

هوش هیجانی و جهت گیری اخلاقی در دانشجویان حسابداری

کوروش عیسی خانی خانسری^۱، دکتر سینا خردیار^{۱*}، دکتر بهمن بنی مهد^۲

۱. گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران.

۲. گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱/۱۵، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۳/۱۷)

چکیده

زمینه: هوش هیجانی یکی از مهمترین عامل تعیین کننده میزان موفقیت حرفه ای و شخصی در زندگی است. در حالی که تصمیم گیری اخلاقی معیاری برای اطمینان از قضاوت می باشد. از این رو، هدف از این پژوهش؛ مطالعه ارتباط میان هوش هیجانی با جهت گیری اخلاقی با دو رویکرد ایده آل گرایی و نسبی گرایی است.

روش: روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش دانشجویان تحصیلات تکمیلی حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی است. از این جامعه آماری، نمونه ای به تعداد ۳۸۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب شده اند. ابزار مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه استاندارد می باشد. در پژوهش حاضر داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار لیزرل بر اساس رویکرد حداکثر راست نمایی مورد تحلیل قرار گرفت. برای اندازه گیری پایایی ابزار پژوهش از معیار پایایی ترکیبی و هم چنین برای اندازه گیری روایی همگرا از روش تحلیل عاملی تأییدی و برای آزمون فرضیه های پژوهش نیز از روش مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شده است.

یافته: نتایج نشان می دهد که هوش هیجانی با ایده آل گرایی رابطه مثبت دارد. اما هوش هیجانی با نسبی گرایی رابطه ای معنی دار ندارد. **نتیجه گیری:** دانشجویانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، ایده آل گرایی در آن ها بیشتر از نسبی گرایی می باشد. به عبارت دیگر، توانایی در شناخت دقیق و کنترل هیجان ها می تواند موجب تقویت اخلاق در دانشجویان حسابداری گردد.

کلیدواژه‌گان: هوش هیجانی، جهت گیری اخلاقی، ایده آل گرایی، نسبی گرایی، دانشجویان حسابداری

سر آغاز

هوش هیجانی^۱ به توانایی درک دیگران و برقراری ارتباط عاقلانه با دیگران گفته می شود و شامل یک سری از مهارت ها نظیر دریافت اطلاعات، جمع آوری اطلاعات و مدیریت احساسات فرد و دیگران است. مطالعات نشان داده اند که هوش هیجانی متغیر مهمی در تصمیم گیری های اخلاقی است (۱). این مطالعات بر این نکته اشاره دارند که افراد با هوش هیجانی بالا احتمالاً کمتر درگیر رفتارهای غیر اخلاقی می شوند (۲). دارا بودن هوش هیجانی یکی از ویژگی های مورد نیاز برای حسابداران است. این ویژگی به حسابداران کمک می کند تا بتوانند کار خود را در زمینه رهبری، روابط با مشتریان و تصمیم گیری به شیوه ای بهتر انجام دهند (۳). این موضوع تا آنجا اهمیت دارد که مؤسسات بزرگ حسابداری در جذب و بکارگیری حسابرسان با هوش هیجانی مناسب تأکید دارند (۴). هوش هیجانی محرک رفتارهای اخلاقی افراد است. درک هوش هیجانی دانشجویان می تواند به قانون گذاران در حوزه آموزش حسابداری در برنامه ریزی درست به منظور آموزش و

ارتقاء این هوش برای بهبود رفتارهای اخلاقی دانشجویان رشته حسابداری کمک کند. بهبود رفتارهای اخلاقی موجب می شود تا در آینده این دانشجویان بتوانند در حرفه ی حسابداری رفتارهای اخلاقی را رعایت کنند (۵). این پژوهشگران نشان دادند که در دنیای امروز، سازمان ها برای آن که بتوانند بر چالش های خود غلبه کنند؛ نیازمند کارکنانی هستند که هوش هیجانی مناسبی را دارا باشند. هم چنین مطالعات نشان داده است که هوش هیجانی در دانشجویان حسابداری کمتر از سایر دانشجویان در رشته های مرتبط است (۶).

هوش هیجانی باعث بهبود مهارت های درون فردی، بین فردی، سازش پذیری، مدیریت استرس می شود. هم چنین می تواند سطح کارایی افراد را در زمینه تحصیلی و تخصصی را افزایش دهد (۷). پژوهشگران معتقدند که اخلاق فردی بر شکل گیری رفتار اخلاقی تأثیر گذار است (۸).

نویسنده مسؤل: نشانی الکترونیکی: sinakheradyar@gmail.com

احساسات خود و دیگران را درک و کنترل نمایند. این موضوع به عنوان یک توانایی باعث می شود تا با دیگران رفتاری اخلاقی داشته باشند. پژوهشگران جهت گیری اخلاقی را با هوش هیجانی مورد بررسی قرار دادند. آن ها دریافتند هوش هیجانی با سن و هم چنین نسبی گرایبی اخلاقی رابطه ای معنی دار و مثبت دارد. این در حالی است که آن ها رابطه ای میان هوش هیجانی و ایده آل گرایبی پیدا نکردند (۲۱).

درباره اهمیت مهارت های فردی و بین فردی برای حسابداران مستندات خوبی وجود دارد. این مستندات و شواهد بیان می کنند که هوش هیجانی به عنوان یک مهارت، حسابداران را قادر می سازد تا در عملکردهای مختلف از جمله رهبری، رشد کسب و کار، ایجاد تیم و روابط بهتر با مشتری، بهتر عمل کنند (۲۲). اگرچه اجزاء این مهارت ها نقاط مشترک زیادی با هوش هیجانی دارند، با این وجود برخی تفاوت هایی نیز وجود دارد. در یک مطالعه با توجه به مهارت های عمومی مورد نظر پنج گروه مختلف ذینفعان نشان داده شد که تمام گروه ها ارزش مهارت های فکری^{۱۲}، بین فردی و ارتباطی را بالا می برند (۲۳). پژوهشگران در مطالعه ای نشان دادند دانشجویان دوره تحصیلات تکمیلی، بالاترین سطح اعتماد به نفس در مورد کفایت مهارت های عمومی خود را داشتند، در حالی که دانشجویان دوره کارشناسی، کمترین سطح اطمینان را در مورد مهارت های عمومی خود دارا بودند. هم چنین نتایج نشان می دهد دانشجویان حسابداری مهارت های ارتباطی و بین فردی را به عنوان مهم ترین مهارت حرفه ای مورد نیاز خود ارزیابی می کنند (۲۴). در پژوهشی رابطه حالات مثبت و منفی بر قضاوت اخلاقی^{۱۳} حسابرسان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد حسابرسان دارای عواطف و هیجانات مثبت، قضاوت های اخلاقی بیشتری در مقایسه با سایر حسابرسان دارند (۲۵).

مطالعات نشان می دهد که دانشجویان حسابداری دارای سطوح پایین تر هوش هیجانی در مقایسه با دانشجویان غیرحسابداری هستند. پژوهشگران دریافتند که دانشجویان غیرحسابداری در حوزه رشته های اقتصاد و کسب و کار، میزان بالاتری از هوش هیجانی را نسبت به دانشجویان حسابداری دارند. اما واقعیت این است که دانشجویان رشته حسابداری به طور معناداری از ضریب هوشی بالاتری نسبت به سایر دانشجویان برخوردار هستند (۲۶). پژوهشگران دریافتند نمرات هوش هیجانی دانشجویان حسابداری به طور قابل توجهی کمتر از سایر دانشجویان رشته های علوم انسانی بود. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که دانشجویان جذب شده به رشته حسابداری؛ ممکن است به دلیل پایین بودن هوش هیجانی نسبت به سایر دانشجویان، جذب رشته های دیگر شوند. به عقیده این پژوهشگران، تغییرات در برنامه درسی رشته حسابداری برای بهبود هوش هیجانی دانشجویان حسابداری اهمیت زیادی دارد (۲۷). در مطالعه ای پژوهشگران دریافتند که از نظر کارفرمایانی که حسابداران را به استخدام خود درآورده اند، حسابداران در مقایسه با سایر کارکنان از مهارت های ارتباطی و عمومی کافی برخوردار نیستند. این در حالی است که مهارت فنی آن ها بالا است (۲۸). هم چنین در مطالعه ی دیگری، نشان داده شد که مهارت های

در پژوهشی بیان شد که هوش هیجانی، مشخصه های اساسی اخلاق را نشان می دهد از قبیل عدالت^۳ و صداقت، وظایف و مسئولیت ها، شناخت فرهنگی، منافع شخصی^۴ که توسط فرد در تصمیم گیری اخلاقی مورد استفاده قرار می گیرد (۹).

هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجان ها و احساسات در توانمندی انسان ها دارد. به عقیده پژوهشگری هوش هیجانی، مؤلفه های خودآگاهی^۵، خود مدیریت^۶ آگاهی اجتماعی^۷، مدیریت رابطه^۸ را شامل می شود (۱۰). در مطالعه ای دیگر آورده شده است هوش هیجانی فرد با مسایل فردی و اجتماعی روزمره ارتباط دارد. هوش هیجانی پیش بینی کننده ی موفقیت فرد در زندگی است، زیرا نشان دهنده ی عملکرد فرد در موقعیت های اضطراری است (۱۱) و (۱۲).

جهت گیری اخلاقی^۹ به عنوان یک سیستم ارزش های اخلاقی، برای تصمیم گیری های اخلاقی استفاده می شود، که اغلب دستورالعمل ها برای قضاوت و حل رفتار اخلاقی است (۱۳). بنابراین، کلید رفتار اخلاقی در جهت گیری اخلاقی شخصی یک فرد نهفته است، که بر اساس نسبی گرایبی^{۱۰} و ایده آل گرایبی^{۱۱} است (۱۴). ایده آل گرایبی، دیدگاهی مبتنی بر نیاز به اصول اخلاقی جهان شمول و مطلق صرف نظر از مرز و بوم و وابستگی جغرافیایی و فرهنگی تلقی می شود، در حالی که نسبی گرایبی صحیح و غلط بودن یک نتیجه یا رفتار را، موضوعی پدیدار شناسانه تلقی می نماید که در فضای شناختی و ذهنی افراد بر مبنای اصول پذیرفته شده توسط وی تعیین می شوند (۱۵). افراد دارای نسبی گرایبی بالا باوری به اصول اخلاقی جهان شمول ندارند و در تصمیمات رفتاری خود تناسب میان تصمیم و رفتار را با اصول اخلاقی شخصی خود صرف نظر از تبعات تصمیم و رفتار برای دیگران مد نظر قرار می دهند. نسبی گرایبی، یکی از رویکردهای جهت گیری اخلاقی را تشکیل می دهد و تأکید می کند که تصور از تصمیمات اخلاقی و رفتارها ممکن است در میان افراد، خانواده ها، جوامع، فرهنگ ها و غیره متفاوت باشد. یعنی تصمیمی که در یک جامعه به عنوان اخلاقی در نظر گرفته می شود، ممکن است در جامعه یا فرهنگ دیگر غیراخلاقی در نظر گرفته شود (۱۶). از طرف دیگر، ایده آل گرایبی، به این معنی است که افراد اعتقاد دارند که رفتارهای اخلاقی منجر به نتایج مطلوب می شود. افراد بسیار ایده آل گرا همواره خصلت ذاتی ارزش های اخلاقی کلی و اهمیت عدم آسیب رساندن به دیگران را در نظر می گیرند (۱۷). افراد ایده آل گرا افرادی هستند که در تصمیم گیری های رفتاری خود از یک طرف به کمال مطلوب نتیجه یک تصمیم و از طرف دیگر به عدم آسیب رسانی به دیگران توجه زیادی نشان می دهند (۱۸) و (۱۹).

مطالعات گذشته نشان می دهد که میان هوش هیجانی و اخلاق رابطه معنی داری وجود دارد، به این صورت که هرچه هوش هیجانی افزایش یابد؛ رفتار غیراخلاقی کاهش می یابد (۲). اما در تحقیقی دیگر محققان نشان داده شد که رابطه مثبت و معناداری میان هوش هیجانی و رفتار اخلاقی وجود دارد (۲۰). افراد با هوش هیجانی بالا؛ قادر هستند که

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pq}{d^2}$$

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

α

Z = مقدار نرمال استاندارد یعنی ۱/۹۶

$P=q=0/5$

$d=0/1$

تعداد نمونه آماری تحقیق طبق فرمول بالا، ۹۶ می باشد که در این تحقیق ۳۸۵ پرسش نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. مشخصه های جمعیت شناختی اعضای نمونه نشان می دهد ۵۴ درصد از مشارکت کنندگان، مرد و بقیه نیز زن بوده اند. هم چنین حدود ۷۴ درصد از مشارکت کنندگان دانشجوی کارشناسی ارشد و بقیه نیز دانشجوی دکتری حسابداری بودند.

برای اندازه گیری جهت گیری اخلاقی و هوش هیجانی از پرسش نامه استاندارد استفاده شده است (۱۴) و (۱۱).

یافته ها

جدول شماره ۱ آمار توصیفی متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق را نشان می دهد. نتایج این جدول بیانگر آن است که میانگین ایده آل گرای و نسبی گرای به ترتیب برابر ۷۴/۳۱ و ۵۸/۵۲ می باشد.

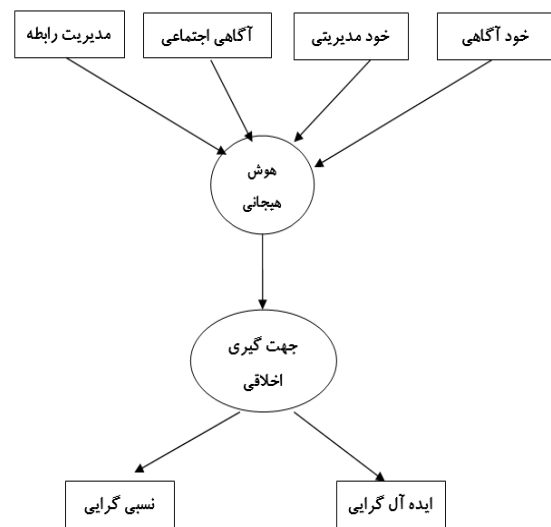
جدول ۱: آمار توصیفی

| شرح | ایده آل گرای | نسبی گرای | هوش هیجانی |
|--------------|--------------|-----------|------------|
| میانگین | ۷۴/۳۱ | ۵۸/۵۲ | ۱۱۷/۸۴ |
| میانه | ۷۷ | ۶۰ | ۱۲۰ |
| انحراف معیار | ۱۰/۵ | ۱۲/۰۲ | ۱۲/۸۵ |
| حداقل | ۱۱ | ۲۳ | ۷۸ |
| حداکثر | ۹۰ | ۸۴ | ۱۵۸ |

هم چنین نتایج جدول شماره ۲ بر اساس آزمون ناپارامتریک من ویتنی و ویلکاکسون، تفاوت معنی داری میانگین متغیرهای تحقیق را در میان دانشجویان کارشناسی ارشد و دانشجویان دکتری نشان می دهد. نتایج این جدول نشان می دهد که تنها میانگین ایده آل گرای میان دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری متفاوت است. زیرا سطح معنی داری آن نیز زیر ۵ درصد می باشد. به بیان دیگر، دانشجویان دکتری از سطح ایده آل گرای بیشتری نسبت به دانشجویان کارشناسی ارشد برخوردار هستند. اما از آنجائیکه سطح معنی داری نسبی گرای و هوش هیجانی بیش از ۵ درصد می باشد، می توان نتیجه گرفت که میانگین نسبی گرای و هوش هیجانی میان دو گروه از دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری متفاوت نیست.

عمومی فارغ التحصیلان حسابداری، بزرگترین کمبود در مهارت های فردی آن ها است (۲۹). در پژوهشی نشان داده شد که هوش عاطفی با اخلاق کاری رابطه ای مثبت و معنی دار دارد (۳۰). هم چنین خلایق رابطه ای معنی دار و مثبت با اخلاق حرفه ای دارد (۳۱). هم چنین نتایج تحقیق دیگری نشان می دهد که هوش هیجانی رابطه ای مثبت و معنی داری با هوش اخلاقی دارد (۳۲).

بر اساس آن چه که در بالا گفته شد، شناخت از هوش هیجانی و جهت گیری اخلاقی دانشجویان حسابداری می تواند به خوانندگان این مقاله کمک کند تا درک بهتری از روابط میان این دو متغیر در میان دانشجویان حسابداری در سطح تحصیلات تکمیلی داشته باشند. از این رو پرسش اصلی این است که اصولاً چه رابطه ای بین هوش هیجانی و جهت گیری اخلاقی مبتنی بر ایده آل گرای و نسبی گرای دانشجویان حسابداری دوره تحصیلات تکمیلی وجود دارد؟ هدف این پژوهش در درجه اول بسط مبانی نظری مطالعات اخلاق در رشته حسابداری است. از این رو، انتظار می رود این مقاله بتواند دستاورد علمی لازم را برای تحقیقات رفتاری در حوزه تصمیم گیری های اخلاقی برای دانشجویان، پژوهشگران و سیاست گذاران در حوزه حسابداری فراهم نماید.



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی و قلمرو زمانی آن ۱۳۹۷ می باشد. دانشجویان دوره تحصیلات تکمیلی رشته حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی، جمعیت هدف این پژوهش را تشکیل می دهند. تعداد ۴۰۰ پرسش نامه بین دانشجویان جامعه آماری به صورت تصادفی توزیع گردید که ۳۸۵ پرسش نامه قابل استفاده بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با فرض جامعه آماری نامعلوم استفاده شده است:

رابطه (۱) فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه

جدول ۲: آزمون ناپارامتریک مقایسه میانگین

| هوش هیجانی | | نسبی گرایی | | ایده آل گرایی | | شرح |
|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|
| دانشجویان دکتری | دانشجویان کارشناسی ارشد | دانشجویان دکتری | دانشجویان کارشناسی ارشد | دانشجویان دکتری | دانشجویان کارشناسی ارشد | |
| ۱۸۵/۳۲ | ۱۹۵/۷۳ | ۱۸۴/۲ | ۱۹۶/۱۳ | ۲۲۲/۳۶ | ۱۸۲/۵۶ | میانگین رتبه |
| ۱۸۷۱۷/۵ | ۵۵۵۸۷/۵ | ۱۸۶۰۴/۵ | ۵۵۷۰۰/۵ | ۲۲۴۵۸ | ۵۱۸۴۷ | مجموع رتبه ها |
| ۱۳۵۶۶/۵ | | ۱۳۴۵۳/۵ | | ۱۱۳۷۷ | | آماره من ویتنی |
| ۱۸۷۱۷/۵ | | ۱۸۶۰۴/۵ | | ۵۱۸۴۷ | | آماره ویلکاکسون |
| -۰/۸۰۸ | | -۰/۹۲۶ | | -۳/۰۹۱ | | آماره Z |
| ۰/۴۱۹ | | ۰/۳۵۵ | | ۰/۰۰۲ | | سطح معنی داری |

مقدار کای دو در ارزیابی شاخص برازش الگوی مفهومی برای متغیرهای نسبی گرایی و ایده آل گرایی به ترتیب ۰/۷۵۶ و ۲/۲۷۱ و کوچکتر از ۳ و قابل قبول است.

بحث

این مقاله رابطه میان هوش هیجانی و مولفه های جهت گیری اخلاقی یعنی نسبی گرایی و ایده آل گرایی را میان دانشجویان حسابداری دوره تحصیلات تکمیلی در دانشگاه آزاد اسلامی، مورد مطالعه و بررسی قرار می دهد. نتایج این پژوهش نشان می دهد که هوش هیجانی با ایده آل گرایی اخلاقی دانشجویان رابطه ای معنی دار و مثبت دارد. اما این متغیر با نسبی گرایی اخلاقی رابطه ای منفی دارد، اما این رابطه معنی دار و با اهمیت نیست. شواهد این پژوهش نشان می دهد که با افزایش هوش هیجانی، ایده آل گرایی نیز افزایش می یابد. این موضوع به این معنی است که دانشجویان حسابداری با هوش هیجانی بالاتر، جهت گیری اخلاقی از نوع ایده آل گرایی بیشتری نیز دارند. به بیان دیگر با تقویت هوش هیجانی و بهبود آن در میان دانشجویان رشته حسابداری می توان رفتارهای اخلاقی مناسب را در میان حسابداران تقویت نمود. از این رو، شواهد این مقاله بیانگر آن است که تصمیم گیری اخلاقی توسط حسابداران، با ویژگی های روان شناسی مثبت^{۱۴} از جمله هوش هیجانی ارتباط مستقیم دارد. این موضوع با نتایج تحقیقات رفتاری مطابقت دارد. نتایج تحقیقات رفتاری بیان گر آن است که واکنش های احساسی و هیجانی افراد، توانایی آنها را در اتخاذ قضاوت ها و تصمیم گیری های اخلاقی، تحت تاثیر قرار می دهد (۲۵). هم چنین نتایج این مقاله مغایر با نتیجه تحقیق برخی از پژوهشگران می باشد. پژوهشگری در پژوهش خود نشان داد هوش هیجانی با نسبی گرایی اخلاقی رابطه ای معنی دار دارد و با ایده آل گرایی رابطه ای معنی دار ندارد (۲۱).

شواهد این تحقیق، اهمیت مطالعات رفتاری^{۱۵} را در تدوین آیین رفتار و اخلاق حرفه ای حسابداری را روشن و برجسته می نماید. نتایج مقاله حاضر تایید می نماید که حسابداران با هوش هیجانی بالاتر می توانند جهت گیری های اخلاقی مناسب تری را اتخاذ نمایند. هوش هیجانی به حسابداران کمک می کند تا بتوانند کار خود را در زمینه قضاوت و

این پژوهش دارای دو فرضیه به شرح زیر می باشد:

۱- هوش هیجانی رابطه ای مثبت و معنی داری با ایده آل گرایی اخلاقی دارد.

۲- هوش هیجانی رابطه ای منفی و معنی داری با نسبی گرایی اخلاقی دارد.

برای آزمون فرضیه ها، ابتدا تحلیل عاملی سئوالهای متغیرهای پژوهش انجام شد. نتایج این تحلیل نشان می دهد که بارهای عاملی سئوالهای باقی مانده بزرگتر از ۰/۴ و معنی دار نیز هستند. هم چنین میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیش تر از ۰/۴ می باشد. لازم به ذکر است که بار عاملی بعد خودآگاهی کمتر از ۰/۴ بوده و سازه ضعیفی در تبیین متغیر هوش هیجانی به شمار می آید که در تحلیل عاملی نهایی حذف گردید.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری در جدول شماره ۳ گزارش شده است. بر اساس داده های مندرج در این جدول، متغیر هوش هیجانی، رابطه مثبت بر ایده آل گرایی دارد که این تاثیر از نظر آماری نیز معنی دار است. زیرا آمار تی آن برابر ۲/۰۵ و بیشتر از ۱/۹۶ می باشد. اما متغیر هوش هیجانی رابطه معنی داری بر نسبی گرایی ندارد. زیرا آمار تی آن برابر ۱/۳۸- بوده و قدر مطلق آن، کمتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه اول مورد تایید قرار می گیرد اما فرضیه دوم رد می شود.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

| فرضیه | ضریب مسیر | آماره T | نتیجه آزمون |
|---|-----------|---------|-----------------|
| هوش هیجانی رابطه ای مثبت و معنی داری با ایده آل گرایی اخلاقی دارد | ۰/۱۳ | ۲/۰۵ | نمی توان رد کرد |
| هوش هیجانی رابطه ای منفی و معنی داری با نسبی گرایی اخلاقی دارد | -۰/۱۰ | -۱/۳۸ | رد می شود |

و روانشناختی در قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی در حرفه حسابداری می‌گردد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در تمامی مراحل انجام پژوهش، اصول اخلاقی از قبیل محرمانه بودن اطلاعات و رضایت آگاهانه آزمودنی‌ها مورد توجه قرار گرفته است.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله از تمام بزرگوارانی که در تکمیل پرسشنامه این پژوهش آنان را یاری کرده‌اند، کمال امتنان و سپاسگزاری را دارند.

واژه نامه

| | |
|----------------------------|-----------------|
| 1. Emotional intelligence | هوش هیجانی |
| 2. Ethical behaviors | رفتارهای اخلاقی |
| 3. Justic | عدالت |
| 4. Self-interest | منافع شخصی |
| 5. Self awareness | خود آگاهی |
| 6. Self management | خود مدیریتی |
| 7. Social awareness | آگاهی اجتماعی |
| 8. Relationship management | مدیریت رابطه |
| 9. Ethical orientation | جهت‌گیری اخلاقی |
| 10. Relativism | نسبی‌گرایی |
| 11. Idealism | ایده آل‌گرایی |
| 12. Intellectual skills | مهارت‌های فکری |
| 13. Ethical judgment | قضاوت اخلاقی |
| 14. Positive psychology | روانشناسی مثبت |
| 15. Behavioral studies | مطالعات رفتاری |

References

- Landa J, López-Zafra E. (2010). The impact of emotional intelligence on nursing: An overview. *Psychology*; 1(1) 50-8.
- Mesmer-Magnus J, Viswesvaran C, Deshpande J. (2018). Emotions, Ethics and decision-making. *Research on Emotion in Organizations*; 10 (4): 225 – 239.
- Akers MD, Porter GL. (2003). Your EQ skills: Got what it takes? *Journal of Accountancy*; 195 (3):65–70.
- Noonan E. (2006). Emotional intelligence” a new hiring criterion. [MA Thesis]. Tennessee: The Boston Globe University.
- Manna DR, Bryan LD, Pastoria G. (2009). Professors and practitioners’ perceptions of the need for accountants to possess emotional intelligence. *Economics and Organization of Enterprise*; 3 (1): 17–33.
- Rozell E J, Pettijohn CE, Parker RS. (2002). An empirical evaluation of emotional intelligence: The

تصمیم‌گیری به شیوه‌ای بهتر انجام دهند. شواهد این پژوهش تاکید دارد که هوش هیجانی محرک رفتارهای اخلاقی افراد است. بهبود رفتارهای اخلاقی موجب می‌شود تا در آینده این دانشجویان بتوانند در حرفه‌ی حسابداری رفتارهای اخلاقی را رعایت کنند. موضوع دیگری که از نتایج این مقاله حاصل می‌شود آن است که جهت‌گیری اخلاقی متأثر از ویژگی‌های روانشناختی است. به عبارت دیگر، ویژگی‌های مثبت روان‌شناختی، نظیر هوش هیجانی و هم‌چنین مدیریت مناسب آن از طریق برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های کارکنان می‌تواند موجب جهت‌گیری مناسب اخلاقی در حرفه حسابداری گردد. بر اساس یافته‌های حاصل از این تحقیق به دست‌اندرکاران حرفه حسابداری پیشنهاد می‌شود تا در جذب و بکارگیری حسابداران و حساب‌برسان به ویژه موسسات حسابرسی با هوش هیجانی مناسب اقدام نمایند. هم‌چنین به سیاست‌گذاران در حوزه‌ی آموزش حسابداری پیشنهاد می‌شود تا با برنامه‌ریزی درست به منظور آموزش و ارتقاء هوش هیجانی برای بهبود رفتارهای اخلاقی دانشجویان رشته حسابداری را تشویق نمایند.

نتیجه‌گیری

نتیجه این تحقیق ارتباط مثبت و معناداری بین هوش هیجانی و ایده‌آل‌گرایی اخلاقی را تایید می‌نماید. هم‌چنین بر اساس این نتایج می‌توان گفت هوش هیجانی می‌تواند باعث کاهش نسبی‌گرایی اخلاقی شود. علت این یافته بدین لحاظ است که افراد دارای تعاملات مناسب با دیگران و خود‌مدیریتی و خودآگاهی عمدتاً با توجه به چارچوب اخلاقی عمل می‌کنند. افراد ایده‌آل‌گرا افرادی هستند که در تصمیم‌گیری‌های رفتاری خود از یک طرف به کمال مطلوب نتیجه یک تصمیم و از طرف دیگر به عدم آسیب‌رسانی به دیگران توجه زیادی نشان می‌دهند. از این‌رو، هر چه تعامل و روابط آن‌ها با همکاران و مشتریان بیشتر و نزدیک باشد، اخلاق را بیشتر رعایت خواهند نمود و بیشتر در راستای منافع عموم عمل می‌کنند.

بر پایه یافته‌های این تحقیق، با تقویت و بزرگی‌های مثبت روانشناسی نظیر هوش هیجانی می‌توان رعایت اخلاق را در حرفه حسابداری توسعه داد. این مهم می‌تواند در پیش‌گیری از رسوایی‌های مالی و رعایت استقلال و بی‌طرفی در حرفه حسابداری نقشی مهم ایفا کند و به نوبه خود باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای در حرفه حسابداری و در نتیجه ارتقای سلامت اخلاقی خواهد شد. به نظر نویسندگان مقاله، نتایج این پژوهش اطلاعات سودمندی را در خصوص عوامل رفتاری موثر بر رعایت اخلاق در حرفه حسابداری در اختیار مخاطبان آن قرار می‌دهد. این نتایج می‌تواند در برنامه‌ریزی برای تدوین اصول اخلاقی حرفه حسابداری و سیاست‌گذاری در استقرار اخلاق حرفه‌ای مناسب در این حرفه، مورد استفاده قانون‌گذاران قرار گیرد. هم‌چنین شواهد این پژوهش، موجب گسترش و توسعه مباحث مربوط به ویژگی‌های رفتاری

- counterproductive behavior of future managers. *Advances in Competitiveness Research*; 1(2): 102-110.
21. Deepa MR. (2018). The impact of emotional intelligence on ethical judgment. *Journal of Management Development*; (37)6: 503-511.
 22. Cook GL, Bay D, Visser B, Myburgh JE, Njoroge J. (2011). Emotional intelligence: The role of accounting education and work experience. *Issues in Accounting Education*; 26 (2): 267-286.
 23. Ashiabor H, Blazey P, Janu P. (2006). Investigation, integration and implementation of generic skills within the business law curriculum. Sydney, Australia: Macquarie University.
 24. Beck J, Halim H. (2008). Undergraduate internships in accounting: What and how do Singapore interns learn from experience? *Accounting Education: An International Journal*; 17 (2): 151-172.
 25. Blanthorne C, Bhamornsiri S, Guinn RE. (2005). Are technical skills still important? *The CPA Journal*; 75 (3): 64-65.
 26. Momeni F, Rahmatian Tusi R. (2005). Ethics in accounting. [MA Thesis]. Iran: Islamic Azad University, Mashhad Branch. (In Persian).
 27. Esmond-Kiger C, Tucker ML, Yost CA. (2006) Emotional intelligence: From the classroom to the workplace. *Management Accounting Quarterly*; 7 (2): 35.
 28. Jackling B, De Lange P. (2009) Do account graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence. *Accounting Education: An International Journal*; 18 (4-5): 369-385.
 29. De Lange P, Jackling B, Gut A. (2006) Accounting graduates' perceptions of skills emphasis in undergraduate courses: An investigation from two Victorian universities. *Accounting and Finance*; 46 (3): 365-386.
 30. Mahmodi G, Hoseini SH. (2017) Relationship between emotional intelligence and professional ethics. *Ethics in Science and Technology*; 12(3):98-98. (In Persian).
 31. Azizi B. (2018). Analyzing the relationships between work ethics, productivity and creativity. *Ethics in Science and Technology*; 13 (3) :79-84. (In Persian).
 32. Alizadeh Z. (2018) Relationship between moral intelligence and emotional intelligence with ethical behavior. *Ethics in Science and Technology*; 13 (2) :167-175. (In Persian).
- impact on management development. *The Journal of Management Development*; 21 (4): 272-289.
7. Damasio AR. (1994). *Descartes' error: emotion, reason, and the human brain*. New York: Putnam. Pp. 215-260
 8. Jones JD, Massey W, Thorne L. (2003). Auditors ethical reasoning: insights from past research and implications for the future. *J. Account. Lit.*; 22: 45-103.
 9. Gaurav J. (2013). A Study of the relationship between emotional intelligence and ethical orientation. *Prestige International Journal of Management & IT- Sanchayan*; 2(2): 108-116.
 10. Goleman D. (1999). *Beyond expertise: working with emotional intelligence*. London: Bloomsbury Publishing. Pp. 1-15
 11. Bradberry T, Greaves J. (2005). *Emotional intelligence (skills and tests)*. Translated by: Ganji M. Tehran: Savalan Publishing. Pp. 64-69. (In Persian).
 12. Houman H. (1994). *Psychological and educational measurement and testing technique*. Tehran: SAMT Publisher. Pp. 36-52. (In Persian).
 13. Henle C A, Giacalone RA, Jurkiewicz CL. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics*; 56(3): 219-230.
 14. Forsyth DR. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*; 39(1): 175-184.
 15. Rawwas MYA, Swaidan Z, Oyman M. (2005). Consumer ethics: A cross cultural study of the ethical beliefs of Turkish and American consumers. *Journal of Business Ethics*; 57 (4):125-134.
 16. Gupta S. (2010). A Multidimensional ethics for indian managers' moral decision making. *Electronic J. Bus. Ethics Organ. Stud*; 15(1): 5-14.
 17. Tansey R, Brown G, Hyman MR, Dawson LE. (1994). Personal moral philosophies and the moral judgments of salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*; 14(1): 59-75.
 18. Redfern K. (2005). The influence of industrialisation on ethical ideology of managers in the people's Republic of China. *Cross-Cultural Management*; 12(2): 38-51.
 19. Johnson JS. (2007). *Organizational justice, moral ideology, and moral evaluation as antecedents of moral intent*. [Ph.D. Thesis]. USA: Virginia Polytechnic Institute and State University.
 20. Deshpande SP, Joseph J. (2010). The impact of ethical values and perceptions of ethical conduct on