



Shahid Bahonar
University of Kerman



Iranian
Accounting Association

Investigating the Effect of Personal and Organizational Variables on Fraud Tolerance

Fahime Ebrahimi^{1✉} and Amin Rostami²

1. **Corresponding Author**, Department of Accounting, Faculty of Humanities Knowledge, Jahrom University, Jahrom, Iran.

Email: febrahimi@jahromu.ac.ir

2. Department of Accounting, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Email: a.rostami@ase.ui.ac.ir

Article Info

A B S T R A C T

Article Type:

Research Article.

Article History:

Submitted: 16 November 2024

Revised: 8 January 2025

Accepted: 9 February 2025

Published: 28 May 2026

Keywords:

Fraud Tolerance,
Moral Disengagement,
Locus Of Control,
Self-Enhancing and Self-Transcending
Values,
Perceived Organizational Ethical Culture.

JEL Classification:

D91, M40.

Objective: The purpose of the present study is to investigate the effect of personal and organizational constructs on fraud tolerance, considering the moderating role of perceived organizational ethical culture.

Method: The statistical population of this study includes accountants and chief financial officers (CFOs) of manufacturing companies listed on the Tehran Stock Exchange. The required data were collected using a survey method and standard questionnaires administered to 214 accountants and chief financial officers in 2024. In this research, structural equation modeling using the partial least squares method was employed for data analysis.

Results: The results of the hypothesis tests indicate that the constructs of moral disengagement and self-enhancing values have a positive and significant effect on fraud tolerance. Furthermore, there is a negative and significant relationship between the constructs of self-efficacy, self-transcending values, and perceived organizational ethical culture and fraud tolerance. In addition, no evidence was found for the moderating effect of perceived organizational ethical culture on the relationship between the personal constructs under study and fraud tolerance.

Conclusion: The results of this study indicate that, in identifying the roots of fraudulent behaviors in companies and assessing fraud risk, attention to personal and organizational constructs as factors influencing fraud tolerance can be beneficial.

Cite this article: Ebrahimi, F., & Rostami, A. (2026). Investigating the effect of personal and organizational variables on fraud tolerance. *Journal of Accounting Knowledge*, 17(2), 53-70. <https://doi.org/10.22103/jak.2025.24385.4117>



Publisher: Shahid Bahonar University of Kerman.

© The Author(s).

Introduction

The story of financial scandals and corporate collapses is the story of accountants and auditors who, despite being aware of the occurrence of unethical behavior and fraud, ignore and turn a blind eye to them. This behavior of accountants and auditors, which was first noted in the fraud literature by [Knechel & Mintchik \(2022\)](#), is known as fraud tolerance. Fraud tolerance refers to the degree to which individuals are willing to accept it. Fraud tolerance reflects how individuals perceive social rules and ethics and how they react to unethical behavior and fraud. Individuals who do not tolerate fraud not only do not engage in unethical behavior themselves, but they also do not align with those who commit fraud. They support strict enforcement of the law, are strict about even small frauds, and are willing to report frauds they encounter. Individuals' reactions to fraud and their intolerance for it have a strong deterrent effect on actual and potential fraud. When an individual is more tolerant of fraud, it is easier for him/her to justify own fraudulent behavior, and therefore, according to the fraud triangle theory, the likelihood of committing fraud increases. Furthermore, in a company with low tolerant fraud, individuals are less motivated to engage in fraud due to the perceived higher risk of being caught and punished for fraud. In other words, when an individual believes that it is unlikely that others will accept and forgive their fraud, they will be less motivated to commit fraud; conversely, if people in the company are more tolerant of fraud, fraudsters will be more inclined to commit fraud. Therefore, fraud tolerance can be considered an important factor in assessing fraud risk. Accordingly, it is important to identify the factors affecting fraud tolerance to determine the roots of fraudulent behaviors in companies.

Given that fraud tolerance has only recently been introduced into the global fraud literature and that few studies have addressed this issue, answering the question, "What factors influence fraud tolerance among accountants?" is of particular importance. Thus, the purpose of this study is to investigate the factors affecting fraud tolerance in accountants. To this end, the effect of individual and organizational constructs of moral disengagement, locus of control, self-efficacy, self-enhancing and self-transcending values, and perceived organizational ethical culture on fraud tolerance is examined. Furthermore, according to the person-situation interactionist model, the effect of perceived organizational ethical culture as a moderating variable on fraud tolerance is examined.

Method

A structured questionnaire was used to gather data for this study. The statistical population of this study includes accountants and Chief Financial Officers of manufacturing companies listed on the Tehran Stock Exchange. The required data has been collected from 214 accountants and CFOs in the year 2024. We used a quantitative survey-based method. The questionnaire contained two sections. Section A consisted of questions to gain demographic information about the respondents, such as gender, age, work experience, major, and education level. Section B contained questions related to fraud tolerance, moral disengagement, locus of control, self-efficacy, self-enhancing and self-transcending values, and perceived organizational ethical culture. In this research we used the partial least squares structural equation modeling analysis using SmartPLS 3 to examine the proposed hypotheses and to analyze the research model.

Results

This study evaluated the structural model by examining the significance of path coefficients, coefficients of determination (R^2), and variance inflation factor (VIF). It was found H1 was supported, indicating that moral disengagement maintains a positive and significant effect on fraud tolerance ($\beta = 0.289$, $t = 3.344$, $p\text{-value} < 0.05$). The results revealed that locus of control has not a significant effect on fraud tolerance ($\beta = 0.021$, $t = 0.296$, $p\text{-value} > 0.05$), indicating no support for H3. Self-efficacy also has a significant negative influence on fraud tolerance (β

= -0.154, $t = 2.117$, $p\text{-value} < 0.05$), thus H3 was supported. As for H4, in which it was hypothesized that the higher the accountants' self-enhancing values, the more their fraud tolerance, the results showed a significant and positive relationship ($\beta = 0.366$, $t = 6.198$, $p\text{-value} < 0.05$). Therefore, H4 was supported. Regarding H5, self-transcending values have a significant negative influence on fraud tolerance ($\beta = -0.217$, $t = 4.123$, $p\text{-value} < 0.05$), thus H5 was supported. The results of testing the sixth hypothesis also indicate that perceived organizational ethical culture has a negative and significant effect on fraud tolerance ($\beta = -0.395$, $t = 3.889$, $p\text{-value} < 0.05$). The seventh to eleventh hypotheses examined the moderating effects of perceived organizational ethical culture on the relationships between moral disengagement, locus of control, self-efficacy and self-enhancing and self-transcending values with fraud tolerance. The results indicate that perceived organizational ethical culture doesn't moderate these relationships. Thus, H7, H8, H9, H10, and H11 were not supported.

Conclusions

In this study, to determine the roots of fraudulent behavior in companies, the factors affecting accountants for fraud tolerance were examined. The results of the hypothesis test indicate that the constructs of moral disengagement and self-enhancing values have a positive and significant effect on fraud tolerance, and there is a negative and significant relationship between the constructs of self-efficacy, self-transcending values, and perceived organizational ethical culture with fraud tolerance. In addition, no evidence was found of the moderating effect of the perceived organizational ethical culture on the relationship between the personal constructs under study and fraud tolerance.

The results of this study indicate that to determine the roots of fraudulent behaviors in companies and assess the risk of fraud, it can be fruitful to pay attention to personal and organizational constructs as factors affecting fraud tolerance. These constructs affect the likelihood of fraud occurring in the organization. Therefore, legislators, the accounting profession, company managers, and all those concerned with reducing fraud should pay attention to the importance of accountants' personal beliefs and values to prevent fraud. Managers should pay attention to the fact that regardless of the complexity of the company's internal control system and the amount of effort that is made to strengthen it, control rules and procedures must be implemented by people who are subject to their own values and beliefs. Therefore, when hiring accountants, paying attention to these values and beliefs should be considered important; in addition, implementing ethics training programs and psychology workshops in companies that aim to promote and improve these beliefs and values should be given special attention. In addition, any effort made by management in a company to promote an organizational ethical culture, with the aim of creating perception among accountants that the concern for preventing fraud and promoting ethics in the organization is important, can create grounds for reducing fraud tolerance among accountants, which will subsequently reduce the incidence of fraud in the company.

4/ Investigating the effect of personal and organizational variables on fraud tolerance

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Data Availability Statement

The data that support the findings of this study are available from the corresponding author upon reasonable request.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants in the present study.

Ethical Considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and misconduct.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

بررسی تأثیر متغیرهای شخصی و سازمانی بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب

فهیمة ابراهیمی^۱ و امین رستمی^۲

۱. نویسنده مسئول، گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه جهرم، جهرم، ایران. رایانامه: febrahimi@jahromu.ac.ir

۲. گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: a.rostami@ase.ui.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سازه‌های شخصی و سازمانی بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب با در نظر گرفتن نقش متغیر تعدیلی ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی شده است.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی.

تاریخ‌ها:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۸/۲۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۰/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۱

تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۵/۳/۷

روش: جامعه آماری این پژوهش شامل حسابداران و مدیران مالی شرکت‌های تولیدی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. داده‌های مورد نیاز با استفاده از روش پیمایشی و از طریق پرسشنامه استاندارد از ۱۹۶ نفر از حسابداران و مدیران مالی در سال ۱۴۰۳ جمع‌آوری شده است. در این پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها حاکی از آن است که سازه‌های بی‌تفاوتی اخلاقی و ارزش‌های خودخواهانه دارای تأثیر مثبت و معناداری بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب هستند و رابطه منفی و معناداری بین سازه‌های خودکارآمدی، ارزش‌های نوع‌دوستانه و ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی با تحمل و چشم‌پوشی از تقلب وجود دارد. همچنین در این پژوهش شواهدی از اثر تعدیلی سازه ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی بر رابطه بین سازه‌های شخصی مورد بررسی و تحمل و چشم‌پوشی از تقلب یافت نشد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این است که به منظور تعیین ریشه‌های رفتارهای متقلبانه در شرکت‌ها و ارزیابی ریسک تقلب توجه به سازه‌های شخصی و سازمانی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب می‌تواند مؤثرتر باشد.

واژه‌های کلیدی:

تحمل و چشم‌پوشی از تقلب،

بی‌تفاوتی اخلاقی،

منبع کنترل،

ارزش‌های نوع‌دوستانه و خودخواهانه،

ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی.

طبقه‌بندی JEL:

M40, D91.

استناد: فهیمة، ابراهیمی و رستمی، امین (۱۴۰۵). بررسی تأثیر متغیرهای شخصی و سازمانی بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب. *مجله دانش حسابداری*، ۱۷(۲)، ۵۳-۷۰.

<https://doi.org/10.22103/jak.2025.24385.4117>



ناشر: دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

© نویسنده / نویسندگان.

۱- مقدمه

داستان رسوایی‌های مالی و فروپاشی شرکت‌ها داستان حسابداران و حسابرسی است که علی‌رغم آگاهی از رخداد رفتارهای غیراخلاقی و تقلب آنها را نادیده گرفته و چشم بر روی آنها بسته‌اند. این رفتار حسابداران و حساب‌رسان که در ادبیات تقلب نخستین بار توسط **کنچل و مینتچیک**^۱ (۲۰۲۲) مورد توجه قرار گرفت، به عنوان تحمل و چشم‌پوشی از تقلب^۲ شناخته می‌شود. منظور از تحمل و چشم‌پوشی از تقلب میزان تمایل افراد به پذیرش آن است. تحمل و چشم‌پوشی از تقلب نشان می‌دهد که افراد چگونه قوانین و اخلاق اجتماعی را درک می‌کنند و چگونه به رفتارهای غیراخلاقی و تقلب واکنش نشان می‌دهند. افرادی که تقلب را تحمل نکرده و بر روی آن چشم نمی‌بندند نه تنها خود مرتکب رفتار غیراخلاقی نشده بلکه با مرتکب‌شوندگان تقلب همسو نشده و حمایت از اجرای دقیق قانون و سخت‌گیری در مورد تقلب‌های حتی کوچک و تمایل به گزارش تقلب‌هایی^۳ که با آنها مواجه می‌شوند را سرلوحه رفتار خود قرار می‌دهند. به عبارت دیگر، آنچه به عنوان تحمل و چشم‌پوشی از تقلب صفر^۴ در نظر گرفته می‌شود به تمایل فرد به رد و سوسه درگیری در تقلب در رفتار خود و در نظر گرفتن رفتار متقلبانه سایر افراد به عنوان رفتار غیراخلاقی اشاره دارد (**گانگ و وانگ**^۵، ۲۰۱۳).

در ادبیات تقلب، با هدف نشان دادن اهمیت نحوه واکنش افراد جامعه به آن، تقلب به سه دسته سیاه، خاکستری و سفید تقسیم می‌شود. زمانی از یک تقلب به نام تقلب سیاه یاد می‌شود که افراد آن را تقلب می‌نامند و مایل به مجازات شخص مرتکب شونده هستند. یک تقلب زمانی خاکستری است که افراد آن را به عنوان تقلب در نظر می‌گیرند، اما فقط عده‌ای خواهان مجازات آن هستند و حتی عده‌ای آن را قابل قبول می‌دانند. در نهایت اگر تقلب به گونه‌ای باشد که هیچ‌کس معتقد به لزوم مجازات آن نباشد، آن تقلب، سفید به شمار می‌آید (**گانگ و وانگ**^۵، ۲۰۱۳). از این رو رشد روزافزون تقلب‌های مالی در جهان تا حدی نتیجه واکنش‌ها و برخورد توأم با مدارا با این تقلب‌ها است (**نهار**^۶، ۲۰۱۸).

واکنش افراد به تقلب و عدم تحمل و چشم‌پوشی از آن تأثیر بازدارنده قوی بر تقلب‌های بالفعل و بالقوه ایفا می‌کند. وقتی فرد مدارا و چشم‌پوشی بیشتری نسبت به تقلب دارد، راحت‌تر می‌تواند رفتار متقلبانه خود را توجیه کند و از این رو مطابق با تئوری مثلث تقلب احتمال ارتکاب تقلب توسط وی افزایش می‌یابد. افزون بر این، در شرکتی که چشم‌پوشی تقلب کمی وجود دارد، افراد به دلیل احساس خطر بالاتر گرفتار شدن و مجازات ناشی از تقلب، انگیزه کمتری برای مشارکت در تقلب دارند. به بیان دیگر زمانی که یک فرد بعید می‌داند که سایر افراد تقلب او را پذیرفته و می‌بخشند، انگیزه کمتری برای ارتکاب تقلب خواهد داشت؛ بر عکس اگر در شرکت افراد نسبت به تقلب مدارا و تحمل بیشتری داشته باشند متقلبان تمایل بیشتری به ارتکاب تقلب خواهند داشت. از این رو می‌توان از تحمل و چشم‌پوشی تقلب به عنوان فاکتوری مهم در ارزیابی ریسک تقلب نام برد (**کنچل و مینتچیک**^۱، ۲۰۲۲). بر این اساس شناسایی دیدگاه‌ها و عوامل مؤثر بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب به منظور تعیین ریشه‌های رفتارهای متقلبانه در شرکت‌ها حائز اهمیت است.

نظر به اینکه تحمل و چشم‌پوشی از تقلب به تازگی در ادبیات تقلب جهان مطرح شده و پژوهش‌های انگشت‌شماری به این موضوع پرداخته‌اند، پاسخ به این پرسش که «چه عواملی بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب در حسابداران و مدیران مالی مؤثرند؟» اهمیت ویژه‌ای دارد. بر این اساس هدف این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب در حسابداران است.

¹ Knechel & Mintchik² Fraud tolerance³ Whistleblowing⁴ Zero tolerance for fraud⁵ Gong & Wang⁶ Nahar

بدین منظور تأثیر سازه‌های فردی و سازمانی بی‌تفاوتی اخلاقی^۱، منبع کنترل^۲، خودکارآمدی^۳، ارزش‌های خودخواهانه و نوع‌دوستانه^۴ و ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی^۵ بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب مورد بررسی قرار می‌گیرد. افزون بر این مطابق با مدل تعامل شخص- موقعیت^۶ اثر تعدیلی فرهنگ اخلاقی سازمانی بر چشم‌پوشی و تحمل تقلب مورد بررسی قرار می‌گیرد. پرداختن به این پژوهش دارای کاربردهایی در جهت پیشگیری و مقابله با تقلب و منجر به گسترش دانش در حوزه تقلب می‌گردد. در این پژوهش نخست به مبانی نظری و پیشینه پژوهش و ارائه فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. سپس، مدل مفهومی پژوهش ارائه می‌شود. در ادامه روش‌شناسی پژوهش و یافته‌ها ارائه و در نهایت بحث و نتیجه‌گیری پژوهش بیان می‌شود.

۲- مبانی نظری و بیان فرضیه‌ها

۲-۱- بی‌تفاوتی اخلاقی

بی‌تفاوتی اخلاقی یکی از ویژگی‌های فردی در حوزه روانشناسی اخلاق به شمار می‌رود. از دیدگاه تئوری شناخت اجتماعی^۷ (باندورا، ۱۹۸۶) افرادی که دارای بی‌تفاوتی اخلاقی بالایی هستند معمولاً بدون احساس گناه و سرزنش خود استانداردها و معیارهای اخلاقی را نقض می‌کنند (سوری و همکاران، ۱۳۹۸). بی‌تفاوتی اخلاقی از طریق مجموعه‌ای شامل هشت مکانیزم شناختی مرتبط به هم رخ می‌دهد و فرد از این طریق رفتار غیراخلاقی را برای خود توجیه و تسهیل می‌کند. اولین مکانیزم توجیه اخلاقی^۸ است که در آن فرد عمل غیراخلاقی خود را به عنوان راهی برای دستیابی به هدف‌های مهم تعریف می‌کند. برای نمونه رفتارهای غیراخلاقی که فرد از طریق مطرح کردن اهدافی مانند محافظت از سازمان یا دوستان درصدد اخلاقی جلوه دادن آنها برمی‌آید. دومین مکانیزم، برچسب زدن مدبرانه^۹، از طریق تغییر نام رفتارهای غیراخلاقی برای بهتر جلوه دادن این رفتارها صورت می‌گیرد. برای مثال در سازمان‌های فاسد افراد تبانی‌کننده اغلب به عنوان بازیکنان تیم شناخته می‌شوند. سومین مکانیزم، مقایسه سودمند^{۱۰}، به کوشش فرد برای گریز از تحقیر خود از راه مقایسه عمل غیراخلاقی خود با اعمال غیراخلاقی فرد دیگر اشاره دارد. مکانیزم چهارم، جابجایی مسئولیت^{۱۱} به تلاش فرد برای شانه خالی کردن از زیر بار احساس گناه با گفتن اینکه فرد دیگری در یک موقعیت قدرت مرا به انجام عمل غیراخلاقی واداشته است، اشاره دارد. مکانیزم پنجم، تقسیم مسئولیت^{۱۲}، به شانه خالی کردن از زیر بار احساس گناه با گفتن اینکه تصمیم برای انجام عمل غیراخلاقی به وسیله گروه صورت گرفته است، معطوف می‌شود. مکانیزم ششم، تحریف پیامدها^{۱۳} به کوشش فرد برای گریز از تحقیر خود از راه کوچک جلوه دادن صدماتی که در نتیجه عمل غیراخلاقی خود حاصل شده است، اشاره دارد. مکانیزم هفتم، انسان‌زدایی^{۱۴} عبارت است از چارچوب بندی قربانیان اعمال خود به عنوان افرادی که شایسته توجه اولیه انسانی نیستند و در نهایت مکانیزم هشتم، نسبت دادن سرزنش^{۱۵}، عبارت است از تلاش فرد برای شانه خالی کردن از زیر بار احساس گناه از راه گفتن اینکه قربانی اعمال غیراخلاقی خود زمینه رفتارهای غیراخلاقی فرد را فراهم کرده است (موره^{۱۶} و همکاران، ۲۰۱۲).

¹ Moral Disengagement

² Locus of Control

³ Self-Efficacy

⁴ Self-Enhancing and Self-Transcending Values

⁵ Perceived Organizational Ethical Culture

⁶ Person-Situation Interactionist Model

⁷ Social Cognitive Theory

⁸ Bandura

⁹ Moral Justification

¹⁰ Euphemistic Labelling

¹¹ Advantageous Comparison

¹² Displacement of Responsibility

¹³ Diffusion of Responsibility

¹⁴ Distortion of Consequences

¹⁵ Dehumanization

¹⁶ Attribution of Blame

¹⁷ Moore

پژوهش‌های پیشین شواهدی از تأثیر بی‌تفاوتی اخلاقی بر رفتار حسابداران ارائه کرده‌اند. برای نمونه، **سنچز-مدینا^۱ و همکاران (۲۰۲۴)** به این نتیجه رسیدند توجیه اخلاقی و جابجایی مسئولیت، که از مکانیزم‌های بی‌تفاوتی اخلاقی به شمار می‌روند، تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ارتکاب تقلب حسابداری دارند. نتایج پژوهش **کلاکو^۲ و همکاران (۲۰۲۴)** نیز حاکی از آن بود توجیه اخلاقی در رابطه بین خودخواهی و قصد تقلب حسابداران نقش متغیر میانجی را ایفا می‌کند. **ارجمندیا و همکاران (۱۳۹۸)** به این نتیجه رسیدند که ایجاد حساب اجتماعی از طریق متغیر میانجی بی‌تفاوتی اخلاقی بر رفتار غیر اخلاقی حسابداران مؤثر است. مطابق با موارد مطرح شده، انتظار بر این است که افراد با بی‌تفاوتی اخلاقی بالا، عدم واکنش به تقلب را راحت‌تر توجیه کنند و از این رو تمایل به تحمل و چشم‌پوشی از تقلب افزایش می‌یابد.

فرضیه اول: بی‌تفاوتی اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب دارد.

۲-۲- منبع کنترل

از دیدگاه تئوری شناخت اجتماعی (**باندورا، ۱۹۸۶**) منبع کنترل به اعتقاد افراد به توانایی آنها برای اعمال کنترل بر وقایع زندگی اشاره دارد و به دو بعد درونی و بیرونی تقسیم می‌شود. افرادی که موفقیت‌ها و شکست‌های خود را عموماً به شخص خود و کوشش‌ها و توانایی‌های خود نسبت می‌دهند، افراد دارای منبع کنترل درونی هستند و افرادی که موفقیت‌ها و شکست‌های خود را به عوامل بیرون از خود و بخت و اقبال یا دشواری‌ها نسبت می‌دهند، افراد دارای منبع کنترل بیرونی هستند (**راتر^۳، ۱۹۶۶**). شواهد نشان می‌دهد که افراد با منبع کنترل درونی دارای احساس مسئولیت بیشتری در رفتارهای خود هستند (**دزورت و هاریسون^۴، ۲۰۱۸؛ ایروگبا^۵، ۲۰۲۱**). حسابداران با منبع کنترل درونی بر این باورند که همه چیز در نتیجه تلاش آنها به دست می‌آید و بر این اساس تحمل و چشم‌پوشی از تقلب را جایز نمی‌دانند؛ در مقابل حسابداران با منبع کنترل بیرونی بر این باورند که نتایج به دست آمده بیشتر تحت تأثیر عوامل بیرونی مانند سرنوشت محیط و... است و نتیجه تلاش‌های آنها نیست. این حسابداران وقتی رفتار تقلب را پیرامون خود می‌بینند نسبت به پذیرش این رفتار تمایل پیدا کرده و اطمینان دارند که محیط از آنها انتظار چنین رفتاری را دارد (**رستمی نیا و همکاران، ۱۳۹۹**). **رستمی نیا و همکاران (۱۳۹۹)** به این نتیجه رسیدند که حساب‌برسان با منبع کنترل درونی از پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی اجتناب کرده و حساب‌برسان با منبع کنترل بیرونی تمایل به پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند. نتایج پژوهش **یزدی و همکاران (۱۴۰۲)** نیز بیانگر این است که منبع کنترل دارای تأثیر معناداری بر اعتقادات اخلاقی حسابداران است.

مطابق با موارد مطرح شده، انتظار بر این است افراد با منبع کنترل درونی با توجه به احساس مسئولیت بیشتری که در خود احساس می‌کنند، تقلب را تحمل نکرده و در مقابل آن واکنش نشان دهند. لذا، فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه دوم: منبع کنترل درونی تأثیر منفی و معناداری بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب دارد.

۲-۳- خودکارآمدی

از دیدگاه تئوری شناخت اجتماعی (**باندورا، ۱۹۸۶**) یک رفتار دارای هدف، از چهار عامل خودکارآمدی، انتظارات پیامدی، پشتیبان‌های محیطی و منابع تأثیر می‌پذیرد و از خودکارآمدی به عنوان مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده رفتار یاد می‌شود. خودکارآمدی به قضاوت افراد در مورد توانایی‌های خود برای سازماندهی و اجرای مجموعه‌ای از اعمال مورد نیاز برای دستیابی

¹ Sánchez-Medina

² Çollaku

³ Rotter

⁴ DeZoort & Harrison

⁵ Oyerogba

به اهداف و عملکرد مورد نظر اشاره دارد. افراد با خود کارآمدی بالا، در مقایسه با افراد دارای خود کارآمدی کم، دارای اعتماد به نفس و استقامت بیشتری برای انجام موفقیت آمیز موقعیت های کاری هستند و تجربیات ناکام خود را بهتر مدیریت کرده و اهداف چالش برانگیز بیشتری برای خودشان در نظر می گیرند (یاکین و اردیل^۱، ۲۰۱۲). افزون بر این، ویژگی هایی مانند تعیین هدف های والا برای خود، ریسک پذیری، انگیزه بالا و تلاش و پشتکار از ویژگی های افراد خود کارآمد به شمار می رود (خسروی فارسانی و همکاران، ۱۴۰۲). نویدی عباسپور و سلحشور (۱۴۰۱) به این نتیجه رسیدند که خود کارآمدی دارای تأثیر مثبتی بر عملکرد حسابرسان دارد. نتایج پژوهش لی^۲ و همکاران (۲۰۱۶) نیز بیانگر تأثیر مثبت خود کارآمدی بر کیفیت حسابرسی بود. امبی^۳ و همکاران (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند با افزایش خود کارآمدی تمایل حسابرسان به فکر کردن در مورد اشتباه خودشان و گزارش و مطرح کردن آن افزایش می یابد. بیرامی و همکاران (۱۴۰۴) نیز دریافتند خود کارآمدی حسابرسان، از طریق تأثیر بر خلاقیت رشد یافته، بر ارزیابی وی از ریسک تقلب مؤثر است. از این رو، مطابق با موارد مطرح شده انتظار بر این است که افراد با خود کارآمدی بالا، با توجه به توانایی های زیادی که در وجود خود احساس می کنند، تقلب را تحمل نکرده و در مقابل آن واکنش نشان دهند. از این رو، فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر ارائه می شود:

فرضیه سوم: خود کارآمدی تأثیر منفی و معناداری بر تحمل و چشم پوشی از تقلب دارد.

۲-۴- ارزش های خودخواهانه و نوع دوستانه

ارزش ها به عنوان «اهداف مطلوب با اهمیت متفاوت، که به عنوان اصول راهنما در زندگی افراد ایفای نقش می کنند»، تعریف می شوند (شوارتز و ساگیو^۴، ۱۹۹۵؛ ۹۳). از این رو می توان ارزش ها را به عنوان اهداف آگاهانه ای که پاسخ هایی به نیازهای اساسی همه جوامع فراهم می آورند، تعریف کرد. مطابق با شوارتز (۱۹۹۴) ارزش ها را می توان در دو دسته کلی ارزش های خودخواهانه و ارزش های نوع دوستانه طبقه بندی نمود. در ارزش های خودخواهانه افراد با هدف افزایش رفاه خود تصمیم می گیرند، در حالی که افراد دارای ارزش های نوع دوستانه در تصمیم گیری نفع دیگران را مد نظر قرار می دهند. به بیان دیگر، ارزش های خودخواهانه دربرگیرنده ترجیح فرد برای موقعیت اجتماعی، اعتبار، ثروت، کنترل و اثرگذاری بر دیگران است و ارزش های نوع دوستانه منعکس کننده تمایل به همدلی و حمایت از دیگران است. در حالی که معمولاً اکثریت افراد دارای هر دو ارزش هستند، آنها بسته به نوع تصمیم یا موقعیت یکی از این ارزش ها را بر دیگری ترجیح می دهند (کنچل و مینتچیک، ۲۰۲۲). کنچل و مینتچیک (۲۰۲۲) به این نتیجه رسیدند که افراد دارای ارزش های خودخواهانه بالاتر در برابر تقلب تحمل و چشم پوشی بیشتری داشته و افراد دارای ارزش های نوع دوستانه بالاتر تحمل و چشم پوشی تقلب کمتری دارند. از این رو، فرضیه های چهارم و پنجم پژوهش به صورت زیر ارائه می شوند:

فرضیه چهارم: ارزش های خودخواهانه تأثیر مثبت و معناداری بر تحمل و چشم پوشی از تقلب دارند.

فرضیه پنجم: ارزش های نوع دوستانه تأثیر منفی و معناداری بر تحمل و چشم پوشی از تقلب دارند.

۲-۵- فرهنگ اخلاقی سازمانی

فرهنگ اخلاقی سازمانی به عنوان تعامل پیچیده ای از سیستم های رسمی و غیررسمی که می تواند رفتار سازمانی اخلاقی یا غیر اخلاقی را پشتیبانی کند، تعریف می شود (تروینو^۵، ۱۹۹۰، ۱۹۵). سیستم های اخلاقی رسمی دربرگیرنده خط مشی های

¹ Yakın & Erdil

² Lee

³ Emby

⁴ Schwartz & Sagiv

⁵ Trevino

سازمانی، ساختار قدرت و سیستم‌های پاداش بوده در حالی که سیستم‌های غیر رسمی دربرگیرنده عواملی مانند رفتار هم پیشگان و انتظارات و هنجارهای سازمانی ادراک شده است. از این رو، رویه‌ها و ارزش‌های مورد حمایت رهبران سازمانی نقش مهمی را در شکل‌دهی فرهنگ اخلاقی سازمان ایفا می‌کند. به بیان دیگر اگر رهبران و تصمیم‌گیرندگان سازمانی اخلاقی رفتار کنند، ساختارها، قوانین و هنجارها این رفتار را منعکس می‌کنند و با شکل دادن به فرهنگ اخلاقی سازمانی بر رفتار اعضای سازمان تأثیر می‌گذارند (دی‌بده^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). پژوهش‌های پیشین نیز شواهدی از تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمانی ادراک شده بر رفتار حسابداران و حسابرسان فراهم آورده‌اند. **خداامردی و حاجیها (۱۳۹۵)** دریافتند بین وجود فرهنگ اخلاقی و بهبود کیفیت گزارش حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش **خدی و همکاران (۱۳۹۸)** نیز بیانگر این بود که بین فرهنگ اخلاقی مؤسسات حسابرسی و بی‌طرفی و استقلال حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. **فروغی و همکاران (۲۰۱۷)** نیز به این نتیجه فرهنگ اخلاقی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با گزارشگری تقلب توسط حسابرسان داخلی دارد. **کپتین^۲ (۲۰۱۱)** نیز شواهدی از تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمانی بر گزارشگری تقلب به دست آورد. بر اساس موارد مطرح شده فرضیه ششم پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه ششم: ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب دارد.

افزون بر این، در این پژوهش مطابق با مدل تعامل شخص-موقعیت اثر تعدیلی فرهنگ اخلاقی سازمانی بر چشم‌پوشی و تحمل تقلب مورد بررسی قرار می‌گیرد. بر اساس مدل تعامل شخص-موقعیت، تصمیم‌گیری اخلاقی متأثر از ترکیبی از ویژگی‌های فردی و عوامل سازمانی است. این دیدگاه بیانگر این است که عوامل سازمانی نه تنها می‌توانند مستقیماً بر تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر بگذارند بلکه این عوامل می‌توانند تأثیر عوامل فردی بر تصمیم‌گیری اخلاقی را تعدیل کنند (**تروینو، ۱۹۸۶**). متغیر تعدیل‌کننده متغیر سومی است که بر شدت یا ماهیت رابطه بین دو متغیر تأثیر می‌گذارد (**داوسن^۳، ۲۰۱۴**). پژوهش‌های پیشین نیز شواهدی از اثر تعدیلی سازه فرهنگ اخلاقی سازمانی ادراک شده بر رفتار حسابداران ارائه نموده‌اند. **یزدی و همکاران (۱۴۰۱)** در پژوهشی به شواهدی از اثر تعدیلی ادراک حسابرسان از فرهنگ اخلاقی سازمان بر رابطه بین حرفه‌گرایی و قضاوت اخلاقی حسابرسان دست یافتند. نتایج پژوهش **پوتری^۴ و همکاران (۲۰۲۲)** نیز بیانگر این است که ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی، به عنوان متغیر تعدیل‌کننده، تأثیر مثبت استقلال، حرفه‌گرایی و تجربه حسابرسان داخلی در پیشگیری از تقلب را تقویت می‌کند. **ژانگ^۵ و همکاران (۲۰۰۹)** نیز به این نتیجه رسیدند که ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی رابطه بین قضاوت گزارشگری تقلب و قصد گزارشگری تقلب را تقویت می‌کند. از این رو، انتظار بر این است که ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی تأثیر مثبت بی‌تفاوتی اخلاقی و ارزش‌های خودخواهانه بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب را تضعیف کند؛ همچنین منجر به تقویت رابطه منفی بین منبع کنترل درونی، خودکارآمدی و ارزش‌های نوع دوستانه با تحمل و چشم‌پوشی از تقلب شود. بنابراین، فرضیه هفتم تا یازدهم پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شوند:

فرضیه هفتم: ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی تأثیر مثبت بی‌تفاوتی اخلاقی بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب را تعدیل و تضعیف می‌کند.

فرضیه هشتم: ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی تأثیر منفی منبع کنترل درونی بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب را

¹ DeBode² Kaptein³ Dawson⁴ Putri⁵ Zhang

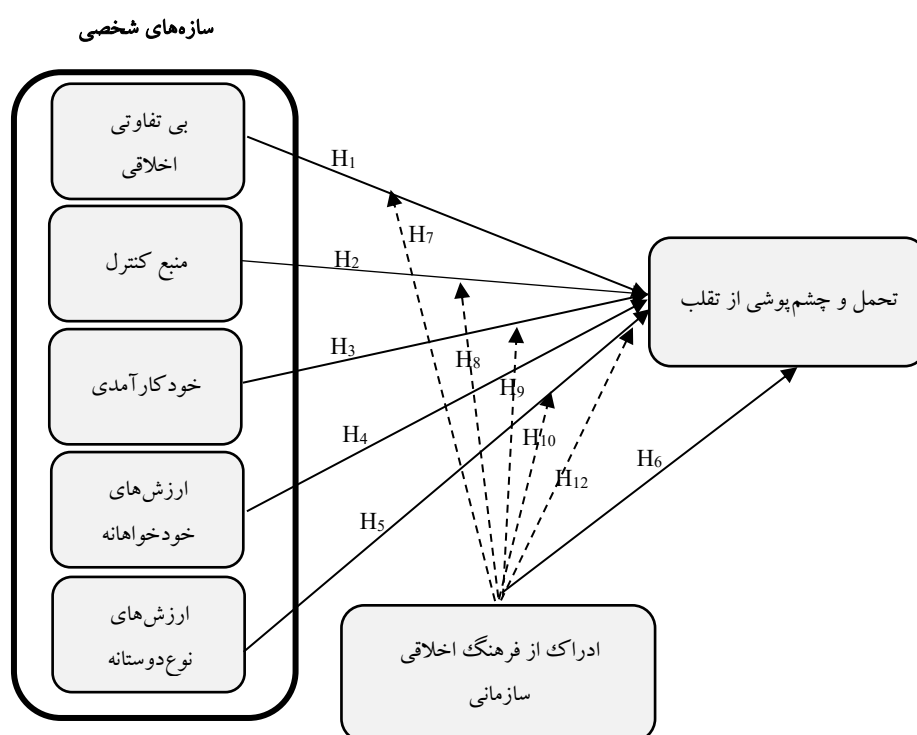
تعدیل و تقویت می کند.

فرضیه نهم: ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی تأثیر منفی خودکارآمدی بر تحمل و چشم پوشی از تقلب را تعدیل و تقویت می کند.

فرضیه دهم: ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی تأثیر مثبت ارزش های خودخواهانه بر تحمل و چشم پوشی از تقلب را تعدیل و تضعیف می کند.

فرضیه یازدهم: ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی تأثیر منفی ارزش های نوع دوستانه بر تحمل و چشم پوشی از تقلب را تعدیل و تقویت می کند.

در نهایت، بر اساس مبانی نظری و فرضیه های ارائه شده، مدل پژوهش به صورت زیر ارائه می گردد:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳- روش شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سازه های شخصی و سازمانی بر تحمل و چشم پوشی از تقلب با در نظر گرفتن نقش متغیر تعدیلی فرهنگ اخلاقی سازمانی ادراک شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پژوهش توصیفی-همبستگی و با در نظر گرفتن معیار زمان، مقطعی است و ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه است. قلمرو زمانی این پژوهش نیمه اول سال ۱۴۰۳ بوده است. در این پژوهش، در بخش سؤال های عمومی پرسشنامه، پرسش هایی درباره جنسیت، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، میزان تجربه حرفه ای و سن پاسخ دهندگان مطرح شد و در بخش سؤال های تخصصی پرسشنامه به منظور سنجش سازه تحمل و چشم پوشی از تقلب، به عنوان متغیر وابسته، از پرسشنامه ۱۲ گویه ای آمتادو^۱ و همکاران (۲۰۲۴) استفاده شد.

^۱ Aumentado

همچنین در این پژوهش به منظور سنجش سازه بی‌تفاوتی اخلاقی، که شامل ۸ مؤلفه توجیه اخلاقی، برچسب زدن مدبرانه، مقایسه سودمند، جابجایی مسئولیت، تقسیم مسئولیت، تحریف پیامدها، انسان‌زدایی و نسبت دادن سرزنش است، از پرسشنامه ۸ گویه‌ای **موره و همکاران (۲۰۱۲)** استفاده شد. افزون بر این به منظور سنجش سازه منبع کنترل از پرسشنامه **کالاگان و پاپاچنور گيو^۱ (۲۰۱۵)**، که حاوی ۱۶ گویه است، استفاده شد. به منظور سنجش سازه خودکارآمدی نیز از پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای **شوارزر و جروسالم^۲ (۱۹۹۵)** و به منظور سنجش سازه‌های ارزش‌های خودخواهانه و نوع‌دوستانه از پرسشنامه ارائه شده توسط **تانگ^۳ و همکاران (۲۰۱۷)**، که هر کدام حاوی ۳ گویه است، استفاده شد. افزون بر این به منظور سنجش سازه ادراک حسابداران از فرهنگ اخلاقی سازمانی، به عنوان متغیر تعدیلی، از پرسشنامه ۵ گویه‌ای **هانت^۴ و همکاران (۱۹۸۹)** استفاده شد. در پرسشنامه‌های استفاده شده در این پژوهش از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که موافقت خود را با هر گویه بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از ۱= بسیار کم تا ۵= بسیار زیاد) بیان نمایند. همچنین، به منظور کسب روایی محتوایی، مطابق با نظر متخصصان و صاحب‌نظران، تعدیلاتی در گویه‌های مورد استفاده در پرسشنامه صورت گرفت.

جامعه آماری این پژوهش شامل حسابداران و مدیران مالی شرکت‌های تولیدی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است و از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است؛ از این رو، نسخه کاغذی پرسشنامه از طریق مراجعه حضوری به دفاتر شرکت‌ها و نسخه برخط پرسشنامه از طریق پست الکترونیکی و پیام‌رسان‌های شبکه‌های اجتماعی ارسال شد و از آنها درخواست شد پرسشنامه را تکمیل کنند. به‌طور کلی بیش از ۳۰۰ پرسشنامه کاغذی و برخط ارسال شد که ۲۱۴ پرسشنامه دریافت و ۱۹۶ نسخه از آنها قابلیت تجزیه و تحلیل داشتند. در این پژوهش به منظور تعیین حداقل حجم نمونه از روش **کوک و هادایا^۵ (۲۰۱۸)** استفاده شد. مطابق با فرمول ارائه شده توسط آنها، در سطح معناداری ۵٪ و با در نظر گرفتن توان آماری ۸۰ درصد و حداقل ضریب مسیر معنادار ۰/۲، حداقل حجم نمونه معادل ۱۵۵ به دست می‌آید:

$$n_{min} > \left(\frac{2/486}{0/2} \right)^2 \quad (1)$$

در این پژوهش، به منظور آماده‌سازی داده‌ها از نرم‌افزار Excel نسخه ۲۰۱۹ استفاده شد. افزون بر این، آزمون فرضیه‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی و بهره‌گیری از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ صورت گرفت.

۴- یافته‌ها

۴-۱- نتایج آمار توصیفی

جدول ۱، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل سؤال‌های عمومی پرسشنامه را نشان می‌دهد که در آن ۶۹ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و بقیه زن هستند. به علاوه، ۷۵ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای سن کمتر از ۴۰ سال و ۸۳ درصد آنها دارای تجربه حرفه‌ای تا ۲۰ سال هستند. همچنین، اکثر پاسخ‌دهندگان (۶۵ درصد) در رشته‌های حسابداری و حسابرسی تحصیل کرده‌اند. در میان پاسخ‌دهندگان، ۳۷ درصد مدرک کارشناسی و پایین‌تر، ۴۹ درصد مدرک کارشناسی ارشد و ۱۴ درصد مدرک دکتری هستند.

¹ Callaghan & Papageorgiou

² Schwarzer & Jerusalem

³ Tang

⁴ Hunt

⁵ Kock & Hadaya

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

شرح	فراوانی	درصد	شرح	فراوانی	درصد
جنسیت			رشته تحصیلی		
زن	۶۱	۳۱٪	حسابداری و حسابرسی	۱۲۸	۶۵٪
مرد	۱۳۵	۶۹٪	مدیریت و اقتصاد و مالی	۵۹	۳۰٪
			سایر	۹	۵٪
جمع	۱۹۶	۱۰۰٪	جمع	۱۹۶	۱۰۰٪
سن			تحصیلات		
کمتر از ۳۰ سال	۷۱	۳۶٪	کارشناسی و پایین‌تر	۷۲	۳۷٪
۳۰ تا ۴۰ سال	۷۶	۳۹٪	کارشناسی ارشد	۹۶	۴۹٪
۴۱ تا ۵۰ سال	۲۹	۱۵٪	دکتری	۲۸	۱۴٪
بیشتر از ۵۰ سال	۲۰	۱۰٪	جمع	۱۹۶	۱۰۰٪
جمع	۱۹۶	۱۰۰٪			
تجربه حرفه‌ای					
کمتر از ۱۰ سال	۹۵	۴۸٪			
۱۰ تا ۲۰ سال	۶۷	۳۵٪			
بیشتر از ۲۰ سال	۳۴	۱۷٪			
جمع	۱۹۶	۱۰۰٪			

جدول ۲، آماره‌های توصیفی سازه‌های پژوهش شامل میانگین، انحراف استاندارد، کشیدگی و چولگی را نشان می‌دهد. بر اساس اطلاعات ارائه شده در جدول مذکور، قدر مطلق مقادیر کشیدگی و چولگی سازه‌ها کمتر از ۱ هستند. هنگامی که چولگی و کشیدگی هر دو نزدیک به صفر هستند، الگوی پاسخ‌ها دارای توزیع نرمال است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود سازه ارزش‌های خودخواهانه دارای بیشترین میانگین (۳/۸۹۲) و سازه بی‌تفاوتی اخلاقی دارای کمترین میانگین (۲/۷۳۲) است. به علاوه، سازه ارزش‌های خودخواهانه دارای کمترین انحراف استاندارد و سازه ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی دارای بیشترین انحراف استاندارد است.

جدول ۲. آمار توصیفی سازه‌های پژوهش

سازه	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	چولگی
تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	۳/۱۹۴	۰/۸۶۵	-۰/۱۱۴	-۰/۱۵۷
بی‌تفاوتی اخلاقی	۲/۷۳۲	۰/۹۰۵	-۰/۳۸۵	-۰/۱۶۸
منبع کنترل	۳/۱۱۱	۱/۰۰۳	-۰/۲۲۵	-۰/۲۶۵
خودکارآمدی	۳/۴۳۱	۰/۸۱۸	۰/۱۴۵	-۰/۶۰۱
ارزش‌های خودخواهانه	۳/۸۹۲	۰/۷۱۷	۰/۱۰۷	-۰/۵۰۸
ارزش‌های نوع‌دوستانه	۳/۷۳۷	۰/۸۰۶	۰/۹۹۸	-۰/۹۵۶
ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی	۲/۹۹۷	۱/۰۲۳	-۰/۹۱۸	-۰/۰۸۶

۴-۲- ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری

برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری، معیارهای روایی همگرا و روایی تشخیصی بررسی شدند. ابتدا روایی همگرا با استفاده از بارهای بیرونی، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده مورد ارزیابی قرار گرفت. مطابق با **هیر و همکاران (۲۰۲۲)** برای اطمینان از روایی همگرا، مقادیر بارهای بیرونی باید حداقل ۰/۴ و مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ

بیش از ۰/۷ باشد و مقادیر پایایی بیشتر از ۰/۹۵ مطلوب نیستند. همچنین مقدار میانگین واریانس استخراج شده باید بیشتر از ۰/۵ باشد. با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۳، همه گویه‌ها دارای بارهای بیرونی بیشتر از ۰/۴ هستند. همچنین مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ همه گویه‌ها بیشتر از ۰/۷ و میانگین واریانس استخراج شده گویه‌ها بیشتر از ۰/۵ است. بنابراین، برای همه گویه‌ها مقادیر حاصل شده از مقادیر توصیه شده بیشتر و مدل اندازه‌گیری دارای روایی همگرا است.

جدول ۳. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده	بارهای بیرونی	آماره t	معناداری	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	۰/۵۲۷				۰/۹۰۷	۰/۸۸۳
گویه ۱		۰/۸۴۹	۳۷/۷۸۴	۰/۰۰۰		
گویه ۲		۰/۸۳۸	۳۳/۶۸۰	۰/۰۰۰		
گویه ۳		۰/۷۹۱	۲۵/۵۳۴	۰/۰۰۰		
گویه ۴		۰/۷۷۴	۲۲/۹۸۳	۰/۰۰۰		
گویه ۶		۰/۶۹۵	۲۰/۶۲۷	۰/۰۰۰		
گویه ۸		۰/۷۹۷	۳۰/۸۶۷	۰/۰۰۰		
گویه ۹		۰/۵۵۹	۱۱/۳۰۳	۰/۰۰۰		
گویه ۱۱		۰/۶۴۸	۸/۸۴۲	۰/۰۰۰		
گویه ۱۲		۰/۴۹۹	۵/۸۱۹	۰/۰۰۰		
بی تفاوتی اخلاقی	۰/۶۰۰				۰/۸۸۰	۰/۸۲۹
گویه ۳		۰/۶۳۵	۹/۶۴۵	۰/۰۰۰		
گویه ۵		۰/۸۲۹	۳۵/۰۷۷	۰/۰۰۰		
گویه ۶		۰/۶۸۴	۱۱/۳۳۷	۰/۰۰۰		
گویه ۷		۰/۹۱۶	۷۴/۶۰۹	۰/۰۰۰		
گویه ۸		۰/۷۷۵	۱۴/۸۹۹	۰/۰۰۰		
منبع کنترل	۰/۵۴۲				۰/۸۶۱	۰/۸۳۲
گویه ۱		۰/۵۵۶	۱/۸۰۴	۰/۰۷۲		
گویه ۳		۰/۶۶۵	۲/۱۶۵	۰/۰۳۱		
گویه ۴		۰/۴۷۹	۱/۳۶۴	۰/۱۷۳		
گویه ۶		۰/۶۱۲	۱/۷۷۸	۰/۰۷۶		
گویه ۷		۰/۶۲۶	۱/۹۷۴	۰/۰۴۹		
گویه ۸		۰/۴۹۶	۲/۰۸۱	۰/۰۳۸		
گویه ۹		۰/۶۲۵	۱/۹۰۷	۰/۰۵۷		
گویه ۱۰		۰/۵۳۲	۲/۴۳۲	۰/۰۱۵		
گویه ۱۱		۰/۵۶۹	۱/۷۹۸	۰/۰۷۳		
گویه ۱۳		۰/۶۲۶	۲/۱۱۷	۰/۰۳۵		
گویه ۱۴		۰/۵۸۷	۲/۱۴۱	۰/۰۳۳		
گویه ۱۶		۰/۶۱۰	۱/۸۹۹	۰/۰۵۸		
خودکارآمدی	۰/۵۳۶				۰/۸۷۱	۰/۸۴۷
گویه ۱		۰/۸۴۶	۱۹/۴۷۶	۰/۰۰۰		
گویه ۲		۰/۶۰۳	۵/۰۸۱	۰/۰۰۰		
گویه ۴		۰/۵۲۷	۴/۱۶۹	۰/۰۰۰		
گویه ۵		۰/۶۴۰	۹/۷۲۶	۰/۰۰۰		
گویه ۶		۰/۵۷۵	۶/۶۶۲	۰/۰۰۰		
گویه ۷		۰/۶۶۴	۷/۵۹۵	۰/۰۰۰		
گویه ۸		۰/۷۸۷	۱۱/۸۴۶	۰/۰۰۰		
گویه ۹		۰/۷۱۶	۱۰/۳۶۳	۰/۰۰۰		
گویه ۱۰		۰/۵۰۱	۴/۳۲۲	۰/۰۰۰		

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده	بارهای بیرونی	آماره t	معناداری	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
ارزش های خودخواهانه	۰/۷۸۲				۰/۹۱۵	۰/۸۶۰
گویه ۱		۰/۸۹۴	۵۳/۰۶۳	۰/۰۰۰		
گویه ۲		۰/۸۵۵	۳۹/۴۷۶	۰/۰۰۰		
گویه ۳		۰/۹۰۳	۴۷/۱۸۳	۰/۰۰۰		
ارزش های نوع دوستانه	۰/۷۴۰				۰/۹۱۹	۰/۸۸۴
گویه ۱		۰/۸۳۴	۲۲/۴۹۴	۰/۰۰۰		
گویه ۲		۰/۸۵۴	۲۳/۵۰۰	۰/۰۰۰		
گویه ۳		۰/۸۷۱	۳۲/۸۷۰	۰/۰۰۰		
گویه ۴		۰/۸۸۲	۴۴/۷۱۱	۰/۰۰۰		
ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی	۰/۵۳۹				۰/۶۹۸	۰/۷۷۹
گویه ۲		۰/۵۴۶	۲/۰۳۱	۰/۰۴۳		
گویه ۳		۰/۷۱۲	۲/۵۵۰	۰/۰۱۱		
گویه ۴		۰/۴۵۹	۱/۵۲۶	۰/۱۲۸		

جدول ۴. ماتریس خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان جهت بررسی روایی تشخیصی

متغیر	بی تفاوتی اخلاقی	فرهنگ اخلاق سازمانی	فرهنگ اخلاقی سازمانی*بی تفاوتی اخلاقی	فرهنگ اخلاقی سازمانی*منبع کنترل	فرهنگ اخلاقی سازمانی*خودکارآمدی	فرهنگ اخلاقی سازمانی*ارزش خودخواهانه	فرهنگ اخلاقی سازمانی*منبع کنترل	خودکارآمدی	ارزش خودخواهانه	ارزش نوع دوستانه	تحمل و چشم‌پوشی از تقلب
بی تفاوتی اخلاقی											
فرهنگ اخلاقی سازمانی	۰/۴۸۳										
فرهنگ اخلاقی سازمانی*بی تفاوتی اخلاقی	۰/۱۲۷	۰/۴۷۳									
فرهنگ اخلاقی سازمانی*منبع کنترل	۰/۱۴۵	۰/۱۹۶	۰/۲۶۶								
فرهنگ اخلاقی سازمانی*خودکارآمدی	۰/۱۴۱	۰/۵۷۱	۰/۶۹۵	۰/۳۸۳							
فرهنگ اخلاقی سازمانی*ارزش خودخواهانه	۰/۲۶۱	۰/۲۱۴	۰/۵۵۵	۰/۵۶۸	۰/۵۲۳						
فرهنگ اخلاقی سازمانی*ارزش نوع دوستانه	۰/۲۹۰	۰/۱۹۱	۰/۴۱۸	۰/۲۹۹	۰/۴۵۵	۰/۱۹۸					
منبع کنترل	۰/۲۸۳	۰/۸۸۸	۰/۲۴۸	۰/۲۵۹	۰/۲۹۹	۰/۲۵۴	۰/۱۵۰				
خودکارآمدی	۰/۵۸۰	۰/۵۹۰	۰/۱۹۸	۰/۳۲۶	۰/۲۸۴	۰/۲۰۰	۰/۲۱۱	۰/۴۹۳			
ارزش خودخواهانه	۰/۵۷۴	۰/۳۰۱	۰/۱۸۹	۰/۱۰۷	۰/۱۱۸	۰/۲۹۳	۰/۲۱۷	۰/۲۵۷	۰/۴۰۶		
ارزش نوع دوستانه	۰/۵۴۳	۰/۳۱۱	۰/۲۷۰	۰/۱۰۵	۰/۱۸۶	۰/۲۷۰	۰/۳۷۴	۰/۲۳۷	۰/۲۸۴	۰/۳۵۹	
تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	۰/۷۴۶	۰/۴۹۰	۰/۱۵۱	۰/۱۲۰	۰/۲۰۹	۰/۲۰۵	۰/۳۱۸	۰/۲۶۰	۰/۴۲۵	۰/۶۸۰	۰/۶۲۷

پس از بررسی الزامات روایی همگرا، روایی تشخیصی مدل با استفاده از معیار خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان مورد بررسی قرار گرفت. این معیار برای تعیین اینکه آیا همه سازه‌ها با سازه‌های دیگر مدل بر اساس استانداردهای تجربی متفاوت هستند یا خیر، مورد بررسی قرار می‌گیرد و دلالت بر این دارد که هر سازه منحصر به فرد بوده و پدیده‌هایی را در بر می‌گیرد که توسط سازه‌های دیگر در مدل نشان داده نشده است. جدول ۴ نتایج معیار خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان را نشان می‌دهد. مقدار آستانه برای خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان به میزان ۰/۹۰ برای سازه‌های مفهومی مشابه و ۰/۸۵ برای سازه‌های مفهومی متفاوت است. طبق نتایج حاصل شده، برای تمام سازه‌های مورد مطالعه الزامات توصیه شده در خصوص روایی واگرا برآورده شده و بنابراین، روایی تشخیصی تأیید می‌شود (هیر و همکاران، ۲۰۲۲).

۳-۴- ارزیابی مدل ساختاری

هدف از ارزیابی مدل ساختاری، بررسی تأثیر متغیرهای برون‌زا بر متغیر درون‌زا است. جدول ۵ ضرایب مسیر (β)، آماره t و سطح معناداری (p -value) برای آزمون هر یک از فرضیه‌ها را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج حاصله، با توجه به مقدار ضریب ($\beta=0/289$) آماره t ($t=3/344$) و سطح معناداری ($p\text{-value}<0/05$) حاصل شده، فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. از این رو، بی‌تفاوتی اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب دارد. مقدار آماره t ($t=0/296$) و سطح معناداری ($p\text{-value}>0/05$) مربوط به آزمون فرضیه دوم، بیانگر این است که منبع کنترل اثر معناداری بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب ندارد. از این رو، فرضیه دوم پذیرفته نمی‌شود. ضریب مسیر ($\beta=-0/154$)، مقدار آماره t ($t=2/117$) و سطح معناداری ($p\text{-value}<0/05$) مربوط به تأثیر متغیر خودکارآمدی بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب نیز بیانگر تأثیر منفی و معنادار این سازه بر متغیر وابسته است. از این رو، فرضیه سوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. ضریب مسیر ($\beta=0/366$)، مقدار آماره t ($t=6/198$) و سطح معناداری ($p\text{-value}<0/05$) مربوط به تأثیر متغیر ارزش‌های خودخواهانه بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب و ضریب مسیر ($\beta=-0/217$)، مقدار آماره t ($t=4/123$) و سطح معناداری ($p\text{-value}<0/05$) مربوط به تأثیر متغیر ارزش‌های نوع‌دوستانه بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب بیانگر تأثیر مثبت و معنادار ارزش‌های خودخواهانه و تأثیر منفی و معنادار ارزش‌های نوع‌دوستانه بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب است. از این رو، فرضیه چهارم و پنجم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. ضریب مسیر ($\beta=-0/395$)، مقدار آماره t ($t=3/889$) و سطح معناداری ($p\text{-value}<0/05$) مربوط به تأثیر متغیر ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب، بیانگر پذیرش فرضیه ششم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته شده است.

جدول ۵. نتایج حاصل از برآورد تحلیل مسیر

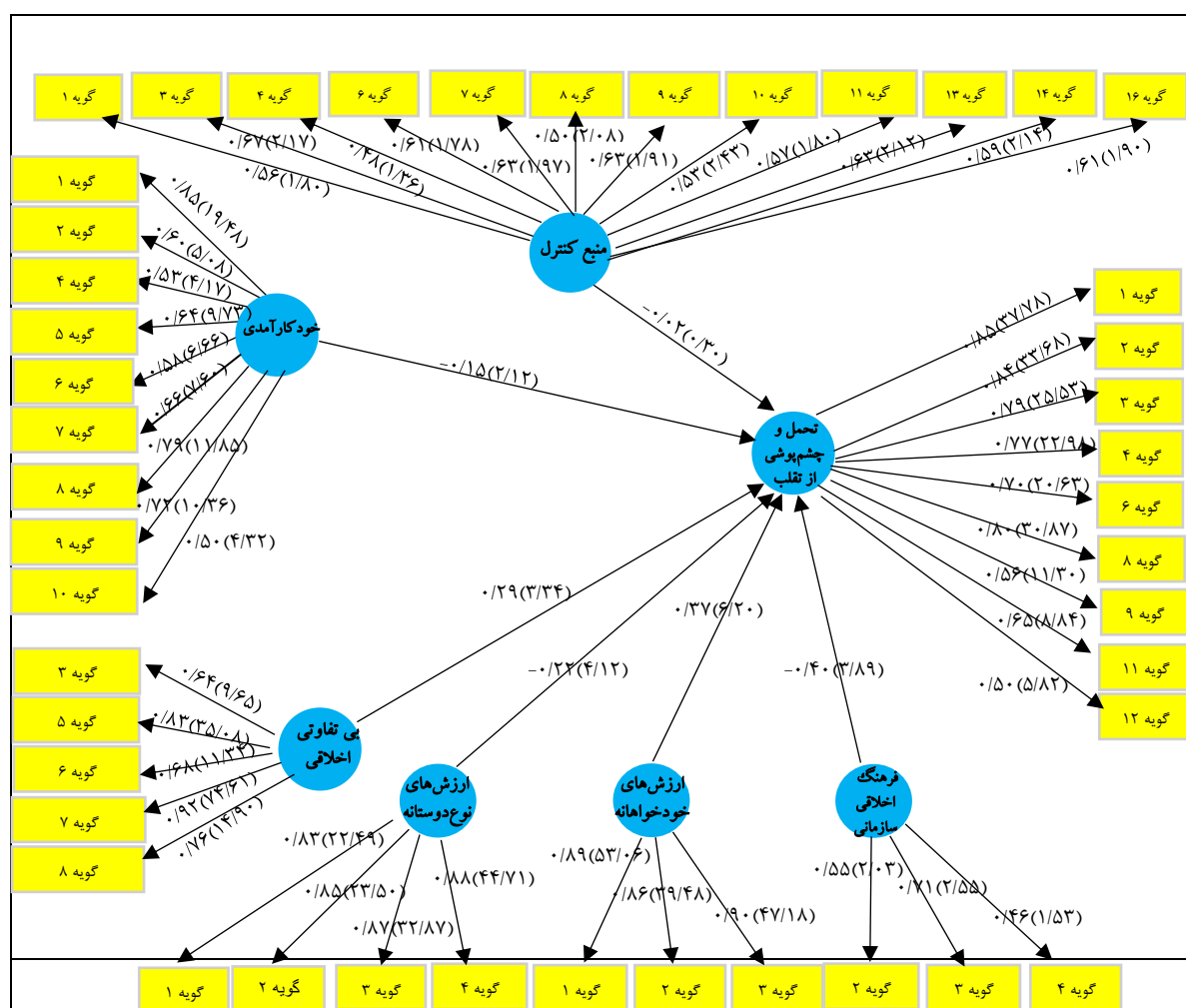
فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	آماره t	معناداری
۱	بی‌تفاوتی اخلاقی -> تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	۰/۲۸۹	۳/۳۴۴	۰/۰۰۱
۲	منبع کنترل -> تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	-۰/۰۲۱	۰/۲۹۶	۰/۷۶۷
۳	خودکارآمدی -> تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	-۰/۱۵۴	۲/۱۱۷	۰/۰۳۵
۴	ارزش‌های خودخواهانه -> تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	۰/۳۶۶	۶/۱۹۸	۰/۰۰۰
۵	ارزش‌های نوع‌دوستانه -> تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	-۰/۲۱۷	۴/۱۲۳	۰/۰۰۰
۶	ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی -> تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	-۰/۳۹۵	۳/۸۸۹	۰/۰۰۰
۷	ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی * بی‌تفاوتی اخلاقی -> تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	۰/۰۵۶	۰/۷۰۵	۰/۴۸۱
۸	ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی * منبع کنترل -> تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	-۰/۰۷۳	۰/۷۶۳	۰/۴۴۶
۹	ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی * خودکارآمدی -> تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	-۰/۱۰۳	۱/۶۴۰	۰/۱۰۲
۱۰	ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی * ارزش‌های خودخواهانه -> تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	۰/۰۴۲	۰/۵۹۲	۰/۵۵۴
۱۱	ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی * ارزش‌های نوع‌دوستانه -> تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	۰/۰۸۶	۱/۵۸۳	۰/۱۱۴

در نهایت با توجه به سطوح معناداری بیشتر از ۵ درصد حاصله ($p\text{-value}>0/05$)، مشاهده گردید که متغیر تعدیلگر ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی اثر معناداری بر رابطه بین متغیرهای بی‌تفاوتی اخلاقی، منبع کنترل، خودکارآمدی، ارزش‌های خودخواهانه و ارزش‌های نوع‌دوستانه با متغیر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب ندارد و نقش تقویت‌کننده یا تضعیف‌کننده در شدت رابطه بین متغیرهای مستقل مورد بررسی با متغیر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب ایفا نمی‌کند. لذا فرضیه‌های هفتم تا یازدهم پژوهش پذیرفته نمی‌شوند.

جدول ۶. نتایج حاصل از مدل ساختاری

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	قدرت پیش‌بینی کنندگی	شاخص تورم واریانس
تحمل و چشم‌پوشی از تقلب	۰/۷۲۴	۰/۷۰۸	۰/۱۷۴	۲/۰۳۴
بی‌تفاوتی اخلاقی				۱/۴۸۰
منع کنترل				۱/۹۰۵
خودکارآمدی				۱/۵۳۵
ارزش‌های خودخواهانه				۱/۵۳۹
ارزش‌های نوع‌دوستانه				۱/۶۴۴
ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی				

شکل ۲. مقادیر بارهای عاملی، ضرایب مسیر و آماره t



جدول ۶ مقادیر ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده، قدرت پیش‌بینی کنندگی مدل و شاخص تورم واریانس را نشان می‌دهد. مقدار ضریب تعیین ارائه شده بیانگر این است که ۷۲/۴ درصد از تغییرات سازه تحمل و چشم‌پوشی از تقلب توسط سازه‌های برون‌زا قابل توضیح است. شاخص پیش‌بینی کنندگی مدل بیشتر از صفر است که بیانگر این است که سازه درون‌زا دارای قابلیت پیش‌بینی است. همچنین، شاخص تورم واریانس کمتر از ۳ بیانگر این است که بین متغیرهای مستقل

مدل هم‌خطی چندگانه معناداری وجود ندارد (هیر و همکاران، ۲۰۲۲). شکل ۲ ضرایب مسیر، بارهای بیرونی و آماره t سازه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش به منظور تعیین ریشه‌های رفتار متقلبان در شرکت‌ها به بررسی عوامل مؤثر بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب توسط حسابداران پرداخته شد. بدین منظور تأثیر سازه‌های فردی و سازمانی بی‌تفاوتی اخلاقی، منبع کنترل، خودکارآمدی، ارزش‌های خودخواهانه و نوع‌دوستانه و فرهنگ اخلاقی سازمانی ادراک شده بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب مورد بررسی قرار گرفت. افزون بر این مطابق با مدل تعامل شخص-موقعیت اثر تعدیلی ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی بر چشم‌پوشی و تحمل تقلب مورد بررسی قرار گرفت. به منظور دستیابی به این هدف، یازده فرضیه مطرح شد و با روش کمترین مربعات جزئی مورد سنجش قرار گرفت.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه اول حاکی از آن بود که بی‌تفاوتی اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب دارد. به بیان دیگر حسابدارانی که بی‌تفاوتی بیشتری نسبت به پیامدهای رفتارهای غیراخلاقی دارند با احتمال بیشتری تقلب را تحمل و از آن چشم‌پوشی می‌کنند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های ارجمندینا و همکاران (۱۳۹۸)، کلاکو و همکاران (۲۰۲۴) و سنچز-مدینا و همکاران (۲۰۲۴) مطابقت دارد. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه دوم بیانگر این است که منبع کنترل تأثیر معناداری بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب ندارد که با نتایج پژوهش‌های رضازاده و همکاران (۱۳۹۹) و کنچل و مینتچیک (۲۰۲۲) مطابقت دارد. این یافته بیانگر این است که حسابداران حتی با منبع کنترل درونی می‌توانند گرایش به رفتارهای غیراخلاقی داشته باشند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم حاکی از آن است که خودکارآمدی تأثیر منفی و معناداری بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب دارد؛ به بیان دیگر هرچه باور حسابداران به توانایی‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف بیشتر باشد، واکنش مسئولیت‌پذیرانه‌تری در مقابل تقلب خواهند داشت و مدارا و چشم‌پوشی آنها در مقابل تقلب کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های نویدی عباسپور و سلحشور (۱۴۰۱)، لی و همکاران (۲۰۱۶) و امبی و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت و با نتایج پژوهش رضازاده و همکاران (۱۳۹۹) مغایرت دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم و پنجم پژوهش نیز بیانگر تأثیر مثبت ارزش‌های خودخواهانه و منفی ارزش‌های نوع‌دوستانه بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب است؛ به بیان دیگر اگر حسابداران در راستای مأموریت حرفه حسابداری که همانا تأمین منافع عموم جامعه است عمل کنند، مدارا و چشم‌پوشی از تقلب را جایز نمی‌دانند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش کنچل و مینتچیک (۲۰۲۲) مطابقت دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم نیز بیانگر این است که ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های خدامردی و حاجیها (۱۳۹۵)، خدیر و همکاران (۱۳۹۸)، کپتین (۲۰۱۱) و فروغی و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه هفتم تا یازدهم بیانگر این است که سازه ادراک از فرهنگ اخلاقی سازمانی، به عنوان متغیر تعدیل‌کننده، تأثیر معناداری بر رابطه بین سازه‌های بی‌تفاوتی اخلاقی، منبع کنترل، خودکارآمدی، ارزش‌های خودخواهانه و ارزش‌های نوع‌دوستانه با متغیر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب ندارد و منجر به تقویت یا تضعیف رابطه این سازه‌ها با متغیر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب نمی‌شود که این یافته بر خلاف نتایج پژوهش یزدی و همکاران (۱۴۰۱)، پوتری و همکاران (۲۰۲۲) و ژانگ و همکاران (۲۰۰۹) است.

نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این است که به منظور تعیین ریشه‌های رفتارهای متقلبان در شرکت‌ها و ارزیابی ریسک تقلب توجه به سازه‌های شخصی و سازمانی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب می‌تواند مثمر باشد. این سازه‌ها احتمال رخداد تقلب در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این رو قانون‌گذاران حرفه حسابداری، مدیران شرکت‌ها و همه افرادی که دغدغه کاهش تقلب را دارند باید به اهمیت باورها و ارزش‌های شخصی حسابداران به منظور جلوگیری از تقلب توجه کنند. مدیران باید به این نکته توجه داشته باشند که صرف نظر از میزان پیچیدگی سیستم کنترل داخلی شرکت و میزان تلاشی که برای تقویت آن صورت می‌گیرد، قوانین و رویه‌های کنترلی باید توسط افرادی که تابع ارزش‌ها و باورهای خاص خود هستند اجرا شود. از این رو در زمان استخدام حسابداران توجه به این ارزش‌ها و باورها باید مهم تلقی شوند؛ به علاوه اجرای برنامه‌های آموزش اخلاق و کارگاه‌های روانشناسی در شرکت‌ها که با هدف ارتقا و بهبود این باورها و ارزش‌ها صورت می‌گیرد، باید مورد توجه ویژه قرار گیرد. افزون بر این هر تلاشی که در شرکت به منظور ارتقای فرهنگ اخلاقی سازمانی از سوی مدیریت، با هدف ایجاد این درک در حسابداران که دغدغه جلوگیری از تقلب و ارتقای اخلاقیات در سازمان مهم است، صورت می‌گیرد می‌تواند زمینه‌های کاهش مدارا در مقابل تقلب و چشم‌پوشی از آن را در حسابداران ایجاد کند که به دنبال آن میزان تقلب در شرکت کاهش می‌یابد.

هر پژوهشی با محدودیت‌هایی مواجه است؛ یکی از مهم‌ترین محدودیت‌هایی که معمولاً در پژوهش‌های پیمایشی وجود دارد محدودیت‌های ذاتی مربوط به ابزار پرسشنامه است. از جمله این محدودیت‌ها می‌توان به نبود انگیزه کافی برای مشارکت فعال اعضای نمونه انتخاب شده در پژوهش، محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان به سؤال‌های پرسشنامه، عدم آشنایی پاسخ‌دهندگان با موضوع و تفسیرهای متفاوت واژگان و اصطلاحات اشاره نمود. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود عوامل مؤثر بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب را از دیدگاه تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده مورد بررسی و تأثیر سازه‌هایی مانند ترس، آموزش، فرهنگ و دینداری را بر تحمل و چشم‌پوشی از تقلب را بررسی کنند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در مقاله سهم و نقش یکسان داشته‌اند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

نویسندگان هیچگونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

تقدیر و تشکر

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

منابع

- ارجمندنیایا، علی اکبر؛ حجازی، رضوان؛ بغزیان، آلبرت و اعتمادی، سارا (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ایجاد حساب اجتماعی بر رفتار غیراخلاقی حسابداران: با نقش واسطه‌ای عدم پایبندی به اخلاق و احساس گناه. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۴(۷)، ۶۳-۱۰۲. <https://doi.org/10.29252/aapc.4.7.63>
- بیرامی، لاله؛ جهانگیرنیا، حسین؛ بنی مهد، بهمن؛ ایزدپور، مصطفی و مقدم، حسین (۱۴۰۴). اثر خودکارآمدی حسابرس بر ارزیابی ریسک تقلب با نقش میانجی خلایق بنیادی و رشد یافته حسابرس. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۴(۵۴)، ۲۳۹-۲۵۰. https://www.jmaak.ir/article_23574.html
- خداامردی، الهه و حاجیها زهره (۱۳۹۵). نقش فرهنگ اخلاقی در عملکرد حسابرسان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۳)، ۱۳۰-۱۲۵. <http://ethicsjournal.ir/article-1-379-fa.html>
- خدیر، حسینعلی؛ غفوریان شاگردی؛ امیر و مهدوی‌پور، علی (۱۳۹۸). رابطه فرهنگ اخلاقی در موسسات حسابرسی با بی‌طرفی و استقلال. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴(۴)، ۹۶-۱۰۳. <https://ethicsjournal.ir/article-1-1624-fa.html>
- خسروی فارسانی، زینب؛ بنی طالبی دهکردی، بهاره و جعفری، حمیدرضا (۱۴۰۲). ارائه مدلی برای توسعه انگیزش حسابداران بخش عمومی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۴(۳)، ۱۶۰-۱۴۳. https://jak.uk.ac.ir/article_3598.html
- رستمی‌نیا، رضا؛ حجازی، رضوان؛ طالب‌نیا، قدرت‌الله و برادران حسن‌زاده، رسول (۱۳۹۹). تأثیر منبع کنترل و تعهد سازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی بر اساس تئوری رفتار برنامه ریزی شده. *دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۱۰(۵)، ۱۲۹-۱۰۳. <http://aapc.khu.ac.ir/article-1-631-fa.html>
- رضازاده، فرزانه؛ رضایی، فرزین و حمیدی، ناصر (۱۳۹۹). تأثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبانه. *دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۱۰(۵)، ۱۶۷-۱۳۱. <https://doi.org/10.52547/aapc.5.10.167>
- سوری، حسین؛ کدیور، پروین؛ کرامتی، هادی و حسن‌آبادی، حمیدرضا (۱۳۹۸). بررسی ساختار عاملی، پایایی و روایی نسخه فارسی مقیاس عدم درگیری اخلاقی. *راهبردهای شناختی در یادگیری*، ۷(۱۲)، ۳۲-۱۷. <https://doi.org/10.22084/j.psychogy.2019.17865.1859>
- نویدی عباسپور، ابراهیم و سلحشور، سولماز (۱۴۰۱). بررسی تأثیر تضاد نقش، باور به خودکارآمدی و حساسیت اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر عملکرد آنها با تأکید بر هوش عاطفی حسابرس، *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، ۱۴(۵۵)، ۷۷-۹۶. <https://doi.org/10.22034/iaar.2022.162393>
- یزدی، زینب؛ بنی مهد، بهمن و نیکومرام، هاشم (۱۴۰۲). نقش تعدیل‌کنندگی جهت‌گیری فاصله قدرت، توانمندی ایگو و منبع کنترل بر رابطه بین فشار اخلاقی و اعتقادات اخلاقی در حرفه حسابداری. *مجله دانش حسابداری*، ۱۴(۴)، ۳۰-۱. https://jak.uk.ac.ir/article_3791.html
- یزدی، سمیه؛ پورحیدری، امید و خدای‌پور، احمد (۱۴۰۱). تأثیر نقش تعدیلی درک حسابرس از فرهنگ اخلاقی سازمان بر رابطه حرفه‌گرایی و قضاوت اخلاقی حسابرس. *پیشرفت‌های حسابداری*، ۱۴(۲)، ۳۸۶-۳۵۳. <https://doi.org/10.22099/JAA.2023.45298.2289>

References

- Arjmandniya, A. A., Hejazi, R., Boghosian, A. & Etemadi Eidgahi S. (2019). Investigating the effect of constructing social accounts on accountants' unethical behavior: with mediating role of moral disengagement and guilt. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 4(7), 63-102. <https://doi.org/10.29252/aapc.4.7.63> [In Persian].
- Aumentado, D. C., Balagtas, L. J., Cu, T. G., & Teng-Calleja, M. (2024). Follow the leader? The relationships among corrupt leadership, followers' corruption tolerance, and workplace outcomes. *Asian Journal of Business Ethics*, 1-27. <https://doi.org/10.1007/s13520-023-00189-y>.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ, 1986(23-28), 2. <https://doi.org/10.4135/9781446221129.n6>.
- Beyrami, L., Jahangirnira, H., Banimahd, B., Izadpour, M., & Moghadam, H. (2025). The effect of auditor self-efficacy on fraud risk assessment with the mediating role of the auditor's fundamental and developed creativity. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 14(54), 239-250. www.jmaak.ir/article_23574 [In Persian].
- Callaghan, C., & Papageorgiou, E. (2015). Gender differences in locus of control and student performance in the South African context of accounting studies. *Meditari Accountancy Research*, 23(3), 348-368. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-02-2014-0018>.

- Çollaku, L., Ramushi, A. S., & Aliu, M. (2024). Fraud intention and the relationship with selfishness: the mediating role of moral justification in the accounting profession. *International Journal of Ethics and Systems*, <https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2023-0220>.
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9308-7>.
- DeBode, J. D., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, A. G. (2013). Assessing ethical organizational culture: Refinement of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(4), 460-484. <https://doi.org/10.1177/0021886313500987>.
- DeZoort, F. T., & Harrison, P. D. (2018). Understanding auditors' sense of responsibility for detecting fraud within organizations. *Journal of Business Ethics*, 149, 857-874. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3064-3>.
- Emby, C., Zhao, B., & Sieweke, J. (2019). Audit senior modeling fallibility: The effects of reduced error strain and enhanced error-related self-efficacy on audit juniors' responses to self-discovered errors. *Behavioral Research in Accounting*, 31(2), 17-30. <https://doi.org/10.2308/bria-52471>.
- Farooqi, S., Abid, G., & Ahmed, A. (2017). How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 69-80. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2017.06.001>.
- Ganon, M. W., & Donegan, J. J. (2010). Microanomie as an explanation of tax fraud: A preliminary investigation. In *Advances in Taxation*, 123-143. [https://doi.org/10.1108/S1058-7497\(2010\)0000019007](https://doi.org/10.1108/S1058-7497(2010)0000019007).
- Gong, T., & Wang, S. (2013). Indicators and implications of zero tolerance of corruption: The case of Hong Kong. *Social Indicators Research*, 112, 569-586. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0071-3>.
- Hair, Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). [Sage Publications].
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, 53(3), 79-90. <https://doi.org/10.2307/1251344>.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98, 513-530. [10.1007/s10551-010-0591-1](https://doi.org/10.1007/s10551-010-0591-1).
- Khedir, H. A., Ghafourian Shagerdi, A., & Mahdavi-pour, A. (2020). The relationship between ethical cultures in audit firms with objectivity & independence of auditors. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 14(4), 96-103. <https://ethicsjournal.ir/article-1-1624-fa.html> [In Persian].
- Khodamoradi, E., & Hajiha, Z. (2017). Role of ethical culture in auditor's functions. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(3), 125-130. <http://ethicsjournal.ir/article-1-379-fa.html> [In Persian].
- Khosravi Farsani, Z., Banitalebi Dehkordi, B., & Jafari, H. R. (2023). Providing a model for developing the motivation of public sector accountants. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(3), 143-160. https://jak.uk.ac.ir/article_3598.html?lang=en [In Persian].
- Knechel, W. R., & Mintchik, N. (2022). Do personal beliefs and values affect an individual's "fraud tolerance"? Evidence from the World Values Survey. *Journal of Business Ethics*, 1-27. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04704-0>.
- Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28(1), 227-261. <https://doi.org/10.1111/isj.12131>.
- Lee, S. C., Su, J. M., Tsai, S. B., Lu, T. L., & Dong, W. (2016). A comprehensive survey of government auditors' self-efficacy and professional development for improving audit quality. *Springer Plus*, 5, 1-25. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-2903-0>.
- Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65(1), 1-48. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01237.x>.
- Nahar, H. S. (2018). Exploring future accountants' academic fraud (in) tolerance: Oman evidence. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8(1), 66-83. <https://doi.org/10.1108/JAEE-04-2017-0050>.
- Navidi Abbaspour, E., & Salahshour, S. (2022). Investigating the effect of auditor's role ambiguity, belief in self-efficacy and professional ethics sensitivity on their performance emphasizing emotional intelligence. *Accounting and Auditing Research*, 14(55), 77-96. <https://doi.org/10.22034/iaar.2022.162393> [In Persian].

- Oyerogba, E. O. (2021). Forensic auditing mechanism and fraud detection: The case of Nigerian public sector. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 11(5), 752-775. <https://doi.org/10.1108/JAEE-04-2020-0072>.
- Putri, N. P. A. W., Putra, I. N. W. A., Wirakusuma, M. G., & Suputra, I. D. G. D. (2022). The effect of independence, professionalism, and experience of internal auditors on fraud prevention with organizational culture as moderating variable. *Linguistics and Culture Review*, 6(S1), 565-580. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v6nS1.2108>.
- Rezazadeh, F., Rezaei, F., & Hamidi, N. (2021). The effect of self-efficacy, locus of control, and dark personality trait on fraudulent financial reporting. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 5(10), 167-131. <https://doi.org/10.52547/aapc.5.10.167> [In Persian].
- Rostaminia, R., Hejazi, R., Talebnia, Gh., & Baradaran Hasanzadeh, R. (2021). The effect of locus of control and organizational commitment on acceptance of dysfunctional audit behavior based on the theory of planned behavior. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 5(10), 129-103. <http://aapc.khu.ac.ir/article-1-631-fa.html> [In Persian].
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. <http://dx.doi.org/10.1037/h0092976>.
- Sánchez-Medina, A. J., Ramos-Montesdeoca, M., & Blázquez-Santana, F. (2024, April). Knowing the accounting fraudster: The influence of individual anomie and displacement of responsibility and moral justification as mediating variables. In *Accounting Forum*, 48(2), 201-224. <https://doi.org/10.1080/01559982.2022.2140887>.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>.
- Schwartz, S. H., & Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26(1), 92-116. <https://doi.org/10.1177/0022022195261007>.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs, pp. 35-37. Windsor, UK: NFER-NELSON. <https://doi.org/10.1037/t00393-000>
- Souri, H., Kadivar, P., Keramati, H., & Hassanabadi, H. (2019). The study of factor structure, reliability and validity of Persian version of the moral disengagement scale. *Biquarterly Journal of Cognitive Strategies in Learning*, 7(12), 17-32. <https://doi.org/10.22084/j.psychogy.2019.17865.1859> [In Persian].
- Tang, J., Tang, Z., & Cowden, B. J. (2017). Exploring the relationship between entrepreneurial orientation, CEO dual values, and SME performance in state-owned vs. nonstate-owned enterprises in China. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(6), 883-908. <https://doi.org/10.1111/etap.12235>.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617. <https://doi.org/10.2307/258313>.
- Trevino, L. K. (1990). A cultural perspective on changing and developing organizational ethics. *Research in Organizational Change and Development*, 4(2), 195-230. [PDF].
- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>.
- Yazdi, S., Pourheidari, O., & Khodamipour, A. (2023). The effect of the moderating role of the auditor's understanding of the organization's ethical culture on the relationship between professionalism and the auditor's ethical judgment. *Journal of Accounting Advances*, 14(2), 353-386. <https://doi.org/10.22099/JAA.2023.45298.2289> [In Persian].
- Yazdi, Z., Banimahd, B., & Nikoomaram, H. (2023). The moderating role of power distance orientation, ego strength, and locus of control on the relationship between ethical pressure and ethical beliefs in the accounting profession. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(4), 1-30. https://jak.uk.ac.ir/article_3791.html [In Persian].
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. 2009. On whistleblowing judgment and intention: The roles of positive mood and organizational ethical culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 627-49. [10.1108/02683940910989020](https://doi.org/10.1108/02683940910989020)