

مدل‌یابی ارتباط مولفه‌های هوش معنوی حساب‌رسان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حساب‌رسانی؛ نگرشی روان‌شناختی از منظر قضاوت ذهنی

■ سهیل مومنی^۱

■ زهرا پورزمانی^۲

■ آرزیتا جهاننشد^۳

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف مطالعه و مدل‌یابی نقش مولفه‌های هوش معنوی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی انجام گرفته است. این پژوهش از منظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی حساب‌رسان شاغل در موسسات حساب‌رسانی و سازمان حساب‌رسانی و دیوان محاسبات کشور ایران طی سال ۱۴۰۰ هجری شمسی است که تعداد ۳۱۹ نفر به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند و سپس، تجزیه و تحلیل نتایج پرسش‌نامه‌ها و نیز آزمون فرضیه‌ها، در قالب تحلیل توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS صورت گرفت. نتایج حاصله نشان داد تأثیر تمام مولفه‌های هوش معنوی بجز معناسازی شخصی و آگاهی متعالی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنادار بودند که نشانگر لزوم بازنگری و ایجاد حساسیت بیش از پیش در زمینه آموزش حساب‌رسان و همچنین، نقطه عطفی مهم برای توجه روزافزون به پرورش مهارت‌های مرتبط با ارتقای هوش معنوی در راستای ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حساب‌رسانی می‌باشد.

کلید واژه‌ها: مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش معنوی، تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی، بسط خودآگاهی

۱. گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. نویسنده مسئول، ایمیل: zahra.poorzamani@yahoo.com

۳. گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

تغییرات سال‌های اخیر در فرایندهای حسابرسی، نیاز به اشکال جدید و متفاوتی از قضاوت حسابرسان دارد که این فرایندها در نهایت می‌تواند بر کیفیت حسابرسی تاثیر مستقیمی داشته باشد. حسابرسی، به دلیل وجود فشارهای سیاسی و زمانی، اغلب استرس‌زا و همراه با ویژگی‌های منحصر به فرد است، که می‌تواند فشار کار را تشدید و بر کیفیت حسابرسی لطمه وارد نماید. هوش هیجانی در کاهش تنش فشار بودجه زمانی و فشار سیاسی بر حسابرسی بسیار موثر است و الگوهای رفتاری متفاوتی بین حسابرسان دارای هوش هیجانی بالا و هوش هیجانی پایین مشاهده شده، به طوری که، حسابرسان با هوش هیجانی بالاتر، در شرایط فشار، نسبت به حسابرسان با هوش هیجانی پایین‌تر، واکنش‌های منطقی‌تری می‌نمودند (خیراللهی و همکاران، ۱۴۰۰). حسابرسان در تمام مراحل حسابرسی از قضاوت ذهنی استفاده می‌کنند و در صورتی که تفکر فلسفی حسابرسان از جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری لازم برخوردار باشد، قضاوت ذهنی صحیح‌تری را به دنبال می‌آورد. از سوی دیگر، استدلال، به عنوان نشانه وجود تفکر منطقی، استعدادی ذهنی است که به شیوه‌های عقلانی عمل می‌کند. در پس هر استدلالی، فردی قرار دارد که برخی مقدمه‌ها را به گونه‌ای هدفمند، در راستای حمایت از نتایج به کار می‌گیرد و هرچه امکان تجربه مستقیم محتوای گزاره‌ها کم‌تر باشد، نیاز به آوردن استدلال برای توجیه نتایج بیشتر می‌شود. حسابرسی، به عنوان عرصه‌ای که ویژگی اصلی آن، اعمال قضاوت حرفه‌ای است، برای ارزشمندتر شدن نیازمند قضاوت بر پایه استدلال‌هایی قوی است.

امروزه با تغییر پارادایم اقتصادی حاکم از اقتصاد صنعتی ماشینی محور به اقتصاد دانشی ذهن محور، حرفه حسابرسی در شرایطی قرار گرفته است که صرفاً توجه به منابع فیزیکی و مالی نمی‌تواند بقای آن‌ها را تضمین کند؛ بلکه، استفاده هم‌زمان از سرمایه‌های فیزیکی و مالی در کنار منابع انسانی بهره‌مند از توانایی‌های ذهنی (هوش) است که می‌تواند مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند و موجبات بقای حرفه حسابرسی را فراهم آورد. به بیان دیگر، تعاملات سازنده بین مولفه‌های مختلف هوش که بر قضاوت ذهنی حسابرسان موثرند، حسابرسان را قادر به ایفای تعهدات مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطوح بالاتر و خلق ارزش و تحولات اقتصادی-اجتماعی پایدار در سطوح مختلف می‌سازد که در تحقق توسعه پایدار هر کشور سهم بسزایی خواهد داشت و نهایتاً منجر به تحقق مفهوم پاسخگویی نیز می‌گردد. در دنیای پویا و پرمخاطره امروز برای اینکه حسابرسان بتوانند بقای حرفه حسابرسی را تحکیم بخشند، باید خود را ملزم به رعایت ارزش‌های متعالی و متعاقب آن فراگیری عالی‌ترین سطوح هوش (که از آن به هوش معنوی تعبیر می‌گردد) و نیز ایجاد احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی کنند؛ چرا که رعایت آن‌ها باعث افزایش کیفیت خدمات و در نهایت، جلب رضایت آحاد جامعه و تثبیت بقای حرفه حسابرسی خواهد شد. بنابراین، انتظار می‌رود افراد، با هوش معنوی بیشتر، مشارکت و احساس مسئولیت‌پذیری بالاتری داشته و اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ بوده، لذا عملکرد بهتری داشته باشند.

فلسفه وجودی حرفه حسابرسی نیاز جامعه و مردم کشور می‌باشد و همان‌طور که مردم برای دریافت خدمات اعتبار بخشی به حساب‌رسان نیاز دارند، حساب‌رسان نیز برای حفظ، بقا و ادامه فعالیت خود به جامعه و مردم نیازمند هستند. بنابراین، حرفه حسابرسی می‌بایست جهت دستیابی به اهداف خود، به گونه‌ای نیروی انسانی خود را انتخاب و تربیت نماید که کیفیت هوش معنوی آن‌ها نه تنها اثرات مضر برای جامعه در بر نداشته باشد بلکه همه افراد جامعه از اثرات مثبت ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌رسان در دستیابی به اهداف حسابرسی در کشور و جامعه منتفع شوند. لذا، ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌رسان منجر به بهبود موفقیت حرفه حسابرسی در بلندمدت، رشد اقتصادی و بهبود عملکرد می‌گردد (فرناندز و همکاران، ۲۰۱۰). از سوی دیگر، معنویت تأثیر چشمگیری در بهبود عملکرد فردی و سازمانی دارد و مدیران سازمان‌ها باید تلاش کنند که معنویت کارکنان را تقویت کنند تا هوش معنوی سازمان را بالا ببرند (صادقی راد، ۱۳۹۴). دارا بودن هوش معنوی حس کمک به دیگران، کشف درون خود، به دست آوردن اعتماد دیگران در سایه پیوند با قدرت متعالی و خدمت بیش از نفع شخصی را به همراه دارد. با توجه به وجود چنین ویژگی‌هایی در سایه هوش معنوی می‌توان اظهار داشت افراد دارای هوش معنوی، تعهد بیشتری در همه ابعاد تعهد اعم از تعهد به خود، تعهد به سازمان، تعهد به محیط و جامعه، تعهد به مدیر و تعهد به همکاران خود دارند. فرآیند انتقال از هوش [معنوی] به رشد [اقتصادی، بشردوستانه، اخلاقی و قانونی] نمایانگر پذیرش این پیش‌فرض است که مولفه‌های هوش معنوی تأثیر مستقیم و مثبتی را بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رشد همه جانبه جامعه دارد. بنابراین، با توجه به انتظار وجود رابطه معنادار بین هوش معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی؛ حساب‌رسان با توجه به اکتسابی بودن هوش معنوی می‌توانند در جهت توسعه ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در جامعه و حرفه خود گام بردارند و به ایجاد توسعه پایدار کمک نمایند؛ یعنی هوش معنوی می‌بایست با توجه به اکتسابی بودن در سیاست‌های مدیریت منابع انسانی از استخدام و آموزش گرفته تا حفظ و نگهداشت و ارتقاء حساب‌رسان به کار گرفته شود. در همین راستا، برای پی بردن به وضعیت ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در میان حساب‌رسان، با نگرشی روان‌شناختی به دنبال تحلیل نقش مولفه‌های مختلف هوش معنوی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی با استفاده از روش معادلات ساختاری هستیم که مشابه آن در هیچ یک از پژوهش‌های گذشته (چه در داخل و چه در خارج کشور) یافت نشد. با توجه به مطالب بیان شده و اثرات مولفه‌های مختلف هوش معنوی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، پژوهش حاضر در پی پاسخی به این سوال است که نقش مولفه‌های مختلف هوش معنوی حساب‌رسان در ایجاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی چیست و اساساً رابطه معناداری بین آن‌ها وجود دارد یا خیر؟

از طرف دیگر، بررسی نتایج پژوهش‌های حاجیه‌ها و همکاران (۱۳۹۳)، مهدوی و همکاران (۱۳۹۴) و... نشان می‌دهد که در کشور ایران هنوز به نحو شایسته‌ای در حوزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی (علی‌الخصوص در حرفه حسابرسی)، فعالیت و اقدامات موثری انجام نشده و کارهای

پراکنده و محدود انجام گرفته در سایر حوزه‌ها از جمله پژوهش میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۵) که نشان دهنده تاثیرگذاری نگرش دینی، فرانوگرایی و اعتماد اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بوده؛ یافته‌های پژوهش ترکیان تبار (۱۴۰۱) که نشانگر وجود رابطه بین رهبری اخلاقی و هر یک از ابعاد آن (انصاف، جهت‌گیری اجتماعی، هدایت اخلاقی، تسهیم قدرت و شفافیت نقش) با مسئولیت‌پذیری است و همچنین، نتایج پژوهش جوکار و همکاران (۱۳۹۳) که نشان داد سبک‌های مختلف هویتی به شکل معنادار مسئولیت‌پذیری اجتماعی را پیش‌بینی می‌کنند؛ نیز، حاکی از آن است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ابعاد مختلف تحت تأثیر عوامل مختلفی نظیر سبک مدیریت (سجادی و همکاران، ۱۳۹۳)، ویژگی‌های فردی و روان‌شناختی مختلف (احمدی زمانی و همکاران، ۱۳۹۸) و ... قرار می‌گیرد. همچنین، برخی پژوهش‌گران از جمله وکیلی فرد و همکاران (۱۳۹۶) معتقدند کارکنانی که مذهبی شناخته شدند (با توجه به شدت نگرش مذهبی) به مسئولیت‌پذیری اجتماعی اهمیت بیشتری می‌دهند و در واقع، تمایل بیشتری به رعایت مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارند. لذا، از آنجا که انگیزه‌های اعتقادی و ارزش‌های معنوی نیز در کشور ایران می‌توانند نقش مهمی در توجه به جنبه‌های انسانی و اخلاقی و بشردوستانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی ایفاء کنند، انتظار می‌رود که موسسات و سازمان‌ها و نهادهای حرفه‌ای مختلف از جمله حرفه حسابرسان نیز در راستای تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی به وظایف خود به نحو مناسب و حتی بهتری عمل نمایند اما آنچه که عملاً بر کشور ایران حاکم است و در همان ابتدا در اذهان عموم مردم و جامعه و ذی‌نفعان خطور می‌کند، وضعیت نامناسب مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مؤلفه‌های آن‌ها در کشورمان است. لذا، در این پژوهش به مدل‌یابی ارتباط مولفه‌های مختلف هوش معنوی حسابرسان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسان می‌پردازیم. به طور کلی، از منظر دانش افزایی، یافته‌های پژوهش حاضر از نظر علمی به توسعه ادبیات پژوهشی میان‌رشته‌ای حسابداری-حسابرسی-روان‌شناسی-جامعه‌شناسی و بسط نظریات و فرضیه‌های پژوهشی مرتبط کمک شایانی می‌کند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه نظریه هوش معنوی و کاربرد آن، رشد فزاینده‌ای یافته و توجه به تلفیق و کاربرد معنویت در عملکرد و اثربخشی سازمان رو به افزایش است. جایگاه هوش معنوی در روان‌شناسی است و همان‌طور که از عنوان آن مشخص است این مفهوم متشکل از مفاهیم هوش و معنویت است. هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند و به افراد کمک می‌کند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کنند و در محیط کار نقش بارزی در افزایش عملکرد مطلوب کارکنان ایفا می‌کند (نقوی و همکاران، ۲۰۱۶). ورود مفاهیمی بنیادین (چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنا جویی در کار، نوع دوستی و...) به ادبیات پژوهشی و دنیای کسب و کار و خدمات همه نشان‌گر ظهور پارادایم جدیدی هستند و به عقیده صاحب نظران بهره‌گیری از هوش معنوی و معنویت در محیط کار عکس‌العملی به پارادایم

خشک و مکانیستی مدرن است. از این رو، در سال‌های اخیر جایگاه معنویت در سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و پژوهش‌گران به عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان‌ها با کارکنان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است (اشموس و دوچون، ۲۰۰۰). پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه رفتار نشان می‌دهند که افراد با چیزی بیشتر از جسم، فکر و احساسات، وارد دنیای کاری می‌شوند، آن‌ها استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود را به همراه می‌آورند که می‌توان از آن به هوش معنوی یاد کرد (سقروانی، ۲۰۰۹). معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کاری همراه با بالارفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است (موسوی و همکاران، ۲۰۱۱). ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را بدست آورند، بدین ترتیب، زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی کارکنان پیوند می‌خورد (کاوانانگ، ۱۹۹۹). هوش معنوی نه تنها در حوزه‌های فردی بلکه در حوزه‌های روان‌شناختی، وارد سایر حوزه‌های علوم انسانی از جمله مدیریت شده است. نتایج پژوهش‌های فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تأثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. همچنین، شواهد نشان می‌دهد که تمرین‌های معنوی باعث افزایش آگاهی و بینش نسبت به سطوح جدید چندگانه هوشیاری (تعمق) هستند و بر عملکرد افراد تأثیر مثبتی دارند تا در دستیابی به عملکرد خوب، آن را سرلوحه برنامه‌های کاری و شغلی خود قرار دهند (آسهرلوس و همکاران، ۱۳۹۱).

نتایج پژوهش پناهی فر و همکاران (۱۴۰۰) حاکی از اثربخشی آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر روی میزان انگیزش شغلی کارکنان بود به نحوی که آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی با تأثیر بر نگرش‌ها و رفتارهای فردی، نگرش کلی نسبت به شغل را شکل داده و رفتارهای فردی را در محل کار ارتقا می‌دهد. نتایج پژوهش بنی‌هاشمی و همکاران (۱۴۰۰) نیز نشان می‌دهد هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی در رابطه میان هوش معنوی و خلاقیت کارکنان و ذهنیت فلسفی و خلاقیت کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. لذا، به طور کلی می‌توان گفت از عوامل اثرگذار بر خلاقیت کارکنان، توجه به ذهنیت فلسفی، هوش معنوی و تعهد سازمانی است. نتایج پژوهش حیاتی (۱۴۰۰) نشان داد که رابطه معناداری بین هوش معنوی و دین‌داری با قابلیت کارآفرینی وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش خداکریمیان و همکاران (۱۴۰۰) نیز نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی با هوش معنوی کارکنان رابطه معناداری وجود داشت. از طرفی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی از جمله انتخاب و استخدام، آموزش و توسعه، نظام پاداش مبتنی بر عملکرد، توانمندسازی کارکنان و امنیت شغلی با پاسخ‌گویی اخلاقی و نیز هوش معنوی دارای رابطه معناداری بودند. لذا، مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی از جمله آموزش و توسعه و امنیت شغلی؛ توانایی پیش‌بینی پاسخ‌گویی اخلاقی و هوش معنوی را خواهند داشت.

همچنین، نتایج پژوهش اکبری و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که بین هوش معنوی با بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بدین معنی که با افزایش هوش

معنوی، بهزیستی روان‌شناختی نیز افزایش می‌یابد. لذا، هوش معنوی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای بهزیستی روان‌شناختی و سلامت روان انسان باشد. گرایش معنوی در زندگی از رفتارهای نادرست و ناسازگار انسان جلوگیری می‌کند و باعث می‌شود سلامت روان او در امنیت به سر ببرد. یافته‌های مطالعه صفورایی پاریزی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد هوش معنوی با امید به زندگی در شرایط شیوع کرونا رابطه مستقیم و مثبت دارد. نتایج پژوهش عیوضی نژاد و همکاران (۱۴۰۰) نیز نشان داد که تاثیر هوش معنوی بر سرمایه انسانی، مثبت و معنادار بوده است؛ در بین ابعاد هوش معنوی شاخص آگاهی متعالی دارای بیشترین تاثیرگذاری بوده و تاثیر شاخص بسط حالت هوشیاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تایید قرار نگرفت. هم‌چنین، نقش متغیر تعدیل‌گر تناسب فرد-سازمان بر تاثیر هوش معنوی بر سرمایه انسانی مورد تایید قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش سیفی و همکاران (۱۴۰۰) نیز، حاکی از آن است که هوش معنوی بر عملکرد کارکنان، تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ هم‌چنین، مشخص شد که اثر اخلاق کاری بر عملکرد کارکنان، مستقیم، معنادار و مثبت است و هوش معنوی از طریق متغیر واسطه‌ای اخلاق کاری، تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. هم‌چنین، نتایج پژوهش توکلی و همکاران (۱۴۰۰)، نشان داد که بین هوش معنوی کارکنان و اجرای خط مشی‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، توانایی ورود و خروج از حالت‌های بالاتر معنوی هوشیاری (مثل هوشیاری خالص، یکپارچگی و وحدت)، داشتن قوای ذهنی در یک فعالیت و حالت بیداری در بین کارکنان می‌تواند بر اجرایی خط مشی‌ها توسط آن‌ها اثر مثبت داشته باشد. تحلیل داده‌های پژوهش احمدی نیک (۱۴۰۰) نیز، نشان داد که میزان همبستگی بین متغیر هوش معنوی و فرسودگی شغلی منفی و معنادار می‌باشد. هم‌چنین، تحلیل داده‌ها نشان داد که از چهار بعد هوش معنوی؛ دو بعد بخشش، تجارب معنوی؛ توان پیش‌بینی‌کنندگی فرسودگی شغلی را نداشتند. ضمناً، با افزایش هوش معنوی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد، بنابراین، مسئولان امر جهت کاهش فرسودگی شغلی لازم است به تقویت هوش معنوی آن‌ها بپردازند. نتایج پژوهش حجازی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که اثر مستقیم ارزش‌های دینی بر میزان سلامت اجتماعی کارکنان معنادار می‌باشد و به نظر می‌رسد با تقویت ارزش‌های دینی می‌توان سلامت اجتماعی کارکنان را افزایش داد. یافته‌های پژوهش مقدسی و علی بیگی (۱۳۹۹) نشان می‌دهد که بین مولفه‌های خلاقیت گیلفورد و هوش هیجانی و هوش معنوی در فضاهای معماری؛ با ارتقاء خلاقیت ارتباط معنادار و مستقیمی وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیونی آشکار ساخت که هوش معنوی بیشترین سهم را در پیش‌بینی ارتقاء خلاقیت بر عهده دارد. هم‌چنین، نتایج به دست آمده از پژوهش رضایی (۱۳۹۸) در میان کارکنان نشان داد بین فرسودگی هیجانی و هوش معنوی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مولفه نگرش نسبت به خدا، رابطه معناداری در پیش‌بینی فراوانی و شدت فرسودگی هیجانی دارد و سایر مولفه‌های هوشمندی معنوی به طور معناداری فراوانی و شدت فرسودگی هیجانی را پیش‌بینی نمی‌کنند و در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت فرسودگی هیجانی با استرس شغلی، نشاط سازمانی و هوش معنوی ارتباط دارد و با کاهش استرس شغلی،

ایجاد خشنودی شغلی و خلق تفکر معنوی مثبت در کارکنان و رشد مهارت‌های انطباقی آن‌ها می‌توان فرسودگی هیجانی کارکنان را کاهش داد.

ضمناً، نتایج پژوهش شریف زاده و همکاران (۱۳۹۸) نیز نشان داد بین هوش معنوی با درگیری شغلی همبستگی مثبت، ضعیف و معناداری وجود دارد. هم‌چنین، بین هوش معنوی در بعد تولید معنای شخصی با درگیری شغلی همبستگی مثبت، ضعیف و معناداری وجود دارد، اما درگیری شغلی با ابعاد تفکر وجودی انتقادی، آگاهی متعالی و بسط حالت روحی از هوش معنوی همبستگی معناداری نداشت. نتایج پژوهش پارسیان و همکاران (۱۳۹۷) نیز نشان داد بین هوش معنوی حسابداران و کیفیت صورت‌های مالی رابطه معناداری وجود دارد. لذا، می‌توان نتیجه گرفت که ابعادی از هوش معنوی در حسابداران بر کیفیت صورت‌های مالی اثرگذار است؛ لذا، این موضوع می‌طلبد که مدیران سازمان‌ها در سایه ابتکار و نوآوری کمک کنند تا ابعاد هوش معنوی تقویت شوند و بتوان در راستای بهبود کیفیت صورت‌های مالی از آن بهره برد. بررسی نتایج فرضیه‌های پژوهش غنی‌پور و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد بین هوش عاطفی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت؛ درحالی‌که، هوش معنوی رابطه معنی‌داری با اعتماد سازمانی نداشت. نتایج حاصل از پژوهش برزگر و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد بین هوش معنوی و عمل به اعتقادات مذهبی با سلامت روان رابطه مثبت معنادار وجود دارد. در حالی‌که، عمل به اعتقادات مذهبی در پیش‌بینی سلامت روان نقش معناداری نداشت. در کل نتایج نشان داد هوش معنوی می‌تواند سلامت روان را تبیین کند. نتایج پژوهش مرادی و افشار (۱۳۹۶) نشان می‌دهد بین هوش معنوی و هوش هیجانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین، بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود ندارد ولی بین هوش هیجانی و عملکرد رابطه معنی‌داری وجود دارد و در نهایت هوش هیجانی رابطه بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان را واسطه‌گری می‌کند. میرزاخانی و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که تمامی مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی بر روی هوش معنوی تأثیرگذار هستند و به جز مؤلفه روان‌نژندی که رابطه معکوس با هوش معنوی دارد مابقی مؤلفه‌ها ارتباط مستقیم با هوش معنوی دارند. نتایج پژوهش شهبازی راد و همکاران (۱۳۹۲) نیز نشان داد که هوش معنوی و فراشناخت، رابطه معناداری با عملکرد نداشتند. بین زنان و مردان در فراشناخت و هوش معنوی تفاوتی وجود نداشت، اما در عملکرد و مؤلفه‌های اعتماد شناختی و باور منفی، تفاوت معناداری بین آن‌ها وجود داشت. لذا، با توجه به این یافته‌ها لزوم بازنگری در شیوه‌های آموزشی و شناخت عوامل موثر بر عملکرد در محیط‌های کاری احساس می‌شود.

لاکین (۲۰۱۰) در پژوهشی ضمن "تحلیل رابطه رهبری تحولی و هوش معنوی" از طریق مطالعه بر روی ۱۱۵ نفر از رهبران سازمان‌های غیرانتفاعی دریافت رابطه مثبت و بالایی بین هوش معنوی و رهبری تحولی وجود داشت؛ به گونه‌ای که با افزایش هوش معنوی، سبک رهبری تحولی نیز بیشتر مورد استفاده واقع می‌شود. هاوارد و وایت (۲۰۰۹) با پژوهش در خصوص "هوش معنوی و رهبری تحولی: یک چارچوب مفهومی جدید" دریافتند بین رهبری تحولی و

هوش معنوی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، در این پژوهش هوش معنوی یکی از ابعاد مؤثر در توسعه سازمانی شمرده شده است. همچنین، نتایج پژوهش آمرام و دیریر (۲۰۰۹) در خصوص "هوش معنوی و هوش هیجانی در مدیریت شغلی کارآمد" نشان داد هوش معنوی با مدیریت کارآمد به طور معناداری ارتباط دارد. هوش عاطفی نیز با مدیریت مؤثر ارتباط معناداری داشت. به طور کلی، هوش معنوی و هوش هیجانی هر کدام در مدیریت شغلی کارآمد تأثیر داشته اما متمایز از هم است. با وجود پیچیدگی مفهوم هوش معنوی بسیاری از نظریه پردازان در صد ارائه تعریفی از آن برآمده اند که در ادامه به تعدادی از مهمترین آن‌ها اشاره می‌کنیم. به کارگیری معنویت به منظور حل مسائل سازمانی و فردی به نوعی توانایی اشاره دارد که هوش معنوی نامیده می‌شود (قربانی و همکاران، ۲۰۱۱). صاحب‌نظران دیگر هوش معنوی را توانایی بکارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی به گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه سلامت جسمی و روحی را ارتقاء دهد، تعریف کرده است (آمرام، ۲۰۰۹). هوش معنوی با زندگی درونی، ذهن و نفس ارتباط دارد و ظرفیت فهم عمیق سئوالات وجودی را همراه با بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری شامل می‌شود (ذبیحی و همکاران، ۲۰۱۱). هوش معنوی در برگزیده سازگاری و رفتار حل مسئله است که دارای بالاترین سطوح رشد در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... است که می‌تواند فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری نماید. همچنین، این هوش به افراد دید کلی در خصوص زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌دهد و باعث می‌شود فرد بتواند چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود را شکل بدهد و شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد. کاهش رفتارهای متقابلانه در سایه افزایش هوش معنوی، علاوه بر صورت‌های مالی و نتایج فعالیت سازمان‌ها، اقتصاد کشور را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو، در بسیاری از کشورها، تقویت ابعاد معنوی حسابداران و گروه‌های حرفه‌ای نظیر حسابرسان داخلی، حسابرسی مستقل و مشاوره‌های گواهی شده جایگاه مهمی پیدا کرده است. تاکنون مدل‌های مختلفی برای تبیین هوش معنوی ارائه شده است که یکی از مهم‌ترین و پرکاربردترین مدل‌ها، مدل کینگ است. از نظر کینگ؛ هوش معنوی مجموعه‌ای از ظرفیتهای عقلی است که به آگاهی کامل و کاربرد انطباقی از جنبه‌های معنوی و جهان مافوق وجودی شخص کمک می‌کند و منجر به خروجی‌هایی مثل تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت‌های معنوی می‌شود. لذا، مدل کینگ دارای ۴ مولفه مجزا بشرح ذیل است (کینگ، ۲۰۰۸):

۱. تفکر انتقادی وجودی؛ ظرفیت فکر کردن به صورت انتقادی در مورد ماهیت هستی، واقعیت، جهان، فضا، زمان، مرگ و دیگر موضوعات وجودی یا متافیزیکی است که در کلیت خود، قدرت تنظیم کلیت پذیرفتن احتمالات نوین، پرهیز از پیش داوری و توقف داوری (تردید بی‌طرفانه، پرهیز از تعجیل در قضاوت و تصمیم‌گیری) را برای فرد به وجود می‌آورد. ۲. تولید

معنای شخصی^۱: توانایی ایجاد مفهوم و هدف شخصی در تمامی تجارب فیزیکی و ذهنی، ظرفیت خلق و تسلط بر یک هدف زندگی، داشتن درک درستی از مسیر، درک نظم و ترتیب و دلیلی برای وجود بوده که ناظر بر توانایی افراد در مشخص کردن اهداف زندگی و تسلط بر آن است. رفتار آدمی تحت تأثیر اهداف و انگیزه‌ها هستند. اهداف و انگیزه به عنوان نیازهای بیرونی و درونی بر همدیگر اثر متقابل داشته و رفتار آدمی را مشخص می‌کند. بدون هدف گذاری ارزیابی مقدور نیست، زیرا هدف ارزیابی میزان تحقق اهداف است. اگر اهداف معین و مشخص نباشند، ارزیابی امکان‌پذیر نخواهد بود. ۳. آگاهی متعالی^۲: ظرفیت شناسایی ابعاد تعالی فرد، دیگران و جهان مادی، همراه با ظرفیت شناسایی ارتباط آن‌ها با خود فرد و جسم او بوده که توانایی شناخت ابعاد برتر و متعالی خود و دیگران است. غیر از شناختی که انسان به وسیله حواس پنجگانه به دست می‌آورد، در انسان نوع دیگری شناخت مستقیم نفس با عین خارجی وجود دارد که شهودی است و حواس پنجگانه در آن نقشی ندارد و نمونه آن، شناخت انسان از من "خود" و ذهن و باطن "خود" است که حتی در نبود حواس هم برای انسان کاملاً حاصل و روشن است. ۴. بسط خودآگاهی^۳: ظرفیت ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر مانند هوشیاری محض، یگانگی مانند تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن است که بر شناخت دقیق و درست از خود، به عبارتی دیگر شناخت نگرش‌ها، آراء، عقاید، اندیشه‌ها، هیجانات، توانایی‌ها، مهارت‌ها و کاستی‌های خود تأکید دارد. رشد خودآگاهی به فرد کمک می‌کند تا اطلاعاتی را در حوزه شخصیتی خود به دست آورد.

از طرفی، پژوهش‌های اخیر روان‌شناسانی همچون آنرایت و مایبرگ نشان داده است بین اعتقادات معنوی و سلامت روان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در واقع؛ افراد دارای گرایش معنوی با آموزه‌های انسانی‌شنایی دارند و خود را مقید می‌دانند؛ به طوری که در تصمیمات زندگی خود به مسائل انسانی بیشتر رجوع کرده، بر اساس آن در زندگی خود عمل می‌کنند. لذا، صافی مبانی معنوی، تعیین‌کننده عمل آنان در بسیاری از موقعیت‌های اجتماعی و اخلاقی است (گلمحمدیان و همکاران، ۱۳۹۴). هوش معنوی، ظهور حالت‌های عمیق درونی، همراه با توانایی ایجاد هیجان‌ها و اعمال و افکار مثبت است. در این دیدگاه، هوش بدون مراقبت رها نمی‌شود، بلکه راهنمایی و هدایت و حمایت شده؛ با ایمان و تقوا، اخلاق، احسان و فضیلت در هم تنیده است و نمودهای مثبت آن در زندگی شخصی و اجتماعی فرد دیده می‌شود (میکاییلی و همکاران، ۱۳۹۵).

از سوی دیگر، ظهور اقتصاد مبتنی بر ذهن و الزامات اجتماعی-اقتصادی برای حرکت در جهت جامعه دانش محور طلب می‌کند تا مفاهیم دیگری از جمله نظریه مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای تحلیل و شکل‌گیری بخشی از مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز حسابرسان که به عنوان یکی از کانونهای رشد و توسعه پایدار جامعه است، مورد توجه قرار گیرد. انسان موجودی اجتماعی است

1. Personal Meaning Production

2. Transcendental Awareness

3. Conscious State Expansion

که از لحظه تولد تا آخر عمر در اجتماع به سر میبرد و همواره در تعامل با انسان‌های دیگر است. وی همواره باید بیاموزد که چگونه در جمع زندگی کند و نیازهای خود را ارضا نماید. این امر نیازمند یکسری مهارت‌های اجتماعی است که فرد طی فرایند یادگیری و جامعه‌پذیری آن‌ها را فرامی‌گیرد و یادگیری درست آن‌ها می‌تواند به شکل‌گیری مسئولیت‌پذیری اجتماعی منجر شود (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۳). به نظر می‌رسد که افزایش علاقه در میان دانشجویان و دست‌اندرکاران به مسئولیت‌پذیری اجتماعی (به دلیل منافع‌هایی که مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای اقتصاد، جامعه و محیط دارد) موضوعی بدیع و حایز اهمیت باشد (واسیلسکو و همکاران، ۲۰۱۰) و (هندرسون، ۲۰۰۷). مسئولیت‌پذیری اجتماعی را به عنوان آن نوع تصمیمات و اقدامات توصیف کرده‌اند که به دلایلی، فراسوی منافع مستقیم اقتصادی یا فنی اتخاذ می‌شوند (واکر و پرنس، ۲۰۱۰). تمایل و اصرار حسابرسان به تعهد نسبت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تمامی ابعاد آن، اثر قابل توجهی را روی عملکرد آن‌ها دارد، در واقع گرایش به سمت مسئولیت‌پذیری اجتماعی، حسابرسان را ترغیب می‌کند تا برای بهبود محیط پیرامون و ایجاد توسعه پایدار اجتماعی-اقتصادی تلاش کنند (سانجو و کاپر، ۲۰۱۰). در نتیجه، حسابرسان می‌توانند بازده‌های بلندمدت خود را از طریق کاهش اثرات منفی خود بر اجتماع، به صورت اختیاری، حداکثر نمایند (سامی و همکاران، ۲۰۱۰).

همچنین، یافته‌های پژوهش اعتمادی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد آموزش هوش معنوی سبب افزایش مسئولیت‌پذیری در تمامی مولفه‌های آن بجز قانونمندی می‌شود و با تمرکز بر آموزش و رشد هوش معنوی می‌توان مسئولیت‌پذیری را ارتقاء داد. نتایج پژوهش توکل و شاه طالبی (۱۳۹۸) نیز، نشان داد که بین هوش معنوی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی، هوش معنوی و ابعاد آن با تعهد سازمانی و هوش معنوی و ابعاد آن با رهبری تحولی رابطه معنادار وجود دارد. از بین ابعاد هوش معنوی تفکر انتقادی وجودی در گام اول قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی بود. هم‌چنین، از بین ابعاد مختلف هوش معنوی گسترش خود آگاهی در گام اول توان پیش‌بینی رهبری تحولی را داراست. میکاییلی و همکاران (۱۳۹۵) طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین دین‌داری و هوش معنوی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد و هوش معنوی، دین‌داری، بخشش و مولفه‌های آن‌ها با سازگاری اجتماعی رابطه‌ای مثبت معنادار داشته، قادرند سازگاری اجتماعی را پیش‌بینی و تبیین کنند. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت متغیرهای دین‌داری، هوش معنوی و بخشندگی نقش تعیین‌کننده‌ای در تطابق با محیط و مسائل و مشکلات آن دارند. بادسار و قاسمی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که متغیر دین‌داری اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری دارد. هم‌چنین، بر اساس نتایج الگوی ساختاری میانجی مشخص شد متغیر دین‌داری در رابطه بین متغیرهای سیستم آموزشی و رسانه نقش میانجی دارد.

ضمناً، یافته‌های پژوهش لالاتندو و پرادهان (۲۰۱۸) نیز نشان داد که هوش معنوی می‌تواند باعث تقویت تعهد کاری در سازمان شود. نتایج پژوهش صالحی و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد

که ارتباط بین سطح مهارت‌های فکری مدیران (هوش معنوی و هوش هیجانی) و فعالیت‌های اجتناب مالیاتی وجود دارد. نتایج پژوهش بلیفلدت و ناتهان (۲۰۱۶) نشان داد مسیحیان، نگرش مثبت بالاتری از افراد سکولار به مسئولیت‌پذیری اجتماعی داشتند. باقرپور و عبدالله زاده (۲۰۱۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین، حدادنیا و جوکار (۲۰۱۶) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی دبیران آموزش و پرورش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. مالیک و همکاران (۲۰۱۶) به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی نقش کیفی و مثبت در کیفیت کار دارد و هوش معنوی عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. اباذری و همکاران (۲۰۱۵) نیز به این نتیجه رسیدند که بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. انور و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که هوش معنوی کارکنان نقش مهمی در ایجاد رفتار شهروندی در میان کارکنان ایفا می‌کند و هوش معنوی پیش‌بین معنی‌دار رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. لذا، دو بعد مهم، یعنی تفکر انتقادی حسی و تفکر انتقادی از هوش معنوی، تأثیر زیادی بر رفتار شهروندی سازمانی دارند. هنیفی (۲۰۱۲) تأثیر هوش معنوی بر عملکرد حسابرسان را بررسی کرده است و نتیجه‌گیری می‌کند که بین هوش معنوی بر عملکرد حسابرسان تأثیر وجود داشته است. کزروانکا (۲۰۱۴) در پژوهشی ضمن بررسی "تأثیر دین بر سرمایه‌ی مسئولیت‌پذیری اجتماعی" به این نتیجه رسید که دین و ایمان نقش مهمی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی ایفا می‌کنند. دوستدار (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی ضمن مطالعه "رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی" در بین ۳۳۲ نفر معتقد است: بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مراکز بهداشتی رابطه معنادار وجود دارد. موسوی و همکاران (۲۰۱۱) با بررسی "رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی" به این نتیجه رسیدند که بین تمامی ابعاد هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین، مؤلفه‌های هوش معنوی قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان بودند. نتایج پژوهشی بین‌المللی در ۲۰ کشور توسط برامر و همکاران (۲۰۰۷) در خصوص "دین و نگرش نسبت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان" نشان داد که در نگرش به مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بین افراد مذهبی و غیر مذهبی در رابطه با سازمان و محیط کار تفاوتی وجود ندارد؛ ولی نگرش افراد مذهبی به مسئولیت‌پذیری اجتماعی فراتر از سازمان و گسترده‌تر از افراد غیر مذهبی است و بنابراین، بین پیروان مذاهب مختلف نیز از نظر نگرش به مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تفاوت معناداری دیده نشد.

لذا، در جمع‌بندی می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک انسانی و محیطی در میان کارکنان در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و با ایجاد ارزش افزوده و به معنی دیگر این که در وجود کارکنان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش سازمانی قرار گرفته است (گیول، ۲۰۰۷). طی سال‌های اخیر این اجماع میان پژوهش‌گران و اندیشمندان مختلف حاصل شده که مدل ۴ عاملی مسئولیت‌پذیری

اجتماعی کارول (۲۰۰۳)، می‌تواند برای توصیف بیشتر جنبه‌های برجسته مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد که شامل متغیرهایی چون مسئولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اختیاری می‌باشد. در نظریهٔ هرم چهار بعدی مسئولیت‌پذیری اجتماعی، کارول ابعاد اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اختیاری را برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی متصور است. مدل کارول به دلیل اینکه مخصوص کارکنان سازمان‌ها طراحی شده، مبنای نظری در این پژوهش انتخاب شد. منظور کارول از بعد اقتصادی این است که در فعالیت‌های اقتصادی اولویت اول سودآوری نیست، بلکه رفع نیازهای مراجعان به بهترین نحو ممکن است. لذا، سودآوری برای فرد و سازمان، طی رفع نیازهای مراجعان تحقق خواهد یافت. در بعد قانونی انتظار بر این است که کارکنان تنها بر پایهٔ انگیزهٔ فردی عمل نکنند، بلکه هم‌زمان از آنان انتظار دارد در انطباق با قوانین و مقررات وضع شدهٔ سازمان عمل کنند. در بعد مسئولیت اخلاقی انتظار می‌رود که کارکنان بایدها و نبایدهای اخلاق را رعایت کنند، هرچند به لحاظ قانونی ملزم به اجرای آن‌ها نباشند و در نهایت، در بعد اختیاری انتظار می‌رود کارکنان با کنش‌های انسانی به همکاران خود در امور کاری و رفاهی و آموزشی کمک رسان باشند. در این بخش، ضمن مرور ادبیات پژوهش از طریق ادغام مبانی نظری و پژوهش‌های مرتبط پیشین، به تبیین مسیر استدلال پژوهش نیز پرداختیم، تا در ادامه بتوانیم به صورت‌بندی سوال‌ها و فرضیه‌های پژوهش در خصوص نحوه ارتباط مولفه‌های مختلف هوش معنوی حسابرسان با ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی رهنمون شویم.

سوال‌ها و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش (داخلی و خارجی) و چارچوب نظری؛ در ادامه قصد داریم با نگرشی روان‌شناختی به تحلیل نقش مولفه‌های مختلف هوش معنوی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در میان حسابرسان با استفاده از روش معادلات ساختاری بپردازیم، لذا، پژوهش حاضر در پی پاسخی منطقی به سوالات اصلی ذیل است: آیا بین مولفه‌های مختلف هوش معنوی حسابرسان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد؟ نقش مولفه‌های مختلف هوش معنوی در تبیین مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی چیست؟ لذا، با توجه به مطالب قبلی و سوالات پژوهش؛ برای دستیابی به اهداف پژوهش، فرضیه‌های پژوهش (با توجه به مطالعات اکتشافی و بر اساس پرسش‌های مطرح شده) به شرح زیر تدوین شدند:

فرضیه اصلی: بین هوش معنوی حسابرسان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: بین تفکر انتقادی وجودی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: بین تولید معنای شخصی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین آگاهی متعالی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۴: بین بسط خودآگاهی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ طبقه بندی بر مبنای نوع هدف از نوع کاربردی است. این گونه پژوهش‌ها با استفاده از زمینه فراهم شده از طریق مبانی نظری برای رفع نیازمندی‌ها و بهبود و بهینه سازی ابزارها و روش‌ها در جهت توسعه و ارتقای موضوعات مربوطه مورد استفاده قرار می‌گیرند. پژوهش حاضر، از لحاظ طبقه بندی بر اساس روش پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی است و با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد با طیف لیکرت ۵ امتیازی (از ۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق) دارای مجموعاً ۴۹ سوال انجام گرفت. از پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) با ۲۴ گویه جهت سنجش مؤلفه‌های تفکر انتقادی وجودی (۷ گویه)، معناسازی شخصی (۵ گویه)، آگاهی متعالی (۷ گویه) و بسط خودآگاهی (۵ گویه) استفاده شد. همچنین، از پرسش‌نامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۲۰۰۳) با ۲۵ گویه برای سنجش ابعاد اقتصادی (۶ گویه)، قانونی (۷ گویه)، اخلاقی (۸ گویه) و اختیاری (۴ گویه) استفاده شد. در پژوهش توصیفی آنچه که هست بدون دخل و تصرف، توصیف و تفسیر می‌شود. این نوع از پژوهش شامل جمع‌آوری داده‌ها برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سوالات در وضعیت فعلی موضوع مورد مطالعه است.

در این پژوهش از روش مطالعه کتابخانه‌ای برای مطالعه ادبیات و پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی استفاده شد. منابع علمی پژوهش شامل پایان‌نامه‌های قبلی داخل و خارج کشور، کتب و نشریات حرفه‌ای معتبر اعم از ماهنامه‌ها و فصلنامه‌های داخلی و خارجی و هم‌چنین، پایگاه‌های اطلاعاتی پژوهشی معتبر است. هم‌چنین، برای پردازش داده‌ها و انجام آزمون‌های آماری از نرم‌افزارهای *Excel* و *SPSS26* و *SmartPLS3* استفاده گردید.

قلمرو مکانی این پژوهش موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی و دیوان محاسبات کشور ایران و قلمرو زمانی پژوهش نیز، سال ۱۴۰۰ (هجری شمسی) و ضمناً، قلمرو موضوعی پژوهش حاضر در خصوص مدل‌یابی معادلات ساختاری هوش معنوی حسابرسان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی است. لذا، جامعه آماری این پژوهش عبارت از کلیه حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی و دیوان محاسبات کشور ایران طی سال ۱۴۰۰ (هجری شمسی) است که دارای اطلاعات مرتبط لازم جهت محاسبه متغیرهای پژوهش طی دوره مورد بررسی می‌باشند. برای بررسی جامعه آماری، نمونه‌گیری با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس صورت گرفت و نسبت به ارسال پرسش‌نامه و جمع‌آوری پاسخ‌ها جهت انجام تحلیل‌های آماری اقدام گردید. برای تعیین حداقل نمونه لازم در این پژوهش از روش بارکلای و همکاران جهت تعیین حداقل نمونه در روش *PLS*، استفاده گردید. بر اساس روش

بارکلای و همکاران، حداقل حجم نمونه لازم برای استفاده از روش *PLS* برابر است با بزرگترین مقدار حاصل از دو قاعده: (۱) ۱۰ ضربدر تعداد شاخصهای مدل اندازه‌گیری که دارای بیشترین شاخص در میان مدل‌های اندازه‌گیری مدل اصلی پژوهش است. (۲) ۱۰ ضربدر بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری مدل اصلی پژوهش که به یک متغیر مربوط می‌شوند (داوری و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین طبق این روش، حداقل حجم نمونه لازم در پژوهش حاضر برابر ۸۰ می‌باشد. به طور کلی، بهترین راه برای بالابردن قدرت تعمیم‌پذیری، افزایش حجم نمونه است؛ لذا، در این پژوهش برای حصول اطمینان بیشتر از نتایج به دست آمده و به منظور تعمیم نمونه به جامعه پژوهش و افزایش اعتبار نتایج پژوهش، ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شد و پرسش‌نامه‌های ناقص و فاقد اطلاعات کافی از فرایند تحلیل حذف و خارج گردیدند که در نهایت تعداد ۳۱۹ پرسش‌نامه کامل، برای تجزیه و تحلیل آماری پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها (جمعیت‌شناختی)

موضوع آمار توصیفی، تنظیم و طبقه‌بندی داده‌ها، نمایش ترسیمی و محاسبه مقادیری از قبیل میانگین، میانه و ... می‌باشد که حاکی از مشخصات یک‌یک اعضای جامعه مورد بحث است. در آمار توصیفی اطلاعات حاصل از یک گروه، همان گروه را توصیف می‌کند. در ادامه توصیف پاسخ‌گویان در سطوح مختلف هر یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی آمده است:

جدول ۱: فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌گویان بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	فراوانی	نام متغیر
۲۸/۸	۹۲	زن
۷۱/۲	۲۲۷	مرد
۲۵/۷	۸۲	کم‌تر از ۳۰ سال
۳۲/۶	۱۰۴	۳۰ تا ۴۰ سال
۳۰/۴	۹۷	۴۰ تا ۵۰ سال
۱۱/۳	۳۶	بیشتر از ۵۰ سال
۳۹/۸	۱۲۷	لیسانس
۴۲	۱۳۴	فوق لیسانس
۱۸/۲	۵۸	دکتری

درصد	فراوانی	نام متغیر	
۳۶/۴	۱۱۶	کم‌تر از ۱۰ سال	میزان تجربه کاری در حرفه حسابرسی
۲۲/۹	۷۳	۱۰ تا ۱۵ سال	
۱۹/۱	۶۱	۱۵ تا ۲۰ سال	
۲۱/۶	۶۹	بیشتر از ۲۰ سال	
۱۳/۵	۴۳	حسابرس	آخرین عنوان شغلی
۲۲/۹	۷۳	حسابرس ارشد	
۲۵/۷	۸۲	سرپرست	
۱۷/۹	۵۷	سرپرست ارشد	
۲۰/۱	۶۴	مدیر / شریک / هیئت‌عامل	
۱۰۰	۳۱۹	جمع کل	

مطابق مندرجات جدول (۱)، از کل شرکت‌کنندگان در پژوهش (۳۱۹ نفر)، ۹۲ نفر معادل ۲۸/۸ درصد زن و ۲۲۷ نفر معادل ۷۱/۲ درصد مرد بوده‌اند. در مورد متغیر سن بیشترین فراوانی معادل ۳۲/۶ درصد مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و کمترین فراوانی معادل ۱۱/۳ درصد مربوط به گروه سنی بیشتر از ۵۰ سال بوده است. میزان تجربه کاری در حرفه حسابرسی ۱۱۶ نفر معادل ۳۶/۴ درصد کمتر از ۱۰ سال و ۲۰۳ نفر معادل ۶۳/۶ درصد بیشتر از ۱۰ سال بوده است. در مورد متغیر آخرین عنوان شغلی بیشترین فراوانی معادل ۲۵/۷ درصد مربوط به گروه سرپرست و کمترین فراوانی معادل ۱۳/۵ درصد مربوط به گروه حسابرس بوده است. در جدول (۲) آماره‌های توصیفی شاخص‌های پژوهش شامل تعداد پاسخ‌گویان، کمترین مقدار، بیشترین مقدار، میانگین، انحراف معیار، ضرایب چولگی و کشیدگی گزارش شده است.

جدول ۲: توصیف پاسخ‌گویان بر اساس شاخص‌های پژوهش

نام متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
تفکر انتقادی وجودی	۳۱۹	۲	۵	۴/۱۳۷	۰/۵۳۱	-۰/۵۷۴	۱/۵۶۳
معناسازی شخصی	۳۱۹	۲	۵	۴/۱۵۳	۰/۵۰۶	-۰/۸۴۷	۱/۸۲۴
آگاهی متعالی	۳۱۹	۱/۲۸۶	۵	۳/۹۳۱	۰/۵۶۹	-۱/۰۴۴	۲/۴۴۹
بسط خودآگاهی	۳۱۹	۱	۵	۲/۹۷۱	۰/۷۸۶	۰/۲۹۱	۰/۱۹۱
هوش معنوی	۳۱۹	۱/۹۶۴	۵	۳/۷۹۸	۰/۴۲۶	-۰/۵۷۴	۲/۴۱۳

نام متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
اقتصادی	۳۱۹	۱	۵	۳/۳۴۳	۰/۷۷۵	-۰/۲۸۵	-۰/۳۵۵
قانونی	۳۱۹	۱	۵	۳/۶۴۱	۰/۶۵۵	-۰/۶۴۳	۰/۴۵۷
اخلاقی	۳۱۹	۱	۵	۳/۲۱۸	۰/۸۴۲	-۰/۴۸۵	-۰/۴۴۸
اختیاری	۳۱۹	۱	۵	۲/۱۳۳	۰/۹۲۴	۰/۹۱۷	۰/۵۷۹
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۳۱۹	۱	۵	۳/۰۸۴	۰/۶۶۸	-۰/۱۹۳	۰/۱۴۵

با توجه به جدول (۲)، میانگین متغیرهای هوش معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به ترتیب برابر ۳/۷۹۸، ۳/۰۸۴ بوده است.

تحلیل‌های آماری جهت بررسی اعتبار مدل‌ها

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده می‌شود. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها فرضیه صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است در سطح خطای ۵ درصد تست می‌شود. بنابراین، اگر مقدار معناداری آزمون بزرگتر مساوی ۰/۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرضیه صفر مبتنی بر اینکه داده‌ها نرمال است، وجود نخواهد داشت.

جدول ۳: نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

نام متغیر	آماره آزمون	مقدار معناداری
تفکر انتقادی وجودی	۰/۱۷۶	۰/۰۰۰
معناسازی شخصی	۰/۱۴۳	۰/۰۰۰
آگاهی متعالی	۰/۱۸۸	۰/۰۰۰
بسط خودآگاهی	۰/۱۴۳	۰/۰۰۰
هوش معنوی	۰/۰۸۲	۰/۰۰۰
اقتصادی	۰/۱۱	۰/۰۰۰
قانونی	۰/۱۵۶	۰/۰۰۰
اخلاقی	۰/۱۲	۰/۰۰۰
اختیاری	۰/۱۷۲	۰/۰۰۰
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۰۷۴	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول (۳) مشخص است، داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش نرمال نیستند. بنابراین، برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) با نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده شده است.

بررسی برازش مدل پژوهش

قبل از بررسی برازش مدل پژوهش بهتر است متغیرهای مشاهده و مکنون تعریف شوند. متغیرهای مشاهده‌پذیر یا آشکار^۱: متغیرهایی هستند که مستقیماً توسط ابزار سنجش پژوهش اندازه‌گیری می‌شوند. متغیرهای مکنون یا پنهان^۲: متغیرهایی هستند که به طور مستقیم نمی‌توان آن‌ها را سنجید بلکه خود توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر (گویه یا سوالات) سنجیده می‌شوند. در مدل‌یابی معادلات ساختاری، دو نوع متغیرهای مکنون وجود دارد که با شکل بیضی نمایش داده می‌شوند. متغیر مکنون برون‌زا (مستقل): در مدل ساختاری، نقش علی را به عهده داشته و از آنجا که فقط مسیریابی از آن خارج می‌شود، به عنوان متغیرهای برون‌زا نام برده می‌شوند. متغیر مکنون درون‌زا (وابسته): در مدل ساختاری نقش معلول را داشته و از آنجا که مسیریابی از سوی متغیرهای دیگر به آن وارد می‌شود به عنوان متغیرهای درون‌زا نام برده می‌شوند.

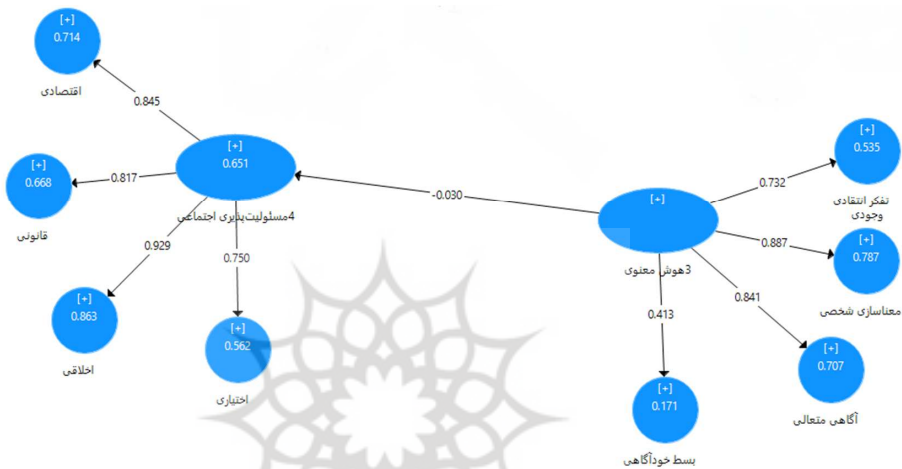
به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. در مرحله اول از برآورد روایی و پایایی به منظور بررسی مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود که روش‌های تاییدی هماهنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را بررسی می‌نمایند. در واقع، تحلیل عاملی تاییدی شایستگی گویه‌هایی که برای معرفی متغیرها برگزیده شده‌اند را بررسی می‌کند. در مرحله دوم از تحلیل مسیر شاخص‌های برازش مدل و ضریب تعیین جهت بررسی مدل ساختاری استفاده می‌شود. مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی برخلاف روش کواریانس محور (نرم‌افزارهای لیزرل، آموس) فاقد شاخص‌های برازش مدل مبتنی بر کای دو، جهت بررسی میزان مطابقت مدل نظری با داده‌های گردآوری شده می‌باشد. این امر به ماهیت پیش‌بین محور روش حداقل مربعات جزئی بستگی دارد. بنابراین، شاخص‌های برازش که به همراه این رویکرد توسعه یافته‌اند مربوط به بررسی کفایت مدل در پیش‌بینی متغیرهای وابسته می‌شوند، مانند شاخص‌های افزونگی^۳ می‌باشد. در واقع، جمیع پژوهش‌گران از یک چارچوب واحد برای برازش آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری واریانس محور یا همان روش حداقل مربعات جزئی پیروی نموده‌اند که عبارتند از: ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی^۴) انعکاسی یا ترکیبی؛ آزمون مدل ساختاری (مدل درونی^۵)؛ آزمون مدل کلی.

1. Observable Variables or Indicators
2. Latent Variables or Constructs
3. communality
4. Outer Model
5. Inner Model

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگیرنده یک مولفه به همراه سوالات مربوط به آن مولفه است. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود.

نگاره ۱: مدل ضرایب استاندارد - مدل اصلی



جدول ۴: بررسی پایایی و روایی همگرا

نام متغیر	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
تفکر انتقادی وجودی	۷	۰/۹۰۹	۰/۹۳۱	۰/۶۶۵
معناسازی شخصی	۵	۰/۸۰۱	۰/۸۶۳	۰/۵۵۷
آگاهی متعالی	۷	۰/۹۰۳	۰/۹۲۵	۰/۶۴۲
بسط خودآگاهی	۵	۰/۹۰۹	۰/۹۳۲	۰/۷۳۴
اقتصادی	۶	۰/۸۳۲	۰/۸۸۲	۰/۵۶۴
قانونی	۷	۰/۸۷۶	۰/۹۰۴	۰/۵۷۷
اخلاقی	۸	۰/۹۱۲	۰/۹۲۹	۰/۶۲۴
اختیاری	۴	۰/۹۱۹	۰/۹۴۳	۰/۸۰۵

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد. در پژوهش حاضر ضرایب بارهای عاملی مربوط به عامل‌های پژوهش از ۰/۴ بیشتر بود. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای

آلفای کرونباخ ۰/۷، برای پایایی ترکیبی ۰/۷ و برای *AVE*، ۰/۵ می‌باشد و تمامی معیارها در قسمت سنجش بارهای عاملی مقدار مناسبی دارند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی پژوهش را تایید ساخت.

جدول ۵: بررسی روایی واگرایی مولفه‌های اصلی پژوهش به روش فورنل و لارکر

نام متغیر	تفکر انتقادی وجودی	معناسازی شخصی	آگاهی متعالی	بسط خودآگاهی	اقتصادی	قانونی	اخلاقی	اختیاری
تفکر انتقادی وجودی	۰/۸۱۶							
معناسازی شخصی	۰/۵۶۱	۰/۷۴۶						
آگاهی متعالی	۰/۴۲۲	۰/۶۷۶	۰/۸۰۱					
بسط خودآگاهی	۰/۱۰۶	۰/۲۱۳	۰/۳۴۴	۰/۸۵۷				
اقتصادی	-۰/۰۳۷	۰/۰۷۴	۰/۰۹۲	۰/۵۴۷	۰/۷۵۱			
قانونی	-۰/۱۰۱	۰/۰۳۹	۰/۱۰۱	۰/۳۰۵	۰/۵۹۸	۰/۷۵۹		
اخلاقی	-۰/۰۹۱	۰/۰۳۱	۰/۰۳۸	۰/۴۳۶	۰/۶۹۲	۰/۷۶۴	۰/۷۹۱	
اختیاری	-۰/۰۴۵	-۰/۰۱۲	-۰/۰۰۴	۰/۵۴۴	۰/۵۳۱	۰/۳۷۴	۰/۶۲۸	۰/۸۹۷

همان گونه که در جدول (۵) مشخص شده است، در جاهایی که با رنگ تیره مشخص شده است مقدار جذر *AVE* هر عامل از مقدار همبستگی دو عامل بیشتر است. بنابراین، روایی واگرایی پژوهش را به روش فورنل و لارکر تایید می‌کنیم.

هنسلر و همکاران (۲۰۱۵) شاخص جدیدی به نام *HTMT*^۱ برای ارزیابی روایی واگرایی ارائه کرده‌اند. حد مجاز معیار *HTMT* میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ می‌باشد. اگر مقادیر این معیار کم‌تر از ۰/۹ باشد روایی واگرایی قابل قبول است. مطابق مندرجات جدول (۶)، معیار *HTMT* برای همه جفت متغیرها کم‌تر از ۰/۹ به دست آمده است.

1. Heterotrait-Monotrait Ratio

جدول ۶: بررسی معیار HTMT

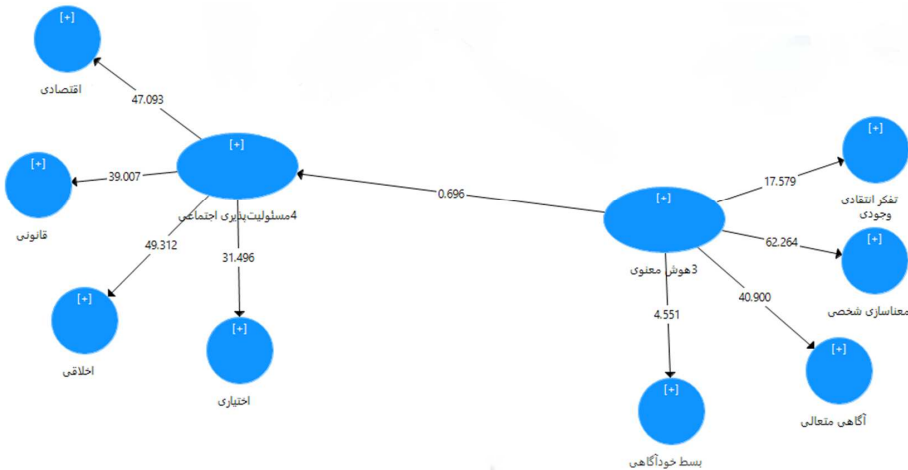
نام متغیر	تفکر انتقادی وجودی	معناسازی شخصی	آگاهی متعالی	بسط خودآگاهی	اقتصادی	قانونی	اخلاقی	اختیاری
تفکر انتقادی وجودی	-							
معناسازی شخصی	۰/۶۶۲	-						
آگاهی متعالی	۰/۴۷۴	۰/۷۹۸	-					
بسط خودآگاهی	۰/۱۱۷	۰/۳۴۸	۰/۲۶۷	-				
اقتصادی	۰/۰۷۹	۰/۱۲۸	۰/۱۲۷	۰/۶۲۹	-			
قانونی	۰/۱۳۳	۰/۱	۰/۱۵۱	۰/۳۳۴	۰/۷۰۸	-		
اخلاقی	۰/۱۳۱	۰/۱۱۷	۰/۱۰۵	۰/۴۸۶	۰/۸۰۲	۰/۸۳۲	-	
اختیاری	۰/۰۷۴	۰/۰۴۷	۰/۰۵۳	۰/۶۰۴	۰/۵۹۴	۰/۳۸۷	۰/۶۸۶	-

در مجموع با بررسی انجام شده به ۳ روش جدول بارهای متقاطع، فورنل لارکر و معیار HTMT روایی و اگرایی مدل پژوهش تایید می‌شود.

آزمون مدل ساختاری

بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. بخش مدل ساختاری بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سوالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها عامل‌های پنهان همراه با روابط میان آن‌ها بررسی می‌گردد. برای بررسی برازش مدل پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معنی‌داری t یا همان مقادیر t -value می‌باشد. ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین عامل‌ها در مدل، اعداد معنی‌داری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین عامل‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین عامل‌ها را نمی‌توان با آن سنجید.

نگاره ۱: مدل ضرایب معناداری - مدل اصلی



جدول ۷: بررسی روابط درون مدل ساختاری

P Value	T Value	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	بررسی رابطه‌ها درون مدل ساختاری پژوهش
۰/۰۰۰	۱۷/۵۷۹	۰/۰۴۲	۰/۷۳۲	هوش معنوی ← تفکر انتقادی وجودی
۰/۰۰۰	۶۲/۲۶۴	۰/۰۱۴	۰/۸۸۷	هوش معنوی ← معناسازی شخصی
۰/۰۰۰	۴۰/۹	۰/۰۲۱	۰/۸۴۱	هوش معنوی ← آگاهی متعالی
۰/۰۰۰	۴/۵۵۱	۰/۰۹۱	۰/۴۱۳	هوش معنوی ← بسط خودآگاهی
۰/۴۸۶	۰/۶۹۶	۰/۰۴۳	-۰/۰۳۱	هوش معنوی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰/۰۰۰	۴۷/۰۹۳	۰/۰۱۸	۰/۸۴۵	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← اقتصادی
۰/۰۰۰	۳۹/۰۰۷	۰/۰۲۱	۰/۸۱۷	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← قانونی
۰/۰۰۰	۴۹/۳۱۲	۰/۰۰۶	۰/۹۲۹	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← اخلاقی
۰/۰۰۰	۳۱/۴۹۶	۰/۰۲۴	۰/۷۵۱	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← اختیاری

با توجه به مندرجات جدول (۷) که برای همه رابطه‌ها نشان داده شده است بین متغیرهایی رابطه معنی‌داری برقرار است که مقدار t -value برای این رابطه‌ها بیشتر از $1/96$ باشد (نشان از صحت رابطه‌ی بین عامل‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است).

معیارهای R^2 و Q^2

در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به عامل‌های پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک عامل برون‌زا بر یک عامل درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۳۳، ۰/۶۷ و R^2 برای عامل‌های برون‌زا یا مستقل برابر صفر است. برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار که شامل شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی^۱ می‌باشد استفاده شده است. شاخص حشو که به آن Q^2 استون - گیسر نیز می‌گویند، با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. در صورتی که مقادیر این شاخص‌ها در مورد یک عامل وابسته صفر و یا کم‌تر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین عامل‌های دیگر مدل و آن عامل وابسته به خوبی تبیین نشده است و در نتیجه مدل احتیاج به اصلاح دارد. این معیارها قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار این شاخص در مورد یکی از عامل‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی عامل یا عامل‌های برون‌زای مربوط به آن دارد.

جدول ۸: بررسی معیارهای R^2

نام متغیر	R^2	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
تفکر انتقادی وجودی	۰/۵۳۵	۲۲۳۳	۱۵۰۱/۶۵۸	۰/۳۲۸
معناسازی شخصی	۰/۷۸۷	۱۵۹۵	۹۳۷/۵۹۶	۰/۴۱۲
آگاهی متعالی	۰/۷۰۷	۲۲۳۳	۱۳۰۴/۴۴۶	۰/۴۱۶
بسط خودآگاهی	۰/۱۷۱	۱۵۹۵	۱۴۱۴/۰۲۹	۰/۱۱۳
اقتصادی	۰/۷۱۴	۱۹۱۴	۱۲۰۴/۱۹۱	۰/۳۷۱
قانونی	۰/۶۶۸	۲۲۳۳	۱۴۵۴/۵۲۸	۰/۳۴۹
اخلاقی	۰/۱۸۳	۲۵۵۲	۱۲۶۹/۶۵	۰/۵۰۲
اختیاری	۰/۵۶۲	۱۲۷۶	۷۳۴/۰۳۸	۰/۴۲۵
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۶۵۱	۱۲۷۶	۷۲۸/۶۸	۰/۴۲۹

با توجه به مندرجات جدول (۸) معیار R^2 و Q^2 برای متغیرهای وابسته در حد قوی هستند.

معیار F^2

این معیار که توسط کوهن^۲ معرفی شد، شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند. معیار اندازه‌تاثیر از شاخص R^2 که در بالا توضیح داده شد، برای تحلیل رابطه‌ی میان سازه‌ها

1. CV Red

2. Cohen

کمک می‌گیرد. در معیار اندازه تاثیر مقادیر ۰/۱۵، ۰/۰۲ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است.

جدول ۹: بررسی معیار f^2

f^2	نام متغیر
۱/۱۵۲	اندازه اثر هوش معنوی بر تفکر انتقادی وجودی
۳/۶۸۴	اندازه اثر هوش معنوی بر معناسازی شخصی
۲/۴۰۸	اندازه اثر هوش معنوی بر آگاهی متعالی
۰/۲۰۶	اندازه اثر هوش معنوی بر بسط خودآگاهی
۰/۰۰۲	اندازه اثر هوش معنوی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۲/۴۹۶	اندازه اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اقتصادی
۲/۰۱۲	اندازه اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر قانونی
۶/۳۲۲	اندازه اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اخلاقی
۱/۲۸۳	اندازه اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اختیاری

با توجه به مندرجات جدول (۹) معیار f^2 برای متغیرهای وابسته در حد قوی هستند.

آزمون مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تایید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار پژوهش‌گر می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش مدل ساختاری پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران^۱ (۲۰۰۴) ابداع گردید. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۶۳۶ برای GOF نشان از برازش مناسب مدل دارد. در مجموع با عنایت به نتایج به‌دست آمده و مراحل کلی که جهت تصدیق مدل اندازه‌گیری و محاسبات روایی سازه و تشخیصی و به‌دنبال آن آزمون روابط بین سازه‌های پژوهش انجام شد، باید گفت مدل ارائه شده در این پژوهش تایید می‌شود، حال می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی روابط مستقیم بین متغیرهای پژوهش از ضریب استاندارد و مقادیر تی و لیو استفاده شده است که اگر مقدار t -value برای یک رابطه بزرگتر از ۱/۹۶ باشد نشان‌دهنده رابطه معنادار بین آن دو متغیر است. جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از جدول ذیل استفاده شده است:

جدول ۱۰: نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	P-Value	T-Value	ضرایب استاندارد	فرضیه
رد	۰/۴۸۶	۰/۶۹۶	-۰/۰۳	فرضیه اصلی: هوش معنوی < مسئولیت‌پذیری اجتماعی
تایید	۰/۰۳۶	۲/۱۰۷	-۰/۲۰۷	فرضیه فرعی ۱: تفکر انتقادی وجودی < مسئولیت‌پذیری اجتماعی
رد	۰/۴۴۷	۰/۷۶۱	۰/۰۹۷	فرضیه فرعی ۲: معناسازی شخصی < مسئولیت‌پذیری اجتماعی
رد	۰/۹۸۱	۰/۰۲۵	۰/۰۰۲	فرضیه فرعی ۳: آگاهی متعالی < مسئولیت‌پذیری اجتماعی
تایید	۰/۰۰۰	۱۱/۲۷۷	۰/۵۶۱	فرضیه فرعی ۴: بسط خودآگاهی < مسئولیت‌پذیری اجتماعی

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی پژوهش در خصوص ارتباط هوش معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان در جدول (۱۰) نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین هوش معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان برابر با $-۰/۰۳۰$ و مقدار آماره t برابر با $۰/۶۹۶$ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نیست، لذا، بین هوش معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش در خصوص ارتباط تفکر انتقادی وجودی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان در جدول (۱۰) نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین تفکر انتقادی وجودی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان برابر با $-۰/۲۰۷$ و مقدار آماره t برابر با $۲/۱۰۷$ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. لذا، بین تفکر انتقادی وجودی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه فرعی اول پژوهش تایید گردید.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش در خصوص ارتباط معناسازی شخصی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان در جدول (۱۰) نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر

بین معناسازی شخصی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان برابر با $0/097$ و مقدار آماره t برابر با $0/761$ بوده و در سطح اطمینان 95% معنادار نیست. لذا، بین معناسازی شخصی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان ارتباط معناداری وجود ندارد و فرضیه فرعی دوم پژوهش تایید نمی‌گردد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش در خصوص رابطه آگاهی متعالی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان در جدول (۱۰) نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین آگاهی متعالی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان برابر با $0/002$ و مقدار آماره t برابر با $0/025$ بوده و در سطح اطمینان 95% معنادار نیست. لذا، بین آگاهی متعالی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود ندارد و فرضیه فرعی سوم پژوهش نیز رد شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی چهارم پژوهش در خصوص رابطه بسط خودآگاهی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان در جدول (۱۰) نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین بسط خودآگاهی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان برابر با $0/561$ و مقدار آماره t برابر با $11/277$ بوده و در سطح اطمینان 95% معنادار است. لذا، بین بسط خودآگاهی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برسان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه فرعی چهارم پژوهش نیز تایید شد.

لذا، نتایج حاصل از آزمون‌های آماری و تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش حاضر؛ نشان داد که رابطه هوش معنوی با تمام مولفه‌های آن مثبت بوده و در سطح اطمینان 95% معنادار است. هم‌چنین، تاثیر تمام مولفه‌های هوش معنوی بجز تفکر انتقادی وجودی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت بوده و بجز دو مولفه معناسازی شخصی و آگاهی متعالی، در سطح اطمینان 95% معنادار است. در نهایت، تاثیر هوش معنوی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از نظر آماری در سطح اطمینان 95% معنادار نیست.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش حاضر، نشان می‌دهد که تاثیر تمام مولفه‌های هوش معنوی بجز تفکر انتقادی وجودی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت بوده و بجز دو مولفه معناسازی شخصی و آگاهی متعالی، معنادار است و لذا، تفکر انتقادی وجودی و بسط خودآگاهی تاثیر معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارند. در نهایت، تاثیر هوش معنوی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از نظر آماری معنادار نیست. در نتیجه جستجوی مقالات و پژوهش‌های مرتبط، موارد دقیقاً مشابهی با جامعه آماری و متغیرهای مورد استفاده پژوهش حاضر یافت نشد. با این حال، می‌توان گفت نتایج حاصل از پژوهش حاضر، با یافته‌های پژوهش پناهی فر و همکاران (۱۴۰۰) مبنی بر اثربخشی آموزش مولفه‌های هوش معنوی بر روی میزان انگیزش شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان مطابقت داشته و در یک راستا میباشد، به نحوی که آموزش مولفه‌های هوش معنوی با تاثیر بر نگرش‌ها و رفتارهای فردی، نگرش کلی نسبت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی

حسابرسان را شکل داده و رفتارهای فردی را در حرفه حسابرسی ارتقا می‌دهد. همچنین، منطبق با نتایج حاصل از پژوهش خداکریمی‌ان و همکاران (۱۴۰۰)؛ مولفه‌های مدیریت منابع انسانی از جمله انتخاب و استخدام، آموزش و توسعه، توانمندسازی کارکنان و ... ضمن تاثیر معنادار بر هوش معنوی، در نهایت می‌تواند منجر به ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی گردد. ضمناً نتایج حاصل از پژوهش حاضر، با نتایج پژوهش اکبری و همکاران (۱۴۰۰) همراستا است و بر همین اساس، گرایش به هوش معنوی در میان حسابرسان، ضمن جلوگیری از رفتارهای نادرست و ناسازگار، می‌تواند باعث ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی گردد. یافته‌های پژوهش سیفی و همکاران (۱۴۰۰) نیز، حاکی از آن است که هوش معنوی بر ارتقای عملکرد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ که موید نتایج حاصل از پژوهش حاضر است. همچنین، منطبق با نتایج پژوهش توکلی و همکاران (۱۴۰۰)، بین هوش معنوی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، توانایی ورود و خروج از حالت‌های بالاتر هوشیاری معنوی (مثل هوشیاری خالص، یکپارچگی و وحدت)، داشتن قوای ذهنی در یک فعالیت و حالت بیداری در بین حسابرسان می‌تواند بر اجرای عملیات حسابرسی توسط آن‌ها اثر مثبت داشته باشد که همراستا با نتایج پژوهش حاضر است و یافته‌های پژوهش اعتمادی و همکاران (۱۳۹۹) نیز، موید تاثیر آموزش هوش معنوی بر افزایش مسئولیت‌پذیری است و لذا، با تمرکز بر آموزش و رشد هوش معنوی می‌توان مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان را ارتقاء داد. همچنین، منطبق با پژوهش توکل و شاه‌طالبی (۱۳۹۸) بین هوش معنوی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و میکاییلی و همکاران (۱۳۹۵) نیز، طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین دین‌داری و هوش معنوی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد و لذا، هوش معنوی و مولفه‌های آن‌ها با سازگاری اجتماعی رابطه‌ای مثبت و معنادار داشته، قادرند سازگاری اجتماعی را پیش‌بینی و تبیین کنند. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت متغیرهای هوش معنوی نقش تعیین‌کننده‌ای در تطابق با محیط و مسائل و مشکلات آن و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارند که منطبق با نتایج حاصل از پژوهش حاضر می‌باشد. همچنین، منطبق با یافته‌های بادسار و قاسمی (۱۳۹۵) لالاندو و پرادهان (۲۰۱۸) کزوانکا (۲۰۱۴)؛ متغیر دین‌داری اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری دارد و هوش معنوی می‌تواند باعث تقویت تعهدپذیری کارکنان شود و لذا، معنویت نقش مهمی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی ایفا می‌کند، که همراستا با نتایج پژوهش حاضر است. لذا، با عنایت به مقایسه نتایج حاصل از پژوهش حاضر با یافته‌های سایر پژوهش‌گران، معتقدیم در حرفه حسابرسی، آموزش و ارتقای هوش معنوی و مولفه‌های مختلف آن، تاثیر مثبت و معناداری بر تبیین نگرش حسابرسان نسبت به ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد و بنابراین، انتظار داریم با افزایش هوش معنوی در میان حسابرسان، ایفای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی نیز ارتقاء یابد و از این رهگذر، ضمن افزایش اثرات مثبت حرفه حسابرسی بر اجتماع به صورت اختیاری و حصول منافع اجتماعی، بازده‌های بلندمدت حسابرسان نیز حداکثر گردد که منجر به تضمین موفقیت حرفه

حسابرسی در بلندمدت خواهد شد که می‌تواند نشانگر لزوم بازنگری و ایجاد حساسیت بیش از پیش به فرایندهای آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و اجتماعی در سطوح مختلف حسابرسان باشد. همچنین، نتایج این پژوهش شروعی مناسب و نقطه عطف مهمی برای توجه روزافزون و توسعه هر چه بیشتر آموزش مهارت‌های مرتبط با مولفه‌های هوش معنوی در بین حسابرسان است و می‌توان با تمرکز بر متغیرهای پیش‌بین این پژوهش و تدوین برنامه‌هایی کارآمد جهت شناسایی و از میان برداشتن موانع اجرای راهکارهای عملی تحقق اهداف در سطوح مختلف حسابرسان، زمینه برای ایجاد شرایط بهتری در راستای ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی فراهم شود. لذا، می‌توان گفت که امروزه تقویت و توسعه روزافزون مولفه‌های مختلف هوش معنوی از طریق آموزش‌های مختلف دانشگاهی و حرفه‌ای و ... تبدیل به ضرورتی انکارناپذیر در حرفه حسابرسی شده که موجب افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان خواهد شد. بنابراین، با توجه به نتایج حاصله، مجموعه نکات زیر پیشنهاد می‌گردد:

در قالب برنامه‌های آموزشی مراکز آموزش آکادمیک (دانشگاهها و مراکز آموزش عالی و هنرستان‌ها و...) و حرفه‌ای (مرکز آموزش حسابداران رسمی (ماحر)، مرکز آموزش حسابداران خبره، دوره‌های بازآموزی ضمن خدمت و...)، به مقوله معنوی و ابعاد آن و در راستای تبیین و ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان در سطوح مختلف حرفه‌ای توجه ویژه‌ای مبذول شود. همچنین، اساتید محترم ضمن آموزش محتوای تخصصی دروس حسابرسی؛ می‌بایست به رشد و ارتقای ابعاد هوش معنوی نیز توجه کنند و لازم است جهت‌گیری سایر دروس مرتبط نیز بر روی رشد و ارتقای مولفه‌های هوش معنوی و پرورش روحیه مسئولیت‌پذیری اجتماعی متمرکز شود.

از آنجا که دانشجویان رشته‌های حسابداری و حسابرسی ورودی‌های اصلی حرفه حسابرسی هستند، بنابراین، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی باید برای آموزش و آشنایی هرچه بیشتر دانشجویان با ابعاد مختلف حوزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مولفه‌های هوش معنوی، دوره‌ها یا کلاسهای آموزشی خاصی را طراحی و اجرا کنند. همچنین، مسئولان و برنامه‌ریزان تهیه و نشر کتب دانشگاهی و حرفه‌ای، تلاش کنند پژوهش‌گروهی را سرلوحه برنامه درسی و تالیفات خود قرار داده، از این طریق به پرورش حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی کمک کنند؛ چرا که در برنامه‌های درسی رسمی دانشگاهی که عمدتاً بر دروس تخصصی و اصلی تاکید می‌شود، جایگاه چندان برای پرداختن و آموزش حوزه‌های مرتبط با رشد و پرورش مهارت‌های مرتبط با هوش معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی وجود ندارد و همین امر در اغلب مواقع، موجب می‌شود که آن‌ها برخی از مهم‌ترین صلاحیت‌ها و قابلیت‌های اجتماعی لازم را برای تداوم حیات حرفه‌ای حسابرسی کسب نکنند.

همچنین، در راستای ایفای هر چه بهتر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی، بسترسازی مناسب در مؤسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی و دیوان محاسبات کشور برای انجام فعالیت‌های گروهی و دخالت و مشارکت دادن حسابرسان در امور اجتماعی به صورت

تشکیلاتی و سازمان‌یافته، باعث می‌شود حسابرسان عملاً با بسیاری از ملاحظات، الزامات و حتی محدودیت‌های مرتبط با فعالیت‌های جمعی و گروهی آشنا شده، توان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی خود را در قبال جامعه بابت عملکرد فردی و گروهی بروز دهند.

تلاش در جهت ارتقای رفتاری و معنوی اساتید رشته و حسابداران رسمی و مدیران شاغل در موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی و دیوان محاسبات کشور (به عنوان الگوهای عملی و عینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی)، حاکم کردن یک فرهنگ کاری سالم، متعهدانه و قانونمند و بهسازی سازوکارهای اداری موجود در دانشگاه‌ها و موسسات/سازمان حسابرسی و دیوان محاسبات کشور می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی رشد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی داشته باشد. با توجه به اینکه حسابرسان بالقوه (دانشجویان رشته‌های مرتبط) و حسابرسان بالفعل (شاغل در موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی و دیوان محاسبات کشور) جمعیت نسبتاً وسیعی را تشکیل می‌دهند، برنامه‌ریزی و بسترسازی معنوی برای آن‌ها می‌تواند به بهبود زندگی در کل حرفه و نهایتاً جامعه کمک شایانی کند. تقویت بحثی به نام مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به استحکام و رشد ارزش‌ها، اصول و تعهدات در حرفه حسابرسی منجر می‌گردد. با توجه به نتایج و یافته‌های حاصل از این پژوهش، انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه تأثیر مولفه‌های هوش معنوی بر کیفیت حسابرسی و عملکرد حسابرسان و نیز، بررسی ارتباط هوش معنوی با کیفیت گزارشگری مالی و ریسک عدم تقارن اطلاعاتی ضروری به نظر می‌رسند و مفید خواهند بود.

فهرست منابع

الف- منابع فارسی

۱. اسپهرلوس، وحیده، داداشی خاص، اسماعیل. (۱۳۹۱). تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی، فصلنامه علمی-پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، مقاله ۶، دوره ۲، زمستان، شماره ۳، صص ۹۷-۱۳۵.
۲. خیرالهی، آتوسا، قربان اسکندری، سید رسول حسینی. (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی عوامل هوش هیجانی بر فشار بودجه زمانی و فشار سیاسی در حسابرسی، فصلنامه دانش حسابرسی، ۲۱(۲)، ۱۴۹-۱۶۵.
۳. بادسار، محمد و مهدی قاسمی. (۱۳۹۵). بررسی نقش دینداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشجویان. کنفرانس الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت؛ الگوی پایه پیشرفت. ۳۰-۲۹ اردیبهشت.
۴. برزگر بغروی، کاظم و برزگر بغروی، مهدی و دهقان منشادی، منصور و کیان، مریم. (۱۳۹۶). نقش هوش معنوی و عمل به اعتقادات مذهبی در سلامت روان دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان.
۵. پارسیان، متینه، محمدی پور، رحمت‌الله، خاتمی، سید کیوان. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش معنوی حسابداران و کیفیت صورتهای مالی. فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. دوره هشتم. شماره ۲.
۶. پناهی‌فر، سجاد، یونس کاکاوند، (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش مولفه‌های مبتنی بر هوش معنوی بر روی میزان انگیزش شغلی کارکنان نظامی، فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۱(۸۲)، ۱۷۹-۱۹۳.
۷. ترکیان تبر، منصور. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی، فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۷(۳)، ۵۹-۶۸.
۸. تقی‌اکبری، ثریا احدی سقاواز. (۱۴۰۰). پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی دانشجویان بر اساس مولفه‌های هوش معنوی و احساس پیوستگی، نشریه روانشناسی نوین، ۱(۲)، ۴۰-۴۹.

۹. توکل، سارا. بدری شاه طالبی. (۱۳۹۸). رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی، تعهدسازمانی و رهبری تحولی مدیران دوره ابتدایی شهرستان گلپایگان. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره ۱، بهار ۹۸، پیاپی ۳۷ SID of Archive ۷۲۳-۲۴۲۳: الکترونیکی شاپا.
۱۰. جوکار، بهرام، مسعود حسین چاری، آناهیتا مهرپور، (۱۳۹۳). پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس سبک‌های هویت، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۴(۱)، ۳.
۱۱. حاجیه‌ها، زهره، سرفراز، بهمن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها و هزینه حقوق صاحبان سهام. مجله پژوهش‌های تجربی حسابداری، شماره ۱۴، صص ۱۰۵-۱۲۳.
۱۲. رجیبی فرجاد، حاجیه و اکرمی، مصطفی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان سازمان فرهنگی شهرداری مشهد).
۱۳. رضایی بهدانی، سمانه. (۱۳۹۸). رابطه استرس شغلی؛ فرسودگی هیجانی و هوشمندی معنوی با نشاط سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان بخش دولتی شهر یزد. ۱۳۹۸. روانشناسی و علوم رفتاری ایران - شماره ۱۸ (جلد اول) ۱-۱۴.
۱۴. روح‌الله چراغپور، ناصر حجازی، اصغر محمدی، (۱۴۰۰). بررسی ارتباط سلامت اجتماعی با هوش فرهنگی و ارزش‌های دینی پرستاران: ارائه یک مدل ساختاری، نشریه روان‌پرستاری، ۹(۲)، ۴۱-۵۱.
۱۵. سجادی، حانیه سادات. احمد براتی مارناتی، حشمت‌الله اسدی، بهرام محقق، (۱۳۹۳). رابطه سبک مدیریت و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بیمارستان‌های شهر تهران، مجله پزشکی هرمزگان، ۱۸(۵)، ۴۵۵-۴۶۴.
۱۶. سیدعلی بنی‌هاشمی، سید حسن بنی‌هاشمی. (۱۴۰۰). نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی در تاثیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان، مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۶(۶۲)، ۲۳-۵۴.
۱۷. شهبازی راد، افسانه، جهانگیر کرم. (۱۳۹۲). رابطه فراشناخت و هوش معنوی با عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه رازی کرمانشاه، نشریه نامه آموزش عالی، ۶(۲۲)، ۱۲۹.
۱۸. صادقی راد، حمید. (۱۳۹۴). تأثیر کیفیت ارائه صورت‌های مالی بر بهبود تصمیمات سازمانی. مرکز آموزش و تحقیقات راه آهن. مقاله منتخب. شماره ۲۷۳-۱-۶.
۱۹. صفر حیاتی. (۱۴۰۰). رابطه هوش معنوی و دین‌داری با قابلیت کارآفرینی دانشجویان، مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۶(۶۲)، ۱۷۳-۱۹۶.
۲۰. عاطفه سیفی، صید مهدی ویسه. (۱۴۰۰). تاثیر هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان ایلام)، نشریه فرهنگ ایلام، ۲۲(۷۰)، ۷۷-۱۱۶.
۲۱. علیرضا منطری توکلی، علی رشید فرخیان، (۱۴۰۰). تبیین رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی مدیران با اجرای خط‌مشی‌های وزارت کشور، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶(۱)، ۱۱۷-۱۲۲.
۲۲. عبوضی نژاد، سلمان، علی پریشانی. (۱۴۰۰). سنجش هوش معنوی بر سرمایه انسانی با نقش تعدیل‌گر تناسب فرد- سازمان (مورد مطالعه: پدافند خاتم الانبیاء)، مجله مدیریت منابع انسانی پایدار، ۳(۴)، ۶۱-۸۹.
۲۳. غنی‌پور، سوده و کریمی، محمدرضا و حیدریان، محمدحسن. (۱۳۹۷). بررسی و رابطه هوش معنوی و هوش عاطفی و ارتباط آن با اعتماد سازمانی کارکنان شهرداری شاهرود، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، تاجکستان.
۲۴. فائزه اعتمادی، رضا جعفری هرندی، (۱۳۹۹). تاثیر آموزش هوش معنوی بر مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه اول شهر قم در سال ۹۹-۱۳۹۸، نشریه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۵(۱۶)، ۳۲-۷.
۲۵. گل محمدیان، محسن؛ ناصر بهروزی و پریسا یاسمینزاد. (۱۳۹۴). هوش اخلاقی، ماهیت و ضرورت آن. اخلاق پزشکی، سال نهم، ش ۳۲.
۲۶. محمد مهدی صفورانی پاریزی، لیلا باقری. (۱۴۰۰). رابطه‌ی هوش معنوی، حمایت اجتماعی و شفقت به خود با امید به زندگی در بیماران کرونایی، نشریه قرآن و طب، ۶(۲)، ۴۳-۵۲.
۲۷. محمد مهدی مقدسی، نگین علی بیگی. (۱۴۰۰). تحلیل رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی دانشجویان و نظریه خلاقیت گیلفورد در فضاهای آموزشی (مورد کاوی: دانشجویان رشته معماری دانشگاه آزاد اسلامی

- واحد کرمانشاه)، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۰(۳۹)، ۱-۱۶.
۲۸. محمد مهری، هلیا بیناتیان، غلامرضا شریف زاده، (۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین هوش معنوی و فرهنگی با درگیری شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی شهر بیرجند، مجله آموزش پرستاری، ۸(۶)، ۴۸-۵۶.
۲۹. مرادی مهدی، افشارایمانی یگانه السادات. (۱۳۹۶) رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)، ۹(۳۵): ۴۱-۶۴.
۳۰. مهدوی، غالمحسین، دریائی، عباسعلی، علی خانی، رضیه و مران جوری، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین اندازه شرکت، نوع صنعت و سودآوری با افشای اطلاعات حسابداری زیست محیطی و اجتماعی. مجله پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال چهارم، شماره ۱۵، صص ۸۷-۱۰۳.
۳۱. منیر سادات میرمحمدی، منصور حقیقتیان، اسماعیل جهانبخش، (۱۳۹۵). عوامل اجتماعی- فرهنگی موثر بر مسئولیت پذیری جوانان شهر تهران، فصلنامه مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۵(۳۴)، ۱۵۱-۱۶۷.
۳۲. میرزاخانسی، پرویز؛ دالور، علی؛ مکوندی، بهنام. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با هوش معنوی، فصلنامه علمی-پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، مقاله ۷، دوره ۴، شماره ۱. تابستان، صص ۱۵۸-۱۲۹.
۳۳. وحید خداکریمیان، مجید سلیمانی. (۱۴۰۰). رابطه مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۸۳)، ۲۳۵-۲۵۸.
۳۴. وکیلی فرد حمیدرضا، حسین پور فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی اثر شدت نگرش مذهبی حسابداران بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت. دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری؛ ۲(۳): ۲۱۴-۱۸۵

ب- منابع خارجی:

1. Abazari-Mahmoud-Abad M, Amiriazadch M. (2015). The relationship between spirituality in the workplace and organizational commitment with organizational citizenship behavior. *New Quarterly Journalism in Educational Management*; 7 (10): 143-119
2. Amram JY. (2009). the contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. *Institute of Transpersonal Psychology*
3. Anwar Md. Aftab, AAhad M. Osman-Gani (2015). The effects of spiritual intelligence and its dimensions on organizational citizenship behavior, *Journal of Industrial Engineering and Man*, Vol 8, No 4.
4. Ashmos, D.P. and D. Duchon. (2000). 'Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure', *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134-4.
5. Bagherpour M, Abdollahzadeh H. (2016). The relationship between spiritual intelligence and job
6. Bielefeldt, Angela R. & Nathan E. Canney (2016). "Relationships between Religion, Spirituality, and Socially Responsible Engineering". *Engineering Studies*, 8(1): 1-25.
7. Brammer, Stephen; Geoffrey Williams & John Zinkin (2007). "Religion and Attitudes to Corporate Social Responsibility in a Large Cross-Country Sample". *Journal of Business Ethics*, 71(3): 229-243.
8. Carroll. A (۲۰۰۳). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. In J. Burchell (Ed.). *The corporate social responsibility reader*. pp. 90-97
9. Cavanogh, G.F. (1999). spirituality for managers : context and critique, *Journal of organization change Management*, 12(3), 186- 199.
10. Cohen J. E. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc
11. Czerwonka, Monika (2014). "The Influence of Religion on Socially Responsible

- Investing". *Journal of Religion and Business Ethics*, Vol. 3 Article 21.
12. Dooštar, Mohammad; Chegini, Mehrdad Godarzvand; Pourabbasi. (2012). Sita.PUB. DATE 2012.SOURCE.Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business; Vol. 3 Issue 11, p54 .
 13. Fernandez Sanchez, Jose Luis; Luna Sotorrio, Ladislao; Baraibar Diez, Elisa. (2010). The relationship between corporate governance and corporate social behavior: A structural equation model analysis. *Journal of Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 18 (2): 91-101.
 14. Gholavandi. H, Kabiri. A, Soltanzadeh. V. (2014). The relationship between social responsibility and teamwork of Urmia University staff. *Applied Sociology*, No. 53. Pp. 111-120
 15. Ghorbani M, Haghighi M, Tajrishi I, RasteMoghadam A. (2011). The relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in a government organization. *Development Management Process*; 25 (3): 78-67
 16. Givel, M. (2007), Motivation of chemical industry social responsibility through Responsible Care, *Health Policy*, 81; 85-92.
 17. Haddadnia S, Jokar N. (2016). The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with organizational citizenship behavior. *New Approach in Educational Management*; 7 (2): 181-157
 18. Henderson, J.C. (2007). "Corporate Social Responsibility and Tourism: Hotel Companies in Phuket, Thailand. After the Indian Ocean Sunami". *Hospitality Management*, 26: 228-239.
 19. Henseler, J., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling., *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1): 115-135.
 20. Howard B. B, White S. R. (2009). Spiritual Intelligence and Transformational Leadership: A New Theoretical Framework. *Journal of Curriculum and Instruction*, 3(2), 54-62.
 21. King DB. (2008). rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, measure. [MA thesis] Peterborough, Ontario: Trent University.
 22. Lakin Christ, Heather, D.B.A., UNIVERSITY OF PHOENIX, (2010), A correlation analysis of transformational leadership and spiritual intelligence ,209pages; Available at: [http:// gradworks.umi.com/34/38/3438390.html/](http://gradworks.umi.com/34/38/3438390.html/)
 23. Lalatendu Kesari Jena, Sajcet Pradhan, (2018) "Workplace spirituality and employee commitment: The role of emotional intelligence and organisational citizenship behaviour in Indian organisations", *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 31 Issue: 3, pp.380-404, <https://doi.org/10.1108/JEIM-10-2017-0144>.
 24. Malik MS, Tariq S. (2016). Impact of spiritual intelligence on organizational performance. *International Review of Management and Marketing*; 6(2).
 25. Mousavi h, talebzadeh nobarian , Shams Gh. 1390. The relationship between organizational citizenship behavior and spiritual intelligence high school teachers of Zanjan city. *Journal of educational psychology*, 22: pp. 94-65.
 26. Naghavi SA, Azar A, Asadi MM. (2016). The relationship between spiritual intelligence, organizational commitment and job satisfaction among staff of the general administration of sport and youth of the selected province. *Quarterly Journal of Organizational Behavioral Management in Sport Studies*; 3 (11): 86-75
 27. Salehi Mahdi, Mahin Ali Mirzaee, Mahdieh Yazdani, (2017) "Spiritual and emotional intelligences, financial performance, tax avoidance and corporate disclosure quality in Iran", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 2, pp.237-256, <https://doi.org/10.1108/IJLMA11-2015-0059>.
 28. Samy, Martin; Odemilin, Godwin; Bampton, Roberta. (2010). Corporate social responsibility: a strategy for sustainable business success. An analysis of 20 selected British companies. *Journal of Corporate Governance*, 10 (2): 203-217.



29. Sandhu, H. & Kapoor, S. (2010). Corporate social responsibility initiatives: An analysis of voluntary corporate disclosure. *South Asian Journal of Management*, 17 (2): 47-80.
30. Saqarvani S. 2009. The relationship between intellectual intelligence and organizational commitment of employees of the gas company in Khorasan Razavi. master thesis, Islamic Azad University of Mashhad.
31. Tenenhaus, M., Amato, S. and Vinzi, V.E. (2004) A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, 739-742.
32. Vasilescu, R. Barna, C. Epure, M. & Baicu, C. (2010). Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2: 4177-4182.
33. Walker, M., & Parent, M. M. (2010). Toward an integrated framework of corporate social responsibility, responsiveness and citizenship in sport. *Sport Management Review*, 13: 198-213.
34. Zabihi MR, Saghravani S. (2011). Spiritual intelligence and organizational commitment. *Quarterly Journal of Public Administration Outlook*; 12 (1):143-107.

