

# Occupational Psychology

## ORIGINAL ARTICLE

## Comparison of Quality of Work Life and Moral Courage in Auditors with and Without Training in the Professional Code of Conduct

Hasan Abdollahzadeh<sup>1</sup>, Vahid Amin<sup>\*2</sup>, Marzieh Hedayat Mehr<sup>3</sup>

1 Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Instructor, Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3 MS.c. Student, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

### Correspondence

Vahid Amin  
Email: [v.amin@pnu.ac.ir](mailto:v.amin@pnu.ac.ir)

### How to cite

Abdollahzadeh, H. Amin, V. Hedayat Mehr, M. (2023). Comparison of Quality of Work Life and Moral Courage in Auditors with and Without Training in the Professional Code of Conduct. *Occupational Psychology*, 2 (3), 43-54.

### ABSTRACT

The present study conducted with the aim of comparing the quality of work life and moral courage in auditors with and without training in the professional code of conduct. The research method in the present study applied in terms of the audience and comparative causal in terms of its nature, and it considered as a cross-sectional survey research. The statistical population includes all auditors who are members of the Iranian Certified Accountant Society in 2023. The sampling method in this study was Convenience Sampling and, using this method, 214 people selected as the sample group. Sekarka's moral courage questionnaire (2009) and Walton's quality of work life (1973) were used to measure the research variables. The multivariate analysis of variance test used to analyze the data in this study. The findings show that the average scores of the quality of work life (Eta coefficient 0.26 and significance level less than 0.01) (including fair and adequate pay, safe and healthy work environment, provision of opportunities for growth and continuous security, legality in the organization, social dependence in life work, the overall atmosphere of life and the development of human capabilities) and moral courage (Eta coefficient 0.50 and significance level less than 0.01) (including moral factor, multiple values, threat tolerance and moral purpose) were significantly higher in the group with a history of training in the professional code of compared to those without this training. As a result, professional code of conduct training can increase the quality of work life and moral courage among auditors.

### KEYWORDS

Professional Code of Conduct, Moral Courage, Quality of Work Life, Auditors.

نشریه علمی

## روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

# مقایسه کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی در حساب‌رسان با و بدون آموزش آیین رفتار حرفه‌ای

حسن عبدالله زاده<sup>1</sup>، وحید امین<sup>2\*</sup>، مرضیه هدایت مهر<sup>3</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف مقایسه کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی در حساب‌رسان با و بدون آموزش آیین رفتار حرفه‌ای انجام شد. روش تحقیق در پژوهش حاضر از نظر مخاطب کاربردی و از نظر ماهیت، علی مقایسه‌ای است و از زمره پژوهش‌های پیمایشی مقطعی محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل تمامی حساب‌رسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال 1401 است. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر به صورت در دسترس بوده و با استفاده از این روش تعداد 214 نفر به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه شجاعت اخلاقی سکرکا (2009) و کیفیت زندگی کاری والتون (1973) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد میانگین نمرات کیفیت زندگی کاری (ضریب اتا 0/26 و سطح معناداری کمتر از 0/01) (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مدام، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های انسانی) و شجاعت اخلاقی (ضریب اتا 0/50 و سطح معناداری کمتر از 0/01) (عامل اخلاقی، ارزش‌های چندگانه، تحمل تهدید و هدف اخلاقی) به‌طور معناداری در گروه دارای سابقه آموزش آیین رفتار حرفه‌ای بالاتر از افراد بدون سابقه آموزش است. در نتیجه آموزش آیین رفتار حرفه‌ای می‌تواند کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی حساب‌رسان را افزایش دهد.

### واژه‌های کلیدی

آیین رفتار حرفه‌ای، شجاعت اخلاقی، کیفیت زندگی کاری، حساب‌رسان.

1 استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
2 مربی، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
3 دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

وحید امین

رایانامه: [v.amin@pnu.ac.ir](mailto:v.amin@pnu.ac.ir)

استناد به این مقاله:

حسن عبدالله زاده، وحید امین، مرضیه هدایت مهر (1402). مقایسه کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی در حساب‌رسان با و بدون آموزش آیین رفتار حرفه‌ای. فصلنامه روان‌شناسی کار، 2 (3)، 43-54

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

## مقدمه

امروزه یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های جامعه بشری، چگونگی پیدایش گستره مناسب برای عوامل انسانی در تمامی حرفه‌ها و مشاغل است تا منابع انسانی با تعهد کامل و مسئولیت‌پذیری به موضوعات موجود در حرفه خود پرداخته و به اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود پایبند باشند. یکی از اصلی‌ترین اهداف در تدوین اصول اخلاق حرفه‌ای در میان حرفه‌های گوناگون جامعه، ایجاد حس رضایت در نیروی انسانی و به‌ویژه مشتریان آن‌ها است (ایبلی و همکاران، 1389). در این میان، افزایش تقاضا جهت خدمات حسابداری و حسابرسی از تبعات و نتایج توسعه اقتصاد جهانی بوده و هر اندازه اقتصاد توسعه پیدا می‌کند، به همان مقدار نیز حساسیت به خدمات حسابداران حرفه‌ای نیز افزایش می‌یابد. پیچیدگی تصمیمات حرفه‌ای، توقعات ذینفعان و استفاده‌کنندگان خدمات حسابداری، موجب تعارض رفتاری و اخلاقی در بین حسابرسان شده و تصمیم‌گیری بر مبنای اخلاقی و رفتار حرفه‌ای سخت خواهد شد (سلیمی، 1396). اثرهای فناوری اطلاعات بر گزارشگری مالی، افزایش مؤسسه‌های حسابرسی، توجه ویژه به کیفیت حسابرسی، افزایش نظارت برون‌سازمانی و غیره، از جمله عواملی هستند که مؤسسه‌های حسابرسی را به افزایش کیفیت کار خود به‌منظور افزایش رضایت‌مندی ذی‌نفعان خدمات حسابرسی ملزم کرده است (قانی و همکاران، 2009). به عقیده جانسون (2011) و کلین و همکاران (2019) کیفیت زندگی کاری<sup>1</sup> استراتژی‌های محیط کار است که رضایت شغلی را در کارکنان افزایش داده و حفظ می‌کند و مهم‌ترین هدف آن اثربخشی فردی و سازمانی و بهبود شرایط کاری برای کارکنان است. کیفیت زندگی کاری میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربه‌هایی است که در سازمان کسب کرده‌اند (بزازجزیری، 1386). کیفیت زندگی کاری مبتنی بر فرآیندی است که همه افراد یک سازمان از راه‌های ارتباطی باز و مناسبی که برای آن فراهم شده است، در اتخاذ تصمیم‌هایی که به‌طور خاص بر حرفه و شغل آن‌ها و به‌طور عام بر محیط کارشان اثر می‌گذارد، دخالت کرده و در نهایت رضایت و مشارکت شغلی آن‌ها را افزایش و فشارهای عصبی ناشی از فشار کار را کاهش می‌دهد (ابوالقاسمی، 1389). در عین حال کیفیت زندگی کاری، تصور ذهنی و برداشتی است که کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود دارند (ابوالقاسمی، 1389؛ سلمانی، 1393). کیفیت زندگی کاری، از مهم‌ترین موضوعات در هر

سازمان و بهترین شاخص جهت جذب و نگهداری کارکنان است، کارمندی که تجارب لذت بخشی در محیط کار دارند، احساس رضایت کرده، این موضوع بر تعهد شغلی و انجام وظایف روزانه آن‌ها تأثیر دارد (محمدنو و عبدالله، 2011). این مفهوم دلالت بر وجود یک مجموعه خاص از شرایط و شیوه‌های سازمانی دارد (سریواستارا و کاپور، 2014). به عبارتی نگرشی است که می‌کوشد تا کیفیت زندگی افراد شاغل را بهبود بخشد و سعی می‌کند به نیازهای شغلی، به عنوان یک عامل تولید در کنار دیگر عوامل پاسخ دهد (طالقانی و همکاران، 1392). به‌طور کلی کیفیت زندگی کاری، روشی است که در جستجوی بهبود شرایط کلی محیط کار است (نفری و لک عیان، 1392). محمدی و همکاران (2017) اذعان داشتند که فراهم کردن فرصت‌هایی برای افراد که بتوانند به کمک آن اخلاقیات حرفه‌ای و رفتارهای مرتبط با شغل خود را شناخته و آموزش ببینند یکی از عواملی است که می‌تواند در سطح بالایی بر کیفیت زندگی کاری افراد تأثیر مطلوب داشته باشد. لاری دشت بیاض و همکاران (1392) بیان کردند که قوانین و مقررات مرتبط با اخلاق و رفتار حرفه‌ای به‌طور مناسب بیان نشده و آموزش داده نشده است تا بتواند از انحرافات اخلاقی حسابرسان جلوگیری نماید. نیروی انسانی یا منابع انسانی یک شرکت حسابرسی، عاملی تعیین‌کننده در موفقیت یا عدم موفقیت آن شرکت است و مهم‌تر از آن، ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان به‌عنوان عامل تعیین‌کننده قضاوت و عملکرد حسابرسان در نظر گرفته می‌شود (براچلر و همکاران، 2004؛ یوتامی و نهاریتو، 2013). ادبیات گذشته حسابرسی استدلال می‌کند که محیط کاری حسابرسان دارای برخی ویژگی‌هاست که موجب فرسودگی شغلی و کاهش کیفیت زندگی کاری حسابرسان می‌شود که این امر می‌تواند کیفیت حسابرسی را مختل کند (فیشر، 2001؛ یوتامی و نهاریتو، 2013). بر اساس نظریه لاولر یکی از مهم‌ترین عوامل کیفیت زندگی کاری تدوین دوره‌های آموزشی مستمر است که موجب ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های کارکنان می‌شود (علیزاده و همکاران، 1396). آموزش آیین رفتار حرفه‌ای یکی از مواردی است که منجر به توانمندسازی حسابرسان می‌شود. از منظر آیین رفتار حرفه‌ای، اهداف حرفه حسابداری و حسابرسی، دستیابی به بهترین اصول و ضوابط حرفه‌ای، اجرای عملیات در بالاترین سطح ممکن بر اساس اصول و ضوابط یادشده و درنهایت، تأمین منافع عمومی است (عقبایی، 1395). از این‌رو اجرای کار در بالاترین سطح ممکن، نیازمند کارکنان توانمند (با سطح

اخلاقی است که حسابرسان را به پیش می‌برد. آنها بیان داشتند که در کنار آموزش آیین رفتار حرفه‌ای، به شجاعت اخلاقی در بین حسابرسان نیز توجه شود. آنها به این نتیجه دست یافتند که شجاعت اخلاقی تنها زمانی می‌تواند مفید واقع شود که اخلاق خوب، قضاوت‌های صحیح، صداقت، جسارت، عدالت، صلاحیت حرفه‌ای و معیارهای اخلاقی وجود داشته باشد. شجاعت اخلاقی حسابرسان عامل مهمی است که باعث تقویت تصمیم‌گیری در اظهارنظر درست می‌شود (صفرزاده و کریم داد، 1399). دوره‌های آموزشی آیین رفتار حرفه‌ای و اخلاقی در حسابداری و حسابرسی مهم‌ترین شاخص رفتار حرفه‌ای در سازمان‌ها است که می‌تواند زمینه توجه به مباحث آیین رفتار حرفه‌ای را در سازمان‌ها تقویت کند (میلر<sup>8</sup> و همکاران، 2010). صالحی و همکاران (2019)، استدلال می‌کنند که فرسودگی شغلی حسابرسان به‌طور مثبت و معنادار تحت تأثیر صفات شخصی حسابرسان، کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روان‌شناختی است. بامبر و آیر (2018) نشان دادند که بالا بودن قدرت و هویت حرفه‌ای می‌تواند در استقلال حسابرس و کیفیت حسابرسی تأثیر بسزایی داشته باشد. گانز و همکاران (2017) بیان داشتند که آموزش آیین رفتار حرفه‌ای بر احساس بی‌طرفی و حساسیت حسابرسی در بین گروه مطالعه‌شده تأثیر معناداری دارد. نادری و اسماعیلی شاد (1398) اظهار داشتند که افزایش کیفیت زندگی کاری منجر به کاهش سکوت سازمانی خواهد شد ولی فلات‌زدگی شغلی نتوانسته است نقش میانجی را در این رابطه به‌طور معنادار ایفا کند.

گیلوری و شفیع زاده (1396) نشان دادند که کیفیت زندگی کاری بر انگیزش شغلی کارکنان و بهبود اخلاق حرفه‌ای در آنها تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین انگیزش شغلی کارکنان نیز بر اخلاق حرفه‌ای دارای تأثیر مثبت و معنادار است. حساس یگانه و همکاران (1395)، اظهار داشت که ذهنیت حسابرسان به مباحث اخلاقی و انجام آن در عمل متفاوت بوده به‌طوری که امتیازات اخلاقی اعمالی پایین‌تر از ذهنیت بوده است. همچنین آیین رفتار حرفه‌ای نتوانسته به‌طور کامل به رفتار حسابرسان شاغل در حرفه جهت داده و آن را بهبود ببخشد.

با عنایت به مرور پیشینه پژوهش، رفتار حرفه‌ای و اخلاقی در سازمان موجب می‌شود، حسابرسان به‌صورت اخلاقی و با توجه به موازین حرفه‌ای رفتار کنند و این امر بخشی از یک راهبرد اطمینان‌بخش جهت پایداری شرایط زندگی انسان است (سرلک، 1387). یکی از عوامل مهم بقا و حیات مؤسسات

ارزش‌های شخصی (بالا) است (صفرزاده و همکاران، 1397)؛ که درنهایت رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری را به همراه خواهد داشت. مطالعات انجام‌شده نشان می‌دهد عوامل مختلفی می‌توانند کیفیت زندگی کاری افراد را تحت تأثیر قرار دهند که از آن جمله می‌توان به یادگیری رفتارهای حرفه‌ای مرتبط با شغل اشاره نمود (کلین<sup>1</sup> و همکاران، 2019). آموزش کارکنان و آگاهی شغلی می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری افراد تأثیرگذار باشد (سوبارایالو و کویتی<sup>2</sup>، 2017) و برگزاری آموزش رفتار حرفه‌ای برای آنها می‌تواند کیفیت زندگی کاری را در کارکنان افزایش دهد (اشرفی و همکاران، 1398).

در کنار کیفیت زندگی کاری، شجاعت اخلاقی<sup>3</sup> یکی از موضوعاتی است که بیشتر مورد توجه حسابرسان قرار می‌گیرد. شجاعت که یک خصوصیت و عامل ضروری برای رفتار اخلاقی در محیط‌های حرفه‌ای است به‌عنوان یک مزیت مدیریتی وصف شده است (ورشور<sup>4</sup>، 2003). شجاعت اخلاقی یعنی عدم ترس از انجام کارها مطابق با ارزش‌ها و اخلاقیات، یعنی بیان کلام حق و انجام عمل درست در مواجهه با چالش‌های اخلاقی، یعنی غلبه کردن بر ترس خود و پایبند بودن به ارزش‌ها (لاچمن<sup>5</sup>، 2007). یکی از مهم‌ترین جنبه‌های اخلاقی درون سازمان‌ها، شجاعت اخلاقی حرفه‌ای است که در کشور ما، با توجه به اهمیت فراوان آن، از نظر علمی و کاربردی کمتر بررسی شده است. شجاعت اخلاقی در محیط کار، جایی است که مدیریت، به منظور قربانی نشدن اخلاقیات، مخاطرات را با تمایل و آمادگی ذهنی در چارچوب اصول می‌پذیرند. لذا این همان ویژگی است که به عنوان شجاعت اخلاقی شناخته شده است (خشوعی، 1392).

خلیل و همکاران (2018)، شجاعت اخلاقی حسابرسان را امری مهم دانسته که به‌نوعی حلقه مفقود دستورالعمل‌های اخلاقی به حساب می‌آید و همچنین با تکیه بر آنچه در حال حاضر به‌عنوان شجاعت اخلاقی حسابرسان شناخته‌شده است، بیان داشتند که یکی از وظایف حرفه‌ای حسابرسان بیان حقیقت است و آنچه نیاز است، لزوم آموزش آیین رفتار حرفه‌ای<sup>6</sup> به حسابرسان است. آلوما<sup>7</sup> و همکاران (2021)، در ارزیابی انتقادی از انسجام اخلاقی به عنوان یک رفتار اخلاقی در بین حرفه حسابرسی بیان داشتند که اهمیت شجاعت اخلاقی در حرفه حسابرسی نمی‌تواند بیش از حد تأکید شود زیرا این قطب‌نمای

1 Klein

2 Subbarayalu and Kuwaiti

3 Moral courage

4 Verschoor

5 Lachman

6 Ritual of Professional Behavior

7 Alaoma

به‌منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر، ابتدا هماهنگی‌های لازم با سازمان حسابرسان در کشور انجام شد و اهداف پژوهش برای مسئولین مربوطه تشریح شد و در ادامه روند پژوهش، لیست حسابرسانی که در دوره‌های آموزش آئین رفتار حرفه‌ای شرکت داشتند و کسانی که شرکت نداشتند دریافت شد و با استفاده از تماس تلفنی اهداف پژوهش برای این افراد تشریح شده و رضایت این افراد جهت شرکت در طرح پژوهش جلب شد و در ادامه از بین افرادی که رضایت خود را جهت شرکت در طرح پژوهش اعلام کردند با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس (داوطلبانه)، پرسش‌نامه‌های کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی در اختیار این افراد قرار داده شد.

### ابزار پژوهش

برای اندازه‌گیری شجاعت اخلاقی و مؤلفه‌های آن از پرسش‌نامه شجاعت اخلاقی حرفه‌ای سکارکا<sup>1</sup> و همکاران (2009) استفاده شده است که شامل 5 بعد عامل اخلاقی، ارزش‌های چندگانه، تحمل تهدید، حرکتی بیش از توان و هدف اخلاقی و 3 گویه برای هر بعد است. عامل اخلاقی توانایی فرد را در جهت عمل صحیح و انجام رفتار اخلاقی، در پاسخ به تعاملات نشان می‌دهد. بعد ارزش‌های چندگانه مشخص‌کننده توانایی فرد در انتخاب مجموعه‌ای از ارزش‌های مختلف حین تصمیم‌گیری‌های اخلاقی است و به حفظ اعتقادات و باورهای قلبی علی‌رغم نگرانی‌ها و نیازهای بیرونی اشاره دارد. بعد تحمل تهدید حاکی از عمل فرد در مواجهه با تهدید و ترس است. این رفتار به‌ویژه در سازمان‌هایی که در آن وظایف طبق اصول خاصی انجام می‌شود و سلسله‌مراتب حاکم است، نمایان می‌شود. در بعد حرکتی بیش از توان، فرد فقط قوانین را در نظر نمی‌گیرد بلکه فراتر از ظرفیت درونی پیش رفته و انجام دادن آنچه کاملاً صحیح و ایده‌آل است، را مدنظر قرار می‌دهد. بعد هدف اخلاقی، نشان‌دهنده استفاده از استراتژی‌های تنظیم هدف برای رسیدن به یک‌راه خدمت، کمک و فایده‌رسانی و مورد توجه قرار دادن دیگران است و باعث می‌شود که فرد منافع دیگران را به منافع شخصی ترجیح داده و اصول و ارزش‌های اخلاقی را در عمل اجرا کند (سکارکا و همکاران، 2009؛ صدوقی، 1399؛ مهدوی سرشت و همکاران، 1394). هر عبارت با مقیاس لیکرت 7 طبقه‌ای از هرگز درست نیست تا همیشه درست است، از 1 تا 7 نمره داده شده است. دامنه نمرات گویه‌ها در هر یک از ابعاد (حداقل 3 و حداکثر 21) و

حسابرسی، کیفیت توانمندی نیروی انسانی است و این امر در گرو شجاعت اخلاقی و کیفیت زندگی کاری این افراد است. بنابراین اهمیت منابع انسانی به‌مراتب از فناوری‌های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است و بر این اساس، توانمندی منابع انسانی به‌عنوان رویکرد نوین انگیزش درون شغلی، به معنای آزادسازی نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است که در واقع، شامل ادراک فرد نسبت به خویش در شغل و سازمان می‌شود (آقاجانی و همکاران، 1392). توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و کیفیت زندگی به‌خصوص زندگی کاری کارکنان آغاز می‌شود (نیکبخت و همکاران، 1398).

در اکثر پژوهش‌های مرور شده بیشتر به کیفیت گزارشگری مالی عاری از تقلب و کیفیت گزارش حسابرس که بر اساس ویژگی‌های سازمانی، استانداردهای حسابداری و حسابرسی استوار هستند، پرداخته شده و کمتر به تاثیر آموزش آئین رفتار حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی حسابرسان توجه شده است. از این رو مسئله اصلی پژوهش پاسخ به این سوال است که آیا کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی، در حسابرسان با و بدون آموزش آئین رفتار حرفه‌ای متفاوت است؟ انجام پژوهش حاضر برحسب احساس نیاز به افزودن دانش در زمینه تأثیرات آموزش آئین رفتار حرفه‌ای در کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی انجام خواهد شد که می‌تواند از لحاظ نظری به تکمیل دانش بشری در این زمینه کمک کند و از نتایج پژوهش حاضر سازمان حسابرسی و جامعه حسابداران رسمی می‌تواند در راستای کمک به ارتقاء توسعه آئین رفتار حرفه‌ای و متقابلاً کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی در حسابرسان استفاده کند.

### شرکت‌کنندگان و طرح پژوهش

پژوهش حاضر از نظر مخاطب کاربردی است. همچنین از نظر تحلیل داده‌ها از نوع علی مقایسه‌ای است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال 1401 است. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر به‌صورت در دسترس بود و با استفاده از این روش تعداد 214 نفر به‌عنوان گروه نمونه انتخاب شدند که از این تعداد 107 نفر از افرادی که سابقه شرکت در دوره‌های آموزشی آئین رفتار حرفه‌ای را داشتند و 107 نفر از افرادی که سابقه شرکت در دوره‌های آموزشی آئین رفتار حرفه‌ای را نداشتند به‌عنوان گروه نمونه انتخاب شده است.

لیسانس، 18/3 فوق لیسانس و 11/7 درصد دکتری داشتند و در گروه بدون سابقه آموزش 73/3 درصد تحصیلات لیسانس، 19/3 فوق لیسانس و 7/4 درصد دکتری داشتند.

نتایج به دست آمده نشان داد میانگین و (انحراف استاندارد) نمرات شجاعت اخلاقی بدون سابقه و با سابقه آموزش به ترتیب 34/50 (6/94) و 41/48 (4/74) است. میانگین و (انحراف استاندارد) نمرات کیفیت زندگی کاری بدون سابقه و با سابقه آموزش به ترتیب 82/21 (12/66) و 109/03 (14/21) است.

برای پاسخ به سوال پژوهش از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است. برای استفاده از این آزمون باید پیش فرض‌های پارامتریک بودن داده‌ها، برقرار باشد که برای این بررسی، باید پیش فرض‌هایی مانند فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها، همگنی ماتریس‌هایی واریانس و همگنی واریانس‌ها رعایت شده باشد. برای بررسی فرض توزیع نرمال داده‌ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و برای بررسی فرض همگنی ماتریس‌های واریانس و فرض همگنی واریانس‌ها از آزمون باکس و لوین استفاده شده است که نتایج هر متغیر به تفکیک در جدول زیر آورده شده است.

نتایج جدول (1) نشان می‌دهد که آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش حاضر معنادار نیست بر این اساس پیش فرض توزیع نرمال داده‌ها در پژوهش حاضر به درستی رعایت نشده است.

**جدول 1.** نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف بررسی نرمال بودن کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی

سطح معناداری	مقدار k-s	نمرات
59/0	77/0	شجاعت اخلاقی
18/0	16/1	عامل اخلاقی
17/0	11/1	ارزش‌های چندگانه
16/0	13/1	تحمل تهدید
22/0	05/1	حرکتی فراتر از ظرفیت
09/0	25/1	هدف اخلاقی
37/0	72/0	کیفیت زندگی کاری
51/0	56/0	پرداخت منصفانه و کافی
52/0	50/0	محیط کاری ایمن و بهداشتی
52/0	55/0	تأمین فرصت رشد و امنیت مدام
16/0	12/1	قانون‌گرایی در سازمان
41/0	60/0	وابستگی اجتماعی در زندگی کاری
74/0	38/0	فضای کلی زندگی
41/0	62/0	وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان
62/0	49/0	توسعه قابلیت‌های انسانی

نتایج جدول نشان می‌دهد که آزمون لوین برای برخی از متغیرهای پژوهش حاضر معنادار نشده است که بر این اساس

نمره کل حداقل 15 و حداکثر 105 است. میانگین نمرات گویه‌ها در هر بعد و در کل عبارات به عنوان نمره شجاعت اخلاقی در نظر گرفته شد. روایی و پایایی این ابزار در مطالعه صدوقی و همکاران (1399) بررسی شده و از روایی و پایایی مناسب برخوردار بوده است و میزان آلفای کرونباخ 0/88 گزارش گردید. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ عدد 0/83 به دست آمده است.

برای اندازه‌گیری مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون (1973) استفاده شده است. این پرسش‌نامه 35 سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً ناراضی، ناراضی، نه راضی و نه ناراضی، راضی و کاملاً ناراضی) دارد که به ترتیب نمره 1، 2، 3، 4 و 5 به آنان تعلق می‌گیرد و هشت مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مدام، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی دارد. والتون ضریب پایایی پرسش‌نامه را در حالت کلی 0/88 گزارش کرده است. پایایی این پرسش‌نامه برحسب ضریب آلفای کرونباخ توسط رحیمی (2006)، 0/85، جمشیدی (2000)، 0/83 و حسینی و همکاران (2009) 0/85 گزارش شده است. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه 0/84 به دست آمده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر از روش‌های آمار توصیفی، شامل: فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و برای بررسی فرض توزیع نرمال داده‌ها از آزمون کلموگراف اسمیرنوف استفاده شد و در آمار استنباطی برای تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره MANOVA با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

مجموع پاسخ‌دهندگان مطالعه شده در این پژوهش 214 نفر است که نتایج تقریباً 75 درصد از گروه دارای سابقه آموزش مرد و 25 درصد زن است و در گروه بدون سابقه آموزش تقریباً 68 درصد مرد و 32 درصد زن است و 6/7 درصد گروه دارای سابقه آموزش سن زیر 30 سال، 46/7 درصد سن 31-40 سال، 28/3 درصد سن 41-50 سال و 18/3 درصد سن بالای 51 سال داشتند و بدون سابقه آموزش 10 درصد سن زیر 30 سال، 41/7 درصد سن 31-40 سال، 28/3 درصد سن 41-50 سال و 20 درصد بالای 51 سال داشتند. از نظر تحصیلات 70 درصد تحصیلات

می‌دهد که تفاوت بین دو گروه با توجه به متغیرهای وابسته در مجموع معنادار است و میزان این تفاوت با توجه به مجذور اتا 0/57 درصد است. یعنی 0/57 درصد واریانس مربوط به اختلاف بین دو گروه به دلیل تأثیر متغیر مستقل (آموزش آیین رفتار حرفه‌ای) است.

جدول 3. نتایج آزمون معناداری تحلیل واریانس چند متغیری نمرات کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی

نام آزمون	مقدار	F	درجات آزادی 1	درجات آزادی 2	sig	مجذور اتا
اثر پیلایی	0/57	68/68	2	117	0/000	0/57
لامبدا ویلکز	0/43	68/76	2	117	0/000	0/57
گروه اثر هیتلینگ	1/31	68/76	2	117	0/000	0/57
بزرگ‌ترین ریشه خطا	1/31	68/76	2	117	0/000	0/57

همان‌طور که در جدول (4) مشاهده می‌شود نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد نمرات کیفیت زندگی کاری ( $F=41/36$ ) و شجاعت اخلاقی ( $F=119/06$ ) به‌طور معناداری در گروه دارای سابقه آموزش آیین رفتار حرفه‌ای و بدون سابقه آموزش تفاوت معناداری وجود دارد ( $P<0/001$ ).

بر اساس جدول (5) نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد نمرات عامل اخلاقی ( $F=10/58$ )، ارزش‌های چندگانه ( $F=21/69$ )، تحمل تهدید ( $F=25/52$ ) و هدف اخلاقی ( $F=10/54$ ) به‌طور معناداری در گروه دارای سابقه آموزش آیین رفتار حرفه‌ای و بدون سابقه آموزش تفاوت معناداری وجود دارد ( $P<0/001$ ) اما نتایج برای مؤلفه حرکتی فراتر از ظرفیت ( $F=2/62$ ) معنادار نیست ( $P>0/05$ ). همچنین نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد نمرات پرداخت منصفانه و کافی ( $F=126/99$ )، محیط کاری ایمن و بهداشتی ( $F=66/74$ )، تأمین فرصت رشد امنیت مدام ( $F=17/93$ )، قانون‌گرایی در سازمان ( $F=25/09$ )، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری ( $F=62/63$ )، فضای کلی زندگی ( $F=105/97$ ) و توسعه قابلیت‌های انسانی ( $F=54/87$ ) به‌طور معناداری در گروه دارای سابقه آموزش آیین رفتار حرفه‌ای و بدون سابقه آموزش تفاوت معناداری وجود دارد ( $P<0/001$ ) اما نتایج برای مؤلفه وحدت و انسجام اجتماعی در

می‌توان نتیجه گرفت پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها به‌درستی رعایت شده است و استفاده از آزمون‌های پارامتریک بلا مانع است.

نتایج جدول (2) که مربوط به رعایت پیش‌فرض‌های تحلیل واریانس است که با توجه به معنادار نبودن آزمون باکس شرو همگنی برای ماتریس‌های واریانس به‌درستی رعایت شده است.

جدول 2. نتایج آزمون باکس و آزمون لوین جهت بررسی همگنی واریانس نمرات کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی

آزمون باکس			
مقدار باکس	F	درجات آزادی 1	درجات آزادی 2
15/9	99/2	3	50/2
آزمون لوین			
نمرات	F	درجات آزادی 1	درجات آزادی 2
شجاعت اخلاقی	2/15	1	118
عامل اخلاقی	1/42	1	118
ارزش‌های چندگانه	3/85	1	118
تحمل تهدید	0/49	1	118
حرکتی فراتر از ظرفیت	1/79	1	118
هدف اخلاقی	1/38	1	118
کیفیت زندگی کاری	2/28	1	118
پرداخت منصفانه و کافی	2/27	1	118
محیط کاری ایمن و بهداشتی	1/70	1	118
تأمین فرصت رشد و امنیت مدام	3/56	1	118
قانون‌گرایی در سازمان	1/57	1	118
وابستگی اجتماعی در زندگی کاری	2/29	1	118
فضای کلی زندگی	1/70	1	118
وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان	3/25	1	118
توسعه قابلیت‌های انسانی	1/89	1	118

جدول (3) نتایج آزمون معناداری تحلیل واریانس چند متغیری (MANOVA) را بر نمرات کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی در دو گروه مطالعه‌شده را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که بین حساب‌رسان دارای سابقه آموزش آیین رفتار حرفه‌ای و بدون سابقه آموزش از نظر یکی از متغیرها تفاوت معناداری وجود دارند. مجذور اتا (که در واقع مجذور ضریب همبستگی بین متغیرهای وابسته و عضویت گروهی است) نشان

جدول 4. نتایج تحلیل واریانس نمرات کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی در دو گروه مطالعه‌شده

متغیر وابسته	SS	Df	MS	F	P	ضریب اتا
کیفیت زندگی کاری	173204/008	1	173204/008	4/89	0/000	0/97
شجاعت اخلاقی	1097296/87	1	1097296/87	6/05	0/000	0/98
کیفیت زندگی کاری	1463/008	1	1463/008	41/36	0/000	0/26
شجاعت اخلاقی	21574/008	1	21574/008	119/06	0/000	0/50
کیفیت زندگی کاری	4173/98	118	35/37			
شجاعت اخلاقی	21382/11	118	181/20			

جدول 5. نتایج تحلیل واریانس نمرات مؤلفه‌های شجاعت اخلاقی در دو گروه مطالعه‌شده

متغیر وابسته	SS	Df	MS	F	P	ضریب اتا
کیفیت زندگی کاری	1463/008	1	1463/008	41/36	0/000	0/26
شجاعت اخلاقی	21574/008	1	21574/008	119/06	0/000	0/50
عامل اخلاقی	64/53	1	64/53	10/58	0/001	0/08
ارزش‌های چندگانه	132/30	1	132/30	21/69	0/000	0/15
تحمل تهدید	132/30	1	132/30	25/52	0/000	0/18
حرکتی فراتر از ظرفیت	18/41	1	18/41	2/62	0/11	0/02
هدف اخلاقی	57/41	1	57/41	10/54	0/002	0/08
پرداخت منصفانه و کافی	848/008	1	848/008	126/99	0/000	0/52
محیط کاری ایمن و بهداشتی	369/41	1	369/41	66/74	0/000	0/36
تأمین فرصت رشد و امنیت مدام	102/67	1	102/67	17/93	0/000	0/13
قانون‌گرایی در سازمان	180/07	1	180/07	25/09	0/000	0/17
وابستگی اجتماعی در زندگی کاری	225/21	1	225/21	62/63	0/000	0/35
فضای کلی زندگی	918/53	1	918/53	105/97	0/000	0/47
وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان	0/67	1	0/67	0/19	0/66	0/002
توسعه قابلیت‌های انسانی	546/13	1	546/13	54/87	0/000	0/32

سازمان ( $F=0/49$ ) معنادار نیست ( $P>0/05$ ).

در تبیین نتایج فوق می‌توان کیفیت زندگی کاری را به‌عنوان احساس خوشایند فردی در زمینه شغلی دانست که نشأت گرفته از شغل فرد است. کیفیت زندگی کاری افراد می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار گیرد و مشکلات و خطاهای شغلی و احساسات درونی افراد در رابطه با عملکرد شغلی و همچنین تبعات تصمیمات حسابرسان می‌تواند کیفیت زندگی کاری افراد را تحت تأثیر قرار دهد. آموزش آئین رفتار حرفه‌ای به حسابرسان و حسابداران موجب ارائه دید جدید و کامل‌تری نسبت به شغل‌شان است و مسائل و مشکلات اخلاقی و قانونی موجود در شغل حسابرسی را به این افراد آموزش می‌دهد و این امر می‌تواند موجب دید وسیع‌تری نسبت به کسانی که آموزش ندیده‌اند شود و تمرکز بیشتری بر مسائل مهم شغلی داشته و ضریب خطای این افراد کاهش یابد و این امر می‌تواند موجب کاهش مشکلات شغلی و احساس خوشایند و به تبع آن ارتقاء کیفیت زندگی کاری در بین حسابرسان دارای سابقه آموزش نسبت به حسابرسان بدون سابقه آموزش شود.

همان‌طور که محمدنو و عبدالله (2011) نیز اشاره داشته‌اند کیفیت زندگی کاری، بهترین شاخص جهت جذب و نگهداری کارکنان است، تجارب لذت‌بخش و رضامندی و تعهد شغلی را افزایش می‌دهد این مولفه‌ها نقطه اشتراک آموزش‌های رفتار حرفه‌ای نیز هستند.

همچنین نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین نمرات شجاعت اخلاقی و مؤلفه‌های آن در حسابرسان دارای سابقه آموزش آئین رفتار حرفه‌ای و بدون آموزش وجود دارد ( $P<0/05$ ). بر اساس نتایج به‌دست‌آمده میانگین نمرات حسابرسان که دوره‌های آموزش آئین رفتار حرفه‌ای به‌صورت معناداری بیشتر از حسابرسان بدون سابقه آموزش آئین رفتار حرفه‌ای است.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره برای پاسخ به سوال پژوهش نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین نمرات کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن در حسابرسان دارای سابقه آموزش آئین رفتار حرفه‌ای و بدون آموزش وجود دارد ( $P<0/05$ ) بر اساس نتایج به‌دست‌آمده میانگین نمرات کیفیت زندگی کاری در حسابرسان که در دوره‌های آموزش آئین رفتار حرفه‌ای شرکت کرده‌اند بالاتر از حسابرسی بود که در این دوره‌ها شرکت نکرده‌اند.

این نتایج با یافته‌های پژوهش کلین و همکاران (2019)، محمدی و همکاران (2017)، سوپاریالو و کویتی (2017)، لاری دشت بیاض و همکاران (1392) و اشرفی و همکاران (1398) همسو است و همچنین با پژوهش حساس یگانه و همکاران (1395) ناهمسو است که به این نتیجه دست یافتند که بین ذهنیت حسابرسان به مباحث اخلاقی و انجام آن در عمل تفاوت معناداری وجود داشته که امتیازات اخلاقی اعمال پایین‌تر از ذهنیت بوده است. همچنین آئین رفتار حرفه‌ای نتوانسته به‌طور کامل به رفتار حسابرسان شاغل در حرفه جهت داده و زندگی کاری آن‌ها را بهبود دهد، در صورتی که نتایج پژوهش حاضر نشان داده است کیفیت زندگی به‌خصوص در زمینه کاری تحت تأثیر رفتار حرفه‌ای، آموزش‌های حرفه‌ای و آموزش آئین رفتار حرفه‌ای است و به‌نوعی با رفتار حرفه‌ای در ارتباط است و به‌منظور ارتقای کیفیت زندگی کاری و جلوگیری از دروغ‌پردازی‌های حسابرسان و داشتن شجاعت اخلاقی، آگاه شدن آن‌ها نسبت به آئین رفتار و اخلاق حرفه‌ای ضروری است.



که پیشنهاد می‌شود چنین پژوهشی در سایر گروه‌ها نیز انجام شود. پیشنهاد می‌شود پژوهشی مداخله‌ای و با کنترل عوامل مداخله‌گر و به‌صورت آموزشی همراه با گروه آزمایش و کنترل و مقایسه نتایج در بین این گروه‌ها، انجام شود. پیشنهاد می‌شود جنبه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و اقتصادی دخیل در زمینه کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی حساب‌برسان و حسابداران بررسی شود. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه اول، با توجه به اینکه آموزش آیین رفتار حرفه‌ای در کیفیت زندگی کاری حساب‌برسان تأثیر دارد پیشنهاد می‌شود که زمینه جدی این آموزش که می‌تواند باعث افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش ترک شغل از طرف کارکنان و افزایش بهره‌وری آن‌ها شود فراهم گردد. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه دوم، آموزش آیین رفتار حرفه‌ای در شجاعت اخلاقی در حساب‌برسان تأثیر دارد پیشنهاد می‌شود که آموزش آیین رفتار حرفه‌ای که می‌تواند شجاعت اخلاقی را افزایش و بهره‌وری آنها بیشتر کند الزامی شود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود زمینه آموزش آیین رفتار حرفه‌ای برای تمامی کارکنان حساب‌برس کارگاه‌های مختلف فراهم شود تا بدین وسیله کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی آنها افزایش یابد. با توجه اینکه نقش آموزش آیین رفتار حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی حساب‌برسان تأثیر بسزایی دارد. به شرکای موسسه‌های حساب‌برسی و انجمن‌های حرفه‌ای از قبیل سازمان حساب‌برسی، جامعه حسابداران رسمی توصیه می‌شود به این مؤلفه‌ها بر اساس میزان نقش آنها بر بهبود رعایت آیین اخلاقی حرفه‌ای توجه کنند و در آموزش‌های مرتبط با آیین رفتار حرفه‌ای به این دو مفهوم اثرگذار توجه خاص داشته باشند.

### تقدیر، تشکر و ملاحظات اخلاقی

در آخر از تمامی پاسخگویان محترم و تمامی کسانی که در هماهنگی‌ها و جمع‌آوری داده‌ها و همچنین اتمام پژوهش حاضر ما را یاری رساندند، کمال تقدیر و تشکر را داریم.

### پیوست‌ها

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری توسط والتون (1975) متشکل از 35 گویه در 8 مولفه با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً ناراضی، ناراضی، نه راضی و نه ناراضی، راضی و ناراضی) است. ریچارد والتون مشهورترین و اولین فردی است که برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری را در هشت مقوله به شرح جدول (الف) طبقه‌بندی کرد.

این نتایج با یافته‌های پژوهش خشوعی (1393)، ورشور (2003)، سکرکا و باگری (2007)، خلیل و همکاران (2018)، فروغی و همکاران (1393) و خلیل و همکاران (2018) همسو است که در تحقیقات متفاوت نشان دادند رفتار اخلاقی حسابداران و حساب‌برسان می‌تواند با شجاعت اخلاقی ارتباط مثبت داشته و آموزش آیین رفتار حرفه‌ای و آموزش‌های حرفه‌ای حساب‌داری می‌تواند شجاعت اخلاقی در گروه‌های مختلف مطالعه‌شده را تحت تأثیر قرار دهد. خلیل و همکاران (2018) در مطالعه‌ای با تکیه بر آنچه در حال حاضر به‌عنوان شجاعت اخلاقی حساب‌برسان شناخته شده است، بیان کرده‌اند که یکی از وظایف حرفه‌ای حساب‌برسان بیان حقیقت است و آنچه نیاز است لزوم آموزش این آیین حرفه‌ای به حساب‌برسان است. بررسی عواملی که بر شجاعت اخلاقی حساب‌برسان موثر است باید مدنظر قرارداد که در این پژوهش به آن‌ها اشاره شده است. فروغی و همکاران (1393) در پژوهشی بین قضاوت صادقانه حسابداران و میزان آگاهی آن‌ها از آیین رفتار حرفه‌ای، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در این تحقیق معیار قضاوت صادقانه بر مبنای شجاعت اخلاقی گذاشته شده است. چرا که صداقت به معنای تشخیص عمل اخلاقی صحیح و شجاعت انجام کار صحیح است.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت، تثبیت اخلاق و گسترش کردار نیک و ارزش‌های انسانی و اخلاقی در سازمان‌ها مهم‌ترین اصول در حرفه حساب‌داری است و این اصل علاوه بر حیطه حساب‌داری در تمامی جوانب اجتماعی و فرهنگی جامعه عجین شده است و همه به‌نوعی این اصل اخلاقی را می‌پسندند. بنابراین یکی از مهم‌ترین ویژگی‌ها برای رفتار اخلاقی در محیط‌های کاری و حرفه‌ای، شجاعت است، زیرا افراد را برای حرکت صحیح در مسیر درست و اخلاقی، رهنمون می‌کند. لذا پرورش این اصل اخلاقی در سایه آموزش‌ها میسر خواهد بود و آموزش آیین رفتار حرفه‌ای می‌تواند با بیان جنبه‌های اخلاقی و قانونی و وظایف حساب‌برس می‌تواند دید نو به این افراد بدهد و داشتن دانش حرفه‌ای می‌تواند این ویژگی را در حساب‌برسان تقویت کند.

عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی می‌تواند در نتایج به‌دست‌آمده مؤثر واقع شود که در پژوهش حاضر امکان کنترل این عوامل وجود نداشت. محدودیت‌های اجتماعی ناشی از پاندمی بیماری کرونا در مقطعی از زمان موجب بروز محدودیت‌هایی در روند اجرای پژوهش شد. پژوهش حاضر به بررسی کیفیت زندگی کاری و شجاعت اخلاقی در بین حساب‌برسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، انجام شده است

## جدول الف. پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری

سؤالات	ابعاد
1. سطح رضایت شما از حقوق فعلی‌تان چگونه است؟	پرداخت منصفانه و کافی
2. سطح رضایت شما از حقوقتان وقتی که با حقوق همکاران‌تان مقایسه می‌نمایید، چگونه است؟	
3. سطح رضایت شما از پاداش‌ها و مشارکت در نتایج فعالیت‌ها که از شرکت دریافت می‌دارید، چگونه است؟	
4. سطح رضایت شما از مزایا چگونه است؟ (خواروبار، ایاب و ذهاب، هزینه پزشکی، دندانبزشک و...)	
5. سطح رضایت شما از سفرهای کاری هفتگی چگونه است؟ (کمیت ساعات کاری)	
6. راجع به حجم کاریتان (کمیت کار) چه احساسی دارید؟	
7. راجع به میزان استفاده از تکنولوژی در انجام وظایف کاریتان چه احساسی دارید؟	
8. رضایت شما از سطح سازگاری (شرایط کاری) در محیط کاریتان چگونه است؟	
9. رضایت شما از تجهیزات ایمنی و حفاظت‌های فردی و جمعی که شرکت برای شما فراهم می‌آورد، چگونه است؟	
10. راجع به میزان خستگی که کار شما برایتان ایجاد میکند، چه احساسی دارید؟	
11. سطح رضایت شما از میزان استقلالی که در کارتان دارید (فرصت برای تصمیم‌گیری) چگونه است؟	توسعه قابلیت‌های انسانی
12. سطح رضایت شما راجع به اهمیت کار یا وظیفه‌ای که انجام می‌دهید چگونه است؟	
13. راجع به انجام چندین کار در سازمان (امکان‌پذیری انجام چندین وظیفه و کار) چه احساسی دارید؟	
14. سطح رضایت شما از ارزیابی عملکردتان چگونه است؟	
15. راجع به مسئولیت‌های کاری که به شما اعطا شده چه احساسی دارید؟	
16. سطح رضایت شما از میزان فرصت‌های رشد حرفه‌ای در محل کارتان چقدر است؟	
17. سطح رضایت شما از میزانی که در آموزش‌ها مشارکت داده می‌شوید چقدر است؟	
18. در مورد شرایط و تعداد دفعاتی که استعفا در سازمان شما صورت می‌گیرد، چه احساسی دارید؟	
19. در رابطه با انگیزه‌ای که شرکت برای مطالعه در شما بوجود می‌آورد چه احساسی دارید؟	
20. در رابطه با میزان تبعیض (اجتماعی، مذهبی، جنسی و...) در محل کارتان چه احساسی دارید؟	
21. راجع به میزان ارتباط با همکاران و رئیس در محل کارتان چه احساسی دارید؟	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
22. راجع به تعهد همکاران و تیم‌ها به کار، در محل کارتان چه نظری دارید؟	
23. راجع به میزان ارزشی که سازمان برای ایده‌ها و ابتکارات شما قائل می‌شود چه احساسی دارید؟	
24. سطح رضایت شما از میزانی که شرکت به حقوق کارگری احترام می‌گذارد، چقدر است؟	
25. سطح رضایت شما از آزادی بیان در محیط کارتان چقدر است؟ (فرصت ابراز عقیده)	
26. سطح رضایت شما از هنجارها و قوانین در کارتان چقدر است؟	
27. در رابطه با احترام به فردیت شما (ویژگی‌های شخصی و مشخصه‌ها) در کار، چه نظری دارید؟	
28. سطح رضایت شما از میزانی که کار بر روی زندگی خانوادگی‌تان تأثیر می‌گذارد، چقدر است؟	
29. سطح رضایت شما از میزانی که کارتان اوقات فراغت شما را تحت تأثیر قرار می‌دهد، چقدر است؟	
30. سطح رضایت شما از زمان کار و استراحتتان چقدر است؟	
31. در رابطه با میزان افتخاری که انجام کارتان برای شما فراهم می‌آورد، چه احساسی دارید؟	فضای کلی زندگی
32. سطح رضایت شما از تصویر یا وجهه‌ای که شرکت در جامعه دارد، چقدر است؟	
33. سطح رضایت شما از انسجام اجتماعی (مشارکت در جامعه) که شرکت دارد، چقدر است؟	
34. سطح رضایت شما از خدمات و کیفیت تولیدات شرکت چقدر است؟	
35. سطح رضایت شما از سیاست‌های منابع انسانی که شرکت دارد، چقدر است؟ (روش‌هایی که شرکت با کارکنان رفتار می‌نماید)	

## جدول ب. پرسش‌نامه شجاعت اخلاقی

ردیف عبارات	
1	من شخصی هستم که در زمان انجام کار به شیوه صحیح، کار را ناتمام رها می‌کنم.
2	زمانی که در حال انجام کاری هستم یکسری از معیارها را جهت جلوگیری از صدمه زدن به دیگران در نظر می‌گیرم.
3	همکارانم مرا به عنوان کسی توصیف می‌کنند که همواره در تلاش برای دستیابی به عملکرد اخلاقی است و تمام تلاش خود را می‌کند که در تمام فعالیت‌ها، قابل تقدیر باشد.
4	من شخصی هستم که برای اتخاذ تصمیمات اخلاقی در کار از چهار چوب‌های سازمانی استفاده می‌کنم.
5	برایم مهم نیست که قبل از تصمیم‌گیری، چقدر ارزشهای شخصی یا ارزشهای سازمان، در مورد شرایط اعمال شود.
6	در زمان تصمیم‌گیری من این را در نظر می‌گیرم که نقش من در سازمان - در کنار دستورات و روشها چگونه باید برای هر اقدام نهایی اعمال گردد.
7	وقتی با چالش‌های اخلاقی مواجه می‌شوم، صرف نظر از اینکه این تصمیم ممکن است بر نحوه دید دیگران نسبت به من، تأثیر منفی داشته باشد، آن را با عمل اخلاقی انجام می‌دهم.
8	وقتی که سوابق کاری ام به صورت منفی تحت تأثیر قرار می‌گیرد، من بیدارم که درگیر چالش‌های اخلاقی شوم.
9	من شخصی هستم که تمایل دارد کارها را انجام دهد بدون اینکه با پیش آوردن مسائل اخلاقی خود و دیگران را در شرایط مخاطره آمیز قرار دهد.
10	همکاران من می‌گویند وقتی من کار خود را انجام می‌دهم از قوانین و مقررات پیروی می‌کنم و هر کاری انجام می‌دهم تا مطمئن شوم که کارها به صورت اخلاقی انجام شده است.
11	وقتی که من وظایف روزانه را شروع می‌کنم من اطمینان حاصل می‌کنم که قوانین را رعایت کرده‌ام، همچنین به دنبال درک اهداف آنها هستم تا مطمئن شوم که به طور کامل انجام شده است.
12	برایم بسیار مهم است که فراتر از الزامات قانونی جلو بروم و همچنان به دنبال این باشم که کارها را به صورت عمل اخلاقی انجام دهم.
13	برایم مهم است که از قضاوت‌های محتاطانه در تصمیم‌گیری در محل کار استفاده نمایم.
14	در راه رسیدن به اهداف، به انگیزه‌هایم فکر می‌کنم تا مطمئن شوم که بر اساس اهداف اخلاقی بوده است.
15	هنگامی که به فعالیتی مشغول می‌شوم این را در نظر می‌گیرم که انگیزه‌های من در رسیدن به اهداف چقدر ارزشمند است.

که در جدول ب نشان داده شده است. هر عبارت با مقیاس 7 طبقه‌ای لیکرت از هرگز درست نیست تا همیشه درست است، از 1 تا 7 نمره داده شده است.

سازمانی و سابقه کار، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، 25(1)، 71-90.

صفرزاده، محمدحسین؛ کریمداد، علیرضا (1399). بررسی عوامل مؤثر بر شجاعت اخلاقی حساب‌رسان داخلی، دانش حسابداری مالی، 7(1)، 133-155.

طالقانی، غلامرضا؛ فیضی، کاوه؛ علیزاده، صابر؛ شریعتی، فرهاد؛ غفاری، علی (1392). بررسی تأثیر ابعاد رهبری معنوی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز سنجند، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، 2(2)، 187-210.

عقبایی، نمره (1395). جنبه‌های مختلف آیین رفتار حرفه‌ای در کانادا، مصر، ژاپن و ایران، حسابدار رسمی، 33، 44-39.

علیزاده، حسن؛ غلامرضائیف داود؛ صمدیان، مسعود (1396). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با رویکرد تحول اداری، مدیریت استاندارد و کیفیت، 7(4)، 74-61.

فروغی، میثم؛ جعفری، علیرضا؛ نادری، رحمت اله (1393). عوامل مؤثر بر قضاوت‌های اخلاقی در بین جامعه حسابداران رسمی ایران، حسابداری مالی، 6(22)، 114-133.

گیلوری، سعید و شفیع زاده، حمید (1396). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای در کارکنان شهرداری منطقه 11 تهران، مطالعات مدیریت شهری، 9(31)، 12-27.

مهدوی سرشت، رقیه؛ آتش زاده شوریده، فروزان؛ برهانی، فریبا؛ باغستانی احمدرضا (1394). بررسی همبستگی شجاعت اخلاقی و حساسیت اخلاقی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال 1393، اخلاق و تاریخ پزشکی، 8(3)، 39-27.

لاری دشت بیاض، محمود؛ خادم، حمید؛ لاری دشت بیاض، عباس (1392). رفتار اخلاقی حسابداران - تفاوت‌های بین عقاید و عمل، یازدهمین همایش ملی حسابداری ایران.

نادری، پوران و اسماعیلی شاد، بهرنگ (1398). رابطه کیفیت زندگی کاری و سکوت سازمانی با نقش میانجی فلات زندگی شغلی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، 53، 60-79.

نفری، ندا و لک عیان، امیر (1392). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان شعب منطقه 1 بانک ملت تهران، فصلنامه فرایند مدیریت توسعه، 26(1)، 161-186.

نیکبخت، فاطمه و حیدری، مرضیه (1393). رابطه سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز، کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی.

پرسش‌نامه شجاعت اخلاقی سکرکا و همکاران (2009) دارای 15 عبارت در 5 بعد عامل اخلاقی، ارزش‌های چندگانه، تحمل تهدید، حرکتی فراتر از ظرفیت و اهداف اخلاقی است

## منابع

ابوالفاسمی، شهنام (1389). مقایسه اثر بخشی آموزش مصون‌سازی در برابر استرس و آموزش ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی، تازه‌های روان‌شناسی صنعتی سازمانی، 21(2)، 49-58.

ایلی، خدیجه؛ فرجی ده سرخی، حاتم؛ شاطری، کریم؛ یوزباشی، علیرضا (1389). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تمایل به نوآوری در کارکنان دانشگاه تهران، دو ماهنامه علمی- پژوهشی دانشور رفتار، تربیت و اجتماع، 17(45)، 79-90.

اشرفی، آزاده؛ جزئی، نسرين؛ معمارزاده تهران، غلامرضا؛ افشار کاظمی، محمدعلی (1398). راهبردهای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان مشاغل دولتی، مطالعات مدیریت راهبردی، 10(38)، 151-173.

آقاجانی، حمید؛ صمدی مبارک‌لائی، حامد؛ صمدی مبارک‌لائی، حمیده (1392). ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان، فصلنامه مدیریت دولتی، 5(2)، 1-18.

بزاز جزایری، سید احمد و پرداختچی، محمد حسین (1386). تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها، فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، 2(5)، 151-123.

حساس یگانه، یحیی؛ خادم، حمید؛ مرویان حسینی، زهرا (1395). رشد اخلاقی یا آیین رفتار حرفه‌ای: تفاوت بین ذهنیت و عمل حساب‌رسان، اخلاق در علوم و فناوری، 11(2)، 113-122.

خشوعی، مهدیه سادات (1392). ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سنجش آن با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، 6(20)، 58-44.

سرلک، نرگس (1387). اخلاق حسابداری. اخلاق در علوم و فناوری، 3(2-1)، 82-71.

سلمانی؛ داود (1384). کیفیت زندگی کاری و بهبود در رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

سلیمانی، نادر (1392). ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی در آیین پژوهش، محیط پژوهش: دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، 4(3)، 171-192.

سلیمی، سعید؛ بخشعلی زاده، داود و اسیه، انبساطی روده برده (1396). رابطه فلسفه اخلاقی و رفتار فرانتش کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، 12(2)، 149-155.

صفرزاده، محمدحسین؛ کاظمی، کاظم؛ دهقانی سعدی، علی اصغر (1397). بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی حساب‌رسان بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه

- Alaoma, E. J., U. W. Chinonso, I. O. Virginia, and A. G. Anaezichukwuolu. (2021). A critical appraisal of moral courage as ethical behavior among auditing profession: Issues and challenges. *European Journal of Business, Economics and Accountancy* 9(1): 1-10.
- Baumrind, D. (1971). Current patterns of parental authority. *Developmental Psychology* 14(1): 1-103
- Bröcheler, V., S. Maijoor, and A. Van Witteloostuijn. (2004). Auditor human capital and audit firm survival: the Dutch audit industry in 1930–1992. *Accounting, Organizations and Society* 29 (7): 627-646.
- Fisher, R.T. (2001). Role stress, the type a behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting* 13(1): 143-170.
- Gander, F., R. T. Proyer, W. Ruch, and T. Wyss. (2012). The good character at work: an initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns. *International Architecture Occupation Environment Health* 85: 895–904.
- Ghani, N. A. A., T. A. B. S. B. Hussin, and K. Jusoff. (2009). Antecedents of psychological empowerment in the Malaysian private higher education institutions. *International Education Studies* 2(3): 161-165.
- Iran Audit Organization. (2013). Code of professional conduct. Tehran: Audit Organization Publication. (In Persian).
- Khelil, I., Kh. Hussainey, H. Noubbigh. (2018). Chief audit executives' perceptions of drivers of moral courage: Tunisian evidence. *International Journal of Accounting Auditing and Performance Evaluation* 14(4): 315-337.
- Klein, L.L., B. Pereira, and R. Lemos. (2019). Quality of Working Life: Parameters and Evaluation in the Public Service, Human and Social Management 20(3): 241-267.
- Lachman, V. 2007. Moral courage: a virtue in need of development?. *Medical Surgical Nursing* 16(2): 131-133.
- Miller, F., E. Boyd, F. Thomalla. (2010). Misbehavior and emotional exhaustion: The importance of teacher efficacy beliefs and emotion regulation. *Educational Psychology* 30 (2): 173-189.
- Milne, G.R. (2000). Privacy and ethical issues in database/interactive marketing and public policy: a research framework and overview of the special issue. *Journal of Public Policy & Marketing* 19(1): 1-6.
- Mohammad Noor, S., and M. A. Abdullah. (2011). Quality of Work Life among Factory Workers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 35: 739-745.
- Mohammadi, H., M. Tavakoli, S. Yazdanian, and M. Babaei. (2017). An Investigation of Factors Affecting the Employees' Quality of Work Life and Assessment of the Status of These Factors. *Business and management study* 3(4): 23-38.
- Salehi, M., F. Seyyed, and S. Farhangdoust. (2020). The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory & Behavior* 23 (3): 189-205.
- Seaward, B.L. 2017. *Managing stress*, Paramount Wellness Institute: Boulder, Colorado.
- Sekerka, L. E., and R. P. Bagozzi. (2007). Moral courage in the workplace: moving to and from the desire and decision to act. *Journal of Business Ethics* 16(2): 132 - 149.
- Snead, K. E. (2007). Mediation Effects of Perceived Child Control And Parental Coping Assistance Peer Problem Outcomes In Families of Children With Developmental Disabilities, M.A.Thesis, Georgia State University.
- Solomon, R. C. (1988). The Moral psychology of business: care and compassion in the corporation. *Business Ethics Quarterly* 8(3): 515–534.
- Srivastava, S., and R. Kanpur. (2014). A Study on Quality of Work Life: Key Elements & its Implications. *Journal of Business and Management* 16(3): 54-59.
- Subbarayalu, A. V., and A. A. Kuwaiti. (2017). Development of a six sigma rating scale for measuring the quality of work life of teaching staff working in Saudi universities. *International Journal for Quality Research* 11 (2): 397-418.
- Utami, I., and E. Nahartyo. (2013). The effect of type a personality on auditor burnout: evidence from Indonesia. *Accounting and Taxation* 5(2): 89-102.
- Verschoor, C. C. (2003). Eight ethical traits of healthy organization. *Strategic Finance* 85(3): 20–30. 14(4):41-7.