

The Effect of Mental Health and Perfectionism on Ethical Accounting Decision Making with the Mediating Role of Procrastination

Saeed Hosseinpour

PhD student in Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran(s.hosseinpour2011@gmail.com)

Sina Kheradylar*

Assistant Professor of Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran(Corresponding author), Sinakheradylar@gmail.com

Ali Khozain

Assistant Professor of Accounting, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran(khozain@yahoo.com)

Fazel Mohamadi nodeh

Assistant Professor of Financial Management, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran(Mnfazel@gmail.com)

Abstract:

Honest financial reporting leads to optimal stakeholder decision making and will lead to the economic prosperity of communities through the optimal allocation of resources. Therefore, it is very important to pay attention to the factors that affect honest financial reporting. The purpose of this study is to investigate factors such as mental health, perfectionism and procrastination of accountants on honest financial reporting. The data were obtained using questionnaires and by a sample of senior accountants of companies listed on the Tehran Stock Exchange. Hypotheses are tested by structural equation modeling using PLS software. Findings showed that accountants mental health and perfectionism lead to procrastination and honest reporting. On the other hand, the effect of procrastination on honest reporting and the mediating effect of procrastination has not been confirmed. Paying attention to the characteristics of mental health and trying to promote it in the organization, especially among accountants and financial managers, leads to improve the reporting process and increases honesty in presenting companies financial reports and optimal decisions of different user groups.

Keywords: honest reporting, mental health, perfectionism, procrastination.

Copyrights:



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

بررسی اثر سلامت روانی و کمال گرایی بر تصمیم گیری اخلاقی حسابداران با نقش میانجی اهمال کاری

سعید حسین پور^۱ سینا خردیار^{۲*} علی خوزین^۳ فاضل محمدی نوده^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۳

چکیده

تصمیم گیری اخلاقی حسابداران منجر به ارائه گزارشگری صادقانه شده و از طریق تخصیص بهینه منابع باعث شکوفایی اقتصادی جوامع خواهد شد. بنابراین توجه به عواملی که بر تصمیم گیری اخلاقی مؤثر باشند دارای اهمیت فراوانی است. در این راستا هدف این پژوهش بررسی میزان تاثیرپذیری تصمیم گیری اخلاقی از ویژگی های روانی سلامت روانی، کمال گرایی و اهمال کاری حسابداران می باشد. داده های پژوهش با استفاده از پرسشنامه های استاندارد و توسط نمونه ای به تعداد ۳۵۰ نفر انتخاب شده به روش تصادفی از میان حسابداران ارشد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۹، به دست آمده است. آزمون فرضیه ها از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار PLS صورت گرفته است. یافته های پژوهش نشان می دهد که سلامت روانی و کمال گرایی حسابداران منجر به اهمال کاری کمتر آنها و اخذ تصمیم گیری اخلاقی می گردد. از طرفی اثر اهمال کاری بر تصمیم گیری اخلاقی و اثر میانجی این متغیر مورد تأیید قرار نگرفته است. شرکت ها می بایست تمهیداتی برای سنجش و ارتقاء سلامت روانی حسابداران و توجه به ویژگی های روانی و رفتاری مهم کمال گرایی و اهمال کاری و بهبود آن در نظر بگیرند و از این طریق به بهبود تصمیم گیری اخلاقی حسابداران کمک کرده و سلامت فرایند گزارشگری مالی را بهبود ببخشند.

واژه های کلیدی: گزارشگری، سلامت روانی، کمال گرایی، اهمال کاری، تصمیم گیری اخلاقی

^۱ دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

s.hosseinpoor2011@gmail.com

^۲ استادیار گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران (نویسنده مسئول)،

Sinakheradyar@gmail.com

^۳ استادیار گروه حسابداری، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

khozain@yahoo.com

^۴ استادیار گروه مدیریت مالی، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران Mnfazel@gmail.com

۱- مقدمه

در سال‌های اخیر یکی از متغیرهای مهمی که بیش از پیش مورد توجه پژوهشگران حوزه مالی و حسابداری قرار گرفته تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران و عوامل اثرگذار بر آن است (شیهان و اشمیت، ۲۰۱۵). شیوع رفتارهای غیراخلاقی در سازمان، سلامت سازمان و کارکنان را تهدید می‌کند و هزینه‌های کلان اقتصادی و اجتماعی بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند. تصمیم‌گیری اخلاقی شامل فرایندی است که افراد برای تعیین درستی یا نادرستی یک موضوع یا خوب یا بد بودن یک عمل یا تصمیم از آن استفاده می‌کنند و در یک فرایند چهار مرحله‌ای شامل شناخت موضوع اخلاقی، قضاوت اخلاقی، قصد اخلاقی و رفتار اخلاقی اجرا می‌شود. به عبارت دیگر اخلاق در کار عبارت است از مجموعه تصمیم‌ها و رفتارهای سازگار با قوانین یا استانداردها یا پایبندی به ارزش‌های انسانی. حسابداران به دلیل ماهیت فعالیت‌های خود در سازمان به صورت دائمی در حال انجام انواع تصمیم‌گیری‌ها بوده و پایبندی به قوانین و استانداردها و ارزش‌های متعالی در تصمیم‌های آنها اثرگذار خواهد بود. هر نوع تصمیمی که از سوی حسابداران اتخاذ شود، تبعات و نتایج متفاوتی خواهد داشت. از حسابداران انتظار می‌رود گزارش‌های مالی صحیح، کامل و قابل اعتماد ارائه کرده و ضمن انجام وظایف حرفه‌ای خود با مسئولیت‌پذیری رفتار کنند (خاندوزی و دیگران، ۱۳۹۶).

عوامل مختلفی از جمله میزان سلامت و ویژگی‌های روانی در پایبندی فکری و عملی اعضای حرفه حسابداری در تصمیم‌گیری اخلاقی و در گزارشگری نقش دارند. از آنجا که حالات روحی و روانی بخشی از رفتار و کنش‌های یک فرد را تشکیل می‌دهند، ممکن است منشأ بخشی از تلاش‌های هر فرد برای تصمیم‌گیری اخلاقی را تشکیل دهند. از جمله عواملی که احتمال می‌رود بر تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیرگذار باشد، سلامت روانی است که پژوهشگران آن را برای رسیدن به کمال در جهت تحقق توانایی‌های بالقوه افراد مؤثر دانسته است (مورگان، لووز و همکاران، ۲۰۱۹). در جامع‌ترین تعریف سازمان بهداشت جهانی (۲۰۱۷)، سلامت روان^۱ یعنی حالتی از بهزیستی کامل که بر اساس آن افراد شناخت کاملی از توانایی و مهارت‌های خود کسب نموده و خود را با شرایط محیطی وفق می‌دهند و اقدام به ایفای نقش مؤثر خود در سازمان و جامعه می‌نمایند. لذا اگر فردی بتواند توانایی‌های خویش را درک کرده و با فشارآوری‌های عادی زندگی انطباق پیدا نماید، می‌تواند در شرایط متغیر جامعه نیز از تحریف در گزارشگری پرهیز نماید. عامل دیگر مرتبط با تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران، کمال‌گرایی^۲ است که به طور عمده شامل تلاش مستمر افراد برای کسب حداکثر موفقیت و رسیدن به اهداف عالی و پوشش نقاط

^۱ - Mental Health

^۲ - perfectionism

ضعف می‌باشد (راسموسن، الیوت و اکنر، ۲۰۱۲). کمال‌گرایی به‌عنوان یک ویژگی و سبک شخصیتی چندبعدی مؤثر بر رفتار انسان بوده و ارتباط زیادی با سایر ویژگی‌های روانی افراد دارد که پژوهش‌های اندکی پیرامون آن صورت گرفته است (فراست و همکاران، ۱۹۹۱). بنابراین اگر فردی از سطح بالای کمال‌گرایی برخوردار باشد و بتواند با حجم انبوهی از مشکلات روانشناختی و بین فردی کنار بیاید، می‌تواند در شرایط متغیر جامعه نیز برای تهیه گزارشگری قابل اعتماد تلاش نموده و یا از تحریف در آن پرهیز نماید.

یکی دیگر از عواملی که به نظر می‌رسد بر تصمیم‌گیری اخلاقی اثرگذار باشد، اهمال‌کاری^۱ است. اهمال‌کاری رفتار نامطلوب و نکوهیده‌ای که اگرچه همیشه مسأله‌ساز نیست، اما می‌تواند باعث جلوگیری از پیشرفت و مانعی برای رسیدن به اهداف شده و از این طریق پیامدهای نامطلوب و جبران‌ناپذیری برای افراد و جامعه به همراه داشته باشد و به تدریج در وجود انسان به صورت عادت درآید (دریدر و همکاران، ۲۰۱۲). با توجه به مراتب فوق در مواقعی که افراد دارای سلامت روانی هستند، رفتارهای کمال‌گرایانه دارند و یا رفتارهایشان با اهمال‌کاری کمتری همراه است می‌توان انتظار بیشتری برای اتخاذ تصمیم‌گیری اخلاقی و مخابره گزارشگری صادقانه داشت. با توجه به مراتب فوق، مسئله اصلی پژوهش بررسی اثر سلامت روانی و کمال‌گرایی بر تصمیم‌گیری اخلاقی با نقش میانجی اهمال‌کاری در میان حسابداران ایران می‌باشد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

به نظر می‌رسد که سطح آگاهی‌های اخلاقی و بحث‌های پیرامون اخلاق حسابداری در سطح جامعه رو به افزایش است؛ با این حال این آگاهی‌ها چنان گسترده نیست (خوزین، مومنی، ۱۳۹۷). مبانی نظری موجود در زمینه تصمیم‌گیری اخلاقی شامل دو جنبه فلسفی و روان اخلاقی شناختی است. با نگاهی به مطالعات پیشین مشخص می‌شود که فلسفه اخلاقی به طور عمده به تعیین درست و نادرست بودن یک رفتار یا یک تصمیم می‌پردازد. درحالی‌که تصور می‌شود جنبه روانشناسی آن از نظر مختلف به درک تصمیم‌گیری کمک کرده است؛ درکی بر پایه واکنش رفتاری منطقی نسبت به محرک‌های مختلف و از طریق کشف الگوها و فرایندهای فکری افراد در مواجهه با موضوعات اخلاقی. تصمیم‌گیری اخلاقی یک فرآیند چهار مرحله‌ای شامل شناخت، قضاوت یا نگرش، قصد یا تمایل و رفتار اخلاقی است (مک دوگال و همکاران، ۲۰۱۴). توانایی افراد در تشخیص این واقعیت که در یک موقعیت اخلاقی قرار دارند و نیاز به قضاوت اخلاقی وجود دارد، متفاوت است و این توانایی تحت تاثیر عوامل متفاوتی از جمله خصوصیات روانی افراد

1 - Procrastination

قرار می‌گیرد. تا زمانی که فرد قادر به تشخیص موقعیت اخلاقی نشود، مراحل دیگر بی‌معنا بوده و رفتار اخلاقی امکان ظهور پیدا نمی‌کند. پس از اینکه فرد موقعیت اخلاقی را تشخیص داد، توانایی او در قضاوت یا ارزیابی اخلاقی از اهمیت برخوردار می‌شود. فرد در این مرحله باید انواع گزینه‌های احتمالی را تجسم و ارزیابی نماید و اخلاقی‌ترین را انتخاب کند. در این مرحله ممکن است افراد مختلف به لحاظ توانایی‌های گوناگون و ویژگی‌های احساسی، روانی، شخصیتی و سایر خصیصه‌ها، قضاوت و ارزیابی اخلاقی متفاوتی با یکدیگر داشته باشند. آگاهی اخلاقی توانایی تفسیر یک وضعیت به عنوان اخلاقی بودن است. قضاوت اخلاقی توانایی تصمیم‌گیرنده است که تصمیم بگیرد کدام یک از اقدامات اخلاقی صحیح است (مهرگان و همکاران، ۱۳۹۹).

وضعیت‌های احساسی و روانی شخص می‌تواند بر تمامی مراحل زنجیره پردازش اطلاعات (رفاهی بخش و همکاران، ۱۳۹۷) و تصمیم‌گیری اخلاقی برای ارائه گزارش‌های مالی با کیفیت اثر بگذارد. تصمیم‌گیری اخلاقی می‌تواند منجر به ارائه گزارشگری صادقانه و سپس به تصمیم‌گیری صحیح و تخصیص بهینه منابع بیانجامد. بر اساس نظریه اصلاح شده نمایندگی، افراد در تصمیم‌گیری‌های خود به غیر از حداکثرسازی منافع پولی، در پی افزایش رضایتمندی‌های روانی و معنوی خود نیز هستند و این موضوع به افزایش ترجیحات تصمیم‌گیری اخلاقی خواهد انجامید (ایوانز و همکاران، ۲۰۰۱). بنابراین در کنار ساختارهای سازمانی، ویژگی‌های فردی و سلامت روانی افراد تصمیم‌گیر نیز در تصمیم‌گیری اخلاقی مؤثر است. سلامت روانی عبارتست از توانایی برای برقراری ارتباط اثربخش و هم‌افزا با دیگران و تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و برطرف نمودن تعارض‌ها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب. برای سلامت روانی سه بعد سلامت روانی، نشانه‌های جسمانی و سلامت اجتماعی (کارکرد اجتماعی) در نظر گرفته شده است. بعد روانی اشاره به میزان احساس اضطراب، ناامنی و افسردگی در فرد دارد. نشانه‌های سلامت جسمانی حاکی از وضعیت مطلوب و عالی بدن و برکنار بودن از درد و بیماری جسمی است و سلامت اجتماعی به چگونگی عملکرد انسان در روابط اجتماعی، توانایی انجام موثر و کارآمد نقش‌های اجتماعی، ارزیابی و شناخت فرد از چگونگی عملکردش در اجتماع و کیفیت روابط با افراد دیگر، نزدیکان و گروه‌های اجتماعی اشاره دارد (جوادی و همکاران، ۲۰۱۷). در کنار سلامت روانی بعنوان یک عامل بسیار مهم، ویژگی‌های مهم روانی کمال‌گرایی و اهمال‌کاری نیز بر نحوه رفتار افراد اثرگذار است. استوبر، فیست و هایوارد (۲۰۰۹) کمال‌گرایی را گرایش به تعیین معیارهای عالی، تلاش برای بی‌نقص بودن و تجربه ناخسندی هنگامی که فرد احساس ناکامل بودن کند، می‌دانند. براساس یافته‌های موجود تفاوت‌های فراوانی در مفهوم کمال‌گرایی وجود دارد که در بعضی از آنها گویای ویژگی مثبت و در برخی دیگر حاکی از ویژگی منفی می‌باشد (فراست و همکاران، ۱۹۹۱). کمال‌گرایی در سه جنبه از قبیل کمال‌گرایی خودمدار، دیگر مدار

و جامعه مدار^۱ قابل بررسی است. کمال‌گرایی خود مدار، گرایش فرد به تعیین و جستجوی معیارهای عالی عملکرد است. کمال‌گرایی دیگر محور اشاره به انتظار فرد به این که دیگران باید در کارکردشان کامل باشند، دارد. نوع سوم کمال‌گرایی به باور فرد به این که دیگران از او انتظار کامل بودن دارند، اشاره دارد (بشارت، فرهنگند، ۱۳۹۶). ابعاد مختلف کمال‌گرایی نحوه کارکرد و تصمیم‌گیری‌های فرد را تحت تأثیر قرار داده (دسایی و همکاران، ۲۰۲۰) و در مورد حسابداران نیز این موضوع جاری بوده و بر رفتار و تصمیم‌گیری‌های آنها موثر است. در کنار کمال‌گرایی، در پژوهش حاضر اهمال‌کاری نیز که به عنوان یکی از مهمترین ویژگی‌های عاطفی مؤثر در رفتارهای حرفه‌ای انسان در سازمان است، مورد مطالعه قرار خواهد گرفت.

اهمال‌کاری یعنی کندی در انجام کاری که قصد تکمیل آن را داریم (الیس و نال، ۱۳۹۷) و حداقل در دو بعد فردی و سازمان قابل بحث است. اهمال‌کاری فردی شامل تأخیر در کارهای شخصی مانند تصمیم‌گیری‌های فردی، امور مالی، رسیدگی شخصی و نگهداری از اموال است و اهمال‌کاری سازمانی شامل تأخیر در امور مرتبط با شغل و فرصت‌های اجتماعی، علائق فردی، پیشرفت آموزشی و یافتن همکار و محل کار مناسب است (کاظمی و همکاران، ۱۳۸۹). جکسون و همکاران (۲۰۱۲) اهمال‌کاری را تمایل غیرمنطقی نسبت به تأخیر انداختن عملیات بیان شده تعریف می‌کنند. اهمال‌کاری به عنوان ضعف وجدان با ویژگی‌هایی چون بی‌ارادگی، نداشتن پشتکار، تنبلی، عدم توجه و ضعف قدرت طلبی شناخته شده است (شهینی بیلاقی، ۲۰۰۶) و بدین ترتیب منجر به تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی خواهد شد. اهمال‌کاری به دلیل تنبلی یا بی‌انگیزگی نیست، بلکه انسان به کارهای دیگری به غیر از آنچه برایش تجویز شده و در نظر گرفته شده و می‌دارد (سواری، ۱۳۹۱). در نظریه خودارزشی^۲ بیان می‌شود که فرد بخاطر اثبات قابلیت‌ها و ارزش‌های خود و نیز به دلیل پشتیبانی از خود انگاره‌اش به اهمال‌کاری روی می‌آورد. مؤلفه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری اهمال‌کاری تأثیرات پیچیدگی و تظاهرات گوناگونی دارند و به طور عمده چنین برمی‌آید که سطح اهمال‌کاری می‌تواند بر سطح تصمیم‌گیری اخلاقی اثر منفی بگذارد و افراد با سطح اهمال‌کاری کمتر بتوانند تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای تری داشته باشند. مباحث فوق بیانگر آن است که سلامت روانی، کمال‌گرایی و اهمال‌کاری می‌توانند از عوامل تأثیرگذار در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در گزارشگری مالی و حسابداری باشند. حال سؤال تجربی این است که آیا سلامت روانی، کمال‌گرایی و اهمال‌کاری می‌توانند بر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی تأثیرگذار باشند. این سؤال همواره برای پژوهشگران حوزه مالی و حسابداری مطرح بوده که کدامیک از ویژگی‌های روانی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی تصمیم‌گیری‌های اخلاقی

1- self-oriented perfectionism; other-oriented perfectionism; social-oriented perfectionism

2 - Self-esteem theory

در ارائه گزارشگری مالی باشند؟ برای پاسخ به این سؤال، پژوهش‌های متفاوتی شکل گرفته و به انجام رسیده است که در ادامه به برخی از این پژوهش‌ها اشاره خواهد شد.

■ پیشینه پژوهش

بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه تصمیم‌گیری‌های اخلاقی نشان‌دهنده اثرگذاری دو گروه متغیرهای مرتبط با احساسات و ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های محیطی و سازمانی بر تصمیم‌گیری اخلاقی افراد است. اکثر پژوهش‌های صورت گرفته اثر عوامل را به صورت کلی و در قالب گروه‌های اصلی مورد بررسی قرار داده و کمتر به صورت خاص، اقدام به بررسی عوامل به صورت جزئی شده است.

اعتمادی و دیانتی دیلمی (۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده اند که دیدگاه اخلاقی مدیران بر کیفیت گزارش‌های مالی موثر است و بعلاوه آرمانگرایی اثر مثبت و معنی داری بر کیفیت گزارش‌های مالی دارد. همچنین یافته پژوهش دیانتی دیلمی و طیبی (۱۳۹۰) نشان داده که بعد اخلاقی آرمانگرایی مدیران بر کیفیت سود گزارش شده توسط آنها تاثیر مثبت دارد و کیفیت سود شرکت‌ها تحت تأثیر مستقیم دیدگاه اخلاقی مدیران آنهاست.

یافته پژوهش مهرانی و همکاران (۱۳۹۰) حاکی از آن بود که ویژگی‌های فردی حسابداری رسمی، ویژگی‌های کار حسابرسی و ویژگی‌های سازمان حسابرسی کننده در کنار قوانین و مقررات از جمله عواملی هستند که حسابداران رسمی به تاثیر آنها در تصمیمات اخلاق حرفه‌ای خود اشاره کرده‌اند. آنها به اثر عواملی مانند دقت و پشتکار در ارائه خدمات را مورد توجه قرار دادند. ذررانی و خیر (۱۳۹۳) نشان دادند که در جامعه مورد مطالعه ایشان بین کمال گرایی و سلامت روانی رابطه مثبت و معنی‌دار و بین اهمال کاری و سلامت روانی ارتباط معکوس و معنی‌داری وجود دارد.

رحمانی نیا و یعقوب نژاد (۱۳۹۶) اثر شخصیت متفکر هدفمند، شخصیت جستجوگر، شخصیت خلاق، شخصیت کمال‌گرا و شخصیت نتیجه‌گرا را مورد مطالعه قرار دادند. نتیجه پژوهش ایشان نشان داد که الگوی رفتاری شخصیت کمال‌گرا (کمال‌گرایی) بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان داخلی تأثیری ندارد. نتیجه پژوهش رجب دری (۱۳۹۶) حاکی از اثر عوامی مانند نادیده گرفتن صلاحیت شخصی و ویژگی روحی و روانی بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران بوده است.

خاندوزی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که مدیران مالی با سلامت روانی بالا در مقایسه با مدیران مالی با سطح سلامت روانی پایین‌تر، کمتر تسلیم درخواست‌های غیراخلاقی مدیران ارشد شده و تصمیم‌گیری‌ها و اقدام‌های اخلاقی‌تری خواهند داشت.

یافته‌های موسوی جد و همکاران (۱۳۹۹) رابطه مثبت و معنی داری بین اخلاق حرفه‌ای و اهمال کاری بوده است. همچنین با پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای کاری می‌توان اهمال کاری

را در سازمان کاهش داده و با نهادینه کردن این اصول در سازمان منجر به بالا رفتن کارایی سازمان شد.

امینی و شاهین (۱۳۹۹) به بررسی شناسایی و سطح بندی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری و در چهار گروه فردی، سازمانی، اجتماعی و محیطی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که احساس یا حالت‌های احساسی، فلسفه یا ارزش‌های فردی بر تصمیم‌گیری اخلاقی افراد مؤثر است. پژوهش مهرگان و دیگران (۱۳۹۹) نشان داد که متغیر تأثیر گروه همکاران، نفوذ مدیران ارشد و احساسات و حالت افراد دارای اهمیت زیادی در تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری اخلاقی دارند. نتیجه این پژوهش نشان می‌دهد به طور کلی عوامل متعددی بر اتخاذ یک تصمیم اخلاقی مؤثر هستند؛ اما نتایج حاکی از آن است که در بعد فردی، شخصیت و باورها و ارزش‌های فرد تصمیم‌گیرنده بر تصمیم‌گیری اخلاقی افراد مؤثر خواهد بود.

اتزیونی (۱۹۸۸) الگویی برای تصمیم‌گیری ارائه نمود که افراد را به عنوان بازیگران منطقی نشان می‌دهد که تحت تأثیر عمیق ارزش‌های اخلاقی و ویژگی‌های روانی و احساسی خویش می‌باشند. وی اظهار نمود که گزینش‌های ما، به طور گسترده، و نه کاملاً، مبتنی بر ویژگی‌های روانی، احساسات و ارزش‌ها می‌باشند.

ایوانز و همکاران (۲۰۰۱) بیان داشتند که افراد در اثر ویژگی کمال‌گرایی، ثروت شخصی خود را فدای صداقت و تصمیم‌گیری اخلاقی می‌کنند و بنابراین موضوعاتی به غیر از منافع شخصی و سود پولی باعث تصمیم‌گیری اخلاقی می‌شود.

مطالعه استید و همکاران (۲۰۱۰) تأیید کننده این بود که مقدار بالای اهمال‌کاری و تعلل‌ورزی با وضعیت سلامت روانی ضعیف، مرتبط است و با افزایش میزان اهمال‌کاری و تعلل‌ورزی از مقدار سلامت روانی و گرایش‌های یاری‌جویانه سلامت روانی کاسته می‌گردد.

کاپلان (۲۰۱۰) در پژوهش خود رابطه بین کمال‌گرایی و اهمال‌کاری و انجام به موقع امور را مورد بررسی قرار داد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که افراد کمال‌گرا به طور معنی‌داری کمتر دچار اهمال‌کاری شده و برای انجام به موقع امور تلاش بیشتری انجام می‌دهند.

لو و ریکرز (۲۰۱۲) بیان نمودند وجود عواطف مثبت و منفی در گرایش افراد زبردست به پذیرش یا عدم پذیرش پیشنهادهای غیراخلاقی مؤثر است. عواطف مثبت (مانند سلامت روانی و کمال‌گرایی) باعث تقویت تصمیم‌گیری‌ها و اقدام‌های اخلاقی و عواطف منفی (مانند اهمال‌کاری) باعث افزایش رفتارهای غیرمنصفانه می‌گردد.

کرافت (۲۰۱۳) و سلارت و جانسون (۲۰۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند عواملی مانند میزان آگاهی، رفتار، احساس و خلق و خو، ارزش‌های شخصی و شخصیت را در کنار سایر عوامل بر تصمیم‌گیری اخلاقی موثر است.

اونجی (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر اهمال‌کاری بر عملکرد به بررسی تأثیر اهمال‌کاری بر تصمیم‌گیری‌ها و عملکرد افراد پرداختند. نتیجه پژوهش نشان داد که اهمال‌کاری باعث افزایش تصمیم‌گیری اخلاقی و تضعیف سطح عملکرد نمونه مورد بررسی شده است.

چانگ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی ابعاد کمال‌گرایی و تأثیر آن در سازمان‌ها پرداختند. ایشان به این نتیجه رسیدند که کمال‌گرایی باعث اختلال عملکرد فرد و ایجاد رفتارهای مغرضانه در سازمان شده و در مقابل انجام رفتارهای اخلاقی قرار می‌گیرد. ولنتاین و کادلین (۲۰۱۹) به بررسی رابطه ادراک افراد از شدت اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی پرداختند و به این نتیجه رسیدند برخی جنبه‌های شدت اخلاقی، سخت و قاطع بودن پیامدها و عواقب اجتماعی رابطه مثبتی با فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی دارند.

دسای و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی بر روی عوامل مؤثر بر گزارشگری فرصت‌طلبانه، دریافتند که فشارهای محیطی و ویژگی‌های شخصی منجر به بروز گزارشگری فرصت‌طلبانه و کاهش صداقت در گزارشگری می‌شود. بنابراین اگر افراد برای انجام امور تحت فشار قرار نگیرند، از طریق کاهش احتمال اهمال‌کاری و دوری از برخی ویژگی‌های روانی مانند کمال‌گرایی، احتمال گزارشگری فرصت‌طلبانه در سازمان کاهش می‌یابد.

کاسالی و پرانو (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی چهل سال تحقیق در مورد عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی پرداختند. در این پژوهش ۴۲ عامل بالقوه تأثیرگذار که در پژوهش‌های چهل سال گذشته شناسایی شده مورد ارائه قرار گرفته است. این عوامل در طبقه‌های عوامل فردی و سازمانی قرار می‌گیرند. برخی از مهمترین این عوامل شامل ارزش‌های فرهنگی، فرهنگ سازمانی، سبک‌های تصمیم‌گیری، انواع احساسات و خلق و خوی، هنجار ذهنی، ویژگی‌های شخصیتی، منبع کنترل داخلی، رشد اخلاقی، ارزش‌گرایی دین، معنویت و ... است.

بررسی پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مؤثر هستند و تأثیر برخی از این ویژگی‌های فردی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مورد آزمون قرار گرفته است. در این پژوهش‌ها متغیر مهم سلامت روانی و ابعاد آن و نیز ویژگی روانی کمال‌گرایی که باعث ارائه کامل اطلاعات حسابداری خواهد شد و اهمال‌کاری و تعلل‌ورزی که باعث ارائه به موقع گزارش‌های مالی می‌گردد مورد مطالعه قرار نگرفته است. پژوهش حاضر در راستای پوشش این شکاف پژوهشی انجام گردیده است.

۳- فرضیه‌های پژوهش

پژوهشگران در گذشته تلاش کرده‌اند که به تبیین اهمیت نقش و اثر ویژگی‌های شخصیتی و روانی در تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی و حسابداران بپردازند. در خصوص اثر ویژگی‌های روانی، نظریه‌های متفاوتی و گاه متناقضی وجود دارد. لو و ریکرز (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که وجود احساسات جهت‌مند می‌تواند در تصمیم‌گیری افراد برای پذیرش یا عدم پذیرش پیشنهادهای غیراخلاقی مافوق تأثیر داشته باشد. بنظر می‌رسد سلامت روانی افراد و کمال‌گرایی به همراه سایر ویژگی‌های روانی در پایداری حسابداران و مدیران مالی به اصول اخلاق حرفه‌ای موثر بوده و منتج به گزارشگری صادقانه می‌گردد (مورگان لوز و همکاران، ۲۰۱۹)؛ بر این اساس فرضیه اول و دوم پژوهش بشرح زیر شکل گرفته است:

فرضیه اول: حسابداران با سطح سلامت روانی بالاتر با احتمال بیشتری اقدام به تصمیم‌گیری اخلاقی می‌نمایند.

فرضیه دوم: حسابداران با سطح کمال‌گرایی بالاتر با احتمال بیشتری اقدام به تصمیم‌گیری اخلاقی می‌نمایند.

حسابدارانی که از سلامت روانی و کمال‌گرایی مطلوبی برخوردارند، اعتماد بیشتری بر توانایی‌های ادراک شده خود دارند و فشار برای وارد شدن به رفتارهای غیراخلاقی را بیشتر تاب آورده و رویکردهای حرفه‌ای تری را بر می‌انگیزند و با انجام بموقع امور، اهمال کاری کمتری دارند (ریکرز و ساموئلسون، ۲۰۱۶) و این موارد پایه تدوین فرضیه سوم و چهارم گردید:

فرضیه سوم: حسابداران با سطح سلامت روانی بالاتر با احتمال کمتری اقدام به اهمال کاری می‌نمایند.

فرضیه چهارم: حسابداران با سطح کمال‌گرایی بالاتر با احتمال کمتری اقدام به اهمال کاری می‌نمایند.

بنابر عقیده راسموسن و همکاران (۲۰۱۲) مدیران مالی و حسابداران که دارای اهمال کاری هستند، تلاش کمتری در دستیابی به اهداف فردی و سازمانی خود انجام داده و نتیجه فعالیت آنها ارائه گزارش‌های توأم با تحریف بیشتر خواهد بود که این موضوع با ارئه فرضیه پنجم مورد آزمون قرار خواهد گرفت:

فرضیه پنجم: حسابداران با سطح اهمال کاری بالاتر با احتمال کمتری اقدام به تصمیم‌گیری اخلاقی می‌نمایند.

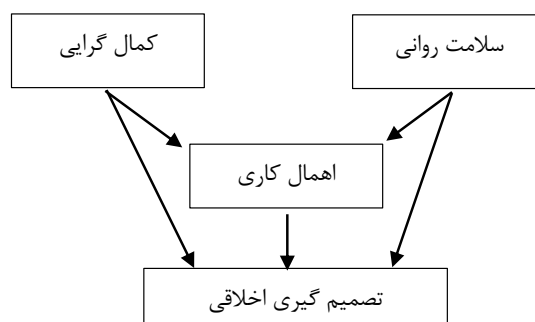
سلامت روانی و کمال‌گرایی در حسابداران منجر به جلوگیری از اهمال کاری و تعلل ورزی در انجام امور شده (استید و همکاران، ۲۰۱۰) و سپس باعث افزایش احتمال تصمیم‌گیری اخلاقی در حسابداران می‌گردند. به عبارت دیگر این ادعا قابل طرح است که سلامت روانی و کمال‌گرایی

از طریق انجام به موقع امور باعث افزایش سطح رفتارهای اخلاقی و جلوگیری از تصمیم‌گیریه‌ای غیراخلاقی در میان حسابداران می‌شود. فرضیه‌های ششم و هفتم نقش میانجی اهمال‌کاری (انجام به موقع امور) در خصوص اثرات سلامت روانی و کمال‌گرایی بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران را مورد بررسی قرار می‌دهد.

فرضیه ششم: حسابداران با سطح سلامت روانی بالاتر از طریق اهمال‌کاری کمتر، با احتمال بیشتری اقدام تصمیم‌گیری اخلاقی می‌نمایند.

فرضیه هفتم: حسابداران با سطح کمال‌گرایی بالاتر از طریق اهمال‌کاری کمتر، با احتمال بیشتری اقدام به تصمیم‌گیری اخلاقی می‌نمایند.

شکل ۱: مدل مفهومی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش



۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. برای بدست آوردن داده‌های مربوط به «کمال‌گرایی» از سوال‌های ۱ الی ۱۴ پرسشنامه کمال‌گرایی مورگان لووز و همکاران (۲۰۱۹)، سوال‌های ۱۵ الی ۲۹ مربوط به «سلامت روانی» و برگرفته از پرسشنامه سازمان سلامت جهانی (۲۰۱۷)، سوال‌های ۳۰ الی ۳۷ مربوط به «اهمال‌کاری» از پرسشنامه تاکمن (۱۹۹۱) و سوال‌های ۳۸ الی ۴۲ مربوط به «تصمیم‌گیری اخلاقی» از پرسشنامه ریکرز و ساموئلسون (۲۰۱۶) بهره گرفته شد. نمره‌گذاری کلیه پرسشنامه‌ها بر اساس طیف لیکرت صورت گرفته است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، نمونه‌ای از مدیران مالی و حسابداران ارشد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۹ انتخاب گردیده است. به دلیل ماهیت پژوهش، حجم زیاد جامعه و ممکن نبودن بررسی تمام جامعه آماری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. حجم نمونه نیز با استفاده

از جدول مورگان ۳۵۰ نفر تعیین گردید و به این منظور، به همین تعداد اقدام به جمع‌آوری پرسشنامه گردید.

برای آزمون فرضیه‌ها و مدل پژوهش ابتدا داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های توزیع شده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (به‌عنوان نمونه، میانگین و انحراف معیار) تجزیه و تحلیل شد. در بخش استنباطی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، داده‌ها با استفاده از مدل مفهومی مندرج در شکل ۱ از طریق الگویی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش تصمیم‌گیری اخلاقی به عنوان متغیر پنهان وابسته در نظر گرفته شده است. شاخص مذکور برابر است با میزان امتیازاتی که افراد در پاسخ به پرسشنامه مربوط به تصمیم‌گیری اخلاقی می‌دهند. همچنین متغیرهای پنهان مستقل شامل کمال‌گرایی، سلامت روانی و اهمال‌کاری و در برخی از فرضیه‌ها از اهمال‌کاری به عنوان متغیر میانجی مورد استفاده قرار گرفته است. برای کمال‌گرایی سه بُعد خودمدار، دیگرمدار و جامعه‌مدار و برای سلامت روانی سه بُعد سلامت روانی، سلامت جسمانی و عملکرد اجتماعی و برای اهمال‌کاری دو بُعد اهمال‌کاری فردی و سازمانی در نظر گرفته شده است.

۵- یافته‌های پژوهش

در تحلیل یافته‌های پژوهش ابتدا به بررسی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی به روش KMO پرداخته شده است. چنانچه ضریب KMO کمتر از ۰.۵۰ درصد باشد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مطلوب نبوده و اگر مقدار آن بین ۰.۵۰ تا ۰.۶۹ درصد باشد، می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت. در وضعیتی که مقدار این ضریب بزرگتر از ۰.۷۰ درصد باشد، همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها جهت تحلیل عاملی مطلوب خواهد بود. از طرفی برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها مبنی بر اینکه ماتریس همبستگی‌هایی که پایه تحلیل قرار می‌گیرد، در جامعه برابر با صفر نیست (و می‌توان از کفایت نمونه‌گیری اطمینان حاصل کرد)، از آزمون بارتلت استفاده شد. بر اساس نتایج حاصل که در جدول شماره ۱ درج شده، نشان می‌دهد ضریب KMO برابر با ۰/۹۱۲ بوده و بنابراین همبستگی‌های موجود بین داده‌ها برای تحلیل عاملی و کفایت نمونه‌گیری مناسب است.

جدول ۱: آزمون KMO و بارتلت

آزمون کفایت داده‌های کیسیر-میر و اوکلین		۰/۹۱۲
آزمون کرویت بارتلت	آماره کای-اسکوئر	۱۳۱۲۳/۷۴۰
	درجه آزادی	۸۶۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

با توجه به عدد KMO (بزرگتر از ۷۰ درصد) و عدد معناداری آزمون بارتلت (سطح معناداری کوچکتر از ۵ درصد) می‌توان بیان نمود که داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب بوده و از شرایط مطلوب برخوردار است. بررسی اشتراکات اولیه نشان‌دهنده اشتراک یک متغیر (گویه) برابر با مربع همبستگی چندگانه (R^2) با عامل‌ها است. این موارد شامل بررسی اشتراک‌ها قبل از استخراج عامل‌ها بوده و نشان داده که تمامی اشتراک‌های اولیه برابر یک است. هر چه مقادیر اشتراک استخراجی بزرگتر باشد (یعنی بزرگتر از ۰/۵) عامل‌های مورد نظر را بهتر توصیف می‌کند. تحلیل داده‌های پژوهش نیز حاکی از این بود که عدد اشتراکات سؤال‌ها از ۰/۵ بیشتر بوده که نشان‌دهنده مناسب بودن تمامی سؤال‌ها در فرآیند تحلیل عاملی است.

تحلیل کل واریانس تبیین شده نیز بیان می‌دارد که سؤالات پرسشنامه، ۹ عامل زیر مجموعه متغیرهای اصلی پژوهش را تشکیل می‌دهند و این عامل‌ها در حدود ۷۶ درصد واریانس را تبیین و پوشش می‌دهد که در واقع نشان دهنده روایی مناسب سؤالات می‌باشد. در ادامه ماتریس چرخش یافته عاملی مورد بررسی قرار گرفت. این ماتریس همبستگی گویه (سؤالات یا متغیرها) و عامل را مشخص می‌کند که بر اساس میزان همبستگی این ارتباط روشن می‌شود. در این ماتریس بارهای عاملی (نمرات عاملی) هر یک از متغیرها بزرگتر از ۰/۵ می‌باشند و زیر چتر عامل مورد نظر قرار می‌گیرند که هر چقدر مقدار این ضریب بیشتر باشد عامل مربوطه نقش بیشتری در کل تغییرات (واریانس) متغیر مورد نظر دارد.

جدول ۲ آمار توصیفی کلیه متغیرهای پژوهش از نظر شاخص‌های آماری را نشان می‌دهد که بیانگر پارامترهای توصیفی برای هر متغیر به صورت جداگانه است.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد مشاهده	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
کمال‌گرایی	۳۵۰	۱/۲۱	۵/۰۰	۲/۷۸۰۴	۰/۷۲۴۱۰	۰/۵۲۴
سلامت روانی	۳۵۰	۱/۰۰	۴/۸۰	۲/۶۴۷۸	۰/۷۱۸۴۹	۰/۵۱۶
اهمال کاری	۳۵۰	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۴۲۷۵	۰/۷۵۸۵۸	۰/۵۷۵
تصمیم‌گیری اخلاقی	۳۵۰	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۷۷۳۱	۰/۹۰۹۲۱	۰/۸۲۷

پژوهشگر به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ پرداخت. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای

عاملی ۰/۴ می‌باشد. در جدول ۳ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

جدول ۳: ضرایب بارهای عاملی

عامل	سؤالات	بار عاملی
کمال‌گرایی خودمدار	A11	۰/۷۷۴
	A12	۰/۹۲۸
	A13	۰/۸۹۵
	A14	۰/۸۴۷
	A15	۰/۹۳۸
کمال‌گرایی دیگرمدار	A21	۰/۹۰۸
	A22	۰/۸۸۰
	A23	۰/۸۰۹
	A24	۰/۹۴۰
کمال‌گرایی جامعه‌مدار	A25	۰/۹۴۷
	A31	۰/۸۸۴
	A32	۰/۹۰۲
	A33	۰/۹۲۴
سلامت روانی	A34	۰/۸۹۶
	B11	۰/۷۲۷
	B12	۰/۹۰۲
	B13	۰/۹۰۶
	B14	۰/۸۷۴
سلامت جسمانی	B15	۰/۸۹۷
	B21	۰/۸۳۶
	B22	۰/۹۰۲
	B23	۰/۸۷۴
	B24	۰/۸۰۹
	B25	۰/۷۶۲
عامل	سؤالات	بار عاملی
سلامت اجتماعی	B31	۰/۸۵۳
	B32	۰/۸۸۰
	B33	۰/۸۷۷
	B34	۰/۸۸۷
	B35	۰/۷۸۹
اهمال‌کاری فردی	C11	۰/۸۱۲
	C12	۰/۸۳۶
	C13	۰/۹۲۵
	C14	۰/۸۸۰
اهمال‌کاری سازمانی	C21	۰/۸۱۴
	C22	۰/۸۳۶
	C23	۰/۸۱۳
	C24	۰/۸۰۹
تصمیم‌گیری اخلاقی	D1	۰/۸۸۳
	D2	۰/۹۱۳
	D3	۰/۸۹۵
	D4	۰/۸۱۵
	D5	۰/۷۷۶

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول ۴ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

جدول ۴: نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > ۰/۷)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > ۰/۷)
کمال گرایی خودمدار	۰/۹۲۵	۰/۹۴۴
کمال گرایی دیگرمدار	۰/۹۳۹	۰/۹۵۴
کمال گرایی جامعه‌مدار	۰/۹۲۳	۰/۹۴۶
سلامت روانی	۰/۹۱۴	۰/۹۳۶
سلامت جسمانی	۰/۹۰۱	۰/۹۲۷
عملکرد اجتماعی	۰/۹۱۲	۰/۹۳۵
اهمال کاری فردی	۰/۸۸۶	۰/۹۲۲
اهمال کاری سازمانی	۰/۸۳۶	۰/۸۹۰
تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۹۰۹	۰/۹۳۳

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات خود می‌پردازد. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^1 ، ۰/۴ است و مطابق با یافته‌های جدول ۵ این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نمودند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تأیید شد.

جدول ۵: نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراجی (AVE > ۰/۵)	متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراجی (AVE > ۰/۵)
کمال گرایی خودمدار	۰/۷۷۱	عملکرد اجتماعی	۰/۷۴۱
کمال گرایی دیگرمدار	۰/۸۰۷	اهمال کاری فردی	۰/۷۴۷
کمال گرایی جامعه‌مدار	۰/۸۱۳	اهمال کاری سازمانی	۰/۶۶۹
سلامت روانی	۰/۷۴۶	تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۷۳۶
سلامت جسمانی	۰/۷۱۹		

برای بررسی برازش مدل ساختاری در این پژوهش، مطابق شکل ۲ چون ضرایب t برای فرضیه‌ها بیشتر از ۱/۹۶ بدست آمدند، (به غیر از فرضیه پنجم پژوهش) لذا در سطح اطمینان

1 - Average Variance Extracted

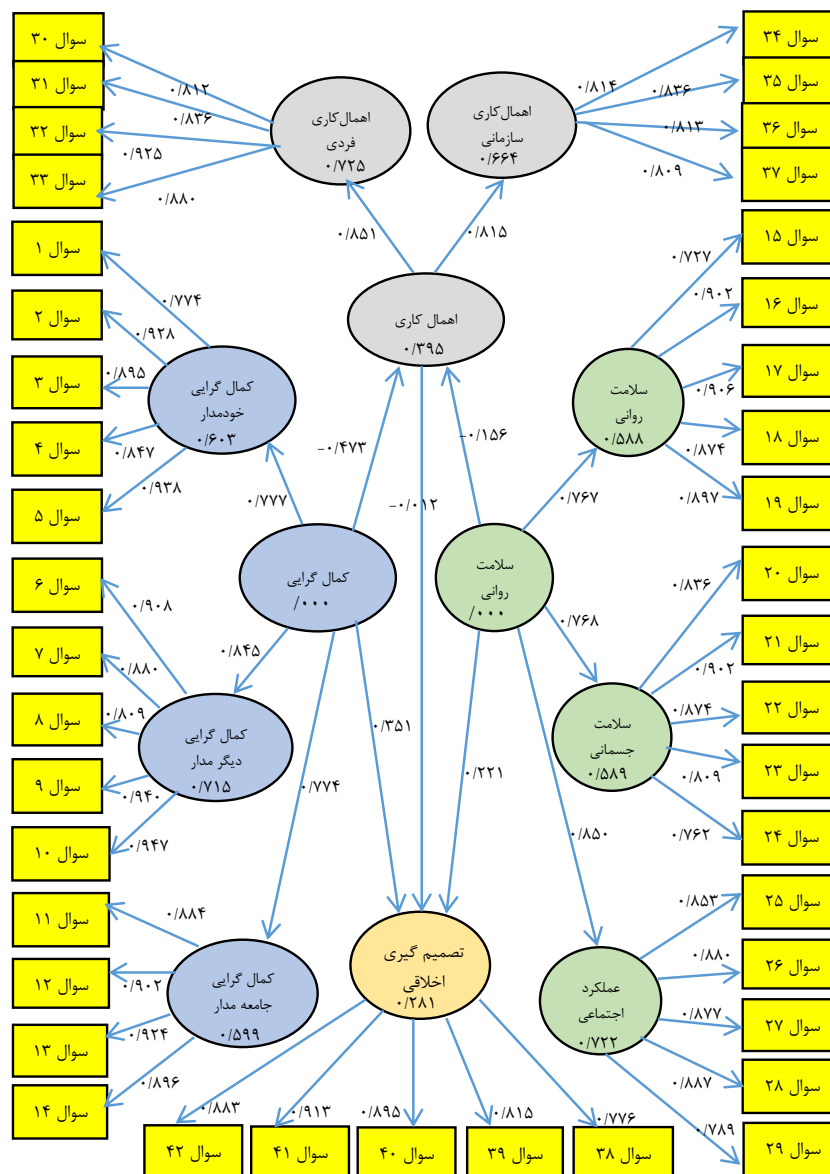
۹۵ درصد معنادار بودن آنها تأیید شد. دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب مربع همبستگی چندگانه (R^2) مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. مقدار محاسبه شده برای سازه‌های درون‌زای پژوهش، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۶: نتایج معیار R^2 برای سازه درون‌زا

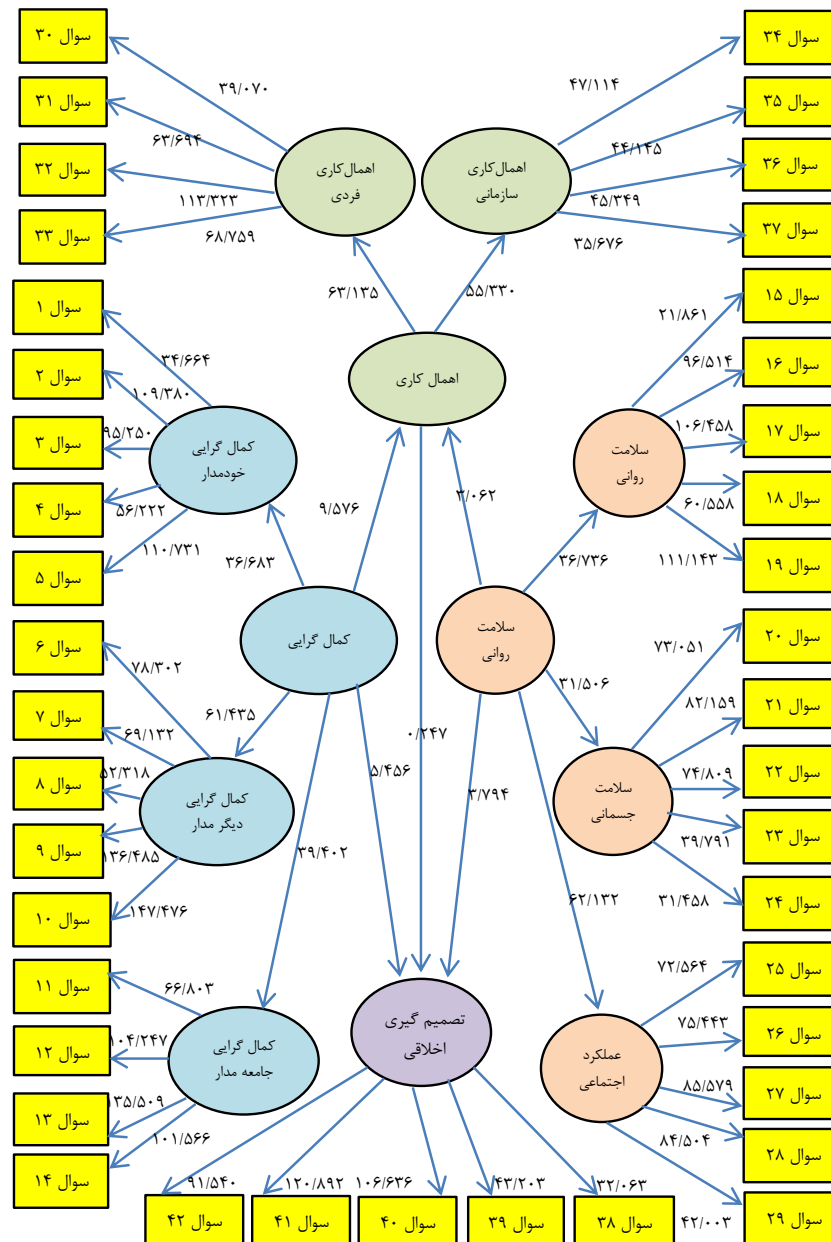
متغیرهای مکنون	مربع همبستگی چندگانه (R^2)	متغیرهای مکنون	مربع همبستگی چندگانه (R^2)
کمال‌گرایی خودمدار	۰/۶۰۳	عملکرد اجتماعی	۰/۷۲۲
کمال‌گرایی دیگرمدار	۰/۷۱۵	اهمال‌کاری فردی	۰/۷۲۵
کمال‌گرایی جامعه‌مدار	۰/۵۹۹	اهمال‌کاری سازمانی	۰/۶۶۴
سلامت روانی	۰/۵۸۸	تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۲۸۱
سلامت جسمانی	۰/۵۸۹		

در ادامه، پژوهشگران به بررسی آزمون فرضیه‌ها با استفاده از نرم افزار PLS پرداختند. در این راستا ابتدا جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده گردیده است.

شکل ۲: مدل ساختاری فرضیه پژوهش همراه با ضرایب استاندارد بارهای عاملی



شکل ۳: مدل ساختاری فرضیه پژوهش همراه با ضرایب معناداری



برازش مدل کلی

برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش از معیار GOF استفاده شد که سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۰۱ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شد. این معیار از طریق فرمول روبرو محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities}} \times R^2$$

Communalities از میانگین واریانس استخراجی و R^2 از مربع همبستگی چندگانه متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید. با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۶۷۶، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید شد.

جدول ۷: نتایج برازش مدل کلی

GOF	R^2	Communality
۰/۶۷۶	۰/۶۱۰	۰/۷۵۰

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

در جدول ۸ نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش به صورت خلاصه درج شده است. با توجه به مندرجات جدول ۸ و شکل ۲ و ۳، ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر سلامت روانی و تصمیم‌گیری اخلاقی برابر با $\beta=0/221$ می‌باشد و ضریب معناداری (T-Value) بین این دو متغیر نیز $T=3/794$ (بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶) بوده است.

جدول ۸: نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیه‌های مدل پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب استاندارد شده (β)	ضریب معناداری	نتیجه آزمون
اول	سلامت روانی $\rightarrow$ تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۲۲۱	۳/۷۹۴	تأیید
دوم	کمال‌گرایی $\rightarrow$ تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۳۵۱	۵/۴۵۶	تأیید
سوم	سلامت روانی $\rightarrow$ اهمال‌کاری	-۰/۱۵۶	۳/۰۶۲	تأیید
چهارم	کمال‌گرایی $\rightarrow$ اهمال‌کاری	-۰/۴۷۳	۹/۵۷۶	تأیید
پنجم	اهمال‌کاری $\rightarrow$ تصمیم‌گیری اخلاقی	-۰/۰۱۲	۰/۲۴۷	رد
ششم	سلامت روانی $\rightarrow$ اهمال‌کاری	-۰/۰۱۲	۰/۲۴۷	رد
هفتم	کمال‌گرایی $\rightarrow$ اهمال‌کاری	-۰/۰۱۲	۰/۲۴۷	رد

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که حسابداران با سطح سلامت روانی بالاتر با احتمال کمتری اقدام به ارائه گزارش‌های تحریف شده می‌نمایند و لذا فرضیه اول تأیید شد. همچنین ضریب

استاندارد شده بین دو متغیر کمال‌گرایی و گزارشگری صادقانه $\beta=0/351$ می‌باشد و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $T=5/456$ بوده است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید شده و می‌توان ادعا نمود که حسابداران با سطح کمال‌گرایی بالاتر با احتمال بیشتری اقدام به تصمیم‌گیری اخلاقی می‌نمایند. همچنین ضریب استاندارد شده بین دو متغیر سلامت روانی و اهمال‌کاری $\beta=-0/156$ بوده و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $T=3/062$ بوده است. بر این اساس تأیید می‌گردد که حسابداران با سطح سلامت روانی بالاتر با احتمال کمتری اقدام به اهمال‌کاری می‌نمایند که موید فرضیه سوم پژوهش است. همچنین ضریب استاندارد شده بین دو متغیر کمال‌گرایی و اهمال‌کاری $\beta=-0/473$ می‌باشد و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $T=9/576$ بوده است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که حسابداران با سطح کمال‌گرایی بالاتر با احتمال کمتری اقدام به اهمال‌کاری می‌نمایند و فرضیه چهارم تأیید شد. از سوی دیگر ضریب استاندارد شده بین دو متغیر اهمال‌کاری و گزارشگری صادقانه $\beta=-0/012$ می‌باشد و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $T=0/247$ (کمتر از قدر مطلق $1/96$) بوده است و فرضیه پنجم پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد و به عبارت دیگر نمی‌توان ادعا نمود حسابداران با سطح اهمال‌کاری بالاتر با احتمال کمتری اقدام به تصمیم‌گیری اخلاقی در راستای ارائه گزارش‌های مالی باکیفیت می‌نمایند.

در ادامه، مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب استاندارد شده بین دو متغیر سلامت روانی و اهمال‌کاری $\beta=-0/156$ و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $T=3/062$ بوده است. از طرفی مقدار ضریب استاندارد شده بین دو متغیر اهمال‌کاری و گزارشگری صادقانه $\beta=-0/012$ و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $T=0/247$ بوده است. بنابراین نمی‌توان ادعا نمود که حسابداران با سطح سلامت روانی بالاتر از طریق اهمال‌کاری کمتر، با احتمال بیشتری اقدام به ارائه تصمیم‌گیری اخلاقی برای ارائه گزارش‌های تحریف شده می‌نمایند. همچنین مقدار ضریب استاندارد شده بین دو متغیر کمال‌گرایی و اهمال‌کاری $\beta=-0/473$ و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $T=9/576$ بوده است. از طرفی مقدار ضریب استاندارد شده بین دو متغیر اهمال‌کاری و گزارشگری صادقانه $\beta=-0/012$ و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $T=0/247$ بوده است و در نتیجه فرضیه هفتم پژوهش نیز تأیید نگردید.

۶- نتیجه‌گیری و بحث

در این پژوهش سعی شده برخی از مهمترین عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران و مدیران مالی ایران مورد بررسی و مطالعه قرار گیرند. براساس ادبیات پژوهش متغیرهای سلامت روانی، کمال‌گرایی و اهمال‌کاری انتخاب و اثر آن بر تصمیم‌گیری اخلاقی مورد پژوهش قرار

گرفت. براساس یافته‌های پژوهش سلامت روانی و ویژگی روانی کمال‌گرایی منجر به افزایش احتمال تصمیم‌گیری اخلاقی می‌گردند. همچنین این عوامل باعث کاهش اهمال‌کاری حسابداران شده و گزارشگری به موقع را شتاب می‌دهند. یافته‌های پژوهش با یافته‌های ذرراتی و خیر (۱۳۹۳)، خاندوزی و همکاران (۱۳۹۶)، موسوی جد و همکاران (۱۳۹۹)، راسموسن، البوت و آکتر (۲۰۱۲)، دریدر و همکاران (۲۰۱۲) و ریف (۱۹۹۵) همخوانی داشته و بر خلاف یافته‌های رحمانی نیا و یعقوب نژاد (۱۳۹۶) است.

حسابدار کمال‌گرا از طریق کوشش برای دستیابی به اهداف سازمان و تلاش در جهت رفع کاستی‌ها به دنبال انجام امور به صورت اخلاقی خواهد بود. حسابداری که دارای سلامت روانی و یا ویژگی کمال‌گرایی باشد، تلاش بیشتری برای مبارزه با مشکلات کرده و در شرایط پرتلاطم کسب و کار امروزی اهتمام بیشتری در تهیه گزارشگری قابل اعتماد و بدون تحریف خواهد داشت. سلامت روانی، اشتیاق حسابدار را برای انجام صحیح امور و ارائه گزارشگری منصفانه تحریک می‌نماید. افراد دارای سلامت روانی به دنبال کسب منافع از طریق فدا کردن صداقت و درستکاری خود نیستند (ایوانز و همکاران، ۲۰۰۱). فرد کمال‌گرا با اهمال‌کاری کمتر به دنبال ارائه به موقع گزارش‌ها بوده و جنبه مثبت و سازنده کمال‌گرایی باعث حرکت فرد در جهت منافع جامعه و دینفعان شده و توانایی حسابدار را به حداکثر می‌رساند (دسای و همکاران، ۲۰۲۰). البته کمال‌گرایی هم جنبه مثبت و هم جنبه منفی دارد (شافران و همکاران، ۲۰۰۲) که بر اساس نتیجه این پژوهش در فضای حرفه حسابداری جنبه مثبت آن پررنگ‌تر بوده و نشان‌دهنده گرایش فطری به شکوفا کردن، نگهداری کردن و بهبود بخشیدن شرایط است. نتیجه پژوهش حاضر براساس نظریه کمال‌گرایی آدلر قابل توضیح است که بیان می‌دارد انسان برای رسیدن به کمال تلاش می‌کند و کمال زمانی سازنده است که در جهت علایق فرد و توانایی شخص باشد. در کنار کمال‌گرایی در پژوهش حاضر به دنبال یافتن برخی دلایل اهمال‌کاری و پیامد آن نیز بوده است. مشابه با نتیجه پژوهش ذرراتی و خیر (۱۳۹۳)، موسوی جد و همکاران (۱۳۹۹)، جکسون و همکاران (۲۰۱۲)، استید و همکاران (۲۰۱۰) و دسای و همکاران (۲۰۲۰) اهمال‌کاری در میان افرادی که دارای سلامت روانی بیشتری هستند کاهش یافته و این گروه از حسابداران اقدام به گزارشگری به موقع می‌نمایند. همچنین فرد اهمال‌کار به دلایل مختلف به فعالیت‌های دیگری به غیر از تکلیف در نظر گرفته شده، علاقمند شده و وارد رفتارهای غیراخلاقی می‌گردد. هرچند ممکن است حسابدار اهمال‌کار، فردی با رفتارهای غیراخلاقی نباشد؛ بلکه به دلایلی مانند توانمندی اندک یا ناتوانی در مدیریت زمان دچار اهمال‌کاری بشود. در این بین بر اساس فرضیه شش و هفت، نمی‌توان نقش میانجی اهمال‌کاری در اثر سلامت روانی و کمال‌گرایی مورد تأیید

قرار داد؛ یک دلیل آن عدم تاثیر اهمال‌کاری بر تصمیم‌گیری اخلاقی بوده و بنابراین این متغیر نمی‌تواند نقش میانجی را ایفا نماید.

برخی موارد ممکن است نتایج پژوهش را دچار محدودیت نمایند. افراد ممکن است در تکمیل پرسشنامه، آنچه که باید باشند را ارائه کنند و نه آنچه که واقعاً هستند. به عنوان نمونه در تکمیل سناریوهای مربوط به ارائه تصمیم‌گیری اخلاقی، ممکن است حسابداران آنگونه که تمایل دارند باشند را در ارائه پاسخ لحاظ نموده باشند و همچنین ممکن است شرایط فکری و روحی افراد بر پاسخ‌ها تاثیرگذار بوده باشد.

براساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد در هنگام استخدام حسابداران، آزمون‌های مربوط به تعیین سلامت روانی از افراد گرفته شوند. همچنین با توجه به شناخت مدیران ارشد از زیردستان، بهتر است افرادی که از سطح سلامت روانی و کمال‌گرایی پایین‌تری برخوردار هستند در مناصب حساس که منجر به گزارشگری مالی می‌شود کمتر به کار گرفته شده و کنترل‌های داخلی در حوزه این حسابداران تقویت گردد. همچنین در آینده می‌توان در راستای آموزش‌هایی که منجر به تقویت سلامت روانی و سایر ویژگی‌های مثبت که منجر به اتخاذ تصمیم‌گیری‌های اخلاقی شده و یا چگونه تقویت کنترل‌های داخلی با توجه به ویژگی‌های فردی حسابداران، پژوهش فعلی را گسترش داد.

۷- تقدیر و تشکر و ملاحظه‌های اخلاقی

پژوهشگران از استادان عزیزی که با دقت پرسشنامه‌ها و سناریوهای این پژوهش را مورد توجه قرار داده و با ارائه نکات اصلاحی، سبب انجام بهتر پژوهش شدند و نیز از مشارکت‌کنندگانی که با شکیبایی و تکمیل پرسشنامه انجام پژوهش را امکان‌پذیر ساختند تشکر و قدردانی می‌نمایند.

۸- پیوست‌ها: پرسشنامه

مدیر مالی، حسابدار و همکار محترم ضمن قدردانی از اینکه با وجود مشغله فراوان مدتی از وقت گرانبهای خود را به تکمیل پرسشنامه‌های پیوست اختصاص می‌دهید؛ به استحضار می‌رساند پرسشنامه پیوست جهت انجام یک طرح پژوهشی تدوین شده و پاسخ‌های ارزنده شما می‌تواند پژوهشگر را در انجام هر چه بهتر پژوهش یاری نماید. لذا امید است با استفاده از نظرات شما راه‌کارهای جدید و مطلوبی در زمینه موضوع پژوهش ارائه گردد. خواهشمندم برای اینکه این پژوهش به صورت علمی و دقیق انجام پذیرد راهنمای پرسشنامه را با دقت بخوانید. صمیمانه از شما بخاطر دقت و حوصله‌تان در پاسخدهی به این پرسشنامه‌ها سپاسگزاری می‌کنم.

خواهشمندم در ابتدا قسمت اطلاعات فردی را پاسخ دهید.

- جنسیت: مرد ☐ زن ☐
- سن: کمتر از ۲۵ سال ☐ ۲۵ تا ۳۵ سال ☐ ۳۶ تا ۴۵ سال ☐ بیشتر از ۴۵ سال ☐
- وضعیت تأهل: مجرد ☐ متأهل ☐
- سطح تحصیلات: کادرنی ☐ کارشناسی ☐ کارشناسی ارشد ☐ دکتری ☐
- سابقه فعالیت حسابداری:
- کمتر از ۵ سال ☐ ۵ تا ۱۰ سال ☐ ۱۱ تا ۲۰ سال ☐ بیشتر از ۲۰ سال ☐
- سمت فعلی شما در سازمان:

حسابدار ارشد ☐ مدیر مالی ☐ معاون اقتصادی ☐ معاون مالی ☐ سایر موارد ☐

پاسخ دهنده گرامی برای اینکه تحلیل درستی از پاسخ‌های ارزنده شما بعمل آید خواهشمند است سوالات زیر را با دقت مطالعه و بهترین گزینه را که با ویژگیهای واقعی شما مطابق است انتخاب کرده و یا میزان موافقت خود را بصورت بیطرفانه مشخص کنید. امید است با استفاده از پاسخ‌های ارزنده شما، راهکارهای جدید و مطلوبی در زمینه موضوع پژوهش ارائه گردد. مجدداً تاکید می‌گردد این پرسشنامه بدون نام بوده و تمام پاسخ‌های شما کاملاً محرمانه تلقی شده و نزد پژوهشگران باقی خواهد ماند.

■ سوال‌های مربوط به کمال‌گرایی

- ۱- نمی‌توانم حتی یک اشتباه را در کارم تحمل کنم.
بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۲- هرچقدر کاری را خوب انجام داده باشم باز هم از عملکردم ناراضی هستم.
بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۳- در مورد هر کار جزئی که انجام می‌دهم تردید دارم.
بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۴- در کودکی هرگاه کاری را کاملاً درست انجام نمی‌دادم، سرزنش و تنبیه می‌شدم.
بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۵- اگر اشتباهی از من سر بزند، دیگران به دیده تحقیر به من نگاه می‌کنند.
بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۶- وقتی از کسی می‌خواهم کاری انجام دهد، انتظار دارم آن را کامل و بی نقص انجام دهد.
بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۷- انتظار دارم دیگران همواره منظم و دقیق باشند.
بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐

- ۸- وقتی کسی کاری را نصف و نیمه انجام می‌دهد احساس می‌کنم اصلاً انجام نداده است.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۹- انتظار دارم دیگران به دنبال اهداف و آرمان‌های عالی باشند.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۱۰- نمی‌توانم نسبت به کسانی که برای تحقق اهداف و آرمان‌های عالی تلاش نمی‌کنند، احساس خوبی داشته باشم.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۱۱- به چیزی کمتر از کامل و ایده آل بودن قانع نمی‌شوم.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۱۲- اهداف و آرمان‌هایم بسیار عالی هستند.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۱۳- اطرافیانم انتظار دارند در هر کاری کاملاً موفق باشم.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۱۴- هرچقدر کاری را کامل و بی نقص انجام دهم باز هم دیگران انتظار دارند که کامل‌تر انجام دهم.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐

■ سوال‌های مربوط به سلامت روانی

- ۱۵- وقتی با مشکلی روبرو می‌شوم سعی می‌کنم جنبه طنز آمیز چیزها را ببینم.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۱۶- آیا در هفته اخیر احساس غم یا افسردگی داشته اید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۱۷- تا چه میزان احساس ناامنی در محیط اطراف خود را دارید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۱۸- آیا از داروهای کاهش استرس استفاده می‌کنید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۱۹- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز اتفاق افتاده که بر اثر نگرانی دچار بی خوابی شده باشید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۲۰- آیا در ۴ هفته اخیر هیچ مشکل جسمانی در هنگام انجام فعالیتهای مختلف احساس کرده اید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۲۱- آیا از داروهای انرژی زا استفاده می‌کنید؟

- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۲۲- آیا در هفته اخیر خواب راحتی داشته اید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۲۳- آیا اخیراً احساس خستگی و کمبود انرژی داشته اید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۲۴- آیا اخیراً احساس کم اشتها یا نیاز به پرخوری داشته اید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۲۵- آیا فکر می کنید نیاز به توجه (دیده شدن) بیشتر از سوی دیگران داشته اید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۲۶- آیا فکر می کنید نیاز دارید در مرکز توجه دیگران باشید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۲۷- آیا فکر می کنید آمادگی کار با دیگران را دارید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۲۸- تا چه میزان در فعالیتهای اجتماعی خود را موفق در نظر می گیرید؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۲۹- من دارای دوستان نزدیک و مطمئنی هستم که در هنگام مواجهه با استرس به من کمک می کنند؟
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐

■ سوال های مربوط به اهمال کاری

- ۳۰- انجام کارهای مهم را بی جهت به تأخیر می اندازم.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۳۱- وقتی که کار مهمی برای انجام دادن دارم تا دقایق آخر برای انجام آن صبر می کنم.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۳۲- هنگامی که از انجام کاری لذت نمی برم آن را متوقف می کنم.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۳۳- گرفتن تصمیمات سخت را به تأخیر می اندازم.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۳۴- هنگامی که مسئولیت سختی در پیش است معتقدم که باید آن را به تعویق انداخت.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۳۵- به خودم قول می دهم که کاری را انجام دهم ولی بعد پافشاری برای انجام دادنش نمی کنم.

- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۳۶- اگر از انجام کاری متنفر باشم آن را به طور دقیق انجام نمی‌دهم.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐
- ۳۷- هر وقت نقشه‌ای برای عمل می‌کشم آن را دنبال می‌کنم.
- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐

■ سوال‌های مربوط به تصمیم‌گیری اخلاقی

۳۸- به عنوان مسئول مالی شرکت، از شما خواسته می‌شود که در راه بیشتر نشان دادن سود با سایرین همکاری نمایید. از شما خواسته می‌شود تا برآورد مخارج مربوط به خدمات پس از فروش محصول، هزینه‌های گارانتی و منسوخ شدن محصول را موقتاً به سطحی پایین‌تر از آنچه که باور دارید مناسب است، تخمین بزنید. چقدر احتمال دارد این کار را انجام دهید؟

- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐

۳۹- هیات مدیره شرکت تا حد زیادی به سود هدف که منجر به پاداش زیادی برای آنها می‌شود نزدیک شده است. برای کمک به دستیابی به این سطح از سود، آنها از شما می‌خواهند که هزینه‌هایی خاص را به تعویق بیندازید و به سال بعد منتقل کنید. به عنوان مثال، به عنوان مدیر بازاریابی، تبلیغات عادی و روزانه در مورد محصولات شرکت و تبلیغات از طریق رادیو و روزنامه را برای سه هفته آخر سال به تعویق بیندازید تا شرکت متحمل این هزینه‌ها نشود. البته این درخواست باعث کاهش فروش شرکت در اوایل سال جدید می‌گردد. چقدر احتمال دارد این کار را انجام دهید؟

- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐

۴۰- موضوعی بسیار مهم برای ادامه حیات هیات مدیره شرکت رخ داده است و اکنون شرکت به دنبال تامین مالی جدید می‌باشد. یکی از افراد بسیار نزدیک به مدیر عامل شرکت از دفتر مدیر عامل با شما تماس گرفته است. سود کم شرکت می‌تواند دریافت وام را به مخاطره انداخته و یا هزینه بهره زیادی را به شرکت تحمیل نماید. او از شما می‌خواهد بدون هیچ‌اما و اگر، هر کاری که برای رسیدن به سود مورد نظر لازم است را انجام دهید و اضافه می‌کند «ما روی شما حساب می‌کنیم». مدیران ارشد به شما می‌گویند تنها راه برای انجام این دستور این است که از طریق تخمین کمتر از واقع حسابداری مانند مطالبات مشکوک‌الوصول، هزینه استهلاک، ذخیره مربوط به نقص و تضمین محصولات، گارانتی کالا و ... سود شرکت را مدیریت کنید. به شما گفته شده که حسابرس مستقل این موضوع را کشف نخواهد کرد. چقدر احتمال دارد که شما این درخواست را قبول کنید؟

- بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐

۴۱- مدیران ارشد از شما می‌خواهند از آنجا که دستیابی به اهداف بودجه شده بسیار برای شرکت بسیار حیاتی است، سعی کنید هزینه‌های مختلف را بیشتر از واقع برآورد کنید تا دستیابی به آن و صرفه جویی در هزینه بر اساس بودجه راحت‌تر باشد. چقدر احتمال دارد که شما در صورت‌های مالی پیش‌بینی شده، هزینه‌ها را بیشتر از واقع گزارش نمائید؟

بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐

۴۲- مدیران ارشد از شما می‌خواهند با برگشت دادن قسمتی از زیان کاهش ارزش دارایی‌های شرکت که در سال قبل شناسایی و در صورت‌های مالی گزارش شده می‌توان شرکت را از زیان‌دهی در سال جاری خارج کرد. البته در سال بعد با احتمال زیاد شرکت وارد مرحله رونق شده و سهامداران از این موضوع راضی هستند. چقدر احتمال دارد که شما این درخواست را قبول کنید؟

بسیار کم ☐ کم ☐ متوسط ☐ زیاد ☐ بسیار زیاد ☐

فهرست منابع :

- اعتمادی، حسین و دیانتی ديلمی، زهرا. (۱۳۸۸)، تاثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش های مالی شرکت ها، اخلاق در علوم و فناوری، ۴ (۱-۲)، صص ۱۱-۲۰.
- الیس، آلبرت؛ جیمز نال، ویلیام. (۱۳۹۷)، روانشناسی اهمال کاری: غلبه بر تعلل ورزیدن، (ترجمه محمدعلی فرجاد)، نسخه ۶، تهران: نشر رشد.
- امینی، علیرضا و شاهین، وحیده. (۱۳۹۹)، شناسایی و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان با استفاده از مدل‌سازی ساختاری-تفسیری، فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱۰ (۱)، صص ۷۹-۱۰۸.
- خاندوزی، بزرگمهر؛ خوزین، علی؛ سعیدی، پرویز و دیده‌خانی، حسین. (۱۳۹۶)، بررسی اثر سلامت روانی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی بر اساس الگوی رفتاری شیب لغزنده و رفتار جبرانی، حسابداری سلامت، سال ششم، ۲، صص ۴۶-۶۴.
- خوزین، علی و مؤمنی، ابوالفضل. (۱۳۹۷)، بررسی اثر تکرار اخبار منفی تخلف‌های مالی بر کاهش سطح رفتار اخلاقی حسابداران، دو فصلنامه علمی و پژوهشی حسابداری ارزشی و رفتاری، سال سوم، ۶، صص ۱۳۷-۱۶۳.
- دیانتی ديلمه، زهرا؛ طیبی، وحید. (۱۳۹۰)، تاثیر ابعاد اخلاقی مدیران بر کیفیت سود شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، اخلاق در علوم و فناوری، ۶ (۳)، صص ۲۱-۱۳.
- ذررانی، ناهید و خیر، محمد. (۱۳۹۳)، پیش‌بینی سلامت روان براساس ابعاد کمال‌گرایی و اهمال کاری در دانشجویان پزشکی، راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، ۱ (۱)، صص ۱-۱۰.

- رحمانی نیا، احسان و یعقوب نژاد، احمد. (۱۳۹۶)، عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان داخلی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۲۴، صص ۱۴۵-۱۶۵.
- رجب‌دُری، حسین. (۱۳۹۶)، بررسی ارتباط عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری اخلاقی اسلامی از دیدگاه حسابداران با استفاده از تکنیک دیمتل، دوفصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، ۱۱(۶)، صص ۹۹-۱۲۰.
- رفاهی بخش، سمانه؛ بنی‌مهد، بهمن؛ خردیار، سینا و اوشک سرائی، مریم. (۱۳۹۷)، عواطف فردی و رفتار مدیریت سود: آزمونی از نظریه روانشناسی مثبت‌گرا، فصلنامه دستاوردهای حسابداری ارزشی و رفتاری، سال سوم، ۶، صص ۲۵۳-۲۴۱.
- سواری، کریم. (۱۳۹۱)، بررسی میزان رواج اهمال‌کاری تحصیلی در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه پیام‌نور اهواز، دوفصلنامه علمی-پژوهشی شناخت اجتماعی، سال اول، ۲، صص ۶۸-۶۲.
- مهرگان، محمد رضا؛ دری‌نوگورانی، بهروز؛ جعفری، سحر و خانی‌جزنی، جمال. (۱۳۹۹)، طراحی شبکه عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی، تصمیم‌گیری و تحقیق در عملیات، شماره ۵ (۴)، صص ۴۸۵-۴۶۲.
- موسوی‌جد، سید محمد؛ آئینی، حامد؛ محمدی، حیدر و ژاله رفعتی، غزاله. (۱۳۹۹)، رابطه اخلاق حرفه‌ای با آئومی اجتماعی (اهمال‌کاری) در میان کارکنان، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۳)، صص ۱۶۸-۱۶۱.
- مهرانی، ساسان؛ ثقفی، علی؛ موسی‌خانی، محمد و سپاسی، سحر. (۱۳۹۰)، عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران رسمی ایران، اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۳)، صص ۱۲-۶.
- Abedi Jafari, H., A. Nave Ebrahim, A. Hassanpoor, and P. pirmaleki. 2018. Explaining the effect of intrinsic religiosity on ethical decision-making in business. *Organizational behaviour studies quarterly*. 7(2): 93-128.
- Çapan, B. E. 2010. Relationship among perfectionism, academic procrastination and life satisfaction of university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 5: 1665-1671.
- Casali, G. L., and M. Perano. 2010. Forty years of research on factors influencing ethical decision making: Establishing a future research agenda. *Journal of Business Research*. 132: 614-630.
- Chang, C., P. L. Hewitt, G. L. Flett, and H. M. Roxborough. 2019. Multidimensional perfectionism and borderline personality organization in emerging adults: A two-wave longitudinal study. *Personality and Individual Differences*. 146: 143-148.

- Craft, J. L. 2013. A review of the empirical ethical decision-making literature: 2004–2011. *Journal of business ethics*. 117(2): 221-259.
- De Ridder, D., G. Lensvelt-Mulders, C. Finkenauer, F. M. Stok, and R. F. Baumeister. 2012. A meta-analysis of how trait self-control relates to a wide range of behaviors. *Personality and Social Psychology Review*. 16: 76-99.
- Desai N., S. P. Jain, S. Jain, and A. Tripathy. 2020. The impact of implicit theories of personality malleability on opportunistic financial reporting. *Journal of Business Research*. 116: 258-265.
- Etzioni, A. (1988). Normative-affective factors: Toward a new decision-making model. *Journal of economic psychology*. 9(2): 125-150.
- Evans, J. H., R. L. Hannan, R. Krishnan, and D. V. Moser. 2001. Honesty in Managerial Reporting. *The Accounting Review*. 76(4): 537-559.
- Frost, R. O., and J. Henderson. 1991. Perfectionism and reactions to athletic competition. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 13: 323-335.
- Jackson T., S. Weiss, and J. Lindquist. 2012. Does procrastination mediate the relationship between optimism and subsequent?. *Journal of Social Behavioral Personality*. 15: 203-212.
- Lowe, D. J., and P. M. Reckers. 2012. An examination of the contribution of dispositional affect on ethical lapses. *Journal of business ethics*. 111(2): 179-193.
- MacDougall, A. E., A. A. Martin, Z. Bagdasarov, & M. D. Mumford. 2014. A review of theory progression in ethical decision making literature. *Journal of organizational psychology*. 14(2): 9-19.
- Morgan-Lowes, K. L., P. J. F. Clarke, K. J. Hoiles, C. Y. Shu, H. J. Watson, P. D. Dunlop, and S. J. Egan. 2019. The relationships between perfectionism, anxiety and depression across time in paediatric eating disorders. *Eating Behaviors*. 34: 101305.
- Onji, K. 2013. Estimating the effects of procrastination on performance: A small sample study. *The Journal of Socio-Economics*. 44: 85-90.
- Rasmussen, S. A., M. A. Elliott, and R. C. O'Connor. 2012. Psychological distress and perfectionism in recent suicide attempters: The role of behavioural inhibition and activation. *Personality and Individual Differences*. 52(6): 680–685.
- Reckers, P., and M. Samuelson. 2016. Toward resolving the debate surrounding slippery slope versus licensing behavior: The importance of individual differences in accounting ethical decision making. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*. 34: 1-16.
- Ryff, C. D. 1995. Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*. 4: 99-104.

- Seheni Yeylagh, M., A. Salamati, M. Mehrabizadeh Honarmand, and J. Haghighi. 2006. Prevalence of procrastination and the effects of cognitive behavior and behavior management therapies on reduction of procrastination in male and female high school students in Ahvaz. *Journal of Education and Psychology*. 3(3): 1-30.
- Selart, M., and S. T. Johansen. (2011). Ethical decision making in organizations: The role of leadership stress. *Journal of business ethics*. 99(2): 129-143.
- Shafran, R., Z. Cooper, and C. G. Fairburn. 2002. Clinical perfectionism: a cognitive behavioural analysis. *Behaviour Research and Therapy*. 40: 773-791.
- Sheehan, N. T., and J. A. Schmidt. 2015. Preparing accounting students for ethical decision making: Developing individual codes of conduct based on personal values. *Journal of Accounting Education*. 33 (3): 183-197.
- Stead, R., M. J. Shanahan, and R. W. J. Neufeld. 2010. I'll go to Therapy, Eventually: Procrastination, Stress and Mental Health. *Personality and Individual Differences*. 49(3): 175-80.
- Stoeber, J., A. R. Feast, & J. A. Hayward. 2009. Self-oriented and socially prescribed perfectionism: Differential relationships with intrinsic and extrinsic motivation and test anxiety. *Personality and Individual Differences*. 47: 423-428.
- Tuckman, B. W. 1991. The Development and Concurrent Validity of the Procrastination Scale. *Educational and Psychological Measurement*. 51: 473-480.
- Valentine, S., & L. Godkin. 2019. Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*. 98: 277-288.
- World Health Organization. 2017. Investing in Mental Health Evidence for Action. Who Library Cataloguing-In-Publication Data. United States of America: World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/87232>.