

The Effect of Professional Ethics and Spiritual Intelligence on Accountants' Perfectionism

Mahmoud Muinaldin¹, Zahra Azodi², Arezoo Haji Hosseini³ 

¹ Professor, Department of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran (**Corresponding author**). mahmoudmoein@gmail.com

² PhD., Department of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran
zahraazodi93@gmail.com

³ Master's student, Department of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran.
Arezoohosseini78@gmail.com

Abstract

Objective: The purpose of this study is to examine the impact of professional ethics on accountants' perfectionism, as well as the moderating role of spiritual intelligence.

Method: This study employs an applied approach in terms of purpose, utilizes field research as its method, and adopts a descriptive-survey design for data collection. The statistical population of this study comprises accountants and financial managers in Yazd City. The sample size was determined to be 386 individuals using the Cochran formula. To assess professional ethics, we utilized the standard questionnaire developed by Ghasemzadeh (2014), the perfectionism scale created by Najarian et al. (2019), and the spiritual intelligence measure established by King (2008). The collected data were analyzed using structural equation modeling with PLS3 software.

Findings: Professional ethics has a positive and significant impact on perfectionism. Additionally, spiritual intelligence positively and significantly influences the relationship between honesty and perfectionism, but it does not affect other dimensions of professional ethics.

Conclusion: Professional ethics and spiritual intelligence will enhance motivation and self-confidence among accountants by fostering a healthier and more efficient work environment, ultimately guiding them toward achieving high performance standards. Paying attention to these factors will not only enhance the quality of accounting services but also boost accountants' job satisfaction. Consequently, accountants who possess these characteristics can develop more realistic expectations of themselves and, as a result, experience healthier perfectionism.

Keywords: Professional Ethics, Ethical Standards, Perfectionism, Spiritual Intelligence, Accountants.

<http://sebaa-journal.qom-iau.ac.ir/>



تأثير اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی بر کمال‌گرایی حسابداران

محمود معین‌الدین^۱، زهرا عضدی^۲، آرزو حاجی حسینی^۳ 

^۱ استاد، گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران (نویسنده مسئول). mahmoudmoein@gmail.com

^۲ دکتری، گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران. zahraazodi93@gmail.com

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران. Arezoohossini78@gmail.com

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کمال‌گرایی حسابداران و نقش تعدیلی هوش معنوی است. **روش:** این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش پژوهش میدانی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل حسابداران شهرستان یزد می‌باشد. از طریق فرمول کوکران حجم نمونه ۳۸۶ نفر تعیین گردید. جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد قاسم‌زاده (۱۳۹۳)، کمال‌گرایی نجاریان و همکاران (۱۳۷۸) و هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) استفاده شده است. داده‌های جمع‌آوری شده با بهره‌گیری از مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار PLS3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهند اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی بر کمال‌گرایی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

نتیجه‌گیری: اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی با ایجاد یک محیط کاری سالم‌تر و کارآمدتر، موجب افزایش انگیزه و اعتماد به نفس در حسابداران خواهند شد و آن‌ها را به سمت دستیابی به استانداردهای عالی عملکرد هدایت می‌کنند. توجه به این عوامل نه تنها کیفیت خدمات حسابداری را بهبود می‌بخشد، بلکه رضایت شغلی حسابداران را نیز افزایش خواهد داد. به طوری که حسابدارانی که دارای این ویژگی هستند، می‌توانند انتظارات واقعی‌تری از خود داشته باشند و در نتیجه کمال‌گرایی سالم‌تری را تجربه کنند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، استانداردهای اخلاقی، کمال‌گرایی، هوش معنوی، حسابداران.

۱. مقدمه

گرایش به کمال و کمال‌گرایی به طور طبیعی در انسان‌ها وجود دارد و به عنوان یک ویژگی مثبت شناخته می‌شود، زیرا انرژی لازم برای پیشرفت و موفقیت فرد را فراهم می‌کند. تلاش و مداومتی که هنرمندان بزرگ در خلق آثار خود به خرج می‌دهند، از کمال‌گرایی آن‌ها ناشی می‌شود. با این حال، دستیابی به کمال همیشه به صورت مثبت برای همه افراد پیش نمی‌رود. کمال‌گرایی تنها زمانی به نفع فرد است که با هدف ارتقاء خود و فعال‌سازی همه ظرفیت‌ها و استعدادهایش همراه باشد. اما زمانی که این گرایش به کمال، به رقابت و تلاش برای تأیید دیگران تبدیل شود، جنبه منفی پیدا می‌کند. برخی تحقیقات نشان داده‌اند که کمال‌گرایی می‌تواند با اختلالات روانی مانند افسردگی مرتبط باشد؛ یعنی هر چه کمال‌گرایی غیرمنطقی فرد بیشتر باشد، احتمال بروز افسردگی در او نیز افزایش می‌یابد. افرادی که کمال‌گرایی مثبت (بهنجار) دارند، معیارهایی برای خود تعیین می‌کنند، اما به جای تمرکز بر رسیدن یا نرسیدن به این معیارها، تلاش برای دستیابی به هدف را مهم می‌دانند. در مقابل، افراد کمال‌گرای منفی (نابهنجار) بیشتر نگران اشتباهات خود هستند و هرگز احساس پیروزی نمی‌کنند. حتی اگر این افراد عملکرد بهتری نسبت به دیگران داشته باشند، همچنان احساس رضایت نخواهند کرد و خود را سرزنش خواهند کرد (موسوی مقدم و همکاران، ۱۳۹۵). کمال‌گرایی را می‌توان در سه جنبه مختلف بررسی کرد: کمال‌گرایی خودمدار، دیگرمدار و جامعه‌مدار. کمال‌گرایی خودمدار به تمایل فرد برای تعیین و جستجوی معیارهای عالی عملکرد اشاره دارد. در مقابل، کمال‌گرایی دیگرمدار به انتظارات فرد از دیگران برای داشتن عملکرد کامل مربوط می‌شود. نوع سوم، یعنی کمال‌گرایی جامعه‌مدار، به باور فرد درباره انتظارات دیگران از او برای کامل بودن اشاره دارد. ابعاد مختلف کمال‌گرایی می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر نحوه کارکرد و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی فرد داشته باشند (حسین‌پور و همکاران، ۱۴۰۰). بر همین اساس، یکی از عواملی که می‌تواند بر کمال‌گرایی اثرگذار باشد؛ اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای مفهومی است که برای نشان دادن مجموعه‌ای از هنجارهای اخلاقی، قواعد رفتاری در هر فعالیت حرفه‌ای اتخاذ شده است و مجموعه‌ای از اصول اخلاقی است که تعهد فرد را به این حرفه تعیین می‌کند (کنویر و همکاران^۱، ۲۰۲۰). اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از اخلاق کاربردی است که به مطالعه ارزش‌های اخلاقی و قضاوت می‌پردازد. طرفداران اخلاق حرفه‌ای معتقدند که مسائل اخلاقی برای این حرفه مهم و حائز اهمیت می‌باشد (تراب‌زاده^۲، ۲۰۲۱). پس از بروز رسوایی‌های مالی اخیر در سطح جهانی مانند انرون، وردکام، آرتور اندرسن و

1. Kenoyer

2. Torabzadeh

سیکو، نهادهای مختلف خواستار تأکید بیشتری بر رعایت اصول و ضوابط اخلاق حرفه‌ای در حوزه حسابداری شده‌اند. در شرایط کنونی که به سمت جهانی‌سازی محیط‌های تجاری پیش می‌رویم، اخلاق حرفه‌ای دیگر به عنوان یک مشکل محدود به یک کشور یا حوزه تجاری شناخته نمی‌شود. رعایت اخلاق حرفه‌ای در جامعه حسابداران به حفظ سعادت و رفاه تمامی ذی‌نفعان، چه فردی و چه سازمانی، کمک می‌کند و نقض آن می‌تواند به موجودیت هر سازمان آسیب برساند (رحیمی کاکلکی و همکاران، ۱۳۹۶). اخلاق به‌عنوان استاندارد برای حرفه بوده و طی سال‌های گذشته، موضوعات مربوط به اخلاق حرفه‌ای پیشرفت قابل‌ملاحظه‌ای کرده است و مطالعات منظم در این زمینه، افزایش داشته است. اخلاق حرفه‌ای چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای را نشان می‌دهد. همچنین وجود ضعف در اخلاق حرفه‌ای باعث رفتارهای ناپسندی مثل دروغ، فساد، رشوه‌خواری و تقلب می‌شود (یاری قلی و همکاران، ۱۳۹۸). پایبندی به اصول اخلاقی، موضوع روابط بین فعالیت حرفه‌ای و اعتماد جامعه به حرفه است. این امر عمدتاً بر مناطقی از فعالیت تأثیر می‌گذارد که در آن تعامل بین افراد و وابستگی آنها به اقدامات یک متخصص وجود دارد که عواقب آن می‌تواند زندگی فرد را به‌طور جدی تحت تأثیر قرار دهد. در مورد حسابداری، فعالیت حرفه‌ای وی مستلزم کنترل و خودکنترلی ویژه در رعایت موازین اخلاقی است (کنویر و همکاران، ۲۰۲۰). هدف اصلی حسابداری، ایجاد اطلاعات مفید برای اتخاذ تصمیمات اقتصادی توسط مدیران، سرمایه‌گذاران و سایر استفاده‌کنندگان می‌باشد. اطلاعات مربوط به کسب‌وکار، ازجمله ساختار دارایی، منابع و سودآوری از طریق حسابداری ارائه می‌گردد. باتوجه‌به اینکه حسابداری جزئی از سازمان است و سرمایه‌گذاران، مدیران و سایر ذی‌نفعان بر اساس قضاوت حرفه‌ای وی اقدام به تصمیم‌گیری می‌نمایند؛ لذا باید اخلاق را سرلوحه کار خود قرار دهد (اجلالی و همکاران، ۱۴۰۱).

هسته اصلی کار حسابداری یا حسابرسی، اخلاق است. اخلاق در حسابداری به مجموعه‌ای از اصول، ارزش‌ها و استانداردهای اخلاقی اطلاق می‌شود که رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران و کارشناسان مالی را هدایت می‌کند (ژانگ^۱، ۲۰۲۴). از سوی دیگر، هوش معنوی نیز می‌تواند نقش مؤثری در میزان کمال‌گرایی افراد ایفا کند. این نوع هوش، مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی و شناختی است که بر جنبه‌های غیرمادی وجود انسان همچون خودشناسی، معناجویی و تفکر وجودی عمیق مبتنی است. توجه به رشد معنوی در محیط کار، به کارکنان کمک می‌کند تا پاسخ روشنی برای چرایی انجام فعالیت‌های شغلی خود بیابند؛ در نتیجه، کار را صرفاً به‌عنوان یک وظیفه حرفه‌ای نمی‌نگرند، بلکه آن را نوعی مأموریت فردی و معنوی تلقی می‌کنند. چنین نگرشی منجر به افزایش تعهد، رضایت

و در نهایت عملکرد اثربخش‌تر می‌شود (کینگ^۱، ۲۰۰۸). افزون‌بر این، تحقیقات نشان می‌دهد که برخورداری از معنویت در زندگی روزمره می‌تواند موجب شکل‌گیری حس معنا، افزایش عزت نفس و بهبود عواطف مثبت گردد (کاشدان و نزلک^۲، ۲۰۱۲). در نهایت، ترکیب اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی می‌تواند به شکل‌گیری کمال‌گرایی مثبت در حسابداران منجر شود. براساس آنچه گفته شد، ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای (مسئولیت‌پذیری، صادق‌بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران و همدردی) و هوش معنوی می‌تواند بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیرگذار باشد؛ بنابراین، باتوجه‌به اهمیت این موضوع و نقش قابل‌توجه حسابداران در سازمان‌ها و شرکت‌ها، در تحقیق حاضر به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی بر کمال‌گرایی حسابداران پرداخته می‌شود و به این سؤال پاسخ داده خواهد شد که آیا اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر معناداری دارد یا خیر؟

۲. مبانی نظری

۲-۱. کمال‌گرایی

اولین بار در سال ۱۸۹۸ ژانت^۳، نظر خود را در مورد کمال‌گرایی بیان نمود. وی افراد کمال‌گرا را با عقاید محکم و ثابت می‌دانست و اینگونه، سختی عقاید و انعطاف‌پذیری که یکی از ویژگی‌های کمال‌گرایان است، بیان گردید. آلبرت الیس^۴، اولین نظریه‌پرداز شناختی-رفتاری بود که کمال‌گرایی را بررسی کرد. او نیز کمال‌گرایی را به‌عنوان باور غیرمنطقی تعریف نموده که به پریشانی روان‌شناختی منجر می‌شود. وی نظر خود را در مورد کمال‌گرایی این‌گونه بیان کرده است: «پذیرش این باور که فرد باید کاملاً شایسته، لایق و باهوش بوده و در تمام امور ممکن، پیش‌رو باشد و اینکه همواره یک راه‌حل دقیق، کامل و درست برای مشکلات انسانی وجود دارد و اگر این راه‌حل کامل پیدا نشود فاجعه‌آمیز خواهد بود». واژه کمال‌گرایی بیش از یک قرن قدمت دارد. اولین مفهوم‌سازی‌های کمال‌گرایی، آن را صرفاً روان رنجور می‌دانستند. کمال‌گرایی، معمولاً به‌عنوان ویژگی شخصیتی استفاده می‌گردد. شواهد اخیر نشان می‌دهد که سطح کمال‌گرایی ممکن است در بین جوانان، در حال افزایش باشد. ازجمله باورهای کمال‌گرایانه می‌توان به این موارد اشاره کرد: مثلاً، «راه درستی برای انجام هر کاری وجود دارد»، «برای من مهم است که در هر کاری که انجام می‌دهم، موفق باشم»، «اشتباه کردن، من

1. King

2. Kashdan & Nezlek

3. Janet

4. Ellis

را ناراحت می‌کند» (جینگیان^۱، ۲۰۲۱). کمال‌گرایی، گرایشی می‌باشد که منجر به غیرقابل قبول بودن هرآنچه افراد کمتر از کمال می‌دانند، می‌شود؛ چراکه کمال به‌عنوان بی‌عیب و نقص بودن یا درجه بی‌نظیری از دقت یا ممتازی نیز تعریف شده است (ملازم و همکاران، ۱۴۰۳).

فرد کمال‌گرا شخصی است که تلاش می‌کند در تمام جنبه‌های زندگی خود بی‌نقص و کامل باشد. او به دلیل ترس از سرزنش خود، انرژی زیادی صرف می‌کند؛ تا به انتظارات و بایدها پاسخ دهد. برای مثال، سعی دارد همیشه وظایفش را به بهترین نحو انجام دهد، به تعهداتش عمل کند، رفتاری مؤدبانه و جدی داشته باشد و در کارهایش نظم را رعایت کند و هرگز دروغ نگوید. این تمایل به کمال‌گرایی، محدود به یک یا چند حوزه خاص نیست و او می‌خواهد در تمامی ابعاد زندگی، از افکار و احساسات گرفته تا رفتار و باورهایش، عالی و بی‌نقص باشد. به همین خاطر، او تمام تلاش خود را می‌کند تا به‌طور ظاهری و ساختگی، با معیارهای ایده‌آل جامعه همخوانی داشته باشد. اگر در برآورده کردن انتظارات خود ناکام بماند؛ احساس بی‌ارزشی و ناراحتی خواهد کرد (امیری و افتخار صعادی، ۱۳۹۵). کمال‌گرایی یعنی گرایش به بی‌نقصی؛ و مسئله این نیست که فرد می‌خواهد به کمال برسد؛ بلکه او می‌خواهد بی‌نقص باشد و به همین دلیل، به خود آسیب می‌زند؛ زیرا وقتی فرد در جست‌وجوی بی‌نقصی است، هرگونه کاستی و ضعف در انجام کارها را رد می‌کند و این امر، موجب آشفته شدن و درهم ریختن شرایط روانی وی می‌شود. البته باید در نظر داشت که کمال‌گرایی یکی از وجوه شخصیتی انسان است و این ویژگی، در همه افراد وجود دارد. بعضی از افراد فکر می‌کنند که کارها باید صددرصد درست انجام شود و در غیر این صورت بازنده هستند و یا احساس می‌کنند کاری که انجام داده‌اند به اندازه کافی خوب نیست. در این موارد، شخص به جای حرکت در مسیر موفقیت، سعی در کامل بودن دارد. کمال‌گرایی به‌عنوان سبک شخصیت در نظر گرفته می‌شود، که افراد برای ارزیابی رفتار خود معیارهای سطح بالایی دارند و تلاش زیادی برای انجام اعمال بدون نقص دارند (فاطمی‌پناه، ۱۴۰۱).

۲-۲. اخلاق حرفه‌ای

هزاران سال است که مطالعات اخلاق، دارای جنبه‌های مختلفی شامل هدف و چگونگی تأثیر آن بر انسان می‌باشد. تأثیراتی که اخلاق بر انسان‌ها می‌گذارد، منجر به موقعیت‌هایی می‌شود که از آن، به‌عنوان موقعیت اخلاقی یاد می‌گردد. معضلاتی برای گرفتن یک تصمیم اخلاقی خوب یا بد، فرد را به چالش می‌کشد. قبل از تصمیم‌گیری اخلاقی، باید امکان بررسی گزینه‌ها فراهم شود. بااین حال،

برخی از محققان ادعا می‌کنند که تصمیمات اخلاقی در مقابل «خوب یا بد»، بیشتر در دسته «درست یا نادرست» قرار می‌گیرند. با وجود تفاوت‌های مفهومی در دیدگاه‌های پژوهشگران نسبت به اخلاق حرفه‌ای، بیشتر آن‌ها بر اهمیت تجربه زیسته و مواجهه فرد با موقعیت‌های واقعی در شکل‌گیری تصمیم‌گیری‌های اخلاقی تأکید دارند. در این میان، الگوهای نوظهور بر نقش موقعیت‌های واقعی، تأمل شخصی و زمینه‌های اجتماعی در قضاوت اخلاقی تأکید می‌ورزند. به طور کلی، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و تعهدات ارزشی است که مرز میان کنش‌های درست و نادرست را در عملکرد حرفه‌ای افراد مشخص می‌سازد. اصول اخلاقی در تضاد مستقیم با اعمال نادرست است؛ که براساس معیارهای حرفه‌ای و عقل سلیم، هنجارهای اخلاقی تثبیت شده در جامعه را نقض می‌کند. ثابت شده که رویه‌های اخلاقی در حرفه‌های مختلف، راهنمایی‌هایی را برای متخصصان در محیط کار فراهم می‌کند و نتایج مثبتی را در پی دارد (آرم استرانگ^۱، ۱۹۹۰). اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم می‌باشد، مبنی بر اینکه درست و نادرست کدام است. اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها، خطاب به افراد حرفه در ارتباط با مسئولیت حرفه‌ای آنها است. اخلاق حرفه‌ای، شاخه‌ای از دانش اخلاق است؛ که تکالیف اخلاقی یک حرفه و مسائل اخلاقی آن را واکاوی می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری می‌باشد؛ که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی می‌باشد که رعایت آنها در رعایت هنجارها و اثربخشی تعامل‌های اجتماعی، بسیار نقش‌آفرین است (مهدوی واسوکلانی و همکاران، ۱۴۰۱).

۳-۲. هوش معنوی

نظریه هوش معنوی اولین بار توسط استیونس^۲ در سال ۱۹۹۶ مطرح شد و در سال ۱۹۹۹ توسط روان‌شناس رابرت ایمونز^۳ گسترش یافت. او ادعا می‌کند هوش معنوی، نوعی پتانسیل روانی و زیستی است؛ زیرا به افراد در حل مشکلات و رسیدن به اهداف در زندگی روزمره کمک می‌کند. هوش معنوی، یک مکانیسم است که افراد به وسیله آن می‌توانند کیفیت کلی زندگی خود را بهبود بخشند. هوش معنوی، به عنوان ترویج رفاه تا حد زیادی یک سازه مثبت و سازگار است؛ درحالی‌که معنویت، بسته به نحوه بیان آن ممکن است مثبت یا منفی باشد (فریکبرگ^۴، ۲۰۲۳). معنویت به عنوان مفهومی

1. Armstrong
2. Stunes
3. Emmons
4. Frykberg

چندلایه و پویا، بازتابی از تلاش فرد برای دستیابی به معنا، هدف و تعالی در زندگی است که می‌تواند ریشه در باورهای دینی داشته باشد، یا در قالب تجربه‌ای غیرمذهبی و درون‌زاد تبلور یابد. این سازه با ابعاد مختلفی چون خودآگاهی، ارزش‌مداری، هدف‌مندی و جستجوی ارتباط با هستی تعریف می‌شود و محرکی درونی برای حرکت به‌سوی کمال و تحقق خود تلقی می‌گردد. نظر به ماهیت فردمحور و تفسیرپذیر معنویت، ارائه تعریفی جهان‌شمول از آن دشوار است؛ چراکه تجلی آن در افراد ممکن است تحت تأثیر باورهای مذهبی، نظام‌های ارزشی غیررسمی، یا چارچوب‌های معنایی خودساخته قرار گیرد. در این راستا، معنویت را می‌توان وجهی بنیادین از انسان بودن دانست که در پیوند با خود، دیگری، جامعه، طبیعت و امر متعالی، و از طریق نظام باورها، ارزش‌ها، سنت‌ها و کنش‌های فردی و اجتماعی نمود می‌یابد (هیوارد^۱، ۲۰۲۰). هوش به‌عنوان یک توانایی شناختی در اوایل قرن بیستم از سوی آلفرد بینه^۲ مطرح گردید؛ اما در دهه‌های اخیر، مفهوم هوش به حوزه‌های دیگر مانند هوش طبیعی، هوش وجودی و هوش معنوی، توسعه یافته است. هوش معنوی، عبارت است از خودآگاهی عمیقی که در آن، فرد هرچه بیشتر از جنبه‌های درونی، خودآگاه می‌گردد. هوش معنوی، توانایی به‌کارگیری و بروز ارزش‌های معنوی می‌باشد؛ که باعث ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی شخص می‌گردد (بهاروند و گوران، ۱۳۹۹). معنویت، یک تجربه ذهنی است؛ ازجمله زندگی، روابط بین‌فردی، ارتباط با محیط و مخصوصاً با امر متعالی که با ماهیت آن مرتبط است. این مفهوم فراتر از بافت مذهبی است و درواقع، حتی مستقل از هرگونه وابستگی مذهبی است. علی‌رغم اینکه معنویت تجربه‌ای فراگیر برای همه انسان‌ها است، مقابله با آن دشوار است. عواملی مانند فقدان آموزش شکل‌گیری، حفظ حریم خصوصی و زمان کافی برای رسیدگی به مراقبت معنوی و ترس از مخالفت با خانواده و پویایی بیمار، منجر به کم‌ارزش‌گذاری این موضوع می‌شود (پینتو و همکاران^۳، ۲۰۲۳).

۲-۴. هوش معنوی و کمال‌گرایی

هوش معنوی، مفهومی است که به دلیل توجه به حوزه دین و معنویت شکل گرفته و به ترکیب جنبه‌های معنوی و هوش می‌پردازد. این نوع هوش، شامل مجموعه‌ای از توانایی‌ها و منابع معنوی است؛ که به‌کارگیری آنها می‌تواند به افزایش انطباق‌پذیری و در نتیجه، بهبود سلامت روان افراد کمک کند. هوش معنوی به افراد این امکان را می‌دهد که در حد امکان، شرایط را تغییر دهند یا بهبود ببخشند

1. Hayward

2. Alfred Binet

3. Pinto

و به‌نوعی آن را مدیریت کنند. همچنین، هوش معنوی به یکپارچه‌سازی زندگی درونی و معنوی با زندگی بیرونی و محیط کار کمک می‌کند و می‌تواند در کاهش مشکلات اجتماعی و چالش‌های بیرونی، مؤثر باشد. به‌طور خلاصه، هوش معنوی توانایی استفاده از منابع معنوی برای بهبود کیفیت زندگی و مدیریت بهتر چالش‌ها است. در مقابل، کمال‌گرایی به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی، نقش مهمی در ایجاد و استمرار مشکلات روانی ایفا می‌کند. این ویژگی به تلاش برای خودشکوفایی و تعیین معیارهای افراطی برای عملکرد مرتبط است و معمولاً با تمایل به ارزیابی کلی فرد مشخص می‌شود. کمال‌گرایی به‌معنای اعتقاد به این است که می‌توان و باید به حالت کاملی دست یافت. در شکل منفی آن، باور بر این است که هر کار یا نتیجه‌ای که کامل نباشد، قابل قبول نیست. این ویژگی شخصیتی، به‌عنوان سبکی در نظر گرفته می‌شود که در آن افراد تلاش زیادی برای انجام کارها به صورت بی‌نقص دارند و معیارهای بالایی برای ارزیابی رفتار خود در نظر می‌گیرند. کمال‌گرایی به نیاز شدید برای پیشرفت مرتبط است و این گرایش، معمولاً به‌صورت معیارهای شخصی غیرواقع‌بینانه بروز می‌کند. بنابراین، بررسی کمال‌گرایی و هوش معنوی برای شناسایی انتخاب‌هایی که در بهزیستی روان‌شناختی و رشد سلامتی کل انسان مؤثر هستند، ضروری است (حسن‌پور و همکاران، ۱۴۰۲).

۲-۵. اخلاق حرفه‌ای و کمال‌گرایی

در سال‌های اخیر، یکی از موضوعات مهمی که توجه پژوهشگران حوزه مالی و حسابداری را به خود جلب کرده، اصول اخلاقی حسابداران و عوامل مؤثر بر آن است. ظهور رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها، تهدیدی برای سلامت سازمان و کارکنان به‌شمار می‌آید و می‌تواند هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی زیادی را به سازمان‌ها تحمیل کند. در این راستا، عوامل مختلفی ازجمله کمال‌گرایی در تعهد فکری و عملی اعضای حرفه حسابداری بر رعایت اصول اخلاقی و اتخاذ تصمیمات اخلاقی، تأثیرگذار هستند. کمال‌گرایی به‌طور کلی، شامل تلاش مداوم افراد برای دستیابی به موفقیت‌های حداکثری، رسیدن به اهداف عالی و پوشش نقاط ضعف است. این ویژگی به‌عنوان یک سبک شخصیتی چندبعدی، تأثیر زیادی بر رفتار انسان دارد و با سایر ویژگی‌های روانی افراد ارتباط نزدیکی دارد (حسن‌پور و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین، اگر فردی دارای سطح بالایی از کمال‌گرایی باشد و بتواند با مشکلات روان‌شناختی و بین‌فردی مقابله کند، احتمال بیشتری وجود دارد که در شرایط متغیر جامعه نیز برای رعایت اصول اخلاقی تلاش کند و از ارتکاب خطا و اشتباه پرهیز نماید.

۳. پیشینه پژوهش

سلیمانی و پاکروان (۱۴۰۳)، در مطالعه‌ای جهت اعتبارسنجی و هنجاریابی مقیاس کمال‌گرایی

تحصیلی دانشگاهی، نشان دادند که بین مقیاس کمال‌گرایی تحصیلی دانشگاهی و مقیاس کمال‌گرایی چندبعدی، مقیاس خودانتقادی و مقیاس کمال‌گرایی مثبت و منفی، همبستگی معناداری وجود دارد. بادامچی و همکاران (۱۴۰۲)، نیز در بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر استرنبرگ و ابعاد سه‌گانه کمال‌گرایی با شادکامی دانش‌آموزان دختر دوره اول متوسطه شهرستان خوی، دریافتند که بین کمال‌گرایی و مؤلفه‌های آن (کمال‌گرایی خودمدار، دیگرمدار و جامعه‌مدار) با شادکامی دانش‌آموزان دختر دوره اول متوسطه، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

کریمی (۱۴۰۱)، با بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای ورزشی با کمال‌گرایی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی، در بین ورزشکاران حرفه‌ای شمال استان فارس، نشان داد که رعایت اخلاق حرفه‌ای، تأثیر مثبت و معناداری بر کمال‌گرایی و فرهنگ سازمانی دارد.

صادقی و همکاران (۱۴۰۱)، در بررسی نقش واسطه‌ای تحمل‌ناپذیری بالاتکلیفی در رابطه بین کمال‌گرایی مثبت و منفی افسردگی، اضطراب و تنیدگی دانشجویان، دریافتند که کمال‌گرایی منفی با افسردگی، اضطراب و تنیدگی، همبستگی مثبت معنادار داشته، در حالی که کمال‌گرایی مثبت فقط با تنیدگی، رابطه مثبت معنادار دارد و با افسردگی و اضطراب، رابطه معنادار ندارد و تحمل‌ناپذیری بالاتکلیفی، با هر دو بُعد کمال‌گرایی مثبت و منفی و با افسردگی، اضطراب و تنیدگی، رابطه مثبت معناداری دارد. احمد خسروی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی نقش واسطه‌ای هوش معنوی در رابطه بین کمال‌گرایی و امید به زندگی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران پرداختند. نتایج نشان داد که متغیرهای کمال‌گرایی بر هوش معنوی، و هوش معنوی بر امید به زندگی اثر مستقیم و معناداری دارند.

غلام‌پور و پورشافعی (۱۳۹۷)، در مطالعه‌ای با عنوان «نقش هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر تعلل‌ورزی شغلی معلمان»، به بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای به منظور کاهش تعلل‌ورزی معلمان و بهبود اخلاق حرفه‌ای آنها پرداختند. نتایج نشان داد، با افزایش هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای، تعلل‌ورزی معلمان کاهش می‌یابد.

گرچی و ترکیان‌تبار (۱۳۹۷)، در بررسی تأثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورد، نشان دادند که هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورد تأثیر معنی‌داری دارد.

ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲)، در بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان در دستگاه‌های اجرایی، دریافتند که بین اکثر مؤلفه‌های هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

لیاناپاتیرانا و آکروید^۱ (۲۰۲۳) در تحقیقی به بررسی دینداری و تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران در یک کشور مذهبی با سطح بالای فساد پرداختند. یافته‌ها نشان داد که از سه طریق ایمان به اعتقادات دینی خود، آگاهی از دستورات و فضایل دینی و تعهد به اعمال و مناسک دینی، دینداری می‌تواند بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران تأثیر بگذارد.

فلت و همکاران^۲ (۲۰۲۳)، در پژوهشی به بررسی ارتباط خودشفقتی با ابعاد مختلف کمال‌گرایی در میان ۱۸۰ دانشجوی دختر و ۱۳۴ مادر دارای فرزند خردسال پرداختند. در هر دو گروه، سطوح پایین‌تر خودشفقتی با سطوح بالاتر کمال‌گرایی خودمحور، کمال‌گرایی تجویز شده اجتماعی، افکار خودکار کمال‌گرا و خودنمایی کمال‌گرا ارتباط داشت. یافته‌ها نشان می‌دهد که کمال‌گرایی با کاهش توانایی در مهربانی و درک نسبت به خود مرتبط است و این ارتباط هم در دانشجویان و هم در مادران مشاهده می‌شود. نتایج بر ارزش بالقوه مداخلاتی تأکید دارد که بر ارتقای خودشفقتی در افراد کمال‌گرا تمرکز دارند.

برنابه و همکاران^۳ (۲۰۲۳)، در پژوهشی رابطه کمال‌گرایی بر درگیری تحصیلی و اثر میانجی اشتیاق به مطالعه را بررسی کردند. نتایج نشان داد کمال‌گرایی با درگیری تحصیلی رابطه معناداری داشته و همچنین اشتیاق به مطالعه، این رابطه را تشدید می‌کند.

سان و جی^۴ (۲۰۲۲)، در پژوهشی رابطه بین کمال‌گرایی، اهداف پیشرفت و اخلاق حرفه‌ای ورزشکاران را براساس تئوری هدف، بررسی کردند. کمال‌گرایی چندبُعدی، اهداف پیشرفت و اخلاق حرفه‌ای با مجموعه‌ای از پرسش‌نامه‌ها اندازه‌گیری شد. نتایج نشان داد که تلاش‌های کمال‌گرا ممکن است به‌طور مثبت، اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی کند، در حالی‌که نگرانی‌های کمال‌گرایانه ممکن است اخلاق حرفه‌ای را منفی پیش‌بینی کند.

سراگی و همکاران^۵ (۲۰۲۱)، در بررسی تأثیر هوش فکری، هوش هیجانی و هوش معنوی بر روی رفتار اخلاقی حسابداران آموزشی در دانشگاه‌های خصوصی در سوماترای شمالی، نشان دادند که هوش فکری، هوش هیجانی و هوش معنوی بر رفتار اخلاقی حسابداران اثر مثبت و معناداری دارند.

سویی و همکاران^۶ (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با هدف بررسی ارتباط میان دانش اخلاقی، دینداری،

1. Lianapatirana & Ackroyd

2. Flett

3. Bernabé

4. Sun & Ji

5. Saragih

6. Sevi

حساسیت اخلاقی و جهت‌گیری اخلاقی با برداشت دانشجویان حسابداری از شیوه‌های حسابداری خلاقانه انجام شد، نشان دادند که دانش اخلاقی و حساسیت اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر برداشت دانشجویان از حسابداری خلاقانه دارند، درحالی‌که دینداری و جهت‌گیری اخلاقی تأثیر معناداری بر این برداشت‌ها نشان نداده‌اند.

۴. فرضیه‌های پژوهش

۴-۱. فرضیه‌های اصلی پژوهش

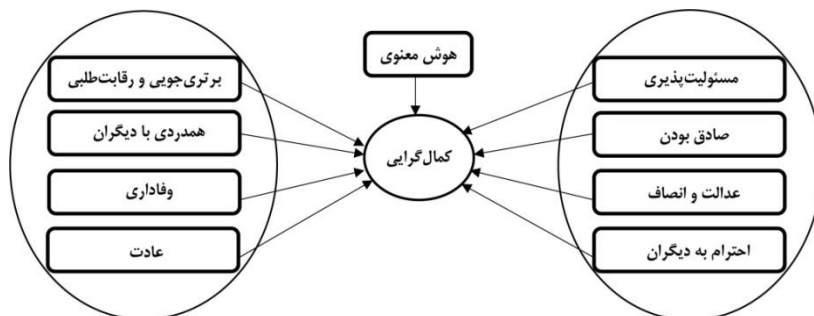
- (۱) اخلاق حرفه‌ای، بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر معناداری دارد.
- (۲) هوش معنوی، بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر معناداری دارد.

۴-۲. فرضیات فرعی

- (۱) مسئولیت‌پذیری، بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر دارد.
- (۲) صادق بودن، بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر دارد.
- (۳) عدالت و انصاف، بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر دارد.
- (۴) وفاداری، بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر دارد.
- (۵) برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر دارد.
- (۶) احترام به دیگران، بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر دارد.
- (۷) همدردی با دیگران، بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر دارد.
- (۸) خلق‌وخو، بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر دارد.

۵. مدل پژوهش

مطابق مبانی نظری، روابط بین مدل پژوهش به صورت زیر طراحی شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی محقق ساخته

۶. روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ فرآیند اجرا، پژوهش کمی و از نظر هدف، کاربردی است؛ زیرا نتایج آن را می‌توان در عمل به کار گرفت. همچنین از نظر شیوه بررسی رابطه متغیرها از نوع همبستگی است؛ زیرا از تکنیک معادلات ساختاری استفاده می‌شود. همچنین، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها نیز روش پژوهش حاضر پیمایشی- توصیفی است؛ زیرا از پرسش‌نامه استفاده شده است. با استفاده از معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS3 تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام خواهد شد. جامعه آماری شامل تمام حسابداران شهرستان یزد است. همچنین از طریق فرمول کوکران و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی، حجم نمونه تعیین گردید.

۷. یافته‌های پژوهش

۷-۱. آماره‌های توصیفی

در این قسمت، هدف آن است که زمینه آشنایی با پاسخگویان در نمونه مورد مطالعه از نظر متغیرهایی همچون سن، جنسیت، وضعیت تأهل، نوع دیپلم، تحصیلات، رشته تحصیلی در دانشگاه و وضعیت شغلی فراهم شود. نتایج تحلیل‌های انجام‌شده بر روی نمونه مورد بررسی، در جدول‌های زیر ارائه گردیده است.

جدول ۱- خلاصه نتایج توصیفی

متغیر	دامنه	فراوانی	درصد فراوانی
سن	زیر ۲۰ سال	۳۵	۷,۲۰
	۲۱ تا ۳۰ سال	۱۳۶	۲۷,۹۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۷۱	۳۵,۱۸
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۳۰	۲۶,۷۴
	بالای ۵۰ سال	۱۴	۲,۸۸
	جمع	۴۸۶	۱۰۰,۰
جنسیت	مرد	۲۸۴	۵۸,۴۳
	زن	۲۰۲	۴۱,۵۶
	جمع	۴۸۶	۱۰۰,۰
وضعیت تأهل	مجرد	۱۸۲	۳۷,۴۴
	متأهل	۳۰۴	۶۲,۵۵
	جمع	۴۸۶	۱۰۰,۰

متغير	دامنه	فراوانی	درصد فراوانی
تحصيلات	ديپلم و زير ديپلم	۳۸	۷,۸۱
	کاردانی	۲۱	۴,۳۲
	کارشناسی	۲۶۴	۵۴,۳۲
	کارشناسی ارشد	۱۶۳	۳۳,۵۳
	جمع	۴۸۶	۱۰۰,۰

۲-۷. آزمون فرضیه‌های پژوهش

مدل‌سازی معادلات ساختاری یکی از روش‌های آماری پیشرفته چندمتغیره است که برای تحلیل روابط میان متغیرهای پنهان و مشاهده‌پذیر در یک مدل مفهومی به کار می‌رود. این تکنیک ترکیبی از تحلیل عاملی و رگرسیون چندگانه است و امکان بررسی همزمان روابط علی میان متغیرهای مختلف را فراهم می‌سازد. در این روش، متغیرهای پنهان (ساخت‌های نظری) از طریق متغیرهای مشاهده‌پذیر (گویه‌ها یا سؤالات پرسشنامه) اندازه‌گیری می‌شوند. هدف اصلی در استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، ساخت مدل جدید نیست، بلکه ارزیابی و آزمون مدل نظری پیشنهادی پژوهشگر است. درواقع، ابتدا باید براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، یک مدل مفهومی طراحی شود و سپس با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، برازش مدل و اعتبار آن مورد بررسی قرار گیرد. این روش گاهی به عنوان مدل‌سازی تصادفی نیز شناخته می‌شود؛ زیرا امکان آزمون فرضیه‌هایی با روابط گوناگون و در برخی موارد غیرقطعی را فراهم می‌سازد. مدل‌سازی معادلات ساختاری در گروه تحلیل‌های مبتنی بر ماتریس کوواریانس یا همبستگی قرار می‌گیرد و یکی از پرکاربردترین ابزارها در پژوهش‌های علوم اجتماعی، رفتاری و مدیریت است.

۲-۷-۱. آزمون سنجش روایی و پایایی

نتایج آزمون پایایی به سه روش ضرایب آلفای کرونباخ، ρ_A و پایایی مرکب در جدول (۲) آمده است. در مدل اندازه‌گیری، هماهنگی درونی مدل یا میزان پایایی، با محاسبه پایایی مرکب^۱ سنجیده می‌شود؛ که این شاخص برای همه متغیرها از شاخص معیار $0/7$ بزرگ‌تر شده است. همچنین، مقدار آلفای کرونباخ و ρ_A بالاتر از $0/7$ ، نشانگر پایایی قابل قبول می‌باشد. بنابراین، پایایی مدل اندازه‌گیری، مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر این، روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد؛ که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. در جدول (۲) مقدار ضریب AVE برای هریک از سازه‌ها ارائه شده است. میانگین واریانس

استخراج‌شده، یک معیار مهم در تحلیل داده‌ها، به‌ویژه در مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی است. AVE به محققان کمک می‌کند تا میزان واریانس توضیح داده شده توسط یک سازه را نسبت به واریانس کل آن سازه، اندازه‌گیری کنند. از آنجا که مقدار AVE برای همه متغیرها بالاتر از ۰/۵ است؛ بنابراین، روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری در این آزمون نیز، مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲- معیارهای روایی و پایایی متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ (>۰,۷)	ضریب Rho (>۰,۷)	پایایی ترکیبی (>۰,۷)	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) (>۰,۵)
احترام به دیگران	۰,۸۲۳	۰,۸۲۴	۰,۹۱۸	۰,۸۴۹
خلق‌وخو	۰,۸۸۰	۰,۸۸۰	۰,۹۴۳	۰,۸۹۳
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۰,۷۸۸	۰,۷۸۹	۰,۹۰۴	۰,۸۲۵
صادق‌بودن	۰,۷۶۸	۰,۷۷۱	۰,۸۹۶	۰,۸۱۱
عدالت و انصاف	۰,۸۸۵	۰,۸۸۶	۰,۹۴۶	۰,۸۹۷
مسئولیت‌پذیری	۰,۸۸۲	۰,۸۸۲	۰,۹۴۴	۰,۸۹۴
همدردی با دیگران	۰,۸۸۳	۰,۸۸۳	۰,۹۴۵	۰,۸۹۶
هوش معنوی	۰,۹۷۲	۰,۹۷۲	۰,۹۷۳	۰,۶۰۵
وفاداری	۰,۷۵۵	۰,۷۶۰	۰,۸۹۱	۰,۸۰۳
کمال‌گرایی	۰,۹۷۶	۰,۹۷۶	۰,۹۷۷	۰,۶۱۲

۲-۲-۷. روش فورنل و لارکر

در جدول (۳) مقادیر ماتریس فورنل و لارکر آمده است و چون در همه موارد، مجذور واریانس استخراجی داده‌ها (قطر اصلی ماتریس) از اعداد پایین خود بیشتر است؛ روایی واگرایی مدل تأیید می‌شود.

جدول ۳- روایی واگرا براساس معیار فورنل و لارکر

کمال‌گرایی	وفاداری	هوش معنوی	همدردی با دیگران	مسئولیت‌پذیری	عدالت و انصاف	صادق‌بودن	خلق‌وخو	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	احترام به دیگران
									۰,۹۲۱
								۰,۸۰۷	۰,۸۸۱
							۰,۹۵۱	۰,۷۳۲	۰,۸۴۴

[illegible]

در این پژوهش، مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر یک از متغیرهای ممکن، در **قطر اصلی** ماتریس مقایسه‌ای قرار گرفته‌اند.

مقایسه این مقادیر با ضرایب همبستگی بین سازه‌ها که در خانه‌های پایین‌تر و سمت چپ قطر اصلی قرار دارند، نشان می‌دهد که مقدار AVE هر سازه از میزان همبستگی آن با سایر سازه‌ها بیشتر است. این وضعیت نشان‌دهنده آن است که هر متغیر مکنون رابطه قوی‌تری با شاخص‌های خود دارد، تا با سایر سازه‌های مدل. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که روایی و اگرایی مدل ساختاری در سطح قابل قبولی تأیید شده است.

۷-۳. آزمون اثرات مستقیم

در چارچوب مدل درونی، فرضیات، مورد مطالعه قرار گرفته و مسیرهای مدل ساختاری ارزیابی شدند. هریک از این مسیرها با یکی از فرضیات مدل مرتبط است. آزمون هر فرضیه از طریق تحلیل علامت، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون و متغیر وابسته انجام می‌شود.

هرچه این ضریب مسیر بزرگ‌تر باشد، تأثیر پیش‌بینی‌کننده متغیر مکنون بر متغیر وابسته بیشتر خواهد بود. با توجه به نتایج بررسی روابط میان متغیرهای مستقل و وابسته، می‌توان به تحلیل معناداری اثرات بین متغیرهای پژوهش پرداخت. برای ارزیابی معناداری ضریب مسیر یا بتا، باید به

معناداری مقدار t-value برای هر ضریب مسیر توجه شود؛ به همین دلیل، از روش بوت‌استرپینگ^۱ استفاده گردید.

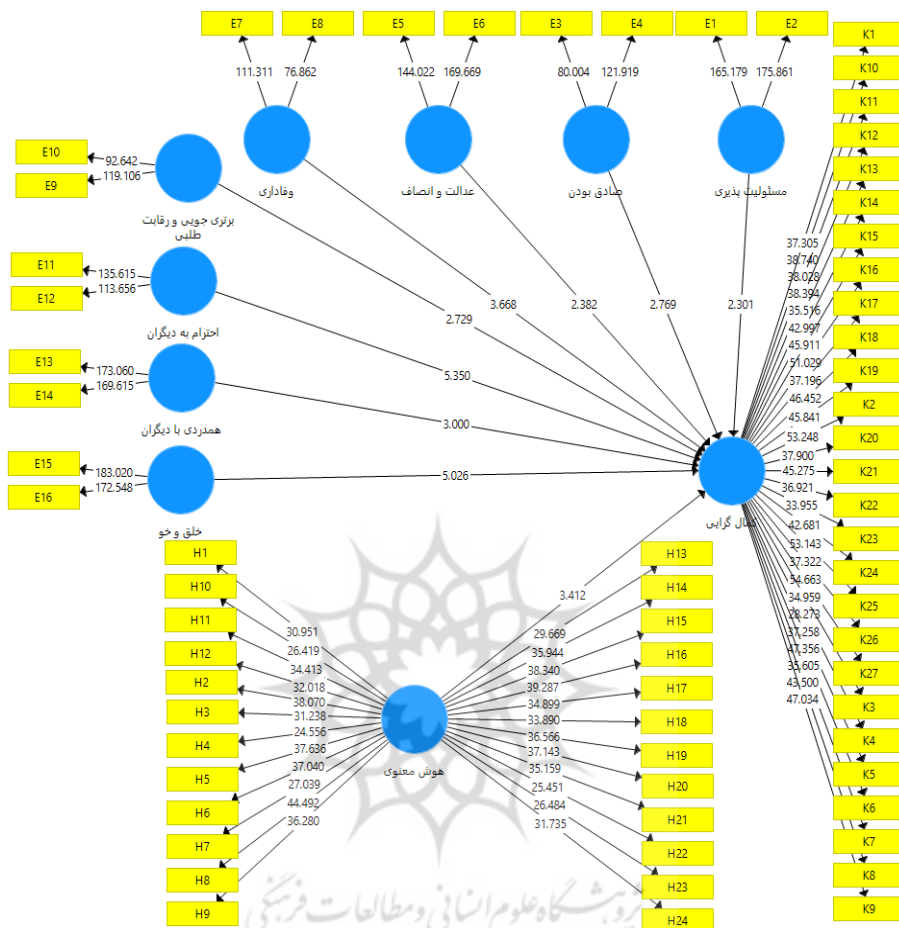
جدول ۴- اثرات مستقیم نقش متغیرهای پژوهش در مدل اصلی

مسیر	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	مقادیر P
احترام به دیگران ← کمال‌گرایی	۰,۱۹۰	۰,۰۳۶	۵,۳۵۰	۰,۰۰۰
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی ← کمال‌گرایی	۰,۰۹۵	۰,۰۳۵	۲,۷۲۹	۰,۰۰۷
خلق‌و‌خو ← کمال‌گرایی	۰,۱۸۰	۰,۰۰۳۶	۵,۰۲۶	۰,۰۰۰
صادق‌بودن ← کمال‌گرایی	۰,۰۷۷	۰,۰۲۸	۲,۷۶۹	۰,۰۰۶
عدالت و انصاف ← کمال‌گرایی	۰,۰۷۹	۰,۰۳۳	۲,۳۸۲	۰,۰۱۸
مسئولیت‌پذیری ← کمال‌گرایی	۰,۰۸۸	۰,۰۳۸	۲,۳۰۱	۰,۰۲۲
همدردی با دیگران ← کمال‌گرایی	۰,۱۱۱	۰,۰۳۷	۳,۰۰۰	۰,۰۰۳
هوش معنوی ← کمال‌گرایی	۰,۰۹۸	۰,۰۲۹	۳,۴۱۲	۰,۰۰۱
وفاداری ← کمال‌گرایی	۰,۱۴۵	۰,۰۳۷	۳,۶۶۸	۰,۰۰۰

مقدار آماره t و مقادیر P برای کلیه مسیرها، آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و مقادیر P کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ که نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪، همه مسیرهای اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی بر کمال‌گرایی تأثیر معنادار داشته است.

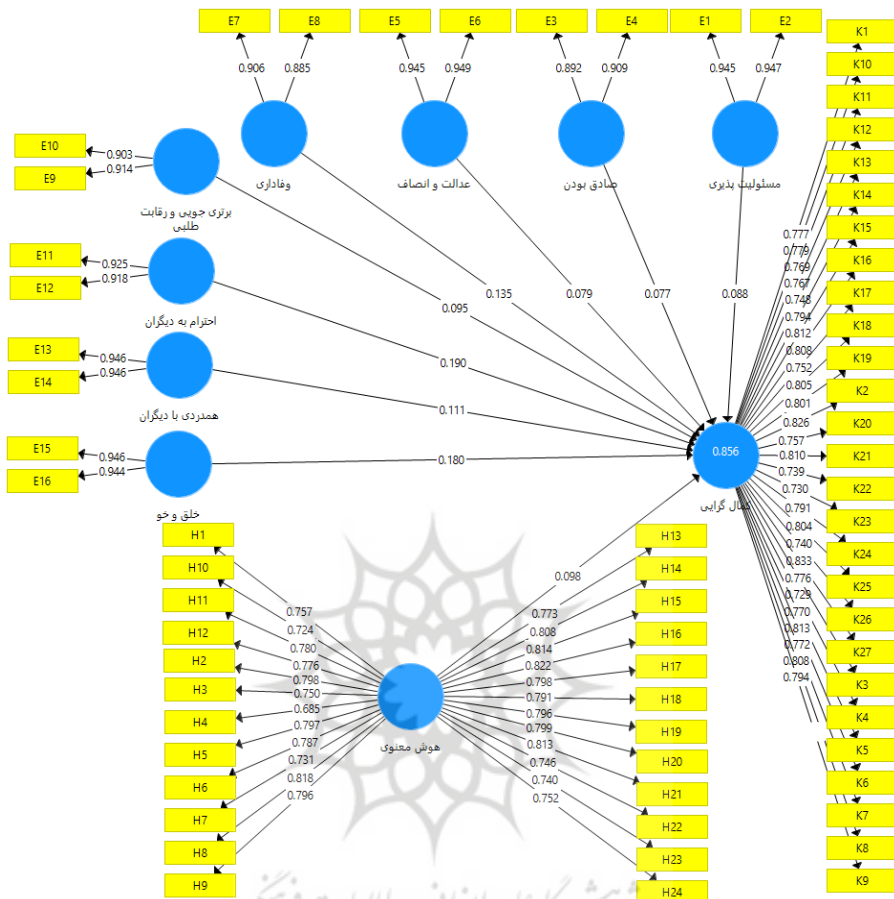
۴-۷. خروجی‌های مدل اصلی (ضرایب مسیر و آماره t)

با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌ها پرداخت. با مقایسه مقدار t محاسبه شده برای ضریب هر مسیر می‌توان فرضیه پژوهش را تأیید یا رد کرد. بدین‌سان اگر مقدار قدرمطلق آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شود، در سطح اطمینان ۹۵٪ و در صورتی که مقدار آماره t بیشتر از ۲/۵۸ گردد، ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. نتایج آزمون مدل مفهومی تحقیق در حالت معناداری ضرایب، در شکل (۲) آمده است.



شکل ۲: مدل اصلی در حالت اعداد معناداری (t_value)

اعداد موجود بر روی مسیرها نشانگر مقدار t -value برای هر مسیر می باشد. برای بررسی معنادار بودن ضرایب مسیر، لازم است تا مقدار t هر مسیر بالاتر از $1/96$ شود. در این تحلیل، مقدار آماره t برای کلیه مسیرها بالاتر از $1/96$ بوده و در نتیجه، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می باشند.



شکل ۳: مدل اصلی در حالت ضرایب مسیر

اعدادی که روی مسیرهای بین متغیرها در مدل قرار دارند، بیانگر ضرایب مسیر (Beta) هستند که از تحلیل رگرسیون در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌دست آمده‌اند. این ضرایب نشان‌دهنده شدت و جهت رابطه بین متغیرهای مکنون هستند. همچنین، مقادیری که درون دایره‌های مربوط به هر متغیر وابسته مشاهده می‌شوند، ضریب تعیین (R^2) آن متغیر را نشان می‌دهند؛ این مقدار بیانگر آن است که چه میزان از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین شده است. به‌طور خاص، ضریب تعیین متغیر «کمال‌گرایی» برابر با ۰/۸۵۶ برآورد شده، که حاکی از آن است که متغیرهای پیش‌بین شامل «هوش معنوی» و تمامی مؤلفه‌های «اخلاق حرفه‌ای»، توانسته‌اند در مجموع ۸۵/۶ درصد از تغییرات متغیر کمال‌گرایی را توضیح دهند. همچنین، با توجه به مقادیر ضرایب استاندارد و آماره t به‌دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که اثر این متغیرها بر کمال‌گرایی معنادار بوده است.

۵-۷. ارزیابی برازش و کیفیت مدل

به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی متغیرهای وابسته در مدل، از آزمون‌های R^2 ، F^2 و Q^2 استفاده شده است. برای سنجش برازش کلی مدل از بین شاخص‌ها، شاخص‌های نیکویی برازش^۱ بررسی شده است.

۵-۷-۱. ضریب تعیین R^2

ضریب تعیین (R^2) یک معیار آماری است؛ که نشان‌دهنده میزان واریانس متغیر وابسته‌ای است که توسط یک یا چند متغیر مستقل توضیح داده می‌شود. به عبارت دیگر، R^2 نشان می‌دهد که چه درصدی از تغییرات در متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل، قابل پیش‌بینی است. مقدار R^2 بین ۰ و ۱ قرار دارد:

اگر R^2 برابر با (۰) باشد، به این معنا است که متغیرهای مستقل، هیچ تأثیری بر متغیر وابسته ندارند و تمام واریانس متغیر وابسته، ناشی از عوامل دیگر یا خطای تصادفی است.

اگر R^2 برابر با (۱) باشد، به این معنا است که تمام واریانس متغیر وابسته، توسط متغیرهای مستقل توضیح داده شده است.

به طور کلی، هرچه مقدار R^2 بالاتر باشد؛ مدل، بهتر می‌تواند داده‌ها را توضیح دهد. با این حال، توجه به این نکته ضروری است که R^2 بالا، لزوماً به معنای وجود یک رابطه قوی یا معنادار بین متغیرها نیست و باید همراه با سایر معیارها و آزمون‌های آماری مورد بررسی قرار گیرد.

سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین، معرفی شده است.

جدول ۵- ضریب تعیین R^2

سازه	R^2
کمال‌گرایی	۰/۸۵۶

همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، متغیر کمال‌گرایی با مقدار ضریب تعیین ۰/۸۵۶ دارای قدرت تبیین‌پذیری قوی می‌باشند.

۶-۷. شاخص‌های برازش کلی مدل

مدل کلی، شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری بوده و با تأیید برازش آن، بررسی

برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی، از معیار نیکوئی برازش^۱ که طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود، استفاده شد.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \cdot R^2} \quad \text{فرمول (۴-۱)}$$

Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه می‌باشد و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R^2 سازه‌های درون‌زای مدل است.

جدول ۶- مقادیر لازم برای ارزیابی معیار GOF

مقادیر اشتراکی	معیار R^2	متغیرهای درون‌زا
۰/۸۴۹	-	احترام به دیگران
۰/۸۹۳	-	خلق و خو
۰/۸۲۵	-	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی
۰/۸۱۱	-	صادق بودن
۰/۸۹۷	-	عدالت و انصاف
۰/۸۹۴	-	مسئولیت‌پذیری
۰/۸۹۶	-	همدردی با دیگران
۰/۶۰۵	-	هوش معنوی
۰/۸۰۳	-	وفاداری
۰/۶۱۲	۰/۸۵۶	کمال‌گرایی
۰/۸۰۸	۰/۸۵۶	میانگین
$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \cdot R^2} = ۰/۸۳۱$		

وتلس و همکاران^۲ (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند و اطلاعات جدول (۶) نشان می‌دهد که GOF محاسبه‌شده برای پژوهش، ۰/۸۳۱ است که برازش قوی مدل پژوهش را مشخص می‌کند.

۸. نتیجه‌گیری

۸-۱. تحلیل فرضیه اول: اخلاق حرفه‌ای بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر دارد

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها است که رفتار و تصمیم‌گیری‌های افراد در محیط کار را هدایت می‌کند. این اصول ممکن است شامل صداقت، انصاف، احترام به دیگران و

1. Goodness of Fit

2. Wetzels

مسئولیت‌پذیری باشد. در مقابل، کمال‌گرایی تمایل به دستیابی به استانداردهای بسیار بالا و عدم رضایت از خود در صورت عدم دستیابی به این استانداردها است. کمال‌گرایی می‌تواند مثبت (کمال‌گرایی سالم) یا منفی (کمال‌گرایی ناسالم) باشد. افرادی که به اصول اخلاق حرفه‌ای پایبند هستند، ممکن است به دنبال دستیابی به استانداردهای بالاتری در کار خود باشند. این امر می‌تواند منجر به افزایش کمال‌گرایی مثبت شود. در یک محیط کاری با اخلاق حرفه‌ای، افراد ممکن است احساس فشار کمتری برای دستیابی به کمال داشته باشند؛ زیرا فرهنگ سازمانی، بر روی همکاری و حمایت از یکدیگر تمرکز دارد. این امر می‌تواند به کاهش کمال‌گرایی ناسالم کمک کند. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند انگیزه افراد را برای تلاش بیشتر و بهبود مستمر افزایش دهد؛ که ممکن است به کمال‌گرایی مثبت دامن بزند. اگر اصول اخلاق حرفه‌ای با واقعیت‌های موجود در محیط کار تناقض داشته باشد، ممکن است افراد تحت فشار قرار بگیرند تا به استانداردهای غیر واقعی دست یابند؛ این امر می‌تواند منجر به کمال‌گرایی ناسالم شود. تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کمال‌گرایی ممکن است بسته به شخصیت و تجربه‌های گذشته افراد، متفاوت باشد. برخی افراد ممکن است به راحتی تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی قرار گیرند؛ در حالی که، دیگران ممکن است، مقاومت کنند. درک بهتر از این رابطه می‌تواند به مدیران و سازمان‌ها کمک کند، تا محیط‌های کاری سالم‌تری ایجاد کنند که در آن، افراد بتوانند بدون فشارهای غیر ضروری به رشد و توسعه خود ادامه دهند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش سان و جی (۲۰۲۲)، همسو می‌باشد.

۲-۸. تحلیل فرضیه دوم: هوش معنوی، بر کمال‌گرایی حسابداران تأثیر دارد

هوش معنوی به توانایی فرد در درک و مدیریت تجربیات معنوی، ارزش‌ها و اصول اخلاقی اشاره دارد. این نوع هوش، شامل توانایی تفکر عمیق، جست‌وجوی معنا در زندگی و ارتباط با جنبه‌های معنوی وجود انسان است. افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند، ممکن است بیشتر به جست‌وجوی معنا و هدف در زندگی خود بپردازند. این جست‌وجو می‌تواند به آنها کمک کند تا استانداردهای واقعی‌تری برای خود تعیین کنند و از کمال‌گرایی ناسالم دور شوند. هوش معنوی می‌تواند به افراد کمک کند تا با چالش‌ها و فشارهای ناشی از کمال‌گرایی، بهتر کنار بیایند. آنها ممکن است بتوانند احساسات خود را بهتر مدیریت کنند و در مواجهه با ناکامی‌ها، انعطاف‌پذیرتر باشند. افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، معمولاً به اهمیت تعادل در زندگی پی می‌برند. این امر می‌تواند به آنها کمک کند تا بین تلاش برای دستیابی به کمال و پذیرش نقص‌های انسانی تعادل برقرار کنند. تأثیر هوش معنوی بر کمال‌گرایی ممکن است بسته به شخصیت و تجربیات فرد متفاوت باشد. برخی افراد ممکن است با وجود هوش معنوی بالا، همچنان تحت تأثیر فشارهای اجتماعی یا انتظارات خود

قرار گیرند. درک بهتر از این رابطه می‌تواند به افراد کمک کند تا با استفاده از هوش معنوی خود، به استانداردهای معقول‌تری دست یابند و از فشارهای ناشی از کمال‌گرایی ناسالم دور شوند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش احمد خسروی و همکاران (۱۳۹۹)، همسو می‌باشد.

۹. پیشنهادات

۹-۱. پیشنهادهای برگرفته از یافته‌های پژوهش

- ♦ تدوین کدهای اخلاقی مشخص و روشن برای حسابداران که شامل اصول و ارزش‌های اخلاقی موردنیاز در حرفه حسابداری باشد.
- ♦ ارزیابی‌های دوره‌ای و منظم از رفتارهای اخلاقی حسابداران و مطابقت دادن آنها با کدهای اخلاقی تعیین شده. این کار باعث شناسایی نقاط ضعف و قوت در رفتارهای اخلاقی می‌گردد. ارائه بازخورد و ارتقای رفتارهای حرفه‌ای مطابق با استانداردهای اخلاقی را نیز در پی دارد.
- ♦ ایجاد واحدهای مشاوره داخلی در شرکت‌ها جهت پشتیبانی از حسابداران در مواجهه با چالش‌های اخلاقی و کمال‌گرایی، موجب کمک به حسابداران در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و کاهش استرس و بهبود عملکرد شغلی از طریق پشتیبانی و مشاوره می‌گردد.
- ♦ برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی شامل برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای مداوم جهت ارتقای سطح اخلاق حرفه‌ای و مدیریت کمال‌گرایی در حسابداران، که منجر به افزایش آگاهی حسابداران نسبت به مباحث اخلاقی و کمال‌گرایی انجام گردد. همچنین با توجه به یافته‌های مربوط به نقش هوش معنوی، توصیه می‌شود که در برنامه‌های آموزشی و فردی به تقویت هوش معنوی و احترام و صداقت توجه شود تا از این طریق بتوان به بهبود کمال‌گرایی مثبت در افراد دست یافت.

۹-۲. پیشنهادهای انجام تحقیقات آتی

- ♦ بررسی تأثیرات فرهنگی بر اخلاق حرفه‌ای و کمال‌گرایی حسابداران
- ♦ ارزیابی تأثیرات برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی در ارتقای اخلاق حرفه‌ای و مدیریت کمال‌گرایی
- ♦ بررسی تغییرات رفتارهای اخلاقی و کمال‌گرایی حسابداران را در طول زمان
- ♦ بررسی اثرات ساختارهای سازمانی و مدیریتی بر رفتارهای اخلاقی و کمال‌گرایی
- ♦ تأثیر هوش معنوی بر رقابت‌طلبی و کمال‌گرایی حسابداران
- ♦ ارزیابی اخلاق حرفه‌ای بر کمال‌گرایی در سایر حوزه‌های مالی و یا سایر جامعه‌های آماری.

منابع

- ابراهیمی، سید علیرضا؛ حلاجیان، ابراهیم؛ میربلوک بزرگی، شایسته (۱۳۹۲). هوش معنوی کارکنان دستگاه‌های اجرایی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای آنان. *مدیریت فرهنگی*، ۷(۱۹)، ص ۴۱-۵۲.
- اجلایی، محمد (۱۴۰۱). *بررسی عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق حرفه‌ای در بین شاغلین حسابداری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- احمد خسروی، سعید؛ حسین‌زاده، بابک؛ شجاعی، علی‌اصغر؛ صادقی، جمال (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای هوش معنوی در رابطه بین کمال‌گرایی و امید به زندگی مدیران دانشگاه‌های آزاد استان مازندران. *دین و سلامت*، ۸(۱)، ص ۴۹-۵۶.
- امیری، زینب؛ افتخار صادقی، زهرا (۱۳۹۵). *بررسی کمال‌گرایی و نظریه‌های مربوط به آن*. در: اولین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روان‌شناسی.
- بادامچی، سپیده؛ یزدانی، سهراب؛ واحدی، حسین (۱۴۰۲). رابطه سبک‌های تفکر استرینگ و ابعاد سه‌گانه کمال‌گرایی با شادکامی دانش‌آموزان دختر دوره اول متوسطه شهرستان خوی. *زن و مطالعات خانواده*، ۱۶(۶۰)، ص ۱۰۱-۱۲۳.
- بهاروند، فتانه؛ گوران، میلاد (۱۳۹۹). تبیین مدل ارتباط بین هوش معنوی و نگرش به کسب‌وکار در دانشجویان (مورد مطالعه: دانشجویان گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه ولایت). *مدیریت کسب‌وکار*، شماره ۴۵، ص ۲۷۲-۲۹۳.
- حسن‌پور، عصمت؛ سالاری چینه، پروین؛ برشان، ادیبه؛ منطری توکلی، وحید (۱۴۰۲). نقش میانجی‌گری کیفیت زندگی اسلامی در رابطه بین کمال‌گرایی تحصیلی با هوش معنوی دانش‌آموزان. *مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی*، ۱۸(۱)، ص ۱۱۱-۱۲۸.
- حسین‌پور، سعید؛ خردیار، سینا؛ خوزین، علی؛ محمدی نوده، فاضل (۱۴۰۰). بررسی اثر سلامت روانی و کمال‌گرایی بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران با نقش میانجی اهمال‌کاری. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۶(۱۱)، ص ۹۳-۱۲۱.
- رحیمی کاکلکی، مینا؛ بنی‌طالبی دهکردی، بهاره؛ پیک فلک، جمشید (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق حرفه‌ای حسابداران. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۱)، ص ۵۹-۶۸.
- سلیمانی، اسماعیل؛ پاکروان، هانیه (۱۴۰۳). اعتبارسنجی و هنجاریابی مقیاس کمال‌گرایی تحصیلی دانشگاهی. *پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۱۲(۱)، ص ۵۹-۶۸.
- صادقی، محمد؛ حسینی، منیر؛ زمانی، رضا؛ حسینی، مریم‌السادات (۱۴۰۱). رابطه ابعاد کمال‌گرایی با سلامت روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تحمل‌ناپذیری بلا تکلیفی. *روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی*، ۱۸(۷۲)، ص ۵۰۷-۵۲۰.
- غلام‌پور، میثم؛ پورشافعی، هادی (۱۳۹۷). نقش هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر تعلل‌ورزی شغلی معلمان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵(۱)، ص ۱۱۵.
- فاطمی‌پناه، مهرداد (۱۴۰۱). نقش کیفیت زندگی در سلامت روان و کمال‌گرایی دانشجویان. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۵(۵)، ص ۱۰۴-۱۱۲.
- کریمی، جمشید (۱۴۰۱). *بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای ورزشی بر کمال‌گرایی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در بین ورزشکاران حرفه‌ای شمال استان فارس*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور مرکز بندرعباس.
- گرچی، رضا؛ ترکیان تبار، منصور (۱۳۹۷). بررسی تأثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۵۰(۱۳)، ص ۵۷-۶۹.
- ملازم، طیبه؛ پیمانی‌زاد، حسین؛ اسماعیل‌زاده، محمدرضا؛ فهیم‌دوین، حسن (۱۴۰۳). تحلیل مقایسه‌ای کمال‌گرایی عوامل اجرایی و فنی در ورزش. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۱۲(۴۸)، ص ۱۳۱-۱۴۶.

- مهدوی واسوکلانی، عسکری؛ خطیر پاشا، کیومرث؛ هاشم‌نژاد آبرسی، فاطمه (۱۴۰۱). اخلاق حرفه‌ای با رویکرد آموزش عالی سلامت. *علوم پزشکی رازی*، ۲۹ (۱۰)، ص ۱۵۰-۱۵۷.
- موسوی‌مقدم، سید رحمت‌اله؛ ظهیری‌خواه، ندا؛ باورصادجانی، آرزو (۱۳۹۵). پیش‌بینی رابطه بین هوش معنوی و کمال‌گرایی با راهبردهای مقابله‌ای در بین دانشجویان دانشگاه پیام نور شهر شوش. *فصلنامه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران*، ۲۶ (۱)، ص ۵۶-۶۰.
- باری قلی، بهبود؛ گل محمدنژاد بهرامی، غلامرضا؛ فضلی، مهدی (۱۳۹۸). رابطه جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان. *مدیریت مدرسه*، ۷ (۳)، ص ۲۵۱-۲۳۵.
- Armstrong, M.B. (1990). Professional ethics and accounting education: a critique of the 8-step method. *Business & Professional Ethics Journal*, 9(1), p.181-191.
- Bernabé, M., Merhi, R., Lisbona, A. & Palací, F.J. (2023). Perfeccionismo y engagement académico, el papel mediador de la pasión por los estudios. *Educación XX1*, 26(2).
- Flett, G. L., Nepon, T., Hewitt, P.L., Swiderski, K. & Hal, C. (2023). Trait Perfectionism, Perfectionistic Automatic Thoughts, Perfectionistic Self-Presentation, and Self-Compassion Among Students and Mothers of Young Children. *Journal of Concurrent Disorders*, 5(1), p.103.
- Frykberg, S. (2023). *Spirituality and Electronic Music-Theory and Practice*. Doctoral dissertation, Monash University.
- Hayward, R. (2023). *Understanding Spiritual Intelligence in Healthcare-Raising Awareness Among Practitioners*. Doctoral dissertation. Anglia Ruskin Research Online (ARRO).
- Jingyuan, T. (2021). *Comprehensive Meta-Analyses of Perfectionism and A Synthesis for Work Psychology*. School of the University of Minnesota.
- Kenoyer, D. (2020). *Personal and Professional Ethics: The Impact on Decision-making in Elementary Education*. Doctoral dissertation. Western Oregon University.
- King, D.B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*. Master's thesis, Trent University.
- Liyanapathirana, N. & Akroyd, C. (2023). Religiosity and accountants' ethical decision-making in a religious country with a high level of corruption. *Pacific Accounting Review*, 35(2), p. 181-198.
- Pinto, C.T., Veiga, F., úcia Guedes, L., Pinto, S. & Nunes, R. (2023). Models of spiritual intelligence interventions: A scoping review. *Nurse Education in Practice*, no. 73, p. 103829.
- Saragih, F., Rialdy, N. & Nainggolan, E.P. (2021, November). The Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Ethical Behavior of Educator Accountants at Private Universities in North Sumatra. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), p. 349-358.
- Sun, K. & Ji, T. (2022). The Relationship Between Perfectionism and Sports Ethics Among Young Athletes Based on Achievement Goal Theory. *Frontiers in Psychology*, no.13, p. 771332.
- Zhang, W. (2024). Ethical Dilemmas in Accounting: A Comprehensive Analysis of Professional Ethics. *Academic Journal of Business & Management*, 6(2), p. 137-145.