



Investigating the Role of Spiritual Intelligence and Moral Courage in the Occurrence of Moral Behaviors of Government Accountants

Jalal Azarberahman¹, Saeed Pakdelan², Alireza Azarberahman³, Mohamad Reza
Ramzani Karashk⁴

Received: 2022/05/05
Accepted: 2022/06/21

Research Paper

Abstract

Ethics and its related principles have long been considered by researchers and thinkers in various fields. Paying attention to these principles is of undeniable importance due to its positive impact on organizational decision-making systems. The purpose of this study is to investigate the role of spiritual intelligence and moral courage in the occurrence of moral behaviors among accountants in government agencies. The statistical population is all accountants of government agencies in 2020. Using Morgan table, 278 people are selected. Standard questionnaires were used to measure the variables and in order to test the hypotheses, the methods of factor analysis, agreement correlation table and chi-square test using SPSS and LISREL software are used. The results show that a high level of spiritual intelligence in the occurrence of moral behaviors has a significant relationship with the permissible moral behavior pattern. The findings of the study indicate that a low level of spiritual intelligence in the occurrence of moral behaviors is related to the pattern of moral adaptation behaviors. It is also determined that a high level of moral courage in the occurrence of moral behaviors is related to the pattern of morally permissible behavior. Finally, it is found that a low level of moral courage is effective in the emergence of moral behaviors with a behavioral pattern of moral adaptation.

Keyword: Ethical Behaviors, Spiritual Intelligence, Moral Courage

JEL Cassification: G11, G18, G40, G41

-
- 1 . PhD in Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran. (Email: jberahman@yahoo.com)
 - 2 . PhD in Accounting, University of Mazandaran and Assistant Professor, Department of Accounting, Shandiz Non-Profit Higher Education Institute, Mashhad (Corresponding Author) (Email: saeedpakdelan@yahoo.com)
 - 3 . PhD student in Accounting, Mazandaran University and a member of the Faculty of Accounting, Shandiz Non-Profit Higher Education Institute, Mashhad (Email: a.azarberahman@shandiz.ac.ir)
 - 4 . Master of Accountancy, Shandiz Non-Profit Higher Education Institute, Mashhad (Email: Gharibeh14000@gmail.com)





بررسی نقش هوش معنوی و شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی ذی حسابان دستگاه‌های دولتی

جلال آذربراهمان^۱، سعید پاکدلان^۲، علیرضا آذربراهمان^۳، محمدرضا رضانی کارشک^۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۳۱

چکیده

اخلاق و مبانی مرتبط با آن از دیرباز، مورد توجه پژوهشگران و اندیشمندان حوزه‌های مختلف بوده است. توجه به این مبانی، با توجه به تاثیر مثبت آن بر نظام‌های تصمیم‌گیری سازمانی، اهمیتی انکارناپذیر دارد. هدف این پژوهش، بررسی نقش هوش معنوی و شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی بین ذی‌حسابان دستگاه‌های دولتی است. جامعه آماری، کلیه ذی‌حسابان دستگاه‌های دولتی در سال ۱۳۹۹ است که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۷۸ نفر به صورت آسان انتخاب شدند. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید و به‌منظور آزمون فرضیه‌ها از روش‌های تحلیل عاملی، جدول همبستگی توافقی و آزمون کای دو به کمک نرم افزارهای اسپاس و لیزرل بهره گرفته شده است. نتایج نشان داد سطح بالایی از هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی، با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی رابطه معنادار دارد. بررسی یافته‌های پژوهش بیانگر این است که سطح پایینی از هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی، با الگوی رفتارهای سازگاری اخلاقی مرتبط می‌باشد. همچنین مشخص شد که سطح بالایی از شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی، با الگوی رفتار مجاز اخلاقی مرتبط است. در نهایت معلوم گردید سطح پایینی از شجاعت اخلاقی موثر در بروز رفتارهای اخلاقی، با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: رفتارهای اخلاقی، هوش معنوی، شجاعت اخلاقی

طبقه‌بندی موضوعی: G41، G18، G40، G41

۱. دانش آموخته دکتری حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران (Email: jberahman@yahoo.com)

۲. دانش آموخته دکتری حسابداری دانشگاه مازندران و استادیار گروه حسابداری موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی شاندیز، مشهد (نویسنده مسئول)
(Email: saeedpakdelan@yahoo.com)

۳. دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه مازندران و عضو هیئت علمی گروه حسابداری موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی شاندیز، مشهد
(Email: a.azarberahman@shandiz.ac.ir)

۴. کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی شاندیز، مشهد (Email: Gharibeh14000@gmail.com)



مقدمه

موضوعات مربوط به مسائل اخلاقی و نقش آن در تصمیم‌گیری، در اواخر هزاره دوم و اوایل هزاره سوم مورد توجه متخصصین و پژوهشگران قرار گرفت. توجه به مبانی اخلاقی با عنایت با تأثیر مثبت آن بر نظام‌های تصمیم‌گیری سازمانی، اهمیتی انکارناپذیر دارد؛ بنابراین، شناخت الگوها و مکاتب اخلاقی، به همراه آماده سازی بسترهای مناسب برای ایجاد زمینه تصمیم‌گیری بر پایه اصول و اخلاق حرفه‌ای، ابزاری مناسب و در خور توجه برای سیاست‌های مدیریتی خواهد بود؛ از این‌رو، واضح است که رعایت اصول اخلاقی در محیط سازمانی، به صورت گسترده‌ای در سطح سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی متجلی می‌یابد (آذربراهمان و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین نقش اخلاق در هر حرفه ای، مهم‌ترین و بارزترین نقش را در پذیرفته شدن آن حرفه توسط جامعه، خواهد داشت (مینتز^۱، ۱۹۹۵). به همین دلیل، آرمسترانگ^۲ (۱۹۹۳) رعایت اصول اخلاقی را علت وجود هر حرفه‌ای می‌داند. فسادهای مالی و اخلاقی سال‌های قبل که در برخی از شرکت‌های معروف دنیا اتفاق افتاد، افکار عمومی جهان را به سمت توجه بیشتر به ارزش‌های اخلاقی سوق داده و زمینه را برای بررسی نقش اخلاق و تصمیم‌گیری اخلاقی در سراسر دنیا فراهم نموده است (رایت و همکاران^۳، ۲۰۰۷). بررسی سوابق رفتارهای غیر اخلاقی در شرکت‌هایی نظیر وردکام نشان می‌دهد که برخی از حسابداران و حسابرسان این شرکت‌ها پس از انجام اولین رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کار، به راحتی مرتکب تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای غیر اخلاقی بزرگتر بعدی می‌شوند (رکز و ساموئلسون^۴، ۲۰۱۶)؛ بنابراین، درک ویژگی‌های فردی در افرادی که به سهولت، تسلیم درخواست‌های غیر اخلاقی مافوق خود می‌شوند، به ویژه در حرفه حسابداری و حسابرسی می‌تواند کمک قابل توجهی به حفظ ارزش‌های اخلاقی این حرفه و حفظ سلامت مالی جامعه داشته باشد.

رفتارهایی را که منطبق با اصول و موازین اخلاقی جامعه می‌باشند و یا می‌توانند از آن‌ها پیروی کنند، رفتارهای اخلاقی می‌نامند و رفتارهایی که اصول اخلاقی جامعه را نادیده می‌گیرند، به عنوان رفتارهای غیر اخلاقی شناخته می‌شوند (گاریگان و همکاران^۵، ۲۰۱۸).

در این پژوهش دو بُعد رفتاری در حوزه اخلاق یعنی رفتار سازگار^۶ و رفتار مجاز^۷ بررسی می‌شود. رفتار سازگار، زمانی روی می‌دهد که افراد در طول زمان با انجام مکرر تخلفات کوچک غیر اخلاقی، نسبت به انجام رفتارهای غیر اخلاقی بزرگتر بی تفاوت شده‌اند. بیشتر شدن رفتارهای غیر اخلاقی در حرفه حسابداری از طریق افزایش تدریجی مبالغ ریالی تخلف و به دنبال آن شکل‌گیری رفتارهای غیر اخلاقی و غیر حرفه‌ای بروز می‌یابد (آذربراهمان و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهش‌های تجربی در حوزه روانشناسی شواهد زیادی را به دست می‌دهد که رفتارهای غیر اخلاقی کوچک، منجر به رفتارهای غیر اخلاقی بزرگ و بزرگتر می‌شوند. این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که پذیرش رفتارهای غیر اخلاقی تدریجی دیگران، راحت‌تر از پذیرش رفتارهای غیر اخلاقی است که به یکباره اتفاق می‌افتد. علاوه بر آن، احساس افراد در خصوص یک رفتار غیر اخلاقی، زمانی که آن رفتار به دفعات تکرار می‌شود، نیز تغییر می‌کند. این تغییر احساس، تا جایی ادامه می‌یابد که یک فرد در یک الگوی سازگار اخلاقی درگیر می‌شود؛ یعنی به مرور زمان،

-
1. Mintz
 2. Armstrong
 3. Wright et al.
 4. Reckers & Samuelson
 5. Garrigan et al.
 6. Consistent Behavior
 7. Licensing Behavior

آن رفتار غیراخلاقی که به دفعات اتفاق افتاده، برای فرد تکراری و ثابت شده و جزئی از شخصیت وی شده و آن فرد با آن الگوی رفتاری، سازگار شده و شخصیت اجتماعی بعدی او شکل می‌گیرد؛ بنابراین، رفتارهای غیراخلاقی افراد در طول زمان پایدار می‌شوند، حتی اگر سطوح غیراخلاقی بودن آن رفتار نیز افزایش یابد (ولز^۱، ۲۰۰۰، ۲۰۰۱، ۲۰۰۲).

بُعد دیگر رفتاری در حوزه اخلاق، رفتاری اخلاقی (یا رفتار مجاز و یا جبرانی) است که آن رفتار خوب می‌تواند جوازی بر رفتار بد آتی باشد و این رفتار بد تا جایی که به حسن شهرت و هویت اخلاقی فرد ضرر نرساند، توسط فرد، مجاز دانسته شود (براون^۲، ۲۰۱۴؛ مورفی و داسین^۳، ۲۰۱۱).

پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا ذی‌حسابان دستگاه‌های دولتی به دنبال سازگار شدن با رفتار غیراخلاقی گذشته خود می‌باشند و یا در پی جبران آن رفتار ناشایست هستند. به عبارت دیگر، پس از حادث شدن یک رفتار غیراخلاقی، آیا باید از آن‌ها انتظار داشت که آن رفتار را ادامه دهند یا متوقف شده، در آینده با انجام رفتارهای مجاز اخلاقی بیشتر در پی جبران آن هستند. همچنین، با توجه به اینکه نظارت نقش عمده‌ای در تغییر ساختار و اصلاح حکومت ایفا می‌کند، وجود یک سیستم کنترل مالی داخلی قوی و کارا، می‌تواند نشان از ساختاری منظم داشته باشد. در همین راستا، اهمیت نقش ذی‌حسابان تا حدی است که تنها در قانون محاسبات عمومی کشور، بیش از ۳۰ بار از آن نام برده شده است؛ بنابراین، ضرورت دارد تا ابعاد رفتاری آن‌ها در مواجهه با تخلفات اداری بیشتر بررسی شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اخلاق، شکل درونی انسان، سرشت و سنجیه فرد است و به غرایز، ملکات، صفات روحی و باطنی اشاره دارد که در وجود انسانند. کردارها و رفتارهایی نیز که از این خُلقیات ناشی می‌شوند، اخلاق یا رفتار اخلاقی نامیده می‌شوند (کبیری و داروئیان، ۱۳۹۰). در یک طبقه‌بندی کلی، می‌توان رفتار را به شکل رفتارهای اخلاقی و رفتارهای غیراخلاقی طبقه‌بندی کرد. رفتار اخلاقی رفتارهایی هستند که منطبق با اصول و موازین اخلاقی جامعه می‌باشند و یا می‌توانند از آن‌ها پیروی کنند. در مقابل، رفتارهایی غیراخلاقی محسوب می‌شوند که اصول اخلاقی جامعه را نادیده می‌گیرند (گاریگان و همکاران، ۲۰۱۸).

اخلاق حرفه‌ای نقش بسیار مهمی را در پذیرش همگانی آن حرفه توسط جامعه ایفا می‌کند (مینتز، ۱۹۹۵). بر همین اساس، آمسترانگ (۱۹۹۳) بر این باور است که رعایت اصول اخلاقی شرایط علی را در ایجاد یک حرفه فراهم می‌کند. فسادهای اخلاقی و مالی اخیر شرکت‌هایی چون انرون، ورلدکام و زیراکس، موجب شد تا نقش مضمون‌های اخلاقی، پُررنگ‌تر از قبل گردد و باعث شد که شرایط لازم برای بررسی نقش اخلاق و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی فراهم گردد (رایت و همکاران، ۲۰۰۷). بررسی الگوی رفتارهای غیراخلاقی شرکت‌های انرون و ورلدکام نشان می‌دهد که برخی از حسابدارها و حسابرسان بعد از انجام اولین رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار، به راحتی، مرتکب تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای غیراخلاقی بزرگتر بعدی می‌شوند (ریکرز و ساموئلسون، ۲۰۱۶). شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند کمک بسیاری به درک اهمیت در توجه به ویژگی‌های شخصیتی در به‌کارگیری و استخدام صحیح حسابدارها و حسابرسان و نیز پرورش ویژگی‌های شخصیتی اخلاق محور در شاغلین فعلی حرفه شود و موجب حفظ جایگاه اخلاقی حرفه‌ای و در نهایت، حفظ سلامت مالی جامعه گردد.

1. Wells
2. Brown
3. Murphy & Dacin

مدیران کارآمد به دنبال ایجاد بستر مناسب در راستای بهبود رفتار اخلاقی سازمان به منظور بهبود عملکرد نیروی تحت مدیریتشان در سازمان هستند (عموزاد خلیلی، ۱۳۹۵). در بخش حسابداری نیز به همین شکل است. استوارت و پدرسون^۱ (۲۰۱۴) بر این باورند که اخلاق حسابداری بخش مهمی از قابلیت‌های یک حسابدار حرفه‌ای است؛ بنابراین، حسابدار حرفه‌ای، نه تنها باید دارای دانش و مهارت‌های مرتبط با حرفه باشد، بلکه لازم است توانایی قضاوت مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی را نیز داشته باشد.

بعد اخلاقی دیگر، داشتن نگاه معنادار به زندگی است. برای داشتن نگاه معنادار به زندگی باید با نگرشی عمیق، زندگی را از تمامی ابعاد مورد بازنگری قرار داد و مشاهده کرد. برای رسیدن به این مهم، نه تنها باید درک درست از هوش منطقی و عاطفی به دست آورد، بلکه باید هوش معنوی را نیز مدنظر قرار داد.

ایمونز^۲ (۱۹۹۹) هوش معنوی را مجموعه‌ای از توانایی‌ها در بهره‌گیری از منابع دینی و معنوی معرفی نمود. هوش معنوی، سازه‌های هوش و معنویت را در یک سازه ترکیب می‌کند. برای درک و شناسایی چنین هوشی و نیز بهره‌برداری از آن در حل مسائل و مشکلات فردی، گروهی و سازمانی مرتبط با آن، باید عوامل تشکیل دهنده آن را شناخت تا راهکارهای عملی‌تر و کاربردی‌تر آن کشف گردد (کیانفر و همکاران، ۱۳۹۸). این امکان وجود دارد افراد در شرایطی که تحت فشار قرار دارند، در موضوعی اقدامی غیراخلاقی از خود نشان دهند.

تأثیر فشار بودجه زمانی و بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای تحت تئوری اخلاقی نشان می‌دهد که هر چند حساب‌برسان علی‌رغم اینکه خود را مقید به رعایت اصول حرفه‌ای می‌دانند، در فشار ناشی از بودجه زمانی مرتکب رفتارهای غیرحرفه‌ای می‌شوند (مهرانی و نعیمی، ۱۳۸۲). به عبارت دیگر، با افزایش فشار بر بودجه زمانی کار، احتمال بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای نیز بیشتر می‌گردد. در این بین، طیفی از متغیرهای فیزیولوژیکی تا روان‌شناختی، می‌تواند بر بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای تأثیرگذار باشد. شجاعت اخلاقی از این دست متغیرها است که به اعتقاد افراد در مورد چگونگی کنترل محیط مرتبط است.

عظیمی‌ثانی و مهرانی (۱۴۰۱) تأثیر ابعاد هوش معنوی بر قضاوت‌های حرفه‌ای حساب‌برسان را مورد آزمون قرار دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد تمامی ابعاد هوش معنوی بر قضاوت‌های حرفه‌ای حساب‌برسان در موضوعات حسابداری تأثیر معناداری دارد؛ بنابراین، وجود هوش معنوی در حساب‌برسان می‌تواند باعث بهبود قضاوت‌های حرفه‌ای در آن‌ها شود و کیفیت گزارش‌های حسابداری را افزایش دهد.

شاد و همکاران (۱۴۰۰) نقش روان‌شناختی محیط کار و جامعه‌پذیری سازمانی در بهبود اخلاق حساب‌برسان را از طریق کاهش رفتارهای انحرافی را بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که روان‌شناختی محیط کار و جامعه‌پذیری سازمانی تأثیر با اهمیتی در بهبود اخلاق حساب‌برسان با کاهش رفتارهای انحرافی دارد.

هنرمندی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی در سال ۱۳۹۹ عوامل اخلاقی گزارشگری اجرایی حسابداری داخلی که توصیف‌کننده روابط حساب‌برس داخلی با مقامات سازمان هستند را مشخص می‌کند. برای این منظور، از مدل تفکر فرایند اخلاقی استفاده شده که در آن، تأثیر سه فاکتور اخلاقی ادراکات، اطلاعات و قضاوت بر تصمیم‌گیری در خصوص گزارش‌دهی حساب‌برس داخلی، بررسی می‌شود. جامعه آماری تحقیق حساب‌برسان عضو انجمن حساب‌برسان داخلی ایران، شامل ۴۱۷ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. درنهایت، از طریق معادلات ساختاری به تحلیل پاسخ‌ها پرداخته شد. نتایج تحقیق، نشان از رابطه دوسویه

بین درک حسابرسان داخلی از فعالیت‌های مدیریت و استفاده از فناوری اطلاعات توسط حسابرسان داخلی و همچنین رابطه یک سویه میان درک حسابرسان داخلی از فعالیت‌های مدیریت با قضاوت و تصمیم‌گیری، تکنولوژی با قضاوت و قضاوت با تصمیم‌گیری دارد و ارتباط قضاوت با تصمیم‌گیری از سایر ارتباطات قوی‌تر است.

صفرزاده و کریم‌داد (۱۳۹۹) عوامل مؤثر بر شجاعت اخلاقی حسابرسان داخلی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که حالت‌های مثبت حسابرسان داخلی شامل خودکارآمدی، امید و انعطاف‌پذیری در زمان استخدام موجب بهبود گزارشگری درون سازمانی می‌شود.

آذرباهمان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «تحلیل تشخیص رفتار سازگار و مجاز اخلاقی بر حسب هویت اخلاقی و هوش اخلاقی»، دریافتند که تفاوت‌های فردی سه عامل بزرگ نئو، هویت اخلاقی، هوش اخلاقی و هوش هیجانی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداران و حسابرسان تاثیر دارد. همچنین نتایج آن‌ها نشان داد افراد با هویت و هوش اخلاقی بالاتر، در صورت انجام رفتار غیراخلاقی پشیمان شده و انجام رفتارهای غیراخلاقی بعدی خود را متوقف یا محدود می‌کنند.

کیانفر و همکاران (۱۳۸۹) معتقدند شجاعت اخلاقی نظامی از اعتقادات است که بر اساس آن فرد موفقیت‌ها و شکست‌های خود را بر حسب توانایی‌ها و ضعف‌هایش ارزیابی می‌کند. با این اعتقاد که تبحر، سخت‌کوشی، احتیاط و رفتار مسئولیت‌پذیر به پیامدهای مثبت می‌انجامد. بر عکس، عدم مهارت، عدم تلاش و رفتار غیرمسئولانه، به پیامدهای منفی منجر خواهد شد. از طرف دیگر، برخی افراد سوگیری بیرونی پیدا می‌کنند، با این اعتقاد که رویدادها از طریق شانس، قدرت دیگران و عوامل ناشناخته و غیرقابل کنترل تعیین می‌شوند. به اعتقاد این افراد، رفتار و نتیجه از یکدیگر مستقل هستند و با توجه به اینکه به اعتقاد آن‌ها نتایج به باور مربوط نمی‌شود نتیجه می‌گیرند که نتایج خارج از کنترل شخصی آن‌ها است.

وینزورک^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی به مطالعه تجربی ارتباطات اخلاقی در شرکت‌های کوچک و متوسط با بررسی ۱۰۱ پرسشنامه پرداخت. این تحقیق نشان می‌دهد که شرکت‌های کوچک و متوسط عموماً دارای رفتارهای اخلاقی هستند. این مطالعه، بین ارتباطات اخلاقی شکل‌دهنده و جذب‌کننده تمایز قائل می‌شود و نشان می‌دهد که هر دو نوع در هدایت مکانیسم‌های اخلاقی در شرکت‌های کوچک و متوسط نقش دارند.

اولالکان و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی بیان می‌کنند که اگرچه ادبیات در مورد انواع رفتارهای اخلاقی در شرکت‌ها در حال توسعه هستند، مفهوم‌سازی‌ها و معیارهای تجربی به کار گرفته شده از این مفهوم اغلب ناسازگارند. مبانی نظری در این زمینه، نیاز به وضوح نظری را با ترسیم جنبه‌های متعدد رفتارهای اخلاقی شرکتی و با ادغام دیدگاه‌های نظری متنوع در چارچوبی واحد که پیامدهای آن را شناسایی می‌کند، مورد توجه قرار می‌دهد. این مطالعه با استفاده از نظریه روانشناسی اجتماعی معاصر، این رفتارهای اخلاقی از دو مسیر مفهومی متمایز پدید می‌آیند: یکی ناشی از شیوه‌های فریبنده شرکت‌ها و دیگری ناشی از رفتارهای ناسازگار شرکت.

کالدرون مانگ و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با بررسی ۲۲۳ پرسشنامه دریافتند که چگونه مصرف‌کنندگان و مشتریان مسائل اخلاقی را در رفتار خود لحاظ می‌کنند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که مصرف‌کنندگان وقتی از اثربخشی رفتار خود درک و شناخت دارند، ابعاد پایداری را با مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتری وارد تصمیم می‌کنند. نتایج این تحقیق می‌توانند به شرکت‌ها کمک کند تا استراتژی‌های پایداری را توسعه دهند و اهداف

استراتژیک پایدار خود را با نیازها و رفتار مصرف‌کنندگان هماهنگ کنند؛ در نتیجه، مشتریان بالقوه مسئولیت‌پذیر اجتماعی را به طور مؤثرتری هدف قرار دهند.

ریکرز و سامولسون (۲۰۱۶) مطالعه‌ای تحت عنوان «حرکت به سوی حل مبحث شیب لغزنده در برابر رفتار مجاز اخلاقی با تاکید بر اهمیت تفاوت‌های فردی در تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداری» انجام دادند. آن‌ها بر این باورند که متخصصان با هویت اخلاقی و شجاعت اخلاقی و مسئولیت‌پذیری (یعنی منبع کنترل درونی بالا)، در مقایسه با کسانی که شجاعت اخلاقی، احساس مسئولیت و هویت اخلاقی ندارند، احتمال بیشتری دارد که رفتار جبرانی را بپذیرند.

بوچان^۱ (۲۰۰۵) پژوهشی در ارتباط با تصمیم‌گیری اخلاقی در حرفه حسابداری عمومی، با بسط نظریه رفتار برنامه‌ریزی آژن انجام داد. نتایج پژوهش، حاکی از حمایت قوی از برقراری رابطه مستقیم بین نگرش‌ها و نیت اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها است؛ با وجود این، اثر مستقیمی از هنجارهای ذهنی در بین حسابداران و حسابرسان قرار نگرفت. وی نتیجه گرفت که نگرش حرفه‌ای نسبت به مسائل اخلاقی، به طور معناداری بر نیت فرد تاثیر می‌گذارد. بوچان، همچنین، نتیجه گرفت نظریه رفتار برنامه‌ریزی آژن، چارچوب مفیدی را برای بررسی موضوعات اخلاقی فراهم می‌آورد.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه ۱: سطح بالایی از هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی رابطه دارد.
- فرضیه ۲: سطح پایینی از هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی سازگار اخلاقی رابطه دارد.
- فرضیه ۳: سطح بالایی از شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی رابطه دارد.
- فرضیه ۴: سطح پایینی از شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی سازگار اخلاقی رابطه دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از منظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها، از نوع پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ذی‌حسابان دستگاه‌های دولتی کشور می‌باشند. بر اساس اعلام سایت دولت الکترونیک تعداد ۱۹ وزارتخانه در کشور وجود دارد؛ بنابراین، با در نظر گرفتن ۳۱ استان تعداد ۵۸۹ وزارتخانه در سراسر کشور فعال هستند. در هر وزارتخانه در مرکز هر استان یک ذی‌حساب و در اکثر آن‌ها یک معاون ذی‌حساب وجود دارد. بر این اساس، حدود ۱۰۰۰ ذی‌حساب و معاون ذی‌حساب در کل کشور وجود دارد. برای انتخاب حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۷۸ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید. با توجه به پراکندگی جامعه هدف و به منظور دسترسی آسان‌تر به ذی‌حسابان، اقدام به طراحی سایت پاسخ‌دهی آنلاین گردید و تعداد ۳۱۵ پرسشنامه از این طریق توزیع گردید و در نهایت ۲۷۸ مورد برگشت داده شد. برای سنجش متغیر رفتار اخلاقی که مشخص‌کننده رفتار سازگار و نیز مجاز اخلاقی می‌باشد، از سناریوهای استاندارد طراحی شده توسط **سامولسون و ریکرز (۲۰۱۶)**، **جانسون و همکاران^۲ (۲۰۱۶)** و **آذرباهمان و همکاران (۱۳۹۸)** استفاده گردید و روایی آن توسط تعدادی از اساتید و صاحب‌نظران تایید گردید. در این پرسشنامه پس از سوالات مربوط به جمعیت شناختی سه سناریوی غیراخلاقی برای ذی‌حسابان مطرح گردید تا تصمیم خود را در ارتباط با میزان موافقت با این سه سناریوی غیراخلاقی در طیفی

1. Buchan

2. Johnson et al.

صفر تا ۱۰۰٪ نشان دهند. در این مرحله تنها پاسخ مشارکت‌کنندگانی مورد بررسی قرار خواهد گرفت که حداقل به میزان بیش از ۵۰٪ موافق انجام یکی از سناریوهای اخلاقی اول و یا دوم باشند. چنانچه این گروه پاسخ بیش از ۵۰ درصدی سناریوی سوم را انتخاب کنند به این معنی است که با انجام رفتارهای غیراخلاقی سازگار شده و دارای رفتار سازگار اخلاقی هستند و اگر پاسخ پاسخ دهنده کمتر از ۵۰٪ سناریوی سوم باشد نشان دهنده این است که در پی جبران رفتارهای غیراخلاقی پیشین خود برآمده و دارای رفتار مجاز اخلاقی است. برای اندازه‌گیری متغیر هوش معنوی از پرسشنامه استاندارد کینگ^۱ (۲۰۰۹) و برای ارزیابی متغیر شجاعت اخلاقی از پرسشنامه استاندارد سکرکا و همکاران^۲ (۲۰۰۹) استفاده شده است. جدول (۱) به منظور بررسی پایایی متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول (۱) بررسی پایایی متغیرها (ضرایب آلفای کرونباخ)

متغیر	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
هوش معنوی	۲۴	۰/۸۱۹
شجاعت اخلاقی	۱۵	۰/۸۲۳
رفتار اخلاقی	۳	۰/۷۴۳

با توجه به بیشتر از ۰/۷ بودن ضرایب آلفای کرونباخ می‌توان نتیجه گرفت که متغیرها از پایایی لازم برخوردار هستند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای اس پی اس و لیزرل بهره گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان داد از مجموع ۲۷۸ نفر، تعداد ۱۷۱ نفر مرد و ۱۰۷ نفر زن به سوالات پرسشنامه پاسخ داده‌اند که به ترتیب درصدهای فراوانی آن‌ها ۶۱/۵ درصد و ۳۸/۵ درصد می‌باشد. ۵ نفر (۱/۸ درصد) از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۳۳ نفر (۱۱/۹ درصد) فوق دیپلم، ۱۴۲ نفر (۵۱/۱ درصد) لیسانس و ۹۸ نفر باقیمانده (۳۵/۲ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند. از لحاظ پراکندگی در رده سنی نیز ۹ نفر کمتر از ۲۵ سال با ۳/۲ درصد، ۷۹ نفر (۲۸/۴ درصد) بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۷ نفر بین ۳۵ تا ۴۵ سال (۱۳/۳) و پاسخگوی بالای ۵۵ سال وجود نداشت. همچنین ۲۳۰ نفر با ۸۲/۷ درصد از مشارکت‌کنندگان رسمی و ۴۸ نفر (۱۷/۳ درصد) پیمانی بودند.

نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی گردید. نتایج این آزمون در جدول (۲) آمده است.

مقادیر جدول (۲) نشان می‌دهد که تمامی متغیرها نرمال هستند (با توجه به سطح معناداری بیش از ۵ درصد) بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتری برای تجزیه و تحلیل استفاده کرد. به منظور شناسایی متغیرهای مکنون از تحلیل عاملی اکتشافی و برای تایید مدل‌های اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شد. نتایج این تحلیل‌ها در ادامه آمده است.

1. King

2. Sekerka et al.

جدول (۲) بررسی نرمال بودن متغیرها (کولموگروف-اسمیرنوف)

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری	نرمال/غیرنرمال
۱ هوش معنوی	۰/۷۹۶	۰/۵۵	نرمال
۱-۱ تفکر انتقادی وجودی	۰/۸۶	۰/۴۵	نرمال
۱-۲ تولید معنی شخصی	۰/۷۳۱	۰/۶۶	نرمال
۱-۳ آگاهی	۱/۰۲۶	۰/۲۴۳	نرمال
۱-۴ توسعه حالت آگاهی	۱/۱۸۵	۰/۱۲	نرمال
۲ شجاعت اخلاقی	۰/۶۵۹	۰/۷۷۷	نرمال
۲-۱ عامل اخلاقی	۱/۱۴۸	۰/۱۴۳	نرمال
۲-۲ ارزش های متعدد	۱/۳۵۱	۰/۰۵۲	نرمال
۲-۳ تهدیدها	۱/۰۲۴	۰/۲۴۴	نرمال
۲-۴ فراتر از حد اطلاعات	۱/۱۴۹	۰/۱۴۳	نرمال
۲-۵ اهداف اخلاقی	۱/۳۳۷	۰/۰۵۶	نرمال

جدول (۳) نتایج تحلیل عاملی اکتشافی متغیر هوش معنوی

متغیر مکنون	متغیرهای مشاهده پذیر	بار عاملی	ضریب معناداری	نتیجه
	۱	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۲	۰/۵۸	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۳	۰/۵۷	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۴	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۵	۰/۵۹	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۶	۰/۵۹	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۷	۰/۵۲	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۸	۰/۵۴	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۹	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۰	۰/۴۲	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۱	۰/۴۲	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۲	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۳	۰/۵۲	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۴	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۵	۰/۵۱	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۶	۰/۵۲	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۷	۰/۴۱	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۸	۰/۳۴	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۹	۰/۶۵	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۲۰	۰/۷۲	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۲۱	۰/۵۲	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۲۲	۰/۷۱	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۲۳	۰/۶۰	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۲۴	۰/۵۷	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل

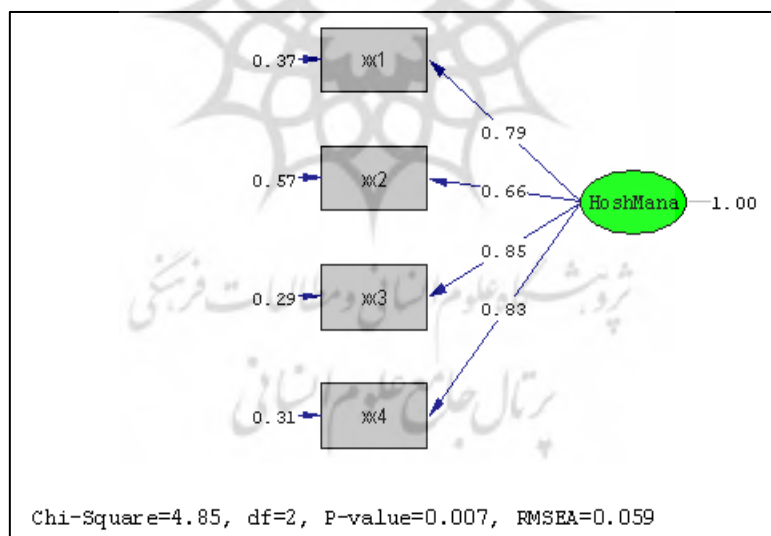
هوش معنوی

به منظور بررسی مناسب بودن داده‌ها از تحلیل عاملی استفاده گردید. بدین منظور مقدار KMO و بارتلت محاسبه و مورد بررسی قرار گرفت. در صورتی که مقدار آن کمتر از ۰/۵۰ باشد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نیست. مقدار بین ۰/۵۰ تا ۰/۶۹ بیان می‌کند که با احتیاط بیشتری باید به تحلیل عاملی پرداخت اما اگر مقدار KMO بیشتر از ۰/۷ باشد همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهد بود.

جدول (۴) آزمون KMO و بارتلت

شاخص KMO	۰/۸۴۸
آزمون بارتلت	کای اسکوئر (Chi-Square) ۲۵۴۴/۴۶۸
	درجه آزادی (df) ۲۷۶
	سطح معناداری (Sig) ۰/۰۰۰

با توجه به مقدار KMO (بزرگتر از ۰/۷) و مقدار معناداری آزمون بارتلت (کوچکتر از ۰/۰۵) می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است و از شرایط مورد نیاز برخوردار است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مربوط به سوالات متغیر هوش معنوی در شکل (۱) آمده است. این نتایج بیانگر این است که بارهای عاملی به دست آمده بیشتر از ۰/۳ است بنابراین ۴ مولفه مربوط به این متغیر قابل دسته بندی در یک عامل مجزا هستند. داده‌های این متغیر مکنون از میانگین سوالات محاسبه می‌شود.



شکل (۱) تحلیل عاملی تأییدی متغیر هوش معنوی

شاخص نسبت مجذور کای دو بر درجه آزادی ($\frac{\chi^2}{df}$) برابر ۲/۴۳ می‌باشد و از آنجا که کمتر از ۳ است نشان می‌دهد که مدل نظری با داده‌ها برازش دارند و بنابراین از پایایی لازم برخوردار هستند. شاخص خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) معادل ۰/۰۵۹ است که در مجموع برازندگی مناسب مدل را نشان می‌دهد. از سوی دیگر سطح معناداری (P-value) ۰/۰۰۷ می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد تحلیل عاملی تاییدی هوش معنوی پذیرفته می‌شود. جدول (۵) نتایج مربوط به بارهای عاملی متغیر شجاعت اخلاقی را نشان می‌دهد.

جدول (۵) نتایج تحلیل عاملی اکتشافی متغیر شجاعت اخلاقی

متغیر مکنون	متغیرهای مشاهده پذیر	بار عاملی	ضریب معناداری	نتیجه
شجاعت اخلاقی	۱	۰/۵۹	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۲	۰/۵۲	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۳	۰/۶۳	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۴	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۵	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۶	۰/۵۱	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۷	۰/۵۴	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۸	۰/۶۸	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۹	۰/۶۴	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۰	۰/۵۱	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۱	۰/۷۴	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۲	۰/۷۵	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۳	۰/۷۳	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۴	۰/۶۲	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل
	۱۵	۰/۵۶	۰/۰۰۰۱	پذیرش عامل

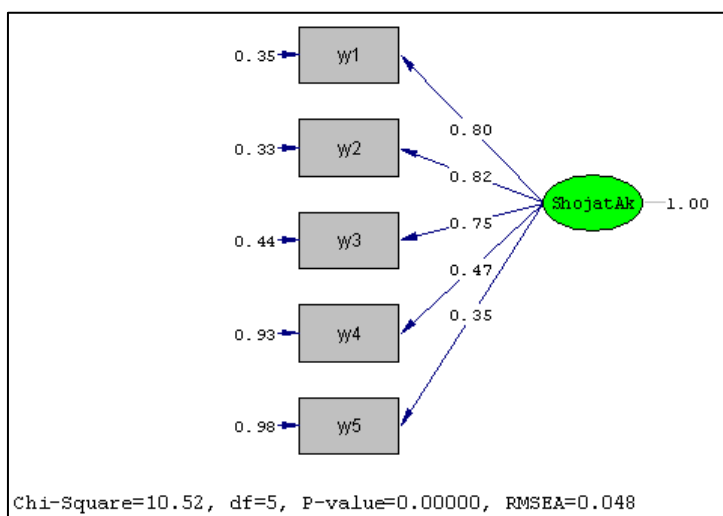
مقدار KMO و بارتلت مربوط به پرسشنامه شجاعت اخلاقی در زیر آمده است. نتایج این آزمون نشان می‌دهد اندازه نمونه انتخاب شده برای انجام تحلیل عاملی متغیر شجاعت اخلاقی مناسب است.

جدول (۶) آزمون KMO و بارتلت متغیر شجاعت اخلاقی

شاخص KMO	۰/۸۲۶
کای اسکوئر (Chi-Square)	۱۷۵۵/۸۱۵
درجه آزادی (df)	۱۰۵
سطح معناداری (Sig)	۰/۰۰۰

شکل (۲) نتایج تحلیل عاملی تاییدی سوالات متغیر شجاعت اخلاقی را نشان می‌دهد. این نتایج بیانگر این است که بارهای عاملی محاسبه شده بیشتر از ۰/۳ بوده و ۵ مولفه مربوط به این متغیر قابل دسته بندی در یک عامل مجزا هستند.

مقدار نسبت مجذور کای دو بر درجه آزادی ($\frac{x^2}{df}$) برابر ۲/۱ می‌باشد و با توجه به اینکه کمتر از ۳ است نشان می‌دهد که مدل نظری با داده‌ها برازش دارند و بنابراین از پایایی لازم برخوردار هستند. شاخص خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) معادل ۰/۰۴۸ است که در مجموع برازندگی مناسب مدل را نشان می‌دهد. از سوی دیگر سطح معناداری (P-value) ۰/۰۰۰۱ می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد تحلیل عاملی تاییدی هوش معنوی پذیرفته می‌شود.



شکل (۲) تحلیل عاملی تأییدی متغیر شجاعت اخلاقی

برای آزمون فرضیه‌ها از روش آزمون همبستگی جداول توافقی استفاده گردید. علت انتخاب این روش این است که از یک سو متغیر رفتار اخلاقی دارای دو بخش (یعنی افراد دارای این رفتار در مقابل افراد فاقد آن) و دو بُعد (یعنی به صورت سطح بالا و سطح پایین) می‌باشد و از سوی دیگر بحث رابطه بین دو متغیر اسمی مطرح است بنابراین بهترین روش آزمون می‌تواند استفاده از آزمون همبستگی جداول توافقی باشد. نتایج جداول توافقی و آزمون کای دو مربوط به فرضیه اول به شرح جدول زیر است. در این ارتباط مفروضات زیر در نظر گرفته می‌شود:

Y = متغیر ملاک (وابسته): بروز رفتارهای اخلاقی یا الگوی رفتاری مجاز اخلاقی
 X = متغیر پیش بین (مستقل): هوش معنوی

جدول (۷) جدول توافقی و آزمون کای دو رابطه هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی

کل	هوش معنوی		الگوی رفتاری مجاز اخلاقی
	بالا	پایین	
۱۷۴ (/. ۶۲/۶)	۱۵۹ (/. ۹۵/۲)	۱۵ (/. ۱۳/۵)	استفاده کرده‌اند
۱۰۴ (/. ۳۷/۴)	۶۶ (/. ۴/۸)	۹۶ (/. ۸۶/۵)	استفاده نکرده‌اند
Chi-square = ۱۹۰/۰۶۶ d.f = ۱ P = ۰ / ۰۰۰۱			آزمون کای دو

با توجه به اینکه مقدار آماره کای دو پیرسون جداول توافقی معادل ۱۹۰/۰۶۶ و سطح معناداری آن ۰/۰۰۰۱ می‌باشد فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی پذیرفته می‌شود. از طرفی نتایج جدول (۷) بیانگر این است ۹۵/۲ درصد افراد با سطح بالا از هوش معنوی از الگوی رفتاری مجاز اخلاقی استفاده کرده‌اند و فقط ۴/۸ درصد افراد با سطح بالا از هوش معنوی از الگوی رفتاری مجاز اخلاقی پیروی نکرده‌اند بنابراین فرضیه تایید می‌گردد یعنی سطح بالایی از هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی مجاز اخلاقی رابطه دارد.

مفروضات مربوط به فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر است:

Y = متغیر ملاک (وابسته): بروز رفتارهای اخلاقی یا الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی

X = متغیر پیش بین (مستقل): هوش معنوی

جدول (۸) جدول توافقی و آزمون کای دو رابطه هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی

کل	هوش معنوی		الگوی رفتاری مجاز اخلاقی
	بالا	پایین	
۱۱۰ (. ۳۹/۶)	۲۶ (. ۱۵/۶)	۸۷ (. ۷۵/۷)	استفاده کرده‌اند
۱۶۸ (. ۶۰/۴)	۱۴۱ (. ۸۴/۴)	۲۷ (. ۲۴/۳)	استفاده نکرده‌اند
Chi-square = ۱۰۰/۰۷۵ d.f = ۱ P = ۰/۰۰۰۱			آزمون کای دو

مقدار آماره کای دو پیرسون جداول توافقی ۱۰۰/۷۵ با سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ در جدول (۸) بیان کننده رابطه معنادار بین هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی است. نتایج این جدول نشان می‌دهد ۷۵/۷ درصد افراد با سطح پایین از هوش معنوی از الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی استفاده کرده‌اند و فقط ۲۴/۳ درصد افراد با سطح پایین از هوش معنوی از الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی پیروی نکرده‌اند.

مفروضات فرضیه سوم به صورت زیر است:

Y = متغیر ملاک (وابسته): بروز رفتارهای اخلاقی یا الگوی رفتاری مجاز اخلاقی

X = متغیر پیش بین (مستقل): شجاعت اخلاقی

جدول (۹) جدول توافقی و آزمون کای دو رابطه هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی

کل	هوش معنوی		الگوی رفتاری مجاز اخلاقی
	بالا	پایین	
۱۷۳ (. ۶۲/۷)	۱۰۰ (. ۷۵/۸)	۷۳ (. ۴۹/۳)	استفاده کرده‌اند
۱۶۸ (. ۳۷/۳)	۱۴۱ (. ۲۴/۲)	۲۷ (. ۵۰/۷)	استفاده نکرده‌اند
Chi-square = ۱۸/۴۹۴ d.f = ۱ P = ۰/۰۰۰۱			آزمون کای دو

مقدار آماره کای دو پیرسون جداول توافقی ۱۸/۴۹۴ با سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ در جدول (۹) بیان کننده رابطه معنادار بین شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی است. نتایج این جدول نشان می‌دهد ۷۵/۸ درصد افراد با سطح بالا از شجاعت اخلاقی از الگوی رفتاری مجاز اخلاقی استفاده کرده‌اند و فقط ۲۴/۲ درصد افراد با سطح بالا از شجاعت اخلاقی از الگوی رفتاری مجاز اخلاقی پیروی نکرده‌اند.

مفروضات فرضیه چهارم به قرار زیر است:

Y = متغیر ملاک (وابسته): بروز رفتارهای اخلاقی یا الگوی رفتاری مجاز اخلاقی

X = متغیر پیش بین (مستقل): شجاعت اخلاقی

جدول (۱۰) جدول توافقی و آزمون کای دو رابطه شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی

کل	هوش معنوی		الگوی رفتاری مجاز اخلاقی
	بالا	پایین	
۱۹۲ (.۶۹/۱)	۹ (.۶/۸)	۷۷ (.۵۲/۷)	استفاده کرده اند
۶۸ (.۳۰/۹)	۱۲۳ (.۹۳/۲)	۶۹ (.۴۷/۳)	استفاده نکرده اند
Chi-square = ۶۸/۴۲۳ d.f = ۱ P = ۰/۰۰۰۱			آزمون کای دو

نتایج جدول (۱۰) نشان می‌دهد ۵۲/۷ درصد افراد با سطح پایین از شجاعت اخلاقی از الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی استفاده کرده‌اند و فقط ۴۷/۳ درصد افراد با سطح پایین از شجاعت اخلاقی از الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی پیروی نکرده‌اند. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول (۱۱) ارائه شده است.

جدول (۱۱) خلاصه نتایج فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	عنوان	آماره کای دو	معناداری	نتیجه
۱	سطح بالایی از هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی رابطه دارد.	۱۹۰/۰۶۶	۰/۰۰۰۱	پذیرش
۲	سطح پایینی از هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی رابطه دارد.	۱۰۰/۷۵	۰/۰۰۰۱	پذیرش
۳	سطح بالایی از شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی رابطه دارد.	۱۸/۴۹۴	۰/۰۰۰۱	پذیرش
۴	سطح پایینی از شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی رابطه دارد.	۶۸/۴۲۳	۰/۰۰۰۱	پذیرش

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هوش معنوی و شجاعت اخلاقی، در بروز رفتارهای اخلاقی در بین ذی‌حسابان دستگاه‌های دولتی انجام شده است. نتایج نشان داد سطح بالایی از هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی ارتباط رابطه دارد. سطح باور دینی، شجاعت و اخلاق از راهکارهایی است که می‌تواند برای سازمان ارزش آفرینی کند؛ بنابراین، هوش معنوی و اعتقادات دینی و سطح دینداری نقش مهمی در تصمیم‌گیری مستقل و بدون استرس دارد. عموماً پذیرش رفتارهای غیراخلاقی تدریجی دیگران راحت‌تر از رفتارهای غیراخلاقی ناگهانی آن‌ها که به یکباره اتفاق می‌افتد، خواهد بود. علاوه بر آن، احساس افراد در خصوص غیراخلاقی بودن یک رفتار زمانی که آن رفتار به دفعات تکرار می‌شود، نیز تغییر می‌کند. این تغییر احساس تا جایی ادامه می‌یابد که یک فرد در یک الگوی سازگار اخلاقی درگیر می‌شود؛ یعنی به مرور زمان آن رفتار غیراخلاقی که به دفعات اتفاق افتاده برای فرد تکراری و ثابت شده و آن فرد با الگوی رفتاری سازگار شده و شخصیت اجتماعی بعدی او شکل می‌گیرد؛ بنابراین، رفتارهای غیراخلاقی افراد در طول زمان پایدار می‌شوند. با این توضیح، پرورش ذهن و ارتقای رشد هوش معنوی و ارتقای سطح معنویت ذی‌حسابانی که از هوش معنوی پایین‌تری برخوردارند و رفتار سازگار اخلاقی در

وجودشان نهادینه شده است، اقدامی مفید به نظر می‌رسد. نتایج این بخش با پژوهش آذربراهمان و همکاران (۱۳۹۸) همسو است.

همچنین نتایج نشان داد سطح پایینی از هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی رابطه دارد. افرادی که در شیب لغزنده گرفتار می‌شوند، آزمایشی انجام می‌دهند که افراد را به انجام گزارش‌دهی اشتباه در قبال پاداش تشویق می‌کنند. آن‌ها در مرحله اول گزارش‌دهی اشتباه با مقیاس کوچک در قبال پاداش کم و در مرحله دوم گزارش‌دهی اشتباه در مقیاس بزرگ با پاداش زیاد ارائه می‌نمایند و برای مقایسه پس از آن گزارش‌دهی اشتباه در مقیاس بزرگ را با پاداش کمتر ارائه می‌کنند و به این نتیجه می‌رسند که شیب لغزنده وجود دارد و آن را به تفاوت‌های فردی و شخصیتی نسبت داده و می‌توان این موضوع را مرتبط با رفتارهای ماکیاولیستی (توجیه رفتار برای هدف) و فرصت‌های پیش آمده برای انجام رفتار غیراخلاقی دانست. لذا می‌توان با استفاده از چرخش‌های شغلی از تکرار رفتارهای غیراخلاقی نهادینه شده اینگونه افراد که دارای هوش معنوی پایین‌تری می‌باشند، جلوگیری شود و با آموزش‌های معنوی گرایانه و غیرمرتبط شغلی، انسان بودن، صادق بودن و سالم بودن را به این گونه افراد خاطی آموزش داد. این نتایج با پژوهش رکرز و سامولسون (۲۰۱۶) همراستا است.

نتایج بدست آمده از فرضیه سوم بیانگر این است که افراد با سطح شجاعت بالاتر توجه ویژه‌ای به کنترل فشارهای محیطی نشان می‌دهند؛ به عبارت دیگر، هنجارهای اجتماعی دینی مکانیزمی برای کاهش فشار محیط در سازمان مربوطه به وجود می‌آورد و همچنین زمانی که فردی شجاعت مدار و با اخلاق است به عنوان مکانیزمی برای نظارت بر رفتار محیط عمل می‌کند. بنابراین، با توجه به آنکه شجاعت اخلاقی ترکیبی از قدرت ذهنی، دانش و اعتماد به نفس می‌باشد، شایسته است در انجام وظایف ذی‌حسابی اختیار عمل بیشتری به شخص ذی‌حساب داده شود، تهدیدهای مدیریتی به حداقل کاهش یابد و قدرت اخذ تصمیم‌های شجاعانه در شخص ذی‌حساب تقویت گردد. راهکار مناسب در این ارتباط برگزاری دوره‌های ادواری روانشناسی جهت تقویت روحیه شجاعت و مبارزه طلبی و پرهیز از ترس و تهدیدهای محیطی و مدیریتی برای افزایش سطح شجاعت اخلاقی ذی‌حسابان است. این نتایج همسو با نتایج پژوهش گاریگان و همکاران (۲۰۱۸) می‌باشد.

در نهایت نتایج فرضیه چهارم نشان داد که تقویت شجاعت اخلاقی در کنترل و کاهش تنش اخلاقی نقش مهمی را ایفا می‌کند. گاهی انجام یک رفتار غیراخلاقی می‌تواند منجر به بروز یک محرک درونی در فرد گردد تا وی ادامه آن رفتار را پایان داده و یا محدود کند بخصوص زمانی که این رفتار با هویت اخلاقی و سطح پایینی از شجاعت اخلاقی در تعارض باشد. با توجه به حساسیت بالای شغل ذی‌حسابی و به منظور کاستن رفتارهای سازگار اخلاقی آن‌ها در انجام وظایف این پست سازمانی لازم است ابتدا توجیهات قانونی و عرفی انجام شود و در صورت اصرار به تکرار رفتار سازگار اخلاقی نسبت به جابجایی افقی موقعیت شغلی آنان و یا تنزل به پست‌های پایین‌تر یا جابجایی عمودی پست سازمانی اقدام گردد. این نتیجه همسو با نتایج مطالعه ریکرز و سامولسون (۲۰۱۶) است.

References

- Amirkabiri, A.R., & Darouian, S. (2011). Perceptions of professional ethics of managers in small and medium businesses. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 6(1), 85-94. (In persian).
- Amouzad Khalili, M. (2016). Factors Affecting the Ethical Behavior of Employees in the Organization. The Second International Conference on Humanities with Indigenous-Islamic Approach Emphasis on New Research, Behshahr, Baran Andisheh Scientific Research Company. (In persian).

- Armstrong, A.M. (1993). Cognitive-Style Differences in Testing Situations. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 12(3), 17-22.
- Azarberahman, J., Nicomram, H., Royaei, R.A., & Yaghoubi, A. (2020). Discriminant Analysis of Adaptive Behavior and Authorized Behavior Based on Ethical Identity and Ethical Intelligence. *Ethics in Science and Technology*, 15(1): 93-98 (In persian).
- Azimisani, A., & Mehrani, S. (2022). Testing the Effect of the Dimensions of Spiritual Intelligence on the Professional Judgments of Auditors, *Accounting and Auditing Management*. 11(42), 233-249. (In persian).
- Brown, T.J. (2014). Advantageous comparison and rationalization of earnings management. *Journal of Accounting Research*, 52(4), 849-876.
- Buchan, H.F. (2005). Ethical decision making in the public accounting profession: An extension of Ajzen's theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics*, 61(2), 165-181.
- Calderon-Monge, E., Pastor-Sanz, I., Javier-Sendra, S., & Garcia, G. (2020). Analysis of sustainable consumer behavior as a business opportunity. *Journal of Business Research*, 120, 74-81.
- Detert, J.R., Treviño, L.K., & Sweitzer, V.L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes. *Journal of applied psychology*, 93(2), 374-391.
- Emmons, R. A. (2003). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. Guilford Press.
- Garrigan, B., Adlam, A.L., & Langdon, P.E. (2018). Moral decision-making and moral development: Toward an integrative framework. *Developmental review*, 49, 80-100.
- Honarmandi, Z., Mousavi, S.Z., & Zarei, S. (2022). Investigating Ethical Factors Affecting Internal Audit Reporting Decisions, *Financial and Behavioral Research in Accounting*, 1(3), 71-88. (In persian).
- Johnson, E.N., Lowe, D.J., & Reckers, P.M. (2016). The influence of mood on subordinates' ability to resist coercive pressure in public accounting. *Contemporary Accounting Research*, 33(1), 261-287.
- Kianfar, F., Shabani, H., & Hosseinpour, Z. (2017). The Relationship between Spiritual Intelligence, Cognitive Emotion Regulation Strategies and Hope for Quality of Life in Female Teachers in Gotvand, Fourth National Conference on Community Empowerment in Humanities and Psychological Studies, Tehran. Cultural Skills Empowerment Center and social community. (In persian).
- King, D. B. (2009). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
- Mehrani, S., Naimi, M. (2003). Ethical theory and the effect of time budget pressures on the behavior of independent auditors. *Accounting and Auditing Reviews*, 10(32), 43-61. (In persian).
- Mintz, S.M. (1995). *Virtue ethics and accounting education*. *Issues in accounting education*, 10(2) 247-267.
- Murphy, P.R., Dacin, M.T. (2011). Psychological pathways to fraud: Understanding and preventing fraud in organizations. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 601-618.
- Seriki, O. K., Nath, P., Ingene, C. A., & Evans, K. R. (2020). How complexity impacts salesperson counterproductive behavior: The mediating role of moral disengagement. *Journal of Business Research*, 107, 324-335
- Reckers, P., & Samuelson, M. (2016). Toward resolving the debate surrounding slippery slope versus licensing behavior: The importance of individual differences in accounting ethical decision making. *Advances in Accounting*, 34, 1-16.
- Safarzadeh, M.H., & Karimdad, A. (2020). The Drivers Affecting Internal Auditors' Moral Courage, *Financial Accounting Knowledge*, 7(1): 133-155. (In persian).
- Sekerka, L. E., Bagozzi, R. P., & Charnigo, R. (2009). Facing ethical challenges in the workplace: Conceptualizing and measuring professional moral courage. *Journal of Business Ethics*, 89(4), 565-579.

- Shad, S., Zeinali, M., Mohammadi, A., & Badavar Nahandi, Y. (2021). The Psychological Role of WorkPlace and Organizational Socialization in Improving Auditors' Ethics by Reducing Deviant Behaviors, *Financial and Behavioral Research in Accounting*, 1(1), 87-106. (In persian).
- Stuart, I., Stuart, B., & Pedersen, L.J. (2014). *Accounting ethics*: Wiley Global Education.
- Wells, J. T. (2000). So that's why it's called a pyramid scheme. *Journal of Accountancy*, 190(4), 91.
- Wells, J. T. (2001). Enemies within. *Journal of Accountancy*, 192(6), 31.
- Wells, J. T. (2001). Why employees commit fraud. *Journal of Accountancy*, 191(2), 89.
- Wells, J.T. (2002). Keeping ghosts off the payroll. *Journal of Accountancy*, 194(6), 77.
- Winczorek, J. (2022). Moral communication and legal uncertainty in small and medium enterprises, *Kybernetes*, 51(5), 1666-1691.
- Wright, A.G.C., Pincus, A.L., Thomas, K.M., Hopwood, C.J., Markon, K.E., & Krueger, R.F. (2013). Conceptions of narcissism and the DSM-5 pathological personality traits. *Assessment*, 20(3), 339, 352.

