

رابطه اخلاق و سازه‌های جامعه‌شناختی با سرمایه‌فکری

دکتر محمد نمازی^{۱*}، دکتر علیرضا ممتازیان^۱، حسین رجب‌دُری^۲
 ۱. گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، ایران
 ۲. گروه حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران
 (تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۰۳، تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۱/۱۶)

چکیده

زمینه: اخلاق موضوع مورد نیاز تمام حرفه‌ها و شرکت‌ها است که وجود آن نقش موثری در تعالی هر حرفه و ارتقا ساختار شرکت‌ها دارد. سرمایه‌فکری نیز عامل اصلی ایجاد ارزش در شرکت‌ها است. بنابراین، بررسی رابطه بین این دو متغیر از اهمیت به سزایی برخوردار است. **روش:** این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آن را کل کارکنان شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تشکیل می‌دهد. نمونه برگزیده شامل ۹۴ نفر است که با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند. برای بررسی متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. همچنین، زمان مطالعه سال ۱۳۹۵ است. برای تحلیل یافته‌ها در قالب ۲ فرضیه اصلی و ۷ فرضیه فرعی، از روش معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار Smart PLS، استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد در بورس اوراق بهادار تهران، بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که به ترتیب شامل سرمایه‌انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه ساختاری است. بررسی نتایج مرتبط با اثر تعاملی سابقه کار، مدرک تحصیلی، جنسیت و سن نیز حاکی از آن است که این متغیرها رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری را به صورت مثبت تعدیل می‌کنند. همچنین، یافته‌ها نشان می‌دهند که بیشترین میزان اثر بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری به ترتیب مربوط به متغیرهای سن، سابقه، تحصیلات و جنسیت است.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که شرکت‌ها باید نسبت به تقویت سرمایه‌فکری در هر سه زمینه سرمایه-انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه ساختاری اقدام کنند تا افزون بر ارتقای اخلاق و جلب اعتماد عمومی، به افزایش ارزش شرکت نیز دسترسی یابند.

کلیدواژگان: اخلاق حرفه‌ای، سرمایه‌فکری، مدیران، ویژگی‌های اخلاقی حسابداری.

سرآغاز

صورتی که به اخلاق حرفه‌ای پایبند نباشند، از راه‌های نادرست متعدد می‌توانند منفعتی را کسب کنند که این سوءاستفاده‌ها در مجموع به ضرر نظام‌های اقتصادی است و فسادهای اقتصادی و اختلاس‌هایی که در تاریخ به ثبت رسیده است، زائیده این بی‌توجهی است. بنا بر این، برای افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای در جامعه باید برنامه‌ریزی‌های لازم صورت گیرد.

سرمایه‌فکری^۳ نیز به عنوان یک منبع مهم برای سازمان‌ها به منظور توسعه در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود (۳). سرمایه‌فکری عامل اصلی ایجاد ارزش در شرکت‌ها است و شرکت‌ها در حال حرکت به سمت خلق ارزش از طریق سرمایه‌فکری موجود در سازمان هستند.

اخلاق مجموعه‌ای از صفات فردی انسان بوده که به صورت اعمال و رفتار در افراد بروز ظاهری پیدا می‌کند (۱). درک مفهوم اخلاق به گونه کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی^۱ در جامعه و به تبع آن در سازمان‌ها است (۲). اخلاق موضوع مورد نیاز تمام حرفه‌ها است تا عموم افراد جامعه با اطمینان از پایداری آنان به اخلاق حرفه‌ای با اعتماد به اعضای آنان حرفه رجوع کرده و فعالیت‌های خود را به انجام برسانند. این حساسیت^۲ از نظر منطقی در جامعه برای حرفه حسابداری وجود دارد، اما زمانی که به ماهیت فعالیت‌های یک حسابدار مراجعه می‌شود، این موضوع اهمیت دوچندان می‌یابد، زیرا حسابداران به امور مالی مشغول هستند و در



کارکنان در انجام کار آنان حمایت می‌کند (۷). سرمایه‌ساختاری نیز تحت تاثیر انتخاب‌های اخلاقی مدیران سازمان‌ها است. اصول اخلاق حرفه‌ای بیان‌گر مساله‌ای محوری است که در آن مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به آن عمل نموده و توجه خود را معطوف به رعایت حریم خصوصی و اطلاعات و اسرار محرمانه کرده و عدالت^{۱۲} و انصاف را در مبادله‌های اجتماعی رعایت می‌کنند. افزون بر این، اصول اخلاق حرفه‌ای بر اعتماد و ارایه خدمات به جامعه در مبادلات اجتماعی تاکید دارد. از این‌رو، اصول اخلاق حرفه‌ای را می‌توان تحت عنوان چشم‌انداز و دورنمایی تصور کرد که متمرکز بر مبادله‌های اجتماعی است. اصول اخلاقی دارای اهمیت ویژه‌ای است، زیرا از این راه است که تا حد زیادی می‌توان مطمئن شد که کار صحیح در حال انجام بوده و فرایند منصفانه و ملاحظه درست وقایع صورت می‌گیرد. افزون بر آن، حفظ اعتبار و شهرت یک شرکت و اعتبار حرفه‌ای و پیروی از قواعد و مقررات را می‌توان جزو وظایف مدیریتی دانست. با این تفسیرها، می‌توان بیان نمود که سرمایه‌ساختاری تحت تاثیر اصول اخلاقی است، زیرا تمرکز درونی بر رشد و ارتقای سیستم یکپارچه‌سازی اجتماعی در راستای ارزش‌آفرینی در شرکت‌ها است (۱۰).

سرمایه ارتباطی نیز شامل همه روابطی است که در سازمان با هر فرد یا سازمان دیگری وجود دارد. این افراد و سازمان‌ها می‌توانند شامل مشتریان، واسطه‌ها، کارکنان، تامین‌کنندگان، مقام‌های قانونی، جوامع، اعتباردهندگان و سرمایه‌گذاران باشند (۱۳). این ارزش در وفاداری مشتریان به شرکت و یا محصولات نیز نمایان‌گر می‌شود (۷). این بخش از سرمایه‌فکری به‌عنوان پل و سازمان‌دهنده عملیات تلقی می‌شود و عاملی تعیین‌کننده در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازار است. این سرمایه، شامل استحکام و وفاداری مناسبات و روابط مشتری است (۱۴). سرمایه‌ارتباطی نیز تحت تاثیر گزینه‌ها و انتخاب‌های اخلاقی مدیران و کارکنان است. مدیران و کارکنان به واسطه اصول اخلاقی، بر این مساله تاکید می‌ورزند که کار روزمره به شیوه‌ای اثربخش و بر اساس هنجارهای شرکتی صورت گیرد. از این‌رو، مدیران و کارکنانی که تصمیم‌گیری‌های خود را مبتنی بر اصول اخلاقی قرار می‌دهند، به کارکنان یا اشخاص ثالث آسیبی وارد نمی‌کنند. امروزه شرکت‌ها به اهمیت رویکردهای مشتری‌مدار^{۱۳} جهت جذب و حفظ آن‌ها اذعان داشته‌اند. از این‌رو، اصول اخلاق حرفه‌ای موجب حفظ و مصونیت افراد و شرکت‌ها خواهد شد. بنابراین مدیران و کارکنانی که مواضع خود را مبتنی بر اصول اخلاق حرفه‌ای قرار می‌دهند، اهمیت بیشتری را برای رعایت انصاف و عدالت در مبادلات اجتماعی با ذینفع‌هایی از قبیل ارباب رجوع‌ها و همچنین کل جامعه در دستور کار قرار داده و در عین حال تعهد می‌دهند که قوانین و آیین‌نامه‌های اخلاقی حرفه همواره تبعیت گردیده و رعایت خواهند شد. با وجود این، بر اساس ویژگی‌های اعتماد، انصاف، عدالت و اعتمادورزی^{۱۴} در مبادلات اجتماعی، روابطی درازمدت شکل خواهند گرفت که به‌دنبال آن‌ها درآمدها و چشم‌اندازهای بلندمدت شکل گرفته و موجب پدیدار شدن سرمایه‌ارتباطی خواهد شد. در نتیجه، سرمایه‌ارتباطی نیز تحت تاثیر اصول اخلاق حرفه‌ای است، زیرا عمده

در حقیقت، دیدگاه گذشته مدیران در مورد ایجاد ارزش شرکت توسط دارایی‌های فیزیکی^۴ تغییر پیدا کرده است (۴). به دلیل گستردگی مفهوم سرمایه فکری، پژوهشگرانی که در این حیطه کار کرده‌اند، هر کدام طبقه‌بندی خاص خود را ارایه کرده‌اند. متداول‌ترین طبقه‌بندی ارایه شده، در سه حوزه زیر است (۵):

سرمایه انسانی^۵ در حوزه شایستگی فردی،

سرمایه‌ساختاری^۶ در حوزه ساختار داخلی، و

سرمایه‌ارتباطی^۷ در حوزه ساختار خارجی.

سرمایه انسانی، مبنای سرمایه‌فکری است و موجودی دانش افراد یک سازمان را نشان می‌دهد (۶). سرمایه انسانی، توانایی انسانی برای حل مسائل است. در واقع سرمایه انسانی دانش، مهارت و تجربه‌ای است که کارکنان در پایان روز کاری هنگام خروج از سازمان با خود می‌برند (۷). همچنین کارکنان، سرمایه انسانی را از طریق شایستگی، نگرش^۸ و چالاکی فکری ایجاد می‌کنند (۸). به گونه کلی، می‌توان گفت که مهم‌ترین جزء سرمایه فکری، سرمایه انسانی است و دو سرمایه دیگر تابعی از این متغیر هستند. در واقع بدون سرمایه انسانی، امکان رشد و توسعه آن‌ها محدود است (۹). سرمایه انسانی، تحت تاثیر انتخاب‌های اخلاقی مدیران و کارکنان است. مدیرانی که از اصول اخلاق بهره می‌برند، دارای نوعی توجه و تمرکز به درون سازمان هستند که طی آن مدیران بر سازمان و هنجارهای آن تاکید دارند. افزون بر آن، جهانی‌سازی^۹ بسیاری از شرکت‌ها را مجبور به تنوع‌بخشی^{۱۰} خدمات نموده است تا بتوانند در بازار رقابت، پایدار بمانند. بدین ترتیب، اهمیت وظایف مدیریتی بیش از پیش نمایان می‌شود. این خدمات نوین، منتهی به رویکردی جدی‌تر به سمت مشتری‌مداری در راستای برآورده ساختن تقاضاها، مطالبات و توقعات مشتری می‌شود. بنابراین، آن گروه از مدیران و کارکنان که انتخاب‌های خود را مبتنی بر اصول اخلاقی قرار می‌دهند، بر توسعه و ارتقا دانش و آگاهی کارکنان و محیط کارآفرینی تاکید دارند تا از این طریق بتوانند توقع‌های اشخاص ثالث و ارباب رجوع‌ها و ذینفع‌ها را برآورده سازند. افزون بر این، مدیران و کارکنانی که اصول اخلاقی خود را بر مبنای اخلاق بنا می‌کنند، اعتبار و شهرت شرکت و همچنین حرفه خود را حفظ نموده و از کارکنانی که مشغول به کار هستند اثربخشی و کارآمدی بیشتری را می‌طلبند. بنابراین، سرمایه انسانی تحت تاثیر اصول اخلاقی است، زیرا توجه و تمرکز درونی آن معطوف به پرورش و ارتقا دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های کارکنان است (۱۰).

سرمایه‌ساختاری، ابزاری است که برای تقسیم و انتقال دانش به کار می‌رود و در برگیرنده سرمایه‌های سازمانی مانند نوآوری، فرایندها و فرهنگ سازمانی و نیز سرمایه‌نوسازی و توسعه، مانند حقوق ثبت محصولات و تلاش‌های آموزشی است (۱۱). همچنین، سرمایه‌ساختاری شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان است که در برگیرنده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی^{۱۱}، دستورالعمل‌های اجرایی فرایندها، استراتژی‌ها، برنامه‌های اجرایی و به‌طور کلی هرآنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی آن باشد، است (۱۲). به گونه خلاصه، سرمایه‌ساختاری هر چیزی در سازمان است که از سرمایه‌فکری

توجه‌های بیرونی آن معطوف به حفظ و رعایت عدالت و انصاف در مبادلات اجتماعی و تضمین این مساله است که قوانین و همچنین آیین‌نامه‌های حرفه‌ای رعایت گردند (۱۰).

در ایران، تاکنون در زمینه رابطه اخلاق حرفه‌ای با سرمایه‌فکری کارکنان شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، مطالعه‌ای صورت نگرفته و پژوهش‌های انجام شده در زمینه‌های مختلف رابطه سرمایه‌فکری با عملکرد مالی شرکت‌ها بوده است. برای نمونه، برخی صاحب‌نظران به این نتیجه رسیده‌اند که بین سرمایه مالی و عملکرد مالی^{۱۵} جاری و آتی شرکت‌ها، هم در سطح صنایع و هم در سطح تمام شرکت‌ها، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۷). برخی دیگر که به بررسی تجربی رابطه سرمایه‌فکری با خطر ورشکستگی پرداخته‌اند گزارش می‌دهند که رابطه منفی معناداری بین سرمایه‌فکری و ریسک ورشکستگی شرکت‌ها وجود دارد. همچنین اجزای سرمایه‌فکری در مدل پالیک بر ریسک ورشکستگی به‌گونه‌ای منفی تاثیر گذارند (۱۵). دیگر پژوهشگران نیز دریافته‌اند که سرمایه‌انسانی و ساختاری، هریک به طور مستقیم بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد و از سوی دیگر، این اجزا به‌گونه غیرمستقیم با نقش میانجی‌گری سرمایه‌فرهنگی و مدیریت، بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارند (۱۶).

پژوهش‌های انجام شده در زمینه اخلاق حرفه‌ای حسابداران ایران در سال‌های اخیر نیز نشان می‌دهد که پژوهشگران مختلف بیشتر به بررسی تعریف اخلاق، ارایه نظریه‌های فلسفی، تعیین روابط بین متغیرهای مهم اخلاقی و معرفی الگوی اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند. به عنوان نمونه، مطالعه‌ای نشان داده است که برآیندهای تصمیم، بر قضاوت اخلاقی حسابرسان دارای سرمایه‌فکری بالا، تاثیر داشته است. (۱۷). در پژوهش دیگری با استفاده از تحلیل محتوا و مطالعه ۵۶۹ مقاله و پایان‌نامه اخلاق حسابداری منتشر شده در سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۹۴، الگویی متشکل از ۴ مولفه سازه فردی، سازه اجتماعی، سازه اقتصادی-سازمانی و سازه زیست‌محیطی، تحت عنوان "الگوی توسعه پایدار اخلاق حرفه‌ای حسابداری" ارایه شده و اولویت آن‌ها نیز با استفاده از تکنیک دلفی و کسب نظر از متخصصان اخلاق حرفه‌ای حسابداری مشخص شده است (۱۸). در مطالعه‌ای دیگر، رابطه مثبت و معناداری بین سطح اخلاق حرفه‌ای مدیران شرکت و سطح افشای اطلاعات مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت گزارش شده است (۱۹).

یافته‌های پژوهشگران خارجی نیز نشان می‌دهد که دیدگاه اخلاقی افراد بر تصمیم‌های آن‌ها و نحوه انجام وظایفی که به آن‌ها محول می‌شود، اثر می‌گذارد (۲۰). دیگر محققین نیز به این نتیجه رسیده‌اند که سرمایه‌فکری تاثیر مثبتی بر عملکرد اقتصادی و مالی دارد، اما این رابطه تنها برای صنایع با تکنولوژی بالا معنادار است (۲۱). صاحب‌نظران دیگری نیز در پژوهش خود به بررسی رابطه اصول اخلاقی و سرمایه‌فکری پرداخته و دریافته‌اند که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق و سرمایه‌فکری وجود دارد (۲۲). پژوهشگران دیگری نیز که به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری ۶۴ حسابرس کشور سوئد پرداخته‌اند، نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌

فکری وجود دارد (۱۰). دیگر یافته‌ها نیز نشان داد که حسابرسان در موسسه‌های برخوردار از فرهنگ‌های اخلاقی قوی‌تر، تصمیم‌های واقعی-تری را از لحاظ عدم پذیرش مواضع و جایگاه‌های ترجیحی حسابداری در میان مراجعین در مقایسه با آنچه که حسابرسان در موسسه‌های حسابرسی با فرهنگ‌های اخلاقی ضعیف‌تر انجام می‌دهند، اتخاذ می‌کنند (۲۳).

با وجودی که اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری از موضوع‌های مهم در سازمان محسوب می‌شوند، تاکنون رابطه این دو سازه مهم و نقش همزمان آن‌ها در تعالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، مورد بررسی قرار نگرفته است، بنابراین مشخص نیست که چه رابطه‌ای بین آن‌ها وجود دارد؟ و اخلاق حرفه‌ای چه رابطه‌ای با هر یک از سازه‌های سرمایه‌فکری دارد؟ همچنین اثر سازه‌های گوناگون جامعه-شناختی از قبیل سن، جنسیت، سابقه کار و تحصیلات در رابطه بین سرمایه‌فکری و اخلاق حرفه‌ای چیست؟

روش

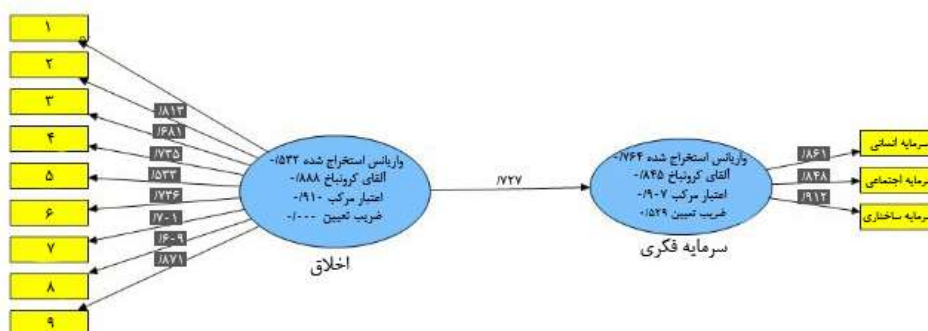
پژوهش حاضر، از لحاظ هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی بوده و با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شده است. همچنین، روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه، ترکیبی از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعه پژوهش حاضر را کل کارکنان شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تشکیل می‌دهند. نمونه پژوهش شامل ۹۶ نفر از کارکنان رده‌های مختلف شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار است که به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند. بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیز نشان داد که پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌های مورد مطالعه ۷۶ نفر مرد و ۱۸ نفر زن بوده‌اند که ۸۰ درصد را مردان و ۲۰ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. از پاسخ‌دهندگان ۱۲ نفر دارای مدرک دکتری، ۴۳ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳۹ نفر دارای مدرک کارشناسی بوده‌اند. همچنین رشته‌ها و گرایش‌های مختلف تحصیلی آنان علوم انسانی، فنی مهندسی و علوم تجربی است. میانگین سن پاسخ‌دهندگان ۳۷/۹۸ با انحراف معیار ۸/۶۲ و میانگین سابقه کار پاسخ‌دهندگان ۱۱/۹۴ سال با انحراف معیار ۸/۴۸ است. بنابراین، پاسخ‌دهندگان صلاحیت حرفه‌ای لازم برای پاسخ به پرسشنامه این مطالعه را داشتند. برای سنجش متغیرهای پژوهش (اخلاق حرفه‌ای، سرمایه‌فکری و ویژگی‌های جامعه‌شناختی) نیز از پرسشنامه استاندارد استفاده شد (۱۰ و ۲۴). در پرسشنامه‌های ذکر شده نیز از طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای استفاده شد. استفاده از پرسشنامه‌ها پس از تأیید استادان دانشگاه و صاحب‌نظران مختلف، صورت گرفت و اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها تایید شد. جمع‌آوری پاسخ‌ها به شیوه مجازی صورت گرفت. ابتدا، با مراجعه به سایت تک‌تک شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، آدرس‌های رایانامه‌های موجود در سایت شرکت‌ها، برای اعضای هیئت‌مدیره، مدیرعامل، سایر مدیران و کارکنان شرکت، آرشو و بانک اطلاعاتی ایجاد شد، سپس بعد از طراحی پرسشنامه در محیط فرم‌نگار گوگل، دعوت‌نامه تکمیل و



حوزه‌های مختلف علمی به این دلیل است که این شیوه در مواجهه با روابط چندگانه هم‌زمان، روش مستقیمی به‌دست می‌دهد که دارای کارایی آماری نیز است. همچنین، توانایی این شیوه در ارزیابی روابط به‌گونه چندجانبه سبب شده که پژوهش از تحلیل اکتشافی به تحلیل تاییدی انتقال یابد. این انتقال به نوبه خود سبب می‌شود تا نگرش منظم‌تر و کلی‌تر از مسایل پدیدار شود (۲۶).

یافته‌ها

نگاره ۱ یافته‌های مربوط به آزمون رابطه اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری را نشان می‌دهد.

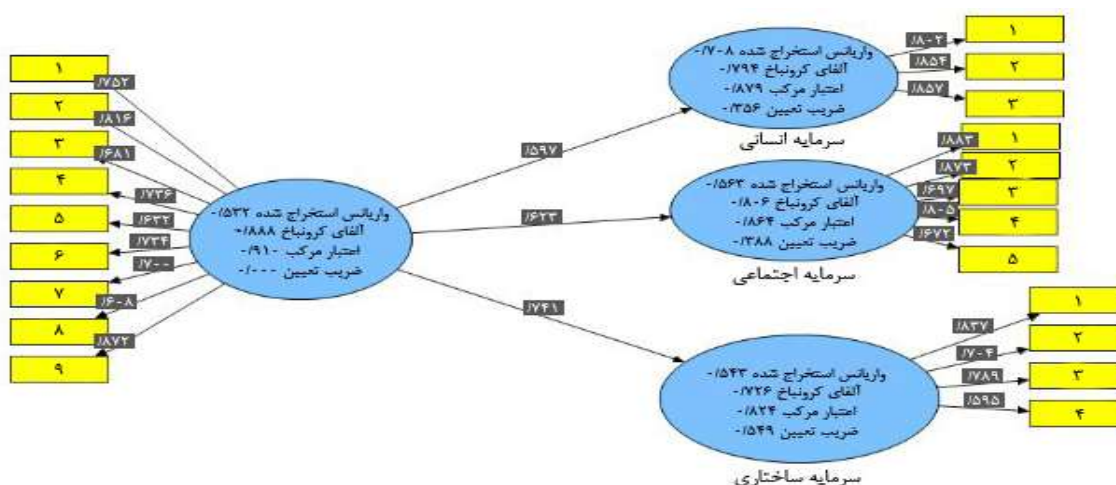


نگاره ۱: یافته‌های آزمون رابطه اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری

نشان‌دهنده اعتبار ترکیبی مناسب این متغیرها است (این شاخص باید مقداری بیش از ۰/۵ داشته باشد). شاخص آلفای کرونباخ ارایه شده نیز که نشان‌دهنده پایایی معیارهای متغیر وابسته است، با نمایش اعداد بالای ۰/۷ برای تمامی معیارها (۰/۸۸۸ و ۰/۹۰۷)، بیانگر پایایی مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است (۲۵).

نگاره ۲ یافته‌های آزمون رابطه اخلاق حرفه‌ای و اجزای سرمایه‌فکری را نشان می‌دهد.

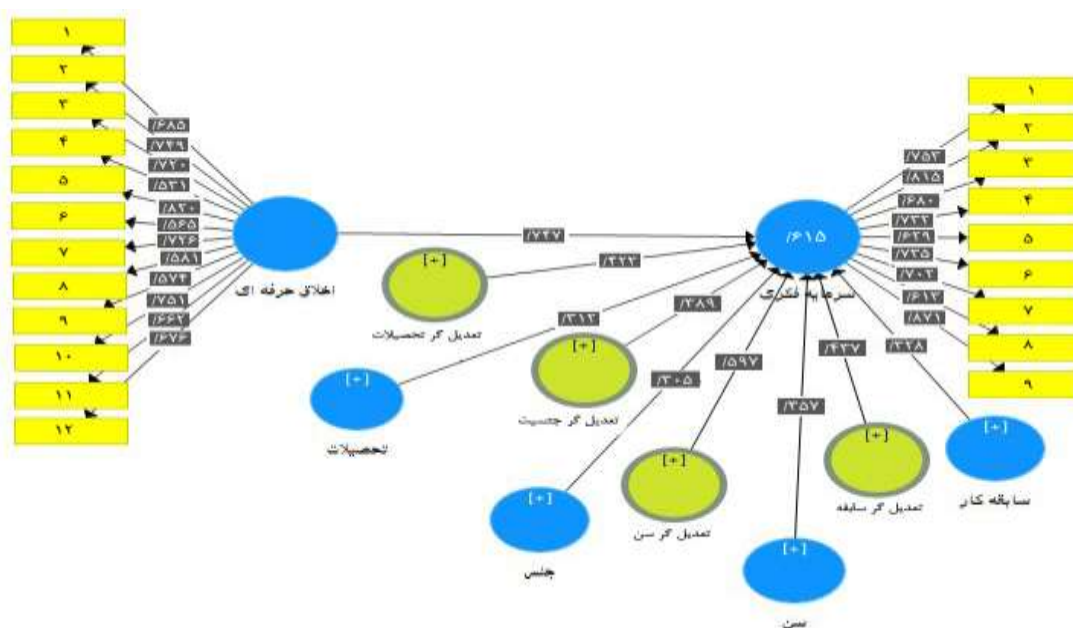
با توجه به یافته‌های نگاره ۱، مقدار ضریب تعیین متغیر وابسته الگو برابر با ۰/۵۲۹ است. بنابراین، متغیر مستقل پژوهش (اخلاق حرفه‌ای) می‌تواند ۵۲/۹ درصد از تغییرهای متغیر سرمایه‌فکری را پیش‌بینی کند. شاخص واریانس استخراج شده نیز برابر با ۰/۵۳۲ و ۰/۷۶۴ بوده و بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است (این شاخص باید مقداری بیش از ۰/۵ داشته باشد). همچنین، شاخص قابلیت اعتبار مرکب سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش نیز برابر با ۰/۹۱۰ و ۰/۹۰۷ است که



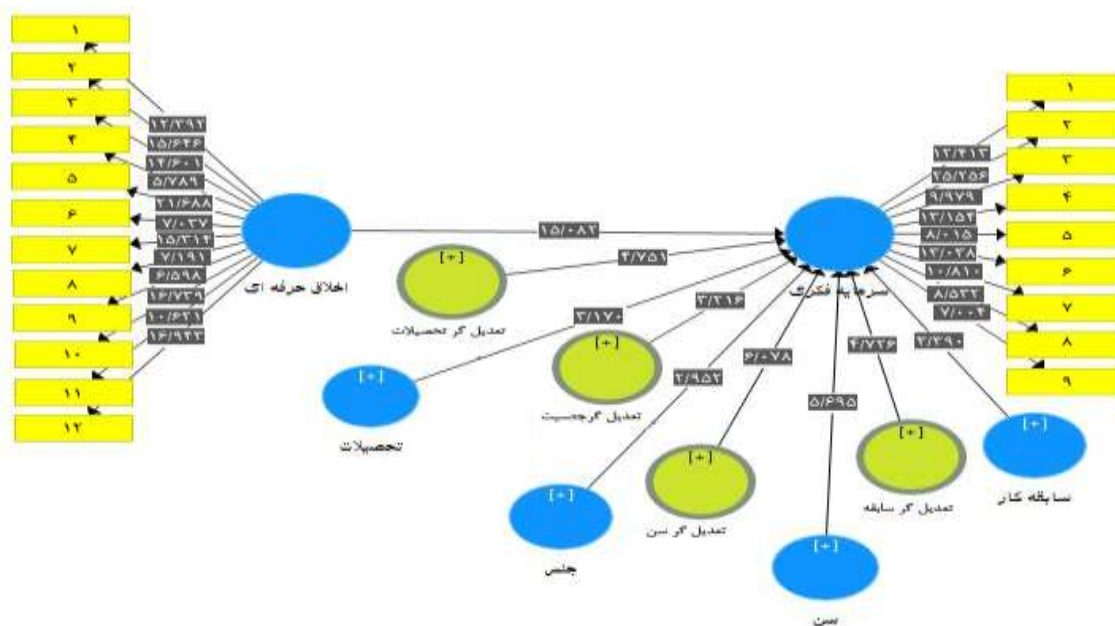
نگاره ۲: یافته‌های آزمون رابطه اخلاق حرفه‌ای و اجزای سرمایه‌فکری

نشان می‌دهد، با توجه به اینکه بالاتر از ۰/۷ است، بیانگر پایداری مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است. برای آزمون اثر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای سرمایه‌فکری نیز از روش معادلات ساختاری استفاده شد. در الگوی کلی ترسیم شده در نگاره ۳، هریک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان و مدل مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شد. برای سنجش معناداری روابط، آماره t به کار گرفته شد که در نگاره ۴ ارایه شده است.

یافته‌های بالا بیان می‌دارند که مقدار ضریب تعیین الگوی پژوهش در آزمون رابطه اخلاق حرفه‌ای و اجزای سرمایه‌فکری به ترتیب برابر با ۰/۳۵۶، ۰/۳۸۸ و ۰/۵۴۹ است. بنابراین، متغیر مستقل پژوهش (اخلاق حرفه‌ای) می‌تواند ۳۵/۶٪، ۳۸/۸٪ و ۵۴/۹٪ درصد از متغیرهای وابسته (سرمایه‌انسانی، سرمایه‌اجتماعی و سرمایه‌ساختاری) را پیش‌بینی کند. شاخص واریانس استخراج شده نیز، با توجه به اینکه بالاتر از ۰/۵ است، بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است. همچنین، شاخص قابلیت اعتبار مرکب سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش نیز با توجه به بالاتر از ۰/۵ بودن، بیانگر اعتبار ترکیبی مناسب این متغیرها است (۲۵). شاخص آلفای کرونباخ نیز که پایداری معیارهای متغیر وابسته را



نگاره ۳: آزمون اثر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای سرمایه‌فکری



نگاره ۴: آماره نتیجه آزمون آماری اثر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای سرمایه‌فکری



رعایت عدالت و انصاف در مبادلات اجتماعی و تضمین این مساله است که قوانین و همچنین، آیین‌نامه‌های حرفه‌ای رعایت شوند. بررسی یافته‌های مرتبط با اثر تعاملی سن، سابقه کار، مدرک تحصیلی و جنسیت نیز حاکی از آن است که رابطه این متغیرها معنادار بوده و رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری به ترتیب به میزان $0/437$ ، $0/433$ و $0/389$ به صورت مثبت تعدیل می‌شود. نتیجه کلی مطالعه نیز این مطلب است که اخلاق حرفه‌ای رابطه بااهمیتی بر سرمایه‌فکری دارد و این رابطه، با در نظر گرفتن سازه‌های کلیدی جمعیت‌شناختی تغییر با اهمیتی پیدا می‌کند که بیشترین اثر آن مربوط به متغیر تعدیلگر سن است. دلیل این مطلب می‌تواند این باشد که سن تا حدود زیادی در برگیرنده سابقه و تحصیلات است و همبستگی نزدیکی بین این متغیرها وجود دارد. این بخش از یافته‌ها نیز که موید تاثیر متغیرهای تعدیلگر است با یافته‌های (۳۱ و ۳۲) همسو است.

با توجه به یافته‌های پژوهش، به سازمان‌های مسئول حسابداری توصیه می‌شود نسبت به ارایه کدهای اخلاقی و نظری و همچنین اقدام‌های عملی جهت پیاده‌سازی آن‌ها اهتمام جدی نمایند تا ضمن ارتقای اخلاق حرفه‌ای در سازمان و جامعه، زمینه بهره‌وری سازمان‌ها را نیز فراهم سازند. همچنین، با توجه به اینکه تاکنون پژوهش‌های زیادی جهت بررسی رابطه بین پایبندی به اخلاق حرفه‌ای و راهبردهای مالی و شرکتی در کسب بازدهی و مقبولیت اجتماعی شرکت‌ها صورت نگرفته است، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده به این موضوع بیشتر توجه شده تا بتوان با بررسی رابطه اخلاق در مدیریت شرکت‌ها، افزون بر متمایل شدن شرکت‌ها به اخلاقی بودن، روند استانداردگذاری و تصویب قانون در این زمینه را با سرعت و سهولت بیشتری دنبال کرد. پژوهش حاضر نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه است. برای نمونه، استفاده از ابزار پرسشنامه دارای محدودیت‌های ذاتی مانند عدم وجود یکنواختی در پاسخ‌ها، عدم کنترل پژوهشگر نسبت به پاسخ‌ها و محافظه‌کاری بعضی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌گویی به سوال‌های پرسشنامه است.

نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت سرمایه‌فکری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و قلمداد شدن آن به عنوان یک دارایی نامشهود مهم، یکی از راه‌های تقویت سرمایه‌فکری، افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای در این شرکت‌ها است. از این‌رو، داشتن برنامه‌های منسجم جهت گسترش اخلاق حرفه‌ای و پایبندی به آن در سازمان‌ها ضروری است. در نتیجه، باید به این مهم در زمینه افزایش بهره‌وری سرمایه‌فکری توجه کرد و با کنترل اجزای مختلف سرمایه‌فکری در سازمان، کیفیت کاری نیروی انسانی و همچنین، منابع مادی شرکت‌ها را بهبود بخشید.

نگاره ۳ نشان می‌دهد که قدرت تاثیر متغیر سن بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری برابر با $0/597$ است که مقدار قابل قبولی است. آماره آزمون نیز بر اساس نگاره ۴، برابر با $6/078$ است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می‌دهد که همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان 95% ، سن بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری تاثیر معناداری دارد. در بخش سابقه افراد نیز قدرت تاثیر آن $0/437$ بوده و آماره آزمون نیز به میزان $4/726$ و بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. افزون بر آن، تاثیر تحصیلات بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری نیز برابر با $0/423$ بوده و آماره آزمون نیز $4/751$ است. بنابراین، تاثیر متغیر تحصیلات بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری در سطح 95% درصد نیز تایید می‌شود. همچنین متغیر جنسیت نیز بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری تاثیری برابر با $0/389$ دارد. آماره آزمون برابر با $3/216$ است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده در سطح 95% درصد معنادار است. یافته‌ها نشان می‌دهند که بیشترین میزان تاثیر بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری به ترتیب مربوط به متغیرهای سن، سابقه، تحصیلات و جنسیت است.

بحث

یافته‌های پژوهش بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری به میزان $52/9\%$ است. همچنین، رابطه اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه‌انسانی، اجتماعی و ساختاری به صورت مثبت و معنادار به ترتیب $0/356$ ، $0/388$ و $0/549$ است که یافته‌های فرضیه‌های پژوهش در بحث رابطه اخلاق حرفه‌ای و سازه‌های سرمایه‌فکری، در بخش‌های رابطه اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌انسانی با پژوهش‌های (۱۰ و ۲۲ و ۲۷ و ۲۸)، در زمینه رابطه اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی با پژوهش‌های (۱۰ و ۲۲ و ۲۹) و در مورد رابطه اخلاق حرفه‌ای و سرمایه ساختاری با نتایج پژوهش‌های (۱۰ و ۲۲ و ۲۸ و ۳۰) همسویی دارد. همچنین، رابطه اخلاق با سرمایه ساختاری از تمام زیر مجموعه‌های سرمایه‌فکری بیشتر است. در زمینه رابطه بین اخلاق و سرمایه‌انسانی می‌توان دریافت که مدیران و کارکنان پایبند به اصول اخلاقی، اعتبار و شهرت شرکت و حرفه خود را حفظ نموده و از کارکنانی که مشغول به کار هستند، اثربخشی و کارآمدی بیشتری را می‌طلبند. بنابراین، سرمایه‌انسانی تحت تاثیر اصول اخلاقی است، زیرا توجه و تمرکز درونی آن معطوف به پرورش و ارتقا دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های کارکنان است. رابطه مثبت بین اخلاق و سرمایه ساختاری نیز قابل پیش‌بینی است، زیرا تمرکز درونی این سازه بر رشد و ارتقای سیستم یکپارچه‌سازی اجتماعی در راستای ارزش‌آفرینی در شرکت‌ها است. در رابطه با اخلاق و سرمایه-ارتباطی نیز می‌توان دریافت که این متغیر نیز تحت تاثیر اصول اخلاق حرفه‌ای است، زیرا عمده توجه‌های بیرونی آن معطوف به حفظ و

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش، با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده و سایر اصل‌های اخلاقی علمی مانند رازداری و محرمانه بودن اطلاعات شرکت-کنندگان نیز رعایت شده است.

واژه نامه

1. Ethical System	نظام اخلاقی
2. Sensitivity	حساسیت
3. Intellectual Capital	سرمایه‌فکری
4. Physical Assets	دارایی‌های فیزیکی
5. Human capital	سرمایه انسانی
6. Structural Capital	سرمایه ساختاری
7. Communication Capital	سرمایه ارتباطی
8. Attitude	نگرش
9. Globalization	جهانی‌سازی
10. Diversity	تنوع بخشی
11. Organizational Charts	نمودارهای سازمانی
12. Justice	عدالت
13. Customer Oriented	مشتری‌مدار
14. Trusting	اعتماد ورزی
15. Financial performance	عملکرد مالی

References

1. Tavalayi R. (2009). Factors affecting the ethical behavior of employees in the organization. Human Development Police; 6 (25): 45-64. (In Persian)
2. Conaock M, Johns L. (1998). Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis. The TQM Magazine; 10 (4): 26-31.
3. Schiuma G, Lerro A. (2008). Intellectual capital and company's performance improvement. Measurement Business Excellence; 12 (2): 3-9.
4. Maditinos D, Chatzoudes D, Tsairidis Ch, Theriou T. (2011). The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance. Journal of Intellectual Capital; 12 (1): 132-151.
5. Sveiby K. (1997). The new organizational wealth: managing and measuring knowledge based assets. San Francisco, CA: Berrett Koehle.
6. Bontis N, Crossan M, Hulland J. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. Journal of Management Studies; 39 (4): 437-469.
7. Namazi M, Ebrahimi Sh. (2011). Empirical study of the role of intellectual capital components in the evaluation of financial operations of companies accepted in Tehran stock exchange. Accounting Advances; 3 (2): 163-197. (In Persian)
8. Roos G, Roos J. (1997). Measuring your company's intellectual performance. Long Range Planning; 30 (3): 413-426.
9. Chang S, Chen S, Ho Lai J. (2008). The wealth effect of Japanese-us strategic alliances. Financial Management; 37 (2): 271-301.
10. Schultz O, Tran D. (2015). Business ethics and the influence on the development of intellectual capital: a study of the auditing profession. [MA. Thesis]. USA: Kristianstad University.
11. Edvinsson L, Sullivan P. (1996). Developing a model for managing intellectual capital. European Management Journal; 14 (4): 356-65.
12. Marr B, Gray D, Neely A. (2003). Why do firms measure their intellectual capital? Journal of Intellectual Capital; 4 (4): 441-464
13. Dastgir M, Mohammadi K. (2009). Intellectual capital is the never-ending treasure of the organization. Tadbir Monthly; 214: 28-34. (In Persian)
14. Edvinsson L, Malone M. (1997). Intellectual capital: realizing your company's true value by finding its hidden brainpower hardcover. New York: Harper Business.
15. Namazi M, Ghadiriyan-Anani M. (2014). Investigation of the relationship between bankruptcy risk, intellectual capital and its components for the companies listed in Tehran stock exchange. Empirical Researches of Accounting; 3 (11): 115- 141. (In Persian)
16. Allameh M, Shaykh Abu Musaudi A. (2015). The effect of intellectual capital, with the mediating role of knowledge management and cultural capital on organizational performance from the perspective of the bsc (case study: Isfahan gas company). Management Accounting; 8 (24): 73-87.
17. Razavizadeh N, Nonahalnahr A. (2016). The impact of intellectual capital and environment consequences on auditors' ethical behavior. Ethics in Science and Technology; 11 (2): 123- 135. (In Persian)
18. Namazi M, Rajabdorri H, Rostameymandi A. (2017). Codifying sustainable development pattern of accounting professional ethics. Ethics in Science and Technology; (Accepted and Waiting to Publication). (In Persian)
19. Rahmani H, Rajabdorri H, Rasooli A. (2017). Survey the relationship between managers' professional ethics and information disclosure of companies' social responsibility. Ethics in Science and Technology; (Accepted and Waiting to Publication). (In Persian)
20. Greenfield A. (2008). The effect of ethical orientation and professional commitment on earnings management behavior. Journal of Business Ethics; 83: 419-434.
21. Zeghal D, Maaloul A. (2010). Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance. Journal of Intellectual Capital; 11 (1): 39-60.



- human resource management. *Ethics in Science and Technology*; 9 (1): 1- 11.
28. Yann Su H. (2014). Business ethics and the development of intellectual capital. *Journal of Business Ethics*; 1 (119): 87-98.
29. Valikhani M, Ansari M, Sepiani M. (2011). Investigating the ethical intelligence of managers and its impact on social capital of an organization (case study: managers of public banks in Isfahan). *Social Sciences Journal*; 6 (18): 172- 197.
30. Beikzad J, Abdolahpoor S, Esgandari K. (2012). Effects of professional ethics on development of intellectual capital at agriculture bank. *International Business Research*; 5 (11): 95- 104.
31. Sheng Lin L, Huang L, Du P, Lin T. (2012). Human capital disclosure and organizational performance. *Journal of Management History*; 50 (10): 1790-1799.
32. Han Y, Li D. (2015). Effects of intellectual capital on innovative performance: The role of knowledge-based dynamic capability. *Management Decision*; 53 (1): 40- 56.
22. Hwan-Yann S. (2014). Business ethics and the development of intellectual capital. *Journal of Business Ethics*; 119: 87-98.
23. Svanberg J, Öhman P. (2016). Does ethical culture in audit firms support auditor objectivity? *Accounting in Europe*; 13 (1): 65-79.
24. Youndt M, Snell S. (2004). Human resource configurations intellectual capital, and organizational performance. *Managerial Issues*; 16 (3): 337–360.
25. Amani J, Khezri Azar H, Mahmoodi H. (2012). Introducing structural equation modeling by minimum squares -pls-pm- and its application in behavioral research. *Psychological Knowledge*; 1: 41-55. (In Persian)
26. Hair J, Sarstedt M, Ringle C, Mena J. (2012). An assessment of the use if partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*; 40 (3): 414-433.
27. Saneie M, Yari M. (2014). Analysis the component of professional ethics of managers in the field of