

مجله حسابداری سلامت، سال ششم، شماره دوم، پیاپی ۱۸، پاییز و زمستان ۱۳۹۶، صص ۴۷-۶۶.

بررسی اثر سلامت روانی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی بر اساس الگوی رفتاری شیب لغزنده و رفتار جبرانی

بزرگمهر خاندوزی^۱، دکتر علی خوزین^{۲*}، دکتر پرویز سعیدی^۳ و دکتر حسین دیده‌خانی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۲۷

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۶/۱۱/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۲۳

چکیده

مقدمه: هدف پژوهش حاضر بررسی اثر برخی ویژگی‌های مرتبط با ایجاد الگوهای مختلف تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی است. این پژوهش در حوزه پژوهش‌های رفتاری و روان‌شناختی و الگوهای مورد بررسی شامل الگوی رفتاری شیب لغزنده و رفتار جبرانی، سلامت روانی مدیران مالی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از منظر روش توصیفی همبستگی بوده که به شیوه میدانی انجام شده است. جامعه مورد بررسی شامل مدیران مالی دارای تجربه حرفه‌ای مناسب و قابل قبول است و نمونه به تعداد ۱۲۰ نفر انتخاب شده است. داده‌های مورد نیاز به وسیله پرسش‌نامه‌های استاندارد در تابستان و پاییز سال ۱۳۹۶ جمع‌آوری شده است. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش تحلیل واریانس آزمون شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیران مالی امیدوار و با اشتیاق بالا، کم‌تر تسلیم در خواست‌های غیر اخلاقی مدیران ارشد شده و دارای الگوی اخلاقی تر «رفتار جبرانی» هستند. در حالی که مدیران مالی خودشیفته و ناامید دارای الگوی رفتاری «شیب لغزنده» هستند و به صورت فزاینده درخواست‌های غیر اخلاقی مدیران ارشد در جهت بهتر نشان دادن غیر واقعی عملکرد شرکت را می‌پذیرند.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش به درک بهتر ویژگی‌های فردی کمک می‌کند که منجر به تصمیم‌گیری غیر اخلاقی در شرایط فشار مدیران ارشد می‌شود. در سازمان‌ها می‌توان با افزایش سطح امیدواری، شادی و اشتیاق به توسعه سطح رفتارهای اخلاقی و جلوگیری از تصمیم‌های غیر اخلاقی کمک کرد.

واژه‌های کلیدی: استرس، اشتیاق، اضطراب، خودشیفتگی، رفتار جبرانی، شیب لغزنده، ناامیدی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت مالی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

۲. استادیار گروه حسابداری، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

۳. دانشیار گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

۴. استادیار گروه مهندسی مالی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

* نویسنده مسئول؛ رایانامه: khozein@aliabadiu.ac.ir

مقدمه

حرفه مالی ممکن است به تدریج مبلغ ریالی تخلف‌ها افزایش یابد و یا ماهیت رفتار غیراخلاقی تشدید شود. فرضیه متداول که رفتارهای کوچک غیراخلاقی منجر به رفتارهای غیراخلاقی بزرگ‌تر می‌شود، ریشه در پژوهش‌های تجربی و ادبیات موضوعی روان‌شناسی دارد (۳ و ۴). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد هنگامی که فرد به طور تدریجی رفتارهای ناپسند انجام می‌دهد، راحت‌تر از سوی مردم مورد پذیرش قرار می‌گیرد تا هنگامی که این رفتارها به طور ناگهانی رخ دهد. همچنین، برداشت مردم از غیراخلاقی بودن یک رفتار غیراخلاقی که به تدریج رخ می‌دهد، به تدریج تغییر می‌یابد. این پژوهش‌ها اغلب با استفاده از یک‌سری شاخص‌های فرضی برای تصمیم‌گیری انجام می‌شود تا بر اساس آن بتوان، مراحل درگیر شدن افراد را در رفتارهای غیراخلاقی بر اساس الگوی شیب لغزنده پیش‌بینی کرد. بنابراین، با افزایش سطح رفتارهای غیراخلاقی، فرد احساس می‌کند که سطح رفتار غیراخلاقی‌اش ثابت است (۲). در حالی که بسیاری از تخلف‌های شرکت‌ها از قبیل سرقت، گزارشگری متقلبانه، تقلب و غیره مربوط به رویه‌های مالی است، با این حال پژوهش‌های اندکی در مورد پدیده شیب لغزنده در این زمینه انجام شده است. بسیاری از پژوهش‌ها در حوزه اخلاق نتایج متفاوت دیگری را نیز نشان داده‌اند؛ به طوری که انجام عمل غیراخلاقی می‌تواند منجر به ایجاد انگیزه برای به پایان رساندن یا محدود کردن رفتار غیراخلاقی بعدی شود، به ویژه هنگامی که چنین رفتاری با هویت معنوی و اخلاقی فرد در تضاد باشد. این رفتار به عنوان «اثر صدور مجوز»

سلامت مهم‌ترین مسئله برای انسان است. زیرا با هستی و نیستی او ارتباط دارد. سلامت یعنی حالت خوب بودن کامل از لحاظ جسمی، روانی و اجتماعی و این تنها به معنای بیمار نبودن و ناتوانی نیست. سلامت تنها جنبه جسمانی بشر را در بر نمی‌گیرد بلکه ابعاد روانی و اجتماعی سلامت نیز اهمیت خاصی دارد. سلامت روانی به عنوان توانایی فرد در غلبه بر ناراحتی‌های روان‌شناختی و هیجانی، شناخت از دیگران و حفظ روابط اجتماعی تعریف شده است. امروزه سلامت روانی و فشار روانی از موضوع‌های مهم زندگی است. فشار روانی یعنی تهدید سازگاری ما در زندگی روزمره. فرد از فشار روانی برای شرح مجموعه‌ای از احساس‌های منفی استفاده می‌کند (۱). به عنوان نمونه، در ارتباط با امتحان‌های درسی و یا تصمیم‌گیری‌های روزانه در سازمان یا مسائل حرفه‌ای و شغلی و غیره. به عواملی که باعث ایجاد رفتارهای غیراخلاقی در فضای کسب و کار می‌شود، توجه کم‌تری شده و پژوهش‌های اندکی در مورد تأثیر ویژگی‌های مرتبط با سلامت روانی بر الگوهای رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی افراد انجام شده است (۲).

سه الگوی متداول رفتاری شامل شیب لغزنده، مجوزدهی و جبرانی است. شیب لغزنده به رفتارهایی اشاره دارد که افراد وارد تخلف‌های کوچک شده و در طی زمان رفتارهای غیراخلاقی فاحش‌تر و بزرگ‌تر از آن‌ها سر می‌زند. مصداق ضرب‌المثل فارسی که می‌گوید تخم مرغ دزد، شتر دزد می‌شود. در فضای

معرفی شده است. به این معنی که یک رفتار خوب می‌تواند مجوزی برای انجام یک رفتار ناپسند در آینده شود و یا فرد تا حدی به خود مجوز ادامه رفتارهای ناپسند می‌دهد که همان حسن شهرت اولیه را داشته باشد و یا هویت اخلاقی درونی خود را حفظ کند (۵ و ۶).

نتایج برخی پژوهش‌ها نشان داده است که افراد پس از یک تصمیم‌گیری غیراخلاقی، در تصمیم‌گیری‌های آینده خود اخلاقی‌تر عمل می‌کنند؛ در حالی که افرادی که در ابتدا تصمیم‌های اخلاقی‌تری گرفته‌اند، در مراحل بعدی کم‌تر اخلاقی عمل کرده‌اند. از این رو، به جای تشدید رفتارهای غیراخلاقی، برخی افراد سعی می‌کنند تصمیم‌گیری غیراخلاقی کنونی را با انجام رفتارهای اخلاقی بیشتر در آینده جبران کنند (۲). جوستن و همکاران معتقدند که این رویکرد جبرانی ناشی از تلاش افراد برای حفظ شهرت اخلاقی‌شان در بین جامعه یا خودپنداری آن‌ها از هویت اخلاقی خود در تصمیم‌های بعدی، پس از یک تصمیم‌گیری غیراخلاقی اولیه است. تفاوت این دو حوزه پژوهشی در این است که آیا افراد تمایل دارند به طور مداوم و با ثبات همانند گذشته خود رفتار کنند و یا رفتارهای گذشته خود را جبران و تلافی می‌کنند (۷). بنابراین، هنگامی که فردی رفتار یا تصمیم‌گیری غیراخلاقی دارد، دو نوع رفتار بعدی متفاوت می‌توان از وی انتظار داشت و این سؤال پیش می‌آید که آیا درگیر الگوی رفتاری شیب لغزنده شده و رفتار بعدی‌اش نیز غیراخلاقی‌تر است و یا به دنبال جبران رفتار غیراخلاقی قبلی خود بوده و تصمیم اخلاقی‌تری می‌گیرد؟

رویکردهای پژوهشی بیان شده در بالا، مربوط به حرفه حسابداری و مالی نیست. با این حال، به درک رفتارها در حرفه مالی کمک می‌کند. به ویژه در مواردی که تخلف‌های شرکت‌ها به دایره مالی آن‌ها ربط داده می‌شود و مدیران مالی تحت فشار قرار گرفته و متهم به همدستی در اعمال غیراخلاقی می‌شوند. این شرایط در بسیاری از ماجراهای تقلب مالی و حسابداری وجود دارد و اگر بخواهیم تلاش‌ها برای زدودن رفتارهای غیراخلاقی، سرانجامی موفق داشته باشد باید درک و دانش افراد در این حوزه افزایش یابد. هم‌چنین، به منظور واکاوی رفتار اشخاصی که برای مشارکت در اعمال غیراخلاقی در شرکت‌ها تحت فشار قرار می‌گیرند، بررسی مواردی که باعث برانگیختن رفتارهای اخلاقی می‌شود، اهمیت پیدا می‌کند. در این زمینه، با وجود خطر بسیار زیاد، برخی مدیران مالی در مقابل اعمال غیراخلاقی تسلیم می‌شوند. همانند آن چه در شرکت‌های انرون، وردکام و غیره به وقوع پیوست. البته، در این بین فرهنگ سازمانی نیز در رفتارهای اخلاقی مؤثر است (۸). سؤال اساسی که پیش می‌آید این است که چرا آنان چنین رفتارهای غیراخلاقی را متوقف نکردند؟ آیا سلامت روانی افراد در انتخاب الگوی رفتاری غالب آن‌ها مؤثر است؟ به طور خلاصه از یک سو شواهد قابل‌توجهی وجود دارد که نشان می‌دهد، افراد در طول زمان در اعمال غیراخلاقی خود ثابت قدم هستند و از سوی دیگر پژوهش‌های بسیاری نشان می‌دهد که افراد پس از انجام یک عمل غیراخلاقی به دنبال جبران آن بوده و برای حفظ هویت اخلاقی درونی خود و نیز حفظ شهرت و خوشنامی

بین خطر و پاداش تعادل برقرار کنند. افراد خودشیفته به طور راهبردی مزایای وارد شدن به یک رفتار غیراخلاقی و خطرهای مربوط به لطمه زدن بر شهرت خود را بررسی می‌کنند. در جوامع حرفه‌ای و به ویژه در بین افراد جوان ویژگی فردی خودشیفتگی رو به افزایش است و به همین دلیل این ویژگی در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است (۲). از این رو، برای افزایش قابلیت تعمیم نتایج این پژوهش، تمرکز مطالعه تا حدودی بر مدیران مالی جوان‌تر خواهد بود.

مبانی نظری

نظریه‌های مربوط به اخلاق هنجاری در تقسیم‌بندی اولیه به نظریه‌های ناظر به الزام و ناظر به ارزش تقسیم می‌شود. نظریه‌های ناظر به الزام به دو دسته وظیفه‌گرایی و غایت‌گرایی تقسیم می‌شود و نظریه‌های ناظر به ارزش، نظریه‌های فضیلت‌گرا نامیده می‌شود. در نظریه‌های وظیفه‌گرا، آن چه در درجه اول اولویت قرار دارد، انجام وظایف و الزامات خاص اخلاقی است. منبع این الزامات ممکن است منبع الهی و دینی باشد یا عقل انسانی یا چیز دیگر. ما موظف به وظایف و الزاماتی اخلاقی هستیم که نتایج خوب یا بد عمل، یا اصلاً دخالتی در تعیین آن‌ها ندارد و یا فقط یکی از عوامل تعیین‌کننده است. لیکن، غایت‌گرایی، نظریه‌ای است که درستی و نادرستی عمل را مبتنی بر نتایج و سودمندی آن عمل می‌داند (۱۰).

مباحث نظری در مورد تصمیم‌های اخلاقی با نظریه ناهماهنگی شناختی تشریح می‌شود. ناهماهنگی شناختی، در دانش روان‌شناسی، نوعی استرس ذهنی یا

بیرونی، به انجام رفتارهای اخلاقی روی می‌آورند. این پیش‌بینی‌های متفاوت باعث ایجاد چالش بین این جریان‌های پژوهشی می‌شود. این اعتقاد وجود دارد که در عمل همه این نظریه‌ها وجود دارد و در این بین، شرایط محیطی و ویژگی‌های روانی افراد در این که چه رفتاری بروز پیدا کند با اهمیت است. بنابراین، پژوهش در مورد دلایل رخداد این الگوهای رفتاری و ویژگی‌های روانی مؤثر بر آن‌ها اهمیت دارد. این موضوع جوامع را قادر می‌کند با خط‌مشی‌گذاری مناسب از برخی هزینه‌های غیرمستقیم آینده اجتناب کرده و آن را کاهش دهند (۹).

هدف این پژوهش بررسی تفاوت‌های فردی و ویژگی‌هایی است که افراد را در مسیر الگوی رفتاری شیب لغزنده و تداوم رفتار غیراخلاقی در مقایسه با رفتارهای جبرانی در وضعیت‌های مختلف قرار می‌دهد. در این پژوهش ویژگی‌های فردی مرتبط با سلامت روانی مانند ناامیدی، اضطراب، اشتیاق، استرس و خودشیفتگی به دلیل اهمیت در هویت حرفه‌ای و حرفه‌ای‌گرایی بر اساس نظریه وظیفه‌گرایی مورد توجه قرار گرفته است. تعهد حرفه‌ای به بهبود عملکرد سازمان و افزایش کیفیت خدمات می‌انجامد (۱ و ۲). افراد کم‌استرس، امیدوار، غیرمضطرب و مشتاق که خودشیفتگی کم‌تری دارند از سلامت روانی بیشتری برخوردارند. افراد ناامید و مضطرب به دلایل مختلف با احتمال بیشتر از الگوی رفتاری شیب لغزنده تبعیت کرده و پیوسته وارد رفتارهای غیراخلاقی بیشتر می‌شوند. افراد خودشیفته با دید بازتر و بهتر می‌توانند

خُلق‌و‌خو و انواع احساس‌ها را دربرمی‌گیرد. خُلق به معنی حالت هیجانی مستمر و نافذی است که ادراک شخص را از دنیا تحت شعاع قرار می‌دهد. به عنوان نمونه، افسردگی، یأس، تحریک‌پذیری، اضطراب، خشم، احساس گناه، هراس و غیره. آن چه را که فرد معمولاً احساس می‌کند، «خُلق» است. هم‌چنین، نمود خارجی و تجلی بیرونی با علائم فیزیولوژیک این احساس هیجانی را «عاطفه» می‌نامند. عاطفه را می‌توان پاسخ‌دهی هیجانی فرد تعریف کرد. عاطفه ممکن است با خُلق هماهنگ باشد یا نباشد. عاطفه و خُلق را می‌توان به این صورت هم بیان کرد که عاطفه همان چیزی است که هنگام ابراز هیجان در چهره و حالت‌های افراد به صورت ظاهری مشاهده می‌شود. خُلق، تجربه هیجانی فرد به صورت درونی و عاطفه، ابراز هیجان به صورت بیرونی است. برای دستیابی به عملکرد مالی بهتر درک متقابل و مدیریت هیجان افراد نقطه قوتی در سازمان است (۱۲). افسردگی، سرخوش‌بودن، خشم، اضطراب، غم و غیره از جمله این هیجان‌ها است. هیجان نتیجه رویدادهای کم‌دوام چند ثانیه‌ای یا شاید چند دقیقه‌ای است. در صورتی که خُلق، از رویدادهای ذهنی چندساعته یا شاید چندروزه ناشی می‌شود. بنابراین، خُلق با دوام‌تر از هیجان و عاطفه است. خُلق به صورت حالت عاطفه مثبت و عاطفه منفی (خُلق خوب و خُلق بد) وجود دارد. عاطفه مثبت بیانگر مشغولیت لذت‌بخش و احساس هوشیاری در برابر ملالت است. عاطفه مثبت به صورت سطح لذت جاری، اشتیاق و پیشروی به سمت هدف وجود دارد. وقتی عاطفه مثبت افراد بالا است، معمولاً

ناهنجاری و احساس ناخوش‌آیند است که بر اثر شرایطی هم‌چون ایجاد (و القای) هم‌زمان دو یا چند دیدگاه، عقیده، ارزش و یا اندیشه ناهمساز در یک فرد به‌وجود می‌آید. نظریه ناهماهنگی شناختی بر این اصل که افراد به دنبال سازگاری بین انتظارات خود و واقعیت خود هستند، پایه‌ریزی شده است. ناهماهنگی شناختی زمانی ایجاد می‌شود که از شخصی درخواست عملی بشود که با هویت اخلاقی او (خود را فردی خوب و اخلاقی می‌داند) متجانس نباشد. به عنوان نمونه، اگر کسی برای دریافت پاداش، کاری انجام دهد که به نظرش غیراخلاقی می‌آید، شناخت از غیراخلاقی بودن کار با شناخت از انجام دادن آن، ناهماهنگی پیدا می‌کند. یکی از راه‌های کاهش این ناهماهنگی برای او تغییر نگرش نسبت به جنبه اخلاقی آن عمل، یعنی متقاعدشدن او در این مورد است که این عمل خیلی غیراخلاقی نیست. به این ترتیب، نظریه ناهماهنگی پیش‌بینی می‌کند که یک فرد، بعد از انجام یک عمل غیراخلاقی، نسبت به این عمل نگرش اغماض‌آمیزتر از سابق خواهد داشت. هدف الگوهای رفتاری کاهش ناهماهنگی شناختی بوده و هنگامی رخ می‌دهد که عمل و هویت اخلاقی فرد در یک راستا نیست. به هر حال وضعیت‌های عاطفی متفاوتی در بین افراد وجود دارد (۱۱). برخی از افراد از الگوی رفتاری شیب‌لغزنده تبعیت می‌کنند و برخی دیگر به رفتارهای اخلاقی جبرانی روی می‌آورند. تحلیل وضعیت‌های عاطفی افراد و این که تحت تأثیر کدام ویژگی عاطفی قرار گرفته‌اند مفهومی پیچیده است. واژه عاطفه حالت‌هایی مانند ناامیدی، اضطراب، اشتیاق و خودشیفتگی،

ویژگی‌های روانی مانند امیدواری، اشتیاق، اضطراب، خودشیفتگی و غیره بوده است.

امید، نمادی از ابعاد روحی است که با سلامت جسمی و روحی ارتباط دارد. امید توانایی باورداشتن به احساس بهتر در آینده است اما ناامیدی نقطه مخالف امید و از ویژگی‌ها و مظاهر اصلی افسردگی است. پژوهشگران بر این باورند که فرد ابتدا ناامید و سپس افسرده می‌شود. ناامیدی بر سلامتی و روابط اجتماعی فرد تأثیر منفی دارد و عامل خطری برای رفتارهای بعدی است (۱۴). یکی دیگر از معیارهای سلامت روان افراد، درجه بالای اشتیاق و افکار مثبت زندگی مانند احساس شادی و رضایت، لذت‌بردن از زندگی، با ارزش بودن زندگی و خویشن و تمایل به ادامه زندگی است که در موقعیت‌های مختلف محیطی و عوامل درونی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. داشتن شور و اشتیاق برای فعالیت نقش مهمی در مشارکت در فعالیت‌ها داشته که به آثار مثبت پایداری بر بهزیستی روان‌شناختی می‌انجامد. اشتیاق، عزت نفس افراد را بالا برده و پذیرش نقش مثبت در کنش‌های اجتماعی را ترغیب و منجر به افزایش عملکرد مثبت اجتماعی و سازمانی فرد می‌شود. فرد مشتاق سرنوشت خود را در اراده خود می‌بیند و کم‌تر در مقابل درخواست‌های غیراخلاقی تسلیم می‌شود (۱) و (۱۵) اما اگر افراد تحت تأثیر استرس یا فشار روانی کار باشند عملکرد آن‌ها و سازمان وارد سیر نزولی می‌شود (۱۱). حد معمولی از خودشیفتگی نیز ممکن است آثار مثبتی همانند اشتیاق داشته باشد.

خودشیفتگی ویژگی شخصی ناشی از حس علاقه

احساس می‌کنند علاقه‌مند، پرانرژی، هوشیار و خوش‌بین هستند، در حالی که وقتی عاطفه مثبت افراد پایین است، معمولاً احساس می‌کنند خموده، ناامید، مضطرب و خسته هستند. عاطفه منفی بیانگر مشغولیت ناخوشایند و احساس تحریک‌پذیری در برابر آرمیدگی است. عاطفه منفی بالا به صورت احساس ناخوشنودی، تحریک‌پذیری و عصبانیت وجود دارد. به هر حال خُلق و خو، رفتارهای درازمدت افراد که معمولاً در طول زمان ثابت است را دربرمی‌گیرد. در مقابل، عاطفه محصول خُلق و خو فرد است که از قبل وجود داشته و واقعه‌ای است که رخ داده و اغلب کوتاه‌مدت است (۱۳). شناخت این مسئله با اهمیت است که کدام خُلق و خو و ویژگی اخلاقی در پذیرش یا رد پیشنهادها مافوق به وسیله زیردستان مؤثر است. زیرا، هر یک از این ویژگی‌های اخلاقی تأثیر متفاوتی بر افراد در هنگام مواجه شدن با درخواست برای ورود به رفتارهای غیراخلاقی در سازمان می‌گذارد.

رفتارهای غیراخلاقی در شرکت‌ها ناشی از همگرایی رفتارهای مخرب مدیران ارشد و زیردستان مستعد برای وارد شدن به رفتارهای غیراخلاقی است. اهمیت کارکنان و مدیران در بیشتر تقلب‌های بزرگ مالی در دنیا مشهود است. امتناع زیردستان از تبانی و ورود به رفتارهای غیراخلاقی می‌توانست جلوی بسیاری از تخلف‌های مالی را بگیرد. بسیاری از تخلف‌ها به کارگردانی چند مدیر ارشد و اجرای آن به وسیله کارکنان مالی و حسابداری به وقوع پیوسته است و دلایل ایجاد چنین سوءرفتارهایی مسائل فرهنگی، فشار از سوی بالادستی‌ها و ترس از افشاء تخلف‌ها و

این ترتیب، پیش‌بینی می‌شود که افراد خودشیفته وارد رفتارهای غیراخلاقی بر پایه مزایا و خطر رفتارهای غیراخلاقی شوند. به هر حال کارکنان متعهد و با اخلاق به عنوان یک منبع حیاتی برای عملکرد موفقیت‌آمیز سازمان‌ها شناخته می‌شوند و موفقیت سازمانی بستگی به کارکنان و تعهد آن‌ها به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اصول و باورها دارد (۲۳). جینو و همکاران در پژوهشی رفتار غیراخلاقی را بر اساس میزان علاقه شخص به گزارشگری نادرست، اندازه‌گیری کردند. این شاخص رابطه بیشتری با رفتار غیراخلاقی در بین مدیران مالی شرکت‌های بزرگ دارد و شرایط مشابه با آن چه کارکنان شرکت‌های بزرگ در مواجهه شدن با گزارشگری نادرست تجربه می‌کنند را منعکس می‌کند (۲۴). در این روش اندازه‌گیری به جای تمرکز بر منافع مستقیم شخصی، از روش اندازه‌گیری میزان بهره‌مندی غیرمستقیم شخص یا مؤسسه استفاده شده است. چنین روشی احساس وفاداری فرد به دیگران را برانگیخته و باعث کاهش اثر عاطفه منفی ناشی از احساس گناه می‌شود (۲۵ و ۲۶). بر این اساس، از رویکردی که طبق آن میزان وفاداری به سازمان یا پذیرش درخواست مافوق را می‌سنجد استفاده شده است. این وضعیت یکی از رایج‌ترین شرایط در وقوع تخلف‌های گزارشگری مالی است. با توجه به مطالب بالا، الگوی مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های زیادی در مورد تأثیر حُلق و خو و احساسات مرتبط با ناامیدی، ترس و اضطراب، اشتیاق،

به خود و خود بزرگ‌بینی و میل تحسین از سوی دیگران است (۱۶). خودشیفتگی با رفتارهای غیراخلاقی مرتبط است و سطح بالاتری از خودشیفتگی با رفتارهای غیراخلاقی بیشتر ارتباط پیدا می‌کند (۱۷) و (۱۸). افراد خودشیفته الگوهای رفتاری پیچیده‌تری را برای رفتارهای راهبردی و درازمدت خود و برای مدیریت برداشت‌های دیگران در مورد خود نمایش داده‌اند. افراد خودشیفته دارای سطح بالا و غیرواقع‌بینانه عزت نفس بوده و از آن جایی که نیاز به تأیید و تحسین دیگران برای آن‌ها بسیار بالا و با اهمیت است، به دنبال مدیریت برداشت‌های دیگران از خود هستند (۱۹).

در محیط کسب و کار، افراد مهم شامل مدیر ارشد و سرپرست است. بنابراین، انتظار می‌رود که افراد خودشیفته بخواهند به گونه‌ای عمل کنند که در چشم مدیر ارشد و سرپرست خود تأثیر مثبت بگذارند. ممکن است برای فرد خودشیفته چالشی به وجود بیاید که آیا در نظر مدیر ارشد یا سرپرست خود خوب جلوه می‌کند یا خیر. هم‌چنین، پژوهش‌هایی در مورد رابطه بین تأیید رفتارهای شهروند سازمانی از قبیل حس‌همکاری، حفاظت از سازمان، پیشنهادهای سازنده برای بهبود سازمان با درخواست‌های مدیران و اجابت این درخواست‌ها از سوی کارکنان انجام شده است که نشان می‌دهد کارکنان با هدف خودمحوری برای تأثیرگذاری بر مافوق خود تلاش می‌کنند (۲۰). خودشیفتگان برای این که احساس دیگران (از قبیل مدیران ارشد و دیگران) در مورد خودشان را تغییر دهند و بر آن‌ها اثر بگذارند ممکن است خود را برای بهبود وضعیت افراد یا سازمان فدا کنند (۲۱ و ۲۲). به



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

متارکه یا آزادی از قید و بند مسائل اخلاقی از طریق جابه‌جایی یا تقسیم مسئولیت‌ها در سازمان‌ها و شرکت‌ها رواج بیشتری دارد. زیرا، نقش سلسله مراتب و تقسیم کار در آن پررنگ‌تر است. جابه‌جایی مسئولیت به این معنی است که فرد به دلیل استرس، اضطراب، ناامیدی و غیره خود را این‌گونه توجیه می‌کند که به وسیله مقام مافوق یا فرد دیگری مورد حمایت قرار خواهد گرفت و این‌گونه بیان می‌کند که «من آن کار را کردم چون به من دستور داده شده بود». تقسیم مسئولیت نیز به این معنی است که فرد با این توجیه که وی تنها فرد مسئول ارتکاب عمل غیراخلاقی نیست بلکه گروهی از افراد آن را مرتکب خواهند شد و همه افراد سازمان اکنون دچار رفتارهای غیراخلاقی هستند خود را توجیه می‌کند (۲۶).

نتایج پژوهش تاوریس و آرونسون نشان داد که برای برخورد با ناهماهنگی شناختی، افراد می‌توانند به دو گونه عمل کنند. یک رویکرد این است که آن‌ها می‌توانند خود را این‌گونه توجیه کنند که اعمال پیشنهادی، غیراخلاقی نبوده و با هویت اخلاقی آن‌ها ناهماهنگ نیست و به این ترتیب وارد یک رفتار غیراخلاقی می‌شوند. رویکرد دیگر این است که افراد به این درک برسند که اعمال پیشنهادی غیراخلاقی بوده

خودشیفتگی و غیره در مورد انجام اولین عمل غیراخلاقی و کشیده شدن به سمت اعمال غیراخلاقی بعدی انجام شده است. ریکرز و ساموئلسون در پژوهشی بیان کردند که احساس گناه باید به رفتارهای جبرانی منتهی شود؛ زیرا، احساس گناه برای افراد بسیاری نشان‌دهنده این است که ناهماهنگی شناختی به وسیله رهایی از قید و بند اخلاقی افزایش نیافته است. آنان آثار ویژگی‌هایی مانند ترس، خودشیفتگی، منبع کنترل درونی و آزادی از قید و بند اخلاقیات بر الگوهای رفتار شیب لغزنده و جبرانی را بررسی کردند. نتیجه پژوهش ریکرز و ساموئلسون نشان داد که عاطفه منفی ترس و هم‌زمانی خودشیفتگی و رهایی از قید و بند اخلاقیات منجر به الگوی شیب لغزنده رفتارهای غیراخلاقی می‌شود (۲).

مورفی در پژوهشی بیان کرد که گزارش‌نکردن تخلف اولیه باعث کاهش احساس گناه در مراحل بعدی می‌شود (۲۵). میهو و مورفی در پژوهشی دیگر با این موضوع که چگونه فرایند توجیه کردن، باعث تغییر احساسات عاطفی می‌شود با مطالعه دانشجویان نشان دادند که حسابداران با افزایش پاداش مالی تمایل بیشتری برای گزارشگری نادرست از طریق کنارگذاری قید و بندهای اخلاقی خواهند داشت.

نشان داد که متغیرهای سن، جنسیت و میزان تحصیلات تأثیری بر سطح تصمیم‌گیری حسابداران در مورد یک خبر مهم ندارد (۹).

نتایج پژوهش شهریار و برزگر نشان داد که بین سطح نظارت دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی و حرفه‌ای آنان و بین سطح حمایت اجتماعی دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنی‌دار اما بین سطح حمایت اجتماعی دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد حرفه‌ای آنان رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنین، بین درک حسابداران مبتدی و با سابقه از جو اخلاقی سازمان با تعهد سازمانی آنان و بین تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای حسابداران مبتدی و با سابقه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. جو اخلاقی مناسب موجب رشد و تعالی سازمان به لحاظ اخلاقی و مشاوره موجب کاهش فشار روانی ناشی از چالش‌های پیش‌روی حسابداران می‌شود و در بهبود تعهد حرفه‌ای و سازمانی آن‌ها نقش بسیار با اهمیتی ایفا می‌کند. با فراهم‌شدن محیطی مناسب و بدون فشار روانی و کاری، همراه با افزایش رضایت شغلی و کاهش تمایل به ترک کار، به سازمان برای رسیدن به هدف‌ها کمک می‌شود (۲۳).

مهدوی و ابراهیمی در پژوهشی تأثیر عواملی مانند جو اخلاقی و فرهنگ اخلاقی سازمان بر تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان و تأثیر ماکیاول‌گرایی بر تعهد عاطفی سازمانی و نیز رابطه بین تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان بیانگر تأثیر برخی از

و با هویت اخلاقی آن‌ها ناهماهنگ است و بنابراین چنین رفتار غیر اخلاقی از سوی آن‌ها مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد. توانایی افراد برای منطقی جلوه‌دادن اولین رفتار غیر اخلاقی، ورود آن‌ها به رفتارهای غیر اخلاقی بعدی را تسهیل می‌کند (۲۷).

نتایج پژوهش ژانگ و همکاران نشان داد که افراد باید تلاش کنند تا هویت و ارزش‌های اخلاقی درونی خود را با اعمالشان یکسان کنند. اگر هنگام مواجهه با یک تنگنای اخلاقی، فرد به دلیل بی‌اشتیاقی، اضطراب یا ناامیدی رفتار غیر اخلاقی خود را توجیه کند، وارد الگوی رفتاری شیب لغزنده می‌شود. دسته دیگر افرادی هستند که نمی‌توانند خود را از قید و بند اخلاقیات رها کنند. این افراد رفتار خود را تغییر داده و وارد رفتارهای جبرانی و اخلاقی بعدی شده و در مقابل رفتارهای غیر اخلاقی بعدی مقاومت می‌کنند و به این ترتیب هویت اخلاقی خود را حفظ می‌کنند (۲۸). نتایج پژوهش دیترت و همکاران، نیز که با استفاده از مقیاس‌های استاندارد انجام شد، نشان داد که با افزایش سطح رهایی از قید و بند اخلاقیات میزان تصمیم‌گیری‌های غیر اخلاقی هم افزایش می‌یابد (۲۹). نتایج پژوهش کمپیل و همکاران نشان داد که افراد خودشیفته برای بهره‌مندی بیشتر خود به دنبال موفقیت کوتاه‌مدت هستند، حتی اگر منجر به هزینه‌های درازمدت برای دیگران شود (۳۰). نتایج پژوهش‌های ریجسنیل و همکاران (۳۱) و فرنیو و همکاران (۳۲) نیز نشان داد که داشتن مدیران با سطح خودشیفتگی بالا با گزارشگری مالی متقلبانه و مدیریت بیشتر سود رابطه معنی‌دار دارد. هم‌چنین، نتایج پژوهش پوتورا و روپون

استرس، اضطراب، اشتیاق و خودشیفتگی در مواجهه با ناهماهنگی‌های شناختی بررسی می‌شود و فرضیه‌های پژوهش بر اساس نظریه عدالت در چارچوب وظیفه‌گرایی تدوین شده است.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و شکاف پژوهشی موجود در بخش ادبیات موضوعی در این پژوهش به بررسی تأثیر برخی ویژگی‌های مرتبط با سلامت روانی بر نحوه تصمیم‌گیری اخلاقی افراد پرداخته شده است. هدف این پژوهش بررسی این موضوع است که چه ویژگی‌های فردی باعث می‌شود که افراد در مسیر الگوی رفتاری غیراخلاقی شیب لغزنده و یا الگوی رفتاری اخلاقی جبرانی قرار گیرند. بنابراین، فرضیه‌های پژوهش منتج شده از موضوع پژوهش و بر اساس نظریه اخلاق وظیفه‌گرایی و ناهماهنگی شناختی به شرح زیر است:

فرضیه اول: افراد با سطح استرس بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیراخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری «سازگاری اخلاقی یا شیب لغزنده» دارند.

فرضیه دوم: افراد با سطح اضطراب بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیراخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری «سازگاری اخلاقی یا شیب لغزنده» دارند.

فرضیه سوم: افراد با سطح ناامیدی بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیراخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری

جنبه‌های جو اخلاقی بر تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان و هم‌چنین تأثیر معنی‌دار فرهنگ اخلاقی سازمان بر تعارض بین حرفه و سازمان بود. هم‌چنین، ماکیاول‌گرایی دارای تأثیری منفی و معنی‌دار بر تعهد عاطفی سازمانی بوده و رابطه بین تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان نیز منفی و معنی‌دار است (۸).

مهدوی و ابراهیمی در پژوهشی دیگر ارزش‌های حرفه‌ای و ادراک اخلاقی حساب‌برسان داخلی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران را بررسی کردند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش آنان بیانگر این بود که فلسفه اخلاق شخصی دارای تأثیری ضعیف و منفی بر ادراک اخلاقی حساب‌برسان داخلی بوده و تأثیر سایر متغیرهای مورد بررسی بر ادراک اخلاقی حساب‌برسان داخلی معنی‌دار نیست. هم‌چنین، لزوم توجه به اصول اخلاقی و برگزاری دوره‌های آموزشی اخلاق با تأکید بر مبانی اخلاق اسلامی و آیین رفتار حرفه‌ای به منظور ارتقای ادراک اخلاقی بیش از پیش احساس می‌شود (۱۰).

به دنبال پژوهش‌های پیشین و بر اساس اصول نظریه اخلاق وظیفه‌گرایی (آن دسته از نظریه‌های اخلاقی است که بدون لحاظ کردن نتایج برخی اعمال، الزام برای انجام شدن یا نشدن آن را مشخص می‌کند) و نظریه ناهماهنگی شناختی، در این پژوهش به بررسی ویژگی‌های شخصیتی پرداخته می‌شود که باعث مشارکت یا محدودیت فرد در آزادی از قید و بند اخلاقیات در مواجهه با ناهماهنگی‌های شناختی می‌شود. به عبارت دیگر، در این پژوهش تأثیر ناامیدی،

تجارب حرفه‌ای مناسب است. این افراد به صورت نمونه‌گیری در دسترس از دانشجویان کارشناسی ارشد، دکتری و یا استادان مدیریت مالی و حسابداری دانشگاه‌های استان گلستان انتخاب شده‌اند که هم‌زمان دارای تجربه حرفه‌ای و اجرایی در دستگاه‌های دولتی و بخش خصوصی بوده‌اند. این پژوهش در تابستان و پاییز سال ۱۳۹۶ انجام شده و تکمیل تمام پرسش‌نامه‌ها و سؤال‌ها تا جایی ادامه پیدا کرد که ۱۲۰ مشارکت‌کننده (پاسخ‌دهنده) همه قسمت‌های پرسش‌نامه‌ها و افته‌ها را به طور کامل تکمیل کردند. از آن جا که حجم جامعه ۱۸۰ نفر تخمین زده می‌شود بر اساس جدول مورگان، این تعداد نمونه از کفایت لازم برخوردار است. با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد «واتسون و همکاران (۳۳)» و «ریکرز و ساموئلسون (۲)» با مقیاس ده درجه‌ای صعودی، ویژگی‌های ناامیدی، اضطراب، اشتیاق، استرس و خودشیفتگی افراد سنجیده شده است. بر اساس نمره میانگین، مؤلفه‌های سلامت روانی به دو طبقه بالا و پایین تقسیم شده است. برای اندازه‌گیری تصمیم‌گیری غیراخلاقی و الگوی رفتاری شیب لغزنده و جبرانی از سه افته بومی‌سازی شده «ریکرز و ساموئلسون (۲)» که در آن افراد باید برای مشارکت کردن یا مشارکت نکردن و یا میزان مشارکت در یک رفتار یا تصمیم‌گیری غیراخلاقی تصمیم بگیرند، استفاده شده است (۲). این افته‌ها برای نمره‌گذاری الگوی رفتاری مشارکت‌کنندگان استفاده شده است. اگر افراد با احتمال بیشتری در افته سوم (در مقایسه با دو افته قبلی) درخواست غیراخلاقی مافوق را قبول کنند وارد الگوی رفتاری شیب لغزنده شده و از

«سازگاری اخلاقی یا شیب لغزنده» دارند. فرضیه چهارم: افراد با سطح اشتیاق بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیراخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری «جبرانی» دارند. فرضیه پنجم: افراد با سطح خودشیفتگی بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیراخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری «سازگاری اخلاقی یا شیب لغزنده» دارند.

روش پژوهش

هدف این پژوهش آزمون مفاهیم نظری مطرح شده در موقعیت‌های واقعی حرفه‌ای و حل مشکلات ملموس بوده و از نوع کاربردی است. در پژوهش حاضر، ابتدا، یک گروه آزمایشی در معرض متغیر مستقل (افته‌های اول و دوم) قرار داده شده و سپس تأثیر این متغیر بر متغیر وابسته مشاهده یا اندازه‌گیری شده است. در این پژوهش امکان انتخاب افراد تحت آزمون به صورت تصادفی ممکن نشده و متغیر مستقل به طور کامل قابلیت دستکاری و مداخله نداشته است؛ بنابراین، در زمره پژوهش‌های توصیفی همبستگی قرار می‌گیرد. این گونه پژوهش‌ها را می‌توان در شرایط واقعی و حقیقی اجتماعی هم بکار گرفت. در این شرایط و موقعیت‌ها، امکان کنترل همه متغیرها وجود ندارد و احتمالاً پژوهشگر فقط می‌تواند بعضی از آن‌ها را کنترل کند.

جامعه آماری پژوهش شامل مدیران مالی با سطح

شد که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۹ بوده و نشان از پایایی قابل قبول پرسش‌نامه پژوهش داشت. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش تحلیل واریانس و به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ آزمون شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها در جدول شماره ۱ ارائه شده است. همان‌طور که در این جدول نشان داده شده است ۷۷٪ پاسخ‌دهندگان بیش از ۵ سال سابقه کار حرفه‌ای داشته و ۵۹٪ آن‌ها دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری بوده‌اند. همچنین، رشته تحصیلی ۷۱٪ آن‌ها حسابداری و ۶۵٪ بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن داشته‌اند. بر این اساس، پاسخ‌دهندگان شرایط لازم برای پاسخ‌گویی به سؤال‌های پرسش‌نامه را دارند.

نتایج آزمون تحلیل واریانس در جدول شماره ۲ ارائه شده است. همان‌طور که در این جدول مشخص شده است آماره F اثر متغیرهای مستقل شامل درخواست اول، استرس، اضطراب، ناامیدی، اشتیاق و خودشیفتگی بر الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی افراد به عنوان متغیر وابسته را نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۲ (آماره F برابر با ۲/۸۹ و مقدار معنی‌داری برابر با ۰/۰۹۲) فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که افراد با سطح استرس بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیراخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری «سازگاری اخلاقی یا شیب لغزنده» دارند مورد تأیید قرار نگرفته است. همچنین، بر اساس

این لحاظ نمره رفتار غیراخلاقی منفی‌تری به آن‌ها تعلق می‌گیرد اما اگر افراد با احتمال کم‌تری در افته سوم (در مقایسه با دو افته قبلی) درخواست غیراخلاقی مافوق را قبول کنند وارد الگوی رفتاری اخلاقی جبرانی شده و از این لحاظ نمره رفتار اخلاقی مثبت‌تری به آن‌ها تعلق می‌گیرد. در افته اول مدیر از زیردستش می‌خواهد که به طور غیرواقعی عملکرد شرکت را از طریق به تأخیر انداختن و انجام ندادن برخی هزینه‌های اختیاری مانند تبلیغات و هزینه‌های تحقیق و توسعه، که آثار آن در درازمدت مشخص می‌شود و در کوتاه‌مدت باعث کاهش سود می‌شود، بهتر نشان دهد. در افته دوم مدیر از زیردستش می‌خواهد کاری کند که مشتریانی که قصد خرید در ابتدای سال بعد را دارند در پایان سال اقدام به بستن قرارداد و خرید نسبه با تخفیف ویژه کنند تا شرکت بتواند به طور غیرواقعی سود خود را بیشتر نشان دهد. افته سوم مربوط به برآوردهای حسابداری است و درخواست مدیران این است که از طریق تخمین کم‌تر از واقع حسابداری مانند مطالبات مشکوک‌الوصول، هزینه استهلاک، ذخیره مربوط به نقص و تضمین محصولات، ضمانت کالا و غیره سود شرکت مدیریت شود. درجه غیراخلاقی بودن این سه افته تقریباً مشابه است. بنابراین، الگوهای رفتار شیب لغزنده و رفتار جبرانی قابل شناسایی است (۲). برای اطمینان بیشتر از روایی پرسش‌نامه از نظر محتوایی در ایران، سؤال‌های پرسش‌نامه‌ها در معرض اظهارنظر صاحب‌نظران مربوط قرار گرفته و در مواردی اصلاح شد. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه نیز ابتدا، ۲۰ پرسش‌نامه مقدماتی به وسیله مشارکت‌کنندگان تکمیل

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	سطح	درصد
سابقه کاری	کم‌تر از ۵ سال	۲۳
	۵ تا ۱۰ سال	۵۵
	بیش از ۱۰ سال	۲۲
میزان تحصیلات	کارشناسی	۴۱
	کارشناسی ارشد	۵۱
	دکتری	۸
	حسابداری	۷۱
رشته تحصیلی	مدیریت مالی	۱۵
	سایر رشته‌ها	۱۴
	کم‌تر از ۳۰ سال	۱۹
سن	۳۰ تا ۴۰ سال	۶۵
	بیشتر از ۴۰ سال	۱۶

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل واریانس

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

منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	مقدار معنی‌داری
الگوی اصلاح شده	۸۹۳/۱	۱۰	۸۹/۳	۱۶/۹۳	۰/۰۰۰
جدا کردن	۶۰/۱	۱	۶۰/۱	۱۲/۷۱	۰/۰۰۱
درخواست اول: پایین/بالاتر از ۵۰٪	۸۸/۶	۱	۸۸/۶	۱۸/۷۵	۰/۰۰۰
استرس	۱۳/۷	۱	۱۳/۷	۲/۸۹	۰/۰۹۲
اضطراب	۰/۲	۱	۰/۲	۰/۰۵	۰/۸۲۹
ناامیدی	۱۹/۸	۱	۱۹/۸	۴/۱۹	۰/۰۴۳
اشتیاق	۲۷/۵	۱	۲۷/۵	۵/۸۱	۰/۰۱۸
خودشیفتگی	۱۹	۱	۱۹	۴/۰۲	۰/۰۴۷
استرس × اضطراب × ناامیدی	۵/۷	۴	۱/۴	۰/۳	۰/۸۷۵
خطا	۵۵۱/۳	۱۰۹	۴/۷		
مجموع	۲۲۳۰	۱۲۰			
مجموع اصلاح شده	۱۴۰۸/۴	۱۱۹			
ضریب تعیین	۰/۶۳۴				
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۶۰۱				

جدول ۳: استرس و متغیر وابسته (الگوی رفتار اخلاقی)

استرس	میانگین	انحراف معیار	فاصله اطمینان ۹۵٪	
			کرن پایین	کرن بالا
پایین	۱/۹	۰/۵۲	۰/۹	۲/۹۶
بالا	۰/۹	۰/۴۸	(۰/۱۱)	۱/۸۲

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۳ میانگین نمره الگوی رفتار اخلاقی برای افراد با استرس پایین معادل ۱/۹ در مقابل ۰/۹ برای افراد با استرس بالا بوده که این دو میانگین اختلاف معنی‌داری با هم ندارد.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۲ (آماره F برابر با ۰/۰۵ و مقدار معنی‌داری برابر با ۰/۸۲۹) فرضیه دوم پژوهش مبنی بر این که افراد با سطح اضطراب بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیر اخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری «سازگاری اخلاقی یا شیب لغزنده» دارند مورد تأیید قرار نگرفته است. هم‌چنین، بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۴ میانگین نمره الگوی رفتار اخلاقی برای افراد با اضطراب پایین معادل ۱/۵ در مقابل ۱/۳ برای افراد با اضطراب بالا بوده که این دو میانگین اختلاف معنی‌داری با هم ندارد.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۲ (آماره F برابر با ۴/۱۹ و مقدار معنی‌داری برابر با ۰/۰۴۳) فرضیه سوم پژوهش مبنی بر این که افراد با سطح ناامیدی بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیر اخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری «سازگاری اخلاقی یا شیب لغزنده» دارند مورد تأیید قرار گرفته است. هم‌چنین، بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۵ میانگین نمره الگوی

رفتار اخلاقی برای افراد با ناامیدی پایین معادل ۲/۱ در مقابل ۰/۷ برای افراد با ناامیدی بالا بوده است. افراد با سطح ناامیدی پایین از لحاظ تصمیم‌گیری اخلاقی نزدیک به الگوی رفتاری جبرانی و افراد با سطح ناامیدی بالاتر نزدیک به الگوی رفتاری شیب لغزنده بوده‌اند.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۲ (آماره F برابر با ۵/۸۱ و مقدار معنی‌داری برابر با ۰/۰۱۸) فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر این که افراد با سطح اشتیاق بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیر اخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری «جبرانی» دارند مورد تأیید قرار گرفته است. هم‌چنین، بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۶ میانگین نمره الگوی رفتار اخلاقی برای افراد با اشتیاق پایین معادل ۰/۸ در مقابل ۱/۹ برای افراد با اشتیاق بالا بوده است. افراد با سطح اشتیاق بالا از لحاظ تصمیم‌گیری اخلاقی نزدیک به الگوی رفتاری جبرانی و افراد با سطح اشتیاق پایین نزدیک به الگوی رفتاری شیب لغزنده بوده‌اند.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۲ (آماره F برابر با ۴/۰۲ و مقدار معنی‌داری برابر با ۰/۰۴۷) فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر این که افراد با سطح خودشیفتگی بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده

جدول ۴: اضطراب و متغیر وابسته (الگوی رفتار اخلاقی)

اضطراب	میانگین	انحراف معیار	فاصله اطمینان ۹۵٪	
			کران پایین	کران بالا
پایین	۱/۵	۰/۵۷	۰/۳۴	۲/۶۱
بالا	۱/۳	۰/۵۲	۰/۲۹	۲/۳۳

جدول ۵: ناامیدی و متغیر وابسته (الگوی رفتار اخلاقی)

ناامیدی	میانگین	انحراف معیار	فاصله اطمینان ۹۵٪	
			کران پایین	کران بالا
پایین	۲/۱	۰/۶۳	۰/۸۱	۳/۲۹
بالا	۰/۷	۰/۳۵	۰/۰۴	۱/۴۲

جدول ۶: اشتیاق و متغیر وابسته (الگوی رفتار اخلاقی)

اشتیاق	میانگین	انحراف معیار	فاصله اطمینان ۹۵٪	
			کران پایین	کران بالا
پایین	۰/۸	۰/۴۶	(۰/۰۸)	۱/۷۵
بالا	۱/۹	۰/۴۵	۱/۰۷	۲/۸۳

جدول ۷: خودشیفتگی و متغیر وابسته (الگوی رفتار اخلاقی)

خودشیفتگی	میانگین	انحراف معیار	فاصله اطمینان ۹۵٪	
			کران پایین	کران بالا
پایین	۱/۸	۰/۴۳	۰/۹۵	۲/۶۶
بالا	۱	۰/۴۵	۰/۰۸	۱/۸۷

رفتاری شیب لغزنده بوده‌اند.

بالا برای اعمال غیراخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری «سازگاری اخلاقی یا شیب لغزنده» دارند مورد تأیید قرار گرفته است. هم‌چنین، بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۷ میانگین نمره الگوی رفتار اخلاقی برای افراد با خوشیفتگی پایین معادل ۱/۸ در مقابل ۱ برای افراد با خوشیفتگی بالا بوده است. افراد با سطح خوشیفتگی پایین از لحاظ تصمیم‌گیری اخلاقی نزدیک به الگوی رفتاری جبرانی و افراد با سطح خوشیفتگی بالاتر نزدیک به الگوی

نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش درک بهتر اثر برخی ویژگی‌های فردی مرتبط با سلامت روانی با نحوه پاسخ‌گویی افراد به پیشنهادها مکرر برای ورود به رفتارهای غیراخلاقی در سازمان و در فضای مدیریت سود است. نتایج آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش نشان داد که بین

افراد مختلف بر اساس سطح استرس و اضطراب بالا و پایین تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. استرس و اضطراب آثار رفتاری دوگانه دارد. از یک سو، فرد نگران از دست دادن موقعیت شغلی خود به دلیل اجابت‌نکردن دستور مافوق بوده و از سوی دیگر، نگران نتایج احتمالی آینده در صورت آگاهی سایرین از رفتارهای غیراخلاقی است. بنابراین، اثر مشخصی در این پژوهش برای این دو ویژگی نشان داده نشد.

نتیجه آزمون فرضیه سوم نشان داد که افراد با سطح ناامیدی بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیراخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری «شیب لغزنده» داشته و افراد امیدوار از الگوی رفتاری اخلاقی‌تر «رفتارهای جبرانی» تبعیت می‌کنند. ناامیدی همان دل‌سرد شدن ذهن نسبت به امکان شکل گرفتن رویای فرد در آینده است. یکی از علل احساس ناامیدی در زندگی، شکست و انتظار شکست است. بنابراین، چنین افرادی تلاش خود را برای زندگی بهتر از دست می‌دهند و از رویکردهای غیراخلاقی برای دستیابی به هدف استقبال بیشتری کرده و نسبت به عواقب آن هم بی‌تفاوت هستند. برای ویژگی سطح بالای ناامیدی (به عنوان معیار عاطفه یا خلق و خوی منفی)، می‌توان الگوی رفتاری ثبات در رفتار غیراخلاقی یا شیب لغزنده را پیش‌بینی کرد. افراد ناامید در مقابل دیگران مرعوب هستند، پس از نخستین رفتار غیراخلاقی، مقاومت آن‌ها در برابر دومین فشار برای درگیر شدن در رفتار غیراخلاقی بعدی کاهش می‌یابد و این پدیده همان شیب لغزنده خواهد بود (۲، ۱۹ و ۲۰). هم‌چنین، امیدواری منجر به الگوی رفتار جبرانی می‌شود. به این

معنا که پس از انجام اولین رفتار غیراخلاقی، برای این افراد احتمال مقاومت در برابر رفتارهای غیراخلاقی بعدی بیشتر است. زیرا، این دسته از افراد می‌خواهند هویت اخلاقی بودن درونی خود یا شهرت و خوش‌نامی بیرونی خود را حفظ کنند. راهکارهای مختلفی برای افزایش امیدواری در سازمان و افزایش احتمال تصمیم‌گیری‌های اخلاقی پیشنهاد شده است. افزایش ایمان کارکنان، افزایش فعالیت‌های شادی‌آور در سازمان، ارزیابی عملکرد منصفانه‌تر و نظام پاداش مبتنی بر ارزیابی عملکرد، کاهش تبعیض شغلی در سازمان، تقویت روابط صمیمی و سازنده با دیگران، شرکت در جمع و مباحث جمعی باعث افزایش امیدواری کارکنان در سازمان می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های ریکرز و ساموئلسون (۲)، جوستن و همکاران (۷) و کیدول و همکاران (۲۰) (مبنی بر این که افراد با ناامیدی بالا در مقایسه با افراد امیدوار مقاومت کم‌تری در مقابل درخواست‌های غیراخلاقی از خود نشان می‌دهند و ناامیدی بر هویت اخلاقی آن‌ها غلبه می‌کند) همسو است.

نتیجه آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که افراد با سطح اشتیاق بالا کم‌تر تسلیم درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیراخلاقی شده و دارای الگوی رفتاری «جبرانی» هستند. فرد مشتاق دارای منبع کنترل درونی بوده و سعی در حفظ هویت اخلاقی درونی و بیرونی خود دارد. از آن جا که فرد مشتاق بر دیگران نیز تأثیر مثبت می‌گذارد در مقایسه با سایر افراد ممکن است کم‌تر مورد درخواست غیراخلاقی قرار گیرد. فرد مشتاق عامل تلاش فردی خود را برای پیشرفت انتخاب

(۲۹). افراد با سلامت روانی دارای حرفه‌ای‌گری و امانت‌داری بیشتری بوده، کم‌تر وارد رفتارهای غیراخلاقی شده و حسن مسئولیت‌پذیری خود را زیر پا نمی‌گذارند.

پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده

پژوهشگران آینده می‌توانند ویژگی‌های شخصیتی دیگری همانند منع کنترل، عصبانیت، ترس و هراس، شادی و غیره را در تصمیم‌گیری اخلاقی مورد توجه قرار دهند. همچنین، از آن جا که استرس و اضطراب دارای عوامل متفاوتی است می‌توان در پژوهش‌های بعدی با توجه به منشاء استرس و اضطراب اثر آن را بر تصمیم‌های اخلاقی مورد بررسی قرار داد. افزون بر این، در پژوهش‌های آینده می‌توان به بررسی راه‌کارهای مؤثر در کاهش تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی در سازمان و کاهش اثر عواطف منفی در اقدامات غیراخلاقی پرداخت.

محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش با محدودیت خاصی در اجرا مواجه نشده است اما با این وجود باید توجه داشت که افراد در شرایط مختلف ویژگی‌های عاطفی خود را به صورت متفاوتی بروز داده و یا ویژگی‌هایی همانند استرس، اشتیاق و ناامیدی آن‌ها تحت تأثیر شرایط مختلف محیطی و وقایع متفاوت قرار می‌گیرد. همچنین، سایر ویژگی‌های افراد مانند سابقه رفتارهای غیراخلاقی، شهرت افراد، میزان رضایت‌مندی شغلی و غیره در این پژوهش مورد توجه قرار نگرفته است.

می‌کند و نه وارد شدن به رفتارها و اعمال غیراخلاقی. گماردن افراد به کار مورد علاقه‌شان، ایجاد انگیزه در کارکنان و وجود حقوق و مزایای متناسب با سطح عملکرد و مورد توجه قرار گرفتن پیشنهادها سازنده و تشویق برای بهبود عملکرد منجر به افزایش اشتیاق کارکنان می‌شود. افراد مشتاق کم‌تر تحت نفوذ دیگران قرار می‌گیرند و برای مهارت‌ها و پیشرفت‌های خود ارزش والاتری قائل هستند و برای قبول مسئولیت اعمال خود آمادگی بیشتری دارند (۲ و ۱۳).

نتیجه آزمون فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که افراد با سطح خودشیفتگی بالا، در مواجهه با درخواست مدیران رده بالا برای اعمال غیراخلاقی قابلیت بیشتری برای وارد شدن به الگوی رفتاری «سازگاری اخلاقی یا شیب لغزنده» دارند. افراد خودشیفته تمایل به مورد توجه قرار گرفتن و تحسین از سوی دیگران دارند (۱۶) و سطح بالاتری از خودشیفتگی با رفتارهای غیراخلاقی بیشتر ارتباط پیدا می‌کند (۱۸). افراد خودشیفته منافع درازمدت سازمان را فدای موفقیت کوتاه‌مدت خود می‌کنند (۲۰ و ۳۰). این افراد قابلیت بیشتری دارند تا در راستای مدیریت سود به وسیله مدیر مافوق مورد سوءاستفاده قرار بگیرند. زیرا، آن‌ها به دنبال این هستند که در نظر دیگران خوب جلوه کنند و مورد تحسین قرار گیرند (۱۸).

با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان بیان کرد که حسابدارانی که دارای سلامت روانی باشند هویت اخلاقی بهتری داشته و مسئولیت‌پذیری بالاتری دارند و در مقایسه با حسابدارانی که دارای چنین حسی نیستند، با احتمال بیشتری دارای رفتارهای از نوع جبرانی هستند

References

- 1 Vallerand, R. J. (2012). "The Role of Passion in Sustainable Psychological Well-Being", *Psychology of Well-Being: Theory Research and Practice*, Vol. 2, No. 1, pp. 3-21.
- 2 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*, Vol. 34, pp. 1-16.
- 3 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*, Vol. 45, No. 4, pp. 708-719.
- 4 Freedman, J. L. and S. C. Fraser (1966). "Compliance without Pressure: The Foot-in-the-Door Technique", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 4, No. 2, pp. 195-202.
- 5 Brown, T. J. (2014). "Advantageous Comparison and Rationalization of Earnings Management", *Journal of Accounting Research*, Vol. 52, No. 4, pp. 849-876.
- 6 Brown, T.; Rennekamp, K. M.; Seybert, N; and W. Zhu (2014). "Who Stands at the Top and Bottom of the Slippery Slope?", Available at: <http://ssrn.com/abstract=1810833>. [Online] [14 January 2018]
- 7 Joosten, A.; Dijke, M. V.; Hiel, A. V.; and D. D. Cremer (2014). "Feel Good, do-Good!? On Consistency and Compensation in Moral Self-Regulation", *Journal of Business Ethics*, Vol. 123, No. 1, pp. 71-84.
- 8 Mahdavi, Gh. and F. Ebrahimi (2015). "The Effect of Ethics on the Professional and Organizational Commitment of Accountants (A Case Study: The Universities of Medical Sciences and Health Services)", *Journal of Health Accounting*, Vol. 4, No. 2, pp. 87-103. [In Persian]
- 9 Poutvaara, P. and O. Ropponen (2018). "Shocking News and Cognitive Performance", *European Journal of Political Economy*, Vol. 51, pp. 93-106.
- 10 Mahdavi, Gh. and F. Ebrahimi (2013). "Professional Values and Ethical Perception of Internal Auditors of Iranian Universities of Medical Sciences and Health Services", *Journal of Health Accounting*, Vol. 2, No. 3, pp. 54-67. [In Persian]
- 11 Sepasi, S. and H. Hasani (2017). "Relationship between Spiritual Beliefs and Ethical Behaviors of Managers in Financial Reporting", *Ethics in Science and Technology*, Vol. 12, No. 1, pp. 32-142. [In Persian]
- 12 Salehi, M.; Yazdani, M.; and M. Mirzaee (2017). "Investigating the Effect of Spiritual and Emotional Intelligences of Managers on Corporates' Financial Performance", *Journal of Health Accounting*, Vol. 6, No. 1, pp. 68-87. [In Persian]
- 13 Stone, D. N. and K. Kadous (1997). "The Joint Effects of Task-Related Negative Affect and Task Difficulty in Multi-Attribute Choice", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 70, No. 2, pp. 159-174.
- 14 Shams, S.; Hashemian, K.; and A. Shafiabadi (2008). "Investigating the

- Effectiveness of the Sense of Humor Methodology on Hopelessness and Social Compatibility of Depressed Students in Tehran”, *The Journal of Modern Thoughts in Education*, Vol. 3, No. 1, pp. 81-99. [In Persian]
- 15 Paluck, E. L.; Shafir, E.; and S. J. Wu (2017). “Ignoring Alarming News Brings Indifference: Learning about the World and the Self”, *Cognition*, Vol. 167, pp. 160-171.
- 16 Foster, J. D.; Shiverdecker, L. K.; and I. N. Turner (2016). “What does the Narcissistic Personality Inventory Measure Across the Total Score Continuum?”, *Current Psychology*, Vol. 35, No. 2, pp. 1-13.
- 17 Duchon, D. and B. Drake (2009). “Organizational Narcissism and Virtuous Behavior”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 85, No. 3, pp. 301-308.
- 18 Amernic, J. H. and R. J. Craig (2010). “Accounting as a Facilitator of Extreme Narcissism”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 96, No. 1, pp. 79-93.
- 19 Vazire, S. and D. C. Funder (2006). “Impulsivity and the Self-Defeating Behavior of Narcissists”, *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 10, No. 2, pp. 154-165.
- 20 Kidwell, L.; Johnson, E.; Lowe, D. J.; and P. M. J. Reckers (2016). “The Association between Follower Personal Characteristics and Intended Compliance with Leader Directives to Commit Financial Statement Fraud”, *Working Paper*, Available at: https://www.researchgate.net/publication/271077462_The_Association_between_Follower_Characteristics_and_Intended_Compliance_with_Leader_Directives_to_Commit_Financial_Statement_Fraud. [Online] [14 January 2018]
- 21 Campbell, W. K.; Campbell, S. M.; Hoffman, B. J.; and G. Marchisio (2011). “Narcissism in Organizational Contexts”, *Human Resource Management Review*, Vol. 21, No. 4, pp. 268-284.
- 22 Wright, A. G. C.; Pincus, A. L.; Thomas, K. M.; Hopwood, C. J.; Markon, K. E.; and R. F. Krueger (2013). “Conceptions of Narcissism and the DSM-5 Pathological Personality Traits”, *Assessment*, Vol. 20, No. 3, pp. 339-352.
- 23 Shahriyari, M. and E. Barzegar (2016). “The Relationship between Ethical Climate and Consulting with Professional and Organizational Commitment of the Public Sector Accountants”, *Journal of Health Accounting*, Vol. 5, No. 2, pp. 47-70. [In Persian]
- 24 Gino, F.; Ayal, S.; and D. Ariely (2013). “Self-Serving Altruism? The Lure of Unethical Actions that Benefit Others”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 93, pp. 285-292.
- 25 Murphy, P. R. (2012). “Attitude, Machiavellianism and the Rationalization of Misreporting”, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 37, No. 4, pp. 242-259.
- 26 Mayhew, B. W. and P. R. Murphy (2014). “The Impact of Authority on Reporting Behavior, Rationalization and Affect”, *Contemporary Accounting Research*, Vol. 31, No. 2, pp. 420-443.
- 27 Tavris, C. and E. Aronson (2007). *Mistakes were Made (but not by me): Why we Justify Foolish Beliefs, Bad Decisions, and Hurtful Acts*, 1st Edition, Orlando, Fla: Harcourt.
- 28 Zhong, C.; Ku, G.; Lount, R. B.; and J. K. Murnighan (2010). “Compensatory Ethics”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 92, No. 3, pp. 323-339.

- 29 Detert, J. R.; Treviño, L. K.; and V. L. Sweitzer (2008). "Moral Disengagement in Ethical Decision Making: A Study of Antecedents and Outcomes", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 2, pp. 374-391.
- 30 Campbell, W. K.; Bush, C. P.; Brunell, A. B.; and J. Shelton (2005). "Understanding the Social Costs of Narcissism: The Case of the Tragedy of the Commons", *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 31, No. 10, pp. 1358-1368.
- 31 Rijsenbilt, A. and H. Commandeur (2013). "Narcissus Enters the Courtroom: CEO Narcissism and Fraud", *Journal of Business Ethics*, Vol. 117, No. 2, pp. 413-429.
- 32 Frino, A.; Lim, M. Y.; Mollica, V.; and R. Palumbo (2015). "CEO Narcissism and Earnings Management", Available at: <http://ssrn.com/abstract=2539555> <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2539555> 5). [Online] [22 October 2017]
- 33 Watson, D.; Clark, L. A.; and A. Tellegan (1988). "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, No. 6, pp. 1063-1070.