دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال دوم، شماره چهارم، پاییز و زمستان ۱۳۹۶، صفحه۱۲۳-۱۵۲

شیب لغزنده یا رفتار جبرانی: نقش منبع کنترل و عاطفه منفی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری

فرشید ایمر[۱] منصور گرکز*[۲]

تاریخ دریافت:۹۶/۰۶/۰۷ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۷/۱۱

چکیده

افراد مختلف با ویژگی های فردی متفاوت زمانی که برای اولین بار عمل غیر اخلاقی انجام می دهند برای بارهای بعد در رفتار خود استوار هستند و این رفتار غیر اخلاقی آنها بزرگتر و بزرگتر می شود که از این عمل به عنوان استدلال شیب لغزنده یاد می شود. در مقابل افرادی نیز وجود دارند که وقتی در یک رفتار نامتعارف کوچک و کم اهمیت قرار می گیرند با احساسات منفی رو به رو شده و در تصمیمات آینده درصدد جبران این رفتار بر می آیند که این رفتار نیز به عنوان رفتار مجاز یا جبرانی عنوان می شود که بر خلاف استدلال شیب لغزنده است. هر دو نظریه می تواند در حسابداری وجود داشته باشد که به تفاوت های فردی و محیطی بستگی دارد. در این پژوهش، تفاوت های فردی از جمله منبع کنترل درونی و ترس به عنوان عاطفه منفی بررسی شده است که می تواند بینش های مهی را در تشدید کردن موقعیت های اخلاقی، با توجه به اینکه چه نوع افراد احتمال بیشتری دارد که در یک الگوی رفتاری شیب لغزنده در مقایسه با رفتار جبرانی (یا مجاز) در سناریو های مربوط به حسابداری گرفتار شوند را فراهم می کند. روش پژوهش حاضر نیمه تجربی، کاربردی و از نوع مقطعی در سال ۱۳۹۶ می باشد. جامعه آماری این تحقیق دانشجویان تحصیلات تکمیلی حسابداری (دوره دکتری) کلیه دانشگاه های ایران می باشند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۲۵ نفر تعیین گردید. در گام بعدی، یک ساختار برای الگوی رفتاری شیب لغزنده ایجاد شد و با استفاده از تجزیه و تحلیل واریانس از طریق طراحی مدل خطی عمومی پس از اثبات تاثیر معنی داری بین متغیر ها به مقایسه میانگین گروه های مختلف پس از قرار گرفتن آنها در ساختار شیب لغزنده پرداخته شد. نتایج این تحقیق نشان می دهد که ویژگی های فردی شامل سطوح بالای ترس به عنوان یک حالت عاطفه منفی، رفتاری را نشان می دهد که منجر به شیب لغزنده می شود. در مقابل، عاطفه منفی (ترس) کمتر به رفتار جبرانی منجر می شود. از طرف دیگر، افراد با منبع کنترل درونی بالا، در حالتی که عاطفه منفی (ترس) پایین باشد رفتار جبرانی را نشان می دهند.

کلیدواژه ها: رفتار جبرانی، شیب لغزنده، عاطفه منفی، منبع کنترل، تصمیم گیری اخلاقی در حسابداری

---

[۱]دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی حکیم جرجانی، گرگان، ایران، Eimer17710@gmail.com

[۲]دانشیار گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران، (نویسنده مسئول)، M.garkaz@yahoo.com

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]

[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

۱-مقدمه

تخلفات و رسوایی های مالی در شرکت ها، همیشه یکی از دغدغه های دنیای کسب و کار بوده است. افراد زیادی با ویژگی های فردی متفاوت در این تخلفات نقش آفرینی می کنند. برخی از افراد با یک تخلف کوچک و کم اهمیت شروع کرده و در طول زمان به تخلف های بزرگتر و فاحش تر دامن می زنند که این رفتار ناشی از افکار و ویژگی های شخصی می باشد. شواهد تجربی و باور عمومی این است که تخلفات اخلاقی کوچک می تواند منجر به اعمال بزرگتر از رفتار غیر اخلاقی شوند، که در تحقیقات تجربی در ادبیات روانشناسی مطرح شده است(ریکرز و سامئولسون، ۲۰۱۶). براون (۲۰۱۴) استدلال می کند که وقتی شرکت ها در سال های اول اقدام به مدیریت سود می کنند ابتدا از تحریف های کوچک و کم اهمیت برای افزایش درآمد استفاده می کنند که این عمل باعث می شود که در دوره های آینده با کاهش عملکرد بیشتر روبه رو شوند و از آنجایی که بازار انتظار روند افزایشی پیوسته عملکرد در طول زمان را داشته است این بار شرکت مجبور می شود ارقام بیشتری را تحریف نماید. این دو عامل مدیران را تشویق به شرکت در موارد بزرگتر و بزرگتر از مدیریت سود در طول زمان برای پاسخگویی به انتظارات و پوشش تحریف های اولیه خود می کند که این یک ساختار شیب لغزنده[1] را ایجاد می نماید. (براون، ۲۰۱۴) جینو و بازرمن (۲۰۰۹) استدلال می کنند که مردم رفتار غیر اخلاقی که در طول زمان و به طور تدریجی نمایان می شود را راحتر از رفتاری که بطور ناگهانی ظاهر می شود قبول می کنند. همچنین نتایج تحقیق آنها نشان می دهد که دانشجویان در تخلفات کوچک که برای آنها پاداشی در پی داشته باشد حساسیت کمتری نشان می دهند به ویژه زمانیکه این عمل بارها و بارها تکرار شده باشد. آنها در پژوهش خود از اصطلاح سندرم قورباغه جوش[2] برای تشریح پدیده شیب لغزنده استفاده می کنند. به این معنی که اگر قورباغه ای را در یک دیگ آب جوش بیاندازیم قورباغه سریع خود را به بیرون پرتاب می کند ولی اگر قورباغه را در آب ولرم قرار دهیم و به تدریج آن را گرم کنیم، قورباغه به آرامی در آب ولرم مشغول چرت زدن می شود و به دلیل افزایش تدریجی دمای آب در نهایت قورباغه می میرد. در مقابل، تحقیقات زیادی در مورد رفتار مردم، یافته های متناقض دارند که نشان داده است انجام عمل غیر اخلاقی اولیه هنگامی که این رفتار شروع به ایجاد تضاد با هویت اخلاقی فرد می کند می تواند انگیزه درونی را به پایان برساند یا رفتار غیر اخلاقی را محدود کند. هنگامیکه شخص در معرض یک رفتار نامتعارف کوچک و کم اهمیت قرار می گیرد با احساسات منفی رو به رو شده و در تصمیمات آینده درصدد جبران

[1] - Slippery slope
[2] - boiling frog syndrome

این رفتار بر می آید که از این وضعیت به عنوان رفتار جبرانی (مجاز)[1] عنوان می شود(ریکرز و سامئولسون، ۲۰۱۶). زونگ و همکاران، (۲۰۱۰) شواهدی از الگوی رفتاری که بر خلاف استدلال از پدیده شیب لغزنده است فراهم می کنند. این نویسندگان دریافتند که پس از تصمیم گیری های غیر اخلاقی اولیه، به جای تشدید بر اساس یک عمل غیر اخلاقی اولیه، مردم رفتار اخلاقی تری در تصمیم گیری های آینده دارند، در حالی که کسانی هم هستند که وقتی تصمیم اخلاقی در ابتدا می گیرند در انتخاب های آینده کمتر اخلاقی می شود. مطالعه آنها نشان می دهد که رفتار غیر اخلاقی ممکن است باعث شود مردم برای جبران به رفتار اخلاقی بیشتر در آینده روی بیاورند. این روش جبرانی، ناشی از تلاش برای حفظ شهرت اخلاقی و یا خودپنداره[2](هویت اخلاقی[3]) در تصمیمات بعدی پس از یک تصمیم غیر اخلاقی اولیه است. (ژوستین و همکاران، ۲۰۱۴) رفتار جبرانی بر اثر ناهماهنگی شناختی بین خودپنداره و رفتار غیر اخلاقی پیش می آید. این ناهماهنگی زمانی رخ می دهد که افراد، نوعی ناهمخوانی بین رفتاری که انجام داده اند و معیارهای شخصی یا انتظارات خود، ادراک کنند. وقتی افراد کاری انجام می دهند، میزان ناشایست بودن یا غیراخلاقی بودن آن را با رجوع به انتظارات خودشان از عمل شایسته و اخلاقی ارزیابی می کنند. اگر آن انتظارات خود یا معیارهای شخصی لحاظ نشده باشند، ناهماهنگی رخ می دهد. (منصوری سپهر و همکاران، ۱۳۹۰) براون (۲۰۱۴) مطالعه ای با عنوان مقایسه سودمند و عقلانی مدیریت سود انجام داد. وی در این پژوهش رفتار افراد پس از شرکت در مدیریت سود در مقیاس کوچک را مطالعه کرد وی گزارشی از تخلفات شرکت ها که در گذشته انجام شده و توسط دیگران به ویژه رسانه ها کشف و به رسوایی آن مدیران انجامیده بود را در اختیار افراد مورد آزمایش خود قرار داد و شاهد آن شد که افراد پس از مطالعه گزارش، شروع به توجیه رفتار خود از طریق مقایسه سودمندی آن با تخلف فاحشتر می نمایند و در ادامه رفتار جبرانی برخلاف رفتار مطابق با شیب لغزنده را در پیش می گیرند. براون و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش شان برای یافتن افرادی که در شیب لغزنده گرفتار می شوند، آزمایشی انجام می دهند که افراد را به انجام گزارش دهی اشتباه در قبال پاداش تشویق می کنند. آنها در مرحله اول گزارش دهی اشتباه با مقیاس کوچک در قبال پاداش کم و در مرحله دوم گزارش دهی اشتباه در مقیاس بزرگ با پاداش زیاد ارائه می نمایند و در مرحله سوم برای مقایسه پس از آن گزارش دهی اشتباه در مقیاس بزرگ را با پاداش کمتر ارائه می کنند و به این نتیجه می رسند که شیب لغزنده وجود دارد و آن را به تفاوت های فردی و شخصیتی نسبت می دهند و آن را به رفتار های ماکیاولیستی

[1] - licensing behavior
[2] - Self-concept
[3] - moral identity

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

و فرصت های پیش آمده برای انجام رفتار غیر اخلاقی ارتباط می دهند و استدلالی در مقابل شیب لغزنده ارائه می کنند.

این تفاوت در دو حوزه پژوهش، روی این امر تمرکز دارد که آیا مردم به طور مداوم رفتار سازگار با رفتار گذشته دارند و یا برای جبران آن اقدام می کنند. موضوع مهم این است که آیا ما می توانیم انتظار داشته باشیم افراد مسیر پایین شیب لغزنده را ادامه دهند و یا برعکس برای متوقف کردن و جبران به تصمیم گیری اخلاقی بیشتر در آینده روی بیاورند؟ به ویژه هنگامی که متخصصان حسابداری مجبور می شوند تا در اقدامات غیر اخلاقی همدستی کنند که منفعت فردی، مادی و ضروری ندارند. این شرط دوم به ویژه در بسیاری از حالات تقلب در حسابداری وجود دارد. (ریکرز و سامئولسون، ۲۰۱۶) به طور خلاصه، در حالی که یک بخش قابل توجهی از تحقیقات وجود دارد که شواهدی ارائه می کنند که افراد در رفتار غیر اخلاقی خود به مرور زمان استوار هستند که از آن به عنوان رفتار شیب لغزنده یاد می شود، و بخش دیگر تحقیقات قابل توجهی استدلال می کنند که رفتار غیر اخلاقی اولیه افراد، می تواند برای جبران رفتار غیر اخلاقی منجر به رفتار اخلاقی بیشتر در آینده به منظور حفظ هویت اخلاقی قوی و یا شهرت خارجی شود. این پیش بینی های مخالف بین این دو جریان از پژوهش ایجاد تنش می کند. باور ما این است که هر دو نظریه ممکن است در عمل با هم وجود داشته باشند که بستگی به شرایط محیطی و یا ویژگی های افراد دارد، ما فکر می کنیم که ویژگی هایی شامل ترس به عنوان یک حالت عاطفه منفی[1] و منبع کنترل[2] به دلیل یافته های مهم مربوط به آن در بین مطالعات فراوان در روانشناسی و اهمیت تخصص گرایی در حسابداری، می توانند تصمیم گیری اخلاقی در حسابداری را تحت تاثیر قرار دهند. در نتیجه این تحقیق تفاوت رفتار شیب لغزنده در برابر رفتار جبرانی را حول فعالیت های غیر اخلاقی در حسابداری پررنگ می کند و نشان می دهد که ویژگی های فردی ویژه می تواند به هر نوع از رفتار مربوط باشند. همانطور که در سقوط ورلدکام گزارش شد، تصمیم افراد برای موافقت و سپس ادامه دادن رفتار غیر اخلاقی می تواند تاثیرات عمیق روی سازمان و همچنین افراد داشته باشد. (پادیلا و همکاران، ۲۰۰۷)

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق و فرضیه ها

▪ اخلاق و تصمیم گیری اخلاقی در حسابداری

برجستگی متمایز کنندۀ حرفۀ حسابداری پذیرش مسؤولیت نسبت به عموم است. جامعه انتظارات فراوانی از اهل این حرفه دارد و مردم باید به کیفیت خدمات پیچیدۀ ارائه شده توسط

[1] - negative affect
[2] - locus of control

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

حرفه حسابداری اعتماد داشته باشند. از این رو اطلاعات ارائه شده توسط حسابداران باید به طور قابل توجهی کارآمد، قابل اتکا، واقعی و بی غرضانه باشد، پس حسابداران نه تنها باید واجد شرایط و صلاحیت حرفه ای باشند، بلکه باید از درجه بالایی از صداقت و درستکاری حرفه ای نیز برخوردار و آبرو و حیثیت حرفه ای از مهم ترین دارایی های آنها باشد. در نتیجه اخلاق حسابداری برای حسابداران حرفه ای و افرادی که به خدمات حسابداری تکیه دارند اهمیت زیادی دارد. (سرلک، ۱۳۸۷) اخلاق حسابداری بخش مهمی از قابلیت های یک حسابدار حرفه ای است و یک حسابدار حرفه ای باید نه تنها دانش و مهارت های مرتبط به حرفه را داشته باشد، بلکه توانایی قضاوت مبتنی بر ارزش های اخلاقی را نیز داشته باشد. (استوارت و همکاران، ۲۰۱۴) حسابداران در دنیای کسب و کار با بسیاری از معضلات اخلاقی، که حل و فصل آنها بسیار پیچیده و دشوار است، روبه رو می شوند. به عنوان مثال تمرکز بازار سرمایه بر حداکثر کردن سود، که ممکن است یک شرکت را برای دستکاری در صورتهای مالی و متورم کردن سود وسوسه کند. که باعث زیرپا گذاشتن قواعد حسابداری و شکسته شدن آنها شود. که در این شرایط، تنها صلاحیت حرفه ای و اخلاقی می تواند این مشکل را حل و فصل نماید. حسابداری در دنیای پیشرفتهٔ اقتصادی امروز حرفه ای است حیاتی، زیرا سامانه اقتصادی جاری بدون آن نمی تواند، وجود داشته باشد. اگر هیچ روش و فنی برای محاسبه ثروت و کالاهای موجود در دنیا و نحو ۀ توزیع آنها موجود نباشد، تجارت و بازرگانی متوقف خواهد شد. کارایی بازارهای مالی، منوط به این امر است که معاملات خود را بر مبنای تصویر درستی از ارزشهای مالی داراییهای مورد معاوضه انجام دهند. و این تصاویر فقط توسط حسابداران ترسیم میگردند. (سرلک، ۱۳۸۷) تقلب درحسابداری در چند سال اخیر به عنوان موضوعی رایج در رسانه های عمومی مورد توجه بوده است. به دلیل همین فشار منفی، حرفه حسابداری کم کم شروع به تأکید بر اهمیت رعایت موازین اخلاق حرفه ای نمود. (رویایی و همکاران، ۱۳۸۹) در گذشته حسابداران صرفاً به اندازه گیری داراییها، تعهدات، درآمدها و هزینه ها و مطالعه عملکرد گذشته موسسات به منظور پیش بینی آینده، علاقه مند بودند. آنها این واقعیت را که عمکرد گذشته نتیجه رفتار گذشته افراد سازمان و فقط یکی از عواملی است که بر رفتار آینده تاثیر خواهد گذاشت، را نادیده می گرفتند. همچنین از این موضوع که کنترل موثر یک سازمان باید از طریق انگیزش و کنترل رفتار، اهداف و روحیه افراد صورت گیرد، اغماض می شد. تصمیم گیری بخش مهم و حیاتی سیستم های حسابداری و حسابرسی است. برخی افراد نسبت به دیگران در تصمیم گیری موفق ترند. درک این حقیقت در بیست سال گذشته، توجه قابل ملاحظه ای نسبت به متغیرهای مؤثر بر تصمیمات افراد به خود جلب کرده است. این متغیرها در طیفی از متغیرهای فیزیولوژیکی تا متغیرهای روان شناختی قرار دارند. افراد مختلف تمایلات، مهارت ها و ساختارهای روانی بخصوصی دارند، که بر انتخاب آنان در مورد ارائه اطلاعات

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

و استفاده از اطلاعات، تأثیر بسزایی دارد. (مسیح آبادی و پوریوسف، ۱۳۸۷) خواجوی و نوشادی (۱۳۹۱) استدلال میکنند که قضاوت حرفه ای نتیجه و گوهر اصلی حسابرسی است در نتیجه کیفیت حسابرسی در گرو کیفیت قضاوت حرفه ای حسابرسان است. دستیابی به قضاوت حرفه ای مطلوبتر مستلزم شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان است. آنها معتقداند که توجه به این مفاهیم و استفاده و مد نظر قرار دادن مدلهای تصمیم گیری منجر به بهبود کیفیت قضاوت در مراحل مختلف حسابرسی می شود. و این نکته قابل ذکر است که تحقیقات کافی در زمینه ی حالات فردی و احساسی تیم حسابرسی انجام نشده است. برخی ویژگیهای فردی مانند حالات عاطفی و احساسی حسابرسان که در نتیجه محدودیت هایی همچون فشار زمانی و محدودیت های بودجه ای با آن مواجه میشوند و ممکن است بر عملیات حسابرسی تأثیر گذارد مستلزم تحقیق و بررسی بیشتر در این زمینه است.

- **ناهماهنگی های شناختی**[1]

پایهٔ اصلی این نظریه، این عقیده است که ارگانیزم انسان همیشه برای حفظ همسنخی، انسجام یا همسازی درونی بین عقاید، نگرشها و ارزش هایش تلاش می کند. به عبارت دیگر نوعی کشاننده به سوی هماهنگی بین شناخت ها وجود دارد. طبق این نظریه، وجود نوعی عدم انسجام و ناهمخوانی به میزان کافی بین دو شناخت، موجب حالت انگیزشی آزارنده ای میشود. ناهماهنگی، که فرد را وادار می کند ناهمخوانی بین شناخت هایش را کاهش دهد. ناهماهنگی از راه های مختلفی کاهش می یابد. به عنوان مثال با تغییر یکی از شناخت های ناهماهنگ، از طریق کاهش دادن اهمیت شناخت های ناهماهنگ و یا کسب حمایت اجتماعی (فستینگر، ۱۹۵۷). افراد می کوشند این ناهماهنگی را به حداقل برسانند که به طور کامل امکان پذیر نمی باشد. سازگاری بین رفتار و نگرش بستگی به اهمیت عوامل ناهمسانی دارد که این عوامل می تواند دستور مقام بالاتر، میزان پاداش و ... باشد.(رهنمای رودپشتی و همکاران، ۱۳۹۵) در ساده ترین اصطلاحات، ناهماهنگی شناختی می تواند بعنوان یک تناقض روانشناسی تعریف شود که از باور ها و تمایلات نامتجانس ناشی می شود. وقتی فرد دارای دو شناخت هماهنگ باشد اتفاقی نمی افتد و فرد سازگارانه به آن عمل مبادرت می ورزد مثلا من آدم راستگویی هستم و راست می گویم. اما اگر دو شناخت ناهماهنگ ایجاد شود مثل اینکه بگویم من آدم راستگویی هستم و دروغ بگویم آن وقت ناهماهنگی به وجود می آید و فرد دچار تنش، نگرانی و ناهماهنگی می شود.بنابراین انتظار می رود ناهماهنگی شناختی زمانی به وجود آید که از کسی خواسته شود تا در اقداماتی شرکت کند که نامتجانس با هویت اخلاقی او است (درک او از خود بعنوان یک فرد اخلاقی و خوب).

[1] - Cognitive dissonance

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

برای کنار آمدن با این ناهماهنگی شناختی، افراد دو گزینه دارند. آنها می توانند توجیه کنند که اقدامات خواسته شده غیر اخلاقی نیستند و بنابراین با هویت اخلاقی آنها نا متجانس نیستند، و این منجر به انجام رفتار غیر اخلاقی می شود. یا اینکه اقدامات بعنوان عمل غیر اخلاقی و نامتجانس با هویت اخلاقی آنها تایید شده باشند، و این منجر به رد کردن اقدام غیر اخلاقی می شود(ریکرز و ساموئلسون، ۲۰۱۶). احمدی (۱۳۹۲) معتقد است که مردم فقط به اندازه ای فریبکارانه عمل می کنند که به آنچه می خواهند برسند بدون آنکه به خودپندارۀ مثبت شان آسیبی برسد. همچنین مردم فقط به اندازه ای صادقانه عمل می کنند که خودپندارۀ مثبت شان حفظ شود بدون آن که از منافع فریب کاری محروم شوند. بنابراین بیشتر مردم وقتی فرصت فریبکاری را به دست آورند، دست به فریب کاری می زنند، اما نه به اندازه ای که از خودشان بدشان بیاید. آنها به اندازهای فریب کاری می کنند که بتوانند برای آن دلیل بیاورند. فریب کاری های اندک میتواند به شکل های مختلف توجیه شود. به عنوان مثال فرد می تواند بگوید هر کسی جای من بود همین کار را می کرد، و یا این فریب کاری کوچک من، به کسی زیانی نمی زند. توانایی افراد برای توجیه کردن (یا نکردن) عمل نامناسب اولیه، مشارکت در عمل نامناسب بعدی (یا مانع شدن) را آسان می کند. (تورس و آرونسون، ۲۰۰۷) افراد، نیاز به خود ادراکی از خودشان به عنوان فرد اخلاقی و تلاش برای یکی کردن ارزش های درونی و استاندارد های اخلاقی با اقدامات و رفتار خود دارند. (بندورا، ۱۹۹۹) در زمان مواجه شدن با دو راهی ها، افراد توجیه ها را برای نادیده گرفتن قیود اخلاقی(از هویت اخلاقی خود) به کار می برند و خود توجیهی نامناسب برای اقدام نامناسب را استفاده می کنند. (مورفی، ۲۰۱۲) که در این صورت یک ساختار شیب لغزنده ظاهر خواهد شد. و بنوبت افرادی که نمی توانند اخلاقیات را نادیده بگیرند (نمی توانند اجازه دهند عمل غیر اخلاقی انجام دهند) باید رفتار خود را تغییر دهند، در نتیجه آنها رفتار جبرانی نشان می دهند که در مقابل انجام عمل نامناسب برای حفظ هویت اخلاقی مقاومت می کند(زونگ و همکاران، ۲۰۱۰). هر دو استراتیژی ها با هدف کاهش ناهماهنگی شناختی هستند و زمانی رخ می دهند که عمل و هویت اخلاقی خود ادراکی هم تراز نباشند(ریکرز و ساموئلسون، ۲۰۱۶). ما در این قسمت از پژوهش به دنبال کشف بیشتری از ویژگی های فردی هستیم که (الف) به توانایی افراد برای نادیده گرفتن اخلاقیات کمک می کنند یا آن را محدود می کند (منبع کنترل) زمانی که ناهماهنگی شناختی رخ می دهد یا (ب) تاثیرات ناهماهنگی شناختی را از بین میبرد (عاطفه منفی).

■ منبع کنترل و رفتار غیر اخلاقی

منبع کنترل، به اعتقاد افراد در مورد چگونگی کنترل محیط اشاره دارد. به عبارت دیگر، منبع کنترل، نظامی از اعتقادات است که براساس آن فرد موفقیت ها و شکست های خود را بر حسب

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

توانایی ها و ضعف هایش ارزیابی می کند. دو نوع جهت گیری در زمینهٔ منبع کنترل در افراد وجود دارد: برخی افراد جهت گیری درونی پیدا می کنند، با این اعتقاد که تبحر، سخت کوشی، احتیاط و رفتار مسئولیت پذیر، به پیامدهای مثبت می انجامد. برعکس، عدم مهارت، عدم تلاش و رفتار غیرمسئولانه، به پیامدهای منفی منجر خواهد شد. از سوی دیگر، برخی افراد جهت گیری بیرونی پیدا می کنند. با این اعتقاد که رویدادها از طریق شانس، قدرت دیگران و عوامل ناشناخته و غیرقابل کنترل تعیین می شوند. به نظر این افراد، رفتار و نتیجه از یکدیگر مستقل اند و چون به باور آنان، نتایج به باور مربوط نمی شود، نتیجه می گیرند که نتایج، خارج از کنترل شخصی آنان است. (شعبانی و همکاران، ۱۳۸۹) طبق تعریف، افراد با منبع کنترل درونی[1] بالا یک ارتباط قوی بین رفتار خود و نتایج رفتار خود می بینند. نظریه ی اسناد[2] که در روانشناسی اجتماعی مطرح است، بر این فرض استوار است که انسانها، موفقیت ها و شکست های زندگی خویش را یا به عوامل قابل کنترل نسبت می دهند و یا به عوامل غیر قابل کنترل. دسته ی اول کسانی هستند که دارای منبع کنترل درونی هستند و دسته ی دوم کسانی هستند که دارای منبع کنترل بیرونی می باشند. بنابراین میتوان شخصیت افراد را از این حیطه ارزیابی نمود. افرادی که دارای منبع کنترل درونی هستند، کنترل جدی بر زندگی دارند و طبق آن نیز رفتار می کنند(سلیمانی حصار و آقا محمدیان، ۱۳۹۲). متخصصان حسابداری با هویت اخلاقی و مسئولیت پذیری (منبع کنترل درونی بالا) احتمال بیشتری دارد که رفتار جبرانی را بپذیرند نسبت به متخصصانی که احساس مسئولیت و هویت اخلاقی ندارند(ریکرز و ساموئلسون، ۲۰۱۶؛ دیترت و همکاران، ۲۰۰۸). افراد با حس بالای منبع کنترل احتمال کمتری دارد تا قادر به نادیده گرفتن اخلاقیات باشند. و کسانیکه می توانند قید اخلاقی را رها کنند (منبع کنترل درونی پایین) رفتار سازگار و طولانی مدت با الگوی رفتاری شیب لغزنده را نشان می دهند(ریکرز و ساموئلسون، ۲۰۱۶). یک منبع کنترل درونی در بین افرادی که یک ارتباط قوی بین رفتار و نتایج رفتارشان می بینند، یافت شده است که در مقابل دیدن نتایج به عنوان شاخص شانس یا نسبت دادن به دیگران با قدرت بیشتری وجود دارد(لونسون، ۱۹۷۴). تحقیقات روی منبع کنترل در اخلاقیات و تصمیم گیری در مجموعه های غیر تجاری در طول دهه های گوناگون، یک حلقه ارتباطی بین هویت اخلاقی فرد و توانایی او برای نادیده گرفتن اخلاقیات از طریق توجیه کردن، را نشان می دهد(بندورا، ۱۹۹۹؛ دیترت و همکاران، ۲۰۰۸). بندورا (۱۹۹۹) هشت نوع توجیه را که افراد را برای مشارکت در اجرای چیزی که آنها دوست ندارند شناسایی کرد : توجیه اخلاقی، برچسب زدن مدبرانه، مقایسه سودمندی، جابه جایی مسئولیت، انتشار مسئولیت، نادیده گرفتن و یا تحریف کردن

[1] - internal Locus of Control
[2] - Attribution Theory

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

نتایج، غیر انسانی کردن(برداشتن صفات انسانی) و سرزنش مقصد یا نسبت دادن گناه. دو دسته از هشت دسته توجیهات (بندورا، ۱۹۹۹) مربوط به خود ادراکی فرد از کنترل محیط اطرافش است: تغییر یا جابه جایی مسئولیت و انتشار مسئولیت. بنابراین ما انتظار داریم همانطور که پژوهشگران دیگری مطرح کردند، مقیاس منبع کنترل(راتر، ۱۹۶۶) می تواند بعنوان یک اندازه گیری غیر مستقیم توانایی فرد برای نادیده گرفتن اخلاقی مفهوم ساز شود و در نتیجه با تمایل فرد برای موافقت کردن (یا نکردن) با درخواست های صورت گرفته توسط مافوق ها برای مشارکت در رفتار غیر اخلاقی همراه خواهد بود(ریکرز و ساموئلسون، ۲۰۱۶؛ دیترت و همکاران، ۲۰۰۸). مرور ادبیات مربوط، مدارک و شواهدی را فراهم می کند که منبع کنترل، تصمیم گیری اخلاقی را تحت تاثیر قرار می دهد. به عنوان مثال، تروینو و یانگ بلاد (۱۹۹۰) می گویند که کسانی که احساس کنترل بالا نسبت به رفتارشان دارند، احتمال کمتری دارد که تصمیمات غیر اخلاقی بگیرند و احتمال بیشتری دارد که برای تصمیماتشان احساس مسئولیت کنند. دیترت و همکاران (۲۰۰۸) نشان دادند که حتی افراد با حس کنترل بالا می توانند اخلاقیات را نادیده بگیرند با توجیهاتی که از رفتارشان بعنوان بازتاب های شانس به جای انتخاب کنترل خودشان دارند. آنها ارتباطی بین کنترل جهت گیری هایشان و تاثیر توجیهات در مواردی که بررسی کردند پیدا نکردند. بنابراین ما انتظار داریم شرکت کنندگان با نشان دادن منبع کنترل درونی پایین ، احتمال بیشتری برای درگیر شدن با شیب لغزنده توسط درخواست هایی که از مافوق های خود دارند تا در گزارش دهی متقلبانه شرکت کنند، دارند. و این موارد منجر به ارائه فرضیه های زیر شده است.

• فرضیه اول : منبع کنترل درونی پایین در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری منجر به رفتار شیب لغزنده خواهد شد.

• فرضیه دوم : منبع کنترل درونی بالا همزمان با ترس پایین (به عنوان یک حالت عاطفه منفی) در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری منجر به رفتارجبرانی خواهد شد.

■ حالات عاطفی و رفتار غیر اخلاقی

عواطف یکی از جنبه های رفتاری انسان است که نقش مهمی در زندگی انسان ها دارد. بعضی از دانشمندان مانند داروین بر این نکته تاکید می کنند که عواطف برای بقاء انسان سودمند می باشند که فعالیت های آنان را به سوی هدفی متوجه می سازد و بدین ترتیب انسان را وادار به انجام کارهایی می نماید که برای بقاء وی سودمند می باشد و از انجام کارهایی که جهت بقاء او مضر است آگاه می سازد. (سلطانی زاده و ملک پور، ۱۳۸۹) حالات عاطفی گوناگونی وجود دارند. برخی را می توان پیش بینی کرد که به رفتار شیب لغزنده (برای مثال ترس) منجر شوند. در حالیکه بقیه (به عنوان مثال احساس گناه و ناراحتی) می توان پیش بینی کرد که به رفتار

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

جبرانی منجر شوند. عاطفه[1]، یک مفهوم پیچیده است. اصطلاح (عاطفه) برای مثال، دربرگیرنده احساسات و حالات[2] است. حالات اغلب به عنوان طولانی مدت بودن و در طول زمان پایداری نسبی و بدون حد تعریف شده اند. در مقابل، احساسات به عنوان یک محصول حالت از پیش موجود و یک محرک و کوتاه مدت تعریف شده اند(فورگاس و جورج، ۲۰۰۱). واتسون و همکاران (۱۹۸۸) عواطف را به دو بعد عاطفی پایه تقسیم بندی می کنند. یکی عاطفهٔ منفی است. بدین معنی که شخص تا چه میزان احساس ناخرسندی و ناخوشایندی می کند. عاطفهٔ منفی یک بعد عمومی از یأس درونی و عدم اشتغال به کار لذت بخش است که به دنبال آن حالت های خلقی اجتنابی از قبیل خشم ، غم، تنفر، حقارت، احساس گناه ، ترس و عصبانیت پدید می آید. حالات عاطفی، زیردست ها در فهمیدن تخلفات شرکت های بزرگ خیلی مهم هستند. رفتار مشارکتی غیر اخلاقی زمانی رشد میکند که با همگرایی مدیران اجرایی و پیروان مستعد همراه است. (پادیلا و همکاران، ۲۰۰۷) این باز شناخت منجر به اهمیت تعیین احساسات و حالت های عاطفی خاص می شود که زیر دست ها را تحت تاثیر قرار می دهد تا دستورالعمل های مافوق خود را که رفتار غیر اخلاقی هستند انجام بدهند یا ندهند. مورفی (۲۰۱۲) در تحقیق خود روی نقش عاطفه در گزارشگری مالی جعلی، یافت که یک عمل اولیه گزارش دهی اشتباه، احساس مقصر بودن منفی را افزایش می دهد. مهیو و مورفی (۲۰۱۳) آن مطالعه را با نگاه کردن در چگونگی فرآیند توجیه کردن دنبال کردند. مطالعه ما در این تحقیق به دو روش توسعه یافت. ابتدا، به جای تمرکز روی احساس منفی گناه، ما حالت عاطفی منفی ترس را که به عنوان یک حالت عاطفی پایدار که منجر به رفتار متضاد می شود بررسی می کنیم. این نیز نشان دهنده یک ارتباط بیشتر در مطالعات مهیو و مورفی (۲۰۱۳) در مورد عنصر ترس، به خصوص هنگامی که گزارشدهی نادرست تحت نفوذ قدرت رخ می دهد است. دوم، تحقیق ما به حالت عاطفی (یک تمایل پیش بینی رفتار غیر اخلاقی) نه فقط احساس عاطفی (بیشتر زودگذر و احساسی است) نگاه می کند. کرافورد و هنری (۲۰۰۴)؛ جانسون و همکاران (۲۰۱۶)؛ لاو و ریکرز (۲۰۱۲) در مطالعات خود عاطفه مثبت و منفی را بررسی کردند و تاثیر عاطفه منفی ترس در رفتار را تایید نمودند که بصورت بالقوه هویت اخلاقی را در تصمیم گیری اخلاقی در حسابداری لغو می کند و منجر به رفتار متضاد می شود. موارد بکار برده شده در این مطالعه از موارد بکار رفته در مطالعات قبلی مورفی (۲۰۱۲) و مهیو و مورفی (۲۰۱۳) استناد می شود جایکه آنها فعل و انفعال توجیهات و گناه عاطفی را بررسی کردند. در یکی از آن مطالعات دانشجویان آموزش دیده بودند تا برای منافع شخصی واقعی، گزارش اشتباه دهند. در این تحقیق دانشجویان با پاسخ دادن به ۱۰ سئوال

[1] - Affection
[2] - moods and emotions

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

حسابداری می توانستند حدود ۴۰ دلار بدست آورند. که در اصل پرداخت ها به گزارش دهی دانشجویان بود نه پاسخ هایی که آنها می دادند که در آن درجه عمل غیر اخلاقی گزارش دهی اشتباه بر اساس منفعت شخصی اندازه گیری شده بود. موارد ما بیشتر هم تراز با مطالعات انجام شده قبلی است(ریکرز و ساموئلسون، ۲۰۱۶؛ جینو و همکاران، ۲۰۱۳). ما باور داریم که این مطالعات ممکن است ارتباط بیشتری با رفتار غیر اخلاقی در حسابداری شرکت (که مثال های گزارش دهی مالی متقلبانه) است دارند و شرایطی که آنها توسط کارمندان آموزش دیده برای گزارش دهی اشتباه دارند در یک مجموعه سازمانی بهتر منعکس می شود. به جای تمرکز روی موارد و شرایطی که منفعت شخصی را نتیجه می دهد. پژوهشگران مواردی را پیشنهاد کردند که شرکت و دیگران ذینفع باشند. مواردی مانند اینکه احساس صداقت و وفاداری به دیگران عاطفه منفی مربوط به احساس گناه را کاهش می دهد(ریکرز و ساموئلسون، ۲۰۱۶؛ جینو و همکاران، ۲۰۱۳). در آخر ما مواردی را بکار بردیم که درخواست وفاداری و صداقت به سازمان یا درخواست مافوق را دارد. ما باور داریم که این شرایط در گزارش دهی متقلبانه مالی مهم هستند. ما پیش بینی می کنیم که ترس بالا به عنوان یک حالت عاطفی منفی، افرادی را نشان خواهد داد که احتمال کمتری دارد تا در مقابل فشار برای مشارکت در یک رفتار غیر اخلاقی مقاومت کنند. که در یک ساختار رفتاری همراه شده با شیب لغزنده است. از طرف دیگر ما حدس می زنیم که ترس پایین به عنوان یک حالت عاطفه منفی، منجر به یک ساختار رفتاری همراه با رفتار جبرانی، مخصوصاً در بین شرکت کنندگان با منبع کنترل درونی بالا شود. و بر این اساس ما فرضیه های زیر را ارائه نمو ده ایم.

• فرضیه سوم : ترس بالا به عنوان یک حالت عاطفه منفی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری منجر به رفتار شیب لغزنده خواهد شد.

• فرضیه چهارم : ترس پایین به عنوان یک حالت عاطفه منفی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری منجر به رفتار جبرانی خواهد شد.

۳- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از حیث هدف، از نوع کاربردی، از لحاظ توجه به نتایج آن، نتیجه گرا می باشد همچنین این پژوهش از نظر جمع آوری داده ها از نوع توصیفی و نیمه تجربی و در میان انواع روش های تحقیق توصیفی، تحقیق پیمایشی می باشد و با توجه به تقسیم بندی تحقیق پیمایشی از لحاظ نحوه و دقت بررسی، پژوهش حاضر از نوع مقطعی می باشد به عبارت دیگر نمونه آماری را تنها در یک مقطع زمانی مشخص، جهت جمع آوری داده های مورد نظر تحقیق مورد بررسی قرار می دهد . جامعه آماری این پژوهش کلیه دانشجویان دوره های تحصیلات تکمیلی حسابداری (دکتری) در سراسر کشور می باشند. با توجه به اینکه آمار دقیقی از تعداد دانشجویان دوره

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

دکتری حسابداری در ایران دردسترس نیست حجم جامعه بر اساس تعداد پذیرش رشته حسابداری در ۲۵ واحد دانشگاه های زیر مجموعه وزارت علوم و ۴۴ واحد دانشگاه آزاد و با توجه به اینکه طول دوره دکتری حداقل چهار سال می باشد بصورت برآوردی ۲۱۰۰ نفر درنظر گرفته شد و با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۰.۰۵ تعداد ۳۲۵ نفر انتخاب گردید تا نتایج تحلیل از اعتبار بالاتری برخوردار باشد. فرمول اصلی محاسبه حجم نمونه کوکران نیز به صورت زیر می باشد.

$$n=\frac{\frac{z^2pq}{d^2}}{1+\frac{1}{N}\left(\frac{z^2pq}{d^2}-1\right)}=324.882$$

N= 2100
Z= 1.96
P=q=0.05

این تحقیق بصورت مقطعی در سال ۱۳۹۶ هجری شمسی انجام گردید. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش تجزیه تحلیل واریانس از طریق طراحی مدل خطی عمومی و مقایسه میانگین ها پس از اثبات معنی داری تاثیر متغییر های مستقل بر روی متغیر وابسته می باشد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه است که متشکل از چهار بخش است. بخش اول مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی می باشد. بخش دوم برای اندازه گیری متغیر منبع کنترل ارائه گردید. در بخش سوم سناریو هایی که ساختار شیب لغزنده را تشکیل می دهند ارائه شدند که شامل سه سناریو که بصورت افزایشی رفتار غیر اخلاقی در حسابداری را نشان می دهند و قسمت چهارم برای اندازه گیری متغیر ترس به عنوان عاطفه منفی در نظر گرفته شد.

■ **متغیر های مستقل**

منبع کنترل : جهت بررسی این متغیر از پرسشنامه منبع کنترل(راتر، ۱۹۶۶) استفاده شد. این پرسشنامه برای سنجش انتظارات افراد در منبع کنترل تدوین شده است، که دارای ۲۹ ماده که هر ماده دارای یک جفت سئوال (الف و ب) می باشد. به عنوان مثال (الف- موقعیت حاصل سخت کوشی است و شانس در آن بی اثر یا بسیار کم اثر است. ب- شغل خوب گیر آوردن در درجه اول بستگی دارد که در فرصت مناسب درجای مطلوب باشد) از آزمودنی خواسته می شود بین هر جفت سئوال یک ماده، یکی را انتخاب کند و بر اساس صداقت و اعتقاد عمیق درونی علامت بزند. در این پژوهش همانند پژوهش ریکرز و سامولسون(۲۰۱۶) از ۱۰ سوال آن برای اندازه گیری منبع کنترل درونی استفاده شد. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع می کنیم. امتیاز دامنه ای از ۰ تا ۱۰ را خواهد داشت. امتیاز

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

بالاتر بیانگر منبع کنترل درونی بالاتر فرد خواهد بود و برعکس. به عنوان یک نقطه برش، امتیاز ۵ به بالا بیانگر منبع کنترل درونی بالا در فرد است. با توجه به اینکه پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش استاندارد بوده و در پژوهش های مختلف مورد استفاده قرار گرفته است لذا به نظر می رسد از روایی کافی برخوردار می باشد. همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده گردید ظریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش ۰.۷۸ ثبت گردید.

عاطفه منفی : برای بررسی این متغیر از چهار حالت عاطفه منفی شامل نگران[1] ، ترسیده[2] ، مضطرب[3]، عصبی[4] (واتسون و همکاران، ۱۹۸۸) با یک مقیاس بالارونده ۵ امتیازی (به هیچ وجه(۱)، کم(۲)، در حد متوسط(۳)، زیاد(۴)، خیلی زیاد(۵)) برای هر احساس مورد استفاده قرار گرفت. از آزمودنی خواسته شد سناریوهای ارائه شده را بخوانند و میزان هرکدام از احساسات را با استفاده از مقیاس ارائه شده(به هیچ وجه ۱ تا خیلی زیاد ۵) علامت بزنند. برای ایجاد سطح پایین و بالای متغیر ترس (به عنوان عاطفه منفی) حد وسط امتیاز مبنا قرار داده شد و امتیاز کمتر از میانگین به عنوان سطح پایین عاطفه منفی ترس و امتیاز بالای میانگین به عنوان سطح بالای عاطفه منفی ترس در نظر گرفته شد. با توجه به اینکه پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش استاندارد بوده و در پژوهش های مختلف مورد استفاده قرار گرفته است لذا به نظر می رسد از روایی کافی برخوردار می باشد. همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده گردید. ظریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش ۰.۸۳ ثبت شده است.

■متغیر وابسته

الگوی های رفتاری شیب لغزنده و رفتار جبرانی در تصمیم گیری اخلاقی در حسابداری

در این مرحله ساختاری برای شیب لغزنده ایجاد گردید به این صورت که تکالیفی از آزمون شوندگان خواسته شد تا یک مجموعه از اقدامات غیر اخلاقی در حوزه حسابداری که در حال افزایش بود را نشان دهد. به این معنی که درخواست اول غیر اخلاقی می باشد و به نسبت درخواست دوم غیر اخلاقی تر است و ساختار شیب لغزنده در درخواست سوم که غیر اخلاقی ترین درخواست می باشد ایجاد می گردد. به این منظور از سناریو های استفاده شده توسط ساموئلسون و ریکرز (۲۰۱۶) و جانسون و همکاران، (۲۰۱۶) استفاده شد. سناریوی اول شامل یک درخواست مدیریت از زیر دست برای به تاخیر انداختن ۶ ماهه هزینه های مالی برای بالا بردن سود جاری و گمراه کردن سرمایه گذاران بود. بنابراین این مورد مثالی از یک مدیریت واقعی سود

[1] - worried
[2] - afraid
[3] - Anxious
[4] - Nervous

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

است. درخواست مدیریتی دوم غیر اخلاقی تر است و از زیر دست ها خواسته می شود تا شناسایی برگشت موجودی که ۵۰ درصد ارزش خود را از دست داده است را تا سال آینده به تاخیر بیاندازند. موجودی در سئوال، محصول خط تولید جدید است که با تبلیغات زیاد مشتری جلب کرده و برای آینده شرکت خیلی مهم است. بنابراین این مثال مهم از مدیریت سود حسابداری مربوط به برآورد های حسابداری است. برآورد های حسابداری طبیعتاً شامل یک درجه خاص از ذهنیت است اما ۵۰ درصد کاهش موضوع مهمی است و قصد اشاره به افشاء نامناسب دارد و هدف آن گمراه کردن سرمایه گذاران عمومی است. مورد سوم غیر اخلاقی ترین و آشکار ترین اقدام مجموعه است. در این درخواست مدیریتی از زیردست ها خواسته می شود تا تاریخ ها را روی ساعت های کامپیوتر بخش حمل و نقل را دستکاری کنند تا فروش های سال آینده را در سال جاری، با هدف متقلبانه متورم کردن درآمد سال جاری ثبت کنند. میزان موافقت با در خواست سوم پس از موافقت بالای ۵۰٪ با درخواست اول به عنوان متغیر وابسته در این تحقیق می باشد.

■ روش کار

پس از آنکه افراد همه بخش های پرسش نامه را کامل کردند و با موفقیت به سئوالات جامع پاسخ دادند. پاسخ های افراد را بررسی می نمایم. تمرکز ما در این پژوهش روی درخواست اول می باشد که درخواست مدیریت را انجام دهند یا خیر. در این قسمت از پژوهش پاسخ دهندگان به دو گروه تقسیم می شوند کسانی که با درخواست اول بالاتر از ۵۰٪ موافقت کرده اند که این افراد موافق با درخواست اول هستند و کسانی که زیر ۵۰٪ موافقت داشته اند و این گروه به عنوان مخالف با درخواست اول در نظر گرفته می شوند. و در ادامه پاسخ گروه اول در درخواست سوم بررسی می گردد. که با پاسخ سوم، ما گروه های مختلف را باهم مقایسه می کنیم تا بفهمیم که چه افرادی پس از موافقت با اولین درخواست، در درخواست های بعدی رفتارشان سازگار می شود و به رفتار خود ادامه می دهند که این افراد در یک الگوی رفتاری شیب لغزنده قرار می گیرند. و چه افرادی با چه ویژگی هایی پس از موافقت با اولین درخواست در درخواست های بعدی مخالفت می کنند و یا کمتر موافقت می کنند. که این افراد نیز در یک الگوی رفتاری، رفتار جبرانی قرار می گیرند. بنابراین یک متغیر مهم پاسخ های شرکت کنندگان موافقت با اولین درخواست بالای ۵۰٪ می باشد.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

۵- یافته های پژوهش

تعداد ۳۲۵ نفر از دانشجویان دوره تحصیلات تکمیلی حسابداری (دکتری) در این پژوهش شرکت کرده اند که از این تعداد ۱۲۳ نفر زن حدود ۳۸٪ و تعداد ۲۰۲ نفر حدود ۶۲٪ نیز مرد بودند. ۳۹٪ دانشجویان بین ۲۰ الی ۳۰ سال و ۴۵٪ بین ۳۰ الی ۴۰سال و ۱۶٪ بالاتر از ۴۰ سال سن داشتند. و ۳۵٪ دانشجویان بین ۱ الی ۵ سال و ۳۱٪ بین ۵ الی۱۰سال و ۳۴٪ بالاتر از ۱۰ سال دارای سابقه کار حسابداری می باشند. آمار توصیفی متغییر های جمعیت شناختی تحقیق در جدول(۱) قابل مشاهده می باشد.

جدول(۱) : آمار توصیفی متغییر های جمعیت شناختی

متغیر	عنوان	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمیعی
جنسیت	زن	۱۲۳	٪۳۸	٪۳۸
	مرد	۲۰۲	٪۶۲	٪۱۰۰
	جمع کل	۳۲۵		
سن	۲۰ الی ۳۰ سال	۱۲۸	٪۳۹	٪۳۹
	۳۰ الی ۴۰ سال	۱۴۵	٪۴۵	٪۸۴
	۴۰ سال و بالاتر	۵۲	٪۱۶	٪۱۰۰
	جمع کل	۳۲۵		
سابقه کار حسابداری	۱ تا ۵ سال	۱۱۴	٪۳۵	٪۳۵
	۵ تا ۱۰ سال	۱۰۰	٪۳۱	٪۶۶
	بالای ۱۰ سال	۱۱۱	٪۳۴	٪۱۰۰
	جمع کل	۳۲۵		

تعداد مشاهدات در هر یک از سطوح متغیرهای مستقل منبع کنترل و عاطفه منفی (ترس) در جدول (۲) در ذیل ارائه شده است.

جدول (۲) تعداد مشاهدات در سطوح متغیر های مستقل

منبع	گروه	برچسب سطوح	تعداد
پاسخ به درخواست اول	۱	بالای ۵۰٪	۱۳۵
	۲	۵۰٪ و یا کمتر	۱۹۰
منبع کنترل درونی	۱	بالا	۲۵۸
	۲	پایین	۶۷
عاطفه منفی (ترس)	۱	بالا	۴۳
	۲	پایین	۲۸۲

بر اساس جدول (۲) متغیر منبع کنترل درونی به دو گروه تقسیم شده است که گروه اول افرادی هستند که امتیاز منبع کنترل درونی آنها از حد وسط بالاتر بوده و تعداد آنها ۲۵۸ نفر می باشد که ما آنها را افرادی با منبع کنترل درونی بالا شناسایی می نماییم. برای گروه دوم که امتیاز منبع کنترل آنها پایین تر از حد وسط بوده و تعداد آنها ۶۷ نفر می باشد که این گروه نیز به عنوان افرادی با منبع کنترل درونی پایین شناسایی می شوند. برای عاطفه منفی (ترس) که متغیر مستقل دوم می باشد دو گروه تشکیل شده است که گروه اول امتیازی بیشتر از حد وسط گرفته اند که به عنوان افرادی با عاطفه منفی (ترس) بالا شناسایی می شوند که تعداد آنها در این پژوهش ۴۳ نفر می باشد و گروه دوم افرادی هستند که کمتر از حد وسط امتیاز گرفته اند که تعداد آنها نیز ۲۸۲ نفر می باشند و این افراد نیز با عاطفه منفی (ترس) پایین شناسایی می شوند و از آنجایی که ما قصد داریم این ویژگی ها فردی اشاره شده را حول محور الگوی رفتاری، شیب لغزنده در مقابل رفتار جبرانی بررسی نماییم. برای این بخش از تحقیق ساختاری ایجاد کردیم بطوریکه کسانی که در درخواست اول بالای ۵۰٪ موافقت را ثبت کنند در این ساختار قرار می گیرند به خاطر همین موضوع، پاسخ های اول را نیز به دو گروه تقسیم نموده ایم. گروه اول کسانی که بالای ۵۰٪ با درخواست اول موافقت کرده اند که تعداد آنها ۱۳۵ نفر می باشد. و گروه دوم کسانی که ۵۰٪ و یا کمتر از آن با درخواست اول موافقت نموده اند که تعداد آنها نیز ۱۹۰ نفر می باشد که در ساختار فرضیه های پژوهش جای نمی گیرند. در واقع شرط اصلی برای آزمون فرضیه های ما پذیرش درخواست اول مدیریت بالای ۵۰٪ می باشد.

تجزیه و تحلیل تاثیرات متغیر های مستقل

در این قسمت از پژوهش ابتدا تاثیر هریک از متغیر های، منبع کنترل و ترس به عنوان عاطفه منفی بر روی موافقت با درخواست سوم بررسی گردید که نتایج آن در جدول (۳) در ذیل ارائه شده است.

همانطور که در جدول (۳) مشاهده می شود ارتباط های مهمی بین متغیر های تحقیق دیده می شود. با توجه به مقادیر سطح معنی داری sig =.000 و$(sig\leq\alpha)$ برای مدل طراحی شده پژوهش حاکی از آن است که این مدل از قدرت شناسایی عوامل مؤثر بر تغییرات متغیر ها برخوردار است و مدل طراحی شده مدل مناسبی می باشد. و با توجه به سطح معنی داری sig .006 = برای متغیر پاسخ اول و sig = 0.000 برای متغیر عاطفه منفی (ترس) محاسبه شده و چون این مقادیر کمتر از (α=0.05) یعنی $(sig\leq\alpha)$می باشد. می توان دریافت که این متغیر ها روی متغیر وابسته که پاسخ به درخواست مدیریتی سوم می باشد تاثیر معنی داری دارند. اما اساس فرضیه های ما با توجه به پاسخ به درخواست مدیریتی اول شکل می گیرد.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

جدول (۳) بررسی تاثیر بین متغیر ها

متغیر وابسته : درخواست مدیریتی سوم (چقدر احتمال دارد با این درخواست موافقت کنید؟)

منبع	مجموع مربعات نوع سوم	درجه آزادی	میانگین منبع	F	سطح معنی داری Sig.
مدل تصحیح شده	[a]۶۹۱۵۸.۱۹۴	۷	۹۸۷۹.۷۴۲	۱۳.۶۶۹	۰.۰۰۰
عرض از مبدا	۳۰۹۵۷۸.۵۷۹	۱	۳۰۹۵۷۸.۵۷	۴۲۸.۳۰۶	۰.۰۰۰
پاسخ به سوال اول: بالا و پایین ٪۵۰	۵۵۲۲.۸۳۴	۱	۵۵۲۲.۸۳۴	۷.۶۴۱	۰.۰۰۶
منبع کنترل درونی: بالا و پایین	۰.۹۷۰	۱	۰.۹۷۰	۰.۰۰۱	۰.۰۷۱
عاطفه منفی (ترس): بالا و پایین	۱۰۹۱۶.۴۵۴	۱	۱۰۹۱۶.۴۵۴	۱۵.۱۰۳	۰.۰۰۰
درخواست اول * منبع کنترل درونی	۳۸۶۷.۹۹۶	۱	۳۸۶۷.۹۹۶	۵.۳۵۱	۰.۰۲۱
درخواست اول * عاطفه منفی	۵۴۲۸.۱۵۴	۱	۵۴۲۸.۱۵۴	۷.۵۱۰	۰.۰۰۶
منبع کنترل درونی * عاطفه منفی	۱۵۵.۰۰۹	۱	۱۵۵.۰۰۹	۰.۲۱۴	۰.۶۴۴
پاسخ اول * منبع کنترل * عاطفه منفی	۶۲۷۱.۹۰۸	۱	۶۲۷۱.۹۰۸	۸.۶۶۷	۰.۰۰۳
خطا	۲۲۹۱۲۶.۷۲۹	۳۱۷	۷۲۲.۷۹۷		
مجموع	۸۲۳۹۰۰.۰۰	۳۲۵			
مجموع تصحیح شده	۲۹۸۲۸۴.۹۲۳	۳۲۴			

a. R Squared = .150 (Adjusted R Squared = .129)

همانطور که گفته شد شرط اصلی برای آزمون فرضیه های ما پاسخ بالای ٪۵۰ به درخواست مدیریتی اول می باشد و بر این اساس همانطور که در جدول (۳) مشاهده می شود. با توجه به مقادیر سطح معنی داری sig =.021 و ($sig\leq\alpha$) تاثیر معنی داری بین متغیر پاسخ اول و متغیر منبع کنترل درونی در حضور هم بر روی متغیر وابسته (پاسخ مدیریتی سوم) وجود دارد. همانطور با توجه به مقادیر سطح معنی داری sig =.006 و ($sig\leq\alpha$) تاثیر معنی داری بین متغیر پاسخ اول و متغیر عاطفه منفی(ترس) در حضور هم بر روی متغیر وابسته (پاسخ مدیریتی سوم) دیده می شود. و همچنین با توجه به مقادیر سطح معنی داری sig =.003 و ($sig\leq\alpha$) تاثیر معنی داری بین متغیر پاسخ اول و منبع کنترل درونی و متغیر عاطفه منفی(ترس) در حضور

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

هم بر روی متغیر وابسته (پاسخ مدیریتی سوم) مشاهده می شود. با توجه به معنی دار بودن متغیر منبع کنترل و ترس به عنوان عاطفه منفی پس از پاسخ بالای ۵۰٪ به درخواست اول می توان نتایج آزمون فرضیه ها را به شکل ذیل ارائه داد.

نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

درخصوص فرضیه اول که بیان می کند که منبع کنترل درونی پایین در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری منجر به رفتار شیب لغزنده خواهد شد، با توجه به معنی دار بودن تاثیر پاسخ به درخواست اول و منبع کنترل در حضور هم بروی درخواست سوم (sig =.021) می توان فرضیه اول را آزمون نمود. تحلیل نتایج بر اساس معیار های ارزیابی میانگین (Estimated Marginal Means) مدل خطی عمومی طراحی شده، برای فرضیه اول در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴) خلاصه نتایج آماری آزمون فرضیه اول

متغیر های مستقل : پاسخ به درخواست اول و منبع کنترل درونی

متغیر وابسته : درخواست مدیریتی سوم (چقدر احتمال دارد با این درخواست موافقت کنید؟)

پاسخ به در خواست اول	منبع کنترل درونی	میانگین	انحراف استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵٪	
				کران پایین	کران بالا
بالای50%	بالا (میانگین: ۷۱٪ *)	۶۱.۶۲۵	۳.۶۸۱	۵۴.۳۸۴	۶۸.۸۶۸
	پایین (میانگین: ۶۸٪*)	۵۰.۴۰۳	۵.۳۳۱	۳۹.۱۹۵	۶۰.۸۹۱
50% و کمتر	بالا (میانگین: ۲۲٪ *)	۳۷.۳۷۸	۴.۱۹۸	۲۹.۱۱۸	۴۵.۶۳۸
	پایین (میانگین: ۴۳٪*)	۴۸.۲۵۰	۵.۶۲۳	۳۷.۱۸۶	۵۹.۳۱۴

* میانگین پاسخ به درخواست اول (جهت مقایسه)

با توجه به مقادیر سطح معنی داری sig=.021 و (sig≤α) تاثیر معنی داری بین متغیر پاسخ اول و متغیر منبع کنترل درونی در حضور هم بر روی متغیر وابسته (پاسخ مدیریتی سوم) وجود دارد. بر این اساس همانطور که در جدول (۴) ملاحضه می شود افرادی که دارای منبع کنترل درونی بالاتری هستند با میانگین۶۲٪ در پاسخ به سوال سوم در مقایسه با افرادی که دارای منبع کنترل درونی پایین تری هستند با میانگین ۵۰٪ ، بیشتر در ساختار الگوی رفتاری شیب لغزنده قرار گرفته اند. و این موجب رد فرضیه اول ما می شود. نتایج این فرضیه با نتایج ریکرز و ساموئلسون (۲۰۱۶) همخوانی ندارد و با نتایج دیترت و همکاران (۲۰۰۸) مطابقت دارد. اما نکته ای که اینجا قابل طرح می باشد این است که با توجه به جدول (۵) که در ادامه ارائه شده مشاهده می شود که میانگین افراد با منبع کنترل درونی پایین و بالا در پاسخ به درخواست

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

اول به ترتیب ۵۷٪ و ۴۲٪ می باشد و همچنین مشاهده می شود که تعداد افرادی که دارای منبع کنترل درونی بالا هستند ۲۵۸ نفر (حدود ۸۰ ٪) ثبت شده است این در حالی است که تعداد افرادی که امتیاز کمتری در منبع کنترل درونی دارند ۶۷ نفر می باشد. و با توجه به میانگین های ثبت شده در پاسخ اول (۵۷٪ در مقابل ۴۲٪) می توان نتیجه گرفت که بر اساس انتظار ما حسابداران بیشتر دارای منبع کنترل درونی بالا هستند و در اولین درخواست مدیریت میانگین کمتری ثبت کرده اند و این نشان می دهد که افراد با منبع درونی بالا، برای بار اول کمتر با درخواست غیر اخلاقی موافقت می کنند. ولی از آنجایی که افراد با منبع کنترل درونی بالا یک ارتباط قوی بین رفتار خود و نتایج رفتار خود می بینند، می توان نتیجه گرفت که پس از موافقت با اولین درخواست در رفتار خود پایدار هستند و این رفتار را ادامه می دهند.

جدول (۵) نتایج آمار توصیفی متغیر منبع کنترل

متغیر وابسته : پاسخ به درخواست اول

منبع کنترل درونی	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
بالا	۴۲.۲۴۸۱	۲۷.۴۱۰۷	۲۵۸
پایین	۵۷.۱۶۴۲	۱۹.۷۵۶۵۵	۶۷
مجموع	۴۵.۳۲۳۱	۲۶.۶۸۳۵۱	۳۲۵

درخصوص فرضیه دوم تحقیق بیان می کند که منبع کنترل درونی بالا همزمان با ترس پایین (به عنوان یک حالت عاطفه منفی) در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری منجر به رفتارجبرانی خواهد شد، با توجه به معنی دار بودن تاثیر پاسخ به درخواست اول و منبع کنترل و عاطفه منفی ترس در حضور هم بروی درخواست سوم (sig =.003) می توان فرضیه دوم را آزمون نمود. تحلیل نتایج بر اساس معیار های ارزیابی میانگین (Estimated Marginal Means) مدل خطی عمومی طراحی شده، برای فرضیه دوم در جدول (۶) ارائه شده است. با توجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق واریانس یک متغیره و همچنین با توجه به مقادیر سطح معنی داری sig=0.003 و ($sig\leq\alpha$) مشخص گردید تاثیر معنی داری بین متغیر پاسخ اول و منبع کنترل درونی و متغیر عاطفه منفی(ترس) در حضور هم بر روی متغیر وابسته (پاسخ مدیریتی سوم) وجود دارد. از این رو همانطور که در جدول (۶) مشاهده می شود در مرحله دوم با توجه به مقایسه میانگین گروه های منبع کنترل درونی بالا و پایین مشخص گردید. افراد دارای منبع کنترل درونی بالا که با اولین درخواست بالای ۵۰٪ موافقت کرده اند در حضور عاطفه منفی

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

(ترس) پایین در مقایسه با افرادی که دارای منبع کنترل درونی پایین هستند، یک الگوی رفتاری، رفتار جبرانی را نشان می دهند. با توجه به میانگین ثبت شده در افراد با منبع کنترل درونی بالا در حضور عاطفه منفی (ترس) پایین بطور همزمان که ۵۱٪ است. در مقابل افرادی دارای منبع کنترل درونی پایین هستند ۷۳٪ ثبت شده است که این وضعیت با فرضیه دوم ما سازگار می باشد. توجه داشته باشد که افراد با منبع کنترل درونی بالا احتمال پذیرش در درخواست اول ۷۰٪ بوده که این رقم در درخواست سوم به ۵۱٪ کاهش یافته است و بیانگر این است که افرادی که دارای منبع کنترل درونی بالا هستند اگر در یک حالتی که عاطفه منفی (ترس) پایین باشد در مقایسه با افراد دارای منبع کنترل پایین، رفتار جبرانی را در پیش می گیرند. نتایج این فرضیه با نتایج ریکرز و ساموئلسون (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

جدول (۶) خلاصه نتایج آماری آزمون فرضیه دوم

متغیر مستقل: پاسخ به درخواست اول * منبع کنترل درونی * عاطفه منفی

متغیر وابسته : پاسخ به درخواست مدیریتی سوم

پاسخ به در خواست اول	منبع کنترل درونی	عاطفه منفی (ترس)	میانگین	انحراف استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کران پایین	کران بالا
50% بالای	بالا	بالا (۷۳٪)*	۷۲.۵۰۰	۶.۷۲۱	۵۹.۲۷۶	۸۵.۷۲۴
		پایین (۷۰٪)*	۵۰.۷۵۰	3.006	۴۴.۸۳۶	۵۶.۶۶۴
	پایین	بالا (۶۵٪)*	۴۵.۰۰۰	۹.۵۰۵	۲۶.۲۹۹	۶۳.۷۰۱
		پایین (۷۱٪)*	۵۵.۸۰۶	۴.۸۲۹	۴۶.۳۰۶	۶۵.۳۰۷
و کمتر50%	بالا	بالا	۴۷.۲۷۳	۸.۱۰۶	۳۱.۳۲۴	۶۳.۲۲۱
		پایین	۲۷.۴۸۳	۲.۱۸۸	۲۳.۱۷۹	۳۱.۷۸۸
	پایین	بالا	۷۰.۰۰۰	۹.۵۰۹	۵۱.۲۹۹	۸۸.۷۰۱
		پایین	۲۶.۵۰۰	۶.۰۱۲	۱۴.۶۷۲	۳۸.۳۲۸

* میانگین پاسخ به درخواست اول (جهت مقایسه)

در خصوص فرضیه سوم که لیان می دارد ترس بالا به عنوان یک حالت عاطفه منفی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری منجر به رفتار شیب لغزنده خواهد شد و فرضیه چهارم که بیان می دارد ترس پایین به عنوان یک حالت عاطفه منفی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری منجر به رفتار جبرانی خواهد شد، با توجه به معنی دار بودن تاثیر پاسخ به درخواست اول و عاطفه منفی ترس در حضور هم بروی درخواست سوم (sig =.006) می توان فرضیه های سوم

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

و چهارم را آزمون نمود. تحلیل نتایج بر اساس معیار های ارزیابی میانگین (Estimated Marginal Means) مدل خطی عمومی طراحی شده، برای فرضیه های سوم و چهارم در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول (۷) خلاصه نتایج آماری آزمون فرضیه های سوم و چهارم

متغیر مستقل: پاسخ به درخواست اول * عاطفه منفی (ترس)

متغیر وابسته: پاسخ به درخواست مدیریتی سوم

پاسخ به در خواست اول	عاطفه منفی (ترس)	میانگین	انحراف استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵٪	
				کران پایین	کران بالا
بالای 50%	بالا (میانگین ۶۹٪*)	۵۸.۷۵۰	۵.۸۲۱	۴۷.۲۹۸	۷۰.۲۰۲
	پایین (میانگین ۷۱٪*)	۵۳.۲۷۸	۲.۸۴۴	۴۷.۶۸۳	۵۸.۸۷۴
50% و کمتر	بالا (میانگین ۳۴٪*)	۵۸.۶۳۶	۶.۲۴۶	۴۷.۳۴۷	۷۰.۹۲۶
	پایین (میانگین ۳۱٪*)	۲۶.۹۹۲	۳.۱۹۹	۲۰.۶۹۸	۳۳.۲۸۵

* میانگین پاسخ به درخواست اول (جهت مقایسه)

با توجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق واریانس یک متغیره و همچنین با توجه به مقادیر سطح معنی داری $sig=0.006$ و ($sig\leq\alpha$) تاثیر معنی داری بین متغیر پاسخ اول و متغیر عاطفه منفی(ترس) در حضور هم بر روی متغیر وابسته (پاسخ مدیریتی سوم) دیده می شود. از این رو همانطور که در جدول (۷) مشاهده می شود در مرحله دوم با توجه به مقایسه میانگین گروه عاطفه منفی(ترس) بالا و پایین مشخص گردید. افرادی که دارای عاطفه منفی (ترس) بالا، که با اولین درخواست بالای ۵۰٪ موافقت کرده اند در مقایسه با افرادی که دارای عاطفه منفی (ترس) پایین هستند، یک الگوی رفتاری، شیب لغزنده را نشان می دهند. با توجه به میانگین ثبت شده در افراد با عاطفه منفی (ترس) بالا که ۵۹٪ است. در مقابل افرادی دارای عاطفه منفی (ترس) پایین هستند ۵۳٪ ثبت شده است بنابراین فرضیه سوم ما در این پژوهش تایید می شود و بیانگر این است که حالت عاطفه منفی (ترس) بالا در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، شیب لغزنده می باشد و این افراد در رفتار خود استوار هستند و به رفتار غیر اخلاقی خود ادامه می دهند. نتایج این فرضیه با نتایج ریکرز و ساموئلسون (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

همچنین با توجه به جدول (۷) می توان نتیجه گرفت که افرادی که دارای عاطفه منفی (ترس) پایین، که با اولین درخواست بالای ۵۰٪ موافقت کرده اند در مقایسه با افرادی که دارای عاطفه منفی (ترس) بالا هستند، یک الگوی رفتاری، رفتار جبرانی را نشان می دهند. که این وضعیت با فرضیه چهارم ما سازگار می باشد. و بیانگر آن است که حالت عاطفه منفی(ترس) پایین در تصمیم

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، رفتار جبرانی می باشد. توجه داشته باشد که افرادی که امتیاز کمتری در عاطفه منفی ثبت کرده اند احتمال پذیرش در درخواست اول ۷۱٪ بوده که این رقم در درخواست سوم به ۵۳٪ کاهش یافته است و بیانگر آن است که رفتار این افراد در رفتار های بعدی محدود شده و یا کمتر غیر اخلاقی شده است. نتایج این فرضیه با نتایج ریکرز و ساموئلسون (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

۵- نتیجه گیری و بحث

مطالب مطرح شده در خصوص پیچیدگی شناختی نشان می دهد که افراد مختلف با ابعاد پیچیدهٔ متفاوتی روبه رو می شوند. تاریخ شخصی هر فرد گویای آن است که چطور با احساسات خود مواجه می شود، چه تصوری از خود و چه نیازهایی دارد، اینها فقط ابعاد مختصری از شخصیت است. شخصیت افراد بستگی به چیزهایی دارد که در طول زندگی از والدین، معلمان و اطرافیان فرا می گیرند. افراد مهار تهای ارتباطی گوناگونی دارند که آنان را فرا می گیرند و توسعه می بخشند. همهٔ این عوامل و قسمتی از سبک های شناخت و شخصیت افراد بر چگونگی استفادهٔ آنان از اطلاعات تأثیر دارد(مسیح آبادی و پوریوسف، ۱۳۸۷). هدف این تحقیق رسیدن به درک بهتر از چگونگی پیش بینی یک پاسخ فردی به فشار مکرر برای رفتار غیر اخلاقی مخصوصاً بعد از تسلیم شدن یک فرد به اولین عمل غیر اخلاقی است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که ویژگی هایی شامل سطوح بالای ترس به عنوان یک حالت عاطفه منفی، می تواند هویت اخلاقی را تحت تاثیر قرار دهد و در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری منجر به رفتار شیب لغزنده می شود. از طرف دیگر، منبع کنترل درونی بالا در حضور عاطفه منفی ترس پایین، رفتار جبرانی را نشان می دهند. این رفتار جبرانی همچنین به سطوح پایین عاطفه منفی (ترس) نیز مربوط است. در نتیجه این تحقیق تفاوت رفتار شیب لغزنده در برابر رفتار جبرانی را حول فعالیت های غیر اخلاقی در حسابداری پررنگ می کند و نشان می دهد که ویژگی های فردی ویژه می تواند به هر نوع از رفتار مربوط باشند. همچنین نتایج این تحقیق نشان می دهد که افراد با منبع کنترل درونی بالا با درخواست های مافوق برای رفتار غیر اخلاقی موافقت نمی کنند و یا کمتر موافقت می کنند اما نکته قابل اشاره اینست که این افراد از آنجایی که ارتباط قوی بین رفتار خود و نتایج رفتار خود می بینند اگر در یک ساختار شیب لغزنده قرار بگیرند این رفتار را ادامه می دهند. این نتیجه را می توان بر اساس تلاش و پشت کار فرد با منبع کنترل درونی بالا که از ویژگی های این افراد است برای موفقیت و پیشرفت در سازمان تفسیر نمود. بر این اساس گذاشتن دوره عملی اخلاق در دروس حسابداری و قراردادن دانشجویان در موقعیت های اخلاقی در دوران تحصیل می تواند کمک فراوانی برای پرورش حسابدارانی که هویت اخلاقی قوی دارند برساند. لذا پیشنهاد می شود سیاست گذاران در حسابداری به این امر مهم توجه نمایند و دروسی را به عنوان اخلاق

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

و تصمیم گیری اخلاقی در حسابداری اختصاص دهند. تمرکز واحدهای تجاری برای به حداکثر رسانیدن سود، مقابله با چالش های رقابتی، تاکید بر نتایج کوتاه مدت و ارائه خدمات متنوع حسابداری، حسابداران را در محیطی مملو از تضاد و فشار قرار داده که منجر به پیامدهای غیراخلاقی برای آنها گردیده است(دازه و گرکز، ۱۳۹۴) با مشخص کردن دلایل اصلی در ارتباط با قضاوتهای اخلاقی که حسابداران در هنگام مواجه با موقعیتهای اخلاقی انجام میدهند می توان شکست های اخلاقی آینده را به منظور کسب اعتماد عمومی در حرفه حسابداری کاهش داد.

همانند هر پژوهش دیگر، پژوهش حاضر نیز دارای محدودیت هایی می باشد که لازم است به آنها اشاره شود. دسترسی به جامعه آماری دانشجویان دوره تحصیلات تکمیلی، علیرغم تعداد زیاد آنها به دلیل پراکنده بودن موقعیت مکانی آنها یکی از محدودیت های این پژوهش بوده است. همه داده ها با روش مقطعی جمع آوری شده است در نتیجه متغیرها و نتایج آنها محدود به یک نقطه زمانی می باشد کمبود و یا فقدان منابع علمی قابل دسترس و استفاده منابع علمی بسیار کم و محدودی(حداقل به صورت فارسی) در این زمینه موجود است که به طور مستقیم به موضوع مورد مطالعه و تحقیق مربوط باشد. به همین دلیل نیازمند استفاده از منابع لاتین می باشد که خود مشکلات دیگری همچون محدود بودن زمان، برگردان درست متون لاتین به فارسی و یک دست کردن آنها را به همراه دارد.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

پیوست-پرسشنامه

پرسشنامه ای که در اختیار دارید جنبه هایی از شخصیت شما را مورد پرسش قرار می دهد. در هر ردیف دو جمله ذکر شده است که دلالت بر بعضی رفتارها و افکار شما دارد ، آنها را با دقت مطالعه نموده ،سپس هر کدام از جملات از ردیف الف و یا ب که با وضعیت شما بیشترین مطابقت را دارند با علامت مشخص کنید. توجه کنید که :«هیچ نتیجه ی خوب یا بدی در این آزمون وجود ندارد و نمرات آن به معنی داشتن مشکل خاص شخصیتی و یا داشتن یک شخصیت خوب نیست.» و در مرحله دوم از شما تقاضا می شود در سناریو های طراحی شده شرکت نموده و به درخواست های مورد نظر پاسخ دهید . لطفاً برای بدست آوردن نتیجه مطلوب پاسخ های خود را با کمال صداقت انتخاب کنید.

جنسیت : مرد ☐ زن ☐ سن : سابقه کار حسابداری :

قسمت اول:

ردیف	ردیف الف	√	ردیف ب	√
۱	موقعیت حاصل سخت کوشی است شانس در آن بی اثر یا بسیار کم اثر است.		شغل خوب گیر آوردن در درجه اول بستگی دارد که در فرصت مناسب درجای مطلوب باشد.	
۲	هر وقت برای انجام کاری نقشه می کشم تقریباً یقین دارم که می توانم آن را عمل کنم.		همیشه عاقلانه نیست که برای آینده دور نقشه بکشیم چون خیلی چیز ها در حال حاضر دستخوش خوش بیاری و بدبیاری هستند.	
۳	رئیس شدن اغلب به این بستگی دارد که شانس یاری کند و شخص قبل از هر کس دیگر در شرایط مناسب قرار گیرد.		واداشتن مردم برای انجام کار درست به توانایی افراد بستگی دارد نه شانس و اقبال.	
۴	تا آنجا که به رویدادهای دنیا مربوط می شود بیشتر ما قربانیان نیروهایی هستیم که نه می شناسیم و نه می توانیم بر آنها چیره شویم.		با شرکت فعالانه در امور سیاسی و اجتماعی مردم می توانند بر رویدادهای جهانی نظارت کنند.	
۵	بیشتر مردم می دانند تا چه حد زندگی شان تحت اختیار رویدادهای تصادفی است.		در واقع چیزی بنام «شانس» وجود ندارد.	

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

۶	بالاخره میان رویدادهای خوب و بد که برای ما رخ می دهد تعادل برقرار می شود.		بیشتر بدبختی ها حاصل عدم توانایی، نادانی، تنبلی یا نتیجه هر سه آنهاست.	
۷	بیشتر وقت ها احساس می کنم روی حوادثی که برای من اتفاق می افتد کنترل کمی دارم.		امکان ندارد باور کنم بخت و اقبال در زندگی من سهم زیادی داشته باشد.	
۸	هر چه سرم می آید نتیجه کار خودم است.		بعضی وقتها احساس می کنم که روی مسیر زندگی ام کنترل کافی ندارم.	
۹	اگر فرصت های مناسب و به موقع دست ندهد کسی نمی تواند رهبر کاروان شود.		افراد توانایی که از رهبر شدن باز مانده اند، کسانی هستند که از فرصتهای مناسب استفاده نکرده اند.	
۱۰	اغلب به این نکته پی برده ایم که هر چه قرار است اتفاق بیفتد، اتفاق می افتد.		هر وقت خود تصمیم گرفته ام راه مشخصی برای اقدام انتخاب کنم خیلی بهتر از تسلیم شدن به سرنوشت بوده است.	

قسمت دوم: در ذیل، اطلاعاتی درباره نقشی که از شما خواسته شده تا انجام دهید و سازمانی که شما برای آن کار می کنید خواهید خواند.

شما: شما دانش آموخته یک دانشگاه معتبر هستید. شما از سال ۱۳۸۵ در صنایع MGE بودید و پیشرفت حرفه ای شما تا امروز استاندارد و چشمگیر بوده است. شما تازه ازدواج کرده و همسر شما یک وکیل خیلی خوب است که متمرکز روی کارش است.

شرکت : صنایع MGE بصورت شدید در یک صنعت رقابتی کار می کند. این صنعت خیلی پویا و در معرض تغییرات سریع و مهم در تکنولوژی و ترجیهات مشتری است. فشار زیادی وجود دارد که همه چیز در بالاترین حد باشد. اگر هر فردی تا حدودی اهل چالش باشد فرصت های بزرگ برای شما و شرکت وجود دارد. اما خطرات سقوط نیز وجود دارد. مدیر عامل شرکت کاریزماتیک و خیلی سخت گیر است و تمایل به بازسازی صنایع MGE را دارد. او تحمل افراد مقابل اهداف و چشم اندازش را ندارد.

موقعیت فعلی: وظیفه جاری شما بررسی توانایی رهبری خودتان است و مسیر کاری آینده شما در شرکت به کارایی شما در وضعیت جاری شما متکی است.

مورد ۱

وظیفه فوری: دفتر مرکزی، نیاز فوری به گزارش افزایش سود را درخواست می کند زیرا یک گروه سهامداران قوی ظاهر شده و مخالف مدیر عامل و به دنبال نصب مجدد رئیس است. به شما گفته

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

می شود" در حالیکه آنها نمی توانند در جمع آوری آرای سهامداران برنده شوند، اما آنها می توانند به شدت پروژه های شما و دیگر پروژه های سرمایه گذاری حیاتی شرکت را به تاخیر بیاندازند" از شما خواسته شده است تا نقش خود را با به تاخیر انداختن به مدت ۶ ماه "هزینه های اختیاری" در بخش خود انجام دهید. بنابراین شما باید هزینه های امسال را به سال آینده انتقال دهید که شامل تهیه تجهیزات جدید تولید می شود (که به تازگی توسط استانداردهای ایمنی ملی ابلاغ) شده است.. اگر شما در این موقعیت باشید چقدر احتمال دارد تسلیم این درخواست شوید؟

0% .....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100%

مورد ۲

یک مدت کوتاه بعد، مدیریت ارشد از شما می خواهد شناسایی مواد منسوخ شده و از دست رفته را که مربوط به بخش شما است را تا سال آینده به تاخیر بیندازید. بهترین برآورد حسابرسان داخلی این است که موجودی مربوط به سئوال ۵۰٪ ارزش خود را از دست داده است. و ممکن است نیاز به کار مجدد در یک کشور عقب افتاده باشد. درحالیکه شرکت محصولات جدید و همه ویژگی های مبتکرانه آن را به اطلاع عموم رسانده است و مشکلات پیش بینی نشده، در زمینه برگشت های مشتری توسعه یافته و تجربه شده بود. چه مقدار احتمال دارد که شما اگر در این موقعیت باشید شناسایی این خسارات را تا سال آینده به تعویق بیاندازید؟ حتی اگر مقررات حسابداری شناسایی را امسال بخواهد تا انجام شود.

0% .....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100%

سه ماه بعد، با نجات یافتن از تهدید جمع آوری آرای سهامداران. شرکت اکنون به دنبال تهیه سرمایه جدید است. یکی از معاونان مدیر عامل از مرکز به شما زنگ می زند. و میگوید تصویر سود ضعیف یا نا امید کننده می تواند تهیه وام را مشکل کند و یا به نرخ بهره نا مطلوب منجر شود. او به شما چنین می گوید" ما نیازمند شما هستیم تا کاری انجام دهی که سود بیشتر نشان داده شود بدون اما و اگر! ما روی شما حساب می کنیم" ریس حسابداری شما می گوید تنها راه برای انجام آن بازنگه داشتن صورت های مالی در بخش حمل و نقل است (به عنوان مثال: دستکاری روی ساعت و تاریخ کامپیوتر) تا محموله ها ی فروش رفته مربوط به دو هفته اول سال جدید را در این دوره ثبت کنید. فروش ها واقعی هستند، اما آنها بصورت اشتباه و در سال نادرست گزارش می شوند. حسابدار ارشد شما اطمینان دارد که حسابرسان خارجی (حسابداران رسمی) این موضوع را کشف نخواهند کرد. شما اگر در این موقعیت باشید چقدر احتمال دارد با دست کاری تاریخ کامپیوتر در بخش حمل و نقل موافقت کنید؟

0% .....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100%

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

قسمت سوم :

ما از شما می خواهیم تا جدول زیر را که شامل کلماتی است که احساسات متفاوت را توصیف می کند در نظر بگیرید. سناریوها را بخوانید و سپس دور عددی که در آن لحضه برای هر احساس حس می کنید دایره بکشید. از مقیاس زیر را برای پاسخ های خود استفاده کنید:

۱.....۲.....۳.....۴.....۵

خیلی ناچیز کم بطور متوسط زیاد بشدت زیاد

احساسات	خیلی ناچیز	کم	بطور متوسط	زیاد	بشدت زیاد
نگران	۱	۲	۳	۴	۵
ترسیده	۱	۲	۳	۴	۵
مضطرب	۱	۲	۳	۴	۵
عصبی	۱	۲	۳	۴	۵

منابع

احمدی، ابراهیم.(۱۳۹۲)، رابطهٔ خلاقیت و ناراستگویی با میانجیگری توانایی توجیه رفتار غیراخلاقی: بررسی جنبهٔ منفی خلاقیت، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۷، شماره ۴(۲۸)، صص ۱۲۷- ۱۰۵.

خواجوی، شکراله، میثم، نوشادی.(۱۳۹۱)، نقش الگوهای رفتاری و مدلهای تصمیم گیری در قضاوت حسابرسان، پژوهش حسابداری، شماره ۵، صص ۱۳۵- ۱۲۳.

رویایی، رمضانعلی؛ بحری ثالث، جمال؛ پاک مرام، عسگر.(۱۳۸۹)، تبیین اهمیت آموزش دانشجویان رشته حسابداری در زمینه علوم کامپیوتری جرائم مربوطه و رعایت اخلاق حرفه ای، مجله حسابداری مدیریت، سال سوم، شماره چهارم، صص ۱۴۰- ۱۲۱.

رهنمای رودپشتی، فریدون؛ خردیار، سینا؛ ایمنی، محسن.(۱۳۹۵)، ریشه ی تاریخی جریان پژوهش ها در حسابداری مدیریت رفتاری(تئوری ها و روش های پژوهش)، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره اول، صص ۵۲- ۲۵.

سرلک، نرگس.(۱۳۸۷). اخلاق حسابداری، فصلنامه ی اخلاق در علوم و فنّاوری، سال سوم، شماره های ۱و ۲، صص ۸۲- ۷۱.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

سلطانی زاده، محمد؛ ملک پور، مختار؛ نشاط دوست، حمید طاهر.(۱۳۹۱) رابطه ی بین عاطفه مثبت و منفی با رضایت از زندگی دانشجویان دانشگاه اصفهان، روان شناسی بالینی و شخصیت، دانشگاه شاهد، سال نوزدهم، دوره جدید، شماره ۷، صص ۶۴- ۵۳.

سلیمانی حصار، محبوبه، آقامحمدیان، حمید رضا.(۱۳۹۲)، رابطه ی بین منبع کنترل و خودپنداره با تنش ادراک شده بر مادران کودکان درخودمانده، مجله ی اصول بهداشت روانی، سال۱۵ (۱)، صص ۴۴- ۳۵.

شعبانی بهار، غلامرضا؛ یلفانی، علی؛ قارلقی، سجاد.(۱۳۸۹)، تعیین رابطه بین منبع کنترل و سلامت عمومی دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه تهران، مدیریت ورزشی، شماره ۷، صص ۵۹- ۴۳.

گرکز، منصور، دازه، نوشین.(۱۳۹۴)، رابطهٔ بین استدلال اخلاقی، طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی حسابداران رسمی، فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوری، سال دهم، شماره ۱، صص ۱۲۳- ۱۱۵.

مسیح آبادی، ابوالقاسم، پوریوسف، اعظم.(۱۳۸۷)، نقش تفاوت های فردی بر تصمیم گیری های حسابداری و حسابرسی، فصلنامه تحلیلی اطلاع رسانی پژوهشی سازمان حسابرسی، شماره ۴۳، صص۸۷- ۷۶.

منصوری سپهر، روحالله؛ باقریان، فاطمه؛ حیدری، محمود.(۱۳۹۰)، ناهماهنگی شناختی و تغییر نگرش: نقش معیارهای مختلف در تعامل با عزت نفس، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۵، شماره۱ (۱۷)، صص ۱۱۶- ۱۰۱.

Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. Personality and Social Psychology Review. [Special Issue on Evil and Violence],(3) : 193-209.

Brown, T. J. (2014). Advantageous comparison and rationalization of earnings management. Journal of Accounting Research, http://dx.doi.org/۱۰.۲۱۳۹/ssrn.۲۱۲۷۴۲۳ : 849–876.

Brown, T., Rennekamp, K. M., Seybert, N., and Zhu,W. (2014). Who stands at the top and bottom of the slippery slope? (Available at SSRN:http://dx.doi.org/۱۰.۲۱۳۹/ssrn.۱۸۱۰۸۳۳).

Crawford, J. R., and Henry, J. D. (2004). The positive and negative affect schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in a large nonclinical sample. British Journal of Clinical Psychology, 43(3) : 245–265.

Detert, J. R., Treviño, L. K., and Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: A study of antecedents and outcomes.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

Journal of Applied Psychology, 93(2) : 374–391. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.374.

Festinger, L. A. (1957). A theory of cognitive dissonance. Evanston, IL: Row,Peterson.

Forgas, J. P., and George, J. M. (2001). Affective influences on judgments and behavior in organizations: An information processing perspective. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86(1): 3–34. http://dx.doi.org/10.1006/obhd.2001.2971. Or https://www.researchgate.net/publication/222970017.

Gino, F., and Bazerman, M. H. (2009). When misconduct goes unnoticed: The acceptability of gradual erosion in others' unethical behavior. Journal of Experimental Social Psychology, 45(4): 708–719. doi:10.1016/j.jesp.2009.03.013.

Gino, F., Ayal, S., and Ariely, D. (2013). Self-serving altruism? The lure of unethical actions that benefit others. Journal of Economic Behavior and Organization, 93: 285–292. http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2013.04.005.

Johnson, E. N., Lowe, D. J., and Reckers, P.M. J. (2016). The influence ofmood on subordinates' ability to resist coercive pressure in public accounting. Contemporary Accounting Research, 33(1): 261–287. http://dx.doi.org/10.1111/1911-3846.12141.

Joosten, A., Dijke, M. v., Hiel, A. V., and Cremer, D. D. (2014). Feel good, do-good!? On consistency and compensation in moral self-regulation. Journal of Business Ethics,123(1) : 71–84. http://dx.doi.org/۱۰.۱۰۰۷/s۱۰۵۵۱-۰۱۳-۱۷۹۴-z.

Levenson, H. (1974). Activism and powerful others: Distinctions within the concept of internal–external control. Journal of Personality Assessment, 38(4) : 377–383. http://dx.doi.org/10.1080/00223891.1974.10119988.

Lowe, D. J., and Reckers, P. M. J. (2012). An examination of the contribution of dispositional affect on ethical lapses. Journal of Business Ethics, 111(2) : 179–193. http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-1200-7.

Mayhew, B. W., and Murphy, P. R. (2013). The impact of authority on reporting behavior, rationalization and affect. Contemporary Accounting Research, 31(2) : 420–443. http://dx.doi.org/۱۰.1111/1911-3846.12037. or Electronic copy available at: http://ssrn.com/abstract=2026449.

Murphy, P. R. (2012). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. Accounting, Organizations and Society, 37(4) : 242–259. http://dx.doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.aos.۲۰۱۲.۰۴.۰۰۲.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]

Murphy, P. R., and Dacin, M. T. (2011). Psychological pathways to fraud: Understanding and preventing fraud in organizations. Journal of Business Ethics, 101(4): 601–618. http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-0741-0.

Padilla, A., Hogan, R., and Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. The Leadership Quarterly, 18(3):176–194.

Reckers, P., and Samuelson, M. (2016). Toward resolving the debate surrounding slippery slope versus licensing behavior: The importance of..., Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting http://dx.doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.adiac.۲۰۱۶.۰۷.۰۰۳ : 1-16.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs, 80(1) : 1–28.

Sheehan, N. T., and Schmidt, J.A. (2015). Preparing accounting students for ethical decision making: Developing individual codes of conduct based on personal values, J. of Acc. Ed. doi: 10.1016/ j.jaccedu.2015.06.001: 183-197.

Stuart, I., Stuart, B., and Pedersen, L.(2014). Accounting Ethics, John Wiley and Sons Ltd, Chichester, West Sussex, UK, 312 pages, ISBN: 978-1-118-54240-8.

Tavris, C., and Aronson, E. (2007). Mistakes were made (but not by me):Why we justify foolish beliefs, bad decisions, and hurtful acts (1st ed.). Orlando, Fla: Harcourt. ISBN 978-{}..15-101098-1.

Trevino, L. K., and Youngblood, S. A. (1990). Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. Journal of Applied Psychology, 75(4) : 378–385. http://dx.doi.org/۱۰.۱۰۳۷/۰۰۲۱-۹۰۱۰.۷۵.۴.۳۷۸.

Watson. D, Clark. L, and Tellegen. A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales.Journal of Personality and Social Psychology,1988. Vol. 54. No. 6: 1063-1070.

Zhong, C., Ku, G., Lount, R. B., and Murnighan, J. K. (2010). Compensatory ethics. Journal of Business Ethics, 92(3): 323–339. http://dx.doi.org/۱۰.۱۰۰۷/s۱۰۵۵۱-۰۰۹-۰۱۶۱-۶.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.4.5.6]
[DOI: 10.29252/aapc.2.4.123]