

The Moderating Role of Power Distance Orientation, Ego Strength, and Locus of Control on the Relationship between Ethical Pressure and Ethical Beliefs in the Accounting Profession

Zeynab Yazdi^{ID*}

Bahman Banimahd^{ID**}

Hashem Nikoomaram^{ID***}

Abstract

Objective: The purpose of this research is to expand the theoretical foundations of behavioral research in the field of accounting ethics and investigate the effect of the situational variable of perceived moral pressure on accountants' moral beliefs and also the moderating role of personal variables (power distance orientation, ego strength, and locus of control) in the relationship between perceived moral pressure and ethical beliefs of accountants. Also, in this research, the effect of personal variables (power distance orientation, ego strength, and locus of control) on the moral beliefs of accountants was investigated.

Method: This research is categorized as a behavioral study. The present research is applied research in terms of its purpose. It is descriptive in terms of method and quantitative in data type. Also, based on the data collection method, this research is considered a survey type. In this research, library texts were used to explain the theoretical foundations and collect the background of the research. A questionnaire tool was used to collect the required data. Questionnaires were available to the statistical community through available random sampling. The statistical population of this research is people working in the accounting profession, including financial managers, accounting supervisors, and accounting experts of private companies and companies admitted to the Tehran Stock Exchange in 2021. The research data was collected randomly in 201 questionnaires and analyzed using the structural equation model with the partial least square (PLS) approach.

Findings: This study investigated the ethical attitudes and beliefs of accountants in the workplace using the interactive and direct effect of the individual variables of power distance orientation, ego strength and locus of control, and the situational variable of perceived moral pressure. The findings show that the perceived moral pressure has a negative and significant effect on the ethical beliefs of accountants. This means that when accountants perceive moral pressure as threatening, they change their attitude and moral beliefs. Therefore, perceived moral pressure can play an important negative role in creating

Journal of Accounting Knowledge, Vol. 14, No. 4, pp. 1-30

* Ph.D Student of Accounting, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

Email: yazdi_auf89@yahoo.com

** Corresponding Author, Associate Professor of Accounting, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran. Email: dr.banimahd@gmail.com

*** Professor of Accounting, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

Email: nikoomaramh@srbiau.ac.ir

Submitted: 5 March 2023 Revised: 6 June 2023 Accepted: 11 June 2023 Published: 25 December 2023

Publisher: Faculty of Management & Economics, Shahid Bahonar University of Kerman.

DOI: 10.22103/jak.2023.21180.3862

©The Author(s).



Abstract

the moral belief orientation of people and be the foundation for unethical behavior in them. This finding was obtained regarding the moderating role of power distance orientation in the relationship between perceived moral pressure and ethical beliefs of accountants. When accountants perceive moral pressure as a threatening factor, the personal characteristic of power distance orientation can affect the ethical beliefs of accountants in response to the situation. Therefore, power distance orientation moderates the relationship between perceived ethical pressure and accountants' ethical beliefs. However, the findings showed that the personal variables of ego strength and locus of control do not moderate the relationship between perceived moral pressure and accountants' moral beliefs. Also, the findings showed that the personal variables of power distance orientation, ego strength, and locus of control significantly affect accountants' moral beliefs. This means that people's personalities affect accountants' moral beliefs.

Conclusion: According to the results obtained from this study, it is concluded that the ethical beliefs of accountants are strongly influenced by individual variables (power distance orientation, ego strength, and locus of control) and situational variables (perceived moral pressure). The pressures on accountants threaten their moral beliefs and cause unethical behavior in them because the ethical beliefs of accountants put them on the right path and make accountants behave ethically in performing their duties, which will result in higher ethical commitment of accountants in performing their respective duties in the organization. Considering the influence of the individual variables of power distance orientation, ego strength and locus of control and the situational variable of perceived moral pressure in the formation of accountants' moral beliefs, paying attention to the factors affecting the accountants' moral beliefs and controlling and preventing its weakening factors, It leads to strengthening the ethics of accountants. Values and beliefs and, as a result, behavioral norms are strengthened in the organization. In general, the results obtained from this study can be useful information for accounting professionals, academics, researchers, and legislators. These findings help accounting professionals understand the effects of misaccepting pressure on ethical beliefs and its consequences and maintain their adherence to ethical principles to maintain their commitment to the profession. Explaining the effective behavioral factors in forming accountants' moral beliefs can encourage academics to revise course units and increase students' moral awareness after entering the professional environment. Therefore, both educational institutions and organizations play an essential role in creating growth opportunities and a suitable environment for the ethical growth of accountants. Organizations should configure their training programs to include topics that promote moral values, especially from the perspective of personal characteristics that lead to strong moral beliefs. Accounting educators, professional organizations, and planners should create strategies to develop and ensure ethical practices in organizations through training programs and seminars focusing on the moral development of individuals.

Keywords: *Power Distance Orientation, Ego Strength, Locus of Control, Perceived Ethical Pressure, Ethical Beliefs.*

Paper Type: *Research Paper.*

Citation: Yazdi, Z., Banimahd B., & Nikoomaram H. (2023). The moderating role of power distance orientation, ego strength, and locus of control on the relationship between ethical pressure and ethical beliefs in the accounting profession. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(4), 1-30 [In Persian].

نقش تعدیل کنندگی جهت گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل بر رابطه بین فشار اخلاقی و اعتقادات اخلاقی در حرفه حسابداری

زینب یزدی ^{ID}*

بهمن بنی مهد ^{ID}**

هاشم نیکومرام ^{ID}***

چکیده

هدف: هدف مطالعه حاضر، بررسی نقش تعدیل کنندگی متغیرهای شخصی جهت گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل بر رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی حسابداران است.

روش: این پژوهش از نوع پژوهش های کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش افراد شاغل در حرفه حسابداری شامل مدیران مالی، سرپرستان حسابداری و کارشناسان حسابداری شرکت های خصوصی و شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۴۰۰ است. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه به روش تصادفی به تعداد ۲۰۱ پرسشنامه جمع آوری شده و با استفاده از مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) مورد تحلیل قرار گرفته است.

یافته ها: یافته ها نشان می دهد جهت گیری فاصله قدرت رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی حسابداران را تعدیل می کند. درحالی که متغیرهای شخصی توانمندی ایگو و منبع کنترل رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی حسابداران را تعدیل نمی کنند. همچنین متغیرهای شخصی جهت گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل و متغیر موقعیتی فشار اخلاقی درک شده بر اعتقادات اخلاقی حسابداران تأثیر بسزایی دارند.

نتیجه گیری: با توجه به نقش متغیرهای شخصی و موقعیتی در شکل گیری اعتقادات اخلاقی حسابداران، توجه به عوامل اثرگذار بر اعتقادات اخلاقی حسابداران و کنترل و پیشگیری عوامل تضعیف کننده آن، منجر به تقویت ارزش ها و باورهای اخلاقی حسابداران و در نتیجه تقویت هنجارهای رفتاری در سازمان خواهد شد.

واژه های کلیدی: جهت گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو، منبع کنترل، فشار اخلاقی درک شده، اعتقادات اخلاقی.

نوع مقاله: پژوهشی.

استناد: یزدی، زینب؛ بنی مهد، بهمن و نیکومرام، هاشم (۱۴۰۲). نقش تعدیل کنندگی جهت گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل بر رابطه بین فشار اخلاقی و اعتقادات اخلاقی در حرفه حسابداری. *مجله دانش حسابداری*، ۱۴(۴)، ۳۰-۱.

مجله دانش حسابداری، دوره چهاردهم، ش ۴، صص. ۱-۳۰

* دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. yazdi_auf89@yahoo.com: **رایانامه:**

** نویسنده مسئول، دانشیار گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. dr.banimahd@gmail.com: **رایانامه:**

*** استاد گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. nikoomaramh@srbiau.ac.ir: **رایانامه:**

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۳/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۳/۲۱ تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۲/۱۰/۴

ناشر: دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

©The Author(s).

DOI: 10.22103/jak.2023.21180.3862



مقدمه

فشار درک شده به عنوان یک ساختار محرک عینی تعریف می‌شود و به رویدادهایی اشاره دارد که بر فرآیندهای ادراکی و شناختی افراد تأثیر می‌گذارد (باسو^۱، ۲۰۱۵). به این معنی که واکنش فرد به فشار تحت تأثیر درک و ارزیابی‌های فرد از محرک فشار است. پترسون^۲ (۲۰۰۳) فشار اخلاقی درک شده را به عنوان موقعیتی تعریف می‌کند که در آن کارکنان احساس می‌کنند از طرف سرپرستان و سایر اعضای سازمان تحت فشار قرار می‌گیرند تا ارزش‌های شخصی خود را برای دستیابی به اهداف سازمان به خطر بیندازند، این فشار ممکن است ناشی از درک افراد از این موضوع باشد که حفظ شغل، ارزیابی عملکرد مثبت، پاداش و پیشرفت، مستلزم انجام کارهایی است که برای شرکت برتری ایجاد کند (کناپ^۳، ۲۰۱۴).

پژوهشگران حسابداری رفتاری، از اینکه فشار اخلاقی درک شده می‌تواند نگرش و عملکرد متخصصان حسابداری را تحت تأثیر قرار دهد، ابراز نگرانی کرده‌اند (اسپینوساپیک و بارانیکا^۴، ۲۰۱۶؛ لرد و دیزورت^۵، ۲۰۰۱ و سویی و پیرس^۶، ۲۰۰۶). زمانی که حسابداران فشار اخلاقی را به عنوان یک عامل تهدیدکننده درک کنند استراتژی‌هایی برای مقابله با شرایط اتخاذ می‌کنند. دیزورت و لرد (۱۹۹۷) بیان می‌دارند افراد پاسخ فشار اخلاقی درک شده را با تغییر نگرش و اعتقادات اخلاقی‌شان می‌دهند. اعتقادات اخلاقی، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اصول اخلاقی است که در درون فرد وجود دارد و الگوی رفتاری فرد را تشکیل می‌دهد. به این صورت که انتخاب‌ها، ترجیحات و رفتارهای فرد بر اساس باور و تعهد اخلاقی فرد برای انجام یا عدم انجام یک عمل، شکل می‌گیرد (جعفر کریمی و همکاران، ۲۰۱۶). فستینگر^۷ (۱۹۵۷) بنیان‌گذار نظریه ناهماهنگی شناختی اظهار می‌دارد؛ تعارض بین دو شناخت در درون فرد اساس تغییر نگرش را تشکیل می‌دهد. مگنسون^۸ (۲۰۱۳) بیان می‌کند درک افراد از فشار، بر ماهیت پاسخ مقابله‌ای آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این جهت‌گیری پاسخ به فشار درک شده بر نیاز به در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی که ممکن است اثرات فشار را تعدیل کند، تأکید می‌کند. مطالعات قبلی تعدادی از عوامل شخصی را که بر نحوه نگرش حسابداران تأثیر می‌گذارد، شناسایی کرده‌اند. به عنوان مثال، مطالعات تفاوت‌های فردی در اعتقادات اخلاقی مدیران و حساب‌برسان (مرچنت و روکنس^۹، ۱۹۹۴) و بین حسابداران صنعت و عمومی (الیاس^{۱۰}، ۲۰۰۴) مشاهده کرده است. مطالعات همچنین نشان داده‌اند که قضاوت اخلاقی با توجه به میزان آشنایی با مقررات دولت (گراسو و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۹)، تجربه در حرفه حسابداری (پندارویس و موریس^{۱۲}، ۲۰۱۲) و سطح تمایلات ماکیاوولی (شفر و وانگ^{۱۳}، ۲۰۱۱) متفاوت است. ادبیات علوم رفتاری نشان می‌دهد متغیرهای شخصی و موقعیتی نقش مهمی در تأثیرگذاری بر شناخت، نگرش، باور و رفتار دارند (مگنسون، ۲۰۱۳ و زنگی‌آبادی و نصیرزاده، ۱۴۰۱). نظریه شناختی اجتماعی بندورا^{۱۴} (۱۹۸۶)، وجود تعامل بین عوامل شخصی و موقعیتی را در تأثیرگذاری بر رفتارهای فردی نشان می‌دهد. این نظریه بیان می‌کند که بین عوامل رفتاری، شناختی

¹ Basu² Peterson³ Knapp⁴ Espinosa-Pike & Barrainkua⁵ Lord & Dezoort⁶ Sweeney & Pierce⁷ Festinger⁸ Magnusson⁹ Merchant & Rockness¹⁰ Elias¹¹ Grasso¹² Pendarvis & Morris¹³ Shafer & Wang¹⁴ Bandura

و شخصی و همچنین محیط خارجی، یک رابطه متقابل سه‌جانبه وجود دارد (شونک و دی بندتو^۱، ۲۰۲۰). در این مطالعه جهت‌گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل به‌عنوان عوامل شخصی و فشار اخلاقی درک شده به‌عنوان عامل موقعیتی طبقه‌بندی می‌شوند و اثر تعدیل‌کنندگی و مستقیم متغیرهای شخصی جهت‌گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل بر اعتقادات اخلاقی حسابداران مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ زیرا اعتقاد بر این است که رفتار انسان تنها در کنترل محیط نیست، بلکه فرایندهای شناختی نقش مهمی در عملکرد افراد دارند (اونوما و همکاران^۲، ۲۰۲۲).

جهت‌گیری فاصله قدرت با ارزش‌های موقعیت، اختیار و قدرت یک فرد در سازمان‌ها سروکار دارد و بیانگر میزان پذیرش قدرت در سازمان توسط افراد است که بیشتر به درک و تفسیر آن‌ها از رفتارهای مافوق و چگونگی برخورد با آن مربوط می‌شود (لین و همکاران^۳، ۲۰۱۳). با توجه به اینکه فشار مافوق به زیردستان شکلی از سوءاستفاده از قدرت را نمایان می‌سازد و نگرش افراد به قدرت احتمالاً بر درک و واکنش آن‌ها به فشار اخلاقی اثرگذار است، این احتمال وجود دارد که جهت‌گیری فاصله قدرت بتواند نحوه تفکر، نوع نگرش و رفتار افراد در سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهد.

توانمندی ایگو به توانایی فرد برای برخورد مؤثر با خواست‌های رقابت‌آمیز و موقعیت‌های توان‌فرسا و برای عملکرد مؤثر به‌رغم خواست‌ها و توقعات نیروهای متعارض، به کار می‌رود (کوچکی راوندی و منیر پور^۴، ۱۳۹۴). از آنجایی که ایگو به‌طور مستقیم از دنیای بیرونی تأثیر می‌پذیرد، در شرایط فشار، کارکرد حفظ تعادل آن در واکنش به این وضعیت در افراد با ایگوی قوی و ضعیف متفاوت است این احتمال وجود دارد که افراد با توانمندی ایگوی بالا بتوانند شرایط را مدیریت کرده و کمتر تحت تأثیر موقعیت به وجود آمده قرار گیرند درحالی که افراد با توانمندی ایگوی پایین ممکن است نتوانند در مقابل شرایط ناشی از فشار مقاومت کنند و این موضوع منجر به آسیب روانی شده و باورهای اخلاقی فرد را تحت تأثیر قرار دهد.

منبع کنترل، درک فرد از میزان کنترل وی بر وقایع زندگی را اندازه‌گیری می‌کند. منبع کنترل می‌تواند درونی یا بیرونی باشد. یک فرد با منبع کنترل درونی معتقد است که نتایج حاصل تلاش خود اوست، درحالی که فردی با منبع کنترل بیرونی معتقد است که وقایع زندگی از کنترل خارج هستند و می‌توان آن‌ها را به شانس یا سرنوشت نسبت داد (جپیا^۵، ۲۰۲۲)؛ بنابراین، این احتمال وجود دارد زمانی که حسابداران فشار اخلاقی را به‌عنوان یک عامل تهدیدکننده درک کنند اعتقاد آن‌ها به کنترل رویدادها توسط نیروهای درونی و بیرونی بتواند بر پابندی آن‌ها به ارزش‌ها و اعتقادات اخلاقی اثرگذار باشد. همان‌گونه که ذکر شد؛ با توجه به اینکه ویژگی‌های شخصیتی متفاوت می‌تواند در درک و واکنش افراد به فشار اخلاقی تأثیرگذار باشد و این تغییرات در ادراک احتمالاً بر اعتقادات اخلاقی افراد تأثیرگذار باشد؛ بنابراین می‌توان استنباط کرد این احتمال وجود دارد که متغیرهای شخصی جهت‌گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل بتوانند رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی را تعدیل نمایند.

پژوهشگران حوزه اخلاق اذعان می‌دارند که اخلاق افراد به‌شدت تحت تأثیر نیروهای شخصی و موقعیتی، انعطاف‌پذیر است. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی تأکید می‌کند انسان‌ها دارای ضعف‌های روانی زیادی هستند که آن‌ها را در برابر فشار برای انجام اعمال نادرست آسیب‌پذیر می‌کند (کاپتین^۶، ۲۰۱۲ و بوترایت^۶، ۲۰۱۳). هر شخصی در موقعیت خاص ممکن است

¹ Schunk & DiBenedetto² Onumah³ Lin⁴ JPEPA⁵ Kaptein⁶ Boatright

درگیر رفتارهای غیراخلاقی شود. درگیر شدن فرد در رفتارهای غیراخلاقی می‌تواند منابع خودتنظیمی فرد را تا حد زیادی کاهش دهد (مور^۱، ۲۰۰۸). با افزایش درجه انفصال اخلاقی، حوزه رفتار مجاز فرد افزایش می‌یابد و این موضوع تمایل افراد به انجام انواع رفتارهای غیراخلاقی را به دنبال خواهد داشت (تنبرونسل و مسیک^۲، ۲۰۰۴). این گونه رفتارها ممکن است به سایر افراد در سازمان نیز سرایت کرده و یک محیط کاری ناسالم ایجاد کند و در نهایت منجر به گسترش فساد در سازمان شود (کایزر^۳، ۲۰۰۸ و مرادی و زکی‌زاده، ۱۳۹۳). با توجه اینکه مطالعات انجام‌شده در حوزه رفتاری، هنوز به اندازه کافی بینشی در مورد عوامل به وجود آورنده چنین رفتارهایی ایجاد نکرده‌اند، نیاز به درک بهتر عوامل رفتاری که از نظر روانی فرد را ترغیب می‌کند تا باورهای اخلاقی را کنار بگذارد و در رفتارهای غیراخلاقی مشارکت نماید به عنوان ابزار عملی برای جلوگیری از رفتارهای نادرست در سازمان ضروری به نظر می‌رسد.

در این پژوهش مدل پیشنهادی شخص - موقعیت، متغیرهای شخصی را با متغیر موقعیتی فشار اخلاقی درک شده برای رسیدگی به موضوعات مربوط به دیدگاه اخلاقی حسابداران که قبلاً موردبررسی قرار نگرفته را چارچوب‌بندی می‌کند. به این ترتیب این مطالعه خلأ پژوهش‌های گذشته را از طریق ترکیب عامل موقعیتی فشار اخلاقی درک شده و عوامل شخصی که بر اساس تئوری‌های موجود به دلیل درک متفاوت افراد از عامل موقعیتی فشار اخلاقی درک شده، این عوامل می‌بایستی باهم در نظر گرفته شوند و در پژوهش‌های قبلی این موضوع تا حدودی نادیده گرفته شده است را پر می‌کند. همچنین، تغییر نگرش و اعتقادات اخلاقی حسابداران در نتیجه فشار اخلاقی درک شده، در مطالعات پیشین موردبررسی قرار نگرفته است. به علاوه، این مطالعه اثر مستقیم متغیرهای شخصی بر اعتقادات اخلاقی حسابداران را نیز موردبررسی قرار می‌دهد. با توجه به خلأ پژوهشی که در بالا ذکر شد این انگیزه در نویسنده ایجاد شد که پژوهش حاضر صورت گیرد.

با توجه به موارد ذکر شده، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤالات است که آیا فشار اخلاقی درک شده توسط حسابداران بر اعتقادات اخلاقی آن‌ها اثرگذار است؟ آیا اعتقادات اخلاقی حسابداران تحت تأثیر متغیرهای شخصیتی جهت‌گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل قرار دارد؟ آیا متغیرهای شخصی مورد اشاره در تأثیر متقابل فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی حسابداران اثرگذار هستند؟ این مطالعه برای پاسخ به این شکاف‌های پژوهشی طراحی شده است. هدف از انجام این پژوهش ابتدا، بسط مبانی نظری پژوهش‌های رفتاری در حوزه اخلاق حسابداری و سپس، بررسی تأثیر عامل موقعیتی فشار اخلاقی درک شده بر اعتقادات اخلاقی حسابداران و همچنین نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای شخصی (جهت‌گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل) در این رابطه و بررسی تأثیر متغیرهای شخصی بر اعتقادات اخلاقی حسابداران است. در ادامه مقاله مبانی نظری، روش‌شناسی و یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود.

مبانی نظری و بسط فرضیه‌های پژوهش

فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی حسابداران

فشار درک شده به رویدادهایی اشاره دارد که بر فرآیندهای ادراکی و شناختی افراد تأثیر می‌گذارد. به این معنی که واکنش فرد به فشار تحت تأثیر ادراکات و ارزیابی‌های فرد از محرک فشار است که می‌تواند ناشی از درک افراد از این موضوع باشد

¹ Moore

³ Keizer

² Tenbrunsel & Messick

که حفظ شغل، ارزیابی عملکرد مثبت، ترفیع، پاداش و پیشرفت، مستلزم انجام کارهایی است که برای شرکت برتری ایجاد کند (باسو، ۲۰۱۵).

پژوهش‌های مربوط به فشارهای دریافت شده توسط حسابداران در هنگام انجام فعالیت‌های حرفه‌ای (اسپینوساپایک و بارانیکا، ۲۰۱۶؛ لانگ و همکاران، ۲۰۱۶ و لرد و دی‌زورت، ۲۰۰۱) نشان می‌دهد بیشتر حسابداران از طرف مافوق، برای انجام فعالیت‌هایی مغایر با اصول و موازین اخلاقی تحت فشار قرار می‌گیرند. پژوهشگران حسابداری و روانشناسی در مورد تأثیرات فشارهای اخلاقی درک شده توسط حسابداران و چگونگی تغییر نگرش، باورها و / یا رفتارهای فردی توسط افراد ابراز نگرانی کرده‌اند (اسپینوساپایک و بارانیکا، ۲۰۱۷؛ لرد و دی‌زورت، ۲۰۰۱؛ سوینی و پیرس، ۲۰۰۶ و ستوده و همکاران، ۱۴۰۱).

تأثیرات ناشی از فشار بر نگرش‌ها و رفتار، تحت تأثیر درک و ارزیابی فرد از محرک فشار و همچنین مهارت‌های مقابله‌ای فرد است. این احتمال وجود دارد که فرد هنگام مواجهه با فشار درک شده ناهماهنگی شناختی را تجربه کند (فستینگر و کارلسمیت^۲، ۱۹۵۹). ناهماهنگی شناختی موقعیتی است که بین باور، نگرش و عقاید فرد با رفتار مورد انتظار تناقض و ناهماهنگی وجود دارد (یانگ و همکاران^۳، ۲۰۲۲). از آنجا که ابتلا به ناهماهنگی شناختی، چه از لحاظ روحی و چه جسمی حالت ناخوشایندی است، فرد می‌کوشد خود را از این وضعیت نجات دهد (احمدی، ۱۳۹۲). برای کاهش ناهماهنگی و حل تعارض معمولاً الگوی باورها در افراد تغییر می‌کند به این صورت که باور و اعتقادات شخصی افراد تغییر یافته و با رفتار هماهنگ می‌شود (مورفی^۴، ۲۰۱۲)؛ بنابراین، بر اساس تئوری ناهماهنگی شناختی، مکانیسم مقابله‌ای که افراد ممکن است برای حفظ ثبات و تسکین فشار و تنش ناشی از درگیری روانی به کار گیرند، تغییر اعتقادات شخصی آن‌ها است به گونه‌ای که بین اعتقادات و رفتار آن‌ها سازگاری وجود داشته باشد (برهام و کوهن^۵، ۱۹۶۲). پذیرش اعتقادات اخلاقی سازگار با شرکت، مسئولیت رفتار غیر اخلاقی را متوجه شرکت می‌کند و درگیری درونی کارمند را کاهش می‌دهد (دیویس و همکاران^۶، ۲۰۰۶)؛ بنابراین، این احتمال وجود دارد که فشار اخلاقی درک شده توسط حسابداران در محیط کار بتواند منجر به تضعیف اعتقادات اخلاقی آن‌ها گردد. لذا، با توجه به ادبیات مطرح‌شده، فرضیه پژوهش به شرح زیر تدوین گردید:

فرضیه اول: فشار اخلاقی درک شده حسابداران با اعتقادات اخلاقی آن‌ها رابطه منفی و معنی‌داری دارد.

نقش تعدیل‌کنندگی جهت‌گیری فاصله قدرت و تأثیر آن بر اعتقادات اخلاقی حسابداران

پژوهش‌های قبلی در مورد جهت‌گیری فاصله قدرت بر دیدگاه فرهنگ ملی تمرکز دارد، درحالی‌که این مطالعه بر اساس دیدگاه فردی است. جهت‌گیری فاصله قدرت به میزان پذیرش نابرابر قدرت توسط افراد در سازمان‌ها اشاره دارد و با دیدگاه یک فرد در رابطه با موقعیت، اختیار و قدرت در سازمان ارتباط دارد (لین و همکاران، ۲۰۱۳).

افراد با جهت‌گیری فاصله قدرت بالا، وجود سلسله‌مراتب قدرت را می‌پذیرند و نسبت به مافوق احترام و اطاعت نشان می‌دهند. خدمت و برآورده کردن خواسته‌های روسا برای زیردستان امری ضروری تلقی می‌شود و کارکنان نسبت به مافوق

¹ Lang

² Festinger & Carlsmith

³ Yang

⁴ Murphy

⁵ Brehm & Cohen

⁶ Davis

خود وفاداری نشان می‌دهند. آن‌ها موافقت یا مخالفت خود را در فرآیند تصمیم‌گیری ابراز نمی‌کنند (هارادا^۱، ۲۰۱۷)؛ بنابراین، افراد با جهت‌گیری فاصله قدرت بالا راحت‌تر می‌توانند درگیر شدن در رفتارهای غیراخلاقی خود را توجیه کنند (لیو و همکاران^۲، ۲۰۲۰ و رزنبلات^۳، ۲۰۱۲). در مقابل افراد با جهت‌گیری فاصله قدرت پایین، معتقدند که از نظر موقعیت با مافوق خود برابر هستند، اختلاف نظر زیردستان و انتقاد از مقامات را مناسب می‌بینند و احساس می‌کنند توانایی بیشتری برای مذاکره در مورد شرایط و قوانین حاکم بر آن‌ها در سازمان دارند (دوآن و همکاران^۴، ۲۰۲۲).

مرور ادبیات مربوط، مدارک و شواهدی را فراهم می‌کند مبنی بر اینکه، جهت‌گیری فاصله قدرت تأثیر و نقش بسزایی در ایجاد نوع رفتار و طرز برخوردی که کارکنان سازمان از خود بروز می‌دهند دارد (ژارن و همکاران^۵، ۲۰۲۲؛ دوآن و همکاران^۶، ۲۰۲۲؛ آرنولد^۷، ۲۰۰۷ و اُکپارا^۸، ۲۰۱۴). آرنولد (۲۰۰۷) بیان می‌کند جهت‌گیری فاصله قدرت، تصمیم‌گیری اخلاقی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین دوآن و همکاران (۲۰۲۲) اظهار می‌دارد جهت‌گیری فاصله قدرت نقش مهمی در آگاهی اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان دارد؛ بنابراین، با توجه به مبانی مطرح‌شده این احتمال وجود دارد که جهت‌گیری فاصله قدرت بتواند نحوه تفکر، نوع نگرش و رفتار افراد در سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهد و منجر به پایبندی یا عدم پایبندی کارکنان به اعتقادات اخلاقی آن‌ها گردد. لذا فرضیه پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه دوم: جهت‌گیری فاصله قدرت بر اعتقادات اخلاقی حسابداران تأثیر معنی‌دار دارد.

از آنجاکه جهت‌گیری فاصله قدرت به درک و تفسیر افراد از رفتارهای مافوق و چگونگی برخورد با آن مربوط می‌شود (لین و همکاران^۹، ۲۰۱۳) و کارکنان با جهت‌گیری فاصله قدرت بالا انتظار دارند به آن‌ها گفته شود چه کاری باید انجام دهند و به طور غیر انتقادی از مافوق خود اطاعت می‌کنند (زو^{۱۰}، ۲۰۱۸). بدین ترتیب کارکنان با جهت‌گیری فاصله قدرت بالا، در مواجهه با فشار مافوق، به طور طبیعی امکان اجرای رفتارهای غیراخلاقی را افزایش می‌دهند. در مقابل، کارکنان با جهت‌گیری فاصله قدرت کم تمایل دارند فکر کنند تفاوت چندانی در وضعیت بین مافوق و زیردستان وجود ندارد و آن‌ها مشتاق هستند که ارتباطات بین فردی و تبادل روانی برابر با مافوق داشته باشند (همان منبع). هنگامی که با فشار مافوق مواجه می‌شوند، به وضوح وضعیت نابرابر را درک می‌کنند و در برابر فشار برای انجام رفتارهای سؤال‌برانگیز مقاومت می‌کنند آن‌ها احتمالاً به اعتقادات اخلاقی خود پایبند می‌مانند و راه خود را خواهند رفت و بر اساس اعتقادات اخلاقی خود عمل خواهند کرد؛ بنابراین، زمانی که فشار بر زیردستان برای نادیده گرفتن یا کمک به پوشش اعمال مشکوک سرپرست اعمال می‌شود، جهت‌گیری فاصله قدرت زیردستان می‌تواند به طور قابل توجهی بر پاسخ آن‌ها تأثیر بگذارد (اُکپارا^{۱۱}، ۲۰۱۴) و با توجه به اینکه فشار مافوق به زیردستان شکلی از سوءاستفاده از قدرت را نمایان می‌سازد و نگرش افراد به قدرت احتمالاً بر درک و واکنش آن‌ها به فشار اخلاقی اثرگذار است، انتظار می‌رود جهت‌گیری فاصله قدرت بتواند رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی حسابداران را تعدیل کند. لذا، با توجه به ادبیات ذکرشده فرضیه پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود:

¹ Harada

² Liu

³ Rosenblatt

⁴ DOAN

⁵ Jarne

⁶ Arnold

⁷ Okpara

⁸ Zhu

فرضیه سوم: جهت گیری فاصله قدرت ارتباط بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی حسابداران را تعدیل می کند.
نقش تعدیل کنندگی توانمندی ایگو و تأثیر آن بر اعتقادات اخلاقی حسابداران

ایگو به دومین ساختار شخصیت در نظریه فروید^۱ اطلاق می شود که در اثر نیروهای موجود در نهاد به وجود می آید (گوپتا^۲، ۲۰۲۰). عملکردهای ایگو شامل ارتباط با واقعیت، تنظیم و کنترل نیروهای درونی، روابط موضوعی، پردازش تفکر، عملکردهای دفاعی و ترکیبی و درنهایت، قضاوت است (عینی و همکاران، ۱۳۹۷). اصطلاح توانمندی ایگو به توانایی فرد برای برخورد مؤثر با خواست های رقابت آمیز و موقعیت های توان فرسا و برای عملکرد مؤثر به رغم خواست ها و توقعات نیروهای متعارض، به کار می رود (کوچکی راوندی و منیر پور، ۱۳۹۴).

توانمندی ایگو یکی از حیاتی ترین توانایی های فرد است، چرا که کمک می کند شرایط را مدیریت کرده و تصمیم درست اتخاذ کند. زمانی که فرد بداند چگونه احساسات و برافروختگی اش را مدیریت کند، می توان گفت به بهترین نحو عمل خواهد کرد (نصیرپور و همکاران، ۱۴۰۱). هاینز و لئونارد^۳ (۲۰۰۷) اظهار کردند افرادی که توانمندی ایگو بالایی دارند، به باورها و نگرش های خود پایبند هستند و آنچه را که فکر می کنند درست است انجام می دهند، درحالی که افراد با توانمندی ایگو پایین در باورها و قضاوت های اخلاقی خود تحت تأثیر دیگران قرار می گیرند. تروینو^۴ (۱۹۸۶) توانمندی ایگو را به عنوان قدرت اعتقاد یا توانایی استفاده از مهارت های خودتنظیمی تعریف می کند. خودتنظیمی توانایی کنار گذاشتن احساسات مداخله گر و تنش ها و تفکر قبل از عمل است. افراد با توانمندی ایگو بالا بر انگیزه های خود کنترل دارند و احتمالاً بتوانند از اعتقادات خود پیروی کنند. درحالی که افراد با توانمندی ایگو پایین خودکنترلی ضعیفی دارند و احتمالاً عقاید آنها تحت تأثیر دیگران قرار گیرد؛ بنابراین، با توجه به ادبیات ذکر شده، فرضیه چهارم به شرح زیر مطرح می شود:

فرضیه چهارم: توانمندی ایگو بر اعتقادات اخلاقی حسابداران تأثیر معنی داری دارد.

تروینو (۱۹۸۶) بیان می کند توانمندی ایگو عامل مهمی در توضیح گرایش رفتاری افراد است و این متغیر را در تعدیل رابطه بین متغیرهای موقعیتی و رفتار اخلاقی/غیراخلاقی پیشنهاد می کند. سایر محققان نیز توانمندی ایگو را در تحلیل های خود گنجانده اند و اثر تعدیل کننده آن را بررسی کرده اند (لئونارد و کرونان^۵، ۲۰۰۱ و لئونارد و همکاران، ۲۰۰۴ و سیمپسون و همکاران^۶، ۱۹۹۴). لئونارد و کرونان (۲۰۰۱) بیان کردند توانمندی ایگو تعدیل کننده مهم در تعیین گرایش فرد به رفتار اخلاقی/غیراخلاقی است. افراد با توانمندی ایگوی بالا، در مواجهه با چالش های مختلف تاب آوری بالایی از خود نشان می دهند، اما افراد با توانمندی ایگو پایین، در تحمل اضطراب از خود ضعف نشان می دهند (بلنک و بلنک^۷، ۱۹۹۴). از آنجایی که ایگو به طور مستقیم از دنیای بیرونی تأثیر می پذیرد، در شرایط فشار، کارکرد حفظ تعادل آن در واکنش به این وضعیت در افراد با ایگوی ضعیف مختل می شود. مختل شدن قضاوت و واقعیت سنجی، اختلال در فرایند تفکر، احتمال در آمیختگی مرزهای ایگو و ناتوانی فرد در تصمیم گیری مناسب را به دنبال خواهد داشت (دورماز^۸، ۲۰۱۹). بر طبق نظریه تأیید خود (استیل و

^۱ Freud

^۲ Gupta

^۳ Leonard & Cronan

^۴ Trevino

^۵ Leonard & Cronan

^۶ Simpson

^۷ Blanck & Blanck

^۸ Durmaz

همکاران، ۱۹۹۳)، افراد با توانمندی ایگو قوی در خودپنداره‌شان صفات مثبت بیشتری دارند این افراد منابع تأییدی بیشتری در اختیار دارند و به همین جهت پس از ایجاد تعارض، کمتر از افراد دارای توانمندی ایگو ضعیف دچار ناهماهنگی می‌شوند چراکه با تمرکز بر صفات مثبت‌شان از وقوع ناهماهنگی جلوگیری و یا پس از وقوع آن، با توسل به روش‌های غیرمستقیم از مواجهه مستقیم با آن اجتناب می‌کنند؛ اما افراد با توانمندی ایگو ضعیف بیشتر دچار ناهماهنگی شناختی می‌شوند و برای کاهش آن از توجیه رفتار و تغییر نگرش استفاده می‌کنند (به نقل از **منصوری و همکاران، ۱۳۹۰**). بدین ترتیب با توجه به مبانی نظری، این احتمال وجود دارد که توانمندی ایگو بتواند با کنترل افکار هوشیارانه و کنترل انگیزه‌ها و شرایط موجود، رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی را تعدیل کند؛ بنابراین، فرضیه پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه پنجم: توانمندی ایگو رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی حسابداران را تعدیل می‌کند.

نقش تعدیل‌کنندگی منبع کنترل و تأثیر آن بر اعتقادات اخلاقی حسابداران

منبع کنترل عامل مهمی در تبیین رفتار انسانی در سازمان‌ها است و از نظریه یادگیری اجتماعی ارائه شده توسط **راتر^۱ (۱۹۵۴)**، سرچشمه می‌گیرد (**اوگون و زوود^۲، ۲۰۲۰**). منبع کنترل میزانی است که افراد معتقدند می‌توانند رویدادهایی را که بر آنها تأثیر می‌گذارد را کنترل کنند و منعکس‌کننده این باور تعمیم‌یافته است که رویدادهای زندگی یا توسط کنش خود فرد یا توسط تأثیرات خارجی کنترل می‌شوند. منبع کنترل به دو شاخص درونی و بیرونی تقسیم می‌شود (**خنیفه و همکاران^۳، ۲۰۱۹**). منبع کنترل درونی به کنترل وقایع توسط عمل خود شخص اشاره دارد. افراد با منبع کنترل درونی، مبتکر، مراقب، هوشیار، مسلط، متمرکز و با اعتمادبه‌نفس هستند و معتقدند می‌توانند به‌طور مثبت بر رویدادهای زندگی، تسلط داشته باشند. از سوی دیگر، منبع کنترل بیرونی، کنترل رویدادها توسط نیروهای خارج از فرد است. آن‌ها دقت و اعتمادبه‌نفس کمتری دارند، به‌راحتی تحت تأثیر دیگران قرار می‌گیرند و عملکردهای ناپایدار از خود نشان می‌دهند (**اوگون و زوود^۴، ۲۰۲۰**).

منبع کنترل ارتباط نزدیکی با رفتار اخلاقی حسابداران دارد؛ زیرا به تمایل آن‌ها در چگونگی درک رویدادهای انجام‌شده توسط آن‌ها و تصمیم‌گیری اخلاقی مربوط می‌شود (**کریستیانتي و کریستیان^۵، ۲۰۲۰**). **اوگون و زوود^۶ (۲۰۲۰)** دریافتند منبع کنترل به‌طور قابل توجهی بر انجام وظایف حسابداران و حساب‌رسان تأثیرگذار است. آن‌ها بیان کردند رعایت اخلاق بیشتر از اینکه یک هدف جمعی باشد، یک تصمیم شخصی است. **گللال و همکاران^۷، ۲۰۱۶** بر این عقیده‌اند که حسابداران با منبع کنترل بیرونی رفتار غیراخلاقی را قابل قبول‌تر از افراد با منبع کنترل درونی می‌دانند. به اعتقاد **تروینو (۱۹۸۶)** افراد با منبع کنترل درونی رابطه قوی‌تری بین قضاوت اخلاقی و کنش اخلاقی دارند. **هیوم و اسمیت^۷ (۲۰۰۶)**، بیان می‌دارند، گذشته از تفاوت بین افراد دارای منبع کنترل درونی و بیرونی، منبع کنترل تأثیر قابل توجهی بر رفتار اخلاقی افراد دارد. بر اساس پژوهش‌های محققان مختلف که رابطه منبع کنترل و رفتار اخلاقی را مورد تأیید قرار داده‌اند و با توجه به اینکه منبع کنترل به دیدگاه افراد

¹ Steele

² Rotter

³ Ogoun & Zuode

⁴ Khanifah

⁵ Kristianti & Kristiana

⁶ Galal

⁷ Hume & Smith

در مورد کنترل وقایع اشاره دارد این احتمال وجود دارد که بتواند بر پایبندی حسابداران به ارزش‌ها و اعتقادات اخلاقی تأثیرگذار بوده و اعتقادات اخلاقی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد؛ بنابراین، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ششم: منبع کنترل بر اعتقادات اخلاقی حسابداران تأثیر معنی‌دار دارد.

تروینو (۱۹۸۶) منبع کنترل را برای توضیح رفتار اخلاقی/غیراخلاقی و تعامل با سایر متغیرها، تعدیل رابطه بین متغیرهای موقعیتی و رفتار اخلاقی/غیراخلاقی پیشنهاد می‌کند. **ناسوشن و اوسترمارک^۱ (۲۰۱۲)** بیان می‌کنند حسابرسانی که کنترل بالایی بر رفتارشان دارند با قاطعیت به نظرات خود پایبند هستند و به راحتی تحت تأثیر قرار نمی‌گیرند، حتی اگر تحت فشارهای اجتماعی قرار گیرند و به مشکلات به شیوه‌ای مثبت پاسخ می‌دهند، آن‌ها مهارت‌های مقابله‌ای خوبی دارند و در برابر فشار مقاومت می‌کنند (**لازاروس^۲، ۱۹۸۵**). افرادی که کنترل کمی بر رفتارشان دارند احتمال بیشتری دارد که فشار را بپذیرند و تصمیماتی می‌گیرند که سازگاری کمتری با رفتار اخلاقی آن‌ها دارد (**چری^۳، ۲۰۰۶**). **دترت و همکاران^۴ (۲۰۰۸)**، منبع کنترل را به عنوان یک معیار برای اندازه‌گیری مستقیم توانایی فرد برای نادیده گرفتن یا نگرفتن اخلاق مطرح کردند؛ در نتیجه با تمایل فرد برای موافقت کردن (نکردن) با درخواست‌های مافوق برای مشارکت در رفتار غیراخلاقی همراه خواهد بود؛ بنابراین، با توجه به ادبیات مطرح شده، این احتمال وجود دارد؛ زمانی که حسابداران فشار اخلاقی را به عنوان یک عامل تهدیدکننده درک می‌کنند اعتقاد آن‌ها به کنترل رویدادها توسط نیروهای درونی و بیرونی بتواند بر پایبندی به ارزش‌ها و اعتقادات اخلاقی آن‌ها اثرگذار باشد. لذا، فرضیه پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه هفتم: منبع کنترل ارتباط بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی حسابداران را تعدیل می‌کند.

پیشینه پژوهش

با توجه به افزایش مسائل مربوط به اصول اخلاقی در حرفه حسابداری در سال‌های اخیر، اندیشمندان و محققان مختلف به عوامل مرتبط با این گونه رفتارها پرداخته‌اند. در ادامه به برخی از پژوهش‌های مرتبط با حوزه پژوهش پرداخته می‌شود:

برخی از پژوهش‌های به بررسی فشارهای دریافت شده توسط حسابداران و ارزیابی اخلاقی معضلاتی که با آن مواجه می‌شوند، پرداختند. **کلاپتن و استادن^۵ (۲۰۱۵)** نقش فشار اخلاقی بر اتخاذ تصمیم‌های غیراخلاقی حسابداران رسمی را بررسی کردند. نتایج نشان داد فشار اخلاقی بر حسابداران رسمی، احتمال اتخاذ تصمیم‌های غیراخلاقی را به وسیله آن‌ها افزایش می‌دهد. طبق پژوهشی که **ژاتکین و همکاران^۶ (۲۰۱۷)** در مورد فشارهای قابل درک توسط حسابداران در عملکرد حسابداری انجام دادند به این نتیجه رسیدند که وقوع فشار در عملکرد حسابداران اغلب اتفاق می‌افتد. بیش از نیمی از حسابدارانی که تحت فشار بودند برای انجام عمل غیراخلاقی به اخراج، کاهش حقوق و غیره تهدید می‌شدند و در برخی از موارد به آن‌ها درازای انجام رفتار غیراخلاقی پاداش داده می‌شد. این مطالعه نشان داد حسابداران اغلب با مسائل اخلاقی روبرو هستند و تحت فشار قرار می‌گیرند تا برخلاف قوانین یا مقررات عمل کنند. **وست و فلیشمن^۷ (۲۰۲۲)** تأثیر بدینی مدیر حسابداری را بر مدیریت سود با

¹ Nasution & Östermark

² Lazarus

³ Cherry

⁴ Detert

⁵ Clayton & Staden

⁶ Zhatkin

⁷ West & Fleischman

واسطه‌گری عدم مشارکت اخلاقی در شرایطی که مدیرعامل مستبد، مدیر حسابداری را برای مدیریت سود تحت فشار قرار می‌دهد، موردبررسی قرار دادند. نتایج نشان داد فشار مدیرعامل مستبد بر بدبینی مدیر حسابداری تأثیر گذاشته، موجب جدایی اخلاقی مدیر حسابداری و در نتیجه فشار وارده منجر به افزایش قابل توجه مدیریت سود می‌شود. **رخشی و همکاران (۱۴۰۰)** طی پژوهشی به تحلیل فشارهای دریافت شده توسط حسابرس در حرفه و معضلات اخلاقی حسابرس در تضاد حسابرسی و همچنین شناسایی عوامل حل تضاد منافع پرداختند. نتایج نشان داد که فشار از طرف موسسه حسابرسی و صاحب کار بر عملکرد حسابرسان تأثیرگذار است. همچنین تجربه حسابرس بر درک وی از فشار صاحب کار و قضاوت اخلاقی او تأثیرگذار است. **بخشی و همکاران (۱۴۰۱)** به بررسی تأثیر فشار زمانی حسابرس بر کیفیت حسابرسی و کیفیت سود با تأکید بر نقش تعدیلی استرس کاری حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد فشار زمانی، کیفیت حسابرسی و کیفیت سود را کاهش می‌دهد. همچنین استرس کاری حسابرسان باعث تشدید ارتباط منفی فشار زمانی با کیفیت سود و کیفیت حسابرسی می‌شود. برخی از پژوهش‌ها به بررسی اعتقادات اخلاقی حسابداران در تصمیم‌گیری‌های مالی پرداختند. **فرولیچ و کوتیک^۱ (۱۹۹۱)** به اندازه‌گیری باورهای فردی درباره اخلاق سازمانی با هدف ایجاد یک مقیاس سنجش فردی به‌عنوان ابزاری کلی در شناسایی عقاید اخلاقی شخصی که با منافع شرکت مشاهده شده تضاد داشته باشد، پرداختند. دو عامل از تحلیل عاملی ناشی شد. اولین عامل «پشتیبانی شرکت» و دومین عامل «دروغ برای حمایت از شرکت» بود. این موارد بیانگر اعتقادات یک کارمند در مورد رفتار اخلاقی در محیط‌های سازمانی در مواجهه با تعارضات اخلاقی معرفی شد. **لاری دشت‌بیاض و همکاران (۱۳۹۲)** پژوهشی تحت عنوان «رفتار اخلاقی حسابداران تفاوت‌های بین عقاید و عمل» انجام دادند. آن‌ها رفتار اخلاقی حسابداران را بر اساس دیدگاه اخلاقی فوکو در مورد حقیقت‌گویی و ویژگی‌های حقیقت‌گویی در عقاید و اعتقادات حسابداران و تفاوت‌هایی بین این عقاید و چگونگی اجرایی و عملی شدن آن در محیط کار حرفه حسابداری را موردبررسی قرار دادند. نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار بین اعتقادات و عمل حسابداران بود. به‌طوری‌که نشان داد آنچه افراد به آن اعتقاد دارند با آنچه در محیط حرفه‌ای خود به آن عمل می‌کنند متفاوت است. **باغبانی و نوری (۱۳۹۷)** در مطالعه‌ای تحت عنوان تأثیر اخلاقی کردن کارکنان در پیشرفت سازمان به این نتیجه رسیدند که اعتقادات اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده و منجر به بهبود کارایی فردی و گروهی در آن‌ها می‌شود.

برخی از پژوهش‌ها به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی و مستقیم عوامل شخصی در تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی حسابداران پرداختند. **لئونارد و کرونان (۲۰۰۱)**، به بررسی نگرش نسبت به رفتار اخلاقی، باورهای شخصی و قضاوت اخلاقی در حضور دو متغیر تعدیل‌گر توانمندی ایگو و منبع کنترل بر تصمیم به رفتار اخلاقی / غیر اخلاقی پرداختند. آن‌ها دریافتند که نگرش به رفتار اخلاقی، باورهای شخصی و قضاوت اخلاقی بر تصمیم افراد به رفتار اخلاقی / غیر اخلاقی تأثیرگذار است. همچنین متغیر توانمندی ایگو یک تعدیل‌کننده مهم در تصمیم فرد در رفتار اخلاقی / غیر اخلاقی است؛ اما متغیر منبع کنترل به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده تأیید نشد. **هاینز و لئونارد (۲۰۰۷)** فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی افراد را برای یافتن باورها و نگرش‌هایی که منجر به رفتار غیر اخلاقی می‌شود موردبررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که افراد با توانمندی ایگو بالا به باورهای اخلاقی خود

^۱ Froelich & Kottke

پایبند می‌مانند درحالی که افراد با ایگوی پایین احتمالاً تحت تأثیر دیگران قرار می‌گیرند و باورها و قضاوت‌های اخلاقی خود را تغییر می‌دهند. همچنین افراد با منبع کنترل درونی رابطه قوی‌تری بین نگرش اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی نسبت به افراد با منبع کنترل بیرونی دارند. **ناسوشن و اوسترمارک (۲۰۱۲)**، تأثیر فشارهای اجتماعی نامناسب را بر قضاوت حساب‌برسان در حضور دو متغیر تعدیل گر منبع کنترل و تعهد حرفه‌ای موردبررسی قراردادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند حساب‌برسانی که با فشارهای اجتماعی نامناسب دست‌وپنجه نرم می‌کند، به گونه‌ای قضاوت می‌کند که صداقت و حرفه‌ای بودن آن‌ها نقض می‌شود. همچنین منبع کنترل و تعهد حرفه‌ای بر قضاوت حساب‌برسان تأثیرگذارند و رابطه بین فشارهای اجتماعی و قضاوت حساب‌برسان را تعدیل می‌کند.

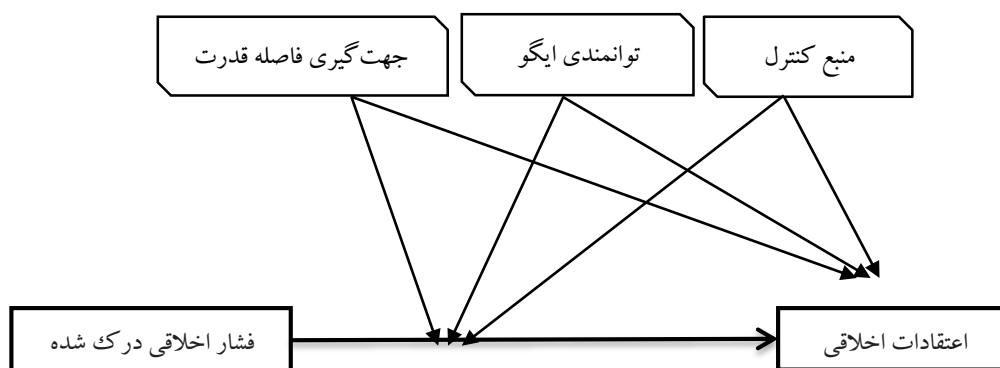
اکپارا (۲۰۱۴)، به بررسی تأثیر فرهنگ بر نگرش اخلاقی مدیران پرداخت. نتایج نشان داد ابعاد فرهنگی هافستد تأثیر زیادی بر نگرش مدیران نسبت به اخلاق تجاری دارد و ارتباط قوی بین فاصله قدرت با نگرش اخلاقی مدیران مربوط به برخی رفتارهای تجاری مشکوک یافت. **جعفرکریمی و همکاران (۲۰۱۶)** به شناسایی عواملی که افراد را به سمت رفتار اخلاقی/غیراخلاقی سوق می‌دهد، پرداختند. آن‌ها تأثیر نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتار درک شده، باورهای شخصی و شدت اخلاقی را بر گرایش به رفتار اخلاقی/غیراخلاقی در حضور متغیرهای تعدیل گر توانمندی ایگو، منبع کنترل، دین، جنسیت، سن و سطح تحصیلات موردبررسی قراردادند. آن‌ها دریافتند نگرش تأثیرگذارترین عامل و پس از آن هنجارهای ذهنی، کنترل رفتار درک شده، باورهای شخصی و شدت اخلاقی در گرایش افراد به رفتار اخلاقی/غیراخلاقی می‌باشند. همچنین اثر تعدیل کننده سن و سطح تحصیلات، تأیید و اثر تعدیل کنندگی توانمندی ایگو، منبع کنترل، دین و جنسیت رد شد. **زو (۲۰۱۸)** به بررسی تأثیر رهبری اقتدارگرا بر رفتار غیراخلاقی کارکنان با واسطه‌گری جدایی اخلاقی در حضور متغیر تعدیل گر جهت‌گیری فاصله قدرت پرداخت. نتایج نشان داد رهبری مستبد تأثیر مثبتی بر رفتار غیراخلاقی دارد و این رابطه با انفصال اخلاقی واسطه می‌شود. همچنین، جهت‌گیری فاصله قدرت هم رابطه بین رهبری اقتدارگرا و انفصال اخلاقی و هم رابطه بین رهبری اقتدارگرا و رفتار غیراخلاقی را تعدیل می‌کند.

اوگون و زوود (۲۰۲۰) با مطالعه به صورت فرا تحلیل، سی مطالعه مرتبط با رفتار اخلاقی و منبع کنترل حسابداران و حساب‌برسان از سال ۱۹۹۶ تا ۲۰۱۹ را گردآوری و موردبررسی قراردادند. نتایج نشان داد که منبع کنترل به طور قابل توجهی بر حسابداران و حساب‌برسان در انجام وظایفشان تأثیرگذار است. **کریستیانتی و کریستیانا (۲۰۲۰)**، به تحلیل توانایی استدلال اخلاقی و سنجش رفتار اخلاقی حسابداران پرداختند. آن‌ها تأثیر منبع کنترل، ویژگی‌های جمعیت شناختی و درک حسابدار از منشور اخلاقی را بر رفتار اخلاقی حسابداران موردبررسی قراردادند. نتایج نشان داد منبع کنترل و درک حسابدار از منشور اخلاقی رابطه معناداری بر رفتار اخلاقی حسابداران دارد. درحالی که ویژگی‌های جمعیت شناختی پیش‌بینی کننده رفتار اخلاقی در حرفه حسابداری نیست. **بودیراجا و مودی^۱ (۲۰۲۱)**، به بررسی رابطه بین فضیلت مدیر بر رفتار اخلاقی و غیراخلاقی در حضور متغیر تعدیل گر فاصله قدرت پرداختند. آن‌ها برای اندازه‌گیری رفتارهای اخلاقی از مسئولیت‌پذیری مدیر و برای رفتارهای غیراخلاقی از

^۱ Budhiraja & Modi

دست‌کاری در صورت‌های مالی استفاده کردند و به این نتیجه رسیدند فاصله قدرت رابطه بین فضیلت مدیر و هر دو شکل رفتار اخلاقی و غیراخلاقی را تعدیل می‌کند.

غفاری و رسولی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین فاصله قدرت و اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فردوسی مشهد پرداختند. نتایج نشان داد که بین فاصله قدرت و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فردوسی مشهد رابطه معنی‌داری وجود دارد. **نصیرپور و همکاران (۱۴۰۱)** به بررسی رابطه بین کیفیت حسابرسی، استرس شغلی و توانمندی ایگو پرداختند. آن‌ها دریافتند تغییرات کیفیت حسابرسی شرکت را می‌توان بر اساس توانمندی ایگو توجیه و پیش‌بینی کرد. باوجوداینکه پژوهش‌های مربوط به مسائل اخلاقی در حسابداری به‌طور کلی افزایش یافته، تنها بخش محدودی از مطالعات به‌طور خاص، به تأثیرپذیری جهت‌گیری اعتقادات اخلاقی افراد در مواجهه با معضلات اخلاقی در محیط کار پرداخته‌اند. این مطالعه با بررسی عوامل شخصی و موقعیتی اثرگذار بر اعتقادات اخلاقی افراد، به این شکاف پژوهشی در ادبیات می‌پردازد. هر الگوی پژوهشی نیازمند مبنای نظری و تجربی پشتیبان است که در آن بایستی بتوان برون‌داد نهایی الگو را بر اساس چیدمان منطقی و تجربی متغیرها تبیین و توجیه نمود. جهت توجیه نظری الگوی مفروض پژوهش از نظریه‌های پشتیبانی‌مانند نظریه فشار اطاعت، نظریه ناهماهنگی شناختی، نظریه شناختی اجتماعی بندورا استفاده شده است. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش به شرح ذیل ارائه شده است:



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است. از نظر روش توصیفی و از نظر نوع داده‌ها کمی است. همچنین بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، این تحقیق از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. در این پژوهش به‌منظور تبیین مبانی نظری و جمع‌آوری پیشینه پژوهش، از متون کتابخانه‌ای استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد. پس از جمع‌آوری و تلخیص داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای Spss 22، Lisrel 8.8 و PLS3 از طریق شاخص‌های توصیفی و آمار استنباطی به تجزیه تحلیل داده‌ها پرداخته شد. در بخش نخست، داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، توصیف و سپس با استفاده از نرم‌افزار لیزرل، با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی روایی و

پایایی متغیرهای پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. برای اندازه‌گیری پایایی ابزار پژوهش از معیار پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد، همچنین برای اندازه‌گیری روایی محتوا از روش دلفی و برای اندازه‌گیری روایی همگرا از روش تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از معیارهای بار عاملی^۱ و میانگین واریانس استخراج‌شده^۲ (AVE)، استفاده شد.

در ادامه از طریق معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار PLS، روابط علی بین فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. برای تأیید یا رد این فرضیه‌ها از مقدار احتمال T-value استفاده شده است که اگر این مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- باشند، فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۲). برای سنجش برازش الگوی مفهومی پژوهش از شاخص SRMR (ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده)، استفاده شد. اگر مقدار این شاخص کمتر از ۰/۰۸ باشد مناسب قلمداد می‌گردد (هنسلر و همکاران^۳، ۲۰۱۵).

جامعه و نمونه پژوهش

جامعه آماری این پژوهش افراد شاغل در حرفه حسابداری شامل مدیران مالی، سرپرستان حسابداری و کارشناسان حسابداری شرکت‌های خصوصی و شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۴۰۰ می‌باشند. از آنجاکه برای تحلیل داده‌ها از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است و این روش تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری در مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده نمود. بر این اساس تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۲). باین حال بعضی دیگر از محققان برای انجام معادلات ساختاری حداقل ۲۰۰ عدد را پیشنهاد می‌کنند (کلین^۴، ۲۰۱۵). بدین منظور تعدادی پرسشنامه به صورت تصادفی در اختیار جامعه آماری قرار گرفت سپس ۲۲۱ پرسشنامه دریافت شد که از این تعداد ۲۰ عدد ناقص بود و حذف گردید و تعداد ۲۰۱ پرسشنامه قابل استفاده بود و برای تجزیه و تحلیل از آن‌ها استفاده شد.

متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه‌گیری آن‌ها

متغیر اعتقادات اخلاقی به عنوان متغیر وابسته، برای ارزیابی اعتقادات افراد در مورد رفتار اخلاقی در محیط‌های سازمانی در مواجهه با تعارضات اخلاقی مطرح شده است. برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسشنامه طراحی شده در پژوهش فرولیچ و کوتیک (۱۹۹۱)، استفاده شد. پرسشنامه شامل شش سؤال به صورت بسته پاسخ از مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای که ۱ بیانگر «کاملاً موافق» تا ۵ بیانگر «کاملاً مخالف»؟ استفاده شده است.

متغیر مستقل در این پژوهش فشار اخلاقی درک شده است. برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسشنامه طراحی شده در پژوهش پترسون (۲۰۰۳)، استفاده شد. سؤالات پرسشنامه شامل سه سؤال به صورت بسته پاسخ و برای پاسخ سؤالات از مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای از ۱ «اغلب» تا ۵ «هرگز» استفاده شد. همچنین به منظور جلوگیری از تعصب در پاسخ‌دهی از امتیازدهی معکوس استفاده شده است.

^۱ Factor Loading

^۲ Average Variance Extracted

^۳ Henseler

^۴ Kline

در این پژوهش متغیرهای جهت‌گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل در فرضیه‌های سوم، پنجم و هفتم به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده و در فرضیه‌های دوم، چهارم و ششم به‌عنوان متغیر مستقل ایفای نقش می‌کنند.

به‌منظور اندازه‌گیری جهت‌گیری فاصله قدرت در سطح فردی از پرسشنامه طراحی شده در پژوهش **ارلی و ایرز^۱ (۱۹۹۷)**، استفاده می‌شود. پرسشنامه شامل هشت سؤال به‌صورت بسته پاسخ از مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای که ۱ بیانگر «کاملاً موافق» تا ۵ بیانگر «کاملاً مخالف» استفاده شده است.

به‌منظور اندازه‌گیری توانمندی ایگو از سی‌ودو سؤال به‌صورت بسته پاسخ از پرسشنامه طراحی شده در پژوهش **مارکستروم و همکاران^۲ (۱۹۹۷)**، استفاده شده است. برای پاسخ سؤالات از مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای که ۱ بیانگر «کاملاً مخالفم» تا ۵ بیانگر «کاملاً موافقم» نمره‌گذاری می‌شود. برای اجتناب از جامعه پسند بودن پاسخ‌ها سؤالات ۱، ۵، ۷، ۹، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۸، ۲۰، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۸ و ۲۹ دارای امتیاز معکوس می‌باشند.

درنهایت برای سنجش انتظارات افراد درباره منبع کنترل از پرسش‌نامه **راتر (۱۹۶۶)** استفاده شده است که دارای ۲۹ مورد و هر مورد دارای دو گزینه (الف و ب) است. از آزمودنی خواسته شد بین دو گزینه الف و ب مربوط به هر مورد یکی را انتخاب کند. ۶ مورد از ۲۹ مورد یعنی سؤال‌های ۱، ۸، ۱۴، ۱۹، ۲۴ و ۲۸ به‌صورت خنثی است، که برای پوشیده نگه‌داشتن منظور پرسشنامه از آزمودنی بکار برده شده است و آزمودنی را از هدف آزمون منحرف می‌سازد؛ بنابراین، نمره‌ای به آن‌ها تعلق نمی‌گیرد و نمره منبع کنترل از ۲۳ است.

یافته‌های پژوهش

بررسی روایی و پایایی پژوهش

در بررسی پایایی و روایی الگوهای اندازه‌گیری شاخص‌ها، روایی همگرا میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی ترکیبی (CR) موردتوجه قرار گرفت. در صورتی که میزان مقدار پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ باشد، نشان از پایداری درونی مناسب است (**نونالی^۳، ۱۹۷۸**)؛ بنابراین، می‌توان گفت الگوی حاضر از پایایی قابل قبولی برخوردار است. معیار AVE اگر بالاتر از ۰/۴ باشد الگوی اندازه‌گیری دارای روایی همگرا است. بر اساس نتایج جدول ۱ میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگ‌تر از ۰/۴ است، بنابراین، روایی همگرا وجود دارد. نتایج این محاسبات در جدول ۱ نمایش داده شده است:

جدول ۱. روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	AVE	CR
فشار اخلاقی درک شده	۰/۶۳	۰/۹۱
اعتقادات اخلاقی	۰/۶۵	۰/۹۱
جهت‌گیری فاصله قدرت	۰/۵۶	۰/۹۱
توانمندی ایگو	۰/۴۵	۰/۹۶
منبع کنترل	۰/۴۴	۰/۹۳

^۱ Earley and Erez

^۲ Markstrom

^۳ Nunnally

آمار توصیفی و ویژگی‌های جمعیت شناختی

بر اساس اطلاعات حاصل از ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان، ۵۹/۷ درصد از پاسخگویان مرد و ۴۰/۳ درصد زن بوده‌اند. توزیع سنی نشان می‌دهد که ۱۹/۹ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۷/۸ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۹/۴ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۲/۹ درصد بالاتر از ۵۰ سال سن بوده‌اند. ۴ درصد دارای مدرک کاردانی و پایین‌تر از آن، ۲۱/۹ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۳۷/۸ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳۶/۳ درصد دارای مدرک دکتری بوده‌اند. ۶۶/۲ درصد رشته حسابداری و حسابرسی، ۲۶/۴ درصد رشته مدیریت، ۵/۹ درصد رشته اقتصاد و ۱/۵ درصد در سایر رشته‌های مرتبط بوده‌اند. ۳۲/۸ درصد کارشناس حسابداری، ۱۷/۹ درصد رئیس حسابداری، ۲۷/۳ درصد مدیر مالی، ۱۰ درصد معاون مالی و ۱۲ درصد در سایر شغل‌های مرتبط فعالیت داشتند. ۲۰/۹ درصد دارای سابقه کمتر از ۵ سال، ۲۴/۴ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۱/۴ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۳/۴ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۹/۹ درصد بالاتر از ۲۰ سال بوده‌اند.

جدول ۲، آمار توصیفی شامل معیارهای تمرکز (میانگین و میانه) و معیارهای پراکندگی (انحراف معیار، بیشینه و کمینه) برای متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
فشار اخلاقی درک شده	۲۰۱	۳/۱۹	۳	۱/۰۶	۱/۳۳	۵
اعتقادات اخلاقی	۲۰۱	۳/۱۴	۳/۱۶	۱/۱۶	۱	۵
جهت‌گیری فاصله قدرت	۲۰۱	۳/۰۱	۳	۱/۰۸	۱	۵
توانمندی ایگو	۲۰۱	۳/۲۰	۳/۳۷	۰/۸۴	۱	۵
منبع کنترل	۲۰۱	۸/۱۱	۸	۲/۳۶	۵	۱۸

همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به اینکه مقادیر میانه و میانگین متغیرها به هم نزدیک هستند، می‌توان اظهار داشت که توزیع متغیرها نرمال است.

بررسی تحلیل عاملی تأییدی

بار عاملی نشان‌دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده‌گر (سؤال پرسشنامه) با متغیرها (عامل‌ها) است. زمانی که تمامی بارهای عاملی در یک عامل همگی بزرگ‌تر از ۰/۴ باشند روابی سازه از نوع همگرا وجود دارد (مگنر و همکاران، ۱۹۹۶). جدول ۳ نتایج حاصل از تحلیل عاملی و معنی‌داری را به تفکیک هر سؤال نشان می‌دهد. با توجه به اینکه بار عاملی تمامی گویه‌ها بیشتر از ۰/۴ است تحلیل عاملی الگو تأیید می‌گردد.

جدول ۳. بار عاملی متغیرهای پژوهش

متغیر	گویه	بار عاملی	آماره t	متغیر	گویه	بار عاملی	آماره t
فشار اخلاقی درک شده	۱	۰/۸۲	۱۳/۲۵	توانمندی ایگو	۹	۰/۷۱	۱۱/۴۱
	۲	۰/۸۷	۱۵/۳۶		۱۰	۰/۷۹	۱۳/۳۵
	۳	۰/۶۹	۱۰/۵۲		۱۱	۰/۷۹	۱۳/۳۹
اعتقادات اخلاقی	۱	۰/۸۴	۱۴/۴۰		۱۲	۰/۷۱	۱۱/۴۷

۷/۳۲	۰/۵	۵	۱۳/۲۱	۰/۷۸	۱۳	۱۴/۵۰	۰/۸۴	۲	جهت گیری فاصله قدرت
۱۴/۱۹	۰/۸۳	۶	۸/۶۴	۰/۵۷	۱۴	۱۲/۲۰	۰/۷۵	۳	
۱۳/۰۹	۰/۷۸	۷	۱۱/۳۳	۰/۷	۱۵	۱۳/۳۸	۰/۸	۴	
-۱۱/۹۲	۰/۷۳	۸	۱۱/۳۴	۰/۷	۱۶	۱۳/۴۰	۰/۸	۵	
-۱۰/۴۸	۰/۶۷	۹	۱۱/۱۷	۰/۷	۱۷	۱۳/۹۸	۰/۸۲	۶	
-۸/۴۱	۰/۵۶	۱۰	۱۱/۷۷	۰/۷۲	۱۸	۱۲/۸۴	۰/۷۸	۱	
-۸/۴۱	۰/۵۶	۱۱	۱۲/۱۹	۰/۷۴	۱۹	۱۴/۰۵	۰/۸۳	۲	
۱۰/۶۳	۰/۶۷	۱۲	۸/۶۲	۰/۵۷	۲۰	۱۱/۵۰	۰/۷۲	۳	
-۱۲/۴	۰/۷۶	۱۳	۱۳	۰/۷۸	۲۱	۱۲/۸۳	۰/۷۸	۴	
۱۲/۳۴	۰/۷۵	۱۴	۸/۱۸	۰/۵۴	۲۲	۱۲/۱۹	۰/۷۵	۵	
۱۰/۰۲	۰/۶۴	۱۵	۱۲/۳۶	۰/۷۵	۲۳	۱۰/۶۸	۰/۶۸	۶	توانمندی ایگو
۸/۶۳	۰/۵۷	۱۶	۱۲/۷۵	۰/۷۷	۲۴	۱۱/۳۳	۰/۷۲	۷	
-۱۴/۱۷	۰/۸۳	۱۷	۶/۰۴	۰/۴۱	۲۵	۱۱/۴۶	۰/۷۲	۸	
۸/۹۲	۰/۵۹	۱۸	۹/۹۶	۰/۶۴	۲۶	۶/۴۲	۰/۴۴	۱	
۸/۷۱	۰/۵۸	۱۹	۱۰/۷۵	۰/۶۸	۲۷	۷/۹۶	۰/۵۳	۲	
			۱۱/۷۳	۰/۷۲	۲۸	۶/۳۴	۰/۴۳	۳	
			۹/۹۶	۰/۶۴	۲۹	۱۱/۶۸	۰/۷۲	۴	
۸/۴۶	۰/۵۶	۲۰	۱۲/۹۲	۰/۷۷	۳۰	۷/۳۵	۰/۴۹	۵	
			۹/۵۶	۰/۶۲	۳۱	۱۱/۷۶	۰/۷۲	۶	
			۱۰/۹۸	۰/۶۹	۳۲	۹/۶۱	۰/۶۲	۷	
						۱۲/۷۳	۰/۷۷	۸	

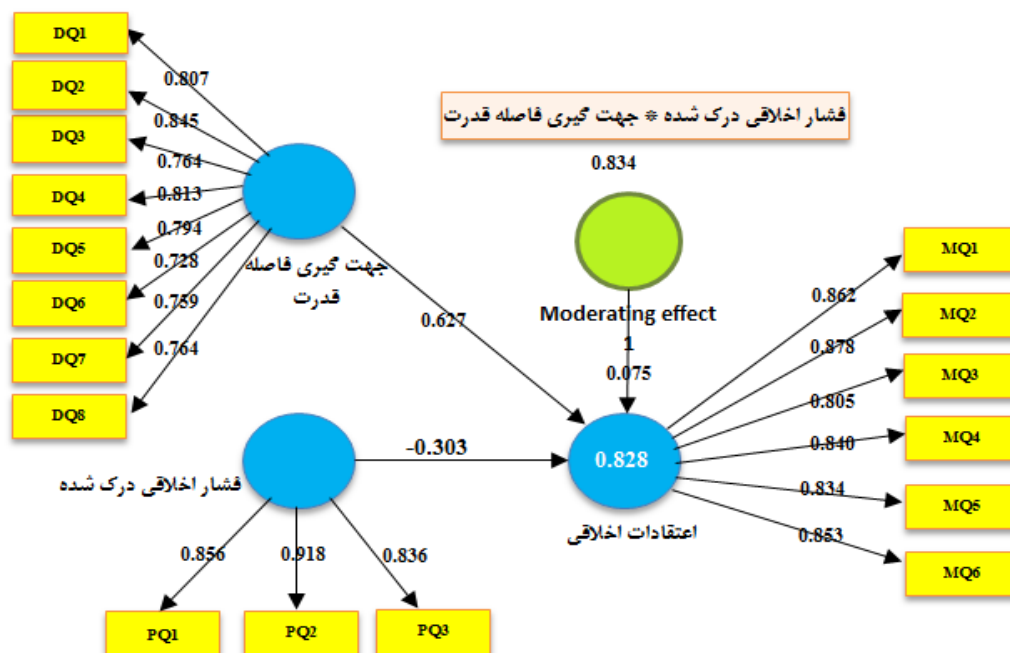
آزمون فرضیه های پژوهش و ارزیابی الگوی معادلات ساختاری

برای آزمون فرضیه های پژوهش از روش معادلات ساختاری در نرم افزار PLS استفاده شده است. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیات مدل است. با مقایسه مقدار T-Value محاسبه شده برای ضریب هر مسیر می توان به تأیید یا رد فرضیه پژوهش پرداخت. در آزمون فرضیه ها، ضریب مسیر بیانگر میزان تأثیر و آماره t مربوط به آن ضریب مسیر، بیانگر معنی داری آن است؛ به این صورت که اگر مقدار قدر مطلق آماره t بزرگ تر از ۱/۹۶ گردد، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. از آنجایی که در پژوهش حاضر نقش تعدیل کننده ۳ متغیر جهت گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل مورد بررسی قرار می گیرد؛ لذا، فرضیه های پژوهش را به صورت زیر مورد آزمون قرار می دهیم.

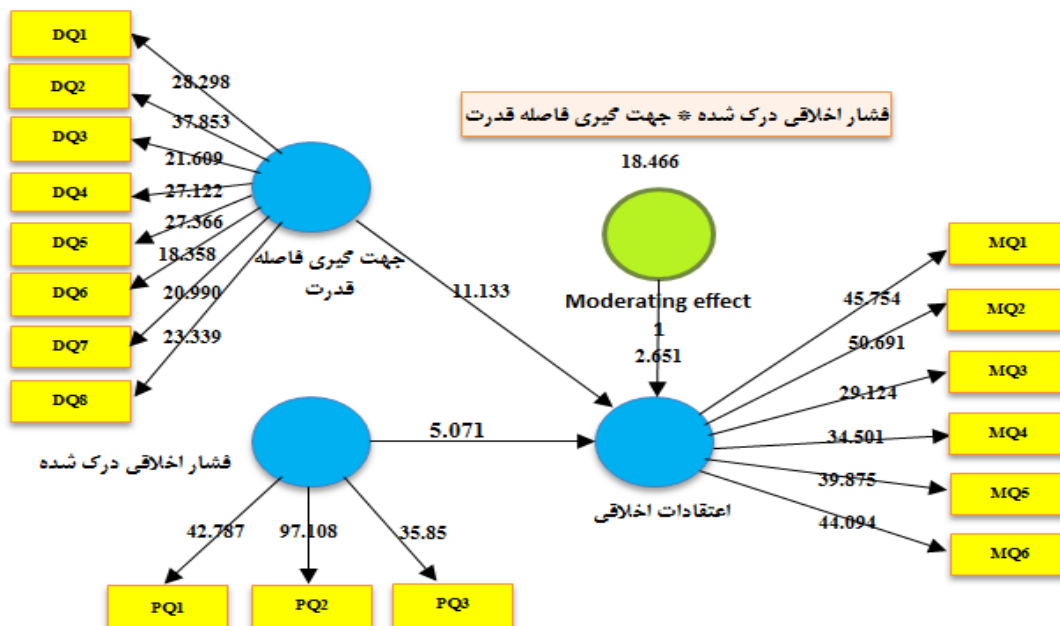
آزمون مدل پژوهش با نقش تعدیل کننده جهت گیری فاصله قدرت

نتایج روش مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS به منظور آزمون مدل پژوهش با توجه به نقش تعدیل کننده جهت گیری فاصله قدرت، در حالت استاندارد و معنی داری در نمودار زیر نشان داده شده است. نمودار شماره ۲ ضرایب مسیر بین متغیرها و نمودار شماره ۳ آماره t یا سطح معناداری ارتباط بین متغیرها و جدول ۴ نتایج حاصل از اجرای الگویابی معادلات ساختاری را نشان می دهد. لازم به ذکر است که در نمودار شماره ۲ و ۳، سؤالات مربوط به فشار اخلاقی درک شده با علامت

اختصاری PQ، سؤالات مربوط به اعتقادات اخلاقی با علامت MQ و سؤالات مربوط به جهت گیری فاصله قدرت با علامت DQ نمایش داده شده است.



نمودار ۲. نتیجه آزمون مدل پژوهش با متغیر تعدیل کننده جهت گیری فاصله قدرت در حالت استاندارد



نمودار ۳. نتیجه آزمون مدل پژوهش با متغیر تعدیل‌کننده جهت‌گیری فاصله قدرت در حالت معنی‌داری

جدول ۴. نتایج حاصل از اجرای الگویابی معادلات ساختاری

مسیر فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
فشار اخلاقی درک شده $\leftarrow$ اعتقادات اخلاقی	-۰/۳۰۳	۵/۰۷۱	تأیید
جهت‌گیری فاصله قدرت $\leftarrow$ اعتقادات اخلاقی	۰/۶۲۷	۱۱/۱۳۳	تأیید
فشار اخلاقی درک شده * جهت‌گیری فاصله قدرت $\leftarrow$ اعتقادات اخلاقی	۰/۰۷۵	۲/۶۵۱	تأیید

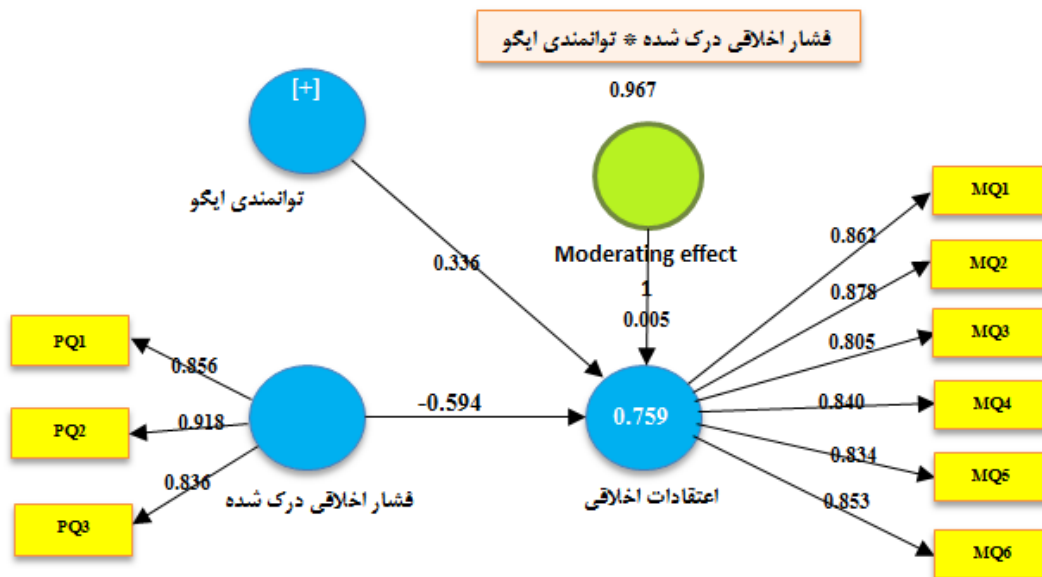
نتایج حاصل از آزمون مدل اول پژوهش نشان می‌دهد که فشار اخلاقی درک شده، تأثیر منفی (-۰/۳۰۳) بر اعتقادات اخلاقی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در فشار اخلاقی درک شده، متغیر اعتقادات اخلاقی به میزان ۰/۳۰۳ واحد و خلاف جهت با فشار اخلاقی درک شده تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنی‌دار است چراکه آماره T-Value برابر با (۵/۰۷۱) است که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین، فرضیه تأثیر فشار اخلاقی درک شده بر اعتقادات اخلاقی پذیرفته می‌شود.

جهت‌گیری فاصله قدرت، تأثیر مثبتی (۰/۶۲۷) بر اعتقادات اخلاقی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در جهت‌گیری فاصله قدرت، متغیر اعتقادات اخلاقی به میزان ۰/۶۲۷ واحد و هم‌جهت با جهت‌گیری فاصله قدرت تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنی‌دار است چراکه آماره T-Value برابر با (۱۱/۱۳۳) است که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین، فرضیه تأثیر جهت‌گیری فاصله قدرت بر اعتقادات اخلاقی پذیرفته می‌شود.

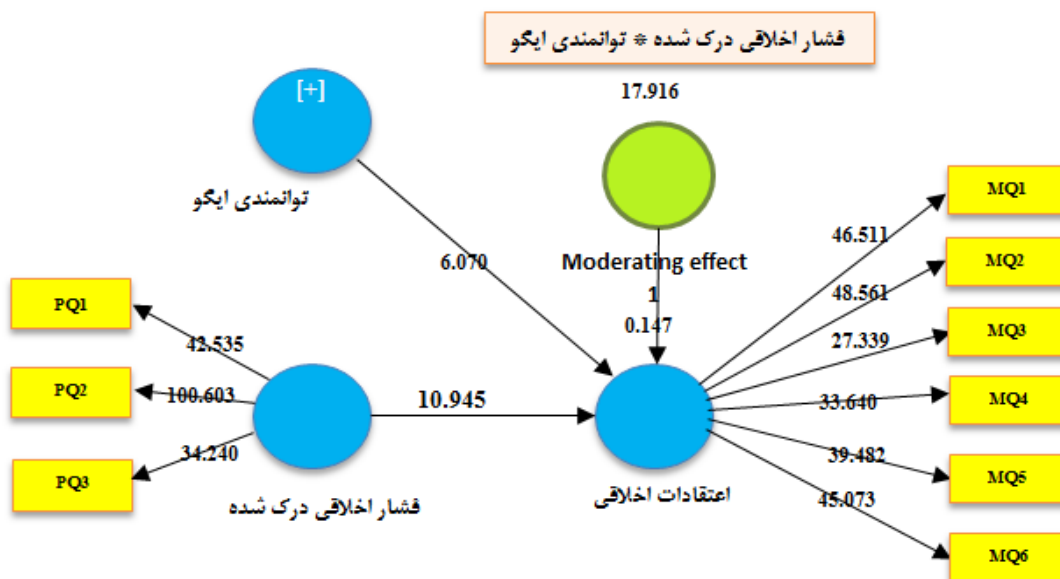
ضریب متغیر تعدیلی جهت‌گیری فاصله قدرت در رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی (۰/۰۷۵) است که با توجه به آماره t (۲/۶۵۱) بیشتر از ۱/۹۶ می‌توان گفت که جهت‌گیری فاصله قدرت یک عامل تأثیرگذار بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی است؛ بنابراین، اثر تعدیلی متغیر جهت‌گیری فاصله قدرت در رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی تأیید می‌گردد.

آزمون مدل پژوهش با نقش تعدیل‌کننده توانمندی ایگو

نتایج روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS به‌منظور آزمون مدل پژوهش با توجه به نقش تعدیل‌کننده توانمندی ایگو، در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودار زیر نشان داده شده است. نمودار شماره ۴ ضرایب مسیر بین متغیرها و نمودار شماره ۵ آماره t یا سطح معناداری ارتباط بین متغیرها و جدول ۵ نتایج حاصل از اجرای الگویابی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است به دلیل تعداد زیاد سؤالات مربوط به متغیر توانمندی ایگو، پس از معرفی تمامی سؤالات در نرم‌افزار به‌منظور جلوگیری از شلوغ شدن نمودار، گزینه مربوط به پنهان کردن سؤالات انتخاب گردید و همان‌گونه که مشاهده می‌شود علامت [+] در بالای متغیر نشان‌دهنده این موضوع است.



نمودار ۴. نتیجه آزمون مدل پژوهش با متغیر تعدیل کننده توانمندی ایگو در حالت استاندارد



نمودار ۵. نتیجه آزمون مدل پژوهش با متغیر تعدیل کننده توانمندی ایگو در حالت معنی داری

جدول ۵. نتایج حاصل از اجرای الگو یابی معادلات ساختاری

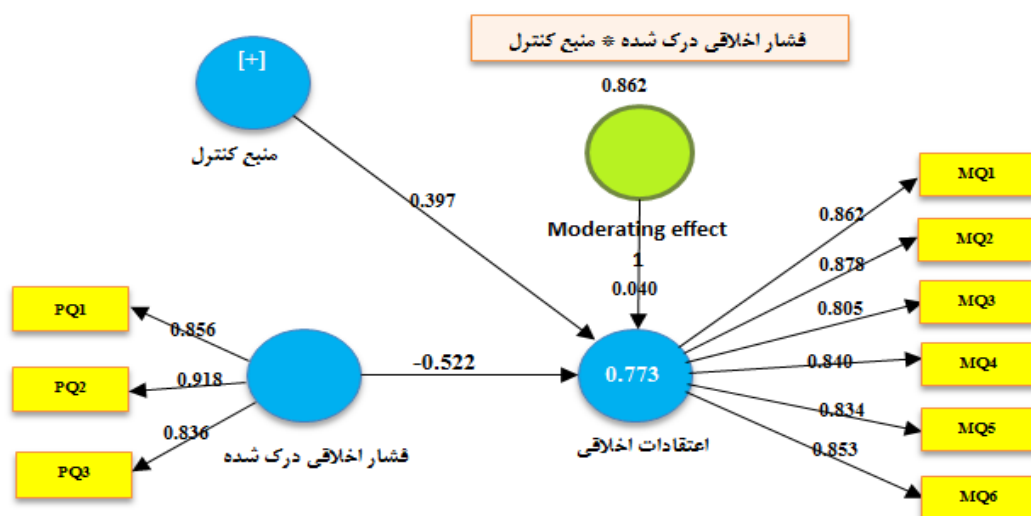
مسیر فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
فشار اخلاقی درک شده ← اعتقادات اخلاقی	-۰/۵۹۴	۱۰/۹۴۵	تأیید
توانمندی ایگو ← اعتقادات اخلاقی	۰/۳۳۶	۶/۰۷۰	تأیید
فشار اخلاقی درک شده * توانمندی ایگو ← اعتقادات اخلاقی	۰/۰۰۵	۰/۱۴۷	رد

نتایج حاصل از آزمون مدل دوم پژوهش نشان می‌دهد که فشار اخلاقی درک شده، تأثیر منفی (-0.594) بر اعتقادات اخلاقی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در فشار اخلاقی درک شده، متغیر اعتقادات اخلاقی به میزان 0.594 واحد و خلاف جهت با فشار اخلاقی درک شده تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنی‌دار است چراکه آماره T-Value برابر با (10.945) است که این میزان از مقدار 1.96 بیشتر است؛ بنابراین، فرضیه تأثیر فشار اخلاقی درک شده بر اعتقادات اخلاقی پذیرفته می‌شود. توانمندی ایگو، تأثیر مثبتی (0.336) بر اعتقادات اخلاقی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در توانمندی ایگو، متغیر اعتقادات اخلاقی به میزان 0.336 واحد و هم‌جهت با توانمندی ایگو تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنی‌دار است چراکه آماره T-Value برابر با (6.070) است که این میزان از مقدار 1.96 بیشتر است؛ بنابراین، فرضیه تأثیر توانمندی ایگو بر اعتقادات اخلاقی پذیرفته می‌شود.

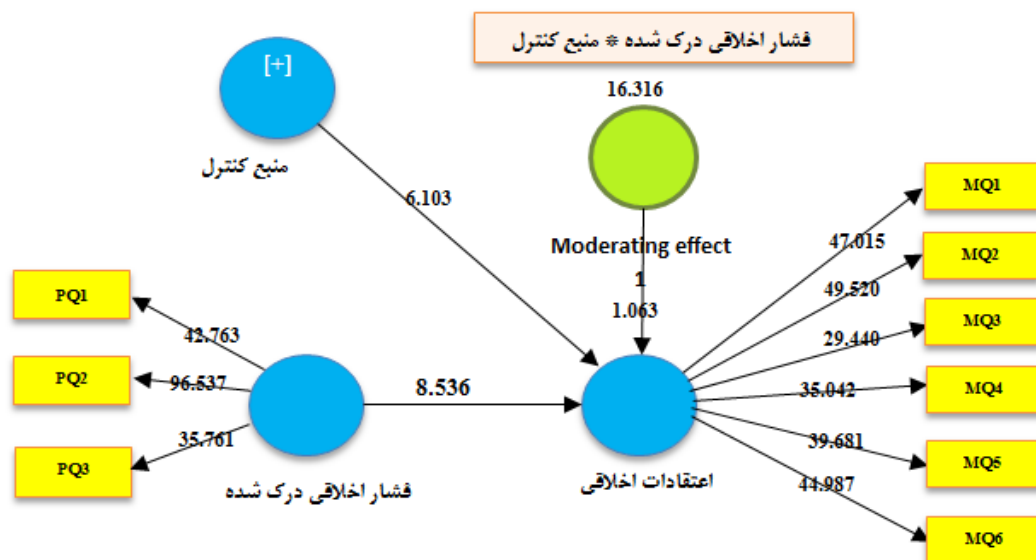
ضریب متغیر تعدیلی توانمندی ایگو در رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی (0.005) است که با توجه به آماره T-Value (0.147) می‌توان گفت که توانمندی ایگو در رابطه میان فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی یک عامل تأثیرگذار نیست؛ بنابراین، اثر تعدیلی متغیر توانمندی ایگو در رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی تأیید نمی‌گردد.

آزمون مدل پژوهش با نقش تعدیل‌کننده منبع کنترل

نتایج روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS به‌منظور آزمون مدل پژوهش با توجه به نقش تعدیل‌کننده منبع کنترل، در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودار زیر نشان داده شده است. نمودار شماره ۶ ضرایب مسیر بین متغیرها و نمودار شماره ۷ آماره t یا سطح معناداری ارتباط بین متغیرها و جدول ۶ نتایج حاصل از اجرای الگویابی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است به دلیل تعداد زیاد سؤالات مربوط به متغیر منبع کنترل، پس از معرفی سؤالات در نرم‌افزار به‌منظور جلوگیری از شلوغ شدن نمودار، گزینه مربوط به پنهان کردن سؤالات انتخاب گردید، همان‌گونه که مشاهده می‌شود علامت $[+]$ در بالای متغیر نشان‌دهنده این موضوع است.



نمودار ۶. نتیجه آزمون مدل پژوهش با متغیر تعدیل‌کننده منبع کنترل در حالت استاندارد



نمودار ۷. نتیجه آزمون مدل پژوهش با متغیر تعدیل کننده منبع کنترل در حالت معنی داری

جدول ۶. نتایج حاصل از اجرای الگو یابی معادلات ساختاری

مسیر فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
فشار اخلاقی درک شده → اعتقادات اخلاقی	-۰/۵۲۲	۸/۵۳۶	تأیید
منبع کنترل → اعتقادات اخلاقی	۰/۳۹۷	۶/۱۰۳	تأیید
فشار اخلاقی درک شده * منبع کنترل → اعتقادات اخلاقی	۰/۰۴۰	۱/۰۶۳	رد

نتایج حاصل از آزمون مدل دوم پژوهش نشان می دهد که فشار اخلاقی درک شده، تأثیر منفی (-۰/۵۲۲) بر اعتقادات اخلاقی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در فشار اخلاقی درک شده، متغیر اعتقادات اخلاقی به میزان ۰/۵۲۲ واحد و خلاف جهت با فشار اخلاقی درک شده تغییر می کند. این تأثیر از نظر آماری معنی دار است چراکه آماره T-Value برابر با (۸/۵۳۶) است که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین، فرضیه تأثیر فشار اخلاقی درک شده بر اعتقادات اخلاقی پذیرفته می شود.

منبع کنترل، تأثیر مثبتی (۰/۳۹۷) بر اعتقادات اخلاقی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در منبع کنترل، متغیر اعتقادات اخلاقی به میزان ۰/۳۹۷ واحد و هم جهت با منبع کنترل تغییر می کند. این تأثیر از نظر آماری معنی دار است چراکه آماره T-Value برابر با (۶/۱۰۳) است که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین، فرضیه تأثیر منبع کنترل بر اعتقادات اخلاقی پذیرفته می شود.

ضریب متغیر تعدیلی منبع کنترل در رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی (۰/۰۴۰) است که با توجه به آماره T-Value (۱/۰۶۳) می توان گفت که منبع کنترل در رابطه میان فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی یک عامل تأثیر گذار نیست؛ بنابراین، اثر تعدیلی متغیر منبع کنترل در رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی تأیید نمی گردد.

به طور کلی نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از الگو یابی معادلات ساختاری با توجه به جداول شماره ۴، ۵ و ۶، بیانگر تأیید فرضیه های اول، دوم، سوم، چهارم و ششم پژوهش و عدم تأیید فرضیه های پنجم و هفتم پژوهش است.

نتایج برازش الگوی مفهومی پژوهش

پس از آزمون فرضیه‌های پژوهش باید اطمینان نمود که مدل معادلات ساختاری از برازش لازم برخوردار است. با اینکه انواع گوناگون آزمون‌ها که به گونه کلی شاخص‌های برازندگی نامیده می‌شوند پیوسته در حال مقایسه، توسعه و تکامل می‌باشند اما هنوز درباره حتی یک آزمون بهینه نیز توافق همگانی وجود ندارد. همچنین مدل‌هایی با رویکرد واریانس محور (PLS) فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یکجا هستند؛ اما از شاخص SRMR می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کوواریانس محور وجود دارد، استفاده نمود. با توجه به اینکه عدد کمتر از ۰/۰۸ برای شاخص SRMR مناسب قلمداد می‌شود، مقدار ۰/۰۷۳، ۰/۰۷۲ و ۰/۰۷۰ این شاخص به ترتیب برای مدل اول، دوم و سوم نشان‌دهنده مناسب بودن مدل‌ها است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پژوهش

این مطالعه با هدف بسط مبانی نظری پژوهش‌های رفتاری در حوزه اخلاق حسابداری و بررسی تأثیر عامل موقعیتی فشار اخلاقی درک شده بر اعتقادات اخلاقی حسابداران و همچنین نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای شخصی (جهت‌گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل) در این رابطه و بررسی تأثیر متغیرهای شخصی بر اعتقادات اخلاقی انجام شد.

نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌ها مربوط به فرضیه اول نشان داد که فشار اخلاقی درک شده اثر منفی و معنی‌داری بر اعتقادات اخلاقی حسابداران دارد؛ که حاکی از آن است؛ زمانی که حسابداران فشار اخلاقی را در محیط کار درک می‌کنند با تغییر در نگرش و باورهای اخلاقی به آن پاسخ می‌دهند؛ بنابراین، فشارهای وارده به حسابداران می‌تواند تهدیدکننده اعتقادات اخلاقی آن‌ها و زمینه‌ساز بروز رفتارهای غیراخلاقی در آن‌ها باشد. نتیجه این فرضیه مطابق با یافته‌های پژوهش‌های **ژاتکین و همکاران (۲۰۱۷)**، **کلایتین و استادن (۲۰۱۵)**، **ناسوشن و اوسترمارک (۲۰۱۲)** و **وست و فلیشمن (۲۰۲۲)** است. آن‌ها اعتقاد دارند که فشار به حسابداران در محیط کار احتمال اتخاذ تصمیم‌های غیراخلاقی را به وسیله آن‌ها افزایش می‌دهد.

نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌های مربوط به فرضیه دوم نشان داد که جهت‌گیری فاصله قدرت تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اعتقادات اخلاقی حسابداران دارد و حاکی از آن است؛ حسابدارانی که تبعیض و نابرابری در قدرت را می‌پذیرند و به طور غیر انتقادی از مافوق خود اطاعت می‌کنند و معتقدند رهبران تصمیمات قابل‌اعتمادتری را اتخاذ می‌کنند، اعتقادات اخلاقی آن‌ها سازگاری بیشتری با منافع شرکت دارد. در صورتی که حسابدارانی که تبعیض و نابرابری در قدرت را نمی‌پذیرند و در بیان نظرات خود احساس راحتی بیشتری می‌کنند، آزادانه اعتقادات اخلاقی خود را دنبال می‌کنند؛ بنابراین، اعتقادات اخلاقی قوی‌تری دارند. در نتیجه می‌توان استنباط کرد جهت‌گیری فاصله قدرت می‌تواند نحوه تفکر، نوع نگرش و اعتقادات افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. نتیجه این فرضیه با یافته‌های پژوهش **اکپارا (۲۰۱۴)** و **آرنولد (۲۰۰۷)** اعتقاد دارد باورهای اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی وابسته به فرهنگ هستند و نقش مهمی در ارتقاء عملکرد اخلاقی افراد در سازمان دارد، مطابقت دارد.

نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌های مربوط به فرضیه سوم نشان داد که جهت‌گیری فاصله قدرت یک عامل تأثیرگذار در رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی حسابداران است؛ و بیانگر آن است؛ هنگامی که حسابداران فشار اخلاقی وارده از سوی مافوق را به عنوان یک عامل تهدیدکننده درک می‌کنند جهت‌گیری فاصله قدرت می‌تواند به طور

قابل توجهی بر پاسخ آن‌ها به فشار درک شده تأثیرگذار باشد. به این صورت که افراد دارای جهت‌گیری فاصله قدرت بالا مطیع‌تر هستند و زمانی که در معرض فشار برای انجام رفتارهای سؤال‌برانگیز قرار می‌گیرند، اعتقادات اخلاقی خود را مطابق با خواسته‌های مافوق تغییر می‌دهند؛ اما افراد دارای جهت‌گیری فاصله قدرت کم مساوات طلب هستند و در برابر فشار اخلاقی از طرف مافوق مقاومت می‌کنند و به اعتقادات اخلاقی خود پایبند می‌مانند؛ بنابراین، جهت‌گیری فاصله قدرت حسابداران نقش مهمی در ایجاد جهت‌گیری اعتقادی اخلاقی افراد ایفا می‌کند. نتیجه این فرضیه مطابق با یافته‌های پژوهش‌های **زو (۲۰۱۸)**، **بودیراجا و مودی (۲۰۲۱)**، **اکپارا (۲۰۱۴)** و **ناسوشن و اوسترمارک (۲۰۱۲)** است.

نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌های مربوط به فرضیه چهارم نشان داد توانمندی ایگو بر اعتقادات اخلاقی حسابداران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و حاکی از آن است؛ حسابداران با توانمندی ایگو بالا، بر انگیزه‌های خود کنترل دارند و آنچه را که فکر می‌کنند درست است انجام می‌دهند، بنابراین، اعتقادات اخلاقی قوی‌تری دارند در حالی که افراد با توانمندی ایگو پایین به دلیل کنترل ضعیف بر افکار هوشیارانه و عدم توانایی در کنترل شرایط نمی‌توانند اعتقادات اخلاقی خود را دنبال کنند، بنابراین، اعتقادات اخلاقی ضعیف‌تری دارند. می‌توان استنباط کرد توانمندی ایگو می‌تواند نوع نگرش و اعتقادات اخلاقی افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های **هاینز و لئونارد (۲۰۰۷)**، مطابقت دارد.

نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌های مربوط به فرضیه پنجم نشان داد که توانمندی ایگو یک عامل تأثیرگذار در رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی نیست؛ بنابراین نتیجه آزمون فرضیه پنجم حاکی از عدم پذیرش این فرضیه است. نتیجه این فرضیه با یافته‌های **تروینو (۱۹۸۶)** و **لئونارد و کرونان (۲۰۰۱)** اعتقاد دارند توانمندی ایگو یک تعدیل‌کننده مهم در تعیین گرایش فرد به رفتار اخلاقی/غیراخلاقی است، سازگاری ندارد و مطابق با یافته‌های **جعفرکریمی و همکاران (۲۰۱۶)** که اثر تعدیل‌کنندگی توانمندی ایگو در گرایش افراد به رفتار اخلاقی/غیراخلاقی تأیید نشد، است.

نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌های مربوط به فرضیه ششم نشان داد که منبع کنترل بر اعتقادات اخلاقی حسابداران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و حاکی از آن است؛ حسابدارانی که به کنترل وقایع توسط خود باور دارند، اعتقادات اخلاقی قوی‌تری دارند و حسابدارانی که به کنترل رویدادها توسط نیروهای خارج از خود باور دارند، اعتقادات اخلاقی ضعیف‌تری دارند. درواقع هرچه افراد احساس کنترل بیشتری بر رفتارشان داشته باشند، اعتقادات اخلاقی آن‌ها قوی‌تر خواهد بود. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های **هیوم و اسمیت (۲۰۰۶)**، **هاینز و لئونارد (۲۰۰۷)**، **کریستیان و کریستیان (۲۰۲۰)** و **اوگون و زوود (۲۰۲۰)** مطابقت دارد.

نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌های مربوط به فرضیه هفتم نشان داد که منبع کنترل، رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی را تعدیل نمی‌کند؛ بنابراین نتیجه آزمون فرضیه هفتم حاکی از عدم پذیرش این فرضیه است. این نتیجه با یافته‌های **ناسوشن و اوسترمارک (۲۰۱۲)** که منبع کنترل را عامل تعدیل‌کننده در رابطه بین فشارهای اجتماعی نامناسب و قضاوت حسابرسان می‌دانند، سازگاری ندارد و مطابق با یافته‌های پژوهش‌های **جعفرکریمی و همکاران (۲۰۱۶)** و **لئونارد و کرونان (۲۰۰۱)** که اثر تعدیل‌کنندگی منبع کنترل در گرایش افراد به رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی تأیید نشد، است.

نتایج به دست آمده با نظریه فشار اطاعت، نظریه ناهماهنگی شناختی و نظریه شناختی اجتماعی بندورا مطابقت دارد. این مطالعه به بررسی نحوه نگرش و اعتقادات اخلاقی حسابداران در محیط کار با استفاده از اثر تعاملی و مستقیم متغیرهای فردی (جهت‌گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل) و موقعیتی (فشار اخلاقی درک شده) پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که زمانی که حسابداران فشار اخلاقی را به عنوان یک عامل تهدیدکننده درک می‌کنند ویژگی شخصی جهت‌گیری فاصله قدرت بر نوع نگرش و اعتقادات اخلاقی حسابداران در پاسخ به موقعیت به وجود آمده اثرگذار است؛ بنابراین، جهت‌گیری فاصله قدرت رابطه بین فشار اخلاقی درک شده و اعتقادات اخلاقی حسابداران را تعدیل می‌کند. همچنین تأثیر مستقیم متغیرهای شخصی و موقعیتی بر اعتقادات اخلاقی حسابداران تأیید گردید؛ بنابراین متغیرهای شخصی جهت‌گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل و متغیر موقعیتی فشار اخلاقی درک شده بر اعتقادات اخلاقی حسابداران در محیط کار تأثیر بسزایی دارند.

با توجه به نتایج به دست آمده، از آنجا که اعتقادات اخلاقی حسابداران، آن‌ها را در مسیر صحیح قرار می‌دهد و باعث می‌شود آن‌ها در انجام وظایف به گونه‌ای اخلاقی رفتار کنند که نتیجه^۵ آن، تقویت هنجارهای رفتاری در سازمان خواهد بود، بایستی عواملی که موجب تضعیف اعتقادات اخلاقی حسابداران می‌شود، کنترل و پیشگیری و زمینه تقویت ارزش‌ها و باورهای اخلاقی حسابداران فراهم شود. به این منظور پیشنهاد می‌شود:

با توجه به تأثیر فشار اخلاقی درک شده بر اعتقادات اخلاقی حسابداران پیشنهاد می‌شود تمرکز بر پیشگیری می‌تواند از طریق تعیین استانداردهای اخلاقی واضح در محیط کار و آموزش متخصصان (به صورت واحدهای درسی در دانشگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها) جهت استفاده از استراتژی‌های مقابله با فشار درک شده و نحوه عملکرد حسابداران در چنین شرایطی، اثرات نامطلوب فشار را کاهش و منجر به بهبود عملکرد در حسابداران شود. همچنین پیشنهاد می‌شود استخدام و برکناری حسابداران به طور مستقیم از طرف مالکان، یا از طریق کمیته‌ای متشکل از سهامداران شرکت انجام شود تا حسابداران بتوانند بدون فشارهای وارده از طرف مدیران شرکت، اقدام به انجام وظایف محوله نمایند.

با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی جهت‌گیری فاصله قدرت، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود؛ حسابداران را به آموزش در مدیریت تعارض اخلاقی در مواجهه با فشار اخلاقی درک شده مجهز نمایند و شجاعت اخلاقی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها را در آن‌ها تقویت کنند و آن‌ها را در پابندی به اعتقادات اخلاقی خود در محیط کار آموزش دهند. همچنین به منظور آموزش، استخدام و ارزیابی حسابداران، سطوح مختلف جهت‌گیری فاصله قدرت در آن‌ها شناسایی شود.

همچنین، با توجه به این که ویژگی‌های شخصی پیش‌بینی‌کننده قوی نگرش و اعتقادات اخلاقی حسابداران هستند؛ بنابراین، نیاز به پرداختن به رشد روانی-اجتماعی حسابداران و مسائل مربوط به ویژگی‌های شخصی آن‌ها به منظور رشد اخلاقی افراد، ضرورت دارد؛ بنابراین، مؤسسات آموزشی و سازمان‌ها نقش مهمی در ایجاد فرصت‌های رشد و محیطی مناسب جهت رشد اخلاقی افراد دارند. سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی خود را به گونه‌ای پیکربندی نمایند که شامل موضوعاتی با هدف ارتقاء ارزش‌های اخلاقی به‌ویژه از منظر ویژگی‌های شخصی که منجر به اعتقادات اخلاقی قوی می‌شوند، باشد. مربیان

حسابداری، نهادهای حرفه‌ای و برنامه ریزان باید از طریق برنامه‌های آموزشی و سمینارها، راهبردهایی جهت توسعه و تضمین شیوه‌های اخلاقی در سازمان‌ها با محوریت رشد اخلاقی افراد ایجاد کنند.

پژوهش‌های آتی می‌توانند سایر متغیرهای تعدیل‌کننده فردی که می‌تواند بر نتایج مطالعه تأثیر بگذارد را مورد بررسی قرار دهند. همچنین به محققان پیشنهاد می‌شود، مدل خاصی از مقابله را در سازمان‌ها ارائه دهند که بر ارزیابی فشار، توسعه و انتخاب استراتژی مقابله، اجرای استراتژی و ارزیابی استراتژی تمرکز دارد. این نوع مدل می‌تواند توسط محققین حسابداری برای ارزیابی اثربخشی راهبردهای مقابله‌ای پیشنهادشده در سایر حوزه‌های پژوهشی مورد استفاده قرار گیرد.

اجرای این پژوهش همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است؛ با توجه به اینکه موضوع مورد پژوهش به موضوعات ارزشی حرفه و فرد مربوط می‌شود و همه افراد به رعایت مطالبات اخلاقی اذعان دارند و بیشتر تمایل دارند خلاف واقع، آنچه را که درست می‌دانند را عنوان نمایند، با مسئله تعصب مطلوبیت اجتماعی مواجه هستیم. همچنین در این مطالعه از نمونه‌گیری آماری استفاده شده است، این موضوع می‌تواند تعمیم‌پذیری یافته‌های پژوهش را به کل جامعه با محدودیت همراه کند. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش‌های میدانی، ضعف فرهنگ پاسخگویی به پرسشنامه است که باعث شد پژوهشگر برای تکمیل پرسشنامه‌ها توسط افراد پرسش‌شونده وقت و انرژی بسیار زیادی صرف نماید و تعداد نمونه پژوهش بیشتر می‌شد اگر پاسخ‌های خالی و ناتمام و بی‌دقت وجود نمی‌داشت.

تقدیر و تشکر

نویسندگان مقاله بر خود واجب می‌دانند از همکاری و مساعدت تمامی عزیزانی که در این مطالعه ما را یاری نموده‌اند، سپاسگزاری نمایند.

منابع

- احمدی، ابراهیم (۱۳۹۲). رابطه اخلاقی و ناراست گویی با میانجیگری توانایی توجیه رفتار غیراخلاقی: بررسی جنبه منفی اخلاق. *روانشناسی کاربردی*، ۱۷(۱)، ۱۰۵-۱۲۷. <https://sid.ir/paper/101539/fa>
- باغبانی، غلامرضا و نوری، رضا (۱۳۹۷). تأثیر اخلاقی کردن کارکنان در پیشرفت سازمان. *دوازدهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و نهمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز*، تهران، <https://civilica.com/doc/826773>
- بخشی، مجید؛ آذین فر، کاوه و نبوی چاشمی، سید علی (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فشار زمانی حسابرس بر کیفیت حسابرسی و کیفیت سود با تأکید بر نقش تعدیلی استرس کاری حسابرسان. *فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۱(۳۴)، ۶۷-۸۰. <https://magiran.com/p2434091>
- رامین مهر، حمید و پروانه چارستاد (۱۳۹۲). *روش پژوهش کمی با کاربرد معادلات ساختاری (نرم‌افزار لیزرل)*. تهران، انتشارات ترمه <https://www.adinehbook.com/gp/product/9649783246>
- رخشی، مریم؛ آذین فر، کاوه و نبوی چاشمی، سید علی (۱۴۰۰). فشارها و معضلات اخلاقی موجود در تضاد بها - کیفیت حسابرسی. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۳(۵)، ۱۷۳-۲۰۶. <https://sid.ir/paper/408663/fa>
- زنگی‌آبادی، مصطفی و نصیرزاده، فرزانه (۱۴۰۱). تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر کاهش ابعاد شخصیت تاریک افراد درگیر در مدیریت سود. *مجله دانش حسابداری*، ۱۳(۴)، ۶۷-۴۹. https://jak.uk.ac.ir/article_3273.html
- ستوده، مسعود؛ پورحیدری، امید و خدای‌پور، احمد (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت و هنجارهای ذهنی حسابرسان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری هوش هیجانی و هوش اخلاقی. *مجله دانش حسابداری*، ۴(۱)، ۵۰-۲۵. https://jak.uk.ac.ir/article_3326.html

- عینی، ساناز؛ نریمانی، محمد؛ عطا دخت، بشر پور و صادقی، موحد (۱۳۹۷). اثربخشی درمان شناختی-تحلیلی بر قدرت ایگو و روابط موضوعی افراد مبتلا به اختلال شخصیت مرزی. *مجله مطالعات علوم پزشکی*، ۲۹(۱)، ۱-۱۱. <http://payeshjournal.ir/article-1-46-fa.html>
- غفاری، ابوالفضل و رسولی، هادی (۱۳۹۵). رابطه بین فاصله قدرت و اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فردوسی مشهد، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- کوچکی راوندی، محمد؛ منیرپور، نادر و ارج، عباس (۱۳۹۶). نقش سبک‌های دل‌بستگی، کیفیت روابط موضوعی و قدرت ایگو در پیش‌بینی سندروم روده تحریک‌پذیر. *مجله علمی پژوهشی فیض*، ۱۹(۳)، ۲۳۱-۲۴۱. <http://feyz.kaums.ac.ir/article-1-2718-fa.html>
- لاری دشت بیاض، محمود؛ خادم، حمید و لاری دشت بیاض، عباس (۱۳۹۲). رفتار اخلاقی حسابداران تفاوت‌های بین عقاید و عمل. *مطالعات حسابداری و حسابرسی*، ۲۲(۵)، ۵۰-۶۹. <https://sid.ir/paper/848982/fa>
- مرادی، جواد و زکی‌زاده، زهرا (۱۳۹۳). بررسی نقش مدیریت اخلاقی، عملکرد حسابرسی داخلی و گرایش‌های اخلاقی بر عملکرد حسابداری و گزارشگری مالی. *مجله دانش حسابداری*، ۵(۱۸)، ۱۶۳-۱۴۱. https://jak.uk.ac.ir/article_863.html
- منصوری سپهر، سپهر؛ باقریان، روح‌الله و حیدری، محمود (۱۳۹۰). ناهماهنگی شناختی و تغییر نگرش: نقش معیارهای مختلف در تعامل با عزت‌نفس. *روان‌شناسی کاربردی*، ۵(۲)، ۱۱۶-۱۰۱. https://apsy.sbu.ac.ir/article_95329.html
- نصیرپور، عباسیان و پورآقاجان (۱۴۰۱). ارائه مدل کیفیت حسابرسی بر اساس سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی ایگو. *مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۲۸(۱)، ۶۲-۷۵. <https://sid.ir/paper/992465/fa>

References

- Ahmadi, E. (2014). Relationship between creativity and dishonesty mediated by ability to justify unethical behavior: A review of negative aspect of creativity. *Journal of Applied Psychology*, 7(1), 105-127 <https://sid.ir/paper/101539/fa> [In Persian].
- Arnold, D.F., Bernardi, R.A., Neidermeyer, P.E., & Schmee, J. (2007). The effect of country and culture on perceptions of appropriate ethical actions prescribed by codes of conduct: A Western European perspective among accountants. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 327-340 <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9113-6>.
- Baghbani, G., & Nouri, R. (2017). The effect of moralizing employees on the progress of the organization, *the 12th International Conference on Accounting and Management and the 9th Conference on Entrepreneurship and Open Innovations*, Tehran, 76-101 <https://civilica.com/doc/826773> [In Persian].
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: a social cognitive theory, upper saddle river, nj: Prentice hall <https://www.amazon.com/Social-Foundations-Thought-Action-Cognitive/dp/013815614X>.
- Basu, S. (2015). Multidimensionality and complexity of role stress: an empirical study of the public and private sector managers in Kolkata. *Open Access Library Journal*, 2(8), 1-14 https://www.scirp.org/html/68544_68544.htm.
- Blanck, G., & Blanck, R. (1994). Ego psychology: Theory and practice. Columbia University Press <https://psycnet.apa.org/record/1993-99140-000>.
- Boatright, J.R. (2013). Confronting ethical dilemmas in the workplace. *Financial Analysts Journal*, 69(5), 6-9 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2469/faj.v69.n5.5>.
- Brehm, J.W., & Cohen, A.R. (1962). Explorations in cognitive dissonance https://psycnet.apa.org/record/2008-07220-000?source=post_page.
- Budhiraja, S., & Modi, S. (2021). Virtuousness and un/ethical behaviour: The moderating role of power distance culture in select Indian public sector undertakings. *IIMB Management Review*, 33(3), 214-224 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389621000926>.
- Cherry, J. (2006). The impact of normative influence and locus of control on ethical judgments and intentions: A cross-cultural comparison. *Journal of Business Ethics*, 68(2), 113-132 <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9043-3>.

- Clayton, B.M., & Van Staden, C.J. (2015). The impact of social influence pressure on the ethical decision making of professional accountants: Australian and New Zealand evidence. *Australian Accounting Review*, 25(4), 372-388 <https://doi.org/10.1111/auar.12077>.
- Davis, S., DeZoort, F.T., & Kopp, L.S. (2006). The effect of obedience pressure and perceived responsibility on management accountants' creation of budgetary slack. *Behavioral Research in Accounting*, 18(1), 19-35 <https://doi.org/10.2308/bria.2006.18.1.19>.
- Detert, J.R., Treviño, L.K., & Sweitzer, V.L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: A study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 374-391 <https://psycnet.apa.org>.
- DeZoort, F.T., & Lord, A.T. (1997). A review and synthesis of pressure effects research in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16, 28 <https://www.proquest.com/openview/8e9eb137bf01a22e74892170d5ca251d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=31366>.
- Doan, N.T., Ta, T.T., Chu, H.T.T., Le, A.T.Q., Le, M.T., Pham, T.H., & Vuong, T.T. (2022). Cultural factors affecting tendency of ethical decision-making by accounting students: An empirical study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(2), 159-168 <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no2.0159>.
- Durmaz, Y.Ç., & Ünsal, G. (2019). Study of validity, reliability in accordance with Turkey conditions in ego functions assessment scale. *Perspectives in Psychiatric Care*, 55(3), 509-516 <https://doi.org/10.1111/ppc.12357>.
- Earley, P.C., & Erez, M. (1997). The transplanted executive: Why you need to understand how workers in other countries see the world differently. Oxford University Press <https://www.amazon.com/Transplanted-Executive-Understand-Countries-Differently/dp/019508795X>.
- Einy, S., Basharpour, S., Atadokht, A., Narimani, M., & Sadeghi Movahhed, F., (2018). Effectiveness of cognitive-analytical therapy on ego-strength and object relations of persons with borderline personality disorder. *Journal of Urmia University of Medical Sciences*, 29(1), 1-11 <http://payeshjournal.ir/article-1-46-fa.html> [In Persian].
- Elias, R.Z. (2004). The impact of corporate ethical values on perceptions of earnings management. *Managerial Auditing Journal*, 19(1), 84-98 <https://doi.org/10.1108/02686900410509839>.
- Espinosa-Pike, M., & Barrainkua, I. (2016). An exploratory study of the pressures and ethical dilemmas in the audit conflict. *Spanish Accounting Review*, 19(7), 10-20 <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2014.10.001>.
- Festinger, L.A. (1957). A theory of cognitive dissonance. Evanston, IL: Row, Peterson <https://doi.org/10.1177/001316445801800424>.
- Festinger, L., & Carlsmith, J.M. (1959). Cognitive consequences of force compliance. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58, 203-210 <https://doi.org/10.1037/h0041593>.
- Froelich, K.S., & Kottke, J.L. (1991). Measuring individual beliefs about organizational ethics. *Educational and Psychological Measurement*, 51(2), 377-383 <https://doi.org/10.1177/0013164491512011>.
- Galal, F.A., Rahmanm, Z.A., & Adil, M.A.M. (2016). Harmonization of Islamic Insurance Models within the Shari'ah Parameter in Selected Countries. In Proceedings of the 1st AAGBS International Conference on Business Management 2014 (AiCoBM 2014), Springer Singapore, 535-546 https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-287-426-9_47.
- Ghaffari, A., & Rasouli, H. (2015). The relationship between power distance and professional ethics among the academic faculty members of Ferdowsi University of Mashhad, *Master's Thesis*, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad [In Persian].
- Grasso, L.P., Tilley, P.A., & White, R.A. (2009). The ethics of earnings management: perceptions after sarbanes-oxley. *Management Accounting Quarterly*, 11(1), 45-70 https://www.researchgate.net/publication/323429097_The_Ethics_of_Earnings_Management_Perceptions_after_Sarbanes-Oxley/citations.
- Gupta, D. (2020). Synergy between teaching and freud's structural theory of personality: Id, Ego and Superego. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 6723-6734 <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/1949>.
- Haines, R., & Leonard, L.N. (2007). Individual characteristics and ethical decision-making in an IT context. *Industrial Management & Data Systems*, 107(1), 5-20 <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02635570710719025/full/html>.

- Harada, Y. (2017). A cultural comparison of business practices in Thailand and Japan with implications for Malaysia. *Cogent Social Sciences*, 3(1), 1-9 <https://doi.org/10.1080/23311886.2017.1370994>.
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135 <https://link.springer.com/article/10.1007/s11747-014-0403-8>.
- Hume, E.C., & Smith, A. (2006). University student ethics: The differential explanatory effect of locus of control. *Academy of Educational Leadership Journal*, 10(3), 49 <https://www.proquest.com/openview/571c083e565e465021ddf2db4c72445b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38741>.
- Jafarkarimi, H., Saadatdoost, R., Sim, A.T.H., & Hee, J.M. (2016). Behavioral intention in social networking sites ethical dilemmas: An extended model based on theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 62, 545-561 <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.04.024>.
- Jarne-Jarne, J.I., Callao-Gastón, S., Marco-Fondevila, M., & Llana-Macarulla, F. (2022). The impact of organizational culture on the effectiveness of corporate governance to control earnings management. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(9), 379 <https://doi.org/10.3390/jrfm15090379>.
- Jpepa, A. (2022). The influence of locus of control and emotional intelligence on student ethical behavior. *Journal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 3(2), 309-325 <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/1949>.
- Kaptein, M. (2012). Why do good people sometimes do bad things? 52 reflections on ethics at work. *Available at SSRN 2117396* <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2117396>.
- Keizer, K., Lindenberg, S., & Steg, L. (2008). The spreading of disorder. *Science*, 322(5908), 1681-1685 <https://doi.org/10.1126/science.1161405>.
- Khanifah, K., Isgiyarta, J., Lestari, I., & Udin, U. (2019). The effect of gender, locus of control, love of money, and economic status on students' ethical perception. *International Journal of Higher Education*, 8(5), 168-175 <https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/555/1/Gender.pdf>.
- Kline, R.B. (2015). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications <https://www.guilford.com/books/Principles-and-Practice-of-Structural-Equation-Modeling/Rex-Kline/9781462551910>.
- Knapp, M.C. (2014). Contemporary auditing. Cengage Learnin <https://fliphtml5.com/xzfda/cmcr>.
- Koochaki-Ravandi, M., Monirpour, N., & Arj, A. (2015). The role of attachment styles, quality of object relations and ego strength in predicting irritable bowel syndrome. *KAUMS Journal (FEYZ)*, 19(3), 231-241 <http://feyz.kaums.ac.ir/article-1-2718-fa.html> [In Persian].
- Kristianti, I.P., & Kristiana, D.R. (2020). Role of locus of control and understanding of accountant ethics on accountant ethical behavior. *Journal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 10(1), 79-92 <https://doi.org/10.22219/jrak.v10i1.9415>.
- Lang, M.A.R.I.E., Karmańska, A., & Jarvis, R.O.B.I.N. (2016). Accounting and ethics—pressure experienced by the professional accountants. *European Federation of Accountant and Auditors* https://efaa.com/wp-content/uploads/2021/06/20161221_EFAA_Pressure_Survey.pdf.
- Lari Dashtbayaz, M., Khadem, H., Rostami, A., & Lari Dashtbayaz, A. (2017). Accountant's ethical behavior - the differences between beliefs and practices. *Accounting and Auditing Studies*, 6(22), 50-69 <https://sid.ir/paper/848982/fa> [In Persian].
- Lazarus, R.S. (1985). The psychology of stress and coping. *Issues in Mental Health Nursing*, 7(1-4), 399-418 <https://doi.org/10.3109/01612848509009463>.
- Leonard, L.N.K., & Cronan, T.P. (2001). Illegal, inappropriate, and unethical behavior in an information technology context: a study to explain influences. *Journal of the Association for Information Systems*, 1(1), 1-31 DOI: [10.17705/1jais.00012](https://doi.org/10.17705/1jais.00012).
- Leonard, L.N.K., Cronan, T.P., & Kreie, J. (2004). What influences it ethical behavior intentionsdplanned behavior, reasoned action, perceived importance, or individual characteristics? *Information & Management*, 42(1), 143-158 <https://doi.org/10.1016/j.im.2003.12.008>.
- Lin, W., Wang, L., & Chen, S. (2013). Abusive supervision and employee well-being: The moderating effect of power distance orientation. *Applied Psychology*, 62(2), 308-329 <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00520.x>.

- Liu, Y., Chen, S., Bell, C., & Tan, J. (2020). How do power and status differ in predicting unethical decisions? A cross-national comparison of China and Canada. *Journal of Business Ethics*, 167(4), 745-760 <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-019-04150-7>.
- Lord, A.T., & Dezoort, F.T. (2001). The impact of commitment and moral reasoning on auditors responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 26(3), 215-235 [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(00\)00022-2](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(00)00022-2).
- Magner, N., Welker, R.B., Campbell, T.L. (1996). Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equations framework. *Accounting and Business Research*, 27(1), 41-50 <https://doi.org/10.1080/00014788.1996.9729530>.
- Magnusson, D. (2013). Toward a psychology of situations: An interactional perspective. Psychology Press <https://doi.org/10.4324/9780203780886>.
- Bakhshi, M., Azinfar, K., & Nabavi Chashmi, S.A. (2022). Investigating the effect of auditor time pressure on audit quality and profit quality with emphasis on the moderating role of auditors' work stress, *Iranian Management Accounting Association*, 11(43), 67-80 <https://magiran.com/p2434091> [In Persian].
- Mansouri Sepehr, R., Bagherian, F., & Heidari, M. (2011). Cognitive dissonance and attitude change: Role of various standards interacting with self-esteem. *Journal of Applied Psychology*, 5(2), 101-116 https://apsy.sbu.ac.ir/article_95329.html [In Persian].
- Markstrom, C.A., Sabino, V.M., Turner, B.J., & Berman, R.C. (1997). The psychosocial inventory of ego strengths: Development and validation of a new Eriksonian measure. *Journal of Youth and Adolescence*, 26(6), 705-732 <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1022348709532>.
- Merchant, K.A., & Rockness, J. (1994). The ethics of managing earnings: An empirical investigation. *Journal of Accounting and Public Policy*, 13(1), 79-94 [https://doi.org/10.1016/0278-4254\(94\)90013-2](https://doi.org/10.1016/0278-4254(94)90013-2).
- Moore, C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics*, 80(1), 129-139 <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-007-9447-8>.
- Moradi, J., & Zakizadeh, Z. (2014). The effect of ethical leadership, internal audit function and moral intensity on financial reporting decisions. *Journal of Accounting Knowledge*, 5(18), 141-163 https://jak.uk.ac.ir/article_863.html [In Persian].
- Murphy, P.R. (2012). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(4), 242-259 <https://doi.org/10.1016/j.aos.2012.04.002>.
- Nasirpour, N., Abbasian, M.M., & Pour Aghajan, A.A. (2022). Investigating the effect of personality organization, job stress, and ego strength on audit quality. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 28(1), 62-75 <https://sid.ir/paper/992465/fa> [In Persian].
- Nasution, D., & Östermark, R. (2012). The impact of social pressures, locus of control, and professional commitment on auditors' judgment: Indonesian evidence. *Asian Review of Accounting*, 20(2), 163-178 <https://doi.org/10.1108/13217341211242204>.
- Nunnally, J. (1978). Psychometric theory. New York, NY: McGraw-Hill <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1867797>.
- Ogoun, S., & Zuode, O.T.K. (2020). A meta-analysis on locus of control and ethical compliance among professional auditors in Nigeria. *Open Journal of Accounting*, 9(1), 1-14 <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.
- Okpara, J. (2014). The effects of national culture on managers' attitudes toward business ethics: Implications for organizational change. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 10(2), 174-189 <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.
- Onumah, R.M., Simpson, S.N.Y., & Kwarteng, A. (2022). The effects of personal and organisational attributes on ethical attitudes of professional accountants: evidence from Ghana. *Journal of Global Responsibility*, 13(3), 245-267 <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JGR-04-2021-0041/full/html>.
- Pendarvis, D.M., & Morris, D.E. (2012). Analysis of the perceptions of accounting students and practitioners regarding the ethnicity of earnings management post Sarbanes-Oxley. *Journal of Academic and Business Ethics*, 6, 1-15 <http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/cadez2228-B.pdf>.

- Peterson, D.K. (2003). The relationship between ethical pressure, relativistic moral beliefs and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 557-572 <https://doi.org/10.1108/02683940310494386>.
- Ramin Mehr, H., & Charsetad, P. (2014). *Quantitative research method using structural equation modeling* (Lisrel Software). Tehran: Publishers Terme <https://www.adinehbook.com/gp/product/9649783246> [In Persian].
- Rokhshi, M., Azinfar, K., & Nabavi, C.S.A. (2021). Examine the pressures and ethical dilemmas available in the audit conflict cost & quality (A case study of small and medium-sized audit institutions trusted exchange), *Financial Accounting and Auditing Research*, 13(50), 173-206 <https://sid.ir/paper/408663/fa> [In Persian].
- Rosenblatt, V. (2012). Hierarchies, power inequalities, and organizational corruption. *Journal of Business Ethics*, 111(2), 237-251 <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1204-y#notes>.
- Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10788-000>.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28 <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0092976>.
- Schunk, D.H., & DiBenedetto, M.K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832 <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>.
- Shafer, W.E., & Wang, Z. (2011). Effects of ethical context and Machiavellianism on attitudes toward earnings management in China. *Managerial auditing journal*, 26(5), 372-392 <https://doi.org/10.1108/0268690111129553>.
- Simpson, P.M., Banerjee, D., & Simpson, C.L. (1994). Softlifting: a model of motivating factors. *Journal of Business Ethics*, 13(6), 431-438 <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00881451>.
- Sotoudeh, M., Pourheidari, O., & Khodamipour, A. (2022). Investigating the effect of audit job pressure on auditors' judgment and mental norms by considering the mediating role of emotional intelligence and moral intelligence. *Journal of Accounting Knowledge*, 4(1), 25-50 https://jak.uk.ac.ir/article_3326.html [In Persian].
- Steele, C.M., Spencer, S.J., & Lynch, M. (1993). Dissonance and affirmational resources: Resilience against self-image threats. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 885-896 <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.64.6.885>.
- Sweeney, B., & Pierce, B. (2006). Good hours, bad hours and auditors' defence mechanisms in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 19(6), 858-892 <https://doi.org/10.1108/09513570610709908>.
- Tenbrunsel, A.E., & Messick, D.M. (2004). Ethical fading: The role of self-deception in unethical behavior. *Social justice research*, 17, 223-236 <https://link.springer.com/article/10.1023/B:SORE.0000027411.35832.53>.
- Trevino, L.K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of management Review*, 11(3), 601-617 <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306235>.
- West, A.N., & Fleischman, G.M. (2022). The roles of cynicism, CFO pressure, and moral disengagement on FIN 48 earnings management. *Journal of Business Ethics*, 185(3), 545-562 <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-022-05210-1>.
- Yang, N., Lin, C., Liao, Z., & Xue, M. (2022). When moral tension begets cognitive dissonance: An investigation of responses to unethical pro-organizational behavior and the contingent effect of construal level. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 339-353 <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-021-04866-5>.
- Zangiabadi, M., & Nassirzadeh, F. (2022). The effect of ethical leadership style on reducing the dark personality dimensions of people involved in earnings management. *Journal of Accounting Knowledge*, 13(4), 49-67 https://jak.uk.ac.ir/article_3273.html [In Persian].
- Zhatkin, Y., Gurviš, N., & Strouhal, J. (2017). Addressing ethical matters in ukrainian accounting practice. *Economics & Sociology*, 10(3), 167-178 doi: 10.14254/2071-789X.2017/10-3/12.
- Zhu, K. (2018). Authoritarian leadership and unethical pro-organizational behavior: Mediating role of moral disengagement. *European Journal of Business and Management*, 33(10), 57-63 <https://core.ac.uk/download/pdf/234628677.pdf>.