



## جو اخلاقی عامل ترومازای حسابداران و حسابرسان

دکتر ناهید گلچی<sup>۱</sup> ©

دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه

نفیسه گلچی<sup>۲</sup>

کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات آذربایجان شرقی

(تاریخ دریافت: ۴ مرداد ۱۳۹۹؛ تاریخ پذیرش: ۳۰ بهمن ۱۳۹۹)

جو اخلاقی نامناسب می تواند موجب ایجاد لطمات روحی به حسابداران و حسابرسان شود و موجب تأثیر نامطلوب در تصمیم گیریهای اخلاقی آنها گردد. هدف از این پژوهش بررسی اثر انواع جو اخلاقی بر ترومای ( لطمه روحی) وارده بر حسابداران و حسابرسان بانکها است. به همین منظور بانک مسکن مورد مطالعه قرار گرفت.

برای انجام این پژوهش از روش تحقیق آمیخته استفاده شد. در قسمت کیفی نمونه آماری یازده نفری از خبرگان بانکی بصورت غیر تصادفی و هدفمند انتخاب و با استفاده از پرسشنامه نیمه ساختارمند مصاحبه شدند و هجده شاخص برای سنجش پنج نوع جو اخلاقی و نه شاخص برای سه نوع عامل موثر بر ترومای وارد بر حسابداران شناسایی شد. روش تحقیق کمی از نوع توصیفی و همبستگی بود. بر مبنای داده های به دست آمده از مصاحبه ها و سه پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن و اعتماد سازمانی الون و عملکرد شغلی پودساکف پرسشنامه ای تدوین شد و بین هشتاد و چهار نفری از حسابداران و حسابرسان بانک مسکن توزیع شد و نتایج حاکی از اثر مثبت و معنی دار جو ابزاری و اثر منفی و معنی داری جو های اخلاقی حرفه گرایی، مقرراتی، مستقل و مراقبتی روی ترومای حسابداران بود. همچنین جو اخلاقی ابزاری قوی ترین جو اخلاقی حاکم بر حسابداران شناسایی شد.

**واژه های کلیدی:** جو اخلاقی، تروما، حسابدار، حسابرس، روش آمیخته.

<sup>1</sup> nahidgolchi@yahoo.com

<sup>2</sup> nafisehgolchi@gmail.com

## مقدمه

محیط همچون تارهای تسخیر کننده انبوهی است که جسورانه بر پیکر هر یک از افراد جامعه تنیده شده است. رابطه بین محیط و انسان، رابطه بین خانه عنکبوت و طعمه گرفتار شده اش می باشد. بنابراین محیط بد تأثیرات بدی نیز به همراه دارد. جهت نیل به مقصود لازم است مثال یک حسابدار مطرح شود که در محیط حرفه ای خود شاهد رفتار غیر اخلاقی همکاران و مدیران شرکت باشد و همچنین در محیط زندگی اش، شاهد بداخلاقی همسالان خود، فعالان عرصه اقتصاد، بداخلاقی سیاسیون و فساد مالی سایر افراد وابسته به مقامات ارشد یک کشور باشد. در این شرایط به نظر می رسد حسابدار مزبور در مواجهه با این اوضاع و با کمی چاشنی فشار و تهدید سازمانی نخواهد یا نتواند در برابر تقاضاهای غیر اخلاقی مافوق خود مقاومت چندانی به خرج ندهد [۸]. در واقع محیط می تواند به عنوان عامل ترومازا بر حسابداران تلقی شود. تروما آسیبی است که از خارج بدن به انسان وارد می شود. ضربه روحی<sup>۱</sup> است، که با تأثیر بر توانایی افراد موجب از دست دادن استعداد آنها و تحلیل انرژی سازمان می شود [۱۹].

اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سر و کار دارد [۱۳]. جو اخلاقی<sup>۲</sup> به عنوان بخشی از شخصیت سازمان موید الگوهایی است که رفتار کارکنان را هدایت و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می دهد [۲۱].

حسابداران و حسابرسان شاغلینی هستند که با حفظ اصول اخلاقی همواره باید جامعه را صاحب کار خود بدانند و خود را در مقابل جامعه مسئول بدانند. در شرایط فعلی در حدود ۳۴۰ هزار شرکت ثبت شده در ایران در حال فعالیت موجود است. با توجه به اینکه تعداد حسابرسان تنها در حدود ۴۰ هزار نفر است و این نشاندهنده این است که نسبت ۱ به ۸/۵ حسابرسان به شرکتها حاکی از نبود فرهنگ پذیرش حسابرس و نقش ضروری آن در ایران است. در واقع می توان گفت فرهنگ حسابخواهی در جامعه ایران کم رنگ است [۱۴]. در بانکهای کشور نیز حدود ۲۳۴ میلیون کارت بانکی صادر شده و فعال است که صاحبان آن از طریق شعب بانکی و ۲۰۰ هزار دستگاه خودپرداز به صورت روزانه تراکنش های مالی انجام می دهند. به دلیل حجم بالای تراکنش های مالی و تسهیلات پرداختی بانکها در داخل سازمان علاوه بر تدوین مشاغل رسمی حسابداری، مشاغل حسابرسی داخلی را تعریف کردند. اما اینکه تا چه حد این حسابداران و حسابرسان داخلی می توانند در دوراهی اخلاقیات حرفه ای و تحکیمات مافوقشان راه درست را انتخاب کنند، بسیار با اهمیت است. در بانکها چه نوع جو اخلاقی حاکم است. آیا جوی حاکم است که حسابرسان و حسابداران به راحتی می توانند به اصول حرفه ای و قوانین پایبند باشند یا جوی حاکم است که افراد به جای اینکه خود را در قبال جامعه پاسخگو بدانند، تنها به فکر کسب منافع شخصی یا منفعتهای گروهی که خود را بدان متعلق می دانند، هستند.

<sup>1</sup> Trauma

<sup>2</sup> Ethical climate

بنابراین این پژوهش با دو هدف انجام می شود، اول شناسایی قوی ترین جو اخلاقی حاکم در نظام بانکی که می تواند روی حسابداران و حسابرسان اثر بگذارد. دوم بررسی اثر هر یک از جو های اخلاقی ابزاری، مقرراتی، مراقبتی، مستقل و حرفه ای بر سه نوع عامل ترومازای حسابداران و حسابرسان در نظام بانکی اعم از بعد اعتمادی، بعد وظیفه ای و بعد زمینه ای.

### مسأله و اهمیت آن

نظریه یادگیری اجتماعی عوامل درونی و بیرونی را در تعیین و بروز رفتار انسان مؤثر می داند. سازمانها نیز از مجموع افرادی که برای نیل به اهداف مشخصی باهم فعالیت می کنند، تشکیل شده است. هر یک از این افراد نیازهایی دارند که خواهان برآورده شدن آنها در حین خدمت سازمانی هستند. نیاز عاملی است که انسانها را به بروز رفتار و انجام کارهایی وادار می کند. نیاز به حفظ شرایط فردی و سازمانی، نیاز به رفع مشکلات اقتصادی شاید یکی از اصلی ترین نیازهای هر یک از افراد شاغل در سازمان است. حسابداران و حسابرسان نیز همچون سایرین نیازهایی دارند که برای نیل به آنها احتمال دارد به بروز بد اخلاقی هایی در تهیه و تنظیم اطلاعات مالی نادرست و تحریف صورتهای مالی دست بزنند [۸]

بانکها موسساتی هستند که برای انجام شرح وظایف خطیر خود به عنوان امانت دار سپرده های مردم، به گردش درآوردن نقدینگی موجود در جامعه به شیوه درست و عادلانه نیاز دارند. عملکرد درست و اخلاقی بانکها باعث رونق کار و تولید در جامعه می شود. در واقع این بانکها هستند که با گردش نقدینگی و با کمک به اقتصاد تولید، چرخ اقتصادی یک کشور را می چرخانند [۱۰] و در این میان هر بانکی چه خصوصی و چه دولتی موظف و متعهد به مسئولیت پذیری اقتصادی خود هستند. اگر بانکها درست عمل نکنند و حسابداران و حسابرسان آنها خود را ملزم به رعایت انجام کار درست و اخلاقی ندانند، حقوق دولت و ملت را پایمال کرده اند. بنابراین ضروری است حسابداران و حسابرسان بانکها در سه سنگر، اخلاقی و انسانی عمل کنند.

اول به دلیل رسالت بانکها در قبال جامعه و گردش صحیح نقدینگی که از مردم به امانت گرفته شده، حسابرسان بانکها می بایست با اعتبار سنجی دقیق و بررسی موشکافانه نسبتهای بدهی در ترازنامه شرکتهای درخواست کننده وام، اقدام به پرداخت تسهیلات بانکی نمایند تا بازگشت منابعی که صاحب اصلی آن مردم هستند در سرسید مقرر و به صورت کامل صورت گیرد. هرگونه اغماض یا جهت دهی سودمندانه به نفع گیرنده وام یا شخص حسابرس بانک به طوری که منافع بانک به خط افتد، مصداق بداخلاقی حرفه ای محسوب می شود.

دوم اینکه حسابداران بانک باید در تدوین صورتهای مالی، محاسبه روش های حسابداری سود مشمول مالیات بانک، جنبه های اخلاقی را رعایت نمایند و از تغییر و تحریف اطلاعات مالی و ارائه تصویری غیر واقعی از شرایط مالی بانک غیر خود داری نمایند.

سوم اینکه تصمیم گیری در خصوص اموری در داخل بانک برعهده مدیران و حسابداران است که می تواند جایگاه غیر اخلاقی بیابد. بر اساس فرضیه « طرح پاداش و تئوری اثباتی حسابداری » مدیران برای افزایش میزان پاداش و دستمزد خود، از روش های حسابداری خاصی استفاده خواهند کرد که سود دوره

آتی به دوره جاری منتقل گردد. این روش غیر اخلاقی است که موجبات فرصت طلبی مدیران و تنزل اعتبار و جایگاه حسابداران و حسابرسان می شود. در سالهای اخیر مدیران، حسابداران و حسابرسان شرکت های بزرگی نظیر انرون، تایکو، رایت آید، ورد کام، گریس، سن دانت، سان بیم، لیونت و آرتور اندرسن برای گزارش سود بیشتر و فریب سرمایه گذاران متوسل به تقلب های حسابداری و حسابرسی شده اند و این موضوع منجر به ایجاد بحران و عدم اعتماد جامعه به خدمات حسابداری و حسابرسی شده است [۸]. در کشور ما نیز در دهه گذشته به دلیل پرداخت تسهیلات کلان بانکی بدون بازگشت، چشم پوشی از قرار گرفتن وضعیت برخی بانکهای دولتی در موقعیت ماده ۱۴۱ قانون تجاری، ورشکستگی مؤسسات مالی و اعتباری و عدم باز پرداخت دیون سپرده گزاران و ... سایه بی اعتمادی به مدیران، حسابداران و حسابرسان بانکی را پررنگ تر کرده است.

### ادبیات تحقیق

در سازمان ها و شرکت های امروزی، در کنار فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی، تغییراتی شکل می گیرد که باید مراقب تاثیر آن بر سلامتی جسم و روان کارکنان باشیم [۱۶]. حسابداران که جمعیتی از کارکنان هر شرکت را تشکیل می دهند همواره در جریانات تصمیم گیری و تصمیم سازی مالی مدیران شرکتها قرار می گیرند و به تبع احتمال اعمال فشار بر آنها جهت انجام اموری به نفع شرکت و مدیران و به ضرر جامعه وجود دارد.

وجود یک محیط سالم و بدون تنش می تواند از ایجاد فشارهای روحی بر حسابداران بکاهد. برای جلوگیری از فشارهای روحی که به کارکنان شرکتها وارد می شود، قانون تأمین بهداشت و ایمنی کار در سال ۱۹۷۰ در آمریکا به تصویب رسید تا به شاغلین اطمینان بدهد که در شرایط کاری ایمن کار می کنند [۲۸]. در سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ لازمه اینکه ایران کشوری با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در منطقه شود، سلامت و عملکرد درست منابع انسانی به عنوان یک ضرورت مورد توجه قرار گرفته است [۴] که پیش زمینه آن ایجاد محیط سازمانی با جو اخلاقی مناسب است. مدل پنج بعدی جو اخلاقی شامل جو مراقبتی<sup>۱</sup>، جو حرفه گرایی<sup>۲</sup>، جو مقرراتی<sup>۳</sup>، جو مستقل<sup>۴</sup>، جو ابزاری<sup>۵</sup> است [۱۷]. در جو اخلاقی مراقبتی کارکنان در هنگام تصمیم گیری برای انجام کارها به حقوق دیگران می اندیشند و به رفاه افراد درون و بیرون شرکت توجه می کنند. مانند گروه های کاری نیمه مختار یا گروه های کاری مشارکتی [۱۵]. در جو اخلاق حرفه گرایی کارکنان به دستورات سیستمهای خارجی مانند کتاب مقدس یا مقررات حرفه ای جهانی بیشتر از خواسته های داخل شرکت توجه دارند مثل پزشکان و وکلای حرفه ای. در جو اخلاقی مقرراتی هر کس در شرکت که بیشتر و بهتر از قوانین سازمانی

<sup>1</sup> Caring Climate

<sup>2</sup> Professionalism Climate

<sup>3</sup> Rules Climate

<sup>4</sup> Independence Climate

<sup>5</sup> Instrumental Climate

تبعیت کند فردی اخلاقی تر محسوب می شود، عموماً سازمانهای بروکراتیک از چنین جو اخلاقی برخوردار هستند. در جو اخلاقی مستقل افراد بر طبق اعتقادات اخلاقی و اصول پذیرفته شده شخصی خود اقدام و عمل می کنند، مانند افراد حرفه ای سازمانهایی با ساختار<sup>۷</sup> نیمه رسمی که خلاقیت و نوآوری در آنها مهم است [۲۷]. در جو اخلاقی ابزاری افراد دنبال سود شخصی یا گروهی که به آن تعلق دارند، هستند. از نشانه های این جو اخلاقی گفتگو کم افراد در سازمان بایکدیگر است و در نتیجه سکوت سازمانی و فریبکاری چنین سازمانی را فرا می گیرد [۲۳]. در برخی مطالعات جو حرفه گرایی بالاترین سطح و جو ابزاری در پایین ترین سطح اخلاقی ارزیابی شده اند [۲۲].

یکی از وظایف مدیریت در هر شرکت و سازمانی، حفظ و نگهداشت منابع انسانی و تلاش جهت حضور فعال و بلند مدت کارکنان در سازمان است (۱۷). اگر مدیریت از تاثیر عوامل غیر روئیت داخل سازمانی مانند جو اخلاقی بر رفتار و عملکرد کارکنان غافل شود احتمال پیشروی سازمان تا انهدال وجود دارد. بعضی از سازمانها مانند سازمانهای سیاسی و مالی، مانند مؤسسات مالی و اعتباری و بانکها به دلیل ماهیت کاری، کارکنانشان بیش از سایر سازمان ها در معرض آسیب های روحی و جسمی قرار می گیرند و در واقع آن ها سازمانهای ترومازا هستند [۲۵]. بانکها بدلیل مخاطره در ثبت مبالغ بالا، جعل و سرقت اسناد، احتمال تغییر و تحریف اعداد و ارقام، توهین های شایع به کارکنان بانک، الزامات قانونی در پاسخگویی بهنگام و دقیق و الزامات قانونی و تکلیفی از جانب بانک مرکزی و سازمان های بالادستی، از جمله سازمانهای ترومازا محسوب می شوند. از مشخصه های منابع انسانی ترومازده، استرس و اضطراب، افسردگی، ترس و عصبانیت، ناامیدی، بدبینی، بی انگیزگی، سستی [۲۰] و بی اعتمادی نسبت به همکاران است [۴]. حسابداران و حسابرسان که از با اهمیت ترین منابع انسانی بانک ها به حساب می آیند نیز در خطر ترومازدگی هستند. عوامل موثر بر ترومای حسابداران در سه بعد بررسی می شود. بعد نخست از نگاه اعتمادی به معنی عوامل موثر بر ایجاد یا سلب اعتماد<sup>۱</sup> در حسابداران و حسابرسان در نظر گرفته می شود. بعد دوم به عملکرد حسابداران و حسابرسان توجه دارد و خود شامل دو بعد وظیفه ای<sup>۲</sup> و زمینه ای<sup>۳</sup> است. بعد وظیفه ای به معنی عوامل موثر بر انجام وظایف شغلی حسابداران و حسابرسان است. بعد زمینه ای به معنی عوامل موثر بر رفتار حسابداران و حسابرسان [۲۴] می شود.

## روش

این تحقیق از نوع کاربردی و به روش آمیخته (کیفی و کمی) است. در بخش کیفی از تحلیل تم<sup>۴</sup> استفاده شد. جامعه آماری کارکنان رسمی بانکهای ایران و نمونه آماری ۱۱ نفر از خبرگان بصورت غیر تصادفی و هدفمند با ویژگی های جمعیت شناختی طبق جدول شماره ۱ انتخاب شدند.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناسی نمونه پژوهشی بخش کیفی

<sup>۱</sup> Trust

<sup>۲</sup> Task

<sup>۳</sup> Contextual

<sup>۴</sup> Theme Analysis Method

درصد	فراوانی	عنوان
2/18	2	تا ۱۰ سال
3/27	3	از ۱۰ تا ۲۰ سال
3/36	4	از ۲۰ تا ۳۰ سال
2/18	2	بالاتر از ۳۰ سال
100	11	کل
5/54	6	مدیریتی سازمانی
5/45	5	استاد دانشگاه
100	11	کل
5/54	6	بانک مسکن
5/45	5	دانشگاه
5/45	5	بانک مسکن و دانشگاه
100	11	کل
5/54	6	فوق لیسانس
5/45	5	دکتری و دانشجوی دکتری
100	11	کل
11	100	مدیریت دولتی/مالی/آموزشی/بازرگانی/صنعتی/ اجرایی/فناوری اطلاعات/کارآفرینی
		بانکداری/اقتصاد/حسابداری
0	0	سایر (حقوق، معماری، ادبیات فارسی)
1	100	کل

پرسشنامه نیمه ساختارمند برمبنای پرسشنامه استاندارد ویکتور و کولن<sup>۱</sup> با هجده شاخص برای جو اخلاقی و پرسشنامه های عملکرد پودساکف<sup>۲</sup> و اعتماد الونن<sup>۳</sup> معرفی سه متغیر برای عوامل ترومازای موثر در بحث عملکرد وظیفه ای، زمینه ای و اعتمادی طراحی شد. توسط پانزده نفر از اساتید دانشگاه روایی آن تأیید

<sup>1</sup> Victor & Cullen

<sup>2</sup> Podsakoff

<sup>3</sup> Ellonen

شد و پایایی ابزار به میزان ۰/۷۹ مورد تأیید واقع شد. در نهایت بر اساس پرسش نامه ها و داده های به دست آمده از مصاحبه نه شاخص برای عوامل ترومازای حسابداران بدست آمد. در بخش کمی تحقیق که از نوع توصیفی و همبستگی بود، جامعه آماری چهل و دو نفر حسابداران و چهل و دو نفر حسابرسان بانک مسکن بودند که جدول شماره ۲ ویژگی های جمعیت شناسی آنها را توصیف می کند.

جدول ۲: ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان

متغیر	طبقات	تعداد	درصد	متغیر	طبقات	تعداد	درصد
سن (به سال) سن	کمتر از ۳۰	23	4.27	تحصیلات تحصیلات	دیپلم	3	8.3
	۳۱ تا ۳۶	14	6.16		کاردانی	4	6.4
	۳۷ تا ۴۲	31	37		کارشناسی	51	7.60
	۴۳ تا ۴۸	8	5.9		کارشناسی ارشد	26	31
سمت	بالای ۴۹	8	5.9	سابقه	زیر ۵	22	2.26
	حسابدار	42	50		۵ تا ۱۰	12	2.14
	حسابرس	42	50		۱۰ تا ۱۵	22	3.26
جنس	مرد	56	7.66		۱۵ تا ۲۰	17	2.20
	زن	28	3.33		بالتر از ۲۰	11	1.13
				کل	84	100	

طبق جدول شماره ۳، پایایی متغیرها بالاتر از ۰/۸ و مناسب ارزیابی شد. روایی همگرا به دلیل اینکه میانگین واریانس استخراج شده (AVE) (بیشتر از ۰/۵ بود قابل قبول است. چون مقدار میانگین واریانس استخراج شده از مقدار مجذور میانگین واریانس) (MSV) تمام متغیرها کمتر است و مقدار ریشه دوم واریانس تبیین شده از تمامی ضرایب همبستگی هر متغیر با سایر متغیرها بیشتر است روایی واگرا نیز تأیید شد. پس مدل از روایی واگرا و همگرای مختص مدل معادلات ساختاری ۱۳ برخوردار است. در این پژوهش از آزمونهای پارامتریک استفاده شد و با روش آماری معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار SPSS و LISREL انجام شد.

#### یافته ها

تمام متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال بودند. طبق جدول شماره ۳ جو اخلاقی ابزاری با میانگین ۱۳/۲۳ قوی ترین جو در بین انواع جو اخلاقی در بانک شناخته شد و جو حرفه گرایی با میانگین ۹/۳۸ ضعیف ترین نوع جو اخلاقی موجود شناخته شد.

#### جدول ۳: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	مولفه	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
جو اخلاقی	جو مراقبتی	89.12	22.2	7	18
	جو ابزاری	23.13	61.2	8	20
	جو حرفه گرایی	38.9	07.2	4	13
	جو مقرراتی	63.9	18.2	4	15
	جو مستقل	68.10	43.2	5	16

بارهای عاملی هر یک از هجده شاخص مربوط به جو اخلاقی و نه شاخص عوامل ترومازای حسابداران و حسابرسان بر اساس جدول شماره ۴ همگی بالاتر از ۰/۵ و در فاصله اطمینان ۹۵٪ معنی دار هستند که نشان دهنده میزانی از واریانس های شاخص ها است که توسط متغیر مکنون خود توضیح داده می شوند.

#### جدول ۴: شاخص ها، روایی همگرا و پایایی

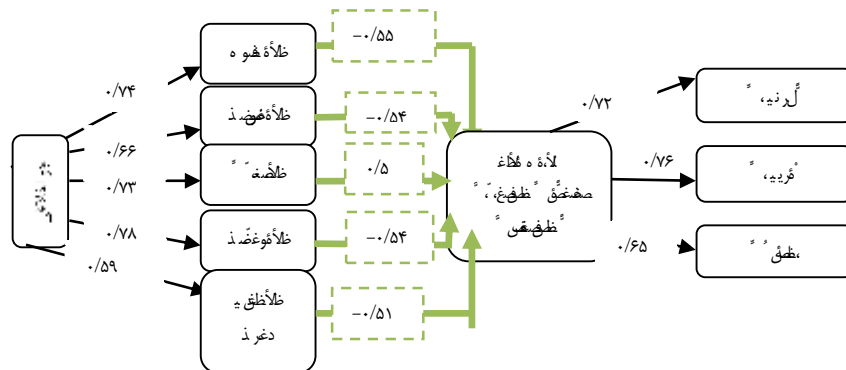
پایایی	روایی				شاخص	متغیر
	AVE میانگین واریانس استخراج شده	MSV حداکثر مجذور واریانس مشترک	tvalue	بارهای عاملی ( $\lambda$ )		
858.0	590.0	407.0	77.14	86.0	A1 اهمیت خیر و صلاح تیم	جو مراقبتی
			24.11	71.0	A2 انجام آموزشسته عموم	
			01.7	78.0	A3 کارآمدترین راه، راه درست	
			24.7	81.0	A4 انتظار انجام وظایف از هر کس	
744.0	514.0	171.0	36.9	77.0	B1 افراد بدنبال حفظ منافع خود	جو ابزاری
			50.8	81.0	B2 نبود جایی در سازمان برای اخلاق	
			01.11	71.0	B3 کار غیر مرغوب، متضاد با منافع تیم	
			01.9	60.0	B4 هر کس به فکر خویش	
802.0	591.0	681.0	05.11	65.0	C1 معیار حرفه ای و رای ملاحظیات	حرفه گرایی
			15.9	68.0	C2 اهمیت به مسائل اخلاق حرفه ای	
			29.10	59.0	C3 پیروی بی استثنا از معیارهای حقوقی	
816.0	571.0	286.0	91.10	74.0	D1 اهمیت به مقررات سازمانی	مقرراتی



پایایی	روایی			شاخص	متغیر	
	$\alpha$ کروناخ	AVE میانگین واریانس استخراج شده	MSV حداکثر مجذور واریانس مشترک			tvalue
			88.8	72.0	وفاداری به قوانین و رویه ها D2	
			79.10	65.0	حصول موفقیت با عمل به قانون D3	
887.0	669.0	508.0	12.12	79.0	پیروی از باورهای اخلاقی شخصی E1	مستقل
			57.11	83.0	تصمیم شخصی درمورد درستی یا ... E2	
			51.12	76.0	احترام به ادراک افراد از درستی یا ... E3	
			45.11	71.0	هدایت فردی با اصول شخصی E4	
895.0	662.0	407.0	45.12	72.0	اشتباهات و خطاهای کاری کارکنان F1	وظیفه ای
			06.16	89.0	بروزکارهای غیر اثربخش مانند رسوایی اخلاقی، اداری، مالی F2	
			71.14	88.0	غیبت غیر موجه همکاران F3	
887.0	645.0	551.0	49.10	67.0	وجود مشکل در روابط فردی اعضای سازمان G1	زمینه ای
			62.11	71.0	توجه کارکنان به نکات منفی سازمان G2	
			02.11	7.0	بی رحمی کارکنان نسبت به همکارانشان G3	
854.0	692.0	281.0	81.12	82.0	قلت اعتبار درون سازمانی افراد H1	اعتمادی
			08.11	71.0	نداشتن حس عدالت در سازمان H2	
			91.10	72.0	نبود رفتارگشوده و صادقانه همکاران H3	

نگاره شماره ۱ نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ (آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶+) جو ابزاری بر عوامل ترومازای حسابداران اثر مثبت و معناداری داشته است. اما متغیرهای جو مقرراتی، جو مستقل، جو حرفه گرایی و جو مراقبتی بر عوامل ترومازای حسابداران اثر منفی و معناداری داشته است. همچنین نتایج حاکی از برازش خوب مدل بود.

نگاره ۱: ضرایب استاندارد مدل



### بحث

نتایج این پژوهش حاکی از این است که هر چه متغیر جو اخلاقی ابزاری در بانکها تقویت شود عوامل ترومازا بر روی حسابداران و حسابرسان نیز تقویت می شوند، بنابراین با نتیجه تحقیقاتی مبنی بر رابطه منفی جو اخلاقی با استرس شغلی و قصد ترک شغل [۱۲] هماهنگ است. همچنین با افزایش جو مراقبتی، جو مستقل، جو حرفه گرایی و جو مقرراتی عوامل ترومازای حسابداران و حسابرسان کاهش می یابند، پس با نتایج تحقیقاتی مبنی بر اثر جو اخلاقی بر اعتماد به سرپرستان و اعتماد سازمانی [۲۶] و نتایج تحقیقاتی که اجزاء رهبری خیرخواهانه با میانجی گری جو اخلاقی بر رفتار کارکنان در سازمان اثر مثبت و معنی داری دارد [۱۸] همسو است. نتایج تحقیقی که سبک های رهبری را بر نحوه مدیریت ضربات روانی کارکنان موثر می دانست [۲] و تحقیقی که رابطه عکس هشیاری سازمانی<sup>۱۴</sup> با ترومای سازمانی<sup>۱۵</sup> و نقش میانجی هوش سیاسی<sup>۱۶</sup> را اثبات کرد [۷] با نتایج این تحقیق از آن جهت همخوانی دارد که با عوامل سازمانی می توان بر عوامل ترومازای حسابداران و حسابرسان اثر گذاشت. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقی که در مدل چهار مولفه ای اثرگذار خود مولفه ارزشهای اخلاقی - فرهنگی را برای مقابله با ترومای سازمانی ارائه کردند [۹] مطابقت دارد.

### نتیجه گیری

بر اساس گزارش های سازمان بهداشت جهانی از هر چهار نفر یک نفر در طول زندگی کاری خود دچار یک لطمه روحی می شود و از آن رنج می برد. حسابرسان و حسابداران بانکها از این قاعده مستثنی نیستند و به دلیل ماهیت کاری و لزوم مقاومت و بعضاً مقابله با مدیران شرکتها و سازمانها احتمال لطمه های روحی به آنها افزایش می یابد. هر پنج بعد جو اخلاقی در بانکها وجود دارد ولی متاسفانه جو ابزاری که نامناسب ترین نوع جو اخلاقی محسوب می شود، قوی تر از بقیه است و به همین دلیل توجه به منافع شخصی و نه منافع جامعه در بانکها در الویت انتخاب قرار می گیرد. جو حرفه گرایی که بهترین جو اخلاقی برای مشاغل تخصصی مانند حسابرسی و حسابداری است از سایر جو های اخلاقی در بانکها کم رنگ تر است. بنابراین در بانکها اجازه عملکرد حرفه ای به حسابرسان و حسابداران به راحتی صادر نمی شود. بنابراین ادامه این روند نه تنها برای حسابداران و حسابرسان خطرناک است بلکه برای تمامی کارکنان

بانک و به تبع جامعه مخاطره آمیز است. لذا در ابتدا باید مدیران شرکتها و سازمانها را از وجود چنین جوی آگاه کرد و با آموزش آنها نسبت به تضعیف جو ابزاری در بانکها می تواند عامل لطمه زنده بر حسابداران و حسابرسان باشد را کاهش داد. آموزش های اولیه اصول حسابداری می تواند به ایجاد نگاه تخصصی در مدیران نسبت به شرکت کمک کننده باشد و شاید از این طریق بتوان جایگاه واقعی حسابداران و حسابرسان را به مدیران تفهیم کرد تا تاب آوری آنها در مقابل گزارشات تخصصی حسابرسان افزایش یابد. از طرفی با استفاده از ابزارهای انگیزشی مانند پرداخت پاداش های مادی و معرفی حسابداران و حسابرسان اخلاق مند، چهار جو اخلاقی دیگر از جمله جو حرفه گرایی، جو مقرراتی، جو مستقل و جو مراقبتی را تقویت بر عوامل ترومازای حسابداران و حسابرسان در بانکها مقابله کرد.

#### فهرست منابع

۱. ابراهیمی رومنجانی، مجتبی و مخملباف، احمد و زین الدینی میمند، فاطمه، (۱۳۹۷)، "جایگاه اخلاق در علوم مالی"، **اخلاق در علوم و فناوری**، دوره ۱۲، شماره ۱، صفحات ۱-۱۱.
۲. احمدی، فریدون و فرهی، علی و میاندراری ف کمال و شیرازی، اسکندر، (۱۳۹۴)، "طراحی و تبیین ابعاد سازمانی مدل سازمان حافظ کارکنان از ضربات روانی"، **تحقیقات منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)**، دوره ۷، شماره ۲، صفحات ۲۰۹-۲۳۶.
۳. اسپکتور، پل، (۱۳۸۷)، **روانشناسی سازمان های صنعتی**، ترجمه شده توسط محمدی، تهران، ارسباران، صفحات، ۶۸-۹۰.
۴. دفتر مقام معظم رهبری. سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴. [www.khamenei.ir](http://www.khamenei.ir) (دسترسی ۹۵/۸/۱).
۵. حسنی، محمد و عباسی خالجیری، سمیرا و قلاوندی، حسن، (۱۳۹۶)، تحلیل رابطه فعالیت های منابع انسانی با نگرش مثبت به کار و اخلاق سازمانی"، **اخلاق در علوم و فناوری**، دوره ۱۱، شماره ۴، صفحات ۱-۱۱.
۶. سرلک، محمد علی و شیرازی، علی و کولیوند، پیرحسین، (۱۳۹۴)، **مدیریت سازمانهای ترومایی**، تهران، میر ماه، صفحات ۱۰۲-۱۱۴.
۷. سپهوند، رضا و زارع، فرجام، (۱۳۹۶)، "نقش هشیاری سازمانی بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی مدیران"، **پژوهش های مدیریت منابع سازمانی دانشگاه تربیت مدرس**، دوره ۷، شماره ۴، صفحات ۹۷-۱۱۳.
۸. عصری، جعفر، (۱۳۹۷)، "درخت بد اخلاقی حسابداری"، **مطالعات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، شماره ۲۵، صفحات ۸۷-۹۸.
۹. کولیوند، پیرحسین و سرلک، امیر علی، (۱۳۹۶)، "تروما سازمانی در بیمارستانهای خصوصی و راهکارهای کاهش آن: مطالعه موردی بیمارستان خاتم الانبیا"، **مدیریت چهارگانه سازمانهای دولتی**، دوره ۴، شماره ۱، صفحات ۱۰۹-۱۲۰.

۱۰. مظاهری، حسین، (۱۳۸۸)، **اخلاق در اداره**، موسسه بوستان کتاب، قم، صفحه ۲۱.
۱۱. مشبکی، اصغر، (۱۳۷۷)، "نگاهی تازه به مفهوم وجدان ایمانی (کاری) در ارتقاء سطح بهره وری سازمان"، **اقتصاد و مدیریت**؛ دوره ۹، شماره ۱، صفحات ۱۳۱-۱۴۳.
۱۲. منتخب یگانه، محمد، (۱۳۹۳)، "رابطه جو اخلاقی با بهزیستی روانشناختی ارزیابی مرکزی و تبادل رهبری"، پایان نامه کارشناسی ارشد، اهواز، دانشگاه شهید چمران .
۱۳. نیکپور، امین و منطری، علیرضا و سلاجیق، سنجر و عرب پور، علیرضا، (۱۳۹۵)، "رابطه بین پایبندی کارکنان از معیارهای اخلاقی با فساد اداری و ارائه مدل"، **اخلاق در علوم و فناوری**، دوره ۱۱، شماره ۳، صفحات ۸۷-۹۷.
۱۴. همایش تخصصی حسابرسان، حسابداران و مدیران ارشد، (۱۳۹۸)، انجمن حسابداری ایران، تهران، نخستین همایش شهریورماه.
15. Appelbaum Steven H & kyle J Deguire (2005), " **The relationship of ethical to deviant workplace behavior** " , United Kingdom, Emerald group publishing ؛ P.43-55 .
16. Deklark, Mias Klark,(2007), "Healing Emotional Truma in organization: an O.D. Framework and Case Study", **Organization Development Journal**; 25(2):49-55.
17. Elci , Meral & Alpkan , Lutfihatc,(2009), "The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfication", **Journal of Business Ethics**; 84(1):297-311.
18. Ghosh ,Koustab,(2015), " Benevolent leadership in not-for-profit organizations", **Leadership & Organization Development Journal**; 36 (5): 592 – 611.
19. Hormann ,Shana & Vivian, Pat,(2005), "Toward an understanding of traumatized organizations and how to intervene in them", **Traumatology Journal** ;11(3):159-169.
20. Hormann ,Shana & Vivian, Pat,(2015), "Persistent Traumatization in Nonprofit Organization " , **OD Practitioner**; 47(1):25-30.
21. Liu, Anita & Fllows ,Richard,(2004), "surveyors perspectives on ethical in organizational ,culture engineering construction and architectural management", **Emerald Group Publishing Limited**,11(6):438-449.
22. Leung , Anna,(2007), "Matching ethical work climate ti in-role and extra-role behaviors in a collective work setting " , **Journal of business ethics**;79(1):43-55.
23. Martin , Kelly D & Cullen John B.(2006). "Continuities & Extentions of Ethical Climate Theory : A Climate Theory : A Meta-Analytic Review", *Journal of Business Ethics* ; 69(1):175-194.
24. Motovidlo , Stephan J,(2003), "Job performance", **Industrial and organization psychology**;12(1):39-55.
25. SamGnanakkan , Samson,(2010), "Mediating role of organizational commitment on HR practices and turnover intention among ICT professionals", **Researchgate** ; 10(1): 1-39.
26. Simha ,Aditya & Stachowicz-Stanusch, Agata,(2015), "The effect of ethical climate on trust in supervisor and trust in organization in a polishcontext" **United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited**.P.53.

27. Tasi Ming-Tien, Huang Chun-Chen.( 2008). “**The relationship among ethical climate toys , facets of job satisfaction and three component of organization commitment , a study of nurses in Taiwan**”. Journal of business ethics;80(3): 565-581.
28. Tehrani , Noreen & Cox , Sara Jane & Cox ,Tom,(2010),”Assessing the impact of stressful incidents in organizations ,the development of an extended impact of events scale,Taylor Francis Health Sciences”, **Counseling Psychology Quarterly**;15(2):191-200.



## **The ethical climate is the cause of the trauma on accountants and auditors**

**Nahid Golchi (PhD)<sup>1</sup>©**

Ph.D in Public Administration, Department of Public Administration, college of human science, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh , Iran

**Nafiseh Golchi<sup>2</sup>**

Master of Accounting, East Azerbaijan branch of Science & research, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

(Received: 27 July 2020; Accepted: 18 February 2021)

Improper ethical climate in organizations can cause moral damage to accountants and auditors, and affects on their ethical decisions. The purpose of this study was to investigate the effect of various of ethical climate on trauma (psychological damage) inflicted on accountants and auditors of banks. For this purpose, the Housing bank was studied.

Mixed research method was used to conduct this research. In the qualitative part of the statistical sample, eleven banking experts were selected non-randomly and purposefully. They were interviewed using a semi-structured questionnaire. Eighteen indicators were identified to measure five types of ethical climate and nine indicators were identified for three types of factors affecting accountants' trauma.

The research method was quantitative, descriptive and correlational. Based on the data obtained from the interviews and three questionnaires, the ethical climate of Victor and Cullen, Elonen's organizational trust and Podsakov's job performance, the questionnaire was prepared and distributed among eighty-four accountants and auditors of the Housing Bank.

The results showed a positive and significant effect of instrumental climate and a negative and significant effect of professional , supervisory , independent and caring ethical climate on accountants' trauma. Also instrumental ethical climate is recognized as the strongest ethical environment governing accountants.

**Keywords:** Ethics, Trauma, Accountant, Auditor, Mixed Method.

---

<sup>1</sup> nahidgolchi@yahoo.com ©(Corresponding Author)

<sup>2</sup> nafiseh golchi@gmail.com