(مقاله پژوهشی)

نقش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و وضیت اخلاقی سازمان در قضاوت حسابداران

مریم حیاتی[۱]، دکتر محمود معین‌الدین[G۱]*، دکتر شهناز نایب‌زاده[۲]

۱. گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحدیزد
۲. گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحدیزد

(تاریخ دریافت: ۹۵/۱/۱۷، تاریخ پذیرش: ۹۵/۳/۲۶)

چکیده

زمینه: در خصوص اهیت قضاوت حسابداران در حرفه خود عواملی تاثیرگذار دیده شده و قرار گرفتن در شرایط متفاوت باعث تصمیمات متفـاوتی شده است. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های جمعیت شناختی و وضعیت اخلاقی سازمان بر قضاوت حسابداران است. به بیان دیگر، حسابداران در قضاوت اخلاقی وحرفه‌ای خود چه عواملی دخیل می‌دانند.

روش: پژوهش حاضر کاربردی و در زمرهٔ تحقیقات پس رویدادی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، حسابداران فعال در شرکت‌های استان یزد و نمونه آماری به تعداد ۳۰۰ نفر درنظر گرفته شده که از این تعداد ۲۵۳ نمونه قابل قبول به صورت تصادفی ساده انتخاب گردیده است. داده‌هـای مورد نیاز از طریق پرسشنامه و روش پیمایشی جمع‌آوری شده است که برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی شـامل جـداول فراوانـی و بـه منظـور آزمون فرضیه‌ها از آزمون کالموگروف اسمیرنف و روش‌های آماری پارامتریک یا ناپارامتریک نظیرآزمون t و رگرسیون خطی تک متغیره اسـتفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که وضعیت اخلاقی سازمان و از بین ویژگی‌هـای جمعیـت شـناختی افـراد فلسـفه اخلاقـی حسـابداران و جنسیت بر قضاوت حسابداران رابطه معنی‌داری دارد و فرضیه‌های آنها تایید می‌شود. ولی وضعیت تأهل و سن و میزان تحصیلات از ویژگـی‌هـای جمعیت شناختی بر قضاوت حسابداران رابطه معنی‌داری ندارد و فرضیه‌های آنها تایید نمی‌شود.

نتیجه‌گیری: رفتار غیراخلاقی سازمان و افراد شاغل در سازمان اعم از مرد یا زن می‌تواند عامل اتخاذ تصمیمات غیراخلاقی در حوزه حسابداری باشد.

کلیدواژگان: *ویژگی های جمعیت شناختی، وضعیت اخلاقی سازمان، اخلاق سازمانی، قضاوت حسابداران، فلسفه اخلاقی*

سرآغاز

عده‌ای عقیده دارند که اخلاق از خانه شروع می‌شود و درمدارس ادامه پیدا می‌کند و سپس با بلوغ فرد اخلاق تکامل پیدا می‌کنـد منتهی عواملی دیگر وجود دارد که می‌تواند بر تصمیمات اخلاقی شخص اثر بگذارد. این تصمیمات را ازکودکی افراد نیز می‌تـوان شناخت و پی به آن برد منتهـی درحـل مسـائل بزرگتـر بیشـتر می‌تواند خودش را نشان بدهد چـون بـه نوبـه خـود تصـمیمات بزرگتر اثرات بزرگتری نیز بـه همـراه دارد. امـروزه بـه سـختی می‌توان یک کسب وکار بزرگ را بدون داشتن حتی یک رسوائی مهـم حسـابداری پیـدا کـرد. حرفـه حسـابداری و حسابرسـی و اعضای آن که سـطح بـالائی از صـحت ودرسـتی رادرخـدمات حرفه‌ای خود رعایت می‌کنند که برای داشتن بازار سرمایه کارآ و منصفانه و تخصیص بهنیه منابع ضروری مـی‌باشـد. بـه دنبـال بسیاری از طوفان‌ها و رسوایی‌های بزرگ حسابداری حسابرسی، شـرکت‌هـای سـهامی خواسـتار بکـارگیری اخـلاق درحرفـه

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: mahmoudmoein @ gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.14.9]

حسابداری و حسابرسی، آموزش اخلاق در دوره تحصیلات دانشگاهی حسابداری و استفاده ازسوالات با محتوای اخلاقی در آزمون‌های حسابدار رسمی شده‌اند. حسابداران و حسابرسان متعهد هستند که براساس عینیت و درستی و درجهت منافع و رفاه عموم فعالیت کنند. موج رسوایی‌های اخیرحسابداری به اعتبار حرفه حسابداری صدمه زد. این امر باعث شد جوامع تجاری بارها خواستار بهبود قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی درحرفه حسابداری شوند(۱). قضاوت و تصمیم‌گیری فرایند انجام دادن یک عمل باتوجه به معیارهای تعیین شده و تشریح چگونگی انجام عمل از طریق ارائه گزارش‌های لازم است، بنابراین مسئولیت پاسخگویی ازطریق بهبود کیفیت قضاوت وتصمیم‌گیری، پیامد عملکرد افراد را بهبود می‌بخشد (۲). برخی محققان بااستفاده از تئوری رشد اخلاقی[۱] دریافتند همان‌طور که شخص مراحل اخلاقی را طی می‌کند، ممکن است شناخت، احساس و قضاوت وی تغییر کند. آنها اظهار می‌کنند که سن و رفتار اخلاقی به هم وابسته هستند زیرا، بهبود اخلاق به طور عمده با توجه به تجربه‌های حاصل از زندگی رخ می‌دهد. وضعیت اخلاقی شرکت شامل مجموعه‌ای از اعتقادات، معیارها ورویه‌های مشترک میان افراد درون سازمان است. علاوه براین جوانب رسمی، وضعیت اخلاقی شرکت می‌تواند از طریق سیستم‌های رسمی دیگری نظیر سیستم پاداش، سیاست‌ها و قوانین ارایه شود. ارزش‌های اخلاقی برتر شرکت زمانی وجود دارد که کارکنان معتقدند سیاست‌ها و فرآیندهای مربوط به اخلاق توسط مدیران و سایر کارکنان سازمان دنبال می‌شود (۳). واژه قضاوت [۲] به خودی خود دارای معانی زیادی است. قضاوت دررشته حقوق، پزشکی، مهندسی، ... وحسابداری و از آنجائی که در رشته حسابداری یک تصمیم اشتباه ممکن است به ورشکستگی یک شرکت یا سازمانی منجر شود که به دنبال آن ممکن است به بیکاری تعداد زیادی از افراد منتهی شود، به‌عنوان یک مسئله مهم دیده شده است. کماکان درجامعه امروزی به‌دلیل تصمیمات اشتباه اقتصادی یا حداقل بگوئیم تصمیمات نابهنگام باعث شده است یک رشته از فعالیت ورشکسته شده ودرمسیر خط تعطیل قرار بگیرد .

اصطلاح اخلاق[۳] به اصول یا فرایندهای استدلال درجهت کشف آنچه درست یا غلط خوانده می‌شود و یا اینکه چیزی نسبت به چیز دیگر بهتر یا بدتر است اطلاق می‌شود. اخلاق از نظر لغوی جمع خُلْقْ وخَلْقْ است که اولی به معنی خوی، صفات وسرشت و جنبه رفتاری و ویژگی‌های خاص فردی در رفتار و عادات است. وقتی بیان می‌شود کسی خوش اخلاق است یعنی دارای صفات پسندیده رفتاری مانند خونگرمی، بشاشیت، مهربانی و مانند آن است. مفهوم دوم، یعنی خَلق به معنی قیافه و شکل مانند زیبایی اندام و صورت است که درهنگام خلقت نصیب فرد می‌شود(۴). ویژگی‌های جمعیت شناختی همان تفاوت‌های فردی است که ازسبک شناخت، سبک‌های انگیزش و شخصیت ناشی می‌شود. عواملی که به دانش مربوط می‌شود شامل استعدادهای پردازش، توانایی‌های فطری و تخصص یا دانش قبلی هستند. بیشتر پژوهش‌های انجام شده که درزمینه حسابداری و حسابرسی صورت گرفته است، بر سبک شناخت و شخصیت، یعنی دوبعد مهم تفاوت‌های فردی متمرکز شده‌اند. شخصیت به نگرش و باورهای افراد اشاره دارد، درحالی‌که سبک شناخت ترجیحات افراد برای دریافت، ذخیره، پردازش وانتقال اطلاعات را مشخص می‌کند. تأثیر متقابلی که سبک شناخت و شخصیت بریکدیگر دارند، ممکن است بر تأثیری که اطلاعات حسابداری بر افراد می‌گذارد و اطمینانی که آنها در تصمیم‌گیری خود دارند، مؤثر باشد (۵) .طبق تئوری جامعه پذیری جنسیت[۴] بیشتر کودکان قبل از سن ۱۱ سالگی میتوانند مشکلات اخلاقی را از هردو دیدگاه حقانیت و مراقبت حل کنند. طبق تئوری «تئوری اخلاقی شناختی» [۵] بیان می‌کند که همانطور که افراد بالغ می‌شوند استدلال اخلاقی آنها پیچیده می‌شود و ساختارهای شناختی اضافی بدست می‌آورند (۶). درتوضیح تفاوت اخلاقی بین دو گروه زن و مرد می‌توان تئوری «جامعه پذیری جنسیت» را معرفی کرد. در این تئوری این چنین استدلال می‌شود که زنان و مردان درمعرض توسعه‌های اخلاقی متفاوت تمایل به بروز یکسری ارزش‌های متفاوت دارند. این ارزش‌های متفاوت منتهی به نگرش‌ها و رفتارهای متفاوت درزنان ومردان می‌شود. براین اساس مردان ارزش رابه پول، پیشرفت وقدرت نسبت می‌دهند و موقعیت‌های رقابتی رابیشتر دنبال می‌کنند درحالی‌که

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.14.9]

زنان بیشتر به روابط اجتماعی توجه دارند و علاقمندند تا وظایف محوله را مؤثرتر انجام دهند و با احتمال بیشتری قوانین را پیروی می‌کنند. طبق نظریه فوق دختران بعد از سن کودکی متوجه روابط اجتماعی می‌شوند و به دیدگاه مراقبت تمایل پیدا می‌کنند درحالی‌که پسران بیشتر بر دیدگاه حقانیت تمرکز می‌کنند. طبق تئوری جامعه پذیری حرفه‌ای(ساختاری) بیان می‌کند اگرچه ممکن است تفاوتی قبل از ورود به محیط کار وجود داشته باشد اما زمانی که افراد وارد محیط کار می‌شود تفاوتی از نظر جنسیت بین آنها دیده نمی شود و یا به بیان دقیق‌تر تفاوت‌های مشاهده شده بین آنها وابسته به جنسیت نیست. تحت این نظریه زنان و مردان اگرچه ممکن است با توجه به ضرورت شغلی ارزش‌ها و علائق متفاوتی نشان بدهند اما این تفاوت به محض اینکه افراد بانیازهای شغلی شان هماهنگ می‌شوند و یا به‌عبارتی هنگامی که تجربه کاری آنها افزایش می‌یابد رفع می‌شود (۶). تحصیلات یا دانش فردی به‌عنوان یکی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی تلقی می‌شود که می‌توان عاملی جهت سنجش در تصمیمات افراددیده شود. باتوجه به تمایل روز افزون حسابداران مدیریت به انجام اثر بخش وظایف و مسئولیت‌های آینده‌گرا از قبیل بودجه بندی‌های سرمایه‌ای درسازمان و پیش‌بینی آینده، توسعه و ارتقای توان آنها درشناسائی عوامل مربوط به تصمیم‌گیری درباره تخصیص منابع، دانش نقش مهمی ایفا می‌نماید. همچنین باید توجه داشت که به‌طور منطقی افراد باتجربه در تفکیک اطلاعات مربوط از غیر مربوط تواناتر هستند، زیرا آنها از یک رویکرد بالا به پایین و با استفاده از حسابی سرانگشتی مبتنی بر چک لیست‌های ترکیب شدهٔ ذهنی، برای کسب اطلاعات استفاده می‌کنند (۷).

برخی محققان معتقدند که ارزش‌های اخلاقی شرکت[۶] شامل مجموعه‌ای از اعتقادات، معیارها و رویه‌های مشترک میان افراد درون یک سازمان است. علاوه براین جوانب رسمی، ارزش‌های اخلاقی شرکت می‌تواند از طریق سیستم‌های رسمی دیگری نظیر سیستم پاداش، سیاست‌ها و قوانین ارائه شود. ارزش‌های اخلاقی برتر شرکت زمانی وجود دارد که کارکنان معتقدند سیاست‌ها و فرآیندهای مربوط به اخلاق توسط مدیران و سایر کارکنان سازمان دنبال می‌شود. ارزش‌ها، یک حس هماهنگی رابه اعضای سازمان‌ها منتقل می‌کنند، ثبات سیستم اجتماعی را افزایش می‌دهند و تصمیم‌های مدیران را هدایت و راهنمائی می‌کنند(۳). اخلاق کسب وکار [۷]، به معنی شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست است. محققینی عقیده دارند که مردم براین باورند که چون شرکت‌ها و موسسات با استفاده از منابع کشور به سود دست می‌یابند، به کشور بدهکار و مدیون هستند و بایستی برای بهبود اوضاع اجتماعی تلاش کنند. آنها اعتقاد دارند که طرفداران اخلاق کسب‌وکار در دو دسته قرار می‌گیرند. افرادی براین باورند که رعایت اخلاق کسب وکار باعث افزودن ارزش به سهامداران شده، ابزاری برای دستیابی به هدف بیشنیه کردن سود و ثروت است (دیدگاه اخلاق ابزاری). درمقابل، افرادی دیگر، دیدگاه غیرابزاری داشته و باور دارند که سازمان باید گذشته از ملاحظات مالی، اخلاق کسب وکار، به دلیل آنکه ماهیت این کار درست است، باید آن رارعایت کند.

اصول اخلاقی حسابداری[۸] که کم وبیش مورد اتفاق نظر همه انجمن‌های حرفه‌ای حسابداری بوده و رعایت آنها، موجب تأمین اهداف این حرفه می‌گردد به شرح زیر است :

۱- درستکاری[۹]: حسابدار حرفه‌ای در انجام خدمات حرفه‌ای خود باید درستکار باشد.

۲- بیطرفی[۱۰] : حسابدار حرفه‌ای باید بیطرف باشد ونباید اجازه دهد هیچ گونه پیش داوری، جانبداری، تضاد منافع یا نفوذ دیگران، بیطرفی اورا در ارائه خدمات حرفه‌ای مخدوش کند.

۳- صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای [۱۱]: حسابدار حرفه‌ای باید خدمات حرفه‌ای را بادقت، شایستگی و پشتکار انجام دهد. وی همواره مؤظف است میزان دانش ومهارت حرفه‌ای خود را در سطحی نگاه دارد که بتوان اطمینان حاصل کرد، خدمات وی به گونه‌ای قابل قبول ومبتنی بر آخرین تحولات در حرفه و قوانین و مقررات ارائه می‌شود.

۴- راز داری[۱۲] : حسابدار حرفه‌ای باید به محرمانه بودن اطلاعاتی که درجریان ارائه خدمات حرفه‌ای خود بدست می‌آورد توجه کند ونباید چنین اطلاعاتی را بدون مجوز صریح صاحبکار

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.14.9]

یا کارفرما، استفاده ویا افشاء کند ؛ مگر آنکه از نظر قانونی یا حرفه‌ای حق ویا مسئولیت افشای آن را داشته باشد.

۵- رفتار حرفه ای[۱۳]: حسابدار حرفه‌ای باید به گونه‌های عمل کند که باحسن شهرت حرفه‌ای او سازگار باشد واز انجام اعمالی که اعتبار حرفه او را مخدوش می‌کند، بپرهیزد.

۶- اصول وضوابط حرفه ای[۱۴] : حسابدار حرفه‌ای باید خدمات حرفه‌ای رامطابق اصول وضوابط حرفه‌ای مربوط انجام دهد که با الزامات درستکاری، بیطرفی ونیز استقلال حسابداران حرفه‌ای مستقل، سازگار باشد (۸). در تحقیقی باعنوان تأثیر ویژگی‌های اخلاقی فردی حسابرسان بر استفاده از راهنمای تصمیم درکشف تقلب مدیریت که برروی ۷۶ نفرحسابرس پرداخته شده است، نتایج حاصل از پژوهش بیانگر مهمترین ویژگیهای اخلاقی فردی مؤثر در استفاده از راهنمای تصمیم توسط حسابرسان، عدم عضویت در جامعه حسابداران رسمی و داشتن سابقه‌ای حرفه‌ای بیش از ۲۰سال و مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی ورده سازمانی سرپرست ارشد ورشته تحصیلی مدیریت می‌باشد(۹).نتایج حاصل از تحقیقی که بعنوان راهکارهای اساسی پرورش معنویت درسازمان برروی ۴۰نفر از دانشجویان کارشناسی ارشد صورت گرفته حاکی از آن است که مهم شمردن ارزش‌های معنوی واخلاقی در محیط کار، حساسیت کارکنان ومدیران نسبت به سلامت معنوی واخلاقی یکدیگر، احترام سازمان نسبت به عقاید شخصی کارکنان می‌تواند راهکاری برای رشد وگسترش اخلاقیات درسازمان باشد(۱۰) .نتایج تحقیق دیگری با موضوع تأثیر انگیزش اخلاقی بررفتار اخلاقی نشان می‌دهد که حسابداران بین سطح فردی وسازمانی دارای رفتار اخلاقی مشابهی هستند .ضمنا بین انگیزش اخلاقی وتصمیم گیری در موقعیت‌های فردی رابطه معنی داری مشاهده نشد ولی بین ایجاد انگیزش اخلاقی وتصمیم گیری مرتبط با سازمان و محیط کار رابطه معنی داری مشاهده گردید (۸) .درتحقیقی که باهدف مقایسه سه بخش حسابرسان حرفه ای[۱۵]، حسابرسان داخلی[۱۶] در شرکت‌های کوچک و حسابرسان خارجی در شرکت‌های بین المللی بزرگ در تصمیم گیری وارزیابی قضاوت اخلاقی صورت گرفته نتایج تحقیق نشان می‌دهد که حسابرسان درشرکتهای بزرگ تصمیمات اخلاقی تر نسبت به آن دو گروه از حسابرسان می‌گیرند(۱۱) .در تحقیقی دیگر، یکی از شرایطی که بایدحسابرسان در شرکتها داشته باشند تا بتواند درقضاوت وتصمیم گیری اخلاقی ترعمل کنندداشتن دانش مالی وآشنا به قوانین مالی ودستورالعملهای مالی می‌باشد(۱۲).نتایج یک تحقیق دیگر نشان ی دهد که در وضعیت اخلاقی، تعارض سازمانی وحرفه‌ای وتعهد سازمانی در میان حسابداران عمومی است. بطور خاص، در کارکنان حرفه‌ای متعهد گزارش در گیری کمتر وتعهد بیشتری نسبت به سازمان احساس می‌شد وبرای کارمندان باسطوح پایین، تعهد حرفه‌ای دیده نشد (۱۳).

از آنجایی‌که قضاوت حسابداران ونوع تصمیم گیری آنها در تامین منافع ذی نفعان سازمان ورعایت عدالت وانصاف در گزارش‌های آنها مؤثر است وبا توجه به تحقیقات ملی وبین المللی مطرح شده، مشخص گردید که تاکنون درارتباط با متغیرهای مختلف ویژگی‌های جمعیت شناختی و وضعیت اخلاقی سازمان تحقیقات زیادی صورت گرفته ولی در مورد رابطه متغیرهای ویژگی‌های جمعیت شناختی از قبیل (سن، جنسیت، تحصیلات و وضعیت تأهل) ووضعیت اخلاقی سازمان با قضاوت حسابداران که موضوع این تحقیق می‌باشد، درپژوهش‌های داخلی تحقیقی صورت نگرفته وازاین جهت موضوعی جدید تلقی می‌شود. بنابراین هدف اصلی تحقیق بررسی رابطه وضعیت اخلاقی سازمان باقضاوت حسابداران در بین حسابداران شاغل در شرکتها می‌باشد. همچنین تأثیر تعدادی از متغیرهای ویژگی‌های جمعیت شناختی بر قضاوت حسابداران مورد بررسی قرار گرفته است.

روش

پژوهش حاضر ازجنبه هدف کاربردی می‌باشد و در زمرهٔ پژوهش‌های پس رویدادی قرار دارد. جامعه آماری، حسابداران فعال و شاغل درشرکتهای استان یزد با حجم نمونه اولیه ۳۰۰ وحجم نمونه قابل قبول ۲۵۳ نفر بود که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جمع آوری داده‌ها در بازده زمانی بین پاییز و زمستان ۱۳۹۳ صورت گرفته است. پرسشنامه تحقیق، پرسشنامه استاندارد مورد استفاده درتحقیقات بین المللی بوده که مستخرج از مقاله بیس می‌باشد ومحقق باترجمه دقیق آن، تلاش

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.14.9]

دررعایت امانت درانتقال مفاهیم از ترجمه انگلیسی به فارسی را داشته و برای ترجمه از افراد خبره نیز کمک گرفته شده است تا درنقل مفاهیم ترجمه، ایرادی نداشته باشد. سپس با نظرات استاد راهنما ومشاور به تائید روایی رسیده تا هنگام پاسخ دهی به پرسشنامه، ابهامات احتمالی مرتفع گردیده باشد. برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. اگر ضریب آلفا بیشتر از ۷/. باشد پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. پرسشنامه از سه بخش تشکیل شده است .بخش اول ویژگی‌های جمعیت شناختی مشتمل بر ۴ سوال وبخش دوم برای سنجش وضعیت اخلاقی سازمان باطرح ۱۶ سوال باضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵وبرای سنجش وضعیت اخلاقی فردی باطرح ۲۰سوال به عنوان متغیر مستقل باضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۴در پرسشنامه منظور گردیده است .بخش سوم سوالات، مربوط به قضاوت حسابداران که مشتمل بر۱۴ سوال به عنوان متغیر وابسته وباضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹منظورشده است. این سوالات مربوط به تصمیمات مالی، محل جغرافیای سازمان، زیست محیطی، خط تولید و.. بوده که حسابداران یا مدیران مالی تصمیمات خود رادر شرایط متفاوت محک می‌زدند (۱۴). ضمنا ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۹ می‌باشد واز آن جایی که مقدار آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ومتغیرها بزرگتر از ۰/۷ است لذا پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد. دربخش دوم وسوم پرسشنامه از گزاره‌های مرتبط بامتغیرها برای بررسی نظرات حسابداران شاغل درحرفه استفاده شده است. به این ترتیب که درهر گزاره، میزان موافق بودن یانبودن حسابداران بامعیار مطرح شده درآن گزاره دریک مقیاس پنج تایی (از ۱کاملاموافق تا ۵ کاملامخالف) وهمچنین نظرات قضاوتی آنها با معیارهای مطرح شده درآن گزاره دریک مقیاس پنج تایی (از ۱ به شدت قابل قبول تا ۵ به شدت غیر قابل قبول) بررسی شده است. درضمن جنسیت با استفاده از مقیاس اسمی در قالب ۰و۱، وضعیت تأهل با مقیاس اسمی درقالب ۰و۱، سن با مقیاس رتبه‌ای در قالب ۱الی ۶، تحصیلات بامقیاس رتبه‌ای در قالب ۱الی ۴ بعنوان متغیرهای فرعی در پژوهش منظور گردیده است. درتجزیه وتحلیل داده‌ها برای توصیف داده‌های دموگرافیک تحقیق با استفاده از آمار توصیفی، جداول فراوانی و نمودارهای دایره ای، میله‌ای انجام شده است. از آزمون کلموگروف اسمیرنف برای آزمون نرمال بودن متغیرها و با توجه به نتایج آزمون برای تحلیل از روش‌های آماری پارامتریک یا ناپارامتریک استفاده شده است. برای بررسی متغیرها با توجه به حد وسط مقیاس اندازه‌گیری از آزمون t یک نمونه و به منظور بررسی تفاوت بین دو گروه برای متغیرها از آزمون t برای دو نمونه مستقل و برای بررسی تفاوت بین سه گروه یا بیشتر برای متغیرها از آنالیز واریانس یک طرفه (ANOVA) استفاده گردیده است. به منظور آزمون فرضیه‌ها با هدف سنجش وجود رابطه میان متغیرها رگرسیون خطی تک متغیره و چندگانه مورد استفاده قرار گرفته است و برای طبقه بندی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای EXCEL و spss18 استفاده شده است .

یافته‌ها

درفرضیه اصلی اول رابطه بین وضعیت اخلاقی سازمان باقضاوت حسابداران مورد بررسی قرار گرفت. جهت بررسی این فرضیه، مدل رگرسیون خطی تک متغیره که درآن قضاوت حسابداران به عنوان متغیر وابسته و وضعیت اخلاقی به عنوان متغیر مستقل منظورگردیده موردآزمون قرار گرفت .

جدول ۱ اختلاف نتایج مربوط به مدل رگرسیونی مزبور را نشان می‌دهد.

جدول ۱. خلاصه مدل ونتایج آزمون فرضیه اصلی اول

وضعیت اخلاقی سازمان1 α+0 α = قضاوت حسابداران : مدل

خلاصه مدل	آماره F			۱۲/۳۷۵
	سطح معنی داری آماره F			۰/۰۰۱
	آماره دوربین واتسون			۱/۹۳۲
	ضریب تعیین تعدیل شده			۰/۱۴۳
وضعیت متغیرها درمدل	B	Beta	آماره t	سطح معنی‌داری (sig)
جزء ثابت مدل	۲/۱۸۱	۰	۶/۵۷۸	۰/۰۰۰
وضعیت اخلاقی سازمان	۰/۲۹۴	۰/۲۱۷	۳/۵۱۸	۰/۰۰۱

همان‌گونه در جدول ۱ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری آماره F مدل کمتر از ۰/۰۵ است. این بدین معنی است که معادله

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.14.9]

رگرسیون خطی برقرار و مورد تائید است. همچنین آماره دوربین واتسون که معادل ۱/۹۳۲ است (بین ۱/۵ تا ۲/۵) حکایت از تصادفی بودن باقیمانده‌ها می‌باشد. ضریب تعیین شده مدل نشان می‌دهد حدود ۱۴٪ از تغییرات قضاوت حسابداران تابع وضعیت اخلاقی سازمان است. همچنین بررسی اجزاء مدل نیز نشان می‌دهد آماره t مرتبط با متغیر وضعیت اخلاقی سازمان از ۱/۹۶ بزرگتر وسطح معنی داری آن از۰/۰۵ کوچکتر است. بنابراین رابطه آن بر قضاوت اخلاقی حسابداران در سطح اطمنیان ۹۵٪ مورد تائید است.

درفرضیه اصلی دوم تأثیر ویژگی‌های جمعیت شناختی بر قضاوت حسابداران مورد بررسی قرار گرفت .

همان‌گونه که در روش تحقیق تبیین گردید این فرضیه از طریق طرح ۵ فرضیه فرعی مورد بررسی قرار گرفته است که در ادامه به تفکیک ارائه گردیده اند.

فرضیه فرعی اول تأثیر جنسیت برقضاوت حسابداران موردبررسی قرار می‌دهد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون t دو نمونه مستقل استفاده شده است. در این روش آماری دو آزمون مختلف انجام می‌گیرد. در آزمون نوع اول که به لوین معروف است فرض برابری واریانس‌ها آزمون می‌شود فرض صفر این آزمون این است که واریانس دو گروه با هم برابر است. اگر سطح معنی داری آزمون لوین کمتر از ۰/۰۵ بود فرض برابری رد می‌شود و t در سطر دوم گزارش می‌شود ولی اگر از ۰/۰۵ بیشتر بود نمی توان فرض برابری واریانس‌ها را رد کرد و t در سطر اول گزارش می‌شود و در آزمون دوم، آزمون t برای برابری میانگین‌ها انجام می‌شود. نتایج آنجام این آزمون در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

استفاده از آزمون t برای دو نمونه مستقل که وجود تفاوت بین میانگین نمرات در دو گروه را بررسی می‌کند با فرض صفر، برابری میانگین‌ها و فرض مقابل برابر نبودن میانگین‌ها را آزمون می‌کند.همانطور که در جدول ۲ دیده می‌شود با توجه به

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیه فرعی ۲-۱

		جنسیت						
		مرد		زن		میانگین		آزمون دونمونه مستقل (لوین وتی)
		۳/۲۱۸۰		۳/۶۱۱۷		انحراف معیار		
		۰/۶۲۱۳۵		۰/۴۸۸۹		آزمون لوین برابری واریانسها		
فاصله اطمنیان ۹۵٪		آزمون t برای دونمونه مستقل						
بالایی	پایینی	تفاضل میانگین	سطح معنی داری (sig)	درجه آزادی	آماره t	سطح معنی داری (sig)	آماره F	
-۰/۲۳۷۲۰	-۰/۵۵۰۳۳	-۰/۳۹۳۷۶	۰/۰۰۰	۲۵۱	-۴/۹۵۳	۰/۰۰۵	۸/۰۳۷	برابری واریانس
-۰/۲۵۰۵۴	-۰/۵۳۶۹۹	-۰/۳۹۳۷۶	۰/۰۰۰	۱۸۵/۲۸۴	-۵/۴۲۴			نابرابری واریانس

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه فرعی ۲-۲

		وضعیت تاهل						
		متاهل		مجرد		میانگین		آزمون دونمونه مستقل (لوین وتی)
		۳/۳۳۴۳		۳/۳۵۲۲		انحراف معیار		
		۰/۶۱۸۹۹		۰/۵۹۲۹۵		آزمون لوین برابری واریانسها		
فاصله اطمنیان ۹۵٪		آزمون t برای دونمونه مستقل						
بالایی	پایینی	تفاضل میانگین	سطح معنی داری (sig)	درجه آزادی	آماره t	سطح معنی داری (sig)	آماره F	
۰/۱۸۵۸۰	-۰/۱۴۹۹۴	۰/۰۱۷۹۳	۰/۸۳۴	۲۵۱	۰/۲۱۰	۰/۲۵۵	۱/۳۰۱	برابری واریانس
۰/۱۸۳۳۸	-۰/۱۴۷۵۳	۰/۰۱۷۹۳	۰/۸۳۱	۱۳۵/۸۳۱	۰/۲۱۴			نابرابری واریانس

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.14.9]

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه فرعی ۲-۳

	سطح معناداری	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	آماره لوین	آزمون همگنی واریانس ها
	۰/۱۲۱	۲۵۰	۲	۱/۷۸۹	
سطح معناداری	آمارهf	میانگین	تعداد	گروه ها	عامل
۰/۰۷۵	۲/۱۴۹	۳/۴۴۳۹	۱۲۶	بین ۲۰ تا ۲۹ سال	قضاوت حسابداران
		۳/۲۲۰۵	۸۱	بین ۳۰ تا ۳۹ سال	
		۲/۹۹۸۳	۴۶	بالاتر از ۴۰ سال	

آماره t (۵/۴۲۴-) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد می‌شود یعنی تفاوت بین میانگین نمرات دو گروه معنادار میباشد. بنابراین جنسیت برقضاوت حسابداران تأثیر معناداری داشته است و میانگین‌های دو گروه نشان می‌دهد قضاوت حسابداران زن عاقلانه‌تر از مرد می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم تأثیر وضعیت تأهل برقضاوت حسابداران مورد بررسی قرار می‌دهد.

همانگونه که درجدول ۳ مشاهده می‌شود با توجه به آماره t (۰/۲۱۰) و سطح معناداری (۰/۸۳۴) که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد نمی شود یعنی تفاوت بین میانگین نمرات دو گروه معنادار نمی باشد. بنابراین وضعیت تأهل بر قضاوت حسابداران تأثیر معناداری نداشته است.

فرضیه فرعی سوم تأثیر سن بر قضاوت حسابداران مورد بررسی قرارداده است .

همان‌گونه که درجدول ۴ مشاهده می‌شود ابتدا آزمون همگنی واریانس‌ها انجام شده که با توجه به آماره لوین و p-مقدار (۰/۱۲۱) که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد فرض صفر رد نمی شود یعنی هر سه گروه سنی واریانس‌های برابری دارند، سپس با توجه به آزمون آنالیز واریانس یکطرفه و اندازه آماره F(۲/۱۴۹) و سطح معناداری (۰/۰۷۵) که از ۰/۰۵ بزرگتر است در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد نمی‌شود لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ تفاوت معنی داری بین سه گروه سنی در قضاوت حسابداران وجود ندارد. بنابراین سن باقضاوت حسابداران رابطه معناداری نداشته است.

فرضیه فرعی چهارم تأثیرمیزان تحصیلات برقضاوت حسابداران مورد بررسی قرارداده است .

در جدول ۵، ابتدا آزمون همگنی واریانس‌ها انجام شده که با توجه به آماره لوین و p-مقدار (۰/۲۲۰) که بزرگتر از ۰,۰۵ می‌باشد فرض صفر رد نمی شود یعنی هر سه گروه واریانس‌های برابری دارند، سپس با توجه به آزمون آنالیز واریانس یکطرفه و اندازه آماره F(۱/۰۸۳) و سطح معناداری (۰/۳۴۰) که از ۰/۰۵ بزرگتر است در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد نمی‌شود لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ تفاوت معنی داری بین سه مقطع تحصیلی در قضاوت حسابداران وجود ندارد. بنابراین سطح تحصیلات باقضاوت حسابداران رابطه معناداری نداشته است.

فرضیه فرعی پنجم تأثیر فلسفه اخلاقی حسابداران بر قضاوت آنها مورد بررسی قرارداده است .

همان‌گونه که درجدول ۶ مشاهده می‌شود ابتداآزمون همگنی

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه فرعی ۲-۴

	سطح معناداری	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	آماره لوین	آزمون همگنی واریانس ها
	۰/۲۲۰	۲۵۰	۲	۱/۴۵۸	
سطح معناداری	آمارهf	میانگین	تعداد	گروه ها	عامل
۰/۳۴۰	۱/۰۸۳	۳/۳۸۲۹	۲۵	کاردانی	قضاوت حسابداران
		۳/۲۷۹۱	۱۱۸	کارشناسی	
		۳/۳۹۴۲	۱۱۰	کارشناسی ارشد	

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.14.9]

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه فرعی ۲-۵

	سطح معناداری	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	آماره لوین	آزمون همگنی واریانس ها
	۰/۱۱۳	۲۴۹	۳	۲/۰۱۱	
سطح معناداری	آمارهf	میانگین	تعداد	گروه ها	عامل
۰/۰۰۰	۱۲/۳۲۵	۳/۴۳۰۵	۷۵	استثنا گرایان	قضاوت حسابداران
		۳/۰۱۴۸	۵۸	ذهن گرایان	
		۳/۶۰۰۴	۶۹	مطلق گرایان	
		۳/۲۲۱۳	۵۱	اقتضاء گرایان	

واریانس‌ها انجام شده که با توجه به آماره لوین و سطح معناداری (۰/۱۱۳) که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد فرض صفر رد نمی‌شود یعنی هرچهارگروه واریانس‌های برابری دارند. همچنین بررسی اجزاء گروه‌ها نشان می‌دهد با توجه به اندازه آمارهF(۱۲/۳۲۵) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) که از ۰/۰۵ کوچکتر است در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد می‌شود واین بدین معنی است که معادله رگرسیون خطی برقرارومورد تائید است .لذا تفاوت معنی داری بین میانگین‌های حداقل دو گروه برای متغیر قضاوت حسابداران وجود دارد.

بحث

همان‌گونه که درمباحث قبلی بیان گردید انتظار می‌رود اخلاق و وضعیت اخلاقی سازمان نقش عمده‌ای در شکل‌گیری قضاوت افراد داشته باشد. یکی از حرفی که به‌طور بالقوه تحت‌تأثیر قضاوت حرفه‌ای قراردارد حسابداری است زیرا حسابداران درامور روزمره و ارجاعی خود ناگزیند در مواردی نسبت به اعمال قضاوت‌های حرفه‌ای اقدام نمایندکه البته نقش ملاحظه‌های اخلاقی درشکل‌گیری این قضاوت‌ها و لزوم توجه به اخلاق در آن می‌تواند مفید بوده و موجب بهینگی تصمیمات متخذه از طرف حسابداران و بهبود تأثیر تصمیم آنها بر ذینفعان متعدد مشمول این تصمیمات باشد. از طرفی دیگر ویژگی‌های جمعیت شناختی و رفتاری مختلف افراد و نیز فلسفه‌های اخلاقی آنها می‌تواند در شکل‌گیری این قضاوت‌ها تأثیرگذار باشد. نتایج تحقیقات برخی محققان بیانگر این مطلب است که جنس و اندازه شرکت رابطه معنی‌داری با تصمیم‌گیری اخلاقی دارد و همچنین این متغیرها با شدت اخلاقی درک شده درمحل کار نیز ارتباط معنی دار داشته است(۱۵). همچنین جنس، اندازه شرکت، سطح آموزش و طول تجربه کاری ارتباط معنی داری با فرهنگ اخلاقی رانشان می‌داد. نتایج تحقیق برخی محققین دیگر نیز نشان می‌دهد که مهم شمردن ارزش‌های معنوی و اخلاقی در محیط کار، حساسیت کارکنان و مدیران نسبت به سلامت معنوی و اخلاقی یکدیگر، احترام سازمان نسبت به عقاید شخصی کارکنان می‌تواند راهکاری برای رشد و گسترش اخلاقیات در سازمان باشد(۱۰). بنابراین باتوجه به مباحث مطروحه پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه وضعیت اخلاقی سازمان و نیز تعیین تأثیر ویژ گی‌های جمعیت شناختی شامل جنسیت، وضعیت تاهل، سن، میزان تحصیلات، فلسفه اخلاقی بر قضاوت حرفه‌ای حسابداران طراحی و اجرا گردید. داده‌های لازم از طریق توزیع پرسشنامه استاندارد بین نمونه مورد نظر جمع آوری وبا استفاده از روش‌های همبستگی وآزمون t دونمونه مستقل و آزمون ANOVA مورد واکاوی قرار گرفت و نشان دادکه در فرضیه اصلی اول تأثیر وضعیت اخلاقی سازمان بر قضاوت حسابداران مطرح و مورد آزمون قرار گرفته، نتایج حکایت از رابطه مثبت وضعیت اخلاقی سازمان با قضاوت حسابداران دارد، به‌عبارت دیگر با بهبود وضعیت اخلاقی سازمان تصمیمات متخده و قضاوت‌های انجام شده توسط حسابداران بهتر و عقلانی‌تر می‌شود. این نتیجه بانتایج برخی محققین مطابقت دارد (۱۵). فرضیه اصلی دوم درخصوص تأثیر ویژگی‌های جمعیت شناختی حسابداران برقضاوت آنها مطرح و با طرح پنج فرضیه فرعی مورد بررسی قرارگرفت. در فرضیه فرعی اول تأثیر جنسیت بر قضاوت حسابداران مطرح و مورد آزمون قرار گرفت و از نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها چنین بر می‌آید که جنسیت برقضاوت حسابداران تأثیر معنا داری دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی مذکور، تایید شده است. در پژوهش انجام شده با توجه به میانگین دو گروه انجام شده نشان می‌دهد که زنان اخلاقی تر عمل می‌کنند و قضاوت حسابداران زن بهتر از مرد می‌باشد. نتایج حاصل از پژوهش برخی محققین نیز موید نتایج این فرضیه می‌باشند. آنها در بررسی‌های خود به این

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.14.9]

نتیجه رسید که تأثیر آیین رفتار حرفه‌ای برانگیزش وعملکرد حسابرسان معنی داراست و همچنین جنسیت نیز بر قضاوت حسابرسی مؤثر بوده و زنان قضاوت‌های اخلاقی‌تر اعمال می‌نمایند (۲). درفرضیه فرعی دوم تأثیر وضعیت تأهل بر قضاوت حسابداران مطرح و مورد آزمون قرار گرفت و از نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها چنین بر می‌آید که وضعیت تأهل تأثیر مثبتی برقضاوت حسابداران ندارد. به‌عبارت دیگر متاهل بودن عامل اثر گذار برقضاوت حسابداران نیست وممکن است گروه مجرد از قضاوت اخلاقی بهتری نسبت به گروه متاهل داشته باشند. درنتیجه تأثیری بر بهبود قضاوت اخلاقی دیده نشده است. درفرضیه فرعی سوم تأثیر سن بر قضاوت حسابداران مطرح و مورد آزمون قرار گرفت و از نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها چنین برمی‌آید که سن برقضاوت حسابداران تأثیر معناداری ندارد. درنتیجه تأثیری بر بهبود قضاوت اخلاقی دیده نشده است. در فرضیه فرعی چهارم تأثیر سطح تحصیلات بر قضاوت حسابداران مطرح و مورد آزمون قرار گرفت و از نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها این پژوهش چنین بر می‌آید که سطح تحصیلات تأثیر معنی‌داری برقضاوت حسابداران ندارد، لذا سطح تحصیلات را نمی‌توان بعنوان عاملی اثر گذار برقضاوت اخلاقی شناخت. بنابراین فرضیه مذکور رد شده است. نتایج تحقیقات برخی محققین برخلاف نتایج این پژوهش گزارش شده است. آنها در بررسی‌های خود به این نتیجه رسیدند که یکی از شرایطی که حسابرسان باید داشته باشند این است که، از متخصصین مالی وآشنا به قوانین ودستورالعمل‌های مالی باشند تابتواند در قضاوت وتصمیم‌گیری اخلاقی‌تر عمل کنند(۱۶). درفرضیه فرعی پنجم تأثیر فلسفه اخلاقی حسابداران برقضاوت آنها مطرح و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها چنین برمی آید که قضاوت بین چهار گروه (استثناءگرایان، ذهن گرایان، مطلق گرایان، اقتضاء گرایان) تفاوت معنی‌داری وجود دارد، به‌عبارتی دو گروه استثاءگرایان و مطلق‌گرایان نسبت به دو گروه ذهن گرایان و اقتضاء گرایان میانگین قضاوت حسابداران بهتری دارند. هنگامی که یک فرد در مجموعه کوچک دچارتزلزل اخلاقی بشود ممکن است در سازمان‌های بزرگ تزلزل اخلاقی آن دوچندان شود. حرفه حسابداری با توجه به حساسیت آن واینکه این حرفه در اکثر جاها از آن استفاده می‌شود حضور افراد مطمئن و باایمان و صادق دراین حرفه لازم است چراکه به راحتی می‌توان با جابجایی اعداد و ارقام کلی حساب سازی کرد بدون اینکه مدیران مافوق از آن مطلع شده باشند و تا زمان اطلاع از این حساب سازی ممکن است مجموعه را متحمل زیان‌های جبران ناپذیر بکنند. ازاین رو توجه به این امر، مهم و ضروری است.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد وضعیت اخلاقی سازمان دارای تأثیر مثبت برقضاوت حسابداران است و بهبود وضعیت اخلاقی سازمان سبب اعمال قضاوت‌های بهتر و منطقی‌تر توسط حسابداران می‌شود. بنابراین به سازمان‌ها توصیه می‌شود در راستای بهبود وضعیت اخلاقی سازمان خود و تقویت مؤلفه‌های آن اهتمام ورزند. دراین راستا تهیه نظام نامه اخلاقی در سازمان‌ها و رعایت موارد اخلاقی در سازمان به‌ویژه از طرف مدیران می‌تواند در بهبود وضعیت اخلاقی سازمان مؤثر باشد. از بین ویژگی‌های جمعیت شناختی سن و سطح تحصیلات و وضعیت تأهل تأثیری بر قضاوت حسابداران نداشته و تنها تأثیر جنسیت برقضاوت حسابداران تائید شد به نحوی که زنان در تنگناهای اخلاقی تصمیمات عاقلانه‌تری اتخاذ می‌کنند. بدین لحاظ توجه به این خصیصه زنان و به‌کارگیری آنها در اموری که نیاز به قضاوت‌های حساس و اخلاقی وجود دارد توصیه می‌گردد. ازجمله نتایج دیگر تحقیق تائید تأثیر مثبت فلسفه اخلاقی دو گروه استثاء گرایان و مطلق‌گرایان و تأثیر منفی فلسفه اخلاقی دو گروه ذهن‌گرایان و اقتضاء گرایان بر قضاوت منطقی و اخلاقی حسابداران بود. در این راستا در نظر گرفتن فلسفه اخلاقی حسابداران در هنگام استخدام آنها به عنوان یک پیشنهاد کاربردی برخاسته از این تحقیق پیشنهاد می‌شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

دراین مقاله نهایت امانت درنقل قول مطالب مورد توجه قرار گرفته و تلاش شده سرقت ادبی و تغییر و تحریف در مطالب گزیده شده وجود نداشته باشد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.14.9]

واژه‌نامه

1. Theory of Moral Development
تئوری رشد اخلاقی
2.Adjudication قضاوت
3.Ethics اخلاق
4.Theory of Gender Socialization
تئوری جامعه پذیری جنسیت
5.Moral Theory of Cognitive تئوری اخلاقی شناختی
6.Ethical Values ارزش‌های اخلاقی شرکت
7.Business Ethics اخلاق کسب وکار
8.Ethical Accounting اصول اخلاقی حسابداری
9.Integrity درستکاری
10.Neutrality بی‌طرفی
11.Qualification and Professional Care
صلاحیت و مرافبت حرفه‌ای
12.Secrecy راز داری
13.Professional Conduct رفتار حرفه‌ای
14.Professional and Professional Principles
اصول و حرفه‌ای حرفه‌ای
15.Professional Auditors حسابرسان حرفه‌ای
16.Internal Auditors حسابرسان داخلی

منابع

1. Beat A, Roiaei R. (2012). the effect of moral motivation on moral behavior. Tehran: Aaccountants' Iran Clob Publication. (In Persian).
2. Hasas Y, Maghsodi O.(2012). Ethical values in the professional judgment of the auditor. Ethics in Science and Technology; 6(1):62-73. (In Persian).
3. Salmanpnah N , Talebneia G.(2014). Study of factors influencing selection of certified public accountants of moral judgment. The Journal of Management Accounting; 6(18):87-96. (In Persian).
4. Mir Kamali SM.(2004). Ethics and social responsibility in educational management. The Journal of Psychology and Educational Sciences; 33(1):201-221. (In Persian).
5. Masihabadi A, Poruosef A.(2009). The role of individual differences in decision-making. Accounting and Auditing Journal; 11(43):76-87. (In Persian).
6. Hagazi R, Mosafri GH,(2013). Relationship between gender and professional ethics in the academic community and the accounting profession. Ethics in Science and Technology; 7(1):1-8. (In Persian).
7. Ghorbani M, Falah H, Shokrkhah G. (2015). The role of experience in management decisions and the role of management accountants. The Journal of Accounting and Auditing Management; 3(10):107-116. (In Persian).
8. Roiaei R , Mohammdi M.(2012). Ethics and professionalism in accounting. Tehran: Publishing the Library Farhangh. P. 21-36. (In Persian).
9. Sadeghi P, Bolo G.(2012). Ethical characteristics of individual auditors to detect fraud in the management decision guide. Ethics in Science and Technology; 6(1):74-83. (In Persian).
10. Hasanpor A. Sanai M,(2013). Basic guidelines for growing spirituality in the organization. Ethics in Science and Technology; 7(2):1-10. (In Persian).
11. Donald F, Arnold S. (2013). Internal and external auditor ethical decision-making. Managerial Auditing Journal; 28(4):300-332.
12. Taylor A. (2013). Ethical training for accountants: does it add up? Meditari Accountancy Research; 21(2).161-177.
13. Shafer W, Epoon M, Tjosvold D. (2013). An investigation of ethical climate in a Singaporean accounting firm. Accounting, Auditing & Accountability Journal; 26(2):312-343.
14. Nazli A, Mohd G, Suhaiza I. (2012). The influence of personal attributes and organizational ethics position on accountants' judgments: Malaysian scenario. Social Responsibility Journal; 9(2):281-297
15. Pierce B, Sweeny B. (2010).The relationship between demographic variables and ethical decision making of trainee accountants. International Journal of Auditing; 14(1): 79-99.
16. Iyer M. (2013). Characteristics of audit committee financial experts: an empirical study. Managerial Auditing Journal; 28(1):65-78 .

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.14.9]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.14.9] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]