

رابطه ویژگی‌های شخصیتی و جنسیت با قضاوت اخلاقی حسابداران: شواهدی مبتنی بر رشته تحصیلی

حسن فرج زاده دهکردی^۱*

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۲/۲۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۲/۰۶

چکیده

پژوهش‌های حوزه اخلاق نشان داده‌اند که بر خلاف انتظار، حسابداران در آزمون‌های توسعه اخلاقی، امتیاز چندان بالایی کسب نمی‌کنند که علت آن می‌تواند تمرکز حسابداران بر ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری باشد. حال آنکه آزمون‌های تفکر اخلاقی، قضاوت‌های مبتنی بر ویژگی شخصیتی تطابق‌پذیری را حداکثر تا سطوح میانی فرایند توسعه اخلاقی ارزش‌گذاری می‌کنند. تحقیق حاضر با هدف بررسی این موضوع، رابطه پنج ویژگی شخصیتی اصلی با قضاوت اخلاقی دانشجویان رشته حسابداری را در مقایسه با دانشجویان رشته مدیریت بررسی می‌کند. پنج ویژگی شخصیتی اصلی عبارتند از وظیفه‌شناسی، برونگرایی، توافق‌پذیری، روان‌رنجوری و تجربه‌پذیری. همچنین، در این پژوهش رابطه جنسیت با قضاوت اخلاقی نیز بررسی شده است.

نتایج به دست آمده از پرسشنامه توزیع‌شده بین ۳۸۶ دانشجوی رشته‌های حسابداری و مدیریت (گرایش‌های مالی و بازرگانی) پنج دانشگاه استان تهران در سال ۱۳۹۷ نشان می‌دهد، در حالی که دانشجویان رشته حسابداری، اولویت بالاتری برای ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری قائل هستند، تفاوت معناداری بین امتیاز قضاوت اخلاقی دانشجویان رشته‌های حسابداری و مدیریت وجود ندارد. با این وجود، دانشجویان حسابداری با ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری بالاتر، گرایش کمتری به قضاوت اخلاقی دارند. حال آنکه این رابطه در نمونه دانشجویان مدیریت وجود ندارد. به این معنی که دانشجویان حسابداری تحت تاثیر ارزش‌های رشته تحصیلی خود، ویژگی‌های شخصیتی متفاوتی دارند و این موضوع می‌تواند قضاوت اخلاقی آنان را تحت تاثیر قرار دهد. همچنین، نتایج نشان می‌دهد در هر دو گروه دانشجویان حسابداری و مدیریت، رابطه مثبت و معناداری بین وظیفه‌شناسی و برونگرایی با قضاوت اخلاقی وجود دارد و رابطه بین

^۱استادیار گروه حسابداری دانشکده علوم مالی دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسئول)

ha.farajzadeh@yahoo.com

روان رنجوری و قضاوت اخلاقی، منفی و معنادار است. در نهایت، بررسی رابطه بین جنسیت و قضاوت اخلاقی نشان داد، مطابق نظریه نقش جنسیت در فرایند اجتماعی شدن، دانشجویان دختر در مقایسه با دانشجویان پسر، گرایش بیشتری به قضاوت‌های اخلاقی دارند. **کلیدواژه‌ها:** پنج ویژگی شخصیتی اصلی، جنسیت، قضاوت اخلاقی، توافق‌پذیری، رشته تحصیلی.

۱- مقدمه

رسوایی‌های مالی که حسابداران در آنها دست داشته‌اند، باعث شده‌است به شهرت و اعتبار حرفه حسابداری لطمه وارد شود و از آنجا که اعتماد عمومی جامعه موضوعی حیاتی برای ادامه فعالیت حسابداری است، تعیین میزان پایداری اعضای این حرفه به ارزش‌ها و استانداردهای اخلاقی در فرایندهای تصمیم‌گیری و همچنین عواملی که می‌تواند موجب تقویت یا کاهش تاثیر آن شود، از اهمیت فراوانی برخوردار است (مارکوس و روی، ۲۰۱۷).

در این میان نتایج پژوهش‌های مانند عبدالمحمدی و همکاران (۱۹۹۷)، آلین و پرسود (۲۰۱۲)، ایتون و گیاکومین (۲۰۰۱) و آلین و همکاران (۲۰۱۳) که نشان دادند دانشجویان رشته حسابداری در مقایسه با دیگر رشته‌ها، در آزمون‌های سنجش سطح توسعه اخلاقی امتیاز پایین‌تری کسب می‌کنند، بر نگرانی‌های به وجود آمده افزوده‌است. در پاسخ به این نگرانی‌ها، عبدالمحمدی و بیکر (۲۰۰۶) بر مبنای تفاوت در مجموعه ارزش‌های شخصی که اولویت حسابداران بر آنها قرار دارد، در تلاش برآمدند تا امتیاز پایین دانشجویان حسابداری در آزمون‌های توسعه اخلاقی را توجیه کنند و کسب امتیاز پایین‌تر را به گرایش حسابداران به ارزش‌های از نوع تبعیت نسبت دادند.

در همین راستا، شواهدی درخصوص تاثیرگذاری ارزش‌های شخصی و ویژگی‌های شخصیتی بر قضاوت اخلاقی افراد ارائه شده‌است (مارکوس و روی، ۲۰۱۷؛ پولینگ و همکاران، ۲۰۱۶). ویژگی‌های شخصیتی به عنوان دیدگاه و الگوهای اجتماعی تعریف می‌شوند که برای دوره‌ای از زمان پایدارند و می‌تواند ارزش‌ها و نگرش‌های فرد را تحت تاثیر قرار دهند (مارکوس و روی، ۲۰۱۷). هرچند ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های شخصی، برای هر کس منحصر به فرد است، با این وجود، تا حدود زیادی تحت تاثیر عوامل اجتماعی و فرهنگی قرار دارند و این امکان وجود دارد که ویژگی‌ها و ارزش‌های فرد، متأثر از سازمان یا حرفه‌ای که در آن فعالیت دارد، با ارزش‌های اجتماعی یا فرهنگی جامعه در تعارض باشد. در همین رابطه، فرج زاده و نورشاهی (۱۳۹۴) نیز نشان دادند که تفاوت معناداری در اولویت‌بندی ارزش‌های شخصی بین دانشجویان حسابداری و دانشجویان رشته مدیریت وجود دارد و به طور خاص، حسابداران اولویت بالاتری را برای ارزش‌های از نوع تبعیت قائل هستند.

به دنبال بسط و توسعه پژوهش‌های فوق، در پاسخ به پرسش عوامل شخصی و شخصیتی اثرگذار بر قضاوت اخلاقی حسابداران، تحقیق حاضر با بکارگیری نمونه‌ای متشکل از دانشجویان رشته‌های حسابداری و مدیریت، تلاش می‌کند شواهدی در رابطه با پیامدهای ارزش‌های تاکید شده در رشته حسابداری بر قضاوت‌های اخلاقی دانشجویان این رشته فراهم آورد. به صورت خاص، پژوهش، این موضوع را بررسی می‌کند که در مقایسه با دانشجویان رشته مدیریت، چه

رابطه‌های بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان رشته حسابداری با قضاوت اخلاقی آنان وجود دارد. از آنجا که در پژوهش‌های گذشته، متفاوت بودن اولویت‌بندی ارزش‌های شخصی دانشجویان رشته حسابداری و همچنین تمرکز آنان بر مجموعه ارزش‌های از نوع تبعیت تایید شده‌است، این امکان وجود دارد که دانشجویان حسابداری در زمینه ویژگی‌های شخصیتی نیز دارای اولویت‌بندی متفاوتی باشند و در نتیجه در مواجهه با سناریوهای اخلاقی، رویکرد متفاوتی در انجام قضاوت‌های اخلاقی اتخاذ کنند.

همچنین، در تحقیق حاضر، تاثیر جنسیت بر قضاوت اخلاقی دانشجویان حسابداری نیز مطالعه شده است. بررسی تحقیقات صورت گرفته در حوزه تصمیم‌گیری و قضاوت اخلاقی نشان می‌دهد، جنسیت، متداول‌ترین متغیری است که تاثیر آن بر تصمیم‌گیری اخلاقی بررسی شده‌است و صرف نظر از وجود برخی شواهد متناقض، بخش عمده تحقیقات انجام شده نشان داده‌اند که زنان در مقایسه با مردان در تصمیم‌گیری‌های خود به موضوعات اخلاقی توجه بیشتری نشان می‌دهند (دالتون و اورتگرن، ۲۰۱۱).

در حالی که تحقیقات متعددی تاثیر ارزش‌های شخصی را بر قضاوت اخلاقی حسابداران بررسی کرده‌اند (برای مثال، وبر، ۱۹۹۳، عبدالحمیدی و بیکر، ۲۰۰۶؛ لان و همکاران، ۲۰۰۸)، در سال‌های اخیر، مطالعه رابطه ویژگی‌های شخصیتی با قضاوت اخلاقی مورد توجه پژوهش‌گران قرار گرفته‌است (مارکوس و روی، ۲۰۱۷؛ سیمها و پاربوتیه، ۲۰۱۹). در ایران نیز تحقیقاتی از جمله گودرزی و حاجی‌ها (۱۳۹۶)، سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) حیدرپور و رجب‌دری (۱۳۹۶) رابطه ویژگی‌های شخصیتی را قضاوت‌ها و رفتارهای حسابداران و حسابرسان بررسی کرده‌اند و پژوهش‌هایی از جمله نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۶)، فروغی و جعفری (۱۳۹۳) و مرادی و مرندی (۱۳۹۶) تلاش کرده‌اند، رابطه برخی خصوصیات جمعیت‌شناسی، از جمله جنسیت و رشته تحصیلی را با قضاوت اخلاقی آنان بررسی نمایند. با این وجود، آنچه پژوهش حاضر را از سایر پژوهش‌های خارجی و داخلی متمایز می‌سازد، ارائه شواهدی در خصوص آن دسته از ویژگی‌های شخصیتی است که قضاوت اخلاقی دانشجویان حسابداری را متفاوت از دانشجویان دیگر رشته‌ها تحت تاثیر قرار می‌دهد. به عبارت دیگر، تحقیقات اشاره شده در سطور بالا، ارتباط ویژگی‌های شخصیتی یا خصوصیات جمعیت‌شناسی را با قضاوت اخلاقی به صورت مجزا مطالعه کرده‌اند. حال آنکه پژوهش حاضر نشان می‌دهد، رشته تحصیلی به عنوان یک خصوصیت جمعیت‌شناسی تنها در صورت وجود برخی ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند با قضاوت اخلاقی افراد در ارتباط باشد.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

■ قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی

قضاوت اخلاقی عاملی اساسی در فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی است و مقدم بر قصد و رفتار اخلاقی است. مطالعه‌ی نحوه ادراک و عوامل اثرگذار بر درک جنبه‌های اخلاقی موضوعات از آن جهت اهمیت دارد که شیوه‌ی پردازش مسائل اخلاقی، در نهایت تعیین‌کننده تصمیم و رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف است (لاتان و همکاران، ۲۰۱۹). به عبارت دیگر، توانایی تشخیص و ارزیابی موقعیت‌های پیچیده اخلاقی در زمان تصمیم‌گیری پیش‌نیاز رفتار اخلاقی است (رست، ۱۹۸۶). اگرچه قواعد تعریف شده و مشخصی برای تمرین و بهبود قضاوت اخلاقی وجود ندارد، تصمیم یا اقدام نهایی فرد تحت تاثیر قابل ملاحظه موقعیت اجتماعی و همچنین نگرش شخصی افراد نسبت به فلسفه اخلاقی قرار دارد که مورد اخیر تا حدود بسیار زیادی مبتنی بر شخصیت و ارزش‌های فردی است (پولینگ و همکاران، ۲۰۱۶).

کلبرگ (۱۹۸۱) استدلال اخلاقی افراد را تابعی از سطح توسعه اخلاقی می‌داند. مطابق مدل کلبرگ، سه سطح از توسعه اخلاقی وجود دارد: پیش‌عرفی^۱، عرفی^۲ و پس‌عرفی^۳. هر یک از این سطوح به دو مرحله تقسیم می‌شود که در نهایت به شش مرحله توسعه اخلاقی منجر می‌شود و هر مرحله از نظر شناختی در سطح بالاتری از مرحله قبلی قرار دارد. در سطح توسعه اخلاقی پیش‌عرفی، افراد به منظور اجتناب از تنبیه (مرحله یک) یا دریافت پاداش (مرحله دو)، رفتار اخلاقی دارند. در این سطح، عواقب هر اقدام، تعیین‌کننده نحوه قضاوت موقعیت‌های اخلاقی است. در سطح توسعه اخلاقی عرفی، تصمیم‌گیری اخلاقی افراد متأثر از پذیرش آنان در گروه‌ها و اجتماع است. در این سطح، افراد گرایش به اطاعت کامل از قوانین دارند، اما این بار اطاعت از قوانین فقط برای دوری از مجازات یا کسب پاداش نیست، بلکه آنچه که اهمیت دارد، محبوبیت و نهایتاً حفظ نظم گروه یا جامعه است. به‌طور کلی در این سطح، بر روابط بین افراد و ارزش‌های جامعه و گروه‌هایی که فرد به آنها تعلق دارد، تاکید می‌شود و زمانی که این موارد با علایق شخصی منافات داشته باشند، ارزش‌های سازمانی و اجتماعی، مقدم خواهند بود. در سطح توسعه اخلاقی پس‌عرفی، مفاهیم متعالی مانند عدالت، انصاف و حقوق بشر، تعیین‌کننده اخلاقی یا غیر اخلاقی بودن اقدام افراد است. در صورت مغایرت منافع شخصی یا قوانین و ارزش‌های اجتماعی با این مفاهیم، افراد از منافع خود چشم‌پوشی کرده و یا حتی از قوانین و ارزش‌های اجتماعی عدول می‌کنند (شینکل و رویتر، ۲۰۱۷).

¹ Pre conventional

² Conventional

³ Post conventional

آنچه مدل توسعه اخلاقی کلبرگ را در زمینه این پژوهش از اهمیت بسزایی برخوردار می‌کند، تأثیری است که آموزش حسابداری و تأکید بر لزوم رعایت و پایبندی به اصول و استانداردهای حسابداری می‌تواند بر امتیاز حسابداران در آزمون‌های سنجش توسعه اخلاقی بگذارد. در حسابداری تأکید می‌شود که اقدام درست یعنی عدم تعارض آن اقدام با اصول، رویه‌ها و استانداردهای حسابداری. این فرایند قضاوت و تصمیم‌گیری حداکثر با مراحل سوم و چهارم از مدل توسعه اخلاقی کلبرگ در ارتباط است (عبدالحمیدی و بیکر، ۲۰۰۶).

■ پنج ویژگی شخصیتی اصلی و قضاوت اخلاقی حسابداران

شخصیت به عنوان دیدگاه و الگوهای اجتماعی تعریف می‌شود که برای دوره‌ای از زمان پایدار است و شخصیت یک فرد می‌تواند ارزش‌ها و نگرش‌های فرد را تحت تأثیر قرار دهد (مارکوس و روی، ۲۰۱۷). از دیدگاه تئوری یادگیری اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی یک فرد، رفتار او را شکل می‌دهند و به این وسیله دیگران را جذب یا دفع می‌کنند (شینکل و رویتر، ۲۰۱۷). تحقیقات اخیر در حوزه روانشناسی نشان داده‌اند که ویژگی‌ها و تیپ‌های شخصیتی، رابطه عمیقی با اقدامات و فعالیت‌های اجتماعی و محیطی افراد دارند (هیپیگ و همکاران، ۲۰۱۳).

عبارت پنج ویژگی شخصیتی اصلی نخستین‌بار توسط گلدبرگ در سال ۱۹۷۶ بکار برده شده و با شخصیت در زبان طبیعی مرتبط شده‌است. در این مدل پنج ویژگی شخصیتی افراد عبارتند از: وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری، روان‌رنجوری، برون‌گرایی؛ تجربه‌پذیری (گلدبرگ ۱۹۹۰). در ادامه ضمن تشریح پنج ویژگی شخصیتی اصلی، به طور خاص رابطه این ویژگی‌های شخصیتی با قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران تشریح می‌گردد.

□ وظیفه‌شناسی

وظیفه‌شناسی^۱ به معنای رفتاری مشارکت‌جویانه، مسئولیت‌پذیر و هدفمند است و محتمل بودن مشارکت فرد در فعالیت‌های جامعه پسند، از جمله کمک داوطلبانه به افراد یا سازمان‌های نیازمند را منعکس می‌کند (گیلوک و پستلسویت، ۲۰۱۵). در محیط کاری، احتمال مشارکت افراد با ویژگی وظیفه‌شناسی بالا در اقدامات نادرست کم است (رابرتز و هوگان، ۲۰۰۱).

تاکنون تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که رابطه مستقیمی بین وظیفه‌شناس بودن و قضاوت اخلاقی افراد وجود دارد. برای مثال، مون (۲۰۰۱) نشان می‌دهد که افراد وظیفه‌شناس، اقدامات درست را نه تنها بر اساس مطلوبیت خود، بلکه بر اساس منافع دیگران تعریف می‌نمایند و افراد وظیفه‌شناس، اشخاص مسئولیت‌پذیرتری هستند. همچنین، افراد وظیفه‌شناس در رفتار خود صداقت داشته و جامعه‌پسند رفتار می‌کنند (بابالولا و همکاران، ۲۰۱۷). در همین رابطه، مرسادو

^۱Conscientiousness

و همکاران (۲۰۱۸) نشان می‌دهند که افراد وظیفه‌شناس رفتارهای زیان‌بار کمتری انجام می‌دهند. در نهایت، نی و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که افراد وظیفه‌شناس با احتمال بیشتری از آیین رفتار حرفه‌ای پیروی می‌نمایند.

در تحقیقات داخل کشور نیز حیدرپور و رجب‌دردی (۱۳۹۶) نشان دادند ویژگی وظیفه‌شناسی سرمایه‌گذاران بورس، رابطه مثبت و معناداری با اخلاق حرفه‌ای دارد. با این وجود، گودرزی و حاجی‌ها (۱۳۹۶) نتوانستند بین وظیفه‌شناسی و قضاوت اخلاقی حسابرسان رابطه معنی‌داری مشاهده کنند. همچنین، برادران حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) با مطالعه تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر نوع گزارش حسابرس و تعداد بندهای آن نشان دادند که ویژگی وظیفه‌شناسی تنها بر تعداد بندهای توضیحی تأثیرگذار است، اما تأثیری بر نوع گزارش حسابرس ندارد. در همین راستا، سعیدی‌گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) نیز نتوانستند شواهدی مبنی بر رابطه بین وظیفه‌شناسی و قضاوت حرفه‌ای حسابداران در تخصیص بودجه ارائه نمایند.

□ توافق (تطابق)‌پذیری

توافق‌پذیری^۱ یک ویژگی شخصیتی است که در بردارنده خصوصیتی مانند احتمال مربوط بودن و تعلق یک فرد به یک گروه، تفاهم نسبت به مفاهیم، صادق و خون‌گرم بودن است. حفظ روابط گروهی و اجتماعی، پیامد اشخاص توافق‌پذیر است. همچنین این افراد نسبت به نیازهای زیردستان بسیار حساسند (گلدبرگ، ۱۹۹۰). هر چند در تعریف توافق‌پذیری بیان شده که افراد با این ویژگی، مهربان، بزرگ‌منش، قابل اعتماد، صادق و نوع‌دوست هستند (کلاشون و همکاران، ۲۰۱۱). با این وجود، توافق‌پذیری عمدتاً رفتار افراد را درون یک گروه منعکس می‌کند و همان‌گونه که وبر (۱۹۹۳)، عبدالمحمدی و بیکر (۲۰۰۶) و فرج‌زاده و نورشاهی (۱۳۹۴) بیان می‌کنند، به واسطه ماهیت رشته و حرفه حسابداری، مبنی بر ضرورت تبعیت افراد از اصول، قواعد و استانداردهای حرفه‌ای مدون و آیین‌های رفتاری لازم‌الاجرا، انتظار می‌رود، حسابداران اولویت بالاتری را برای ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری، قائل باشند.

آموزش‌ها در رشته حسابداری و هنجارها در حرفه حسابداری، بر تبعیت و انطباق کامل حسابداران با اصول و استانداردهای حسابداری تأکید می‌کند، در نتیجه گرایش آنان به ارزش‌های از نوع تبعیت و رفتارهایی در انطباق با قواعد حسابداری را در آنان تقویت می‌کند (فرج‌زاده و نورشاهی، ۱۳۹۴). از آنجا که مشابه با ارزش‌های از نوع تبعیت، ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری، حداکثر می‌تواند با مراحل سوم و چهارم از مدل توسعه اخلاقی کلبِرگ (۱۹۸۱) در ارتباط باشد و مدل‌های سنجش توسعه اخلاقی بر مراحل پنجم و ششم توسعه اخلاقی، تأکید دارند، بنابراین

^۱ Agreeableness

می‌توان انتظار داشت، ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری رابطه معکوسی با قضاوت اخلاقی حسابداران داشته‌باشد (عبدالحمیدی و بیکر، ۲۰۰۶).

بر خلاف رشته حسابداری، در سایر رشته‌های مشابه، قوائد حرفه‌ای، اجتماعی و قضاوتی صریحی همانند آنچه در رشته حسابداری تجویز می‌شود برای دانشجویان این رشته‌ها وجود ندارد. در نتیجه، انتظار نمی‌رود قضاوت اخلاقی آنان تحت تاثیر منفی ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری قرار گیرد. وجود تفاوت در ماهیت رشته حسابداری با دیگر حوزه‌ها، دستمایه تحقیقاتی شده‌است که تلاش می‌کنند ناتوانی حسابداران و دانشجویان رشته حسابداری در کسب امتیاز بالای توسعه اخلاقی را با خصوصیات و ارزش‌های اکتسابی ایشان و همچنین، ضعف‌های بالقوه سنج‌های اخلاقی مرتبط نمایند (عبدالحمیدی و بیکر، ۲۰۰۶؛ فرج زاده و نورشاهی، ۱۳۹۴). علی‌رغم اهمیت نظری ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری و تاثیر آن بر رفتار اخلاقی حسابداران، تحقیقات داخلی و خارجی محدودی در این زمینه انجام گرفته‌است. از معدود پژوهش‌های صورت گرفته می‌توان به پژوهش حیدریپور و رجب دری (۱۳۹۶) اشاره نمود که در مطالعه رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی نشان دادند که توافق (تطابق) پذیرگی همبستگی مثبت و معناداری با اخلاق حرفه‌ای سرمایه‌گذاران بورس دارند. از سوی دیگر، گودرزی و حاجیها (۱۳۹۶) نتوانستند شواهدی مبنی بر وجود رابطه بین توافق‌پذیری و قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی ارائه نمایند. به صورت مشابه، سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) نیز رابطه‌ای بین توافق‌پذیری و قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان در تخصیص بودجه مشاهده نکردند.

□ روان رنجوری

روان رنجوری^۱ به تمایل فرد به عواطف منفی از جمله ترس، غم، احساس گناه، اضطراب، عصبانیت و نفرت اشاره دارد. واکنش افراد مبتلا به عوامل استرس‌زا ضعیف است و احتمال اینکه اوضاع عادی را تهدیدآمیز و ناکامی‌های کوچک را به یأس شدید تعبیر کنند، زیاد است (گیلوک و پستلسویت، ۲۰۱۵). ضعف در ارزیابی موقعیت‌های اخلاقی باعث می‌شود افراد روان رنجور نتوانند قضاوت صحیحی از موضوع و پیچیدگی‌های آن داشته و در نتیجه رفتار فرد، مستقل از واقعیت‌های موضوع، متأثر از افکار منفی و تجربیات تلخ او است (هیلیگ و همکاران، ۲۰۱۳). با توجه به پیچیدگی موضوعات اخلاقی در زمینه حسابداری، انتظار می‌رود حسابداران با ویژگی شخصیتی روان رنجور نتوانند قضاوت‌های چندان اخلاقی باشند.

در میان ویژگی‌های شخصیتی، تاثیر عوامل مربوط به عواطف، بیش از دیگر ویژگی‌ها مطالعه شده‌است. برای مثال، محمدی و فخاری (۱۳۹۵) تاثیر خود کنترلی را بر کیفیت افشای اطلاعات

^۱ Neuroticism

را بررسی کرده و نشان دادند خود کنترلی احساسی مدیران باعث افزایش کیفیت افشا می‌شود. همچنین، سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) بیان می‌کنند که در میان ویژگی‌های شخصیتی، تنها روان رنجوری است که رابطه مثبت و معناداری با قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان در تخصیص بودجه زمانی حسابرسی دارد. رفاهی بخش و همکاران (۱۳۹۷) نیز نشان دادند که بین عاطفه منفی و مدیریت سود فرصت طلبانه و همچنین بین عاطفه مثبت و با مدیریت سود کارا رابطه معناداری وجود دارد. در پژوهش‌های مربوط به حوزه قضاوت اخلاقی نیز، ایمر و گرکز (۱۳۹۶) نشان دادند که سطوح بالای ترس به عنوان یک حالت عاطفی منفی، منجر به افزایش احتمال بروز رفتار غیر اخلاقی می‌شود. در تحقیق دیگری، ایمر و گرکز (۱۳۹۷) نشان دادند که عواطفی مانند شرم می‌تواند از طریق افزایش احتمال بروز رفتارهای جبرانی، منجر به افزایش گرایش به تصمیم‌گیری اخلاقی دانشجویان حسابداری شود.

□ برون‌گرایی

در حالی که احساسات منفی با روان‌رنجوری مرتبط است، برون‌گرایی^۱ به عنوان یک ویژگی شخصیتی، با احساسات مثبت از جمله اجتماعی بودن و سهل‌گیری مرتبط است. افراد برون‌گرا در مقایسه با افراد درون‌گرا با احتمال بیشتری با جامعه ارتباط برقرار می‌کنند. محققان بیان می‌کنند که افراد برون‌گرا نسبت به خود و دیگران تصویر مثبت دارند و از این رو برقراری ارتباطات اجتماعی با دیگران برای آنها محتمل‌تر است (نی و همکاران، ۲۰۱۸).

کانور و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که افراد برون‌گرا، گرایش به قضاوت‌های اخلاقی مبتنی بر عدالت و افراد درون‌گرا تمایل به رفتار اخلاقی مبتنی بر مراقبت دارند. برون‌گرایی با رفتارهایی از جمله بی‌طرفی، صداقت و درستکاری ارتباط دارد و این ارزش‌ها به اخلاق مبتنی بر عدالت ارتباط دارد. البته محققان دیگری مانند کالسون و همکاران (۲۰۱۱) مدعی می‌شوند که برون‌گرایی بیش از آن که به اخلاق مربوط باشد به جاذبه^۲ و ارتباطات اجتماعی افراد مربوط است. در حالی که سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) نتوانستند شواهدی مبنی بر ارتباط بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و قضاوت حرفه‌ای ارائه نمایند، گودرزی و حاجیها (۱۳۹۶) نیز بین این ویژگی شخصیتی و قضاوت اخلاقی رابطه‌ای گزارش نکردند. با این حال، حیدرپور و رجب‌دری (۱۳۹۶) نشان دادند افراد برون‌گرا، اخلاق حرفه‌ای بالاتری دارند.

¹ Extraversion

² Charisma

□ تجربه‌گرایی

تجربه‌گرایی^۱ به عنوان یک ویژگی شخصیتی اصلی، میزان انعطاف‌پذیری افراد را در برابر تجارب تعیین می‌کند. آن دسته از افرادی که در این عامل نمرات بالایی می‌گیرند، عقاید و ارزش‌های جدید و غیر متعارف را بیشتر می‌پذیرند. این افراد از فرایندهایی که منجر به جستجو و کشف ایده‌ها و روش‌های جدید می‌شود، لذت می‌برند (گیلوک و پستلویت، ۲۰۱۵). همچنین هیجان‌های مثبت و منفی را بیشتر و عمیق‌تر تجربه می‌کنند (بنو و جاج، ۲۰۰۴).

مک‌کاری و همکاران (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که افراد تجربه‌گرا، سطح استدلال اخلاقی بالاتری دارند. با این وجود، جمع‌بندی تحقیقات انجام شده خصوصاً تجربه‌گرایی، به نتیجه‌گیری‌های متناقضی منجر می‌شود. برای مثال، در حالی که اسلام و نزیر (۲۰۱۱) و نوین و بیدرمن (۲۰۱۳) شواهدی مبنی بر رابطه معکوس تجربه‌گرایی و صداقت افراد ارائه می‌دهند، سالگادو (۲۰۰۲) رابطه مستقیمی بین این خصوصیت و رفتار صادقانه در محل کار ارائه می‌دهد. میلر و لایمن (۲۰۰۱) رابطه معکوسی بین تجربه‌گرایی و رفتارهای ضد اجتماعی ارائه می‌دهند.

■ رشته تحصیلی حسابداری و قضاوت اخلاقی

لندری و همکاران (۲۰۰۴) با بررسی پاسخ به معماهای اخلاقی با زمینه‌های مالی و حقوقی، دریافتند که بینش و نگرش پاسخ‌دهندگان، به شدت تحت تاثیر رشته تحصیلی آنان قرار دارد و در توضیح این یافته‌ها بیان می‌کنند که دانشجویان رشته حسابداری در خلال تحصیل خود یاد می‌گیرند که در نگرش به موضوعات، تفکری سیستماتیک و انتقادی داشته باشند. در حالی که دانشجویان غیر حسابداری، اغلب در جهت حفظ و احترام به هنجارهای اجتماعی، روابط فرهنگی و سنت‌ها آموزش می‌بینند.

عبدالحمیدی و بیکر (۲۰۰۶) نیز با اتخاذ رویکردی مشابه، تفاوت در نگرش به موضوعات اخلاقی را به مجموعه ارزش‌های شخصی نسبت می‌دهند که حسابداران در فرایندهای تحصیلی خود، اولویت بالاتری را برای آنها در نظر می‌گیرند. این محققان با مقایسه اولویت‌بندی ارزش‌های شخصی دانشجویان حسابداری و غیر حسابداری، نشان می‌دهند که حسابداران برای مجموعه ارزش‌های از نوع تبعیت (تطابق‌پذیری) اولویت بالاتری قائل هستند. مجموعه ارزش‌های از نوع تبعیت به این معنا است که افراد به ارزش‌ها، فرهنگ و هنجار سازمان یا حرفه خود در مقابل هنجارها و فرهنگ جامعه وفادارترند. از آنجا که آزمون‌های سنجش سطح توسعه اخلاقی، قضاوت‌های اخلاقی مبتنی بر ارزش‌های در سطح جامعه که عموماً بر مبنای مفاهیمی مانند

¹ Openness to experience

عدالت و حقوق بشر شکل گرفته‌اند را امتیازدهی می‌کنند، حسابداران قادر نیستند در این آزمون‌ها امتیاز چندان بالایی کسب کنند.

■ جنسیت و قضاوت اخلاقی

در پژوهش‌های حوزه اخلاق، تاثیر جنسیت بر قضاوت اخلاقی، بیش از سایر متغیرها، مطالعه شده‌است. تحقیقات پیشین که تاثیر جنسیت بر تصمیم‌گیری اخلاقی را بررسی کرده‌اند، نتایج بسیار متفاوتی به همراه داشته‌اند. در حالی که تعدادی از این تحقیقات تفاوت‌های معناداری در تصمیم‌گیری اخلاقی مردان و زنان گزارش نمی‌کنند، اما در تصمیم‌گیری و قضاوت اخلاقی کفه ترازو به سمت زنان سنگینی می‌کند (دالتون و اورتگرن ۲۰۱۱).

اغلب مطالعات پیشین که تاثیر تفاوت‌های جنسیتی بر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی را گزارش کرده‌اند، در توضیح این که چرا زنان نسبت به مردان قضاوت‌های اخلاقی تری انجام می‌دهند، از نبود چارچوب نظری رنج می‌برند. با این حال، نظریه "نقش جنسیت در فرایند اجتماعی شدن"^۱ در تبیین این که چرا و چگونه ممکن است تفاوت‌های جنسیتی بر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی اثر گذار باشد، توضیحاتی ارائه می‌کند. این نظریه بیان می‌کند که زنان اغلب به اصول اجتماعی از قبیل فداکاری و نگرانی کلی نسبت به رفاه دیگران سوق یافته‌اند، در حالی که مردان بیشتر به اصول مربوط به توانایی و رشد شخصی تمایل یافته‌اند (دالتون و اورتگرن، ۲۰۱۱). این تفاوت‌ها باعث می‌شود که زنان و مردان به "عدالت"^۲ به عنوان یکی از سطوح بالای توسعه اخلاقی، دیدگاه‌های متفاوتی داشته‌باشند. به طور خاص، مردان از عدالت عاری از سوءگیری حمایت می‌کنند و به قوانین، مقررات و دستورالعمل‌ها احترام بیشتری می‌گذارند. در حالی که قضاوت‌های اخلاقی زنان اغلب شامل نگرانی در مورد نیازهای افراد و مراقبت‌های احساسی است (کانور و همکاران، ۲۰۱۰).

در تحقیقات داخلی نیز، پژوهش‌هایی مانند حساس یگانه و مقصودی (۱۳۹۰) و نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۶) نشان دادند که زنان در مقایسه با مردان قضاوت‌های اخلاقی تری انجام می‌دهند با این وجود، فروغی و همکاران (۱۳۹۳) و سلمان پناه و طالب نیا (۱۳۹۲) نتوانستند شواهدی در رابطه با تاثیر جنسیت بر قضاوت اخلاقی حسابداران ارائه نمایند.

۳. فرضیه‌های پژوهش

درحالی‌که مبانی نظری و اغلب پژوهش‌های بیان شده در بخش پیشین مقاله، رابطه‌های مشخصی بین ویژگی‌های شخصیتی و قضاوت اخلاقی پیش‌بینی می‌کنند، در این پژوهش نیز به

¹ Gender role in socialization

² Justice

استثنای توافق‌پذیری، برای سایر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری، فرضیه‌های سازگار با مبانی نظری و پیشینه پژوهش تدوین شده‌است. همانگونه که بیان شد، پیش‌بینی می‌شود قضاوت اخلاقی دانشجویان رشته حسابداری رابطه مستقیمی با ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و تجربه‌گرایی داشته باشد، با این وجود انتظار می‌رود دانشجویان با ویژگی شخصیتی روان‌رنجور، تمایل کمتری به قضاوت‌های اخلاقی داشته‌باشند.

فرضیه ۱: ویژگی شخصیتی "وظیفه‌شناسی" رابطه مثبت و معناداری با گرایش به قضاوت اخلاقی حسابداران دارد.

فرضیه ۲: ویژگی شخصیتی "برونگرایی" رابطه مثبت و معناداری با گرایش به قضاوت اخلاقی حسابداران دارد.

فرضیه ۳: ویژگی شخصیتی "روان‌رنجوری" رابطه معکوس و معناداری با قضاوت اخلاقی حسابداران دارد.

فرضیه ۴: ویژگی شخصیتی "تجربه‌گرایی" رابطه مثبت و معناداری با گرایش به قضاوت اخلاقی حسابداران دارد.

در رابطه با ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری و بر اساس مدل توسعه اخلاقی کلبرگ (۱۹۸۱)، پیش‌بینی می‌شود که دانشجویان حسابداری با شخصیت توافق‌پذیری بالاتر، گرایش کمتری به قضاوت اخلاقی داشته‌باشند.

فرضیه ۵: ویژگی شخصیتی "توافق‌پذیری" رابطه منفی و معناداری با قضاوت اخلاقی حسابداران دارد.

از آنجا که نتایج اغلب پژوهش‌های پیشین نشان داده‌است، زنان در مقایسه با مردان بر گرایش بیشتری قضاوت‌های اخلاقی دارند، فرضیه ششم پژوهش به شرح زیر بیان می‌شوند:

فرضیه ۶: زنان در مقایسه با مردان گرایش بیشتری به قضاوت اخلاقی دارند.

۴. روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش متشکل از دانشجویان مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته‌های حسابداری و مدیریت (گرایش‌های مالی و بازرگانی) است. قلمرو زمانی پژوهش سال ۱۳۹۷ است. در انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده‌است. با توجه به نامحدود بودن جامعه پژوهش، با در نظر گرفتن حداکثر خطای مجاز ۵ درصد و نسبت مساوی موفقیت و شکست، فرمول کوکران تعداد نمونه مورد نیاز را ۳۸۴ دانشجو تعیین می‌کند. به دلیل محدودیت دسترسی محقق، نمونه تحقیق متشکل از دانشجویان رشته‌های حسابداری و مدیریت دانشگاه‌های خوارزمی، بهشتی، علامه طباطبایی، تربیت مدرس و تهران، مستقر در استان تهران

است. با توزیع تعداد ۴۲۰ پرسشنامه بی نام میان دانشجویان رشته‌های حسابداری و مدیریت در دو مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد، تعداد ۳۹۵ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد، در نهایت ۳۸۶ پرسشنامه که مشارکت‌کنندگان تمامی اطلاعات مشخص شده را تکمیل و به تمامی سوالات پاسخ داده‌اند در فرایند آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده‌است.

توزیع پرسش‌نامه میان دانشجویان رشته مدیریت با گرایش‌های مالی و بازرگانی در کنار دانشجویان رشته حسابداری به عنوان گروه هدف، بدان سبب صورت گرفته‌است که به استثنای دروس اختصاصی حسابداری، دانشجویان این دو رشته سرفصل‌ها و منابع درسی مشترک متعددی را در طول دوره تحصیل خود می‌گذرانند و بنابراین، دارای بالاترین تشابه هستند و برای هدف پژوهش حاضر مبنی بر مقایسه نتایج به دست آمده برای دانشجویان حسابداری با یک گروه مشابه، به ویژه در خصوص آزمون فرضیه دوم پژوهش، بسیار مناسب هستند (فرج‌زاده و نورشاهی، ۱۳۹۴). همچنین، از آنجا که دانشجویان رشته مدیریت تعدادی از دورس تخصصی حسابداری را می‌گذرانند این اطمینان را ایجاد می‌کند که تفاوت‌های احتمالی در ویژگی‌های شخصیتی به سهولت در نتیجه آموزش‌های ابتدایی در افراد ایجاد نمی‌شود.

مدل پژوهش و ابزار گردآوری داده‌ها

در پژوهش حاضر به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل رگرسیونی سیمها و پاروتیه (۲۰۱۹) به شرح رابطه (۱) استفاده شده‌است:

$$MJ = \alpha + \beta_1 \text{Conscientious} + \beta_2 \text{Open_to_experience} + \beta_3 \text{Agreeable} + \beta_4 \text{Neuroticism} + \beta_5 \text{Extraversion} + \beta_6 \text{Gender} + \beta_n \text{Controls} + \varepsilon \quad (1)$$

در رابطه (۱) MJ، نشان دهنده امتیاز قضاوت اخلاقی؛ Conscientious، وظیفه‌شناسی؛ Open_to_experience، تجربه‌پذیری؛ Agreeable، توافق‌پذیری؛ Neuroticism، روان‌رنجوری؛ Extraversion، برون‌گرایی؛ Gender، جنسیت و Controls، متغیرهای کنترلی است. داده‌های مربوط به این متغیرها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده‌است که در ادامه این بخش، سنجه‌های بکار رفته و نحوه اندازه‌گیری هر یک از متغیرها تشریح شده‌است.

محدودیت‌های ذاتی تحقیقات پیمایشی به ویژه استفاده از پرسشنامه در جمع‌آوری داده‌ها از جمله خستگی و عدم تمایل پرسش‌شوندگان می‌تواند تاثیر نامطلوبی بر پاسخ‌ها و ایجاد سوء‌گیری در آنها شود. به منظور اجتناب از تاثیر این عوامل بر نتایج تحقیق حاضر تلاش شده‌است از مقیاس‌ها و ابزارهایی استفاده شود که علاوه بر برخورداری از مبانی نظری مستحکم، روایی آنها در تحقیقات پیشین اثبات شده‌باشد و از خستگی و بی‌میلی پرسش‌شونده اجتناب شود. پرسشنامه

به کار رفته در این پژوهش از سه بخش خصوصیات فردی، سوالات سنجش ویژگی‌های شخصیتی اصلی و سنجح قضاوت اخلاقی، در مجموع مشتمل بر ۳۲ سوال تشکیل شده است. در بخش نخست پرسشنامه خصوصیات جمعیت‌شناسی شامل سن، جنسیت، رشته و مقطع تحصیلی، و آشنایی با آیین رفتار حرفه‌ای حسابداری پرسیده شده است. نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۶) با بررسی پیشینه پژوهش در این حوزه، این دسته از خصوصیات فردی را مرتبط با قضاوت اخلاقی می‌دانند. متغیرهای جنسیت، رشته و مقطع تحصیلی و آشنایی با مقطع تحصیلی به عنوان متغیرهای دو ارزشی با مقادیر یک (برای جنسیت زن، رشته حسابداری، مقطع کارشناسی ارشد و وجود آشنایی با آیین رفتار حرفه‌ای) و صفر (برای جنسیت مرد، رشته مدیریت، مقطع کارشناسی و عدم آشنایی با آیین رفتار حرفه‌ای) تعریف شده است. همچنین، مطابق پژوهش فرج‌زاده و نورشاهی (۱۳۹۴) سن به صورت یک متغیر سه ارزشی (مقدار یک برای سن ۱۸ تا ۲۰ سال؛ مقدار دو برای سن ۲۱ تا ۲۳ سال و مقدار سه برای سن ۲۴ تا ۳۰ سال) تعریف شده است.

بررسی ادبیات پژوهش قضاوت اخلاقی حسابداران نشان می‌دهد که سن، مقطع تحصیلی و آشنایی با آیین رفتار حرفه‌ای می‌تواند بر قضاوت اخلاقی حسابداران تاثیر گذار باشد. این موضوع با مدل توسعه اخلاقی کلبرگ (۱۹۸۱) نیاز سازگار است. چرا که توسعه اخلاقی، فرایندی شناختی است و در نتیجه عواملی مانند رشد و آموزش‌های دانشگاهی و حرفه‌ای انتظار می‌رود افراد در سطوح توسعه اخلاقی بالاتری قرار گیرند (پولینگ و همکاران، ۲۰۱۶).

در این تحقیق جهت اندازه‌گیری پنج ویژگی شخصیتی اصلی از پرسشنامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی^۱ ۱۰ گویه‌ای رامستد و جان (۲۰۰۵) استفاده شده است. بر خلاف نسخه‌های اولیه پرسشنامه‌های پنج ویژگی شخصیتی اصلی اولیه (تحت عنوان پرسشنامه نفو شهرت دارد) که به ترتیب از ۲۴۰ و ۴۰ سوال جهت تعیین ویژگی‌های شخصیتی استفاده می‌کنند و در نتیجه علاوه بر کاهش شدید تمایل مشارکت افراد در تحقیق، تعدد سوالات می‌توانند منجر به ایجاد خستگی و در نهایت سوءگیری در پاسخ‌های ارائه شده شود، در نسخه ۱۰ گویه‌ای سنجش ویژگی‌های شخصیتی (BFI^۲-10) تنها ظرف حدود یک دقیقه و با پاسخ به صرفاً ۱۰ پرسش (هر دو پرسش مرتبط با یک ویژگی شخصیتی است)، پنج ویژگی شخصیتی اصلی افراد تعیین می‌شود. پاسخ دهنده میزان تطابق خود با هر یک از ۱۰ پرسش را با استفاده از طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف تعیین می‌کند. در تحقیقات متعددی (برای مثال، سیمها و پاروتیه،

¹ Personality traits questionnaire

² Big Five Inventory 10-item version

۲۰۱۹) از ابزار BFI-10 جهت تعیین ویژگی‌های شخصیتی اصلی استفاده شده است. همچنین محمدزاده و نجفی (۱۳۸۹) اعتبار این سنجه در ایران را تایید کرده‌اند. سنجه قضاوت اخلاقی به کار رفته در این تحقیق بر گرفته از پرسشنامه معماهای اخلاقی چند بعدی ردینباخ و روبینز (۱۹۹۰) است که از سه سناریو در بردارنده معمای اخلاقی جهت تعیین سطح توسعه اخلاقی استفاده می‌کند. در هر یک از این معماها از فرد خواسته می‌شود با مطالعه سناریو در قالب یک طیف لیکرت ۶ نقطه‌ای نظر خود را در مورد میزان منصفانه بودن، عادلانه بودن، قابل قبول بودن، اخلاقی بودن، قابل قبول بودن از منظر سنت و فرهنگ، عدم تخطی از تعهدات ناگفته و تعهدات نانوشته اقدام تعبیه شده در سناریو اعلام کند. مجموع امتیاز هر فرد در سه سناریو، نشان دهنده امتیاز قضاوت اخلاقی آن فرد است. تحقیقات متعددی در حسابداری از سنجه معماهای اخلاقی چند بعدی استفاده کرده‌اند (یوسال، ۲۰۱۰). همانند سنجه به کار رفته در اندازه‌گیری پنج ویژگی شخصیتی اصلی، سنجه معماهای اخلاقی چند بعدی بکار رفته در این پژوهش نیز تنها با طرح تعداد ۲۴ سوال سعی در سنجش میزان قضاوت اخلاقی افراد دارد.

۵- یافته‌های پژوهش

از آنجا که در این پژوهش از دو سنجه متفاوت ویژگی‌های شخصیتی و قضاوت اخلاقی برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است، به منظور تسهیل درک امتیاز آزمودنی‌ها در این سنجه‌ها و همچنین اجتناب از اربب‌های احتمالی ناشی از تفاوت مقیاس‌ها، امتیاز هر آزمودنی در هر یک از سنجه‌ها بر حداکثر امتیاز قابل کسب از آن سنجه تقسیم شده است. به این ترتیب مقدار به دست آمده برای هر آزمودنی در بازه صفر تا یک قرار می‌گیرد. همچنین، همانگونه که در بخش ابزار گردآوری داده‌ها تشریح شد، به منظور اجتناب از تاثیر داده‌های پرت، تنها داده‌های پرسشنامه‌هایی در آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است که به تمامی سوالات پاسخ داده و نشانه‌ای از انتخاب تصادفی گزینه‌ها یا بی‌میلی در تکمیل پرسشنامه‌ها، مشاهده نشده باشد.

■ آمار توصیفی و آزمون‌های اولیه

در این بخش، آمار توصیفی متغیرهای تحقیق به همراه برخی آماره‌های مربوط به مفروضات رگرسیون ارائه شده است. جدول (۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناسی مشارکت‌کنندگان در تحقیق را نمایش می‌دهد. بر این اساس، ۶۵ درصد از مشارکت‌کنندگان تحقیق را زنان تشکیل می‌دهند. اکثریت مشارکت‌کنندگان در تحقیق دانشجویان رشته حسابداری هستند. با این وجود اکثر دانشجویان فاقد سابقه کار حرفه‌ای بوده و از میان ۲۳۲ دانشجوی رشته حسابداری، تنها ۲۸ درصد از آنان با آیین رفتار حرفه‌ای آشنایی دارند.

جدول (۱): ویژگی‌های جمعیت شناسی نمونه تحقیق

جنسیت		رشته تحصیلی		مقطع تحصیلی		سابقه کار حرفه ای		آشنایی با آیین رفتار حرفه ای	
زن	۲۵۱ (/۶۵)	حسابداری	۲۳۲ (/۶۰)	کارشناسی	۳۳۲ (/۸۶)	بله	۱۰۰ (/۲۶)	بله	۶۴ (/۲۸)
مرد	۱۳۵ (/۳۵)	مدیریت	۱۵۴ (/۴۰)	کارشناسی ارشد	۵۴ (/۱۴)	خیر	۲۸۶ (/۷۴)	خیر	۱۶۸ (/۷۲)
کل	۳۸۶					کل		کل	۲۳۲

جدول (۲) برخی آماره‌های توصیفی به همراه نتایج آزمون‌های اعتبار و توزیع متغیرهای اصلی تحقیق را ارائه می‌دهد. بر اساس نتایج ارائه شده در این جدول، میانگین امتیاز قضاوت اخلاقی مشارکت کنندگان در تحقیق برابر ۰/۶۰۵ و انحراف معیار ۰/۱۵۷ است. به این معنی که مشارکت کنندگان در تحقیق بیش از ۶۰ درصد از امتیاز قضاوت اخلاقی ممکن در سناریوهای اخلاقی را کسب کرده‌اند. جدول (۴) اطلاعات تفصیلی تری، به تفکیک هشت سازه تشکیل دهنده قضاوت اخلاقی را به صورت مقایسه‌ای بر اساس جنسیت و رشته تحصیلی ارائه می‌دهد.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول (۲) و میانگین مقادیر ویژگی‌های شخصیتی اصلی، روان‌رنجوری بارزترین ویژگی شخصیتی دانشجویان رشته‌های حسابداری و مدیریت دانشگاه‌های تهران است. شرایط اقتصادی حاکم بر جامعه و همچنین ناامیدی ناشی از وضعیت نامساعد اشتغال، ممکن است موجب تشدید ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری در میان مشارکت کنندگان در تحقیق باشد. همانگونه که در بخش مبانی نظری و پیشینه پژوهش بیان شد، احساسات منفی نظیر اضطراب، ناامیدی و در نتیجه عدم گرایش به قضاوت‌های اخلاقی می‌تواند نتیجه ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری باشد. ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، تطابق‌پذیری، برون‌گرایی و تجربه‌گرایی، به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. جدول (۴)، اطلاعات مقایسه‌ای ویژگی‌های شخصیتی اصلی را به تفکیک دانشجویان رشته‌های حسابداری و مدیریت ارائه می‌دهد.

با توجه به استفاده از پرسشنامه در جمع‌آوری داده‌های پژوهش، پایایی داده‌های گردآوری شده از اهمیت بسزایی برخوردار است. در این پژوهش به منظور بررسی پایایی داده‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در بخش میانی جدول (۲) ارائه شده است. از آنجا که مقدار آلفا بزرگتر از ۰/۷۰ است، نگرانی عمیقی در خصوص پایایی سنج بکار رفته در گردآوری داده‌های تحقیق وجود ندارد.

جدول (۲): آماره‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

هم خطی		آلفای کرونباخ	انحراف معیار	میانگین	متغیر
VIF	تلورانس				
-	-	۰/۸۷۱	۰/۱۵۷	۰/۶۰۵	قضاوت اخلاقی
۱/۱۶۰	۰/۸۶۲	۰/۸۰۹	۰/۲۶۲	۰/۶۶۴	وظیفه شناسی
۱/۳۸۹	۰/۷۲۰	۰/۸۶۴	۰/۲۶۰	۰/۵۷۲	تجربه گرایی
۱/۲۱۸	۰/۸۲۱	۰/۸۰۳	۰/۲۸۶	۰/۶۳۴	توافق پذیری
۱/۱۶۶	۰/۸۵۷	۰/۸۲۸	۰/۳۳۶	۰/۷۰۲	روان رنجوری
۱/۳۴۵	۰/۷۴۴	۰/۸۴۷	۰/۲۵۲	۰/۵۹۶	برون گرایی

با توجه به استفاده از آزمون‌های تک متغیره و مدل رگرسیونی، توزیع نرمال متغیرها اهمیت دارد، در این رابطه نتایج آزمون شاپرو ویک نشان داد، توزیع متغیرهای اصلی پژوهش نزدیک به نرمال است. همچنین، نتایج آزمون هم خطی متغیرهای مستقل مدل رگرسیونی در ستون آخر جدول (۲) ارائه شده است. از آنجا که مقادیر عامل‌های تورم واریانس (VIF) بسیار کمتر از حد آستانه ۵ است، بنابراین نگرانی جدی در خصوص هم خطی شدید بین متغیرهای مستقل تحقیق وجود ندارد.

همانگونه که در بخش مبانی نظری و پیشینه تحقیق بیان شد، مجموعه تفاوت‌های ناشی از ماهیت رشته‌ها، سیستم‌ها و منابع آموزشی و انتظارات حرفه و جامعه، می‌تواند باعث شود، ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان و اشخاص فعال در آن حرفه تحت تاثیر قرار گیرند. جدول (۳) به صورت مقایسه‌ای میانگین مقادیر ویژگی‌های شخصیتی مشارکت کنندگان در تحقیق را به تفکیک رشته تحصیلی به همراه نتایج آزمون تفاوت میانگین نمایش می‌دهد. مطابق مطالب بیان شده در بخش مبانی نظری تحقیق، مشاهده می‌شود که تفاوت معناداری بین ویژگی شخصیتی توافق پذیری بین دانشجویان رشته حسابداری با دانشجویان رشته مدیریت وجود دارد. در حالی که میزان توافق پذیری بین دانشجویان حسابداری بیش از ۶۷ درصد است، دانشجویان رشته مدیریت اهمیتی حدود ۵۸ درصد برای این ویژگی شخصیتی قائل هستند. در حالی که تفاوت معناداری بین مقادیر سایر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان رشته حسابداری و مدیریت وجود ندارد.

در حالی پیشینه تحقیق شواهدی مبنی بر مقایسه ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان رشته‌های حسابداری و غیر حسابداری ارائه نمی‌دهد، با این وجود، نتایج ارائه شده در جدول (۳) را می‌توان در راستای نتایج پژوهش‌های عبدالمحدی و بیکر (۲۰۰۶) و فرج‌زاده و نورشاهی (۱۳۹۴) تلقی

کرد که نشان دادند دانشجویان رشته‌های حسابداری در مقایسه با دیگر رشته‌ها، اولویت‌بندی متفاوتی برای ارزش‌های شخصی قائل هستند.

جدول (۳): تفاوت میانگین ویژگی‌های شخصیتی اصلی بر اساس رشته تحصیلی

تفاوت میانگین	مدیریت		حسابداری		
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۱/۸۲-	۰/۲۶۱	۰/۶۷۷	۰/۲۵۹	۰/۶۵۵	وظیفه شناسی
۱/۲۱	۰/۲۸۹	۰/۵۵۱	۰/۲۳۹	۰/۵۸۶	تجربه گرایی
۴/۲۰**	۰/۲۷۶	۰/۵۸۱	۰/۲۸۵	۰/۶۷۶	توافق پذیری
۱/۴۶	۰/۳۴۹	۰/۷۰۱	۰/۳۲۴	۰/۷۰۸	روان رنجوری
-۱/۱۸	۰/۲۵۴	۰/۶۰۴	۰/۲۵۵	۰/۵۹۳	برون گرایی

** تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است. * تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

همانگونه که در بخش ابزار گردآوری داده تشریح شد، سنجح قضاوت اخلاقی در پژوهش حاضر، بر مبنای ۸ سازه متفاوت مبتنی بر مفاهیم عدالت، انصاف، مقبولیت، اخلاق، عرف، فرهنگ تعهدات ناگفته و تعهدات نانوشته تشکیل شده است. جدول (۴) مقادیر این سازه‌های متمایز را به صورت مقایسه‌ای بر مبنای جنسیت و رشته تحصیلی ارائه می‌دهد. مطابق گزاره پیش‌بینی شده در فرضیه ششم پژوهش و مبانی نظری ارائه شده در خصوص تاثیر جنسیت بر قضاوت اخلاقی، مشاهده می‌شود که در تمامی سازه‌های تشکیل دهنده قضاوت اخلاقی، دانشجویان دختر در مقایسه با دانشجویان پسر، امتیاز بالاتری در قضاوت اخلاقی به دست آورده‌اند و بر اساس نتایج آزمون مقایسه میانگین، این تفاوت‌ها از نظر آماری کاملاً معنادار است. این نتایج در راستای نظریه نقش جنسیت در اجتماعی شدن و تفکر لخلایی زنان بر اساس عدالت مراقبت‌محور آنان است. همچنین، این یافته با نتایج تحقیق دالتون و اورتگرن (۲۰۱۱) که نشان دادند زنان تقریباً در تمامی سازه‌های تشکیل دهنده قضاوت اخلاقی، امتیاز بالاتری از مردان کسب می‌نمایند، مطابقت دارد.

برخلاف عامل جنسیت، مقایسه سازه‌های قضاوت اخلاقی بر اساس رشته تحصیلی نشان می‌دهد که به استثنای سازه "قابل قبول بودن"، تفاوت معناداری بین امتیاز دانشجویان رشته‌های حسابداری و مدیریت در قضاوت اخلاقی وجود ندارد. این یافته بر خلاف ادعای تحقیقاتی نظیر عبدالمحمدی و همکاران (۲۰۰۳) است که بیان می‌کنند دانشجویان رشته‌های حسابداری در مقایسه با سایر رشته‌ها، امتیاز توسعه اخلاقی کمتری کسب می‌کنند.

جدول (۴): نتایج آزمون تفاوت میانگین قضاوت‌های اخلاقی بر اساس جنسیت و رشته تحصیلی

تفاوت میانگین	رشته تحصیلی				جنسیت					
	مدیریت		حسابداری		تفاوت میانگین		مردان			
	تفاوت میانگین	SD	تفاوت میانگین	SD	تفاوت میانگین	SD	تفاوت میانگین	SD		
-۱/۰۷	۰/۳۶	۰/۶۳	۰/۳۳	۰/۶۲	-۴/۹۳**	۰/۳۸	۰/۷۲	۰/۳۵	۰/۴۵	منصفانه بودن
-۱/۳۲	۰/۳۴	۰/۶۵	۰/۳۵	۰/۶۴	-۴/۴۸**	۰/۲۶	۰/۷۳	۰/۲۷	۰/۴۸	عادلانه بودن
۲/۰۷*	۰/۳۴	۰/۵۱	۰/۳۲	۰/۵۷	-۳/۲۰**	۰/۳۴	۰/۶۱	۰/۲۷	۰/۴۸	قابل قبول بودن
-۱/۸۸	۰/۳۲	۰/۶۸	۰/۳۲	۰/۶۵	-۵/۹۸**	۰/۲۵	۰/۷۵	۰/۳۴	۰/۵۰	اخلاقی بودن
۱/۰۶	۰/۳۳	۰/۵۰	۰/۲۷	۰/۵۰	-۳/۳۵**	۰/۳۲	۰/۵۳	۰/۲۹	۰/۴۴	عرفی بودن
-۱/۶۳	۰/۳۴	۰/۵۲	۰/۲۸	۰/۵۱	-۲/۱۸*	۰/۳۲	۰/۵۴	۰/۳۴	۰/۴۷	فرهنگی بودن
-۱/۲۸	۰/۳۶	۰/۶۵	۰/۳۴	۰/۶۵	-۳/۶۰**	۰/۲۸	۰/۷۱	۰/۳۱	۰/۵۴	پایبندی به تعهدات ناگفته
-۱/۵۹	۰/۳۴	۰/۶۷	۰/۳۲	۰/۶۵	-۳/۰۷**	۰/۲۸	۰/۷۱	۰/۳۰	۰/۵۲	پایبندی به تعهدات نانوشته

* تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

** تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتایج حاصل از مدل رگرسیونی به تفکیک کل نمونه تحقیق و همچنین گروه دانشجویان حسابداری و گروه دانشجویان مدیریت، در قالب جدول (۵) ارائه شده‌است. بر اساس نتایج ارائه شده در رابطه با کل نمونه تحقیق، مطابق فرضیه‌های پژوهش، ویژگی‌های شخصیتی و وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی رابطه مثبت و معناداری با قضاوت اخلاقی دانشجویان حسابداری و مدیریت دارد. همچنین همانگونه که پیش‌بینی می‌شد، روان‌رنجوری رابطه معکوس و معناداری با قضاوت اخلاقی دارد. به این معنا که اشخاص با ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری گرایش کمتری به قضاوت‌های اخلاقی دارند. این یافته‌های مطابق پیش‌بینی‌های ارائه شده در فرضیه‌های اول تا سوم تحقیق است که پیش‌بینی می‌کرد حسابداران با ویژگی‌های وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی، تمایل بیشتری به قضاوت اخلاقی دارند و در مقابل، حسابداران با ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری، نمی‌توانند قضاوت‌های چندان اخلاقی از خود بروز دهند. همچنین این نتایج از یافته‌های تحقیقاتی مانند سیمها و پاربوت (۲۰۱۹) و حیدرپور و رجب‌دری (۱۳۹۶) که نشان دادند قضاوت اخلاقی با ویژگی‌های شخصیتی حسابداران ارتباط دارد، حمایت می‌کند.

از سوی دیگر، نتایج ارائه شده در خصوص کل نمونه، نشان می‌دهد که در سطوح اطمینان متداول، رابطه معناداری بین قضاوت اخلاقی افراد با تجربه‌گرایی وجود ندارد. این نتایج در رابطه با دو نمونه دانشجویان حسابداری و مدیریت نیز کماکان پابرجا است. به این معنی که مشابه نتایج پژوهش سیمها و پاربوتنه (۲۰۱۹) و بر خلاف فرضیه پنجم تحقیق، یافته‌ها نمی‌تواند در حمایت از رابطه تجربه‌پذیری و قضاوت اخلاقی، شواهدی فراهم آورد. با این وجود، گودرزی و حاجیها (۱۳۹۶) شواهدی مبنی بر رابطه مثبت و معنادار قضاوت اخلاقی حسابداران با روان‌رنجوری و تجربه‌گرایی ارائه می‌دهند.

نتایج به دست آمده در نمونه کامل، برای چهار ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی، تجربه‌گرایی، روان‌رنجوری و برون‌گرایی، در نمونه‌های متشکل از دانشجویان حسابداری و دانشجویان مدیریت نیز به صورت مشابه قابل مشاهده است. با این وجود، مقایسه نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی در دو گروه تمایز متشکل از دانشجویان رشته‌های حسابداری و مدیریت، تفاوت با اهمیتی را در خصوص فرضیه چهارم پژوهش آشکار می‌سازد. در حالی که در نمونه کامل، ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری رابطه معناداری با قضاوت اخلاقی ندارد، نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی در نمونه متشکل از دانشجویان رشته حسابداری نشان می‌دهد، ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری رابطه معکوس و معناداری با قضاوت اخلاقی دارد. به این معنا که مطابق فرضیه دوم تحقیق، دانشجویان حسابداری با ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری، گرایش کمتری به قضاوت‌های اخلاقی دارند. این در حالی است که در نمونه متشکل از دانشجویان رشته مدیریت، رابطه معناداری بین قضاوت اخلاقی و توافق‌پذیری وجود ندارد. این یافته می‌تواند به عنوان شواهدی در حمایت از تاثیرگذاری رشته تحصیلی بر فرایند تفکر و قضاوت حسابداران از مجرای ویژگی‌های شخصیتی آنان تلقی شود. همانگونه که در بخش‌های پیشین بیان شد، رشته تحصیلی می‌تواند از طریق تاثیر بر نحوه تفکر و همچنین مجموعه ارزش‌هایی شخصی افراد، آنان را به ویژگی‌های شخصیتی خاصی سوق دهد و در نتیجه این افراد در مواجهه با معماهای اخلاقی، از بعد متفاوتی مسائل را تحلیل کرده و در مورد نشان قضاوت می‌کنند

یکی دیگر از نتایج با اهمیت ارائه شده در جدول (۵)، رابطه مثبت و معنادار جنسیت با قضاوت اخلاقی در هر سه نمونه پژوهش است. به این معنا است که زنان در مقایسه با مردان گرایش بیشتری به اتخاذ تصمیم‌های اخلاقی دارند. فرضیه ششم تحقیق بر اساس نظریه نقش جنسیت در فرایند اجتماعی شدن گلیگان (۱۹۹۳) پیش‌بینی می‌کند از آنجا که زنان در قضاوت خود به مفهوم عدالت مراقبت محور باور دارند و این مفهوم از عدالت با سطوح بالای توسعه اخلاقی کلبرگ (۱۹۸۱) در ارتباط است، بنابراین، زنان در مقایسه با مردان گرایش بیشتری به قضاوت‌های

اخلاقی دارند. نتایج به دست آمده شواهدی در حمایت از فرضیه ششم تحقیق و جریان گسترده‌ای از تحقیقات که زنان را اخلاقی‌تر از مردان می‌داند (دالتون و اورتگرن، ۲۰۱۱) فراهم می‌آورد.

جدول (۵): نتایج برآورد رگرسیون‌ها

دانشجویان رشته مدیریت			دانشجویان رشته حسابداری			کل نمونه			
P value	t	ضریب	P value	t	ضریب	P value	t	ضریب	
۰/۰۲۳	۲/۲۹۱	۰/۰۶۸	۰/۲۹۳	۱/۰۵۲	۰/۰۲۷	۰/۰۷۴	۱/۷۹۴	۰/۰۱۰	مقدار ثابت
-	-	-	-	-	-	۰/۱۰۳	-۱/۶۳۵	-۰/۰۴۲	رشته تحصیلی
۰/۰۰۱	۳/۲۸۸	۰/۱۴۳	۰/۰۰۰	۴/۵۴۷	۰/۱۸۷	۰/۰۰۷	۲/۷۲۷	۰/۱۳۱	وظیفه شناسی
۰/۵۱۲	۰/۶۵۶	۰/۰۰۳	۰/۳۱۷	۱/۰۰۳	۰/۰۰۷	۰/۴۱۹	۰/۸۱۰	۰/۰۰۲	تجربه گرایی
۰/۱۱۴	۱/۵۸۵	۰/۰۴۱	۰/۰۰۰	-۳/۶۸۶	-۰/۲۲۵	۰/۰۵۵	-۱/۹۲۸	-۰/۰۵۹	توافق پذیری
۰/۰۰۰	-۳/۹۵۷	-۰/۱۲۵	۰/۰۰۰	-۶/۱۱۱	-۰/۱۷۵	۰/۰۰۰	-۴/۸۲۶	-۰/۱۴۷	روان رنجوری
۰/۰۰۰	۳/۸۴۳	۰/۲۴۷	۰/۰۰۰	۴/۲۷۸	۰/۲۸۲	۰/۰۰۰	۵/۲۲۱	۰/۳۵۴	برون گرایی
۰/۰۰۰	۳/۵۰۲	۰/۰۶۵	۰/۰۰۰	۴/۸۵۲	۰/۰۷۵	۰/۰۰۰	۴/۵۲۳	۰/۰۷۱	جنسیت
۰/۱۹۸	۱/۲۸۹	۰/۰۰۷	۰/۲۴۱	۱/۱۷۴	۰/۰۰۵	۰/۱۵۴	۱/۴۲۵	۰/۰۰۶	سن
۰/۱۵۵	۱/۴۲۶	۰/۰۰۵	۰/۱۳۳	۱/۵۰۷	۰/۰۰۶	۰/۳۱۸	۱/۰۰۱	۰/۰۰۳	مقطع تحصیلی
-	-	-	۰/۱۴۲	۱/۴۷۳	۰/۰۴۱	-	-	-	آشنایی با آیین رفتار حرفه‌ای
۰/۰۰۰	۸/۵۱۷		۰/۰۰۰	۱۱/۳۲۱		۰/۰۰۰	۱۵/۶۰۱		آماره F
۰/۲۴۸			۰/۴۱۳			۰/۳۲۲			ضریب تعیین شده

سایر نتایج به دست آمده نشان می‌دهد در نمونه کامل پژوهش، رشته تحصیلی عاملی اثرگذار بر گرایش به قضاوت اخلاقی نیست. همچنین، متغیر آشنایی با آیین رفتار حرفه‌ای که مختص به نمونه دانشجویان رشته حسابداری است، رابطه معناداری با قضاوت اخلاقی ایشان ندارد. در تمامی نمونه‌های پژوهش، سن و مقطع تحصیلی نیز نمی‌توانند قضاوت اخلاقی مشارکت کنندگان در تحقیق را تحت تاثیر قرار دهد.

۶. بحث و نتیجه گیری

نگرانی‌های ناشی از امتیاز پایین حسابداران در آزمون‌های سنجش توسعه اخلاقی، این سوال را مطرح می‌کند که چه عاملی باعث گرایش حسابداران به قضاوت‌هایی می‌شود که با سطوح بالای توسعه اخلاقی، فاصله دارند. تحقیق حاضر با هدف پاسخ به این پرسش، بیان می‌کند که

ماهیت حرفه حسابداری مبنی بر تاکید بر رعایت اصول، استانداردها و رویه‌های مشخص، می‌تواند سبب می‌شود مجموعه ارزش‌هایی که حسابداران در طول دوره تحصیل و همچنین شغل حرفه‌ای خود، به آن گرایش پیدا می‌کنند، ویژگی‌های شخصیتی معینی را در آنان تقویت کند. به طور خاص، پژوهش‌هایی مانند عبدالمحمدی و بیکر (۲۰۰۶) و فرج‌زاده و نورشاهی (۱۳۹۴)، نشان دادند حسابداران به مجموعه ارزش‌های شخصی از نوع تبعیت (انطباق) گرایش دارند. ارزش‌های شخصی از نوع تبعیت و ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری حداکثر با مراحل سوم و چهارم توسعه اخلاقی مدل کلمبرگ (۱۹۸۱) مرتبط است و از آنجا مدل‌های سنجش توسعه اخلاقی بر سطوح پنجم و ششم توسعه اخلاقی تمرکز دارند، حسابداران در این آزمون‌ها امتیاز چندانی بالایی کسب نمی‌کنند. در نتیجه بیش از آن که قضاوت اخلاقی حسابداران متأثر از مفاهیم سطوح بالای توسعه اخلاقی باشد، متأثر از ارزش‌ها و ویژگی‌هایی است که بواسطه رشته تحصیلی و فعالیت در حرفه حسابداری اکتساب کرده‌اند. در کنار پیامدهای ناشی از تحصیلات، برخی خصوصیات جمعیت‌شناسی، به ویژه جنسیت نیز عاملی اثر گذار در تعیین نحوه پرداختن حسابداران به موضوعات اخلاقی است. زنان به موضوعاتی اخلاقی از دیدگاه "عدالت مراقبت محور" نظاره می‌کنند که در آزمون‌های توسعه اخلاقی بر دیدگاه "عدالت قانون محور مردان" برتری دارد (مک‌فارن و همکاران، ۲۰۱۰).

در پژوهش حاضر به منظور آزمون پیش‌بینی‌های فوق، از داده‌های گردآوری شده از ۳۸۶ دانشجوی رشته‌های حسابداری و مدیریت با گرایش‌های مالی و بازرگانی پنج دانشگاه استان تهران طی سال ۱۳۹۷ استفاده می‌کند. به دلیل تشابه‌های فراوان رشته‌های حسابداری و مدیریت، مقایسه ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان این دو رشته، می‌تواند نتیجه‌گیری در خصوص پیامدهای رشته تحصیلی بر رفتار و قضاوت اخلاقی حسابداران را تسهیل کند.

در گام نخست، نتایج حاصل از آزمون‌های تک متغیره تفاوت میانگین نشان داد، دانشجویان رشته حسابداری در مقایسه با دانشجویان رشته مدیریت، اولویت بالاتری برای ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری قائل هستند. با این وجود، به استثنای سازه "قابل قبول بودن"، تفاوت معناداری بین امتیاز قضاوت اخلاقی دانشجویان رشته‌های حسابداری و مدیریت وجود ندارد. این یافته بر خلاف یافته‌های تحقیقاتی مانند عبدالمحمدی و همکاران (۲۰۰۳) و الین و پرسود (۲۰۱۲) است که نشان می‌دهند دانشجویان رشته حسابداری در مقایسه با دیگر رشته‌ها، از سطح توسعه اخلاقی پایین‌تری برخوردارند.

همچنین، نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی که در آن امتیاز قضاوت اخلاقی به عنوان متغیر وابسته و پنج ویژگی شخصیتی اصلی به عنوان متغیر مستقل عمل می‌کنند، نشان داد که ویژگی‌های وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی رابطه مثبت و معنادار و روان‌رنجوری رابطه منفی و

معناداری با قضاوت اخلاقی حسابداران دارد. هر چند در این پژوهش شواهدی مبنی بر رابطه تجربه‌گرایی و قضاوت اخلاقی دانشجویان حسابداری مشاهده نمی‌شود.

در حالی که در نگاه نخست، توافق‌پذیری رابطه معناداری با قضاوت اخلاقی ندارد، برآورد مدل رگرسیونی به تفکیک رشته‌های تحصیلی، نشان می‌دهد، هر چند در نمونه متشکل از دانشجویان رشته مدیریت، ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری رابطه معناداری با قضاوت اخلاقی ندارد، در نمونه دانشجویان رشته حسابداری، توافق‌پذیری رابطه معکوس و معناداری با قضاوت اخلاقی آنان دارد. این نتایج در خصوص پیامدهای رشته تحصیلی بر ویژگی‌های شخصیتی حسابداران و در نتیجه متاثر شدن قضاوت اخلاقی آنان شواهدی فراهم می‌آورد. این یافته‌ها می‌تواند سوالاتی در رابطه با نحوه طراحی آزمون‌های سنجش سطح توسعه اخلاقی و همچنین، چگونگی آموزش مفاهیم حسابداری و جایگاه موضوعات اخلاقی در این رشته را مطرح نماید (فرج‌زاده و نورشاهی، ۱۳۹۴). در نهایت، بررسی رابطه جنسیت با قضاوت اخلاقی با استفاده از آزمون‌های تک متغیره نشان داد در هر دو گروه دانشجویان حسابداری و مدیریت، زنان گرایش بیشتری به قضاوت‌های اخلاقی در تمامی سازه‌های تشکیل دهنده تفکر اخلاقی دارند. نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیونی نیز، یافته‌های آزمون‌های تک متغیره را تایید می‌کند. این نتایج با بخش بزرگی از مطالعات حوزه اخلاق که بر اساس نظریه "توسعه اخلاقی مراقبت محور"^۱ گیلیانز (۱۹۹۳)، مدعی است زنان در مقایسه با مردان گرایش بیشتری به تصمیم‌گیری و رفتارهای اخلاقی دارند، سازگار است (دالتون و اورنگرن، ۲۰۱۱).

علاوه بر محدودیت‌های ذاتی ناشی از استفاده از پرسش‌نامه در اجرای پژوهش حاضر، تعمیم یافته‌های تحقیق می‌تواند متاثر از همگن نبودن مشارکت‌کنندگان تحقیق به ویژه از منظر خصوصیات جمعیت شناختی جنسیت، مقطع تحصیلی و سابقه کار، با محدودیت مواجه باشد. همچنین، در این پژوهش، حوزه‌های نظری ارزش‌های شخصی و ویژگی‌های شخصیتی یکسان در نظر گرفته شده‌اند. با این وجود، محققانی مانند مارکوس و روی (۲۰۱۷) معتقدند ارزش‌های شخصی و ویژگی‌های شخصیتی ماهیتاً سازه‌های متفاوتی بوده و به صورت مستقل می‌توانند قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی افراد را تحت تاثیر قرار دهند. این موضوع می‌تواند دستمایه پژوهش‌های آتی در حوزه قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران باشد.

¹Care orientation moral development

منابع

- ایمر، فرشید و گرکز، منصور. (۱۳۹۶)، شیب لغزنده یا رفتار جبرانی: نقش منبع کنترل و عاطفه منفی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۲ شماره ۴، صص: ۱۵۲-۱۲۳.
- ایمر، فرشید و گرکز، منصور. (۱۳۹۷)، بررسی نقش هیجانانگ خودآگاهانه (غرور و شرم) در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری: مطالعه موردی دانشجویان دکتری و کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه‌های شهر گرگان، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۳، شماره ۶، صص: ۱۹۷-۱۶۵.
- برادران حسن‌زاده، رسول؛ فتاحی اصل، بهرام و ابوالحسن‌زاده، سودا. (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۲، شماره ۶، صص: ۸۹-۱۰۰.
- حساس یگانه، یحیی و مقصودی، امید. (۱۳۹۰)، ارزشهای اخلاقی در قضاوت حرفه‌ای حسابرس. اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۶، شماره ۱، صص: ۷۴-۶۳.
- حیدریپور، فرزانه و رجب دری، حسین. (۱۳۹۶)، رابطه اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی سرمایه‌گذاران بورس اوراق بهادار. اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۲، شماره ۲، صص: ۱۶۴-۱۶۱.
- رفاهی بخش، سمانه؛ بنی مهد، بهمن؛ خردیار، سینا و اوشک سرائی، مریم. (۱۳۹۷)، عواطف فردی و رفتار مدیریت سود: آزمونی از نظریه روانشناسی مثبت‌گرا، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۳، شماره ۶، صص: ۲۵۳-۲۴۱.
- سعیدی گراغانی مسلم، ناصری احمد. (۱۳۹۶)، تأثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حسابهای حاوی برآورد، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۲، شماره ۳، صص: ۱۶۹-۱۸۴.
- سلمان پناه، نجمه و طالب نیا، قدرت اله. (۱۳۹۲)، بررسی گزیده عوامل موثر بر قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی ایران، حسابداری مدیریت، دوره ۶، شماره ۱۸، صص: ۸۷-۹۶.
- فرج زاده دهکردی، حسن و نورشاهی کبری. (۱۳۹۴)، اولویت بندی ارزش‌های شخصی و ویژگی‌های فردی حسابداران: نقدی بر آموزش حسابداران، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۲۵، صص: ۱۱۸-۱۳۳.
- فروغی میثم، جعفری علیرضا، نادری بنی رحمت اله. (۱۳۹۳)، عوامل موثر بر قضاوت‌های اخلاقی در بین جامعه حسابداران رسمی ایران، حسابداری مالی، دوره ۶، شماره ۲۲، صص: ۱۱۴-۱۳۳.

- گودرزی، سعید و حاجیها زهره. (۱۳۹۶)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شکل‌گیری قضاوت اخلاقی، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۲، شماره ۴، صص: ۱۶۷-۱۷۳.
- مرادی، مهدی و مرندی زکيه (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر ویژگی‌های فردی بر قضاوت‌های اخلاقی دانشجویان، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، دوره ۴، شماره ۱، صص: ۱۹-۳۲.
- محمدزاده، علی و نجفی محمود. (۱۳۸۹)، اعتبار یابی مقیاس پنج بزرگ-۱۰: ابزار بسیار کوتاه الگوی پنج عاملی شخصیت، فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، دوره ۱، شماره ۲، صص: ۱۱۷-۱۳۰.
- محمدی جواد، فخاری حسین. (۱۳۹۵)، تاثیر خودکنترلی و تعهدات دینی مدیران مالی بر کیفیت افشای اطلاعات، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۱، شماره ۲، صص: ۴۱-۶۳.
- نمازی محمد، ابراهیمی فهیمه. (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر شدت اخلاقی ادراک شده توسط حسابداران، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۲، شماره ۴، صص: ۹۷-۱۲۱.
- Abdolmohammadi, M. J., D. R. L. Gabhart and M. F. Reeves: (1997), Ethical Cognition of Business Students, Individually and in Groups, *Journal of Business Ethics* 16, 1717–1725.
- Abdolmohammadi, M. J., W. J. Read and D. P. Scarborough: (2003), Does Selection–Socialization Help to Explain Accountants’ Weak Ethical Reasoning?, *Journal of Business Ethics* 42(1), 71–81.
- Abdolmohammadi, M.J. and Baker, C.R. (2006) Accountants value preferences and moral reasoning, *Journal of Business Ethics* 69(1): 11–25.
- Aslam, M. S., & Nazir, M. S. (2011). The impact of personality traits on academic dishonesty among Pakistan students. *The Journal of Commerce*, 3(2), 50–61.
- Babalola, M. T., Bligh, M. C., Ogunfowora, B., Guo, L., & Garba, O. A. (2017). The mind is willing, but the situation constrains: Why and when leader conscientiousness relates to ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 1-15.
- Baker, C. R. (1976). An Investigation of Differences in Values: Accounting Majors vs. Nonaccounting Majors, *The Accounting Review*, 51(4), 886–893.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901–910.

- Connor, B., Farley, D. and Wise, G. (2010) Moral Development, Moral Orientation and Personality Types. *The International Journal of Learning* 16 (1), 335-345.
- Dalton, D., Ortegren, M. (2011) Gender differences in ethics research: The importance of controlling for the social desirability response bias, *Journal of Business Ethics*, 103(1), 73-93.
- Gilligan, C. 1993. *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Giluk, T. L., & Postlethwaite, B. E. (2015). Big Five personality and academic dishonesty: A meta-analytic review. *Personality and Individual Differences*, 72, 59–67.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.
- Hilbig, B. E., Zettler, I., Leist, F., & Heydasch, T. (2013). It takes two: Honesty-Humility and Agreeableness differentially predict active versus reactive cooperation. *Personality and Individual Differences*, 54(5), 598–603.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leader behavior and big five factors of personality. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 349–366.
- Kohlberg, L. 1981. *The philosophy of moral development: Moral stages and the idea of justice*. San Francisco: Harper and Row.
- Lan, G., Gowing, M., McMahon, S., Rieger, F., & King, N. (2008). A study of the relationship between personal values and moral reasoning of undergraduate business students. *Journal of Business Ethics*, 78(1-2), 121-139.
- Landry, R., Moyes, D.G. and Cortes, C.A. (2004), "Ethical perceptions among Hispanic students: differences by major and gender", *Journal of Education for Business*, 80(2), 102-8.
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C.J. & Lopes de Sousa Jabbour, A.B. (2019) Ethical Awareness, Ethical Judgment and Whistleblowing: A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Business Ethics* 155 (1): 289-304.
- Marcus, J., Roy, J. (2017) In search of sustainable behaviour: The role of core values and personality traits. *Journal of Business Ethics*, : 1–17
- McCrae, R. R., Kurtz, J. E., Yamagata, S., & Terracciano, A. (2011). Internal consistency, retest reliability, and their implications for personality scale validity. *Personality and Social Psychology Review*, 15(1), 28–50.

- McFerran, B., Aquino, K., and Duffy, M. (2010). How Personality and Moral Identity Relate to Individuals' Ethical Ideology. *Business Ethics Quarterly*, 20(1), 35-56.
- McPhail, k. 2013. *Accounting ethics* SAGE: Los Angeles.
- Mercado, B. K., Dilchert, S., & Giordano, C. A. 2018. Counterproductive work behaviors. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work and organizational psychology* (Vol. 1, 2nd edn.). Thousand Oaks: Sage.
- Miller, J. D., & Lynam, D. (2001). Structural models of personality and their relation to antisocial behavior: A meta-analytic review. *Criminology*, 39(4), 765–798.
- Moon, H. (2001). The two faces of conscientiousness: Duty and achievement striving in escalation of commitment dilemmas. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 533–540.
- Nei, K. S., Foster, J. L., Ness, A. M., & Nei, D. S. (2018). Rule breakers and attention seekers: Personality predictors of integrity and accountability in leaders. *International Journal of Selection and Assessment*, 26(1), 17–26.
- Nguyen, N. T., & Biderman, M. 2013. Predicting counterproductive work behavior from a bi-factor model of Big Five Personality. In *Academy of management conference*, Orlando, FL.
- Pohling, R., Bzdok, D., Eigenstetter, M. et al. (2016). What is Ethical Competence? The Role of Empathy, Personal Values, and the Five-Factor Model of Personality in Ethical Decision-Making, *Journal of Business Ethics*, 137 (3): 449-474.
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2005). Short version of the Big Five Inventory (BFI-K): Development and validation of an economic inventory for assessment of the five factors of personality. *Diagnostica*, 51(4), 195-206.
- Reidenbach, R. E. and D. P. Robin: (1990), Toward the Development of a Multidimensional Scale for Improving Evaluations of Business Ethics, *Journal of Business Ethics* 9, 639–653.
- Rest, J. R.: 1986, *Moral Development: Advances in Research and Theory* (Praeger Publishers, Inc, New York).
- Roberts, B. W., & R. Hogan (Eds.),. 2001. *Personality psychology in the workplace*. Washington, DC: American Psychological Association Press.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117–125.
- Schinkel, A. & de Ruyter, D.J. (2017). Individual Moral Development and Moral Progress, *Ethical Theory and Moral Practice* 20 (1): 121-136.

-
- Simha. A & Parboteeah K. P. (2019). The Big 5 Personality Traits and Willingness to Justify Unethical Behavior—A Cross-National Examination. *Journal of Business Ethics*, Forthcoming, 1-21.
- Uysal .Ö .Ö . (2010). Business Ethics Research with an Accounting Focus: A Bibliometric Analysis from 1988 to 2007. *Journal of Business Ethics*, 93(1): 137–160.
- Weber, J.: (1993), Exploring The Relationship Between Personal Values and Moral Reasoning, *Human Relations* 46, 37–54.