

شیب لغزنده یا رفتار جبرانی؟ نقش متارکه اخلاقی و خودشیفتگی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری

فرشید ایمر^۱
منصور گرکز^۲

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۰/۰۱

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۴/۱۵

چکیده

تحقیقات زیادی نشان می‌دهند که تخلفات کوچک غیر اخلاقی، باعث رفتار فاحش تر در طول زمان خواهد شد که به عنوان الگوی رفتاری شیب لغزنده عنوان می‌شود در مقابل تحقیقات زیادی یافته‌های متناقض دارند که نشان داده است انجام عمل غیر اخلاقی اولیه هنگامی که این رفتار شروع به ایجاد تضاد با هویت اخلاقی فرد می‌کند می‌تواند انگیزه درونی را به پایان برساند یا رفتار غیر اخلاقی را محدود کند. که از این رفتار نیز به عنوان رفتار مجاز یا جبرانی عنوان می‌شود. به باور ما هر دو نظریه می‌تواند در حسابداری وجود داشته باشد که به تفاوت‌های فردی و محیطی بستگی دارد. ما در این پژوهش، نقش تفاوت‌های فردی از جمله سطح متارکه اخلاقی و خودشیفتگی را در بین اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران بررسی نموده ایم. تعداد جامعه نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۰ نفر تعیین گردید. و به کمک تجزیه تحلیل واریانس از طریق طراحی مدل خطی عمومی پس از اثبات تاثیر معنی داری بین متغیرها به مقایسه میانگین گروه‌های مختلف پس از قرار گرفتن آنها در ساختار شیب لغزنده پرداخته شد. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که هر دو نظریه در حسابداری وجود دارد و ویژگی‌هایی شامل سطح پایین خودشیفتگی و تمایل به نادیده گرفتن اخلاقی، رفتار سازگار با شیب لغزنده را نشان می‌دهند. از طرف دیگر، خودشیفتگی بالا و سطح پایین متارکه اخلاقی، رفتار جبرانی را نشان می‌دهند.

واژه‌های کلیدی: شیب لغزنده، رفتار جبرانی، متارکه اخلاقی، خودشیفتگی، تصمیم‌گیری اخلاقی در حسابداری.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی حکیم جرجانی، گرگان، ایران. Eimer17710@gmail.com
۲- دانشیار گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (نویسنده مسئول) M.garkaz@yahoo.com

۱- مقدمه

افراد مختلف تمایلات، مهارت‌ها و ساختارهای روانی بخصوصی دارند، که بر انتخاب آنان در مورد ارائه اطلاعات و استفاده از اطلاعات، تأثیر به‌سزایی دارد (مسیح آبادی و پوریوسف، ۱۳۸۷). استدلال شیب لغزنده^۱ از زمانهای گذشته در فرهنگ ما ایرانی‌ها وجود داشته است ضرب المثل معروف که می‌گوید تخم مرغ دزد دزد شتر دزد می‌شود، گویایی این واقعیت است که اولین خطا همیشه در رفتارهای بعدی تأثیر بسزایی دارد. با این حال تحقیقات دانشگاهی دقیق کمی را می‌توان در ادبیات حسابداری مربوط به این پدیده پیدا کرد. شیب لغزنده به رفتاری اشاره دارد که در آن مشارکت افراد در تخلفات کوچک غیر اخلاقی، آنها را به شرکت در رفتارهای فاحش‌تر در طول زمان سوق می‌دهد. در حسابداری، این تشدید می‌تواند با افزایش مقدار نقدینگی یا درگیر شدن در رفتارهای مختلفی باشد که افزایش درجات زوال اخلاقی را بازتاب می‌دهد. (ریکرز و سامولسون، ۲۰۱۶) شواهد تجربی و باور عمومی این است که تخلفات اخلاقی کوچک می‌تواند منجر به اعمال بزرگتر از رفتار غیر اخلاقی شوند، که در تحقیقات تجربی در ادبیات روانشناسی مطرح شده است، این مطالعات شواهدی را ارائه می‌کنند که نشان می‌دهد مردم رفتار غیر اخلاقی دیگران را می‌پذیرند زمانیکه آن به مرور زمان نمایان می‌شود تا اینکه بصورت ناگهانی و یک مرتبه ظاهر شود. همچنین افراد در تخلفات کوچک که برای آنها پاداشی در پی داشته باشد، حساسیت کمتری نشان می‌دهند به ویژه زمانیکه این عمل بارها و بارها تکرار شده باشد. (جینو و بازمن، ۲۰۰۹) همچنین در یک سازمان وقتی شرایطی ایجاد می‌شود که فریب و فساد اداری به تدریج در پس اقدامات منطقی و توجیه شده به عنوان امری عادی و یا حداقل از منطق گروه قابل قبول تبدیل می‌شود یک اثر شیب ایجاد شده بطوری که فساد اداری به امری طبیعی تبدیل می‌گردد. (آرلانوگالت، ۲۰۱۷) و در مقابل تحقیقات زیادی در مورد رفتار مردم، یافته‌های متناقض دارند که نشان داده است انجام عمل غیر اخلاقی اولیه

هنگامیکه این رفتار شروع به ایجاد تضاد با هویت اخلاقی^۲ فرد می‌کند، می‌تواند انگیزه درونی را به پایان برساند یا رفتار غیر اخلاقی را محدود کند. زونگ و همکاران (۲۰۱۰) شواهدی از الگوی رفتاری که بر خلاف استدلال از پدیده شیب لغزنده است فراهم می‌کنند. این نویسندگان دریافتند که پس از تصمیم‌گیری‌های غیر اخلاقی اولیه، در صورتیکه مردم زمان کافی برای فکر کردن داشته باشند رفتار اخلاقی تری در تصمیم‌گیری‌های آینده خود در پیش می‌گیرند، در حالی که کسانی هم هستند که یک تصمیم اخلاقی در ابتدا می‌گیرند در انتخاب‌های آینده کمتر اخلاقی می‌شود. افرادی که نمی‌توانند اخلاقیات را نادیده بگیرند (نمی‌توانند اجازه دهند عمل غیر اخلاقی انجام دهند) باید رفتار خود را تغییر دهند، در نتیجه آنها رفتار جبرانی^۳ نشان می‌دهند که در مقابل انجام عمل نامناسب برای حفظ هویت اخلاقی مقاومت می‌کند. ژوستن و همکاران (۲۰۱۴) استدلال می‌کنند که مردم با توجه به تصویری که از خود دارند رفتار می‌کنند و کسانی که خود را فردی اخلاقی می‌بینند در رفتار خود روش جبرانی را انتخاب می‌کنند و این انتخاب ناشی از تلاش برای حفظ شهرت اخلاقی و یا خودپنداره (هویت اخلاقی) در تصمیمات بعدی پس از یک تصمیم غیر اخلاقی اولیه است. این تفاوت در دو حوزه پژوهش، روی این تمرکز دارد که آیا مردم به طور مداوم رفتار سازگار با رفتار گذشته دارند و یا برای جبران آن اقدام می‌کنند. موضوع مهم این است که آیا ما می‌توانیم انتظار داشته باشیم افراد مسیر پایین شیب لغزنده را ادامه دهند و یا برعکس برای متوقف کردن و جبران به تصمیم‌گیری اخلاقی بیشتر در آینده روی بیاورند؟ این خطوط متضاد از تحقیقات در خارج از حسابداری بسیار مربوط به درک ما از رفتار حرفه‌ای حسابداری در موارد تخلفات شرکت‌های بزرگ مربوط به حسابداری است، به ویژه هنگامی که متخصصان حسابداری مجبور می‌شوند تا در اقدامات غیر اخلاقی همدستی کنند که منفعت فردی، مادی و ضروری ندارند. این شرط دوم به ویژه در بسیاری از حالات تقلب حسابداری وجود دارد. به طور

توانایی قضاوت مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی را نیز داشته باشد. (استوارت و همکاران، ۲۰۱۴) تقلب در حسابداری در چند سال اخیر به عنوان موضوعی رایج در رسانه‌های عمومی مورد توجه بوده است. (رویایی و همکاران، ۱۳۸۹) مدیران سازمان‌ها از طریق فرایند سیاسی تدوین استانداردهای حسابداری بر اجرای حسابداری در سطح عمل اعمال نفوذ می‌کنند و از طرف دیگر از میان روشهای پذیرفته شده حسابداری مالی روش‌های خاصی را با توجه به مصلحت‌اندیشی‌های خود انتخاب می‌کنند و بدین ترتیب حسابداران مالی سازمانها را تحت سلطه خود قرار می‌دهند و چنین جریانی باعث از دست رفتن استقلال حسابداران مالی در سطح عمل می‌شود و باعث می‌شود که حرفه حسابداری رفته رفته جذابیت خود را از دست دهد و حسابداران اعمال دیکته شده و غیر منطقی را انجام دهند. (رهنمای رودپشتی و احمدی لویه، ۱۳۹۵). برجستگی متمایز کننده حرفه حسابداری پذیرش مسؤلیت نسبت به عموم است. جامعه انتظارات فراوانی از اهل این حرفه دارد و مردم باید به کیفیت خدمات پیچیده ارائه شده توسط حرفه حسابداری اعتماد داشته باشند. از این رو اطلاعات ارائه شده توسط حسابداران باید به طور قابل توجهی کارآمد، قابل اتکا، واقعی و بی‌غرضانه باشد، پس حسابداران نه تنها باید واجد شرایط و صلاحیت حرفه‌ای باشند، بلکه باید از درجه بالایی از صداقت و درستکاری حرفه‌ای نیز برخوردار و آبرو و حیثیت حرفه‌ای از مهم‌ترین دارایی‌های آنها باشد. (سرلک، ۱۳۸۷)

۲-۲- ناهماهنگی‌های شناختی^۶ و رفتار غیر اخلاقی

پایه اصلی این نظریه، این عقیده است که ارگانیزم انسان همیشه برای حفظ سنخیت، انسجام یا همسازی درونی بین عقاید، نگرشها و ارزش‌هایش تلاش می‌کند. به عبارت دیگر نوعی کشاننده به سوی هماهنگی بین شناخت‌ها وجود دارد. طبق این نظریه، وجود نوعی عدم انسجام و ناهمخوانی به میزان کافی بین دو

خلاصه، در حالی که یک بخش قابل توجهی از تحقیقات وجود دارد که شواهدی ارائه می‌کنند که افراد در رفتار غیر اخلاقی خود به مرور زمان استوار هستند که از آن به عنوان رفتار شیب لغزنده یاد می‌شود، و بخش دیگر تحقیقات قابل توجهی استدلال می‌کنند که رفتار غیر اخلاقی اولیه افراد، میتواند برای جبران منجر به رفتار اخلاقی بیشتر در آینده به منظور حفظ هویت اخلاقی قوی و یا شهرت خارجی شود. این پیش‌بینی‌های مخالف بین این دو جریان از پژوهش، ایجاد تنش می‌کند. با توجه به موارد ذکر شده ما در این پژوهش ویژگی‌های افرادی را بررسی می‌کنیم که باور داریم در رابطه با افراد و نیاز به حفظ هویت آنها و محبوبیت خارجی تمایل به پذیرش سازگاری در مقابل جبران را تحت تاثیر قرار می‌دهد. ما این انتخاب را می‌کنیم تا ویژگی‌های فردی مربوط به خودپنداری را به دلیل یافته‌های مهم مربوط به آن در بین مطالعات فراوان در روانشناسی و اهمیت تخصص‌گرایی در حسابداری، بررسی کنیم. این مطالعه به فهمیدن اینکه چه چیزی افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد تا تصمیمات غیر اخلاقی بگیرند یا خیر زمانیکه تحت فشار مافوق هستند، کمک می‌کند. با بالا رفتن فهم ما از ویژگی‌های فردی که احتمال ارتکاب یک شیب لغزنده را پیش‌بینی می‌کند، نه تنها به حل مذاکرات بین دو مجموعه از ادبیات کمک می‌کند، بلکه تاثیر با ارزشی روی آن عمل دارد.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

۲-۱- اخلاق و تصمیم‌گیری اخلاقی در حسابداری

پیچیده تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه صاحب‌نظران را به بحث اخلاق و تاثیرات مختلف آن معطوف ساخته است. (نیکومرام و همکاران، ۱۳۹۳). اخلاق حسابداری بخش مهمی از قابلیت‌های یک حسابدار حرفه‌ای است. و یک حسابدار حرفه‌ای باید نه تنها دانش و مهارت‌های مرتبط به حرفه را داشته باشد، بلکه

های اندک میتواند به شکل های مختلف توجیه شود. به عنوان مثال فرد می تواند بگوید هر کسی جای من بود همین کار را می کرد، و یا این فریب کاری کوچک من، به کسی زیانی نمی زند. (احمدی، ۱۳۹۲) توانایی افراد برای توجیه کردن (یا نکردن) عمل نامناسب اولیه، مشارکت در عمل نامناسب بعدی (یا مانع شدن) را آسان می کند. (تورس و آرونسون، ۲۰۰۷). افراد، نیاز به خود ادراکی از خودشان به عنوان فرد اخلاقی و تلاش برای یکی کردن ارزش های درونی و استانداردهای اخلاقی با اقدامات و رفتار خود دارند (بندورا، ۱۹۹۹). در زمان مواجه شدن با دو راهی ها، افراد توجیه ها را برای نادیده گرفتن قیود اخلاقی (از هویت اخلاقی خود) به کار می برند و خود توجیهی نامناسب برای اقدام نامناسب را استفاده می کنند (مورفی، ۲۰۱۲) که در این صورت یک ساختار شیب لغزنده ظاهر خواهد شد. و بنوبت افرادی که نمی توانند اخلاقیات را نادیده بگیرند (نمی توانند اجازه دهند عمل غیر اخلاقی انجام دهند) باید رفتار خود را تغییر دهند، در نتیجه آنها رفتار جبرانی نشان می دهند که در مقابل انجام عمل نامناسب برای حفظ هویت اخلاقی مقاومت می کند (زونگ و همکاران، ۲۰۱۰). هر دو استراتژی ها با هدف کاهش ناهماهنگی شناختی هستند و زمانی رخ می دهند که عمل و هویت اخلاقی خود ادراکی هم تراز نباشند. (ریکرز و سامولسون، ۲۰۱۶) ما در این قسمت از پژوهش به دنبال کشف بیشتری از ویژگی های فردی هستیم که (الف) به توانایی افراد برای نادیده گرفتن اخلاقیات کمک می کنند یا آن را محدود می کند (متارکه اخلاقی) زمانی که ناهماهنگی شناختی رخ می دهد یا (ب) تاثیرات ناهماهنگی شناختی را از بین می برد (خودشیفتگی).

۲-۳- تئوری متارکه (نادیده گرفتن) اخلاقی و رفتار غیر اخلاقی

تحقیقات بسیاری برای یافتن اینکه چرا افراد در کسب و کار مرتکب تقلب می شوند انجام شده است بسیاری از این افراد که مرتکب تقلب می شوند از

شناخت، موجب حالت انگیزشی آزارنده ای می شود. (فستینگر، ۱۹۵۷). افراد می کوشند این ناهماهنگی را به حداقل برسانند که به طور کامل امکان پذیر نمی باشد. سازگاری بین رفتار و نگرش بستگی به اهمیت عوامل ناهمسانی دارد که این عوامل می تواند دستور مقام بالاتر، میزان پاداش و ... باشد. (رهنمای رودپشتی و همکاران، ۱۳۹۵) در ساده ترین اصطلاحات، ناهماهنگی شناختی می تواند بعنوان یک تناقض روانشناسی تعریف شود که از باور ها و تمایلات نامتجانس ناشی می شود. وقتی فرد دارای دو شناخت هماهنگ باشد اتفاقی نمی افتد و فرد سازگارانه به آن عمل مبادرت می ورزد مثلاً من آدم راستگویی هستم و راست می گویم. اما اگر دو شناخت ناهماهنگ ایجاد شود مثل اینکه بگویم من آدم راستگویی هستم و دروغ بگویم آن وقت ناهماهنگی به وجود می آید و فرد دچار تنش، نگرانی و ناهماهنگی می شود. بنابراین انتظار می رود ناهماهنگی شناختی زمانی به وجود آید که از کسی خواسته شود تا در اقداماتی شرکت کند که نامتجانس با هویت اخلاقی او است (درک او از خود بعنوان یک فرد اخلاقی و خوب). برای کنار آمدن با این ناهماهنگی شناختی، افراد دو گزینه دارند. آنها می توانند توجیه کنند که اقدامات خواسته شده غیر اخلاقی نیستند و بنابراین با هویت اخلاقی آنها نا متجانس نیستند، و این منجر به انجام رفتار غیر اخلاقی می شود. یا اینکه اقدامات بعنوان عمل غیر اخلاقی و نامتجانس با هویت اخلاقی آنها تایید شده باشند، و این منجر به رد کردن اقدام غیر اخلاقی می شود. (ریکرز و سامولسون، ۲۰۱۶). همچنین مردم فقط به اندازه ای فریبکارانه عمل میکنند که به آنچه میخواهند برسند بدون آنکه به خودپنداره مثبت شان آسیبی برسد. و به اندازه ای صادقانه عمل می کنند که خودپنداره مثبت شان حفظ شود بدون آن که از منافع فریب کاری محروم شوند. بنابراین بیشتر مردم وقتی فرصت فریبکاری را به دست آورند؛ دست به فریب کاری می زنند، اما نه به اندازه ای که از خودشان بدشان بیاید. آنها به اندازه های فریب کاری می کنند که بتوانند برای آن دلیل بیاورند. فریب کاری

تا یک عمل فوق‌العاده بهتر بنظر برسد. استفاده از کلمات محترمانه به جای واژه اصلی که به آن حسن تعبیر گویند مانند استفاده از کلمه پاکسازی به جای حمله و استفاده از کلمه خسارت ناخواسته به جای بمب اندازی روی افراد غیر نظامی و مردم عادی، که همه استتار رفتار غیر اخلاقی در زیر کلمات مثبت است. ۳- مقایسه سودمندی^{۱۰}، مقایسه کردن عمل ایده‌آل در مقابل عمل زشت است تا عمل انجام شده بهتر به نظر برسد. به عنوان مثال تروریست‌ها رفتار خود را به عنوان اعمال شهادت طلبانه با مقایسه آنها با ظلم و ستم گسترده وارده بر مردم نشان می‌دهند. ۴- جابه‌جایی مسئولیت^{۱۱}، جابجا کردن مسئولیت با دیگران به این شکل اتفاق می‌افتد که فرد رفتار خود را به دیگران نسبت می‌دهد به طوری که نقش خود را پنهان و یا به حداقل می‌رساند و در شرکت‌ها با توجه به مدیریت سلسله‌مراتبی فرد رفتار خود را ناشی از دستورات مقامات بالاتر می‌داند و شخصاً مسئولیت رفتار خود را به عهده نمی‌گیرد. ۵- انتشار مسئولیت^{۱۲}، این رفتار در تقسیم کردن مسولیت با دیگران نمایان می‌شود با توجه به این که اکثر شرکت‌ها به کارکنان زیادی برای فعالیت احتیاج دارند، انتشار مسئولیت در آنها زیاد است و بر اساس ماهیت آنها که تقسیم کار صورت می‌گیرد سهم هرکس در یک رفتار سازمان یافته ناچیز می‌شود. ۶- نادیده گرفتن و یا تحریف کردن نتایج^{۱۳}، کوچک کردن، نادیده گرفتن یا بد تعبیر کردن هر گونه نتیجه‌ای از یک عمل باعث می‌شود که عواقب و نتایج کمتر از چیزی باشد که آنها هستند. ۷- غیر انسانی کردن (برداشتن صفات انسانی)^{۱۴} و ۸- سرزنش مقصد یا نسبت دادن گناه^{۱۵} است. انداختن گناه روی قربانی، بحث کردن اینکه قربانی به طور فیزیکی غایب و شناخته نشده است یا عمل کردن به گونه‌ای که قربانی انسان نیست. به عنوان مثال من استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی را نمی‌شناسم و هیچ تعهدی به کمک به آنها ندارم. به دلیل نقش سلسله‌مراتبی و تقسیم کار در سازمانهای تجاری نادیده گرفتن اخلاقیات از طریق انتشار و تغییر مسئولیت، ارتباط ویژه‌ای با سازمان‌های تجاری دارد

تحصیلات و احترام برخوردارند و در یک اقدام از تباری گسترده، تقلب کرده‌اند تا جایی که سازمان ورشکسته و یا در برخی از موارد به بحران مالی جهانی منجر شده است. و نگران‌کننده‌تر این است که گاهی این افراد از اقدامات خود که منجر به آسیب جامعه شده است پشیمان نیستند. (کوری و هرناندز، ۲۰۱۴) افراد برای کاهش احساسات منفی که همیشه همراه رفتار بد است از توجیه عقلانی^۷ استفاده می‌کنند. تقلب نیز همراه خود احساسات منفی دارد و فرد در مقابل اعتقادات درونی خود (فستینگر، ۱۹۵۷) و یا در برابر هنجارهای جامعه (بندورا، ۱۹۹۹) قرار می‌گیرد. احساسات همیشه در خدمت به انسان صادق هستند با این حال بسیاری از افراد قادر به توجیه عقلانی رفتار متقلبانه خود برای کاهش احساسات منفی ناشی از تقلب هستند (مورفی و داسین، ۲۰۱۱). افرادی که انگیزه و فرصت برای گزارش دهی نادرست را دارند معمولاً با چند نوع تجربه منفی رو به رو می‌شوند که یکی رفتار در برابر هنجارهای اجتماعی (بندورا، ۱۹۹۹) است و یکی اینکه افراد وقتی برای اولین بار اقدام به گزارش دهی نادرست می‌کنند ممکن است احساسات منفی درونی از جمله احساس گناه (مورفی، ۲۰۱۲؛ هایدت، ۲۰۰۹) را تجربه کنند. و دیگری اینکه فرد ارائه‌کننده گزارش نادرست دچار ناراحتی ناشی از رفتار ضد نگرشی (فستینگر، ۱۹۵۷) می‌شود. از آنجایی که افراد دوست ندارند گرفتار احساسات منفی شوند به طور فعال دنبال راههایی برای کاهش این احساسات هستند که توجیه عقلانی یکی از راههای کاهش احساسات منفی است. (مورفی و داسین، ۲۰۱۱) نادیده گرفتن اخلاقی یک فرآیند باطل کردن گناه و خود مقصر بینی از طریق توجیه رفتار غیر اخلاقی است. بندورا (۱۹۹۹) هشت نوع توجیه را که افراد را برای مشارکت در اجرای چیزی که آنها دوست ندارند شناسایی کرد: ۱- توجیه اخلاقی^۸، مجموعه‌ای از شیوه‌های است که رفتار غیر اخلاقی را طوری باز سازی می‌کند که به آن ارزش اجتماعی می‌دهد و یا داشتن یک هدف اخلاقی را نشان می‌دهد. ۲- برچسب زدن مدبرانه^۹، بکار بردن پرگویی بهم پیچیده

(بندورا، ۱۹۹۹). بنابراین ما توانایی توجیه کردن رفتار را بعنوان نیروی انگیزشی در پس پدیده شیب لغزنده بررسی می کنیم.

۲-۴- خودشیفتگی و رفتار غیر اخلاقی

خودشیفتگی یک ویژگی شخصیتی است که شامل خود ستایی، نفع شخصی خود را مستحق دانستن و یک تمایل تحسین شدن از طرف دیگران است (فاستر و همکاران، ۲۰۱۶). افراد خودشیفته، در واقع کسانی هستند که باورشان نسبت به خودشان تنها در حوزه نقاط قوت است. به این معنا که نقاط قوت خود را خیلی بزرگ می بینند و نقاط ضعف خود را یا اصلاً نمی بینند یا کوچک می بینند. (سلیمانیان و همکاران، ۱۳۹۲). خودشیفتگی را میتوان به عنوان توانایی شخص برای حفظ تصویر نسبتاً مثبتی از خود، از طریق فرآیندهای تنظیمی خود، عاطفه و محیط مفهوم سازی کرد. اکثر نظریه پردازان مطرح کرده اند که خودشیفتگی حالت سالم و مرضی دارد که نشان دهنده سازمان شخصیت سازگار و ناسازگارانه، نیازهای روانشناختی و مکانیسم های تنظیم کننده است که از تفاوت های فردی در نیازهای ارتقای خود و اعتباریابی ناشی می شود که منظور از شخصیت خودشیفته در پژوهش ما حالت سالم خودشیفتگی است. بر اساس این ویژگی ها بطور کلی خود شیفتگی، به صورت خطی با انجام عمل غیر اخلاقی همراه شده است (امرنیک و کریگ، ۲۰۱۰؛ دوکهن و دریک، ۲۰۰۹). برای مثال، کمپبل و همکاران، (۲۰۰۵) سند کردند که خودشیفتگی می تواند اولویت کوتاه مدت موفقیت برای سود آنها باشد، حتی وقتی که باعث هزینه طولانی مدت برای دیگران می شود. دوکهن و دریک (۲۰۰۹) و امرنیک و کریگ (۲۰۱۰) نتایج مشابهی یافتند. علاوه براین رجیسنبیلت و کوماندر (2013) و فرینو و همکاران، (۲۰۱۵)، با بکار بردن شاخص های نماینده گوناگون برای خودشیفتگی نشان می دهند که خودشیفتگی مدیر عامل می تواند با نمونه های گزارشگری مالی متقلبانه و مدیریت سود و رفتار غیر اخلاقی در کسب و کار ارتباط داشته باشد. دیدگاه

خودشیفته از خودشان یک ترکیب پیچیده و دشوار از سطوح بالای خودبینی (راسکین و همکاران، ۱۹۹۱؛ رابینز و جان، ۱۹۹۷) و یک ناپایداری یا عدم امنیت که نیازمند سطوح بالای اثبات اهمیت آنها با بقیه اهمیت ها است. بنابراین نیاز حیاتی برای مدیریت ادراک دیگران از آنها ضروری است (وزیری و فوندر، ۲۰۰۶). در یک محیط کسب و کار، موضوع مهم مافوق مستقیم فرد خواهد بود. بنابراین انتظار می رود که خودشیفته ها انگیزه برای رفتار کردن به صورتی که بصورت مثبت تصویر آنها را در چشم مافوق و مدیریت تحت تاثیر قرار می دهد، دارند (لیری و کوالسکی، ۱۹۹۰). با وجود اینکه تحقیقات بسیاری خودشیفتگی را با رفتار غیر اخلاقی مرتبط می دانند اما یک فرد خودشیفته ممکن است با یک چالش در مدیریت برداشت مافوق مستقیم خود و مافوق، مافوق خود و یا سایر ذینفعان (سرمایه گذاران، جامعه و ...) که سطح آنها بالاتر و اهدافش ممکن است متناقض باشد روبه رو شود. رفتارهای مدیریت برداشت (تصویر پردازی) را پیروان (زیردستان) ممکن است بکار ببرند تا واکنش های مثبت از سوی جامعه و یا سهامداران برای اهداف خودخواهانه شامل بالا بردن خود، خودشیرینی و تمثیل را تحریک کنند. بالا بردن خود شامل ویژگی های مثبت درک شده ی فرد که بیشتر نمایان برای رهبر است. خودشیرینی تلاش برای این است که فرد دوست داشتنی تر به نظر آید که از طریق چاپلوسی و نیکی کردن است. تمثیل، شامل انجام دادن بیش از لزوم به منظور بهتر بودن و خاص بودن از بقیه است. یک زیر دست (پیرو) با هدف خود بینی تلاش میکند که رهبر و جامعه را تحت تاثیر قرار دهد و انتظار می رود مانند بقیه انواع شکل های تصویرپردازی را انجام دهد (کیدول و همکاران، ۲۰۱۶). گرانت و مایر (۲۰۰۹) دریافتند کسانی که دوست دارند در نظر دیگران متفکر به نظر برسند برای دلایل منفعت خود در کمک استراتژیک و قابل رویت مشارکت می کنند، و همچنین بلینو، (۱۹۹۹) معتقد است بالا بردن تصویر احتمال دارد بزرگتر باشد زمانیکه اقدامات مدنی چشمگیر باشند و به نظر می رسد شامل

فداکاری و از خودگذشتگی شود. پینکوس و آنسل، (۲۰۰۹) اشاره می‌کنند که خودشیفتگی به صورتی عمل می‌کند که کاربرد اقدامات نوع دوستانه را برای حمایت از یک تصویر عمومی بازتاب می‌دهد. در سطح خودشیفتگی، فداکاری برای خوبی دیگران یا سازمانها، فرد در مدیریت تصویرپردازی فداکاری می‌کند که ناشی از بازشناخت دیگران از اقدامات او است (رایت و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین افراد خودشیفته احتمال بکار بردن مدیریت تصویرپردازی را دارند تا ارزش درک شده خود به سازمان یا افراد دیگر درون سازمان و برون سازمان را افزایش دهند. ریکرز و سامولسون (۲۰۱۶) دریافته‌اند که افراد با سطح بالای خودشیفتگی در تخلفات غیر اخلاقی حسابداری برای تصویرسازی مثبت عمومی از خود در یک ساختار رفتار جبرانی قرار گرفته‌اند. و در مقابل، افراد با سطح خود شیفتگی پایین رفتاری سازگار با شیب لغزنده را نشان می‌دهند. در نتیجه با توجه به تحقیقات قبلی، ما پیش بینی می‌کنیم که افراد با سطح بالایی از خودشیفتگی در رفتار غیر اخلاقی، از آنجایی که منفعت شخصی ندارد برای تصویرسازی عمومی بر اساس خطر ها و فواید استراتیژیک در مدیریت تصویر پردازی در یک رفتار همراه شده با رفتار جبرانی مشارکت می‌کنند. و افراد با مقیاس خودشیفتگی پایین به طور قابل پیش بینی در جهت حفظ رابطه با مافوق بر خلاف افراد با خودشیفتگی بالا که هدفشان فراتر از حفظ رابطه با مافوق مستقیم است در یک ساختار رفتاری همراه شده با پدیده شیب لغزنده شرکت می‌کنند. از این رو ما فرضیه‌های زیر را ارائه می‌نماییم.

۲-۵- مروری بر پیشینه پژوهش

براون (۲۰۱۴) رفتار افراد پس از شرکت در مدیریت سود در مقیاس کوچک را مطالعه می‌کند وی گزارشی از تخلفات شرکت‌ها که در گذشته انجام شده و توسط دیگران به ویژه رسانه‌ها کشف و به رسوایی آن مدیران انجامیده است را در اختیار افراد مورد آزمایش خود قرار می‌دهد و شاهد آن می‌شود

که افراد پس از مطالعه گزارش شروع به توجیه و مقایسه سود مندی رفتار خود با رفتار فاحشتر می‌نمایند و در ادامه رفتار جبرانی برخلاف رفتار مطابق با شیب لغزنده را در پیش می‌گیرند. براون و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خودشان برای یافتن افرادی که در شیب لغزنده گرفتار می‌شوند، آزمایشی انجام می‌دهند، که افراد را به انجام گزارش دهی اشتباه در قبال پاداش تشویق می‌کنند. و به این نتیجه می‌رسند که شیب لغزنده وجود دارد و آن را به تفاوت‌های فردی و شخصیتی نسبت داده و نیز به رفتارهای ماکیاولیستی و فرصت‌های پیش آمده برای انجام رفتار غیر اخلاقی ارتباط می‌دهند. و استدلالی در مقابل شیب لغزنده ارائه می‌کنند. دیترت و همکاران (۲۰۰۸) به بررسی شرایطی که انسانها در آن بدون احساس گناه و پشیمانی رفتار غیر اخلاقی انجام می‌دهند، می‌پردازند و آنها به مکانیزمی می‌رسند که شرایط کنترل درونی را غیر فعال کرده و اجازه می‌دهند افراد به راحتی دست به رفتار غیر اخلاقی بزنند جانسون و همکاران، (۲۰۱۳) با یک آزمایش از حسابرسان در مورد یک مشتری با مدیریت خودشیفته به بررسی رفتار حسابرسان در مورد ریسک تقلب پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین رفتار مشتری خودشیفته و ارزیابی ریسک تقلب حسابرسان رابطه‌ای معناداری وجود دارد. و هر چه مدیریت شرکت خودشیفته تر باشد، حسابرسان ریسک تقلب را بالا می‌بینند. یونگ و همکاران (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که سیستم کنترل مدیریت در جهت ایجاد انگیزه در بین کارکنان با معیارهای خودشیفته می‌تواند بسیار اثر بخش باشد چرا که کارکنان خودشیفته بیشتر تمایل به تعریف و تشویق شدن توسط سرپرستان را دارند. مورفی (۲۰۱۲) بیان می‌کند که یک عمل اولیه گزارش دهی اشتباه، احساس مقصر بودن منفی را افزایش می‌دهد ولی افرادی که در ماکیاولیستی بالاتری قرار دارند در گزارش‌دهی اشتباه خود کمتر دچار احساسات عاطفه منفی احساس گناه می‌شوند. شیرری و همکاران (۱۳۹۴) بیان می‌کنند که مدیران برای ارضاء نیاز خودشیفتگی خود از سازمان و کارکنان به عنوان

متناسب با افزایش فشار بودجه زمانی، احتمال بروز رفتار های غیر حرفه ای نیز بیشتر می گردد.

۳- فرضیه های پژوهش

با توجه به موارد ذکر شده ما فرضیه های ذیل را ارائه می نماییم.

فرضیه اول: سطح بالایی از متارکه اخلاقی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، شیب لغزنده خواهد شد.

فرضیه دوم: سطح پایین متارکه اخلاقی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، رفتار جبرانی خواهد شد.

فرضیه سوم: سطح پایین خودشیفتگی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، شیب لغزنده خواهد بود.

فرضیه چهارم: سطح بالایی از خودشیفتگی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، رفتار جبرانی خواهد بود.

۴- روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع پژوهش های نیمه تجربی و کاربردی و از نوع مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران هستند که بر اساس تعداد اعضای اعلام شده در سایت اینترنتی جامعه حسابداران رسمی تا تاریخ ۱۲ بهمن ماه ۱۳۹۵ که حدوداً ۱۴۰۰ نفر می باشند با استفاده از فرمول کوکران و جدول مرگان تعداد ۳۰۰ نفر تعیین شد و زمان تحقیق بصورت مقطعی در سال ۱۳۹۶ هجری شمسی انجام گردید. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش تجزیه تحلیل واریانس از طریق طراحی مدل خطی عمومی و مقایسه میانگین ها پس از اثبات معنی داری تاثیر متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته می باشد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه می باشد که متشکل از چهار بخش است. بخش اول مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی می باشد. بخش دوم برای اندازه گیری متغیر خودشیفتگی ارائه گردید. در بخش سوم سناریو هایی

ابزاری برای رسیدن به نیازهای شخصی خود استفاده میکنند و فارغ از ارزش های اخلاقی همه چیز را فدای رسیدن به اهداف شخصی خود می کنند و با هر کسی که احساس کنند نسبت به مقام وی چشم طمع دوخته به رقابت می پردازند. برزیده و خیرالهی (۱۳۹۰) استدلال می کنند که در صورت مواجه شدن حسابرسان با شواهد متناقض با یافته های اولیه در فرآیند حسابرسی؛ مسؤلیت پاسخگویی برای کار حسابرسی انجام شده و وجود فشار زمانی منجر به ایجاد نگرانی مربوط به از دست دادن شهرت گردیده و احتمال کتمان شواهد حسابرسی افزایش می یابد. ایزدی نیا و همکاران (۱۳۹۵) عنوان می کنند که مدیریت سود برای اهداف شرکت و اهداف شخصی غیر اخلاقی میباشد و مدیریت سود برای اهداف شخصی غیر اخلاقی تر از مدیریت سود در جهت اهداف شرکت میباشد. مهرانی و همکاران (۱۳۹۰) عنوان می کنند که ویژگی های فردی حسابداری رسمی، ویژگی های کار حسابرسی و ویژگی های سازمان حسابرسی کننده در کنار قوانین و مقررات از جمله عواملی هستند که حسابداران رسمی به آنها در تصمیمات اخلاق حرفه ای خود اشاره کرده اند. خواجهوی و نوشادی (۱۳۹۱) نشان دادند که قضاوت حرفه ای نتیجه و گوهر اصلی حسابرسی است در نتیجه کیفیت حسابرسی در گرو کیفیت قضاوت حرفه ای حسابرسان است. دستیابی به قضاوت حرفه ای مطلوبتر مستلزم شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان است. اعتمادی و دیانتی دیلمی (۱۳۸۸) بیان می کنند که حصول به ویژگیهای کیفی اطلاعات، نظیر صداقت در ارائه (عینیت)، انصاف و بی طرفی در ارتباط مستقیم با گرایشهای درونی تهیه کنندگان اطلاعات است و این گرایشها نیز به ساختار اخلاقی اشخاص مربوط می شود. مهرانی و نعیمی (۱۳۸۲) نشان می دهند هر چند حسابرسان خود را معتقد و مقید به رعایت اخلاق حرفه ای می دانند اما در برابر فشار بودجه زمانی اقدام به اعمال رفتارهای غیر حرفه ای می نمایند. همچنین

۸ به بالا بیانگر سطح خودشیفتگی بالا در فرد است. محمدزاده (۱۳۸۸) این پرسشنامه را در یک مطالعه زمینه یابی مقطعی، ۳۴۲ دانشجوی در سال ۱۳۸۷ مورد آزمون قرار داد. ضریب همبستگی بین نمرات پرسشنامه شخصیت خودشیفته ۱۶-NPI و مقیاس خودشیفتگی MCMI-II برابر ۰/۷۷ و معنی دار بود. ضریب پایایی بازآزمایی، ضریب همبستگی در تعیین پایایی تصنیفی و ضریب آلفای کرونباخ در سنجش همسانی درونی به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۴ و ۰/۷۹ محاسبه شده است (محمدزاده، ۱۳۸۸).
ظرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه این تحقیق در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱- ظرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سوالات	ظرایب آلفای کرونباخ
متارکه اخلاقی	۷	۰,۸۰
خودشیفتگی	۱۶	۰,۷۶

۵-۲- متغیر وابسته

الگوی های رفتاری شیب لغزنده و رفتار جبرانی در تصمیم گیری اخلاقی در حسابداری

در این مرحله ساختاری برای شیب لغزنده ایجاد گردید به این صورت که تکالیفی از آزمون شوندگان خواسته شد تا یک مجموعه از اقدامات غیر اخلاقی در حوزه حسابرسی که در حال افزایش بود را نشان دهد. به این معنی که درخواست اول غیر اخلاقی می باشد و به نسبت درخواست دوم غیر اخلاقی تر است و ساختار شیب لغزنده در درخواست سوم که غیر اخلاقی ترین درخواست می باشد، ایجاد میگردد. و به این منظور از سناریو های استفاده شده توسط سامولسون و ریکرز (۲۰۱۶)؛ جانسون و همکاران، (۲۰۱۶) استفاده کردیم. سناریوی اول شامل یک درخواست مدیریت از زیر دستان برای فراهم کردن یک نمره کارایی مثبت کسی که تحت حمایت یکی از مافوق هایش است که از نظر کارایی فوق العاده ضعیف می باشد. این رفتار عدم رعایت اخلاق حرفه ای و ارزیابی نادرست را نشان می دهد که هدف آن خوب به نظر آمدن در چشم مافوق

که ساختار شیب لغزنده را تشکیل می دهند ارائه شدند که شامل سه سناریو که بصورت افزایشی رفتار غیر اخلاقی در حسابرسی را نشان می دهند. و در قسمت چهارم توانایی افراد برای توجیه رفتار غیر اخلاقی با هفت توجیه ارائه شده توسط بندورا (۱۹۹۹) اندازه گیری شد.

۵- متغیرهای پژوهش

۵-۱- متغیرهای مستقل

متارکه اخلاقی: توانایی افراد برای نادیده گرفتن و توجیه رفتار غیر اخلاقی به صورت مستقیم با بکار بردن یک مقیاس متارکه اخلاقی خاص با هفت پرسش ارائه شده توسط بندورا (۱۹۹۹) اندازه گیری شد که در تحقیقات قبلی نیز استفاده شده بود (ریکرز و سامولسون، ۲۰۱۶؛ دیترت و همکاران، ۲۰۰۸؛ مورفی، ۲۰۱۲؛ مهبیو و مورفی، ۲۰۱۳) این پرسشنامه با یک مقیاس بالارونده ۵ امتیازی (به هیچ وجه (۱)، کم (۲)، در حد متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵)) مورد استفاده قرار گرفت. برای ایجاد سطح پایین و بالای متارکه اخلاقی حد وسط امتیاز پرسشنامه مینا قرار داده شد و امتیاز کمتر از میانگین به عنوان سطح پایین متارکه اخلاقی و امتیاز بالای میانگین به عنوان سطح بالای متارکه اخلاقی در نظر گرفته شد.

خودشیفتگی: برای بررسی این متغیر از پرسشنامه استاندارد شخصیت خودشیفته نسخه ۱۶ گویه ای (NPI-16) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۶ جفت عبارت بوده و هدف آن سنجش ویژگیهای شخصیت خودشیفته است. طیف پاسخگویی آن بدین صورت است که متشکل از جفت گویه هایی است که پاسخ دهنده باید یکی از آنها را انتخاب نماید. برای هر سوال انتخاب شده از ردیف الف یک امتیاز و برای هر سوال انتخاب شده از ردیف ب صفر امتیاز در نظر گرفته می شود. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع می کنیم. امتیاز دامنه ای از ۰ تا ۱۶ را خواهد داشت. امتیاز بالاتر بیانگر خودشیفتگی بالاتر فرد خواهد بود و برعکس. به عنوان یک نقطه برش، امتیاز

سوم بررسی می گردد. که با پاسخ سوم، ما گروه های مختلف را باهم مقایسه می کنیم تا بفهمیم که چه افرادی پس از موافقت با اولین درخواست، در درخواست های بعدی رفتارشان سازگار می شود و به رفتار خود ادامه می دهند که این افراد در یک الگوی رفتاری شیب لغزنده قرار می گیرند. و چه افرادی با چه ویژگی هایی پس از موافقت با اولین درخواست در درخواست های بعدی مخالفت می کنند و یا کمتر موافقت می کنند. که این افراد نیز در یک الگوی رفتاری، رفتار جبرانی قرار می گیرند. بنابراین یک متغیر مهم پاسخ های شرکت کنندگان موافقت با اولین درخواست بالای ۵۰٪ می باشد.

۶- یافته های پژوهش

تعداد ۳۰۰ نفر از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران در این پژوهش شرکت کرده اند که از این تعداد ۵۰ نفر زن حدود ۱۷٪ و تعداد ۲۵۰ نفر حدود ۸۳٪ نیز مرد بودند. ۱۵٪ حسابداران رسمی بین ۲۰ الی ۳۰ سال و ۴۳٪ بین ۳۰ الی ۴۰ سال و ۴۲٪ بالاتر از ۴۰ سال سن داشتند. و ۱۴٪ حسابداران رسمی بین ۱ الی ۵ سال و ۲۱٪ بین ۵ الی ۱۰ سال و ۶۵٪ بالاتر از ۱۰ سال دارای سابقه کار حسابداری می باشند. تعداد مشاهدات در هر یک از سطوح متغیرهای مستقل متارکه اخلاقی و خودشیفتگی در جدول (۲) در ذیل ارائه شده است.

جدول ۲- تعداد مشاهدات در سطوح متغیرهای

مستقل

منبع	گروه	برچسب سطوح	تعداد
پاسخ به درخواست اول	۱	بالای ۵۰٪	۹۰
	۲	۵۰٪ یا کمتر	۲۱۰
خودشیفتگی	۱	بالا	۵۷
	۲	پایین	۲۴۳
متارکه اخلاقی	۱	بالا	۲۱۸
	۲	پایین	۸۲

۶-۱- تجزیه و تحلیل تأثیرات متغیرها از طریق

مدل خطی عمومی (GLM)

است. درخواست مدیریتی دوم یک مافوق حسابرسی و پرسنل او است " خوردن زمان " تا اجازه دهند به مدیریت حسابرسی وارد بودجه زمانی اختصاص داده شده برای مدیریت شوند با درخواست کار بیشتر و بدون پرداخت اضافه کار به تیم حسابرسی با تهدید می باشد. هدف خوب به نظر آمدن در چشم شریک حسابرسی است. خوردن زمان یک عملی است که بودجه زمانی سالها را نامفهوم می کند و فشار های زمانی غیر اساسی روی تیم های درگیر در حسابرسی تحمیل می کند. و معمولاً باعث کاهش کیفیت حسابرسی می شود. و اما مورد سوم که غیر اخلاقی ترین درخواست می باشد که مربوط به برآورد های حسابداری است. برای اهداف حفظ کردن رضایت مشتری حسابرسی (از دست ندادن مشتری)، از مسئول مشغول حسابرسی خواسته می شود که تنظیمات برای حسابداری مشتری را در جهت تخمین های مربوط به مطالبات مشکوک الوصول، عیب های محصول، هزینه های گارانتی و از رده خارج شدن محصول، پیش ببرد. مشتری تاکید روی نشان دادن بهبود عملکرد در سال جاری دارد و از حسابرسان خواسته می شود که برای حفظ رضایت مشتری همکاری نمایند. در واقع مدیریت سود آشکار شرکت توسط حسابرس نادیده گرفته می شود. که این در خواست مغایر با هدف اصلی حسابرسی می باشد. میزان موافقت با در خواست سوم پس از موافقت بالای ۵۰٪ با درخواست اول به عنوان متغیر وابسته ما در این تحقیق می باشد. پس از آنکه افراد همه بخش های پرسش نامه را کامل کردند و با موفقیت به سئوالات جامع پاسخ دادند. پاسخ های افراد را بررسی می نماییم. تمرکز ما در این پژوهش روی درخواست اول می باشد که درخواست مدیریت را انجام دهند یا خیر. در این قسمت از پژوهش پاسخ دهندگان به دو گروه تقسیم می شوند کسانی که با درخواست اول بالاتر از ۵۰٪ موافقت کرده اند که این افراد موافق با درخواست اول هستند و کسانی که زیر ۵۰٪ موافقت داشته اند و این گروه به عنوان مخالف با درخواست اول در نظر گرفته می شوند. و در ادامه پاسخ گروه اول در درخواست

های ما پاسخ بالای ۵۰٪ به درخواست مدیریتی اول می باشد و بر این اساس همانطور که در جدول (۳) مشاهده می شود. با توجه به مقادیر سطح معنی داری $\text{sig} = .000$ تاثیر معنی داری بین متغیر پاسخ اول و متغیر خودشیفتگی در حضور هم بر روی متغیر وابسته (پاسخ مدیریتی سوم) وجود دارد. و همینطور با توجه به مقادیر سطح معنی داری $\text{sig} = .013$ تاثیر معنی داری بین متغیر پاسخ اول و متغیر متارکه اخلاقی در حضور هم بر روی متغیر وابسته (پاسخ مدیریتی سوم) دیده می شود. و همچنین با توجه به مقادیر سطح معنی داری $\text{sig} = .004$ تاثیر معنی داری بین متغیر پاسخ اول و متغیر خودشیفتگی و متغیر متارکه اخلاقی در حضور هم بر روی متغیر وابسته (پاسخ مدیریتی سوم) مشاهده می شود. با توجه به معنی دار بودن متغیر متارکه اخلاقی و خودشیفتگی پس از پاسخ بالای ۵۰٪ به درخواست اول می توان نتایج آزمون فرضیه ها را به شکل ذیل ارائه داد.

در این قسمت از پژوهش ابتدا تاثیر هریک از متغیر های، خود شیفتگی و متارکه اخلاقی بر روی موافقت با درخواست سوم بررسی گردید که نتایج آن در جدول (۳) در ذیل ارائه شده است.

همانطور که در جدول (۳) مشاهده می شود ارتباط های مهمی بین متغیر های تحقیق دیده می شود. با توجه به مقادیر سطح معنی داری $\text{sig} = .000$ برای مدل طراحی شده پژوهش حاکی از آن است که این مدل از قدرت شناسایی عوامل مؤثر بر تغییرات متغیر ها برخوردار است و مدل طراحی شده مدل مناسبی می باشد. و با توجه به سطح معنی داری $\text{sig} = .001$ برای متغیر متارکه اخلاقی محاسبه شده و چون این مقدار کمتر از $\alpha = 0.05$ می باشد. می توان دریافت که این متغیر ها روی متغیر وابسته که پاسخ به درخواست مدیریتی سوم می باشد تاثیر معنی داری دارند. اما اساس فرضیه های ما با توجه به پاسخ به درخواست مدیریتی اول شکل می گیرد. همانطور که در بالا گفته شد شرط اصلی برای آزمون فرضیه

جدول ۳- تجربه تحلیل تاثیر بین متغیرها

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

منبع	مجموع مربعات نوع سوم	درجه آزادی	میانگین منبع	F	سطح معنی داری
مدل تصحیح شده	41739.141 ^a	7	5962.734	7.342	.000
عرض از مبدا	252705.084	1	252705.084	311.175	.000
پاسخ به سوال اول: بالا/پایین ۵۰٪	64.626	1	64.626	.080	.778
خود شیفتگی: بالا و پایین	24.779	1	24.779	.031	.861
متارکه اخلاقی: بالا و پایین	9372.310	1	9372.310	11.541	.001
درخواست اول * خودشیفتگی	13557.488	1	13557.488	16.694	.000
درخواست اول * متارکه اخلاقی	5056.527	1	5056.527	6.226	.013
خودشیفتگی * متارکه اخلاقی	1977.311	1	1977.311	2.435	.120
پاسخ اول * خودشیفتگی * متارکه	6666.399	1	6666.399	8.209	.004
خطا	237132.859	292	812.099		
مجموع	958600.000	300			
مجموع تصحیح شده	278872.000	299			

a. R Squared = .150 (Adjusted R Squared = .129)

فرضیه اول بیان می کند که سطح بالایی از متارکه اخلاقی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، شیب لغزنده خواهد شد.

۶-۲- آزمون فرضیه ها

درخواست سوم ($\text{sig} = 0.013$) می توان فرضیه ها را آزمون نمود. تحلیل نتایج بر اساس مقایسه میانگین گروه ها برای فرضیه های اول و دوم در جدول (۴) ارائه شده است.

فرضیه دوم بیان می کند که سطح پایین متارکه اخلاقی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، رفتار جبرانی خواهد شد. در این قسمت با توجه به معنی دار بودن تاثیر پاسخ به درخواست اول و متارکه اخلاقی در حضور هم بروی

جدول ۴ - خلاصه نتایج آماری آزمون فرضیه اول و دوم

متغیر های مستقل: پاسخ به درخواست اول * متارکه اخلاقی		متغیر وابسته: درخواست مدیریتی سوم	
پاسخ به درخواست اول	متارکه اخلاقی	میانگین	انحراف استاندارد
50% بالای	بالا (میانگین: ۸۴٪)	62.737	3.669
	پایین (میانگین: ۷۷٪)	30.938	7.965
و کمتر 50%	بالا (میانگین: ۲۸٪)	50.793	3.233
	پایین (میانگین: ۲۹٪)	45.926	5.398

* میانگین پاسخ به درخواست اول (جهت مقایسه)

در درخواست سوم به ۳۱٪ کاهش یافته است و بیانگر این است که رفتار این افراد در رفتار های بعدی محدود شده و یا کمتر غیر اخلاقی شده است. نتایج بدست آمده از فرضیه های اول و دوم با نتایج ریکرز و ساموئلسون (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

فرضیه سوم بیان می کند که سطح پایین خودشیفتگی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، شیب لغزنده خواهد بود.

فرضیه چهارم بیان می کند که سطح بالایی از خودشیفتگی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، رفتار جبرانی خواهد بود.

با توجه به معنی دار بودن تاثیر پاسخ به درخواست اول و خودشیفتگی در حضور هم بروی درخواست سوم ($\text{sig} = 0.000$) می توان فرضیه ها را آزمون نمود. تحلیل نتایج بر اساس مقایسه میانگین گروه ها برای فرضیه های سوم و چهارم در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

همانطور که در جدول (4) مشاهده می شود افراد دارای سطح بالایی از متارکه اخلاقی که با اولین درخواست بالای ۵۰٪ موافقت کرده اند در مقایسه با افرادی که دارای سطح پایین متارکه اخلاقی هستند، یک الگوی رفتاری، شیب لغزنده را نشان می دهند. با توجه به میانگین ثبت شده در افراد با سطح بالایی متارکه اخلاقی که ۶۳٪ است. در مقابل افراد دارای سطح پایین متارکه اخلاقی هستند ۳۱٪ ثبت شده است. و این وضعیت سازگار با فرضیه اول ما می باشد و این بیانگر آن است که سطح بالایی از متارکه اخلاقی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، شیب لغزنده می باشد و این افراد در رفتار خود استوار هستند و به رفتار غیر اخلاقی خود ادامه می دهند. و همچنین نتایج نشان می دهد که افراد دارای سطح پایین متارکه اخلاقی که با اولین درخواست بالای ۵۰٪ موافقت کرده اند در مقایسه با افرادی که دارای سطح بالایی متارکه اخلاقی هستند، یک الگوی رفتاری، رفتار جبرانی را نشان می دهند. که این وضعیت با فرضیه دوم ما سازگار می باشد. توجه داشته باشد که افرادی که دارای سطح پایینی از متارکه اخلاقی هستند در درخواست اول احتمال پذیرش ۷۷٪ بوده که این رقم

جدول ۵- خلاصه نتایج آماری آزمون فرضیه سوم و چهارم

متغیر وابسته: درخواست مدیریتی سوم		متغیر های مستقل: پاسخ به درخواست اول * خودشیفتگی		
فاصله اطمینان ۹۵٪	انحراف استاندارد	میانگین	خودشیفتگی	پاسخ به درخواست اول
کران بالا	کران پایین			
50.584	20.098	7.745	35.341	بالا (میانگین: ۸۷٪)
66.429	50.238	4.113	58.333	پایین (میانگین: ۷۴٪)
70.424	47.402	5.849	58.913	بالا (میانگین: ۲۹٪)
42.373	33.239	2.320	37.806	پایین (میانگین: ۲۷٪)

* میانگین پاسخ به درخواست اول (جهت مقایسه)

۷- نتیجه گیری و بحث

در این پژوهش، ما تاثیر تفاوت های فردی از جمله خودشیفتگی و متارکه اخلاقی را در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری بین اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران، حول محور شیب لغزنده و رفتار جبرانی بررسی نموده ایم. همانطور که قبلا گفته شد. افراد مختلف با ویژگی های فردی متفاوت زمانی که برای اولین بار عمل غیر اخلاقی انجام می دهند برای بارهای بعد در رفتار خود استوار هستند و این رفتار غیر اخلاقی آنها بزرگ و بزرگتر می شود. این ویژگی در حسابداری بسیار مشاهده می شود چرا که در بررسی های تخلفات مالی شرکت ها همیشه شاهد این هستیم که تقلب و دستکاری صورت های مالی اغلب از مبالغ کوچکتر و کم اهمیت شروع شده به مبالغ بزرگتر رسیده است که ما این حالت را به شیب لغزنده تعبیر می کنیم. این دیدگاه به این معنا است که مردم با اعمال غیر اخلاقی جزئی شروع می کنند که آنها را به عنوان معیارهای ضمنی از تصمیم گیری در مورد معضلات اخلاقی جدید می بینند و در طی زمان، رفتار غیر اخلاقی بیشتر و بیشتر می تواند در خودپنداره اخلاقی گنجانده شود و در نهایت فساد طبیعی می شود. (کوبیس و همکاران، ۲۰۱۷) و در مقابل بیشتر تحقیقات اخیر در مورد رفتار مردم، یافته های متناقض دارند که نشان داده است انجام عمل غیر اخلاقی اولیه هنگامیکه این رفتار شروع به ایجاد تضاد با هویت اخلاقی فرد می کند می تواند انگیزه درونی را به پایان برساند یا رفتار غیر اخلاقی را محدود کند. این رفتار نیز به عنوان یک الگوی رفتار جبرانی

همانطور که در جدول (5) مشاهده می شود افراد دارای سطح پایین خودشیفتگی که با اولین درخواست بالای ۵۰٪ موافقت کرده اند در مقایسه با افرادی که دارای سطح بالایی از خودشیفتگی هستند، یک الگوی رفتاری، شیب لغزنده را نشان می دهند. با توجه به میانگین ثبت شده در افراد با سطح پایین خودشیفتگی که ۵۸٪ است. در مقابل افراد دارای سطح بالای خودشیفتگی هستند ۳۵٪ ثبت شده است و همچنین افراد دارای سطح بالای خودشیفتگی که با اولین درخواست بالای ۵۰٪ موافقت کرده اند در مقایسه با افرادی که دارای سطح پایین خودشیفتگی هستند، یک الگوی رفتاری، رفتار جبرانی را نشان می دهند. که این وضعیت با فرضیه سوم و چهارم ما سازگار می باشد. و این وضعیت بیانگر آن است که سطح پایینی از خود شیفتگی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، شیب لغزنده می باشد و این افراد در رفتار خود استوار هستند و به رفتار غیر اخلاقی خود ادامه می دهند و همچنین نتایج تحلیل نشان می دهد که سطح بالایی از خودشیفتگی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری سازگار با الگوی رفتاری، رفتار جبرانی می باشد. توجه داشته باشد که افرادی که دارای سطح بالایی از خودشیفتگی هستند احتمال پذیرش در درخواست اول ۸۷٪ بوده که این رقم در درخواست سوم به ۳۵٪ کاهش یافته است و بیانگر آن است که رفتار این افراد در رفتار های بعدی محدود شده و یا کمتر غیر اخلاقی شده است.

نیستند در مقابل انجام عمل نامناسب برای حفظ هویت اخلاقی خود مقاومت می کنند. و این افراد نمی توانند اخلاقیات را نادیده بگیرند (نمی توانند اجازه دهند عمل غیر اخلاقی انجام دهند) در نتیجه آنها رفتار جبرانی را در پیش می گیرند. این تحقیق تفاوت رفتار شیب لغزنده در برابر رفتار جبرانی را حول فعالیت های غیر اخلاقی در حسابداری پرننگ می کند. و نشان می دهد که ویژگی های فردی ویژه می تواند به هر نوع از رفتار مربوط باشند. بنابراین سیاست گذاران در حوزه حسابداری می توانند شروع به توسعه یک مکانیسم برای کنترل یا اصلاح چنین رفتاری بکنند. لذا گذاشتن دوره عملی اخلاق در دروس حسابداری و قراردادن دانشجویان در موقعیت های اخلاقی در دوران تحصیل می تواند بسیار موثرتر از سخنرانی های اخلاقی در کنفرانس ها، در زندگی حرفه ای آینده آنها تاثیر گذار باشد. و همچنین پژوهش های آینده می تواند برای تعیین اقدامات ممکن برای کاهش متارکه اخلاقی، به احتمال کاهش و یا جلوگیری از تاثیر این ویژگی برای افراد در طول تصمیم گیری کمک رسانند. و همچنین پیشنهاد می شود حالات عاطفی حسابرسان در مواجهه با فشار های مافوق در پس پدیده شیب لغزنده برای پژوهش های آینده مورد بررسی قرار گیرد

فهرست منابع

- * احمدی، ابراهیم، (۱۳۹۲) رابطه خلایق و ناراستگویی با میانجیگری توانایی توجیه رفتار غیر اخلاقی: بررسی جنبه منفی خلایق، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۷، شماره ۴ (۲۸)، زمستان ۱۳۹۲
- * اعتمادی حسین، دیانتی دیلمی زهرا (۱۳۸۸)، تاثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش های مالی شرکتها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، شماره های ۱ و ۲
- * برزیده فرخ، خیرالهی مرشید، (۱۳۹۰). مسئولیت پاسخگویی، فشار زمانی، و کتمان شواهد

شناسایی می شود. هدف از این تحقیق رسیدن به درک بهتر از چگونگی پیش بینی یک پاسخ فردی به فشار مکرر برای رفتار غیر اخلاقی مخصوصاً بعد از تسلیم شدن یک فرد به اولین عمل غیر اخلاقی است. همانطور که انتظار داشتیم ما یافتیم که ویژگی هایی شامل سطح پایین خودشیفتگی بر اساس تصویر سازی مثبت از خود در چشم مدیر مستقیم خود و سطح بالایی از نادیده گرفتن اخلاقی از آنجایی که توانایی بالایی در جهت توجیه رفتار خود دارند در جهت حفظ رابطه مثبت با مافوق و حفظ منافع شخصی بیشتر در یک ساختار شیب لغزنده قرار گرفته اند. و این بیانگر آن است که تخلفات کوچک و جزئی آنها به مرور به تخلفات فاحشتر در طول زمان تبدیل خواهد شد. از طرف دیگر، خودشیفتگی بالا از آنجایی که گفته شد آنها دوست دارند در نظر دیگران متفکر به نظر برسند برای دلایل منفعت خود در کمک استراتژیک و قابل رویت مشارکت می کنند، و این تصویر سازی بزرگتر می شود زمانیکه اقدامات مدنی چشمگیر باشند و به نظر می رسد شامل فداکاری و از خودگذشتگی شود. همچنین خودشیفتگی به صورتی عمل می کند که کاربرد اقدامات نوع دوستانه را برای حمایت از یک تصویر عمومی بازتاب می دهد. در سطح بالای خودشیفتگی، فرد در مدیریت تصویرپردازی برای خوبی دیگران و یا سازمان فداکاری می کند که ناشی از بازشناخت دیگران از اقدامات او است. بنابراین افراد خودشیفته احتمال بکار بردن مدیریت تصویرپردازی را دارند تا ارزش درک شده خود به سازمان یا افراد دیگر درون سازمان را افزایش دهند. بنابراین با توجه به اینکه افراد با سطح پایین خودشیفتگی در یک تصویر سازی در چشم مافوق در ساختار شیب لغزنده قرار گرفتند افراد در سطح بالای خودشیفتگی در جهت تصویر سازی عمومی نه فقط مافوق خود بلکه جامعه و سایر افراد در یک مدیریت تصویر سازی رفتار جبرانی را در پیش گرفتند. و همچنین این رفتار جبرانی به سطوح پایین نادیده گرفتن اخلاقیات نیز مربوط است. زیرا این افراد قادر به توجیه عقلانی رفتار متقلبانه خود برای کاهش احساسات منفی ناشی از تقلب

- ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولیگری مدیران در سازمانهای دولتی شهرکرمانشاه. فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، سال سوم، شماره ۱۱، تابستان ۹۴.
- * محمدزاده، علی (۱۳۸۸). اعتبارسنجی پرسشنامه شخصیت خودشیفته (NPI). مجله اصول بهداشت روانی، سال ۱۱، ۴، ۲۸۱-۲۷۶.
- * مسیح آبادی ابوالقاسم، پوریوسف اعظم (۱۳۸۷)، نقش تفاوت های فردی بر تصمیم گیری های حسابداری و حسابرسی. فصلنامه تحلیلی اطلاع رسانی پژوهشی سازمان حسابرسی شماره ۴۳ زمستان ۱۳۸۷
- * مهرانی ساسان، ثقفی علی، موسی خانی محمد، سیاسی سحر (۱۳۹۰). عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی حسابداران رسمی ایران. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم شماره ۳، پاییز ۱۳۹۰
- * مهرانی ساسان، نعیمی مهدیس (۱۳۸۲). تئوری اخلاقی و تاثیر فشار بودجه زمانی بر رفتار حسابرسان مستقل، بررسی های حسابداری و حسابرسی، مجله دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، سال دهم، شماره ۳۲، تابستان ۱۳۸۲، ص ۶۱ - ۴۳
- * نیکومرام هاشم، رهنمای رودپشتی فریدون، طلوعی اشلقی عباس و تقیپوریان یوسف (۱۳۹۳). ارزیابی تاثیر اخلاق حرفه ای حسابداران مدیریت بر ویژگیهای کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک آنتروپی- فازی)، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت سال هفتم / شماره بیستم/ بهار ۱۳۹۳
- * Amernic, J. H., & Craig, R. J. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 79-93. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-010-045-0>.
- * Ames DR, Rose P, Anderson, CP. The NPI-16 as a short measure of narcissism. *J Res Pers* 2006; 40: 440-50.
- * Arellano-Gault, D.(2017),Corruption as an organizational process: Understanding the حسابرسی، دانش حسابرسی /سال یازدهم/ شماره ۴۵ / زمستان ۹۰
- * خواجهی شکراله، میثم نوشادی (۱۳۹۱)، نقش الگوهای رفتاری و مدل های تصمیم گیری در قضاوت حسابرسان. پژوهش حسابداری شماره ۵، تابستان ۱۳۹۱
- * رحمانی حسام، ایزدینیا ناصر، زارع حسین آبادی حمید(۱۳۹۵). پذیرش اخلاقی مدیریت سود، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۴، ۱۳۹۵
- * رویایی رضانعلی، بحری ثالث جمال، پاک مرام عسگر(۱۳۸۹). تبیین اهمیت آموزش دانشجویان رشته حسابداری در زمینه علوم کامپیوتری، جرائم مربوطه و رعایت اخلاق حرفه ای، مجله حسابداری مدیریت، سال سوم / شماره چهارم / بهار ۱۳۸۹
- * رهنمای رودپشتی فریدون، احمدی لویه افشین (۱۳۹۵). نقش حسابداری مدیریت در پیش گیری از پرولتاریایی شدن حرفه حسابداری (قهرمانان مدرنیسم حرفه حسابداری)، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، شماره سی و یکم، زمستان ۱۳۹۵
- * رهنمای رودپشتی فریدون، خریدار سینا، ایمنی محسن(۱۳۹۵). ریشه ی تاریخی جریان پژوهش ها در حسابداری مدیریت رفتاری(تئوری ها و روش های پژوهش)، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۵، صفحه ۵۲-۲۵
- * سرلک نرگس، (۱۳۸۷). اخلاق حسابداری، فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره های ۱ و ۲
- * سلیمانیان بهنام، الوداری حسن، احمدی سید علی اکبر (۱۳۹۲). اثر خودشیفتگی مدیران بر تضاد و تعارض سازمانی(مورد مطالعه: مدیران ادارات شهر بجنورد). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران غرب، آذر ماه ۱۳۹۲
- * شیری اردشیر، خلدشیری صبریه، دهقانی سلطانی مهدی، یاسینی علی(۱۳۹۴). بررسی

- European Journal of Social Psychology, 28, 471–474.
- * Foster, J. D., Shiverdecker, L. K., & Turner, I. N. (2016). What does the narcissistic personality inventory measure across the total score continuum? *Current Psychology*, 1–13. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-016-9407-5>.
 - * Frino, A., Lim, M. Y., Mollica, V., & Palumbo, R. (2015). CEO narcissism and earnings management (January 15, 2015). (Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2539555> <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2539555>).
 - * Gino, F., & Bazerman, M. H. (2009). When misconduct goes unnoticed: The acceptability of gradual erosion in others' unethical behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 708–719. doi:10.1016/j.jesp.2009.03.013
 - * Grant, A. M., & Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: Prosocial and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 900–912. <http://dx.doi.org/10.1037/a0013770>.
 - * Haidt, J. (2009). The moral emotions. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Hand book of Affective Sciences*. New York: Oxford University Press.
 - * Johnson, E. N., Kuhn, J. R., Jr., Apostolou, B. A., & Hassell, J. M. (2013). Auditor perceptions of client narcissism as a fraud attitude risk factor. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(1), 203–219. <http://dx.doi.org/10.2308/ajpt-50329>. Or Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=2161108>
 - * Johnson, E. N., Lowe, D. J., & Reckers, P.M. J. (2016). The influence of mood on subordinates' ability to resist coercive pressure in public accounting. *Contemporary Accounting Research*, 33(1), 261–287. <http://dx.doi.org/10.1111/1911-3846.12141>.
 - * Joosten, A., Dijke, M. v., Hiel, A. V., & Cremer, D. D. (2014). Feel good, do-good!? On consistency and compensation in moral self-regulation. *Journal of Business Ethics*, 123(1), 71–84. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1794-z>.
 - * Kidwell, L., Johnson, E., Lowe, D. J., & Reckers, P. M. J. (2016). The association between follower personal characteristics logic of the denormalization of corruption. *Contaduría y Administración* (2017), <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2016.01.008>
 - * Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193–209. http://dx.doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_3.
 - * Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors? *The Academy of Management Review*, 24(1), 82–98. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1999.1580442>. or <http://www.jstor.org/stable/259038>
 - * Brown, T. J. (2014). Advantageous comparison and rationalization of earnings management. *Journal of Accounting Research*, Forthcoming. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2127423> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2127423>
 - * Brown, T., Rennekamp, K. M., Seybert, N., & Zhu, W. (2014, September 23). Who stands at the top and bottom of the slippery slope? (Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1810833>).
 - * Campbell, W. K., Bush, C. P., Brunell, A. B., & Shelton, J. (2005). Understanding the social costs of narcissism: The case of the tragedy of the commons. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(10), 1358–1368. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167205274855>.
 - * Cory, S. N. and Hernandez, A. R. (2014), Moral disengagement in business and humanities majors: An exploratory study, *Research in Higher Education Journal* Volume 23
 - * 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. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.374>.
 - * Duchon, D., & Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 301–308. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-008-9771-7>.
 - * Festinger, L. A. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Evanston, IL: Row, Peterson.
 - * Fointiat, V. (1998). Rationalization in act and problematic behavior justification.

- * Rijsenbilt, A., & Commandeur, H. (2013). Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 413–429. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-012-1528-7>.
- * Robins, R. W., & John, O. P. (1997). Effects of visual perspective and narcissism on self-perception: Is seeing believing? *Psychological Science*, 8(1), 37–42. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9280.1997.tb00541.x>.
- * Sloane, E. H. (1944). Rationalization. *The Journal of Philosophy*, 41(1), 12–21.
- * Stuart I, Stuart B and Pedersen L, *Accounting Ethics*, John Wiley & Sons Ltd, Chichester, West Sussex, UK, 2014, 312 pages, £32.99, €41.30, ISBN: 978-1-118-54240-8
- * Tavis, C., & Aronson, E. (2007). *Mistakes were made (but not by me): Why we justify foolish beliefs, bad decisions, and hurtful acts* (1st ed.). Orlando, Fla: Harcourt.
- * Vazire, S., & Funder, D. C. (2006). Impulsivity and the self-defeating behavior of narcissists. *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 154–165. http://dx.doi.org/10.1207/s15327957pspr1002_4.
- * Wright, A. G. C., Pincus, A. L., Thomas, K. M., Hopwood, C. J., Markon, K. E., & Krueger, R. F. (2013). Conceptions of narcissism and the DSM-5 pathological personality traits. *Assessment*, 20(3), 339–352.
- * Young, M. S., Du, F., Dworkis, K., & Olsen, J. K. (2015). It's all about all of us — The rise of narcissism and its implications for management control systems research. *Journal of Management Accounting Research*. 2016. Vol. 28, No.1. Pp. 39 – 55 Or Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=2539440>
- * Zhong, C., Ku, G., Lount, R. B., & Murnighan, J. K. (2010). Compensatory ethics. *Journal of Business Ethics*, 92(3), 323–339. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-009-0161-6>.
- and intended compliance with leader directives to commit financial statement fraud. Working paper.
- * Köbis .N, Prooijen.j, Righetti.f, and Lange.p,(2017). The Road to Bribery and Corruption Slippery Slope or Steep Cliff? *Psychological Science*, Vol 28, Issue 3, 2017, DOI: 10.1177/0956797616682026
- * Leary, M., & Kowalski, R. (1990). Impression management — A literature-review and 2-component model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34–47.
- * Little, T., Watson, P. J., Biderman, M. D., & Ozbek, I. N. (1992). Narcissism and object relations. *Psychological Reports*, 71(3 Pt 1), 799–808. <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1992.71.3.7990>
- * Mayhew, B. W., & Murphy, P. R. (2013). The impact of authority on reporting behavior, rationalization and affect. *Contemporary Accounting Research*, 31(2), 420–443. <http://dx.doi.org/10.1111/1911-3846.12037>. or Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=2026449>
- * Murphy, P. R. (2012). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(4), 242–259. <http://dx.doi.org/10.1016/j.aos.2012.04.002>.
- * Murphy, P. R., & Dacin, M. T. (2011). Psychological pathways to fraud: Understanding and preventing fraud in organizations. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 601–618. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-0741-0>.
- * Pincus, A. L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A. G. C., & Levy, K. N. (2009). Initial construction and validation of the pathological narcissism inventory. *Psychological Assessment*, 21(3), 365–379. <http://dx.doi.org/10.1037/a0016530>.
- * Raskin, R., Novacek, J., & Hogan, R. (1991). Narcissistic self-esteem management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(6), 911–918. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.60.6.911>.
- * Reckers, P., & Samuelson, M., Toward resolving the debate surrounding slippery slope versus licensing behavior: The importance of..., *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting* (2016), <http://dx.doi.org/10.1016/j.adiac.2016.07.003>

یادداشت‌ها

1. Slippery slope
2. Moral identity
3. Licensing behavior
4. Moral disengagement
5. Narcissism
6. Cognitive dissonance
7. Rational justification
8. Moral justification
9. Euphemistic labeling
10. Advantageous comparison
11. Displacing responsibility
12. Diffusing responsibility
13. Minimize, ignore or misconstrue consequences of the act
14. dehumanization
15. Denial of the victim