

## رابطه بین اخلاق، رضایت شغلی و تعهدسازمانی با ترک خدمت

### حسابرسان

دکتر مهدی مرادی<sup>۱</sup>

دکتر محمود لاری دشت بیاض<sup>۲</sup>

نادر خاکساری<sup>۳</sup>

زکيه مرندی<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین اخلاق، رضایت شغلی و تعهدسازمانی با ترک خدمت حسابرسان است. پژوهش حاضر جزء پژوهش های توصیفی و پیمایشی بوده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران، سرپرستان و حسابرسان ارشد شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی فعال می باشد، که به عنوان کارمند در این موسسات مشغول به فعالیت بوده، و جزء مالکان و شرکاء موسسه نباشند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه عمر و احمد (۲۰۱۴) بهره گرفته شد. تحلیل فرضیه های تحقیق با روش مدل سازی معادلات ساختاری و از طریق نرم افزار آماری R نسخه ۳.۲.۲ و بسته نرم افزاری SEM PLS صورت پذیرفت. یافته های پژوهش نشان می دهد که متغیر رضایت شغلی رابطه مستقیم و معکوس بر روی متغیر ترک خدمت دارد؛ همچنین با بررسی روابط مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرها چنین استدلال شد که اخلاق بر روی دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر مثبت دارد، و متغیر تعهدسازمانی علاوه بر اثر مثبت بر متغیر رضایت شغلی، اثر منفی بر متغیر ترک خدمت دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ترک خدمت، حسابرسان، معادلات ساختاری.

<sup>۱</sup> مرادی، مهدی، دانشیار گروه حسابداری دانشگاه فردوسی مشهد، [mhd\\_moradi@um.ac.ir](mailto:mhd_moradi@um.ac.ir) /تلفن: ۰۹۱۵۵۱۶۴۲۰۲

<sup>۲</sup> لاری دشت بیاض، محمود، استادیار گروه حسابداری دانشگاه فردوسی مشهد، [m.lari@um.ac.ir](mailto:m.lari@um.ac.ir)

<sup>۳</sup> خاکساری، نادر، دانش آموخته کارشناسی ارشد حسابداری واحد پردیس بین الملل دانشگاه فردوسی مشهد [nader.khaksari@yahoo.com](mailto:nader.khaksari@yahoo.com)

<sup>۴</sup> مرندی، زکيه، دانش آموخته کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی مشهد، [zk.marandi@yahoo.com](mailto:zk.marandi@yahoo.com)

## ۱- مقدمه

در دنیای امروزه مسئله رقابت پای خود را از حدود فردی فراتر گذاشته و در عرصه های بزرگتر اجتماعی از جمله سازمانی و بین کشوری مطرح است. در این راستا وجود کارکنان زبده و برخوردار از دانش و مهارت های حرفه ای و تخصصی از عوامل ایجاد کننده مزیت رقابتی برای سازمانها است. اما گاهی می بینیم که در بسیاری از سازمان ها و موسسات، کارکنان و نیروهای موجود در آن ها میل به خروج از سازمان و ترک حرفه خود دارند. ترک خدمت در سازمانها و مؤسسات یکی از مهمترین دغدغه های مدیران منابع انسانی است، که به معنای جدا شدن فرد از سازمانی است که در آن کار می کند (کر، ۲۰۰۵). این مسئله به عنوان یکی از چالش های مهم در تمامی سازمانها، بدون در نظر گرفتن نوع سازمان مطرح است. صاحب نظران علم اقتصاد و مدیریت منابع انسانی بر این باور هستند که هزینه های ترک خدمت کارکنان زبده و متخصص برای سازمان زیاد و حتی در مواردی جبران ناپذیر است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

محققان معتقدند ترک خدمت کارکنان تاثیر منفی بر سازمان خواهد داشت و نه تنها عملکرد سازمان را کاهش می دهد بلکه باعث افزایش مشکلات عدیده ای مانند افزایش هزینه های استخدام، آموزش کارکنان جدید، کاهش بهره وری، صرف انرژی، وقت و سرمایه می شود (عوان، ۲۰۱۵). موضوع ترک خدمت به خصوص در مؤسسات خدماتی از جمله مؤسسات حسابرسی به دلیل برخورداری از نیروهای دانش بنیان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. چرا که در چنین مؤسساتی، تجربه پرسنل نقش مهمی در ایفای وظایف داشته و سازمان هزینه های زیادی را صرف آموزش نیروهای خود می نمایند. به طور معمول با در نظر گرفتن هزینه های لازم برای آموزش پرسنل جدید، هزینه جایگزینی یک نیروی جدید برای چنین سازمانهایی معادل ۱۵۰٪ حقوق و دستمزد این پرسنل می باشد (عمر و احمدی، ۲۰۱۴). علاوه بر این، از دست دادن نیروهای متخصص در مؤسسات حسابرسی باعث می شود که مؤسسه به دلیل کمبود نیروی متخصص از پذیرش برخی از مشتریان خود صرف نظر نموده و به این شکل درآمد مؤسسه نیز کاهش می یابد و احتمالاً بر کیفیت خدمات حسابرسی ارائه شده توسط شرکت نیز تأثیر می گذارد. عوامل مختلف و بی شماری وجود دارند که بر مسئله ترک خدمت افراد در سازمان ها اثر گذار است. بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزشهای اخلاقی بوده و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمانها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزشهای اخلاقی غنی بوده و از سوی دیگر با

---

5 Kerr  
6 Awan  
7 Omar & Ahmad

کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمانها به وجود آورد. اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده، و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد (رحمانی سرشت و همکاران، ۲۰۰۹).

رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷). همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهند که کاهش تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند، موجبات تمایل به ترک شغل را در آنان فراهم آورد (کیم<sup>۸</sup> و همکاران، ۱۹۹۶ و بین بیکر<sup>۹</sup> و همکاران، ۱۹۹۴). لوتانز<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۲) تعهد سازمانی را تمایل قوی برای بقای یک عضو در یک سازمان، تلاش بسیار برای سازمان، و باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف نموده است.

اهمیت مسئله ترک خدمت کارکنان در موسسات حساسی و مسائل و مشکلات حاصل از آن، پژوهشگران را به واکاوی عوامل موثر بر آن در اقصی نقاط جهان ترغیب کرده است. در این راستا پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال است که آیا بین اخلاق، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با ترک خدمت حسابرسان رابطه وجود دارد خیر؟ پاسخگویی به مسئله ایجاد شده از یک سو ارائه دهنده راه کارهای پیشنهادی به مؤسسات حساسی برای نگهداری منابع انسانی با ارزش آنها است و از سویی دیگر ادبیات جدیدی پیرامون مسئله ترک خدمت کارکنان مؤسسات حساسی و عوامل موثر بر آن می‌افزاید.

در این پژوهش در ابتدا مروری بر ادبیات، و پیشینه تحقیق صورت خواهد گرفت در ادامه روش شناسی پژوهش، یافته‌ها و سپس نتیجه‌گیری و پیشنهادات تحقیق ارائه می‌گردد.

## ۲- مبانی نظری

ترک خدمت حالتی است که کارمند ارتباط خود را با سازمان مربوطه به صورت اختیاری از نظر کاری قطع می‌کند. تحقیقات در خصوص ترک خدمت، بر ترک ارادی کارکنان تأکید دارد. انگیزه‌های ترک خدمت حسابرسان مجموعه عواملی است که رخداد آنها منجر به ایجاد انگیزه‌های لازم در حسابرسان برای خروج از سازمان می‌گردد (مک ناب<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹). عوامل مختلفی می‌توانند سبب بروز پدیده ترک خدمت و حرفه در سازمان‌ها گردد. از مصادیق آن می‌توان به مسئله اخلاقیات در محیط سازمانی اشاره داشت.

اخلاق، مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان است که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود بروز ظاهری پیدا می‌کند (محقق‌نیا و ناصری، ۱۳۹۲). اخلاق کسب و کار به عنوان شاخه

8 Kim  
9 Ben-Baker  
10 Luthans  
11 Mcnabb

ای از دانش مدیریت، از زمان پدیدار شدن نهضت مسئولیت اجتماعی در دهه ۱۹۶۰ پدیدار شد (روایی و محمدی، ۱۳۹۰)، و از سالهای آغازین دهه ۱۹۹۰ جایگاه ویژه ای در ادبیات حوزه اخلاق پیدا کرده و جنبه های مختلف آن در حرفه های مختلف از جمله حسابداری و حسابرسی، مورد توجه صاحب نظران قرار گرفته است (طاهری فر، ۱۳۸۹).

با توجه به اخلاق حرفه ای حاکم بر حرفه حسابرسی می توان انتظار داشت که با افزایش درک پرسنل مؤسسات حسابرسی از اخلاق، تمایل به ترک سازمان در آن ها کاهش یابد (عمر و احمد، ۲۰۱۴). احمدی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان رابطه بین ارزش های اخلاقی کارکنان با تناسب شخص - سازمان و ترک خدمت دریافتند که بین ارزش های اخلاقی و میزان ترک خدمت کارکنان رابطه معکوس و معنادار و بین ارزش های اخلاقی و تناسب شخص - سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین دو مؤلفه تناسب شخص - سازمان و ترک خدمت کارکنان رابطه معکوس برقرار است.

رضایت شغلی به عنوان یکی دیگر از عوامل تاثیر گذار بر ترک خدمت کارکنان در سازمان ها، نشان می دهد که افراد تا چه اندازه به شغل خود علاقه مند هستند. فردی که از رضایت شغلی بالایی برخوردار است، به کار خویش نگرش مثبتی دارد، اما کسی که از شغلش ناراضی است، دارای نگرش منفی است. به علاوه، نارضایتی از شغل، باعث کاهش روحیه ی کارکنان می شود و روحیه ی پایین، عملکرد آن ها را تحت تاثیر قرار می دهد. همچنین نارضایتی های شغلی که می تواند به دلایل مادی یا غیرمادی باشد، انگیزه های ترک خدمت را در پرسنل افزایش می دهد (نادی و حاذقی، ۱۳۹۰). بر اساس آنچه که در نظریه های مختلف آمده است، عوامل گوناگونی بر رضایت شغلی موثرند. بخشی از این عوامل عبارت اند از: شرایط کار، ارتباطات، شیوه رهبری، عدالت، شغل مناسب و غنی، فرصت های پیشرفت و تطبیق شغل - شاغل و غیره (زارعی متین، ۱۳۸۸). رضوان و مختار<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۴)، در تحقیقی دریافتند که رضایت شغلی، بر قصد ترک خدمت کارکنان موثر است و عواملی چون، محیط کار و برخورداری از قدرت تصمیم گیری، بیشترین تاثیر را بر رضایت شغلی افراد دارند. نادیری و تانوا<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۰) نیز دریافتند که عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد و حتی اثر قوی تری بر رضایت شغلی دارد. در تحقیقی دیگر رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی با رضایت از زندگی کارکنان یافت شد (شفیع زاده و کامروا، ۱۳۹۳).

تعهد سازمانی یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد (آلن<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۰). به نظر رایبیز<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۵) تعهد سازمانی حالتی است که فرد سازمانی را معرف خود بداند و آرزو کند در عضویت آن سازمان باقی بماند. پورتر<sup>۱۶</sup> و همکاران (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می کنند و معیارهای اندازه گیری آن را شامل انگیزه بالا، اعتقاد راسخ به اهداف

12 Rizwan, M. & Mukhtar

13 Nadiri & Tanova

14 Allen

15 Robins

16 Porter

سازمان و پذیرش آن، تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان، علاقه‌مندی به حفظ عضویت در سازمان می‌دانند. وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد.

بنابراین؛ می‌توان انتظار داشت افرادی که تعهد سازمانی بیش‌تری دارند تمایل به ترک خدمت در آن‌ها کمتر است، زیرا؛ حداقل یکی از این عوامل می‌تواند باعث این عدم تمایل شود (رهنمای رودپشتی و محمودزاده، ۱۳۸۷). محققان، تعهد سازمانی را عاملی تاثیرگذار بر ترک خدمت افراد در سازمان‌ها می‌دانند. به عنوان مثال گرجی و همکاران (۱۳۸۹) استدلال کردند میان تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه‌ای وجود نداشته و میان تعهد سازمانی، غیبت، تأخیر و ترک خدمت رابطه‌ای معکوس وجود دارد. چانگ<sup>۱۷</sup> و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهش خود رابطه منفی بین تعهد عاطفی و هنجاری با جابه‌جایی شغلی نشان دادند.

### ۳- پیشینه تحقیق

محققان در اقصی نقاط دنیا در راستای بررسی رابطه بین اخلاق، رضایت شغلی، و تعهد سازمانی با ترک خدمت کارکنان پژوهش‌های متعددی به انجام رسانده‌اند. در پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور، شیفر<sup>۱۸</sup> و دیگران (۲۰۰۲) دریافتند ابعاد حرفه‌گرایی به طور مثبت با تضاد حرفه‌ای سازمانی ارتباط دارد و حسابداران مدیریت با سطح تضاد حرفه‌ای سازمانی بالاتر، دارای تعهد سازمانی پایین‌تر، رضایت شغلی پایین‌تر و تمایل به ترک خدمت بالاتر هستند.

اکپرا و وین<sup>۱۹</sup> (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی با عنوان تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران در کشور نیجریه نشان دادند که رابطه معناداری بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد و اخلاق سازمانی قادر است ۵۸٪ از میزان رضایت شغلی را تبیین نماید، همچنین یافته‌های آنان نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد.

در پژوهشی دیگر با هدف بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت حسابداران، نشان داده شد شواهدی قوی در خصوص نیاز مدیران حسابداری سازمان‌ها برای بهبود شرایط کاری و تقویت تعهد حسابداران وجود دارد که باعث افزایش کارایی و کاهش تمایل به ترک خدمت حسابداران می‌گردد. (چاتز و گلو<sup>۲۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۱)

17 Chong  
18 Shafer  
19 Okpar & Wynn  
20 Chatzoglou

در پژوهشی که توسط پاینو ۲۱ و همکاران در سال ۲۰۱۱ در رابطه با تاثیر تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای بر رفتار ناکارآمد حسابرسی انجام دادند استدلال شد تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای پیش بینی کننده های مهم رفتار ناکارآمد حسابرسی می باشند.

چونگ و مونرو<sup>۲۲</sup> (۲۰۱۳) نیز تاثیر سوابق و فرسودگی شغلی را بر روی ترک خدمت حسابسان مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آن ها حاکی از آن بود که، ابهام نقش و تضاد نقش، به طور اساسی بر روی سطح برداشت حسابسان از تنش مرتبط به شغل تاثیر گذاشته و تنش مرتبط به شغل، بر فرسودگی شغلی آن ها موثر است که در مجموع، رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابسان را کاهش می دهد و لذا، با وجود عدم رضایت و عدم تعهد حسابسان، به احتمال فراوان، آن ها به دنبال شغل جایگزین می گردند.

همچنین یافته های مطالعه عمر و احمد (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان رابطه بین اخلاق، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و چرخش حسابسان که در نمونه ای شامل ۱۶۷ نفر از حسابسان مستقل شاغل در مؤسسات بزرگ حسابرسی مالزی انجام شده بود نشان داد که اخلاق رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد. همچنین نتایج نشان داد که اخلاق رابطه معناداری با چرخش حسابسان ندارد. اما رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر معناداری بر چرخش حسابسان دارد. همچنین تریپاسی<sup>۲۳</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان اثر اخلاق بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بانک در هند، نشان داد که اخلاق رابطه معناداری با رضایت شغلی ندارد. درحالی که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق و تعهد سازمانی وجود دارد.

بررسی موضوع پژوهش حاضر در بین تحقیقات صورت گرفته در داخل کشور خالی از اهمیت نیست. همچنان که صمدی و مهدوی خو در سال ۱۳۸۸ تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان انجام دادند و چنین استدلال کردند که در سطوح مختلف اخلاق مدیریتی، هر سه بعد مختلف تعهد سازمانی یعنی تعهد تکلیفی، تعهد عاطفی و تعهد مستمر واجد ارتباط معنادار هستند. بدین معنی که هر چه سطوح اخلاق مدیریتی ارتقاء یابد میزان تعهد سازمانی بهبود نشان می دهد.

افخمی اردکانی و فرحی (۱۳۹۰) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی پژوهشگاه صنعت نفت پرداختند. نتایج آن ها نشان داد که فرهنگ سازمانی بر روی تعهد سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت اثر معکوس و معناداری دارد و همچنین تعهد سازمانی در رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک خدمت نقش میانجی دارد.

در تحقیقی با عنوان ارائه الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک های خصوصی ایران، استدلال شد توجه به اخلاق کاری یکی از عوامل موفقیت هر سازمان به شمار می رود. اصول اخلاق کاری در سازمان ها به صورت منشور

21 Paino

22 Chong & Monroe

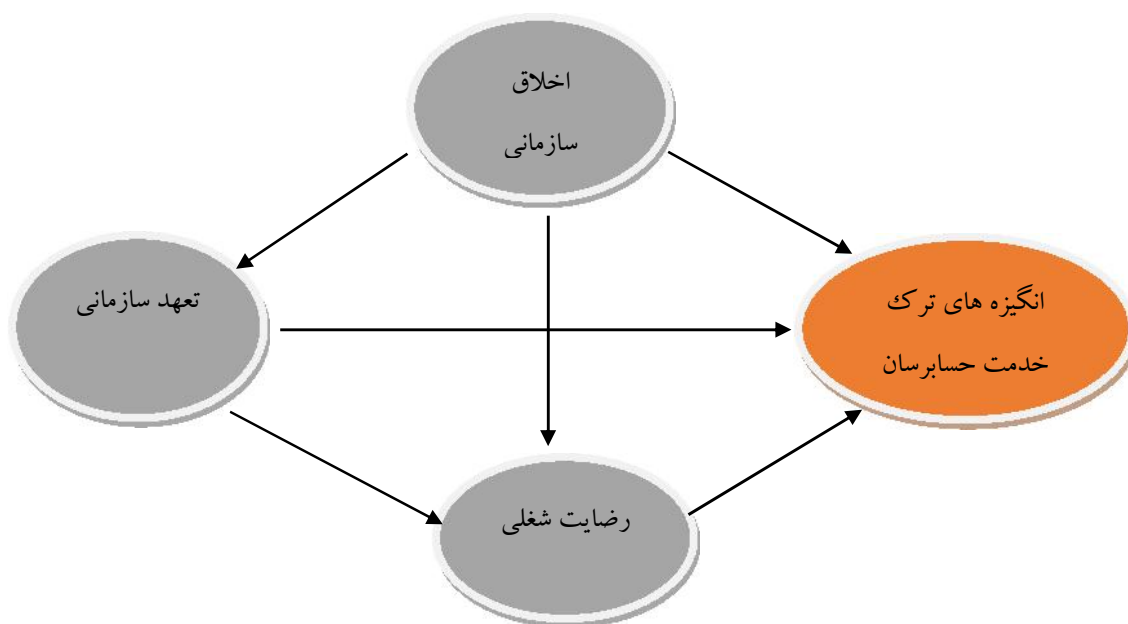
23 Tripathi

اخلاقی و یا آیین نامه هایی به کارکنان ارائه می شود. رعایت اخلاق حرفه ای، ارتقاء جایگاه یک سازمان را در حوزه کسب و کار خود به دنبال دارد (رونقی و فیضی، ۱۳۹۰).

در پژوهشی دیگر که توسط رجبانی و همکارانش (۱۳۹۳) انجام شده بود چنین استدلال شد که بین نهادینه سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیق نافذی و لشگری (۱۳۹۴) نیز نشان داد تعهد عاطفی و تعهد مستمر با کیفیت حسابرسی رابطه مستقیم و معنادار دارد و بین غیبت از کار و عملکرد شغلی با کیفیت حسابرسی به ترتیب رابطه معکوس و مستقیم وجود دارد. همچنین نتایج پژوهشی دیگر حاکی از آن بود که تعهد حرفه ای به همراه عناصر آن شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر؛ و نیز تعهد سازمانی به همراه عناصر آن شامل عملکرد سازمانی و غیبت سازمانی رابطه معنی داری با بروز رفتار حسابرسی ناکارآمد دارند (موسوی شیری و همکاران، ۱۳۹۴).

مرور ادبیات و مبانی نظری گویای آن است که بین اخلاق، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با ترک خدمت حسابرسان تعامل و ارتباط تنگاتنگی وجود دارد از این رو مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر است.



شکل ۱-۱. مدل مفهومی پژوهش

#### ۴- فرضیه های پژوهش

- ۱- درک حسابرسان از اخلاق سازمانی اثر معناداری بر انگیزه ترک خدمت حسابرسان دارد.
- ۲- درک حسابرسان از رضایت شغلی اثر معناداری بر انگیزه ترک خدمت حسابرسان دارد.

۳- درک حساب‌رسان از تعهد سازمانی اثر معناداری بر انگیزه ترک خدمت حساب‌رسان دارد.

۴- درک حساب‌رسان از اخلاق سازمانی اثر معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

۵- درک حساب‌رسان از اخلاق سازمانی اثر معناداری بر رضایت شغلی دارد.

۶- درک حساب‌رسان از تعهد سازمانی اثر معناداری بر رضایت شغلی دارد.

## ۵- روش‌شناسی تحقیق

### ۵-۱- نوع پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی، از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها جزء پژوهش‌های توصیفی و در بین پژوهش‌های توصیفی از نوع مطالعات پیمایشی است.

### ۵-۲- متغیرهای تحقیق و نحوه اندازه‌گیری آن‌ها

**الف) متغیر وابسته:** در این پژوهش متغیر ترک خدمت حساب‌رسان به عنوان متغیر وابسته تحقیق در نظر گرفته شد. در این راستا جستجو برای شغل جدید، اندیشیدن به موقعیت‌های شغلی جدید و تصمیم‌گیری برای خروج از سازمان در آینده نزدیک برای سنجش ترک خدمت حساب‌رسان منظور شد.

### ب) متغیر مستقل:

**اخلاق سازمانی:** عبارت است از مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل‌های لازم برای رفتارهای درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص سازمانی را فراهم می‌سازند (مقیمی، ۱۳۸۷). در پژوهش حاضر، اخلاق سازمانی با سؤالاتی درباره رعایت اخلاق سازمانی، پیروی از قوانین و روش‌های موجود و رعایت آئین‌نامه رفتار حرفه‌ای مصوب سازمان حسابرسی با تعداد ۱۰ سوال سنجیده شد.

**رضایت شغلی:** مجموعه‌ای از گرایشات درباره جنبه‌های مختلف شغل و مفهوم کار است و می‌تواند بسیاری از متغیرها مثل تمایل به ترک شغل را تحت تأثیر قرار دهد (مک شین و استین ۲۴، ۲۰۰۹). در تحقیق حاضر خشنودی از انجام وظایف جاری، برآورده شدن انتظارات و شرمسار نبودن شخص از شغل، برای سنجش سطح رضایت شغلی در نظر گرفته شد، که با تعداد ۱۸ سوال مورد سنجش قرار گرفت.

**تعهد سازمانی:** تعهد، حالتی درونی است که فرد به وسیله اعمالش به آن مقید می‌شود و از طریق این اعمال معتقد می‌شود که به فعالیت‌هایش و وابستگی خود در سازمان ادامه دهد (رابینز ۲۵، ۲۰۰۵). در پژوهش حاضر تعهد سازمانی حساب‌رسان با عواملی از جمله وفاداری، انجام هر گونه تلاش در جهت حفظ مشتریان و افتخار به شرکت سنجیده شد که بر این اساس تعداد ۱۰ سوال طراحی شد (عمر و احمد، ۲۰۱۴).



### ۵-۳- جامعه آماری و نمونه

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران، سرپرستان و حسابرسان ارشد شاغل در مؤسسات حسابرسی (عضو جامعه حسابداران رسمی) فعال می‌باشد که به عنوان کارمند در این سازمان‌ها مشغول به فعالیت می‌باشند و جز مالکان و شرکاء مؤسسه نباشند. به منظور تعیین حجم نمونه، ابتدا نمونه اولیه به حجم ۳۰ نفر در نظر گرفته شده و با استفاده از اطلاعات حاصل از این نمونه و نرم افزار PASS، حجم نمونه نهایی به تعداد ۲۰۱ نفر تعیین شد.

### ۵-۴- روش جمع آوری داده ها

برای جمع آوری اطلاعات مبانی نظری و ادبیات تحقیق، از کتب، مقالات، مجلات، وب سایت ها و منابع اینترنتی استفاده شد. همچنین به منظور کسب داده های مورد نیاز برای تحلیل فرضیه های تحقیق از ابزار پرسشنامه بهره گرفته شد. در این راستا از پرسشنامه به کار گرفته شده در تحقیق عمر و احمد (۲۰۱۴) استفاده شد. پرسشنامه فوق بر اساس طیف لیکرت در دامنه امتیاز (۱) کاملاً مخالفم تا (۵) کاملاً موافقم بود. در این پرسشنامه برای سنجش اخلاق از تعداد ۱۰ سوال، برای رضایت شغلی از تعداد ۱۸ سوال، برای تعهد سازمانی از تعداد ۱۰ سوال و برای انگیزه‌های ترک خدمت حسابرسان از تعداد ۱۴ سوال استفاده شده است.

به منظور سنجش روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی استفاده شد، به گونه ای که پرسشنامه در اختیار خبرگان، صاحب نظران و اساتید حرفه قرار گرفته شد و از آن ها خواسته شد نظرات خود را در این مورد بیان نمایند، با انجام اصلاحات پیشنهادی اساتید، روایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. همچنین جهت بررسی پایایی ابزار تحقیق از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شد که نتایج آن در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱) بررسی پایایی و روایی

متغیر	C.alpha	AVE
اخلاق سازمانی	۰/۸۸۳	۰/۴۵۸
رضایت شغلی	۰/۹۳۱	۰/۴۹۳
تعهد سازمانی	۰/۹۳۳	۰/۶۰۴
ترک خدمت	۰/۹۳۳	۰/۵۳۲

در جدول (۱) شاخص های روایی و پایایی برای هر سازه مورد بررسی قرار گرفته است. همچنان که نتایج نشان می دهد شاخص روایی (AVE) در مورد تمام سازه ها بالاتر از ۰/۴، و شاخص پایایی (C.alpha) بیش از ۰/۸ است. بنابراین سازه های مورد بررسی از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار هستند.

## ۵-۵- روش تجزیه و تحلیل

جهت توصیف داده های تحقیق از جداول توزیع فراوانی، بهره گرفته شد. همچنین به منظور تحلیل فرضیه های تحقیق از روش مدل سازی معادلات ساختاری و روش آماری کمترین مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری یکی از اصلی ترین روش های تجزیه و تحلیل عاملی و رگرسیون چندگانه تحلیل مسیر است که در یک سیستم پیچیده گرد هم می آیند تا پدیده های پیچیده را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. به لحاظ روش شناختی، مدل سازی معادلات ساختاری، از دقت بالایی برخوردار است. در این پژوهش به منظور بهره گیری از روش معادلات ساختاری از نرم افزار R نسخه ۳.۲.۲ و بسته نرم افزاری SEM PLS بهره گرفته شد.

## ۶- یافته های تحقیق

### ۶-۱- یافته های توصیفی

جدول (۲) ویژگی های توصیفی اعضای نمونه

متغیر	ابعاد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۹۰	۰/۹۵
	زن	۱۰	۰/۰۵
سن	۲۴-۲۰	۱۲	۰/۰۶
	۲۹-۲۵	۳۸	۰/۱۹
	۳۴-۳۰	۷۱	۳۵/۵
	۳۹-۳۵	۴۰	۰/۲۰
	۴۴-۴۰	۳۰	۰/۱۵
	بیش از ۴۵	۹	۴/۵
وضعیت تاهل	مجرد	۵۲	۰/۲۶
	متاهل	۱۴۸	۰/۷۴
سمت	حسابرس ارشد	۱۱۱	۵۵/۵
	سرپرست	۳۰	۱۵
	سرپرست ارشد	۲۹	۱۴/۵
	مدیر	۳۰	۱۵
تحصیلات	کارشناسی	۱۶۷	۸۳/۵
	کارشناسی ارشد	۳۱	۱۵/۵
	دکتری	۲	۱
سابقه حرفه ای	کمتر از ۳ سال	۱۳۸	۶۹
	۳ تا ۵ سال	۲۱	۱۰/۵

۸	۱۶	۱۰ تا ۶ سال	
۱۲/۵	۲۵	بیشتر از ۱۰ سال	

جدول (۲) فراوانی و درصد فراوانی اعضای نمونه را نشان می دهد. در بین نتایج توصیفی همچنان که مشاهده می شود بیشترین فراوانی به ترتیب متعلق به کارکنان مرد، افراد در فاصله سنی بین ۳۰ تا ۳۴ سال، افراد متأهل، افراد با سمت حسابرسی ارشد، افراد با تحصیلات کارشناسی و در نهایت افراد با سابقه حرفه ای کمتر از سه سال می باشد.

### ۲-۶- نتایج شاخص های برازش مدل

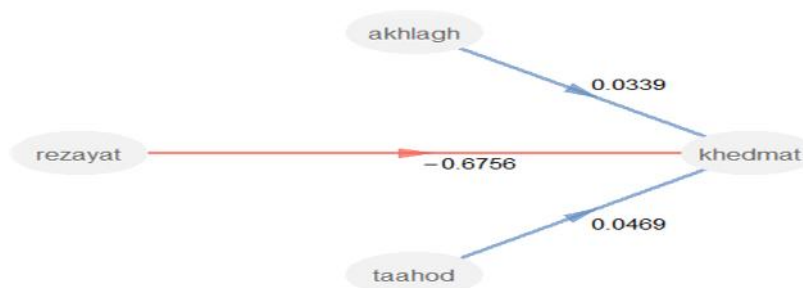
جهت ارزیابی مدل معادلات ساختاری، شاخص های مختلفی وجود دارد که شاخص های برازندگی نامیده می شوند و در تحقیق حاضر با توجه به این که از روش کمترین مربعات جزئی برای تجزیه و تحلیل مدل استفاده شده است، تنها شاخص مورد استفاده برای بررسی برازندگی مدل، شاخص ضریب تعیین  $R^2$  و شاخص نیکویی برازش (GOF) است. نتایج حاصل از ارزیابی برازش مدل در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول (۳) شاخص های برازش مدل

$R^2$	GOF
۰/۳۸۸	۰/۴۴۸۶

جدول ۳ نتایج حاصل از بررسی شاخص های برازندگی مدل را نشان می دهد. مقدار  $R^2$  نشان می دهد که با استفاده از این مدل حدود ۴۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط مدل طراحی شده تبیین می شود. همچنین مقدار شاخص نیکویی برازش (GOF) مقدار مطلوبی را نشان می دهد.

### ۳-۶- بررسی معناداری متغیرهای مدل



شکل (۲) بررسی معناداری متغیرهای مدل

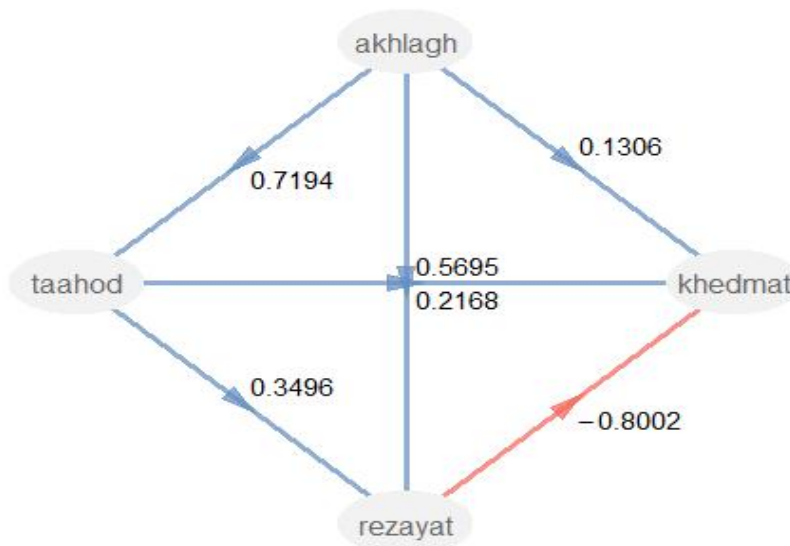
جدول (۴) بررسی معناداری متغیرهای مدل

متغیر وابسته: ترک خدمت	بر آورد ضریب	خطای معیار	آماره آزمون	p-مقدار
عرض از مبداء	$-2/72 \times 10^{-17}$	۰/۰۵۶	$-4/86 \times 10^{-16}$	۱/۰۰۰
اخلاق سازمانی	$3/39 \times 10^{-2}$	۰/۱۰۱	$3/34 \times 10^{-1}$	۰/۷۳۹
رضایت شغلی	$-6/76 \times 10^{-1}$	۰/۰۹۶	-۷/۰۷	۰/۰۰۰۱
تعهد سازمانی	$4/69 \times 10^{-2}$	۰/۰۷۴	$6/30 \times 10^{-1}$	۰/۵۲۹

جدول ۴ نتایج حاصل از بررسی معناداری متغیرهای تحقیق را بر متغیر وابسته تحقیق نشان می دهد. همچنان که در نتایج جدول مشخص است در بین متغیرهای مستقل تنها متغیر رضایت شغلی با ضریب برآوردی منفی و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ از تاثیر معنادار بر متغیر وابسته ترک خدمت حسابرسان برخوردار است و سایر متغیرهای اخلاق و تعهد سازمانی با مقادیر مثبت و سطح معناداری بیش از ۰/۰۵ تاثیر معناداری را بر ترک خدمت حسابرسان نشان نمی دهند. در نتیجه فرضیه دوم تحقیق تایید شده و فرضیه های اول و سوم تحقیق پذیرفته نمی شوند.

#### ۴-۶- بررسی روابط متغیرها به صورت مستقیم و غیر مستقیم

در این بخش، مدل تحقیق با در نظر گرفتن اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر برازش داده شده و مورد بررسی قرار می گیرد.



شکل (۳) بررسی روابط بین متغیرها

جدول (۵) معناداری روابط بین متغیرهای مستقل

مقدار-p	آماره آزمون	خطای معیار	برآورد ضریب	
۰.۰۰۰۱	$1/46 \times 10^1$	۰/۰۴۹	$7/19 \times 10^{-1}$	اخلاق سازمانی ← تعهد سازمانی
۰.۰۰۰۱	$1/07 \times 10^{-1}$	۰/۰۵۳	$5/70 \times 10^{-1}$	اخلاق سازمانی ← رضایت شغلی
۰.۰۰۰۱	۶/۶۰	۰/۰۵۳	$3/50 \times 10^{-1}$	تعهد سازمانی ← رضایت شغلی

جدول ۵ روابط بین متغیرهای پژوهش با یکدیگر را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ در بین کلیه روابط بین متغیرها، چنین استدلال می شود که کلیه متغیرهای تحقیق از تاثیر معنادار بر یکدیگر برخوردارند. با توجه به نتایج حاصله فرضیه های سوم، چهارم و پنجم تحقیق، تایید و پذیرفته می شود.

جدول (۶) معناداری روابط بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته با تاثیر پذیری از یکدیگر

مقدار-p	آماره آزمون	خطای معیار	برآورد ضریب	روابط متغیرهای مستقل و وابسته
۰/۲۲۶	۱/۲۱	۰/۱۰۸	$1/31 \times 10^{-1}$	اخلاق سازمانی ← ترک خدمت
۰/۰۲۳	۲/۳۰	۰/۰۹۴	$2/17 \times 10^{-1}$	تعهد سازمانی ← ترک خدمت
۰/۰۰۰	-۶/۹۷	۰/۱۱۵	$-8 \times 10^{-1}$	رضایت شغلی ← ترک خدمت

جدول ۶ روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق را با تاثیر پذیری از یکدیگر نشان می دهد. با توجه به مدل مفهومی روابط مستقیم و غیرمستقیم می توان دریافت که تمام اثرات مشخص شده به استثنای اثر اخلاق سازمانی بر ترک خدمت معنادار می باشد.

## ۵-۶- بررسی اثر کل روابط بین متغیرها

جدول (۷) اثرات کل متغیرهای مستقل بر یکدیگر و متغیر وابسته

مجموع	غیرمستقیم	مستقیم	روابط	ردیف
۰/۷۱۹	۰	۰/۷۱۹	اخلاق سازمانی ← تعهد سازمانی	۱
۰/۸۲۱	۰/۲۵۲	۰/۵۷	اخلاق سازمانی ← رضایت شغلی	۲
-۰/۳۷	-۰/۵۰۱	۰/۱۳۱	اخلاق سازمانی ← ترک خدمت	۳
۰/۳۵	۰	۰/۳۵	تعهد سازمانی ← رضایت شغلی	۴
-۰/۰۶۳	-۰/۲۸	۰/۲۱۷	تعهد سازمانی ← ترک خدمت	۵
-۰/۸	۰	-۰/۸	رضایت شغلی ← ترک خدمت	۶

جدول ۷ اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها را بر یکدیگر نشان می دهد. سطر اول اثر اخلاق سازمانی بر تعهد سازمانی را نشان می دهد که مطابق با نتایج جدول ۵ این رابطه معنادار بود. اثر اخلاق سازمانی بر رضایت شغلی به صورت مستقیم مقدار ۰/۵۷ و به صورت غیر مستقیم یعنی به واسطه ی متغیر تعهد سازمانی این اثر برابر ۰/۲۵ است . به طور کلی می توان گفت اثر کلی این متغیر بر رضایت شغلی مثبت و برابر ۰/۸۲ است.

اثر متغیر اخلاق سازمانی بر متغیر ترک خدمت به طور مستقیم اثری برابر ۰/۱۳ است که با توجه به نتایج جدول ۶ این اثر معنادار نیست. اما به صورت غیرمستقیم این اثر میزان ۰/۵ می باشد. در نهایت اثر کل متغیر اخلاق سازمانی بر ترک خدمت برابر ۰/۳۷ و منفی است.

همچنین متغیر تعهد سازمانی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری برابر ۰/۳۵ دارد. برای بررسی اثر تعهد سازمانی بر متغیر ترک خدمت باید توجه داشت که اثر مستقیم آن مثبت و معنادار و برابر ۰/۲۱۷ بوده است. اما این متغیر به واسطه ی رضایت شغلی نیز بر ترک خدمت تاثیر می گذارد، که در این صورت اثر غیر مستقیم آن منفی و برابر ۰/۲۸ و در نهایت نیز اثر کل این متغیر بر ترک خدمت برابر ۰/۰۶ و منفی می باشد. در مورد اثر رضایت شغلی بر ترک خدمت نیز تنها اثر مستقیم و معنادار برابر ۰/۸ حاصل شده است.

## ۷- نتیجه گیری و پیشنهادات

امروزه با وجود حجم گسترده معاملات جهانی و تولیدات و خدمات متنوع، تلاش برای کسب مزیت رقابتی، سازمان ها را با دغدغه های بی شماری مواجه ساخته است و با کوچکترین توقف فعالیت و روند کاهش فعالیت در یک سازمان، آن سازمان به سرعت از صحنه رقابت خارج می شود. در چنین شرایطی اگر کارکنان سازمان تمایل به ترک فعالیت و حرفه خود را داشته باشند اهمیت مسئله فوق بیش از پیش نمایان می شود. این عامل مهم، زمینه ای را برای بررسی و کاوش عوامل موثر بر ترک خدمت کارکنان فراهم می آورد.

در پژوهش حاضر نویسندگان به دنبال بررسی اثر متغیرهایی از جمله اخلاق سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان بودند. این پژوهش در بین کارکنان شاغل در موسسات حسابرسی صورت پذیرفت. در این راستا تعداد شش فرضیه تدوین و با استفاده از آزمون معادلات ساختاری مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

نتایج حاصل از تحلیل های آماری حاکی از آن بود که متغیر رضایت شغلی بر ترک خدمت حسابرسان از تاثیر معنادار و معکوس برخوردار است، اما رابطه بین اخلاق و تعهد سازمانی با ترک خدمت کارکنان حسابرسی، به صورت مثبت و غیر معنادار حاصل شد. تایید رابطه رضایت شغلی و ترک خدمت حسابرسان حاکی از آن است که موسسات حسابرسی باید توجه خاصی به عوامل سازمانی، محیطی و فردی موثر بر رضایت شغلی داشته باشند تا بدین وسیله مانع از ترک خدمت کارکنان خود شوند. نتایج حاصل شده با پژوهش های صورت گرفته توسط محققانی از جمله عمر و احمد (۲۰۱۴)، چاتزوگلو و همکاران (۲۰۱۱)، چونگ و مورنو (۲۰۱۳) همراستا است.

اما در رابطه بین تعهد سازمانی و ترک خدمت حسابرسان، نتایج حاصل شده با نتایج عمر و احمد (۲۰۱۴) مغایرت دارد. چرا که این محققان رابطه معناداری را بین متغیرهای مذکور نشان دادند.

دیگر یافته های تحقیق حاکی از آن بود که بین اخلاق و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. که نتایج حاصل شده با نتایج مطالعاتی از جمله اکپرا و وین (۲۰۰۸)، تریپاسی (۲۰۱۴)، صمدی و مهدوی خو (۱۳۸۸)، و رجبانی و همکاران (۱۳۹۳) مطابق است.

یافته های تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی، همچنین بین اخلاق و رضایت شغلی برقرار است، که نتایج حاصله با نتایج تحقیقات اکپرا و وین (۲۰۰۸)، عمر و احمد (۲۰۱۴) و رجبانی و همکاران (۱۳۹۳) همسو است.

با توجه به نتایج حاصله چنین استدلال می شود که موسسات حسابرسی با فراهم آوردن شرایط شغلی مناسب برای حسابرسان از جمله محول کردن وظایف مناسب برای هر یک از کارکنان با توجه به حیطه تخصصی آنان، تامین انتظارات شغلی کارکنان از سازمانشان از جمله حقوق و مزایای عادلانه، و فراهم کردن شرایط انگیزشی مناسب در محیط فعالیت کارکنان، می توانند زمینه افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان خود را فراهم آورده و بدین صورت نه تنها از تمایل به ترک خدمت کارکنان خود تا حد ممکن ممانعت به عمل آورند بلکه از سویی دیگر زمینه افزایش سطح تعهد سازمانی کارکنان را فراهم آورند. همچنین استدلال می شود موسسات حسابرسی، با ایجاد محیط عادلانه از طریق زمینه های بوجود آورنده رعایت اخلاق در سازمان، حس تعهد و وابستگی را در کارکنان خود افزایش دهند.

با توجه به نتایج مطالعه حاضر به سایر مطالعات پیشنهاد می گردد موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی را ابتدا با توجه به رتبه کیفی تقسیم بندی کرده و سپس تحقیق را بر روی پرسنل آن ها انجام دهند تا بتوانند اثر رتبه کیفی موسسه را بر کاهش ترک خدمت کارکنان بررسی کنند. همچنین پیشنهاد می شود سایر عوامل تاثیر گذار بر ترک خدمت حسابرسان مانند فرسودگی شغلی، ویژگی های شخصیتی، محیط کار، برخورداری از قدرت تصمیم گیری و غیره مورد بررسی قرار گیرد. در نهایت مطالعات آتی می توانند موضوع پژوهش حاضر را در سایر رشته های مرتبط با حسابرسی از جمله حسابداری انجام داده و نتایج خود را با نتایج حاصل شده در پژوهش حاضر مقایسه کنند.

## ۷-۱- محدودیت های تحقیق

هر تحقیقی با محدودیت هایی مواجه است. پژوهش حاضر هم از این امر مستثنی نیست. با توجه به اینکه در مطالعه حاضر از ابزار پرسشنامه استفاده شده است، محققان با محدودیت های ذاتی پرسشنامه از جمله عدم پاسخگویی پرسشنامه ها توسط برخی از اعضای نمونه، پاسخگویی افراد با خود سانسوری مواجه بودند. همچنین نویسندگان

مطالعه در زمینه توزیع پرسشنامه ها بین پرسنل موسسات، با توجه به لیست اظهار شده توسط موسسات بر اساس سمت آنان با محدودیت مواجه شدند.

### منابع

۱. احمدی، پرویز، صفری کهره، میرمحمد، میرمهدی، سیدمهدی، و اسماعیلی کاخکی، فرشید. (۱۳۹۱). رابطه بین ارزشهای اخلاقی کارکنان با تناسب شخص - سازمان و ترک خدمت. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۷(۴)، ۸۱-۸.
۲. احمدی، پروین، رضازاده شیراز، فاطمه بیگم، و صادقی، فرشته. (۱۳۹۳). عوامل مؤثر در تمایل به ترک خدمت فرهنگیان دارای تحصیلات عالی (کارشناسی ارشد و بالاتر). *اندیشه های نوین تربیتی*، ۱۰(۱)، ۷۴-۹۱.
۳. افخمی اردکانی، مهدی، و فرحی، رضا. (۱۳۹۰). فرهنگ، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی: طراحی و تبیین مدلی در پژوهشگاه صنعت نفت. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۶(۲)، ۱-۲۴.
۴. رجبانی، ندا، قلی پور، آراین و غفاری، محمد. (۱۳۹۳). ارتباط نهادینه سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، *پژوهش های مدیریت منابع سازمانی*، ۱۴، ۲۴-۴۰.
۵. رحمان سرشت، حسین، رفیعی، محمود، و کوشا، مرتضی. (۲۰۰۹). مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقیات فراسازمانی، *ماهنامه تدبیر*، ۱۹(۲۰۴).
۶. رونقی، محمدحسین، و فیضی، کامران. (۱۳۹۰). ارائه الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک های خصوصی ایران، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۶(۲)، ۴۰-۴۶.
۷. رویایی، رمضانعلی، محمدی، مهدی. (۱۳۹۰). *اخلاق و حرفه گرایی در حسابداری*. تهران: انتشارات کتابخانه فرهنگ.
۸. رهنمای رودپشتی، فریدون، و محمودزاده، نصرت الله. (۱۳۸۷). *توسعه منابع انسانی (تعلق و تعهد سازمانی و رقابت پذیری)*، چاپ اول، سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
۹. زارعی متین، حسن، (۱۳۸۸). *مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*، تهران: انتشارات آگاه.
۱۰. شفیع زاده، حمید، و کامروا، هدی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان. *مدیریت فرهنگی*، ۲۴، ۷۹-۹۰.
۱۱. شهبازی، محمد، علی اکبری، آرش، اسعدی، علی، و جواهری کامل، مهدی، (۱۳۸۷). تاثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۵(۱۹)، ۲۵-۴۷.
۱۲. صمدی، عباس و مهدوی خو، رضا. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان (مطالعه موردی). *پژوهشنامه مالیات*، ۵۲، ۴۵-۷۲.



۱۳. طاهری فر، زهره. (۱۳۸۹). بررسی رابطه جو اخلاقی سازمان و تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.
۱۴. گرجی، محمدباقر، صیامی، سحر، و شامانی، سمیه. (۱۳۸۹). بررسی وضعیت تعهد سازمانی و رابطه آن با رضایت شغلی، غیبت و تاخیر، ترک خدمت و عملکرد کارکنان. *نازده های روانشناسی صنعتی / سازمانی*، ۵، ۷۵-۸۴.
۱۵. محقق‌نیا، محمد جواد، ناصری، کامران. (۱۳۹۲). اخلاق حسابداری با تاکید بر دیدگاه اسلامی. یازدهمین همایش ملی حسابداری ایران، مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۶. مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۸۷). اخلاق سازمانی، جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد. *فرهنگ مدیریت*، ۶(۱۷)، ۶۳-۸۷.
۱۷. موسوی شیری، محمود، صالحی، مهدی، و احمد نژاد، محمد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی حساب‌رسان با رفتار حسابرسی‌ناکارآمد، *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، ۷(۲۷)، ۳۴-۵۳.
۱۸. نادری، محمدعلی و حاذقی، فاطمه (۱۳۸۹). الگویابی معادله‌ی ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستانهای خصوصی شهر شیراز. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۸(۵)، ۶۹۹-۷۹۸.
۱۹. نافذی، الناز، و لشگری، زهرا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی با کیفیت حسابرسی در موسسات حسابرسی معتمد بورس اوراق بهادار تهران، *پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، ۱، ۲۰-۱.
20. Allen, Natalie J., & Meyer, John P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18
21. Awan, A. G. (2015). Cost of High Employees Turnover Rate in Oil Refinery Industry of Pakistan. *In Information & Knowledge Management*, 5(2), 92-102.
22. Ben-Baker, K. A., Al-Shammari, I. S., Jefri, O. A., & Prasad, J. N. (1994). Organizational commitment, satisfaction and turnover in Saudi organizations: A Predictive study. *The Journal of Socio-Economics*, 23(4):449-456.
23. Chatzoglou, P. D., Vraimaki, E., Komsiou, E., Polychrou, E., & Diamantidis, A. D. (2011). Factors affecting accountants' job satisfaction & turnover intentions: A structural equation model. In Proceedings of 8th International Conference on Enterprise Systems, *Accounting & Logistic*, 90, 130-147.
24. Chong, V. K., Monroe, G. S. (2013). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: a structural equation modeling approach. *Accounting and Finance*, 55(1), 105-132.
25. Huo-Tsan, Chang, Nai-Wen, Chi, & Min-Chih, Miao. (2007). Testing the Relationship between Three-Component Organizational/Occupational Commitment and Organizational/Occupational Turnover Intention Using a Non-Recursive Model, *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 352-368.
26. Kerr, V. O. (2005). Influence of Perceived Organizational Commitment and Professional Commitment on Turnover Intentions of Healthcare Professionals in Jamaica. Unpublished Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
27. Kim, S.W., Price, J. L., Mueller, C. W., & Watson. T. W. (1996). The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital, *Human Relations*, 49(7):947-976.

28. Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. Fifth edition. Singapore. Mc Graw, Hill Book Company.
29. McNabb, N. S., (2009). The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover, Norman, Oklahoma.
30. McShane, S. L., & Steen, S. (2009). *Canadian organizational behavior* (7th Ed.). Toronto: McGraw-Hill.
31. Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). an investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry, *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
32. Okpar, J. o. Wynn, p. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implications for management development. *Journal of Management Development*, 27(9),935 – 950.
33. Omar, N & Ahmad, Z. (2014). The Relationship Among Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and External Auditor's Turnover Intention, *Journal of Modern Accounting and Auditing*., 10(2), 164-181.
34. Paino .H. A., Thani and S. I. Idris. (2011). Organizational and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behaviour. *British Journal of Arts and Social Sciences*,1(2), 94-105.
35. Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, p.v (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *journal of applied psychology*,59(5),603-609.
36. Rizwan, M. & Mukhtar, A. (2014). Preceding to employee satisfaction and turnover intention. *Internatinal Journal of Human Resource Studies*. 4(3),87-106
37. Robins, S.P.(2005).*Management* , Eight Edition, Entice Hall Of India.
38. Shafer William E. L.Jan Park and Woody Liao (2002).Professionalism and Organizational Professional Conflict and Work Outcomes A Study Of Certified Management Accountants,*Accounting & Auditing & Accountability Journal*. 15, 46- 68.
39. Tripathi, S.P. (2014). Impact of Work Ethics on Organizational Commitment and Employee Satisfaction at Hdfc Bank Indore, India, *Journal for Research Analysis*, 3 (15), 1-4.

## **The relationship between ethics, job satisfaction and organizational commitment on turnover auditors**

### **Abstract:**

The aim of this study was to investigate the relationship between ethics, job satisfaction, organizational commitment and turnover are auditors. The aim of the present study, an applied research and using descriptive – survey. The target population included all managers, supervisors and senior auditors in auditing institutions (Association of Certified Public Accountants) is active, as employees working in these institutions, and the owners and partners are the Institute. To collect the data, ) were used of Omar and Ahmed (2014) questionnaire. Research hypotheses performed to using structural equation modeling and the statistical software package R version 2.2.3 and SEM PLS. research findings show that Job satisfaction variable on the dependent variable forward and reverse its turnover; However by examining the direct and indirect relationship to the conclusion that, Job satisfaction and organizational commitment to ethics on two variables has a positive effect, In addition to the positive effect on the variable and organizational commitment, job satisfaction, turnover has a negative effect on the variable.

**Keywords:** *Ethics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover, auditors, SEM.*