

مدل‌یابی توسعه اخلاقی و تقوا در حسابداری حوزه سلامت

بابک امانی دادگر^۱، * یونس بادآور نهندی^۲، مهدی زینالی^۳

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲. دانشیار، گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۳. استادیار، گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۵/۲۵

Modeling of Ethical Development and Virtue in Health Area Accounting

B. Amani Dadgar¹, *Y. Badavar Nahandi², M. Zeynali³

1. PhD. student in Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

2. Associate Professor, Department of Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Received: 2020/7/1

Accepted: 2020/8/15

Abstract

Subject and Purpose of the Article: Ethics has a special station in the studies of researchers. The present study examined the impact of individual, organizational, authentic leadership and psychological characteristics on a model for ethical development and virtue in health accounting.

Research Method: Standard questionnaire was used for this study. The statistical population is focused on financial managers, budget and their deputies and finance chief university of medical sciences (N=897) in 2019, out of which 269 questionnaires were collected and tested through structural equation modeling in AMOS software.

Research Findings: Research findings show that individual characteristics with a significant level (0.011) and authentic leadership characteristics with a significant level (0.004) lead to ethical development. Also, the characteristics of authentic leadership with a significant level (0.004) and psychological characteristics (four dark personality traits, five personality traits (NEO), moral intelligence and religious orientation) with a significant level (0.000) lead to virtue. In addition, organizational characteristics (job satisfaction, employment relationship, organizational responsibility, type of service) and psychological characteristics do not lead to ethical development and individual and organizational characteristics do not lead to virtue.

Conclusion, Originality and its Contribution to the Knowledge: Attention to managerial and psychological characteristics is recommended in professional ethics. It is also possible to adopt executive mechanisms for the interaction between the leadership of the organization with its subordinates on the one hand and work interaction between employees on the other hand.

Keywords: Ethical Development, Structural Equation Modeling, University of Medical Sciences, Virtue.

JEL Classification: M41

چکیده

موضوع و هدف مقاله: اخلاق در مطالعات پژوهش‌گران از جایگاه ویژه‌ای برخوردار شده است. مطالعه حاضر با بررسی تأثیر شاخصه‌های فردی، سازمانی، رهبری موق و روانشناختی به معرفی الگویی برای توسعه اخلاقی و تقوا در حسابداری سلامت پرداخته است.

روش پژوهش: برای این مطالعه از پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. جامعه آماری، متمرکز بر مدیران مالی، بودجه و معاونان آنها و رؤسای امور مالی دانشگاه‌های علوم پزشکی (N=897) در سال ۱۳۹۷ می‌باشد که از این بین، ۲۶۹ پرسشنامه گردآوری و از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS آزمون شدند.

یافته‌های پژوهش: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که شاخصه‌های فردی با سطح معنی‌داری (۰.۰۱۱) و شاخصه‌های رهبری موق با سطح معنی‌داری (۰.۰۰۴) منتج به توسعه اخلاقی می‌شوند. همچنین شاخصه‌های رهبری موق با سطح معنی‌داری (۰.۰۰۴) و شاخصه‌های روانشناختی (صفات چهارگانه تاریک شخصیت، صفات پنجگانه شخصیت (NEO)، هوش اخلاقی و جهت‌گیری مذهبی) با سطح معنی‌داری (۰.۰۰۰) منتج به تقوا می‌شوند. به‌علاوه شاخصه‌های سازمانی (رضایت شغلی، رابطه استخدامی، مسئولیت‌پذیری سازمانی، نوع خدمت) و شاخصه‌های روانشناختی به توسعه اخلاقی و شاخصه‌های فردی و سازمانی به تقوا منتج نمی‌شوند.

نتیجه‌گیری، اصالت و افزوده آن به دانش: توجه به ویژگی‌های مدیریتی و روانشناختی، اتخاذ سازوکارهای اجرایی در جهت تعامل بین رهبری سازمان با کارکنان زیر مجموعه خود از یک طرف و همچنین تعامل کاری بین کارکنان، ضروری به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی: تقوا، توسعه اخلاقی، دانشگاه‌های علوم پزشکی، مدل‌یابی معادلات ساختاری.

طبقه‌بندی موضوعی: M41

* Corresponding Author: Y. Badavar Nahandi

E-mail: yb_nahandi@yahoo.com

* نویسنده مسئول: یونس بادآور نهندی

مقدمه

سقوط و اضمحلال کمپانی‌های عظیم تجاری و اقتصادی دنیا نظیر گلوبال کراسینگ (آمریکا)، پارمالات (ایتالیا)، آدلفیا، سیسکو، لیوسنت، تایکو، برادران لهن و سوءاستفاده‌های بزرگ بانکی اخیر در کشور که منجر به ورود خسارات کلانی به سرمایه‌گذاران و اعتمادکنندگان به گزارش‌های مالی تهیه شده توسط سیستم‌های مالی گردید، ضرورت نگاه ویژه به مبحث رعایت کدهای اخلاق حرفه‌ای را به عنوان یک خلاء بسیار مهم در حرفه خاطر نشان می‌سازد. در این میان تجربه موفق شرکت‌های اخلاق‌مداری چون دوپونت، موتورولا و هولت پاکارد اهمیت بازرگری در مسائل حرفه حسابداری و حسابرسی به‌ویژه رعایت آیین‌نامه‌ها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در سطح ملی و بین‌المللی را متبلور می‌سازد. با این وجود با مرور مطالعات صورت گرفته در حوزه اخلاق در رشته حسابداری، مباحث و تحقیقات این حوزه در دوران طفولیت خود به‌سر می‌برند و ضرورت همت گسترده‌ای را از سوی همه اهالی حرفه برای پاسداشت جایگاه رفتار اخلاقی در حرفه حسابداری را می‌طلبند. از این سوی، امید می‌رود در این پژوهش با بررسی همه جانبه متغیرهای تأثیرگذار در ارتقاء سطح توسعه اخلاقی و تقوا در حسابداری سلامت و ارائه مدل جامعه در این زمینه، علاوه بر گسترش ادبیات نظری این حوزه بتوان نقشی سازنده در برخورداری اهالی حرفه از دیدگاه اخلاقی و به تبع آن رفتار مبتنی بر مؤلفه‌های اخلاقی در برخورد با رویدادهایی که مستلزم واکنش اخلاقی می‌باشند، ایفا نمود.

رفتار اخلاقی به عنوان نوعی از رفتار که مطابق با اصول تجویز شده، ارزش‌ها و هنجارها باشد، توصیف شده است (دیمیترو و داستی، ۲۰۱۸). نهادینه کردن و رشد اخلاق در حرفه حسابداری منجر به ارتقاء کیفیت گزارشگری مالی می‌شود (مهدوی خو، ۲۰۱۰). اخیراً اتخاذ رفتارهای مبتنی بر اخلاق در حوزه حسابداری و حسابرسی، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار شده است و سیاستگذاران حرفه همواره در کنار توجه به گسترش فضاها و آموزش و بسترهای لازم برای توسعه سطح آموزش فنی حسابداری در تلاش بوده‌اند تا نسبت به توسعه رفتار اخلاقی، بسترهای لازم را فراهم آورند (رویایی و بیات، ۱۳۹۰). یکی از مدل‌های اخلاقی ارائه شده توسط نظریه‌پردازان حوزه اخلاق، مدل تورن (۱۹۹۸)، می‌باشد. این مدل بر پایه مدل توسعه اخلاقی رست (۱۹۸۶)، که فرایند توسعه اخلاقی را به صورت حساسیت اخلاقی، استدلال تجویزی، انگیزه اخلاقی و رفتار اخلاقی معرفی می‌کند، می‌باشد. اغلب پژوهشگران حسابداری بیشتر روی استدلال

تجویزی تمرکز می‌کنند (رویایی و بیات، ۱۳۹۰). دیدگاه‌های مختلفی در مورد تبیین رفتار اخلاقی افراد وجود دارد. اولین مدل اخلاق حرفه‌ای در سال ۱۹۶۷ توسط بارتلس ارائه شد. در ادامه نظریه رشد اخلاقی-شناختی کلبیگ (۱۹۸۴-۱۹۸۱)، دلایل استفاده افراد از قضاوت‌های اخلاقی را مورد بررسی قرار داد. کلبیگ بیان می‌کند که افراد بسته به مرحله رشد اخلاقی شان به رخدادهای اخلاقی واکنش نشان می‌دهند. از آنجایی که رشد اخلاقی به تنهایی برای رفتار اخلاقی کافی نیست، رست (۱۹۸۶)، مدل رفتار اخلاقی چهار مرحله‌ای را معرفی نمود که روند تصمیم‌گیری اخلاقی را توضیح می‌دهد. این مدل نشان می‌دهد که حساسیت اخلاقی چگونه به رفتار اخلاقی منجر می‌شود (عباس‌زاده و معینی‌زاده، ۱۳۹۳).

بنابراین در این مطالعه تلاش شده است جنبه‌های مختلف تصمیم‌گیری اخلاقی مورد توجه قرار گیرد. اینکه از بین شاخصه‌های فردی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت تأهل و تجربه کاری)، شاخصه‌های سازمانی (رضایت شغلی، رابطه استخدامی، مسئولیت‌پذیری سازمانی و نوع خدمت)، شاخصه‌های رهبری موثق (خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم‌انداز اخلاقی درونی شده و پردازش متوازن اطلاعات) و شاخصه‌های روانشناختی (صفات چهارگانه تاریک شخصیت، صفات پنج‌گانه شخصیت، ساز و کارهای پاداش، هوش اخلاقی و جهت‌گیری مذهبی) کدام مؤلفه‌ها می‌توانند به توسعه اخلاقی و تقوا در حسابداری حوزه سلامت منتج شوند، اساس هدف این پژوهش را تشکیل می‌دهند. با توجه به مطالب بیان شده، قصد شده است تا الگویی برای توسعه اخلاقی و تقوا در حسابداری حوزه سلامت ارائه گردد. وجه تمایز این پژوهش با پژوهش‌های پیشین در بررسی همه جانبه عوامل تأثیرگذار بر مراحل توسعه اخلاقی و تقوا از یک سو و بررسی مراحل که منجر به توسعه اخلاقی و تقوا می‌شود، از سوی دیگر می‌باشد که در نهایت منجر به معرفی مدل جامع توسعه اخلاقی و تقوا در حوزه حسابداری بخش عمومی (حسابداری سلامت) شده است.

مبانی نظری پژوهش

مدل توسعه اخلاقی و تقوا تورن (۱۹۹۸)، مدلی است که پایه اولیه آن بر مبنای مدل توسعه اخلاقی رست (۱۹۸۶)، می‌باشد. تفاوت این مدل با مدل رست (۱۹۸۶)، در طبقه‌بندی آن است. به نحوی که مدل تورن (۱۹۹۸)، نیز دو مرحله اول (حساسیت اخلاقی و استدلال تجویزی) را در طبقه توسعه اخلاقی فرد تعریف می‌کند ولی دو مرحله بعدی (انگیزه اخلاقی و رفتار اخلاقی) را در طبقه دیگر تحت عنوان تقوا

است که به‌وسیله آن افراد برای رفتار اخلاقی، ارزشی بالاتر از دیگر اعمال قائل می‌شوند. آخرین مرحله، رفتار اخلاقی می‌باشد. رفتار اخلاقی، فرآیندی است که از انجام یک عمل مشخص در یک موقعیت با اهمیت، حمایت می‌کند (بایلی و توما، ۲۰۱۰). بر اساس جنبه توسعه‌ای-شناختی، شخصیت اخلاقی فرد، تمایل او را در انجام عملی مطابق با نیت اخلاقی وی تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر اساس تئوری اخلاقی تقوا، ویژگی شخصیتی، توانایی فرد را برای به‌کارگیری نیت اخلاقی که دارد، پشتیبانی می‌کند (تورن، ۱۹۹۸).

رفتار مبتنی بر پارامترهای اخلاقی در کلیه حوزه‌های علوم علی‌الخصوص در مباحث مالی مورد توجه اندیشمندان مختلف قرار گرفته است. این مطالعه نیز بر اساس مدل مفهومی تدوین شده (شکل ۱)، به دنبال بررسی همه‌جانبه عوامل مؤثر در مراحل شکل‌گیری توسعه اخلاقی و تقوا از جنبه‌ها و شاخصه‌های مختلف نظیر، شاخصه‌های فردی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت تأهل و تجربه کاری)، شاخصه‌های سازمانی (رضایت شغلی، رابطه استخدامی، مسئولیت‌پذیری سازمانی و نوع خدمت)، شاخصه‌های رهبری موثق (خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم‌انداز اخلاقی درونی شده و پردازش متوازن اطلاعات) و شاخصه‌های روانشناختی (صفات چهارگانه تاریک شخصیت، صفات پنج‌گانه شخصیت، ساز و کارهای پاداش، هوش اخلاقی و جهت‌گیری مذهبی) و معرفی مدل جامع توسعه اخلاقی و تقوا در حسابداری حوزه سلامت می‌باشد.

در تبیین و شناسایی روابط تئوریک بین شاخصه‌های فردی مطرح شده در مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) با توسعه اخلاقی و تقوا، مطالعاتی صورت گرفته که در این بین می‌توان به پژوهش تونکدوگان و همکاران (۲۰۱۷)، اشاره کرد که نشان داده‌اند ویژگی‌های فردی یکی از میانجی‌های بین عوامل روانشناختی و رفتارهای رهبر را ارائه می‌کنند. همچنین آنها ادعا می‌کنند که ارزش‌های فردی، ارتباط مثبت با اخلاق حرفه‌ای دارد.

همچنین ییپ و شواتزر (۲۰۱۵)، بیان میکنند که تعدادی از عوامل میان فردی هستند که بر رفتار اخلاقی تأثیر می‌گذارند. آنها مطرح می‌کنند که یک کارمند ممکن است آسیب رساندن به محیط زیست را به عنوان مسئله غیراخلاقی در نظر بگیرد در حالی که کارمند دیگر ممکن است در مورد اخلاقی بودن مزایای همسران همجنس‌گرا بیشتر نگران باشد.

به اعتقاد ییپ و همکاران (۲۰۱۸)، زمانی که کارکنان انگیزه اخلاقی متفاوتی داشته باشند، برخی کارکنان آگاهی

دسته‌بندی می‌کند. به دیگر سخن، تورن (۱۹۹۸)، نیز همانند رست (۱۹۸۶)، اعتقاد دارد که فرد برای توسعه اخلاقی بایستی حساسیت اخلاقی و استدلال تجویزی را سپری نماید اما بر خلاف رست (۱۹۸۶)، معتقد است پس از گذشت از این مراحل برای اینکه فرد دارای انگیزه اخلاقی لازم برای رفتار اخلاقی باشد، به عنصر دیگری با عنوان تقوا نیاز دارد که ناشی از جوهره ذاتی هر فرد می‌باشد.

بر این اساس عوامل متعددی از قبیل شاخصه‌های فردی، شاخصه‌های سازمانی، شاخصه‌های رهبری موثق و شاخصه‌های روانشناختی می‌توانند در شکل‌گیری این مراحل نقش ایفا نمایند که در قالب مدل مفهومی این مطالعه (شکل ۱)، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند که در نهایت به تدوین مدل جامع توسعه اخلاقی و تقوا در حسابداری حوزه سلامت می‌انجامد. لذا بر اساس این مفاهیم، اولین طبقه مدل مفهومی، توسعه اخلاقی می‌باشد که تحت عنوان حساسیت اخلاقی و استدلال تجویزی تعریف می‌شود. نخستین مرحله توسعه اخلاقی، حساسیت اخلاقی می‌باشد. حساسیت اخلاقی، فرآیندی را شامل می‌شود که شناسایی مفهوم اهمیت اخلاقی را در بر می‌گیرد (بایلی و توما، ۲۰۱۰).

از تفسیر شرایط، بررسی اینکه چگونه فعالیت‌های مختلف روی بخش‌های مورد ملاحظه اثر می‌گذارند، با عنوان حساسیت اخلاقی یاد می‌شود. از حساسیت اخلاقی به معضل اخلاقی یاد می‌شود و از همه مهم‌تر می‌باشد، چون شروع یک فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی از شناخت صحیح آن ناشی می‌شود (عسگری، ۱۳۹۲). دومین مرحله، استدلال تجویزی می‌باشد.

استدلال تجویزی، فرآیندی است که در آن، افراد نتیجه اخلاقی هدف خود را شناسایی می‌کنند (بایلی و توما، ۲۰۱۰). به عبارت بهتر، وقتی در مرحله حساسیت اخلاقی، فرد از وقوع یک رویدادی که موضوع آن، سطح توسعه اخلاقی فرد را به چالش خواهد کشید، آگاه می‌شود. در این مرحله فرد بر اساس داشته‌های خود (سطح توسعه اخلاقی و تقوا) مبادرت به قضاوت اخلاقی می‌نماید.

دومین طبقه مدل مفهومی (شکل ۱)، تقوا می‌باشد. تقوای حساب‌رسان شامل میزانی از شخصیت است که وی را برای قضاوت اخلاقی سازگار با انتظارات عمومی، توانا می‌نماید. از آنجایی که تقوا نمودی از جامعه ایده‌آل است، ترسیم تقوای حساب‌رسان، شامل مشخص کردن مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیت آنها که به عنوان نماینده گسترده‌ای از جامعه حساب‌رسان می‌باشند، ضروری است. سومین مرحله در مدل مفهومی، انگیزه اخلاقی می‌باشد. انگیزه اخلاقی، فرآیندی

کارکنان آنان در مواجهه با رخداد‌های اخلاقی مؤثر واقع شود. ویژگی‌ها و الگوهای روحی-روانی افراد و سطح گرایش‌های روانی و بهزیستی اجتماعی آنها از پارامترهای اثر گذار بر بینش آنها در مواجهه با رخداد‌های مختلف اجتماعی می‌باشند. افراد با سطح سلامت روانی گوناگون، می‌توانند واکنش‌های متفاوتی در برخورد با رویدادهایی که مستلزم تصمیم‌گیری فردی است، داشته باشند.

پک و هوگو (۲۰۱۸)، مؤلفه‌های رهبری موثق را شامل خودآگاهی (درک یک شخص از خود)، شفافیت ارتباطی (تعامل با دیگران مبتنی بر اصالت شخصی)، چشم‌انداز اخلاقی درونی شده (استفاده از استانداردهای رفتار اخلاقی برای هدایت تصمیم‌گیری) و پردازش متوازن اطلاعات (تجزیه و تحلیل عینی اطلاعات) تعریف می‌نمایند.

به اعتقاد راندل و همکاران (۲۰۱۸)، رهبری موثق به عنوان رفتاری که هم ظرفیت روانشناختی مثبت و هم شرایط اخلاقی مثبت را ارتقاء می‌دهد، برای پرورش خود آگاهی بیشتر، شفافیت ارتباطی، چشم‌اندازهای اخلاقی درونی شده و پردازش متوازن اطلاعات روی بخشی از رهبران که با پیروان خود کار می‌کنند و پرورش مثبت خود پیشبرد، ترسیم شده است. روانشناسی اخلاق یکی از حوزه‌های مهم پژوهش است که در سال‌های اخیر به منظور درک تصمیم‌گیری‌های اخلاقی توجه فزاینده‌ای به آن شده است.

در تبیین روابط نظری مدل مفهومی (شکل ۱)، با شاخصه‌های روانشناختی، یافته‌های پیشین شواهدی درباره رابطه بین مسائل اخلاقی و ویژگی‌های شخصیتی گزارش کرده‌اند (رسایی کشوک و همکاران، ۱۳۹۷). از این منظر، مدل صفات چهارگانه تاریک شخصیت، فرمول‌بندی جدیدتری از شخصیت ناسازگارانه است که پس از مدل صفات سه‌گانه شخصیت مطرح شده است و به ترکیب صفات ماکیاولیسم، ضد اجتماعی و خودشیفتگی، متغیر چهارم را با عنوان سادیسیم اضافه کرده است (یوسفی و ایمان زاده، ۱۳۹۷).

از طرف دیگر، الگوی پنج عاملی شخصیت، الگوی سلسله مراتبی از صفات شخصیتی است که پنج عامل گسترده (برون‌گرایی، توافق‌جویی، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و گشودگی به تجارب) را در بالاترین سطح انتزاع بازنمایی می‌کند. هر عامل دو قطبی (مثلا برون‌گرایی در برابر درون‌گرایی) چندین عامل سطحی ویژه (مثلا مردم‌آمیزی) را تلخیص می‌کند که آن نیز در نوبه خود مجموعه‌ای از صفات ویژه دیگر سطحی‌نگری (مثلا صمیمیت و پرحرفی) را در بر می‌گیرد (محمدزاده و نجفی، ۱۳۸۹).

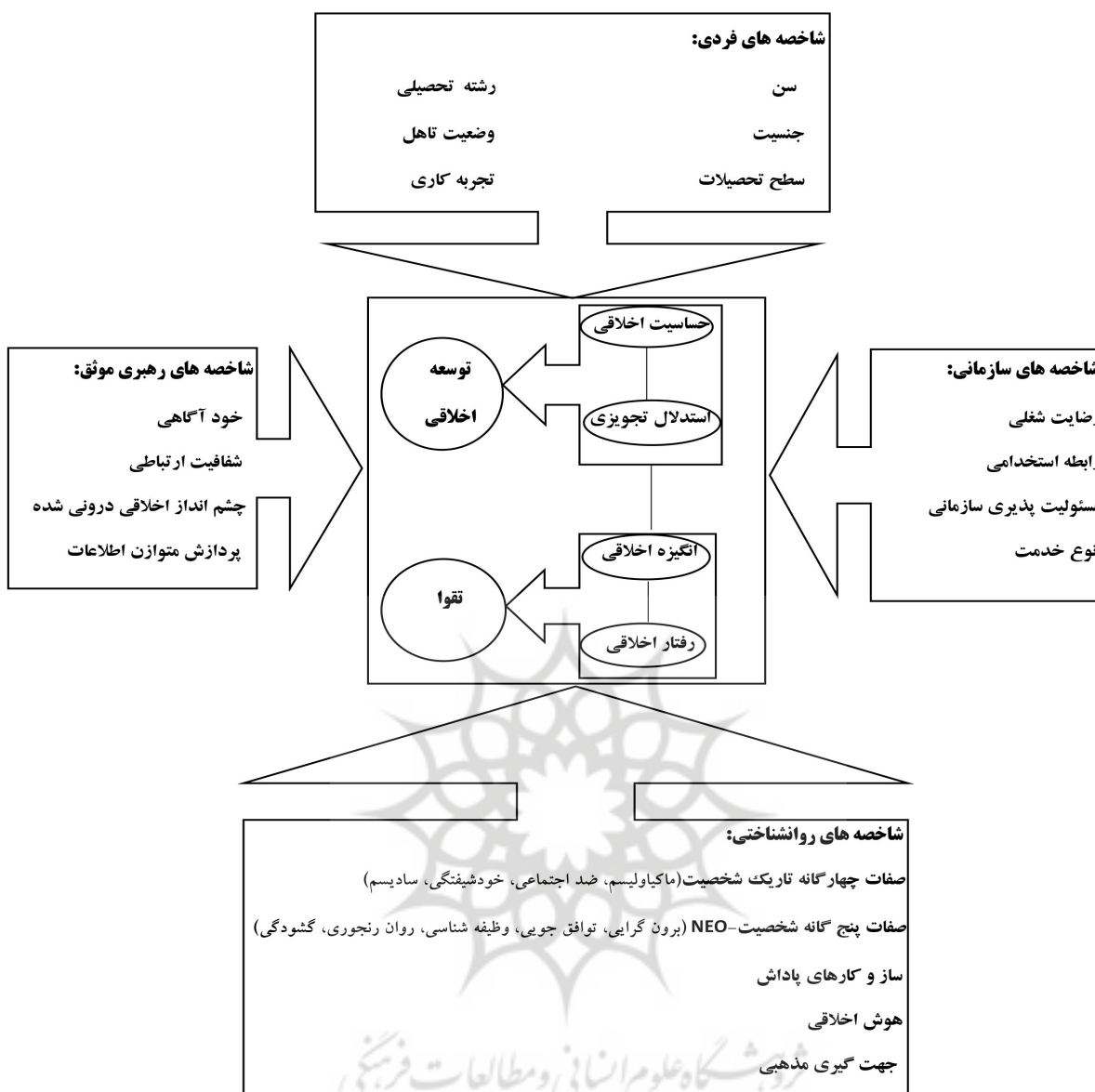
مفهوم دیگری که در قالب مدل جامع مورد سنجش قرار

اخلاقی می‌باید در حالی که بقیه نمی‌توانند به آگاهی اخلاقی برسند. علاوه بر این، مطابق با مطالعه گلدوست و همکاران (۱۳۹۷)، تصمیم به افشاء یا سکوت در قبال یک تخلف مالی به عنوان یک عمل اخلاقی در سازمان که فرد در حرفه حسابداری شاهد آن بوده یک تنگنای اخلاقی محسوب می‌شود. همچنین آنها بیان کرده‌اند که ادراک اخلاقی دارای رابطه مستقیم با قضاوت اخلاقی نسبت به انواع هشداردهی نمی‌باشد لیکن هوش اخلاقی این رابطه را تا حد قابل ملاحظه‌ای تعدیل می‌کند.

در بیان و شناسایی روابط تئوریک بین شاخصه‌های سازمانی مطرح شده در مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱)، ایزدی نیا و همکاران (۱۳۹۵)، معتقد هستند که در حال حاضر در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به ارزشهای اخلاقی یک الزام است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی تشکیل می‌دهد که خود، حاصل جمع ارزشهای گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور یافته‌اند. اغلب پژوهشگران دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند در حالی که رفتارهای فردی وقتی در سطح نهادهای اجتماعی تسری پیدا کنند، به نوعی از اخلاق جمعی تبدیل می‌شوند که ریشه در فرهنگ جامعه پیدا می‌کنند که می‌توان به وسیله آن جامعه را شناخت.

بنابراین شرایط اخلاقی، حالتی است که کارکنان این حس را دارند که درست و اشتباه بودن در سازمان خود را بدون دستور صادر شده یا مجموعه‌ای از قوانین نوشته شده، درک کنند. به علاوه شرایط اخلاقی بخشی از فرهنگ سازمان است و عامل کلیدی برای بهسازی ارتباط خوب میان کارکنان و فرهنگ سازمانی در جهت پیش‌بینی اثر بخشی کارها می‌باشد (نایانانونت و اسمودرانوند، ۲۰۱۷). از جنبه دیگر، سازمان می‌تواند از تأثیر رفتار ذینفعان، تأثیر بپذیرد. یکی از منابع کلیدی و مؤثر سازمانی، درجه تعهد رهبر سازمان به هدایت اخلاقی است. این تعهد می‌تواند از طریق منشورهای اخلاقی، بیانیه‌های خط‌مشی، سخنرانی‌ها، نشریه‌ها و امثالهم اشاعه یابد (رویایی و محمدی، ۱۳۹۴).

در تشریح روابط تئوریک بین رهبری موثق و رفتار اخلاقی بر اساس مدل مفهومی (شکل ۱)، پک و هوگو (۲۰۱۸)، اصالت (موثق بودن) را به عنوان صحیح بودن نسبت به خود توصیف نموده‌اند. همچنین از زاویه دیگر، تئوری رهبری موثق از ایده‌ای که رهبران بایستی برای خودشان خوب باشند، ریشه گرفته و به‌وسیله تمرکز بر رفتار اخلاقی رهبران به‌وجود آمده است (گاردنر و همکاران، ۲۰۱۱). از این‌رو انتظار می‌رود رفتار اخلاقی رهبران بر واکنش اخلاقی



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (اقتباس از نایانانوند و اسمودرانوند، ۲۰۱۷؛ تورن، ۱۹۹۸)

عقل گره خورده و رفتارهای اخلاقی، به احساسات یکپارچه، شهود و استدلال وابسته می‌باشد (ناروائز، ۲۰۱۰). مسئله معنویت (جهت‌گیری مذهبی)، یکی از منابع حمایت اجتماعی در برابر سردرگمی‌ها و مصیبت‌ها است که راه‌های کنار آمدن و تدابیری در جهت حل مسئله را برای افراد فراهم می‌کند و به مردم احساسی از کنترل غیرمستقیم بر پیشامدها می‌دهد (فراست کیش و همکاران، ۱۳۹۵ به نقل از شاه و همکاران، ۲۰۱۱). لذا تأثیر جهت‌گیری مذهبی (بیرونی یا درونی) افراد در فرایند توسعه اخلاقی و تقوا به عنوان یکی از شاخصه‌های روانشناختی در مدل مفهومی (شکل ۱) بیان شده است. هسته مرکزی این مدل در برگیرنده مدل تورن (۱۹۹۸) و نایانانوند و اسمودرانوند (۲۰۱۷)، می‌باشد که شاخصه‌های

گرفته است، مفهوم ساز و کار پاداش می‌باشد. در رابطه با ارتباط ساز و کار پاداش به عنوان یکی از شاخصه‌های روانشناختی و ارتباط آن با توسعه اخلاقی و تقوا بر اساس مدل مفهومی (شکل ۱). کریمی (۱۳۸۴)، معتقد می‌باشد که پاداش به عنوان "اینکه از نظر فرد هر چیزی که فرد دریافت کند، یا هر فعالیتی که مستقیماً به سوی او انجام پذیرد و از نظر او با ارزش تلقی شود"، تعریف می‌شود. لذا انتظار می‌رود وجود یا عدم وجود چنین شرایطی در محیط کاری بر رفتار اخلاقی یا کج رفتاری اخلاقی کارکنان اثر گذار باشد و از این جهت به عنوان متغیر مستقل مورد ارزیابی قرار گرفته است. در تبیین متغیر هوش اخلاقی و ارتباط تئوریک آن با مبحث اخلاق، اینگونه استدلال می‌شود که هوش اخلاقی با احساسات و

فردی، شاخصه‌های سازمانی، شاخصه‌های رهبری موثق و شاخصه‌های روانشناختی به آن اضافه شده و در قالب مدل جامع توسعه اخلاقی و تقوا در حسابداری بخش عمومی (حسابداری سلامت) مورد مطالعه قرار گرفته است.

مروری بر پیشینه پژوهش

بارکن و دیویس (۲۰۲۰)، در پژوهشی تحت عنوان "اخلاق حمایت از خانواده‌های روستایی در دو جزیره گلگ کانادا با استفاده از داده‌های تاریخی و فعلی انجام دادند تلاش کردند تا ویژگی‌های متمایز اجتماعی، فرهنگی این جزایر را برای ساختارهای خاص حمایت و مراقبت از خانواده‌ها، تبیین نمایند. آنها دریافتند که بازیگران محلی به طور مداوم ارتباطات اخلاقی دارند تا بوسیله آن شیوه‌های روشنفکرانه را به چالش بطلند. همچنین آنها نشان دادند که ارتباطات بین نسلی، روابط جامعه و مراقبت از خانواده به عنوان سه موضوع در رابطه با اخلاق حمایت از خانواده‌ها، مطرح می‌باشند.

بوزگو و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان "تفاوت در نگرش به جنبه‌های اخلاقی مراقبت از امید به زندگی در میان بیماران" که در جمهوری چک انجام دادند نشان دادند که اعضای خانواده بیماران بیشتر با نگرش‌هایی که مربوط به حفظ امید به زندگی بیمار، تصمیمات مربوط به درمان نجات دهنده و امید دهنده به ادامه زندگی بیماران به عنوان یک عمل مبتنی بر اخلاق می‌شوند، موافق هستند. همچنین دریافتند که شناسایی نظرات در مورد مسائل اخلاقی مراقبت در پایان زندگی بیماران می‌تواند به پزشکان، بیماران و خانواده آنها کمک کند تا برای تهیه برنامه‌های مراقبت فردی آمادگی بیشتری کسب نمایند. دیمیتریو و داستی (۲۰۱۸)، در پژوهشی تحت عنوان "تحلیلی از تعیین کننده‌های کلیدی رفتار اخلاقی کارکنان هتل" در آمریکا، نشان دادند که رفتار اخلاقی رهبران یکی از عوامل نیرومند و مؤثر در رفتار اخلاقی در مجموعه‌ها، رشته‌ها و صنایع مختلف می‌باشد. همچنین در این تحقیق رفتار کارکنان مرد توجیه اخلاقی بیشتری نسبت به رفتار کارکنان زن داشت. این یافته با مطالعات دری (۱۹۸۹) و فریتزج (۱۹۸۸)، که هیچ ارتباطی را بین جنسیت و رفتار اخلاقی پیدا نکرده بودند، مغایر می‌باشد. همچنین یافته‌های دیگر این پژوهش نشان دادند که کارکنان جوان، بیشتر از سالخوردگان رفتار اخلاقی دارند، که این نتیجه نیز با تحقیق ویکس و همکاران (۱۹۹۱)، که نشان دادند افراد در مراحل آخرین حرفه و زندگی نسبت به مراحل پایین تر قضاوت اخلاقی بالایی را دارند، مغایر می‌باشد.

تورموکاربو و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی تحت عنوان "پیشرفت اخلاق تجاری/مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها چگونه در آموزش بالاتر مؤثر است؟" به این نتیجه رسیدند که داشتن پیشرفت‌های قبلی در اخلاق تجاری/مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، نقش مربوطی در آگاهی اخلاقی دانشجویان بازی نمی‌کند.

التین و مک کارت (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "تأثیر جهت‌یابی اخلاقی و جنسیت بر قضاوت اخلاقی دانشجویان سال آخر حسابداری" در استرالیا به این نتیجه رسیدند که بین جنسیت و قضاوت اخلاقی، رابطه معنی‌داری وجود ندارد. یاکینا (۲۰۰۹)، در تحقیقی با عنوان "کشف ارتباط بین مؤلفه‌های اخلاقی با پنج مدل بزرگ شخصیت" که بر روی دانشجویان انجام شد، به این نتیجه رسید که رفتارهای شخصیتی همچون وظیفه‌شناسی، عدم روان رنجوری، توافق جویی و ناخوشایندی‌ها برای دانشجویان اهمیت دارد و شخصیت، ارتباط معنی‌داری با مؤلفه‌های غیر اخلاقی ندارد.

کلر و همکاران (۲۰۰۷)، در پژوهشی با عنوان "آیا جنسیت، سطح تحصیلات، مذهب و تجربه کاری بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران آمریکا اثر گذار می‌باشد؟" به این نتیجه رسیده‌اند که تمامی این چهار عامل موجب بروز تفاوت‌هایی در استانداردهای اخلاقی می‌شوند و همچنین زنان تمایل بیشتری به تصمیم‌گیری اخلاقی دارند.

رجب کردی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان "شناسایی و بررسی اهمیت نظریه‌های اخلاقی در حسابداری از دیدگاه خبرگان و فعالان حرفه‌ای" نتیجه گرفتند که از هشت نظریه مورد بررسی (وظیفه‌گرایی، سودمندی، دیگرگرایی، عدالت‌گرایی، آزادی‌گرایی، خیرگرایی و فضیلت محور) با توجه به دیدگاه خبرگان، همه موارد به جز خودگرایی و آزادی‌گرایی دارای اهمیت بالاتر از متوسط است. همچنین بررسی نظر فعالان حرفه‌ای نیز نشان داد که هر شش نظریه مورد بررسی در محیط حسابداری ایران کاربردی و دارای اهمیت بالاتر از متوسط است. به‌علاوه، خیرگرایی دارای بیشترین بار عاملی است و پس از آن به ترتیب نظریه‌های فضیلت محور، وظیفه‌گرایی، عدالت‌گرایی، دیگرگرایی و سودگرایی قرار دارد.

نادی و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی با عنوان "نقش تعدیل‌کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بد رفتاری سازمانی" دریافتند که بین متغیرهای پژوهش رابطه معنی‌دار وجود دارد. در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بد رفتاری سازمانی متغیر

فیض آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیقی تحت عنوان "نقش دیدگاه اخلاقی در تعدیل اثر رهبری اصیل بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان" به این نتیجه رسیدند که ابعاد رهبری اصیل و دیدگاه اخلاقی بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان تأثیر دارند.

ستایش و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر درک اصول اخلاقی بین مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی" به این نتیجه رسیدند که سازه‌های فردی شامل جنسیت و سن مدیران تأثیر معنی‌داری بر درک اصول اخلاقی آنان ندارد. همچنین از بین سازه‌های اجتماعی شامل سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و نوع خدمت، تنها سابقه خدمت دارای ارتباط معنی‌داری با درک اصول اخلاقی می‌باشد.

کیاکجوری و میر تقیان رودسری (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان "نقش نگرش عمومی به اخلاق در فعالیت حرفه‌ای کارکنان صنعت هتلداری" دریافتند که بین وضعیت تأهل کارکنان و اخلاق کاری آنها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد که با یافته‌های پژوهش ایون و هانگ (۲۰۰۷)، همسو می‌باشد. کرمی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای با عنوان "رابطه اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری در مدارس" به این نتیجه دست یافتند که رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری، مثبت و معنی‌دار می‌باشد.

اسلامی و مفاخری نیا (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای حسابداران" تأثیر مستقیم عوامل اقتصادی، اجتماعی، نظام پاداش، خصوصیات شغلی و رفتار مدیر را بر میزان اخلاق کاری حسابداران تأیید کردند.

محمودی و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان "بررسی همبستگی هوش اخلاقی و نوع دوستی با نگرش پرستاران نسبت به حقوق بیماران" دریافتند، مؤلفه‌های هوش اخلاقی در پیش‌بینی نگرش پرستاران به حقوق بیماران (به عنوان یک عمل اخلاقی) نقش دارند.

نتایج حاصل از این پژوهش‌ها در حوزه داخلی و خارجی مؤید این مطلب می‌باشد که با وجود انجام مطالعات در حوزه اخلاق از سوی پژوهشگران داخلی و خارجی و شناسایی تعدادی از عوامل تأثیرگذار در حوزه اخلاق، این پژوهش‌ها قسمتی از مباحث و عوامل دخیل در توسعه اخلاقی کنشگران عرصه‌های مالی را مورد بررسی قرار داده است و تعدادی از عوامل در این زمینه را معرفی نموده‌اند. ولی پژوهشی جامع که بحث توسعه اخلاقی و تقوا را از جنبه‌های مختلف نظیر

ایده‌آل‌گرایی اخلاقی مدیران نقش تعدیل‌کنندگی ایفا می‌کند. آنها همچنین نشان دادند که زمانی که عدالت سازمانی در سطح بالایی قرار داشته باشد، افراد با ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرا دلیلی برای مشارکت در کج رفتاری‌ها ندارند.

رسایی کشوک و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان "نقش سه‌گانه‌های تاریک شخصیت در ریسک‌پذیری رفتاری و بی‌تفاوتی اخلاقی دانش‌آموزان پسر" نشان دادند که سه‌گانه‌های تاریک شخصیت، نقش مهمی در پیش‌بینی ریسک‌پذیری رفتاری و بی‌تفاوتی اخلاقی دانش‌آموزان پسر بازی می‌کنند.

ایمر و گرکز (۱۳۹۷)، در مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت طلبانه مدیران مالی در حسابداری" به این نتیجه رسیدند که بین سه‌گانه تاریک شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مرادی و مرندی (۱۳۹۶)، در تحقیق خود با عنوان "بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی بر قضاوت‌های اخلاقی دانشجویان" دریافتند که بین دانشجویان حسابداری و مدیریت، در تأثیر متغیرهای جنسیت، سن، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی و تجربه حرفه‌ای بر قضاوت‌های اخلاقی آنها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

مذبوب هناء (۱۳۹۶)، در پژوهش خود با عنوان "تأثیر رهبری اصیل و فرهنگ اخلاقی بنگاه بر رفتار حسابرسان" به این نتیجه رسید که بین متغیرهای برداشت درباره رهبری اصیل، شفافیت رهبری اصیل و خود آگاهی رهبری اصیل با متغیر فراوانی رفتارهای مخرب حسابرسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

براتی و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان "رابطه بین رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی، رضایت شغلی و ماکیاول‌گرایی بین جامعه حسابداران و حسابرسان" انجام داده و به این نتیجه رسیدند که بین رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی و ماکیاول‌گرایی و بین رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار می‌باشد و در بررسی سطح ماکیاول‌گرایی، رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی، در جامعه حسابداران و حسابرسان، تفاوتی یافت نشده است.

رحیمی کاکلکی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان "عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق حرفه‌ای حسابداران" به این نتیجه رسیدند که سطح تحصیلات بر ارزیابی بی‌طرفانه تأثیر ندارد اما سن و جنسیت اعضای جامعه حسابداران رسمی بر رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، تأثیر دارند.

ویژگی‌های رهبری موثق و یا تأثیر شاخصه‌های روانشناختی و سازمانی بر هر چهار مرحله توسعه اخلاقی و تقوا در حسابداری و خصوصاً در حوزه سلامت مورد مذاقه قرار دهد به چشم نمی‌خورد. لذا وجود خلاء تحقیقاتی در این خصوص قابل درک بوده و می‌طلبد که بحث اخلاقی از زوایای گوناگون شخصیتی و محیطی مورد بررسی قرار گیرد. بدین منظور پژوهش حاضر تلاش دارد تا ضمن گسترش مفاهیم نظری و افزودن آن به حوزه علم، عوامل گوناگون را که دربرگیرنده چهار حوزه، شاخصه‌های فردی، سازمانی، رهبری موثق و شاخصه‌های روانشناسی و تأثیر این عوامل بر هر یک از مراحل توسعه اخلاقی و تقوا در حسابداری سلامت که حوزه خطیری در حسابداری بخش عمومی می‌باشد، مورد مطالعه قرار دهد. لذا امید می‌رود از این منظر، این پژوهش بینش‌های نوینی را فراروی پژوهشگران آتی در این حوزه از علم قرار داده و فتح بایی باشد از این جهت که بحث واکنش مبتنی بر اخلاق در آموزش‌های آکادمیک و محیط‌های حرفه‌ای بیشتر مورد ملاحظه قرار گیرد.

روش‌شناسی پژوهش

برای اجرای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید. در این میان، شاخصه‌های فردی، سازمانی، رهبری موثق و روانشناختی و تأثیر آنها بر توسعه اخلاقی و تقوا مورد سنجش قرار می‌گیرند. لذا پژوهش حاضر از لحاظ هدف،

کاربردی و از دید روش، پیمایشی می‌باشد. جهت تدوین ادبیات و مبانی نظری از مطالعات کتابخانه‌ای و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که برای اطمینان بیشتر، روایی آنها توسط (۵) نفر از اساتید پژوهشگر در داخل کشور در رشته روانشناسی مورد تأیید قرار گرفته است و برای ارزیابی پایایی آنها از آزمون آلفای کرونباخ در محیط نرم‌افزار SPSS ۱۸ استفاده گردید که طبق جدول ۱، نتایج آزمون بیانگر قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها می‌باشد. پرسشنامه دموگرافیک برای سنجش متغیرهای جمعیت شناختی، پرسشنامه والومبوا و همکاران (۲۰۰۸)، برای رهبری موثق، پرسشنامه کالکوئیت و همکاران (۲۰۰۱)، برای گردآوری داده‌های ساز و کارهای پاداش، پرسشنامه دوجین کثیف جنیسون و وبستر (۲۰۱۰)، برای سنجش ماکیاولیسم، رفتارهای ضد اجتماعی و خودشیفتگی، پرسشنامه اومیرا، دیویس و هاموند (۲۰۱۱)، برای سنجش سادیسم، پرسشنامه مینه‌سوتا (۱۹۴۰)، برای سنجش رضایت شغلی، پرسشنامه جرمی گیلبرث (۲۰۱۰)، برای مسئولیت‌پذیری سازمانی، پرسشنامه نارواژ (۲۰۰۱)، برای داده‌های مربوط به توسعه اخلاقی و تقوا، پرسشنامه آلپورت و راس (۱۹۵۰)، برای جهت‌گیری مذهبی، پرسشنامه لنینک، کیل و جوردن (۲۰۱۱)، برای داده‌های هوش اخلاقی و پرسشنامه پنج بزرگ-۱۰ (BFI-۱۰) رامستد و جان (۲۰۰۷)، برای حصول داده‌های مربوط به صفات پنجگانه شخصیت (NEO) می‌باشند.

جدول ۱. پایایی پرسشنامه‌های آزمون

پرسشنامه‌ها	تعداد سوالات	مقدار آلفای کرونباخ
حساسیت اخلاقی	۱۴	۰/۸۴۴
استدلال تجویزی	۷	۰/۸۷۵
انگیزه اخلاقی	۷	۰/۹۲۲
رفتار اخلاقی	۷	۰/۹۰۳
جهت‌گیری مذهبی	۲۱	۰/۸۳۵
هوش اخلاقی	۴۰	۰/۹۲۱
صفات پنجگانه شخصیت (نئو)	۱۰	۰/۷۳۱
رهبری موثق	۱۶	۰/۹۲۴
ساز و کارهای پاداش	۱۰	۰/۸۵۸
صفات چهارگانه تاریک شخصیت	۲۱	۰/۹۲۲
رضایت شغلی	۲۰	۰/۸۱۳
مسئولیت‌پذیری سازمانی	۲۸	۰/۸۹۱

مورد آزمون قرار گرفتند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) در محیط نرم‌افزار AMOS18 استفاده شد. پس از اینکه همبستگی متغیرها شناسایی گردید، آزمون معنی‌داری انجام شد که برای بررسی معنی‌دار بودن رابطه متغیرها (فاصله ای و نسبی) از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. سطح معنی‌داری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده و آماره‌هایی که کمتر از ۰/۰۵ باشند، معنی‌دار در نظر گرفته شدند. در ادامه در پاسخ به سؤال پژوهش، ضرایب استاندارد و آماره t سوبیل (رویکرد حاصل ضرب ضرایب)، ضرایب تحلیل مسیر، ضرایب غیرمستقیم متغیرها، گزارش و

جدول ۱، تعداد سؤالات مربوط به هر یک از متغیرهای بررسی شده در قالب مدل مفهومی پژوهش و مقدار آلفای کرونباخ آنها را نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آلفای کرونباخ متغیرها، پرسشنامه‌های آزمون دارای پایایی لازم برای انجام پژوهش می‌باشند.

قلمرو پژوهش، جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش متمرکز بر مدیران مالی و بودجه و معاونان آنها و رؤسای حسابداری در سطح دانشگاه های علوم پزشکی ایران (N=۸۹۷) در سال ۱۳۹۷ است که بر اساس جدول ۲، کرجسی و مورگان تعداد نمونه، ۲۶۹ نفر می‌باشد. از اینرو بیش از ۴۰۰ پرسشنامه الکترونیکی ارسال و از این میان، ۲۶۹ پرسشنامه قابل آزمون دریافت و به عنوان نمونه آماری

جدول ۲. درصد فراوانی متغیرهای دموگرافیک

شاخصه‌ها	متغیرها	ابعاد	فراوانی	درصد
شاخصه‌های فردی	سن	کمتر از ۳۵ سال	۶۲	۲۳
		بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۱۲۸	۴۷/۶
		بیشتر از ۴۵ سال	۷۹	۲۹/۴
	جنسیت	مرد	۲۱۲	۷۸/۸
		زن	۵۷	۲۱/۲
	سطح تحصیلات	کارشناسی و پایین	۱۱۰	۴۰/۹
		کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۵۹	۵۹/۱
	رشته تحصیلی	حسابداری	۱۵۶	۵۸
		مدیریت	۸۴	۳۱/۲
		سایر	۲۹	۱۰/۸
	وضعیت تأهل	متأهل	۲۳۷	۸۸/۱
		مجرد	۳۲	۱۱/۹
تجربه کاری	کمتر از ۱۵ سال	۱۲۴	۴۶/۱	
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۵۱	۱۹	
	۲۰ سال به بالا	۹۴	۳۴/۹	
رابطه استخدامی	رسمی	۲۱۰	۷۸/۱	
	پیمانی	۵۹	۲۱/۹	
شاخصه‌های سازمانی	نوع خدمت	مدیر مالی	۳۰	۱۱/۲
		معاون مدیر مالی	۲۶	۹/۷
		مدیر بودجه	۲۱	۷/۸
		معاون مدیر بودجه	۱۵	۵/۶
		رئیس حسابداری	۱۷۷	۶۵/۸

مدل نهایی ارائه گردید.

ماکزیمم و مینیمم امتیاز در این متغیر با توجه به طیف (۱ تا ۵ امتیاز) به ترتیب (۱۰۰) و (۲۰) امتیاز می‌باشد، میانگین امتیاز حاصل شده (۷۰/۷۱۳) نشان از رضایت نسبی و نه کامل شرکت‌کنندگان از وضعیت شغلی می‌باشد و از وضعیتی که در آن هیچگونه رضایت شغلی نباشد، بهتر است. بیشترین و کمترین امتیاز کسب شده توسط آزمودنی‌ها در این متغیر به ترتیب (۹۱) و (۴۲) امتیاز می‌باشد. انحراف استاندارد این متغیر (۹/۲۱۶) نشان می‌دهد که اکثر پاسخ‌ها در محدوده میانگین بوده و شدت پراکندگی زیادی ندارند. تعداد سؤالات متغیر مسئولیت‌پذیری سازمانی (۲۸) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۱۴۰) و (۲۸) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۸۷/۰۵۲) نشان از برخورداری از مسئولیت سازمانی افراد شرکت‌کننده در آزمون دارد و انحراف استاندارد (۱۷/۲۸۶) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی زیاد نمی‌باشد. تعداد سؤالات متغیر خودآگاهی (۴) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۲۰) و (۴) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۱۴/۳۴۲) نشان از خودآگاهی افراد دارد و انحراف استاندارد (۲/۸۸۷) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی بسیار کم می‌باشد. تعداد سؤالات متغیر شفافیت ارتباطی (۴) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۲۰) و (۴) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۱۳/۸۹۵) نشان از وجود شفافیت ارتباطی افراد دارد و انحراف استاندارد (۳/۲۲۹) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی داده‌ها بسیار کم می‌باشد. تعداد سؤالات چشم‌انداز اخلاقی درونی شده (۴) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۲۰) و (۴) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۱۳/۹۸۱) نشان از وجود این متغیر در محیط پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۳/۱۳۰) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی بسیار کم می‌باشد. تعداد سؤالات پردازش متوازن اطلاعات (۴) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۲۰) و (۴) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۱۳/۸۴۳) نشان از وجود پردازش متوازن اطلاعات در محیط پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۳/۰۶۲) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی بسیار کم می‌باشد. تعداد سؤالات برای کل شاخصه‌های رهبری موثق (۱۶) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۸۰) و (۱۶) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۵۶/۰۰۷) نشان از وجود (۴) شاخصه رهبری موثق در محیط آزمودنی دارد و انحراف استاندارد (۱۰/۷۰۰) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی داده‌ها حول میانگین نسبی می‌باشد. تعداد سؤالات ماکیاولیسم (۴) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن

سؤالات پژوهش

این مطالعه به دنبال یافتن پاسخ سؤالات زیر می‌باشد:

- ۱- الگوی توسعه اخلاقی در حسابداری حوزه سلامت چگونه است؟
- ۲- الگوی تقوا در حسابداری حوزه سلامت چگونه است؟

یافته‌های پژوهش

جدول ۲، آمار توصیفی (ابعاد، فراوانی و درصد) متغیرهای این مطالعه که شامل متغیرهای دموگرافیک و سایر متغیرها (رابطه استخدامی و نوع خدمت) می‌باشد، نمایش می‌دهد. در جدول فوق‌الذکر کلیه متغیرهای دموگرافیک در حوزه شاخصه‌های فردی و سازمانی به همراه ابعاد، فراوانی و درصد آنها نمایش داده شده‌اند. متغیر سن در سه بعد مورد ارزیابی قرار گرفته است. که بیشترین تعداد آزمودنی‌ها مربوط به بازه سنی (۳۵ تا ۴۵) سال و کمترین آن در بازه سنی کمتر از (۳۵) سال قرار دارند. متغیر جنسیت نشان می‌دهد که (۸/۷۸) درصد پاسخ‌دهندگان مرد و (۲/۲۱) درصد آنها زن هستند. متغیر سطح تحصیلات در دو بازه کارشناسی و پایین و کارشناسی ارشد و بالاتر مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند که (۹/۴۰) درصد مشارکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی و پایین‌تر و (۱/۵۹) درصد مشارکت‌کنندگان مدرک کارشناسی‌ارشد یا بالاتر داشته‌اند. در حوزه متغیر رشته تحصیلی که در سه بازه مورد سنجش قرار گرفته‌اند، ۵۸ درصد رشته حسابداری (۲/۳۱) درصد مدیریت و (۸/۱۰) درصد دارای مدرک تحصیلی در سایر رشته‌ها بوده‌اند. از بین شرکت‌کنندگان در آزمون (۱/۸۸) درصد متأهل و (۹/۱۱) درصد در وضعیت مجرد بوده‌اند. در خصوص متغیر تجربه کاری که در سه بازه مورد آزمون قرار گرفته است، بیشترین نرخ پاسخ‌دهنده مربوط به تجربه کاری کمتر از (۱۵) سال و کمترین آن مربوط به تجربه کاری (۱۵ تا ۲۰) سال می‌باشد. از میان نمونه آماری (۱/۷۸) درصد وضعیت استخدامی رسمی و (۹/۲۱) درصد دارای وضعیت استخدامی پیمانی بوده‌اند. متغیر نوع خدمت در پنج بازه سنجش گردید که بیشترین آن را رؤسای حسابداری دانشگاه‌ها (۸/۶۵) درصد و کمترین آن (۶/۵) درصد مربوط به معاونین مدیر بودجه بودند. جدول ۳، آمار توصیفی سایر متغیرها در حوزه شاخصه‌های سازمانی، رهبری موثق و روانشناختی را به همراه ابعاد، میانگین، میانه، نما، انحراف استاندارد، کجی، کشیدگی، کمترین و بیشترین مقدار آنها را نشان می‌دهد. نظر به تعداد سؤالات متغیر رضایت شغلی که شامل (۲۰) سؤال می‌باشد

جدول ۳. آماره‌های توصیفی سایر متغیرها

متغیرها	ابعاد	میانگین	میانه	نما	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی	کمترین	بیشترین
سایر شاخصه‌های سازمانی	رضایت شغلی	۷۰/۷۱۳	۷۱	۷۲	۹/۲۱۶	-۰/۱۱۰	-۰/۱۸۰	۴۲	۹۱
	مسئولیت‌پذیری سازمانی	۸۷/۰۵۲	۸۸	۹۴	۱۷/۲۸۶	-۰/۱۶۵	-۰/۴۷۰	۴۲	۱۳۰
شاخصه‌های رهبری موقت	خود آگاهی	۱۴/۳۴۲	۱۵	۱۶	۲/۸۸۷	-۰/۷۰۲	۰/۶۳۹	۴	۲۰
	شفافیت ارتباطی	۱۳/۸۹۵	۱۵	۱۶	۳/۲۲۹	-۰/۴۶۲	-۰/۴۳۰	۴	۲۰
	چشم‌انداز اخلاقی درونی شده	۱۳/۹۸۱	۱۵	۱۶	۳/۱۳۰	-۰/۵۶۳	-۰/۱۳۸	۶	۲۰
	پردازش متوازن اطلاعات	۱۳/۸۴۳	۱۴	۱۶	۳/۰۶۲	-۰/۶۰۰	-۰/۱۵۲	۴	۲۰
	رهبری موقت	۵۶/۰۰۷	۵۷	۶۳	۱۰/۷۰۰	-۰/۵۵۸	۰/۱۱۴	۱۹	۸۰
	ماکیاولیسم	۶/۵۷۲	۶	۴	۲/۷۹۳	۱/۴۳۸	۲/۱۹۰	۴	۱۶
صفات چهارگانه تاریک شخصیت	ضد اجتماعی	۷/۹۴۸	۸	۸	۲/۸۳۹	۰/۷۹۹	۰/۹۴۵	۴	۱۸
	خودشیفتگی	۱۱/۴۷۹	۱۲	۱۲	۳/۹۵۵	-۰/۲۳۶	۰/۸۰۲	۴	۲۰
	سادیسیم	۱۲/۹۷۷	۱۰	۹	۶/۰۷۵	۲/۳۰۲	۶/۰۵۲	۹	۴۵
	چهارگانه تاریک شخصیت	۳۸/۹۷۷	۳۷	۳۱	۱۲/۱۸۷	۱/۴۴۷	۲/۷۴۶	۲۱	۸۷
	برونگرایی	۶/۸۷۷	۷	۶	۱/۳۴۲	۰/۱۶۰	۰/۲۱۲	۳	۱۰
	توافق جویی	۷/۵۳۵	۸	۸	۱/۳۴۷	-۰/۰۶۶	-۰/۴۱۱	۴	۱۰
صفات پنجگانه شخصیت	وظیفه‌شناسی	۸/۰۴۴	۸	۸	۱/۵۳۷	-۰/۶۷۱	-۰/۰۸۵	۴	۱۰
	روان‌رنجوری	۴/۸۰۳	۵	۴	۱/۴۹۴	۰/۳۴۱	۰/۲۶۲	۲	۱۰
	گشودگی به تجارب	۶/۹۳۳	۷	۸	۱/۵۷۰	-۰/۰۵۸	-۰/۶۷۴	۳	۱۰
	صفات پنج‌گانه شخصیت	۳۴/۱۹۳	۳۴	۳۵	۳/۷۶۷	۰/۱۰۰	-۰/۲۴۴	۲۴	۴۴
	ساز و کارهای پاداش	۳۷/۷۸۴	۳۸	۴۰	۶/۱۹۲	-۰/۱۵۲	-۰/۱۴۱	۲۰	۵۰
	هوش اخلاقی	۱۵۷/۱۴۱	۱۵۷	۱۵۲	۱۵/۳۲۷	۰/۰۹۷	۰/۰۹۰	۱۲۰	۱۹۸
جهت‌گیری مذهبی	جهت‌گیری مذهبی بیرونی	۲۹/۱۷۴	۲۹	۲۸	۵/۱۱۹	۰/۰۷۰	۰/۰۶۹	۱۷	۴۳
	جهت‌گیری مذهبی درونی	۲۳/۱۲۲	۲۳	۲۳	۲/۵۷۰	۰/۵۳۵	۰/۷۰۷	۱۷	۳۴
	جهت‌گیری مذهبی	۵۲/۳۳۰	۵۲	۵۱	۶/۰۶۶	۰/۲۰۳	۰/۲۳۲	۳۸	۷۳
توسعه اخلاقی	حساسیت اخلاقی	۵۱/۲۵۲	۵۲	۵۵	۷/۵۲۳	-۰/۴۵۵	۰/۱۷۱	۲۳	۶۷
	استدلال تجویزی	۲۷/۲۶۷	۲۸	۲۸	۴/۵۵۱	-۰/۴۸۸	-۰/۲۵۲	۱۴	۳۵
تقوا	انگیزه اخلاقی	۸۵۵/۳۱	۳۳	۳۵	۹۸۲/۳	-۱۰۹/۲	۳۹۷/۷	۷	۳۵
	رفتار اخلاقی	۷۵۴/۲۹	۳۰	۳۵	۴۴۶/۴	-۰۸۰/۱	۸۵۷/۱	۸	۳۵

شاخصه‌های روانشناختی

آن به ترتیب (۱۰) و (۲) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۴/۸۰۳) نشان از وجود نسبی ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۱/۴۹۴) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی بسیار ناچیز می‌باشد. تعداد سؤالات گشودگی به تجارب (۲) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۱۰) و (۲) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۶/۹۳۳) نشان از وجود نسبی ویژگی شخصیتی گشودگی به تجارب در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۱/۵۷۰) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی بسیار ناچیز می‌باشد. تعداد کل سؤالات صفات پنج‌گانه شخصیت (۱۰) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۵۰) و (۱۰) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۳۴/۱۹۳) نشان از وجود نسبی این صفات در افراد دارد و انحراف استاندارد (۳/۷۶۷) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی داده‌ها بسیار کم می‌باشد. تعداد سؤالات ساز و کار پاداش (۱۰) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۵۰) و (۱۰) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۳۷/۷۸۴) نشان از وجود ساز و کار پاداش در محیط آزمودنی و انحراف استاندارد (۶/۱۹۲) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی داده‌ها کم می‌باشد. تعداد سؤالات هوش اخلاقی (۴۰) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۲۰۰) و (۴۰) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۱۵۷/۱۴۱) نشان از وجود ویژگی هوش اخلاقی در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۱۵/۳۲۷) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی کم می‌باشد. تعداد سؤالات جهت‌گیری مذهبی بیرونی (۱۲) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۶۰) و (۱۲) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۲۹/۱۷۴) نشان از وجود نسبی جهت‌گیری مذهبی بیرونی در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۵/۱۱۹) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی کم می‌باشد. تعداد سؤالات جهت‌گیری مذهبی درونی (۹) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۴۵) و (۹) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۲۳/۱۲۲) نشان از وجود نسبی جهت‌گیری مذهبی درونی در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۲/۵۷۰) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی ناچیز می‌باشد. تعداد کل سؤالات متغیر جهت‌گیری مذهبی (۲۱) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۱۰۵) و (۲۱) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۵۲/۳۳۰) نشان از وجود نسبی این ویژگی در نمونه آماری دارد و انحراف استاندارد (۶/۰۶۶) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی داده‌ها کم می‌باشد. تعداد سؤالات حساسیت اخلاقی (۱۴) سؤال می‌باشد

به ترتیب (۲۰) و (۴) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۶/۵۷۲) نشان از وجود نسبی ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۲/۷۹۳) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی بسیار کم می‌باشد. تعداد سؤالات ضد اجتماعی (۴) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۲۰) و (۴) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۷/۹۴۸) نشان از وجود کم ویژگی شخصیتی ضد اجتماعی در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۲/۸۳۹) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی بسیار کم می‌باشد. تعداد سؤالات خود شیفتگی (۴) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۲۰) و (۴) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۱۱/۴۷۹) نشان از وجود نسبی ویژگی شخصیتی خودشیفتگی در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۳/۹۵۵) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی بسیار کم می‌باشد. تعداد سؤالات متغیر سادیسیم (۹) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۴۵) و (۹) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۱۲/۹۷۷) نشان از وجود نسبی ویژگی شخصیتی سادیسیم در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۶/۰۷۵) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی کم می‌باشد. تعداد کل سؤالات صفات چهارگانه تاریک شخصیت (۲۱) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۱۰۵) و (۲۱) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۳۸/۹۷۷) نشان از وجود کمتر این صفات در آزمودنی‌ها دارد و انحراف استاندارد (۱۲/۱۸۷) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی داده‌ها نسبی می‌باشد. تعداد سؤالات برون‌گرایی (۲) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۱۰) و (۲) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۶/۸۷۷) نشان از وجود نسبی ویژگی شخصیتی برون‌گرایی در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۱/۳۴۲) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی بسیار ناچیز می‌باشد. تعداد سؤالات توافق جویی (۲) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۱۰) و (۲) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۷/۵۳۵) نشان از وجود نسبی ویژگی شخصیتی توافق جویی در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۱/۳۴۷) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی بسیار ناچیز می‌باشد. تعداد سؤالات روان‌رنجوری (۲) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز

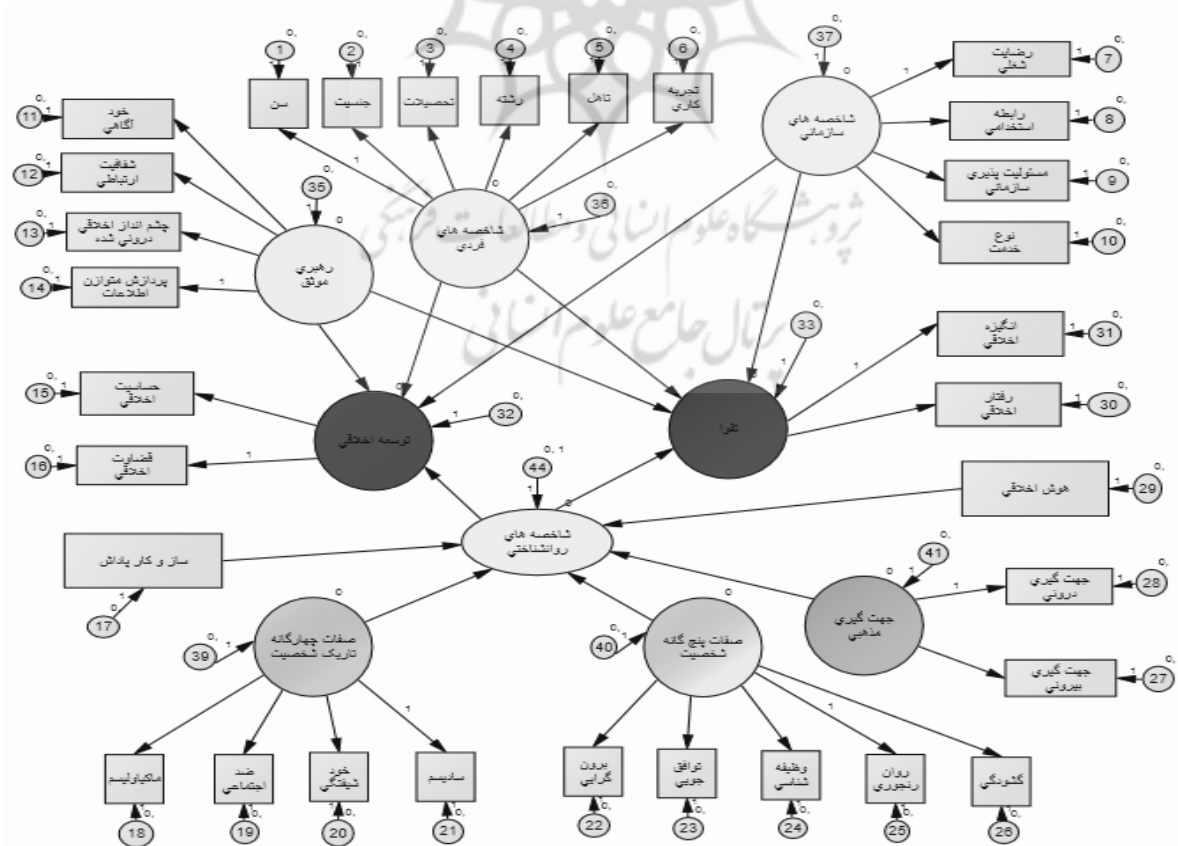
مدل‌یابی معادلات ساختاری (شاخص‌های ارزیابی نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره و بررسی مدل‌های مشخص و غیرمشخص) با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار ۱۸ AMOS مدل مفهومی ارائه شده در شکل ۱، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

در شکل ۲، طرح مدل اولیه پژوهش بر اساس مدل مفهومی ارائه شده بر اساس مبانی نظری، به شکل نمودار مدل‌یابی معادلات ساختاری ارائه شده است. با توجه به سطح معنی‌داری و ضرایب استاندارد هر یک از زیر مقیاس‌ها در جدول ۴، مشخص می‌گردد که متغیر سطح تحصیلات در شاخصه‌های فردی و متغیر رابطه استخدامی، مسئولیت‌پذیری سازمانی و نوع خدمت در شاخصه‌های سازمانی و ساز و کارهای پاداش در شاخصه‌های روانشناختی معنی‌دار نیستند.

در جدول ۴، ضرایب استاندارد، خطای انحراف استاندارد مقدار T و در نهایت سطح معنی‌داری هر یک از زیرمقیاس‌های متغیرها در حوزه شاخصه‌های فردی، سازمانی، رهبری موثق و روانشناختی نشان داده شده است. با توجه به سطح معنی‌داری گزارش شده، متغیرهایی که سطح معنی‌داری آنها بیشتر باشد ($P > 0.05$) از مدل حذف می‌شوند. بنابراین در ادامه متغیر سطح تحصیلات در شاخصه‌های فردی و متغیر

که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۷۰) و (۱۴) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۵۱/۲۵۲) نشان از وجود حساسیت اخلاقی در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۷/۵۲۳) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی کم می‌باشد. تعداد سوالات استدلال تجویزی (۷) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۳۵) و (۷) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۲۷/۲۶۷) نشان از وجود نسبی استدلال تجویزی در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۴/۵۵۱) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی کم می‌باشد. تعداد سوالات انگیزه اخلاقی (۷) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۳۵) و (۷) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۳۱/۸۵۵) نشان از وجود نسبی انگیزه اخلاقی در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۳/۹۸۲) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی داده‌ها کم می‌باشد. تعداد سوالات رفتار اخلاقی (۷) سؤال می‌باشد که ماکزیمم و مینیمم امتیاز آن به ترتیب (۳۵) و (۷) امتیاز می‌باشد. میانگین امتیاز حاصل شده (۲۹/۷۵۴) نشان از وجود نسبی رفتار اخلاقی در پاسخ‌دهندگان و انحراف استاندارد (۴/۴۴۶) نشان می‌دهد که شدت پراکندگی داده‌ها کم می‌باشد.

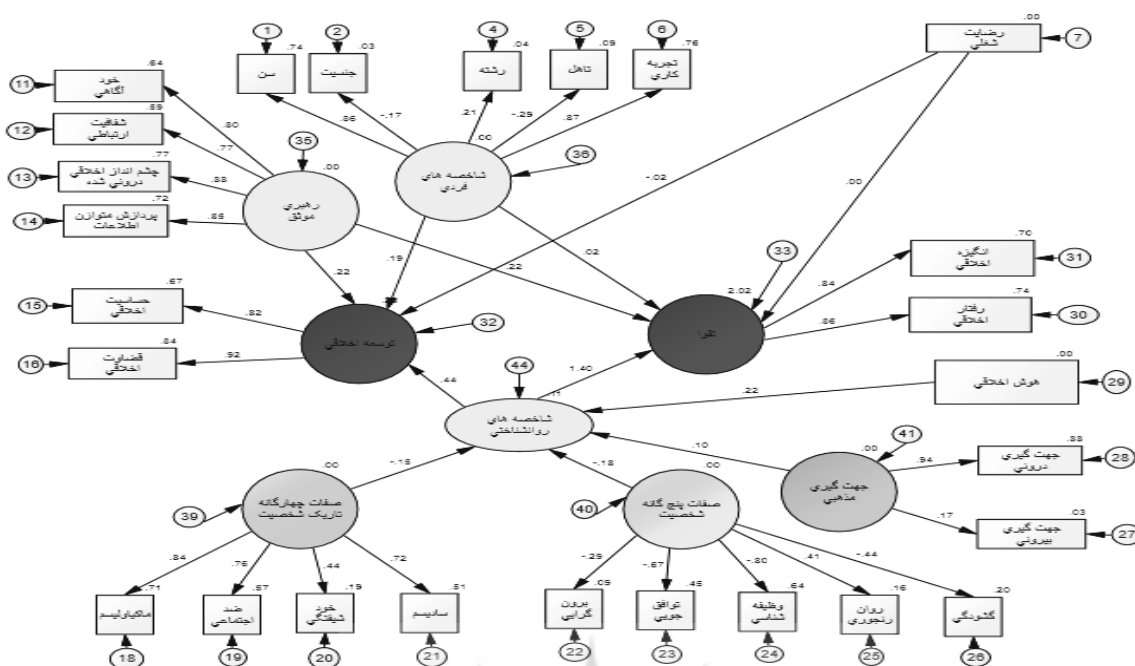
در ادامه پس از اطمینان از برقراری مفروضه‌های



شکل ۲. مدل اولیه تحقیق بر اساس مبانی نظری

جدول ۴. آماره‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری در متغیرهای نمونه آماری

شاخصه‌ها	زیر مقیاس‌ها	ضرایب استاندارد	خطای انحراف استاندارد	T	سطح معنی‌داری	
شاخصه‌های فردی	سن	۰/۸۶۵	۰/۰۴۴	۲/۰۶۳	۰/۰۰۰	
	جنسیت	-۰/۱۷۰	۰/۰۴۴	-۲/۵۲۸	۰/۰۱۱	
	سطح تحصیلات	۰/۰۷۳	۰/۰۵۲	۱/۱۰	۰/۲۷۱	
	رشته تحصیلی	۰/۲۱۱	۰/۰۷۵	۳/۰۸۹	۰/۰۰۲	
	وضعیت تأهل	-۰/۲۹۳	۰/۰۳۴	-۴/۴۸۵	۰/۰۰۰	
	تجربه کاری	۰/۸۶۵	۰/۱۵۰	۸/۲۶۵	۰/۰۰۰	
شاخصه‌های رهبری موقت	پردازش متوازن اطلاعات	۰/۸۴۸	۰/۱۸۷	۱۳/۸۴۴	۰/۰۰۰	
	چشم انداز اخلاقی درونی شده	۰/۸۷۶	۰/۰۶۱	۱۷/۳۴	۰/۰۰۰	
	شفافیت ارتباطی	۰/۷۷۰	۰/۰۶۷	۱۴/۲۹۶	۰/۰۰۰	
	خود آگاهی	۰/۷۹۹	۰/۰۵۸	۱۵/۲۰۲	۰/۰۰۰	
شاخصه‌های سازمانی	رضایت شغلی	۱/۸۲۹	۰/۵۶۲	۱۲۵/۸۳۳	۰/۰۰۰	
	رابطه استخدامی	-۰/۰۶۲	۰/۰۰۲	-۰/۸۰۱	۰/۴۲۳	
	مسئولیت‌پذیری سازمانی	۰/۳۵۱	۰/۴۰۰	۰/۹۰۰	۰/۳۶۸	
	نوع خدمت	-۰/۱۰۳	۰/۰۱۲	-۰/۷۷۱	۰/۴۴۱	
شاخصه‌های روانشناختی	صفات چهارگانه شخصیت	سادیسم	۰/۷۱۶	۰/۳۷۰	۳۵/۰۳۱	۰/۰۰۰
		خودشیفتگی	۰/۴۴۱	۰/۰۶۲	۶/۵۰۷	۰/۰۰۰
		ضد اجتماعی	۰/۷۵۷	۰/۰۴۶	۱۰/۶۴۲	۰/۰۰۰
		ماکیاولیسم	۰/۸۴۱	۰/۰۴۸	۱۱/۲۴۹	۰/۰۰۰
	صفات پنج‌گانه شخصیت	روان‌رنجوری	۰/۴۰۳	۰/۰۹۱	۵۲/۷۱۱	۰/۰۰۰
		وظیفه‌شناسی	-۰/۸۰۵	۰/۴۲۰	-۴/۸۹۲	۰/۰۰۰
		توافق‌جویی	-۰/۶۶۵	۰/۲۶۴	-۵/۶۳۱	۰/۰۰۰
		برونگرایی	-۰/۲۹۴	۰/۱۹۴	-۳/۳۷۹	۰/۰۰۰
		گشودگی به تجارب	-۰/۴۴۳	۰/۲۶۲	-۰/۴۱۳	۰/۰۰۰
	جهت‌گیری مذهبی	جهت‌گیری مذهبی درونی	۰/۹۹۰	۰/۱۵۷	۱۴۷/۵۲۹	۰/۰۰۰
جهت‌گیری مذهبی بیرونی		۰/۱۶۰	۰/۳۱۲	۹۳/۴۶۲	۰/۰۰۰	



شکل ۳. ضرایب استاندارد مدل برآمده از تحقیق بر اساس داده‌ها

جدول ۵. ضرایب تحلیل مسیر هر یک از متغیرهای نمونه آماری بر توسعه اخلاقی و تقوا

متغیرهای مستقل	مسیر	متغیرهای وابسته	ضرایب استاندارد	خطای انحراف استاندارد	T	سطح معنی‌داری
شاخصه‌های فردی	←	توسعه اخلاقی	۰/۱۹۳	۰/۵۱۲	۲/۵۵۴	۰/۰۱۱
	←	تقوا	۰/۰۱۷	۰/۳۴۷	۰/۲۵۵	۰/۷۹۸
شاخصه‌های رهبری موثق	←	توسعه اخلاقی	۰/۲۲۳	۰/۱۲۶	۲/۸۷۱	۰/۰۰۴
	←	تقوا	۰/۲۱۸	۰/۰۹۴	۲/۹۱۷	۰/۰۰۴
شاخصه‌های روانشناختی	←	توسعه اخلاقی	۰/۴۴۲	۰/۳۲۶	۵/۳۵۵	۰/۰۰۰
	←	تقوا	۱/۴۰۵	۰/۸۷۴	۴/۹۱۳	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	←	توسعه اخلاقی	-۰/۰۲۰	۰/۰۳۵	-۲/۳۷۳	۰/۰۱۸
	←	تقوا	-۰/۰۰۵	۰/۰۲۵	-۰/۵۹۲	۰/۵۵۴

مشخص می‌گردد که شاخصه‌های فردی بر توسعه اخلاقی تأثیر معنی‌داری داشته ولی بر تقوا تأثیر معنی‌داری ندارند. همچنین نتایج نشان داد که شاخصه‌های رهبری موثق و روانشناختی بر توسعه اخلاقی و تقوا تأثیر معنی‌داری دارند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که رضایت شغلی بر توسعه اخلاقی تأثیر معنی‌داری داشته ولی بر تقوا تأثیر معنی‌داری ندارد.

همچنین نتایج ضرایب غیرمستقیم در جدول ۶ نشان می‌دهد که شاخصه‌های فردی و شاخصه‌های رهبری موثق بر حساسیت اخلاقی و استدلال تجویزی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین نتایج بررسی نشان داد که هوش اخلاقی و جهت‌گیری مذهبی و شاخصه‌های رهبری موثق بر انگیزه

رابطه استخدامی، مسئولیت‌پذیری سازمانی و نوع خدمت در شاخصه‌های سازمانی و ساز و کارهای پاداش در شاخصه‌های روانشناختی از مدل حذف می‌گردند.

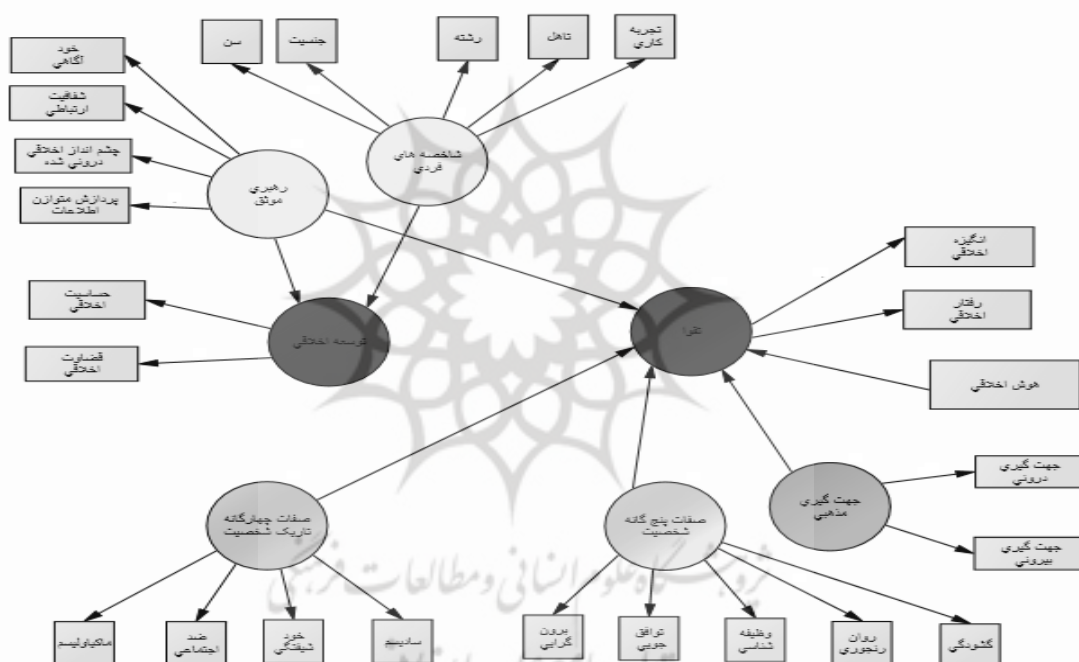
شکل ۳، مدل برآمده از تحقیق بر اساس داده‌ها را پس از حذف متغیر سطح تحصیلات در شاخصه‌های فردی و متغیر رابطه استخدامی، مسئولیت‌پذیری سازمانی و نوع خدمت در شاخصه‌های سازمانی و ساز و کارهای پاداش در شاخصه‌های روانشناختی را نشان می‌دهد. در ادامه مراحل آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری ارائه می‌شود.

تحلیل مسیر

با بررسی ضرایب تحلیل مسیر و با توجه به جدول ۵،

جدول ۶. ضرایب غیر مستقیم هریک از متغیرهای نمونه آماری بر زیر مقیاس های توسعه اخلاقی و تقوا

شاخصه های فردی	شاخصه های رهبری موثق	رضایت شغلی	صفات چهارگانه تاریک شخصیت	صفات پنجگانه شخصیت	جهت گیری مذهبی	هوش اخلاقی	
۰/۱۵۸*	۰/۱۸۲*	-۰/۰۱۶	-۰/۰۵۶	-۰/۰۶۴	۰/۰۳۵	۰/۰۷۹	حساسیت اخلاقی
۰/۱۷۷*	۰/۲۰۴*	-۰/۰۱۸	-۰/۰۶۳	-۰/۰۷۲	۰/۰۳۹	۰/۰۸۹	استدلال تجویزی
۰/۱۴/۰	۱۸۳/۰*	-۰۰۴/۰	-۱۸۳/۰*	-۲۱۰/۰*	۱۱۴/۰*	۲۵۹/۰*	انگیزه اخلاقی
۰/۱۵/۰	۱۸۸/۰*	-۰۰۴/۰	-۱۸۸/۰*	-۲۱۷/۰*	۱۱۸/۰*	۲۶۶/۰*	رفتار اخلاقی



شکل ۴. مدل نهایی ارائه شده

روانشناختی (صفات چهارگانه تاریک شخصیت، صفات پنج گانه شخصیت و جهت گیری مذهبی) و شاخصه های رهبری موثق بر مؤلفه های تقوا (انگیزه اخلاقی و رفتار اخلاقی) تأثیر معنی دار دارند. بر این اساس شکل ۴، معرف مدل نهایی ارائه شده بر اساس نتایج پژوهش می باشد و متغیرهایی را که منتج به توسعه اخلاقی و تقوا در حسابداری حوزه سلامت می شوند، را نمایش می دهد.

نتایج پژوهش

همچنین جدول ۷، در زمینه تأثیر زیر مقیاس متغیرهای مستقل نمونه آماری بر زیر مقیاس متغیرهای وابسته

اخلاقی و رفتار اخلاقی تأثیر مثبت و معنی داری دارند. با این وجود، صفات پنج گانه شخصیت و صفات چهارگانه تاریک شخصیت بر انگیزه اخلاقی و رفتار اخلاقی تأثیر منفی و معنی داری دارند.

در نهایت می توان بیان نمود با توجه به خروجی آزمون مدل یابی معادلات ساختاری، شاخصه های فردی (سن، جنسیت، رشته تحصیلی، وضعیت تأهل و تجربه کاری) و شاخصه های رهبری موثق (خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم انداز اخلاقی درونی شده و پردازش متوازن اطلاعات) بر مؤلفه های توسعه اخلاقی (حساسیت اخلاقی و استدلال تجویزی) تأثیر معنی داری دارند. همچنین شاخصه های

جدول ۷. رابطه زیر مقیاس های نمونه آماری با حساسیت اخلاقی، استدلال تجویزی، انگیزه اخلاقی و رفتار اخلاقی

متغیرها	حساسیت اخلاقی	استدلال تجویزی	انگیزه اخلاقی	رفتار اخلاقی
جهت‌گیری مذهبی بیرونی	* / ۱۴۵	۰ / ۵۲	- / ۰۴۱	۰ / ۴۱
جهت‌گیری مذهبی درونی	۰ / ۲۶	- / ۰۳۷	- / ۰۴۲	۰ / ۱۲
برونگرایی	** / ۱۸۹	۰ / ۳۲	۰ / ۲۲	۰ / ۷۹
توافق جویی	* - / ۱۴۰	- / ۱۱۰	** / ۲۲۶	** / ۱۶۰
وظیفه‌شناسی	۰ / ۶۶	۰ / ۰۸	** / ۲۲۷	** / ۲۲۷
روان‌رنجوری	** / ۱۷۴	۰ / ۹۹	- / ۱۱۱	- / ۰۷۵
گشودگی به تجارب	** / ۲۰۳	* / ۱۵۳	** / ۲۲۴	** / ۲۷۷
ماکیاولیسم	- / ۰۶۷	* - / ۱۳۴	** - / ۳۰۶	** - / ۱۹۹
ضد اجتماعی	- / ۰۲۹	- / ۱۰۷	** - / ۳۰۰	** - / ۱۶۰
خودشیفتگی	۰ / ۸۰	۰ / ۰۳	- / ۰۹۷	- / ۰۱۳
سادیسیم	۰ / ۰۹	- / ۰۸۹	** - / ۲۹۲	** - / ۱۶۸
هوش اخلاقی	* / ۱۵۷	** / ۱۸۳	** / ۴۰۸	** / ۳۶۵
خودآگاهی	۰ / ۹۹	۰ / ۴۶	* / ۱۲۸	** / ۱۵۸
شفافیت ارتباطی	۰ / ۴۵	- / ۰۱۱	۰ / ۴۶	۰ / ۹۱
چشم‌انداز اخلاقی درونی شده	* / ۱۵۲	* / ۱۳۳	** / ۱۹۵	** / ۲۴۵
پردازش متوازن اطلاعات	* / ۱۴۴	* / ۱۳۰	** / ۱۷۷	** / ۲۵۲
تجربه کاری	۰ / ۱۱۶	* / ۱۴۹	- / ۰۰۵	- / ۰۱۸
وضعیت تأهل	۰ / ۰۳	- / ۰۶۵	۰ / ۳۷	۰ / ۱۰۳
رشته تحصیلی	۰ / ۰۲	۰ / ۰۲۲	- / ۰۷۲	- / ۰۸۷
جنسیت	- / ۰۳۱	- / ۰۶۳	۰ / ۷۸	۰ / ۱۱۳
سن	۰ / ۰۶۲	۰ / ۱۰۰	۰ / ۴۵	- / ۰۱۰

* در سطح ۵ درصد خطا معنی‌دار ** در سطح ۱ درصد خطا معنی‌دار

توافق جویی، وظیفه‌شناسی، خودآگاهی، چشم‌انداز اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن اطلاعات، گشودگی به تجارب و هوش اخلاقی بر انگیزه اخلاقی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته اما ماکیاولیسم، ضد اجتماعی و سادیسم بر انگیزه اخلاقی تأثیر منفی و معنی‌داری دارند. همچنین توافق جویی، وظیفه‌شناسی، خودآگاهی، چشم‌انداز اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن اطلاعات، گشودگی به تجارب و هوش اخلاقی بر رفتار اخلاقی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته در حالی که ماکیاولیسم، ضد اجتماعی و سادیسم بر رفتار اخلاقی تأثیر منفی و معنی‌داری دارند.

(حساسیت اخلاقی، استدلال تجویزی، انگیزه اخلاقی و رفتار اخلاقی) نشان داد که جهت‌گیری مذهبی بیرونی، برونگرایی، روان‌رنجوری، چشم‌انداز اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن اطلاعات، گشودگی به تجارب و هوش اخلاقی بر حساسیت اخلاقی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند، اما توافق جویی بر حساسیت اخلاقی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. همچنین چشم‌انداز اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن اطلاعات، تجربه کاری، گشودگی به تجارب و هوش اخلاقی بر استدلال تجویزی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته اما ماکیاولیسم بر استدلال تجویزی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. همچنین

جدول ۸. شاخص های برازش CFI، NFI، IFI

مدل	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
مدل پیش فرض	۰/۷۶۰	۰/۷۳۲	۰/۸۵۰	۰/۸۳۱	۰/۸۴۸
مدل اشباع شده	۱		۱		۱
مدل استقلال	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۹. شاخص های برازش مقتصد

مدل	PRATIO	PNFI	PCFI
مدل پیش فرض	۰/۸۹۷	۰/۶۸۱	۰/۷۶۰
مدل اشباع شده	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مدل استقلال	۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۱۰. شاخص برازش RMSEA

مدل	RMSEA	LO90	HI90	PCLOSE
مدل پیش فرض	۰/۰۶۸	۰/۰۶۱	۰/۰۷۶	۰/۰۰۰
مدل استقلال	۰/۱۶۶	۰/۱۶۰	۰/۱۷۲	۰/۰۰۰

شاخص های برازش مدل

با توجه به ضرایب مدل پیش فرض مربوط به شاخص های برازش ارائه شده در جدول های ۸ تا ۱۰، مدل تدوین شده از برازش مطلوبی برخوردار می باشد.

با توجه به شاخص های برازش گزارش شده در جدول ۸، که بزرگتر از ۷۰٪ می باشند، مدل آزمون شده از برازش مطلوب و مناسب برخوردار می باشد.

در جدول ۹، به دلیل اینکه شاخص های برازش مقتصد بالاتر از ۵۰٪ گزارش شده است، نشان از اقتصادی بودن مدل مورد آزمون دارد.

همچنین یکی دیگر از شاخص های برازش مقتصد، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد می باشد که در جدول ۱۰، نشان داده شده است و از آنجایی که این شاخص کوچکتر از ۰/۰۸ می باشد، بر برازش مطلوب و مناسب مدل دلالت دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان دادند که شاخص های فردی (سن، جنسیت، رشته تحصیلی، وضعیت تأهل و تجربه کاری) بر

مؤلفه های توسعه اخلاقی (حساسیت اخلاقی و استدلال تجویزی) تأثیر مثبت و معنی داری دارند، که با پژوهش های دیمیتریو و داستی (۲۰۱۸)، کلر و همکاران (۲۰۰۷)، رحیمی کاکلکی و همکاران (۱۳۹۶) و ستایش و همکاران (۱۳۹۱)، همسو می باشد. اما از آنجایی که شاخص های فردی بر مؤلفه های تقوا (انگیزه اخلاقی و رفتار اخلاقی) تأثیر معنی داری، ندارند با همین پژوهش ها مغایر می باشد. از طرف دیگر، تأثیر مثبت و معنی دار شاخص های فردی بر توسعه اخلاقی، با مطالعه بالتین و مک کارت (۲۰۱۱)، مرادی و مرنندی (۱۳۹۶)، رحیمی کاکلکی و همکاران (۱۳۹۶)، ستایش و همکاران (۱۳۹۱) و کیاچوری و میر تقیان رودسری (۱۳۹۵)، مغایر می باشد. اما از آنجایی که شاخص های فردی بر تقوا تأثیر معنی داری ندارند، با همین پژوهش ها همسو می باشد. با بررسی نتایج در حوزه شاخص های فردی می توان نتیجه گرفت، از آنجایی که شاخص های فردی بر توسعه اخلاقی (حساسیت اخلاقی و استدلال تجویزی) اثر گذار می باشند و بر تقوا (انگیزه اخلاقی و رفتار اخلاقی) تأثیر ندارند، با پیشینه تعدادی از پژوهش ها مطابقت دارند و به هر

جهت‌گیری مذهبی) بر توسعه اخلاقی تأثیر معنی‌داری ندارند که با پژوهش یاکیناه (۲۰۰۹)، همسو می‌باشد. اما از آنجایی که شاخصه‌های روانشناختی (صفات چهارگانه تاریک شخصیت و صفات پنجگانه شخصیت) بر تقوا تأثیر منفی و معنی‌دار داشته و همچنین شاخصه‌های روانشناختی (هوش اخلاقی و جهت‌گیری مذهبی) بر تقوا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند، با همین پژوهش، مغایر می‌باشد.

از طرف دیگر، عدم تأثیر معنی‌دار شاخصه‌های روانشناختی بر توسعه اخلاقی، با پژوهش رسایی کوشوک و همکاران (۱۳۹۷)، ایمر و گرکز (۱۳۹۷)، اسلامی و مفخری نیا (۱۳۹۱)، محمودی و همکاران (۱۳۹۵)، مغایر می‌باشد اما از آنجایی که شاخصه‌های روانشناختی (صفات چهارگانه تاریک شخصیت و صفات پنج‌گانه شخصیت) بر تقوا تأثیر منفی و معنی‌داری داشته و همچنین شاخصه‌های روانشناختی (هوش اخلاقی و جهت‌گیری مذهبی) بر تقوا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند، با همین پژوهش‌ها همسو می‌باشد. به طور کلی یافته‌های حاصل از این پژوهش در حوزه شاخصه‌های روانشناختی شاهد فقدان رابطه معنی‌داری بین این شاخصه‌ها و ابعاد توسعه اخلاقی بود ولی در حوزه تقوا، بین شاخصه‌های روانشناختی و ابعاد آن، رابطه معنی‌داری برقرار می‌باشد.

با نگاهی به پیشینه پژوهش‌ها در این حوزه ملاحظه می‌کنیم که نتایج حاصله با تعدادی از آنها مطابقت داشته و با تعدادی مغایرت دارد. لذا ضرورت توجه به ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی و ضرورت توجه به ویژگی‌های روانی اشخاص و تلاش در ارتقاء آنها برای بهبود واکنش اخلاقی کارکنان حائز اهمیت می‌باشد. اهمیت ابعاد مختلف روان‌شناختی افراد و جایگاه آن در مطالعات علمی بر کسی پوشیده نیست و صرفاً با اتکا به چند پژوهش قابل ارزیابی نمی‌باشد.

لذا لازم به نظر می‌رسد تا سایر ابعاد روانشناختی در سایر جوامع و نمونه‌های آماری و در قالب سایر مدل‌های اخلاقی مورد کنکاش قرار گیرد. مهم‌ترین دلیل مغایرت بین نتایج پژوهش با پژوهش‌های پیشین در چهار حوزه شاخصه‌های فردی، شاخصه‌های سازمانی، شاخصه‌های رهبری موثق و شاخصه‌های روانشناختی، می‌تواند ناشی از تفاوت‌های محیطی حوزه بهداشت و سلامت، همچنین تفاوت در جامعه آماری این پژوهش که مدیران و حسابداران شاغل در حوزه سلامت و بخش عمومی را تشکیل می‌دهند، باشد.

پیشنهاد‌های مبتنی بر یافته‌های پژوهش

با مشاهده نتایج حاصل از این مطالعه می‌شود این استنباط را به‌عمل آورد که در کنار توجه روزافزون به ویژگی‌های فردی،

حال با توجه به نتایج بدست آمده و سایر پژوهش‌های قبلی، ضرورت توجه به ارتقاء شاخصه‌های فردی برای رویارویی با بحران‌های اخلاقی ضروری به نظر می‌رسد. شاخصه‌های فردی بر مؤلفه‌های توسعه اخلاقی (حساسیت اخلاقی و استدلال تجویزی) اثر گذار بوده ولی بر مؤلفه‌های تقوا (انگیزه اخلاقی و رفتار اخلاقی) تأثیر معنی‌داری ندارند که در تعدادی از پژوهش‌ها نیز چنین بوده است و بنابراین در این خصوص ضرورت توجه ویژه و انجام پژوهش‌هایی در محیط‌های مختلف با نمونه آماری متفاوت برای تبیین این پدیده ضروری به نظر می‌رسد.

علاوه بر این دریافتیم که شاخصه‌های سازمانی (رضایت شغلی، رابطه استخدامی، مسئولیت‌پذیری سازمانی و نوع خدمت) بر توسعه اخلاقی و تقوا تأثیر معنی‌داری ندارند که با نتایج پژوهش‌های براتی و همکاران (۱۳۹۶)، کرمی و همکاران (۱۳۹۶)، مغایر و اما با مطالعه تورموکاربو و همکاران (۲۰۱۶)، همسو می‌باشد. با عنایت به نتایج به‌دست آمده، شاخصه‌های سازمانی با توسعه اخلاقی و تقوا رابطه معنی‌داری نداشتند که به جز یک مورد با پیشینه تحقیقات در این رابطه مغایرت دارد. پژوهش‌هایی که در این رابطه توسط پژوهشگران آتی انجام خواهند شد می‌توانند سایر ابعاد و ارتباطات بین شاخصه‌های سازمانی با توسعه اخلاقی و تقوا را تبیین نمایند. لذا ضروری است تا تأثیر سایر شاخصه‌های سازمانی بر سایر مدل‌های اخلاقی در محیط‌های مختلف با نمونه آماری متفاوت برای تنویر افکار اهالی حرفه صورت گیرد. همچنین شاخصه‌های رهبری موثق (خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم‌انداز اخلاقی درونی شده و پردازش متوازن اطلاعات) بر توسعه اخلاقی و تقوا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند که با مطالعه مذبوب هئا (۱۳۹۶) و فیض‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، همسو می‌باشد. در راستای یافته‌های حاصل از این مطالعه، شاخصه‌های رهبری موثق با توسعه اخلاقی و رابطه معنی‌داری داشتند که به جز یک مورد با پیشینه تحقیق در این رابطه مطابقت دارند.

لذا بر اساس نتایج، ضرورت توجه ویژه به ویژگی‌ها و کارکردهای مدیریت در سازمان‌ها و آگاهی از تأثیر آنها بر رفتار اخلاقی کارکنان، بیش از پیش نمایان می‌شود. با توجه به تأثیر همه‌جانبه رهبری موثق بر مؤلفه‌های توسعه اخلاقی و تقوا، اهمیت بستر سازی مناسب در سازمان‌ها برای تحقق شاخصه‌های رهبری موثق در تهیه و ارائه گزارش‌های مالی بیش از پیش نمایان می‌شود. بعلاوه، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که شاخصه‌های روانشناختی (صفات چهارگانه تاریک شخصیت، صفات پنج‌گانه شخصیت، هوش اخلاقی و

دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور، اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت، ۲۷ و ۲۸ اردیبهشت.

• اینزدی نیا، ن؛ زارع حسین آبادی، ح و رحمانی، ح. (۱۳۹۵). پذیرش اخلاقی مدیریت سود. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۴)، ۸-۱.

• ایمر، ف، و گرکز، م. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری. مجله پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز، ۱۰(۷۴/۳)، ۲۹۳-۲۶۵.

• براتی، م، مرادی، م و نوغانی دخت بهمنی، م. (۱۳۹۶). رابطه بین رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی، رضایت شغلی و ماکیاوول‌گرایی بین جامعه حسابداران و حساب‌برسان. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۲(۴)، ۶۷-۳۷.

• رجب کردی، ح؛ وکیلی فرد، ح؛ سالاری، ح و امیری، ع. (۱۳۹۹). شناسایی و بررسی اهمیت نظریه‌های اخلاقی در حساب‌برسی از دیدگاه خبرگان و فعالان حرفه‌ای. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۲)، ۳۷-۴۴.

• رحیمی کاکلی، م؛ بنی طالبی دهکردی، ب و پیک فلک، ج. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق حرفه‌ای حسابداران. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۱)، ۱۳-۱.

• رسایی کشوک؛ ز؛ آهی، ق و منصوری، ا. (۱۳۹۷). نقش سه‌گانه‌های تاریک شخصیت در ریسک‌پذیری رفتاری و بی‌تفاوتی اخلاقی دانش آموزان پسر. دو فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی بالینی و شخصیت، ۱۶(۳۰)، ۹۱-۸۳.

• رویایی، ر و بیات، ع. (۱۳۹۰). آموزش اخلاق در حسابداری: بررسی تأثیر انگیزش اخلاقی بر روی رفتار اخلاقی. تحقیقات حسابداری و حساب‌برسی، ۳(۹)، ۸۷-۷۴.

• رویایی، ر و محمدی، م. (۱۳۹۴). اخلاق و حرفه‌ای‌گرایی در حسابداری. تهران: انتشارات کتابخانه فرهنگ، چاپ سوم، ویرایش جدید.

• ستایش، م؛ ماهر، م و ابوالحلاج، م. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر درک اصول اخلاقی بین مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی کشور. فصلنامه حسابداری سلامت، ۱(۱)، ۳۲-۱۷.

• عباس زاده، م، و معینی زاده، م. (۱۳۹۳). تأثیر جنسیت بر درک اصول اخلاقی دانشجویان حسابداری: بررسی

مدیریتی و روانشناختی در اخلاق حرفه‌ای، برگزاری کارگاه‌های بازآموزی اخلاق حرفه‌ای، از اهمیت به‌سزایی می‌تواند برخوردار باشد. همچنین می‌توان با اتخاذ ساز و کارهای اجرایی و مناسب در جهت تعامل بین رهبری سازمان با کارکنان زیر مجموعه خود از یک طرف و تعامل کاری بین کارکنان همت‌گمارد. به‌علاوه با توجه به تأثیر شاخصه‌های روانشناختی بر تقوای کارکنان، ایجاد زمینه‌های بهبود عملکرد روانی لازم به نظر می‌رسد.

همچنین نظر به تأثیر شاخصه‌های فردی در توسعه اخلاقی، سازمان‌های مرتبط با حسابداری حوزه سلامت برای نیل به اهداف توسعه اخلاقی و تقوا که همانا برخورداری از واکنش اخلاقی مناسب در رویارویی با معماهای اخلاقی می‌باشد، بایستی نسبت به تقویت روحیه اخلاقی از طریق بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی و انسانی که باعث برانگیختگی وجدان کاری در محیط کار می‌شود، همت‌گمارند. به‌علاوه بر اساس یافته‌های حاصل از این مطالعه پیشنهاد می‌شود، گروه‌های ذینفع (تدوین‌کنندگان آیین رفتار حرفه‌ای، سیاست‌گذاران، دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی و سازمان بورس اوراق بهادار) در تدوین راهبردها و استراتژی‌های خود به بحث رعایت اخلاق حرفه‌ای و تأثیر عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی و روانشناختی بازیگران عرصه تجارت، در ارتقای واکنش اخلاقی آنها، و تدوین ضمانت‌های اجرایی مربوط، بیش از پیش حساس شده و همچنین پژوهشگران آتی می‌توانند ارتباط سایر شاخصه‌های فردی، سازمانی، رهبری موثق و روانشناختی را با توسعه اخلاقی و تقوا، همچنین این شاخصه‌ها را با سایر مدل‌های مطرح در حوزه اخلاق، مورد ارزیابی قرار دهند.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش با معرفی دقیق منابع مورد استفاده در تدوین ادبیات و پیشینه پژوهش، اصل اخلاق امانتداری علمی رعایت و به حقوق معنوی مؤلفین و پژوهشگران احترام گذاشته شد. همچنین در کلیه مراحل پژوهش، حقوق مشارکت‌کنندگان از جمله کسب اجازه برای اجرای پرسشنامه و محرمانه بودن اطلاعات جز در زمینه اهداف پژوهشی مورد تأکید قرار گرفت.

منابع

• اسلامی، س، و مفاخری نیا، ف. (۱۳۹۱). ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای حسابداران: مطالعه موردی سازمان‌های دولتی استان کردستان-شهرستان سنندج.

- ادراک اخلاقی و قضاوت اخلاقی شاغلان حرفه حسابداری بخش عمومی نسبت به هشداردهی تخلفات مالی (مطالعه موردی: استان گیلان). *دوفصلنامه حسابداری دولتی*، ۵(۹)، ۸۵-۹۸.
- محمد زاده، ع، و نجفی، م. (۱۳۸۹). ماعتبار یابی پنج بزرگ-۱۰ (BFI-۱۰): ابزار بسیار کوتاه الگوی پنج عاملی شخصیت. *فصلنامه اندازه گیری تربیتی*، ۱۲۹-۱۱۹.
 - محمودی، ا؛ خانی، ل، و غفاری، م. (۱۳۹۵). بررسی همبستگی هوش اخلاقی و نوع دوستی با نگرش پرستاران نسبت به رعایت حقوق بیماران. *مجله آموزش پرستاری*، ۵(۲)، ۵۶-۴۹.
 - مذبوب هناء، ق. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری اصیل و فرهنگ اخلاقی بنگاه بر رفتار حسابرس. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد حسابداری، (استاد راهنما: دکتر فرهاد شاه ویسی)، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی*.
 - مرادی، م و مرندی، ز. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ویژگی های فردی بر قضاوت های اخلاقی دانشجویان. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۲۳، ۱۷(۱)، ۳۲-۱۹.
 - نادى، م؛ مشفقى، ن و قاسمى، ع. (۱۳۹۸). نقش تعديل كندگى ايدئولوژى اخلاقى در رابطه بين رهبرى اخلاقى و عدالت سازمانى با بد رفتارى سازمانى. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناورى*، ۱۴(۴)، ۳۰-۲۳.
 - يوسفى، ر و ايمان زاد، آ. (۱۳۹۷). اعتبار يابی مدل صفات چهارگانه تاريخى شخصيت. *مجله روانپزشكى و روانشناسى بالينى ايران*، ۲۴(۲)، ۲۰۱-۱۹۰.
- تطبيقى در ايران و انگلستان. *پژوهش‌های تجربی در حسابداری*، ۳(۱۱)، ۷۳-۵۵.
- عسگری، م. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مسائل اخلاقی و تصمیم‌گیری حسابرسان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد حسابداری، (استاد راهنما: دکتر محمد رضا عبدلی)، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی پردیس علوم و تحقیقات واحد شاهرود*.
 - فراسـت کیش، ف؛ پیرانی، ذ و خدابخشی کولایی، آ. (۱۳۹۵). رابطه بین روان‌شناختی و شادکامی با جهت‌گیری مذهبی در دانشجویان دختر. *دین و سلامت*، ۴(۱)، ۳۶-۴۶.
 - فیض آبادی، ف، طاهر آبادی، ع، و خیرالهی، ف. (۱۳۹۶). نقش دیدگاه اخلاقی در تعدیل اثر رهبری اصیل بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان. *دانش حسابداری*، ۱۷(۶۷)، ۲۰۹-۱۸۵.
 - کرمی، م؛ فالوندى، ح و قلعه اى، ع. (۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق حرفه ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۵(۱۲)، ۱۱۲-۹۳.
 - کریمی، ی. (۱۳۸۴). *روانشناسی اجتماعی*. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، ۲۸.
 - کیاکجوری، د و میرتقیان رودسری، م. (۱۳۹۵). نقش نگرش عمومی به اخلاق در فعالیت حرفه‌ای کارکنان صنعت هتلداری. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۲)، ۵۰-۳۹.
 - گلدوست، م؛ طالب نیا، ق؛ اسماعیل زاده مقری، ع؛ رهنمای رودپشتی، ف و رویایی، ر. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه framework: putting the DIT into perspective. *Behavioral research in accounting*, 22, 1-26.
 - Ballantine, J. & McCourt, P. (2011). The impact of ethical orientation and gender on final year understanding auditing students' ethical judgments. *Accounting education*, 20, 187-201.
 - Barati, M., Moradi, M. & Nogani dokht bahmani, M. (2017). The Relationship Between Ethical Approach to Relativism, Job Satisfaction and Macaulism Among the Society of Accountants and Auditors. *Value and Behavioral Accounting*; 4, 37-67, (In Persian).

- Barken, R. & Davies, M.J. (2020). A relational ethic of rural home support on two gulf island communities, 1978-2018. *Journal of aging studies*.
- Buzguva. R., Kozakova. R., Bar. M., Skutova, M., Ressner, P. & Bartova, P. (2019). Diffrencess in attitudes to ethic aspects of life care among patients with progressive neurological diseases and their family members. *Journal of the neurological sciences*, Doi: 10.1016/j.jns.2019.10.418.
- Dimitriou, Ch.K. & Ducette, J.P. (2018). An analysis of the key determinants of hotel employee's ethical behavior. *Journal of hospitality and tourism management*, 34, 66-74.
- Frasad Kish, F., Pirani, Z. & Kolabakhshi Kolaei, A. (2016). The Relationship between Psychology and Happiness with Religious Orientation in Female Students. *Religion and Health*, (4)1, 36-46, (In Persian).
- Feyzabadi, F., Taherabadi, A. & Khairollahi, F. (2017). The Role of Moral Opinion in Modifying the Effect of Authentic Leadership on Inefficient Auditors' Behaviors. *Audit Knowledge*; 60: 185-209 (In Persian).
- Imer, F. & Garkaz, M. (2018). Investigating the Relationship Between the Dark Triangle of Personality and the Optional Decision of Financial Managers in Accounting. *Journal of Accounting Progress in Shiraz University*; (1)10, 265-293 (In Persian).
- Islami, S. & Mafakherinia, F. (2012). Evaluation of the Effective Factors on the Professional Ethics of Accountants: A Case Study of Governmental Organizations in Kurdistan Province Sanandaj County. *Islamic Azad University, Noor Branch, 1st National Conference on Accounting and Management* (In Persian).
- Izadina, N., Zarehosseinabadi, H. & Rahmani, H. (2017). The Ethical Acceptance of Profit Management. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 4, 1-8 (In Persian).
- Gardner, W.L., Coglisier, C.C., Davis K.M. & Dickens, M.P. (2011). Authentic leadership: a review of the literature and research agenda. *The leadership quarterly*, (6)22, 1120-1145.
- Goldoust, M., Talebnia, G., Ismailzade Moghari, A., Rahnamae Roodposhti, F. & Royaei, R. (2018). Analysis of the Relationship between Ethical Perception and Ethical Judgment of Public Sector Accounting Professionals in Reaching Financial Violations (Case Study: Gilan Province). *Bi-Quarterly Journal of Public Accounting*, (15)1, (9th consecutive), 85-98 (In Persian).
- Karami, M., Ghalavandi, H. & Qaleae, A. (2018). The Relationship Between Professional Ethics, Ethical Leadership, and Social Responsibility in Schools. *Journal of School Management*; (1)5, 93-112 (In Persian).
- Karimi, Y. (2005). *Social Psychology*. Tehran. Tehran: Payame Noor University Press, 28. (In Persian).
- Keller, C.A., Smith, T.K. & Smith, M.L. (2007). Do gender, educational level, religiosity and experience affect the ethical decision making of U.S. accountants?. *Critical perspectives on accounting*, 18, 299-314.
- Kiakjouri, D. & Mirtaghian Rudsari, M. (2016). The role of public attitude towards ethics in the professional activity of hotel industry employees. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, (11)2, 39-50 (In Persian).
- Mahdavihou, M. (2010). An investigation into the effect of applying ethics by accountants on preparing reliable financial information. *MA thesis, Islamic azad university, Hamedan branch, Iran*, 70-110.
- Mahmoudi, A., Khani, L. & Ghaffari, M. (2016). Correlation Between Moral Intelligence and Friendship with Nurses 'Attitudes Toward Patients' Rights. *Journal of Nursing Education*; (2)5, 49-56 (In Persian).
- Mazbobhanaa, G. (2017). Effect of Genuine Leadership and Ethical Culture of the Firm on the Auditor's Behavior. *Master's Thesis for Accounting (Supervisor: Dr. Farhad*

- Shahwisii*), Faculty of Social Sciences, Razi University (In Persian).
- Mohammadzadeh, A., & Najafi M. (2010). The Big Five Validation -10 (BFI-10): A Very Short Tool for the Five-Factor Personality Model. *Educational Measurement Quarterly*, 119-129 (In Persian).
 - Moradi, M. & Marandi, Z. (2017). Investigating the Impact of Individual Characteristics on Students' Ethical Judgments. *Culture in Islamic University*; 22: 19-32 (In Persian).
 - Nadi, M., Mushfeghi, N. & Ghasemi, A. (2019). The moderating role of moral ideology in the relationship between moral leadership and organizational justice with organizational misconduct. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, (14)4, 23-30 (In Persian).
 - Naiyananont, P. & Smuthranond, T. (2017). Relationship between ethical climate, political behavior, ethical leadership and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok metropolitan region. *Kasetsart journal of social sciences*, 38, 345-351.
 - Narvaez, D. (2010). The emotional foundations of moral intelligence. *New directions for child and development*, 77-94.
 - Peck, J.K. & Hogue, M. (2018). Acting with the best of intention or not: a typology and model of impression management in leadership. *The leadership quarterly*, 29, 123-144.
 - Rahimikakolaki, M., Banitalebi dehkordi, B. & Pake falak, J. (2017). Factors Affecting Accountants' Professional Ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 1, 1-13 (In Persian).
 - Rajab Kurdi, H., Vakili Fard, H., Salari, H. & Amiri, A. (2020). Identifying and examining the importance of ethical theories in auditing from the perspective of experts and professional activists. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, (15)2, 37-44 (In Persian).
 - Randel, A.E., Galvin, B.M., Shore L.M., Ehrhart, K.H., Chung, B.G., Dean, M.A. & Ked Harnath, U. (2018). Inclusive leadership: realizing positive outcomes through belongingness and being value for uniqueness. *Human resource management review*, 28, 190-203.
 - Rasayi Kashok, Z., Ahi, Q. & Mansouri, A. (2018). The Role of the Dark Triple Personality in Behavioral Risk Aversion and the Moral Indifference of Male Students. *Two Quarterly Journal of Clinical Psychology and Personality*, 1, 83-91 (In Persian).
 - Royae, R. & Bayat, A. (2011). Ethics Education in Accounting: A Study of the Impact of Ethical Motivation on Ethical Behavior. *Accounting and Auditing Research*, (3)9, 74-87 (In Persian).
 - Royae, R. & Mohammadi, M. (2016). *Ethics and professionalism in accounting*. Farhang Library Publications, Third Edition, New Edition (In Persian).
 - Setayesh, M., Maher, M. & Abualhallaj, M. (2012). Investigating the Impact of Individual and Social Structures on the Understanding of the Ethical Principles Between Managers of Finance and Budget of the Universities of Medical Sciences and Health Services. *Quarterly Journal of Health Accounting*; (1)5, 17-32 (In Persian).
 - Tuncdogan, A., Acar, O.A. & Stam Daan. (2017). Individual differences as antecedents of leader behavior: towards an understanding of multi-level outcomes. *The leadership quarterly*, 28, 40-64.
 - Thorne, L. (1998). The role of virtue in auditors' ethical decision making: an integration of cognitive developmental and virtue-ethics perspectives. *Research on accounting ethics*, 4, 291-308.
 - Tormo-carbo, G. Oltra, V., Segui-mas, E. & Klimkiewicz, K. (2016). How effective are business ethics. *csr courses in higher education? Social and behavioral sciences*, 228, 567-574.

- Yakinah, M. (2009). Exploring the relationship between ethics codes university students and the big five model of personality. *Computer & education*, (3)168, 190-193.
- Yip, J.A., Schweitzer, M.E. & Nurmohamed, S. (2018). Trash-talking: competitive incivility motivates rivalry, performance, and unethical behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 144, 125-144.
- Yousefi, R. & Imanzad, A. (2018). Validation of the Dark Four Character Traits Model. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, (24)2, 190-201 (In Persian).



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی