تحلیل رابطه مؤلفه‌های هوش اخلاقی و فضیلت سازمانی با عملکرد حسابرسان مستقل

فرامرز نیازی[1]، دکترجواد رمضانی[2*] ، دکتر مهدی خلیل پور[2]
۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نور، مازندران، ایران.
۲. گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نور، مازندران، ایران.
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۹)

چکیده

زمینه: درحسابرسی انتظار می‌رود که هوش‌اخلاقی ارتباط مستقیم با عملکرد فرد حرفه‌ای داشته‌باشد. پژوهش حاضر با هدف بیان رابطه هوش‌اخلاقی و فضیلت‌سازمانی با بهره‌وری حسابرسان سازمان‌حسابرسی تدوین شده‌است.

روش: روش این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی–همبستگی از نوع پیمایشی می‌باشد که مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری کلیه حسابداران رسمی و عضو جامعه حسابداران رسمی در سازمان حسابرسی می‌باشند. روش نمونه‌گیری به صورت کل‌شمار بوده که در نهایت ۲۰۵ نفر پرسشنامه‌های تحقیق را تکمیل نموده‌اند. در این پژوهش از پرسشنامه فضیلت‌سازمانی کامرون و همکاران ، هوش‌اخلاقی لنیک و کیل ، و بهره‌وری هرسی و گلداسمیت استفاده شده‌است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار ، و آمار استنباطی آزمون های کلموگروف اسمیرنف، پیرسون، رگرسیون خطی ساده و چندگانه و نیز مدل معادلات‌ساختاری استفاده‌شده است.

یافته ها: براساس نتایج ، هوش‌اخلاقی و فضیلت‌سازمانی رابطه مثبت معناداری با بهره‌وری حسابرسان سازمان حسابرسی دارد که مقادیر بارهای عاملی میزان اثر هوش‌اخلاقی بر بهره‌وری (β=۰/۲۹۴) و اثر فضیلت‌سازمانی بر بهره‌وری (β=۰/۵۸۲) است. همچنین نتایج معادلات‌ساختاری نشان‌داد ، مدل اثر گذاری هوش‌اخلاقی و فضیلت‌سازمانی بر بهره‌وری حسابرسان سازمان حسابرسی دارای برازش است.

نتیجه گیری: هوش اخلاقی و فضیلت سازمانی می‌تواند توانایی، درک و شناخت، حمایت، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری را ارتقاء داده و موجب افزایش بهره‌وری شود.

کلیدواژگان: هوش‌اخلاقی، فضیلت‌سازمانی، بهره‌روی، حسابرسان سازمان‌حسابرسی.

سرآغاز

امروزه نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه یک سازمان به شمار می‌روند، چرا که آن‌ها محور تحول در سازمان هستند. بازار رقابتی و تجاری شدن، سازمان‌ها را ملزم به توجه به اموری چون بهره‌وری[1]، انعطاف‌پذیری[2] و پاسخگویی نیروی‌انسانی ساخته‌است (۱) . علیرغم این‌که بهره‌وری یکی از شاخص‌های کلیدی در توسعه فعالیتهای اقتصادی است؛ بهبود و ارتقای آن نیز به‌عنوان یکی از مزیت‌های رقابتی محسوب می‌شود(۲).

شناسایی و ارتقای عملکرد و بهره‌وری هر موسسه از جمله ابزارها و بسترهایی است که با اجرای صحیح آن نه تنها هدف‌ها و ماموریت‌های سازمان با کارایی[3] مطلوب تحقق می‌یابد، بلکه منافع واقعی جامعه، سازمان و کارکنان نیز تامین می‌شود(۳). دراین راستا حسابرسان به‌عنوان منابع انسانی تعریف شده در هر موسسه‌حسابرسی[4] ارزشمندترین منبع آن محسوب می‌شوند و بدون شک یکی از پایه‌های اصلی و اساسی توسعه در این موسسه‌ها می‌باشند، بنابراین عملکرد اثربخش منبع مذکور

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: javad.ramezani58@gmail.com

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.24.1]

همواره مورد توجه شرکاء و مدیران بوده‌است. امروزه هدف اصلی تمام مؤسسات حسابرسی افزایش کارایی و اثربخشی[۵] است. نیروی انسانی در سطح سازمان‌ها و شرکت‌ها شامل مجموعه‌ای از افراد با نیازهای بی‌شمار است. اگر کلیه نیازهای این افراد رفع گردد و همچنین از انگیزه کافی برخوردار باشند، استعدادها و توانایی‌های خود را در جهت اهداف آن سازمان به‌کار خواهندگرفت و بالعکس، اگر این افراد در مسئولیت محول شده به آنان به خوبی عمل نکنند، آن‌گاه آن سازمان در رسیدن به اهداف و همچنین انجام وظایف در قبال صاحبکاران طرف قرارداد خود با مشکل مواجه خواهدشد(۴).

می‌توان انتظار داشت که در فرایندهای قضاوت حرفه‌ای مانند حسابرسی صورت‌های مالی که در انتهای آن حسابرس باید قضاوت مبتنی بر شواهد نماید، عامل هوش و به ویژه هوش‌اخلاقی[۶] بسیار دارای اهمیت باشد(۵). هوش اخلاقی ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌شود(۶). وجود میزان بالای کلاهبرداری هایی که در آن‌ها حسابداران یا حسابرسان، مدیران یا مسئولان اجرایی دخیل بوده‌اند، منجر به بروز ابهام‌ها و طرح پرسش‌هایی در رابطه با راستگویی و امانتداری حسابداران حرفه‌ای شده‌است(۵).

همچنین اخیراً جنبشی به وقوع پیوسته که با تمرکز بر جنبه‌های مثبت رفتاری در جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه است. یکی از مباحث این حوزه، مفهوم فضیلت سازمانی[۷] و ایجاد سازمان‌های فضیلت مدار می‌باشد. دنیای کسب وکار مدرن امروزی اگر چه از بسیاری از جنبه‌های رقابتی به سرعت در حال پیشرفت است ولی متأسفانه توجه اندکی به مباحثی چون فضیلت مداری دارد. کلماتی چون فضیلت، امیدواری، شرافت به‌طور معمول مرتبط با محیط تجاری رقابتی مدرن نمی‌باشند. در تحقیقات اخیر از نقش فضیلت در حوزه های عملکرد سازمانی از قبیل خلاقیت، گردش مالی، کیفیت، سودآوری و بهره‌وری بحث می‌شود(۷). با وجود آنکه این مقوله پیش از این در ادبیات سازمانی نادیده گرفته می‌شد، ولی بهت ناشی از آشفتگی مالی و اخلاقی در سالهای اخیر، جامعه کسب و کار، مطبوعات به‌طورعام و به ویژه مطبوعات فعال در عرصه اقتصادی را به این باور رسانده است که پرورش فضایل در سطوح فردی و سازمانی ممکن است بهبود عملکرد فردی و همچنین بهبود عملکرد و کارایی سازمان را به دنبال داشته‌باشد؛ بنابراین این پژوهش با هدف تحلیل رابطه هوش اخلاقی و فضیلت سازمانی با بهره‌وری حسابرسان تدوین شده‌است.

در شرایط کنونی که رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی موجب ایجاد فسادهای مالی در سطح ملی و بین المللی شده و نگرانی های زیادی را در بخش های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است، توجه به اخلاق راه نجات اصلی از این بحران است؛ لذا ضروری است که یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران و حسابداران در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در حرفه باشد تا افراد با حس مسئولیت و تعهد کامل به کار بپردازند و اصول اخلاقی را رعایت کنند .در عصر حاضر آسیب هایی که به دلیل بی توجهی به اخلاق نیروی کار بر انگیزش، بهره وری و کیفیت خدمات وارد شده‌است نیز ایجاب می‌کند که به کارگیری قواعد و مقررات مدیریت و حسابداری و متناسب کردن آن با خلقیات انسان در هدایت او مطرح شود(۸).

با توجه به رسوایی های آشکار و نهان مالی اخیر، یکی از دغدغه‌های اصلی محققین بالا بردن عملکرد و بهره‌وری حسابرسان و حسابداران و اعتماد سازی است. یکی از بهترین موارد، بازگشت و تقویت هوش‌های اصلی و طبیعی از جمله هوش‌های عاطفی، معنوی و اخلاقی در حسابداران و حسابرسان و احساس مسئولیت آن‌ها در قبال جامعه، انسان و طبیعت و دور شدن از حیات مجازی و دنیای سود و سرمایه است. دراین راستا امروزه روانشناسان بیان کردند که موفقیت نهایی یک سازمان بزرگ می تواند به هوش اخلاقی وابسته باشد(۹). رشد اخلاقی به منظور ایجاد جامعه سالم مبتنی بر اصول اخلاقی از نقش و جایگاه ویژه ای برخوردار است که می بایست در نظر قرارگیرد؛ زیرا بسیاری از رفتارهای انسان ریشه در اصول و ارزش‌های اخلاقی دارد و از آن متأثر می‌شود، افراد با هوش اخلاقی همیشه کارهایشان را با اصول اخلاقی پیوند می زنند که این خود باعث افزایش تعهد و مسئولیت پذیری در آنان و در نتیجه بهبود کارایی فردی و گروهی می‌شود (۱۰). هوش اخلاقی شامل گستره فرا شناختی یا فراعملی است که واکنش شناخت-ها، نگرش‌ها و فعالیت‌های اخلاقی را فقط در چارچوب سیستم‌های ارزشی فردی امکان پذیر می‌سازد (۱۱). هوش اخلاقی در برگیرنده ۴ بعد اصلی شامل درستکاری، مسئولیت پذیری، بخشش و دلسوزی و ده بعد زیرمجموعه (شایستگی) شامل انسجام، صداقت، شجاعت، رازداری، انجام تعهدات فردی/ مسؤولیت پذیری (پاسخگویی) در برابر تصمیمات شخصی، خودکنترلی و خودمحدودسازی، کمک به دیگران (قبول مسؤولیت برای خدمت به دیگران)، مراقبت از دیگران (مهربانی)، درک احساسات دیگران (بشردوستی و رفتار شهروندی) و درک نیازهای روحی خود (ایمان، اعتقاد و تواضع) می باشد (۱۲). داشتن هوش اخلاقی بالا باعث بهبود روابط اجتماعی و عملکرد بهتر اقدامات حرفه‌ای نظیر حسابرسی خواهد شد. عملکرد بهتر حسابرسان در نتیجه بی طرفی و داشتن استقلال ظاهری و باطنی محقق خواهد شد که یکی از عوامل مهم در این زمینه برخورداری حسابرسان از هوش اخلاقی بالاست تا توان بی طرفی و رفتار اخلاقی مناسب در زمان تصمیم گیری و قضاوت را داشته باشند. تأثیر فوق العاده هوش اخلاقی بر متغیرهای مهم مدیریت همچون رهبری، انگیزش، خودکنترلی، قابلیت تغییر، ارتباطات، عملکرد، بهره‌وری و... و نیز ارتباطش با دیگر انواع هوش سبب شد، به یک موضوع مهم در حوزه مدیریت و سازمان تبدیل شود(۶). وجود ویژگی‌های هوش اخلاقی در حسابداری می تواند موجب افزایش و ارتقاء صحیح و مسئولیت حسابداران شود (۱۳). هرچه حسابرسان از هوش اخلاقی بالاتری برخوردار باشند، عملکرد بهتری خواهند داشت (۶).

از سوی دیگر فرو پاشی های مالی و اخلاقی در سال های اخیر، جامعهٔ اقتصادی و مطبوعات عمومی دنیا را به سمت درک مجدد ارزش و

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.24.1]

اهمیت فضیلت سازمانی سوق داده است، به‌طوری که پژوهشگران متعددی تأکید کرده اند که فضیلت در مدیریت و کسب وکار باید در دستور کار پژوهش قرار گیرد(۱۴و۱۵و۱۶). امروزه نقش فضیلت سازمانی در تربیت احساسات و تعاملات مثبت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکار شده‌است(۱۷). فضیلت بدین معنی است که سازمان جهت گیری مثبتی در خصوص فضیلت دارد. به بیانی دیگر فضیلت به معنی ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است(۱۸). ازین رو فضیلت سازمانی ویژگی های اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی افراد و سازمان نمود پیدا کند و یا صفات اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می‌شود که باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزشهای آرمانی سازمان‌ها آشکار گردد (۱۹). فضیلت سازمانی دارای ابعاد خوش بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش می‌باشد (۲۰). از عملکردهای مثبت فضیلت سازمانی گسترش توانایی سازمان در مقابله با مشکلات عمده‌ای است که سازمان با آن مواجه می‌شود و گسترش فضیلت سازمانی از تأثیرات منفی این مشکلات می کاهد. احساسات مثبت و سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی ایجاد می‌شود و گسترش می‌یابد و به هم‌افزایی در عملکرد افراد و سازمان‌ها می‌انجامد (۷). بررسی نقش ابعاد فضایل اخلاقی در سلامت سازمان نشان می‌دهد که کلیه ابعاد فضایل اخلاقی من‌جمله فضیلت سازمانی بر سلامت سازمان اثر مثبت و معناداری دارند(۲۱).

در بسیاری از عرصه های تجاری نه‌تنها انجام حسابرسی لازم است، بلکه حسابرسی باید توسط شخص یا موسسه‌ای انجام شود که هم آموزش مناسب دیده‌باشد و هم عضو انجمن حرفه‌ای باشد. در این عرصه‌ها عموما به قضاوت حرفه‌ای و تصمیم‌گیری حسابرسان توجه خاصی می‌شود(۲۲). با توضیحاتی که گذشت می‌توان انتظار داشت که در فرایندهای قضاوت حرفه‌ای مانند حسابرسی صورت‌های مالی که در انتهای آن حسابرس باید قضاوت مبتنی بر شواهد نماید، عامل هوش و هوش اخلاقی بسیار دارای اهمیت است. همچنین حسابداران حرفه‌ای هم نیاز به باز آموزی و تمرین اصول اخلاقی و فضیلت دارند. با توجه به این‌که تاکنون تحقیقی در رابطه با هوش اخلاقی و فضیلت سازمانی بر روی بهره‌وری حسابرسان صورت نگرفته‌است در نتیجه این پژوهش به دنبال این سوال است که آیا هوش اخلاقی و فضیلت سازمانی با بهره‌وری حسابرسان سازمان حسابرسی رابطه دارد؟

عمل حسابداران نه تنها باید مطابق قوانین ومقررات باشد، بلکه باید اخلاقی نیز باشد. از آن جا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و تعامل با دیگران، همچنان مهمترین عامل مزیت رقابتی به شمار می آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن بر عملکرد و بهره‌وری سازمان، در نتیجه موفقیت آن به‌شدت اثر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی من‌جمله هوش‌اخلاقی و فضیلت سازمانی برای سازمان حسابرسی ضرورتی اجتناب ناپذیر است. همچنین با توجه به این‌که تاکنون تحقیقی که بتواند رابطه هوش اخلاقی و فضیلت سازمانی را با بهره‌وری مورد سنجش قرار بدهد یافت نشده‌است که خود ضرورت انجام پژوهش را دو چندان می‌کند. در این پژوهش، با توجه به وظایف خطیری که حسابداران در سازمان‌ها و اجتماع دارند و از آنجایی که سازمان حسابرسی امروزی، در بازاری پر رقابت و پر چالش به فعالیت مشغول هستند، این تلاطم محیطی مدیران و حسابرسان این سازمان را بر آن داشته که بهبود بهره‌وری و عملکرد حسابرسان را به‌عنوان استراتژی رقابتی خود در بازار امروز برگزینند؛ بنابراین زیربنای هر گونه حرکت به سوی رشد و توسعه و بهبود فرآیند عملکرد حسابرسان در سازمان حسابرسی، شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌هایی سنجیده برای بهبود عملکرد و بهره‌وری آنان است. در این راستا مدیران و مسئولان و حسابرسان می توانند از نتایج تحقیق حاضر در تعریف دوباره استراتژی های سازمانی در جهت پرورش فضیلت های سازمانی و هوش اخلاقی در راستای بهبود فضای اخلاقی بهره گیرد. فضیلت سازمانی و اخلاق به تازگی به دلیل نقش مؤثر آن در سازمانها و به خصوص اثر آن بر روی عملکرد کارکنان، مورد توجه قرار گرفته‌است.

روش

تحقیق حاضر براساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی–همبستگی از نوع پیمایشی می‌باشد که به شکل میدانی صورت پذیرفته‌است و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق حاضر حسابرسان شاغل در کلیه مؤسسات حسابرسی پذیرفته شده در جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشد، از جدول مورگان به منظورتعیین حجم نمونه استفاده شده‌است. با توجه به این‌که تعداد نمونه‌ها از بین کلیه سطوح حسابرسی انتخاب گردیدند که تعداد افراد در هر سطح عبارت بودند از :کمک حسابرس ۱۵۰ نفر، حسابرس ۴۰۰ نفر، حسابرش ارشد ۲۰۰ نفر، سرپرست ۱۲۵ نفر، سرپرست ارشد ۱۰۰ نفر، مدیر ۵۰ نفر، که از هر سطح ۲۰ درصد افراد بعنوان نمونه انتخاب شده‌است.

مشخصه‌های جمعیت شناختی افراد نمونه در جدول ۱ بررسی شده‌است.

جدول ۱: توزیع رده شغلی، سابقه حرفه‌ای و تحصیلات حسابرسان

رده حرفه‌ای	فراوانی	درصد	سابقه حرفه‌ای	فراوانی	درصد	مقطع تحصیلی	درصد فراوانی	درصد
کمک حسابرس	۳۰	۱۴/۶	کمتر از 1 سال	۲۴	۱۱/۷	کاردانی	۱۰	۴/۹
حسابرس	۸۰	۰/۳۹	بین ۱ تا ۳ سال	۷۹	۳۸/۵	کارشناسی	۱۰۴	۵۰/۷
حسابرس ارشد	۴۰	۱۹/۵	بین ۳ تا ۵ سال	۵۶	۲۷/۳	کارشناسی ارشد	۸۰	۳۹/۰

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.24.1
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

سرپرست	۲۵	۱۲/۱	بین ۵ تا ۱۰ سال	۲۴	۱۱/۷	دکتری	۱۱	۵/۴
سرپرست ارشد	۲۰	۹/۷	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۱۹	۹/۲			
مدیر	۱۰	۴/۸	بیشتر از ۲۰ سال	۳	۱/۴			
مجموع	۲۰۵		مجموع	۲۰۵		مجموع	۲۰۵	۱۰۰

در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی برای جمع آوری داده‌ها استفاده شده‌است، این پرسشنامه دارای ۱۰ آیتم در ارتباط با هوش اخلاقی است سوالات به صورت مساوی بین ۱۰ بعد یا زیرمجموعه‌ی هوش اخلاقی شامل انسجام[۸]، صداقت[۹]، شجاعت[۱۰]، رازداری[۱۱]، انجام تعهدات فردی[۱۲]/ مسئولیت‌پذیری[۱۳] (پاسخ‌گویی) در برابر تصمیمات شخصی، خودکنترلی[۱۴] و خودسازی، کمک به دیگران (قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران)، مراقبت از دیگران (مهربانی)، درک احساسات دیگران (بشردوستی و رفتار شهروندی) و درک نیازهای روحی خود (ایمان، اعتقاد و تواضع) تقسیم شده و هر شایستگی دارای ۴ سوال است. همچنین، این ۱۰ شایستگی به ۴ دسته کلی تحت عنوان ابعاد کلی هوش اخلاقی شامل درستکاری (دارای ۴ بعد زیر مجموعه)، مسئولیت‌پذیری (دارای ۳ بعد زیر مجموعه)، بخشش (دارای ۲ بعد زیرمجموعه) و دلسوزی (دارای ۱ بعد زیرمجموعه) تقسیم می‌شوند.

برای اندازه‌گیری عملکرد حسابرسان[۱۵]، از میزان سابقه کار، رتبه حرفه‌ای حسابرسی فرد و رتبه کسب شده در آزمون های جامعه حسابداران رسمی ایران استفاده شده‌است. پرسشنامه براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تدوین شده‌است. و جهت سنجش فضیلت سازمانی از پرسشنامه ۱۵ گویه ای کامرون و همکاران (۲۰۰۴) که بر اساس ۵ بعد خوش بینی سازمانی[۱۶]، اعتمادسازمانی[۱۷]، همدردی سازمانی[۱۸]، انسجام سازمانی[۱۹] و بخشش سازمانی[۲۰] طراحی شده، استفاده گردید.

پرسشنامه نهایی طراحی شده شامل ۲۰ سوال می‌باشد که سوالات ۱ تا ۱۶ مربوط به هوش اخلاقی و فضیلت سازمانی و از ۱۶ تا ۲۰ مربوط به عملکرد حسابرسان می‌باشد .در این بررسی مدل مفهومی تحقیق همزمان در مورد اعتبار و روایی ابزار اندازه‌گیری و توان پیش‌بینی سازه وابسته به وسیله سازه‌های مستقل قضاوت شده‌است .در تعیین فاصله اطمینان از ضرایب مسیر و استنباط آماری از روش نمونه گیری مجدد بوت استراپ با جای‌گذاری از نمونه اصلی و تعداد نمونه‌های مجدد برابر با صد نمونه استفاده شده‌است.

برای بررسی پایایی در این تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ بر روی نمونه‌های اصلی تحقیق استفاده شده‌است که نتایج در جدول زیر نشان داده شده‌است.

در این پژوهش برای تجزیه وتحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید و از طریق محاسبهٔ میانگین و انحراف معیار به توصیف اطلاعات پرداخته و به منظور پاسخ به سؤالات ابتدا آزمون همبستگی پیرسون و برای تعیین جهت و شدت رابطهٔ بین متغیرها، از نرم افزار *SPSS* و در ادامه از مدل معادلات ساختاری به وسیلهٔ نرم افزار *AMOS* استفاده شده‌است.

جدول۲: مقادیر آلفای کرونباخ برای شاخص‌های پژوهش

مؤلفه	پایایی	مولفه	پایایی
توانایی	۰/۸۵	انسجام	۰/۸
درک و شناخت	۰/۷۰	صداقت	۰/۷۹
حمایت سازمانی	۰/۸۵	شجاعت	۰/۷۸
انگیزش	۰/۸۱	رازداری	۰/۸۱
بازخور	۰/۷۴	انجام تعهدات فردی/ مسئولیت‌پذیری	۰/۸۲
اعتبار	۰/۸۸	خودکنترلی و خود محدودسازی	۰/۸۲
سازگاری	۰/۸۵	کمک به دیگران	۰/۸۱
بهره‌وری	۰/۹۴	مراقبت از دیگران (مهربانی)،	۰/۸۳
خوش بینی	۰/۷۸	درک احساسات دیگران	۰/۷۸
اعتماد	۰/۷۷	درک نیازهای روحی خود	۰/۷۷
همدردی	۰/۷۲	هوش اخلاقی	۰/۸۱
انسجام	۰/۸۱		
بخشش	۰/۷۸		
فضیلت سازمانی	۰/۷۶		

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.24.1]

یافته ها

یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که متغیر هوش اخلاقی دارای میانگین ۲/۸۵ و انحراف معیار ۱/۲۳، و متغیر فضیلت سازمانی دارای میانگین ۲/۸۳ و انحراف معیار ۱/۱۲ و بهره‌وری دارای میانگین ۲/۹۸ و انحراف معیار ۱/۳۸ می‌باشد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول زیر آمده است.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

متغیرها	M	SD	هوش اخلاقی	فضیلت سازمانی	بهره‌وری
هوش اخلاقی	۲/۸۵	۱/۲۳	۱		
فضیلت سازمانی	۲/۸۳	۱/۱۲	۰/۵۷۱	۱	
بهره‌وری	۲/۹۸	۱/۳۸	۰/۵۸۳	/۶۱۸	۱

پس از اطمینان یافتن از صحت مدل‌های اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی هوش اخلاقی، فضیلت سازمانی و بهره‌وری) سؤالات اصلی پژوهش آزمون شدند، به عبارت دیگر، رابطهٔ علی هوش اخلاقی و بهره‌وری با تأکید بر نقش فضیلت سازمانی با هم سنجیده شده اند که در ادامه مدل در حالت تخمین استاندارد (ضرایب استاندارد) در نگاره ۱ نشان داده شده‌است.

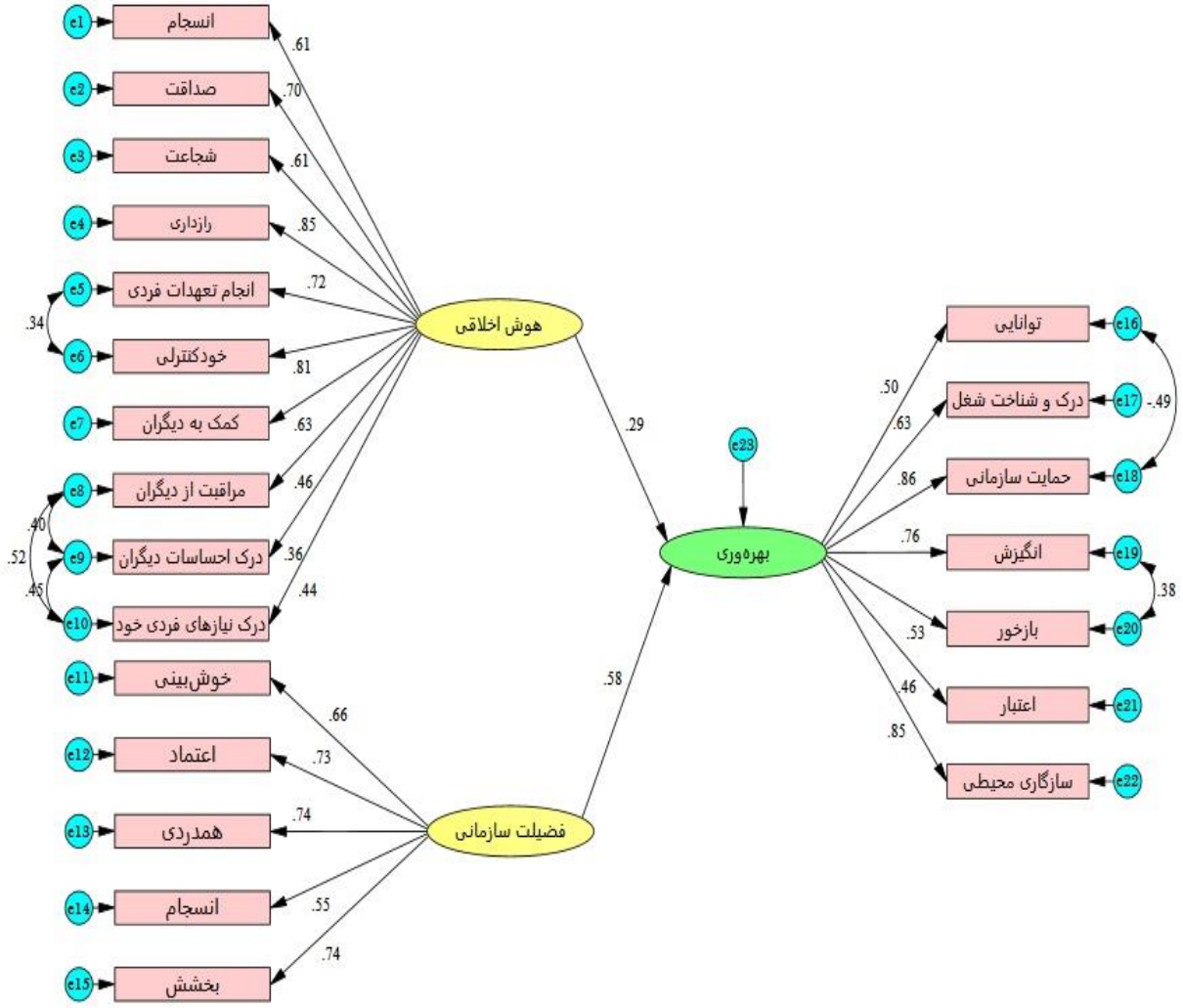
برای بررسی رابطهٔ بین متغیرهای مدل ، هوش اخلاقی، فضیلت سازمانی و بهره‌وری ، از مدل ساختاری تحلیل مسیر استفاده شد.هاست و نیز برای کلیه مسیرها ضریب اطمینان ۹۵درصد و سطح خطا ۵ درصد است.

جدول ٤: بارهای عاملی و مقادیر آماره تی (t) مدل ارتباطی تحقیق

	مسیر		بارعاملی	مقدار t	سطح معناداری
هوش اخلاقی	←	انسجام	۰/۶۰۹	–	–
	←	صداقت	۰/۷۰۱	۸/۰۵۶	۰/۰۰۱
	←	شجاعت	۰/۶۱۴	۷/۲۹۳	۰/۰۰۱
	←	رازداری	۰/۸۴۸	۹/۱۲۲	۰/۰۰۱
	←	انجام تعهدات فردی	۰/۷۱۸	۸/۱۳۳	۰/۰۰۱
	←	خودکنترلی	۰/۸۰۵	۸/۸۲۵	۰/۰۰۱
	←	کمک به دیگران	۰/۶۳۴	۷/۴۷۱	۰/۰۰۱
	←	مراقبت از دیگران	۰/۴۶۱	۵/۷۶۶	۰/۰۰۱
	←	درک احساسات دیگران	۰/۳۶۳	۴/۶۶۲	۰/۰۰۱
	←	درک نیازهای روحی خود	۰/۴۳۷	۵/۴۹۴	۰/۰۰۱
فضیلت سازمانی	←	خوش‌بینی	۰/۶۶۲	–	–
	←	اعتماد	۰/۷۲۷	۸/۵۲۱	۰/۰۰۱
	←	همدردی	۰/۷۴۳	۸/۶۵۵	۰/۰۰۱
	←	انسجام	۰/۵۵۴	۸/۸۱۶	۰/۰۰۱
	←	بخشش	۰/۷۴۲	۸/۶۵۲	۰/۰۰۱
بهره‌وری	←	توانایی	۰/۵۰۴	–	–
	←	درک و شناخت شغل	۰/۶۲۹	۶/۲۴۵	۰/۰۰۱
	←	حمایت سازمانی	۰/۸۶۳	۶/۳۵۴	۰/۰۰۱
	←	انگیزش	۰/۷۵۷	۶/۸۲۳	۰/۰۰۱
	←	بازخور	۰/۵۳۲	۵/۶۶۳	۰/۰۰۱
	←	اعتبار	۰/۴۶۱	۵/۱۷۸	۰/۰۰۱
	←	سازگاری محیطی	۰/۸۴۷	۷/۱۱۶	۰/۰۰۱

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.24.1]
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲



نگاره ۱: بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) مدل تحقیق

در نگاره ۱ و جدول ۴ بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده)، مقادیر t و سطح معناداری به‌دست‌آمده از آزمون مدل ارتباطی تحقیق مشاهده می‌شود. تأیید یا رد معناداری بارهای عاملی با توجه به اعداد معناداری (*t-value*) صورت می‌گیرد. در صورتی رابطه در سطح خطای ۰/۰۵ تأیید می‌شود که مقدار t بزرگ‌تر از (۱/۹۶) یا کوچک‌تر از (۱/۹۶-) باشد که در این صورت به ترتیب رابطه معنادار مثبت و معنادار منفی خواهد بود. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت تمامی بارهای عاملی و مقادیر t به‌دست‌آمده مربوط به متغیرهای مشاهده شده از مقادیر قابل قبولی در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ برخوردار بوده‌است و این شاخص‌ها نشان می‌دهند که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به‌خوبی انعکاسی از متغیرهای پنهان(هوش اخلاقی، فضیلت سازمانی، بهره‌وری) می‌باشند. در ادامه نتایج مربوط به اثر هوش اخلاقی و فضیلت سازمانی بررسی می‌شود.

جدول ۵: بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) و مقادیر آماره t مدل روابط متغیرهای تحقیق

مسیرهای مدل	بارعاملی	مقدار T	سطح معناداری
هوش اخلاقی ---> بهره‌وری	۰/۲۹۴	۳/۷۱۳	۰/۰۰۱
فضیلت سازمانی ---> بهره‌وری	۰/۵۸۲	۵/۲۲۵	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های مدل تحقیق می‌توان گفت که هوش اخلاقی بر بهره‌وری (Sig=۰/۰۰۱، t=۳/۷۱۳) و فضیلت سازمانی بر بهره‌وری (Sig=۰/۰۰۱، t=۵/۲۲۵) حسابرسان سازمان حسابرسی اثر مثبت معناداری دارند. بر اساس مقادیر بارهای عاملی میزان اثر هوش اخلاقی بر بهره‌وری (β=۰/۲۹۴) و اثر فضیلت سازمانی بر بهره‌وری (β=۰/۵۸۲) است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.24.1]

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که مقادیر شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) بالاتر از ۰/۹ بوده که نشان از برازش مطلوب مدل است. همچنین بر اساس مقادیر مطلوب شاخص‌های برازش، یافته‌ها نشان از مقادیر قابل قبول این شاخص‌ها در مدل تحقیق دارد.

جدول ٦: شاخص برازش مدل تحقیق

شاخص‌های برازش	مقدار مطلوب	مقادیر شاخص‌ها	تفسیر
کای اسکوآر (کای دو)	–	۷۸۴/۱۰۱	–
درجه آزادی	–	۲۰۱	–
نسبت کای اسکوآر به درجه آزادی (χ2/df)	کمتر از ۵	۳/۹۰۱	مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱۷	مطلوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	بیشتر از ۰/۸	۰/۸۴۳	مطلوب
ریشه دوم میانگین خطای برآورد(RMSEA)	کمتر از ۰/۱	۰/۰۶۳	مطلوب
ریشه دوم میانگین مجذورات باقیمانده(RMR)	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۴	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی(CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳۶	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده(NFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۱	مطلوب
شاخص برازش افزایشی(IFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳۸	مطلوب

بحث

رسوایی‌های مالی اخیر در کشورهای پیشرفته و به تبع آن کشورهای در حال توسعه که بیانگر نقض ضوابط اخلاقی است، اهمیت جایگاه اخلاقی حسابرسان را بیش از پیش آشکار نموده‌است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد هوش اخلاقی و همچنین فضیلت سازمانی بر بهره‌وری حسابرسان سازمان حسابرسی اثر مثبت معناداری دارند، هر چه مؤلفهٔ مسئولیت‌پذیری در هوش اخلاقی حسابرسان مستقل بالاتر باشد عملکرد حرفه‌ای و بهره‌وری آنها نیز افزایش می‌یابد، بدین معنی که این مؤلفه از هوش اخلاقی در فعالیت حرفه‌ای و قضاوتی مانند حسابرسی از سایر جنبه‌های هوش اخلاقی با اهمیت‌تر است. نتایج این تحقیق با برخی از تحقیقات خارجی و داخلی همخوانی دارد. طبق تحقیق محققان، هرچه حسابرسان از هوش اخلاقی بالاتری برخوردار باشند، عملکرد بهتری خواهند داشت. همچنین بعد مسئولیت‌پذیری از هوش اخلاقی اهمیت بیشتری برای فعالیت حرفه‌ای حسابرسی دارد(۵). فضیلت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر روی عملکرد سازمانی دارد(۲۰)، تحقیق دیگری نشان میدهد که هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی بر عملکرد مالی سازمان دارد(۲۳). پژوهشی در کشور سنگاپور نشان داد که رهبری اخلاق مدیران پروژه، موجب افزایش تمایل کارکنان به تلاش مضاعف به‌عنوان کاهش خودکارآمدی به‌عنوان بهره‌وری بالای نیروی انسانی در سازمان های صنعتی این کشور می‌شود (۲۴). نتایج پژوهشی نیز نشان میدهد ،هوش اخلاقی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی بر کیفیت خدمات ارائه شده تاثیر مثبت و معناداری دارد (۲۵).

یکی از محدودیت های این پژوهش جامعه آماری آن می باشد و همچنین در پژوهش حاظر جهت جمع آوری اطلاعات مورد نظر تنها از پرسشنامه استفاده گردید که یک محدودیت تلقی می‌گردد، چون که در پاسخ به آن ، پاسخگو بیشتر نظرات شخصی خود را بجای واقعیت موضوع بیان می‌نماید. بنابراین با استفاده از روش های دیگر جمع آوری اطلاعات ممکن است نتایج دیگری بدست آوریم .به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات خود از جنبه های دیگری از هوش منجمله هوش معنوی و هوش عاطفی و همچنین جنبه های مختلف فضیلت سازمانی ازجمله عوامل درونی و عوامل بیرونی ارتقاء فضیلت سازمانی توجه ویژه ای داشته و نتایج تحقیقات خود را با تحقیق حاظر مقایسه نمایند.

نتیجه‌گیری

هوش اخلاقی و فضیلت سازمانی می‌تواند به حسابرسان در یادگیری عمل هوشمندانه و دستیابی به بهترین نتیجه کمک کند و کارآیی و بهره‌وری سازمان را نیز افزایش دهد. نتایج تحلیل فوق نیز مؤید این موضوع بوده که هوش اخلاقی و فضیلت سازمانی می‌تواند توانایی، درک و شناخت، حمایت، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری را ارتقاء داده و به افزایش بهره‌وری موجب شود؛ بنابراین رفتارهای غیراخلاقی و فاقد فضیلت سازمانی، محیط کسب وکار را برضد خود تحریک می‌کند و موجب شکست سازمان می‌شود. از این رو توجه به اصول اخلاقی و فضیلت سازمانی ضروری است و موجب مشروعیت سازمان می‌شود و هرچه درصد اعتماد جامعه بالاتر برود، میزان بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد.

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.24.1]

تاکید بر فضائل اخلاقی علاوه بر رشد و تعالی درونی سازمان، زمینه ساز رشد و تعالی بیرونی سازمان حسابرسی را فراهم می‌کند که توجه به این امر می تواند مدیران و حسابرسان را در بسیاری از برنامه ریزی ها و مدیریت کیفیت جامع یاری رساند. پرورش فضائل اخلاقی در سازمان می تواند به‌عنوان ابزار برای پیش بینی جو اخلاقی در سازمان تلقی گردد. لذا به‌عنوان یک پیشنهاد می‌توان تدوین استراتژی و خط مشی‌های سازمانی برای پرورش فضیلت های پنج گانه شامل خوش بینی سازمانی، بخشش سازمانی، اعتماد سازمانی، دلسوزی سازمانی و انسجام سازمانی را فراروی سازمان‌ها قرار داد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده ، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی و رعایت حق معنوی مؤلفین آثار، محترم شمرده‌شده‌است. همچنین محرمانه بودن اطلاعات شرکت کنندگان به عنوان یک اصل مهم اخلاقی در این پژوهش رعایت گردیده‌است.

سپاسگزاری

پژوهشگران این کار پژوهشی از تمامی حسابرسان در رده های مختلف سازمانی که با تکمیل پرسشنامه در انجام این تحقیق کمک کرده‌اند، کمال تشکر و قدرانی را دارند.

واژه نامه

1. Productivity	بهره وری
2. Flexibility	انعطاف پذیری
3. Efficiency	کارائی
4. Audit firm	موسسه حسابرسی
5. Effectiveness	اثربخشی
6. Ethical intelligence	هوش اخلاقی
7. Organizational virtue	فضیلت سازمانی
8. Solidarity	انسجام
9. Honesty	صداقت
10. Courage	شجاعت
11. Privacy	رازداری
12. Fulfillment of individual obligations	انجام تعهدات فردی
13. Responsibility	مسئولیت پذیری
14. Self control	خودکنترلی
15. Organizational performance	عملکرد سازمانی
16. Organizational optimism	خوش بینی سازمانی
17. Organizational trust	اعتماد سازمانی
18. Organizational empathy	همدردی سازمانی
19. Organizational solidarity	انسجام سازمانی
20. Organizational forgiveness	بخشش سازمانی

References

1. Feldner S, Berg K. (2014). How corporations manage industry and consumer expectations via the CSR report. Public Relations Journal; 8(3): 1-26.
2. Singh H, Motwani J, Kumar A. (2000). A review and analysis of the state-of-the-art research on productivity measurement. Industrial Management & Data System;100(5): 235-241.
3. Honari H, et al. (2015). The relationship between IT and MIS With Organizational Performance in PhysicalEducation Managers of the Education System. Organizational Behavior Management in Sport Studies; 7(3): 89-102. (In Persian) .
4. Moradi M, Afshareimani Y. (2017). The relationship between emotional intelligence, spiritual intelligence and auditor performance. The Financial Accounting and Auditing Researches; 35(3): 41-64. (In Persian).
5. Hajiha Z, Mola-Soltani J. (2016). The relationship between moral intelligence with the performance of external auditors. Ethics in Science and Technology; 11(1):105-116. (In Persian).
6. Borba M. (2005). The step-by-step plan to buildingmoral intelligence. USA: Jossey-BassPublication.
7. Barclay LA, Markel KS. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. Journal of Managerial Psycholog; 27(4): 330 – 346.
8. Namazi M, Rajabdoori H. (2019). Testing the " Sustainable Development Pattern of Accounting Professional Ethics" Via Confirmatory Factor Analysis. The Financial Accounting and Auditing Researches; 43(1): 1-25. (In Persian).
9. Yoshida Y, Sandall J. (2013). Occupational burnout and work factors in community and hospital midwives: A survey analysis. British Journal of Midwifery; 20(7): 327-329
10. Flite CA, Harman LB. (2013). Code of ethics: Principles for ethical leadership. Perspectives in Health Information Management; 10: 33-34.
11. Esmaeeli Tarzi Z, Beheshtifar M, Esmaeeli Tarzi H. (2013). The relationship between moral intelligence and trust-building. Ethics in Science and Technology; 8(1): 70-84. (In Persian).
12. Lennick D, Kiel F. (2011). Moral intelligence: enhancing business performance and leadership success in turbulent times. New York: Prentice Hall.
13. Mahdavikhou M, et al. (2014). The impact of moral intelligence on accountants' job performance. International Research Journal of Finance and Economics; 1(2): 1-10.
14. Lilius J, Worline M, Maitlis S, Kanov J, Dutton J, Frost P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. Organ Behave; 29: 199-218
15. Gowri A. (2007). On corporate virtue. Journal of Business Ethics; 70(4): 391–400.
16. Wright T, Goodstein J. (2007). Character is not dead in management research: A review of

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.24.1]

individual character and organizational-level virtue. Journal of Management; 33(6): 928-958
17. Manz CC ،Cameron KS. Manz KP, Marx RD, Neal J. (2008). The virtuous organization: insights from some of the world leading management thinkers. USA: World Scientific Publishing Company .
18. Nikpay E, Malekianmofrad M. (2016). The effect of moral leadership of school principals on the organizational virtue of teachers mediated by organizational trust and commitment. Journal of School Administration; 4(1):107-129
19. Chun R. (2005). Ethical character and virtue of organization: an empirical assessment and strategic implications. Journal of Business Ethics; 57(3): 269-284
20. Cameron KS, Bright D, Caza A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. American Behavioral Scientist; 47(6): 1-24.
21. Rahmanseresht H, habibibadrabadi M. (2012). Relation between virtue ethic and organizational health. Ethics in Science and Technology; 7(3) :14-21. (In Persian).
22. Royaee R, Yaghobnejad A, Azintar K. (2014). The relationship between professional skepticism and the professional judgment of independent auditors. The Financial Accounting and Auditing Researches. 22(3): 67-95. (In Persian).
23. Turner N, and Barling J. (2002). Transfornational leadership and moral reasoning. Journal of Appliad Psychology; 87(2): 31-34.
24. Rehman Toor SH, Ofori G. (2009). Ethical leadership: Examining the relationship with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture. Journal of Business Ethics; 90: 533-547.
25. Ghafourian SA, Arabshahi M, Ghyuor M, Porang A, Rajabzadeh M. (2019). Relationship between ethical intelligence and service quality: mediator role of organizational commitment. Ethics in Science and Technology; 13 (4) :86-94. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.24.1]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.24.1] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.24.1] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]