

## خودکنترلی، سبک‌های تصمیم‌گیری و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی

محمد مومن پور طیولاً، دکتر علی بیات<sup>۱\*</sup>، دکتر علی محمدی<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

۲. گروه حسابداری، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

(تاریخ دریافت: ۹۹/۱۰/۱۹، تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۱۸)

### چکیده

**زمینه:** گزارش تخلفات را می‌توان به عنوان یک عمل اخلاقی که نقش برجسته‌ای در جلوگیری از تخلفات سازمانی دارد، در نظر گرفت. بنابراین، شناسایی و درک بهتر عواملی که با گزارش تخلفات در ارتباط هستند، نقش بسزایی در جلوگیری از آسیب‌های بالقوه ناشی از تخلفات سازمانی خواهند داشت. هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین خودکنترلی، سبک‌های تصمیم‌گیری و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی می‌باشد.

**روش:** این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری آن از کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی در کلیه رده‌های سازمانی شعب تشکیل شده است. نمونه آماری شامل ۳۰۶ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شده‌اند. سنجش متغیرهای پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد صورت گرفت و در نهایت برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان می‌دهد خودکنترلی رابطه مثبت و معنی‌داری با مطلوبیت اجتماعی، تصمیم‌گیری آگاهانه و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی دارد. از سویی دیگر تأثیر خودکنترلی از طریق مطلوبیت اجتماعی بر گزارش اخلاقی تخلفات بانکی نیز مثبت و معنی‌دار می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** در راستای نتایج بدست آمده می‌توان گفت، افرادی که خودکنترلی بالاتری دارند، به دنبال مطلوبیت اجتماعی بالاتری نیز در بین همکاران و سازمان تحت نظارت خویش هستند و احتمال گزارش تخلفات همکاران در بین آن‌ها بیشتر خواهد بود. بر این اساس بهتر است که ویژگی‌های شخصیتی مثبت (خودکنترلی و تصمیم‌گیری آگاهانه...) کارکنان بانک‌ها از طریق ایجاد دستورالعمل‌های اخلاقی، ارائه کتابچه‌ها و دفترچه‌های آموزشی به کارکنان و برگزاری دوره‌های انگیزشی تقویت شود تا بتوانند از نتایج مثبت آن در سطح فردی و سازمانی بهره‌مند شوند.

**کلیدواژه‌ها:** خودکنترلی، سبک‌های تصمیم‌گیری، مطلوبیت اجتماعی، گزارش اخلاقی تخلفات بانکی

### سراغاز

در حقیقت تخلف طیف گسترده‌ای از کارهای غیرقانونی مانند زیر پا گذاشتن مقررات و تهدید منافع عمومی یا خصوصی همانند تقلب یا فساد مالی را در برمی‌گیرد. گزارش اشتباه‌ها و تخلف‌های کشف‌شده در سازمان به وسیله کارکنان، یک رفتار اخلاقی بسیار مهم است که به انگیزه<sup>۴</sup> کارکنان در مورد گزارش تخلف بستگی دارد. اگر کارکنان مؤسسه انگیزه کافی برای گزارش اشتباه‌ها و تخلف‌های کشف شده را نداشته باشند، اشتباه‌ها و تخلف‌ها حتی در صورت کشف شدن هم گزارش نخواهد شد<sup>(۳)</sup>.

دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها به دلیل نتایج و کاربردهای فردی، سازمانی و اجتماعی مثبت اخلاق، به این بحث توجه زیادی دارند. در واقع، می‌توان ادعا کرد که یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های موفقیت در هر سازمانی رعایت اخلاق است. بخش مهمی از رعایت اخلاق حرفه‌ای مربوط به گزارش تخلف است<sup>(۱)</sup>. گزارشگری تخلفات<sup>۱</sup>، عموماً به عنوان افشای فعالیت‌های غیرقانونی<sup>۲</sup>، غیراخلاقی<sup>۳</sup> و غیر مشروع صورت پذیرفته در سازمان، توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان به افراد یا سازمان‌هایی است که قادرند چنین فعالیت‌هایی را تحت تأثیر قرار دهند، تعریف شده است<sup>(۲)</sup>.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Ali Bayat22@yahoo.com

تخلف به وسیله آن‌ها حائز اهمیت است (۱۱). در حقیقت اگر جنبه اخلاقی از گزارشگری حذف شود، اقدام افشاگری تخلف را نمی‌توان به عنوان گزارش تخلف در نظر گرفت. بنابراین، قصد گزارش تخلف به جنبه اخلاقی گزارشگری اشاره دارد و به عنوان یک رفتار اخلاقی مهم و تأثیرگذار در بین کارکنان سازمان‌ها می‌تواند به نوعی تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی حاکم بر شرکت و ویژگی‌های شخصیتی افراد قرار بگیرد. مطالعه ارتباط میان انگیزه‌های مالی و افشای تخلفات هم نشان داد که انگیزه‌های مالی، افشای تخلفات به مقامات خارج سازمان را در میان حسابداران افزایش می‌دهد و هر چه درک آن‌ها از جدی بودن تقلب‌های مالی بیشتر باشد در آن صورت انگیزه‌های مالی، محرک بهتری برای افشای تخلفات محسوب می‌شود (۱۲).

با شناسایی عوامل سازمانی و غیر سازمانی موثر بر افشاگری تخلفات، می‌توان شناخت بهتری از ابعاد مبهم این پدیده کسب نمود. برخی از متغیرهای انفرادی، تصمیم‌گیری افراد در خصوص افشاگری تخلفات را تعدیل می‌کنند. عوامل انفرادی شامل، نیرومندی درونی، مرکز کنترل و وابستگی میدانی می‌باشند. در حالی که عوامل سازمانی شامل، فوریت امور کاری و فشار سازمانی، متغیرهای تأثیر گذار اجتماعی (مهم بودن دیگران)، اطاعت از مقامات، قدرت تشخیص تضادهای اخلاقی و درک دیدگاه‌های دیگران می‌باشد (۱۳).

پژوهشگران سعی نموده‌اند به شناسایی عواملی بپردازند که در پیشگیری از به وجود آمدن چنین رسوایی، نقش باز دارنده داشته باشند. در تجزیه و تحلیل اینگونه رسوایی‌ها، عده‌ای با استفاده از فرض‌های بنیادین اقتصادی، ذات بشر را فرصت طلب و بی‌توجه به اخلاق بیان کرده‌اند. برخی دیگر، افول ارزش‌های اخلاقی در اجتماع را دلیل زیر پا گذاشتن معیارهای اخلاقی می‌دانند (۱۴).

خودکنترلی<sup>۹</sup> یکی از مهم‌ترین مکانیزم‌های نظارتی در پیشگیری از به وجود آمدن رسوایی‌های مالی در شرکت‌ها و موسسات از جمله موسسات مالی، مطرح شده و به عنوان توانایی نادیده گرفتن واکنش‌های جهت‌دار کوتاه‌مدت، توسط فرد شناخته شده است (۱۵). پایین بودن خودکنترلی می‌تواند توضیح‌دهنده آمادگی فرد به ارتکاب یا عدم ارتکاب جرائم باشد، کما اینکه بالا بودن خودکنترلی توضیح دهنده احتمال انطباق با هنجارهای اجتماعی قوانین، توسط فرد است (۱۶). افراد دارای خودکنترلی بالا، توانایی بیشتری در محافظت خودشان از رفتارهای منفی دارند. از رفتارهای منحرفانه دوری می‌کنند و به رفتارهای اجتماعی اطرافشان پاسخ مناسبی نشان می‌دهند (۱۷).

خودکنترلی مفهوم مهمی برای پیش بینی رفتارهای ضداجتماعی است. بیشتر تحقیقات از مقیاس شناختی خودکنترلی، که شامل شش عنصر مختلف است، استفاده می‌کنند (۱۸). در نظریه عمومی جرم، مفهوم خودکنترلی پایین با خصوصیات شتابزدگی، ترجیح وظایف ساده به وظایف پیچیده، رفتارهای خطرجویانه، ترجیح فعالیت‌های فیزیکی و خود محوری، تخطی و قانون شکنی مرتبط با تحمل کم محرومیت، مشخص می‌شود (۱۹). اگرچه ویژگی‌های شخصیتی بسیاری بر تخلفات افراد تأثیرگذار هستند، مسلماً خودکنترلی به واسطه تأثیر منفی که بر

در چند سال گذشته افشای فساد مالی در برخی نهادهای مالی و پولی، نمونه بارزی است که وظایف کارکنان بانک‌ها را در افشای تخلفات بانکی و در راستای قانون سلامت اداری، با اهمیت نموده است. شفاف سازی<sup>۵</sup> در سیستم نظام بانکی، یکی از اهداف اصلی بانک مرکزی محسوب می‌گردد و بانک‌ها باید با رعایت قوانین و استانداردها، در این راستا حرکت نمایند و کارکنان سیستم بانکی بایستی هرگونه تخلف و سهل انگاری را گزارش کنند. در صورت مشاهده نشدن شفافیت در نظام پولی، اقتصاد کشور تحت تأثیر قرار گرفته و حتی مختل نیز می‌شود. در حقیقت زمانی که این شفافیت وجود داشته باشد به طور قطع در زمینه خدمات رسانی به افراد و همچنین جلوگیری از رانت خواری، کمک رسان خواهد بود. نقش کارکنان در ارتقای سلامت نظام بانکی می‌تواند منجر به بهره‌وری و ارتقای نظام بانکی شود. نتایج یک بررسی نشان داد اکثر افرادی که خطاکاری‌های همکاران خود را گزارش می‌نمایند تجربه‌های هیجانی نظیر اضطراب، ترس و احساس انزوا دارند. آن‌ها دلیل این موضوع را عدم حمایت کافی از افشاءکنندگان خطاکاری و تقلب می‌دانند (۴). نتایج پژوهشی نشان می‌دهند که مقابله به مثل یا تهدید به مقابله به مثل، از آسیب‌های مرتبط با گزارش‌گری، مانع از تصمیم‌گیری افراد در خصوص گزارش کردن خطاکاری‌ها می‌شود (۵). در بررسی نقش نظارت بانک مرکزی ج.ا.ا در کاهش تخلفات مالی بانک‌ها به این نتیجه رسیدند که نظارت بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران بر کاهش تخلفات مالی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (۶).

تجربیات به دست آمده از اجرای برنامه‌های مبارزه با فساد و تخلفات اداری نشانگر این است که برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه‌هایی هستیم که با تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد آن مانند فرهنگ سازمانی، پیشگیری از بروز فساد اداری را هدف قرار دهد. فرهنگ سازمانی<sup>۶</sup> این قابلیت را دارد که بتواند مانع از بروز بسیاری از جریانات توأم با تخلفات گردد. مطالعه ارتباط میان فرهنگ سازمانی و گزارش تخلفات در میان ادارات دولتی آمریکا، نشان داد که گزارش تخلفات ارتباط مثبتی با عوامل انگیزشی سازمان دارد. همچنین گزارش تخلفات ارتباط منفی با برخی از مولفه‌های فرهنگ سازمانی شامل احترام و آزادی عمل، همکاری و انعطاف‌پذیری در حوزه کاری و برخورد مناسب و اعتماد به سرپرستان دارد (۷). در این میان، پژوهشی نشان داد که جنسیت، متغیر اثرگذاری در گزارش تقلب و تخلفات محسوب می‌شود (۸). همچنین افرادی که به اعتقادات و ارزش‌های اخلاقی خود پایبند هستند، تحمل رفتارهای متقلبانه را ندارند. اعتقادات مذهبی افراد نیز نقش میانجیگری بر ارتباط بین خودکنترلی و تحمل رفتارهای متقلبانه دارد (۹).

بررسی دیگری که در زمینه گزارش تخلفات صورت گرفته حاکی از این بود که تعهد حرفه‌ای، اثری مستقیم و مثبت بر گزارش تخلفات دارد (۱۰). یافته‌های مطالعه تأثیر تعهد سازمانی و ارزش‌های اخلاقی بر قصد گزارش تخلف‌های کشف‌شده در بین حسابداران بخش عمومی، نشان داد افزایش سطح تعهد سازمانی<sup>۷</sup> حسابداران و بهبود فرهنگ سازمانی و ارزش‌های اخلاقی<sup>۸</sup> سازمانی به منظور افزایش احتمال گزارش

میزان تخلفات سازمانی دارد، بسیار با اهمیت است (۲۰). خودکنترلی شامل سه گرایش اصلی زیر است که تا حدودی متمایز هستند (۲۱):

۱- تمایل به مرکز توجه قرار داشتن، گرایش به رفتارهای برون‌گرا؛

۲- حساسیت به واکنش‌های دیگران؛

۳- توانایی و تمایل به تنظیم رفتار و القای واکنش مثبت در دیگران.

خودکنترلی بالا می‌تواند در شغل‌هایی که نیاز به نقش‌های مختلف دارد مثل مشاغل مدیریتی مفید باشد. به طور کلی به نظر می‌رسد خودکنترلی می‌تواند شانس فرد را برای به دست آوردن موفقیت شغلی در سازمان بالا ببرد (۲۲).

در حقیقت افرادی که دارای خودکنترلی بالایی هستند به طور مداوم به تماشای افراد دیگر می‌پردازند که آن‌ها چه کاری انجام می‌دهند و چطور (چگونه) به رفتارهای دیگران پاسخ می‌دهند. این افراد می‌توانند رفتار خود را با شرایط اجتماعی متفاوت وفق دهند، در حالی که در درون خود احساس کاملاً متفاوتی دارند. از طرف دیگر هرچه خودکنترلی فرد کمتر باشد، به طور کلی نسبت به رفتار دیگران بی‌اعتنا است. رفتار افرادی که خودکنترلی پایینی دارند بیشتر مطابق حالت درونی ذهنشان است بدون اینکه در نظر بگیرند تا چه حد مناسب شرایط محیطی است (۲۳). از آنجاییکه گزارشگری اعمال سؤال‌برانگیز و غیرقانونی (تخلفات)، تحت تأثیر سه عامل اساسی برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش‌دهی، برداشت از هزینه‌های مربوط به گزارش‌دهی و برداشت از عواقب عمل سؤال‌برانگیز قرار می‌گیرد (۲۴)؛ افرادی که در سطح بالایی از مسئولیت فردی هستند، تمایل بیشتری به گزارشگری خطاکاری‌ها دارند. با افزایش خودکنترلی افراد، میزان تعهد کاری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد (۲۵). نتیجه تحقیقی که تأثیر وضعیت روانی افراد را بر تمایل آن‌ها به گزارش رفتار غیراخلاقی همکارانشان مورد مطالعه قرار داده بود؛ نشان داد که برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش‌دهی و برداشت از هزینه‌های مربوط به گزارش‌دهی، عوامل با اهمیتی در این زمینه هستند که باید در مدل پیشنهادی مربوط به تصمیم‌گیری برای گزارش تخلفات در نظر گرفته شود (۲۶). در حقیقت تصمیم‌گیری به عنوان فرآیند انتخاب یک راه کار از میان گزینه‌های مختلف، برای رسیدن به هدف خاصی تعریف می‌شود (۲۷) که سبک تصمیم‌گیری، الگوی فردی تفسیر و پاسخ به تکالیف تصمیم‌گیری است. به واسطه این سبک‌ها درک تصمیم‌های متفاوت افراد در موقعیت‌های یکسان، امکان‌پذیر می‌شود (۲۸). عوامل بسیاری بر تصمیمات افراد در شرایط مختلف تأثیر گذار هستند که در تحقیقات متعدد مورد بحث قرار گرفته‌اند، برای مثال، اعتقادات مذهبی افراد بر روی تصمیمات آن‌ها در محیط کاری تأثیر دارد و از طرفی وجدان کاری نیز رابطه بین دینداری و تصمیم‌گیری اخلاقی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۹).

طبق مدل ارائه شده توسط محقق صاحب‌نظر، فرآیند تصمیم‌گیری فرد افشاگر، چند جزء اخلاقی را در بر دارد. وی عنوان داشت که وجود سه شرط برای عملکرد افشاگری تخلفات، ضروری است. این شرایط شامل وجود شدت اخلاقی، صلاحیت اخلاقی و ثبات رفتاری می‌باشد. شدت اخلاقی، آگاهی افراد از وجود تخلفات است. صلاحیت اخلاقی به توانایی

افراد در به کارگیری استراتژی مناسب برای اصلاح تخلفات بر می‌گردد و در نهایت ثبات رفتاری به دنبال روی از راهکاری که مبتنی بر استراتژی تدوین شده باشد، مربوط است (۳۰). در حقیقت استدلال اخلاقی<sup>۱۰</sup> فرآیند شناخت و چارچوب اخلاقی فرد افشاگر، شرایط پیش‌گفته را تحت تأثیر قرار می‌دهد. محققین مدلی از افشاگری تخلفات در زمینه حسابرسی ارائه نمودند که شامل فرآیند گزارش‌دهی فعالیت‌های متقلبانه بود (۳۱) که برگرفته از مدل یک پژوهشگر دیگر است (۳۲). براساس مدل آن‌ها، فرد افشاگر باید تخلفات را تشخیص دهد، میزان اهمیت و غیراخلاقی بودن آن را تعیین نماید، احساس تعهد نسبت به گزارش آن داشته باشد، عواقب آن را درک نماید و سرانجام آن را گزارش نماید (۳۱). بنابراین نهایتاً فرد افشاگر است که باید تصمیم بگیرد که آیا باید تخلف را گزارش دهد یا خیر؟ معمولاً قبل از تصمیم‌گیری نهایی، اضطراب و فشارهای زیادی را تجربه می‌کند. افشاگران توجه طیف وسیعی از ذینفعان را به خود جلب می‌کنند، در حالی که هرچه از دید فرد افشاگر تخلف جدی‌تر جلوه نماید، احتمال افشاء تخلف بالاتر خواهد بود (۳۳).

بررسی‌ها نشان داد تصمیمات اشتباه، زمانی انتخاب می‌شوند که مزایای از هزینه‌ها بالاتر باشد. تصمیم اشتباه، تا حد زیادی نتیجه ارزیابی شناختی و نه تمایلات فردی در نظر گرفته می‌شود (۳۴). به عبارتی، نظریه‌های رفتار مجرمانه<sup>۱۱</sup> را می‌توان با دو نظریه توصیف کرد. یک نظریه، صفاتی را که موجب ارتقاء یا جلوگیری از رفتارهای مجرمانه می‌شود (مثلاً شخصیت) را بررسی می‌کند. در مقابل، دیدگاه دوم به طور سنتی رفتار مجرمانه را نتیجه یک سیستم تصمیم‌گیری می‌داند که سود را به حداکثر و ضرر را به حداقل می‌رساند. در این بین مطلوبیت اجتماعی<sup>۱۲</sup> برآیند چندین پدیده اجتماعی همچون نفوذ اجتماعی، هم‌نوایی، قضاوت اجتماعی و نگرش‌های افراد است که با توجه به زمینه ارائه شده می‌توان گفت مطلوبیت اجتماعی یعنی اینکه بیشتر مردم به منظور سازگار شدن با دیگران، از زاویه دید آن‌ها می‌نگرند و مانند آن‌ها عمل می‌کنند. این امر غالباً دیگران را از اینکه صادقانه خود واقعیشان را بروز دهند، باز می‌دارد (۳۵). همچنین بر پاسخ‌ها و واکنش‌هایی دلالت می‌کند که برخی افراد تمایل دارند برای اینکه در اجتماع مورد پسند واقع شوند و مطلوبیت اجتماعی کسب کنند، این‌گونه پاسخ‌ها را از خود بروز می‌دهند (۳۶). از طرفی درک این مسئله دشوار است که چرا افراد با همان شرایط، مرتکب همان میزان یا انواع جرایم نمی‌شوند. محققان با استفاده از یک چارچوب فرآیندی دوگانه، سعی در حل این موقعیت‌ها دارند. نظریه‌های فرآیند دوگانه<sup>۱۳</sup>، رفتار را به عنوان نتیجه دو سیستم تصمیم‌گیری متقابل با هم فرض می‌کنند. در حالت اول امکان گسترش تأثیرات عاطفی را فراهم می‌کند و دومی به مقایسه هزینه و منفعت عمل می‌کند. در این مطالعه، یک بررسی دقیق اما واضح‌تر از تصمیم‌گیری، در رابطه با اختلافات در سطح صفت و رفتار خطا با استفاده از معیار نسبتاً جدیدی از سبک‌های تصمیم‌گیری ارائه شده است (۳۷). در این میان خودکنترلی به عنوان یک عامل متمایز در رابطه با سبک‌های تصمیم‌گیری (۳۸) و یک عامل محرک تصمیم‌گیری مشورتی (۱۵) مطرح می‌شود. تصمیم در شرایط سخت و ناشناخته، به

توزیع شده بین این کارکنان از طریق نمونه‌گیری در دسترس، جمع آوری شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بررسی ویژگی‌های جمعیتی آماری نشان می‌دهد که ۲۶۷ نفر از مشارکت‌کنندگان مرد (۸۷،۳٪) و ۳۹ نفر (۱۲،۷٪) زن بوده‌اند. همچنین ۲۷۴ نفر (۸۹،۵٪) از کارکنان بانک‌های دولتی و ۳۲ نفر (۱۰،۵٪) کارکنان بانک‌های خصوصی می‌باشند. از نظر سمت شغلی ۳۹ نفر (۱۲،۷٪) کارمند، ۳۹ نفر (۱۲،۷٪) تحویلدار، ۵۶ نفر (۱۸،۳٪) معاون، ۵۶ نفر (۱۸،۳٪) رئیس اعتبارات و ۱۱۶ نفر (۳۸٪) رئیس شعبه بوده‌اند.

ابزار برای سنجش متغیرهای پژوهش تعداد ۴ پرسش‌نامه شامل ۶۲ سوال می‌باشد که برای اندازه‌گیری متغیر "گزارش اخلاقی تخلفات بانکی" از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۶ سوال اصلی و هر سوال اصلی شامل ۵ سوال زیر مجموعه در طیف لیکرت می‌باشد. پاسخ‌دهندگان میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر جمله با مقیاس لیکرت هفت گزینه‌ای، مشخص می‌نمایند. استفاد از این پرسش‌نامه پس از تایید استادان دانشگاه و صاحب‌نظران مختلف صورت گرفت. بدین معنا که اعتبار ظاهری و محتوایی پرسش‌نامه تایید شد.

برای اندازه‌گیری متغیر "خودکنترلی" از یک پرسش‌نامه استاندارد بهره گرفته شده است (۴۲). این پرسش‌نامه دارای ۱۳ سوال بوده که سوالات نیز از "هرگز" تا "بسیار زیاد" دارای امتیاز یک تا پنج می‌باشند. برای اجتناب از جامعه پسند بودن پاسخ‌ها، تعداد ۹ سوال (۲، ۳، ۴، ۵، ۷، ۹، ۱۰، ۱۲ و ۱۳) از مجموع سوالات، دارای امتیاز معکوس می‌باشند.

متغیر "سبک تصمیم‌گیری" هم از طریق پرسش‌نامه استاندارد (۴۳) اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۰ سوال در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است که ۵ سوال اول پرسش‌نامه مذکور برای اندازه‌گیری سبک تصمیم‌گیری آگاهانه و ۵ سوال دوم برای اندازه‌گیری سبک تصمیم‌گیری مشورتی می‌باشد. پاسخ‌دهندگان میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر جمله با مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای مشخص می‌نمایند.

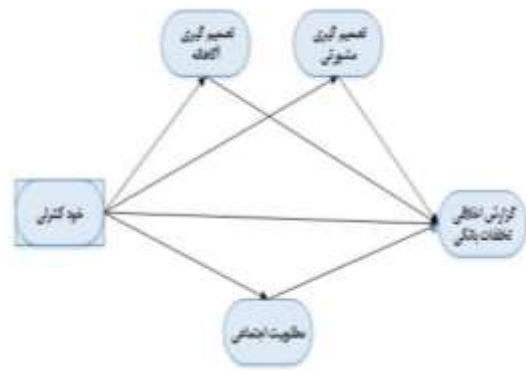
برای سنجش متغیر مطلوبیت اجتماعی از پرسش‌نامه صاحب نظران (۴۴) استفاده شده است. به انتخاب هر پاسخ درست برای سوالات ۱، ۳، ۴، ۶ و ۹ یک نمره و انتخاب هر پاسخ "غلط" برای سوالات ۲، ۵، ۷، ۸ نیز یک نمره تعلق می‌گیرد. هرچه نمره کل بالاتر باشد، گرایش به آمایه پاسخ یا سبک پاسخی که به جامعه پسندی موسوم است، نزدیک‌تر می‌باشد.

در این پژوهش برای تحلیل داده‌های بدست آمده از نمونه‌ها، هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. برای بررسی مشخصات پاسخ‌دهندگان، از آمار توصیفی استفاده گردیده است که نتایج آن در جدول شماره (۱) ارائه شده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش هم از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS بهره گرفته شده است. اما در ابتدا با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تاییدی، روایی و پایایی ابزار پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. بدین صورت که از روش تحلیل عاملی تاییدی و با استفاده از معیارهای بار عاملی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE)

کنترل خود نیاز دارد، در حالی که در تصمیمات ساده‌تر و شهودی‌تر این کار را نمی‌کنند (۳۹). در مقایسه با افرادی که در تصمیم‌گیری شهودی<sup>۱۴</sup> قرار گرفته‌اند، افرادی که از خودکنترلی استفاده می‌کنند، غالباً انتخاب‌های بهتری خواهند داشت (۴۰). سرانجام، در توسعه اصلی مقیاس سبک‌های تصمیم‌گیری، سبک‌های شهودی و تفکر منفی با یکدیگر همبستگی منفی دارند (۳۷).

به نظر می‌رسد انجام پژوهش در زمینه گزارش تخلفات در راستای عوامل تأثیر گذار شخصیتی بر آن، از ضرورت خاصی در حوزه بانکداری برخوردار باشد و در پیشگیری از بوجود آمدن رسوایی و فساد، موثر واقع شود. با توجه به مطالب پیش گفته، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه خودکنترلی و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی است و اینکه آیا سبک‌های تصمیم‌گیری مشورتی و آگاهانه و مطلوبیت اجتماعی، ارتباط بین خودکنترلی و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟ با توجه به بررسی‌های انجام شده توسط محقق، تحقیقی با این موضوع در بین تحقیقاتی که در داخل کشور انجام شده است مشاهده نشد و در تحقیقات مشابه تا حدودی عوامل مؤثر بر افشای اطلاعات شرکت‌ها، مدنظر قرار گرفته شده و گزارش تخلف، مدنظر محققان نبوده است. نتایج این تحقیق می‌تواند اطلاعات سودمندی از وضعیت شخصیتی و سبک‌های تصمیم‌گیری حاکم بر بانک‌ها و ارتباط این متغیرها با گزارش اخلاقی تخلفات، در اختیار قانون‌گذاران، سیاست‌گذاران، مراجع نظارتی و بانک مرکزی قرار دهد.

در راستای پاسخ به سؤال پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش در نگاره (۱) نمایش داده شده است.



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

## روش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، از نوع کاربردی است و جزء پژوهش‌های توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری را کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی در کلیه رده‌های سازمانی شعب تشکیل می‌دهند که طبق اطلاعات بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران ۸ بانک دولتی و ۲۳ بانک خصوصی (غیردولتی) در حال فعالیت هستند. حجم نمونه برای انجام معادلات ساختاری بر طبق نظر برخی از محققان حداقل ۲۰۰ می‌باشد (۴۱) که در این پژوهش تعداد ۳۰۶ پرسش‌نامه

### یافته‌ها

نتایج جدول شماره (۱) نشان می‌دهد میانگین خودکنترلی شرکت-کنندگان در این پژوهش تقریباً برابر ۴۹/۶۳ می‌باشد. از آنجایی که حداکثر امتیاز خودکنترلی در طیف لیکرت با توجه به ۱۳ سؤال پرسش-نامه پنج گزینه‌ای برابر عدد ۶۵ است. لذا می‌توان اظهار داشت که خودکنترلی پاسخ دهندگان، بالای میانگین این عدد و نزدیک به آن است. در مورد متغیر مطلوبیت اجتماعی نیز میانگین شرکت‌کنندگان برابر ۷/۱۸ می‌باشد و از آنجایی که حداکثر امتیاز برابر عدد ۹ است. لذا می‌توان اظهار داشت که مطلوبیت اجتماعی پاسخ دهندگان، بالای میانگین این عدد و نزدیک به آن است.

روایی همگرا و از طریق پایایی ترکیبی (CR)، پایایی پرسش‌نامه‌ها مورد تحلیل قرار گرفت. خلاصه نتایج تحلیل عاملی و پایایی متغیرهای پژوهش بعد از حذف سوالات با سنجش ضعیف در جداول شماره (۲) و (۳) نشان داده شده است.

جدول ۱: آمار توصیفی داده‌های متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میان	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
گزارش تخلفات بانکی	۵	۵/۱۱	۰/۶۷	۲/۷۵	۶/۳۷
خودکنترلی	۴۹/۶۳	۵۰	۶/۴۶	۲۶	۶۵
مطلوبیت اجتماعی	۷/۱۸	۸	۱/۷۰	۰	۹
تصمیم‌گیری آگاهانه	۱۸/۶۷	۱۹	۳/۰۳	۱۰	۲۵
تصمیم‌گیری مشورتی	۱۵/۱۹	۱۵	۲/۵۱	۷	۲۵

پایایی ترکیبی (CR) به دست آمده، برای متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۶ می‌باشد و از آنجاییکه برخی از محققین در مورد متغیرهایی با تعداد سوالات اندک مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب معرفی کرده‌اند (۴۵)، بدین ترتیب می‌توان از پایایی این متغیرها نیز اطمینان حاصل نمود.

همانطور که در جداول شماره (۲) و (۳) نتایج روایی و پایایی متغیرهای پژوهش مشاهده می‌شود، بارهای عاملی همه سوالات باقی مانده بیشتر از ۰/۴ بوده و معنی‌دار نیز می‌باشند. یعنی ضریب معنی‌داری یا آماره T-Value هر متغیر بزرگتر از ۱/۹۶ و کوچکتر از ۱/۹۶- باشد. از طرفی میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز بیشتر از ۰/۴ می‌باشد. مقدار

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی متغیرهای پژوهش

متغیر	گویه	بار عاملی	T آماره	خطای استاندارد	AVE
گزارش اخلاقی تخلفات بانکی	Q21	۰/۴۹	۸/۸۸	۰/۷۶	۰/۴۴۰۹۴۳
	Q24	۰/۵۵	۱۰/۱۵	۰/۷۰	
	Q31	۰/۶۷	۱۲/۸۳	۰/۵۶	
	Q34	۰/۸۰	۱۶/۳۹	۰/۳۷	
	Q35	۰/۶۱	۱۱/۴۸	۰/۶۳	
	Q41	۰/۸۱	۱۶/۷۳	۰/۳۵	
	Q44	۰/۸۳	۱۷/۵۹	۰/۳۱	
	Q45	۰/۶۲	۱۱/۶۸	۰/۶۲	
	Q51	۰/۵۰	۹/۰۱	۰/۷۵	
	Q54	۰/۷۶	۱۵/۳۰	۰/۴۲	
	Q55	۰/۵۵	۱۰/۰۰	۰/۷	
	Q61	۰/۶۷	۱۲/۹۵	۰/۵۵	
	Q64	۰/۷۴	۱۴/۷۸	۰/۴۵	
Q65	۰/۵۶	۱۰/۲۹	۰/۶۹		
خود کنترلی	Q9	۰/۷۶	۱۴/۷۱	۰/۴۲	۰/۴۳۴۵۶۷
	Q10	۰/۵۰	۷/۹۱	۰/۷۵	

	۰/۵۲	۱۲/۵۵	۰/۶۹	Q12	
۰/۴۲۴۳۷۵	۰/۴۷	۹/۹۹	۰/۷۳	IQ1	سبک تصمیم‌گیری آگاهانه
	۰/۶۰	۹/۸۹	۰/۶۳	IQ2	
	۰/۵۳	۹/۳۵	۰/۶۹	IQ3	
	۰/۷۱	۸/۶۴	۰/۵۴	IQ5	
۰/۵۴۶۶۵	۰/۲۵	۴/۰۵	۰/۸۷	DQ3	سبک تصمیم‌گیری مشورتی
	۰/۶۶	۳/۸۹	۰/۵۸	DQ4	

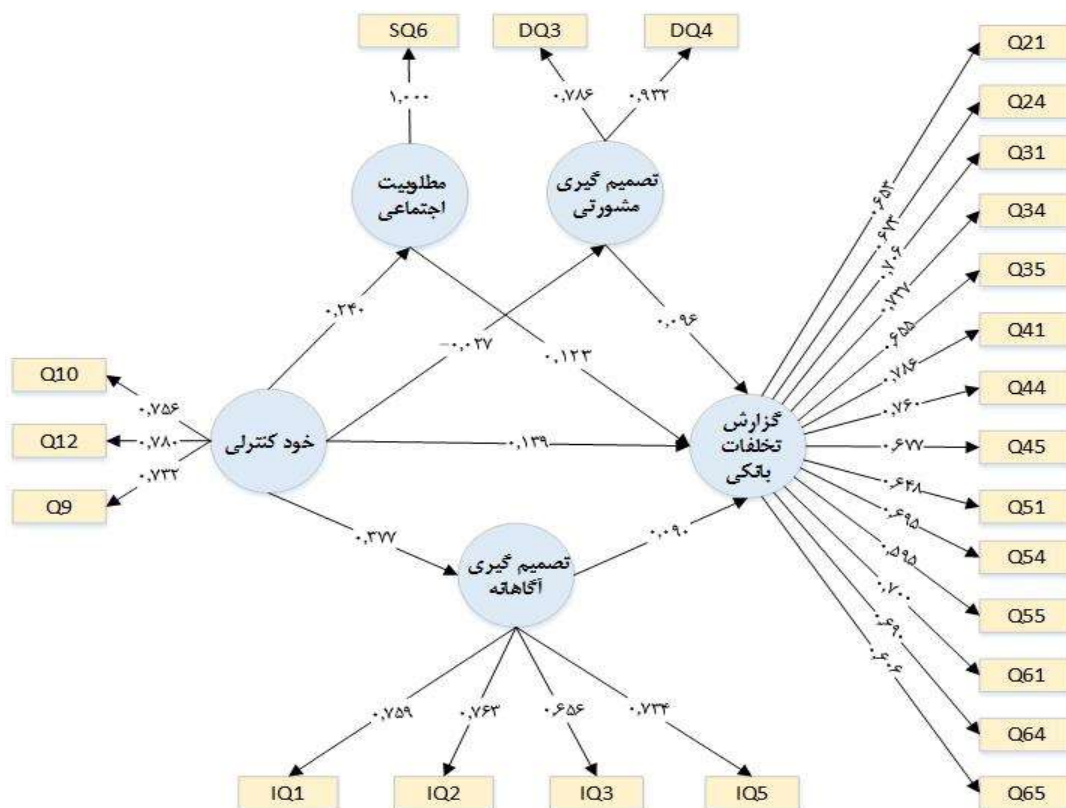
جدول ۳: نتایج آزمون پایایی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	اختصار	تعداد سوالات	پایایی ترکیبی (CR)
گزارش تخلفات بانکی	B.WHIS	۱۴	۰/۹۱۴۳۴۷
خودکنترلی	SEL.CO	۳	۰/۶۹۳۳۰۸
سبک تصمیم‌گیری آگاهانه	IN.DM	۴	۰/۷۴۳۸۴۸
سبک تصمیم‌گیری مشورتی	DEL.DM	۲	۰/۶۹۷۹۲۵

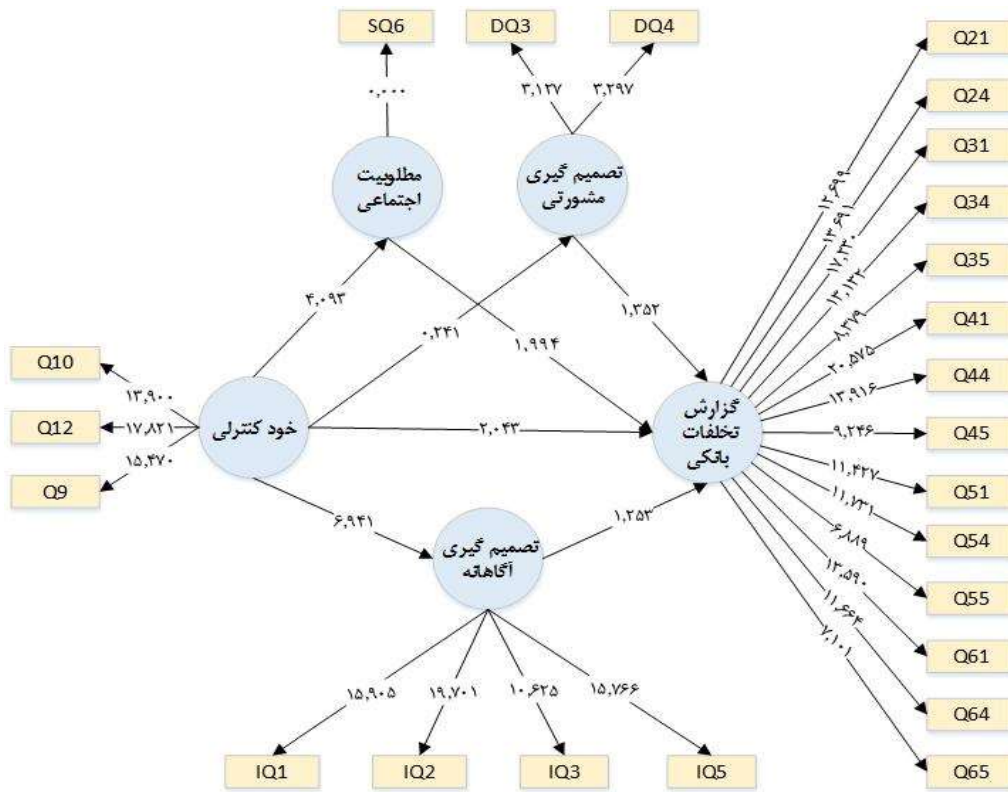
گونه‌ای که ضریب مسیر در صورتی معنی‌دار است که آماره (T-Value) مربوط به آن ضریب مسیر، بزرگتر از ۱/۹۶ و یا کوچکتر از -۱/۹۶ باشد. نتایج روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به منظور آزمون مدل پژوهش، در حالت استاندارد و معنی‌داری در نگاره‌های شماره (۲) و (۳) نشان داده شده است.

در ادامه فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج حاصل شده به شرح زیر می‌باشد:

در آزمون فرضیه‌ها، ضریب مسیر بیانگر میزان تأثیر و آماره (T-Value) مربوط به آن ضریب مسیر، بیانگر معنی‌داری آن است؛ به



نگاره ۲- نتیجه آزمون مدل پژوهش در حالت استاندارد



نگاره ۳- نتیجه آزمون مدل پژوهش در حالت معنی‌داری

مقدار ضریب مسیر (خودکنترلی - مطلوبیت اجتماعی) و (مطلوبیت اجتماعی - گزارش اخلاقی تخلفات بانکی) به ترتیب (۰/۲۴۰) و (۰/۱۲۳) می‌باشد. بنابراین تأثیر مطلوبیت اجتماعی بر ارتباط بین خودکنترلی و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی (۰/۲۴۰\*۰/۱۲۳) می‌شود که با توجه به آماره (T-Value) محاسبه شده برای آن، این تأثیر معنی‌دار است. اما از آنجاییکه اثرات مستقیم تصمیم‌گیری آگاهانه و تصمیم‌گیری مشورتی بر گزارش اخلاقی تخلفات بانکی معنی‌دار نمی‌باشد. لذا، فرضیه‌های تأثیر سبک تصمیم‌گیری آگاهانه بر ارتباط بین خودکنترلی و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی و تأثیر سبک تصمیم‌گیری مشورتی بر ارتباط بین خودکنترلی و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی رد می‌شود. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.

نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش نشان می‌دهد که: خودکنترلی، تأثیر مثبت (۰/۱۳۹) بر گزارش اخلاقی تخلفات بانکی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در خودکنترلی، متغیر گزارش اخلاقی تخلفات بانکی به میزان ۰/۱۳۹ واحد و هم جهت با خودکنترلی تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنی‌دار است چرا که آماره (T-Value) برابر با (۲/۰۴۳) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است. تأثیر مثبت (۰/۳۷۷) متغیر خودکنترلی بر سبک تصمیم‌گیری آگاهانه هم معنی‌دار است. اما تأثیر منفی (۰/۰۲۷) خودکنترلی بر سبک تصمیم‌گیری مشورتی معنی‌دار نیست. خودکنترلی تأثیر معنی‌دار و مثبت (۰/۲۴۰) بر مطلوبیت اجتماعی دارد. تصمیم‌گیری آگاهانه و تصمیم‌گیری مشورتی به ترتیب تأثیر مثبت (۰/۰۹۰) و (۰/۰۹۶) بر گزارش اخلاقی تخلفات بانکی دارد. اما این تأثیرات معنی‌دار نمی‌باشد. تأثیر مثبت (۰/۱۲۳) مطلوبیت اجتماعی بر گزارش اخلاقی تخلفات بانکی نیز معنی‌دار است.

در مدل برازش شده، اثرات مستقیم بین متغیرهای خودکنترلی و مطلوبیت اجتماعی و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی معنی‌دار بوده و

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

شماره	فرضیه	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه آزمون
۱	تأثیر خودکنترلی بر گزارش تخلفات بانکی	۰/۱۳۹	۲/۰۴۳	پذیرفته می‌شود
۲	تأثیر خودکنترلی بر سبک تصمیم‌گیری آگاهانه	۰/۳۷۷	۶/۹۴۱	پذیرفته می‌شود
۳	تأثیر خودکنترلی بر سبک تصمیم‌گیری مشورتی	-۰/۰۲۷	۰/۲۴۱	رد می‌شود
۴	تأثیر خودکنترلی بر مطلوبیت اجتماعی	۰/۲۴۰	۴/۰۹۳	پذیرفته می‌شود
۵	تأثیر سبک تصمیم‌گیری آگاهانه بر گزارش تخلفات بانکی	۰/۰۹۰	۱/۲۵۳	رد می‌شود

۶	تأثیر سبک تصمیم‌گیری مشورتی بر گزارش تخلفات بانکی	۰/۰۹۶	۱/۳۵۲	رد می‌شود
۷	تأثیر مطلوبیت اجتماعی بر گزارش تخلفات بانکی	۰/۱۲۳	۱/۹۹۴	پذیرفته می‌شود
۸	تأثیر سبک تصمیم‌گیری آگاهانه بر ارتباط بین خودکنترلی و گزارش تخلفات بانکی	-	-	رد می‌شود
۹	تأثیر سبک تصمیم‌گیری مشورتی بر ارتباط بین خودکنترلی و گزارش تخلفات بانکی	-	-	رد می‌شود
۱۰	تأثیر مطلوبیت اجتماعی بر ارتباط بین خودکنترلی و گزارش تخلفات بانکی	۰/۰۲۹۵۲	۱/۹۹۷	پذیرفته می‌شود

## بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین خودکنترلی، سبک‌های تصمیم‌گیری (آگاهانه و مشورتی)، مطلوبیت اجتماعی و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی طراحی و انجام پذیرفت. نتایج بررسی نشان می‌دهد خودکنترلی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مطلوبیت اجتماعی، تصمیم‌گیری آگاهانه و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی دارد. به عبارتی هرچقدر میزان خودکنترلی افراد بالاتر باشد احتمال گزارش تخلفات در بین آن‌ها بیشتر خواهد بود. از سویی دیگر تأثیر خودکنترلی از طریق مطلوبیت اجتماعی بر گزارش اخلاقی تخلفات بانکی نیز مثبت و معنی‌دار می‌باشد. این نتیجه بیانگر آن است که افرادی که از خودکنترلی بالاتری برخوردارند، به دنبال مطلوبیت اجتماعی بالاتری هم هستند و تخلفات را گزارش می‌دهند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عملکرد کارکنان بانک‌ها در گزارش تخلف همکاران، به ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی افراد بستگی دارد. این نتایج هم راستا با نتایج پژوهش‌های دیگر می‌باشد (۲۵، ۳۹ و ۴۰). بدین صورت که پژوهش‌های پیشین نشان داد با افزایش خودکنترلی، میزان تعهد کاری افراد نیز افزایش می‌یابد (۲۵). در حقیقت افرادی که دارای خودکنترلی بالایی هستند به طور مداوم به تماشای افراد دیگر می‌پردازند که آن‌ها چه کاری انجام می‌دهند و چگونه (چگونه) به رفتارهای دیگران پاسخ می‌دهند و افرادی که در سطح بالایی از مسئولیت فردی هستند، تمایل بیشتری به گزارشگری تخلفات دارند. همچنین نتایج مطالعات محققین حاکی از این بود که تصمیم‌گیری در شرایط سخت و ناشناخته، به کنترل خود نیاز دارد (۳۹) و افرادی که از خودکنترلی استفاده می‌کنند، غالباً انتخاب‌های بهتری خواهند داشت (۴۰).

بر این اساس به هیئت مدیره بانک‌ها پیشنهاد می‌شود ویژگی خودکنترلی و تصمیم‌گیری آگاهانه را در بین کارکنان سازمان خویش، تقویت نمایند و با برگزاری کلاس‌های روانشناسی در قالب دوره‌های ضمن خدمت، ضرورت توجه به اخلاقیات را مورد تأکید قرار دهند تا بتوانند از نتایج مثبت آن در سطح فردی و سازمانی بهره‌مند شوند. بنابراین بهتر است که ویژگی‌های شخصیتی مثبت (خودکنترلی، تصمیم‌گیری‌های آگاهانه و ...) کارکنان بانک‌ها از طریق ایجاد دستورالعمل‌های اخلاقی، ارائه کتابچه‌ها و دفترچه‌های آموزشی به کارکنان و برگزاری دوره‌های انگیزشی، تقویت شود. همچنین، قوانین و دستورالعمل‌ها باید آزادی بیان را در بین کارکنان افزایش دهد تا افراد بتوانند به راحتی اقدام به گزارش تخلف کرده و هیچ‌گونه ترسی از عواقب احتمالی گزارش تخلف، نداشته باشند.

پژوهش حاضر مانند همه پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه است. استفاده از ابزار پرسش‌نامه دارای محدودیت‌هایی همچون عدم کنترل پژوهشگر نسبت به پاسخ‌ها و محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان می‌باشد که این موارد خارج از کنترل محقق می‌باشد و همچنین تصمیم نتایج تحقیق به جامعه و نمونه آماری از دیگر محدودیت اصلی تحقیق است.

## نتیجه‌گیری

گزارش تقلب و تخلف به عنوان یک رفتار اخلاقی داوطلبانه، نقش موثری در پیشگیری رسوایی‌های مالی ایفا می‌کند. به عبارتی گزارش اشتباه‌ها و تخلف‌های کشف‌شده در سازمان به وسیله کارکنان، یک رفتار اخلاقی بسیار مهم است که به انگیزه کارکنان در مورد گزارش تخلف بستگی دارد. اگر کارکنان مؤسسه انگیزه کافی برای گزارش اشتباه‌ها و تخلف‌های کشف شده را نداشته باشند، اشتباه‌ها و تخلف‌ها حتی در صورت کشف شدن هم گزارش نخواهد شد. شفاف‌سازی در سیستم نظام بانکی، یکی از اهداف اصلی بانک مرکزی محسوب می‌گردد و بانک‌ها باید با رعایت قوانین و استانداردها، در این راستا حرکت نمایند و کارکنان سیستم بانکی بایستی هرگونه تخلف و سهل‌انگاری را گزارش کنند. در حقیقت نقش کارکنان در ارتقای سلامت نظام بانکی قابل توجه است. لذا، با شناسایی عوامل موثر بر افشاگری تخلفات می‌توان شناخت بهتری از ابعاد مبهم این پدیده کسب نمود. در این پژوهش سعی شد ارتباط بین خودکنترلی، سبک‌های تصمیم‌گیری و گزارش اخلاقی تخلفات بانکی مورد بررسی قرار گیرد.

در راستای نتایج بدست آمده می‌توان گفت، هرچقدر میزان خودکنترلی افراد بالاتر باشد به دنبال آن تصمیمات آگاهانه گرفته و احتمال گزارش تخلفات همکاران در بین آن‌ها بیشتر خواهد بود. افرادی که خودکنترلی بالاتری دارند، به دنبال مطلوبیت اجتماعی بالاتری نیز در بین همکاران و سازمان تحت نظارت خویش هستند. بنابراین بهتر است که ویژگی‌های شخصیتی مثبت (خودکنترلی و تصمیم‌گیری آگاهانه و ...) کارکنان بانک‌ها از طریق ایجاد دستورالعمل‌های اخلاقی، ارائه کتابچه‌ها و دفترچه‌های آموزشی به کارکنان و برگزاری دوره‌های انگیزشی تقویت شود. همچنین، قوانین و دستورالعمل‌ها باید آزادی بیان را در بین کارکنان افزایش دهد تا افراد بتوانند به راحتی اقدام به گزارش تخلف کرده و هیچ‌گونه ترسی از عواقب احتمالی گزارش تخلف نداشته باشند.





## ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است.

## واژه نامه

1. Whistleblowing	گزارش تخلفات
2. Illegal	غیرقانونی
3. Unethical	غیراخلاقی
4. Motivation	انگیزه
5. Transparency	شفافیت
6. Organizational culture	فرهنگ سازمانی
7. Organizational commitment	تعهد سازمانی
8. Ethical Values	ارزش‌های اخلاقی
9. Self-control	خودکنترلی
10. Ethical reasoning	استدلال اخلاقی
11. Theories of criminal behavior	نظریه رفتار مجرمانه
12. Social desirability	مطلوبیت اجتماعی
13. Dual process theories	نظریه فرآیندهای دوگانه
14. Intuitive decision making	تصمیم‌گیری شهودی
15. Deliberative decision making	تصمیم‌گیری مشورتی

## References

- Kafash L, Imani H. (2018). The effect of organizational commitment and corporate ethical values on whistleblowing intention of the public sector accountants. *Journal of Health Accounting*; 6(2): 87-105. (In Persian)
- Near J, Miceli M. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*; 4: 1-16 .
- Aghaie A, Ahmadi N. (2016). The effects of interaction among audit firm's ethical culture. Audit team norms and auditors personality type on auditors' intention to report detected errors. *Empirical Research in Accounting*; 6(1): 33-52. (In Persian)
- Parka L. (2018). The negative health effects of external whistleblowing: A study of some key factors. *The Social Science Journal* .
- Qahramani M, Molavi M, Pashaei M. (2014). Investigating the role of supervision of the central bank of the Islamic republic of Iran in reducing banks' financial violations. Tehran: International Conference on Business Development And Excellence. (In Persian).
- Bedard J, Deis D, Curtis M, Jenkins J. (2008). Risk monitoring and control in audit firms: A research synthesis. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*; 27(1): 187-218 .
- Lavena CF. (2016). Whistle-blowing: individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government. *American Review of Public Administration*; 1: 1-24.
- Daryaie M, Nikoomaram H, Khanmohammadi M. (2020). Individual characteristics and ethical whistle-blowing intention in audit profession. *Ethics in Science and Technology*; 14 (5): 170-177. (In Persian)
- Knechel WR, Mintchik N. (2021). Do personal beliefs and values affect an individual's "fraud tolerance"? Evidence from the world values survey. *Journal of Business Ethics*; 13-74.
- Bahrami Rahnama Z, Banimahd B. (2019). Investigating organizational suspicion and professional commitment and reporting errors in the auditing profession. *Stock Exchange Quarterly*; 45: 118-144. (In Persian)
- Kafash L, Imani H. (2018). The effect of organizational commitment and corporate ethical values on whistleblowing intention of the public sector accountants. *Journal of Health Accounting*; 6(2): 87-105. (In Persian)
- Andon F, Monroe J. (2018). The impact of financial incentives and perceptions of seriousness on whistleblowing intention. *Journal of Business Ethics*; 1 .
- Lampe J, Finn D. (1992). A model of auditors' ethical decision processes. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*; 11: 33-59.
- Beigi Herchegani E, Banimahd B, Raeeszadeh M, Royaei R. (2018). Motivational values and auditor's ethical whistle blowing about wrongdoing. *Ethics in Science and Technology*; 12 (4):120-135.
- Mamayek C, Loughran T, Paternoster R. (2015). Reason taking the reins from impulsivity: The promise of dual-systems thinking for Criminology. *Journal of Contemporary Criminal Justice*; 31: 426-448.
- Akers RL. (1991). Self-control as a general theory of crime. *Journal of Quantitative Criminology*; 7: 201-211.
- Chui WH, Choon H, Chan. O. (2013). Self-control and the fear of death among adolescents in Hong Kong. *Journal of Youth Studies*; 16: 70-85.
- Grasmick HG, Bursik RJ, Cochran JK. (1991). Render unto caesar what is caesar: religiosity and taxpayers' inclinations to cheat. *Sociological Quarterly*; 32: 251-266.
- Rebellon Cesar J, Straus Murray A, Medeiros R. (2008). Self-control in global perspective: an empirical assessment of gottfredson and hirschi's general theory within and across 32 national settings. *European Journal of Criminology*; 5: 331-362
- Pratt T, Cullen F. (2000). The empirical status of Goffredson and Hirschi's general theory of crime: A meta-analysis. *Criminology*; 38: 931-964.
- Baron Greenberg J. (1990). Behavior in organization. 3<sup>rd</sup> ed. USA: Prentice-Hall.

33. Latan H, Jabbour C J C & Jabbour ABL. (2021). To Blow or not to blow the whistle: the role of rationalization in the perceived seriousness of threats and wrongdoing. *Journal of Business Ethics*; 169: 517–535.
34. McClanahana W, Van der Linden S, Ruggeri K. (2019). Decision-making style mediates the relationship between trait self-control and self-reported criminal behavior. *Personality and Individual Differences*; 151: 1-6 .
35. Keael J. (2006). *Urban dictionary*. Canada: Canada Publisher.
36. Nickname M. (2015). The relationship between coping strategies with job burnout and social acceptance in Islamic Azad University Employees in Roudehen Branch. *Journal of Excellence in Counseling and Psychotherapy*; 4(16): 51-67. (In Persian)
37. Hamilton K, Shih SI, Mohammed S. (2016). The development and validation of the rational and intuitive decision styles scale. *Journal of Personality Assessment*; 98: 523–535 .
38. Kahneman D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York: Farrar, Straus, and Giroux. Publication
39. Pocheptsova A, Amir O, Dhar R, Baumeister RF. (2009). Deciding without resources: Resource depletion and choice context. *Journal of Marketing Research*; 46: 344–355 .
40. Hamilton R, Hong J, Chernev A. (2007). Perceptual focus effects in choice. *Journal of Consumer Research*; 34: 187–199 .
41. Hoe SL. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*; 3(1): 76-83.
42. Tangney J, Baumeister RF, Boone AL. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*; 72: 271-324.
43. Scott SG, Bruce RA. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*; 55(5): 818-831.
44. Crowne DP, Marlowe D. (1964). *The approval motive: Studies in evaluative dependence*. New York: Wiley Publication.
45. Moss E, Rousseau D, Parent S, St-Laurent D, Saintonge J. (1998). Correlates of attachment, at school age: Maternal reported stress. New York: McGraw hill.
22. Kilduff DV. (2003). Self-monitoring personality and work relationships: individual difference in social network. In: Barrick MR, Ryan AM(Eds). *Personality and work: reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass. Pp. 205-228.
23. Alemanni B, Franzosi A. (2006). Portfolio and psychology of high frequency online traders, working paper. Genoa: University of Genoa Borsa Italiana. Pp.1-39.
24. Schultz J, Johnson D, Morris D, Dyrnes S. (1993). An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*; 31: 75–103 .
25. Nodehi H, Rashidi A, Khalili A, Mehravar Giglou S. (2014). The relationship between self-control and locus of control and organizational commitment of the staff members at the education department of Sabzevar. *Research on Educational Leadership and Management*; 1(1): 49-66. (In Persian)
26. Curtis M. (2006). Are audit-related ethical decisions dependent upon mood? *Journal of Business Ethics*; 68: 191–209 .
27. Ko CH, Wang PW, Liu TL, Chen CS, Yen JY. (2017). The adaptive decision-making, risky decision, and decision-making style of Internet gaming disorder. *European Psychiatry*; 44: 189-197.
28. Girard AJ, Reeve CL, Bonaccio S. (2016). Assessing decision making style in French-speaking populations: Translation and validation of the general decision-making style questionnaire. *European Review of Allied Psychology*; 66(6): 325-333.
29. Sulaiman R, Toulson P, Brougham D, Lempp F, Haar J. (2021). The role of religiosity in ethical decision-making: a study on Islam and the Malaysian workplace. *Journal of Business Ethics*; 1-17.
30. Ponemon LA. (1994). Comment: whistle-blowing as an internal control mechanism: individual and organizational considerations. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*; 118–130 .
31. Hooks KL, Kaplan SE, Schultz Jnr JJ. (1994). Enhancing communication to assist in fraud prevention and detection. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*; 13(2): 86–117
32. Miceli MP, Near JP. (1994). Relationship among value congruence, perceived victimization and retaliation against whistleblowers. *Journal of Management*; 20: 773- 794.