

تحلیل اخلاق کاری حسابداران شاغل در بنادر شمالی ایران بر اساس تیپ شخصیتی

حبیب مرادی*

تاریخ پذیرش: ۹۶/۵/۱۳

*نویسنده مسئول

تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۱۱

© نشریه صنعت حمل و نقل دریایی ۱۳۹۶، تمامی حقوق این اثر متعلق به نشریه صنعت حمل و نقل دریایی است.

چکیده

در شرایط فعلی، قدرت رقابتی سازمان‌ها در گروهی سرمایه انسانی است. یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها، علی‌الخصوص در بخش دولتی، بکارگیری افراد در جایگاه و پست سازمانی است که عوامل مختلفی از قبیل اخلاق کاری در امر تصمیم‌گیری آنها مؤثر می‌باشد. بنابراین، شناخت اخلاق کاری کارکنان از روی تیپ شخصیتی آنها، هدف اصلی این پژوهش می‌باشد.

روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه حسابداران شاغل در بنادر نوشهر، انزلی و امیرآباد، طی سال ۱۳۹۵، به تعداد ۵۹ نفر می‌باشند. ابزار اندازه‌گیری، دو پرسشنامه اخلاق کاری و تعیین تیپ شخصیتی A و B می‌باشد که به علت حجم کوچک جامعه آماری، بین همه اعضای جامعه توزیع گردید. جهت اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، T تک نمونه‌ای و T با دو نمونه مستقل استفاده شد.

یافته‌ها نشان داد وضعیت اخلاق کاری حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور در سطح بسیار مطلوبی قرار دارد. همچنین بین تیپ شخصیتی B و A و ابعاد تعیین‌کننده اخلاق کاری شامل روابط سالم و انسانی در محل کار، دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار و روح جمعی و مشارکت در کار، رابطه معناداری وجود ندارد و نمی‌توان از روی تیپ شخصیتی افراد، اخلاق کاری آنها را پیش‌بینی کرد. به عبارت دیگر، نمی‌توان به افراد به خاطر برخورداری از اخلاق خاصی مانند دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکتی که در کار دارند، نوع خاصی از تیپ شخصیتی A یا B را نسبت داد.

واژه‌های کلیدی: تیپ‌های شخصیتی B و A، اخلاق کاری، حسابداران، بنادر شمالی

۱- مقدمه

یکی از مباحث اصلی علم روانشناسی، ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌باشد. از آنجا که این ویژگی‌ها، زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مقوله می‌تواند جنبه‌های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه‌های مختلف روشن سازد. از مصادیق بارز این موضوع، تأثیر ویژگی شخصیتی افراد بر اخلاق کاری آنان می‌باشد (کریمی، ۱۳۷۵).

در سال‌های اخیر، روان‌شناسی شخصیت پیشرفت قابل ملاحظه‌ای داشته است، رویکردهای مختلف تعاریف متفاوتی برای شخصیت ارائه و هرکدام تقسیم‌بندی متفاوتی را معرفی کرده‌اند. از طرفی روان‌شناسان با توجه به رویکردهای نظری خود، هرکدام به نحوی از ارزشیابی شخصیت بهره می‌برند. به عنوان مثال، روان‌شناسان بالینی با بررسی شخصیت، افراد بهنجار و نابهنجار را از یکدیگر تشخیص می‌دهند و با توجه به نشانه‌ها، به اختلالات آنها پی می‌برند و بهترین روش درمان را تجویز می‌کنند. همچنین روان‌شناسان آزمایشگاهی علل ناسازگاری و مشکلات یادگیری کودکان در مدارس را شناسایی می‌کنند. روان‌شناسان صنعتی و سازمانی با ارزشیابی شخصیت، مناسب‌ترین افراد را برای پست‌های خاص انتخاب می‌کنند (اسدی، ۱۳۹۱).

روند شکل‌گیری شخصیت، از تعامل ویژگی‌های ژنتیکی با اولین تجارب زندگی آغاز و در دوران نوجوانی دچار افت‌وخیزهایی می‌شود؛ البته در این زمان شخصیت از انعطاف‌پذیری زیادی برخوردار است و با نزدیک شدن به اواسط جوانی به ثبات نسبی می‌رسد. بنابراین چارچوبی وجود دارد مملو از تجارب، آمال، خواسته‌ها، رفتارها و ویژگی‌های روانی و... که با ژنتیک شخص درآمیخته است. چگونگی تعامل عناصر این چارچوب با یکدیگر، انسان‌های متفاوتی پدید می‌آورد، اما این چارچوب تا فرارسیدن مرگ تا حدودی قابلیت تغییر خود را حفظ می‌کند (اسدی، ۱۳۹۱).

با آگاهی از تیپ‌های شخصیتی می‌توان کنترل بسیاری از امور را در دست گرفت. موفقیت سازمان‌ها درگرو تعاملات، استعدادها و ویژگی‌های نیروی انسانی است، پس شناخت توانایی‌ها و خصوصیات شخصیتی افراد امری ضروری می‌باشد و کارفرمایان با چنین شناختی می‌توانند کارکنان را متناسب با ویژگی شخصیتی‌شان در پست‌های سازمانی بکار گیرند. علاوه بر آن کارفرمایانی که در خصوص روان‌شناسی شخصیت آگاهی دارند، می‌دانند چگونه از نقاط قوت و ضعف کارکنان در جهت پویایی سازمان استفاده کنند.

شخصیت یعنی جنبه‌هایی از حیات انسان که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم، آدمی در اوضاع و احوال معین، چه رفتاری از خود نشان می‌دهد. هر فردی به شیوه خاصی رفتار می‌کند و انتظارات، توانایی، نیازها و مهارت‌های رفتاری منحصر به فردی دارد که مبتنی بر الگوی شخصیتی اوست (بهنودی، ۲۰۰۶). شناخت تیپ شخصیتی نیز بسیار مهم است. در مورد تیپ‌های شخصیتی، دانشمندان نظریات متفاوتی را مطرح و تیپ‌های مختلف شخصیتی را توصیف کرده‌اند. فریدمن و روزمن، الگوی رفتاری افراد را در قالب دو تیپ شخصیتی A و B در نظر گرفته‌اند. افراد با شخصیت تیپ A، بیشتر تحت فشار مداوم می‌باشند و در شرایط محدود و سخت، بار کار زیادی را تحمل می‌کنند. در اغلب مواقع، فرصت استراحت ندارند، با خودشان رقابت می‌کنند، با سرپرستان تفاهم ندارند و دائم بی‌قرارند. برعکس، افراد با تیپ شخصیت B، افرادی صبور، شکیبا، بردبار، خونسرد، آرام و ملایم هستند. در کار متعادل بوده و افراط نمی‌کنند و بدون حساسیت و احساس گناه، استراحت می‌کنند (گنجی، ۱۳۸۰).

افراد تیپ A، در تقسیم قدرت دشواری دارند، در نتیجه، کمتر آمادگی مشورت درباره مسئولیت‌های کاری دارند و به این وسیله بر سنگینی کار خود می‌افزایند. همین افراد هستند که جنبه‌های منفی را نیز پررنگ‌تر نشان می‌دهند و وقتی در کاری شکست می‌خورند، در انتقاد از خود تسکین‌ناپذیرند و به دنبال انتقادهای منفی می‌گردند تا خود را اصلاح کنند؛ اما افراد تیپ B مسائل را خیلی آسان می‌گیرند و بیشتر به کیفیت زندگی اهمیت می‌دهند. آنها کمتر جاه‌طلب، کمتر بی‌حوصله و بیشتر منظم و محتاط هستند. افراد تیپ A، در مقایسه با افراد تیپ B، احساس می‌کنند که زمان زود می‌گذرد و سریع‌تر کار می‌کنند. افراد تیپ A، نسبت به افراد تیپ B با ضریب هوشی برابر، نمرات بالاتری می‌گیرند و بیشتر پاداش دریافت می‌کنند و همچنین افراد تیپ A، نسبت به افراد تیپ B رقابت‌پیشه‌تر می‌باشند (ترخان، ۱۳۹۱).

۱-۱- بیان مسئله

مطالعات انجام‌شده بیانگر آن است که اشخاص با رفتارهای تیپ A به دلایل مختلف، از نظر جسمی و روحی، خود را بیشتر تحت فشار قرار می‌دهند و خسته می‌کنند. به‌ویژه این امر، در پژوهش‌هایی که بر روی نحوه عملکرد افراد دارای شخصیت A و وضعیت روانی، جسمی و عملکرد آنها صورت پذیرفته، به‌خوبی مورد تأکید قرار گرفته است. این افراد، مبارزه‌جو، رقابت‌پیشه، بی‌حوصله و پرخاشگر هستند (گنجی، ۱۳۸۰).

که چنانچه فرد، سازمان یا جامعه‌ای فاقد آن باشد، خواهناخواه افراد از انجام کار صحیح و مولد باز می‌مانند پایین بودن میزان بهره‌وری نیروی انسانی و کم‌کاری و مدیریت غیراصولی این نیرو به‌خصوص در سازمان‌های دولتی کشور، از معضلات اساسی در دستیابی به توسعه همه‌جانبه بوده و یکی از عوامل پایین بودن بهره‌وری در جوامع درحال توسعه از جمله ایران، ضعف فرهنگ و اخلاق کار می‌باشد که اثرات منفی بر توسعه جامعه خواهد گذاشت/ بنابراین پرداختن به این موضوع با توجه به اینکه پژوهشی در مورد اخلاق کاری حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور (نوشهر، انزلی و امیرآباد) انجام نشده، از اهمیت و ضرورت ویژه‌ای برخوردار است.

۱-۳- ادبیات تحقیق

تحقیقات زیادی پیرامون تیپ شخصیتی و اخلاق کاری در داخل و خارج کشور به‌صورت جداگانه انجام شده است. ولی بحث‌های اندکی در زمینه رابطه بین تیپ شخصیتی و اخلاق کاری صورت گرفته است. تریگو در مطالعات خود دریافت، افراد تیپ A در علت‌یابی مسائل جدیت دارند، یعنی علت‌یابی مسائل به‌اندازه خود مسائل، برای آنان اهمیت دارد. این افراد با سبک‌های اسنادی بیشتر سروکار دارند و بسیاری از رفتارهای مشخص‌کننده تیپ A غیر کلامی‌اند، ولی میل شناختی بسیار زیادی دارند، یعنی میل به‌نوعی شیوه اندیشیدن و تحرک بیش از حد این افراد نه‌تنها به دلیل امور فیزیکی، بلکه علاوه بر واکنش به امور روانی نیز، رخ می‌دهد. این نوع تحرک از نظر زمانی، به شکل فوریت زمانی و نیز خشم نسبت به کسانی که وقت را تلف می‌کنند، جلوه‌گر می‌شود. این افراد به دلیل حالت آماده‌باش همیشگی، بیشتر از افراد دیگر عملکرد دستگاه سمپاتیک را تجربه می‌کنند و میزان آدرنالین در خون آنها بالاتر از حد طبیعی است. با توجه به اینکه سیستم ایمنی بدن این افراد، فعالیت زیادی دارد، بعد از مدتی دچار خستگی و فرسودگی می‌شوند و تضعیف سیستم ایمنی بدن که این افراد بسیار آن را تجربه می‌کنند باعث تنگی رگ‌های خون می‌شود، در این حالت است که قلب با شدت تمام، مشغول فرستادن خون به اعضای بدن می‌شود، در نتیجه رگ‌های بدن دچار آسیب و فرسودگی می‌شوند و این یکی از دلایل احتمالی بالای ابتلای افراد تیپ A به بیماری قلبی می‌باشد (تریگو، ۲۰۰۵). برخی ویژگی‌های دو گروه به‌صورت مقایسه‌ای در جدول (۱) ارائه شده است (گنجی، ۱۳۸۰).

اگر اخلاق را به درختی پربار تشبیه کنیم که آفت‌ها و خطرانی نیز در کمین آن است؛ پشتوانه‌های اخلاقی را می‌توان به باغبان یا به آبی که در پای درخت جاری می‌شود، تشبیه کرد. اگر آب یا باغبان نباشد، درخت

نتایج بررسی خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منش و خصلت‌های شخصیتی آنها بستگی دارد. از سوی دیگر مطالعات متعدد نشان داده است که شخصیت افراد تا سطح زیادی روی انتخاب عملکردها، میزان غیبت از کار و استخدام کارکنان تأثیر می‌گذارد. در بسیاری از موارد دلیل شکست افراد در انجام ندادن اثربخش وظایف خود در سازمان، کمبود هوش یا فقدان مهارت فنی آنها نیست، بلکه به علت همسو نبودن ویژگی شخصیتی آنان با شغلی است که به عهده دارند (ایران‌نژاد پاریزی، ۲۰۰۳).

سازمان بنادر و دریانوردی بازوی مهم ارائه خدمات حمل‌ونقل دریایی است. هرگونه ضعف در عملکرد کارکنان آن، موجب هدر رفتن منابع مالی و کاهش بهره‌وری می‌گردد. یکی از بخش‌های مهم هر سازمانی، امور مالی و حسابداری است؛ چراکه حرفه حسابداری، یکی از متشکل‌ترین و منضبط‌ترین حرفه‌های دنیاست و به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که از سوی شاغلین در این حرفه (حسابداران) ارائه می‌شود، باید اعتبار و اعتماد خاصی وجود داشته باشد. تداوم این اعتبار و تقویت آن، به پابندی حسابداران به عناصر مختلف از جمله اخلاق کاری بستگی دارد. هدف اصلی این پژوهش، بررسی وضعیت اخلاق کاری حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور و همچنین پاسخگویی به این سؤال است که آیا امکان پیش‌بینی اخلاق کاری آنها از روی تیپ شخصیتی‌شان، میسر می‌باشد؟

۱-۲- ضرورت انجام پژوهش

به اعتقاد بسیاری از اندیشمندان، کارشناسان و دانشمندان علوم اجتماعی، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه اهداف گوناگون تأسیس می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به‌حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌شوند. درواقع، اولین و مهم‌ترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی باشخصیت‌های مختلف خود می‌باشند (صادق پور، ۱۳۷۴). دانشمندان و محققین، بر این عقیده‌اند که متغیر سرمایه انسانی، سهم اساسی و بنیادی در بهره‌وری دارد (تودارو، ۱۳۶۴). بدون تردید اهمیت کار و اخلاق کاری و چگونگی تأثیر آن بر نگرش‌ها و ارزش‌های مربوط به کار، موضوعی است که همواره موردتوجه روزافزون دانشمندان و صاحب‌نظران علوم اجتماعی و رفتاری بوده است و می‌باشد. افراد به‌عنوان عاملان اصلی و هدف نهایی تولید و توزیع، دارای ارزش‌ها، بینش‌ها و رفتارهایی هستند که در فرایند جامعه‌پذیر شدن، به آنها دست می‌یابند. اخلاق کاری یکی از همین ارزش‌هایی است

جدول (۱): مقایسه ویژگی‌های افراد با تیپ شخصیتی A و B

ویژگی‌ها	تیپ A	تیپ B
مکالمه	تند	کند
لحن کلام	شدید	ملایم
کیفیت کلام	محکم - کوتاه - زمخت	یکنواخت
زمان پاسخ به سؤال	پاسخ آنی	مکث پیش از پاسخ‌گویی
آه کشیدن	فراوان	کم
حرکات چهره	کشیده - خصمانه - ابروها در هم	آرام و دوست‌داشتنی
تبسم	در گوشه لب	گسترده
خنده	خشک	نرم، لطیف و خوشایند
فشار دادن انگشتان	زیاد	کم
قطع کردن حرف دیگران	اغلب	کم
تلاش برای تسلط بر طرف مقابل	اغلب	کم
پرخاشگری	اغلب	هرگز
رضایت از شغل	خیر	بلی
تلاش برای طی کردن درجات شغلی	بلی	بلی
احساس فوریت کارها	بلی	خیر
شایستگی	تلاش برای برنده شدن	بی‌اهمیت بودن

اخلاق می‌خشکد و یا گرفتار انواع آفت‌هایی که سرانجامش مرگ یا کم شدن باغ و بر است، می‌گردد (مکارم شیرازی، ۱۳۸۷).

۱-۳-۱ تعاریف

اخلاق و شخصیت:

علمای اخلاق و فلاسفه، شخصیت را به‌عنوان یکی از پشتوانه‌های اخلاق معرفی نموده‌اند. پس مسائل اخلاقی، نشانه شخصیت است و هر انسانی، طالب شخصیت می‌باشد. هنگامی که فردی، شخصیت را در صداقت و امانت ببیند، به دنبال آن می‌رود و هنگامی که ملاحظه کند جامعه برای افراد مهربان و شجاع، شخصیت فوق‌العاده‌ای قائل است، طالب این صفات اخلاقی می‌شود و بالعکس؛ هنگامی که می‌بیند افراد ضعیف، ترسو، بی‌وفا، بی‌ارزش و فاقد شخصیت‌اند، سعی می‌کند از این ردایل، خالی شود. پس انسان‌ها در جریان زندگی، دارای شخصیت یک‌جانبه، همیشگی و بدون تغییر و تحول نیستند. هر فرد از شرایط گوناگون، تأثیر می‌پذیرد و در شرایط مختلف، واکنش‌های متفاوتی از خود بروز می‌دهد (مطهری، ۱۳۷۲).

مسئلاً توسعه و تکامل اقتصادی، جز از طریق رشد خصلت‌های فرهنگی و اخلاقی عوامل کار، در سازمان‌های کار محقق نمی‌گردد. هرگونه مطالعه‌ای از اخلاق کار، نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است و فرد، مرکز تجلی فرهنگ، هنجارها و ارزش‌هاست. اخلاق کار، طبعاً به‌عنوان یک امر اجتماعی، می‌تواند مورد تحلیل واقع شود (توسلی، ۱۳۸۷).

اخلاق کار یعنی؛ پذیرفتن مسئولیت در قبال کار روزانه و انجام آن به مناسب‌ترین وجه ممکن. این اخلاق نیازمند یک فرایند فرهنگی است تا فرهنگ کار، در جامعه جا نیفتد و مردم با آن احساس نزدیکی نکنند، نمی‌تواند همه‌گیر شود. اخلاق کار در گذشته با سنت و مذهب ارتباط داشت که هر دو، نظم هنجاری ویژه‌ای را در خانواده، مدرسه و محیط اجتماعی به

وجود می‌آورند و جامعه از آسیب‌ها کمتر صدمه می‌دید (فیوضات، ۱۳۸۳).
 اخلاق الزاماً به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاق در شکل گسترده، به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی تعریف می‌شود که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می‌کند (زاهدی، ۱۳۸۸).
 هر یک از ما، مجموعه‌ای از این ارزش‌ها را داریم که ممکن است به‌طور صریح به آن توجه کنیم یا برعکس، توجهی به آنها نداشته باشیم. معمولاً ارزش‌ها و اصول اخلاقی مردم و اهمیت نسبی که آنها برای این اصول قائل هستند، با یکدیگر متفاوت است. این تفاوت‌ها انعکاسی از تجربه‌های زندگی، موفقیت‌ها، شکست‌ها و نیز تأثیر والدین، معلمان و دوستان می‌باشد (صادقی، ۱۳۷۱).

مطالعات انجام‌شده در رابطه با علل توسعه‌نیافتگی در ایران، نشان داده است که یکی از موانع عمده توسعه، ضعف فرهنگ و اخلاق کار است (حبیبی، ۱۳۸۱؛ معیدفر، ۱۳۸۶). رعایت نکردن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است (جیواریان، ۲۰۰۵). در تحقیق دیگری که میان کارکنان ادارات دولتی انجام گرفته، ضمن بررسی اخلاق کار در چهار بعد آن، به این نتیجه رسیده‌اند که در ایران هر چه تحصیلات بیشتر شود، اخلاق کار کاهش یافته و بیگانگی سیاسی و اجتماعی، نقش عمده‌ای در میزان اخلاق کار دارد (معیدفر، ۱۳۸۳).
 برای اینکه جامعه بتواند به‌طور منظم به وظائف خود عمل کند، وجود رفتار اخلاقی، ضروری است. چراکه اخلاق، همچون چسبی اعضای جامعه را کنار هم نگه می‌دارد (آرنز و بیس لی، ۲۰۱۵). اخلاق کار، حوزه‌ای از فرهنگ جامعه به شمار می‌رود که عقاید و ارزش‌های مربوط به کار را دربر می‌گیرد و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کند (رجب‌زاده، ۱۳۷۶). ابعاد تبیین‌کننده اخلاق کار عبارت‌اند از: روابط سالم و انسانی در

از ابعاد اخلاق کار اسلام و اخلاق کار پروتستان ماکس وبر می‌باشد (علی و اُوهان، ۲۰۰۸). از ویژگی‌های این بعد می‌توان، به میزان رغبت در کار، وظیفه‌شناسی در کار، سخت‌کوشی، سماجت و اصرار در کار و خبرگی در کار را نام برد (پتی و هیل، ۲۰۰۵). برای چیره شدن بر مشکلات در سر راه سازمان‌ها در مورد اخلاق افراد در محیط کار باید به این بعد توجه زیادی داشت. مهم‌ترین مبنا در سازمان یافتن رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها، تصحیح بینش کارکنان و به سامان درآوردن نوع نگاه آنان به خودشان، مردم، مسئولین و وظایفشان می‌باشد (غلامی، ۲۰۰۵).

روحیه جمعی و مشارکت در کار:

برخی مشخصه‌های روحیه جمعی و مشارکت در کار عبارت‌اند از: سازگاری در محیط کار، ملاحظه و توجه به دیگران، برخورداری از روحیه کار به‌صورت مشارکتی، تبعیت از ضوابط و مقررات، پیروی از دستور مافوق، رعایت نظم و انضباط، هوشیاری در کار و صبور و آرام بودن (معیدفر، ۱۳۸۳).

۱-۳-۲- پیشینه تحقیق

هرچند تحقیقات زیادی در دو زمینه اخلاق کاری و تیپ شخصیتی B و A افراد در سازمان‌ها، به‌صورت جداگانه انجام‌شده؛ اما با جستجو در پایگاه‌های اطلاعات علمی معتبر داخلی از قبیل ایران داک- مگ ایران- جهاد دانشگاهی و خارجی مانند ISI - SCOPUS - JCR PubMed - هیچ سابقه پژوهشی کاملاً مشابه با موضوع پژوهش حاضر، یافت نشد.

پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد بین تیپ شخصیتی A والدین و اضطراب امتحان دانش‌آموزان رابطه معنادار وجود دارد (تشکر، ۱۳۷۷) و بین افراد با تیپ شخصیتی A و فرسودگی شغلی رابطه مثبت دارند (نصراللهی، ۱۳۹۲). همچنین بین تیپ شخصیتی نوع A و موفقیت شغلی، ارتباط معناداری وجود ندارد. اما برعکس، بین الگوی رفتاری تیپ B و موفقیت شغلی، همبستگی بسیار زیادی وجود دارد. ضمن اینکه ۸۶٪ مدیران با تیپ شخصیتی A دارای شتاب‌زدگی و استرس فراوان می‌باشند (پیمانی‌زاده، ۱۳۸۱).

فخری و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای با موضوع بررسی ارتباط تیپ شخصیتی B و A و عملکرد تحصیلی دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه جندی‌شاپور اهواز دریافتند فراوانی تیپ شخصیتی A در بین دانشجویان پزشکی بیشتر از تیپ شخصیتی B بوده است. ضمناً بین تیپ شخصیتی و عملکرد تحصیلی و همچنین بین تیپ شخصیتی و جنسیت ارتباط معناداری وجود ندارد.

محل کار، دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار و روح جمعی و مشارکت در کار (پتی، ۱۹۹۱).

روابط سالم و انسانی در محیط کار:

روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود. همچنین میزان قدرشناس بودن، خوش‌رویی، ملاحظه‌کاری و مراعات دیگران، مؤدب بودن، رفتار دوستانه داشتن، آراستگی در محل کار، سازگار بودن، پیروی از مقررات در محل کار و بانضباط بودن در محل کار از جمله شاخص‌های روابط سالم هستند. احترام به ارزش‌های انسانی، یکی از معیارها و اصول جهانی اخلاق به‌شمار می‌آید. یکی از جنبه‌های مهم رفتارهای اخلاقی در میان همکاران برای برقراری کار تیمی، داشتن صفاتی چون موقعیت‌شناسی، خونسردی به‌موقع، تعهد، داشتن نفوذ اخلاقی، داشتن عدالت و پرهیز از تبعیض و الگو و راهنما بودن و پیش‌قدمی در کارهای درست می‌باشد (پتی و هیل، ۲۰۰۵).

دلبستگی و علاقه به کار:

دلبستگی و علاقه به کار ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظاراتها و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند. مشخصه‌های موجود در این مؤلفه به ملاقات کاری اشاره می‌کند که حداقل انتظارات برای جلب رضایت از کارایی‌های شغلی، نه به زیر بار سنگین مسئولیت رفتن، را برآورده می‌کند. علاقه‌مندی به کار، به میزان دقیق بودن در کار، حواس‌جمع بودن، وقف شدن در کار، وابسته بودن به کار، کارآمد بودن، ثبات رأی داشتن، صداقت و شکیبایی در محل کار و وقت‌شناس بودن بستگی دارد. وجدان و اخلاق کاری، انسان را وادار می‌سازد تا همواره برای تحقق آرمان‌هایی همچون انجام کار بدون عیب و نقص و درنهایت دقت و صداقت و با نتایج منطقی و نیز در زمان و وقت مناسب، تلاش کند. همچنین انجام وظایف را بدون نظارت و بررسی عوامل خارجی، در نهایت درستی به اتمام برساند. پژوهش‌های مربوط به اخلاق نشان می‌دهد، افرادی که باصداقت به اشتباهات خود اعتراف می‌کنند از احترام و نفوذ بالایی برخوردار هستند (پتی و هیل، ۲۰۰۵).

پشتکار و جدیت در کار:

بررسی‌ها نشان می‌دهند که اخلاق کار را یک ارزش یا باور در خصوص جایگاه کار در زندگی افراد و اعتقاد به ذاتی بودن فضیلت اخلاق کار و اینکه اساس زندگی اخلاق است، می‌دانند (کوئین، ۱۹۸۳). تمایل به کار کردن یعنی اعتقاد به کار و اهمیت دادن به کار و همچنین سخت‌کوشی و تلاش که نشان‌دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است

شخصیتی B و A و راهبردهای یادگیری دریافتند به طور کلی بین راهبردهای یادگیری و تیپ شخصیتی B و A رابطه معناداری وجود ندارد و نمی‌توان از روی تیپ شخصیتی افراد، انتخاب راهبردهای یادگیری را پیش‌بینی کرد.

۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف از جمله تحقیقات کاربردی است و با توجه به روش گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی به شمار می‌رود که در آن از روش پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور (بنادر نوشهر- انزلی- امیرآباد) در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۵۹ نفر می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری در پژوهش حاضر، دو پرسشنامه اخلاق کاری و تیپ شخصیتی B و A می‌باشد که به علت حجم کوچک جامعه آماری، به صورت سرشماری بین همه اعضای جامعه توزیع شد. پرسشنامه اخلاق کاری پرسشنامه‌ای است که توسط گریگوری، سی پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده است و دارای ابعاد چهارگانه اخلاق کاری شامل دلبستگی و علاقه به کار (۱۶ پرسش)، روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۴ پرسش)، پشتکار و جدیت در کار (۱۲ پرسش)، روح جمعی و مشارکت در کار (۸ پرسش)، با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (شامل همیشه این‌طورم، بیشتر وقت‌ها این‌طورم، بعضی وقت‌ها این‌طورم، بندرت این‌طورم، ابداً این‌طور نیستم) می‌باشد. پایایی پرسشنامه در تحقیقات متعدد تأیید شده است. در پژوهش شاکری‌نیا، پایایی پرسشنامه با مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۹٪ به‌دست‌آمده است (شاکری نیا، ۲۰۰۸). همچنین در این پژوهش از پرسشنامه تیپ شخصیتی ساخته فریدمن و روزمن که برای ارزیابی رفتارهای تیپ B و A بکار می‌رود، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۵ سؤال است و افراد را به دو گروه شخصیتی تیپ A و B تقسیم می‌کند. برای روایی این پرسشنامه، سؤالات پرسشنامه روان‌سازی و از اعتبار صوری استفاده شد. در پژوهش سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، پایایی پرسشنامه، با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴۵٪ محاسبه شد. در جدول (۲)، ضریب آلفای کرونباخ دو پرسشنامه، نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه و مرتبط بودن سؤالات به جامعه آماری می‌باشد.

پرسشنامه	تعداد پرسش	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق کاری	۵۰	۰/۹۴۷	۰/۹۳۲
تیپ شخصیتی	۲۵	۰/۹۲۳	۰/۹۱

در پژوهشی دیگر، مشخص شد نوع جنسیت، سوابق شغلی و وضعیت تأهل، تأثیری بر اخلاق کار ندارد اما مشارکت در کار، بر اخلاق کاری مردان، بیشتر از زنان مؤثر بوده است (نهادندی، ۱۳۸۷). همچنین مطالعه انجام‌شده در خصوص تحلیل شکاف اخلاق کار کلامی و اخلاق کار حاکم نشان داد، تفاوت معناداری بین نظرات کارکنان و ارباب‌رجوع در مورد پایبندی به اصول اخلاق کاری کارمندان، وجود دارد و از نظر ارباب‌رجوع، انجام وظیفه بیشتر از روابط دوستانه اهمیت دارد (کیاکجوری و اسحق‌نیموری، ۱۳۹۳).

در تحقیقی که به‌وسیله ساکز و همکارانش صورت گرفت، رابطه بین اخلاق کاری، نگرش‌های شغلی و تمایل به ترک شغل در بین کارکنان سازمان‌های خدماتی بررسی شد. یافته‌ها نشان داد اعتقاد قوی‌تر به اخلاق کاری، به‌صورت مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و به‌طور غیرمستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد (ساکز و مودراک، ۱۹۹۶). یکی از محققین کشور نیجریه با مطالعات خود دریافت، اخلاق کاری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر دارد و رابطه معناداری بین اخلاق کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد (اکپارا و وین، ۲۰۰۸).

همچنین مطالعه انجام‌شده در خصوص رابطه بین اخلاق کاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان کشور امارات متحده عربی نشان داد متغیرهای سن، میزان تحصیلات، تجربه کاری و فرهنگ ملی، تأثیر مثبتی بر اخلاق کاری دارد (یوسف، ۲۰۰۱). نارش و رادوان (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و توانایی نوآوری در سازمان‌های دولتی مالزی دریافتند که اخلاق کار اسلامی در بخش دولتی در سطح بالایی قرار دارد و پایه قدرت نوآوری و ابداع در سازمان‌های دولتی مالزی می‌باشد. همچنین اخلاق کار اسلامی با معیار توانایی ابداع و نوآوری همبستگی معنادار و مثبت دارد.

یبویی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه بین مؤلفه‌های اخلاقی با ویژگی‌های شخصیتی نشان دادند که بالاترین میانگین مؤلفه‌های اخلاقی مربوط به مؤلفه اخلاقی آموزش و پرورش است و بالاترین میانگین ویژگی‌های شخصیت در مؤلفه قدرت طلبی می‌باشد. همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی موفقیت طلبی، قدرت طلبی و نیاز تعلق (با مؤلفه‌های اخلاقی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد مؤلفه‌های اخلاقی می‌توانند به گونه‌ای معنادار ویژگی‌های شخصیتی را پیش‌بینی کنند.

ماهر و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان رابطه بین تیپ‌های

۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتایج

کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به جدول (۳)، مشاهده می‌شود که سطح معناداری همه متغیرها بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین تمامی متغیرها در وضعیت نرمال قرار دارند و در تحلیل استنباطی داده‌ها، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک، نظیر T تک نمونه‌ای و T با دو نمونه مستقل استفاده کرد.

۳-۲- فرضیه‌های تحقیق

با بررسی و تحلیل پرسشنامه تیپ شخصیتی حسابداران بنادر شمالی کشور، مشخص شد ۵۶٪ از حسابداران دارای تیپ شخصیتی نوع A و ۴۴٪ دارای تیپ شخصیتی نوع B می‌باشند. مشخصات توصیفی متغیر اخلاق کاری بین حسابداران بنادر شمالی با استفاده از آزمون T تک‌نمونه‌ای در جدول (۴) و (۵) ارائه شده است.

جدول (۴): مشخصات توصیفی متغیر اخلاق کاری

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار
اخلاق کاری	۵۹	۴/۰۶۵۱	۰/۴۱۲۱۹

همان‌طور که در جداول (۴) و (۵) مشاهده می‌شود، نتایج آزمون T تک‌نمونه‌ای در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معادل ۰/۰۰۰ است که معنادار می‌باشد. همچنین میانگین نمونه ۴/۰۶۵۱ و ارزش آزمون (میانگین مورد ادعا) ۳ و اختلاف میانگین معادل ۱/۰۶۵۰۸ گزارش شده است که نشان‌دهنده معناداری می‌باشد. بنابراین نتیجه می‌گیریم اخلاق کاری در گروه نمونه در سطح بسیار مطلوبی قرار دارد.

برای پاسخ به این پرسش که "آیا بین تیپ شخصیتی B و A و اخلاق کاری حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود دارد؟" لازم است یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی مورد آزمون قرار گیرد.

فرضیه فرعی اول: بین تیپ شخصیتی B و A و مؤلفه روابط سالم و انسانی حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۶) نشان می‌دهد در سطح خطای کمتر از ۵٪، سطح معناداری آزمون لون معادل ۰/۲۵۵ و بیشتر از ۵٪ می‌باشد. با توجه به نتایج ردیف

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه تیپ شخصیتی B و A و اخلاق کاری حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور می‌باشد. برای دستیابی به این هدف پرسش‌هایی به شرح ذیل مطرح و بررسی شد:

(۱) فراوانی تیپ شخصیتی B و A حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور چگونه است؟

(۲) وضعیت اخلاق کاری در میان حسابداران چگونه می‌باشد؟

(۳) آیا بین تیپ شخصیتی B و A و اخلاق کاری حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود دارد؟

جهت پاسخگویی به پرسش سوم، چهار پرسش فرعی به این شرح مطرح و بررسی شد:

الف- آیا بین تیپ شخصیتی B و A و مؤلفه روابط سالم و انسانی حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود دارد؟

ب- آیا بین تیپ شخصیتی B و A و مؤلفه دلبستگی و علاقه به کار حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود دارد؟

ج- آیا بین تیپ شخصیتی B و A و مؤلفه جدیت در کار حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود دارد؟

د- آیا بین تیپ شخصیتی B و A و مؤلفه روحیه جمعی و مشارکت حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود دارد؟

پس از جمع‌آوری اطلاعات، با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، در سطح توصیفی از شاخص درصد توزیع فراوانی، برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و برای بررسی سطح معناداری، از روش‌های آمار استنباطی نظیر آزمون T تک نمونه‌ای و T با دو نمونه مستقل استفاده شد.

۳-۱- نرمال بودن داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن داده‌های مربوط به هر متغیر، از آزمون

جدول (۳): گزارش وضعیت نرمال بودن متغیرها

متغیرهای پیش‌بین	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون کلموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری	سطح خطا	وضعیت
دلبستگی و علاقه به کار	۵۹	۴/۰۶۰۴	۰/۴۶۱۷۶	۰/۷۴۲	۰/۶۴۰	۰/۰۵	نرمال
روحیه جمعی و مشارکت	۵۹	۴/۲۳۵۲	۰/۵۳۶۴۳	۰/۹۳۱	۰/۳۵۱	۰/۰۵	نرمال
جدیت در کار	۵۹	۴/۲۱۷۳	۰/۵۰۰۲۲	۱/۰۲۹	۰/۲۴۰	۰/۰۵	نرمال
روابط سالم و انسانی	۵۹	۴/۲۰۷۹	۰/۵۲۸۴۰	۰/۸۹۷	۰/۳۹۷	۰/۰۵	نرمال
اخلاق در کار	۵۹	۴/۰۶۵۱	۰/۴۱۲۱۹	۰/۶۰۹	۰/۸۵۳	۰/۰۵	نرمال

جدول (۵): نتایج آزمون T تک‌نمونه‌ای

متغیر	آماره T	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	سطح اطمینان ۹۵٪
اخلاق کاری	۱۹/۸۴۸	۵۸	۰/۰۰۰	۱/۰۶۵۰۸	حد بالا حد پایین ۱/۱۷۲۵

در جدول (۸) مشاهده می‌شود در سطح خطای کمتر از ۵٪، سطح معناداری آزمون لون معادل ۰/۰۸۹ و بیشتر از ۵٪ می‌باشد. با توجه به نتایج ردیف اول جدول که شرط برابری واریانس را ایجاب می‌کند و با عنایت به سطح معناداری آزمون T، مشاهده می‌شود که در سطح خطای کمتر از ۵٪، میانگین مؤلفه جدید در کار بین دو گروه A و B با همدیگر اختلاف معناداری ندارد و در نتیجه اختلاف میانگین میان دو گروه معادل ۰/۱۰۷۱۲ قابل توجیه نیست؛ به گونه‌ای که این اختلاف با توجه به سطح معناداری آزمون T یعنی ۰/۸۱۴ معنادار نیست. پس نتیجه می‌گیریم بین تیپ شخصیتی A و B و مؤلفه جدید در کار حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین تیپ شخصیتی B و A و مؤلفه روحیه جمعی و مشارکت در کار حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود دارد.

در جدول (۹) مشاهده می‌شود که در سطح خطای کمتر از ۵٪، سطح معناداری آزمون لون معادل ۰/۹۶۲ و بیشتر از ۵٪ می‌باشد. با توجه به نتایج ردیف اول جدول که شرط برابری واریانس را ایجاب می‌کند و همچنین با توجه به سطح معناداری آزمون T، مشاهده می‌شود که در سطح خطای کمتر از ۵٪، میانگین مؤلفه روحیه جمعی و مشارکت در کار بین دو گروه A و B با همدیگر اختلاف معناداری ندارد و در نتیجه اختلاف میانگین میان دو گروه معادل ۰/۰۹۵۲۸ قابل توجیه نیست؛ به گونه‌ای که این اختلاف با توجه به سطح معناداری آزمون T یعنی ۰/۶۷۴ معنادار نیست. پس نتیجه می‌گیریم بین تیپ شخصیتی A و B و مؤلفه روحیه

اول جدول که شرط برابری واریانس را ایجاب می‌کند و با عنایت به سطح معناداری آزمون T، مشاهده می‌شود در سطح خطای کمتر از ۵٪، میانگین مؤلفه روابط سالم و انسانی در بین دو گروه A و B با همدیگر اختلاف معناداری ندارد و در نتیجه اختلاف میانگین میان دو گروه معادل ۰/۰۳۶۲۹ قابل توجیه نیست، به گونه‌ای که این اختلاف با توجه به سطح معناداری آزمون T یعنی ۰/۲۶۲ معنادار نیست. پس نتیجه می‌گیریم بین تیپ شخصیتی A و B و مؤلفه روابط سالم و انسانی حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه فرعی دوم: بین تیپ شخصیتی B و A و مؤلفه دلبستگی و علاقه به کار حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود دارد.

در جدول (۷) مشاهده می‌شود در سطح خطای کمتر از ۵٪، سطح معناداری آزمون لون معادل ۰/۳۹۲ و بیشتر از ۵٪ می‌باشد. با توجه به نتایج ردیف اول جدول که شرط برابری واریانس را ایجاب می‌کند و با عنایت به سطح معناداری آزمون T، مشاهده می‌شود که در سطح خطای کمتر از ۵٪، میانگین مؤلفه دلبستگی و علاقه به کار در بین دو گروه A و B با همدیگر اختلاف معناداری ندارد و در نتیجه اختلاف میانگین میان دو گروه معادل ۰/۰۸۵۴۵ قابل توجیه نیست؛ به گونه‌ای که این اختلاف با توجه به سطح معناداری آزمون T یعنی ۰/۷۰۳ معنادار نیست. پس نتیجه می‌گیریم بین تیپ شخصیتی A و B و مؤلفه دلبستگی و علاقه به کار حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه فرعی سوم: بین تیپ شخصیتی B و A و مؤلفه جدید در کار حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۷): تحلیل آزمون T با دو نمونه مستقل

آزمون T با سطح اطمینان ۹۵٪							آزمون لون		
حد بالا	حد پایین	اختلاف خطای انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره T	سطح معناداری	آماره F	دلبستگی و علاقه به کار
۰/۱۵۸۰۹	-۰/۳۲۸۹۸	۰/۱۲۱۶۲	-۰/۰۸۵۴۵	۰/۴۸۵	۵۷	-۰/۷۰۳	۰/۳۹۲	۰/۷۴۴	برابری واریانس
۰/۱۶۷۳۲	-۰/۳۳۸۲۱	۰/۱۲۵۵۵	-۰/۰۸۵۴۵	۰/۵۰۰	۴۵/۷۱۴	-۰/۶۸۱			عدم برابری واریانس

جدول (۸): تحلیل آزمون T با دو نمونه مستقل

آزمون T با سطح اطمینان ۹۵٪							آزمون لون		
حد بالا	حد پایین	اختلاف خطای انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره T	سطح معناداری	آماره F	جدید در کار
۰/۳۷۰۵۵	-۰/۱۵۶۳۱	۰/۱۳۱۵۶	-۰/۱۰۷۱۲	۰/۴۱۹	۵۷	-۰/۸۱۴	۰/۰۸۹	۲/۹۸۸	برابری واریانس
۰/۳۶۲۰۸	-۰/۱۴۷۸۴	۰/۱۲۷۳۲	-۰/۱۰۷۱۲	۰/۴۰۴	۵۶/۹۳۱	-۰/۸۴۱			عدم برابری واریانس

جدول (۹): تحلیل آزمون T با دو نمونه مستقل

آزمون T با سطح اطمینان ۹۵٪							آزمون لون		
حد بالا	حد پایین	اختلاف خطای انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره T	سطح معناداری	آماره F	روحیه جمعی و مشارکت در کار
۰/۱۸۷۷۴	-۰/۳۷۸۳۰	۰/۱۴۱۳۴	-۰/۰۹۵۲۸	۰/۵۰۳	۵۷	-۰/۶۷۴	۰/۹۶۲	۰/۰۰۲	برابری واریانس
۰/۱۹۰۴۵	-۰/۳۸۱۰۱	۰/۱۴۲۴۰	-۰/۰۹۵۲۸	۰/۵۰۶	۵۲/۱۵۷	-۰/۶۶۹			عدم برابری واریانس

جدول (۱۰): تحلیل آزمون T با دو نمونه مستقل

آزمون T با سطح اطمینان ۹۵٪				آزمون لون			
اختلاف خطای انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره T	سطح معناداری	آماره F	سطح معناداری
حد پایین	حد بالا	۰/۱۰۹۰۳	۰/۰۳۲۹	۰/۹۷۶	۵۷	۰/۰۱۱	۰/۹۱۷
۰/۲۲۱۶۲	۰/۲۱۵۰۴	۰/۱۰۹۷۶	۰/۰۳۲۹	۰/۹۷۶	۵۲/۳۵۵	۰/۰۳۰	۰/۰۳۰
۰/۲۲۳۵۰	۰/۲۱۶۹۳						

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی در مورد شکاف بین اخلاق کار کلامی (بر اساس نظرات حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور) و اخلاق کار حاکم (بر اساس قضاوت ارباب رجوعان) تحقیق شود. پیشنهاد می‌شود برای متغیر تیپ شخصیتی، از نظریه انیاگرام که برای اولین بار، از سوی جورجیوف، دانشمند بزرگ روسی ارائه و افراد را به نه تیپ مختلف شخصیتی تقسیم کرد، استفاده شود. همچنین می‌توان به بررسی رابطه تیپ شخصیتی با مؤلفه‌های آئین رفتار حرفه‌ای و اخلاقی حسابداران نظیر صداقت، رازداری و غیر آن پرداخت.

مراجع

- اسدی، پروا؛ اکبری دیباور؛ احمد؛ معاشری، امین. (۱۳۹۱). تیپ‌های شخصیتی در سازمان، تهران: انتشارات جنگل، چاپ اول.
- پیمانی‌زاده، حسین. (۱۳۸۱). تعیین تیپ شخصیتی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور و ارتباط آن با موفقیت. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران، نشریه حرکت، شماره چهاردهم.
- ترخان، مرتضی. (۱۳۹۱). ارزشیابی شخصیت. تهران، نشر دانشگاه پیام نور، دوره هشتم.
- تشکر، بهرام. (۱۳۷۷). بررسی رابطه نگرش‌های فرزند پروری، الگوی کمال‌گرایی و جزم‌گرایی والدین با اضطراب امتحان و A شخصیتی عملکرد تحصیلی دانش آموزان پسر سوم راهنمایی شهرستان آبداد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- توسلی، غلام عباس؛ نجار نهاوندی، مریم. (۱۳۸۷). مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت. پژوهش زنان، دوره ششم، شماره ۳.
- حیبی، محمد؛ مصطفی جعفری. (۱۳۸۱). فرهنگ کار. ماهنامه تدبیر، شماره ۱.
- رجب‌زاده، احمد. (۱۳۷۶). ارزش‌ها و ضعف وجدان کاری در ایران. نامه پژوهش، سال دوم، شماره ۵.
- زاهدی، شمس‌السادات. (۱۳۸۸). مدیریت فراملیتی و جهانی (نگرش تطبیقی). تهران، انتشارات سمت، چاپ هشتم.
- سلیمانی، نادر و همکاران. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کاری با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان مرودشت. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره یک.
- صادقی، محمدرضا. (۱۳۷۱). پایه‌های اجتماعی اخلاق. تهران، چاپ اول، انتشارات اشاره.
- فخری، احمد؛ حق‌دوست، محمدرضا؛ مرعشی، بتول. (۱۳۹۳). ارتباط تیپ شخصیت B و A و عملکرد تحصیلی در دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه جندی‌شاپور اهواز. فصلنامه علمی - پژوهشی توسعه آموزش جندی‌شاپور، سال پنجم، شماره ۲.
- فیوضات، ابراهیم؛ مجید حسینی تبار. (۱۳۸۳). بررسی جایگاه کار و کوشش در شعر فارسی. پژوهش‌نامه علوم انسانی شماره ۴۱-۴۲.

جمعی و مشارکت در کار حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه اصلی: بین تیپ شخصیتی A و B و اخلاق کاری حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود دارد.

در جدول (۱۰) مشاهده می‌شود که در سطح خطای کمتر از ۵٪، سطح معناداری آزمون لون معادل ۰/۹۱۷ و بیشتر از ۵٪ می‌باشد. با توجه به نتایج ردیف اول جدول که شرط برابری واریانس را ایجاب می‌کند و با عنایت به سطح معناداری آزمون T، مشاهده می‌شود که در سطح خطای کمتر از ۵٪، میانگین مؤلفه اخلاق کاری در بین دو گروه A و B با همدیگر اختلاف معناداری ندارد و در نتیجه اختلاف میانگین میان دو گروه معادل ۰/۰۳۲۹- قابل توجیه نیست؛ به‌گونه‌ای که این اختلاف با توجه به سطح معناداری آزمون T یعنی ۰/۰۳- معنادار نیست. پس نتیجه می‌گیریم بین تیپ شخصیتی A و B و اخلاق کاری حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود ندارد.

۴- نتیجه گیری

براساس یافته‌های این پژوهش حاضر حدود ۵۶٪ حسابداران شاغل در بنادر شمالی دارای تیپ شخصیتی نوع A و ۴۴٪ دارای تیپ نوع B می‌باشند. به عبارت دیگر، فراوانی تعداد حسابداران با تیپ شخصیتی A بیشتر از فراوانی تعداد حسابداران با تیپ شخصیتی B است. وضعیت اخلاق کاری در میان حسابداران شاغل در بنادر کشور در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد بین تیپ شخصیتی B و A و اخلاق کاری حسابداران بنادر شمالی کشور رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین، از روی تیپ شخصیتی افراد نمی‌توان اخلاق کاری آنها را پیش‌بینی کرد. همچنین به خاطر برخورداری افراد از اخلاق خاصی مانند دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روحیه جمعی و مشارکت، نمی‌توان ادعا کرد که آنها دارای تیپ شخصیتی A یا B می‌باشند. به عبارت دیگر، نمی‌توان به حسابداران شاغل در بنادر شمالی کشور به خاطر اخلاق کاری‌ای که دارند، تیپ شخصیتی A یا B را نسبت داد.

۱۳. کریمی، یوسف. (۱۳۷۵). روانشناسی شخصیت. تهران، نشر ویرایش.
۱۴. کیاکجوری، داود؛ اسحق نیموری، شهریانو. (۱۳۹۳). تحلیل شکاف بین ابعاد اخلاق کار کلامی و اخلاق کار حاکم، تهران، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال نهم شماره ۲.
۱۵. گنجی، حمزه. (۱۳۸۰). ارزشیابی شخصیت. تهران، نشر ساوالان.
۱۶. ماهر، فرهاد؛ بهاری، سیفاله؛ رحمتی، هاجر. (۱۳۸۶). رابطه بین تیپ‌های شخصیتی B و A و راهبردهای یادگیری. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال دوم، شماره دوم بهار.
۱۷. مطهری، مرتضی. (۱۳۷۲). فلسفه اخلاق. تهران، چاپ یازدهم، نشر صدرا.
۱۸. معیدفر، سعید. (۱۳۸۳). بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران. طرح پژوهشی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
۱۹. معیدفر، سعید. (۱۳۸۶). اخلاق کار به‌عنوان مسئله اجتماعی. ماهنامه مهندسی فرهنگی، سال دوم، شماره ۱۴.
۲۰. مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۸۷). اخلاق در قرآن جلد اول. قم، انتشارات امام علی ابن ابیطالب (ع).
۲۱. نصراللهی، عباس؛ دادفر، رضا؛ احمدی، وحید. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی با تیپ‌های شخصیتی B و A و رضایت شغلی در میان مربیان مهدهای کودک شهرستان ایلام. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام.
۲۲. نکویی مقدم، محمود؛ پیرمرادی زنجانی، نرگس. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) در سازمان‌های دولتی. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان.
۲۳. نهبوندی، مریم. (۱۳۸۷). بررسی اخلاق کار در میان کارکنان دانشگاه تهران. پژوهش زنان دوره ششم، شماره ۳.
۲۴. بیلویی، بهاره؛ مستحفظیان، مینا؛ مشکاتی، زهره. (۱۳۹۵). رابطه بین مؤلفه‌های اخلاقی با ویژگی‌های شخصیتی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۱.
25. Ali A.J., Al-Owaihian A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management. An International Journal*; 15(1): 5-19.
26. Arens Elder, R., and Baesley, M., (2015). *Auditing and assurance Services: an integrated approach* (ed. 15th). United States of American: Pearson.

Analysis Work Ethics of Accountants Working in Iran's Northern Ports Based on Personality Type (A & B)

Habib Moradi*¹

Received Date: December 01, 2016

*Corresponding Author

Accepted Date: August 04, 2017

©2017 Marine Transportation Industry. All rights reserved.

Abstract

In the current situation, competitiveness depends on human capital. One of the main concerns of managers, especially in the public sector, employment and positions the position of the various issues involved in the decisions they are involved. Such as work ethic. So, knowing the work ethic of the staff in their personality type, the main purpose of this research. This study is a descriptive study. This study, all accounting northern ports (port of Noshahr, Anzali and Amirabad) during the year 1395 and to 59 people. Measuring instruments identified two questions a work ethic and personality types B و A due to the small size of the population, were distributed between all members of society. Cronbach's alpha coefficient to measure and analyze the data, the Kolmogorov-Smirnov test, one-sample t and t with two independent samples was used. The results showed that accountants working in the northern ports are a very good work ethic. Between personality type B و A Dimensions work ethic (health and human relations at work, devotion to work diligently and seriously Drkar- collective spirit and participation in the work) there is a significant relationship. This is not that kind of character, work ethic, they predicted.

Keywords: Personality Types A&B, Work Ethic, Accountants, Iran's Northern Ports