

## تحلیل تشخیص رفتار سازگار و مجاز اخلاقی در حرفه حسابداری و حسابرسی بر حسب پنج عامل بزرگ شخصیت نئو (مطالعه موردی حسابرسان دیوان محاسبات کشور)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۸/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۸/۲۶

جلال آذرباهمان<sup>۱</sup>

هاشم نیکومرام<sup>۲</sup>

رضانعلی رویایی<sup>۳</sup>

احمد یعقوب‌نژاد<sup>۴</sup>

### چکیده:

برخی از پژوهش‌های حوزه اخلاق نشان داده‌اند که بسیاری از ورشکستگی‌های شرکت‌های بزرگ ریشه در استمرار رفتارهای غیراخلاقی و سازگار شدن حسابداران و حسابرسان با این رفتارها دارند. به عبارتی سازگاری با استمرار تخلفات غیراخلاقی کوچک در طول زمان منجر به رفتارهای غیراخلاقی بزرگ شده که به آن رفتار سازگار اخلاقی می‌گویند. وجود چنین رفتاری در حسابداران می‌تواند به مرور زمان آنها را به انجام تخلفات و گزارش‌گیری‌های مالی متقلبانه بزرگتر و حسابرسان را به نادیده گرفتن اصول اخلاق حرفه‌ای بیشتری سوق دهد. شناخت آن ویژگی‌های شخصیتی که منجر به بروز رفتار سازگار و مجاز اخلاقی می‌گردد، می‌تواند در کنترل بیشتر رفتارهای غیراخلاقی بین اعضاء حرفه مفید باشد. هدف این تحقیق بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در بروز رفتار سازگار و مجاز اخلاقی است. روش این پژوهش نیمه تجربی، کاربردی و از نوع مقطعی در سال ۱۳۹۸ و به صورت دو مطالعه جداگانه انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش در مطالعه اول دانشجویان حسابداری در دانشکده اقتصاد و مدیریت واحد علوم تحقیقات تهران با نمونه آماری ۲۴۲ نفر و در مطالعه دوم حسابرسان فنی دیوان محاسبات کشور با نمونه آماری ۲۱۷ نفر است. داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده و با روش تحلیل تشخیص همزمان و گام به گام و با نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهند از بین پنج عامل بزرگ شخصیت نئو، سطح بالای وظیفه‌شناسی و سطح پایین روان‌نژندی می‌تواند منجر به بروز رفتار مجاز اخلاقی در افراد شوند.

**واژگان کلیدی:** پنج عامل بزرگ شخصیت نئو، روان‌نژندی، وظیفه‌شناسی، رفتار سازگار، رفتار مجاز.

۱. دانشجوی دکترای حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استاد گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل: nikoomaram@srbiau.ac.ir

۳. استادیار گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. دانشیار گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

## ۱. مقدمه

اگرچه اخلاق از قرن‌ها پیش همواره مدنظر اندیشمندان و پژوهشگران بوده است، تصمیم‌گیری اخلاقی<sup>۱</sup> موضوعی است که در اواخر هزاره دوم و اوایل هزاره سوم توجه بیشتری را به خود جلب کرده است. اخلاق مداری با توجه به تاثیر مثبت آن بر نظام‌های تصمیم‌گیری سازمانی، اهمیت برجسته و تعیین‌کننده‌ای دارد. به بیانی دیگر، شناخت الگوها و مکاتب اخلاقی، به همراه فراهم کردن زمینه‌های مناسب برای ایجاد بستر تصمیم‌گیری مبتنی بر ارزشها و اخلاق حرفه‌ای، اقدامی کارساز در حوزه فرایندهای مدیریتی محسوب می‌شود. بر این اساس رعایت اصول اخلاقی در محیط کار، خود را به صورت فزاینده‌ای در جهان در سطح سازمانها و شرکتهای متجلی ساخته است (سیاهکلودی و همکارانش، ۱۳۹۴). همچنین جایگاه اخلاق در هر حرفه‌ای، مهمترین نقش در پذیرفته شدن آن حرفه توسط جامعه را دارد (مینتز، ۱۹۹۵). باید توجه داشت که رفتارهای اخلاقی رفتارهایی می‌باشند که با اصول اخلاقی جامعه انطباق داشته و یا در تبعیت از آنها باشند. به همین ترتیب رفتارهایی که در تناقض با اصول اخلاقی جامعه هستند را رفتارهای غیراخلاقی<sup>۲</sup> می‌گویند (گاریگان و همکاران، ۲۰۱۸). به همین دلیل است که برخی رعایت معیارهای اخلاقی را علت وجود هر حرفه می‌دانند.

## ۲. بیان مساله پژوهش

برای درک شرایطی که منجر به بروز رفتار غیراخلاقی در دنیای تجاری شده است، تحقیقات و زمان زیادی به بررسی نقش رفتار سازگار یا پایدار اخلاقی<sup>۳</sup> در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی اختصاص داده شده است. رفتار سازگار به رفتاری اشاره دارد که در آن مشارکت افراد در تخلفات کوچک غیراخلاقی در طول زمان منجر به رفتارهای غیراخلاقی بزرگتر و بیشتر شده است. این بیشتر شدن رفتارهای غیراخلاقی در حسابداری از طریق افزایش ریالی مبالغ تخلف و رفتارهای غیراخلاقی بروز می‌یابد. در تحقیقات تجربی حوزه روانشناسی شواهد زیادی در این خصوص که رفتارهای غیراخلاقی کوچک منجر به رفتارهای غیراخلاقی بزرگ و بزرگتر می‌شوند وجود دارد (جینو و بازرمن، ۲۰۰۹).

این مطالعات نشان می‌دهند که افراد رفتارهای غیراخلاقی دیگران که در طول زمان بروز می‌یابد را راحت‌تر از رفتارهای غیراخلاقی ناگهانی آنها که به یکباره اتفاق می‌افتد، می‌پذیرند. بعلاوه، احساس افراد در خصوص غیر اخلاقی بودن یک رفتار زمانی که آن رفتار به دفعات تکرار می‌شود نیز تغییر می‌کند. این تغییر احساس تا جایی ادامه می‌یابد که یک فرد در یک الگوی سازگار اخلاقی گرفتار می‌شود؛ یعنی به مرور زمان آن رفتار غیراخلاقی که به دفعات اتفاق افتاده برای فرد تکراری و پایدار شده و آن فرد با آن الگوی رفتاری سازگار می‌شود. بنابراین رفتارهای غیراخلاقی افراد در طول زمان پایدار می‌شوند، حتی اگر سطوح غیراخلاقی بودن آن رفتار نیز

1. Ethical Decision Making
2. Unethical Behavior
3. Slippery Slope or Consistent Behavior

افزایش یابد (ولز، ۲۰۰۰).

از طرف دیگر تحقیقات در حوزه اخلاق مجاز نشان می‌دهد که گاهی انجام یک رفتار غیراخلاقی می‌تواند منجر به بروز یک محرک درونی در فرد گردد تا وی ادامه آن رفتار را پایان داده و یا محدود کند؛ بخصوص زمانی که این رفتار با هویت اخلاقی فرد در تعارض باشد. به این رفتار اخلاقی، رفتار مجاز یا جبرانی<sup>۱</sup> گفته می‌شود که در آن رفتار خوب می‌تواند جوازی برای رفتار بد آتی باشد و رفتار بد تا جایی که به حسن شهرت و هویت اخلاقی<sup>۲</sup> فرد ضرری نرساند توسط فرد مجاز دانسته می‌شود (براون و همکاران ۲۰۱۴؛ مورفی و داسین، ۲۰۱۱).

ژانگ و همکارانش (۲۰۱۰) دریافته‌اند که بعد از یک تصمیم‌گیری غیراخلاقی اولیه، افراد در تصمیم‌گیری‌های بعدیشان اخلاقی‌تر عمل می‌کنند، در حالیکه افرادی که اول تصمیم اخلاقی می‌گیرند، در انتخابهای بعدیشان کمتر اخلاقی رفتار می‌کنند.

این تحقیقات متناقضی که در خارج از حوزه دانش حسابداری انجام شده، به درک ما از رفتار متخصصان حسابداری و حسابرسی در مواردی که آنها برای انجام یک رفتار غیراخلاقی توسط مافوق یا صاحبکار خود تحت فشار قرار می‌گیرند، در حالیکه هیچ سود یا منفعت شخصی برای آنها وجود ندارد، کمک می‌کند. به خصوص اینکه این شرایط در بسیاری از تخلفات انجام شده در حرفه حسابداری و حسابرسی وجود داشته است. درک بهتر ما از این موضوع برای اصلاح رفتارهای غیراخلاقی اهل حرفه بسیار مهم و ضروری است (رکرز و ساموئلسون، ۲۰۱۶).

### ۳. اهمیت پژوهش

رسوایی‌های اخلاقی اخیر برخی شرکت‌های بزرگ جهان نظیر تایکو، ورلدکام و انرون؛ انتظارات از حسابرسان را برای رعایت دقیق و همه‌جانبه رهنمودهای اخلاقی افزایش داده است. از این رو، موضوعات مربوط به تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و گزارش‌گری مالی اخلاقی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. در خصوص اهمیت تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران و حسابرسان در ارتقاء حرفه، این موضوع مطرح می‌گردد که چه عواملی باعث تصمیم‌گیری‌های اخلاقی آنان می‌گردد. امروزه انتظارات جامعه از حرفه حسابداری و حسابرسی افزایش یافته است. افزایش این انتظارات، حسابداران و حسابرسان را ملزم می‌نماید که خدمات حرفه‌ای خود را فرای معیارهای اخلاقی موجود (آئین رفتار حرفه‌ای) ارائه دهند. عوامل مختلفی بر نحوه تصمیم‌گیری حسابداران رسمی تاثیر می‌گذارد. محققان به عوامل مختلفی در شیوه تصمیم‌گیری حسابرسان اشاره می‌کنند. از جمله‌ی این عوامل می‌توان به ویژگی‌های شخصیتی حسابداران و حسابرسان اشاره کرد (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۰).

از آنجا که نتایج برخی از تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که سازمانها می‌توانند در گزینش افراد پرسنل خود از ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی استفاده نمایند (محمودی کیا و

1. Licensing or Compensatory Behavior

2. Moral Identity

همکاران، ۱۳۹۳)؛ لذا شناخت این ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند کمک شایانی به درک اهمیت توجه به ویژگی‌های شخصیتی در گزینش و استخدام درست حسابداران و حسابرسان و پرورش خصوصیات شخصیتی اخلاق محور در شاغلین فعلی حرفه شده و منجر به حفظ جایگاه اخلاقی حرفه و در نهایت حفظ سلامت مالی جامعه گردد.

عدم توجه کافی به شناخت هیجانها و احساسات پرسنل شاغل در حرفه و تاثیر این عوامل در تصمیم گیری‌های درست و مناسب آنها، لزوم توجه به ویژگی‌های شخصیتی و استخدام حسابداران و حسابرسان بر اساس این ویژگی‌ها را آشکار می‌سازد (فریدمن و لین، ۲۰۰۱). با وجود اینکه بسیاری از این مسائل و موضوعات با ویژگی‌ها و تفاوت‌های شخصیتی افراد ارتباط می‌یابد، ولی در پژوهشهای حسابداری کمتر از تئوری‌های شخصیت استفاده گردیده است. به نظر ما بررسی این ویژگی‌ها در اهل حرفه و دانشجویان رشته حسابداری می‌تواند به بسیاری از مسائل مربوط به تصمیم گیری‌های اخلاقی موجود در حرفه پاسخ داده و حتی المقدور در گزینش و استخدام افراد در حرفه‌های مذکور لحاظ گردد.

#### ۴. هدف پژوهش

هدف این تحقیق بررسی نقش پنج ویژگی عمده شخصیت در تصمیم گیری‌های اخلاقی حرفه حسابداری و حسابرسی و اینکه چه ویژگی‌هایی منجر به این می‌شود که فردی دارای رفتار سازگار اخلاقی شده و در انجام تصمیمات غیر اخلاقی خود استمرار داشته باشد و اینکه چه افرادی و با چه ویژگی‌های فردی دارای رفتار مجاز اخلاقی شده و با انجام اولین تصمیم غیر اخلاقی از تصمیمات و رفتارهای غیر اخلاقی بعدی خود دست کشیده و یا آن را محدودتر نماید.

#### ۵. تاریخچه پژوهش

جینو و بازومن (۲۰۰۹) در تحقیق خود با عنوان بدرفتاری و پذیرش تدریجی رفتارهای غیر اخلاقی دریافته‌اند که افراد رفتار غیر اخلاقی دیگران که به تدریج بروز می‌یابد را بهتر از رفتارهای غیر اخلاقی که بطور ناگهانی ظاهر می‌شوند می‌پذیرند. همچنین نتایج تحقیق آنها نشان داد که دانشجویان تخلفات کم اهمیت که برای آنها پاداشی نیز به همراه داشته باشد را با حساسیت کمتری انجام می‌دهند؛ به خصوص در مواردی که این رفتارها چندین بار تکرار شده باشد. نتایج پژوهش آنها دلیلی بر بروز تدریجی رفتار سازگار اخلاقی است. ژانگ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی در خصوص رفتارهای مجاز و سازگار اخلاقی دریافته‌اند که افراد پس از انجام یک رفتار غیر اخلاقی اولیه، در رفتارهای بعدیشان اخلاقی تر عمل می‌کنند، در حالیکه افرادی که در کار خود ابتدا رفتار اخلاقی دارند، در تصمیمات بعدیشان کمتر اخلاقی رفتار می‌کنند. پژوهش آنها ثابت کرد که رفتارهای غیر اخلاقی ممکن است منجر شود که افراد در آینده با رفتارهای اخلاقی بیشتر، در پی جبران رفتار غیر اخلاقی قبلی خود باشند. براون (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان مقایسه سودمند و عقلانی مدیریت سود به مطالعه رفتار افراد پس از انجام مدیریت سود

در مقیاس کوچک پرداخت. وی پس از آنکه گزارشی از انحرافات اخلاقی گذشته شرکت‌ها که توسط دیگران به ویژه رسانه‌ها کشف و به رسوایی آن مدیران انجامیده بود را در اختیار افراد نمونه مورد مطالعه خود قرار داده و در می‌یابد که افراد پس از بررسی این گزارشات به توجیه و مقایسه سودمندی رفتار خود با رفتارهای غیراخلاقی آنها نموده و در ادامه به رفتار جبرانی در برابر رفتار شیب لغزنده گرایش می‌یابند. براون و همکاران (۲۰۱۴) طی یک بررسی از طریق پرداخت پاداش در قبال گزارشگری اشتباه؛ به دنبال شناخت افرادی که در الگوی رفتار شیب لغزنده گرفتار می‌شوند بر می‌آیند. آنها ابتدا گزارشگری متقلبانه ولی کم اهمیت در قبال پاداش کم و در مرحله بعد گزارشگری متقلبانه و با اهمیت در قبال پاداش زیاد ارائه و به این نتیجه می‌رسند که الگوی رفتار شیب لغزنده وجود داشته و آن را ناشی از تفاوت‌های فردی و شخصیتی و رفتارهای ماکویلیستی (توجیه رفتار برای هدف) می‌دانند. به نظر جوستین و همکاران (۲۰۱۴) دلیل این رفتار مجاز این است که فرد پس از یک رفتار غیراخلاقی، برای جبران هویت اخلاقی و حفظ آبروی خود به دنبال انجام رفتارهای اخلاقی است. در حوزه رفتار سازگار و مجاز اخلاقی، رکرز و ساموئلسون (۲۰۱۶) و همچنین دترت و همکاران (۲۰۰۸) و به دنبال آنها ایمر و گرکز (۱۳۹۶ و ۱۳۹۷) دریافته‌اند که حسابداران با حالت ترس عاطفی و اجتناب اخلاقی بالا و منبع کنترل درونی و خودشیفتگی پایین در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی خود الگوی رفتار سازگار اخلاقی خواهند داشت. خاندوزی و همکاران (۱۳۹۶) نیز دریافته‌اند که حسابدارانی که دارای سلامت روان بالاتری می‌باشند در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی خود مسئولیت‌پذیری بیشتری داشته و کمتر دچار مسائل غیراخلاقی می‌شوند و به عبارتی دارای الگوی رفتاری جبرانی یا مجاز می‌باشند. هلی و همکاران (۲۰۱۸) و همچنین پلتزر و همکاران (۲۰۱۹) در دو پژوهش جداگانه به تحلیل پنج عامل بزرگ شخصیت با رفتارهای غیراخلاقی محیط کار پرداخته و هر دو پژوهش نشان دادند که از بین پنج عامل شخصیتی نئو، توافق‌پذیری و باوجدان بودن دارای رابطه منفی و روان‌نژندی دارای رابطه مثبت با رفتارهای غیراخلاقی در محیط کاری هستند. همچنین آدکویا و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های فردی نظیر باوجدان بودن و انعطاف‌پذیری بر رفتارهای اخلاقی حسابرسان تاثیر دارند. به عبارتی حسابرسانی که سطح بالاتری از مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری دارند، در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای خود اخلاقی‌تر عمل می‌کنند. همچنین نتایج سایر تحقیقات انجام شده در خصوص نقش پنج عامل بزرگ شخصیت با مولفه‌های اخلاقی (بیلویی و همکاران، ۱۳۹۵؛ یاکینا، ۲۰۰۹)، اخلاق حرفه‌ای (حیدر پور و رجب‌دری، ۱۳۹۶)، تحول اخلاقی (ویلیمز و همکاران، ۲۰۰۶؛ بیرامی و همکاران، ۱۳۹۰)، نیت اخلاقی<sup>۱</sup> (محسنی و همکاران، ۱۳۹۶)، قضاوت اخلاقی (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۶) و استدلال اخلاقی (آثوتا و همکاران ۲۰۰۹) نشان می‌دهد که این پنج عامل در بروز رفتارها و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی موثر می‌باشند. اگرچه تحقیقات فوق نشان می‌دهند که رفتارها و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی به طور معنی‌داری تحت تاثیر تفاوت‌های فردی قرار دارند، اما در تحقیقات انجام شده توجه

چندانی به نقش تفاوت‌های فردی و پنج عامل بزرگ شخصیتی در بروز رفتار سازگار و مجاز اخلاقی نشده است. بنابراین این پژوهش به دنبال این است که کدام ویژگی و عوامل شخصیتی منجر به بروز رفتار سازگار و کدام ویژگی و عوامل شخصیتی منجر به بروز رفتار مجاز اخلاقی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حرفه‌ای آنها می‌شود.

## ۶. مروری بر چارچوب نظری

### ۱. ۶. اخلاق

اخلاق در زبان لاتین معادل واژه Ethics ریشه‌ای یونانی داشته و به معنای آداب و رسوم است. در زبان فارسی اخلاق از کلمه عربی بر وزن افعال و جمع واژه خُلق می‌باشد. خُلق مجموعه صفات، ویژگی‌ها، حالات و خوی درونی می‌باشد که سرچشمه رفتار و گفتار آدمی است و به معنی بهبود روابط انسان با خدا (خدامحوری)، با خود (خودباوری) و با دیگران (مردم‌داری) است (رحمانی‌نیا و یعقوب‌نژاد، ۱۳۹۶). اخلاق به آن سری استانداردها و معیارهای رفتاری اطلاق می‌شود که بیان می‌دارند وقتی فردی در موقعیت‌های متفاوتی نظیر فرزند، والدین، دوست، فرد حرفه‌ای و غیره قرار می‌گیرد، باید چگونه عمل کند (ولاسکوئز و همکاران، ۲۰۰۹).

### ۲. ۶. تصمیم‌گیری اخلاقی و رفتار اخلاقی

به اعتقاد لیبی و لوفت (۱۹۹۳) تصمیم‌گیری بخش مهم و حیاتی سیستم‌های حسابداری و حسابرسی است. برخی افراد نسبت به دیگران در تصمیم‌گیری موفق‌ترند. درک این حقیقت طی سالهای گذشته، توجه فراوانی را به سمت متغیرهای موثر بر تصمیم‌گیری افراد جلب کرده است. این متغیرها در طیفی از متغیرهای فیزیولوژیکی تا متغیرهای روانشناختی قرار دارند. با توجه به تفاوت‌های فردی بر مبنای مدل رابطه متقابل، ویژگی‌های موضوع مورد تصمیم‌گیری و ویژگی‌های فردی تصمیم‌گیرنده، باعث شکل‌گیری رفتار تصمیم‌گیرنده شده است (عبدالرضا محسنی و دیگران، ۱۳۹۶).

در این راستا مدل‌های زیادی برای تصمیم‌گیری‌های اخلاقی افراد در سازمانها ارائه شده که از آن جمله می‌توان به مدل رست و همکاران (۱۹۸۶) اشاره نمود. رست چهار مرحله متوالی از فرایند استدلال اخلاقی<sup>۱</sup> را بیان نمود که عبارتند از حساسیت در شناسایی مسئله اخلاقی، قضاوت اخلاقی، قصد عمل اخلاقی و رفتار اخلاقی. تصمیم‌گیری بین درست و نادرست مهمترین مرحله قضاوت اخلاقی<sup>۲</sup> است. رست و همکاران (۱۹۸۶) نشان دادند که ویژگی‌های فردی، روابط بین چهار مرحله فوق را تحت تاثیر قرار می‌دهد. همچنین هانت و ویتل (۱۹۸۶) نیز تصمیمات اخلاقی را متأثر از ویژگی‌های فردی افراد می‌دانند (موسبا، ۲۰۱۰).

1. Moral Reasoning

2. Ethical Judgment



### ۳.۶. عوامل موثر بر تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی

اغلب مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی مطرح مبتنی بر مدل رشد اخلاقی کلبِرگ (۱۹۸۰) و مدل رست و همکاران (۱۹۸۶) است. ویتمر (۲۰۰۵) با ادغام جنبه‌های مختلف مدل‌های تصمیم‌گیری نظیر رست (۱۹۸۶-۱۹۸۴)، جونز (۱۹۹۱)، تره وینو (۱۹۸۶)، گروه کلارکسون (۱۹۸۷)، فرل، گرشام و فردریک (۱۹۸۹)، مدل عمومی خود را که مدل رفتاری در تصمیم‌گیری اخلاقی بود را ارائه داد. در این مدل امکان توجه به تاثیر عوامل مختلف فردی و محیطی که می‌تواند بر فرایند تصمیم‌گیری اثرگذار باشد، فراهم گردید. به اعتقاد وی دو عامل سازمانی و محیطی بر این فرایند تصمیم‌گیری موثر است (سیاهکلودی و همکاران، ۱۳۹۴). سیاهکلودی و همکاران (۱۳۹۴) نیز با اضافه کردن متغیرهای فردی نظیر باورهای مذهبی به مدل ویتمر، یک مدل بومی از سه عامل متغیرهای فردی، سازمانی و محیطی که بر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی اثر گذار هستند ارائه نموده است. عوامل تاثیرگذار بر تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی کارکنان را می‌توان در سه طبقه کلی جای داد. اول در سطح کلان که مولفه‌هایی در آن جای می‌گیرند که در محیط‌های خارجی سازمان قرار دارند مانند فرهنگ و اقتصاد. دوم سطح میانی که به مولفه‌های سطح سازمانی مانند نظام پاداش، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و غیره مربوط می‌شود و سوم سطح فردی که به مولفه‌های فردی نظیر باورها، نگرش فرد، عزت نفس و غیره اشاره دارد (سیاهکلودی و همکاران، ۱۳۹۴).

### ۴.۶. تفاوت‌های فردی

وجود تفاوت‌های فردی<sup>۱</sup> بین افراد تاریخی به اندازه خلقت انسانها دارد (گنجی، ۱۳۸۲). اگرچه سبب‌های تحقیقات اولیه در خصوص نقش ویژگی‌های فردی حسابداران و حسابرسان به دهه ۱۹۷۰ بر می‌گردد؛ ولی بعدها به دلیل مبانی ضعیف و تشکیک در میزان اعتبار ساختار آنها، ادامه این نوع مطالعات با کاهش ملموسی مواجه شد. امروزه محیط‌های کار حرفه حسابداری و حسابرسی به دلیل پیچیدگی‌ها و تخصص‌هایی که دارد بسیار پویا می‌باشد. به عبارتی تفاوت‌های شخصیتی افراد در کنار پیچیدگی‌های موجود در حرفه حسابداری و حسابرسی به گونه‌ای تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای را تحت شعاع قرار داده که نظر بسیاری از محققان را در خصوص تاثیر تفاوت‌های روانشناختی فردی به چنین قضاوت‌ها و تصمیماتی معطوف نموده است. در بررسی تصمیم‌گیری‌های اخلاقی باید تفاوت‌های فردی را مورد بررسی قرار داد (بالکیر، ۲۰۰۰).

### ۵.۶. شخصیت

شخصیت، آن بُعد منحصر به فرد انسان است که او را از دیگران متمایز می‌سازد و تنها برخی از مولفه‌های این بُعد قابل مشاهده و بررسی از طریق رفتارها، کنش‌ها، نگرش‌ها و غیره است (کریمی، ۱۳۸۶). تا کنون در حوزه روانشناسی شخصیت نظریه‌های زیادی مطرح شده است. تا اواخر دهه ۱۹۳۰ بین نظریه پردازان شخصیت در مورد روش‌های اندازه‌گیری شخصیت توافق

زیادی وجود نداشت. در دهه ۱۹۴۰، با ارائه نظریه‌هایی مانند تئوری ۱۶ عاملی کتل، سه عامل آزنک در نهایت مدل پنج عامل بزرگ شخصیت<sup>۱</sup> مک کری و کاستا، پیشرفتهای شگرفی در نظریه‌های شخصیتی ایجاد گردید. این مدل بر این باور است که انسان به دلیل اینکه موجودی منطقی است که روش زندگی خود را درک نموده و قادر به تحلیل رفتار و کنش‌های خود بوده، و لذا می‌تواند شخصیت و رفتار خود را توضیح و تشریح نماید (کوستا و مک کری، ۱۹۹۲).

### ۶. پنج عامل بزرگ شخصیت نئو و تصمیم‌گیری اخلاقی

اخلاق و ویژگی‌های شخصیتی هر کدام حوزه خاصی از تحقیقات روانشناسی را در بر می‌گیرند؛ با وجود این شناخت تجربی ما از نقش تفاوت‌های فردی در زمینه اخلاق توسعه زیادی نیافته است (والکر و هنینگ، ۱۹۹۷). این مهم و همچنین اهمیتی که ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق در رفتارها، استدلالات و تصمیم‌گیری‌های روزانه دارند، موجب شده که بررسی نقش تفاوت‌های فردی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی مدنظر بسیاری از تحقیقات روانشناسی قرار گیرد. انجام چنین تحقیقاتی حتی می‌تواند مولفه‌های میان فردی تصمیم‌گیری اخلاقی را نیز آشکار و نقش ویژگی‌های شخصیتی را در شناخت درست یا نادرست از رفتار، دلایل اخلاقی و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و رفتاری روشن تر سازد (ویلیام و همکاران، ۲۰۰۶). اخلاق و شخصیت به صورت ملموسی با هم ارتباط داشته، به گونه‌ای که عوامل موثر در رشد اخلاقی در رشد شخصیتی نیز سهم می‌باشند (آدبایو، ۲۰۰۷). نقش موثر شخصیت در پیش‌بینی هر گونه رفتار در نظریه آیزنک نیز ارائه شده است. آیزنک بر این باور است که اخلاق با میانجی‌گری شخصیت حاصل می‌گردد (پائلو و کلایر، ۲۰۰۰). همچنین رست (۱۹۸۳) نیز نقش قابل توجهی برای ویژگی‌های شخصیتی در تغییر میزان گرایش به رفتارهای اخلاقی قائل است. کولبی و دامون (۱۹۹۵) نیز نشان دادند که افراد اخلاقی تر نسبت به جامعه عادی، تعهد و حساسیت اخلاقی بیشتری داشته و لذا شخصیت و اخلاق با هم در ارتباط هستند. ویلیامز و همکارانش (۲۰۰۶) دریافتند که بین ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیری و وجدانی بودن با سطوح بالای تحول اخلاقی رابطه وجود دارد. همچنین آئوتا و همکارانش (۲۰۰۹) نیز رابطه معنی‌داری بین سه عامل روان‌رنجورخویی، انعطاف‌پذیری و سازگاری با استدلال اخلاقی یافتند. مالا و چاند (۲۰۱۵) نیز نشان دادند در تصمیم‌گیری حرفه حسابرسی و حسابداری، شخصیت یکی از متغیرهای محیطی و موثر می‌باشد. جیمبر و همکارانش (۲۰۱۶) هم بیان داشتند که ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان می‌تواند در توانایی‌های حسابرسان در قضاوت‌هایش نقش اساسی داشته باشد. شهریار و همکارانش (۲۰۱۴) نیز نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی حسابداران می‌تواند نقش زیادی در تصمیم‌گیری اخلاقی آنها بازی کند. اگر چه قسمت قابل توجهی از این ویژگی‌های شخصیتی وراثتی است ولی افراد می‌توانند رشد این ویژگی‌های شخصیتی را در خود تقویت نمایند. لذا می‌توان با استفاده از ویژگی‌های شخصیتی، که رفتار اولیه و ابعاد شناختی افراد را نشان می‌دهد، رفتارهای خاص

1. Big Five-Factor Personality Model



افراد در هنگام رویارویی با تصمیم‌گیریه‌ای اخلاقی را پیش‌بینی کرد. ویژگی‌های شخصیتی عوامل خاصی هستند که رفتارهای اخلاقی افراد را شکل داده و هدایت می‌کند. کسی که عوامل شخصیتی لازم در تصمیم‌گیری اخلاقی را نداشته باشد، هرگز اخلاقی عمل نخواهد کرد، حتی اگر صاحبکار و یا مافوق وی را به انجام آن کار ترغیب نماید (سعداله و بیلی، ۲۰۱۴).

از لحاظ مفهومی ویژگی‌های شخصیت به راه‌هایی اشاره می‌کند که فرد جهت مواجهه با مسائل جدید بر می‌گزیند. این خصوصیات معمولاً تغییر ناپذیر و ثابت هستند. پیدایش و ظهور مدل پنج‌عامل شخصیت زمینه لازم برای بررسی ارتباط بین شخصیت و دیگر مسائل روانشناختی نظیر تصمیم‌گیری اخلاقی را فراهم آورده است. طبق این مدل هر یک از افراد بر حسب ویژگی‌های شخصیتی خود می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشند. بدین ترتیب، تفاوت‌های شخصیتی افراد می‌تواند منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنها موثر خواهد بود (حنیفر و همکاران، ۱۳۸۸).

با توجه به اینکه مدل کوستا و مک کری (۱۹۸۵) ابعاد بیشتر و کاملتری از شخصیت افراد را شامل می‌شود، در این پژوهش از این مدل استفاده شده است. این دو محقق ویژگی‌های اصلی شخصیت را به صورت زیر تقسیم بندی می‌کنند و معتقدند این پنج عامل بسیاری از ویژگی‌های شخصیتی را پوشش می‌دهند.

**(۱) روان‌رنجوری (روان نژندی):** افراد دارای رگه روان نژندی، افرادی دارای مزاج منفی، مضطرب، ناراحت، خشمگین و مستعد ابتلا به افسردگی هستند افراد روان رنجور از موقعیت‌های تهدیدزا اجتناب می‌کنند و بیشتر از اینکه به دنبال موضوعات چالش‌انگیز باشند، اطلاعات آشنا را ترجیح می‌دهند. لذا روان رنجورها در فهم و توانایی برقراری ارتباط بین مسائل و سازماندهی اطلاعات مشکل دارند (کوستا و مک کری، ۱۹۹۲).

**(۲) برون‌گرایی:** دارندگان چنین خصوصیتی به دنبال توسعه و پیشرفت کار خود می‌باشند، زیرا وی فردی اجتماعی بوده و در عمل اهل گفتگو، خوش صحبت، قاطع و فعال بوده و هیجان و فعالیت را دوست دارد (کوستا و مک کری، ۱۹۹۲). افراد برون‌گرا مردم‌آمیز هستند یعنی مهمانی را دوست دارند و رفقای زیادی دارند و نیاز به سخن گفتن با دیگران را دارند. این افراد خطرگریز، کنجکاو و برانگیخته بوده و ناگهانی و نیندیشیده رفتار می‌کنند. برون‌گراها بی‌خیال و خوش بین بوده، تغییر و دگرگونی را دوست دارند و دلشان می‌خواهد خوش و خندان باشند، تمایل به پرخاش داشته و در مهار احساساتشان ناتوان بوده و آدم چندان پایداری نیستند. افراد برون‌گرا پُرحرف، اجتماعی، فعال و ماجراجو بوده و به فعالیت‌های جسمی و کلامی تمایل دارند. (مک کون و جانسون، ۱۹۹۱).

1. Neuroticism

2. Extraversion

(۳) انعطاف پذیری (گشودگی به تجربه):<sup>۱</sup> چنین افرادی خصوصیات نظیر خلاقیت، ابتکار، تخیل فعال، تفکر واگرا، تغییرپذیر، آزاد اندیش، درک احساسات درونی داشته و انگیزه زیادی برای کسب تجارب جدید دارند. این افراد معمولاً دارای علایق فرهنگی، نگرشهای تربیتی، خلاقیت و ایده‌های جدید بوده و هیجانهای منفی و مثبت را بیشتر و عمیقتر تجربه می‌کنند. گشودگی در تجربه با آگاهی، درک، شناخت و انگیزش نیاز به تغییر همراه است (دانلان و همکاران، ۲۰۰۵).

(۴) توافق یا مقبولیت (سازگاری):<sup>۲</sup> مقبولیت نیز همانند برون‌گرایی بر ارتباطهای بین فردی گرایش دارد. افراد سازگار معمولاً نوع دوست بوده و به دنبال کمک به دیگران به همراه احساس همدردی می‌باشند و معتقدند که دیگران نیز با آنها همین ارتباط را دارند. مقبولیت بیشتر موجب می‌شود افراد بهتر بتوانند احساسهایشان را طی تعامل‌های بین فردی مهار کنند و برخورد آرام‌تر داشته باشند. افراد دارای نمره بالا در رگه مقبولیت دارای ویژگی‌هایی همچون اعتماد، رُک‌گویی، دیگردوستی، همراهی، تواضع و دل‌رحمی هستند (آتش روز و همکاران، ۱۳۸۷). به طور کلی افراد توافق‌پذیر با خصوصیت از خودگذشتگی شناخته می‌شوند. این افراد منعطف، سازش‌پذیر، گرم و مهربان، مودب، همدرد دیگران بوده و تمایل به شنیدن صحبت‌های دیگران را دارند (کوستا و مک کری، ۱۹۹۲).

(۵) وظیفه‌شناسی:<sup>۳</sup> افراد وظیفه‌شناس دارای دو ویژگی اصلی هستند. آنها توانایی کنترل عملیات خود را داشته و برای رسیدن به اهداف خود، دارای رفتار برنامه‌ریزی شده‌ای هستند. این افراد در اجرای وظایف و همچنین سازماندهی آنها بر خود کنترل دارند (کوستا و مک کری، ۱۹۹۲). فرد وظیفه‌مدار فردی مسئول، منظم و کارآمد است، نظم و دقت زیادی در انجام امور دارد، قابل اطمینان بوده، به گونه‌ای که در انجام تکالیفی که به وی محول می‌شود از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کند. افراد وظیفه‌شناس (دارای تعهد بالا) بر خود مسلط بوده و قادرند درگیری‌هایی را که به صورت اجباری در روابط ایجاد می‌شوند، به گونه‌ای سازنده‌تر مدیریت و اداره نمایند (دانلان و همکاران، ۲۰۰۵).

## ۶.۷. رفتار سازگار در برابر رفتار مجاز و نقش ناسازگاری در شناخت

ناسازگاری شناختی<sup>۴</sup> وضعیتی را شرح می‌دهد که در آن دو یا چند شناخت شامل نگرش، باور، ارزش و رفتار به نحوی در تعارض و ناسازگاری قرار گیرند که یکی متضاد دیگری باشد. به عنوان مثال ممکن است کسی از فساد گله مند باشد ولی در همان زمان در حال اجرای یک تصمیم غیراخلاقی که منجر به یک فساد مالی می‌شود، باشد (ایگان و همکاران، ۲۰۱۰). به بیان ساده، ناسازگاری شناختی یک ناسازگاری روانی است که از اعتقادات و گرایش‌های ناسازگار به طور همزمان حاصل می‌گردد. بنابراین انتظار می‌رود ناسازگاری شناختی زمانی بوجود آید که

1. Openness to Experience
2. Agreeableness
3. Conscientiousness
4. Cognitive Dissonance

از فردی خواسته شود که در کارهایی شرکت کند که با هویت اخلاقی وی ناسازگار است. برای مقابله با ناسازگاری شناختی، افراد دو گزینه پیش رو دارند. آنها می‌توانند اینگونه توجیه کنند که کارهای اخلاقی پیشنهاد شده به آنها غیراخلاقی نیست و بنابراین با هویت اخلاقی آنها منافاتی ندارد؛ که این منجر به رفتار غیراخلاقی می‌شود. و یا برعکس این کارهای غیراخلاقی از نظر آنها هم غیراخلاقی شناخته شده و با هویت اخلاقی آنها ناسازگار می‌باشد؛ که این منجر به رد آن عمل غیراخلاقی می‌شود. توانایی افراد در توجیه یا عدم توجیه غیراخلاقی بودن اولین کار غیراخلاقی که انجام می‌دهند، می‌تواند مانع انجام کارهای غیراخلاقی بعد شده یا انجام آنها را برای فرد تسهیل نماید (تاوریس و آرنسون، ۲۰۰۷). افراد تمایل دارند که از خود یک درک اخلاقی تحت عنوان افراد اخلاق مدار داشته باشند و تلاش می‌کنند تا ارزشهای درونی و استانداردهای اخلاقی‌شان را به اعمال و رفتارشان نزدیک کنند. لذا هنگام مواجهه با معضلات اخلاقی، برای عدم مشارکت در یک عمل غیراخلاقی، توجیه می‌آورند تا انجام آن رفتار غیراخلاقی و ناشیست خود را موجه جلوه دهند (مورفی و داسین، ۲۰۱۱)، که در این حالت رفتار سازگار اخلاقی ظهور می‌یابد. از سوی دیگر، افرادی که نمی‌توانند آن رفتار غیراخلاقی را انجام دهند، مجبورند رفتارشان را تغییر داده که در این حالت رفتار مجاز اخلاقی بروز می‌یابد. به عبارتی آنها برای حفظ هویت اخلاقی خود در برابر انجام مجدد آن رفتار غیراخلاقی مقاومت می‌کنند. هدف هر دو استراتژی کاهش ناسازگاری شناختی است تا بتوانند ناهماهنگی بین رفتار و هویت اخلاقی خود را کاهش دهند (زانگ و همکاران، ۲۰۱۰).

### ۷. پرسش پژوهش

اگرچه بسیاری از تحقیقات پیش گفته نشان می‌دهند که تصمیم‌گیری‌های اخلاقی به طور معنی‌داری تحت تاثیر تفاوت‌های فردی قرار دارند و بسیاری از این تفاوت‌های فردی و ارزشهای شخصیتی محتوای تصمیم‌گیری‌های اخلاقی را در حرفه حسابداری و حسابرسی تعیین می‌کنند، اما در تحقیقات انجام شده توجه چندانی به نقش تفاوت‌های فردی در تصمیم‌گیری‌ها و به تبع آن رفتارهای اخلاقی به خصوص رفتار سازگار و مجاز اخلاقی نشده است. بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر این است که کدام ویژگی و عوامل شخصیتی در دانشجویان حسابداری و همچنین حسابرسان دیوان محاسبات منجر به بروز رفتار سازگار و کدام ویژگی و عوامل شخصیتی منجر به بروز رفتار مجاز اخلاقی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حرفه‌ای آنها می‌شود؟

### ۸. تدوین فرضیه‌ها

در این بخش ما به ماهیت پنج عامل بزرگ شخصیت و اینکه این عوامل از نظر تئوریک و تجربی چه ارتباطی با تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای اخلاقی و در نتیجه تدوین فرضیه‌ها داشته‌اند، می‌پردازیم. در این راستا ما از تحقیقات انجام شده زیر کمک گرفته‌ایم:

(۱) تحقیقات انجام شده در خصوص نقش پنج عامل بزرگ در پیش‌بینی رفتارهای غیر

اخلاقی در محیط کار<sup>۱</sup> نظیر تحقیق انجام شده توسط سالگادو (۲۰۰۲) که می‌تواند به شکل گیری انتظارات ما در رابطه با عوامل تئوریک و نظری موضوع کمک کند بهره گرفته ایم. این رفتارها رفتارهای اختیاری افراد با هدف آسیب رساندن به افراد درون سازمان یا خود سازمان نظیر سوءاستفاده، ایجاد مشکل در تولید، خرابکاری، سرقت و رها کردن کار می‌شود (سالگادو، ۲۰۰۲).  
 ۲) تحقیقات انجام شده در خصوص نقش پنج عامل بزرگ در پیش‌بینی تقلب و بی‌صدافتی تحصیلی<sup>۲</sup> نظیر تحقیق انجام شده توسط گیلوک و پُستلثویت (۲۰۱۵) نیز توانست در شکل گیری مبانی نظری موضوع به ما کمک کند. زیرا پروپات (۲۰۰۹) نشان داد که در راستای شکل گیری شخصیت، مدرسه و دانشگاه مشابه محیط کار هستند. همچنین نتایج تحقیقات زیادی نظیر استون و همکاران (۲۰۱۰) حاکی از آن است افرادی که در محیط‌های تحصیلی و علمی مرتکب تخلف و تقلب می‌شوند، به احتمال زیاد در محیط‌های کاری نیز تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای غیراخلاقی بروز می‌دهند.  
 ۳) تحقیقات انجام شده در زمینه جرم‌شناسی<sup>۳</sup> نظیر تحقیق میلر و لینام (۲۰۰۱) که به نقش پنج عامل بزرگ در پیش‌بینی رفتارهای ضداجتماعی<sup>۴</sup> نظیر بزهکاری، جرم و خشونت می‌پردازد نیز در تدوین فرضیه‌های این تحقیق به ما کمک نمود.  
 ۴) و در نهایت تحقیقات انجام شده در خصوص نقش پنج عامل بزرگ در شکل گیری قضاوت و نیت اخلاقی حسابداران نظیر تحقیق سعدله و بیلی (۲۰۱۴) مورد استفاده قرار گرفته است.

### ۸.۱. روان رنجوری (روان‌نژندی)

در اولین تحقیقات انجام گرفته کمپبل (۱۹۳۳) دریافت که افراد روان رنجور به احتمال بیشتری درگیر مسائل غیراخلاقی آموزشی نظیر تقلب می‌شوند که با توجه به شناختی که از افراد روان رنجور وجود دارد، وجود چنین رفتاری برای آنها قابل تصور می‌باشد. کسانی که دارای چنین خصوصیتی هستند انجام کارهای سخت را نه به شکل یک چالش، بلکه به شکل یک تهدید در نظر گرفته و لذا به راحتی تسلیم خواسته‌های غیراخلاقی می‌شوند. استراتژی مقابله‌ای آنها فرار موقتی از حالت فشار تصمیم‌گیری است که البته در بلند مدت موثر نیست (گیلوک و پُستلثویت، ۲۰۱۵). استیل (۲۰۰۷) نیز نشان داد افراد روان رنجور تمایل به تاخیر انداختن تکالیف و کارهای خود را دارند؛ لذا آنها به اندازه کافی آمادگی برای انجام وظایف و تصمیم‌گیری خود را نداشته و ممکن است با تحت فشار قرار گرفتن از انجام تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی نظیر تقلب به عنوان یک راه حل جایگزین و ساده برای دستیابی به هدف و فرار از فشار استفاده کنند.  
 همچنین از بین پنج ویژگی شخصیتی، روان رنجورها دارای قوی‌ترین ارتباط با جهت‌گیری

1. Counterproductive Behaviors
2. Academic Dishonesty
3. Criminology
4. Anti-social Behavior

عملکردی هدف<sup>۱</sup>، به خصوص برای رسیدن به اهداف مورد نظر مطلوب و اجتناب از اهداف منفی، می‌باشند. افرادی که تمایل به جهت‌گیری عملکردی-رویکردی دارند، در پی نشان دادن توانایی خود به دیگران هستند و افرادی که دارای جهت‌گیری عملکردی-اجتنابی اند، چون از بی‌عرضه به نظر رسیدن نزد دیگران می‌ترسند، تمام تلاش خود را برای پرهیز از شکست به کار می‌گیرند (پین و همکاران، ۲۰۰۷). اگرچه روان رنجوری در دو مطالعه انجام شده در مورد عوامل تعیین‌کننده رفتار اخلاقی توسط هگارتی و سیمز (۱۹۷۸ و ۱۹۷۹) و همچنین مطالعه انجام شده توسط سعدله و بیلی (۲۰۱۴) در خصوص شکل‌گیری نیت اخلاقی معنی‌دار نبودند ولی شواهدی از ارتباط مثبت بین روان رنجوری و رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی در محیط کار (سالگادو، ۲۰۰۲؛ ساکت و وانک، ۱۹۹۶) و همچنین رفتارهای ضداجتماعی (میلر و لینام، ۲۰۰۱) گزارش شده است. در نتیجه ما انتظار داریم سطح بالایی از روان رنجوری با رفتار سازگار اخلاقی ارتباط بیشتری نسبت به رفتار مجاز داشته باشد.

**فرضیه ۱:** سطح بالایی از روان رنجوری در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حرفه حسابداری و حسابرسی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی رابطه دارد.

**فرضیه ۲:** سطح پایینی از روان رنجوری در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حرفه حسابداری و حسابرسی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی رابطه دارد.

## ۸.۲. برون‌گرایی

افراد برون‌گرا از اجتماعی بودن لذت می‌برند. آنها افرادی گرم با طبیعتی صمیمی و دوستانه، مثبت و با انرژی بالا هستند. برخی مانند کاستا و مک کری آنها را هیجان طلب و برخی مانند هوگان و تلگان آنها را بلند همت و جاه طلب می‌دانند. هیجان طلب بودن این افراد می‌تواند یک دلیل قوی برای انجام رفتارهای غیراخلاقی نظیر تقلب باشد زیرا کسی که به دنبال هیجان می‌باشد، ریسک‌پذیرتر است (واتسون و کلارک، ۱۹۹۷). با این وجود تحقیقات زیادی حاکی از عدم وجود ارتباط بین برون‌گرایی با رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی محیط کار (سالگادو، ۲۰۰۲)، رفتارهای ضداجتماعی (میلر و لینام، ۲۰۰۱)، شکل‌گیری نیت اخلاقی (سعدله و بیلی، ۲۰۱۴) و بی‌صدافتی تحصیلی (گیلوک و پستلثویت، ۲۰۱۵) بوده و در دو تحقیق انجام شده توسط هگارتی و سیمز (۱۹۷۸ و ۱۹۷۹) در خصوص تعیین عوامل تعیین‌کننده رفتار اخلاقی نیز معنی‌دار نبوده است. این نتایج ممکن است به دلیل این واقعیت باشد که هیجان‌طلبی افراد برون‌گرا یکی از خصوصیات اصلی آنها نیست (واتسون و کلارک، ۱۹۹۷) و یا ممکن است در تمام افراد برون‌گرا وجود نداشته باشد. لذا ما در خصوص ارتباط برون‌گرایی با رفتارهای مجاز و سازگار هیچ فرضیه‌ای تدوین نمی‌کنیم.

### ۸.۳. انعطاف‌پذیری (گشودگی به تجربه)

با توجه به ارتباط مثبتی که بین انعطاف‌پذیری و توانایی‌های شناختی وجود دارد، انتظار می‌رود افراد با انعطاف‌پذیری بالاتر کمتر درگیر تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی شوند. به همین ترتیب انعطاف‌پذیری یکی از عوامل پنج‌گانه‌ای است که قوی‌ترین رابطه را با جهت‌گیری هدف‌یادگیری دارد و از آنجا که افراد با جهت‌گیری هدف بالاتر، بیشتر به دنبال استفاده از راهبردهای عمیق یادگیری هستند (کاپلان و همکاران، ۲۰۰۲)؛ لذا انتظار می‌رود چنین افرادی بیشتر به دنبال یادگیری راهی اخلاقی برای حل معضلات باشند. اگرچه تحقیق سالگادو (۲۰۰۲) حاکی از ارتباط مثبت بین انعطاف‌پذیری و رفتارهای انحرافی در محل کار می‌باشد ولی عمده‌ی تحقیقات نتایجی خلاف آن را دارند. به عنوان چند نمونه تحقیق میلر و لینام (۲۰۰۱) حاکی از ارتباط منفی بین انعطاف‌پذیری و رفتارهای ضد اجتماعی است. تریکی و همکاران (۲۰۱۱) در خصوص اعتبارسنجی اندازه‌گیری حساسیت اخلاقی دریافتند که ویژگی ضدروشنفکری<sup>۱</sup>، که یک خصوصیت معکوس گشودگی به تجربه است، با کاهش حساسیت اخلاقی ارتباط دارد. همچنین الیاس (۲۰۰۹) دریافت که دانشجویان بازرگانی با خصوصیت بالا در ضد‌روشنفکری به احتمال کمتری تقلب را یک عمل غیراخلاقی می‌دانند. مک‌آدامز (۲۰۰۹) به این نتیجه رسید که افرادی که دارای گشودگی به تجربه هستند با انجام استدلال اخلاقی رابطه بیشتر و نزدیکتری دارند. با توجه به ارتباط گشودگی به تجربه با بینش و بصیرت، که اجازه تصور و درک مفاهیم اخلاقی را می‌دهد، ارتباط آن با تصمیم‌گیری اخلاقی می‌رود. جونز (۱۹۹۱)، به نقل از سعدله و بیلی (۲۰۱۴) معتقد است که رفتار اخلاقی تحت تاثیر شدت اخلاقی یک موقعیت است و با خصوصیات افراد انعطاف‌پذیر و باز ارتباط بیشتری دارد. همچنین مطالعه سعدله و بیلی (۲۰۱۴) نیز نشان از وجود ارتباط مثبت و معنی‌دار بین گشودگی به تجربه و شکل‌گیری قضاوت اخلاقی است. مک‌آدامز (۲۰۰۹) نیز معتقد است که گشودگی به تجربه با استدلال اخلاقی مرتبط است. در نتیجه ما انتظار داریم سطح بالایی از گشودگی به تجربه با رفتار مجاز ارتباط بیشتری نسبت به رفتار سازگار اخلاقی داشته باشد.

**فرضیه ۳:** سطح پایینی از انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حرفه‌حسابداری و حسابرسی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی رابطه دارد.

**فرضیه ۴:** سطح بالایی از انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حرفه‌حسابداری و حسابرسی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی رابطه دارد.

### ۸.۴. توافق (سازگاری)

توافق با نحوه برخورد افراد و روابط بین فردی آنها مربوط می‌شود. افراد توافق‌پذیر دوست‌داشتنی، گرم، قابل اعتماد و نگران رفاه دیگران هستند. لذا جای تعجب ندارد که آنها هم به دنبال کمک به دیگران و هم مفید باشند. توافق‌پذیری در ویژگی‌های اجتماعی نظیر مهربانی



بروز می‌کند. آنها نیک اندیش، به دنبال کمک به دیگران، قابل اعتماد و معتدلند. افراد با توافق پذیری بالا تمایل به درگیری کمتر داشته و تمایل دارند منافع کمتری نسبت به دیگران دریافت کنند (گرازیانو و توبین، ۲۰۰۹). در نتیجه پیش‌بینی می‌شود افراد با توافق پذیری بالا کمتر خود را درگیر مسائل و تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی، بخصوص در حوزه مالی که می‌تواند بر منافع مالی دیگران اثر گذارد، نمایند تا از درگیری‌های بالقوه بعدی در صورت آشکار شدن آن رفتار غیراخلاقی اجتناب کنند. این استدلال با برخی شواهدی که حاکی از وجود ارتباط قوی بین توافق‌پذیری با رفتارهای خیرخواهانه، نوع دوستی و جهانگرایی<sup>۱</sup> است نیز همخوانی دارد (پارکس-لدوکس و همکاران، در حال چاپ به نقل از گیلوک و پُستلثویت، ۲۰۱۵). ساکت و وانک (۱۹۹۶) نشان دادند که توافق‌پذیری همبستگی مثبتی با آزمونهای مربوط به درستی و صداقت دارد. آنها دریافتند که توافق‌پذیری باعث می‌شود افراد نسبت به رنج دیگران حساسیت بیشتری داشته و نسبت به انصاف ارتباط مثبت بیشتری نشان دهند. همچنین لوی و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که حسابداران با توافق‌پذیری بالاتر، همکاری بیشتری در محیط کار دارند. اگرچه تحقیق (گرازیانو و توبین، ۲۰۰۹) نشان داد که افراد با توافق‌پذیری بالا، برای خوشحال کردن دیگران، می‌توانند بسیاری از قوانین و ضوابط را کنار بگذارند و همچنین تحقیق مک کری و جان (۱۹۹۲) نشان می‌دهد که افراد با توافق‌پذیری بالا در برابر خواسته‌های دیگران توانایی مقاومت کمتری دارند (در برابر افراد وظیفه‌شناسی که اراده قوی داشته و مصمم به انجام خواسته خود هستند حتی اگر دیگران در برابر آن ایستادگی کنند)؛ با این حال شواهد تجربی بسیاری (مثل سالگادو، ۲۰۰۲؛ ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۰ و گیلوک و پُستلثویت، ۲۰۱۵) حاکی از وجود ارتباط منفی بین توافق‌پذیری و رفتارهای غیراخلاقی نظیر بی‌صداقتی تحصیلی هستند. همچنین وجود ارتباط منفی بین توافق‌پذیری و رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار (سالگادو، ۲۰۰۲) و رفتارهای ضداجتماعی (میلر و لینام، ۲۰۰۱) نیز ثابت شده است. لذا با توجه به مبانی نظری و تحقیقات ذکر شده، انتظار می‌رود که توافق‌پذیری بالا با رفتار مجاز بیشتر از رفتار سازگار ارتباط داشته باشد.

**فرضیه ۵:** سطح پایینی از توافق‌پذیری در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حرفه حسابداری و حسابرسی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی رابطه دارد.

**فرضیه ۶:** سطح بالایی از توافق‌پذیری در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حرفه حسابداری و حسابرسی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی رابطه دارد.

## ۵.۸. وظیفه‌شناسی

افراد وظیفه‌شناس تمایل به برنامه ریزی، سازماندهی و هدفمند بودن داشته و از قوانین و هنجارها تبعیت می‌کنند. افراد وظیفه‌شناس ارزشهای اجتماعی نظیر تبعیت و نظم را می‌پذیرند (رابرتس و همکاران، ۲۰۰۹). افراد وظیفه‌شناس هدف محور، وظیفه محور، مسئول، قابل اعتماد،

تابع قوانین و هنجارها و دارای سازماندهی و برنامه ریزی می‌باشند. آنها تحت فرمان سخت کوشی و وجدان کاری هستند (مک کری و جان، ۱۹۹۲). اگرچه ممکن است انتظار نداشته باشیم که افراد وظیفه‌شناس حتماً از پس وظایف خود برآیند، ولی احتمال کمی وجود دارد که آنها برای دستیابی به موفقیت قوانین را نقض کنند یا به صورت غیراخلاقی رفتار کنند (گیلوک و پُستلثویت، ۲۰۱۵). بعلاوه وظیفه‌شناسی ارتباط مثبتی با ساختار ارزشهای انطباقی<sup>۱</sup> نظیر خودنظمی و متابعت دارد (پارکس-لدیوس و همکاران، در حال چاپ به نقل از گیلوک و پُستلثویت، ۲۰۱۵). تحقیقات زیادی نشان از وجود ارتباط منفی بین وظیفه‌شناسی و رفتارهای متقابلانه (ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۰)، رفتارهای انحرافی در محیط کار (سالگادو، ۲۰۰۲) و همچنین رفتارهای ضداجتماعی (میلر و لینام، ۲۰۰۱) هستند. لذا با توجه به نتایج تحقیقات ذکر شده ما انتظار داریم که وظیفه‌شناسی بالا با رفتار مجاز بیشتر از رفتار سازگار ارتباط داشته باشد. فرضیه ۷: سطح پایینی از وظیفه‌شناسی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حرفه حسابداری و حسابرسی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی رابطه دارد.

فرضیه ۸: سطح بالایی از وظیفه‌شناسی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حرفه حسابداری و حسابرسی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی رابطه دارد.

## ۹. ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار مورد استفاده پرسش نامه و شامل سه بخش می‌باشد. بخش اول آن شامل اطلاعات جمعیت شناختی است. بخش دوم شامل سه موقعیت غیراخلاقی در حوزه حسابداری برای دانشجویان حسابداری و سه موقعیت غیراخلاقی حوزه حسابرسی برای حسابرسان فنی دیوان محاسبات کشور برای اندازه‌گیری متغیر وابسته یعنی رفتار مجاز و سازگار اخلاقی می‌باشد که روایی ترجمه آن توسط برخی از اساتید صاحب نظر تایید گردیده است. و در نهایت بخش سوم شامل پرسش نامه پنج عامل بزرگ شخصیت نئو برای اندازه‌گیری متغیر مستقل ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد.

## ۱۰. تعریف متغیرها

### ۱۰.۱. متغیرهای وابسته

این متغیرها شامل رفتار سازگار و مجاز اخلاقی است که مطابق با سناریوهای طراحی شده توسط ساموئلسون و ریکرز (۲۰۱۶) و تحقیق جانسون و همکارانش (۲۰۱۶) طراحی گردیده و روایی ترجمه آن توسط برخی از اساتید صاحب نظر تایید گردیده است.

الف- رفتار سازگار یا پایدار اخلاقی: به آن الگوی اخلاقی اشاره دارد که در آن انجام تخلفات غیراخلاقی کوچک در طول زمان منجر به رفتارهای غیراخلاقی بزرگ شده و به عبارتی فرد در انجام رفتارهای غیراخلاقی سازگار و در آنها پایدار می‌شود. متغیر وابسته‌ی رفتار سازگار در این

مطالعه موافقت بالای ۵۰٪ با موقعیت اخلاقی سوم پس از موافقت بالای ۵۰٪ با حداقل یکی از موقعیت‌های اول و یا دوم می‌باشد. به عبارتی فردی که انجام موقعیت غیراخلاقی سوم را بالای ۵۰٪ قبول نموده و قبل از آن نیز حداقل یکبار این تصمیم‌گیری غیراخلاقی را تکرار کرده است، به عنوان رفتار سازگار اخلاقی شناخته می‌شود. وجود دو موقعیت اول و دوم فرصت کافی را در اختیار شرکت کنندگان قرار می‌دهد تا بتوانند تصمیم‌گیری غیراخلاقی خود را بروز دهند.

ب- رفتار مجاز یا جبرانی: در برخی افراد انجام اولین عمل غیراخلاقی در یک حوزه باعث می‌شود که یک انگیزه داخلی برای پایان دادن یا محدود کردن رفتارهای غیراخلاقی بعدی در آنها ایجاد شود تا بدین ترتیب بتوانند شهرت و هویت اخلاقی خود را حفظ نمایند؛ که به آن رفتار مجاز اخلاقی گفته می‌شود. متغیر وابسته‌ی رفتار جبرانی در این مطالعه موافقت ۵۰٪ یا کمتر از آن با موقعیت اخلاقی سوم پس از موافقت بالای ۵۰٪ با حداقل یکی از موقعیت‌های اول و یا دوم می‌باشد. به عبارتی فردی که پس از موافقت بالای ۵۰٪ در یک موقعیت، در موقعیت سوم پشیمان شده و در پی جبران رفتار غیراخلاقی خود بر آمده است؛ دارای الگوی رفتار جبرانی می‌باشد.

## ۲. ۱۰. متغیر مستقل

ویژگی‌های شخصیتی: دیگمن و آینویی (۱۹۸۶) معتقدند که اگر برای سنجش افراد، مقیاسهای زیادی باشد، باز هم می‌توان شخصیت افراد را با استفاده از پنج عامل قوی تشریح کرد. با توجه به اینکه مدل مک کری و کوستا ابعاد بیشتر و کاملتری را شامل می‌شود، در این پژوهش از مدل پنج عامل بزرگ شخصیت نئو استفاده شده است. این آزمون که در دهه ۱۹۷۰ توسط کوستا و مک کری طراحی شده بود، تنها دارای سه عامل روان نژند گرایبی (N)، برون‌گرایی (E) و انعطاف‌پذیری (O) بود و به همین دلیل نیز اسم نئو (NEO) که مخفف سه حرف اول این سه خصوصیت بود، نهادند. به مرور زمان، محققان این آزمون را بسط داده و دو عامل دلیزیر بودن و بیداری وجدان را نیز به آن افزودند و در نهایت به پنج عامل بزرگ شخصیتی تبدیل گردید (کوستا و مک کری، ۱۹۸۵). ابزارهای متعددی برای ارزیابی پنج عامل بزرگ شخصیت ساخته شده است. برخی از این ابزارها مانند نسخه تجدید نظر شده پرسش‌نامه شخصیتی ۲۴۰ گویه‌ای نئو، به صورت گسترده مورد استفاده قرار گرفته است. لیکن در فعالیتهای پژوهشی استفاده از این ابزار به سبب تعداد زیاد گویه‌ها معمولاً دشوار بوده است. لذا در سالهای اخیر محققان تلاش داشته‌اند تا پرسش‌نامه‌هایی کوتاه برای ارزیابی پنج عامل بزرگ شخصیت بوجود آورند. برای مثال کاستا و مک کری پرسش‌نامه‌ای ۶۰ گویه‌ای به عنوان فرم کوتاه پرسش‌نامه شخصیتی نئو با انتخاب گویه‌های نسخه‌ی تجدید نظر شده پرسش‌نامه شخصیتی نئو ساخته‌اند (خرمائی و فرمانی، ۱۳۹۳).

## ۱.۱. جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری در مطالعه اول این پژوهش دانشجویان حسابداری دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه علوم و تحقیقات تهران که حدود ۶۵۰ نفر بوده و با استفاده از فرمول کوکران و جدول مورگان تعداد ۲۴۲ نفر تعیین و پس از ارسال پرسش نامه‌ها به صورت برخط برای آنها، تعداد ۲۴۲ پرسش نامه تکمیل و مورد ارزیابی قرار گرفت. در مطالعه دوم این تحقیق جامعه آماری شامل حسابرسان فنی دیوان محاسبات که حدود ۱۰۰۰ نفر می‌باشند و با استفاده از فرمول کوکران و جدول مورگان تعداد ۲۷۸ نفر تعیین و پس از ارسال پرسش نامه‌ها تعداد ۲۱۷ پرسش نامه تکمیل و مورد ارزیابی قرار گرفت. برای توزیع پرسش نامه‌ها بین حسابرسان دیوان محاسبات، ابتدا یک نسخه برای ستاد در مرکز ارسال گردید تا از طریق اتوماسیون در اختیار حسابرسان مورد نظر در سطح کشور قرار گیرد. سپس پاسخ‌های دریافتی توسط ستاد در اختیار محقق قرار گرفت. از بین شرکت کنندگان نمونه اول ۱۳۸ نفر و از بین شرکت کنندگان نمونه دوم ۱۲۰ نفر حائز شرایط رفتار مجاز و سازگار اخلاقی هستند. نسبت مردان در میان گروه اول ۵۰/۷ درصد و در گروه دوم ۸۹/۲ درصد بود. در گروه اول ۴۴/۹ درصد در فاصله سنی ۲۶ تا ۳۵ سال قرار داشتند و در گروه دوم ۳۵/۷ درصد در فاصله ۳۶ تا ۴۵ سال قرار داشتند. ۴۷/۸ درصد افراد در گروه اول شاغل نبودند و در گروه دوم ۲۱/۹ درصد حسابرسان ارشد، ۲۲/۷ درصد حسابرسان، ۱۸/۲ درصد سرحسابرس ارشد و مابقی دارای سایر مشاغل بودند. در گروه اول از میان افراد شاغل (۵۲/۲ درصد) ۴۲/۸ درصد دارای سابقه کاری ۱۰ سال و کمتر بودند. در گروه دوم نیز ۴۰/۸ درصد ۱۰ سال و کمتر سابقه کاری داشتند. داده‌های مربوط به نمونه به صورت مقطعی و در سال ۱۳۹۸ جمع‌آوری شده است.

## ۱.۲. روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از حیث جمع‌آوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی، پیمایشی و نیمه تجربی است. این پژوهش شامل دو تحقیق جداگانه به شرح زیر است.

### ۱.۲.۱. روش کار در تحقیق اول

شرکت کنندگان در تحقیق اول دانشجویان رشته حسابداری دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه علوم و تحقیقات واحد تهران است. قسمت ۱۶ این مقاله وظایفی را که در آن از مشارکت کنندگان خواسته می‌شود تا پس از تکمیل اطلاعات جمعیت شناختی و پرسش نامه ۵ عامل بزرگ شخصیت نئو انجام دهند را نشان می‌دهد. این وظایف شامل سه موقعیت غیراخلاقی می‌باشد که پاسخ دهندگان به پرسش نامه در هر موقعیت در یک شرایط غیراخلاقی تر نسبت به موقعیت قبل قرار می‌گیرند. در موقعیت اول مدیر از پرسنل تحت امر خود می‌خواهد که بخشی از هزینه‌های اختیاری را برای مدت شش ماه به تاخیر بیندازند تا سود سال جاری افزایش یابد

تا با گمراه کردن سرمایه‌گذاران، انتصاب مجدد مدیر عامل و هیات مدیره به خطر نیوفتد. در موقعیت دوم که مدیر درخواست غیراخلاقی تری دارد و از پرسنل خود می‌خواهد که شناسایی زبان کاهش ارزش موجودی کالای محصول را که ظاهراً باعث زبانی معادل ۵۰٪ ارزش موجودی می‌شود را تا سال بعد به تاخیر ببیندازد. این درخواست مربوط به برآوردهای حسابداری بوده و نمونه‌های بارز از مدیریت سود حسابداری می‌باشد. در موقعیت سوم که غیراخلاقی ترین حالت این تحقیق می‌باشد، مدیر از پرسنل خود می‌خواهد تا تاریخ و ساعت کامپیوتر بخش حمل و نقل شرکت را تغییر دهند تا بتوان فروش سال بعد را در سال جاری ثبت نمود و بدین ترتیب درآمد سال جاری را به صورت متقلبانه متورم نمود.

## ۱۲.۲. روش کار در تحقیق دوم

شرکت کنندگان در تحقیق دوم حسابرسان فنی دیوان محاسبات کشور می‌باشند. قسمت ۱۶ این مقاله وظایفی را که در آن از مشارکت کنندگان خواسته می‌شود تا پس از تکمیل اطلاعات جمعیت شناختی و پرسش نامه ۵ عامل بزرگ شخصیت نئو انجام دهند را نشان می‌دهد. این وظایف نیز سه موقعیت غیراخلاقی را برای شرکت کنندگان ترسیم می‌کند. در موقعیت اول از حسابرس خواسته می‌شود تا نسبت به عملکرد ضعیف یکی از کارکنان زیردست خود، ارزیابی مثبت و بی‌جایی داشته باشد؛ یعنی به نادرستی ارزیابی عملکرد ضعیف وی را خوب جلوه دهد. در موقعیت دوم از حسابرس خواسته می‌شود تا زمان کار حسابرسی را بخورد؛ یعنی پرسنل تحت امر خود را مجبور کند تا کار حسابرسی را در زمانی کمتر از آنچه لازم است، انجام دهند تا بدین ترتیب نه تنها مجبور به پرداخت اضافه کار نشوند، بلکه در زمان انجام کار هم صرفه جویی شود. این کار نه تنها باعث کاهش کیفیت کار حسابرسی می‌شود بلکه بودجه زمانی لازم برای حسابرسی سال آینده را نیز کاهش داده و بر تیم حسابرسی سال بعد نیز فشار کاری زیادی وارد می‌کند. در موقعیت سوم از حسابرس خواسته می‌شود که برای راضی نگه داشتن یکی از بزرگترین صاحبکاران و در نتیجه حفظ کار آن مشتری، از پیشنهاد ثبت‌های تعدیلی برخی برآوردهای حسابداری نظیر مطالبات مشکوک الوصول، نقص محصول و غیره چشم‌پوشی کند. برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است که برای پنج عامل بزرگ شخصیت نئو به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۷۸، ۰/۷۵، ۰/۷۷ و ۰/۷۱ بدست آمدند.

## ۱۳. یافته‌های پژوهش

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل تشخیص همزمان و گام به گام و با نرم‌افزار SPSS.25 استفاده شده است. در غربالگری داده‌ها، نمودار جعبه‌ای نشان داد که پرت تک‌متغیره‌ای وجود ندارد. در بررسی پیش فرض‌ها آزمون کالموگروف-اسمیرنوف یکراهه نشان داد که توزیع متغیره‌ای پیش بین نرمال است ( $P > 0/05$ ). شاخص‌های توصیفی در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمرات حسابداران و حسابرسان بر حسب رفتار مجاز یا سازگاری اخلاقی در صفات پنج‌گانه شخصیتی

| متغیر        | حسابداران         |              |                |              | حسابرسان          |              |                |              |
|--------------|-------------------|--------------|----------------|--------------|-------------------|--------------|----------------|--------------|
|              | رفتار مجاز اخلاقی |              | سازگاری اخلاقی |              | رفتار مجاز اخلاقی |              | سازگاری اخلاقی |              |
|              | میانگین           | انحراف معیار | میانگین        | انحراف معیار | میانگین           | انحراف معیار | میانگین        | انحراف معیار |
| روان‌نژندی   | ۱۸/۲۷             | ۵/۹۲         | ۲۶/۲۷          | ۵/۰۲         | ۱۶/۷۵             | ۴/۴۴         | ۳۱/۳۴          | ۵/۷۵         |
| برون‌گرایی   | ۲۸/۸۴             | ۴/۵۲         | ۲۹/۱۳          | ۴/۷۵         | ۲۷/۴۶             | ۴/۲۹         | ۲۸/۱۲          | ۴/۶۰         |
| انعطاف‌پذیری | ۲۵/۸۹             | ۳/۷۷         | ۲۶/۲۰          | ۴/۴۲         | ۲۴/۸۷             | ۳/۷۳         | ۲۶/۰۰          | ۳/۷۴         |
| مقبولیت بودن | ۳۱/۱۵             | ۵/۴۲         | ۲۹/۶۷          | ۴/۸۸         | ۳۱/۲۸             | ۳/۹۸         | ۳۱/۶۹          | ۵/۵۰         |
| وظیفه‌شناسی  | ۴۱/۴۰             | ۵/۹۵         | ۳۲/۴۲          | ۵/۲۹         | ۴۴/۲۸             | ۳/۸۴         | ۳۲/۵۲          | ۶/۱۱         |

جدول ۱ نشان می‌دهد که در حسابداران افرادی که در گروه رفتار مجاز قرار گرفته بودند در مقبول بودن و وظیفه‌شناسی میانگین بالاتری نسبت به گروه سازگاری اخلاقی دارند و در روان‌نژندی میانگین کمتری دارند. به این معنی که این افراد در این ابعاد برجسته‌تر از گروه سازگاری اخلاقی هستند. در حسابرسان نیز افرادی که در گروه رفتار مجاز اخلاقی قرار دارند در وظیفه‌شناسی میانگین بالاتری نسبت به افراد گروه سازگاری اخلاقی هستند و در روان‌نژندی میانگین کمتری دارند.

تحلیل اولیه نشان داد که در گروه حسابداران بیشتر افراد (۵۵/۱ درصد) سازگاری اخلاقی دارند اما در گروه حسابرسان بیشتر شرکت‌کنندگان (۵۶/۷ درصد) واجد رفتار مجاز اخلاقی هستند. اما آزمون دقیق فیشر نشان داد که میان دو گروه تفاوت معناداری در سطح اطمینان کوچکتر از ۰/۰۵ دوسویه وجود ندارد ( $\chi^2=۳/۵۴$ ,  $P=۰/۰۶$ ).

جدول ۲. تحلیل تشخیص با روش همزمان و گام به گام بر حسب صفات پنج‌گانه شخصیتی در حسابداران و حسابرسان

| متغیر        | حسابداران  |               |        |               | حسابرسان   |               |        |               |
|--------------|------------|---------------|--------|---------------|------------|---------------|--------|---------------|
|              | گام به گام |               | همزمان |               | گام به گام |               | همزمان |               |
|              | F          | لامبدای ویلکز | F      | لامبدای ویلکز | F          | لامبدای ویلکز | F      | لامبدای ویلکز |
| روان‌نژندی   | ۰/۰۰۰۱     | ۲۴/۴۲         | ۰/۸۳   | ۲۴/۴۲         | ۰/۸۳       | ۰/۰۰۰۱        | ۷۴/۱۳  | ۰/۶۵          |
| برون‌گرایی   | ۰/۴۲       | ۰/۶۵          | ۰/۹۹   | ۰/۶۵          | ۰/۹۹       | ۰/۷۱          | ۰/۱۴   | ۰/۹۹          |
| انعطاف‌پذیری | ۰/۱۰       | ۲/۷۱          | ۰/۹۸   | ۲/۷۱          | ۰/۹۸       | ۰/۶۶          | ۰/۱۹   | ۰/۹۹          |
| مقبولیت بودن | ۰/۶۳       | ۰/۲۳          | ۰/۹۹   | ۰/۲۳          | ۰/۹۹       | ۰/۱۰          | ۲/۸۲   | ۰/۹۸          |
| وظیفه‌شناسی  | ۰/۰۰۰۱     | ۱۶۶/۳۶        | ۰/۴۲   | ۱۶۶/۳۶        | ۰/۴۲       | ۰/۰۰۰۱        | ۶۶/۶۷  | ۰/۶۷          |

نتایج تحلیل تشخیص همزمان و گام به گام درج شده در جدول ۲ گویای آن است که در گروه حسابداران آزمون F در روان‌نژندی ( $P<۰/۰۵$ ) و وظیفه‌شناسی ( $P<۰/۰۱$ ) معنادار است. نتایج در گروه حسابرسان نیز نشان داد که تحلیل همزمان و گام به گام در روان‌نژندی ( $P<۰/۰۵$ )



و وظیه‌شناسی ( $P < 0/01$ ) معنادار است. خلاصه تابع تشخیص متعارف به روش تحلیل همزمان و گام به گام در دو گروه حسابداران و حسابرسان در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. خلاصه تابع تشخیص متعارف به روش تحلیل همزمان و گام به گام در دو گروه حسابداران و حسابرسان

| حسابرسان   |        | حسابداران  |        | شاخص‌های تابع تمیز متعارف                  |
|------------|--------|------------|--------|--|
| گام به گام | همزمان | گام به گام | همزمان |  |
| ۱          | ۱      | ۱          | ۱      | تعداد تابع                                 |
| ۱/۹۹       | ۲/۰۲   | ۰/۹۱       | ۰/۹۰   | مقدار ویژه                                 |
| ۱۰۰        | ۱۰۰    | ۱۰۰        | ۱۰۰    | درصد واریانس                               |
| ۰/۸۱       | ۰/۸۲   | ۰/۶۹       | ۰/۶۹   | همبستگی متعارف                             |
| ۰/۶۶       | ۰/۶۷   | ۰/۴۸       | ۰/۴۸   | مجذور اتا                                  |
| ۰/۳۴       | ۰/۳۲   | ۰/۵۳       | ۰/۵۳   | لامبدای ویلکز                              |
| ۱۲۷/۴۸     | ۱۳۰/۲۳ | ۸۶/۱۷      | ۸۵/۷۲  | خی دو                                      |
| ۳          | ۵      | ۳          | ۵      | درجات آزادی                                |
| ۰/۰۰۰۱     | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۰۰۰۱     | ۰/۰۰۰۱ | معناداری تابع                              |
| -۱/۲۲      | -۱/۲۵  | -۱/۰۴      | -۱/۰۴  | مرکز واره نمره‌ها برای گروه رفتار مجاز     |
| ۱/۶۰       | ۱/۶۴   | ۰/۸۵       | ۰/۸۵   | مرکز واره نمره‌ها برای گروه سازگاری اخلاقی |
| ۹۲/۵       | ۹۱/۷   | ۸۱/۹       | ۸۱/۸   | درصد پیش‌بینی عضویت گروهی                  |
| ۹۴/۸       | ۸۶/۳   | ۶۶/۴       | ۶۶/۳   | پیش‌بینی تصحیح شده با ضریب کاپا            |
| ۰/۰۰۰۱     | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۰۰۰۱     | ۰/۰۰۰۱ | معناداری ضریب کاپا                         |

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که به واسطه دو مقوله‌ای بودن متغیر وابسته (رفتار مجاز/ سازگاری اخلاقی) تنها یک تابع در تمامی مدل‌ها وجود دارد. مقادیر ویژه در مدل همزمان و گام به گام گروه حسابداران به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۱ است. این مقادیر در گروه حسابرسان به ترتیب ۲/۰۲ و ۱/۹۹ است. از آنجا که مقادیر ویژه بالاتر به معنای قدرت تشخیص بهتر هستند، به نظر می‌رسد در شاغلین حرفه حسابرسی، متغیرهای پیش‌بین، قدرت تشخیص بالاتری برای رفتار مجاز یا سازگاری اخلاقی دارند (میرز، گامست و گارینو، ۲۰۱۶).

همبستگی متعارف به معنای رابطه چندانگانه میان متغیرهای پیش‌بین و گروه‌های وابسته است. در گروه حسابداران در مدل همزمان و گام به گام ضرایب همبستگی متعارف ۰/۶۹ و ضرایب اتا (مجذور همبستگی متعارف) ۰/۴۸ است. ضرایب همبستگی متعارف در مدل همزمان و گام به گام در گروه حسابرسان به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۱ و ضرایب اتا نیز به ترتیب ۰/۶۷ و ۰/۶۶

است. از آنجا که ضرایب اتا نشان دهنده درصدی از واریانس متغیر وابسته است که بر حسب متغیر پیش بین قابل تبیین است، به نظر می‌رسد در مدل شاغلین حرفه حسابداری، متغیرهای پیش بین درصد بیشتری از واریانس عضویت در گروه‌های رفتار مجاز و سازگاری اخلاقی را پیش‌بینی می‌کنند. ضرایب  $\chi^2$  دو برای معناداری لامبدای ویلکز در تمامی مدل‌ها نشان می‌دهد که توابع به دست آمده از قدرت تشخیص مطلوبی در دو سطح متغیر ملاک برخوردار هستند ( $P < 0.01$ ). مرکز واره داده‌ها<sup>۱</sup> در مدل همزمان و گام به گام در گروه حسابداران به ترتیب ۱/۰۴ برای رفتار مجاز و ۰/۸۵- برای سازگاری اخلاقی است. بدین معنی که اگر نمره‌های حسابداران در تابع تشخیص قرار داده شود و نمره مثبت شود، افراد سازگاری اخلاقی خواهند داشت و اگر نمره منفی شود افراد رفتار مجاز خواهند داشت. ضرایب مرکز ثقل نمره‌ها در گروه حسابربان در مدل همزمان و گام به گام به ترتیب ۱/۲۵- و ۱/۲۲- برای رفتار مجاز و ۱/۶۴ و ۱/۶۰ برای سازگاری اخلاقی است. مقایسه ضرایب نشان می‌دهد که در گروه حسابربان مرکز ثقل نمره‌ها قدرت بیشتری برای متمایز کردن گروه‌های دارای رفتار مجاز یا سازگاری اخلاقی دارد. قدرت پیش‌بینی تابع تشخیص برای عضویت گروهی به روش همزمان و گام به گام برای گروه حسابداران به ترتیب ۸۱/۸ و ۸۱/۹ درصد است. بدین معنی که قدرت پیش‌بینی تابع به هر دو روش همزمان و گام به گام تقریباً ۸۲ درصد است. این ضرایب برای گروه حسابربان برای مدل همزمان و گام به گام به ترتیب ۹۱/۷ درصد و ۹۲/۵ درصد است. بر این اساس به نظر می‌رسد در گروه حسابربان مدل از قدرت پیش‌بینی کنندگی بالاتری برخوردار است. ضرایب کاپا برای تصحیح قدرت پیش‌بینی در گروه حسابداران ۶۶/۴ و در گروه حسابربان ۸۶/۳ و ۹۴/۸ درصد است. تمامی ضرایب معنادار هستند ( $P < 0.01$ ). بدین معنی که قدرت پیش‌بینی به دست آمده از توابع تشخیص فوق معنادار است. از آنجا که روش گام به گام در تمامی شاخص‌ها برآوردهای بهتری داشته است، در ادامه ضرایب استاندارد شده، استاندارد نشده و طبقه‌ای برای توابع تشخیص بر اساس این روش در گروه حسابداران و حسابربان در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. ضرایب استاندارد شده، استاندارد نشده، ساختاری و طبقه‌ای در حسابداران و حسابرسان به روش گام به گام

| کد | متغیر        | حسابداران |               |         |           |               | حسابرسان  |              |               |           |         |
|----|--------------|-----------|---------------|---------|-----------|---------------|-----------|--------------|---------------|-----------|---------|
|    |              | ضرایب     | ضرایب طبقه‌ای | ضرایب   | ضرایب     | ضرایب طبقه‌ای | ضرایب     | ضرایب        | ضرایب طبقه‌ای |           |         |
|    |              | استاندارد | غیراستاندارد  | ساختاری | رفتارمجاز | سازگاری       | استاندارد | غیراستاندارد | ساختاری       | رفتارمجاز | سازگاری |
| x1 | روان‌نژندی   | ۰/۶۶      | ۰/۱۲          | ۰/۷۸    | ۱/۲۱      | ۱/۴۴          | -         | -            | -۰/۲۰         | -         | -       |
| x2 | برون‌گرایی   | ۰/۳۶      | ۰/۰۸          | -۰/۰۳   | ۱/۲۰      | ۱/۳۵          | -۰/۳۴     | -۰/۰۸        | -۰/۰۵         | ۰/۶۰      | ۰/۸۲    |
| x3 | انعطاف‌پذیری | -         | -             | ۰/۰۲    | -         | -             | -         | -            | ۰/۰۷          | -         | -       |
| x4 | مقبولیت بودن | -         | -             | -۰/۲۰   | -         | -             | -۰/۴۱     | -۰/۰۹        | -۰/۰۳         | ۰/۶۱      | ۰/۸۴    |
| x5 | وظیفه‌شناسی  | -۰/۶۴     | -۰/۱۰         | -۰/۷۵   | ۱/۰۶      | ۰/۸۷          | ۱/۱۵      | ۰/۲۳         | ۰/۸۴          | ۱/۳۶      | ۰/۷۰    |
|    | مقدار ثابت   | -۱/۳۲     | -۵۳/۳۱        | -۵۰/۹۹  | -۴/۲۱     | -۴۸/۳۶        | -۳۷/۰۱    |              |               |           |         |

ضرایب طبقه‌ای در جدول ۴ برای طبقه‌بندی افراد به دو گروه دارای رفتار مجاز و سازگاری اخلاقی مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج در گروه حسابداران نشان می‌دهد که افراد دارای رفتار مجاز در روان‌نژندی و برون‌گرایی میانگین کمتر و در وظیفه‌شناسی از میانگین بالاتری نسبت به افراد واجد سازگاری اخلاقی برخوردار هستند. سایر نتایج در گروه حسابرسان نشان دهنده آن است که افراد دارای رفتار مجاز تنها در وظیفه‌شناسی دارای میانگین بالاتر بوده و در برون‌گرایی و مقبول بودن از میانگین کمتری نسبت به افراد سازگار اخلاقی برخوردار هستند. در گروه حسابداران انعطاف‌پذیری و مقبول بودن و در گروه حسابرسان روان‌نژندی و انعطاف‌پذیری فاقد ضرایب معناداری در پیش‌بینی بوده و وارد مدل نشده‌اند. تابع تشخیصی برای دو گروه حسابداران و حسابرسان بر اساس ضرایب استاندارد نشده در ذیل آورده شده است. بر اساس علامت (+/-) مرکز واره نمرات در گروه‌ها، اگر نمره ممیز به دست آمده مثبت باشد فرد در گروه رفتار سازگاری اخلاقی و اگر منفی باشد فرد در گروه رفتار مجاز قرار خواهد گرفت.

$$D = -1/32 + 0/12(X1) + 0/08(X2) - 0/10(X5)$$

$$D = -4/21 - 0/08(X2) - 0/09(X4) + 0/23(X5)$$

مقایسه ضرایب استاندارد شده در جدول ۴ نشان می‌دهد که در گروه حسابداران روان‌نژندی و برون‌گرایی بالا و وظیفه‌شناسی پایین عضویت در گروه سازگاری اخلاقی را پیش‌بینی می‌کند و بر عکس. اثرات برون‌گرایی در این گروه از بعد آماری معنادار نیستند. در گروه حسابرسان نیز وظیفه‌شناسی بالا و برون‌گرایی و مقبول بودن کمتر عضویت در گروه رفتار مجاز را پیش‌بینی می‌کند. اما تنها وظیفه‌شناسی اثر معناداری دارد. در نهایت بررسی ضرایب ساختاری در گروه حسابداران نشان می‌دهد که به ترتیب روان‌نژندی، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بیشترین

همبستگی را با تابع تشخیص دارا هستند. در گروه حسابرسان نیز وظیفه شناسی، برون‌گرایی و مقبول بودن دارای بیشترین همبستگی با تابع تشخیص هستند. بدین معنی که این متغیرها بیشتر از سایر صفات شخصیتی قادر به تفکیک افراد به گروه‌های دارای رفتار مجاز یا سازگاری اخلاقی می‌باشند.

#### ۱۴. نتیجه‌گیری و بحث

بررسی سوابق تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی بیانگر آن است که انجام اولین تصمیمات غیراخلاقی در برخی حسابرسان و حسابداران باعث می‌شود که فرد به مرور با آن تصمیمات غیراخلاقی کنار آمده و سازگار شود و مرتکب رفتارهای غیراخلاقی بیشتر و بزرگتر بعدی شود و بدین ترتیب آسیب‌های مالی زیادی به ذینفعان وارد و منجر به خدشه وارد آوردن و از بین رفتن اعتماد عمومی به حرفه گردد. در حالیکه برخی افراد با انجام اولین تصمیمات غیراخلاقی پشیمان شده و در پی جبران رفتار نادرست قبلی خود بر می‌آیند. درک این موضوع که چرا برخی افراد به راحتی تسلیم خواسته‌های غیراخلاقی مافوق خود شده و مرتب مرتکب تصمیمات غیراخلاقی می‌شوند، به خصوص در حوزه حسابداری و حسابرسی، می‌تواند کمک زیادی در شناخت و ممانعت از این تصمیمات غیراخلاقی و به دنبال آن صدمات مالی به ذینفعان گردیده و در نهایت منجر به افزایش اعتماد عمومی به حرفه و حفظ سلامت مالی جامعه گردد. بنابراین در این پژوهش بررسی رفتار سازگار و مجاز اخلاقی حسابداران و حسابرسان با توجه به عوامل شخصیتی آنها مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که با استفاده از برخی ویژگی‌های شخصیتی می‌توان رفتار مجاز و سازگار اخلاقی را در حسابداران و حسابرسان تشخیص داد، لذا این نتایج یافته‌های تحقیقی که حاکی از وجود ارتباط بین تفاوت‌های فردی و رفتار مجاز و سازگار اخلاقی است را تایید می‌کند (براون و همکاران، ۲۰۱۴). نتایج بیانگر این است که در حسابداران روان‌نژندی بالا و وظیفه‌شناسی پایین منجر به بروز رفتار سازگار می‌گردد و برعکس. در گروه حسابرسان تنها وظیفه‌شناسی در تشخیص رفتار سازگار یا مجاز آنها تعیین‌کننده است و به عبارتی وظیفه‌شناسی پایین منجر به بروز رفتار سازگار می‌شود و برعکس. دلیل تفاوت موجود در نتیجه بین دو گروه حسابداران و حسابرسان در مورد مولفه روان‌رنجوری می‌تواند به دلیل تفاوت وضعیت شغلی، میزان سابقه کاری و یا جنسیت آن دو گروه باشد. همانطور که پیشتر نیز گفته شد ۴۷/۸ درصد از گروه حسابداران فاقد سابقه کاری می‌باشند، در حالیکه تمامی اعضاء در گروه حسابرسان را شاغلین این حرفه تشکیل می‌دهند. همچنین نسبت مردان در میان گروه حسابداران ۵۰/۷ درصد است، در حالیکه در گروه حسابرسان ۸۹/۲ درصد می‌باشد. یکی از مهمترین نقش‌های حسابرسان نقش اجتماعی آنهاست. به عبارتی حسابرسان در راستای مکانیزم‌های حاکمیت شرکتی از طریق افزایش اعتبار اطلاعات گزارش شده منجر به تقویت فرایند پاسخگویی و در نتیجه ایجاد آرامش خاطر اجتماعی می‌شوند. به طور قطع این نقشی که اجتماع به عهده حسابرسان گذارده در کنار

الزامات، قوانین و استانداردهای حرفه حسابرسی منجر به مسئولیت پذیری و وظیفه‌شناسی بیش از پیش حسابرسان در قبال تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای غیراخلاقی خود شده است. این موضوع در کنار ویژگی‌های افراد وظیفه‌شناس نظیر تمایل به برنامه‌ریزی، سازماندهی و هدفمند بودن، تبعیت و نظم، وظیفه‌محور بودن، سخت‌کوشی و وجدان‌کاری؛ منجر گردیده که خصوصیت وظیفه‌شناسی در آنها نقش زیادی در بروز رفتار جبرانی داشته باشد.

هرچند که تا کنون تحقیقی در خصوص رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با رفتار مجاز و سازگار اخلاقی انجام نشده است؛ با این وجود نتایج این تحقیق مویده تحقیقات زیادی که حاکی از وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با مولفه‌های اخلاقی (بیلویی و همکاران، ۱۳۹۵؛ یاکینا، ۲۰۰۹)، اخلاق حرفه‌ای (حیدر پور و رجب‌دری، ۱۳۹۶)، تحول اخلاقی (ویلیامز و همکاران، ۲۰۰۶؛ بیرامی و همکاران، ۱۳۹۰)، نیت اخلاقی (محسنی و همکاران، ۱۳۹۶)، قضاوت اخلاقی (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۶) و استدلال اخلاقی (آئوتا و همکاران، ۲۰۰۹) می‌باشد. به عبارتی نتایج تحقیقات دیگران این انتظار را که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند در تحلیل تشخیص رفتار سازگار و مجاز اخلاقی به ما کمک نماید را برآورده می‌سازد.

به طور کلی نتایج این تحقیق نشان می‌دهد افراد با وظیفه‌شناسی بالاتر و روان‌نژندی پایین‌تر اخلاقی‌تر عمل نموده و در صورت ارتکاب به یک عمل غیراخلاقی به احتمال بیشتر پشیمان شده و با توقف یا محدود کردن رفتارهای غیراخلاقی خود در پی جبران هویت اخلاقی و آبروی خود خواهند بود. به عبارتی سطح بالای وظیفه‌شناسی و سطح پایین روان‌نژندی می‌تواند منجر به بروز رفتار مجاز اخلاقی در افراد شود و برعکس و این با مبانی نظری و پیشینه تحقیق در خصوص روان‌نژندی (نظیر استیل، ۲۰۰۵؛ سالگادو، ۲۰۰۲؛ ساکت و وانگ، ۱۹۹۶؛ میلر و لینام، ۲۰۰۱) و وظیفه‌شناسی (نظیر گیلوک و پستلثویت، ۲۰۱۵؛ سالگادو، ۲۰۰۲؛ میلر و لینام، ۲۰۰۱) همخوانی دارد. به عبارتی با توجه به شناختی که از افراد روان‌رنجور وجود دارد، وجود چنین رفتاری برای آنها قابل تصور می‌باشد زیرا روان‌رنجورها انجام کارهای سخت را نه به شکل یک چالش، بلکه به شکل یک تهدید در نظر گرفته و لذا به راحتی تسلیم خواسته‌های غیراخلاقی می‌شوند. استراتژی مقابله‌ای آنها فرار موقتی از حالت فشار تصمیم‌گیری است. همچنین وجود خصوصیات نظیر مسئولیت‌پذیری، قابل‌اعتماد بودن، تبعیت از قوانین و هنجارها و داشتن ساختار ارزشهای انطباقی نظیر خودنظمی و متابعت در افراد وظیفه‌شناس نیز انتظار ما در مورد بروز رفتار مجاز در این افراد برآورده می‌سازد.

هرچند بین انعطاف‌پذیری و توانایی‌های شناختی ارتباط وجود دارد و لذا انتظار می‌رود افراد با انعطاف‌پذیری بالاتر کمتر درگیر تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی شوند، ولی نتایج این تحقیق ارتباطی بین این افراد با رفتار سازگار و مجاز نشان نمی‌دهد. همچنین افراد توافق‌پذیر نیز افرادی مهربان و به فکر رفاه دیگران هستند و انتظار وجود ارتباط بین این افراد با رفتار سازگار و مجاز اخلاقی نیز وجود داشت؛ ولی نتایج این تحقیق وجود چنین ارتباطی را نشان نمی‌دهد. این نتایج ممکن است به دلیل این واقعیت باشد که این ویژگی‌ها جزو خصوصیات اصلی این افراد نیست و

یا ممکن است در تمام افراد انعطاف پذیر و توافق پذیر وجود نداشته باشد. بدین ترتیب یافته‌های این تحقیق انتظار ما در خصوص یافته‌های سایر تحقیقات در خصوص انطاف پذیری (نظیر میلر و لینام، ۲۰۰۱؛ تریکی و همکاران، ۲۰۱۱؛ الیاس، ۲۰۰۹؛ مک آدامز، ۲۰۰۹؛ سعدله و بیلی، ۲۰۱۴) و توافق پذیری (نظیر سالگادو، ۲۰۰۲؛ و گیلوک و پُستلثویت، ۲۰۱۵) را برآورده نمی‌سازد.

هرچند با استفاده از تفاوت‌های فردی می‌توان شخصیت و نوع رفتار افراد را درک و شناسایی نمود؛ ولی در تحقیقات حسابداری، کمتر به این ویژگی‌ها و تاثیر آنها در رفتارها و تصمیمات فردی (اسمیت و سو، ۲۰۰۳) به ویژه در مورد رفتار مجاز و سازگار اخلاقی دقت شده است. نتیجه بعضی از تحقیقات بیان می‌دارد که سازمانها می‌توانند در انتخاب پرسنل خود از تفاوت‌های فردی بهره گیرند (ظهیری و همکاران، ۱۳۹۳؛ محمودی کیا و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین نتایج حاصل دارای پیامدهای مهمی برای سیاست گذاران در خصوص تدوین استانداردهای اخلاقی و آئین رفتار حرفه‌ای حسابرسی و حسابداری نیز می‌باشد. بیشتر رسواییهای مالی اخیر نظیر شرکتهای انرون و ورلدکام، با وجود آئین رفتار حرفه‌ای واقع شد و این نشان می‌دهد که ویژگی‌های اخلاقی و تفاوت‌های فردی فرای استانداردها و آئین رفتار حرفه‌ای اثر دارند. به عبارتی توجه همزمان به ویژگی‌های اخلاقی افراد و تلاش جهت آموزش، رشد و حفظ این موازین اخلاقی می‌تواند نقش قابل توجهی در حفظ جایگاه اخلاقی حرفه و افزایش اعتماد عمومی به حرفه داشته باشد.

بحث فاصله موجود بین استدلال و رفتار اخلاقی یکی از محدودیت‌های تحقیقات در حوزه اخلاق است. به عبارتی شرکت کنندگان در این تحقیق، پرسش نامه‌های اخلاقی را با توجه به استدلال اخلاقی خود تکمیل نموده اند درحالیکه ممکن است رفتار آنها در عمل با این استدلال اخلاقی تطابق نداشته باشد. استدلال اخلاقی فرایندی است که تصمیم و در نتیجه رفتار اخلاقی را هدایت می‌کند؛ ولی در این استدلال می‌تواند فاکتورهای دیگری نیز نقش داشته باشند و میزان اثرات این فاکتورها با توجه به نوع تصمیم‌گیری متفاوت است. تصمیمات و رفتارهای اخلاقی می‌توانند تحت تاثیر تفاوت‌های فردی، فاکتورهای محیطی، و تمایلات جانبدارانه قرار گیرند (گارینگان و همکاران، ۲۰۱۸).

در تحقیقات آتی می‌توان با بررسی و تحلیل تشخیص رفتار مجاز و رفتار سازگار اخلاقی بر حسب سایر ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی نظیر هویت اخلاقی، هوش اخلاقی، عزت نفس، هوش هیجانی، رضایت شغلی، خودتنظیمی، باورهای دینی و ... به تشخیص سایر عوامل موثر در بروز این دو دسته رفتارهای اخلاقی پرداخت.

## ۱.۵. فهرست منابع

### الف- منابع فارسی

- ۱- آتش‌روز، بهروز؛ پاکدامن، شهلا؛ عسگری، علی. (۱۳۸۷). ارتباط بین پنج رگه اصلی شخصیت و پیشرفت تحصیلی، فصلنامه روان شناسان ایرانی، دوره ۴، شماره ۱۶، صص ۳۶۷-۳۷۴.
- ۲- ایمر، فرشید و گرکز، منصور. (۱۳۹۶)، شیب لغزنده یا رفتار جبرانی: نقش منبع کنترل و عاطفه منفی در تصمیم گیری‌های اخلاقی حسابداری، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم، شماره چهارم، پاییز و زمستان



- ۳- ۱۳۹۶، صص ۱۲۳-۱۵۲.
- ۳- ایمر، فرشید و گرکز، منصور. (۱۳۹۷)، شیب لغزنده یا رفتار جبرانی؟ نقش متارکه اخلاقی و خودشیفتگی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال یازدهم، شماره سی و هفتم، تابستان ۱۳۹۷، صفحه ۴۱-۵۸.
- ۴- بیرامی، منصور؛ پوراسمعی، اصغر؛ صالحی حیدرآباد، مجتبی؛ عندلیب کورایم، مرتضی. (۱۳۹۰)، بررسی نقش عامل‌های شخصیتی در پیش‌بینی تحول اخلاقی و میزان نوع دوستی، فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، سال ششم، شماره ۲۱، بهار ۱۳۹۰، صص ۶۱-۷۶.
- ۵- حنیفر، حسین؛ مقیمی، سیدمحمد؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه؛ سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۸)، شناخت شخصیت مدیران لازمه مدیریت رفتار سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عامل شخصیت در دانشگاه علوم پزشکی قم)، مدیریت سلامت، دوره ۳۸، شماره ۱۲، صص ۴۹-۵۶.
- ۶- حیدرپور، فرزانه و رجب‌دری، حسین. (۱۳۹۶)، رابطه اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی سرمایه‌گذاران بورس اوراق بهادار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۲، صص ۱۶۱-۱۶۴.
- ۷- خاندوزی، بزرگمهر؛ خوزین، علی؛ سعیدی، پرویز؛ دیده‌خانی، حسین. (۱۳۹۶)، بررسی اثر سلامت روانی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی بر اساس الگوی رفتاری شیب لغزنده و رفتار جبرانی، مجله حسابداری سلامت، سال ششم، شماره دوم، پیاپی ۱۸، پاییز و زمستان ۱۳۹۶، صص ۴۷-۶۰.
- ۸- خرمائی، فرهاد و فرمانی، اعظم. (۱۳۹۳)، بررسی شاخص‌های روانسنجی فرم کوتاه پرسش‌نامه پنج عامل شخصیت، روشها و مدل‌های روان‌شناختی، سال چهارم، شماره شانزدهم، تابستان ۱۳۹۳، صص ۲۹-۳۹.
- ۹- رحمانی‌نیا، احسان و یعقوب‌نژاد، احمد. (۱۳۹۶)، عوامل موثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان داخلی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۴، زمستان ۱۳۹۶، صص ۱۴۵-۱۶۵.
- ۱۰- سیاهکلرودی، مژگان؛ فیضی، طاهره؛ رسولی، رضا؛ حضوری، جواد. (۱۳۹۴)، شناسایی عوامل تاثیرگذار بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران دانشگاه پیام نور، مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۴، صص ۵۲۵-۵۴۶.
- ۱۱- ظهیری، آریتا؛ بابامیری، محمد؛ ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۹۳)، متغیرهای شخصیتی و سازمانی به عنوان پیش‌بینی‌های رهبری اخلاق، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۳، صص ۴۵-۵۴.
- ۱۲- کریمی، یوسف. (۱۳۸۶)، روان‌شناسی شخصیت، چاپ شانزدهم، انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران. ص ۱۱۴.
- ۱۳- گنجی، حمزه. (۱۳۸۲)، روانشناسی تفاوت‌های فردی، چاپ یازدهم، تهران، موسسه انتشارات بعثت. ص ۱۳۶.
- ۱۴- گودرزی، سعید و حاجیها، زهره. (۱۳۹۶)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شکل‌گیری قضاوت اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۴، صفحه ۱۷۵-۱۸۰.
- ۱۵- محسنی، عبدالرضا؛ قاسمی، مصطفی؛ کرمی، محسن. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۴، زمستان ۱۳۹۶، صص ۱۷۷-۱۸۹.
- ۱۶- مهرانی، ساسان؛ ثقفی، علی؛ موسی‌خانی، محمد؛ سیاسی، سحر. عوامل موثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران رسمی ایران، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۳، ۱۳۹۰.
- ۱۷- محمودی‌کیا، مریم؛ بهارلو، مصطفی؛ ارشدی، نسرین. (۱۳۹۳)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با رهبری اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲۳، پاییز ۱۳۹۳، صص ۶۴-۷۴.
- ۱۸- بیلویی، بهاره؛ مستحفظیان، مینا؛ مشکاتی، زهره. (۱۳۹۵)، رابطه بین مولفه‌های اخلاقی با ویژگی‌های شخصیتی، فصلنامه اخلاق در علوم و فن‌آوری، سال یازدهم، شماره ۱، صص ۱۳۷-۱۴۴.

## ب- منابع خارجی:

- 19-Adekoya, A.C. , Oboh, C. S., Oyewumi, O.R. (2020).Accountants perception of the factors influencing auditors' ethical behaviourin Nigeria. Available at: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2405844020311154>.

- 20- Athota, V. S., P. J. O'Connor, and C. Jackson. (2009). The role of emotional intelligence and personality in moral reasoning. In R. E. Hicks (ed.), *Personality and individual differences: Current directions*. Bowen Hills, QLD, Australian Academic Press. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/61296667.pdf>.
- 21- Balkir, I. (2000). Effect of analytical review results, optimism and pattern for coping on audit effort of accounting estimates, Doctoral thesis in Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.
- 22- Brown, T., K. M. Rennekamp, N. Seybert, and W. Zhu. (2014). Who stands at the top and bottom of the slippery slope? Available at: SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1810833>.
- 23- Colby, A., and W Damon. (1995). The development of extraordinary moral commitment, In Killen, M. and Hart, D. (Eds.) *Morality in Everyday Life; Development Perspectives*; New York: Cambridge University Press.
- 24- Costa, P. T., and R. R. McCrae. (1985). *The NEO personality inventory manual*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- 25- Costa, P. T., and R. R. McCrae. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences* 13: 861-865.
- 26- Detert, J. R., L. K. Treviño, and V. L. Sweitzer. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology* 93(2): 374-391.
- 27- Digman, J. M., and J. Inouye. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology* 50: 116-123.
- 28- Donnellan, M. B., R. D. Conger, and C. M. Bryant. (2005). Erratum to the big five and enduring marriages. *Journal of Research in Personality* 39 (1): 206-207.
- 29- Egan, L.C., P. Bloom, and L.R. Santos. (2010). Choice-induced preferences in the absence of choice: evidence from a blind two choice paradigm with young children of capuchin monkeys, *Journal of Experimental Social Psychology* 46(1): 204-207.
- 30- Elias, R. Z. (2009). The impact of anti-intellectualism attitudes and academic self-efficacy on business students' perceptions of cheating. *Journal of Business Ethics* 86(2): 199-209.
- 31- Friedman AL, and S. R. Lyne. (2001). "The Bean Counter Stereotype: Towards a General Model of Stereotype Generation". *Critical Perspectives on Accounting*; 12, pp.423-51.
- 32- Garrigan B, A. Adlam, and P. Langdon. (2018). Moral decision-making and moral development: toward an integrative framework. *Developmental Review* (49): 80-100.
- 33- Giluk Tamara L. B. Postlethwaite. (2015). Big five personality and academic dishonesty: a meta-analytic review. *Personality and Individual Differences* 72: 59-67.
- 34- Gino, F., and M. H. Bazerman. (2009). When misconduct goes unnoticed: the acceptability of gradual erosion in others' unethical behavior. *Journal of Experimental Social Psychology* 45(4): 708-719.
- 35- Graziano, W. G., and R. M. Tobin. (2009). Agreeableness. In M. R. Leary and R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 46-61). New York: The Guilford Press.
- 36- Hegarty, W. H., and H. P. Sims. (1978). Some determinants of unethical decision behavior: an experiment. *Journal of Applied Psychology* 63(4): 451-457.
- 37- Hegarty, W. H., and H. P. Sims. (1979). Organizational philosophy, policies, and objectives related to unethical decision behavior: a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology* 64(3): 331-338.
- 38- Helle, A. C., DeShong, H. L., Lengel, G. J., Meyer, N. A. and J. Butler. (2018). Utilizing Five Factor Model facets to conceptualize counterproductive, unethical, and organizational citizenship workplace behaviors. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S019188691830388X>.
- 39- Johnson, E. N., D. J. Lowe, and P. M. J. Reckers. (2016). The influence of mood on subordinates' ability to resist coercive pressure in public accounting. *Contemporary*

- Accounting Research 33(1): 261–287.
- 40- Joosten, A., M. V. Dijke, A. V. Hiel, and D. D. Cremer. (2014). Feel good, do-good!? On consistency and compensation in moral self-regulation. *Journal of Business Ethics* 123(1): 71–84.
  - 41- Kaplan, A., M. Middleton, T. T. Urdan, and C. Midgley. (2002). Achievement goals and goal structures. Inc. Midgley (Ed). *Goal structures and patterns of adaptive learning*.
  - 42- Levy, J. J., J. D. Richardson, J. W. Lounsbury, D. Stewart, L. W. Gibson, and A. W. Drost. (2011). Personality traits and career satisfaction of accounting professionals. *Individual Differences Research* 9(4): 238-249.
  - 43- McAdams, D. P. (2009). The moral personality. In D. Narvaez and D. K. Lapsley (Eds.), *Personality, identity, and character: Explorations in moral psychology*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
  - 44- Mccown, W. G., and J. L. Johnson. (1991). Personality and chronic procrastination by university students during an academic examination period. *Personality and individual differences* 13: 123-125.
  - 45- McCrae, R. R., and O. P. John. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality* 60(2): 175-215.
  - 46- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2016). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Sage publications.
  - 47- Miller, J. D., and D. Lynam. (2001). Structural models of personality and their relation to antisocial behavior: a meta-analytic review. *Criminology*, 39, 765–798. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1745-9125.2001.tb00940.x>.
  - 48- Mintz, S. (1995). *Virtue ethics and accounting education*. *Journal of Accounting Education*, Available at: <http://works.bepress.com>.
  - 49- Murphy, P. R., and M. T. Dacin. (2011). Psychological pathways to fraud: understanding and preventing fraud in organizations. *Journal of Business Ethics* 101(4): 601–618.
  - 50- Musbah, A.Y.S. (2010). *The role of individual variables, organizational variables, and moral intensity dimensions in accountants' ethical decision making: a study of management accounting in Libya*. Thesis degree of doctor of philosophy. University of Huddersfield Business School.
  - 51- Paulo, A.A., and E. N. Claire. (1999). Personality and moral reasoning in young offenders. *Personality and Individual Differences* 28(3): 609-623.
  - 52- Payne, S. C., S. S. Youngcourt, and J. M. Beaubien. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92, 128–150. <http://dx.doi.org/1037/0021-9010.92.1.128>.
  - 53- Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. k., de Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879119300582>.
  - 54- Poropat, A. E. (2009). A meta-analysis of the Five-Factor Model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin* 135: 322–338. <http://dx.doi.org/10.1037/a0014996>.
  - 55- 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.
  - 56- Rest J.R., (1983). *Morality in Mussen, P., (Ed.) Manual of Child Psychology, (4th Edn.) New York: Wiley, pp: 566-629.*
  - 57- Shahriar M, C. Saadullah, and D. Bailey. (2014). The big five personality traits and accountants' ethical intention formation in research on professional responsibility and ethics in accounting. Available at: <http://www.emeraldinsight.com>.
  - 58- Roberts, B. W., J. J. Jackson, , J. V. Fayard, G. W. Edmonds, and J . Meints. (2009). Conscientiousness. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences*

- in social behavior (pp. 369–381). New York: Guilford Press.
- 59- Saadullah, M. and D. C. Bailey. (2014). The big five personality traits and accountants' ethical intention formation. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* 18: 167 – 191.
- 60- Sackett, P. R., and J. E. Wanek. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology* 49(4): 787-829.
- 61- Salgado, J. F. (2002). The big five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment* 10: 117–125. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00198>.
- 62- Smith, M., and S. So. (2003). The impact of presentation format and Individual differences on the communication of information for management decision making, *Managerial Auditing Journal* 18(1): 59–67.
- 63- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65–94. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>.
- 64- Stone, T. H., I. M. Jawahar, and J. L. Kisamore. (2010). Predicting academic misconduct intentions and behavior using the theory of planned behavior and personality. *Basic and Applied Social Psychology*, 32, 35–45. <http://dx.doi.org/10.1080/01973530903539895>.
- 65- Tavris, C., and E. Aronson. (2007). *Mistakes were made (but not by me): why we justify foolish beliefs, bad decisions, and hurtful acts* (1st Ed.). Orlando, Fla: Harcourt.
- 66- Triki, A., D. Bay, and G. L. Cook. (2011). Accountants' ethical sensitivity. Paper presented at the Annual Meeting of the American Accounting Association, Denver, CO.
- 67- Velasquez, M., D. Moberg, M. J. Meyer, T. Shanks, M. R. McLean, D. DeCosse, and K. O. Hanson. (2009). A framework for thinking ethically, Markkua Center for Applied Ethics at Santa Clara University.
- 68- Watson, D., and L. A. Clark. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 767–793). San Diego: Academic Press.
- 69- Wells, J.T. (2000). So that's why it is called a pyramid scheme. *Journal of Accountancy*. Available at: [www.journalofaccountancy.com/issues/2000/oct/sothatwhyitscalledapyramidscheme.html](http://www.journalofaccountancy.com/issues/2000/oct/sothatwhyitscalledapyramidscheme.html).
- 70- Williams, K.M., S. Orpen, L. R. Hutchinson, L. J. Walker, and B. D. Zumbo. (2006). Personality, empathy, and moral development: examining ethical reasoning in relation to the big five and the dark triad, University of British Columbia.
- 71- Yakinah M. (2009). Exploring the relationship between ethics codes in University students and the big five model of personality. *Computer & Education* 53(1): 86-93.
- 72- Zhong, C., G. Ku, R. B. Lount, and J. K. Murnighan. (2010). Compensatory ethics. *Journal of Business Ethics* 92(3): 323–339.

## ۱۶. پرسش نامه و سناریوهای اخلاقی

پرسش نامه زیر مربوط به پژوهشی دانشگاهی است که به منظور بررسی تصمیم گیری های اخلاقی طراحی شده است. پاسخهای دقیق شما کمک شایانی در نیل به اهداف این رساله خواهد کرد. لازم به یادآوری است که پاسخهای شما نزد پژوهشگر به صورت محرمانه باقی خواهد ماند. از همکاری شما کمال سپاس را دارم.

سناریوی حسابداری: در زیر اطلاعاتی در مورد نقش شما و همچنین شرکتی که در آن

مشغول به کار هستید، ارائه شده است:

وضعیت شما: شما فارغ التحصیل حسابداری از یک دانشگاه معتبر هستید و از سال ۱۳۹۰ به عنوان حسابدار در شرکت الف از گروه صنایع آلفا مشغول به کار بوده اید و پیشرفت حرفه‌ای شما نیز تا کنون قابل ملاحظه بوده است. همچنین شما به تازگی ازدواج کرده اید.

وضعیت شرکتی که در آن کار می‌کنید: شرکت الف که شما در آن مشغول به فعالیت هستید در صنعت آلفا که یک صنعت بسیار رقابتی است، فعالیت دارد. این صنعت بسیار پویا بوده و مرتباً در معرض تغییرات سریع و مهم تکنولوژیکی و مشتری مداری است. شرکت بسیار اصرار دارد که همه چیز در بهترین حالت ممکن باشد. لذا فرصتهای زیادی برای پیشرفت وجود دارد. اما به همان اندازه خطر سقوط نیز وجود دارد. مدیر عامل این شرکت بسیار سخت گیر بوده و تمایل زیادی به پیشرفت شرکت در صنعت مورد نظر دارد. این مدیر عامل تحمل افرادی را که مقابل اهدافش بایستند را ندارد.

موقعیت فعلی: وظیفه شما در حال حاضر بررسی توانایی مدیریت خودتان می‌باشد و مسیر کاری و پیشرفت آینده شما در این شرکت به کارایی شما و توان شما در مدیریت و تثبیت وضعیت خودتان در شرکت بستگی دارد.

موقعیت ۱: به تازگی یک گروه سهامدار جدید که مخالف مدیر عامل و به دنبال تغییر وی می‌باشند، وارد شرکت شده اند. این گروه اگر چه نمی‌توانند در کسب اکثریت آرای سهامداران موفق باشند ولی می‌توانند از طریق به تاخیر انداختن پروژه‌های سرمایه گذاری حیاتی شرکت، موقعیت مدیر عامل شرکت را به خطر بیندازند. لذا شرکت نیاز فوری به گزارش افزایش سود دارد. بنابراین از شما خواسته می‌شود، بخشی از هزینه‌های اختیاری شرکت را برای مدت ۶ ماه به تاخیر بیندازید. این هزینه‌ها مربوط به خرید یک سری تجهیزات ایمنی در تولید است که اخیراً خرید آنها توسط سازمان استاندارد، الزامی اعلام شده است. بنابراین شما باید بخشی از هزینه‌های امسال را به سال آینده انتقال دهید تا سود سال جاری شرکت بالاتر نشان داده شود. اگر شما در این موقعیت باشید چقدر احتمال دارد که این کار را انجام دهید؟

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

موقعیت ۲: مدت کوتاهی بعد، مدیر شرکت از شما می‌خواهد که شناسایی زبان ناشی از کاهش ارزش مواد منسوخ شده‌ای که در بخش شما است و طبق برآوردهای به عمل آمده توسط حسابرسان داخلی شرکت، ۵۰٪ ارزش خود را از دست داده است را تا سال آینده به تاخیر بیندازید تا سود سال جاری بالاتر نشان داده شود. انجام اینکار باعث خواهد شد محصولات تولید شده با این مواد منسوخ شده وارد بازار شوند و تجربه نشان داده که در این موارد حجم زیادی از محصولات توسط مشتریان مرجوع می‌شود. اگر شما در این موقعیت باشید، چقدر احتمال دارد که شناسایی این زبان را تا سال آینده به تاخیر بیندازد؟

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



موقعیت ۳: چند ماه بعد که موضوع کسب اکثریت آرای سهامداران جدید، ختم به خیر شد و پایان یافت؛ شرکت به دنبال اخذ وام جدید است. یکی از معاونان مدیرعامل شرکت به شما زنگ می‌زند و می‌گوید اگر سود شرکت پایین گزارش شود، ممکن است اخذ وام را با مشکل مواجه سازد. او به شما می‌گوید: ما از شما می‌خواهیم که بدون اما و اگر! کاری انجام دهید که سود شرکت بیشتر نشان داده شود. رئیس حسابداری شما می‌گوید تنها راه برای نشان دادن سود بیشتر این است که حسابهای بخش حمل و نقل را باز نگه داریم (به عنوان مثال ساعت و تاریخ کامپیوتر را دستکاری کنیم) تا محموله‌های فروش رفته مربوط به دوهفته‌ی اول سال بعد را در همین سال مالی ثبت کنیم. البته فروشها واقعی هستند و فقط قرار است آنها در سال قبل گزارش شوند تا سود شرکت بالاتر نشان داده شود و بتوان راحتتر وام گرفت. رئیس حسابداری شما اطمینان می‌دهد که حسابرسان این موضوع را کشف نخواهند کرد. شما اگر در این موقعیت باشید چقدر احتمال دارد با دستکاری تاریخ کامپیوتر بخش حمل و نقل موافقت کنید؟

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

سناریوی حسابرسی: تصور کنید شما حسین حسینی، یک حسابرس ارشد با پنج سال تجربه هستید که در یک موسسه حسابرسی کار می‌کند. لطفاً در خواسته‌های زیر را بررسی کنید و احتمال اینکه یک فرد در موقعیت آقای حسینی، انجام رفتار پیشنهاد شده را بپذیرد مشخص کنید.

وضعیت ۱: فردی اخیراً استخدام شده است که از اولین روز کاری، کار کردن با وی سخت می‌باشد. در طول فصل پرمشغله کاری، او تقریباً با همه درگیر شده و وقت آنها را گرفته است. به نظر می‌آید که او حتی نمی‌تواند ساده‌ترین وظایفش را انجام دهد و مرتباً وقت همه را می‌گیرد. در واقع راحتتر است که کارها را خودت انجام دهی تا به او بسپاری. او تقریباً در هر زمینه‌ای، مخصوصاً در نگرش‌هایش، نیاز به کمک دارد. ولی مدیر این فرد که مدیر آقای حسینی هم هست، از آقای حسینی می‌خواهد که در ارزیابی کارایی این فرد تازه استخدام شده، امتیاز بالایی دهد. زیرا این مدیر در سال جاری احتمالاً ارتقاء شغلی خواهد داشت و از این می‌ترسد که یک گزارش بد از افراد تحت سرپرستی‌اش، بر نتیجه ارتقاء شغلی‌اش اثر نامطلوبی بگذارد. به نظر شما احتمال اینکه فردی در موقعیت آقای حسینی با این پیشنهاد موافقت کند چقدر است؟

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

وضعیت ۲: مدیر ارشد آقای حسینی، دوست دارد به عنوان "بهترین نیروی" موسسه حسابرسی دیده شود. او فرد معتاد به کاری است که از همه توقع دارد، بیشتر از توانشان کار کنند. او شدیداً به دنبال ارتقاء شغلی است و در این راه حاضر است منافع شخصی دیگران را دست‌مایه‌ای برای رسیدن به اهداف خود قرار دهد. او معتقد است: "برای رسیدن به هدف، هرآنچه لازم است انجام بده". کارهای حسابرسی او همیشه قبل از موقع و با هزینه‌ای کمتر از میزان بودجه پیش‌بینی شده انجام می‌شود. ولی کار حسابرسی واگذار شده در سال جاری به آقای حسینی، بیش از میزان بودجه پیش‌بینی شده زمان و هزینه می‌برد و این مدیر ارشد به تازگی از این موضوع مطلع شده



است. لذا او آقای حسینی را کناری کشیده و به وی گفته است که: "نباید کار حسابرسی شما از میزان بودجه پیش‌بینی شده طولانی تر شود تا مجبور به پرداخت اضافه کار بیشتر به پرسنل شویم. موقعیت من و خودت را به خطر نینداز. یک کم کار بیشتر کسی را نمی‌کشد. حق نداری به هیچ وجه اضافه کار بیشتر پرداخت کنی." به نظر شما چقدر احتمال دارد که یک فرد در موقعیت آقای حسینی، با این پیشنهاد موافقت کند؟

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

وضعیت ۳: بزرگترین کار حسابرسی آقای حسینی که تقریباً بیشتر سال را به آن مشغول است، کار حسابرسی شرکت دلتا است که درآمد اصلی موسسه حسابرسی را نیز همین کار تامین می‌کند. ولی امسال شرکت دلتا امیدی ندارد که بتواند سود زیادی گزارش کند. این امر موجب شده که مدیر حسابرسی آقای حسینی در خصوص از دست دادن این کار و برنامه‌های آینده‌ی خود با این شرکت و همچنین با شرکاء موسسه حسابرسی خود، دچار نگرانی شود. همچنین آقای حسینی شنیده است که مدیران شرکت دلتا بر حسابداران و حسابرسان داخلی خود فشار می‌آورند تا هزینه‌های برآوردی نظیر هزینه مطالبات مشکوک الوصول، نقص محصولات، هزینه‌های گارانتی و ... را کاهش دهند. این در حالی است که طبق استانداردهای حسابرسی و حسابداری، آقای حسینی به عنوان حسابرس، ملزم به ارائه قضاوت حرفه‌ای در خصوص صحت این برآوردها است. ولی مدیر حسابرسی آقای حسینی از وی خواسته تا کاربرگهای حسابرسی خود را تغییر داده و وانمود کند که برآوردهای حسابداری شرکت درست بوده و نیازی به اصلاح و تعدیل آنها نیست. مدیر حسابرسی آقای حسینی می‌گوید: "این شرکت بزرگترین مشتری ماست و اگر بخاطر ثبتهای تعدیلی تو، این مشتری از دست برود؛ من و تو به احتمال زیاد کارمان را از دست می‌دهیم. دوره زمانه بدی شده و من به کارم نیاز دارم. نادیده گرفتن این موارد کار خیلی سختی هم نیست. با ما باش." به نظر شما چقدر احتمال دارد که یک فرد در موقعیت آقای حسینی، این پیشنهاد را بپذیرد؟

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

پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت نئو

لطفاً پس از خواندن هر عبارت، نگرش کلی خود را نسبت به آن، با انتخاب یکی از گزینه‌های (۱) کاملاً مخالفم، (۲) مخالفم، (۳) نظری ندارم، (۴) موافقم و (۵) کاملاً موافقم نشان دهید.

| ردیف | سؤالات   |
|------|--|
| ۱    | من آدم نگرانی نیستم.   |
| ۲    | دوست دارم همیشه افراد زیادی دوروبرم باشند.   |
| ۳    | من دوست ندارم وقتم را با خیالبافی تلف کنم.   |
| ۴    | من سعی می‌کنم با همه‌ی افرادی که ملاقات می‌کنم، رفتاری مؤدب و با نزاکت داشته باشم. |
| ۵    | من اشیاء متعلق به خود را تمیز و پاکیزه نگه می‌دارم.                                |

| ردیف | سؤالات  | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
|------|---|---|---|---|---|---|
| ۶    | من اغلب نسبت به دیگران احساس حقارت می‌کنم.  |   |   |   |   |   |
| ۷    | من زود خنده ام می‌گیرد.   |   |   |   |   |   |
| ۸    | وقتی که روش صحیح انجام کاری را یافته‌ام، به همان روش می‌چسبم و ادامه می‌دهم.  |   |   |   |   |   |
| ۹    | من اغلب با اعضای خانواده و همکارانم بگومگو می‌کنم.  |   |   |   |   |   |
| ۱۰   | من به خوبی می‌توانم وقت و فعالیت خود را طوری تنظیم کنم که کارهای محوله به موقع تمام شود.  |   |   |   |   |   |
| ۱۱   | وقتی که تحت فشار و استرس زیادی هستم، بعضی مواقع احساس می‌کنم که دارم از هم می‌پاشم.   |   |   |   |   |   |
| ۱۲   | من خودم را آدم خیلی شنگول و سرزنده‌ای نمی‌دانم.   |   |   |   |   |   |
| ۱۳   | نظم و ترتیب خاصی که در هنر و طبیعت می‌بینم برای من جالب و شوق انگیز است.  |   |   |   |   |   |
| ۱۴   | بعضی از مردم مرا آدمی خودخواه و خودمحور می‌دانند.   |   |   |   |   |   |
| ۱۵   | من آدم بسیار منظم و با برنامه‌ای نیستم.   |   |   |   |   |   |
| ۱۶   | من به ندرت احساس تنهایی و غمگینی می‌کنم.  |   |   |   |   |   |
| ۱۷   | من واقعاً از صحبت کردن با دیگران لذت می‌برم.  |   |   |   |   |   |
| ۱۸   | من معتقدم اگر به دانشجویان اجازه داده شود تا به سخن‌های بحث انگیز و متناقض گوش دهند، فقط باعث سردرگمی و گمراهی بیشتر آنها خواهد شد. |   |   |   |   |   |
| ۱۹   | من ترجیح می‌دهم با دیگران همکاری کنم تا با آنها به رقابت بپردازم.   |   |   |   |   |   |
| ۲۰   | من سعی می‌کنم تا وظایف محوله خود را با صداقت و درستی انجام دهم.   |   |   |   |   |   |
| ۲۱   | من اغلب دچار تنش بوده و عصبی هستم.  |   |   |   |   |   |
| ۲۲   | من ترجیح می‌دهم در جاهایی باشم که کانون فعالیت و عمل است (همیشه برای کار آماده‌ام).   |   |   |   |   |   |
| ۲۳   | شعر تأثیر چندانی روی من ندارد.  |   |   |   |   |   |
| ۲۴   | من معمولاً در مورد قصد و نیت دیگران بدبین و بدگمان هستم.  |   |   |   |   |   |
| ۲۵   | من دارای اهداف روشن و مشخصی هستم و برای دستیابی به آنها طبق برنامه منظمی عمل می‌کنم.  |   |   |   |   |   |
| ۲۶   | من بعضی وقت‌ها کاملاً احساس بی‌ارزشی می‌کنم.  |   |   |   |   |   |
| ۲۷   | من معمولاً ترجیح می‌دهم کارها را به تنهایی انجام دهم.   |   |   |   |   |   |
| ۲۸   | من اغلب غذاهای جدید و خارجی را امتحان می‌کنم.   |   |   |   |   |   |
| ۲۹   | من عقیده دارم که اکثر مردم اگر به آنها اجازه داده شود از آدم سوءاستفاده خواهند کرد.   |   |   |   |   |   |
| ۳۰   | من قبل از شروع به هر کاری مقدار زیادی وقت تلف می‌کنم.   |   |   |   |   |   |
| ۳۱   | من به ندرت احساس ترس و اضطراب می‌کنم.   |   |   |   |   |   |
| ۳۲   | من اغلب احساس می‌کنم که سرشار از نیرو و انرژی هستم.   |   |   |   |   |   |
| ۳۳   | من به ندرت متوجه خلق و عواطفی که محیط‌های مختلف بوجود می‌آورند، می‌شوم.   |   |   |   |   |   |
| ۳۴   | بیشتر مردمی که می‌شناسم را دوست دارم.   |   |   |   |   |   |
| ۳۵   | من برای دستیابی به اهداف خود سخت تلاش می‌کنم.   |   |   |   |   |   |
| ۳۶   | من اغلب از نحوه برخورد دیگران با خودم عصبانی می‌شوم.  |   |   |   |   |   |

| ردیف | سؤالات  | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
|------|---|---|---|---|---|---|
| ۳۷   | من آدم خوش مشرب، شاد و با روحیه‌ای هستم.  |   |   |   |   |   |
| ۳۸   | من معتقدم برای تصمیم‌گیری درباره‌ی موضوعات اخلاقی، باید از مراجع مذهبی خود کسب تکلیف و تقلید کنم.                               |   |   |   |   |   |
| ۳۹   | بعضی از مردم فکر می‌کنند من آدم فاقد احساسات و حسابگری هستم.  |   |   |   |   |   |
| ۴۰   | همیشه وقتی قول انجام کاری را بدهم، مردم می‌توانند برای عمل به آن روی من حساب کنند.  |   |   |   |   |   |
| ۴۱   | من بیشتر مواقع که کارها طبق برنامه پیش نمی‌رود یا اشتباه از آب در می‌آیند، احساس دلسردی کرده و می‌خواهم آنها را ناتمام رها کنم. |   |   |   |   |   |
| ۴۲   | من آدم خوشحال و امیدواری نیستم.   |   |   |   |   |   |
| ۴۳   | بعضی مواقع که شعری را می‌خوانم یا به یک اثر هنری نگاه می‌کنم، موجی از احساس افسردگی یا هیجان مرا دربر می‌گیرد.                  |   |   |   |   |   |
| ۴۴   | من از لحاظ نگرش‌های اجتماعی آدم سخت گیر و بی گذشتی هستم.  |   |   |   |   |   |
| ۴۵   | گاهگاهی من آنطور که باید صادق و قابل اطمینان نیستم.   |   |   |   |   |   |
| ۴۶   | من به ندرت افسرده و یا غمگین می‌شوم.  |   |   |   |   |   |
| ۴۷   | زندگی و رویدادهای آن برایم سریع میگذرند.  |   |   |   |   |   |
| ۴۸   | من علاقه‌ای به تأمل و تفکر جدی درباره‌ی سرنوشت جهان یا انسان ندارم.   |   |   |   |   |   |
| ۴۹   | من غالباً سعی می‌کنم به افکار و احساسات دیگران آگاهی و احترام نشان دهم.   |   |   |   |   |   |
| ۵۰   | من آدم سازنده و مولدی هستم که همیشه مسؤولیت‌های خود را به انجام می‌رساند.   |   |   |   |   |   |
| ۵۱   | من اغلب احساس درماندگی و ناتوانی می‌کنم و میل دارم شخص دیگری مسائلم را حل کند.  |   |   |   |   |   |
| ۵۲   | من شخص بسیار فعالی هستم.  |   |   |   |   |   |
| ۵۳   | من کنجکاوی فکری بسیار زیادی دارم.   |   |   |   |   |   |
| ۵۴   | من اگر افراد دیگر را دوست نداشته باشم این را از آنها مخفی نمی‌کنم.  |   |   |   |   |   |
| ۵۵   | به نظر نمی‌رسد هرگز بتوانم کارهای خود را نظم و ترتیب دهم.   |   |   |   |   |   |
| ۵۶   | بعضی وقت‌ها من طوری احساس خجالت کرده ام که دلم می‌خواست خود را از دیگران مخفی کنم.  |   |   |   |   |   |
| ۵۷   | من ترجیح می‌دهم دنبال کارهای خود را بگیرم تا این که رهبر دیگران باشم.   |   |   |   |   |   |
| ۵۸   | من اغلب از بازی کردن یا نظریه‌ها و افکار انتزاعی لذت می‌برم.  |   |   |   |   |   |
| ۵۹   | اگر نیاز باشد، میتوانم برای رسیدن به اهدافم دیگران را به طور ماهرانه‌ای به کار بگیرم.   |   |   |   |   |   |
| ۶۰   | من سعی می‌کنم همه‌ی کارهای خود را به بهترین نحو انجام دهم.  |   |   |   |   |   |