

مجله حسابداری سلامت، سال پنجم، شماره دوم، پایب ۱۶، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، صص ۴۷-۷۰.

## رابطه بین جو اخلاقی و مشاوره با تعهد حرفه‌ای و سازمانی حسابداران بخش عمومی

مرضیه شهریاری<sup>۱</sup> و دکتر الهه برزگر<sup>۲\*</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۳۰

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۶/۰۴/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۱/۲۸

### چکیده

**مقدمه:** رابطه بین درک جو اخلاقی و تعهد سازمانی می‌تواند در بین حسابداران قوی‌تر از سایر کارکنان باشد. هم‌چنین، وجود کارکنان ارشد در نقش مشاور می‌تواند به حسابداران مبتدی در زمان ایجاد چالش کمک کند. از این رو، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر جو اخلاقی و مشاوره بر تعهد حرفه‌ای و سازمانی حسابداران بخش عمومی می‌پردازد.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و بر مبنای روش از پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. نمونه پژوهش شامل تعداد ۳۲۰ نفر از حسابداران بخش عمومی در سال ۱۳۹۵ است. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری و با استفاده از روش الگوسازی معادلات ساختاری تحلیل شد.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین سطح نظارت دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی و حرفه‌ای آنان و بین سطح حمایت اجتماعی دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنادار اما بین سطح حمایت اجتماعی دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد حرفه‌ای آنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. هم‌چنین، بین درک حسابداران مبتدی و با سابقه از جو اخلاقی سازمان با تعهد سازمانی آنان و بین تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای حسابداران مبتدی و با سابقه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** جو اخلاقی مناسب موجب رشد و تعالی سازمان به لحاظ اخلاقی و مشاوره موجب کاهش فشار روانی ناشی از چالش‌های پیش‌روی حسابداران می‌شود و در بهبود تعهد حرفه‌ای و سازمانی آن‌ها نقش بسیار با اهمیتی ایفا می‌کند. با فراهم شدن محیطی مناسب و بدون فشار روانی و فشار کاری، همراه با افزایش رضایت شغلی و کاهش تمایل به ترک کار، به سازمان در جهت رسیدن به هدف‌های خود کمک می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که به برنامه‌های مشاوره‌ای و مربی‌گری و جو اخلاقی حاکم بر سازمان‌های بخش عمومی توجه بیشتری شود.

**واژه‌های کلیدی:** تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی، جو اخلاقی، حسابداران مبتدی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

۲. استادیار، گروه حسابداری، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

\* نویسنده مسئول؛ رایانامه: barzegar@iaushiraz.ac.ir

## مقدمه

این که عامل الزام‌آوری وجود داشته باشد (۶). از این رو، تعهد حرفه‌ای عاملی مهم و تأثیرگذار بر رفتار فرد در محیط سازمانی است (۷). البته، بهبود و رشد سطح تعهد کارکنان در سازمان منوط به وجود جو اخلاقی مناسب در سازمان است. جو اخلاقی نشان‌دهنده‌ی ارزش‌های اخلاقی، انتظارات رفتاری و بیانگر تأثیر اخلاق بر تصمیم‌های اعضای سازمان و انتخاب بهترین گزینه اخلاقی است (۸). رابطه بین درک جو اخلاقی و تعهد سازمانی می‌تواند در بین حسابداران قوی‌تر از سایر کارکنان باشد؛ زیرا، حسابداران در طی دوران تحصیل و آموزش‌های دریافت شده، بیشتر با اصول اخلاقی آشنا می‌شوند که این موضوع منجر به درک آن‌ها از استانداردهای اخلاقی و مسئولیت‌های حرفه در برابر عموم می‌شود (۹). از این رو، هرگونه تزلزل اخلاقی یا حتی شبه نسبت به رفتار حسابداران باعث ایجاد آشفتگی در بازار سرمایه می‌شود. هم‌چنین، خدمت ارائه شده به وسیله حرفه حسابداری بدون پذیرش و اعتماد استفاده‌کنندگان آن بیهوده خواهد بود (۱۰).

در حرفه حسابداری تعهد سازمانی و حرفه‌ای در ارتباط با مدیریت نیروی انسانی، انتقال کارکنان و به طور کلی، کیفیت عملکرد بسیار با اهمیت است (۱۱) و هم‌چنین، از دیدگاه سازمانی تغییر و انتقال حسابداران با توجه به هزینه‌های اضافی استخدام و از دست دادن موقت خدمات و درآمد بسیار پرهزینه است، در حالی که این خطر نیز وجود دارد که جایگزین با تجربه مشابه یافت نشود (۱۳) و از دیدگاه حرفه‌ای، وارد شدن حسابداران به مشاغل دیگر مانند

نیروی انسانی به عنوان راهبردی‌ترین منبع و با ارزش‌ترین دارایی در هر سازمان مورد توجه است. کارکنان متعهد به عنوان یک منبع حیاتی و اساسی برای عملکرد موفقیت‌آمیز سازمان‌ها شناخته شده‌اند و موفقیت سازمانی بستگی به کارکنان و تعهد آن‌ها به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اصول و باورها دارد. تعهد سازمانی به وابستگی‌ها و وفاداری نسبت به سازمانی اشاره دارد که شخص در آن مشغول کار است. در واقع، همان تمایل روانی کارکنان به سازمان است که منجر به وفاداری آن‌ها می‌شود (۱ و ۲). به عبارت دیگر، نیروی انسانی متعهد و وفادار، وجهه سازمان را در جامعه بهبود می‌بخشد (۱) و در هر سازمانی در تحول لحظه به لحظه نظام اداری و ارائه خدمات بهینه، سهم عمده‌ای دارد که این امر مستلزم حرکت و پویایی سازمان است (۳). در واقع، تعهد نیروی انسانی در راستای رسیدن به هدف‌های سازمان، مولد دارایی نامشهود و عامل ارائه بهتر خدمات برای سازمان است (۴). از این رو، یکی از موارد مهمی که در این زمینه بسیار بررسی شده است تعهد و پایبندبودن کارکنان به هدف‌های سازمان است (۱).

در کنار تعهد سازمانی عامل تأثیرگذار دیگری با عنوان تعهد حرفه‌ای وجود دارد که می‌تواند بسیار مهم و بر نتایج سازمان تأثیرگذار باشد (۵). تعهد حرفه‌ای به بهبود بهره‌وری، افزایش کیفیت خدمات و بهبود عملکرد در سازمان کمک می‌کند. در واقع، تعهد حرفه‌ای توجه افراد به وجدان کاری خود است بدون

بنابراین، وجود کارکنان ارشد می‌تواند باعث کاهش فشار روانی و ایجاد شرایط روانی مساعد برای شناخت محیط سازمانی شود. کارکنان ارشد هم‌چنین می‌توانند وابستگی‌های روانی کارکنان به سازمان و تمایل آن‌ها برای پذیرش و دستیابی به هدف‌های سازمان و نیز تمایل آن‌ها برای باقی‌ماندن در سازمان را تحت تأثیر قرار دهند (۱۸). با توجه به موارد مطرح شده، حسابداران در گروه‌های شغلی مختلف به عنوان قسمتی از منابع انسانی هر سازمان نقش به‌سزایی در رسیدن به هدف‌های سازمانی دارند و به دلیل جایگاهی که در اختیار دارند با چالش‌هایی روبه‌رو هستند که ممکن است تعهد سازمانی و حرفه‌ای آن‌ها را مورد تهدید قرار دهد (۱۸). بنابراین، سؤال پژوهش این است که آیا جو اخلاقی مناسب به همراه مشاوره می‌تواند بر بهبود و رشد سطح تعهد حسابداران تأثیر گذاشته و تمایل آن‌ها برای باقی‌ماندن در شغل و تعهد و پایبندی به هدف‌های سازمان و حرفه را تحت تأثیر قرار دهد؟

#### مبانی نظری

جو اخلاقی، به عنوان درک مشترک کارکنان در مورد آن چه در سازمان رفتار اخلاقی محسوب می‌شود توصیف شده است (۱۹). جو اخلاقی سازمان نشان‌دهنده‌ی ارزش‌های اخلاقی، انتظارات رفتاری و تأثیر اخلاق بر تصمیم‌های اعضای آن بوده و مبنای انتخاب و عمل کارکنان قرار می‌گیرد (۸). از این رو، جو اخلاقی نقش مهمی بر اطمینان کارکنان و اعتماد آن‌ها به سایر همکاران، ناظران و مدیران سازمان دارد

برنامه‌ریزی مالی، مدیریت خطر و دیگر خدمات مرتبط، دسترسی به حسابداران با تجربه را کاهش داده و همین امر کیفیت خدمات حسابداری و پایداری درازمدت حرفه را به خطر می‌اندازد (۱۴). بدون شک، کارکنان تازه استخدام شده بخش حیاتی حرفه حسابداری و منبع ارزشمند حسابداران برای نسل‌های آینده هستند. از این رو، نیاز به آموزش آن‌ها بیشتر احساس می‌شود (۱۵). مشاوره و آموزش به عنوان نظام حمایتی در نظر گرفته می‌شود که در آن کارکنان ارشد با ارائه مشاوره و راهنمایی، دوره شغلی تحت حمایت را توسعه می‌دهند و تجربه‌های خود را در اختیار کارکنان تازه‌کار قرار می‌دهند تا آن‌ها نیز تجربه‌های جدید کاری را فرا گیرند (۱۶). البته، این نظارت به صورت رابطه‌ای دو سویه بین همکار ارشد و با تجربه (مربی) و همکار کم تجربه (تحت آموزش) است که برای دانش‌آموختگانی که تازه وارد بازار کار شده‌اند بسیار ضروری است (۱۷). کارمند جدید در بدو ورود با محیط سازمانی ناآشنا و مبهم روبه‌رو می‌شود و برای درک این محیط تلاش می‌کند (۱۷). هم‌چنین، از آن جا که تعهد سازمانی با وابستگی‌های روانی کارکنان در سازمان و تعهد حرفه‌ای با دلبستگی‌هایی که افراد در ارتباط با حرفه خود دارند رابطه دارد و با توجه به استانداردهای حرفه‌ای و مشکلات در دنیای واقعی، حسابداران مبتدی در بدو ورود با مسائلی مانند فشار زمانی و یادگیری مواجه‌اند که وجود کارکنان ارشد در نقش مشاور می‌تواند به آن‌ها در مدیریت زمان و اولویت‌بندی وظایف مختلف در هنگام ایجاد چالش کمک کند (۱۸).

(۲۰). جو اخلاقی می‌تواند به عنوان بُعد اصلی فرهنگ سازمانی، عامل جداکننده سازمان‌ها از یکدیگر شود و آن را می‌توان ترکیبی از ارزش‌های اخلاقی شخصی مدیران و خط‌مشی‌های رسمی و غیررسمی دانست که بر نگرش کارکنان تأثیر می‌گذارد (۲۱).

موضوع نظارت (مشاوره) به عنوان عنصر اصلی و الگوی عمل در حمایت از کارکنان مبتدی عنوان شده است (۲۲). مشاوره به صورت رابطه آموزشی اولیه بین دو نفر در سازمان تعریف شده است (۲۳) که در آن مشاوران یا ناظران به افراد مبتدی کمک می‌کنند تا مرتکب اشتباهات تأثیرگذار بر شهرت و عملکرد خود نشوند (۲۴). در پژوهش‌های انجام شده به وسیله کرام (۱۷) و نوا (۲۵) این نظارت کارکنان ارشد به دو صورت بیان شده است: ۱. رابطه‌ای که پیشرفت شغلی افراد مبتدی و صلاحیت فرد و توانایی وی در جهت رسیدن به هدف‌های سازمان و ایجاد فرصت برای حل و فصل مشکلات را مد نظر قرار می‌دهد که آن را سطح نظارت دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی عنوان می‌کنند و ۲. رابطه‌ای که حمایت اجتماعی را شامل فراهم کردن شرایط پذیرش و تأیید اجتماعی، هویت بخشیدن و مباحث کلی در ارتباط با زندگی فردی، ایجاد صمیمیت و کاهش فشار روانی می‌داند. کارکنان ارشد در نقش مشاور یا ناظر می‌توانند در یادگیری مرزهای کاری، مدیریت زمان و اولویت‌بندی وظایف مختلف و چالش‌های پیش روی حسابداران مبتدی نقش با اهمیتی ایفا کنند و به عنوان مرجع قدرت مند که به ابزار تشویق و تنبیه مجهز هستند مانند عاملی کنترل‌کننده تا حد زیادی سطح ادراک کارکنان

از محیط کار را تحت تأثیر قرار دهند (۲۶). هم‌چنین، جنبه‌های عاطفی پیش‌آمده بین مربی و افراد مبتدی مانند دوستی، ایجاد اعتماد متقابل، ایجاد انگیزه هم باعث بالا رفتن سطح یادگیری افراد مبتدی می‌شود و هم زمینه لازم برای روبه‌رو شدن با چالش‌ها و اتخاذ بهترین تصمیم را برای افراد مبتدی فراهم می‌کند (۲۷). برای تعهد سازمانی و حرفه‌ای تعاریف بسیاری ارائه شده است. تعهد سازمانی را می‌توان باور قوی در پذیرش هدف‌ها و ارزش‌های سازمان و تمایل فرد به عضویت و باقی‌ماندن در سازمان دانست (۲۸). نیروی انسانی متعهد به هدف‌ها و ارزش‌های سازمان، عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است و مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها ایجاد می‌کند. در واقع، وفاداری نیروی انسانی به سازمان از برترین شاخص‌های سازمان بوده و عاملی برای تضمین سلامت و باقی‌ماندن در دنیای رقابت است (۲۹). بر این اساس تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان واکنش عاطفی، ارزیابی مثبت شغلی، دلبستگی و وفاداری شخص نسبت به سازمانی که در آن فعالیت می‌کند، همراه با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، تمایل‌نداشتن به ترک کار و متمرکزبودن برای سازمان در نظر گرفت (۳۰) و از آن جا که انسان موجودی اجتماعی است می‌کوشد که خودش را درون طبقات مختلف اجتماعی (از جمله حرفه، گروه، سازمان و نظایر آن) عضو کند و از این طریق خود را برحسب عضویت در گروه موجودیت ببخشد (۳۱).  
تعهد حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهاست که مرز رفتار افراد و یا گروه را

مشخص می‌کند و بیشتر به اصول پذیرفته شده و رضایت قلبی و التزام عملی افراد نسبت به وظایف تعیین شده در حرفه بدون در نظر گرفتن هرگونه نظام نظارتی اشاره دارد (۳۲). یکی از دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف ایجاد بستر مناسب برای بالا بردن حس مسئولیت، وظیفه‌شناسی و حفظ صلاحیت شغلی و نگاه‌داشتن کارکنان در حرفه به منظور بهبود عملکرد سازمان است (۳۳). تعهد حرفه‌ای نمایانگر وابستگی و احساس هویت فرد نسبت به یک شغل و حرفه است و این موضوع می‌تواند تأثیر به‌سزایی در افزایش کیفیت و کارایی شخص در انجام وظایف داشته باشد (۳۴). در نتیجه، تعهد کارکنان نسبت به سازمان (چه از نوع حرفه‌ای و چه سازمانی) نقش مؤثری بر عملکرد خدمات‌رسانی به مشتریان دارد. البته، نباید تأثیر سیاست‌های سازمانی را در این رابطه نادیده گرفت (۳۵).

#### پیشینه پژوهش

مهدوی و ابراهیمی در پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران پرداختند. نتایج پژوهش آنان بیانگر تأثیر برخی از جنبه‌های جو اخلاقی بر تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان بود. هم‌چنین، بین ماکیاول‌گرایی و تعهد عاطفی سازمان و بین تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان رابطه منفی و معناداری مشاهده کردند (۳۶).  
نافی در پژوهشی به بررسی تأثیر جو اخلاقی به عنوان یک عامل واسطه‌ای در رابطه بین رضایت

شغلی و تعهد سازمانی پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که رابطه معناداری بین رضایت شغلی، جو اخلاقی و تعهد سازمانی وجود دارد. بر همین اساس، جو اخلاقی به طور مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین، نتایج پژوهش وی نشان داد که بین افزایش تعهد سازمانی با افزایش رضایت شغلی و کاهش تمایل به ترک کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳۷).

مک‌مانوس و سوبرامانیام در پژوهشی به بررسی تأثیر مشاوره و درک جو اخلاقی سازمان بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران مبتدی در استرالیا پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد زمانی که سبک مشاوره توسعه شغلی، بکار گرفته شود تعهد سازمانی و حرفه‌ای بیشتری وجود دارد. هم‌چنین، جو اخلاقی سازمان به طور مثبت با تعهد سازمانی رابطه دارد و تعهد سازمانی به نوبه خود تأثیر مثبتی بر تعهد حرفه‌ای دارد. افزون بر این، تقویت جو اخلاقی سازمان و ایجاد محیط مشاوره‌ای حرفه‌ای متمرکز می‌تواند تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران مبتدی را افزایش دهد (۲۶).

هسی و دی‌ونگ در پژوهشی به ارزیابی رابطه جو اخلاقی با انحراف سازمانی در کشور تایوان پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که رضایت شغلی نقش میانجی بین جو اخلاقی سازمان و انحراف سازمانی دارد. هم‌چنین، درک سازمانی کارکنان از جو اخلاقی بر ساز و کار شناختی، عاطفی و نگرشی آن‌ها در رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد (۳۸).

بشیر رابل و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر جو اخلاقی بر تمایل کارکنان به ترک کار در صنعت پوشاک بنگلادش پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد تا مادامی که جو اخلاقی سازمان بهبود می‌یابد، تمایل کارکنان به ترک کار کاهش یافته و حس تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد (۳۹).

انصاری و کارابای در پژوهشی تأثیر واسطه‌ای جو اخلاقی درک شده بر تعهد سازمانی، اطمینان و تمایل کارکنان به ترک کار در بخش بیمه‌ی کشور ترکیه را بررسی کردند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که هر چه اطمینان کارکنان به رهبران خود بیشتر باشد تمایل به ترک کار در آن‌ها کم‌تر است. هم‌چنین، کارکنان با حس تعهد به سازمان، کم‌تر تمایل به ترک کار دارند. افزون بر این، جو اخلاقی درک شده تأثیر واسطه‌ای بر رابطه بین دو عامل اطمینان و تمایل به ترک کار و رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک کار دارد (۴۰).

کوسه در پژوهشی تأثیر رهبری اخلاقی بر هویت درک شده سازمانی و نقش واسطه‌ای جو اخلاقی را در کشور ترکیه بررسی کرد. یافته‌های پژوهش وی نشان داد که رفتار رهبری اخلاقی به طور مستقیم و غیرمستقیم بر درک هویت سازمانی افراد تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین، اثر غیرمستقیم رفتار رهبری اخلاقی و اثر جو اخلاقی به صورت واسطه‌ای است (۴۱).

لیلی و همکاران در پژوهشی به ارزیابی رابطه بین جو اخلاقی و اعتماد سازمانی در ایالات متحد آمریکا پرداختند. آنان در این پژوهش بررسی کردند که آیا

افزایش عملکرد تجاری این رابطه را تغییر می‌دهد یا خیر؟ نتایج پژوهش لیلی و همکاران نشان داد که رابطه مثبتی بین سه نوع جو اخلاقی (مراقبتی، قوانین و رویه‌ها) و اعتماد سازمانی وجود دارد و بین جو اخلاقی از نوع دستورعمل و اعتماد سازمانی، رابطه‌ای منفی حاکم است. هم‌چنین، افزایش عملکرد تجاری بر رابطه بین جو اخلاقی و اعتماد سازمانی تأثیر ندارد (۴۲).

ندکوسکی و همکاران با استفاده از نظریه‌های تخصیص و تبادل اجتماعی، جو اخلاقی سازمانی و اعتماد کارکنان به همکاران، ناظران و سازمان‌شان را در شش کشور اتحادیه اروپا بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که جو اخلاقی خیرخواهانه و جو اخلاقی اصولی با اعتماد به همکاران، ناظران و سازمان رابطه مثبت دارد (۲۰).

بین‌لا و همکاران در پژوهشی به ارزیابی آثار واسطه‌ای سیاست‌های سازمانی بر روابط بین جو اخلاقی محیط کار و تعهد عاطفی کارکنان مالزیایی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که سیاست‌های درک شده سازمان به طور نسبی بر روابط بین جو اخلاقی و تعهد عاطفی کارکنان اثر می‌گذارد (۳۵).

رک وو در پژوهشی توصیفی به ارزیابی آثار مشترک مشاوره و مربی بر تعهد سازمانی در کره جنوبی پرداخت. یافته‌های پژوهش وی نشان داد که مشاوره، رابطه مثبت بین مربی‌گری مدیریتی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند. افزون بر این، آثار مشترک مشاوره و مربی به رابطه بین آن‌ها بستگی دارد. هم‌چنین، رابطه مثبت بین مربی‌گری مدیریتی و تعهد

سازمانی در شرایط افزایش سطح مشاوره و کاهش همگنی بین مربی و مشاور با یکدیگر به شدت افزایش می‌یابد (۴۳).

#### فرضیه‌های پژوهش

حسابداران مبتدی به عنوان افراد تازه کار با فشارهای زمانی زیادی مواجه هستند (۲۶). نظارت کارکنان با سابقه و یا ارشد می‌تواند به صورت رابطه‌ای برای توسعه شغل با بالابردن صلاحیت فردی و توانایی در جهت رسیدن به هدف‌های سازمان و یا به صورت ایجاد رابطه صمیمی، ارتباط با زندگی فردی و کاهش فشار روانی به عنوان سطح حمایت اجتماعی به حسابداران مبتدی کمک کند (۱۷). هر چه سطوح نظارتی که حسابداران مبتدی را به درک اهمیت و پیامدهای قانونی سوق می‌دهد بیشتر باشد تعهد حرفه‌ای بیشتر می‌شود و هم‌زمان که راهنمایی شغلی افزایش می‌یابد، ایجاد ارتباط نزدیک و پشتیبانی از حسابداران مبتدی به وسیله مربی به احتمال زیاد تعهد سازمانی آن‌ها را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۶). با توجه به مبانی نظری و مطالبی که پیش از این بیان شد فرضیه‌های اول تا چهارم پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه اول: بین سطح نظارت دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سطح نظارت دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد حرفه‌ای آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین سطح حمایت اجتماعی دریافت‌شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین سطح حمایت اجتماعی دریافت‌شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد حرفه‌ای آنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

زمانی که در سازمان رفتارهای قابل قبول بر اساس صداقت به صورت فعال گسترش یافته و به بخشی از فرهنگ تبدیل شود محیط اخلاقی تری ایجاد خواهد شد. هر چه محیط اخلاقی تر باشد، اعتماد بیشتری بین حسابداران مبتدی به وجود می‌آید. درک استانداردهای اخلاقی به وسیله حسابداران مبتدی در محیط کار بر اساس جو اخلاقی مناسب بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای آن‌ها تأثیر به‌سزایی دارد (۲۶). هم‌چنین، درک تعهد سازمانی بین کارکنان ارشد نسبت به کارکنان مبتدی بیشتر است (۴۴). از این رو، حسابداران با تجربه با توجه به موقعیت‌ها و مقام‌های بالاتر (شرکا و مدیران ارشد) تمایل بیشتری به نشان دادن تعهد خود هم در بخش تعهد سازمانی و هم تعهد حرفه‌ای نسبت به سایر همکاران در سمت‌های پایین‌تر دارند (۴۵). بر همین اساس و با توجه به مبانی نظری، فرضیه‌های پنجم تا هشتم پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه پنجم: بین درک حسابداران مبتدی از جو اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ششم: بین درک حسابداران با سابقه از جو اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و

معناداری وجود دارد.

فرضیه هفتم: بین درک حسابداران مبتدی از جو اخلاقی سازمان و تعهد حرفه‌ای آنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

فرضیه هشتم: بین درک حسابداران با سابقه از جو اخلاقی سازمان و تعهد حرفه‌ای آنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

گذشت زمان و وجود تجربه‌های مثبت ناشی از تلاش‌های سازمان برای توزیع عادلانه پاداش و مزایا موجب رضایت شغلی و عدالت سازمانی افراد می‌شود و به طور مستقیم تعهد آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این امر در درازمدت مانع از ترک سازمان به وسیله آن‌ها می‌شود (۴۶). با این وجود از آن جا که بیشتر مؤسسه‌های حسابرسی از نیروهای متخصص در زمینه حسابداری استفاده می‌کنند که پیش زمینه آموزش‌های حرفه‌ای دارند چنانچه به تعهد حرفه‌ای توجه بیشتری شود تعهد سازمانی کم‌تر مورد توجه قرار گرفته و افراد بیشتر به شایستگی‌های کاری توجه می‌کنند. این امر می‌تواند موجب افزایش ترک کار

شده و کارکنان به راحتی تمایل خود را برای تغییر کارفرما ابراز کنند (۲۶). از این رو، فرضیه‌های نهم و دهم پژوهش به شرح زیر طراحی و مورد آزمون قرار گرفت:

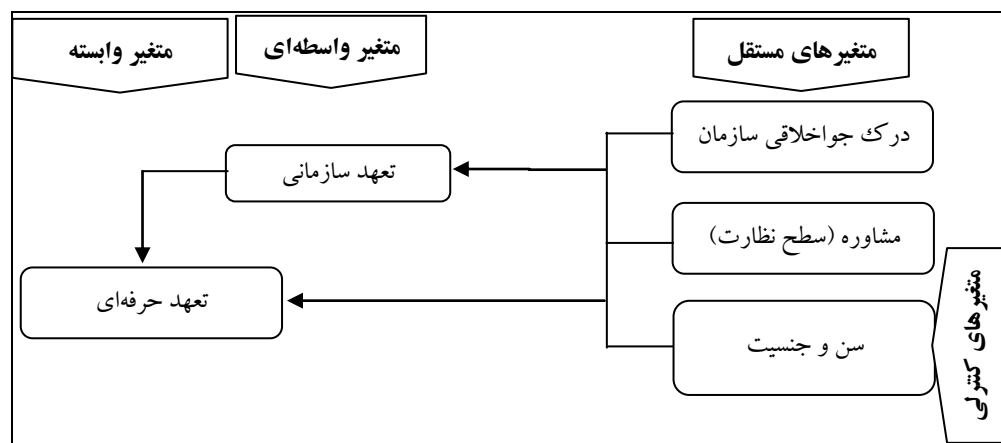
فرضیه نهم: بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای حسابداران مبتدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرضیه دهم: بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای حسابداران با سابقه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

#### الگوی مفهومی پژوهش

در این پژوهش به منظور بررسی فرضیه‌ها از الگوی مفهومی زیر (شکل شماره ۱)، بر اساس پژوهش مک‌مانوس و سوبرامانیا (۲۶)، استفاده شده است.

#### روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و بر مبنای روش از پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. داده‌های مربوط به تعهد سازمانی و



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش



استوار است. بخش دولتی به نهادهای عمومی دولتی و عمومی غیردولتی تقسیم می‌شود. بنابراین، در تبیین دقیق چارچوب جامعه آماری می‌توان بیان داشت که شامل حسابداران بخش عمومی است که در بخش عمومی دولتی (تعدادی از بیمارستان‌های دولتی شهر شیراز شامل بیمارستان‌های نمازی، شهید فقیهی، شهید چمران، خلیلی، حافظ و غیره) و در بخش عمومی غیردولتی (شهرداری شیراز و یازده منطقه و سیزده سازمان تابعه آن شامل سازمان عمران، سازمان تاکسیرانی، سازمان آتش‌نشانی، سازمان سیما و منظر شهری و غیره) شاغل هستند. به دلیل کثرت سازمان‌های مذکور و حسابداران شاغل در آن و لذا مواجهه با حجم جامعه نامحدود، برای برآورد حجم نمونه این پژوهش از روابط موجود در تعیین حداقل نمونه مورد نیاز برای برآزش الگوهای معادلات ساختاری یعنی  $15q \leq n \leq 5q$ ، استفاده شد که در آن  $q$  تعداد سؤال‌ها (متغیرهای آشکار) و  $n$  اندازه نمونه است. در این پژوهش برای حسابداران با سابقه ۱۱ سؤال و برای حسابداران مبتدی ۲۵ سؤال طرح شده است. در نتیجه، برای حسابداران با سابقه حداقل ۵۵ و حداکثر ۱۶۵ نمونه و برای حسابداران مبتدی حداقل ۱۲۵ و حداکثر ۳۷۵ نمونه برای تعیین حجم نمونه مورد نیاز در انجام پژوهشی با قابلیت اعتماد رضایت‌بخش مشخص شد. از مجموع پرسش‌نامه‌های توزیع شده به شیوه نمونه‌گیری در دسترس در سال ۱۳۹۵، ۳۲۰ نفر (۱۹۰ حسابدار با سابقه و ۱۳۰ حسابدار مبتدی) پرسش‌نامه را به نحو مطلوب و کامل تکمیل کردند که بنا به دامنه‌های تعیین شده، این

تعهد حرفه‌ای از پرسش‌نامه پورتر و همکاران (۱۸)، داده‌های مربوط به نظارت (مشاوره)، از پرسش‌نامه اسکندورا و ویاتور (۴۷) و داده‌های مربوط به متغیر درک جو اخلاقی سازمان از طریق پرسش‌نامه هانت و همکاران (۴۸) جمع‌آوری شد. همه پرسش‌نامه‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره‌گذاری شد. داده‌های به‌دست آمده از پرسش‌نامه‌های توزیع شده، ابتدا، با استفاده از آزمون‌های توصیفی (از جمله، میانگین و انحراف معیار) تجزیه و تحلیل شد و به دلیل نرمال نبودن توزیع داده‌ها برای آزمون فرضیه‌ها از روش حداقل مجذورات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS2 نسخه ۲ استفاده شد. روش حداقل مجذورات جزئی به عنوان ابزاری قدرتمند در الگوسازی ساختاری مورد توجه است؛ زیرا، به توزیع نرمال داده‌ها و بازه مقیاس اندازه‌گیری حساس نیست و برای نمونه با حجم کوچک نیز قابل استفاده است. هم‌چنین، در این روش می‌توان الگوی پیچیده (تعداد زیاد سازه‌ها و شاخص‌ها) با استفاده از متغیرهای طبقه‌بندی شده را به راحتی مورد تجزیه و تحلیل قرار داد (۴۹).

نرم‌افزار Smart PLS2 هنگام آزمون فرضیه‌ها، روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها را از طریق بار عاملی گویه‌ها، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده و جذر میانگین واریانس استخراج شده بررسی می‌کند که نتایج آن در بخش یافته‌ها به تفصیل ارائه شده است.

نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران بر مبنای قانون اساسی بر سه بخش دولتی، خصوصی و تعاونی

تعداد نمونه قابل قبول ارزیابی شد و مورد بررسی قرار گرفت (نرخ بازگشت پرسش‌نامه‌های توزیع شده ۸۴٪ بوده است). در این پژوهش به پیروی از پژوهش شوارتز و دوریا (۲۷) حسابداران با سابقه یک تا سه سال به‌عنوان حسابداران مبتدی و حسابداران با سابقه بیشتر از سه سال به‌عنوان حسابداران با سابقه در نظر گرفته شدند.

مدرک کارشناسی (۴۷٪) و کارشناسی ارشد (۴۱٪) دارند. ۴۱٪ افراد بین یک تا سه سال سابقه کار دارند (حسابداران مبتدی) و ۵۹٪ بیشتر از سه سال سابقه کار دارند (حسابداران با سابقه). هم‌چنین، ۸۱٪ از افراد در رشته حسابداری تحصیل کرده‌اند که این امر می‌تواند به اعتبار پژوهش و نتیجه‌گیری بهتر از آن کمک شایانی کند.

#### متغیرهای پژوهش

در این پژوهش، متغیرهای برونزا (مستقل) جو اخلاقی و مشاوره (سطح نظارت)، متغیر تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای و متغیر درونزا (وابسته) تعهد حرفه‌ای و متغیرهای کنترلی شامل سن و جنسیت به‌منظور کنترل جهت‌گیری اخلاقی و ویژگی‌های شخصیتی است.

#### آمار توصیفی متغیرها

جدول‌های شماره‌های ۲ و ۳ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را برای حسابداران با سابقه و مبتدی نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تعهد حرفه‌ای در هر دو گروه میانگین بیشتری نسبت به سایر متغیرها دارد. برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. با توجه به این که سطح معناداری حاصل از این آزمون برای همه متغیرها (غیر از تعهد سازمانی حسابداران مبتدی) کم‌تر از ۰/۰۵ است متغیرها توزیع نرمال ندارد.

#### یافته‌ها

##### ویژگی‌های شخصیتی آزمودنی‌ها

جدول شماره ۱ ویژگی‌های شخصیتی آزمودنی‌ها را نشان می‌دهد. این تجزیه و تحلیل به بررسی چگونگی توزیع نمونه پژوهش از حیث متغیرهایی چون جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و سابقه کار پرداخته است. شاخص‌های آمار توصیفی در مورد ویژگی‌های شخصیتی آزمودنی‌ها معرف آن است که از تعداد ۳۲۰ نفر پاسخ‌گو، ۴۶٪ زن و ۵۴٪ مرد هستند. به لحاظ سنی ۵۶٪ نمونه بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند و به لحاظ تحصیلی بیشتر پاسخ‌دهندگان

##### آزمون فرضیه‌های پژوهش

در روش الگوسازی معادلات ساختاری، الگوی مورد بررسی در دو مرحله شامل الگوی اندازه‌گیری و الگوی ساختاری بررسی می‌شود. ابتدا، الگوی اندازه‌گیری به منظور تعیین پایایی (همسانی درونی) و روایی سازه‌ها و ابزار اندازه‌گیری (روایی واگرا) بررسی شد. همان‌طور که پیش از این بیان شد برای بررسی

جدول ۱: ویژگی‌های شخصیتی آزمودنی‌ها (n=۳۲۰)

متغیرها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۴۶
	مرد	۱۷۴
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۸۱
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۷۸
	۴۱ تا ۵۰ سال	۴۶
	۵۰ سال به بالا	۱۵
مدرک تحصیلی	کاردانی	۳۲
	کارشناسی	۱۵۰
	کارشناسی ارشد	۱۳۱
	دکتری	۷
رشته تحصیلی	حسابداری	۲۵۷
	مدیریت	۵۵
	اقتصاد	۸
سابقه کاری	۱ تا ۳ سال	۱۳۰
	۳ تا ۵ سال	۵۲
	۵ تا ۱۰ سال	۵۳
	بالای ۱۰ سال	۸۵

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش برای حسابداران با سابقه

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	معناداری	تعداد
جو اخلاقی	۱/۸	۵	۳/۷۹۵	۰/۷۵۷	۱/۵۵۴	۰/۰۱۶	۱۹۰
تعهد سازمانی	۱	۵	۳/۳۲۶	۰/۸۳۴	۱/۵۸۹	۰/۰۱۳	۱۹۰
تعهد حرفه‌ای	۱	۵	۳/۸۹۱	۰/۹۷۵	۳/۰۷۹	۰/۰۰۱	۱۹۰

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش برای حسابداران مبتدی

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	معناداری	تعداد
جو اخلاقی	۱/۸	۴/۸۰	۳/۹۲۱	۰/۷۲۸	۲/۰۵۱	۰/۰۰۱	۱۳۰
تعهد سازمانی	۱/۶۷	۵	۳/۵۴۱	۰/۸۲۷	۱/۱۳	۰/۱۵۵	۱۳۰
تعهد حرفه‌ای	۱	۵	۴/۰۵۱	۰/۹۰۷	۲/۴۶۲	۰/۰۰۱	۱۳۰
سطح نظارت	۱/۸۹	۵	۳/۶۴۸	۰/۶۶۹	۱/۵۸۱	۰/۰۱۴	۱۳۰
حمایت اجتماعی	۱	۴/۸۳	۲/۷۸۵	۰/۸۰۳	۱/۵۵	۰/۰۱۶	۱۳۰

همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرها بیشتر باشد. به این معنا که همبستگی هر متغیر پنهان و شاخص‌های (متغیرهای آشکار) آن باید بیشتر از همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرها باشد. جذر میانگین واریانس استخراج شده در انتهای هر ردیف در جدول شماره ۶ برای حسابداران با سابقه و در جدول شماره ۷ برای حسابداران مبتدی ارائه شده است. همان طور که در این جدول‌ها مشخص شده است مقادیر مربوط به هر متغیر از همبستگی هر متغیر با دیگر متغیرها بیشتر است و این نتیجه نشان‌دهنده روایی قابل قبول ابزار اندازه‌گیری برای هر دو گروه است.

بررسی رابطه متغیرها در روش حداقل مجذورات جزئی از طریق ضرایب مسیر ( $\beta$ ) انجام می‌شود. به منظور بررسی معنادار بودن ضرایب مسیرها در الگو از

پایایی پرسش‌نامه‌ها از بار عاملی گویه‌ها، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده استفاده شد. بارهای عاملی مساوی و بزرگ‌تر از ۰/۴ برای هر گویه، نشان‌دهنده ساختار مناسب است. سطح قابل قبول برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ و بالاتر است. هم‌چنین، میانگین واریانس استخراج شده باید ۰/۵ و بالاتر باشد. به این معنا که سازه مورد نظر ۵۰٪ یا بیشتر، واریانس شاخص‌های خود را تبیین کند. مقادیر به‌دست آمده برای این شاخص‌ها حاکی از پایایی قابل قبول ابزار اندازه‌گیری برای هر دو گروه حسابداران مبتدی و با سابقه است (جدول‌های شماره‌های ۴ و ۵).

در مورد روایی پرسش‌نامه‌ها (واگرا سازه)، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر باید از

جدول ۴: آزمون پایایی ابزار اندازه‌گیری برای حسابداران با سابقه

بار عاملی	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده
جو اخلاقی	۰/۷۸	۰/۷۳	۰/۵۴
گویه ۱	۰/۴۶		
گویه ۲	۰/۴۵		
گویه ۳	۰/۶۹		
گویه ۴	۰/۸۳		
گویه ۵	۰/۸۴		
تعهد سازمانی	۰/۸۳	۰/۷	۰/۶۲
گویه ۱	۰/۶۶		
گویه ۲	۰/۸۵		
گویه ۳	۰/۸۳		
تعهد حرفه‌ای	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۸۶
گویه ۱	۰/۹۳		
گویه ۲	۰/۹۱		
گویه ۳	۰/۹۴		

جدول ۵: آزمون پایایی ابزار اندازه‌گیری برای حسابداران مبتدی

بار عاملی	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده
جو اخلاقی			
۰/۷۷	۰/۸۷	۰/۸۱	۰/۵۷
گوپه ۱			
۰/۷۵			
گوپه ۲			
۰/۶۴			
گوپه ۳			
۰/۷۶			
گوپه ۴			
۰/۸۵			
گوپه ۵			
تعهد سازمانی			
۰/۷۶	۰/۸۲	۰/۷	۰/۶۱
گوپه ۱			
۰/۸۳			
گوپه ۲			
۰/۷۵			
گوپه ۳			
تعهد حرفه‌ای			
۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۸۶	۰/۷۹
گوپه ۱			
۰/۹۱			
گوپه ۲			
۰/۸۴			
گوپه ۳			
سطح نظارت			
۰/۷۷	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۵
گوپه ۱			
۰/۸۵			
گوپه ۲			
۰/۷۹			
گوپه ۳			
۰/۸۵			
گوپه ۴			
۰/۶۶			
گوپه ۵			
۰/۶۴			
گوپه ۶			
۰/۴۰			
گوپه ۷			
۰/۴۴			
گوپه ۸			
۰/۷۴			
گوپه ۹			
حمایت اجتماعی			
۰/۸۵	۰/۸۶	۰/۸۲	۰/۵۲
گوپه ۱			
۰/۷۴			
گوپه ۲			
۰/۷۶			
گوپه ۳			
۰/۷۱			
گوپه ۴			
۰/۷۰			
گوپه ۵			
۰/۵۲			
گوپه ۶			

جدول ۶: ماتریس همبستگی متغیرها و جذر میانگین واریانس استخراج شده برای حسابداران با سابقه

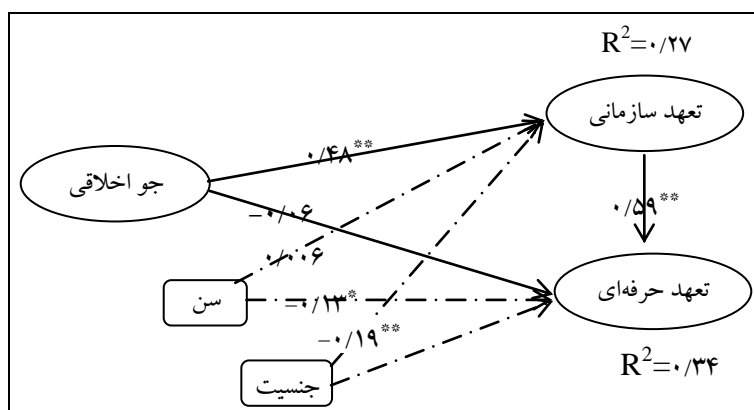
متغیر	۱	۲	۳
۱. جو اخلاقی	۰/۷۳		
۲. تعهد سازمانی	۰/۴۸۵**	۰/۷۸	
۳. تعهد حرفه‌ای	۰/۲۴۳**	۰/۵۷۲**	۰/۹۲

\*\*  $p < 0.01$

جدول ۷: ماتریس همبستگی متغیرها و جذر میانگین واریانس استخراج شده برای حسابداران مبتدی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
۱. جو اخلاقی	۰/۷۵				
۲. تعهد سازمانی	۰/۴۳**	۰/۷۸			
۳. تعهد حرفه‌ای	۰/۳۱۴**	۰/۵۷**	۰/۸۸		
۴. سطح نظارت	۰/۱۴	۰/۴۳۹**	۰/۳۹*	۰/۷	
۵. حمایت اجتماعی	۰/۰۰۶	۰/۳۹۵**	۰/۲۴*	۰/۶۴۳**	۰/۷۲

\*  $p < 0.05$ ، \*\*  $p < 0.01$



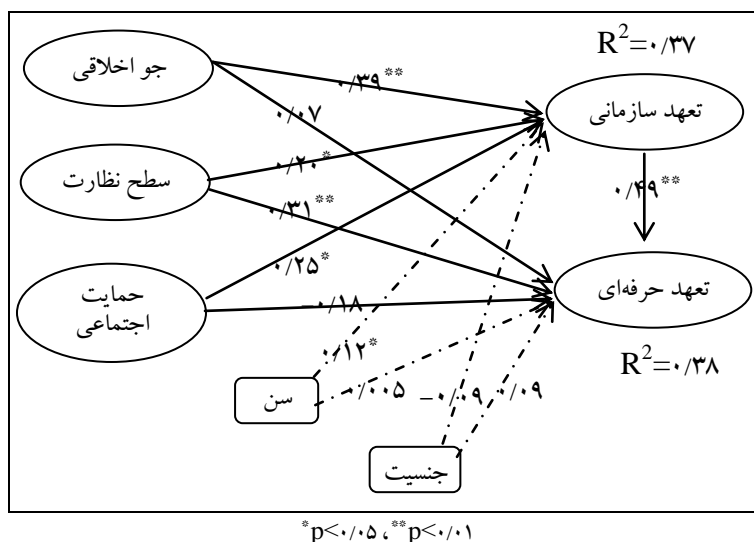
\*  $p < 0.05$ ، \*\*  $p < 0.01$

شکل ۲: الگوی ساختاری آزمون شده برای حسابداران با سابقه

ششم). تأثیر تعهد سازمانی بر تعهد حرفه‌ای مثبت و در سطح ۱٪ معنادار است ( $\beta = 0.59$  و  $t = 10.23$ ) (تأیید فرضیه دهم). با این وجود، جو اخلاقی بر تعهد حرفه‌ای اثر معنادار ندارد ( $\beta = -0.06$  و  $t = 0.92$ ) (رد فرضیه هشتم). همان‌طور که قبل از این بیان شد برای بررسی نقش واسطه‌ای متغیرها از آزمون سوبل استفاده شد. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای بین جو اخلاقی و تعهد حرفه‌ای دارد ( $\beta = 0.28$  و  $Z = 7.38$ ). به عبارت دیگر، جو اخلاقی از طریق تعهد سازمانی و به طور غیرمستقیم بر تعهد حرفه‌ای اثر دارد. هم‌چنین، مقدار واریانس حساب‌شده، ۱/۲۷ و بیشتر از ۱ است. بنابراین، تعهد سازمانی در این رابطه

آماره  $t$  استفاده شد. اگر  $t$  خارج از بازه  $\pm 1.96$  باشد، ضریب مسیر در سطح ۵٪ و اگر  $t$  خارج از بازه  $\pm 2.58$  باشد، ضریب مسیر در سطح ۱٪ معنادار است. ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد چند درصد از واریانس متغیر وابسته به وسیله متغیر مستقل تبیین و پوشش داده می‌شود (چند درصد از تغییرات متغیر وابسته ناشی از متغیر یا متغیرهای مستقل است). شکل‌های شماره‌های ۲ و ۳ الگوهای بررسی شده در این پژوهش را نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج ارائه شده در شکل شماره ۲ تأثیر جو اخلاقی بر تعهد سازمانی مثبت و در سطح ۱٪ معنادار است ( $\beta = 0.48$  و  $t = 10.66$ ) (تأیید فرضیه



شکل ۳: الگوی ساختاری آزمون شده برای حسابداران مبتدی

فرضیه اول). تأثیر سطح نظارت دریافت شده بر تعهد حرفه‌ای مثبت و در سطح ۱٪ معنادار است ( $\beta = 0.31$  و  $t = 2.71$ ) (تأیید فرضیه دوم). تأثیر سطح حمایت اجتماعی بر تعهد سازمانی مثبت و در سطح ۵٪ معنادار است ( $\beta = 0.25$  و  $t = 2.51$ ) (تأیید فرضیه سوم). سطح حمایت اجتماعی بر تعهد حرفه‌ای اثر معنادار ندارد ( $\beta = -0.18$  و  $t = 1.53$ ) (رد فرضیه چهارم). تأثیر جو اخلاقی بر تعهد سازمانی مثبت و در سطح ۱٪ معنادار است ( $\beta = 0.39$  و  $t = 5.35$ ) (تأیید فرضیه پنجم). جو اخلاقی بر تعهد حرفه‌ای اثر معنادار ندارد ( $\beta = -0.07$  و  $t = 0.90$ ) (رد فرضیه هفتم). تأثیر تعهد سازمانی بر تعهد حرفه‌ای مثبت و در سطح ۱٪ معنادار است ( $\beta = 0.49$  و  $t = 5.47$ ) (تأیید فرضیه نهم). برای بررسی نقش واسطه‌ای متغیرها از آزمون سوبل استفاده شد و نتایج آن نشان داد که جو اخلاقی از طریق تعهد سازمانی بر تعهد حرفه‌ای در سطح ۱٪ تأثیر معناداری دارد ( $\beta = 0.19$  و  $Z = 3.82$ ). مقدار واریانس حساب شده برای

نقش واسطه‌ای کامل دارد. حالت بیشتر از ۱ و یا منفی برای واریانس حساب شده زمانی اتفاق می‌افتد که اثر کل به دلیل منفی بودن اثر مستقیم، کم‌تر از اثر واسطه‌ای باشد و همیشه این حالت نشان‌دهنده‌ی نقش واسطه‌ای کامل است. افزون بر این، بر اساس مقادیر ضریب تعیین، ۲۷٪ از تغییرات تعهد سازمانی و ۳۴٪ از تغییرات تعهد حرفه‌ای به وسیله کل الگو تبیین می‌شود. آماره  $Q^2$  برای تعهد سازمانی ۰/۱۶ و برای تعهد حرفه‌ای ۰/۲۹ است (مقادیر  $Q^2$  بیشتر از صفر است). این نتایج حاکی از توانایی کل الگو برای پیش‌بینی رابطه بین متغیرهاست. شاخص نیکویی برازش برای الگو ۰/۴۸ است که نشان‌دهنده‌ی برازش متوسط الگو است. گفتنی است که سن و جنسیت متغیرهای کنترلی است.

بر اساس نتایج ارائه شده در شکل شماره‌ی ۳ تأثیر سطح نظارت دریافت شده بر تعهد سازمانی مثبت و در سطح ۵٪ معنادار است ( $\beta = 0.20$  و  $t = 2.29$ ) (تأیید

این رابطه  $0/73$  است و چون بین  $0/2$  و  $0/8$  است تعهد سازمانی در این رابطه نقش واسطه‌ای جزئی دارد. بنابراین،  $73\%$  از اثر جو اخلاقی بر تعهد حرفه‌ای از طریق نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی تبیین می‌شود. سطح نظارت از طریق تعهد سازمانی بر تعهد حرفه‌ای در سطح  $5\%$  تأثیر معناداری دارد ( $\beta=0/09$  و  $Z=2/11$ ). با توجه به این که مقدار واریانس حساب شده برای این رابطه،  $22/0$  است و چون بین  $0/2$  و  $0/8$  است تعهد سازمانی در این رابطه نقش واسطه‌ای جزئی دارد. بنابراین،  $22/0\%$  از اثر سطح نظارت بر تعهد حرفه‌ای از طریق نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی تبیین می‌شود. حمایت اجتماعی نیز از طریق تعهد سازمانی بر تعهد حرفه‌ای در سطح  $5\%$  تأثیر معناداری دارد ( $\beta=0/12$  و  $Z=2/28$ ). مقدار واریانس حساب شده برای این رابطه  $2-$  است. بنابراین، تعهد سازمانی در این رابطه نقش واسطه‌ای کامل دارد. بر اساس مقادیر ضریب تعیین،  $37\%$  از تغییرات تعهد سازمانی و  $38\%$  از تغییرات تعهد حرفه‌ای به وسیله کل الگو تبیین می‌شود. آماره  $Q^2$  برای تعهد سازمانی  $0/2$  و برای تعهد حرفه‌ای  $0/27$  است. چون مقادیر  $Q^2$  بیشتر از صفر است، حاکی از توانایی کل الگو برای پیش‌بینی رابطه بین متغیرهاست. شاخص نیکویی برازش برای الگو  $0/51$  است که نشان‌دهنده‌ی برازش متوسط الگو است. گفتنی است که سن و جنسیت متغیرهای کنترلی است.

## نتیجه‌گیری

حسابداران مبتدی گروه مهمی از حسابداران را

تشکیل می‌دهند که مدیران و متفکران آینده این حرفه هستند. در این پژوهش آثار مشاوره (سطح نظارت) و جو اخلاقی درک شده بر سطوح تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی بررسی شد. به منظور ارزیابی فرضیه‌های پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شد. نتایج نشان داد که تعهد حسابداران مبتدی به سازمان و حرفه با توجه به سطح نظارت متفاوت است. هم‌چنین، نتایج نشان داد که بین سطح نظارت دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی و حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در واقع، توسعه سطح نظارت تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای حسابداران مبتدی دارد. این نتایج با نتایج پژوهش استالورث (۵۰) همسو است. نتایج پژوهش وی نشان داد که سطح نظارت درک شده تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی حسابداران حرفه‌ای دارد. نتایج پژوهش پاینه و هافمن (۵۱) نیز نشان داد که مشاوره به طور مثبت با تعهد سازمانی مراکز اداری ارتش رابطه دارد. هم‌چنین، نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش مک‌مانوس و سوبرامانیا (۲۶) همسو است. نتایج پژوهش آنان نشان داد که کارکنان ارشد در نقش ناظر حرفه‌ای می‌توانند در یادگیری مرزهای کاری و مدیریت زمان به حسابداران مبتدی کمک کنند. هر چه سطوح نظارتی که حسابداران مبتدی را به درک اهمیت و پیامدهای قانونی سوق می‌دهد بیشتر باشد، تعهد حرفه‌ای نیز بیشتر است. هم‌چنین، هنگامی که راهنمایی شغلی افزایش می‌یابد، ایجاد ارتباط نزدیک و پشتیبانی از حسابداران مبتدی به وسیله مربی به احتمال زیاد تعهد سازمانی آن‌ها را نیز



سازمانی آن‌ها ندارد، در مقابل تأثیری مستقیم و منفی بر تعهد حرفه‌ای آن‌ها دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده‌ی اهمیت جو اخلاقی در سازمان‌ها در جهت بهبود تعهد حرفه‌ای و سازمانی حسابداران مبتدی و با سابقه است. بر اساس یافته‌های این پژوهش، مشخص شد که بین درک حسابداران مبتدی و با سابقه از جو اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد اما بین درک حسابداران مبتدی و حسابداران با سابقه از جو اخلاقی سازمان و تعهد حرفه‌ای آنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین، بین درک حسابداران مبتدی و با سابقه از تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با نتایج پژوهش مک‌مانوس و سویرامانیام (۲۶) همسو است. در نتایج پژوهش آنان به تأثیر مثبت و مستقیم درک حسابداران مبتدی بر تعهد سازمانی اشاره شده است. یک دلیل احتمالی آن این است که حسابداران مبتدی که جو اخلاقی را در سازمان به خوبی درک کرده‌اند، ممکن است تمایل به ماندن در سازمان داشته باشند هرچند این تمایل به قدری نیست که بر تعهد حرفه‌ای آن‌ها تأثیر گذارد. نتایج پژوهش آرنیا و همکاران (۴۴) نشان داد که درک تعهد سازمانی بین کارکنان ارشد نسبت به کارکنان مبتدی بیشتر است. از این رو، حسابداران با تجربه با توجه به موقعیت‌ها و مقام‌های بالاتر (به عنوان نمونه، شرکا و مدیران ارشد) تمایل بیشتری به نشان‌دادن تعهد خود هم در تعهد سازمانی و هم تعهد حرفه‌ای نسبت به سایر همکاران در مقام‌های پایین‌تر دارند (۱۴). سرانجام، نتایج این

تحت تأثیر قرار می‌دهد. در نتیجه، افراد بیشتر قادر خواهند بود دیدگاه‌ها و هدف‌های شغلی خود را به هم مرتبط سازند. حمایت اجتماعی در مقایسه با نقش نظارت حرفه‌ای، بیشتر به مسائل عاطفی، ایجاد رابطه دوستی در مقابل انزوا و هنجارهای اجتماعی مورد قبول یک حرفه توجه دارد (۱۷). آن دسته از کارکنان ارشد که در زمان خطاهای مهم ایجاد شده به وسیله حسابداران مبتدی، آن‌ها را راهنمایی می‌کنند و یا زمانی که حسابداران مبتدی تحت فشارهای زمانی هستند به آن‌ها مشاوره می‌دهند می‌توانند نقش مهمی را در حمایت از حسابداران مبتدی و بالابردن سطح تعهد حرفه‌ای و سازمانی آن‌ها ایفا کنند (۲۶). وجود مشاور یا سرپرست در کنار حسابداران مبتدی و ایجاد رابطه‌ای قوی بین آن‌ها می‌تواند در هنگام مرتکب شدن اشتباه‌های مهم، تأثیر به‌سزایی بر نیت افراد برای ماندن در حرفه و پیشرفت در کارشان داشته باشد (۵۲).

حسابداران مبتدی با فشارهای بسیاری چه از لحاظ مسائل کاری و چه مسائل شخصی مواجه هستند (۲۶). با توجه به نتایج این پژوهش، مشخص شد که بین سطح حمایت اجتماعی دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی آنان رابطه معناداری وجود دارد اما بین سطح حمایت اجتماعی دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد حرفه‌ای آنان رابطه منفی وجود دارد. در حالی که یافته‌های پژوهش مک‌مانوس و سویرامانیام (۲۶) نشان می‌دهد که نظارت حمایت اجتماعی دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی هیچ تأثیر معناداری بر تعهد

پژوهش نشان داد که بین تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران مبتدی و با سابقه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با نتایج پژوهش مک‌مانوس و سوبرامانیام (۲۶) همسو است. نتایج پژوهش آنان نیز نشان داده است که تعهد سازمانی تأثیر مستقیم و مثبتی بر تعهد حرفه‌ای دارد. این نتایج نشان می‌دهد که حسابداران مبتدی به عنوان حسابدارانی تازه کار در این شغل، احتمالاً ارزش‌های محیط کاری خود را درک می‌کنند و به تبع آن، تعهد سازمانی و هم‌چنین تعهد حرفه‌ای در آن‌ها افزایش می‌یابد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های بولگر و سامک (۵۳) و ونگ و آرمسترانگ (۵۴) همسو و با نتایج پژوهش ال‌رجبی (۵۵) (که رابطه‌ای منفی بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای گزارش کرده است) مغایر است.

به طور کلی، می‌توان گفت که یافته‌های این پژوهش مطابق با یافته‌های پژوهش بشیر رابل و همکاران (۳۹) است. آنان در پژوهشی نشان دادند مادامی که جو اخلاقی یک سازمان بهبود می‌یابد، تمایل کارکنان به ترک کار کاهش یافته و حس تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد. هم‌چنین، در تأیید یافته‌های این پژوهش، می‌توان به یافته‌های پژوهش ملازهی (۵۶) اشاره کرد که نشان داد بین عدالت سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پژوهشگرانی همچون سوهایزا (۵۷) نیز شواهدی مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار جو اخلاق مراقبتی بر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای ارائه کرده‌اند. نتایج پژوهش حاضر حاکی از رابطه مثبت و معناداری بین جو اخلاقی و تعهد حرفه‌ای است. این

نتایج با نتایج پژوهش انصاری و کارابای همسو است. نتایج پژوهش آنان نشان داد کارکنانی که به رهبران خود اطمینان دارند، تمایل به ترک کار در آن‌ها کم‌تر است. افزون بر این، کارکنان با حس تعهد به سازمان، کم‌تر تمایل به ترک کار دارند (۴۰). این در حالی است که اگر کارکنان ناراضی و غیرمتعهد باشند به دنبال شغل جایگزین و ترک شغل هستند (۵۸). یافته‌های این پژوهش در ارتباط با مشاوره و نظارت با یافته‌های پژوهش هارتمن و همکاران (۵۹) همسو است. نتایج پژوهش آنان نشان داد که استفاده کارکنان از مشاوره با تعهد سازمانی عاطفی و هنجاری آن‌ها رابطه مثبت دارد. نتایج پژوهش‌های اندکی همچون پژوهش ماریانی (۶۰)، نشان‌دهنده‌ی یافته‌هایی مغایر با یافته‌های این پژوهش است. ماریانی (۶۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر مشاوره (سطح نظارت) بر رضایت شغلی پرستاران و تمایل آن‌ها به ماندن در شغل پرستاری پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که مشاوره هیچ تأثیر معناداری از لحاظ آماری بر رضایت شغلی و تمایل به ماندن در شغل پرستاری ندارد. از دلایل احتمالی هم‌س نبودن نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ماریانی (۶۰) می‌توان به متفاوت بودن جامعه آماری و دوره زمانی پژوهش اشاره کرد. زیرا، جامعه آماری پژوهش وی از پرستاران تشکیل شده و جامعه آماری این پژوهش را حسابداران بخش عمومی تشکیل می‌دهد. این پژوهش بر اهمیت ایجاد محیطی مثبت و ترغیب‌کننده در حرفه‌ی حسابداری به ویژه از طریق مشاوره (نظارت) و درک ارزش‌های اخلاقی تأکید دارد. چرا که تمامی

مؤلفه‌های بالا آثار مستقیم و مثبتی بر تعهد سازمانی دارد و به تبع آن، منجر به ایجاد تعهد حرفه‌ای در حسابداران می‌شود.

افزایش تعهد سازمانی کارکنان شوند.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده

پیشنهادهای حاصل از نتایج پژوهش

انجام پژوهش در زمینه‌های زیر به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود:

نتایج پژوهش حاضر بیانگر رابطه مستقیم بین سطح نظارت دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی و حرفه‌ای آن‌ها، هم‌چنین وجود رابطه مستقیم بین جو اخلاقی حاکم بر سازمان با تعهد سازمانی است. لذا، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های بخش عمومی توجه بیشتری به برنامه‌های مشاوره‌ای و مربی‌گری و جو اخلاقی حاکم بر مجموعه خود داشته باشند. آن‌ها می‌توانند حسابداران ارشد را به عنوان مشاور تعیین کرده و دستورعمل مشخصی از نظارت و مشاوره را در اختیار آن‌ها قرار دهند. چرا که این افراد قادر به ایجاد تعهد در محیط‌های کاری برای حسابداران مبتدی هستند و با فراهم کردن شرایط لازم برای اخلاقی‌تر شدن محیط کار می‌توانند باعث کاهش ترک شغل و

۱. بررسی تأثیر جو اخلاقی و اعتماد کارکنان به همکاران و ناظران.

۲. بررسی تأثیر جو اخلاقی و تمایل کارکنان به ترک کار.

۳. بررسی تأثیر سیاست‌های درک شده سازمانی بر روابط بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی حسابداران.

محدودیت‌های پژوهش

مهم‌ترین محدودیت این پژوهش مربوط به موضوع انتخاب کارکنان با سابقه بیش از سه سال به عنوان مشاور بود چون در برخی از سازمان‌های مورد بررسی تعریف مشخصی از ماهیت انجام کار به وسیله مشاوران ارائه نشده بود.

## References

- 1 Zarei, E.; Ahmadi, F.; Danesh Kohan, A.; and A. Ramezankhani (2016). "Investigating the Relationship between Organizational Commitment and the Quality of Working Life among the Staff of Sare Pole Zahab Health Network", *Journal of Health Promotion Management*, Vol. 5, No. 2, pp. 61-69. [In Persian]
- 2 Salahudina, Sh.; Baharuddin, S.; and M. Safizal (2015). "The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment", *Journal of Economics and Finance*, Vol. 35, pp. 582-590.
- 3 Hassani, M. and Zh. Bashiri (2016). "The Relationship of Ethical Climate with Positive and Negative Organizational Outcomes", *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 10, No.4, pp. 27-36. [In Persian]
- 4 Ravaghi, H.; Shams, L.; Arian

- Khesal, A.; and M. Salehi (2013). "Individual- Organization Proportion, and Organizational Commitment of the Staff of Training Hospitals of Tehran University of Medical Sciences", *Journal of Health Information Management*, Vol. 10, No. 2, pp. 1-11. [In Persian]
- 5 Perry, S.; Hunter, E.; and S. Curral (2016). "Managing the Innovators: Organizational and Professional Commitment among Scientists and Engineers", *Journal of Research Policy*, Vol. 45, pp. 1247-1262.
  - 6 Shah, M.; Marwan, A.; and M. Abualrob (2015). "Teacher Collegiality and Teacher Professional Commitment in Public Secondary Schools in Islamabad, Pakistan", *Journal of Social and Behavioral Sciences*, Vol. 46, pp. 950-954.
  - 7 Malekian, S.; Jafaei Rahni, M.; and B. Khosravi (2013). "The Relationship between Professional Commitment and Ethical View with Profit Management Behavior", *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 9. No. 4, pp. 117-126. [In Persian]
  - 8 Rahimnia, F. and Z. Nik Khah Farkhani (2013). "Investigating the Effect of Ethical Climate of Organization on the Organizational Performance and Desire to Quit the Job", *Modiriati-e-farda Journal*, Vol. 12, No. 37, pp. 139-155. [In Persian]
  - 9 Shafer, W. E. and Z. Wang (2010). "Effects of Ethical Context on Conflict and Commitment among Chinese Accountants", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 25, No. 4, pp. 377-400.
  - 10 Saghafi, A.; Rahmani, H.; and A. Raffie (2010) "Teaching Accounting Ethics in Bachelor's Degree", *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 5, No. 1, pp. 7-8. [In Persian]
  - 11 Gray, R. H. (1992). "Accounting and Environmentalism: An Exploration of the Challenge of Gently Accounting for Accountability, Transparency and Sustainability", *Journal of Accounting Organizations and Society*, Vol. 17, pp. 399-426.
  - 12 Vigilante, B. (2004). "Staffing Woes: The 404 Talent War", *Journal of Accountancy*, Vol. 198, pp. 62-63.
  - 13 Law, P. (2010). "Examination of the Actual Turnover Decisions of Female Auditors in Public Accounting: Evidence from Hong Kong", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 25, pp. 484-502.
  - 14 Suddaby, R.; Gendron, Y.; and H. Lam (2009). "The Organizational Context of Professionalism in Accounting", *Journal of Accounting, Organizations and Society*, Vol. 34, pp. 419-427.
  - 15 Cohen, J. R.; Pant, L. W.; and D. J. Sharp (1998) "The Effect of Gender and Academic Discipline Diversity on the Ethical Evaluations, Ethical Intention and Ethical Orientation of Potential Public Accounting Recruits", *Accounting Horizons*, Vol. 12, pp. 250-270.
  - 16 Siegel, P. H. J.; Rigsby, S.; and J. Agrawal (1995). "Auditor Professional Performance and the Mentor Relationship within the Public Accounting Firm", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 8, pp. 3-22.
  - 17 Kram, K. E. (1983). "Phases of the Mentor Relationship", *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No. 4, pp. 608-625.
  - 18 Porter, L.; Steer, R.; Mowday, P.; and P. Boulian (1974). "Organizational

- Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.
- 19 Tziner, A.; Feleab, M.; and C. Vasiliub (2015). “Relating Ethical Climate, Organizational Justice Perceptions, and Leader-Member Exchange (LMX) in Romanian Organizations”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 31, pp. 51-57.
- 20 Nedkovski, V.; Guerci, M.; De Battisti, F.; and E. Siletti (2017). “Organizational Ethical Climates and Employee's Trust in Colleagues, the Supervisor, and the Organization”, *Journal of Business Research*, Vol. 71, pp. 19-26.
- 21 Mahdavi, Gh. and F. Ebrahimi (2013). “Professional Values and Ethical Perception of Internal Auditors of Iran Medical Sciences Universities”, *Journal of Health Accounting*, Vol. 2, No. 3, pp. 54-67. [In Persian]
- 22 Viator, R. E. and W. R. Pasewark (2005). “Mentorship Separation Tension in the Accounting Profession: The Consequences of Delayed Structural Separation”, *Accounting Organizations and Society*, Vol. 30, pp. 371-387.
- 23 Garvey, B. (1994). “Ancient Greece, MBAs, the Health Service and Georg: Part 1”, *Journal of Education & Training*, Vol. 36, pp. 18-24.
- 24 O'Reilly, D. (2001). “The Mentoring of Employees: Is Your Organization Taking Advantage of this Professional Development Tool?”, *Ohio CPA Journal*, Vol. 60, pp. 51-54
- 25 Noe, R. A. (1988). “An Investigation of the Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships”, *Personnel Psychology*, Vol. 41, pp. 457-479.
- 26 McManus, L. and N. Subramaniam (2014). “Organizational and Professional Commitment of Early Career Accountants: Do Mentoring and Organizational Ethical Climate Matter?”, *Journal of Accounting and Finance*, Vol. 54, pp. 1231-1261.
- 27 Shwartz, G. and Y. Doria (2016). “Looking through the Eyes of Mentors and Novice Teachers Perceptions Regarding Mentoring Experiences”, *Journal of Social and Behavioral Sciences*, Vol. 228, pp. 149-153.
- 28 Yozgat, U. and D. Güngörmez (2015). “The Mediating Role of Social Integration on the Effect of Proactive Socialization Tactics Applied by Newcomers on their Organizational Commitment”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 207, pp. 462-471.
- 29 Gholampour, M and R. Tarighi (2015). “Investigating the Triple Role of Organizational Commitment on the Behavior of Staff of General Offices of Youth Affairs and Sports in Iran”, *Journal of Sport Management*, Vol. 7, No. 4, pp. 575-588. [In Persian]
- 30 Mirzaie, V. (2014). “The Impact of National Culture on Organizational Culture Despite the Mediator Variable of Organizational Commitment”, *The National Management Conference, Organizational Culture and Human Resources Conference*, December 11<sup>th</sup>, Islamic Azad University of Sanandaj. [In Persian]
- 31 Mael, F. A. and B. E. Ashforth (1995). “Loyal from Day One: Biodata, Organizational Identification, and Newcomers”, *Personnel Psychology*, Vol. 48, pp. 309-333.
- 32 Moradi, M.; Khatooni, M.; Jahan

- Hashemi, H.; Zeighami, R.; and M. Sheikhi (2013). "The Relationship of Professional Commitment and Job Satisfaction of Nurses in the Public Hospital Affiliated to Ghazvin University of Medical Sciences", *Medical Ethics*, Vol. 7, No. 24, pp. 55-78. [In Persian]
- 33 Lou, F. and P. Li (2016). "Professional Commitment and Attribution Style of Medical-College Nursing Students in China: A Cross-Sectional Study", *Nurse Education Today*, Vol. 40, pp. 154-160.
- 34 Moosavi Shiri, M.; Salehi, M.; and M. Ahmadnezhad (2015). "Investigating the Relationship of Professional Commitment and Organizational Commitment of Auditors with Inefficient Auditing Behavior", *Accounting and Auditing Research*, No. 27, pp. 34-53. [In Persian]
- 35 Yin Lau, P. Y.; Tong, J. L. Y.; Lien, B. Y. H.; Hsu, Y. C.; and C. L. Chong (2017). "Ethical Work Climate, Employee Commitment and Proactive Customer Service Performance: Test of the Mediating Effects of Organizational Politics", *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol. 35, pp. 20-26.
- 36 Mahdavi, Gh. and F. Ebrahimi (2015). "The Effect of Ethics on the Professional and Organizational Commitment of Accountants (A Case Study: The Universities of Medical Sciences)", *Journal of Health Accounting*, Vol. 4, No. 2, pp. 87-103. [In Persian]
- 37 Nafei, W. A. (2015). "Ethical Climate as a Moderator of the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Industrial Companies in Egypt", *International Journal of Investment Management and Financial Innovations*, Vol. 1, pp. 1-15.
- 38 Hsieh, H. and Y. De Wang (2016). "Linking Perceived Ethical Climate to Organizational Deviance: The Cognitive, Affective, and Attitudinal Mechanisms", *Journal of Business Research*, Vol. 15, pp. 12-26.
- 39 Basher Rubel, M. R.; Hung Kee, D. M.; Quah, C. H.; and N. Newaz Rimi (2016). "Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Garment Industry of Bangladesh", *Journal of Global Business and Organizational Excellence*, Vol. 10, pp. 61-73.
- 40 Ensari, M. S. and M. E. Karabay (2016). "The Mediating Effect of Perceived Ethical Climate on Organizational Commitment, Trust and Turnover Intention Interactions: A Research on Insurance Sector", *Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 15, pp. 47-63.
- 41 Kose, T. (2016). "The Effect of Ethical Leadership on Perceived Organizational Identification: The Mediating Role of Ethical Climate", *The International Journal of Business & Management*, Vol. 4, pp. 368-374.
- 42 Lilly, J.; Duffy, J. A.; and K. Wipawayangkool (2016). "The Impact of Ethical Climate on Organizational Trust and the Role of Business Performance: If Business Performance Increase, Does Ethical Climate Still Matter?", *Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol. 1, pp. 33-49.
- 43 Rok Woo, H. (2017). "Exploratory Study Examining the Joint Impacts of Mentoring and Managerial Coaching on Organizational Commitment", *Journal of Sustainability*, Vol. 9, pp.

- 1-15.
- 44 Aranya, N.; Barak, A.; and J. Amernic (1981). "A Test of Holland's Theory in a Population of Accountants", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 19, pp. 15-24.
- 45 Suddaby, R.; Gendron, Y.; and H. Lam (2009). "The Organizational Context of Professionalism in Accounting", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 34, pp. 419-427.
- 46 Gholamhosseini, E. and A. Esmaili (2011). "Investigating the Effect of Organizational Commitment on the Retention of Human Work Force", *NAJA Human Resources*, Vol. 6, No. 23, pp. 1-24. [In Persian]
- 47 Scandura, T. and A. Viator (1994). "Mentoring in Public Accounting Firms: An Analysis of Mentor-Protégé Relationships, Mentorship Functions and Protégé Turnover Intentions", *Journal of Accounting, Organizations and Society*, Vol. 19, pp. 717-734.
- 48 Hunt, S. D.; Wood, V.; Wood, R.; and L. B. Chonko (1989). "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 53, pp. 79-90.
- 49 Chin, W. W. (1998). "The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling", *Modern Methods for Business Research*, Vol. 259, No. 2, pp. 295-336.
- 50 Stallworth, H. L. (2003). "Mentoring, Organizational Commitment and Intentions to Leave Public Accounting", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 18, pp. 405-418.
- 51 Payne, S. C. and A. H. Huffman (2005). "A Longitudinal Examination of the Influence of Mentoring on Organizational Commitment and Turnover", *Academy of Management Journal*, Vol. 48, pp. 158-168.
- 52 Corzine, J. B.; Buntzman G. F.; and E. T. Busch (1994). "Mentoring, Downsizing, Gender and Career Outcomes", *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 9, pp. 517-528.
- 53 Bolger, R. and A. Somech (2004). "Influence of Teacher Empowerment on Teachers Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools", *Teaching and Teacher Education*, Vol. 20, pp. 277-289.
- 54 Wang, X. and A. Armstrong (2004). "An Empirical Study of PM Professionals' Commitment to their Profession and Employing Organizations, International", *Journal of Project Management*, Vol. 22, pp. 377-386.
- 55 El-Rajabi, M. T. A. (2007). "Organizational-Professional Conflict and Cultural Differences among Auditors in Emerging Markets: The Case of Jordan and Kuwait", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 22, pp. 485-502.
- 56 Mollazehi, A. (2016). "The Relationship between Organizational Justice and Organizational Climate with Organizational Commitment of Teachers in Primary Schools", *New Approaches in Educational Administration*, Vol. 7, No. 2, pp. 201-214. [In Persian]
- 57 Suhaiza, I. (2015). "Effects of Ethical Climate on Organizational Commitment, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Auditor in Malaysia", *Gadja Mada International Journal of Business*, Vol. 17, pp. 139-155.

- 58 Khajavi, M. and E. Barzegar (2016). "The Causal Model of Ambiguity and Role Conflict, Occupational Stress, Occupational Burnout and Turnover Intension of Accountants, Auditors, and Academics in the Field of Accounting", *Journal of Health Accounting*, Vol. 5, No. 1, pp. 21-42. [In Persian]
- 59 Hartmann, N. N.; Rutherford, B. N.; Hamwi, G. A.; and S. B. Friend (2013). "The Effects of Mentoring on Salesperson Commitment", *Journal of Business Research*, Vol. 66, pp. 2294-2300.
- 60 Mariani, B. (2012). "The Effect of Mentoring on Career Satisfaction of Registered Nurses and Intent to Stay in the Nursing Profession", *Journal of Nursing Research and Practice*, Vol. 1, pp. 1-9.