

The Effects of Moral Development and Emotional States of Accountants on the Acceptance of Unethical Proposals of Destructive Managers

S M. Mousavi¹, A. Khozain Ph.D.^{1*}, E. Abbasi Ph.D.², A. Naderian Ph.D.¹

1. Dept. of Accounting, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran.
2. Dept. of Management, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University, Tehran, Iran.

Abstract

Background: Accountants face situations in their work environment where they are faced with the suggestions of destructive managers regarding unethical decision making. Faced with these unethical suggestions, accountants make different decisions that affect their moral development. The purpose of this research is the effect of moral development of accountants as an individual characteristic on accepting or resisting the unethical suggestions of destructive managers with the role of moderating positive and negative emotional states.

Method: This research was carried out using the descriptive-correlation method and is a type of applied research. The statistical population of the research included accountants of companies admitted to the Tehran Stock Exchange in 2021, of which 93 people were selected as a sample using simple random sampling. The data collection tool was a questionnaire. Research data has been analyzed using analysis of variance tests and pairwise comparisons in different states of moral development and emotional states.

Results: The results showed that the moral development and emotional states of accountants have a significant relationship with their ethical decisions in the face of unethical proposals of destructive managers. Also, the findings showed that the emotional states of fear, disappointment, happiness and passion change the size of the relationship between ethical development and ethical decisions of accountants.

Conclusion: This research shows that the personal characteristics of accountants are important and only focusing on accounting knowledge and experience in recruitment is not enough and it can be done by conducting psychological tests when people enter the organization and consider the results of the test in the selection can make a more appropriate choice and prevent financial scandals in the future.

Keywords: *Moral Development, Emotional States, Moral Decision Making, Destructive Managers*

***Corresponding Author:** A. Khozain, Dept. of Accounting, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran. Email: khozainali46@gmail.com

How to cite: S M. Mousavi, A. Khozain, E. Abbasi, A. Naderian. The effects of moral development and emotional states of accountants on the acceptance of unethical proposals of destructive managers. *Ethics in Science and Technology*. 2024,19(1): 101-112.



Copyright © 2024 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

اثرات رشد اخلاقی و حالات عاطفی حسابداران بر پذیرش پیشنهادات غیر اخلاقی مدیران مخرب

سیده مریم موسوی^۱، دکتر علی خوزین^{۱*}، دکتر ابراهیم عباسی^۲، دکتر آرش نادریان^۱
 ۱. گروه حسابداری، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.
 ۲. گروه مدیریت، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۰۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۳)

چکیده

زمینه: حسابداران در فضای کار خود با موقعیت‌هایی روبرو می‌شوند که در آن با پیشنهادهای مدیران مخرب در خصوص تصمیم‌گیری غیراخلاقی مواجه‌اند. در مواجهه با این پیشنهادهای غیراخلاقی، حسابداران تصمیم‌گیری‌های متفاوتی که از رشد اخلاقی آنها اثر می‌پذیرد. هدف این پژوهش تاثیر رشد اخلاقی حسابداران به عنوان یک ویژگی فردی بر پذیرش و یا مقاومت در مقابل پیشنهادات غیراخلاقی مدیران مخرب با نقش تعدیل‌کنندگی حالات عاطفی مثبت و منفی می‌باشد.

روش: این پژوهش به روش توصیفی-همبستگی انجام شده و از نوع پژوهش‌های کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل حسابداران شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس تهران در سال ۱۴۰۰ بود که ۹۳ نفر از آنها با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود. داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون‌های تحلیل واریانس و مقایسات زوجی در وضعیت‌های مختلف رشد اخلاقی و حالات عاطفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که رشد اخلاقی و حالات عاطفی حسابداران ارتباط معناداری با تصمیمات اخلاقی آنان در مواجهه با پیشنهادهای غیراخلاقی مدیران مخرب دارد. یافته‌ها نشان داد که حالات عاطفی ترس، ناامیدی، شادی و اشتیاق موجب تغییر اندازه ارتباط بین رشد اخلاقی و تصمیمات اخلاقی حسابداران می‌شوند.

نتیجه‌گیری: این پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی حسابداران دارای اهمیت بوده و تنها تمرکز بر دانش و تجربه حسابداری در استخدام کافی نیست و می‌توان با انجام آزمون‌های روان‌شناسی در هنگام ورود افراد به سازمان و لحاظ نمودن نتایج آزمون در گزینش می‌توان انتخاب مناسب‌تری داشت و از بروز رسوایی‌های مالی در آینده ممانعت ورزید.

کلید واژه‌گان: رشد اخلاقی، حالات عاطفی، تصمیم‌گیری اخلاقی، مدیران مخرب.

سر آغاز

این در حالی است که تحقیقات اخیر شروع به شناسایی برخی از عوامل مؤثر دیگر در رفتار غیر اخلاقی کرده است، از جمله: فشار تمکین اجتماعی^۴ (۵ و ۶)، تعهد سازمانی^۵ و حرفه‌ای^۷ (۷) قدرت مرجع^۸ (۸) و خصوصیات شخصی^۹ (۹) اما حوزه‌ای که دارای پتانسیل قابل توجهی برای شفاف کردن توانایی حسابداران در برابر مقاومت یا تسلیم شدن در برابر فشارهای مافوق دارد، گرایش‌های درونی‌ای مانند نگرش‌ها، ویژگی‌ها، انگیزه‌ها و در حالت کلی تر، حالات عاطفی، می‌باشد. تحقیقات نشان داده است که برای درک کامل تصمیم‌گیری افراد، باید شناخت و احساس را به طور مشترک مورد بررسی قرار داد (۱۰-۱۲).

مجموعه رسوایی‌های گزارشگری مالی شرکت‌ها باعث شده است که محققان و متخصصان به درک بهتر در مورد عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی^۱ توجه نمایند (۱ و ۲). بیشتر تحقیقات به بررسی تاثیر عواملی چون کسب و کار، شیوه‌های تشویقی مدیریت و یا حاکمیت شرکتی بر اتخاذ تصمیمات غیراخلاقی در گزارشگری مالی^۲ پرداخته است و بخش عمده‌ای از این تحقیقات بر ویژگی‌های مدیران شرکت‌هایی نظیر انرون، ورلدکام و غیره متمرکز شده است. در هر یک از این شرکت‌ها و دیگر شرکت‌های مطرح، هیات مدیره و مدیر مالی به دلیل تصمیم‌گیری غیر اخلاقی و یا تقویت فرهنگ رفتار غیر اخلاقی^۳ مورد بررسی قرار گرفته‌اند (۳ و ۴).



اخلاقی تاثیر می گذارد به طوریکه افراد با رشد اخلاقی بالاتر، اخلاقی ترند (۱۷ و ۱۸) و دلیل آن نیاز اشخاص به سازگاری استدلال و عمل است (۱۷). زمانی که حسابداران در حرفه خود با معضلات اخلاقی روبرو می شوند و باید تصمیم گیری نمایند، سطح رشد اخلاقی آن ها می تواند بر تصمیم گیری اخلاقی یا غیر اخلاقی آن ها تاثیرگذار باشد. انتظار می رود که کارکنان با سطح رشد اخلاقی بالا فراتر از منافع شخصی و حتی انگیزه های قانونی رفته و بر اساس ارزش های اجتماعی و جهانی، تصمیم گیری نمایند. در اینجاست که حسابداران با سطح رشد اخلاقی بالا با مدیران مخرب خود همکاری نکرده و پیشنهادات غیر اخلاقی آن ها را نمی پذیرند و در مقابل خواسته های غیر اخلاقی مدیران مقاومت می کنند. در مقابل، کارکنان با رشد اخلاقی پایین انتظار می رود که منافع شخصی خود را مقدم بدانند و در معضلات اخلاقی حرفه، از مدیران مخرب خود تبعیت کرده و تصمیم گیری غیر اخلاقی داشته باشند. دیگر ویژگی فردی موثر بر تصمیم گیری اخلاقی، عواطف فردی^{۱۲} است. از آنجاییکه افراد دارای تجربیات عاطفی متفاوتند، ممکن است در مواجهه با تصمیمات اخلاقی واکنش متفاوت نشان دهند این عواطف فردی می توان عواطف مثبت و عواطف منفی باشد. بنابراین، تعیین حالات عاطفی موثر بر تصمیم گیری حسابداران که موجب می شود آن ها با دستورالعمل های غیر اخلاقی مافوق موافقت و یا مخالفت نمایند، مهم است، از عواطف منفی می توان به ترس و ناامیدی اشاره کرد. کارکنانی که در مقابل فشارها و وسوسه های مدیران تسلیم شده و تصمیمات غیر اخلاقی می گیرند را می توان به دو گروه تبعیت کننده و تباری کننده تقسیم کرد (۱۹). بر پایه این استدلال که در خصوص عواطف و رشد اخلاقی بیان شد، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثرات رشد اخلاقی و حالات عاطفی حسابداران بر پذیرش پیشنهادات غیر اخلاقی مدیران مخرب شکل گرفت. بر اساس این هدف فرضیات تحقیق عبارتند از:

فرضیه ۱) حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی و سطح پایین ترس، با احتمال کمتری پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق در خصوص مدیریت سود را می پذیرند.

فرضیه ۲) حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی و سطح پایین ناامیدی، با احتمال کمتری پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق در خصوص مدیریت سود را می پذیرند.

فرضیه ۳) حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی و سطح بالای ترس، با احتمال بیشتری پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق در خصوص مدیریت سود را می پذیرند.

فرضیه ۴) حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی و سطح بالای ناامیدی، با احتمال بیشتری پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق در خصوص مدیریت سود را می پذیرند.

فرضیه ۵) حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی و سطح بالای شادی، با احتمال کمتری پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق در خصوص مدیریت سود را می پذیرند.

همانطور که برخی محققان (۱۳) استدلال می کنند، اثر احساس آن چنان گسترده است که تصمیماتی که صرفاً از روی شناخت گرفته می شود، استثنا هستند نه قاعده. محققان در ابتدا دسته بندی های کاملاً متفاوتی از عواطف و ارزش های اخلاقی^۲ افراد را در تعیین رفتار تصمیم گیری مورد بررسی قرار دادند. اما اختلاط اثر حالات عاطفی و ارزش های اخلاقی تصمیم گیرنده در صورت ثابت ماندن ارزش های اخلاقی و حالات عاطفی متفاوت، می تواند تاثیر متفاوتی بر رفتار تصمیم گیری افراد داشته باشد. از این رو در این پژوهش، اثر رشد اخلاقی^۱ و حالات عاطفی افراد و همچنین نقش تعدیل کنندگی عواطف در رابطه بین رشد اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی حسابداران مورد مطالعه قرار گرفته و بررسی می شود که چگونه حالات عاطفی خاص و سطوح متفاوت رشد اخلاقی بر روی تصمیمات اخلاقی حسابداران تاثیر می گذارند تا فشارهای اخلاقی مدیران مخرب خود را در راستای رفتار و تصمیم غیر اخلاقی در انجام فعالیت های مرتبط به مدیریت سود، بپذیرند یا رد نمایند.

مدیران مخرب به دنبال تمایلات و منافع شخصی اند و به مسئولیت اجتماعی^۹، اخلاق و تعهد^{۱۰} به کارکنان پایبند نیستند. آنها برای رسیدن به اهداف خود خواستار انطباق و یا تباری کارکنان خود هستند، زیرا تصمیماتی می گیرند که بی رحمانه به نفع خودشان است نه به نفع کارمندانشان. از آنجاییکه شرکت ها دارای محیط سلسله مراتبی اند و ارزیابی، ارتقا شغلی و حفظ شغل کارکنان توسط مافوق انجام می شود، زمانی که زیردستان در معرض فشارهای مافوق جهت انجام عمل غیر اخلاقی قرار بگیرند ممکن است به سمت تباری و تبعیت با مافوق سوق پیدا کنند (۱۴). این مدیران ممکن است درخواست های ضمنی و یا صریح از کارکنان برای انجام رفتار غیر اخلاقی داشته باشند و اینگونه کارکنان را در شرایط تصمیم گیری و انجام عمل غیر اخلاقی قرار دهند و کارکنان به لایل مختلف از دستورات مافوق تبعیت کنند. در نتیجه با تعامل مدیران مخرب و کارکنان تابع، رفتار غیر اخلاقی در محیط شرکت افزایش می یابد. محققان بیشتر توجه به پژوهش هایی داشته اند که به مدیران مخرب اختصاص داده شده و نقش کارکنان در میزان بسیار کمتری از توجه قرار گرفته است (۱۵). این در حالیست که تصمیم گیری اخلاقی کارکنان در این معضلات اخلاقی می تواند از تخلفات مالی^{۱۱} بسیاری جلوگیری کند و حال اینکه بیشتر رسوایی های مالی در اثر تعامل حسابداران و مدیران مخربشان صورت گرفته است کلید فهم نحوه تصمیم گیری حسابداران در این معضلات تعیین این است که چرا برخی از آنها قادر و برخی ناتوان هستند در برابر خواسته ها و وسوسه های مدیران سلطه گر و مخرب، مقاومت و یا استقامت کنند (۱۶).

در مدل های تصمیم گیری اخلاقی افراد بر دو نوع اثر ویژگی های فردی که افراد را مستعد تصمیم گیری اخلاقی یا غیر اخلاقی می کند و اثر ویژگی های محیطی سازمان که می تواند بر تصمیم گیری اخلاقی یا غیر اخلاقی افراد تاثیر بگذارد، تمرکز شده است. از مهم ترین ویژگی های فردی می توان به سطح رشد اخلاقی و عواطف مثبت و منفی فرد اشاره کرد. رشد اخلاقی یکی از تفاوت های فردی است که بر تصمیم گیری

فرضیه ۶) حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی و سطح بالای اشتیاق، با احتمال کمتری پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق در خصوص مدیریت سود را می پذیرند.

فرضیه ۷) حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی و سطح پایین شادی، با احتمال بیشتری پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق در خصوص مدیریت سود را می پذیرند.

فرضیه ۸) حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی و سطح پایین اشتیاق، با احتمال بیشتری پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق در خصوص مدیریت سود را می پذیرند.

روش

این پژوهش از نظر هدف، از دسته پژوهش های کاربردی به شمار می رود و از نظر روش، پژوهشی توصیفی مبتنی بر تحلیل همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل حسابداران شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است که حداقل دارای ۵ سال سابقه فعالیت حرفه ای در خصوص حسابداری باشند که تعداد آنها برابر با ۱۲۲ نفر بوده است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه محدود، حجم نمونه محاسبه شد. روش نمونه گیری از جامعه مورد نظر برای گردآوری داده ها تصادفی ساده انتخاب گردیده است تا اشتباهات و خطای نمونه گیری را به حداقل برساند. جامعه آماری در برگیرنده ۱۲۲ نفر است. حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران (رابطه ۱) و خطای ۵٪، ۹۳ نفر محاسبه شد.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]} = \frac{\frac{1.96^2 (0.5)(0.5)}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{122} \left[\frac{1.96^2 (0.5)(0.5)}{0.05^2} - 1 \right]} = 93 \quad \text{رابطه (۱)}$$

با توجه به همگنی اعضای جامعه آماری، از روش نمونه گیری تصادفی ساده به منظور تعیین اعضای نمونه آماری پژوهش استفاده شد.

جمع اوری داده های پژوهش با استفاده از مقیاس های چندگزینه ای در پرسشنامه انجام شده است. پرسشنامه بصورت بسته طراحی شد و برای سنجش نگرش اعضای نمونه آماری پژوهش، از طیف لیکرت پنج گزینه ای استفاده شده است. در این پرسشنامه سطح رشد اخلاقی براساس مدل رست و همکاران (۱۹۹۹) مورد سنجش قرار گرفت که جهت تعیین سطح رشد اخلاقی از آزمون تعریف موضوعات ۲ (DIT-2) استفاده شد. در این آزمون، ۵ سناریو با موضوعات اخلاقی - اجتماعی مطرح شد که مستقیماً با حوزه کسب و کار در ارتباط نبوده و هدف آن بررسی تحلیل پاسخ دهنده از موقعیت ها بوده است. پاسخ دهنده بعد از هر سناریو در ۳ بخش پاسخ داده است. در بخش اول، از پاسخ دهنده پرسیده شد که در آن شرایط انجام چه کاری مطلوب است. در بخش دوم، ۱۲ پرسش در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت آورده شد که پاسخ دهنده بر حسب اهمیت هر پرسش در تصمیم گیری عمل مطلوب، آن را درجه بندی نمود. در

بخش سوم، پاسخ دهنده ۴ مورد از با اهمیت ترین پرسش مطرح شده در بخش دوم بر حسب درجه اهمیت، به ترتیب انتخاب نموده است که نمره نهایی رشد اخلاقی حسابداران نیز بر اساس رتبه های ارائه شده از سوالات مورد پرسش، محاسبه گردیده است.

جهت اندازه گیری میزان پذیرش یا عدم پذیرش رفتار غیر اخلاقی، از ۱۰ سناریو که مربوط به موقعیت های مرتبط با مدیریت سود که ممکن است حسابداران در محیط کار با آن روبرو شوند، استفاده شد. بعد از هر سناریو پاسخ دهندگان میزان موافقت یا مخالفت خود را با انجام عمل مربوط به هر سناریو در یک طیف ۵ درجه ای لیکرت بیان نمودند. نمرات بالاتر نشان دهنده قصد رفتار غیر اخلاقی حسابداران بوده است.

عواطف مثبت و منفی بوسیله مقیاس (PANAS) و مبتنی بر مدل واتسون و تلگن (۱۹۸۵) تعیین شد. مقیاس (PANAS) تعدیل شده از ۱۴ اثر مثبت و ۱۸ اثر منفی است که توسط لاو و ریکرز (۲۰۱۲) نیز مورد استفاده قرار گرفته است. از میان آثار، ۷ اثر مثبت (قوی، هیجان زده، علاقمند، الهام گرفته، مصمم، فعال و غرور) به عنوان حالت عاطفی اشتیاق (علاقه مندی) و ۴ اثر مثبت (خوشحال، خوشبخت، خوش بین و راضی) به عنوان حالت عاطفی شادی تعیین می شود. همچنین، از میان آثار، ۷ اثر منفی (غمگین، وحشت زده، نا امید، خصومت آمیز، خشمگین، بدبخت، عصبانی) به عنوان حالت عاطفی ناامیدی و ۴ اثر منفی (ترسیده، مضطرب، عصبی و هراسان) به عنوان حالت عاطفی ترس تعیین می شود. به منظور سنجش قابلیت پایایی ابزار پژوهش از معیار سازگاری درونی آن و برآورد ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در این پژوهش، قابلیت پایایی ابزار اندازه گیری بیشتر از ۰/۷ و حداقل آن برابر با ۰/۷۴۴ آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد و در راستای آزمون فرضیه های پژوهش، از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه بهره گرفته شد.

یافته ها

به منظور آزمون فرضیه های تحقیق و با توجه به کیفی بودن سطوح بالا و پایین رشد اخلاقی و هریک از عواطف شادی، ترس، ناامیدی و اشتیاق از آزمون های مقایسات میانگین میزان پذیرش حسابداران در هریک از سطوح متغیرهای فوق استفاده شده است. در صورتی که اختلاف معناداری بین متوسط نمرات پذیرش در سطوح بالا و پایین متغیرهای مذکور وجود داشته باشد، می توان پذیرفت که این اختلاف ناشی از دسته بندی حسابداران در این سطوح بوده و در نتیجه بین میزان پذیرش پیشنهادات غیر اخلاقی مدیران مخرب و متغیر مذکور رابطه وجود دارد. اما در راستای تعیین نوع آزمون مذکور، فرض نرمال بودن توزیع نمرات پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مدیران مخرب، به عنوان متغیر وابسته این تحلیل ضروری است. برای این منظور از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده که نتایج آن به شرح جدول (۱) است.

جدول ۱: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره آزمون	معناداری
پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مدیران مخرب	۱/۵۷۰	۰/۰۷۴

به منظور آزمون اثرات متقابل رشد اخلاقی و میزان ترس حسابداران بر روی سطح پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی توسط آنان، نمرات بدست آمده از میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مدیران مخرب، در سطوح بالا و پایین ترس و در سطح بالا و پایین رشد اخلاقی مورد مقایسه قرار گرفته اند. برای این منظور از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده و نتایج آن به شرح جدول (۲) بوده است.

باتوجه به سطح معناداری بدست آمده در آزمون ($p\text{-value} = ۰/۰۷۴$)، فرض نرمال بودن توزیع تجربی نمرات پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تأیید بوده است. از این رو می توان پذیرفت که این متغیر از توزیع نرمال تبعیت می کند.

آزمون اثر رشد اخلاقی و ترس بر پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مدیران مخرب

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل واریانس در تعیین اثر رشد اخلاقی و ترس بر پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی

بخش اول: ارزیابی توصیفی نمرات در سطوح متغیرها		
سطوح متغیرها	میانگین نمرات سطح پذیرش	انحراف معیار نمرات سطح پذیرش
سطح پایین رشد اخلاقی	۲/۹۹۵	۰/۰۶۹
سطح بالای رشد اخلاقی	۲/۴۷۶	۰/۰۵۹
سطح پایین ترس	۲/۸۳۴	۰/۰۶۱
سطح بالای ترس	۲/۶۳۶	۰/۰۶۷
سطح پایین رشد اخلاقی * سطح پایین ترس	۳/۱۹	۰/۵۳۲
سطح پایین رشد اخلاقی * سطح بالای ترس	۲/۸۰	۰/۴۷۱
سطح بالای رشد اخلاقی * سطح پایین ترس	۲/۴۸	۰/۳۶۰
سطح بالای رشد اخلاقی * سطح بالای ترس	۲/۴۷	۰/۲۷۶
بخش دوم: نتایج آزمون تحلیل واریانس		
منبع تغییر	آماره F	سطح معناداری
رشد اخلاقی	۳۲/۴۸۲	۰/۰۰۰
ترس	۴/۷۱۹	۰/۰۳۲
رشد اخلاقی * ترس	۴/۴۲۷	۰/۰۳۸

میزان پذیرش پیشنهادات غیر اخلاقی مافوق، با توجه به سطح رشد اخلاقی و سطح ترس حسابداران^{۱۳} متفاوت بوده است و این دو عامل تاثیر متقابل بر احتمال پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق داشته اند. بررسی نمرات در هر یک از این گروه ها نشان می دهد که در بین حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی، متوسط نمره پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی برای حسابداران با ترس کم برابر با ۲/۴۸ و برای حسابداران با ترس زیاد برابر با ۲/۴۷ بوده است، در حالی که در بین حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی، متوسط نمره پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی برای حسابداران با ترس کم برابر با ۳/۱۹ و برای حسابداران با ترس زیاد برابر با ۲/۸۰ بدست آمده است. با توجه به نتایج فوق، متوسط نمرات پذیرش در دو سطح بالا و پایین ترس و برای حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی و سطح پایین رشد اخلاقی مورد مقایسه قرار گرفته است. برای انجام این آزمون، از آزمون تی-استودنت نمونه های مستقل در گروه حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی و سطح پایین رشد اخلاقی به طور جداگانه استفاده شده و نتایج آن به شرح جدول (۳) بوده است.

باتوجه به سطح معناداری بدست آمده از آزمون تحلیل واریانس مشاهده می شود که بین میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی توسط حسابداران در سطوح متفاوت رشد اخلاقی اختلاف معناداری وجود دارد ($p = ۰/۰۰۰$). بررسی متوسط نمرات در این دو گروه نشان می دهد که متوسط نمرات پذیرش در حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی برابر با ۲/۴۷۶ و در حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی برابر با ۲/۹۹۵ بدست آمده است. همچنین متوسط این نمرات در دو سطح بالا و پایین ترس نیز دارای اختلاف معناداری بوده است ($p\text{-value} = ۰/۰۳۲$). ارزیابی نمرات در این دو گروه نشان می دهد که متوسط نمرات پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی در بین حسابداران با سطح پایین ترس برابر با ۲/۸۳۴ و در بین حسابداران با سطح بالای ترس برابر با ۲/۶۳۶ بدست آمده است. همچنین آزمون اثر متقابل رشد اخلاقی و ترس که تعیین کننده برهم کنش رشد اخلاقی و میزان ترس حسابداران در پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی است، با سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ نشان دهنده معناداری این اثر است ($p\text{-value} = ۰/۰۳۸$). به بیان دیگر،

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه اول و سوم

گروه	آزمون برابری واریانس ها		آزمون برابری میانگین نمرات پذیرش در سطوح بالا و پایین ترس	
	آماره F لوین	معناداری	آماره t	معناداری
سطح بالای رشد اخلاقی	۰/۰۶۷	۰/۷۹۷	۰/۰۷۰	۰/۹۴۵
سطح پایین رشد اخلاقی	۰/۰۲۴	۰/۸۷۸	۲/۲۵۶	۰/۰۳۰

آمده برای حسابداران با سطح بالای ترس بوده است. از این رو می توان نتیجه گرفت که در گروه حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی و سطح بالای ترس، احتمال پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مدیران مخرب در خصوص مدیریت سود بیشتر است. بنابراین فرضیه سوم پژوهش در سطح خطای ۰/۰۵ رد شده است.

آزمون اثر رشد اخلاقی و ناامیدی^{۱۴} بر پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مدیران مخرب

به منظور آزمون اثرات متقابل رشد اخلاقی و میزان ناامیدی حسابداران بر روی سطح پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی توسط آنان، نمرات بدست آمده از میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی، در سطوح بالا و پایین ناامیدی و در سطح بالا و پایین رشد اخلاقی مورد مقایسه قرار گرفته اند. برای این منظور از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده و نتایج آن به شرح جدول (۴) بوده است.

باتوجه به سطح معناداری آزمون لوین که برای هر دو گروه حسابداران بزرگتر از خطای ۰/۰۵ بدست آمده، فرض برابری واریانس نمرات در دو گروه ترس پایین و بالا، مورد تایید بوده است. سطح معناداری آزمون مقایسه میانگین نمرات پذیرش در سطوح بالا و پایین ترس، در گروه با رشد اخلاقی بالا بزرگتر از خطای ۰/۰۵ بدست آمده ($p = ۰/۹۴۵$) و نشان می دهد که در گروه حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی، بین میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی، در سطوح بالا و پایین ترس اختلاف معناداری وجود ندارد. از این رو فرضیه اول پژوهش در سطح خطای ۰/۰۵ رد شده است. در حالی که سطح معناداری این آزمون برای حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی کوچکتر از خطای ۰/۰۵ بدست آمده ($p\text{-value} = ۰/۰۳۰$) و نشان می دهد که در گروه حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی، بین میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی، در سطوح بالا و پایین ترس اختلاف معناداری وجود دارد. با استناد به نتایج جدول (۳)، مشاهده می شود که متوسط نمرات پذیرش در گروه حسابداران با سطح پایین ترس، بیشتر از نمرات بدست

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس در تعیین اثر رشد اخلاقی و ناامیدی بر پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی

بخش اول: ارزیابی توصیفی نمرات در سطوح متغیرها		
سطوح متغیرها	میانگین نمرات سطح پذیرش	انحراف معیار نمرات سطح پذیرش
سطح پایین رشد اخلاقی	۲/۹۹۵	۰/۰۶۹
سطح بالای رشد اخلاقی	۲/۴۷۶	۰/۰۵۹
سطح پایین ناامیدی	۲/۵۳۰	۰/۰۵۹
سطح بالای ناامیدی	۲/۹۴۵	۰/۰۶۶
سطح پایین رشد اخلاقی * سطح پایین ناامیدی	۲/۶۲	۰/۳۱۴
سطح پایین رشد اخلاقی * سطح بالای ناامیدی	۳/۲۷	۰/۵۰۰
سطح بالای رشد اخلاقی * سطح پایین ناامیدی	۲/۴۴	۰/۲۶۲
سطح بالای رشد اخلاقی * سطح بالای ناامیدی	۲/۶۲	۰/۴۱۷
بخش دوم: نتایج آزمون تحلیل واریانس		
منبع تغییر	آماره F	سطح معناداری
رشد اخلاقی	۲۲/۱۸۴	۰/۰۰۰
ناامیدی	۲۱/۶۶۹	۰/۰۰۰
رشد اخلاقی * ناامیدی	۶/۸۵۴	۰/۰۱۰

با ۲/۹۴۵ بدست آمده است. همچنین آزمون اثر متقابل رشد اخلاقی و ناامیدی که تعیین کننده برهم کنش رشد اخلاقی و میزان ناامیدی حسابداران در پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی است، با سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ نشان دهنده معناداری این اثر است ($p = ۰/۰۱۰$) با توجه *value*). به بیان دیگر، میزان پذیرش پیشنهادات غیر اخلاقی، با توجه به سطح رشد اخلاقی و سطح ناامیدی حسابداران متفاوت بوده است و

باتوجه به سطح معناداری بدست آمده از آزمون تحلیل واریانس مشاهده می شود که متوسط نمرات پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی در دو سطح بالا و پایین ناامیدی دارای اختلاف معناداری بوده است ($p = ۰/۰۰۰$). ارزیابی نمرات در این دو گروه نشان می دهد که متوسط نمرات پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی^{۱۵} در بین حسابداران با سطح پایین ناامیدی برابر با ۲/۵۳۰ و در بین حسابداران با سطح بالای ناامیدی برابر

حسابداران با ناامیدی زیاد برابر با ۳/۲۷ بدست آمده است. پیرو آزمون تحلیل واریانس انجام شده در جدول (۴)، متوسط نمرات پذیرش در دو سطح بالا و پایین ناامیدی و برای حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی و سطح پایین رشد اخلاقی به طور جداگانه مورد مقایسه قرار گرفته است. برای انجام این آزمون، از آزمون تی-استودنت نمونه های مستقل استفاده شده و نتایج آن به شرح جدول (۵) بوده است.

این دو عامل تاثیر متقابل بر احتمال پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی داشته اند. بررسی نمرات در هریک از این گروه ها نشان می دهد که در بین حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی، متوسط نمره پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی برای حسابداران با ناامیدی کم برابر با ۲/۴۴ و برای حسابداران با ناامیدی زیاد برابر با ۲/۶۲ بوده است، در حالی که در بین حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی، متوسط نمره پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی برای حسابداران با ناامیدی کم برابر با ۲/۶۲ و برای

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه دوم و چهارم

گروه	آزمون برابری واریانس ها		آزمون برابری میانگین نمرات پذیرش در سطوح بالا و پایین ناامیدی	
	آماره F لوین	معناداری	آماره t	معناداری
سطح بالای رشد اخلاقی	۱/۰۸۳	۰/۳۰۳	-۲/۷۸۴	۰/۰۱۵
سطح پایین رشد اخلاقی	۱/۱۴۶	۰/۲۹۱	-۴/۲۸۷	۰/۰۰۰

حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی، بین میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی، در سطوح بالا و پایین ناامیدی اختلاف معناداری وجود دارد. با استناد به نتایج جدول (۵)، مشاهده می شود که متوسط نمرات پذیرش در گروه حسابداران با سطح بالای ناامیدی، بیشتر از نمرات بدست آمده برای حسابداران با سطح پایین ناامیدی بوده است. از این رو می توان نتیجه گرفت که در گروه حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی و سطح بالای ناامیدی، احتمال پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی در خصوص مدیریت سود بیشتر است. بنابراین فرضیه چهارم تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ تایید شده است.

آزمون اثر رشد اخلاقی و شادی بر پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مدیران مخرب

به منظور آزمون اثرات متقابل رشد اخلاقی و میزان شاد بودن حسابداران بر روی سطح پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی توسط آنان، نمرات بدست آمده از میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی، در سطوح بالا و پایین شاد بودن و در سطح بالا و پایین رشد اخلاقی مورد مقایسه قرار گرفته اند. برای این منظور از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده و نتایج آن به شرح جدول (۶) بوده است.

باتوجه به سطح معناداری آزمون لوین که بزرگتر از خطای ۰/۰۵ بدست آمده، فرض برابری واریانس نمرات در دو گروه سطح بالا و پایین ناامیدی و برای هریک از گروه های حسابداران با رشد اخلاقی بالا و پایین، مورد تایید بوده است. سطح معناداری آزمون مقایسه میانگین نمرات پذیرش در دو سطح بالا و پایین ناامیدی برای حسابداران با رشد اخلاقی بالا کوچکتر از خطای ۰/۰۵ بدست آمده ($p-value = 0.015$) و نشان می دهد که در گروه حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی، بین میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی، در سطوح بالا و پایین ناامیدی اختلاف معناداری وجود دارد. مقایسه مقادیر میانگین نمرات در این دو گروه نشان می دهد که متوسط سطح پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی در گروه حسابداران با رشد اخلاقی بالا و سطح پایین ناامیدی، کمتر از متوسط این نمرات در گروه حسابداران با رشد اخلاقی بالا، اما سطح ناامیدی بالا بوده است. از این رو می توان پذیرفت که حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی و سطح پایین ناامیدی احتمال کمتر پیشنهاد غیر اخلاقی در خصوص مدیریت سود را می پذیرند. بنابراین فرضیه دوم تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ تایید شده است. همچنین سطح معناداری این آزمون برای حسابداران با رشد اخلاقی پایین نیز کوچکتر از خطای ۰/۰۵ بدست آمده ($p-value = 0.000$) و نشان می دهد که در گروه

جدول ۶: نتایج آزمون تحلیل واریانس در تعیین اثر رشد اخلاقی و شادی بر پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی

بخش اول: ارزیابی توصیفی نمرات در سطوح متغیرها		
سطوح متغیرها	میانگین نمرات سطح پذیرش	انحراف معیار نمرات سطح پذیرش
سطح پایین رشد اخلاقی	۲/۹۹۵	۰/۰۶۹
سطح بالای رشد اخلاقی	۲/۴۷۶	۰/۰۵۹
سطح پایین شادی	۲/۸۱۴	۰/۰۵۴
سطح بالای شادی	۲/۶۷۵	۰/۱۱۴
سطح پایین رشد اخلاقی* سطح پایین شادی	۳/۰۸	۰/۵۳۹
سطح پایین رشد اخلاقی* سطح بالای شادی	۲/۹۵	۰/۶۱۴
سطح بالای رشد اخلاقی* سطح پایین شادی	۲/۵۵	۰/۳۷۱
سطح بالای رشد اخلاقی* سطح بالای شادی	۲/۴۰	۰/۲۰۴
بخش دوم: نتایج آزمون تحلیل واریانس		
منبع تغییر	آماره F	سطح معناداری

دکتر علی خوزین و همکاران: اثرات رشد اخلاقی و حالات عاطفی حسابداران بر پذیرش پیشنهادات غیر اخلاقی مدیران مخرب

رشد اخلاقی	۱۸/۱۸۷	۰/۰۰۰
شادی	۱/۲۱۲	۰/۲۷۴
رشد اخلاقی* شادی	۹/۰۰۷	۰/۰۰۱

داشته‌اند. بررسی نمرات در هر یک از این گروه‌ها نشان می‌دهد که در بین حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی، متوسط نمره پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی برای حسابداران با شادی کم برابر با ۲/۵۵ و برای حسابداران با شادی زیاد برابر با ۲/۴۰ بوده است، در حالی که در بین حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی، متوسط نمره پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی برای حسابداران با شادی کم برابر با ۳/۰۸ و برای حسابداران با شادی زیاد برابر با ۲/۹۵ بدست آمده است. پیرو آزمون تحلیل واریانس انجام شده در جدول (۶)، متوسط نمرات پذیرش در دو سطح بالا و پایین شادی و برای حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی و سطح پایین رشد اخلاقی به طور جداگانه مورد مقایسه قرار گرفته است. برای انجام این آزمون، از آزمون تی-استودنت نمونه‌های مستقل استفاده شده و نتایج آن به شرح جدول (۷) بوده است

باتوجه به سطح معناداری بدست آمده از آزمون تحلیل واریانس مشاهده می‌شود که متوسط نمرات پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی در دو سطح بالا و پایین شادی دارای اختلاف معناداری نبوده است ($p = ۰/۲۷۴$). ارزیابی نمرات در این دو گروه نشان می‌دهد که متوسط نمرات پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی در بین حسابداران با سطح پایین شادی برابر با ۲/۸۱۴ و در بین حسابداران با سطح بالای شادی برابر با ۲/۶۷۵ بدست آمده است. همچنین آزمون اثر متقابل رشد اخلاقی و شادی که تعیین کننده برهم کنش رشد اخلاقی و میزان شادی حسابداران در پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق است، با سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ نشان دهنده معناداری این اثر است ($p = ۰/۰۰۱$). به بیان دیگر، میزان پذیرش پیشنهادات غیر اخلاقی، با توجه به سطح رشد اخلاقی و سطح شادی حسابداران متفاوت بوده است و این دو عامل تاثیر متقابل بر احتمال پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی

جدول ۷: نتایج آزمون فرضیه پنجم و هفتم

گروه	آزمون برابری واریانس‌ها		آزمون برابری میانگین نمرات پذیرش در سطوح بالا و پایین شادی	
	آماره F لوین	معناداری	آماره t	معناداری
سطح بالای رشد اخلاقی	۵/۲۵۹	۰/۰۲۶	۴/۸۰۶	۰/۰۰۱
سطح پایین رشد اخلاقی	۰/۰۸۴	۰/۷۷۴	۶/۴۴۷	۰/۰۰۱

شادی اختلاف معناداری وجود دارد. با استناد به نتایج جدول (۷)، مشاهده می‌شود که متوسط نمرات پذیرش در گروه حسابداران با سطح پایین شادی، بیشتر از نمرات بدست آمده برای حسابداران با سطح شادی بالا بوده است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که در گروه حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی و سطح پایین شادی، احتمال پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی در خصوص مدیریت سود بیشتر است. بنابراین فرضیه هفتم تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ تأیید شده است.

آزمون اثر رشد اخلاقی و اشتیاق بر پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مدیران مخرب

به منظور آزمون اثرات متقابل رشد اخلاقی و میزان اشتیاق حسابداران بر روی سطح پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی توسط آنان، نمرات بدست آمده از میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی، در سطوح بالا و پایین اشتیاق و در سطح بالا و پایین رشد اخلاقی مورد مقایسه قرار گرفته‌اند. برای این منظور از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده و نتایج آن به شرح جدول (۸) بوده است.

باتوجه به سطح معناداری آزمون لوین که برای گروه حسابداران با رشد اخلاقی بالا کوچکتر از خطای ۰/۰۵ و برای حسابداران با رشد اخلاقی پایین بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده، نتایج آزمون تی-استودنت در گروه با رشد اخلاقی بالا بر پایه فرض عدم برابری واریانس و در گروه با رشد اخلاقی پایین بر پایه فرض برابری واریانس‌ها گزارش شده است. سطح معناداری این آزمون برای گروه حسابداران با رشد اخلاقی بالا کوچکتر از خطای ۰/۰۵ بدست آمده ($p = ۰/۰۰۱$) و نشان می‌دهد که در گروه حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی، بین میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی مافوق، در سطوح بالا و پایین شادی اختلاف معناداری وجود دارد. مقایسه نمرات پذیرش در این دو گروه نشان می‌دهد که حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی و سطح بالا شادی با احتمال کمتر پیشنهاد غیر اخلاقی در خصوص مدیریت سود را می‌پذیرند. بنابراین فرضیه پنجم تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ تأیید شده است. همچنین سطح معناداری این آزمون برای گروه حسابداران با رشد اخلاقی پایین کوچکتر از خطای ۰/۰۵ بدست آمده ($p = ۰/۰۰۱$) و نشان می‌دهد که در گروه حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی، بین میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی، در سطوح بالا و پایین

جدول ۸: نتایج آزمون تحلیل واریانس در تعیین اثر رشد اخلاقی و اشتیاق بر پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی

بخش اول: ارزیابی توصیفی نمرات در سطوح متغیرها		
سطوح متغیرها	میانگین نمرات سطح پذیرش	انحراف معیار نمرات سطح پذیرش
سطح پایین رشد اخلاقی	۲/۹۹۵	۰/۰۶۹
سطح بالای رشد اخلاقی	۲/۴۷۶	۰/۰۵۹
سطح پایین اشتیاق	۲/۸۵۹	۰/۰۵۲
سطح بالای اشتیاق	۲/۴۵۴	۰/۰۶۹
سطح پایین رشد اخلاقی * سطح پایین اشتیاق	۳/۲۴	۰/۴۲۷
سطح پایین رشد اخلاقی * سطح بالای اشتیاق	۲/۴۳	۰/۴۱۵
سطح بالای رشد اخلاقی * سطح پایین اشتیاق	۲/۴۷	۰/۴۰۶
سطح بالای رشد اخلاقی * سطح بالای اشتیاق	۲/۴۸	۰/۲۳۰
بخش دوم: نتایج آزمون تحلیل واریانس		
منبع تغییر	آماره F	سطح معناداری
رشد اخلاقی	۱۷/۸۰۷	۰/۰۰۰
اشتیاق	۲۲/۱۲	۰/۰۰۰
رشد اخلاقی * اشتیاق	۲۲/۱۲۲	۰/۰۰۰

به سطح رشد اخلاقی و سطح اشتیاق حسابداران متفاوت بوده است و این دو عامل تاثیر متقابل بر احتمال پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی داشته‌اند. بررسی نمرات در هریک از این گروه‌ها نشان می‌دهد که در بین حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی، متوسط نمره پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی برای حسابداران با اشتیاق کم برابر با ۲/۴۷ و برای حسابداران با اشتیاق زیاد برابر با ۲/۴۸ بوده است، در حالی که در بین حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی، متوسط نمره پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی برای حسابداران با اشتیاق کم برابر با ۳/۲۴ و برای حسابداران با اشتیاق زیاد برابر با ۲/۴۳ بوده است. نتایج حاصل از آزمون مقایسات میانگین در هریک از گروه‌های با اثرات متقابل به شرح جدول (۹) بوده است.

باتوجه به سطح معناداری بدست آمده از آزمون تحلیل واریانس مشاهده می‌شود که متوسط نمرات پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی در دو سطح بالا و پایین اشتیاق دارای اختلاف معناداری بوده است ($p = ۰/۰۰۰$). ارزیابی نمرات در این دو گروه نشان می‌دهد که متوسط نمرات پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی در بین حسابداران با سطح پایین اشتیاق برابر با ۲/۸۵۹ و در بین حسابداران با سطح بالای اشتیاق برابر با ۲/۴۵۴ بدست آمده است. همچنین آزمون اثر متقابل رشد اخلاقی و اشتیاق که تعیین کننده برهم کنش رشد اخلاقی و میزان اشتیاق حسابداران در پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی است، با سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ نشان دهنده معناداری این اثر است ($p = ۰/۰۰۰$). به بیان دیگر، میزان پذیرش پیشنهادات غیر اخلاقی، با توجه

جدول ۹: نتایج آزمون فرضیه ششم و هشتم

گروه	آزمون برابری واریانس‌ها		آزمون برابری میانگین نمرات پذیرش در سطوح بالا و پایین اشتیاق	
	آماره F لوین	معناداری	آماره t	معناداری
سطح بالای رشد اخلاقی	۴/۳۵۴	۰/۰۴۲	۰	۱
سطح پایین رشد اخلاقی	۰/۷۴۷	۰/۳۹۳	۵/۰۵۶	۰/۰۰۰

حالی که سطح معناداری آزمون برای گروه حسابداران با رشد اخلاقی پایین کوچکتر از خطای ۰/۰۵ بدست آمده ($p\text{-value} = ۰/۰۰۰$) و نشان می‌دهد که در گروه حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی، بین میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی، در سطوح بالا و پایین اشتیاق اختلاف معناداری وجود دارد. با استناد به نتایج جدول (۹)، مشاهده می‌شود که متوسط نمرات پذیرش در گروه حسابداران با سطح پایین اشتیاق، بیشتر از نمرات بدست آمده برای حسابداران با سطح بالای اشتیاق بوده است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که در گروه حسابداران با سطح پایین رشد اخلاقی و سطح پایین اشتیاق، احتمال

باتوجه به سطح معناداری آزمون لوین که برای گروه حسابداران با رشد اخلاقی بالا کوچکتر از خطای ۰/۰۵ و برای حسابداران با رشد اخلاقی پایین بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده، نتایج آزمون تی-استودنت در گروه با رشد اخلاقی بالا بر پایه فرض عدم برابری واریانس و در گروه با رشد اخلاقی پایین بر پایه فرض برابری واریانس‌ها گزارش شده است. سطح معناداری این آزمون برای گروه حسابداران با رشد اخلاقی بالا بزرگتر از خطای ۰/۰۵ بدست آمده ($p\text{-value} = ۱/۰$) و نشان می‌دهد که در گروه حسابداران با سطح بالای رشد اخلاقی، بین میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی، در سطوح بالا و پایین اشتیاق اختلاف معناداری وجود ندارد. از این رو فرضیه ششم تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ رد شده است.

پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی در خصوص مدیریت سود بیشتر است. بنابراین فرضیه هشتم تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ تایید شده است.

بحث

موفقیت سازمانی آرمانی است که سازمان‌ها به دنبال دستیابی به آن هستند. این موفقیت تنها تحت تاثیر مجهز شدن به مدرن‌ترین امکانات و تکنولوژی نیست بلکه به طور قابل توجهی تحت تاثیر نیروی انسانی قرار دارد. رسوایی‌های مالی بزرگی که در سال‌های اخیر در شرکت‌های بزرگ اتفاق افتاده نشان دهنده نقش بالای نیروی انسانی در موفقیت یا شکست سازمان‌هاست. در این شرکت‌ها با فروپاشی سیستم کنترل داخلی، حاکمیت شرکتی و مسئولیت فردی که تبدیل به فرهنگ سازمانی شده بود، سقوط شرکت‌ها اتفاق افتاد. تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای غیراخلاقی در این شرکت‌ها نشان دهنده بی‌توجهی به اصول اخلاقی و توجیه افراد از انجام رفتارها و تصمیمات غیراخلاقی است. برای ممانعت از تکرار این رسوایی‌های مالی در آینده نیاز به بررسی عوامل تاثیرگذار بر رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان می‌باشد. تصمیماتی که در شرکت‌ها گرفته می‌شود همیشه ساده و دور از چالش نیست و گاهی تصمیمات در شرایطی گرفته می‌شود که فرد را در تعارض اعتقادات شخصی و هویت اخلاقی اش با مدیران قرار می‌دهد، در این شرایط افراد متفاوت، تفکر و عمل متفاوتی دارند. بعضی از افراد امید دارند که از طریق پذیرش خواسته مدیران به اهداف شخصی خود برسند، برخی نیز می‌خواهند خود را از ضررها و پیامدهای ناشی از عدم پذیرش از پیشنهادهای مدیران در امان نگه دارند، برخی نیز بر اساس باورها و اعتقادات اخلاقی خود عمل کرده و عواقب ناشی از عدم تبعیت و تبانی با مدیر را می‌پذیرند و به گونه اخلاقی رفتار و تصمیم‌گیری می‌نمایند. برای شناخت نحوه رفتار و تصمیم‌گیری افراد در معضلات اخلاقی نیازمند توجه همه جانبه به عوامل تاثیرگذار بر تصمیم‌گیری می‌باشد. در این شرایط تصمیم‌گیری پدیده‌ای پیچیده می‌شود که علاوه بر منطق و عقل، ویژگی‌های مختلف شناختی و عاطفی فردی نیز دخیل می‌گردد. در این پژوهش بر سطح رشد اخلاقی افراد و عواطف مثبت و منفی آن‌ها تمرکز شده است. تا به امروز تلاش‌های بسیاری به منظور نشان دادن اهمیت رشد اخلاقی بر بهبود رفتار حرفه‌ای حسابداران انجام شده است. اما نتایج چشمگیری حاصل نشده است، در این پژوهش به این دلیل که رشد اخلاقی حسابداران بر تصمیم‌گیری اخلاقی آن‌ها در خصوص پذیرش یا عدم پذیرش پیشنهادات غیراخلاقی مدیران با نقش تعدیل‌کنندگی عواطف مثبت و منفی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که رشد اخلاقی و حالات عاطفی مثبت و منفی اثرات معناداری بر تصمیمات اخلاقی حسابداران در خصوص پذیرش پیشنهادات مدیران مخرب در معضلات اخلاقی دارد. در پژوهش‌های انجام شده در حوزه رسش اخلاقی، عواطف مثبت و منفی و پذیرش و مقاومت در مقابل تصمیمات غیراخلاقی مدیران به برخی پژوهش‌ها (۲۰-۲۲) می‌توان اشاره کرد.

در تمامی این مقالات ارتباط بین رشد اخلاقی با تصمیم‌گیری اخلاقی و یا ارتباط عواطف مثبت و منفی با رشد اخلاقی مورد بررسی قرار گرفته شده که هیچ کدام در حوزه متغیرهای این پژوهش نمی‌باشد و از آنجائیکه مطابقت بین متغیرهای مورد پژوهش و این پژوهش‌ها وجود ندارد، امکان مقایسه دقیق وجود نخواهد داشت. اما می‌توان به طور جداگانه تاثیر نوع عواطف و رشد اخلاقی را با تصمیم‌گیری اخلاقی در خصوص پذیرش پیشنهادات مدیران مخرب مورد مقایسه قرار داد. در فرضیه اول این پژوهش تاثیر رشد اخلاقی در سطح بالا و در سطح پایین بر پذیرش رفتار غیر اخلاقی مدیران مخرب در خصوص مدیریت سود با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کنندگی عاطفه ترس بالا و عاطفه ترس پایین مورد بررسی قرار گرفت زیرا این احتمال داده می‌شد که طبق گفته برخی محققان (۲۳) موافقت کنندگان از ترس با رهبران مخرب خود موافقت نمایند. اما نتایج پژوهش نشان داد که در سطح بالا و پایین رشد اخلاقی با در نظر گرفتن تعدیل‌کنندگی ترس بالا و پایین ارتباطی با پذیرش و یا مقاومت با پیشنهاد مدیران مخرب وجود ندارد. این نتایج نسبتاً همسو با برخی تحقیقات (۲۰) می‌باشد، از آنجائیکه این تحقیقات پیش‌بینی می‌کرد که افراد با سطح بالا (پایین) ترس، به احتمال زیاد (کم) با راهبردهای مافوق درمورد رفتار غیر اخلاقی موافقت می‌کنند اما نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که اثر ترس معنادار نبوده و در نتیجه فرضیه آن‌ها همانند فرضیه این پژوهش رد شد. اما نتایج این فرضیه، برخلاف نتایج برخی پژوهش‌ها (۲۴) بود، زیرا آن‌ها به این نتیجه رسیده بودند که حساب‌برسانی که در سطح بالا ترس قرار دارند بیشتر تمایل بر پذیرش دستورات غیراخلاقی دارند. علاوه بر این در این پژوهش سطوح مختلف رشد اخلاقی و نقش تعدیل‌کنندگی ناامیدی بر پذیرش رفتار غیراخلاقی نیز مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد زمانی که سطح رشد اخلاقی بالا و میزان ناامیدی در سطح پایین باشد، میزان پذیرش پیشنهاد غیر اخلاقی توسط حسابداران کمتر خواهد شد. حسابداران در این شرایط در مقابل خواسته‌ها و پیشنهادات غیراخلاقی مدیران مقاومت کرده و از آن‌ها را در انجام رفتار غیر اخلاقی تبعیت نکرده و تصمیم اخلاقی می‌گیرند. به عبارت دیگر، می‌توان گفت که هر چقدر امیدوار افراد بیشتر باشد، اخلاقی‌تر رفتار می‌کنند. همچنین در سطوح پایین رشد اخلاقی و بالا ناامیدی، پذیرش رفتار غیراخلاقی و تبعیت از مدیران مخرب در انجام رفتار غیراخلاقی بالاتر است و افراد با سطح رشد اخلاقی پایین و ناامیدی بالا تصمیم‌گیری و رفتار غیر اخلاقی بیشتری دارند که این نتایج با نتایج برخی تحقیقات (۲۲) همسو می‌باشد. آنها به این نتیجه دست یافتند که مدیران مالی امیدوار کم‌تر تسلیم درخواست غیراخلاقی مدیران ارشد شده و دارای الگوی اخلاقی‌تر "رفتار جبرانی" هستند، در حالی که مدیران مالی ناامید دارای الگوی رفتاری "شیب لغزنده" هستند و به صورت فزاینده درخواست‌های غیراخلاقی مدیران ارشد را در جهت بهتر نشان دادن غیرواقعی عملکرد شرکت می‌پذیرند. در پژوهش حاضر علاوه بر دو عاطفه منفی که در بالا ذکر شد اثر عاطفه مثبت شادی و اشتیاق بر روابط بین سطح رشد اخلاقی و پذیرش رفتار غیراخلاقی مورد بررسی

فرضیه ها نشان می دهد که ویژگی های فردی حسابداران دارای اهمیت بوده و تنها تمرکز بر دانش و تجربه حسابداری در استخدام کافی نیست و می توان با انجام آزمون های روان شناسی در هنگام ورود افراد به سازمان و لحاظ نمودن نتایج آزمون در گزینش می توان انتخاب مناسب تری داشت و از بروز رسوایی های مالی در آینده ممانعت ورزید.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ محرمانه بودن، انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته اند.

واژه نامه

1. Ethical decision-making	تصمیم گیری اخلاقی
2. Financial reporting	گزارشگری مالی
3. Unethical behavior	رفتار غیر اخلاقی
4. Social obedience pressure	فشار تمکین اجتماعی
5. Organizational commitment	تعهد سازمانی
6. Authority	قدرت مرجع
7. Unethical values	ارزش های اخلاقی
8. Ethical development	رشد اخلاقی
9. Social responsibility	مسئولیت اجتماعی
10. Commitment	تعهد
11. Financial violations	تخلفات مالی
12. Individual affects	عواطف فردی
13. Fear of accountants	ترس حسابداران
14. disappointment	ناامیدی
15. Unethical suggestions	پیشنهادات غیر اخلاقی

قرار گرفت. علت انتخاب عاطفه شادی از میان عواطف مثبت این است که نرخ بروز بالایی دارد و به همین دلیل توجه زیادی را جلب کرده است (۲۴) و علاوه بر این از عواطفی است که تاثیر بالایی بر تصمیم گیری و قضاوت فردی دارد (۲۵ و ۲۶). در این پژوهش عاطفه مثبت شادی در دوسطح بالا و پایین مورد مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد، زمانیکه سطح رشد اخلاقی بالا و عاطفه شادی نیز در فرد بالا باشد، مقاومت فرد در مقابل فشارهای مدیران مخرب بالاتر بوده و فرد انجام رفتار غیر اخلاقی خواسته شده مافوق را نپذیرفته و با او همدستی نمی کند. استدلال ما این است که بالا بودن رشد اخلاقی منجر به افزایش منش و تفکر اخلاقی جهت تصمیم گیری و رفتار خواهد شد. زیرا فرد با داشتن جهان بینی بر مبنای عدالت و اخلاق تمایل به مقاومت در برابر مافوق و گرفتن یک تصمیم اخلاقی دارد و زمانی که شادی در سطح بالا قرار دارد فرد نمی خواهد با تحمل احساس ناخوشایند حاصل از رفتار و تصمیم غیر اخلاقی، شادی خود را از بین ببرد، بنابراین تصمیمی غیر اخلاقی که شادی او را کاهش دهد را نخواهد گرفت. عاطفه مثبت بررسی شده دیگر اشتیاق می باشد که نقش تعدیل کنندگی آن بر رابطه بین رشد اخلاقی و پذیرش رفتار غیر اخلاقی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که پذیرش رفتار غیر اخلاقی تحت تاثیر سطوح بالا رشد اخلاقی و اشتیاق بالا قرار نمی گیرد. این در حالی است که در سطح پایین رشد اخلاقی و اشتیاق تمایل به پذیرش و موافقت با مدیران مخرب وجود دارد. این نتیجه را اینگونه می توان تبیین کرد که افراد به دلیل بی اشتیاقی رفتار خود را توجیه و وارد یک تصمیم گیری غیر اخلاقی می شوند.

نتیجه گیری

نتایج این پژوهش تغییری در این واقعیت ایجاد نمی کند که شناخت و سنجش اخلاق در حسابداری کار دشواری است اما این پژوهش با تایید

References

- Cianci AM, Bierstaker JL. The impact of positive and negativemood on the hypothesis generation and ethical judgments of auditors. *Journal of Practice and Theory*, 2009; 28(2): 119–144. DOI: [10.2308/aud.2009.28.2.119](https://doi.org/10.2308/aud.2009.28.2.119)
- Reinstein A, Moehrle S, Reynolds-Moehrle J. Crime and punishment in the marketplace; accountants and business executives repeating history. *Managerial Auditing Journal*, 2006; 21: 420–435. DOI: [10.1108/02686900610661423](https://doi.org/10.1108/02686900610661423)
- Naseri M, Hajiha Z, Navaleh zadeh N. Analyzing the relationship between spiritual intelligence and ethical decision-making style with the mediating role of cognitive orientation. *Ethics in Science and Technology*, 2022; 17 (2) :196-199. (In Persian). DOR: [20.1001.1.22517634.1401.17.2.26.8](https://doi.org/20.1001.1.22517634.1401.17.2.26.8)
- Carson TL. Self-interest and business ethics: Some lessons of the recent corporate scandals. *Journal of Business Ethics*, 2003; 43: 389–394. DOI: [10.1023/A:1023013128621](https://doi.org/10.1023/A:1023013128621)
- Davis S, DeZoort FT, Kopp LS. The effect of obedience pressure and perceived responsibility on management accountants' creation of budgetary slack. *Behavioral Research in Accounting*, 2006; 18: 19–35. DOI: [10.2308/bria.2006.18.1.19](https://doi.org/10.2308/bria.2006.18.1.19)
- Lord AT, DeZoort FT. The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 2001; 26: 215–235. DOI: [10.1016/S0361-3682\(00\)00022-2](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(00)00022-2)
- Hasani M, Moghimi Khorasami E. Relationship between professional ethics and organizational commitment. *Ethics in Science and Technology*. 2020; 15 (2) :176-179. (In Persian). DOR: [20.1001.1.22517634.1399.15.2.24.2](https://doi.org/20.1001.1.22517634.1399.15.2.24.2)
- Fedor DB, Ramsay RJ. Effects of supervisor power on preparers, responses to audit review: A field study. *Behavioral Research in Accounting*, 2007; 19(1): 91–105. DOI: [10.2308/bria.2007.19.1.91](https://doi.org/10.2308/bria.2007.19.1.91)
- Donnelly DP, Quirin JJ, O'Bryan D. Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditors' personal characteristics. *Behavioral*

- Research in Accounting, 2003; 15: 87–110. DOI: [10.1108/09675421211231907](https://doi.org/10.1108/09675421211231907)
10. Ding S, Beaulieu P. The balanced scorecard and mood congruency bias. Working paper, York University. 2009.
 11. Kida TE, Moreno KK, Smith JF. The influence of affect on managers, capital-budgeting decisions. Contemporary Accounting Research, 2001; 18(3): 477–494. DOI: [10.1506/CPKU-R1DW-VW7M-U158](https://doi.org/10.1506/CPKU-R1DW-VW7M-U158)
 12. LeDoux JE. The emotional brain: The mysterious underpinnings of emotional life. New York: Simon & Schuster. 1996.
 13. Forgas JP. Mood and judgment: The affect infusion model (AIM). Psychological Bulletin, 1995; 117: 39–66. DOI: [10.1037/0033-2909.117.1.39](https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.1.39)
 14. Svanberg J, Öhman P. Does ethical culture in audit firms support auditor objectivity? Accounting in Europe, 2016; 13(1): 65-79. DOI: [10.1080/17449480.2016.1164324](https://doi.org/10.1080/17449480.2016.1164324)
 15. Cieslewicz J. Earnings management through the management of employees. Working paper, University of Hawaii. 2010.
 16. Lowe DJ, Reckers PM. An Examination of the contribution of dispositional affect on ethical lapses. Journal of Business Ethics, 2012; 111: 179-193. DOI: [10.1007/s10551-011-1200-7](https://doi.org/10.1007/s10551-011-1200-7)
 17. Ashkanasy NM, Windsor CA, Treviño IK. Bad apples in bad barrels revisited: cognitive moral development, just world beliefs, rewards, and ethical decision making. Business Ethics Quarterly, 2006; 16(1): 449-473. DOI: [10.5840/beq200616447](https://doi.org/10.5840/beq200616447)
 18. Treviño LK, Youngblood SA. Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. Journal of Applied Psychology, 1990; 75: 378-385. DOI: [10.1037//0021-9010.75.4.378](https://doi.org/10.1037//0021-9010.75.4.378)
 19. Padilla A, Hogan R, Kaiser R. The toxic triangle: destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. Leadership Quarterly, 2007; 18: 176–194. DOI: [10.1016/j.leaqua.2007.03.001](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001)
 20. Chung Janne OY, Hsu Sylvia H. The effect of cognitive moral development on honesty in managerial reporting. Journal of Business Ethics, 2017; 145(3): 563–575. DOI: [10.1007/s10551-015-2834-7](https://doi.org/10.1007/s10551-015-2834-7)
 21. Johnson EN, Lowe DJ, Reckers PMJ. The influence of mood on subordinates' ability to resist coercive pressure in public accounting. Contemporary Accounting Research, 2016; 33(1): 261–287. <http://dx.doi.org/10.1111/1911-3846.12141>
 22. Keller AC, Smith KT, Smith LM. Do gender, educational level, religiosity, and work experience affect the ethical decision-making of U.S. accountants? Critical - Perspectives on Accounting, 2007; 18: 299-314.
 23. Radtke RR. The effects of gender and setting on accountants' ethically sensitive decisions. Journal of Business Ethics, 2000; 24: 299-312. DOI: [10.1023/A:1006277331803](https://doi.org/10.1023/A:1006277331803)
 24. Watson D, Tellegen A. Toward a consensual structure of mood. Psychological Bulletin, 1985; 98: 219-235. DOI: [10.1037//0033-2909.98.2.219](https://doi.org/10.1037//0033-2909.98.2.219)
 25. Thorne L, Massey D, Mangan M. (Institutional context and auditors' moral reasoning: A Canada-USA comparison. Journal of Business Ethics, 2003; 43 (4): 305-321. DOI: [10.1023/A:1023005311277](https://doi.org/10.1023/A:1023005311277)
 26. Hoseinzadeh A, Abdi R, Pakmaram A, Rezaei N. Ethical accounting decision model. Ethics in Science and Technology, 2022; 17: 152-180. (In Persian).