



بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی حسابداران

آرامه ملکی خشک‌بیجاری: دانشجو دکتری، گروه حسابداری، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
علی ذبیحی: استادیار گروه حسابداری، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (* نویسنده مسئول) azabihi95@yahoo.com
مجتبی رضایی راد: استادیار گروه تکنولوژی آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

کلیدواژه‌ها

اخلاق حرفه‌ای،
بهزیستی روان‌شناختی،
حسابداران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۳۱

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۹/۰۹

زمینه و هدف: با توجه به ماهیت اخلاق حرفه‌ای در یک سیستم حسابداری و توجه به بهزیستی روان‌شناختی، هدف مطالعه بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی حسابداران بود.

روش کار: جامعه آماری این مطالعه توصیفی-همبستگی بود شامل کلیه حسابداران خبره شرکت ایران‌خودرو بود که تعداد آن ۱۰۰۰۰ نفر بنا بر استعلام از کارگزینی شرکت ایران خودرو بوده و در سال ۱۴۰۳ مشغول به کار بودند. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران تعداد ۳۷۳ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند. در این مطالعه به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) و بهزیستی روان‌شناختی (۱۹۸۰) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری (SPSS) و نیز نرم افزار ایموس، صورت گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و بهزیستی روان‌شناختی برابر با ۰/۷۲ بوده که نشان از تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی دارد. همچنین مقدار آماره t تقریباً برابر با ۸/۵۱۷ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگ‌تر بودن از مقدار مرزی ۱/۹۶ از ۲/۵۸ نیز بزرگ‌تر می‌باشد. در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که بین اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که رعایت اخلاق حرفه‌ای تأثیری مثبت و معنادار بر بهزیستی روان‌شناختی حسابداران دارد. از این رو، سازمان‌ها می‌توانند با تکیه بر این یافته‌ها، راهکارهایی را برای تقویت ارزش‌های اخلاقی و ایجاد محیط کاری مثبت تدوین کنند تا هم بهره‌وری و کیفیت عملکرد حسابداران و هم پایداری و موفقیت بلندمدت سازمان افزایش یابد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Malaki khoshbijari A, Zabihi A, Rezaei Rad M. Investigating the Effect of Professional Ethics on the Psychological Well-Being of Accountants. Razi J Med Sci. 2024(29 Nov);31:88.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>).

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با **CC BY-NC-SA 4.0** صورت گرفته است.

Investigating the Effect of Professional Ethics on the Psychological Well-Being of Accountants

Arameh Malaki khoshkbijari: Department of Accounting, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Ali Zabihi: Assistant Professor, Department of Accounting, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. (*Corresponding author) azabihi95@yahoo.com

Mojtaba Rezaei Rad: Assistant Professor, Department of Educational Technology, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract

Background & Aims: Psychological well-being includes various dimensions of mental health, such as job satisfaction, self-confidence, sense of belonging, and purposefulness at work, and has a significant impact on the quality of life of the individual and the productivity of the organization. Accountants, as one of the job groups with heavy responsibilities and high sensitivity, are directly affected by these factors. They must manage sensitive and complex activities with care, honesty, and compliance with financial laws. Therefore, psychological tensions and pressures caused by accuracy and accuracy at work, along with organizational expectations and legal requirements, cause accountants to face psychological challenges more than other jobs. These challenges may lead to increased stress, burnout, and even psychological and moral conflicts, all of which affect the mental health and productivity of accountants. Considering the nature of professional ethics in an accounting system and attention to psychological well-being, the study aimed to investigate the effect of professional ethics on the psychological well-being of accountants.

Methods: The statistical population of this descriptive-correlation study included all certified accountants of Iran Khodro Company, whose number was 10,000 according to the inquiry of Iran Khodro Company and they were working in 1403. The sample size was 373 people selected through Cochran's formula, using the random sampling method. In this study, to collect data, standard questionnaires on the professional ethics of Cadozir (2002) and psychological well-being (1980) were used. Analysis of data was done using statistical software (SPSS) and Imus software.

Results: The results showed that the coefficient of the standard path between the variable of professional ethics and psychological well-being was equal to 0.72, which shows the effect of professional ethics on psychological well-being. Also, the value of the t statistic is approximately equal to 8.517, which, in addition to being greater than the borderline value of 1.96, is also greater than 2.58. As a result, it can be accepted with at least 95% confidence that there is a significant relationship between professional ethics and psychological well-being. According to Figure No. 1, you can see the factor loadings of each of the components of the variables. The value of the coefficient of determination is a number between zero and one, the closer it gets to one, the greater the amount of variance explanation. It is called the estimation of t coefficients. The model in the mode of t coefficients or the mode of significance shows the values of the t statistic, which are used to judge the significance of relationships. In such a way that if the values of t statistic are between +1.96 and -1.96, the coefficients are not significant and lead to the rejection of the research hypotheses, and in the case that they are outside this limit, they are significant.

Conclusion: According to the results of this study, it can be said that accountants act with more confidence in their decisions when adhering to ethical principles. Adherence to ethical principles is beneficial for accountants in two ways: firstly, it reduces the psychological pressure caused by moral conflicts or difficult decisions, because accountants no longer have to conflict between their job requirements and their moral values; Second, compliance with ethical principles creates a sense of commitment and loyalty towards the profession and organization, and as a result, it is effective in reducing stress and increasing job satisfaction.

Keywords

Professional Ethics,
Psychological Well-Being,
Accountants

Received: 20/08/2024

Published: 29/11/2024

These findings also indicate that when accountants deal with clear and reliable ethical standards in the work environment, they feel more relaxed and secure and are less psychologically stressed. This type of ethical environment and adherence to professional principles prevents problems such as chronic stress, anxiety, and job burnout because accountants focus on fulfilling their responsibilities with clear and ethical principles instead of trying to comply with unethical requests or unnecessary pressures. These results highlight the importance of creating and promoting ethical frameworks in accounting work environments, as such frameworks not only enhance the mental health and well-being of accountants, but also help organizations increase productivity, reduce financial errors, and increase trust and transparency. Compliance with professional ethics in the workplace not only helps improve mental health and individual performance but also plays an important role in strengthening professional communication and a sense of belonging among employees. When accountants work in an environment where ethical principles are well respected and justice is evident in decisions, they feel more secure and respected for their work. This leads to a stronger sense of trust and loyalty towards the organization, as they are confident that the work environment supports them as professionals and recognizes their ethical values. In such an environment, accountants feel that the organization cares about their professional values and principles, and this strengthens their job commitment and motivation. On the other hand, the sense of trust and belonging that arises as a result of observing professional ethics, causes accountants to enjoy more empathy and support. This kind of empathy, especially in the face of challenges and work pressures, helps accountants to distance themselves from the feeling of isolation and exhaustion and to be more confident about their place in the organization and their abilities. In this case, working relationships also improve because people are in an environment where shared values and ethical standards are accepted as organizational principles. This type of fair work environment based on ethical principles creates a positive atmosphere in the organization where accountants and other employees are encouraged to cooperate, consult, and help each other instead of unhealthy competition and individualism.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Malaki khoshkbijari A, Zabihi A, Rezaei Rad M. Investigating the Effect of Professional Ethics on the Psychological Well-Being of Accountants. Razi J Med Sci. 2024(29 Nov);31.88.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>).

***This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.**

مقدمه

در محیط‌های کاری پرتنش و چالش‌برانگیز امروزی، اهمیت بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، به ویژه در مشاغل با فشار کاری بالا، بیش از پیش مشخص شده است (۱). بهزیستی روان‌شناختی شامل ابعاد مختلفی از سلامت روانی، نظیر احساس رضایت شغلی، اعتماد به نفس، حس تعلق و هدف‌مندی در کار است و تأثیر چشمگیری بر کیفیت زندگی فرد و بهره‌وری سازمان دارد. حسابداران، به عنوان یکی از گروه‌های شغلی با مسئولیت‌های سنگین و حساسیت بالا، تحت تأثیر مستقیم این عوامل قرار دارند (۲). آن‌ها باید با دقت، صداقت و رعایت قوانین مالی، فعالیت‌های حساس و پیچیده‌ای را مدیریت کنند. از این رو، تنش‌های روانی و فشارهای ناشی از دقت و صحت در کار، در کنار انتظارات سازمانی و الزامات قانونی، باعث می‌شود که حسابداران بیش از سایر مشاغل با چالش‌های روان‌شناختی مواجه باشند (۳). این چالش‌ها ممکن است منجر به افزایش استرس، فرسودگی شغلی و حتی تعارضات روانی و اخلاقی شود، که همه این‌ها بر سلامت روانی و بهره‌وری حسابداران تأثیرگذار هستند. با توجه به تأثیر بالقوه و مهم این عوامل بر عملکرد حرفه‌ای حسابداران و تأثیرات جانبی آن بر سازمان، توجه به بهزیستی روان‌شناختی آنان ضرورت می‌یابد. بهزیستی روان‌شناختی حسابداران در محیط کاری، تأثیرات گسترده‌ای بر کیفیت و دقت عملکرد آنان دارد. حرفه حسابداری با مسئولیت‌های حساس و پیچیده‌ای همراه است که نیازمند تحلیل دقیق، پردازش اطلاعات مالی و رعایت الزامات قانونی و استانداردهای حرفه‌ای است (۴). به دلیل این پیچیدگی‌ها، حسابداران معمولاً تحت فشار زمانی و بار کاری سنگین قرار دارند که می‌تواند سطح استرس را بالا برده و بر کیفیت کار و سلامت روانی آن‌ها اثر منفی بگذارد. هنگامی که حسابداران از بهزیستی روانی مطلوبی برخوردار باشند، در انجام وظایف خود با تمرکز و دقت بیشتری عمل می‌کنند. احساس رضایت شغلی و اعتماد به نفس بیشتر در این افراد موجب می‌شود تا بتوانند در مواجهه با چالش‌ها و موقعیت‌های استرس‌زا به خوبی عمل کرده و تصمیم‌های هوشمندانه‌تری بگیرند (۵). این امر همچنین مانع از فرسودگی شغلی می‌شود که یکی از مشکلات رایج در

این حرفه است. حسابداران با وضعیت روانی سالم‌تر، بیشتر به کار خود متعهد می‌مانند، روحیه همکاری بالاتری دارند و تمایل بیشتری برای یادگیری و به‌روز نگه داشتن مهارت‌های خود نشان می‌دهند (۶).

به‌علاوه، حسابداران با بهزیستی روانی بالا می‌توانند با ذی‌نفعان، مدیران و سایر اعضای سازمان به‌طور موثرتری ارتباط برقرار کنند. این مهارت‌های ارتباطی برای شفاف‌سازی گزارش‌ها و تصمیم‌گیری‌های مالی بسیار ضروری است، زیرا حسابداران باید اطلاعات پیچیده مالی را به زبانی ساده و قابل فهم ارائه دهند تا سایر بخش‌ها نیز بتوانند از این اطلاعات برای تصمیم‌گیری‌های راهبردی استفاده کنند. با بهبود بهزیستی روان‌شناختی، امکان ارتقای اعتماد و شفافیت در سطح سازمان افزایش می‌یابد، که در نهایت به بهبود عملکرد کلی سازمان کمک می‌کند (۷). در مجموع، بهزیستی روان‌شناختی حسابداران نقش مهمی در افزایش بهره‌وری، بهبود روابط کاری، کاهش خطاهای مالی، و ایجاد محیطی مثبت و پویا دارد و سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری در این بخش می‌توانند به پایداری و موفقیت بلندمدت دست یابند (۸).

از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای برای حسابداران، مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هایی است که به آن‌ها کمک می‌کند تا در محیط کاری تصمیمات درست، عادلانه و مسئولانه بگیرند. این اصول به حسابداران چارچوبی اخلاقی ارائه می‌دهد که رفتارها، ارتباطات و تصمیم‌گیری‌های آن‌ها را در مسیر اصولی و قابل اعتماد هدایت می‌کند (۹). رعایت اخلاق حرفه‌ای، حسابداران را در مواجهه با شرایط پیچیده و حساس یاری می‌دهد تا در چارچوب صداقت و مسئولیت‌پذیری عمل کنند (۱۰). اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به ایجاد فضایی با اعتماد و شفافیت در محیط کار کمک کند، زیرا حسابداران با رعایت این اصول می‌توانند به مشتریان، همکاران و ذینفعان سازمان نشان دهند که قابل اعتماد هستند. به منافع جمعی و سلامت سازمان اهمیت می‌دهند. زمانی که حسابداران بر اساس اصول اخلاقی عمل می‌کنند، فشارهای کاری و تنش‌های روانی نیز کاهش می‌یابد، زیرا آنان دیگر نیازی به انطباق با درخواست‌های نامناسب یا تصمیمات خلاف اصول اخلاقی ندارند (۱۱). در نتیجه، به جای مواجهه با تنش‌های درونی و تضادهای

روش کار

با توجه به شیوه‌ی جمع‌آوری داده‌ها این پژوهش از جمله تحقیقات توصیفی محسوب می‌شود که در آن برای آزمون وجود رابطه بین متغیرها و معنادار بودن مدل‌های برآورد شده از روش تحلیل مسیر استفاده گردیده است. در این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1403.300 در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. بدین منظور از پرسشنامه، توصیف و تحلیل متغیرهای تحقیق بهره گرفته شده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش متشکل از حسابداران خبره شرکت ایران خودرو که تعداد آن ۱۰۰۰۰ نفر بنا بر استعلام از کارگزینی شرکت ایران خودرو بوده و در سال ۱۴۰۳ مشغول به کار هستند. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران تعداد ۳۷۳ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند. در مرحله پیمایش جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه بوده است. پرسشنامه‌های مطالعه حاضر به شرح زیر می‌باشند.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای توسط کادووزیر در سال ۲۰۰۲ تدوین شده است که ۱۶ سؤالی بود و اخلاق حرفه‌ای را در ۸ بُعد مسئولیت‌پذیری (سؤالات ۱، ۲)، صادق بودن (سؤالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سؤالات ۵، ۶)، وفاداری (سؤالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سؤالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سؤالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سؤالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سؤالات ۱۵، ۱۶) است که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) نمره‌گذاری شده است. برای تفسیر و تحلیل پرسشنامه، امتیازات از ۱۶ عبارت پرسشنامه با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۱۶ و حداکثر ۸۰ خواهد بود. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۶ تا ۳۲ باشد، میزان اخلاق حرفه‌ای ضعیف، در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۳۲ تا ۴۸ باشد، میزان اخلاق حرفه‌ای در سطح متوسط، در صورتی که نمرات بالای

اخلاقی، به حس رضایت و آرامش در کار خود دست می‌یابند که بر زندگی حرفه‌ای و شخصی آن‌ها تأثیر مثبت دارد. از طرف دیگر، نبود اخلاق حرفه‌ای یا عدم رعایت آن می‌تواند موجب ایجاد تضادهای درونی و روانی شود (۱۲). در شرایطی که حسابداران مجبور به تصمیم‌گیری در برابر درخواست‌های غیرقانونی یا غیراخلاقی می‌شوند، دچار اضطراب و استرس می‌شوند و این وضعیت سطح رضایت از زندگی شغلی و شخصی آن‌ها را کاهش می‌دهد. این نوع تضادهای اخلاقی می‌تواند باعث شود که حسابداران با نگرانی دائمی از پیامدهای تصمیمات‌شان روبه‌رو شوند و اعتمادبه‌نفس و احساس تعلق‌شان نسبت به شغل خود را از دست بدهند (۱۳). بنابراین، اخلاق حرفه‌ای نه تنها از جنبه‌های قانونی و الزامات شغلی اهمیت دارد، بلکه تأثیر مستقیمی بر سلامت روانی، رضایت شغلی و بهزیستی حسابداران دارد و به‌عنوان یک عامل کلیدی در کاهش استرس‌های شغلی و افزایش انگیزه و کیفیت زندگی حرفه‌ای آن‌ها شناخته می‌شود (۱۴).

در دنیای کاری امروز، اهمیت بهزیستی روان‌شناختی در کنار رعایت اخلاق حرفه‌ای به‌ویژه در حرفه‌هایی نظیر حسابداری، که با فشارهای کاری، الزامات قانونی و انتظارات دقیق همراه است، به چشم می‌آید (۱۵). حسابداران به دلیل مسئولیت‌های حساس و حجم بالای اطلاعاتی که با آن‌ها سروکار دارند، اغلب با استرس، فرسودگی و تضادهای اخلاقی مواجه‌اند که می‌تواند بر سلامت روانی و کیفیت عملکرد آن‌ها تأثیر منفی بگذارد (۱۶). این تحقیق به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود بهزیستی روان‌شناختی حسابداران می‌پردازد، زیرا رعایت اصول اخلاقی نه تنها به افزایش اعتماد در محیط کار و ارتقای روابط حرفه‌ای کمک می‌کند، بلکه می‌تواند با کاهش تضادهای روانی و استرس‌های شغلی، باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد کاری شود. بررسی این رابطه می‌تواند به سازمان‌ها در تدوین برنامه‌های حمایتی و ایجاد محیطی سالم و پویا کمک کند و از این طریق بهره‌وری و پایداری نیروی انسانی و کیفیت عملکرد حسابداران را ارتقا دهد.

نمره بالاتری بگیرد، بیانگر بهزیستی روان شناختی بالاتر می‌باشد. ریف برای بررسی روایی ابزار و سنجش رابطه آن با سنجه‌هایی که صفات شخصیتی را می‌سنجیدند و در ضمن شاخص بهزیستی ذهنی نیز به شمار می‌رفتند، از سنجه‌هایی مانند مقیاس تعادل عاطفی برادبورن (۱۹۶۹)، رضایت زندگی نیوگارتن (۱۹۶۵) و حرمت خود رزنبرگ (۱۹۶۵) استفاده کرد. آلفای کرونباخ به‌دست آمده در مطالعه ریف (۱۹۸۹) برای پذیرش خود (۰/۹۳)، ارتباط مثبت با دیگران (۰/۹۱)، خودمختاری (۰/۸۶)، تسلط بر محیط (۰/۹۰) و رشد شخصی (۰/۸۷) گزارش شده است. برای داده‌پردازی و تحلیل آماری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و ایموس نسخه ۲۶ استفاده شده است. سطح آلفا $p \leq 0.05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

مطابق جدول شماره ۱ میانگین امتیاز متغیر اخلاق حرفه‌ای از نظر پاسخ‌دهندگان $3/82$ و انحراف معیار $0/471$ می‌باشد. همچنین کمترین امتیاز مربوط به متغیر "عدالت و انصاف" با میانگین $3/30$ و بیشترین

۴۸ با شد، میزان اخلاق حرفه‌ای بسیار خوب می‌باشد. روایی و پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر تأیید شده است.

پرسشنامه بهزیستی ذهنی: پرسشنامه بهزیستی روان شناختی در سال ۱۹۸۰ توسط ریف طراحی شد. فرم اصلی دارای ۱۲۰ پرسش بود اما در بررسی‌های بعدی فرم‌های کوتاه‌تر ۸۴ سؤالی، ۵۴ سؤالی و ۱۸ سؤالی نیز پیشنهاد گردید. در پژوهش حاضر از فرم کوتاه ۱۸ سؤالی استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر شش مؤلفه‌ی پذیرش خود، خودمختاری ارتباط مثبت با دیگران هدفمندی در زندگی، تسلط بر محیط، رشد شخصی را می‌سنجد. این آزمون نوعی ابزار خودسنجی است که در یک پیوستار ۶ درجه‌ای از "کاملاً مخالف تا کاملاً موافق" (یک تا شش) پاسخ داده می‌شود. لازم به ذکر است که در پرسشنامه مذکور، سؤالات شماره ۱، ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۷ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ریف دارای ۶ مؤلفه و برای هر مؤلفه ۳ سؤال در نظر گرفته شده و دارای یک نمره کل می‌باشد. در پرسشنامه بهزیستی روان شناختی ریف، هر چه فرد

جدول ۱- توصیف آماری متغیر اخلاق حرفه‌ای و بهزیستی روان‌شناختی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
مسئولیت‌پذیر	۳۷۳	۴/۱۰	۰/۶۳۱	-۰/۹۷۵	۰/۳۹۲
صادق بودن	۳۷۳	۳/۷۵	۰/۷۶۲	-۰/۴۱۹	۰/۰۸۷
عدالت و انصاف	۳۷۳	۳/۳۰	۱/۰۱۸	-۰/۱۰۴	-۱/۶۲۵
وفاداری	۳۷۳	۴/۲۰	۰/۹۱۰	-۱/۱۴۸	۰/۸۷۲
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۳۷۳	۴/۰۴	۰/۶۳۳	-۱/۱۴۴	۱/۱۷۵
احترام به دیگران	۳۷۳	۳/۴۲	۰/۵۱۱	-۰/۴۴۳	۰/۴۱۴
همدردی با دیگران	۳۷۳	۳/۹۲	۰/۷۰۳	-۰/۹۲۱	-۰/۱۲۱
رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۳۷۳	۳/۸۵	۰/۴۵۲	-۱/۴۶۲	۱/۴۶۷
اخلاق حرفه‌ای	۳۷۳	۳/۸۲	۰/۴۷۱	-۱/۹۴۳	۱/۶۳۲
پذیرش خود	۳۷۳	۳/۰۵	۰/۵۱۰۱	-۰/۸۷۸	۱/۷۰۴
روابط مثبت با دیگران	۳۷۳	۳/۷۲	۰/۵۱۵۳	-۰/۹۵۳	۱/۹۰۰
خودمختاری یا استقلال	۳۷۳	۳/۵۴	۰/۶۱۷۶	-۰/۵۹۳	-۰/۳۳۶
تسلط بر محیط	۳۷۳	۳/۸۹	۰/۴۴۱۵	-۱/۰۲۶	۱/۵۴۶
زندگی هدفمند	۳۷۳	۳/۸۱	۰/۷۲۴۱	-۲/۳۵۵	۱/۱۱۱
رشد فردی	۳۷۳	۴/۰۵	۰/۷۹۰۹	۰/۷۹۰۹	۱/۰۷۲
بهزیستی روان‌شناختی	۳۷۳	۳/۶۷	۰/۳۵۱۶	۰/۳۵۱۶	۱/۴۲۹

به عامل‌های تعریف شده مرتبط هستند.

جدول ۳- شاخص‌های آماری مربوط به متغیرهای تحقیق بعد از

چرخش واریماکس			
عامل	مفهوم‌سازی	میزان	تعداد
عامل ۱	اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۳۶	۱۶
عامل ۲	بهزیستی روان‌شناختی	۰/۷۳۷	۱۸

با توجه شکل شماره ۱ می‌توان بارهای عاملی هر یک از مؤلفه‌های متغیرها را مشاهده نمود. مقدار ضریب تعیین عددی بین صفر و یک است، که هرچه به سمت یک نزدیک شود، مقدار تبیین واریانس بیشتر می‌گردد. تخمین ضرایب t گفته می‌شود. مدل در حالت ضرایب t یا حالت معناداری مقادیر آماره t را نشان می‌دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط بکار می‌روند. به این صورت که اگر مقادیر آماره t بین $+1/96$ و $-1/96$ قرار داشته باشند، ضرایب معنادار نیستند و منجر به رد فرضیات تحقیق می‌شوند و در حالتی که خارج از این محدود باشند، معنادار هستند. نتایج آزمون در جدول ۴ ارائه شده است. بر اساس نتایج این جدول مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و بهزیستی روان‌شناختی برابر با $0/72$ بوده که نشان از تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی دارد. همان‌طوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره t تقریباً برابر با $8/517$ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگ‌تر بودن از مقدار مرزی $1/96$ از $2/58$ نیز بزرگ‌تر می‌باشد. در نتیجه می‌توان با حداقل 95 درصد اعتماد پذیرفت که بین اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴- ضریب اثر مستقیم و اعداد معناداری شاخص‌های پژوهش

شاخص‌ها	ضریب اثر مستقیم	P	مقدار t	نتیجه
اخلاق حرفه‌ای	$0/72$	***	$8/517$	تأیید
بهزیستی روان‌شناختی				

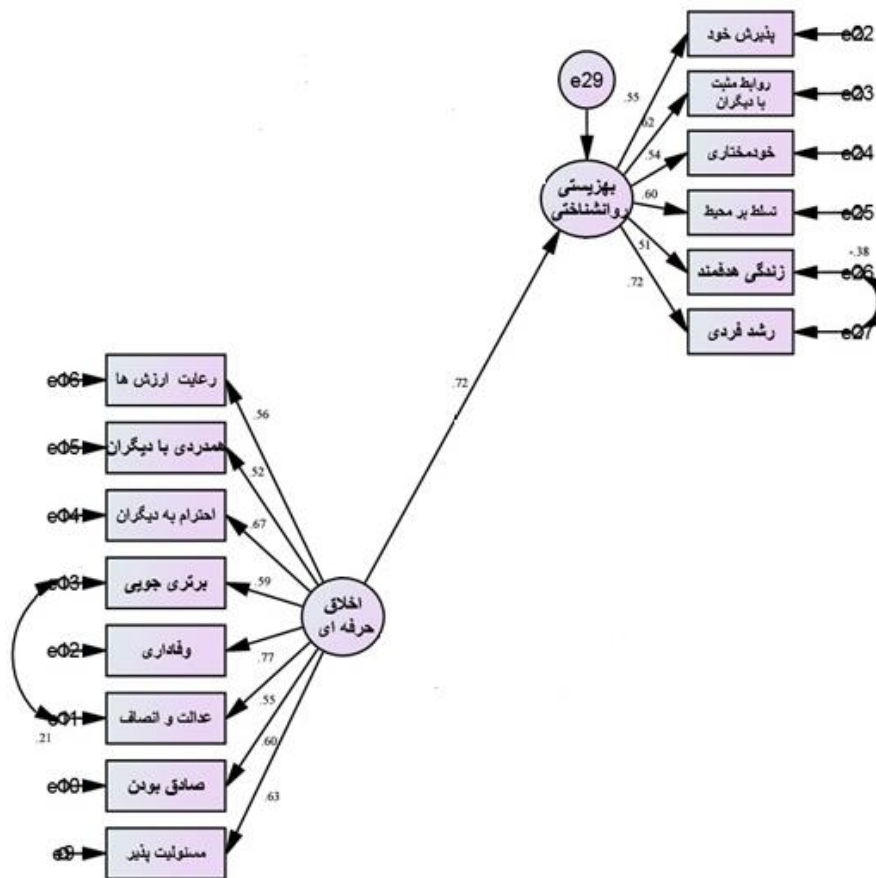
امتیاز مربوط به متغیر "وفاداری" با میانگین $4/20$ می‌باشد. همچنین میانگین امتیاز متغیر بهزیستی روان‌شناختی از نظر پاسخ‌دهندگان $3/67$ و انحراف معیار $0/3516$ می‌باشد. همچنین کمترین امتیاز مربوط به متغیر "پذیرش خود" با میانگین $3/05$ و بیشترین امتیاز مربوط به متغیر "رشد فردی" با میانگین $4/05$ می‌باشد.

به منظور شناسایی عوامل و دسته‌بندی آن‌ها از روش آماری تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. در ابتدا به منظور بررسی کفایت حجم نمونه برداری از آزمون کفایت نمونه برداری کیزر-می-یر-الکین استفاده شد که میزان این آزمون $0/851$ به دست آمد که نشان‌گر مناسب بودن حجم نمونه برای تحلیل عاملی است. سپس برای اینکه مشخص شود همبستگی بین مواد آزمون در جامعه برابر صفر نیست، از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که نتایج این آزمون در سطح 95 درصد اطمینان معنی‌دار شد. نتایج آزمون بارتلت نشان داد که سؤالات پرسشنامه برای تشکیل عوامل همبستگی کافی را دارد و بنابراین مجاز به استفاده از تحلیل عاملی در تحقیق حاضر می‌باشیم. نتایج این آزمون در جدول ۲ نشان داده شده است. از آنجا که شاخص KMO نزدیک به ۱ است بنابراین تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی است. همچنین با توجه به نتایج آزمون بارتلت (سطح معناداری کمتر از $0/05$) تحلیل عامل اکتشافی برای شناسایی ساختار مناسب است. ارزش ویژه ۴ متغیر بزرگ‌تر از ۱ به دست آمد. این ۴ عامل در مجموع 85 درصد کل واریانس 67 گویه مورد مطالعه را تبیین می‌کنند.

جدول ۲- نتایج آزمون kmo و بارتلت

مقدار kmo	مقدار بارتلت	sig	نتیجه‌گیری
$0/851$	$8452/23$	$0/000$	تأیید

برای فهم اینکه آیا عامل‌ها از هم مستقل هستند از چرخش واریماکس استفاده شده است. در جدول ۳ واریماکس بارهای عاملی نشان می‌دهند که هر عامل شامل کدام متغیرهاست. ماتریس چرخش یافته نیز نشان می‌دهد که چه پرسش‌هایی با چه بارهای عاملی



شکل ۱- مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

بحث

می شود و در نتیجه بر کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی اثرگذار است (۱۵). این یافته‌ها همچنین بیانگر آن است که وقتی حسابداران در محیط کاری با معیارهای اخلاقی روشن و قابل اتکا سروکار دارند، احساس آرامش و امنیت بیشتری دارند و از نظر روانی کمتر تحت فشار قرار می‌گیرند (۷). این نوع محیط اخلاقی و پایبندی به اصول حرفه‌ای، از ایجاد مشکلاتی نظیر استرس مزمن، اضطراب و فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند، زیرا حسابداران به جای تلاش برای انطباق با درخواست‌های غیراخلاقی یا فشارهای بی‌مورد، بر انجام مسئولیت‌های خود با اصول شفاف و اخلاقی تمرکز دارند (۱۰). این نتایج اهمیت ایجاد و ترویج چارچوب‌های اخلاقی را در محیط‌های کاری حسابداری برجسته می‌کند، چراکه چنین چارچوب‌هایی نه تنها سلامت روانی و بهزیستی حسابداران را تقویت می‌کند، بلکه به سازمان‌ها نیز در جهت افزایش بهره‌وری، کاهش

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند اثر مستقیمی بر کاهش تنش‌های روانی حسابداران داشته باشد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات کوکه (Cooke) و همکاران (۲۰۱۹) (۶) و سن (Sen) و همکاران (۲۰۲۳) (۱۴) هماهنگ بوده و تایید شد. با توجه به نتایج این مطالعه می‌توان بیان داشت که حسابداران هنگام پایبندی به اصول اخلاقی، با اطمینان بیشتری نسبت به تصمیمات خود عمل می‌کنند. در واقع، پایبندی به اصول اخلاقی از دو جهت برای حسابداران مفید است: نخست این که فشارهای روانی ناشی از تضادهای اخلاقی یا تصمیم‌گیری‌های دشوار را کاهش می‌دهد، زیرا حسابداران دیگر مجبور نیستند بین الزامات شغلی و ارزش‌های اخلاقی خود دچار تعارض شوند؛ دوم اینکه، رعایت اصول اخلاقی باعث ایجاد حس تعهد و وفاداری نسبت به حرفه و سازمان

۸

آموزشی، حسابداران را با اصول اخلاق حرفه‌ای و تأثیرات مثبت آن بر سلامت روان و رضایت شغلی آشنا کنند. همچنین، تدوین و ایجاد کدهای اخلاقی روشن و الزام‌آور می‌تواند به حسابداران در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای و اخلاقی کمک کند. تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و فراهم کردن محیطی عادلانه و حمایت‌گر نیز برای بهبود تجربه شغلی حسابداران ضروری است. برگزاری کارگاه‌های تخصصی برای ارتقای مهارت‌های مقابله با فشارهای کاری و مدیریت استرس می‌تواند احتمال فرسودگی شغلی را کاهش دهد. فراهم‌سازی بسترهای حمایتی نظیر مشاوره‌های روان‌شناختی و جلسات هم‌اندیشی برای کارکنان، به‌ویژه در زمان مواجهه با چالش‌های اخلاقی، نیز از دیگر اقداماتی است که سازمان‌ها می‌توانند انجام دهند. همچنین، مدیران سازمان‌ها باید با ارزیابی مستمر شرایط کاری و نیازهای روان‌شناختی حسابداران، به شناسایی و رفع عوامل تأثیرگذار بر بهزیستی روانی و کیفیت عملکرد آنان بپردازند.

محدودیت‌ها

این تحقیق با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که می‌تواند بر تعمیم‌پذیری نتایج تأثیر بگذارد. یکی از محدودیت‌ها به محدود بودن جامعه آماری تحقیق بازمی‌گردد، زیرا تنها حسابداران شرکت ایران‌خودرو را شامل شده و ممکن است نتایج آن به سایر حسابداران در شرایط و سازمان‌های مختلف قابل تعمیم نباشد. همچنین، استفاده از ابزارهای خودگزارشی در سنجش بهزیستی روان‌شناختی و رعایت اخلاق حرفه‌ای ممکن است تحت تأثیر تمایلات پاسخ‌دهی و سوگیری‌های شخصی قرار گرفته باشد. از سوی دیگر، این تحقیق به تأثیر سایر متغیرهای فردی و سازمانی که ممکن است بر بهزیستی روانی و اخلاق حرفه‌ای تأثیر بگذارند، توجه نکرده است.

نتیجه‌گیری

در نتیجه، تحقیق حاضر نشان می‌دهد که رعایت اخلاق حرفه‌ای تأثیری مثبت و معنادار بر بهزیستی

خطاهای مالی، و افزایش اعتماد و شفافیت کمک می‌کند (۱۱).

رعایت اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های کاری نه تنها به بهبود سلامت روانی و عملکرد فردی کمک می‌کند، بلکه نقشی مهم در تقویت ارتباطات حرفه‌ای و احساس تعلق در بین کارکنان دارد. نتایج حاصله با نتایج تحقیقات مورنو میلان (Moreno-Milan) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۳) و سونیوس (Svenaeus) و همکاران (۲۰۲۰) (۹) همراستا بود. وقتی حسابداران در محیطی کار می‌کنند که اصول اخلاقی به خوبی رعایت می‌شود و عدالت در تصمیم‌گیری‌ها مشهود است، احساس امنیت و احترام بیشتری به کار خود دارند. این امر منجر به تقویت حس اعتماد و وفاداری نسبت به سازمان می‌شود، زیرا آن‌ها مطمئن هستند که محیط کاری از آن‌ها به‌عنوان افرادی حرفه‌ای حمایت می‌کند و ارزش‌های اخلاقی‌شان را به رسمیت می‌شناسد (۴). در چنین فضایی، حسابداران احساس می‌کنند که سازمان برای ارزش‌ها و اصول حرفه‌ای آن‌ها اهمیت قائل است و این موضوع تعهد شغلی و انگیزه آنان را تقویت می‌کند. از طرف دیگر، حس اعتماد و تعلق که در نتیجه رعایت اخلاق حرفه‌ای به وجود می‌آید، سبب می‌شود که حسابداران از همدلی و حمایت بیشتری برخوردار شوند (۱۶). این نوع همدلی، به‌ویژه در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای کاری، به حسابداران کمک می‌کند تا از حس انزوا و فرسودگی فاصله بگیرند و بیشتر به جایگاه خود در سازمان و توانایی‌های فردی‌شان اطمینان کنند. در این حالت، ارتباطات کاری نیز بهبود پیدا می‌کند، زیرا افراد در فضایی قرار دارند که ارزش‌ها و استانداردهای اخلاقی مشترک به‌عنوان اصول سازمانی پذیرفته شده‌اند (۸). این نوع محیط کاری عادلانه و مبتنی بر اصول اخلاقی، جوی مثبت را در سازمان ایجاد می‌کند که در آن، حسابداران و سایر کارکنان به‌جای رقابت‌های ناسالم و فردگرایی، به همکاری، مشورت و کمک به یکدیگر ترغیب می‌شوند.

پیشنهادات

سازمان‌ها می‌توانند با توسعه و اجرای برنامه‌های

individuals undergoing cancer surgery: a multi-perspective qualitative study. *BMC Cancer*. 2023;23(1):1232.

4. Chow KM, Tang WKF, Chan WHC, Sit WHJ, Choi KC, Chan S. Resilience and well-being of university nursing students in Hong Kong: a cross-sectional study. *BMC Med Educ*. 2018;18(1):13.

5. Jarden RJ, Sandham M, Siegert RJ, Koziol-McLain J. Intensive care nurses' well-being: A systematic review. *Aust Crit Care*. 2020;33(1):106-111.

6. Cooke BK, Hall RCW, Friedman SH, Jain A, Wagoner R. Professional Boundaries in Corrections. *J Am Acad Psychiatry Law*. 2019;47(1):91-98.

7. Gillet N, Fouquereau E, Coillot H, Bonnetain F, Dupont S, Moret L, Anota A, Colombat P. Ethical leadership, professional caregivers' well-being, and patients' perceptions of quality of care in oncology. *Eur J Oncol Nurs*. 2018;33:1-7.

8. Erickson Cornish JA, Smith RD, Holmberg JR, Dunn TM, Siderius LL. Psychotherapists in danger: The ethics of responding to client threats, stalking, and harassment. *Psychotherapy (Chic)*. 2019;56(4):441-448.

9. Svenaeus F. To die well: the phenomenology of suffering and end of life ethics. *Med Health Care Philos*. 2020;23(3):335-342.

10. Clair M, Epley M, Gentile M, McGeehan J. The Effect of an Elective Course in Medical Ethics on Medical Students' Tolerance for Ambiguity. *J Clin Ethics*. 2023;34(1):103-109.

11. Breslin L, Dyrbye L, Chelf C, West C. Effects of coaching on medical student well-being and distress: a systematic review protocol. *BMJ Open*. 2023;13(8):e073214.

12. Varelius J. Suffering at the end of life. *Bioethics*. 2019;33(1):195-200.

13. Moreno-Milan B, Breitbart B, Herreros B, Olaciregui Dague K, Coca Pereira MC. Psychological well-being of palliative care professionals: Who cares? *Palliat Support Care*. 2021;19(2):257-261.

14. Sen HT, Yildirim A. The relationship between nurses' perceived organisational, supervisor and coworker support, psychological well-being and job performance. *J Pak Med Assoc*. 2023;73(3):552-557.

15. Kanso A, Homsy N, Chaitou AR, Farfour I, Wehbe H, Tarabay L, Abou-Mrad F. Professional and Psychological Influence of the COVID-19 Pandemic on the Training of Medical Residents. *J Med Educ Curric Dev*. 2024;11:23821205241262685.

16. Hughes MT, Rushton CH. Ethics and Well-Being: The Health Professions and the COVID-19 Pandemic. *Acad Med*. 2022;97(3S):S98-S103.

روان‌شناختی حسابداران دارد. پایبندی به اصول اخلاقی نه تنها از ایجاد تضادهای درونی و فشارهای روانی جلوگیری می‌کند، بلکه حس اعتماد، تعلق و امنیت شغلی را در حسابداران تقویت می‌نماید. حسابداران در محیطی که بر اصول اخلاقی تأکید دارد، با انگیزه و رضایت بیشتری فعالیت می‌کنند و از نظر روانی کمتر دچار استرس و فرسودگی می‌شوند. این نتایج اهمیت سرمایه‌گذاری سازمان‌ها بر ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی را برجسته می‌سازد. حمایت از اصول اخلاقی در محیط کار می‌تواند بهبود سلامت روانی، افزایش رضایت شغلی و تعهد کارکنان را به دنبال داشته باشد. از این رو، سازمان‌ها می‌توانند با تکیه بر این یافته‌ها، راهکارهایی را برای تقویت ارزش‌های اخلاقی و ایجاد محیط کاری مثبت تدوین کنند تا هم بهره‌وری و کیفیت عملکرد حسابداران و هم پایداری و موفقیت بلندمدت سازمان افزایش یابد.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکترای و زیر نظر کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و با کد اخلاقی به شناسه IR.IAU.SARI.REC.1403.300 انجام گرفته است.

مشارکت نویسندگان

علی ذبیحی نگارش مقاله و مجتبی رضایی راد ویراستاری مقاله را برعهده داشتند و آرامه ملکی خشک‌بیجاری داده‌ها را تجزیه، تحلیل و تفسیر کرد.

References

1. Lee JM, Lee GH, Kim K. Attending veterinarians improve the research capability and psychological well-being of researchers in animal research institutes. *Front Vet Sci*. 2024;10:1340225.
2. Cho E, Jeon S. The role of empathy and psychological need satisfaction in pharmacy students' burnout and well-being. *BMC Med Educ*. 2019;19(1):43.
3. Powell R, Davies A, Rowlinson-Groves K, French DP, Moore J, Merchant Z. Impact of a prehabilitation and recovery programme on emotional well-being in