

Factors Affecting Judgments and Decision Making in respect of Assets Misappropriation

Zahra Shams¹, Mahnaz Molanazari²

Received : 2018/11/04

Approved: 2019/04/06

Abstract

Fraud is always a major concern for firm managers and stakeholders. Timely diagnosis of fraud risk factors or internal control deficiencies is effective in preventing and detecting frauds. Determining the adequacy of internal controls is a judgment, and reporting the defects based on their risk is a decision. This research is an applied and exploratory research that collects and models data from 342 questionnaires on the factors affecting the judgments and decision-making process in misappropriation of assets, by structural equation modeling (SEM), and uses Smart PLS software to test of model. The results show that personality factors such as consistency, conscience, extroversion and openness to experience have a significant relation with goal oriented learning, but, there is no significant relation between openness to experience and goal oriented performance. Goal orientation has a significant effect on knowledge, but there is no significant relation between goals oriented performance and experience. Also, knowledge and experience have a significant effect on identification of risk factors, which leads to detection of the fraud possibility. Finally, the results of the tested model indicate that the people's decision to report susceptible fraud has a significant relation with the detection of the fraud possibility, morality and motivation.

Keywords: Detection and Reporting of Fraud, Goal Orientation, Ethical Orientation, Personality Traits, Knowledge and Experience.

Jel clacification: M41, M42, D91

DOI: 10.22051/jera.2019.22769.2222

¹ Ph. D. Student, Alzahra University, Tehran, Iran, Corresponding Author
(shams_z99@yahoo.com)

² Associate Professor of Accounting, Alzahra University, Tehran, Iran
(m_molanazari@alzahra.ac.ir)

پژوهش‌های تجربی حسابداری

سال نهم، شماره ۳۳، پیاپی ۱۳۴، صص ۱۳۷ - ۳۰۰

مدل عوامل مؤثر بر قضاوت و تصمیم‌گیری در خصوص تقلب مرتبط با دارایی‌ها

زهرا شمس*، مهناز ملا نظری**

تاریخ دریافت: ۱۳/۰۸/۹۷

تاریخ پذیرش: ۱۷/۰۱/۹۸

چکیده

تقلب همواره موجب نگرانی مدیران و ذینفعان شرکت‌هاست. تشخیص به موقع عوامل ریسک تقلب یا نقص‌های کنترل داخلی، در پیشگیری و کشف تقلب مؤثر است. تشخیص کافی و مناسب بودن کنترل‌های داخلی یک قضاوت و گزارش نقص‌ها بر اساس ریسک، یک تصمیم‌گیری است. بنابراین بررسی عوامل مؤثر بر این فرآیند، هدف اصلی این پژوهش می‌باشد. پژوهش حاضر پژوهشی کاربردی اکتشافی می‌باشد که داده‌های جمع‌آوری شده از ۳۴۲ پرسشنامه را به وسیله معادلات ساختاری مدل‌بندی می‌نماید. نتایج بیان می‌دارد سازگاری، وجدان، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه رابطه معناداری با یادگیری هدف‌گرا دارند اما میان گشودگی به تجربه و عملکرد هدف‌گرا رابطه معناداری یافت نشد. گرایش هدف‌گرا اثر معناداری بر دانش داشته اما میان عملکرد هدف‌گرا و تجربه رابطه معناداری یافت نشد. همچنین دانش و تجربه اثر معناداری بر شناسایی عوامل ریسک دارند که منجر به تشخیص امکان رخداد تقلب می‌شود. نهایتاً نتایج حاصل از مدل آزمون شده نشان می‌دهد که تصمیم‌افراد برای گزارش موارد مستعد تقلب تحت تأثیر رابطه معنادار با تشخیص امکان رخداد تقلب، اخلاق و انگیزش می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: تشخیص و گزارش تقلب، گرایش‌ات هدف‌گرا، گرایش اخلاقی، ویژگی‌های شخصیتی، دانش و تجربه.

طبقه‌بندی موضوعی: M41, M42, D91

DOI: 10.22051/jera.2019.22769.2222

* دانشجوی دوره دکتری حسابداری، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران، نویسنده مسئول (shams_z99@yahoo.com)

** دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران (m_molanazari@alzahra.ac.ir)

مقدمه

تقلب همواره یک نگرانی بااهمیت برای مدیران و ذینفعان شرکت‌هاست. مطابق با گزارش‌های انجمن بازرسان خبره تقلب^۱ در سال ۲۰۱۸ که از بررسی ۲، ۶۹۰ مورد واقعی تقلب در ۱۲۵ کشور برگرفته شده است، شرکت‌ها ۷ میلیارد دلار از درآمد خود را از طریق تقلب‌های حرفه‌ای از دست داده‌اند. میانگین زیان وارده هر مورد معادل ۱۳۰ هزار دلار بوده است. در این گزارش تقلب در خصوص دارایی‌ها ۸۹ درصد موارد و معمول‌ترین نوع تقلب حرفه‌ای تشخیص داده شده است که بیشتر از همه به ایجاد فاکتورهای صوری و صدور متخلفانه چک مربوط می‌شود. در مقابل گزارش‌گری مالی متقلبان حدود ۱۰ درصد موارد می‌باشد. (ACFE، ۲۰۱۸).

با رشد روزافزون تقلب و تخلفات صورت گرفته در سازمانها، قانون‌گذاران بیش از پیش نگران اثر تقلب‌های صورت گرفته در صورت‌های مالی و سوءاستفاده از دارایی‌ها بر سرمایه‌گذاران، حساب‌برسان و سازمان‌ها هستند. به‌طور مثال، کمیسیون بورس و اوراق بهادار با تعیین قوانینی از مدیران عامل و مدیران مالی می‌خواهد که کفایت کنترل‌های داخلی را تصدیق نمایند (SEC، ۲۰۱۰). در کشور ما نیز تصویب قانون ارتقا سلامت نظام اداری و مبارزه با فساد در کنار تدوین استانداردهای حسابرسی، از سازمان‌ها و مسئولین می‌خواهد که نسبت به شناخت مصادیق فساد و امور متخلفانه آگاهی یابند و نسبت به استقرار کنترل‌های داخلی کافی و مناسب اقدام نمایند. در این قانون مصادیق فساد به روشنی مشخص گردیده است و بر اساس آن، وظیفه هر یک از مقامات، مدیران و کارکنان در جهت شناسایی مصادیق، تشخیص مصادیق و تعیین راه‌های پیشگیرانه و بهبوددهنده کنترل‌ها پیش‌بینی شده است (مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۰).

در مقدمه استاندارد ۸۲ و بندهای ۱۰ تا ۳۷ استاندارد حسابرسی شماره ۲۴۰ ایران، مسئولیت مدیریت و حساب‌برس در پیشگیری و کشف تقلب مطرح شده است. مدیر ارشد این مسئولیت خود را به‌طور کتبی از طریق تأییدیه مدیران^۲ به حساب‌برسان اعلام می‌دارد. اگرچه حساب‌برس مستقل نیز کشف تقلب را به عهده دارد اما مدیر ارشد مسئولیت پیشگیری و کشف تقلب را در همه زمان‌ها در کلیه سطوح سازمان دارا می‌باشد. حساب‌برسان داخلی نیز نقش کلیدی در پیشگیری و کشف تقلب دارند. در حالی که مدیریت مسئول استقرار سیستم

کنترل‌های داخلی است، حسابرسان داخلی، مسئول اجرای عملی کنترل‌ها در سازمان می‌باشند و حسابرسی عملیاتی را به منظور ارزیابی کارایی و اثربخشی عملیات و کنترل‌های داخلی انجام می‌دهند (AICPA، ۲۰۱۰ و سازمان حسابرسی، ۱۳۹۴).

مسئله اصلی اینجا است که اگر قرار باشد مدیریت، حسابرسان داخلی و مستقل و یا سایر کارکنان به پیشگیری و کشف تقلب کمک نمایند، آن‌ها باید قادر به تشخیص سرخ‌هایی باشند که معمولاً با فعالیت‌های نادرست کارکنان و احتمال آسیب‌پذیری سازمان در ارتباط است و در گام بعدی این سرخ‌ها را به مسئولین گزارش نمایند. فرآیند تشخیص و گزارش به نوعی قضاوت و تصمیم‌گیری در خصوص ریسک‌ها و موارد مستعد تقلب محسوب می‌گردد که هر دو تحت تأثیر عوامل متعددی می‌باشند. عواملی که کنترل و یا تقویت برخی از آنها می‌تواند بر توانایی افراد در فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت موثر باشد. بنابراین، ضروری است تحقیقاتی در خصوص توانایی مدیر و حسابداران در تشخیص این عوامل صورت پذیرد. انجام چنین تحقیقاتی به سبب بررسی فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت افراد (مدیر، حسابدار و یا حسابرس) نیازمند بررسی‌های میان‌رشته‌ای در رشته‌های روان‌شناسی، علوم رفتاری، اجتماعی و حسابداری و... است که در بخش پیشینه پژوهش به هر یک پرداخته می‌شود.

مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

در حالی که بسیاری از امور در حسابداری، فعالیت‌هایی ساختاریافته^۳ هستند، کشف تقلب به‌عنوان یک فعالیت ساختار نیافته^۴ تلقی می‌شود زیرا عوامل متعددی در تشخیص موقعیت‌های مستعد تقلب و عوامل ریسک تقلب با یکدیگر تعامل دارند.

عوامل دانش و تجربه

تحقیقات بسیاری در حسابداری به بررسی اثر دانش و تجربه بر عملکرد پرداخته‌اند. لیبی و فردریک (۱۹۹۰) نشان دادند حسابرسان با تجربه که دانش بیشتری در مورد خطاهای رخ داده در صورت‌های مالی داشتند، عملکرد بهتری در یافتن خطاها ارائه داده‌اند. به‌طور مشابه، بونر و لوئیس (۱۹۹۰) نشان دادند که تجربه عمومی منجر به موفقیت در یک کار نمی‌شود بلکه دانش خاص حوزه^۵ به‌عنوان تجربه در نظر گرفته می‌شود. کولبرت (۱۹۸۹) معتقد است که

تجربه برای تصمیمات پیچیده و ساختار نیافته ضروری است اما برای قضاوت‌های نسبتاً ساده و ساختاریافته ضروری نیست. همچنین اشتون (۱۹۹۱) نتیجه گرفت که تجربه حساب‌رسان باید به حوزه حسابرسی واحد مورد رسیدگی مربوط باشد نه اینکه صرفاً دانش عمومی باشد.

ادبیات موجود بر اساس تجربه، افراد تازه کار را از خبرگان متمایز می‌کند. دیگرگروت (۱۹۶۵) به بررسی بازیکنان شطرنج در رده جهانی پرداخت و نتیجه گرفت زمانی که تجربه قبلی وجود دارد، بازیکنان الگوهای شناختی^۶ و استراتژی خود را توسعه می‌دهند پس آن‌ها بهتر از افراد کم‌تجربه عمل نمایند. نتایج دیگرگروت (۱۹۶۵) همچنین توسط تحقیقات بعدی در پزشکی، برنامه‌نویسی کامپیوتری، ریاضیات و رادیولوژی مورد حمایت قرار گرفت و بیان شد که خبرگان قادر به توسعه تکنیک‌های الگوی شناختی پیچیده می‌باشند (گلسر و چی، ۱۹۸۸). گلسر و چی (۱۹۸۸) همچنین بیان کردند الگوهای شناختی پیچیده منجر به درک عمیق‌تری از مسائل می‌گردد. همچنین ویلسون (۱۹۹۴) بیان می‌دارد زمانی که بررسی‌های تکراری انجام می‌شود، پزشکان از ساختارهای دانش^۷ استفاده می‌کنند که متفاوت از انترن‌ها و دانشجویان پزشکی است. این ساختار دانش، نتیجه تعاملات^۸ مکرر با بیماران در یک بازه زمانی گسترده است. (اشمیت و بوشیوزن، ۱۹۹۳). بنابراین تجربه نیز به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری، از طریق بهبود ساختارهای دانش می‌تواند منجر به بهبود تصمیم‌گیری شود. اشمیت و بوشیوزن بیان می‌دارند که تازه‌کارهایی که هنوز به میزان خبرگان قادر به تطابق الگوها نیستند، علائم را برای انجام تشخیص به خاطر می‌سپارند. به خاطر سپاری علائم که دارای ویژگی‌های یک تشخیص خاص می‌باشد و تکرار آن، نهایتاً منجر به ذخیره دانش می‌شود که توسط فرد خبره تحلیل و طبقه‌بندی می‌شود (اشمیت و بوشیوزن، ۱۹۹۳).

تویس (۱۹۹۲) در بررسی اثر تجربه بر دانش نشان داد که افراد با دانش حسابرسی بیشتر، خطاهای بیشتر، دقیق‌تر و غیرمعمول را شناسایی می‌کنند. بدارد و گراهام (۲۰۰۲) نشان دادند که شناسایی عوامل ریسک، عامل مهمی است که بر تصمیم حساب‌رسان برای برنامه‌ریزی آزمون‌ها اثر دارد. تأکید کردند که شناسایی عوامل ریسک، پیامدهای بالقوه در خصوص ضعف در کنترل‌های داخلی سازمان دارد. اشتون (۱۹۹۹) ادبیات مربوط به پارادایم متخصصان را توسعه داده و محققین را به تحقیق و غنی کردن این پارادایم تشویق می‌کند تا

با تأکید بر خصایص فردی به تحقیقات آتی بپردازند. در این تحقیقات اشتون متغیر وابسته را عملکرد می‌داند. بنابراین، اشتون تحقیقات را به این سمت تشویق می‌کند که شامل یادگیری هدف گرا^۹ و عملکرد هدف گرا^{۱۰} باشند.

گرایش هدف گرا^{۱۱}

دوئک (۱۹۸۶) بیان می‌دارد که جریان تحقیقات در خصوص انگیزه‌ها، عواملی به جز عوامل فیزیکی را مطرح می‌نماید که ممکن است بر پرورش توانایی افراد اثر گذار باشد. فرآیند انگیزشی می‌تواند بر عوامل زیر اثر بگذارد: (۱) تا چه حد افراد از دانش و مهارت‌های خود استفاده کنند؟ (۲) تا چه حد افراد به دنبال کسب دانش و مهارت جدید هستند و (۳) تا چه حد افراد می‌توانند این دانش و مهارت جدید را به شرایط جدید منتقل کنند. جریان تحقیقات انگیزشی بر رویکرد شناخت اجتماعی^{۱۲} متمرکز است و الگوهای انگیزشی را شناسایی می‌کند که بر گرایش‌های هدف گرا مؤثر است. به طور کل، دو نوع گرایش هدف گرا بر اساس این تحقیقات ظهور پیدا کرده است. یادگیری هدف گرا و عملکرد هدف گرا. افرادی که یادگیری هدف گرا دارند، به دنبال کسب مهارت‌های جدید هستند و موفقیت را در مقابل دست‌آوردهای پیشین خود می‌سنجند. از کارهای پیچیده استقبال می‌کنند و اهداف چالشی انتخاب می‌کنند. از طرف دیگر، افرادی که عملکرد هدف گرا دارند، می‌خواهند که دیگران آن‌ها را به عنوان رقیب ببینند و بازخوردهای منفی را به عنوان یک شکست می‌بینند. به جای اینکه به این موارد به صورت یک ابزار یادگیری نگاه کنند. این افراد موفقیت را نسبت به دستاورد افراد دیگر می‌سنجند. اغلب بهانه‌هایی برای عملکرد ضعیف دارند و به ندرت کارهایی را انتخاب می‌کنند که برایشان آسان نباشد. حتی اگر موجب شود که یک فرصت مهم یادگیری را از دست بدهند (دوئک، ۱۹۸۶). گرایش‌های هدف گرای افراد همچنین بر میزان تلاشی که افراد صرف می‌کنند نیز مؤثر است. تلاش و پشتکار در یادگیری هدف گرا و بازخورد، مثبت یا منفی، به عنوان ابزارهای یادگیری و کسب دانش و تجربه محسوب می‌شوند. اگر افرادی که عملکرد هدف گرا دارند تجارب سختی داشته باشند، اغلب پریشان گشته و تلاش‌هایشان کاهش می‌یابد که نهایتاً منجر به شکست می‌شود. به همین سبب گفته می‌شود که گرایش‌های هدف گرا بر میزان تجربه و دانش افراد مؤثر است. (بوتن و همکاران، ۱۹۹۶؛ فیشر و فورد، ۱۹۹۸).

کار دوئیک (۱۹۸۶) نشان داد چگونه اهداف بر واکنش افراد اثر می‌گذارد تا به هدف برسند یا شکست بخورند. فیشر و فورد (۱۹۹۸) مدلی را توسعه دادند و آزمون کردند که اثر هدف‌گذاری و سایر متغیرها نظیر خود کارآمدی^{۱۳} و ویژگی‌های شخصی و تلاش و... را بر عملکرد بررسی کردند. آن‌ها برای ارزیابی گرایش‌های هدف‌گرا از ابزار بوتن (۱۹۹۶) استفاده نمودند. نتایج آن‌ها نشان داد که گرایش‌های هدف‌گرا به‌طور مستقیم و عملکرد هدف‌گرا به‌طور معکوس بر عملکرد مؤثر است.

کولکوئیت و سیمینگ (۱۹۹۸) بیان می‌دارند که فضای کاری دائماً به دنبال کارمندانی است که بتوانند روز به روز کارهای پیچیده‌تری را انجام دهند. یعنی می‌بایست روز به روز یادگیری بیشتری داشته باشند. این محققین گرایش‌های مبتنی بر هدف و وجدان را به‌عنوان عوامل انگیزشی فرد برای یادگیری در نظر گرفتند. نتیجه‌گویی آن بود که افراد با یادگیری مبتنی بر هدف و وجدان کاری بالاتر، انگیزه بیشتری در فرآیند یادگیری دارند. در مقابل، عملکرد هدف‌گرا، نتایج معکوسی با انگیزه داشت. موریس و همکاران (۲۰۰۳) نیز نشان دادند افزایش سن منجر به گرایش افراد به یادگیری هدف‌گرا می‌شود. همچنین سیس و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند که گرایش مبتنی بر هدف، ویژگی شخصیتی ثابت افراد است که بر عملکرد اثر دارد.

مطابق با تحقیقات بالا، به‌طور خلاصه می‌توان به این جمع‌بندی دست یافت که یادگیری هدف‌گرا بر عملکرد اثر مثبت داشته و منجر به گسترش دانش و کسب تجربه بالاتر می‌گردد. در خصوص عوامل اثرگذار بر گرایش‌های هدف‌گرای فرد، زیگ و وبستر (۲۰۰۴) گرایش هدف‌گرا و ارزیابی‌های فردی پنج شرکت بزرگ حسابرسی را بر ۷۸۶ دانشجوی بررسی کردند. نتایج گویی آن بود که رابطه معناداری بین عوامل شخصیتی و گرایش هدف‌گرا وجود دارد و مدل آن‌ها می‌تواند پیش‌بینی کند که کدام افراد به چه فعالیتی مشغول خواهند شد.

ویژگی‌های شخصیتی

سال‌هاست که محققین و افراد حرفه‌ای حسابرسی به دنبال کشف ارزش ویژگی‌های شخصیتی هستند. تحقیقات اولیه به موضوعات خاصی شامل تفاوت‌هایی که به دلیل جنسیت،

قومیت، رضایت شغلی و تغییر تمایلات محدود بود. بیشتر تحقیقات شخصیت که در حسابداری انجام شده‌اند، از شاخص مایرز-بریگز ((MBTI)^{۱۴} برای ارزیابی روابط بین ویژگی‌های فردی و عوامل متعدد استفاده نموده‌اند. این شاخص برخی ویژگی‌های فردی را مشخص می‌کند که به صورت حروف (ESNTFJP)^{۱۵} نمایش داده می‌شوند. برای مثال چو (۱۹۸۷) از این روش برای ارزیابی اینکه بین شخصیت حسابداری و درک استرس کاری رابطه‌ای هست یا خیر استفاده نمود. او دریافت که شخصیت‌های قضاوتی، تفکری و احساسی (stj) به‌طور راضی‌کننده‌ای استرس کاری را درک می‌کنند. در ۱۹۹۷ ولک و نیکولای بیان نمودند که دانشجویان حسابداری عمدتاً قضاوتی، تفکری، احساسی و برون‌گرا هستند.

در مقابل، لامپ (۲۰۰۴) تعدادی سنج برای تفاوت‌های شخصیتی افراد معرفی می‌کند که برخی از آن‌ها از مایرز-بریگز مناسب‌تر هستند. یکی از این ابزارها پنج ویژگی شخصیتی (BFTP)^{۱۶} است. وی توانست به وسیله آن تحقیقاتی با درجات بالای قابلیت اتکا و اعتبار انجام دهد. بر اساس کار وی رتبه‌های بدست آمده بسیار بالاتر از خروجی‌های مایرز-بریگز بود. پنج ویژگی شخصیتی عبارت‌اند از: (۱) برون‌گرایی^{۱۷} (۲) سازگاری^{۱۸} و توافق (۳) با وجدان بودن^{۱۹} (۴) ثبات هیجانی^{۲۰} (۵) باز و پذیرا بودن^{۲۱} در برابر تجارب. این مدل به‌طور گسترده از طبقه‌بندی ادبیات روانشناسی شخصیتی استفاده می‌کند. (گلدبرگ، ۱۹۹۲). بعد از توسعه این ابزارها، آزمون‌های زیادی انجام شد که به بررسی ۵ عامل و عملکرد می‌پرداخت (رابرتسون و همکاران ۲۰۰۰؛ باریک و همکاران ۲۰۰۱). باریک و مانت (۱۹۹۱) نشان دادند برون‌گرایی و وجدان تخمین زنده‌های معتبری از عملکرد هستند. رابرتسون و همکاران (۲۰۰۰) رابطه معنادار آماری بین وجدان و عملکرد شغلی یافتند. ولی برای برخی سازمان‌ها این رابطه وجود نداشت. این بدان معناست که ویژگی‌های فردی به صورت تعاملی بر عملکرد اثر دارند. باریک و همکاران (۲۰۰۱) رابطه ویژگی‌های فردی و عملکرد شغلی را بررسی نمودند. آن‌ها دریافتند که وجدان کاری بیشترین روایی را در تحقیق دارد و با عملکرد در ارتباط است. ثبات هیجانی می‌تواند عملکرد کلی شغل را پیش‌بینی کند اما در سطح پایین‌تری از وجدان کاری قرار دارد. برون‌گرایی موفقیت را در عملکرد آموزشی و کارهای مدیریتی نشان می‌دهد.

گرایش اخلاقی

بر اساس رسوایی‌های گسترده در حسابداری در سال‌های اخیر، دستورالعمل‌ها و تحقیقات اخلاقی در حسابداری اهمیت بیشتری یافته‌اند. در سال ۱۹۷۹، انجمن دانشکده‌های کسب و کار (AACSB) ^{۲۲} برای دانشجویان دستورالعمل اخلاقی تهیه نمود که در سال ۲۰۰۴ توسط مدرسه بازرگانی اخلاق به‌روزرسانی شد. آزمون تبیین موضوع (DIT) ^{۲۳} یکی از معمول‌ترین ابزارها برای آزمون استدلال اخلاقی در حسابداری توسط رست در سال ۱۹۷۹ توسعه یافت که بر اساس سلسله مراتب اخلاق کوهلبرگ (۱۹۸۴) انجام تهیه شده بود. سنجه‌ای که توسط آزمون تبیین موضوع ایجاد می‌شود، امتیاز پی نامیده می‌شود. بالا بودن پی نشان‌دهنده رشد اخلاقی بیشتر بود. پونمن (۱۹۹۳) معادله درجه دومی را توسعه داد که رابطه بین امتیاز پی و رفتار اخلاقی حسابداران (دانشجو و فارغ‌التحصیل) را نشان می‌داد و بیان کرد که رفتار مشارکت‌کنندگان با امتیاز بالا و پایین می‌تواند غیراخلاقی‌تر از رفتار افرادی باشد که رتبه پی آن‌ها در میانه قرار داشت. موضوعی که مبانی کار کوهلبرگ را نقض کرد. زیرا او رابطه بین امتیاز پی و رفتار اخلاقی را یک رابطه خطی می‌دانست. بنابراین پرسشنامه موقعیت اخلاقی ^{۲۴} (EPQ) برای ارزیابی تفکر اخلاقی مطرح شد که بر دو عامل تمرکز دارد: بیان نمود نسبی گرای نقض قوانین اخلاقی مطلق برای تصمیم‌گیری است. شلنکر و فارسیت (۱۹۷۷) بیان کردند که افراد از لحاظ قضاوت اخلاقی با یکدیگر متفاوت‌اند و با این دو عامل قابل توصیف‌اند. آرینگتون و رکرز (۱۹۸۵) از پرسشنامه موقعیت اخلاقی برای تعیین پذیرش مالیات بر اساس ایدئولوژی افراد، استفاده نمودند. نتیجه اینکه افراد نسبی‌گرا کمتر اخلاقی برخورد می‌کردند. شاب و همکاران (۱۹۹۳) ادعا کردند که حسابداران خبره باید قادر به تشخیص موضوعات اخلاقی باشند تا به نحو شایسته قضاوت اخلاقی انجام دهند. نتایج آن‌ها گویای آن بود که حساب‌برسان نسبی‌گرا، به احتمال کمتری موضوعات اخلاقی را تشخیص می‌دهند. به علاوه، این حساب‌برسان تعهد کمتری به شرکت و حرفه‌شان دارند. همچنین آرمان‌گرایی با درجات بالاتری از تعهد شغلی همراه است. بارنت و همکاران (۱۹۹۸) بیان داشتند که فلسفه اخلاقی شخصی افراد در تصمیم‌گیری اخلاقی بسیار مؤثر است.

در همین حوزه، هارلی (۲۰۱۷) بیان می‌دارد که خودکنترلی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان موثر است و در فصلی که فشار کاری حسابرسان بالاست، کاهش خودکنترلی منجر به کاهش کیفیت قضاوت آنها می‌گردد.

انگیزش و گزارشگری

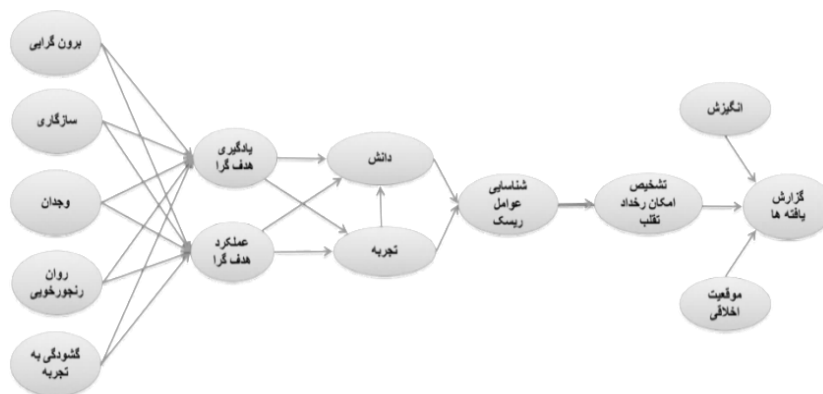
رایان و دسی (۲۰۰۰) بیان می‌دارند که انگیزه، دلیل اعمال، میل و نیاز افراد است. انگیزه در واقع جهت‌گیری فرد برای بروز یک رفتار یا تکرار آن می‌باشد. انگیزه فرد ممکن است از دیگران یا وقایع الهام گرفته شود (انگیزه بیرونی) یا ممکن است از درون فرد (انگیزه ذاتی) باشد. از نظر جدایی و همکاران (۲۰۱۳) انگیزه به عنوان یکی از مهم‌ترین دلایل برای به حرکت درآمدن فرد می‌باشد. از اواسط قرن بیستم نظریه‌های متعددی در خصوص انگیزش ایجاد شد که هر یک بر اساس تئوری و تعاریف عملیاتی مختلف به چگونگی اثر انگیزش بر رفتار افراد پرداخته‌اند. مک‌لند بیان می‌دارد که سه دسته نیاز (قدرت، موفقیت و ارتباطات) نیازهایی است که افراد بدون توجه به جنسیت، سن و فرهنگشان دارا می‌باشند. نیازهایی که محرک‌شان، تجارب افراد در زندگی می‌باشد. این نیازها معمولاً برای بررسی مسائل مدیریتی و رفتارهای سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. گزارش‌تقلب و یا گزارش موارد مشکوک و یا مستعد تقلب نیز به عنوان یک رفتار، تحت تأثیر انگیزش افراد می‌باشد. در این خصوص امیلی و همکاران (۲۰۱۸) بیان می‌دارند که در مواقعی که حسابرسان انگیزه پایینی در مورد انجام دقیق کار دارند، همکاری در بین آنها، می‌تواند منجر به بهبود قضاوت گردد.

برنان و کلی (۲۰۰۷) گزارش‌تقلب توسط کارکنان یک سازمان را به عنوان عامل مهمی در ایجاد و بهبود کنترل‌های داخلی سازمان‌ها می‌دانند. اما این سؤال همواره مطرح بوده که چرا برخی افراد این موارد را گزارش کرده و برخی دیگر از آن چشم‌پوشی می‌نمایند؟ این موضوع توسط نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۵) بررسی شده است. آن‌ها بیان می‌دارند که عدالت سازمانی، نگرش در مورد گزارش‌گری، ویژگی‌های شخصیتی فعال، دین‌داری و شدت اخلاقی رابطه معناداری با قصد گزارش داخلی موارد تقلب دارا می‌باشد. آن‌ها تأکید دارند که برنامه‌های آموزشی اخلاقی و برنامه‌های فرهنگی و دینی، اثر مثبت معناداری بر

نگرش افراد در گزارش‌گری تقلب دارد. سیفرت و همکاران (۲۰۱۰) بیان می‌دارند گزارش موارد تقلب ممکن است به افراد درون سازمانی و یا بیرون سازمانی انجام شود. گزارش داخلی تقلب این امکان را می‌دهد که قبل از افشای عمومی امکان حل و بهبود داشته باشد (سیفرت، ۲۰۰۶). از این رو ساربینز آکسلی نیز از گزارش داخلی تقلب حمایت کرده و آن را ارجح می‌داند. نیر و میکلی (۱۹۸۵) گزارش موارد تقلب را به عنوان یک فرآیند دانسته و انگیزش برای دستیابی به هدف، قدرت و وابستگی را از عوامل مؤثر بر این فرآیند می‌دانند. شولز و همکاران (۱۹۹۳) ادراک شخص از جدیت تقلب، مسئولیت‌پذیری وی، هزینه‌های شخصی افراد و احتمال گزارش تقلب را مؤثر بر این فرآیند می‌دانند.

فرضیات پژوهش

مدل مفهومی تحقیق بر اساس مبانی نظری و پیشینه در شکل شماره یک ارائه شده است.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

این مدل بیان می‌دارد برای آنکه فرد قادر به عملکرد بهتر در حوزه قضاوت و تصمیم‌گیری در خصوص تقلب (تشخیص عوامل ریسک، امکان رخداد تقلب و گزارش آن) باشد، از عواملی نظیر ویژگی‌های شخصیتی، گرایش‌های هدف‌گرا، دانش و تجربه، انگیزش و موقعیت اخلاقی متاثر می‌شود که مطابق با مبانی نظری به صورت زیر با یکدیگر در ارتباط هستند. بر اساس مدل فوق، فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر بیان می‌شوند:

۱. سازگاری بر یادگیری هدف‌گرا تأثیر معناداری دارد.

۲. باوجدان بودن بر یادگیری هدف گرا تأثیر معناداری دارد.
۳. برون‌گرایی بر یادگیری هدف گرا تأثیر معناداری دارد.
۴. روان‌رنجورخویی بر یادگیری هدف گرا تأثیر معناداری دارد.
۵. گشودگی به تجربه بر یادگیری هدف گرا تأثیر معناداری دارد.
۶. سازگاری بر عملکرد هدف گرا تأثیر معناداری دارد.
۷. باوجدان بودن بر عملکرد هدف گرا تأثیر معناداری دارد.
۸. برون‌گرایی بر عملکرد هدف گرا تأثیر معناداری دارد.
۹. روان‌رنجورخویی بر عملکرد هدف گرا تأثیر معناداری دارد.
۱۰. گشودگی به تجربه بر عملکرد هدف گرا تأثیر معناداری دارد.
۱۱. یادگیری هدف گرا بر دانش تأثیر معناداری دارد.
۱۲. یادگیری هدف گرا بر تجربه تأثیر معناداری دارد.
۱۳. عملکرد هدف گرا بر دانش تأثیر معناداری دارد.
۱۴. عملکرد هدف گرا بر تجربه تأثیر معناداری دارد.
۱۵. تجربه بر دانش تأثیر معناداری دارد.
۱۶. دانش بر شناسایی عوامل ریسک تأثیر معناداری دارد.
۱۷. تجربه بر شناسایی عوامل ریسک تأثیر معناداری دارد.
۱۸. شناسایی عوامل ریسک بر تشخیص امکان رخداد تقلب تأثیر معناداری دارد.
۱۹. تشخیص امکان رخداد تقلب بر گزارش تأثیر معناداری دارد.
۲۰. موقعیت اخلاقی بر گزارش تأثیر معناداری دارد.
۲۱. انگیزش بر گزارش تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر بر اساس هدف پژوهش یک تحقیق کاربردی اکتشافی (کیفی-کمی) می‌باشد که برای بخش کیفی با استفاده از نظر خبرگان، یک فضای کاری در واحد مالی یک شرکت فرضی، شامل نقص در سیستم کنترل داخلی طراحی گردید. سپس در بخش کمی، با استفاده از پرسشنامه به جمع‌آوری داده پرداخته شد. مطابق پرسشنامه، هر فرد، پس از مطالعه دستورالعمل نحوه تکمیل فرم‌ها و سؤالات بخش جمعیت‌شناختی، اطلاعات

مربوط به فضای کاری در واحد مالی یک شرکت فرضی را مطالعه نموده و سپس به دو دسته سؤال پاسخ داده است، سوالات بخش اول مربوط به اظهار نظر در خصوص شرکت فرضی و تخصصی رشته‌های حوزه مالی بوده و سوالات بخش دوم سوالات عمومی است که به سنجش متغیرهای انگیزش، ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی و رفتاری می‌پردازد. سوالات تخصصی همچنین شامل سؤالاتی است که دانش و تجربه فرد، تشخیص عوامل ریسک، امکان رخداد تقلب و گزارش تقلب را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. به منظور سنجش متغیرهای شخصیتی از ابزار استاندارد نئو استفاده شده است که ۵ عامل شخصیتی روان رنجورخویی، برون‌گرایی، سازگاری، گشودگی و وجدان کاری را می‌سنجد (مک کری و کو ستا، ۱۹۹۲) گرایش‌های هدف‌گرا با استفاده از ابزار توسعه یافته توسط بوتن و همکاران (۱۹۹۶) ارزیابی می‌شود. سنجش‌های رشته دانشگاهی و سطح تحصیلات، آموزش‌های خاص در خصوص تقلب و خواندن مقالات مرتبط به عنوان سنجش‌های دانش در نظر گرفته شده است و به منظور بررسی تجربه افراد، تعداد سال‌های کاری، حوزه اشتغال و میزان رویارویی با تقلب در محیط کار مطرح شده است. گرایش اخلاقی به وسیله پرسشنامه موقعیت اخلاقی (EPQ) فارسی (۱۹۸۰) مورد ارزیابی قرار گرفته است. (فارسی، ۱۹۸۰). همچنین انگیزش بر اساس نظریه مک‌لند و ابزار توسعه یافته استیر و همکارش (۱۹۷۶) اندازه‌گیری شده است. در این پژوهش، گرایش‌های هدف‌گرا، دانش و تجربه، شناسایی عوامل ریسک، تشخیص امکان رخداد تقلب و گزارش تقلب متغیرهای وابسته و ویژگی‌های شخصیتی، انگیزش و گرایش‌های اخلاقی متغیرهای مستقل محسوب می‌گردند.

به منظور تعیین پایایی آزمون از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است که در نگاره شماره یک نشان داده شده است. مقادیر بالاتر از ۰/۷ سازه نشان از پایایی مناسب آن دارد.

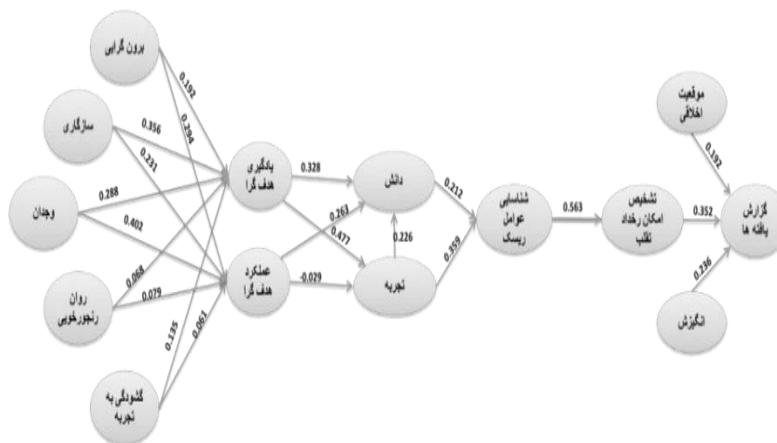
نگاره (۱): بررسی پایایی متغیرها

| پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ | متغیر | پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ | متغیر |
|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|-----------------|
| ۰/۸۸۷ | ۰/۸۲۸ | عملکرد هدف‌گرا | ۰/۹۴۴ | ۰/۹۳۲ | سازگاری |
| ۰/۸۳۹ | ۰/۷۶۹ | دانش | ۰/۹۳۳ | ۰/۹۱۹ | با وجدان بودن |
| ۰/۹۰۵ | ۰/۸۴۳ | تجربه | ۰/۹۰۴ | ۰/۸۷۴ | برون‌گرایی |
| ۰/۹۱۱ | ۰/۸۹۴ | شناسایی ریسک | ۰/۸۹۳ | ۰/۸۶۱ | روان‌رنجورخویی |
| ۰/۹۴۱ | ۰/۹۲۹ | موقعیت اخلاقی | ۰/۹۱۱ | ۰/۸۹۰ | گشودگی به تجربه |
| ۰/۹۵۲ | ۰/۹۴۶ | انگیزش | ۰/۸۲۴ | ۰/۷۱۲ | یادگیری هدف‌گرا |

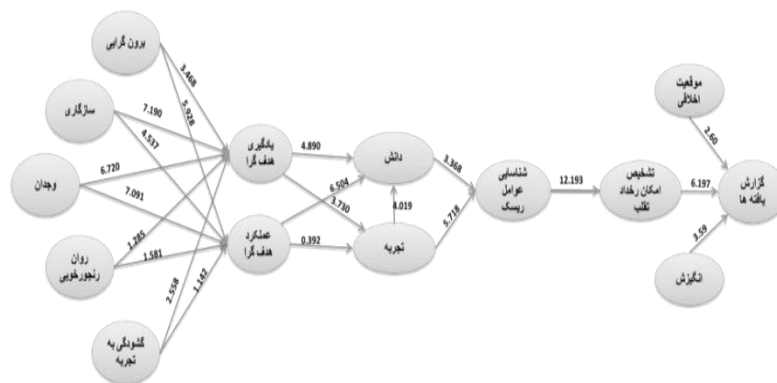
جامعه آماری شامل افراد با سطوح مختلف دانش و تجربه شامل افراد حرفه و دانشجویان دانشگاه‌های آزاد و سراسری در رشته‌های مدیریت و حسابداری می‌باشند. جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران و نگاره مورگان برای جامعه نامحدود استفاده شده که حداکثر تعداد نمونه برای آن ۳۸۴ می‌باشد. تعداد ۲۰۰۰ پرسشنامه به شیوه حضوری و اینترنتی توزیع شد که بر اساس میزان همکاری پاسخ‌دهندگان، نهایتاً از بین پرسشنامه‌های ارسال شده تعداد ۳۴۲ پرسشنامه با دارا بودن شرایط لازم، مورد استفاده قرار گرفت. به منظور بررسی کفایت نمونه‌گیری و مناسب بودن همبستگی متغیرها، KMO برابر با ۰/۸۳۰ برآورد شده که نشانگر کفایت داده‌ها و نمونه برای تحلیل عاملی می‌باشد، همچنین نتایج آزمون بارتلت با سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۰۱$ ، نشانگر همبستگی مناسب بین متغیرها است. این تحقیق به منظور تشریح روابط موجود میان متغیرها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده نموده است چرا که قضاوت و تصمیم‌گیری به عنوان یک فرآیند پیچیده در ذهن انسان شناخته می‌شود، بنابراین نمی‌توان آن را به صورت روابط خطی و مستقیم به روشنی توضیح داد. جهت وارد نمودن و تجزیه و تحلیل مقدماتی داده‌ها از نرم‌افزار Spss و برای آزمون آن از نرم‌افزار PLS استفاده شده است.

نتایج پژوهش

در مرحله آزمون داده‌ها، ابتدا به تخمین ضرایب استاندارد در مدل اولیه پرداخته شد و سپس بر اساس نتایج به دست آمده، اقدامات اصلاحی مدل از جمله حذف گویه‌های دارای بار عاملی نامناسب صورت گرفت. سپس مدل اصلاح شده در دو حالت تخمین وزن‌ها و معناداری ضرایب مسیر تخمین زده شد. شکل‌های شماره دو و سه به ترتیب مدل ساختاری در حالت تخمین وزن‌ها و مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب مسیر را نشان می‌دهند.



شکل (۲): مدل ساختاری در حالت تخمین وزن‌ها



شکل (۳): مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب مسیر

در نهایت جهت نشان دادن اعتبار یافته‌های مدل تحقیق از شاخص‌های برازش مدل‌های معادلات ساختاری استفاده شد. از شاخص GOF^{25} می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگوی PLS به صورت کلی استفاده کرد. در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون شده شاخص برازش مطلق GOF ، ۰/۴۷ به دست آمد که مقدار آن نشانگر برازش مناسب الگوی آزمون شده است.

نگاره شماره سه نتایج آزمون معناداری فرضیات تحقیق را نشان می‌دهد:

نگاره (۳): بررسی معناداری فرضیات تحقیق

| نتیجه | ضرایب تی | ضرایب مسیر | فرضیه |
|-------|----------|------------|---|
| - | ۷/۱۹۰ | ۰/۳۵۶ | سازگاری بر یادگیری هدف گرا تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۶/۷۲۰ | ۰/۲۸۸ | باوجدان بودن بر یادگیری هدف گرا تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۳/۴۶۸ | ۰/۱۹۲ | برون‌گرایی بر یادگیری هدف گرا تأثیر معناداری دارد. |
| رد شد | ۱/۲۸۵ | ۰/۰۶۸ | روان‌رنجورخویی بر یادگیری هدف گرا تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۲/۵۵۸ | ۰/۱۳۵ | گشودگی به تجربه بر یادگیری هدف گرا تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۴/۵۳۷ | ۰/۲۳۱ | سازگاری بر عملکرد هدف گرا تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۷/۰۹۱ | ۰/۴۰۲ | باوجدان بودن بر عملکرد هدف گرا تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۵/۹۲۸ | ۰/۲۹۴ | برون‌گرایی بر عملکرد هدف گرا تأثیر معناداری دارد. |
| رد شد | ۱/۵۸۱ | ۰/۰۷۹ | روان‌رنجورخویی بر عملکرد هدف گرا تأثیر معناداری دارد. |
| رد شد | ۱/۱۴۲ | ۰/۰۶۱ | گشودگی به تجربه بر عملکرد هدف گرا تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۴/۸۹۰ | ۰/۳۲۸ | یادگیری هدف گرا بر دانش تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۶/۵۰۴ | ۰/۴۷۷ | یادگیری هدف گرا بر تجربه تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۳/۷۳۰ | ۰/۲۶۳ | عملکرد هدف گرا بر دانش تأثیر معناداری دارد. |
| رد شد | ۰/۳۹۲ | -۰/۰۲۹ | عملکرد هدف گرا بر تجربه تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۴/۰۱۹ | ۰/۲۲۶ | تجربه بر دانش تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۳/۳۶۸ | ۰/۲۱۲ | دانش بر شناسایی عوامل ریسک تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۵/۷۱۸ | ۰/۳۵۹ | تجربه بر شناسایی عوامل ریسک تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۱۲/۱۹۳ | ۰/۵۶۳ | شناسایی عوامل ریسک بر تشخیص تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۶/۱۹۷ | ۰/۳۵۲ | تشخیص بر گزارش تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۲/۶۰ | ۰/۱۹۲ | موقعیت اخلاقی بر گزارش تأثیر معناداری دارد. |
| - | ۳/۵۹۰ | ۰/۲۳۶ | انگیزش بر گزارش تأثیر معناداری دارد. |

نتیجه‌گیری و بحث

با توجه به سیر صعودی تقلب‌ها در سازمان‌ها و اثر مستقیم و غیر مستقیم آنها بر گزارش‌گری مالی و در نظر گرفتن این موضوع که اطلاعات مالی طیف گسترده‌ای از ذینفعان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ضروری است تا تحقیقاتی به بررسی عوامل مؤثر بر انجام، پیامدها و تشخیص تقلب پردازند. بدیهی است تشخیص عوامل ریسک تقلب و شناسایی موقعیت‌های مستعد فعالیت‌های متخلفانه، نه تنها می‌تواند از بسیاری از این خطرات جلوگیری نماید، بلکه منجر به کاهش پیامدهای آن نیز می‌گردد.

تحقیق حاضر با هدف یافتن عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری و قضاوت در خصوص تقلب، سعی در یافتن عوامل مذکور و چگونگی ارتباط آنها دارد. در این تحقیق عوامل مؤثر بر قضاوت در خصوص عوامل ریسک و امکان رخداد تقلب مورد بررسی قرار گرفت. همچنین گزارش تقلب نیز به عنوان یک تصمیم در خصوص تقلب مطرح گردید. نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری در این پژوهش، بیانگر آن است که از بین پنج عامل شخصیتی، با وجدان بودن، سازگاری، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه، رابطه معناداری با یادگیری هدف‌گرا دارند و روان‌رنجور خوبی رابطه معناداری با یادگیری هدف‌گرا ندارد. در خصوص عوامل مؤثر بر عملکرد هدف‌گرا نیز میان با وجدان بودن، سازگاری و برون‌گرایی با عملکرد هدف‌گرا رابطه معناداری یافت شد که این موضوع در مورد دو عامل شخصیتی دیگر (سازگاری و گشودگی نسبت به تجارب) یافت نشد. مطابق با تحقیق زیگ و وبستر (۲۰۰۴) گرایش‌های هدف‌گرا ویژگی‌های ثابت رفتار افراد هستند که تحت تأثیر عوامل شخصیتی افراد قرار می‌گیرند. وجود رابطه معنادار بین عوامل شخصیتی و گرایش‌های هدف‌گرا در تحقیق حاضر نیز گواهی بر این مدعا است.

نتایج همچنین گویای آن است که یادگیری هدف‌گرا بر دانش و تجربه، اثر معناداری دارد ولی عملکرد هدف‌گرا تنها بر دانش اثر معناداری نشان می‌دهد. مطابق با کاردوئک (۱۹۸۶) و تحقیقات بعدی صورت گرفته در حوزه گرایش‌های هدف‌گرا (پوتوسکی و راماکریشنا، ۲۰۰۲؛ اشمیت و فورد، ۲۰۰۳) رفتار افراد در حوزه یادگیری، می‌تواند منجر به کسب موفقیت و یادگیری شود. نتایج این حوزه نشان می‌دهد افراد با یادگیری هدف‌گرا بیشتر به سمت کسب تجربه و گسترش ساختارهای دانش خود می‌روند. این در حالی است

که افراد با عملکرد هدف گرا عموماً کمتر نسبت به کسب تجربه تمایل دارند و اغلب به دنبال نتیجه کار می‌باشند. این موضوع با نتایج این تحقیق سازگار است. همچنین نتایج گویای رابطه مثبت معنادار بین تجربه و دانش می‌باشد. مطابق با تحقیقات پیشین (اشمیت و بوشیوزن ۱۹۹۳؛ ون و یل ۲۰۰۰)، افراد با انجام مکرر امور و همزمان با کسب تجربه، قادر به ایجاد الگوها و بهبود ساختار دانش خود خواهند بود. این موضوع به علاوه بر گسترش محتوای دانش در ذهن افراد، منجر به بهبود بازیابی دانش ساختار یافته فرد و گسترش دانش می‌گردد. مشابه با کار بونر و لوئیس (۱۹۹۰) که نشان دادند دانش و تجربه خاص حوزه، بر عملکرد افراد اثر مثبت معناداری دارد، نتایج این تحقیق نیز با مد نظر قرار دادن دانش و تجربه مرتبط افراد، نشان می‌دهد که دانش و تجربه رابطه مثبت معناداری با شناسایی عوامل ریسک قلب در یک محیط کاری دارا می‌باشند. بدارد و گراهام (۲۰۰۲) در تحقیقی نشان دادند که شناسایی عوامل ریسک، عامل مهمی است که بر تصمیم حساب‌برسان برای برنامه‌ریزی آزمون‌ها اثر دارد. نتایج همچنین نشان داد که هر چه زمان کار با یک مشتری طولانی‌تر باشد، قابلیت تشخیص این عوامل افزایش می‌یابد. همچنین هر چه افراد عوامل ریسک بالاتری در محیط تشخیص دهند، امکان رخداد قلب را بالاتر برآورد می‌نمایند. این موضوع منجر به ایجاد رابطه مثبت معنادار بین شناسایی عوامل ریسک و امکان رخداد قلب گشته است. بدارد و گراهام (۲۰۰۲) بر اهمیت تشخیص عوامل ریسک تأکید کردند که می‌تواند پیامدهای بالقوه در خصوص ضعف در کنترل‌های داخلی سازمان داشته باشد. بنابراین هرچه عوامل ریسک بالاتری تشخیص داده شود، به منزله ضعف در کنترل‌های داخلی تلقی شده و امکان قلب را افزایش می‌دهد. اما نهایتاً در پاسخ به این سوال که چه عواملی بر گزارش موارد مستعد قلب موثر است؟ نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که گرایش‌های اخلاقی افراد، انگیزش و میزان تشخیص امکان رخداد قلب عواملی هستند که به طور همزمان رابطه معناداری با گزارش دارند. بدین معنا که تشخیص شرایط مستعد قلب به تنهایی نمی‌تواند عاملی برای گزارش این یافته محسوب گردد بلکه گرایش اخلاقی افراد و میزان انگیزش آنها نیز در این تصمیم موثر است. نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۵) در این مورد بیان نمودند که عواملی نظیر عدالت سازمانی، نگرش در مورد گزارش‌گری، ویژگی‌های شخصیتی فعال، دین‌داری و شدت اخلاقی رابطه معناداری با قصد گزارش داخلی موارد

تقلب دارا می‌باشد و تأکید دارند که برنامه‌های آموزشی اخلاقی و برنامه‌های فرهنگی و دینی، اثر مثبت معناداری بر نگرش افراد در گزارش‌گری تقلب دارد.

سیفرت و همکاران (۲۰۱۰) نیز بیان می‌دارند گزارش موارد تقلب ممکن است به افراد درون سازمانی و یا بیرون سازمانی انجام شود. گزارش داخلی تقلب این امکان را می‌دهد که قبل از افشای عمومی امکان حل و بهبود داشته باشد (سیفرت، ۲۰۰۶). از این رو ساربینز آکسلی نیز از گزارش داخلی تقلب حمایت کرده و آن را ارجح می‌داند (SEC، ۲۰۱۰). نیر و میکلی (۱۹۸۵) گزارش موارد تقلب را به عنوان یک فرآیند دانسته و انگیزش برای دستیابی به هدف، قدرت و وابستگی را از عوامل مؤثر بر این فرآیند می‌دانند. مطابق با این تحقیقات، می‌توان فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت در خصوص تقلب را به عنوان یک فرآیند ساختار نیافته مطرح نمود که تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد. همچنین می‌توان گفت تصمیم‌گیری در خصوص گزارش یافته‌های تقلب و یا موارد مستعد آن در هر دو سطح برون سازمانی و یا درون سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است و به بیان بهتر بدون شکل‌گیری گزارش، این فرآیند ابتر باقی خواهد ماند.

تحقیق حاضر نشان داد عوامل متعددی نظیر ویژگی‌های شخصیتی، گرایش‌های هدف‌گرا، دانش و تجربه، اخلاق و انگیزش، همگی در فرآیند تشخیص عوامل ریسک، قضاوت در خصوص امکان رخداد تقلب و تصمیم‌گیری در مورد گزارش آن به درون یا بیرون سازمان موثر می‌باشند. در یک محیط مالی مدیر به عنوان مقام اجرایی شرکت و به عنوان کسی که مسئولیت استقرار کنترل‌های داخلی را در سازمان ایفا می‌نماید، نیازمند این است که توانایی تشخیص ریسک‌های موجود در سازمان خود را داشته باشد و متناسب با آنها، نسبت به ارتقای محیط سازمانی خود و کنترل‌های داخلی اقدام نماید. حساب‌برسان (داخلی و مستقل) نیز می‌بایست قادر به شناسایی شرایط مستعد و تشخیص عوامل ریسک تقلب باشند تا علاوه بر تخمین مناسب ریسک حساب‌رسی، فرآیند حساب‌رسی و اعتباردهی را به بهترین شکل به انجام برسانند. حسابداران نیز به عنوان افرادی که به طور مستقیم در فرآیندهای مالی درگیر هستند و ایفای نقش می‌کنند، می‌بایست در تشخیص چنین شرایطی توانا باشند. بدیهی است عوامل موثر در این فرآیند، می‌تواند تحت تأثیر آموزش و یا محیط تقویت‌گردند. لذا یافته‌های این تحقیق علاوه بر نشان دادن عوامل پنهان موثر بر توانایی افراد در تشخیص موارد متخلفانه،

سعی دارد تا اهمیت و ضرورت دوره‌های آموزشی در خصوص تقلب برای دانشجویان و افراد حرفه را روشن نماید. این نتایج به سبب بررسی ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند منجر به انجام آزمون‌های مرتبط جهت شناخت تیپ‌های شخصیتی مناسب برای مناصب حرفه‌ای نیز موثر واقع گردد.

تحقیق حاضر مشابه با هر تحقیق دیگری تحت تأثیر محدودیتهایی قرار گرفته است. به سبب گستردگی عوامل موثر بر فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری در حوزه تقلب و عدم امکان گنجاندن تمامی متغیرهای موثر در مدل معادلات ساختاری، سعی گردید تا عوامل مهم تر مد نظر قرار گیرد. مسلماً بررسی سایر عوامل که بر هر یک از مراحل این تحقیق موثر است خالی از لطف نخواهد بود. عواملی نظیر فرهنگ، دینداری، مثبت‌اندیشی و خوشبینی افراد و سایر متغیرهای اجتماعی، رفتاری و اخلاقی نیز می‌توانند در تحقیقاتی از این دست موثر واقع گردند. همچنین با توجه به اینکه در بخش آموزش بسیاری از متغیرهای کنونی را می‌توان در افراد کنترل و تقویت نمود، پیشنهاد می‌گردد با بهره‌گیری از نتایج این تحقیق آزمون‌هایی جهت بهبود فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری افراد در این حوزه طراحی و آزمون گردد. در این خصوص گریف (۲۰۱۶) پیشنهادهایی برای بهبود کیفیت قضاوت حساب‌برسان ارائه می‌نماید.

پی‌نوشت

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ۱ Association of Certified Fraud Examiners | ۲ Representation letter |
| ۳ structured | ۴ Unstructured task |
| ۵ Task- specific Knowledge | ۶ Pattern recognition |
| ۷ Knowledge structures | ۸ interactions |
| ۹ Learning goal orientation | ۱۰ Performance goal orientation |
| ۱۱ Goal orientation | ۱۲ Social- cognitive approach |
| ۱۳ self-efficacy | ۱۴ Myers – Briggs type indicator |
| ۱۵ Extraversion (E) or Introversion (I) Sensing (S) or Intuition (N) Thinking (T) or Feeling (F) Judging (J) or Perceiving (P) | ۱۶ Big Five Traits of Personality |
| ۱۷ Extraversion | ۱۸ agreeableness |
| ۱۹ conscientiousness | ۲۰ Emotional stability |

| | | | |
|----|------------------------|----|---|
| ۲۱ | Openness to experience | ۲۲ | The Association to Advance Collegiate Schools of Business ethics position questionnaire |
| ۲۳ | Defining Issues Test | ۲۴ | |
| ۲۵ | Goodness Of Fit | | |

منابع

- سازمان حسابرسی. (۱۳۹۴). استانداردهای حسابرسی. نشریه ۱۲۴. دریافت شده از سایت: <https://audit.org.ir>
- مجلس شورای اسلامی. (۱۳۹۰). قانون ارتقا سلامت نظام اداری و مبارزه با فساد. دریافت شده از سایت: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/pdf.97718-L-2011/IRN-1554487031>
- نمازی، محمد و فهیمه ابراهیمی. (۱۳۹۵). مدل بندی و تعیین اولویت عوامل مؤثر بر قصد گزارش تقلب‌های مالی توسط حسابداران. فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی. سال دوازدهم. شماره ۴۹. صص ۱-۲۸.
- AACSB International. (2004). Ethics Education in Business Schools. Received from: <https://www.aacsb.edu/~media/AACSB/Publications/research-reports/ethics-education.ashx>
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) , Auditing Standard Board. (2002). Consideration of Fraud in Financial Statement Audit (super cedes SAS No. 82). *Statement on Auditing Standards*, No. 99.
- Arrington,C. , & P. Reckers. (1985). Asocial- psychological investigation into perceptions of tax evasion. *Accounting & Business Research*, 15 (summer): 163-176 .
- Ashton, A. (1991). Experience & error frequency knowledge as potential determinants of audit expertise. *The Accounting Review*, 66 (2): 218-239 .
- Ashton, R. (1999). Enriching the “expertise paradigm” of accounting research: Conscientiousness, general cognitive ability & goal orientation. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 2: 3-14 .
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2018). Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse. Received from: https://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_Website/Content/rtt/2018/RTTN-Asia-Pacific-Edition.pdf

- Audit organization. (1394). Standards of Auditing. Journal 124. Received from: <https://audit.org.ir> (In Persian)
- Barnett T. , K. Bass, G. Brown, & F. Hebert. (1998). Ethical ideology & the ethical judgments of marketing professionals. *Journal of Business Ethics*, 17 (7): 715- 723 .
- Barrick, M. , & M. Mount, & T. Judge. (2001). Personality & performance at the beginning of the new millennium: What do we know & where do we go next?, *Personality & Performance*, 9 (1/2): 9-30 .
- Barrick, M. , & M. Mount. (1991). The big- five personality dimensions & job performance: A meta-analysis. *Psychology*, 44 (1): 1-26 .
- Bedard, J. C. & Graham, L. E. (2002). The effects of decision aid orientation on risk factor identification & audit test planning. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21 (2): 39- 56 .
- Bonner, S. , & B. Lewis. (1990). Determinants of auditor expertise. *Journal of Accounting Research*, (Supplement): 1-28 .
- Brennan, N. & J. Kelly. (2007). “A Study of Whistle-Blowing among Trainee Auditors”, *British Accounting Review*, Vol. 39, pp. 61–87 .
- Button, S. , J. Mathieu, & D. Zajac. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual & empirical foundation. *Organizational Behavior & Human Decision Processes* ,67 (1): 26-48 .
- Colbert, J. (1989). The effect of experience on auditors’ judgment. *Journal of Accounting Literature*, 8: 106-136 .
- Colquitt, J. , & M. Simmering. (1998). Conscientiousness, goal orientation & motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 83 (4): 654-665 .
- De Groot, A. (1965). *Thought & Choice in Chess*. The Hague, Netherland: Mouton .
- Dweck, C. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41: 1040-1048 .
- Elmer, N. , S. Renwick, & B. Malone. (1983). The relationship between moral reasoning & political orientation. *Journal of Personality & Social Psychology*, 45 (5): 1073-1080 .
- Emily E. Griffith, Christine J. Nolder and Richard E. Petty. (2018) The Elaboration Likelihood Model: A Meta-Theory for Synthesizing

- Auditor Judgment and Decision-Making Research. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory* 37: 4, 169-186 .
- Fisher, S. , & J. Ford. (1998). Differential effects of learner effort & goal orientation on two learning outcomes. *Personnel Psychology*, 51 (2): 397-420 .
- Forsyth, D. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality & Social Psychology*, 39 (July): 175-184 .
- Glaser, R. , & M. Chi. (1988). *The Nature of Expertise*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates .
- Goldberg, L. (1992). The development of markers for the big five factor structure. *Psychological Assessment* ,4 (1): 26-42 .
- Griffith, E. E. , Kadous, K. , & Young, D. (2016). How insights from the “new” JDM research can improve auditor judgment: Fundamental research questions and methodological advice. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 35 (2) , 1-22.
- Hurley, P. J. (2017). Ego depletion and auditors’ busy season. *Behavioral Research in Accounting*, 29 (2) , 25-35.
- Jodai, Hojat; Zafarghandi, Amir Mahda Vi; Tous, Maryam Danaye (2013). "*Motivation, Integrativeness, Organizational Influence, Anxiety, & English Achievement* ."
- Kohlberg, L. (1984). *Essays on moral development*. San Francisco: Harper & Row .
- Lampe, J. (2004). Alternative personality measurement: Commentary on Accounting information systems research opportunities using personality type theory & the Myers – Briggs type indicator. *Journal of Information Systems*, 18 (1): 21-34 .
- Libby, R. , & D. Frederick. (1990). Experience & the ability to explain audit findings. *Journal of Accounting Research* (Autumn): 348-367 .
- McClelland, David C. & Eric W Johnson. (1984). *Learning to Achieve*. Glenview, Illinois: Scotti. Foresman & Co .
- Morris, E. A. , P. R. Brooks & J. L. May. (2003). The relationship between achievement goal orientation & coping style: Traditional vs. nontraditional; college students. *College Student Journal* ,37 (1): 3-9 .
- Namazi, M. , & Ebrahimi, F. (2016). Modeling & Prioritizing the Factors Affecting the Intention of Reporting Financial Fraud by Accountants.

- Quarterly Journal of Empirical Financial Accounting Studies*, 12 (49), pp. 1-28. (In Persian)
- Near, J. P. & M. P. Miceli (1985), "Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing", *Journal of Business Ethics*, Vol. 4, No .
- Parliament. (1390). The law on the promotion of the health of the administrative system and the fight against corruption. Received from:
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/97718/116090/F-1554487031/IRN-2011-L-97718.pdf> (In Persian)
- Ponemon, L. (1993). Can ethics be taught in accounting?. *Journal of Accounting Education*, 11: 185-209 .
- Potosky, D. , & H. V. Ramakrishna. (2002). The moderating role of updating climate perceptions in the relationship between goal orientation, self-efficacy, & job performance. *Human performance* ,15 (3): 275-297 .
- Rest, J. (1979). *Development in judging moral issues*. Minneapolis: University of Minnesota Press .
- Robertson, I. , H. Baron, P. Gibbons, R. Maciver, & G. Nyfield. (2000). Conscientiousness & managerial performance. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 73: 171-180 .
- Schlenker, B. , & d. Forsyth. (1977). On the ethics of Psychological research. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13: 369-396 .
- Schmidt, A. , & K. Ford. (2003). Learning with a learner control training environment: The interactive effects of goal orientation & metacognitive instruction on learning outcomes. *Personnel Psychology*, 56: 405-429 .
- Schmidt, H. , & H. Boshuizen. (1993). On acquiring expertise in medicine. *Educational Psychology Review*, 5 (3): 205-221 .
- Schultz, J. J. , Johnson, D. A. , Morris, D. and S. Dymes (1993) , "An Investigation of the reporting of Questionable Acts in an International Setting", *Journal of Accounting research*, Vol. 31, pp. 75-103. 1, pp. 1-16 .
- Securities and Exchange Commission (SEC) , Release Nos. 33-9142; 4-62914, Internal Control over Financial Reporting in Exchange Act Periodic Reports of Non-Accelerated.
- Seifert, D. L. (2006). *The Influence of Organizational Justice on the Perceived Likelihood of Whistle-Blowing*, Doctoral Dissertation, Washington State University, Washington .

- Seijts, G. , G. Latham, K. Tasa, & B. Latham. (2004). Goal setting & goal orientation: An integration of two different yet related literatures. *Academy of Management Journal*, 47 (2): 227- 39 .
- Shaub, M. , D. Finn, & P. Munter. (1993). The effects of auditors' ethical orientation on commitment & ethical sensitivity. *Behavioral Research in Accounting*, 5: 145- 169 .
- Steers & D. Braunstein. (1976). "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Settings." *Journal of Vocational Behavior*, Oct. 1976: 254 .
- Tubbs, R. (1992). The effect of experience on the auditor's organization & amount of knowledge. *The Accounting Review*, 87 (4): 783-801 .
- Willson, V. (1994). *Research methods for investigating problem-solving in science education*. In Towards a Cognitive Science Perspective for Scientific Problem Solving, edited by D. R. La. Voie. Washington, DC: National Association for Research in Science Teaching .
- Wolk, C. , & L. Nikolai. (1997). Personality traits of accounting students & faculty: Comparisons & implications. *Journal of Accounting Education*, 15 (1): 1-17 .
- Zweig, D. , & J. Webster. (2004). What are we measuring? An examination of the big-five personality traits, goal orientation, & performance intentions. *Personality & Individual Differences* ,36: 1693-1708 .