

بررسی تأثیر فشارهای هم‌نوایی و فرمان‌برداری بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی مدیران مالی با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های فردی

عباس رضالویی^۱غلامحسین مهدوی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۳/۰۷

چکیده

حرفه‌ها با دانش، مهارت، نگرش، رفتار و اخلاق افراد آن حرفه تعریف و قضاوت می‌شوند. وقوع موارد متعدد رسوایی‌های مالی، که حسابداران نقش غیرقابل چشم‌پوشی در آن ایفا کردند، نشان داد لازم است نقش عوامل روان‌شناختی، شخصیتی و محیطی در فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران مورد توجه بیشتری قرار گیرد. پژوهش حاضر نقش فشارهای هم‌نوایی و فرمان‌برداری در فرایند تصمیم‌گیری غیراخلاقی و همچنین نقش تعدیل‌کنندگی جهت‌گیری فاصله قدرت، تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهد تا درک بهتری از فرایند تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران به دست آید. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران مالی شرکت‌های فعال در شهرک صنعتی لاکان شهرستان رشت است که تعداد آن‌ها ۱۴۰ برآورد می‌شود. با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه ۱۰۳ شرکت تعیین شد. داده‌های مورد نیاز در سال ۱۳۹۸ با استفاده از سناریو و پرسشنامه جمع‌آوری شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها تجزیه و تحلیل واریانس یک‌طرفه و تجزیه و تحلیل واریانس ترکیبی است که با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از تأثیر فشار هم‌نوایی و فرمان‌برداری بر احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی است. همچنین اثر تعدیل‌کنندگی تعهد حرفه‌ای و جهت‌گیری فاصله قدرت بر رابطه فشار فرمان‌برداری با تصمیم‌گیری غیراخلاقی مورد تأیید قرار گرفت. با این حال شواهدی در خصوص اثر تعدیل‌کنندگی تعهد سازمانی مشاهده نشد. با توجه به این‌که نتایج موید نقش فشار اخلاقی در افزایش احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران و در نتیجه کاهش کیفیت گزارش‌گری مالی است، بنابراین لازم است در تدوین قوانین و مقررات نظارتی مانند نظام راهبری شرکتی به این موضوع بیش از پیش توجه شود.

واژگان کلیدی: تصمیم‌گیری غیراخلاقی، فشار اخلاقی، فشار فرمان‌برداری، فشار هم‌نوایی.

^۱دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه شیراز، Rezaloei@yahoo.com

^۲استاد حسابداری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول)، Ghmahdavi@rose.shirazu.ac.ir

۱-مقدمه

اخلاق یکی از ارکان جدایی‌ناپذیر از زندگی انسان‌ها است و نادیده گرفتن آن منجر به صدمات زیادی شده است (حجازی و مصری‌پور، ۱۳۹۱). جامعیت اخلاق در تمامی زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و حقوقی انکارناپذیر بوده و حتی الزامی است (صحت و همکاران، ۱۳۹۱). اخلاق را می‌توان مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای اخلاقی مربوط به خوبی یا بدی دانست (پوژمان، ۱۹۹۵) یا به عنوان اصول، هنجارها و معیارهای حاکم بر رفتار یک فرد یا گروه تعریف کرد (تروینو و نلسون، ۲۰۱۹). تمرکز واحدهای تجاری بر بیشینه‌سازی سود، مقابله با چالش‌های رقابتی و تأکید بر نتایج کوتاه‌مدت، حسابداران را در محیطی مملو از تضاد و فشار قرار داده که منجر به پیامدهای غیراخلاقی برای آنان شده است (نیکومرام و همکاران، ۱۳۹۳). حسابداران به دلیل مواجهه با معضلات و تضادهای اخلاقی همواره با چالش روبرو هستند (پونمون و گلپزر، ۱۹۹۰) و چنین معضلاتی جزئی از واقعیت زندگی حسابداران است که بروز مشکلات اخلاقی را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد (لهنرت و همکاران، ۲۰۱۵). به عبارت دیگر، فشار روزافزونی بر روی حسابداران برای رفتار حرفه‌ای و اخلاقی وجود دارد (دان و سینتی، ۲۰۱۹) و حسابداران نه تنها باید واجد شرایط و صلاحیت حرفه‌ای باشند، بلکه باید از درجه بالایی از صداقت و درستکاری حرفه‌ای نیز برخوردار و آبرو و حیثیت حرفه‌ای از مهم‌ترین دارایی‌های آن‌ها باشد (سرلک، ۱۳۸۷). با این حال، پژوهش‌های حوزه اخلاق نشان داده‌اند که برخلاف انتظار حسابداران در آزمون‌های توسعه اخلاقی امتیاز چندان بالایی کسب نمی‌کنند (فرچ‌زاده دهکردی، ۱۳۹۸). ناکامی در شناخت مسائل اخلاقی و عدم رفتار طبق منافع عمومی وجهه حرفه حسابداری را به خطر می‌اندازد (مارکز و آزودو، ۲۰۰۹).

اعتماد عمومی پایه و اساس حرفه حسابداری است و حفظ این اعتماد برای بقای حرفه ضروری است (کارنگی و نیپر، ۲۰۱۰). رویکرد اصلی برای عملیاتی‌سازی حفظ منافع عمومی در حرفه حسابداری تدوین آئین‌نامه و منشور اخلاقی توسط مراجع حرفه‌ای است (ولایوتام، ۲۰۰۳). با این حال، وقوع موارد عدیده رسوایی‌های مالی نشان داد که منشورهای اخلاقی به تنهایی برای اطمینان از حفظ منافع عمومی کافی نیست؛ زیرا مراجع حرفه‌ای ماهیتاً سازمان‌های سیاسی هستند که هدف اصلی آن‌ها حفظ منافع اعضای حرفه است (بکر، ۲۰۰۷)، پیگیری منافع شخصی به‌وسیله حسابداران ممکن است در تضاد با منافع عمومی باشد (پارکر، ۱۹۹۴) و یا منافع صاحب‌کاران غالباً بر منافع عمومی ارجحیت داده شود (کنینگ و اودیور، ۲۰۰۳). به عبارت دیگر، جدای از این‌که چه مقدار قوانین و مقررات وضع شود، همیشه کسانی هستند که دروغ می‌گویند، فریب می‌دهند یا دزدی می‌کنند (مهدوی و علی‌پور، ۱۳۸۹). بنابراین، به نظر می‌رسد پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای تمام آن چیزی نیست که مبنای تصمیم‌گیری اخلاقی افراد حرفه‌ای قرار

می‌گیرد و تنزل اخلاق که یکی از عوامل اصلی موثر در رخداد رسوایی‌های مالی است لازم است در فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی مورد توجه بیش‌تری قرار گیرد (وایزبرود، ۲۰۰۹). چنین تقاضای روزافزونی برای ارتقای پایبندی اخلاقی حسابداران این سوال را مطرح ساخت که چه عواملی موجب می‌شوند که حسابداران تصمیم بگیرند به صورت غیراخلاقی عمل کنند؟ یا چرا برخی حسابداران در مقابل فشارهای وارده برای ارتکاب رفتار غیراخلاقی مقاومت بیش‌تری نسبت به سایرین از خود نشان می‌دهند؟

مولفه‌هایی شامل نفع شخصی، ناتوانی در حفظ استقلال، ضعف رهبری، فرهنگ سازمانی ضعیف، فقدان مشوق کافی جهت رفتار اخلاقی، فقدان حساسیت اخلاقی^۱، ناتوانی در اعمال قضاوت حرفه‌ای مناسب (ژاکلین و همکاران، ۲۰۰۷)، باورهای مذهبی، ویژگی‌های شخصیتی حسابدار و جامعه (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۰) را می‌توان در بروز رفتارهای غیراخلاقی موثر دانست. یکی از مواردی که منجر به بروز تضادهای اخلاقی می‌شود فشار اخلاقی^۲ وارده به فرد از سوی روسا و همکاران است. این امر اشاره به موقعیتی دارد که در آن فرد توسط همکاران، مدیران و سایر اعضای سازمان تحت فشار قرار می‌گیرد که ارزش‌های فردی و اخلاقی خود را برای دستیابی به برخی اهداف سازمان زیر پا بگذارد (لرد و دی زولت، ۲۰۰۱). پترسون (۲۰۰۳) از چنین فشاری به عنوان فشار اخلاقی یاد می‌کند و آن را فشار وارده به فرد از سوی همکاران، روسا و سایر اعضای سازمان برای زیرپا گذاشتن ارزش‌های اخلاقی به منظور دستیابی به اهداف سازمان تعریف کرد.

فشار اخلاقی متشکل از دو جزء فشار فرمان‌برداری^۳ و فشار هم‌نوایی^۴ است. فشار فرمان‌برداری ناشی از انتظار تبعیت از دستورهای مقامات صاحب قدرت است. در حالی که فشار هم‌نوایی مربوط به فشار وارده به شخص توسط همکاران است (کلایتن و استادن، ۲۰۱۵). از سوی دیگر تیان و پترسون (۲۰۱۶) نشان دادند که برخی افراد در معرض فشارهای اخلاقی مقاومت بیش‌تر و برخی دیگر راحت‌تر تسلیم می‌شوند و مدعی شدند چنین الگوی رفتاری ناشی از نقش تعدیلی برخی ویژگی‌های فردی مانند تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و جهت‌گیری فاصله قدرت افراد است. با توجه به اهمیتی که شناسایی عوامل اثرگذار بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران در سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های خرد و کلان حرفه حسابداری دارد و با در نظر داشتن این موضوع که علیرغم بررسی تأثیر فشار اخلاقی در پژوهش کلایتون و استادن (۲۰۱۵) تاکنون

¹ Ethical Sensitivity

² Ethical Pressure

³ Obedience Pressure

⁴ Conformity Pressure

پژوهشی در ایران انجام نشده است که تأثیر فشار اخلاقی بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران و اثر تعدیلی ویژگی‌های فردی را مورد بررسی قرار داده باشد، لذا پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر فشار فرمان‌برداری و هم‌نوایی بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی و نیز نقش تعدیل‌کنندگی تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و جهت‌گیری فاصله قدرت است. به طور خلاصه هدف اصلی این پژوهش درک بهتر فرایند تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران است. در ارزیابی نوآوری پژوهش باید در نظر داشت که براساس یافته‌های پژوهش‌هایی مانند ژنگ و همکاران (۲۰۱۴) و وینگ و لوی (۲۰۰۷) تفاوت‌های اجتماعی و فرهنگی جوامع مختلف بر فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی اثرگذار است. بنابراین، اساساً تعمیم یافته‌های پژوهش‌های خارجی در حوزه تصمیم‌گیری اخلاقی به جامعه ایران می‌تواند گمراه‌کننده باشد که چنین امری ضرورت انجام پژوهشی مستقل را آشکار می‌سازد. علاوه بر این کلایتون و استادان (۲۰۱۵) در پژوهش خود از تجزیه و تحلیل واریانس بین آزمودنی^۱ استفاده کردند که در چنین طرحی عدم کنترل اثر تفاوت‌های فردی افراد در فرایند تصمیم‌گیری، یافته‌ها را متاثر می‌سازد. برای کنترل تأثیر تفاوت‌ها و ویژگی‌های فردی، در پژوهش حاضر از تجزیه و تحلیل واریانس درون آزمودنی^۲ (آزمون مکرر^۳) استفاده شده است. همچنین، پژوهش مذکور براساس سناریوهای مبتنی بر موقعیت‌های مطرح در حرفه حسابرسی، نقش فشار اخلاقی را در حرفه حسابرسی مورد بررسی قرار داد در حالی که در پژوهش حاضر جامعه مورد بررسی مدیران مالی و سناریوها نیز مبتنی بر موقعیت‌های مطرح در حرفه حسابداری است.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اخلاق یک ضرورت و لازمه داشتن یک جامعه سالم است (صحت و همکاران، ۱۳۹۱). اخلاق راهنمای افراد در تشخیص خوب از بد، درست از نادرست، منصفانه از غیرمنصفانه و تصمیم‌گیری اخلاقی فرایند تصمیم‌گیری در وضعیت‌های دارای تضاد اخلاقی است (کلین، ۲۰۱۶). تصمیم‌گیری اخلاقی فرایندی پیچیده و دربرگیرنده مولفه‌های مختلفی است که با یکدیگر مرتبط و دارای برهم‌کنش هستند (مینتز و موریز، ۲۰۱۷). رست (۱۹۸۶) باور داشت رفتارهای اخلاقی نتیجه یک فرآیند تصمیم‌گیری واحد و یکسان نیستند بلکه حاصل ترکیبی از ساختارهای شناختی و فرایندهای روان‌شناختی مختلف است. الگوی اخلاقی رست مبتنی بر این پیش فرض است که رفتار یک فرد با سطح رشد اخلاقی^۴ وی مرتبط است. در همین راستا، اخلاق حسابداری

¹ Between Subject ANOVA

² Within Subject ANOVA

³ Repeated Measure

⁴ Moral Development

به عنوان حوزه‌ای از اخلاق کاربردی^۱ و جزئی از اخلاق تجارت^۲ مطرح است که از قواعد، اصول و استانداردهای حسابداری برای ارزیابی درست یا نادرست بودن یک رفتار استفاده می‌کند (لیونگ و کوپر، ۲۰۰۵). حرفه حسابداری مستلزم حفظ سطح بالایی از شفافیت و اخلاق است؛ زیرا به اقتضای ماهیت خود باید ارائه اطلاعات درست، مربوط و بی‌طرفانه برای بهبود فرایند تصمیم‌گیری را در سرلوحه خود قرار دهد (تورگان، ۲۰۱۸). پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه صاحب‌نظران را به بحث اخلاق و تأثیرات مختلف آن معطوف ساخت (نیکومرام و همکاران، ۱۳۹۳). رخداد رسوایی‌های مالی موحی از اتهامات به حسابداران در همدستی با مدیران شرکت‌ها برای دستکاری گزارش‌های مالی جهت کسب نفع شخصی را به دنبال داشت (اوبوچ، ۲۰۱۹).

به عبارت دیگر، رویدادهای اخیر نشان می‌دهد حسابداران و حساب‌برسان پیرو رویکردهای اخلاقی مبتنی بر قواعد، در ایفای مسئولیت خود در حفاظت از منافع سرمایه‌گذاران و سایر گروه‌های ذینفع شکست خورده‌اند (باغومیان، ۱۳۸۵). تعهد به رفتار در راستای منافع عمومی نوعی قرارداد اجتماعی است که براساس آن افراد حرفه از طریق ارائه خدمات شایسته و تخصصی تعهدات خود را ایفا می‌کنند و زمانی که یک حرفه از استانداردهای حرفه‌ای و اخلاقی عدول کند قرارداد اجتماعی نقض و جامعه ممکن است نقش یا استقلال حرفه را محدود کند که از مصادیق آن تصویب قانون ساربنیز-اکسلی^۳ و تاسیس هیات نظارت بر حسابداری شرکت‌های عمومی^۴ برای نظارت بر موسسات حسابرسی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس نیویورک و نزدک را می‌توان ذکر کرد (اسنوبوس و همکاران، ۲۰۰۱).

وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌گرا^۵ را می‌توان براساس مفهوم نسبی‌گرایی اخلاقی تفسیر کرد. رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌گرا اشاره به رفتارهای پذیرفته نشده و غیراخلاقی دارد که برای حفظ منافع سازمان به وسیله کارکنان انجام می‌شود (آم فرس و همکاران، ۲۰۱۰). افراد برای هدایت تصمیم‌گیری‌های خود به اصول و نظریه‌های اخلاقی گوناگونی متوسل می‌شوند که از جمله این نظریه‌ها نسبیت‌گرایی اخلاقی است. نسبیت‌گرایی اخلاقی دیدگاهی فلسفی مبتنی بر مطلق نبودن خوبی یا بدی و نسبی و متغیر بودن آن است و این‌که بر حسب شخص، شرایط محیطی و اجتماعی تغییر می‌کنند (مینتز و موریس، ۲۰۱۷). افرادی که درجه بالای نسبی‌گرایی دارند تمایلی به پذیرش قوانین جمعی ندارند و معتقدند شرایط، موقعیت‌ها و نیز افراد در تعیین

¹ Applied Ethics

² Business Ethics

³ Sarbanes-Oxley Act

⁴ Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB)

⁵ Unethical Pro-Organizational Behavior

اخلاقی بودن و غیراخلاقی بودن یک تصمیم دخیل هستند (اعتمادی و دیانتی، ۱۳۸۸). پذیرش مفهوم نسبیت‌گرایی اخلاقی پژوهش‌گرانی از قبیل تیان و پترسون (۲۰۱۶)، کلایتون و ون‌استادن (۲۰۱۵) و لرد و دی‌زولت (۲۰۰۱) را به بررسی نقش مولفه‌های محیطی از قبیل فشار اخلاقی وارده به فرد در فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی واداشت. با توجه به ماهیت حرفه حسابداری، حسابداران همیشه در معرض فشار از سوی روسا و همکاران خود هستند (لرد و دی‌زولت، ۲۰۰۱). چنین فشارهایی به وضوح در حوزه کاری حسابداران قابل مشاهده است. بیش از ۳۵ درصد حسابداران فشار برای عدول از استانداردهای اخلاقی را گزارش کرده‌اند (حسابداران مدیریت خبره جهانی^۱، ۲۰۱۲). به عبارت دیگر، حسابداران از جهات مختلفی تحت فشار قرار دارند گزارش‌های مالی را به نحوی تهیه کنند که در جهت منافع شرکت باشد. چنین فشاری ممکن است به واسطه عواملی مانند حفظ موقعیت شغلی، کسب پاداش و ترفیع تشدید شود (دانکن، ۲۰۰۱). فشار اخلاقی وارد بر فرد شامل دو جزء فرمان‌برداری و هم‌نوایی که به ترتیب از سوی روسا و همکاران بر فرد وارد می‌شود، است. فشار فرمان‌برداری ناشی از انتظار تبعیت از دستورهای مقامات صاحب قدرت است. حسابداران زمانی که در معرض فشار فرمان‌برداری قرار دارند احتمال بیش‌تری دارد تصمیمات غیراخلاقی اتخاذ کنند. افراد تحت فشار فرمان‌برداری ممکن است با توسل به سازوکار رفع مسئولیت^۲ و توجیه اخلاقی^۳ از مذمت رفتار غیراخلاقی نزد خود بکاهند (کلایتون و استادن، ۲۰۱۵). از سوی دیگر، هم‌نوایی نوعی تغییر در رفتار یا عقاید شخص در نتیجه اعمال فشار واقعی یا خیالی از طرف فردی دیگر یا گروهی از مردم است. (جواهری، ۱۳۸۸). فشار هم‌نوایی موجب تغییر در رفتار و گرایش افراد برای تطبیق با هنجارها و عرف حاکم خواهد شد (دی‌زورت و لرد، ۱۹۹۷). چنین فشاری ناشی از ترس و واهمه فرد از این است که به عنوان فردی متفاوت از دیگران تلقی شود؛ به همین دلیل وی به گونه‌ای رفتار می‌کند که متفاوت از دیگران به نظر نرسد.

علی‌رغم وجود فشار برای تخطی از استانداردهای اخلاقی، در بسیاری از موارد حسابداران از ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی اجتناب می‌کنند (تیان و پترسون، ۲۰۱۶). افراد براساس گرایش‌های درونی خود متفاوت بوده و این تفاوت بستگی به فرایندهای ادراکی، ساختار و نحوه استدلال، درجه رشد ادراکی و اخلاقی آن‌ها دارد (اعتمادی و دیانتی دیلمی، ۱۳۸۸). این موضوع پژوهش‌گرانی مانند کلایتون و استادن (۲۰۱۵) را برآن داشت تا نقش تعدیل‌کنندگی تفاوت‌های

¹ Chartered Global Management Accountant

² Displacement of Responsibility

³ Moral Justification

فردی مانند تعهد سازمانی^۱، تعهد حرفه‌ای^۲ و جهت‌گیری فاصله قدرت را در تمایل افراد به پذیرش فشار اخلاقی برای ارتکاب رفتار غیراخلاقی مورد بررسی قرار دهند.

تعهد حرفه‌ای عبارت است از درجه نسبی تعیین هویت فرد با حرفه و مشارکت و درگیری او در حرفه و تمایل به تلاش اضافی برای این‌که جزئی از حرفه باشد (آرانی و فریز، ۱۹۸۴). افرادی که از تعهد حرفه‌ای بالاتری برخوردارند جهت گسترش ارزش‌های حرفه تلاش کرده و مسئولیت‌پذیری بیش‌تری دارند (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷). حفظ استقلال حرفه‌ای زیر بنای هر حرفه است و به نظر می‌رسد حسابدارانی که تعهد حرفه‌ای بیش‌تری دارند اهمیت بیش‌تری برای رفتار طبق قضاوت حرفه‌ای به عمل آمده قائل هستند. لذا، انتظار می‌رود حسابداران با تعهد حرفه‌ای بالا تمایل کم‌تری به پذیرش موقعیت‌هایی داشته باشند که در آن‌ها رویه‌های حسابداری طبق قضاوت حرفه‌ای اعمال نشده باشند (کلایتون و استادن، ۲۰۱۵).

تعهد سازمانی درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان، پذیرش اهداف سازمان و تمایل به تلاش اضافه جهت ادامه همکاری با سازمان است. تعهد سازمانی بیش‌تر مستلزم تلاش بیش‌تر برای برآورده ساختن آن ارزش‌ها و احساس رضایت از عضویت در سازمان است (پلانر، ۲۰۱۹). تعهد حسابداران به سازمان عاملی موثر در موفقیت سازمان است (مهدوی و ابراهیمی، ۱۳۹۴). با توجه به این‌که تعهد سازمانی تابعی از ارزش‌های اخلاقی است هر چه از نظر کارمندان فضای سازمان اخلاقی‌تر باشد تعهد آن‌ها به سازمان بیش‌تر خواهد شد. بدیهی است چنین برداشتی از پایبندی بیش‌تر افراد با تعهد سازمانی بالا به اخلاقیات، ممکن است باعث مقاومت بیش‌تر کارکنان در مقابل فشار اخلاقی شود (کلایتون و استادن، ۲۰۱۵). بنابراین، می‌توان انتظار داشت افراد با تعهد سازمانی بالاتر با احتمال کم‌تری در مواجهه فشارهای فرمان‌برداری یا هم‌نوایی مرتکب رفتارهای غیراخلاقی شوند.

جهت‌گیری فاصله قدرت افراد^۳ نشان دهنده باور افراد به درست نبودن به چالش کشیدن تصمیمات اخذ شده به‌وسیله رهبران است (کیرکمن، ۲۰۰۹). جهت‌گیری فاصله قدرت حدی است که اعضای کم‌قدرت سازمان می‌پذیرند که قدرت به‌طور نابرابر توزیع شده است (استدهام و بیگون، ۲۰۱۳). افراد دارای جهت‌گیری به سمت فاصله قدرت بالا کسانی هستند که باور دارند ساختار سازمانی مناسب است، تفاوت جایگاه‌ها قابل قبول است و افراد دارای قدرت باید راساً اقدام به تصمیم‌گیری کنند (کلاگستون و همکاران، ۲۰۰۰). چنین افرادی مایل هستند که از دستورات اطاعت کنند، غالباً مطیع بوده و احتمال زیادی دارد که در مقابل فشارهای وارده تسلیم شوند.

¹ Organizational Commitment

² Professional Commitment

³ Individual Power Distance Orientation

لذا، انتظار می‌رود جهت‌گیری فاصله قدرت افراد نقش تعدیل‌کنندگی^۱ بر رابطه بین فشار اخلاقی و رفتارهای غیراخلاقی ایفا کند.

■ پیشینه پژوهش‌های داخلی

در میان پژوهش‌های داخلی پژوهشی مشاهده نشد که به طور خاص تأثیر فشار اخلاقی بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران را مورد بررسی قرار داده باشد.

ارجمندنیا و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی ابعاد منفی ایجاد حساب‌های اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر رفتار اخلاقی حسابداران پرداختند. با استفاده از معادلات ساختاری نتایج آنان نشان داد که حساب‌های اجتماعی رد شده توسط ذینفعان به علت عدم تطابق با واقعیت، موجب تقویت عدم پایبندی به اخلاق و تضعیف احساس گناه حسابداران می‌شود و در عوض رفتار غیراخلاقی آن‌ها را افزایش می‌دهد. هم‌چنین در ارتباط با انواع ایجاد حساب اجتماعی، نتایج به دست آمده در نهایت بیان‌گر این بود که توجه حساب‌های اجتماعی توسط حسابداران در مقایسه با بهانه‌تراشی، بیش‌تر به عدم پایبندی به اخلاق منجر می‌شود و به احساس گناه کم‌تر و رفتار غیراخلاقی بیش‌تری می‌انجامد.

مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) تأثیر منبع کنترل، تجربه و تحصیلات را بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان مورد بررسی قرار دادند. برای این منظور داده‌های مربوط به ۲۸۱ نفر از کارمندان موسسات حسابرسی و شاغلان انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی با استفاده از پرسشنامه همبستگی اسپیرمن و رگرسیون خطی چندگانه مطالعه شد. نتایج حاکی از رابطه مثبت (منفی) معنادار بین منبع کنترل درونی (بیرونی) و تعهد حرفه‌ای بود. هم‌چنین، رابطه مثبت معنادار بین تجربه کاری و تعهد حرفه‌ای گزارش شد و بین میزان تحصیلات و تعهد حرفه‌ای نیز رابطه معناداری یافت نشد.

ایمر و گرکز (۱۳۹۷) نقش متارکه اخلاقی و خودشیفتگی در الگوهای رفتاری شیب لغزنده و اخلاق جبرانی را در بین اعضای جامعه حسابداران رسمی و با استفاده از سناریوهای مبتنی بر موقعیت‌های اخلاقی مطرح در حسابرسی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که آزمودنی‌هایی با ویژگی‌هایی شامل سطح پائین خودشیفتگی و تمایل به نادیده گرفتن اخلاقی، رفتار سازگار با شیب لغزنده را نشان می‌دهند. از طرف دیگر، آزمودنی‌های دارای خودشیفتگی بالا و سطح پائین متارکه اخلاقی، اخلاق جبرانی را نشان می‌دهند.

رحمانی‌نیا و یعقوب‌نژاد (۱۳۹۶) عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابرسان داخلی را مورد مطالعه قرار دادند. با استفاده از رگرسیون باینری- لجستیک یافته‌های پژوهش حاکی از

^۱ Moderate

آن است که، سن حسابرس داخلی، عضویت حسابرس داخلی در جامعه حسابداران رسمی ایران، جنسیت حسابرس داخلی، میزان اخلاقی بودن محیط فعالیت حسابرس داخلی (محیط اخلاقی) و فرهنگ سازمانی که حوزه فعالیت حسابرس داخلی است، می‌توانند به لحاظ تجربی، تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان داخلی را تحت تأثیر قرار دهند.

خاندوزی و همکاران (۱۳۹۶) اثر سلامت روانی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی بر اساس الگوی رفتاری شیب لغزنده و اخلاق جبرانی را بررسی کردند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیران مالی امیدوار و با اشتیاق بالا، کم‌تر تسلیم درخواست‌های غیراخلاقی مدیران ارشد شده و دارای الگوی اخلاق جبرانی هستند. در حالی که مدیران مالی ناامید دارای الگوی رفتاری شیب لغزنده هستند و به صورت فزاینده درخواست‌های غیراخلاقی مدیران ارشد در جهت بهتر نشان دادن غیرواقعی عملکرد شرکت را می‌پذیرند.

مهدوی و ابراهیمی (۱۳۹۴) تأثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از تأثیر برخی جنبه‌های جو اخلاقی بر تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان و هم‌چنین تأثیر معنادار فرهنگ اخلاقی سازمان بر تعارض بین حرفه و سازمان است. علاوه بر این، نتایج حاکی از تأثیر منفی ماکیاویل‌گرایی بر تعهد عاطفی سازمانی بود.

مهرانی و همکاران (۱۳۹۰) عوامل موثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران رسمی را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های حاصل از روش تحلیل تم نشان داد که قوانین و مقررات، ویژگی‌های فردی کار حسابرسی و ویژگی‌های سازمان حسابرسی کننده از جمله عواملی هستند که بر قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی اثرگذار است.

مهدوی و موسوی‌نژاد (۱۳۹۰) رابطه بین شدت اخلاقیات، شرایط (جو) اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی و هم‌چنین اثر تعدیل‌کنندگی شرایط اخلاقی بر رابطه بین شدت اخلاقیات و تصمیم‌گیری اخلاقی را در بین مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی استان فارس بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین دو پارامتر شدت اخلاقیات و شرایط اخلاقی و تصمیم‌گیری مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی دولتی در استان فارس، هیچ رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

دیانتی و طیبی (۱۳۹۰) به بررسی میزان و نوع تأثیر ابعاد اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت سود شرکت‌ها پرداختند. برای این منظور با استفاده از داده‌های ۸۵ شرکت بورسی و الگوی معادلات ساختاری مبتنی بر روش حداقل مربعات جزئی، الگوی علی تأثیرگذاری بعد اخلاقی آرمان‌گرایی بر کیفیت سود بررسی شد. نتایج نشان داد که بعد اخلاقی آرمان‌گرایی مدیران بر کیفیت سود گزارش شده توسط آن‌ها تأثیر مثبت دارد.

مهدوی و علی‌پور (۱۳۸۹) شناسایی رویکردهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و عوامل تأثیرگذار بر آن‌ها را مورد توجه قرار دادند. آن‌ها رویکردهای تصمیم‌گیری اخلاقی شامل منفعت‌گرایی، تفسیری، غیراخلاقی، مذهبی، وظیفه‌شناسی و عمل‌گرایی را مورد توجه قرار دادند. نتایج به دست آمده نشان داد که مدیران شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار به رویکردهای منفعت‌گرایی، مذهبی و وظیفه‌شناسی معتقد هستند.

■ پیشینه پژوهش‌های خارجی

پژوهش‌های خارجی تصمیم‌گیری اخلاقی را از منظرهای مختلفی مورد توجه قرار دادند. لرد و دی‌زورت (۲۰۰۱) با بررسی نمونه‌ای متشکل از ۱۷۱ حسابرس، نقش فشار اخلاقی را در حرفه حسابرسی مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که فشار فرمان‌برداری بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابرسان اثرگذار است در حالی که شواهدی مبنی بر اثرگذاری فشار هم‌نوایی گزارش نکردند.

وینگ و لوی (۲۰۰۷) نقش تفاوت‌های فرهنگی در تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران را مورد توجه قرار داده و برای این منظور تفاوت‌های فرهنگی دو کشور آمریکا و چین را بررسی کردند. یافته‌ها حاکی از این بود که چینی‌ها حساسیت بیش‌تری به شرایط محیطی دارند و احتمال کم‌تری دارد که رفتارهای متقلبانانه را به افراد منتسب کنند و آن را ناشی از شرایط محیطی می‌دانند. با این حال انتقاد وارد بر این پژوهش این بود که این واقعیت را نادیده گرفت که فرهنگ متشکل از چندین زیرمجموعه است.

مارکز و آزونو (۲۰۰۸) رابطه بین ایدئولوژی‌های اخلاقی و قضاوت اخلاقی را در بین حسابداران رسمی پرتغال مطالعه کردند. نتایج نشان داد که سن اصلی‌ترین عامل تعیین‌کننده نسبی‌گرایی است و افراد مسن از درجه بالاتری از نسبی‌گرایی برخوردار هستند. جنسیت نیز مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده قضاوت اخلاقی معرفی شد. با این حال، شواهدی مبنی بر رابطه بین فلسفه اخلاقی نسبی‌گرایی و آرمان‌گرایی با قضاوت اخلاقی گزارش نشد.

کلایتن و استادن (۲۰۱۵) نقش فشار اخلاقی بر اتخاذ تصمیم‌های غیراخلاقی حسابداران رسمی را در دو کشور استرالیا و نیوزیلند بررسی کردند. برای این منظور ۹۱۹ آزمودنی را به طور تصادفی به ۳ گروه فاقد فشار، تحت فشار فرمان‌برداری و تحت فشار هم‌نوایی تقسیم کردند و سناریوهایی مربوط به موقعیت‌های فرضی در حسابرسی را در اختیار هر یک از گروه‌ها قرار دادند. نویسندگان مدعی شدند که فشار اخلاقی بر حسابداران رسمی احتمال اتخاذ تصمیم‌های غیراخلاقی به‌وسیله آن‌ها را افزایش می‌دهد.

رکرز و ساموئلسن (۲۰۱۶) الگوهای رفتاری افراد پس از ارتکاب رفتار غیراخلاقی را مورد بررسی قرار دادند و برای این منظور دو الگوی شیب لغزنده و اخلاق جبرانی را مورد آزمون قرار دادند و نقش عوامل فردی را در بروز این الگوهای رفتاری بررسی کردند. نتایج آن‌ها حاکی از این بود که ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها در بروز این الگوهای رفتاری موثر است.

تیان و پترسون (۲۰۱۶) تأثیر فشار اخلاقی را بر قضاوت حسابداران در خصوص اخلاقی بودن مدیریت سود مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها هم‌چنین نقش تعدیل‌کننده جهت‌گیری فاصله قدرت را نیز مورد توجه قرار دادند. پژوهش آنان ۳۵۴ حسابدار را در کشور چین مورد بررسی قرار داد و یافته‌ها حاکی از وجود رابطه بین فشار اخلاقی و قضاوت حسابداران در خصوص اخلاقی بودن مدیریت سود بود. یافته‌ها هم‌چنین نشان داد که این رابطه در حسابدارانی که دارای جهت‌گیری فاصله قدرت بالا هستند قوی‌تر است و در نتیجه نقش تعدیل‌کنندگی جهت‌گیری فاصله قدرت مورد تأیید قرار گرفت.

تورگان (۲۰۱۸) ارتباط بین آگاهی اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی و شفافیت را در بین حسابداران رسمی ترکیه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و رگرسیون خطی بررسی کرد. نتایج نشان داد که ارتباط قوی میان این سه مفهوم وجود دارد.

دان و سینتی (۲۰۱۹) در صدد تبیین الگو برای تصمیم‌گیری اخلاقی برآمد. آن‌ها الگوی ۵ مولفه‌ای شامل آئین رفتار حرفه‌ای، جهت‌گیری فلسفی، جهت‌گیری مذهبی، ارزش‌های فرهنگی و رشد اخلاقی را برای این منظور معرفی کردند.

چورو و همکاران (۲۰۲۰) رفتار اخلاقی در آمریکا را از نظر رابطه دقت پیش‌بینی سود با مذهب بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد در ایالات مذهبی‌تر پیش‌بینی‌های ارائه شده از جانب‌داری خوش‌بینانه کم‌تری برخوردار است و از سوی دیگر مذهب صرفاً در شرکت‌هایی که در صنایع با قوانین نظارتی ضعیف فعالیت می‌کنند، جانب‌داری بدبینانه را تعدیل می‌کند.

۳- فرضیه‌های پژوهش

فشار اخلاقی متشکل از دو جزء فشار هم‌نوایی و فشار فرمان‌برداری است که هر یک از آن‌ها بر اساس سازوکار روان‌شناختی خود می‌توانند بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی افراد اثرگذار باشند. بنابراین، فرضیه اصلی اول پژوهش عبارت است از:

فرضیه اصلی ۱: فشار اخلاقی احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران را افزایش می‌دهد.

حسابداران همواره در معرض آثار سوء فشار فرمان‌برداری هستند. مدیران هنگامی که از سوی مقامات بالاتر تحت فشار قرار می‌گیرند احتمال بیش‌تری دارد مرتکب رفتارهای غیراخلاقی یا

غیرقانونی شوند؛ زیرا چنین فشاری امکان منطقی‌سازی^۱ رفتار غیراخلاقی را برای فرد فراهم می‌کند (بی‌شاپ و هرمینسون، ۲۰۱۷). بنابراین، فرضیه زیر مورد آزمون قرار می‌گیرد:

فرضیه فرعی ۱-۱: فشار فرمان‌برداری احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران را افزایش می‌دهد.

فشار هم‌نوایی عبارت است از فشار وارده به شخص توسط همکاران (لرد و دی‌زولت، ۲۰۰۱). افراد اساساً برای ایجاد و حفظ روابط اجتماعی پایدار با دیگران انگیزه دارند. برای مثال، براساس مفهوم هنجارهای تجویزی یا دستوری^۲ اگر فردی رفتاری را انجام دهد که مورد تأیید دیگران باشد، آن‌ها نیز وی را مورد تأیید قرار خواهند داد (سیالدینی و گلدستین، ۲۰۰۴). به عبارت دیگر، چنین فشاری ممکن است ترس و واژه فرد از این که به عنوان فردی متفاوت از دیگران تلقی شود را به دنبال داشته باشد. بنابراین، فرضیه زیر مورد آزمون قرار می‌گیرد:

فرضیه فرعی ۱-۲: فشار هم‌نوایی احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران را افزایش می‌دهد. باندورا (۲۰۱۶) مدعی شد افراد به سازوکارهای متفاوتی از قبیل برجسب حسن تعبیر^۳، برای از بین بردن احساس گناه ناشی از ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی متوسل می‌شوند. براساس سازوکار برجسب حسن تعبیر پذیرش یک رفتار تا حد زیادی به عنوان و صفتی بستگی دارد که به آن اطلاق می‌شود. با توجه به این که افراد تحت فشار هم‌نوایی غالباً به دلیل منافع سایر همکاران خود مرتکب رفتار غیراخلاقی می‌شوند، انتظار می‌رود راحت‌تر بتوانند به سازوکار مذکور برای منطقی‌سازی رفتار خود متوسل شوند. بنابراین، فرضیه زیر مورد آزمون قرار می‌گیرد:

فرضیه فرعی ۱-۳: تأثیر فشار هم‌نوایی بر احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران بیش‌تر از فشار فرمان‌برداری است.

پژوهش‌های متعددی مانند رکرز و سامونلسن (۲۰۱۶) و ایمر و گرکز (۱۳۹۷) نشان دادند برحسب ویژگی‌های فردی و شخصیتی الگوی رفتاری و مقاومت افراد در مواجهه با موقعیت‌های غیراخلاقی متفاوت است. برحسب ویژگی‌های شخصیتی برخی افراد مقاومت بیش‌تر و برخی مقاومت کم‌تر نشان می‌دهند. بنابراین، فرضیه اصلی دوم پژوهش عبارت است از:

فرضیه اصلی ۴: ویژگی‌های فردی و روان‌شناختی رابطه فشار اخلاقی و احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی را تعدیل می‌کند.

تعهد حرفه‌ای عبارت است از درجه نسبی تعیین هویت فرد با حرفه و مشارکت و درگیری او در حرفه و تمایل به تلاش اضافی برای این که جزئی از حرفه باشد. تعهد حرفه‌ای بالاتر

¹ Rationalization

² Injunctive Norms

³ Euphemistic Labeling

درب‌گیرنده حساسیت بیش‌تر به اخلاق حرفه‌ای است (آرانی و فریز، ۱۹۸۴). تعهد حرفه‌ای بالاتر افراد را به رفتار در راستای منافع عمومی و اجتناب از رفتارهایی سوق می‌دهد که به حرفه لطمه وارد سازد (لرد و دی‌زورت، ۲۰۰۱). بنابراین، فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار می‌گیرند:

فرضیه فرعی ۱-۲: تعهد حرفه‌ای بیش‌تر (کم‌تر) احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران تحت فشار فرمان‌برداری را کاهش (افزایش) می‌دهد.

فرضیه فرعی ۲-۲: تعهد حرفه‌ای بیش‌تر (کم‌تر) احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران تحت فشار هم‌نوایی را کاهش (افزایش) می‌دهد.

تعهد سازمانی درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان، پذیرش اهداف سازمان و تمایل به تلاش اضافه جهت ادامه همکاری با سازمان است (پلانر، ۲۰۱۹). افراد با تعهد سازمانی بیش‌تر غالباً پایبندی بیش‌تر به اخلاقیات دارند و پایبندی بیش‌تر افراد متعهد به سازمان به اخلاقیات، ممکن است باعث مقاومت بیش‌تر کارکنان در مقابل فشار اخلاقی شود (کلایتون و استادن، ۲۰۱۵). بنابراین، فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار می‌گیرند:

فرضیه فرعی ۳-۲: تعهد سازمانی بیش‌تر (کم‌تر) احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران تحت فشار فرمان‌برداری را کاهش (افزایش) می‌دهد.

فرضیه فرعی ۴-۲: تعهد سازمانی بیش‌تر (کم‌تر) احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران تحت فشار هم‌نوایی را کاهش (افزایش) می‌دهد.

جهت‌گیری فاصله قدرت افراد نشان‌دهنده باور افراد به درست نبودن به چالش کشیدن تصمیم‌های اخذ شده به وسیله رهبران است (کیرکمن، ۲۰۰۹). جهت‌گیری فاصله قدرت بالا باعث کاهش ابراز مخالفت و مقاومت کارکنان در مقابل دستورات مقامات سطح بالاتر می‌شود (خطری، ۲۰۰۹). بنابراین، فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار می‌گیرند:

فرضیه فرعی ۵-۲: جهت‌گیری به سمت فاصله قدرت بالا (پائین) احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران تحت فشار فرمان‌برداری را افزایش (کاهش) می‌دهد.

فرضیه فرعی ۶-۲: جهت‌گیری به سمت فاصله قدرت بالا (پائین) احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران تحت فشار هم‌نوایی را افزایش (کاهش) می‌دهد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر براساس هدف از نوع کاربردی، از نظر زمان از نوع مقطعی، از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی و شبه‌تجربی و از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش مدیران مالی شرکت‌های واقع در شهرک صنعتی لاکان شهرستان رشت است. با توجه به حجم و تعداد سناریوها و پرسشنامه‌های پژوهش انتظار می‌رفت جمع‌آوری و پیگیری پرسشنامه‌های

بی پاسخ مستلزم پیگیری مستمر و حضوری باشد. بنابراین، شهرک صنعتی لاگان رشت به دلیل تمرکز واحدهای صنعتی در محدوده جغرافیایی مشخص و دسترسی پژوهشگران، به عنوان جامعه آماری انتخاب شد. براساس بانک اطلاعاتی سازمان تامین اجتماعی اقدام به شناسایی ۱۴۰ شرکت فعال واقع در شهرک صنعتی مذکور شد. با استفاده از فرمول کوکران و در سطح خطای ۵ درصد تعداد نمونه ۱۰۳ شرکت محاسبه شد. با توجه به احتمال عدم دریافت برخی از پرسشنامه‌های ارسالی نسبت به ارسال پرسشنامه برای کلیه شرکت‌ها در سال ۱۳۹۸ اقدام و با چندین نوبت مراجعه حضوری سرانجام ۱۰۳ پرسشنامه قابل استفاده جمع‌آوری شد. روش نمونه‌گیری احتمالی و از نوع تصادفی ساده است زیرا هیچ‌گونه قضاوتی در خصوص انتخاب اعضای نمونه انجام نشد و پیگیری‌های بعدی برای جمع‌آوری پرسشنامه‌های بی‌پاسخ نیز برای کلیه شرکت‌هایی که پاسخی ندادند صورت گرفت.

$$N = \frac{z^2 pq}{\frac{d^2}{1 + \frac{1}{N}(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1)}} = 102.5 \quad z = 1.96 \quad p = q = 0.5$$

$$N = 140$$

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها برای آزمون فرضیه‌های ۱-۱ تا ۳-۱ پژوهش، از تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه درون آزمودنی و برای آزمون فرضیه‌های ۱-۲ تا ۶-۲ پژوهش از تجزیه و تحلیل واریانس ترکیبی 2×2^1 استفاده شد.

متغیرهای مستقل

فشار فرمان‌برداری و فشار هم‌نوایی متغیرهای مستقل پژوهش هستند. برای دستکاری فشار وارده بر آزمودنی سه سناریو که بر حسب نظر صاحب‌نظران دانشگاهی و حرفه‌ای تدوین شده و موقعیت خاص دربرگیرنده شرایط غیراخلاقی را شبیه‌سازی می‌کرد در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد با فرض این‌که در موقعیت شخص توصیف شده در سناریو هستند، احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی خود را بیان کنند (با انتخاب از دامنه ۰٪ تا ۱۰۰٪). هر سناریو شامل سه شرایط مستقل از یکدیگر است. در شرایط اول (شرایط فاقد فشار) موقعیت و جمله‌بندی به گونه‌ای ارائه شد که آزمودنی هیچ‌گونه فشاری از سوی مقام بالادستی یا همکاران برای تصمیم‌گیری غیراخلاقی احساس نکند. در شرایط دوم (شرایط متضمن فشار فرمان‌برداری) موقعیت و جمله‌بندی به گونه‌ای ارائه شد که آزمودنی از سوی مقام بالاتر برای تصمیم‌گیری غیراخلاقی تحت فشار قرار گیرد و در شرایط سوم (شرایط متضمن فشار هم‌نوایی) موقعیت و جمله‌بندی به گونه‌ای ارائه شد که آزمودنی از سوی همکاران برای تصمیم‌گیری غیراخلاقی تحت

¹ Mixed ANOVA

فشار قرار گیرد. به عبارت دیگر، هر آزمودنی در هر سناریو در معرض ۳ موقعیت فاقد فشار، موقعیت دارای فشار فرمان‌برداری و موقعیت دارای فشار هم‌نوایی قرار گرفت (جمعاً ۳ موقعیت فاقد فشار، ۳ موقعیت دارای فشار فرمان‌برداری و ۳ موقعیت دارای فشار هم‌نوایی) و میانگین احتمال موافقت وی با درخواست غیراخلاقی در هر موقعیت غیراخلاقی محاسبه شد. دلیل استفاده از ۳ سناریوی متفاوت و محاسبه میانگین، جلوگیری و کنترل اثر تورش رفتاری ناشی از نوع موقعیت مطرح در سناریوها بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی آزمودنی‌ها است. موقعیت غیراخلاقی مطرح در سناریوی اول برآورد بیش از واقع هزینه‌ها برای مقاصد بودجه‌ریزی و جلوگیری از بروز انحراف نامساعد هزینه‌ها است. موقعیت غیراخلاقی سناریوی دوم برگشت دادن ذخیره کاهش ارزش شناسایی شده موجودی کالا در سال قبل علی‌رغم وجود نداشتن شواهدی دال بر افزایش مبلغ بازیافتنی موجودی‌ها به منظور دریافت تسهیلات بانکی است. در سناریوی سوم عدم احتساب ذخیره برای مطالبات مشکوک‌الوصول به منظور دستیابی به هدف ترسیم شده برای دایره وصول مطالبات مطرح شد.

متغیر وابسته

تصمیم‌گیری غیراخلاقی به عنوان متغیر وابسته پژوهش براساس احتمال موافقت آزمودنی با درخواست غیراخلاقی مطرح در سناریو (با انتخاب در دامنه ۰٪ تا ۱۰۰٪) اندازه‌گیری شد. با توجه با این‌که در هر سناریو سه شرایط فاقد فشار، دارای فشار فرمان‌برداری و دارای فشار هم‌نوایی مطرح است؛ میانگین هر یک از موقعیت‌ها به عنوان تصمیم آزمودنی در آن موقعیت در نظر گرفته شد.

متغیرهای تعدیل‌گر

برای سنجش تعهد حرفه‌ای از نسخه تعدیل شده مقیاس میر^۱ و همکاران (۱۹۹۳) استفاده شد. پرسشنامه شامل ۱۷ گویه در رابطه با تعهد به حرفه حسابداری است. از آزمودنی‌ها خواسته شد با انتخاب از دامنه کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۷)، میزان موافقت خود را با هر یک از گویه‌ها بیان کنند. جمع نمرات نشان‌دهنده تعهد حرفه‌ای خواهد بود. براساس میانگین نمرات آزمودنی‌ها به افراد دارای تعهد حرفه‌ای بالا و پائین تقسیم شدند. برای سنجش تعهد سازمانی از نسخه تعدیل شده مقیاس آرانیا و فریز (۱۹۸۴) استفاده شد پرسشنامه شامل ۵ گویه در رابطه با تعهد به سازمان است. از آزمودنی‌ها خواسته شد با انتخاب از دامنه کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۷)، میزان موافقت خود را با هر یک از گویه‌ها بیان کنند. جمع نمرات نشان‌دهنده تعهد سازمانی خواهد بود. امتیاز بیش‌تر از میانگین بیان‌گر تعهد سازمانی بیش‌تر خواهد بود. برای

^۱ Meyer

سنجش جهت‌گیری فاصله قدرت از مقیاس ارلی و ارز^۱ (۱۹۹۷) استفاده شد. پرسشنامه شامل ۸ گویه درباره تسلط و تمرکز تصمیم‌گیری مدیران است. از آزمودنی‌ها خواسته شد با انتخاب از دامنه کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵)، میزان موافقت خود را با هر یک از گویه‌ها بیان کنند. جمع نمرات نشان‌دهنده جهت‌گیری فاصله قدرت خواهد بود. امتیاز بیش‌تر از میانگین بیان‌گر جهت‌گیری فاصله قدرت بیش‌تر خواهد بود.

با توجه به استفاده از طرح ANOVA ترکیبی ۲×۲ برای آزمون فرضیه‌های ۱-۲ تا ۶-۲، متغیر فشار اخلاقی به صورت درون آزمودنی^۲ و متغیرهای تعدیل‌گر به صورت بین آزمودنی^۳ در نظر گرفته شد و آزمودنی‌ها بر حسب میانگین امتیاز محاسبه شده به گروه‌های دارای تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و جهت‌گیری فاصله قدرت بالا یا پائین طبقه‌بندی شدند.

۵- یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها در جدول شماره ۱ ارائه شده است. اکثر آزمودنی‌ها (۷۰ درصد) مرد هستند. از نظر سنی ۷۰ درصد پاسخ‌دهندگان بیش از ۴۰ سال دارند. ۹۳ درصد پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر هستند. ۲۶ درصد پاسخ‌دهندگان کم‌تر از ۱۰ سال سابقه کار و ۴۱ درصد بیش‌تر از ۲۰ سال سابقه کار دارند.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	تعداد	درصد	متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۰/۳۱	تحصیلات	سابقه کار	۰/۳۱
		مرد	۰/۷۲		کم‌تر از ۵ سال
		۰/۵۴	۵ تا ۹ سال		۰/۳۴
		۰/۳۲	۱۰ تا ۲۰ سال		۰/۳۴
		۰/۰۷	بیش از ۲۰ سال		۰/۴۱

¹ Earley and Erez

² With In Subject

³ Between Subject

جدول ۲. آمار توصیفی

شرح	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه	کشیدگی	چولگی
سن	۴۶/۹۷	۱۱/۳۵	۷۲	۳۰	-۰/۶۵	۰/۶۶
سابقه کار	۲۱/۰۱	۱۲	۴۷	۴	-۰/۹	۰/۶
احتمال بدون فشار	۰/۲۶	۰/۲۱	۱	۰	-۰/۵	۰/۵۱
تصمیم‌گیری فشار فرمان‌برداری	۰/۳۸	۰/۲۵	۱	۰	-۰/۱۸۵	-۰/۰۴
غیراخلاقی فشار هم‌نوایی	۰/۵۰	۰/۲۹	۱	۰	-۰/۹۹	-۰/۲۳
تعهد حرفه‌ای	۷۸/۲۱	۱۷/۳۳	۱۱۹	۳۰	-۰/۱۲	۰/۱۴
تعهد سازمانی	۲۳/۵۴	۵/۷۲	۳۵	۸	-۰/۰۹	-۰/۱۹
جهت‌گیری فاصله قدرت	۲۵/۳۳	۴/۷۳	۴۰	۱۱	۱/۹۵	۰/۰۷

آمار توصیفی پژوهش در جدول ۲، ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود میانگین احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی در شرایط وجود فشار فرمان‌برداری و هم‌نوایی بیش‌تر از شرایط فاقد فشار اخلاقی است و هم‌چنین میانگین احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی تحت فشار هم‌نوایی بیش‌تر از فشار فرمان‌برداری است. با توجه به انحراف معیار میانگین، پراکندگی احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی در سه موقعیت مذکور تقریباً یکسان است. مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرها نشان دهنده توزیع متقارن متغیرها است.

با توجه به این‌که نرمال بودن متغیر وابسته یکی از پیش‌فرض‌های ANOVA است نتیجه آزمون جاکوبرا برای بررسی نرمال بودن احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی در جدول شماره ۳ ارائه شده است که نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع متغیر وابسته است.

جدول ۳. نتایج آزمون جاکوبرا

تفسیر	احتمال	آماره جاکوبرا	احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی
نرمال	۰/۰۶۲	۵/۵۷	شرایط فاقد فشار اخلاقی
نرمال	۰/۱۹۷	۳/۲۵	شرایط فشار فرمان‌برداری
نرمال	۰/۰۷۴	۵/۲۱	شرایط فشار هم‌نوایی

برای اطمینان از پایایی این پرسشنامه‌ها از آزمون الفای کرونباخ استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۴ ارائه شده است. با توجه به قابل قبول بودن ضرائب بزرگ‌تر از ۰/۶۵ در پژوهش‌های علوم انسانی از نظر نویسندگانی مانند (واسکی و همکاران، ۲۰۱۶) و (دیولیس، ۲۰۱۷)، ضرائب به دست آمده نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسشنامه‌ها است.

جدول شماره ۴. نتایج آلفای کرونباخ

الفای کرونباخ	تعهد حرفه‌ای	جهت‌گیری فاصله قدرت	تعهد سازمانی
۰/۸۹۷	۰/۶۶	۰/۶۹	

نتایج آزمون ماچولی برای بررسی پیش‌فرض کروی بودن^۱ در جدول شماره ۵ ارائه شده است. با توجه به سطح معناداری که کمتر از ۰/۰۵ است این پیش‌فرض نقض شده است و با توجه به مقدار اپسیلون^۲ که بیش‌تر از ۰/۷۵ است از آزمون جایگزین هیون فلدت^۳ برای اصلاح درجه آزادی آزمون استفاده شد.

جدول ۵. نتایج آزمون ماچولی

اثر درون آزمودنی	آماره ماچولی	آماره کای دو	درجه آزادی	سطح معناداری	مقدار اپسیلون	
					گرین‌هوس - گیسر	هیون فلدت
فشار اخلاقی	۰/۹۱۷	۸/۷۵	۲	۰/۰۱۳	۰/۹۲۳	۰/۹۴

نتایج تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه و مقایسه دو به دوی میانگین‌ها برای آزمون فرضیه‌های ۱-۱ تا ۳-۱ در جداول شماره ۶ و ۷ ارائه شده است. با توجه آماره F (۴۷/۶۶) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) ارائه شده در جدول شماره ۶ می‌توان نتیجه‌گیری کرد که تفاوت معنادار در میانگین‌ها وجود دارد و به بیان دیگر وجود فشار اخلاقی بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی موثر است. برای بررسی اندازه اثر از آماره مجذور اتا^۴ استفاده شد. مقدار این ضریب (۰/۳۲) حاکی از اثر بزرگ^۵ فشار اخلاقی بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی است.

جدول ۶. نتایج تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه

عامل	آماره	درجه آزادی	آماره F	سطح معناداری	ETA
فشار اخلاقی	هیون فلدت	۱/۸۷۹	۴۷/۶۶	۰/۰۰۰	۰/۳۲

برای تفسیر دقیق‌تر تفاوت میانگین‌ها، نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی^۶ برای مقایسه دو به دو میانگین‌ها در جدول شماره ۷ ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود میانگین احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی در شرایط فشار فرمان‌برداری و فشار هم‌نویایی بیش‌تر از شرایط

¹ Sphericity² Epsilon³ Huynh-Feldt⁴ Partial Eta Squared⁵ Large Effects⁶ Bonferroni Post Hoc Test

فاقد فشار است و همچنین میانگین احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی در شرایط فشار هم‌نوایی بیش‌تر از شرایط فرمان‌برداری است و این تفاوت‌ها معنادار هستند.

جدول ۷. نتایج آزمون بونفرونی برای مقایسه دو به دوی میانگین‌ها

عامل	اختلاف میانگین	سطح معناداری	فرضیه	تفسیر
فاقد فشار اخلاقی	فشار فرمان‌برداری	۰/۱۲	۰/۰۰۲	عدم رد فرضیه
فاقد فشار اخلاقی	فشار هم‌نوایی	۰/۲۴	۰/۰۰۰	عدم رد فرضیه
فشار فرمان‌برداری	فشار هم‌نوایی	۰/۱۲	۰/۰۰۰	عدم رد فرضیه

نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس ترکیبی ۲×۲ برای فرضیه‌های ۱-۲ تا ۶-۲ در جدول شماره ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. نتایج تجزیه و تحلیل واریانس ترکیبی

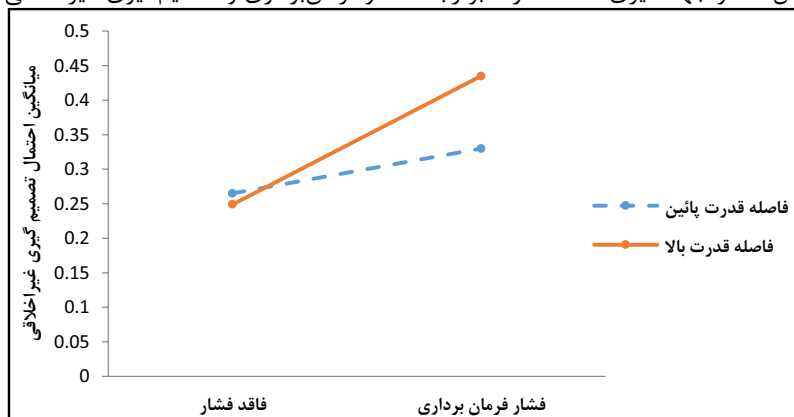
رد یا عدم رد فرضیه	فرضیه	تأثیر برهم‌کنش عامل درون آزمودنی با متغیر تعدیل‌گر			تأثیر عامل فشار اخلاقی		متغیر تعدیل‌گر	نوع فشار اخلاقی	
		ضریب اتا	معناداری	آماره F	معناداری	آماره F		تعهد حرفه‌ای	فشار
عدم رد	۱-۲	۰/۰۸	۰/۰۰	۹/۱۸	۰/۰۰۰	۲۴/۷۷	تعهد حرفه‌ای	فرمان‌برداری	
رد	۲-۲	۰/۰۲	۰/۱۵	۲/۰۵	۰/۰۰۰	۷۲/۱۱	تعهد حرفه‌ای	هم‌نوایی	
رد	۳-۲	۰/۰۰۷	۰/۳۹	۰/۷۵	۰/۰۰۰	۲۶/۹۰	تعهد سازمانی	فرمان‌برداری	
رد	۴-۲	۰/۰۰۲	۰/۶۳	۰/۲۳	۰/۰۰۰	۷۴/۳۰	تعهد سازمانی	هم‌نوایی	
عدم رد	۵-۲	۰/۰۶	۰/۰۱۳	۶/۴۵	۰/۰۰۰	۲۷/۶۴	فاصله قدرتی	فرمان‌برداری	
رد	۶-۲	۰/۰۳	۰/۰۸	۳/۰۷	۰/۰۰۰	۷۶/۰۴	فاصله قدرتی	هم‌نوایی	

همان‌طور که در ستون مربوط تأثیر عامل درون آزمودنی ملاحظه می‌شود با توجه به سطح معناداری، تأثیر عامل درون آزمودنی (فشار اخلاقی) در تمام حالات معنادار است که مطابق یافته‌های تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه انجام شده است. با توجه به آماره F و سطح معناداری آن، اثر تعدیل‌گری تعهد حرفه‌ای بر رابطه فشار فرمان‌برداری و تصمیم‌گیری غیراخلاقی (۹/۱۸-۰/۰۳) معنادار است. در رابطه با جهت‌گیری فاصله قدرت نیز با توجه به آماره F و سطح

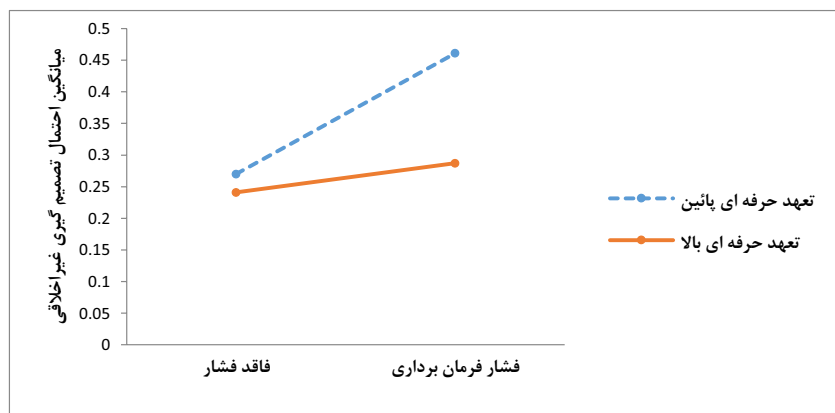
معناداری آن (۰/۰۱۳ - ۶/۴۵) اثر تعدیل‌گری آن بر رابطه فشار فرمان‌برداری با تصمیم‌گیری غیراخلاقی معنادار است. با این حال تأثیر معناداری در ارتباط با اثر تعدیل‌گری تعهد حرفه‌ای بر رابطه فشار هم‌نوایی و تصمیم‌گیری غیراخلاقی، اثر تعدیل‌گری تعهد سازمانی و اثر تعدیل‌گری جهت‌گیری فاصله قدرت بر رابطه فشار هم‌نوایی و تصمیم‌گیری غیراخلاقی مشاهده نشده است. مقدار آماره مجذور اتا حاکی از این است که بیش‌ترین تأثیر (۰/۰۸) مربوط به اثر تعدیل‌گری تعهد حرفه‌ای بر رابطه فشار فرمان‌برداری و تصمیم‌گیری غیراخلاقی است.

نحوه تأثیر متغیرهای تعدیل‌گر در شکل‌های شماره ۱ و ۲ ارائه شده است. در ارتباط با جهت‌گیری فاصله قدرت همان‌طور که در شکل شماره ۱ قابل ملاحظه است، علی‌رغم نزدیکی میانگین احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی افراد دارای جهت‌گیری فاصله قدرت بالا و پائین در شرایط فاقد فشار، افراد دارای جهت‌گیری فاصله قدرت بالا در صورت وجود فشار فرمان‌برداری به طور معنادار با احتمال بیش‌تری مرتکب تصمیم‌گیری غیراخلاقی می‌شوند که به معنای تأثیر تعدیل‌گری جهت‌گیری فاصله قدرت است. در ارتباط با تأثیر تعدیل‌گری تعهد حرفه‌ای بر رابطه فشار فرمان‌برداری و تصمیم‌گیری غیراخلاقی نیز همان‌گونه که در شکل شماره ۲ مشاهده می‌شود علی‌رغم این‌که در شرایط فاقد فشار میانگین احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی افراد با تعهد حرفه‌ای بالا و پائین نزدیک به یکدیگر است، در شرایط وجود فشار فرمان‌برداری میانگین تصمیم‌گیری غیراخلاقی افراد با تعهد حرفه‌ای بالا به طور معنادار کم‌تر از افراد با تعهد حرفه‌ای پائین است که به این معناست تعهد حرفه‌ای تأثیر فشار فرمان‌برداری را تعدیل می‌کند.

شکل ۱: اثر جهت‌گیری فاصله قدرت بر رابطه فشار فرمان‌برداری و تصمیم‌گیری غیراخلاقی



شکل ۲: اثر تعهد حرفه‌ای بر رابطه فشار فرمان‌برداری و تصمیم‌گیری غیراخلاقی



۶- نتیجه‌گیری و بحث

تنزل اخلاق یکی از عوامل اصلی موثر در رخداد رسوایی‌های مالی است که بررسی نقش عوامل روان‌شناختی و شخصیتی افراد در فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی را در کانون توجه قرار داده است. یکی از مواردی که منجر به بروز تضادهای اخلاقی می‌شود فشار اخلاقی وارده به فرد از سوی روسا و همکاران است که در آن فرد توسط همکاران، مدیران و سایر اعضای سازمان تحت فشار قرار دارد که ارزش‌های فردی و اخلاقی خود را در جهت دستیابی به برخی اهداف سازمان زیر پا بگذارد. در این پژوهش نقش فشار فرمان‌برداری و فشار هم‌نوایی در تصمیم‌گیری غیراخلاقی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها حاکی از آن است وجود فشار فرمان‌برداری و هم‌نوایی به طور قابل ملاحظه‌ای احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران را افزایش می‌دهد (عدم رد فرضیه‌های ۱-۱ و ۲-۱ پژوهش). هم‌چنین، فشار هم‌نوایی تأثیر بیش‌تری نسبت به فشار فرمان‌برداری بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی دارد (عدم رد فرضیه ۳-۱ پژوهش). این یافته‌ها را می‌توان براساس سازوکارهایی که افراد را به بی‌تفاوتی اخلاقی سوق می‌دهد توجیه کرد. فشار اخلاقی با برخی از این سازوکارها مانند برجسب حسن تعبیر، رفع مسئولیت، انتشار مسئولیت، توجیه اخلاقی و مقایسه سودمندی ارتباط مستقیم دارد که می‌تواند منجر به ارتکاب رفتار غیراخلاقی شود. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش کلایتن و استادن (۲۰۱۵) است که یافته‌های مشابهی در خصوص تأثیر فشار اخلاقی بر تصمیم‌گیری و قضاوت اخلاقی گزارش کرد. با این حال در مقایسه نتایج باید در نظر داشت که پژوهش مذکور در حسابرسی انجام پذیرفته است. علاوه بر این نقش تعدیل‌کنندگی تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و جهت‌گیری فاصله قدرت

بر رابطه فشار فرمان‌برداری و فشار هم‌نوایی و تصمیم‌گیری غیراخلاقی نیز مورد بررسی قرار گرفته است (فرضیه‌های ۱-۲ تا ۶-۲). نتایج نشان داد که تعهد حرفه‌ای بر رابطه فشار فرمان‌برداری و تصمیم‌گیری غیراخلاقی اثر تعدیلی دارد و تعهد حرفه‌ای بالاتر موجب می‌شود که حسابداران تحت فشار فرمان‌برداری با احتمال کم‌تری مرتکب رفتار غیراخلاقی شوند (عدم رد فرضیه ۱-۲). با این حال، تعهد حرفه‌ای تأثیری بر رابطه فشار هم‌نوایی و تصمیم‌گیری غیراخلاقی ندارد (رد فرضیه ۲-۲). با توجه به این‌که حسابداران دارای تعهد حرفه‌ای بیش‌تر اهمیت بیش‌تری برای رفتار طبق قضاوت حرفه‌ای به عمل آمده قائل هستند، چنین الگوی رفتاری را می‌توان ناشی از وجه آمرانه فشار فرمان‌برداری دانست که ممکن است تضاد رفتار غیراخلاقی با هویت حرفه‌ای فرد را تشدید کند و منجر به مقاومت بیش‌تر وی در قبال ارتکاب رفتار غیراخلاقی شود. در ارتباط با جهت‌گیری فاصله قدرت نیز نتایج حاکی از اثر تعدیلی جهت‌گیری فاصله قدرت بر رابطه فشار فرمان‌برداری و تصمیم‌گیری غیراخلاقی است (عدم رد فرضیه ۵-۲). دلیل این موضوع می‌تواند این باشد که افراد با جهت‌گیری به سمت فاصله قدرت بالا به دلیل وجه آمرانه فرمان‌برداری احتمال بیش‌تری دارد مبادرت به ارتکاب رفتار غیراخلاقی کنند زیرا چنین افرادی مایل هستند که از دستورات مانند یک رویه اطاعت کنند و افرادی غالباً مطیع بوده و در نتیجه احتمال زیادی دارد که در مقابل فشارهای وارده تسلیم شوند. با این حال شواهدی مبنی بر اثر تعدیلی جهت‌گیری فاصله قدرت بر رابطه فشار هم‌نوایی و تصمیم‌گیری غیراخلاقی مشاهده نشد (رد فرضیه ۶-۲) که دلیل آن را می‌توان فقدان وجه آمرانه فشار هم‌نوایی دانست. از سوی دیگر شواهدی مبنی بر اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه فشار هم‌نوایی و فشار فرمان‌برداری و تصمیم‌گیری غیراخلاقی مشاهده نشد (رد فرضیه‌های ۳-۲ و ۴-۲). در تفسیر رد این فرضیه‌ها باید در نظر داشت که اگر چه تعهد سازمانی بالاتر غالباً با پایبندی بیش‌تر افراد به اصول اخلاقی همراه است، اما هم‌زمان می‌تواند منجر به افزایش احتمال ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌گرا که در آن افراد جهت دستیابی سازمان به اهداف از اصول اخلاقی فردی خود عبور می‌کنند، شود.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از سناریوهای مبتنی بر موقعیت‌های فرضی است. علی‌رغم استفاده از نظر صاحب‌نظران دانشگاهی و حرفه‌ای در تدوین این سناریوها و نیز ارائه ۳ سناریو به آزمودنی‌ها جهت جلوگیری از بروز تورش ناشی از نوع موقعیت مطرح در سناریو، رفتار واقعی حسابداران در دنیای واقعی ممکن است متفاوت باشد. بررسی نقش فشار هم‌نوایی و فرمان‌برداری در حرفه حسابداری به عنوان موضوع پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود. به عنوان پیشنهاد کاربردی پژوهش با توجه به تأثیر فشارهای اخلاقی وارده از سوی روسا و همکاران بر ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی، توجه به فضا و جو اخلاقی حاکم بر سازمان از طریق کاهش شرایط

موجد فشارهای اخلاقی بر حسابداران مورد تأکید قرار می‌گیرد. هم‌چنین با توجه به افزایش احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران تحت فشار فرمان‌برداری و هم‌نوایی که به نوبه خود کاهش کیفیت گزارش‌گری مالی شرکت‌ها را به دنبال خواهد داشت، لازم است توجه بیش‌تر به آموزش نحوه مواجهه و تصمیم‌گیری در شرایط غیراخلاقی توسط دانشگاه‌ها و مراجع حرفه‌ای مبذول شود و در تدوین قوانین راهبری شرکتی نیز سازوکارهایی جهت حذف و تعدیل شرایط موجد فشار اخلاقی از طریق تقویت استقلال بالاترین مقامات مالی شرکت‌ها گنجانده شوند. از سوی دیگر با توجه به نقشی که ویژگی‌های فردی (به طور خاص تعهد حرفه‌ای و جهت‌گیری فاصله قدرت) می‌تواند در کاهش احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی به وسیله حسابداران ایفا کند، لازم است در استخدام نیروی انسانی به این امر توجه خاص شود. یافته‌های پژوهش در حرفه حسابرسی نیز کاربرد خواهد داشت. با در نظر داشتن تأثیر فشار فرمان‌برداری و هم‌نوایی بر احتمال گزارشگری متقلبانه و نیز اثر تعدیل‌کنندگی تعهد حرفه‌ای و جهت‌گیری فاصله قدرت بر آن، لازم است در مدل حسابرسی مبتنی بر ریسک و هنگام برآورد خطرهای کنترل و خطر ذاتی به این عوامل توجه بیش‌تری شود.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظه‌های اخلاقی

مراتب تشکر و قدردانی خود را از کسانی که به پرسشنامه این تحقیق پاسخ دادند و ما را در بسرانجام رساندنش یاری نمودند، اعلام می‌داریم.

۸- سناریوهای پژوهش

بخش اول: سوالات عمومی

سن: جنسیت: مرد زن سابقه کاری: سال
تحصیلات: ۱- دیپلم ۲- کاردانی ۳- کارشناسی ۴- کارشناسی ارشد ۵- دکتری

بخش دوم: سناریوها

در زیر سه سناریوی مستقل از یکدیگر داده شده است؛ با توجه به موقعیت مطرح در هریک از این سناریوها به سوالات داده شده پاسخ دهید:

سناریوی ۱

فرض کنید شما به عنوان آقای احمدی سه سال است که در شرکت نوآور به عنوان مدیر مالی و زیر نظر معاونت مالی شرکت فعالیت می‌کنید. شما از درآمد خود بسیار راضی هستید و پیشنهادهای کاری متعددی نیز دریافت می‌کنید. ارزیابی عملکرد، ترفیع و پاداش سالانه شما بر عهده معاونت مالی قرار دارد. یکی از وظائف مهم شما تهیه بودجه شرکت است. مهم‌ترین کار

شما در تهیه بودجه، برآورد دقیق هزینه‌ها به ویژه هزینه سربار است. معمولاً وقتی برآورد شما از هزینه‌ها مشخص شد، ۱۰ درصد به آن برای پوشش خطای برآورد اضافه می‌شود. دلیل اهمیت تحقق بودجه این است که عملکرد معاونت مالی شرکت در پایان سال براساس مقایسه عملکرد واقعی و بودجه پیش‌بینی شده ارزیابی می‌شود و ثانیاً هرگونه هزینه باید در چارچوب بودجه انجام شود و نمی‌توان بیش‌تر از مبالغ بودجه شده هزینه کرد.

در تهیه بودجه سال مالی آینده پس از تجزیه و تحلیل دقیق هزینه‌های شرکت و در نظر گرفتن مولفه‌های اثرگذار مانند نرخ تورم سال آینده و ... برآورد شما از هزینه سربار شرکت ۴۵۰۰ میلیون ریال است.

۱- هنگامی که شما برآورد خودتان از هزینه‌های سربار را به معاونت مالی ارائه کردید وی به شما گفت "شما می‌دانی در این شرکت دستیابی به بودجه خصوصاً در رابطه با هزینه‌ها مهم است. با این حال هر طور خودتان صلاح می‌دانید تصمیم بگیرید و من از تصمیم شما حمایت می‌کنم." چند درصد احتمال دارد شما (به عنوان آقای احمدی) هزینه سربار را بیش از واقع برآورد کنید؟

□/۱۰ □/۲۰ □/۳۰ □/۴۰ □/۵۰ □/۶۰ □/۷۰ □/۸۰ □/۹۰ □/۱۰۰

۲- هنگامی که شما برآورد خودتان از هزینه‌های سربار را به معاونت مالی ارائه کردید وی به شما گفت "شما می‌دانی در این شرکت عملکرد بهتر نسبت به بودجه خصوصاً در رابطه با هزینه‌ها چقدر مهم است. می‌دانم که برآورد شما از هزینه سربار کاملاً واقع‌گرایانه و دقیق است با این حال من به شما می‌گویم که باید مبلغ هزینه‌های سربار را در بودجه ۵۵۰۰ میلیون ریال در نظر بگیرید تا در سال آینده انحراف نامساعد از بودجه نداشته باشیم. حالا به دفتر کارت برو و کاری که گفتم را انجام بده."

چند درصد احتمال دارد شما (به عنوان آقای احمدی) هزینه سربار را بیش از واقع برآورد کنید؟

□/۱۰ □/۲۰ □/۳۰ □/۴۰ □/۵۰ □/۶۰ □/۷۰ □/۸۰ □/۹۰ □/۱۰۰

۳- هنگامی که شما برآورد خودتان از هزینه‌های سربار را به معاونت مالی ارائه کردید وی به شما گفت "می‌دانم که برآورد شما از هزینه سربار کاملاً واقع‌گرایانه و دقیق است اما اگر ما در سال آینده انحراف نامساعد داشته باشیم کلیه کارکنان بخش شما نه تنها پاداشی نخواهند گرفت بلکه به خاطر این انحراف نامساعد که ممکن است نقشی هم در آن نداشته باشند، جریمه خواهند شد. من و شما از وضع مالی خوبی برخوردار هستیم با این حال شرایط کارکنان را هم اگر خواستی در نظر بگیر. در نهایت تصمیم شما مورد تأیید بنده نیز خواهد بود."

چند درصد احتمال دارد شما (به عنوان آقای احمدی) هزینه سربار را بیش از واقع برآورد کنید؟

□/۱۰ □/۲۰ □/۳۰ □/۴۰ □/۵۰ □/۶۰ □/۷۰ □/۸۰ □/۹۰ □/۱۰۰

سناریوی ۲

فرض کنید شما به عنوان آقای رضایی ۱۰ سال است که به عنوان مدیر مالی شرکت آریا مشغول به کار هستید و به عنوان فردی کاردان و با استعداد شناخته می‌شوید و پیشنهادات کاری متعددی نیز دارید. شرکت شما طی دو سال گذشته به واسطه ورود محصولات جدید توسط رقبا با مشکلاتی مواجه شده است. خروج از این شرایط مستلزم معرفی محصول جدید و منطبق با فن‌آوری جدید است که به نوبه خود نیز نیازمند منابع مالی قابل ملاحظه است که شرکت در حال حاضر فاقد آن است. شما معتقد هستید تنها راه خروج از این شرایط اخذ تسهیلات از بانک است که با توجه به زبان ده بودن شرکت در سال‌های اخیر امکان‌پذیر نیست. به نظر شما با برگشت دادن زیان کاهش ارزش بخشی از موجودی‌های مواد و کالای شرکت که در سال قبل شناسایی شده بود می‌توان شرکت را از زیان خارج کرد اما شواهدی مبنی بر افزایش مبلغ باز یافتنی این موجودی‌ها نسبت به سال قبل وجود ندارد.

۱- هنگامی که نظر خود مبنی بر امکان‌پذیر نبودن برگشت دادن ذخیره کاهش ارزش را با معاون مالی شرکت مطرح کردید وی به شما گفت **"واقعیت این است که اخذ این تسهیلات برای مجموعه ما ضروری است با این حال تصمیم‌گیرنده نهایی در این خصوص شما هستید و من از تصمیم شما حمایت می‌کنم."**

چند درصد احتمال دارد شما (به عنوان آقای رضایی) ذخیره کاهش ارزش موجودی‌ها را برگردانید؟

□/۱۰۰ □/۹۰ □/۸۰ □/۷۰ □/۶۰ □/۵۰ □/۴۰ □/۳۰ □/۲۰ □/۱۰ □/۰

۲- هنگامی که نظر خود مبنی بر امکان‌پذیر نبودن برگشت دادن ذخیره کاهش ارزش را با معاون مالی شرکت مطرح کردید وی به شما گفت **"واقعیت این هست که دریافت این تسهیلات برای شرکت ضروری است و این موضوع شوخی بردار نیست پس به دفتر کارت برو و ذخیره کاهش ارزش را برگردان و اگر و اما نیار."**

چند درصد احتمال دارد شما (به عنوان آقای رضایی) ذخیره کاهش ارزش موجودی‌ها را برگردانید؟

□/۱۰۰ □/۹۰ □/۸۰ □/۷۰ □/۶۰ □/۵۰ □/۴۰ □/۳۰ □/۲۰ □/۱۰ □/۰

۳- هنگامی که نظر خود مبنی بر امکان‌پذیر نبودن برگشت دادن ذخیره کاهش ارزش را با معاون مالی شرکت مطرح کردید وی به شما گفت **"واقعیت این هست که زندگی چند صد نفر از کارکنان و خانواده آن‌ها منوط به دریافت این تسهیلات است. می‌دانم برای شما"**

موقعیت‌های شغلی زیادی وجود دارد اما شرایط کارکنان را هم در نظر بگیرید. با این حال من کاملاً از تصمیم شما حمایت می‌کنم." چند درصد احتمال دارد شما (به عنوان آقای رضایی) ذخیره کاهش ارزش موجودی‌ها را برگردانید؟

□٪۱۰۰ □٪۹۰ □٪۸۰ □٪۷۰ □٪۶۰ □٪۵۰ □٪۴۰ □٪۳۰ □٪۲۰ □٪۱۰ □٪۰

سناریوی ۳

شما (به عنوان خانم محسنی) ۳ سال است که به عنوان رئیس حسابداری در بخش حسابداری مطالبات شرکت توحید مشغول به کار هستید. با توجه به این که همسر شما یک وکیل کارکشته و شناخته شده است؛ از سطح رفاه مناسبی در زندگی شخصی خود برخوردار هستید. بخش حسابداری مطالبات شرکت غیر از شما متشکل از ۳ حسابدار دیگر است و زیر نظر آقای محمدی معاون مالی شرکت مشغول به کار هستید. مهم‌ترین مولفه‌ی اثرگذار بر پاداش سالانه کارکنان بخش حسابداری مطالبات، میزان وصول مطالبات و نیز کاهش مطالبات سوخت شده است. آخرین مکاتبه شما با یکی از مشتریان مهم شرکت حاکی از ناتوانی وی در بازپرداخت بدهی خود است. به نظر شما لازم است ذخیره لازم از این بابت در حساب‌ها در نظر گرفته شود.

۱- زمانی که شما نظر خود مبنی بر لزوم محاسبه ذخیره برای مطالبات مذکور را با آقای محمدی مطرح کردید به شما گفت "تصمیم‌گیرنده در این رابطه خود شما هستید و من از هر تصمیمی که شما بگیرید حمایت می‌کنم."

چند درصد احتمال دارد شما (به عنوان خانم محسنی) از ذخیره گرفتن برای حساب دریافتی مذکور چشم‌پوشی کنید؟

□٪۱۰۰ □٪۹۰ □٪۸۰ □٪۷۰ □٪۶۰ □٪۵۰ □٪۴۰ □٪۳۰ □٪۲۰ □٪۱۰ □٪۰

۲- زمانی که شما نظر خود مبنی بر محاسبه ذخیره برای مطالبات مذکور را با آقای محمدی مطرح کردید گفت "اگر بخواهیم برای مطالباتی که گفتید ذخیره بگیریم من نمی‌توانم در خصوص اعتبارات داده شده به مشتریان پاسخگوی هیات مدیره شرکت باشم. پس این فکر را از سرت بیرون کن ما نباید این ذخیره را شناسایی کنیم."

چند درصد احتمال دارد شما (به عنوان خانم محسنی) از ذخیره گرفتن برای حساب دریافتی مذکور چشم‌پوشی کنید؟

□٪۱۰۰ □٪۹۰ □٪۸۰ □٪۷۰ □٪۶۰ □٪۵۰ □٪۴۰ □٪۳۰ □٪۲۰ □٪۱۰ □٪۰

۳- زمانی که شما نظر خود مبنی بر ضرورت محاسبه ذخیره برای مطالبات مذکور را به همکاران دیگر خود گفتید به شما گفتند "امسال غیر از این شرکت بابت مطالبات چند شرکت دیگر

نیز ذخیره در نظر گرفتیم اگر بخواهیم این را هم اضافه کنیم به هدفی که برای بخش ما در نظر گرفته بودند نخواهیم رسید و خبری از پاداش پایان سال نخواهد بود. ما می‌دانیم مبلغ این پاداش در زندگی شما چندان اثرگذار نیست اما هر ۳ نفر ما روی آن حساب باز کردیم پس لطفاً اجازه بدهید صرفاً شناسایی آن را چند ماه عقب بیندازیم و در سال مالی بعد انجام دهیم."

چند درصد احتمال دارد شما (به عنوان خانم محسنی) از ذخیره گرفتن برای حساب دریافتی مذکور چشم‌پوشی کنید؟

۰٪ ۱۰٪ ۲۰٪ ۳۰٪ ۴۰٪ ۵۰٪ ۶۰٪ ۷۰٪ ۸۰٪ ۹۰٪ ۱۰۰٪

پرسشنامه‌ها

پرسشنامه جهت‌گیری فاصله قدرت

میزان موافقت خود را با هر یک از گزاره‌های زیر بیان کنید:

- ۱- در اکثر موقعیت‌ها مدیران باید بدون مشورت با زیردستان خود تصمیم‌گیری کنند.
- ۱- کاملاً مخالف ۲- مخالف ۳- نه موافق نه مخالف ۴- موافق ۵- کاملاً موافق
- ۲- در رابطه با موضوعات کاری مدیران حق دارند از زیردستان خود انتظار فرمانبرداری داشته باشند.

- ۱- کاملاً مخالف ۲- مخالف ۳- نه موافق نه مخالف ۴- موافق ۵- کاملاً موافق
- ۳- کارکنانی که دائماً اختیار مدیران را زیر سوال می‌برند باعث می‌شوند کارایی مدیران کاهش یابد.

- ۱- کاملاً مخالف ۲- مخالف ۳- نه موافق نه مخالف ۴- موافق ۵- کاملاً موافق
- ۴- زمانی که مدیریت ارشد شرکت تصمیمی می‌گیرند، کارکنان شرکت نباید آن را زیر سوال ببرند.

- ۱- کاملاً مخالف ۲- مخالف ۳- نه موافق نه مخالف ۴- موافق ۵- کاملاً موافق
- ۵- کارکنان نباید با مدیران خود مخالفت کنند.

- ۱- کاملاً مخالف ۲- مخالف ۳- نه موافق نه مخالف ۴- موافق ۵- کاملاً موافق
- ۶- مدیران باید توانایی تصمیم‌گیری بدون مشورت با دیگران را داشته باشند.

- ۱- کاملاً مخالف ۲- مخالف ۳- نه موافق نه مخالف ۴- موافق ۵- کاملاً موافق
- ۷- مدیرانی که کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت می‌دهند، اقتدار خود را از دست می‌دهند.

- ۱- کاملاً مخالف ۲- مخالف ۳- نه موافق نه مخالف ۴- موافق ۵- کاملاً موافق
- ۸- قوانین شرکت نباید نقض شوند حتی اگر نقض قوانین به نفع شرکت باشد.
- ۱- کاملاً مخالف ۲- مخالف ۳- نه موافق نه مخالف ۴- موافق ۵- کاملاً موافق

پرسشنامه تعهد سازمانی

میزان موافقت خود را با هر یک از گزاره‌های زیر که در ارتباط با شرکت‌تان است؛ بیان کنید:

- ۱- من تمایل دارم فراتر از چیزی که به طور نرمال انتظار می‌رود تلاش کنم تا شرکتم موفق شود.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۲- من با شور و اشتیاق از شرکت خودم نزد دوستان تعریف می‌کنم.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۳- من تقریباً حاضرم هر نوع وظیفه شغلی را برای ادامه همکاری با شرکت انجام دهم.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۴- ارزش‌های من و ارزش‌های شرکت یکسان هستند.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۵- شرکت‌م بهترین الهام‌ها را در من برای عملکرد شغلی ایجاد می‌کند.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

پرسشنامه تعهد حرفه‌ای

میزان موافقت خود را با هر یک از گزاره‌های زیر بیان کنید:

۱- حرفه حسابداری برای پرستیژ شخصی من مهم است.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۲- من با حرفه حسابداری شناخته نمی‌شوم.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۳- من حسابدار بودن را دوست ندارم.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۴- من درباره حسابداری مشتاق هستم.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۵- من متاسفم که وارد حرفه حسابداری شدم.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۶- من افتخار می‌کنم در حرفه حسابداری هستم.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۷- برای من تغییر شغل در حال حاضر هزینه‌بردار است.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۸- تغییر شغل در حال حاضر مستلزم فداکاری شخصی زیادی است.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۹- فشاری بر روی من برای جلوگیری از تغییر حرفه وجود ندارد.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۱۰- اگر من حرفه حسابداری را ترک کنم زندگی‌ام مختل می‌شود.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۱۱- تغییر شغل برای من در حال حاضر دشوار است.

۱- کاملاً مخالف ۲- تا حد زیادی مخالف ۳- کمی مخالف ۴- نه مخالف نه موافق ۵- کمی موافق ۶- تا حد زیادی موافق ۷- کاملاً موافق

۱۲- من بیش از حد به حرفه حسابداری وابسته هستم.

۱- کاملاً مخالف □۲- تا حد زیادی مخالف □۳- کمی مخالف □۴- نه مخالف نه موافق □۵- کمی موافق □۶- تا حد زیادی موافق □۷- کاملاً موافق □

۱۳- من هیچ تعهدی برای ماندن در حرفه حسابداری احساس نمی‌کنم.

۱- کاملاً مخالف □۲- تا حد زیادی مخالف □۳- کمی مخالف □۴- نه مخالف نه موافق □۵- کمی موافق □۶- تا حد زیادی موافق □۷- کاملاً موافق □

۱۴- من در حرفه حسابداری ماندم زیرا به آن احساس وفاداری دارم.

۱- کاملاً مخالف □۲- تا حد زیادی مخالف □۳- کمی مخالف □۴- نه مخالف نه موافق □۵- کمی موافق □۶- تا حد زیادی موافق □۷- کاملاً موافق □

۱۵- من اگر از حرفه حسابداری خارج شوم احساس گناه می‌کنم.

۱- کاملاً مخالف □۲- تا حد زیادی مخالف □۳- کمی مخالف □۴- نه مخالف نه موافق □۵- کمی موافق □۶- تا حد زیادی موافق □۷- کاملاً موافق □

۱۶- حتی اگر خروج از حرفه حسابداری به نفعم باشد، فکر می‌کنم خروج از حرفه در حال حاضر درست نیست.

۱- کاملاً مخالف □۲- تا حد زیادی مخالف □۳- کمی مخالف □۴- نه مخالف نه موافق □۵- کمی موافق □۶- تا حد زیادی موافق □۷- کاملاً موافق □

۱۷- به نظر من کسی که در یک حرفه آموزش دیده است وظیفه دارد مدت زمان معقولی در حرفه بماند.

۱- کاملاً مخالف □۲- تا حد زیادی مخالف □۳- کمی مخالف □۴- نه مخالف نه موافق □۵- کمی موافق □۶- تا حد زیادی موافق □۷- کاملاً موافق □

فهرست منابع

- ارجمندنیا، علی اکبر؛ حجازی، رضوان؛ بغزیان، آلبرت؛ اعتمادی عیدگاهی، سارا. (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر ایجاد حساب اجتماعی بر رفتار غیراخلاقی حسابداران: با نقش واسطه‌ای عدم پایبندی به اخلاق و احساس گناه، حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۷، صص ۱۰۲-۶۳.
- اعتمادی، حسین و دیانتی‌دیلیمی، زهرا. (۱۳۸۸)، تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش مالی شرکت‌ها، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲، صص ۲۰-۱۱.
- ایمر، فرشید و گرکز، منصور. (۱۳۹۷)، شیب لغزنده یا اخلاق جبرانی؟ نقش متارکه اخلاقی و خودشیفتگی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری، حسابداری مدیریت، شماره ۱۱، صص ۵۸-۱۱.

باغومیان، رافیک. (۱۳۸۵)، فرهنگ حسابداری و اخلاق حرفه‌ای، ضرورت باز اندیشی در اصول بنیادی حسابداری و حسابداری، حسابدار، شماره ۱۷۸، صص ۲۹-۴۰.
جواهری، محمدحسین. (۱۳۸۸)، مقایسه زنان و مردان در هم‌نوایی اجتماعی، جامعه‌شناسی، شماره ۳، صص ۵۵-۶۵.

حجازی، رضوان و مصری پور، محبوبه. (۱۳۹۱)، رابطه ضوابط اخلاق حرفه‌ای حسابداری با آموزش‌های دانشگاهی، دهمین همایش ملی حسابداری ایران.

خاندوزی، بزرگمهر؛ خوزین، علی؛ سعیدی، پرویز؛ دیده‌خانی، حسین. (۱۳۹۶)، بررسی اثر سلامت روانی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی بر اساس الگوی رفتاری شیب لغزنده و اخلاق جبرانی، حسابداری سلامت، شماره ۶، صص ۴۴-۴۶.

دیانتی دیلمه، زهرا و طیبی، وحید. (۱۳۹۰)، تأثیر ابعاد اخلاقی مدیران بر کیفیت سود شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۶، صص ۱۳-۲۱.

رحمانی نیا، احسان و یعقوب نژاد، احمد. (۱۳۹۶)، عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان داخلی، دانش حسابداری و حسابداری مدیریت، شماره ۲۴، صص ۱۶۶-۱۴۵.

سرلک، نرگس. (۱۳۸۷)، اخلاق حسابداری، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۳، صص ۸۲-۷۱.
صحت، سعید؛ احسان‌فر، گلشن؛ اصل‌باغ، سحر. (۱۳۹۱)، نقش اخلاق در کاهش تقلب شرکت‌های بیمه از دید مشتریان (مورد مطالعه: بیمه‌گزاران بخش خودرو)، فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱، صص ۹-۱.

فرج زاده دهکردی، حسن. (۱۳۹۸)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی و جنسیت با قضاوت اخلاقی حسابداران: شواهدی مبتنی بر رشته تحصیلی، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۷، صص ۲۰۸-۱۸۱.

مهدوی، غلامحسین و ابراهیمی، فهیمه. (۱۳۹۴)، تأثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران، فصلنامه حسابداری سلامت، شماره ۱۲، صص ۱۰۳-۸۷.

مهدوی، غلامحسین و زمانی، رضا. (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر منبع کنترل، تجربه و میزان تحصیلات حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنان، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۳، صص ۱۵۰-۱۳۱.

مهدوی، غلامحسین و علی پور، صفدر. (۱۳۸۹)، رویکرد تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی شرکت‌ها، مجله دانش حسابداری، شماره ۲، صص ۵۳-۳۳.

مهدوی، غلامحسین و موسوی‌نژاد، سید روح‌اله. (۱۳۹۰)، تأثیر میزان و شرایط اخلاقی بر تصمیم‌گیری مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی دولتی استان فارس، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۴، صص ۴۲-۵۳.

مهرانی، ساسان؛ ثقفی، علی؛ موسی‌خانی، محمد؛ سیاسی، سحر. (۱۳۹۰)، عوامل موثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران رسمی ایران، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۳، صص ۱۲-۶.

میرزاپور آل‌هاشم، سید محمد جعفر و عباسی، ابراهیم. (۱۳۹۵)، رابطه تعهد حرفه‌ای و ماکیاولیسم در میان دانشجویان رشته حسابداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران و کرج، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره ۱۸، صص ۱۱۹-۱۲۷.

نیکومرام، هاشم؛ رهنمای رودپشتی، فریدون؛ طلوعی اشلقی، عباس؛ تقی‌پوریان، یوسف. (۱۳۹۳)، ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک آنتروپی-فازی، حسابداری مدیریت، شماره ۱، صص ۴۹-۶۶).

Aranya, N., and K. R. Ferris. 1984. A reexamination of accountant's organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 59(1): 1-15.

Bakre, O. M. 2007. The unethical practices of accountants and auditors and the compromising stance of professional bodies in the corporate world: Evidence from corporate Nigeria. *Accounting Forum*, 31(3): 277-303.

Bandura, A. 2016. *Moral disengagement: how people do harm and live with themselves*. New York: Worth Publishers, Macmillan Learning.

Bishop, C. C., F. T. Dezoort, and D. R. Hermanson. 2017. The effect of CEO social influence pressure and CFO accounting experience on CFO financial reporting decisions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 36(1): 21-41.

Canning, M., and B. O'Dwyer. 2003. A critique of the descriptive power of the private interest model of professional accounting ethics. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 16(2): 159-185.

Carnegie, G. D., and C. J. Napier. 2010. Traditional accountants and business professionals: Portraying the accounting profession after Enron. *Accounting, Organizations and Society*, 35(3): 360-376.

Chourou, L., L. He, and L. Zhong. 2020. Does religiosity enhance the quality of management earnings forecasts? *Journal of Business Finance & Accounting*.

Cialdini, R. B., and N. J. Goldstein. 2004. Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55(1): 591-621.

- CGMA (Chartered Global Management Accountant). 2012. Managing responsible business: A global survey on business ethics. Available: <http://www.cgma.org/resources/reports/pages/managing-responsible-business.aspx>.
- Clayton, B. M., and C. J. V. Staden. 2015. The impact of social influence pressure on the ethical decision making of professional accountants: Australian and New Zealand evidence. *Australian Accounting Review*, 25(4): 372–388.
- Clugston, M., J. P. Howell, and P. W. Dorfman. 2000. Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? *Journal of Management*, 26(1): 5–30.
- DeVellis, R. F. 2017. *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park: Sage.
- DeZoort, F. T., and A. T. Lord. 1997. A review and synthesis of pressure effects research in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16: 28–85.
- Dunn, P., and B. Sainty. 2019. Professionalism in accounting: a five-factor model of ethical decision-making. *Social Responsibility Journal*, 16(2): 255–269.
- Duncan, J. R. 2001. Twenty pressures to manage earnings. *CPA Journal*, 71(7): 32–37.
- Jackling, B., B. J. Cooper, P. Leung, and S. Dellaportas. 2007. Professional accounting bodies perceptions of ethical issues, causes of ethical failure and ethics education. *Managerial Auditing Journal*, 22(9): 928–944.
- Khatri, N. 2009. Consequences of power distance orientation in organisations. *vision: The Journal of Business Perspective*, 13(1): 1–9.
- Kirkman, B. L., G. Chen, J. L. Farh, Z. X. Chen, and K. B. Lowe. 2009. Individual power distance orientation and follower reactions to transformational leaders: A cross-level, cross-cultural examination. *Academy of Management Journal*, 52(4): 744–764.
- Klein, G. L. 2016. *Ethics in accounting: a decision-making approach*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Lehnert, K., Y. H. Park, and N. Singh. 2015. Research note and review of the empirical ethical decision-making literature: Boundary conditions and extensions. *Journal of Business Ethics*, 129(1): 195–219.
- Leung, P., and B. J. Cooper. 2005. Accountants, ethical issues and the corporate governance context. *Australian Accounting Review*, 15(35): 79–88.

- Lord, A. T., and F. T. Dezoort. 2001. The impact of commitment and moral reasoning on auditors responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 26(3): 215–235.
- Marques, P. A., and J. Azevedo-Pereira. 2008. Ethical ideology and ethical judgments in the portuguese accounting profession. *Journal of Business Ethics*, 86(2): 227–242.
- Mintz, S. M., and R. E. Morris. 2017. *Ethical obligations and decision making in accounting: Text and cases*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Oboh, C. S. 2019. Examining the determinants of the ethical decision-making process of accounting professionals using inferential statistics. *SAGE Research Methods Cases*.
- Parker, L. D. 1994. Professional accounting body ethics: In search of the private interest. *Accounting, Organizations and Society*, 19(6): 507–525.
- Peterson, D. K. 2003. The relationship between ethical pressure, relativistic moral beliefs and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6): 557–572.
- Planer, D. 2019. The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *sustainability*, 11(22): 1–20.
- Ponemon, L., and A. Glazer. 1990. Accounting education and ethical development: The influence of liberal learning on students and alumni in accounting practice. *Issues in Accounting Education*, 5(2): 195–208.
- Pojman, L. P. 1995. *Ethical theory: Classical and contemporary readings* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publications.
- Rest, J. R. 1986. *Moral development: Advances in research and theory*. New York, NY: Praeger.
- Snoeyenbos, M., R. F. Almeder, and J. M. Humber. 2001. *Business ethics*. Amherst, NY: Prometheus Books.
- Stedham, Y., and R. I. Beekun. 2013. Ethical judgment in business: culture and differential perceptions of justice among Italians and Germans. *Business Ethics: A European Review*, 22(2): 189–201.
- Tian, Q., and D. K. Peterson. 2016. The effects of ethical pressure and power distance orientation on unethical pro-organizational behavior: The case of earnings management. *Business Ethics: A European Review*, 25(2): 159–171.
- Turegun, N. 2018. Ethical awareness, ethical decision making, and transparency: A study on Turkish CPAs in Istanbul. *Accounting from a Cross-Cultural Perspective*. doi:10.5772/intechopen.76867

- Trevino, L. K., and K. A. Nelson. 2019. *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. United States: John Wiley & Sons.
- Umphress, E. E., J. B. Bingham, and M. S. Mitchell. 2010. Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95(4): 769–780.
- Vaske, J. J., J. Beaman, and C. C. Sponarski. 2016. Rethinking internal consistency in cronbachs Alpha. *Leisure Sciences*, 39(2): 163–173.
- Velayutham, S. 2003. The accounting profession's code of ethics: Is it a code of ethics or a code of quality assurance? *Critical Perspectives on Accounting*, 14(4): 483–503.
- Weisbrod, E. 2009. The role of affect and tolerance of ambiguity in ethical decision making. *Advances in Accounting*, 25(1): 57–63.
- Wing, B., and G. Lui. 2007. Culture, implicit theories, and the attribution of morality. *Behavioral Research in Accounting*, 19(1): 231–246.
- Zheng, P., M. J. Gray, W. Z. Zhu, and G. R. Jiang. 2014. Influence of culture on ethical decision making in psychology. *Ethics & Behavior*, 24(6): 510–522.