

آیا منطقی سازی اقتصادی باعث کاهش یا افزایش ارزشهای شغلی متخصصان

حسابداری می شود؟

چکیده

بعد از رسوایی های حسابداری شرکت این نگرانی فزاینده در مورد درک عوامل آسیب زنده به ارزشهای شغلی متخصصان حسابداری وجود دارد که به خودتعالی در دنبال کردن مصلحت عموم و پذیرش نسبت به تغییر در دنبال کردن خودمختاری و خلاقیت تاکید دارند. مطالعات قبلی نشان داده اند که این ارزشها در محیط های سازمانی منطقی سازی شده اقتصادی آسیب دیده اند. مطالعه ما این تحقیق را با بررسی این امر پیش برده اند که چگونه ارزشهای شغلی متخصصان حسابداری تحت تاثیر منطقی سازی اقتصادی کشورهای است که در آن استخدام شده اند. درحالیکه منطقی سازی اقتصادی کشورها به عنوان یک تاثیر کلیدی کلان ساختاری در سطح اجتماعی روی ارزشهای فردی شناخته شده است، این نظریه از لحاظ اثرات هنجاری اش تقسیم بندی شده است. درحالیکه منطقی سازی اقتصادی می تواند اولویت ارزشهای شغلی را با تغییر و تحول عملکرد حرفه ای طبق منطق محاسباتی عقلانیت اقتصادی کاهش بدهد، همچنین می تواند اولویت این ارزشها را با فراهم سازی منابع لازم برای آزادسازی متخصصان از محدودیت های مادی بقا افزایش بدهد. ما این بینشهای واگرا را با استفاده از داده های پرسشنامه اجتماعی اروپایی برای تعداد 28 کشور دنیا تست کرده ایم. نتایج ما نشان می دهد که منطقی سازی اقتصادی باعث کاهش ارزشهای شغلی حسابداران فراتر از اثرات ارزشهای فرهنگی و مشخصات مربوط به کار می شود.

کلیدواژه ها: حرفه حسابداری، اخلاقیات حسابداری، ارزشهای شغلی، منطقی سازی اقتصادی، عقلانیت اقتصادی.

مقدمه

رسوایی های حسابداری شرکت در کل دنیا مانند شرکت Enron، شرکت Parmalat و بانک Anglo Irish Bank به اعتماد عمومی در خصوص جنبه اخلاقی حرفه حسابداری ضربه زده است (Mele et al. 2017;)

Satava et al. 2006). این رسوایی ها بر اهمیت درک عوامل محیطی تاکید داشتند که بر تعهد حسابداران نسبت به ارزشهای شغلی در حرفه گرایی اثر گذاشته است (Jackling et al. 2007; Graafand & Van de Ven 2011)، که بر ارزیابی مشتری مستقل نسبت به مصلحت عمومی تاکید می ورزد (Loeb 1988; Duska 2003 &). یک فرضیه بنیانی تحقیقات در زمینه اخلاقیات تجارت و کسب و کار (Sen 1987; Ghoshal 2005; Ferraro et al. 2005) و حرفه ها (Ritzer & Walczak 1988; Freidson 2001; Timmermans & Berg 2003) این است که این ارزشهای شغلی در محیط حرفه ای آسیب می بینند که تحت تاثیر منطقی سازی و عقلانیت اقتصادی قرار دارد. دلیل این امر آنست که اقدام منطقی اقتصادی در عمومی ترین معنایش باعث استانداردسازی فعالیت انسانی مطابق با منطق محاسبه منطقی ابزاری می شود که از موثرترین وسایل برای دستیابی به پیامدهای منفعت شخصی استفاده می کند (Huehn 2008; Dierksmeier 2011; Racko 2017a). مطالعات قبلی نشان می دهد که چگونه ارزشهای شغلی متخصصان و دانشجویان کسب و کار در برنامه های آموزشی کسب و کار صدمه می بیند که تحت هدایت یکنواخت منطقی سازی اقتصادی قرار دارد (Frank et al. 1993; Lynnette & Davis 2004; Ghoshal 2005; Wang et al. 2011; Huehn 2014; Racko et al. 2017). دلالت عملی اینگونه مطالعات آنست که اجتماعی سازی ارزشهای شغلی بویژه در مطالعه منطقی سازی اقتصادی و محیطهای کاری اهمیت دارد.

TarjomeFa.Com

مطالعه ما درک اثر هنجاری را نسبت به محیطهای منطقی سازی اقتصادی با بررسی اثر منطقی سازی اقتصادی کشورها در زمینه ارزشهای شغلی متخصصان حسابداری پیش می برد. این امر به دو دلیل اهمیت دارد. اول اینکه منطقی سازی اقتصادی کشورها از لحاظ نظری به عنوان نیروی کلان ساختاری کلیدی شناخته شده است که بر ارزشهای فردی بین فرهنگهای ملی مجزا، انواع و بخشهای سازمانی استخدام اثر می گذارد (Weber 1978; Hofstede 2001; Inglehart & Welzel 2005; Ferraro et al. 2005). چون در کشورهای دارای یک اقتصاد ملی منطقی سازی شده تر کار به نحو یکنواخت تری توسط ارزشهای منطقی سازی اقتصادی هدایت می شود که بر استفاده منطقی ابزاری سازی شده منابع تاکید دارد، مردم این کشورها به احتمال بیشتری به شیوه منطقی ابزاری با استفاده از کارآمدترین وسایل برای دستیابی به پیامدهای منفعت شخصی عمل می کنند (Weber 1978; Tonnies 1996; Ferraro et al. 2005; Ritzer 2011). در اینگونه کشورها، مردم به

احتمال بیشتری رویکرد محاسباتی و راهکاری را برای تعامل انسانی اتخاذ می کنند و نسبت به انگیزه هایی که باعث تسهیل به حداکثررسانی استفاده می شود، پاسخگو می باشند. درحالیکه منطقی سازی اقتصادی یک محیط مهم برای انتقال ارزشهای منطقی سازی اقتصادی می باشد، اثرات آن روی ارزشهای حسابداران بررسی نشده است.

دوم اینکه نظریه مربوط به اثرات هنجاری منطقی سازی اقتصادی ناپایدار می باشد. از یک طرف، منطقی سازی اقتصادی می تواند باعث کاهش اولولیت ارزشهای حرفه ای متخصصان حسابداری با سازماندهی مجدد فرایندهای ذهنی آنها مطابق با منطق محاسباتی منطقی سازی اقتصادی بشود (Weber 1978; Tonnies 1996; Ritzer 2011; Racko 2011). متخصصان کسب و کار که ارزشهای منطقی سازی اقتصادی را در محیطهای کاری منطقی سازی شده اقتصادی تحت منطقی سازی درآورده اند احتمالاً نگرانی شغلی خود را درمورد استقلال و مصلحت عمومی فدای پیگیری منفعت شخصی اقتصادی خودشان کرده اند (Goshal 2005; Ferraro et al. 2005; Huehn 2014). از سوی دیگر، منطقی سازی اقتصادی می تواند تعهد متخصصان کسب و کار را به اینگونه ارزشهای شغلی با تولید منابع افزایش بدهد، که می تواند خودمختاری شغلی آنها و نگرانی پیش اجتماعی را در مورد مصلحت عمومی از طریق ترس ایشان از الزامات مادی بقا افزایش بدهد (Lerner 1958; Inkeles & Smith 1974; Inglehart & Welzel 2005). ما اینگونه بینشهای ضد و نقیض را با بررسی سوال تحقیقاتی ذیل تست کرده ایم: آیا منطقی سازی اقتصادی ارزشهای شغلی متخصصان حسابداری را کاهش داده است یا افزایش؟

این مقاله به ترتیب ذیل ساختاربندی شده است. در بخش بعدی، ما روی ارزشهای شغلی متخصصان حسابداری تاکید کرده ایم و فرضیه های اثرات منطقی سازی اقتصادی را روی این ارزشها ارائه کرده ایم. متعاقباً، ما روشها و یافته ها را بررسی می کنیم. سرانجام، ما دلالت های نظری و عملی یافته های خودمان را درنظر می گیریم.

زمینه های نظری: ارزشها و منطقی سازی اقتصادی

ما ارزشهای انسانی را به شکل استانداردهای هنجاری پایداری درباره اینکه چگونه باید زندگی کرد تعریف کرده ایم که تعیین کننده رفتار انسانی می باشد (Rokeach 1973; Schwartz 1992). ارزشهای انسانی به طور متقابل غیرقابل مصالحه بوده و به سلسله مراتب اهمیت منظم شده است. چون استانداردهای هنجاری که حالات

مطلوب رفتاری را توصیه می کنند، همان ارزشهایی هستند که مجزای از خصوصیات شی می باشند، مانند ارزش پولی آن و ارزش فایده ای آن، و به یک شکل خاصی از رفتار غیرقابل مصالحه می باشند مانند رفتار اقتصادی منطقی ابزاری (Racko 2011). ارزشها همچنین از رفتار مجزا هستند. حین اینکه ارزشها رفتارها را بین زمینه های مجزا هدایت می کنند، رفتارها بیشتر خاص زمینه بوده و طبق تقویت خارجی که ارزشها هستند، تصادفی تر هستند (Meglino and Ravlin 1998). ارزشهای شغلی حرفه گرایی تعیین کننده هنجارها، قوانین و استانداردهای اخلاقی یک حرفه می باشند و نمایندگان آنرا قادر به هماهنگی کار براساس اهداف مشترک و شیوه های مشابه شناسایی مسائل و راه حل ها می کنند¹ (Abbott 1988; Freidson 2001; Evetts 2013). این ارزشها باعث می شوند که نمایندگان یک حرفه کنترل خودمختاری را روی حوزه های محدود دانش و عملکرد متخصص (Abbott 1988) با تعیین ثباتی تضمین کنند که با آن به طور اخلاقی نسبت به همکارانشان، مراجعانشان و جامعه رفتار می کنند (Freidson 2001; Ritzer & Walczak 1988). ارزشهای شغلی حرفه گرایی در برنامه های آموزش فنی حرفه ای دانشگاه ها و نیز سازمانهای حرفه ای و انجمن های تخصصی اجتماعی سازی شده است (Larson 1977; Evetts 2013). امروزه پرتوجه ترین طبقه بندی ارزش مربوط به تاکسونومی رده بندی شوارتز از ارزشهای انسانی است که در سطح کلی تری باعث تمایز ارزشها به چهار طبقه می شود: خودتعالی در مقابل تقویت شخصی، و پذیرش نسبت به تغییر در مقابل محافظه کاری (Hitlin & Piliavin 2004; Racko 2017c). این طبقه بندی ارزش باعث افزودن ابعاد ارزش مطرح شده توسط رده بندی ارزش کلاسیک Parsons در سال 1951، Toennies در سال 1957 و Weber در سال 1978 می شود (Racko 2011). این سیستم به لحاظ تجربی در بیش از 60 کشور جهان روایی سازی و تایید شده است (Schwartz 2006; Davidov et al. 2008). رده بندی ارزش

¹ ما حرفه گرایی را از لحاظ آندسته اصول هنجاری و قوانین رسمی تعریف می کنیم که یک حرفه را مشخص می کنند. حرفه به شکل یک گروه شغلی تعریف می شود که کنترل خودمختارانه ای روی حوزه اختیارات کارشناس یا حوزه های محدودسازی شده از دانش و عملکرد کارشناس دارند (Abbott 1988; Freidson 2001; Evetts 2013). حرفه ها اختیارات خودمختارانه خود را روی یک حوزه خاص از دانش متخصص تخصصی سازی شده با تضمین کنترل خودمختاری روی تخصصی سازی اهداف و وسایل مشروع آن تخصص و حرفه (یعنی تخصص، تکنیک های کار، استانداردهای اخلاقی و غیره) تحت مشروعیت در می آورند. حفظ موقعیت و مقام حرفه ای توسط یک گروه حرفه ای ویژه اغلب به عنوان پیامدی از پروژه های تخصصی و حرفه ای یا تلاشهایی برای وضع یک «قرارداد مقرراتی» تفسیر می شود که در آن مهارتها و دانش نایاب به رسمیت مشروع از سوی دول برگردان می شود که به شکل مقام حرفه ای و انحصارطلبی روی یک حوزه مربوط به اختیارات می باشد (Larson 1977).

شوارتز در 1992 به ندرت برای اندازه گیری ارزشهای متخصصان بکار رفته است (Racko 2017b). ولیکن تحقیقات روی حرفه گرایی به طور کلی (Parsons 1954; Abbott 1988; Ritzer & Walczak 1988;) و حرفه گرایی حسابداری بالاخص (Loeb 1988; Huss & Patterson 2001; Evetts 2013) و حرفه گرایی حسابداری بالاخص (Loeb 1988; Huss & Patterson 2001; Evetts 2013) حاکمی از آنست که ارزشهای شغلی حرفه گرایی به طور کلی بر این موارد تاکید دارد: 1) مصلحت عمومی، که طبق رده بندی شوارتز یک هدف هنجاری ارزشهای خودتعالی است و 2) استقلال و خلاقیت، که برای شوارتز یک هدف هنجاری پذیرش نسبت به تغییر ارزشها می باشد. در ذیل ما هر یک از این ارزشها را به نوبت در نظر می گیریم.

ارزشهای خودتعالی

متخصصان حسابداری در پی ارزشهای خودتعالی با تاکید بر مصلحت عمومی هستند تا تضمین کنند که آنها برای منفعت عمومی بیشتر کار می کنند تا منفعت شخصی خودشان (Loeb 1988; Duska & Duska 2003; Mele 2005; Jackling et al. 2007; Lan et al. 2008; Pakaluk & Chefers 2011). اصول اجرایی انجمن های حرفه ای بین المللی و ملی مانند فدراسیون بین المللی حسابداران IFAC حسابداران را ملزم می کند تا با انسجام و صداقت در رابطه با منافع همه ذی نفعان عمل نمایند. این منافع شامل نه تنها منافع سرمایه گذاران، ذی نفعان سهامدار، اعتباردهندگان، مالکان کسب و کار، مشتریان و عرضه کنندگان می باشد، بلکه شامل منافع جامعه در کل هم می شود. IFAC به طور آشکار بیان داشته است که اقدام در جهت منفعت عموم دربرگیرنده ارزیابی حدودی است که تحت آن برای جامعه در کل منفعت اقدام، تصمیم یا سیاستگزاری از هزینه ها بیشتر می شود (IFAC 2012: 4). از اینرو متخصصان حسابداری لازم است در جهت منافع ذی نفعان گوناگونی به جای منفعت محدود کارفرمایان و مشتریان خودشان عمل نمایند.

در رهگیری منافع عمومی، متخصصان باید از تناقضات منفعت دوری کنند و نباید به طور دلبخواهی حقایق را مخفی کنند یا اینکه مشتریان را در ارتباط با پیامد کارشان فریب بدهند. وقتی حسابداران یک تهدیدی را برای انسجام شغلی و حرفه ای خودشان شناسایی می کنند که ناشی از تناقض منافع باشد، آنها باید از مشتری یا از سازمان استخدام کننده استعفا بدهند. آنها نباید عدم تقارن های دانش را در تعامل با پذیرندگان دانش مورد بهره برداری قرار دهند و نباید از تخصص خود یا اطلاعات محرمانه کسب شده در نتیجه روابط حرفه ای و کسب و کار

برای کسب یک مزیت غیرمنصفانه به هزینه مشتریان سواستفاده نمایند. حسابداران ملزم به اجتناب از هر گونه اقداماتی هستند که شهرت و منافع حرفه را بی اعتبار می سازد.

رهگیری منافع عمومی باعث می شود که متخصصان حسابداری انسجام همزمان درون شغلی را با تسهیل روابط دارای اختیارات مساوی در میان همتایان شغلی حفظ کنند (Freidson 2001; Evetts 2013). این امر از مشغولیت حسابداران در کارهای فرصت طلبانه مانند برای مثال تفسیر اشتباه اطلاعات مالی یا استفاده از این اطلاعات برای منافع شخصی به شیوه ای که برای همکارانشان زیانبخش باشد، جلوگیری می کند. همچنین باعث می شود که حسابداران منفعت جمعی خود را به عنوان اعضای یک تخصص با حفظ روابط همکارانه با اعضای سایر حرفه ها دنبال کنند.

پذیرش نسبت به تغییر ارزشها

متخصصان حسابداری همچنین بدنبال رهگیری پذیرش تغییر ارزشها هستند و بر استقلال و خلاقیت در این میان تاکید می ورزند تا خودمختاری شان در ایجاد، نوآوری و بکارگیری تخصص حسابداری حفظ بشود (Loeb 1988; Huss & Patterson 1993; Duska & Duska 2003; Pakaluk & Chifers) (2011; Bampton & Cowton 2013; Klein 2015). اصول بین المللی و ملی اخلاقیات حسابداری مستلزم آنست که متخصصان به طور مستقل در ارزیابی مراجعان عمل نمایند. در کار حرفه ای شان، حسابداران باید یک ارزیابی بی طرفانه را نسبت به مراجعان خود بعمل آورند. قضاوت ایشان نباید تابع فشارهای خارجی باشد و آنها باید از مشغولیت در هر گونه روابط، شراکت ها یا انجمن هایی که ممکن است قضاوت مستقل ایشان را تحت سوگیری قرار دهد یا به نحو نامناسبی تحت تاثیر قرار دهد، اجتناب ورزند. استقلال شغلی و حرفه ای نیز مستلزم حفظ و اصلاح دانش و مهارتهایی باشد که باعث می شود حسابداران عینیت و سوظن حرفه ای را به مورد اجرا گذارند. بالاتر از همه موارد فوق، حسابداران نباید خودمختاری شغلی خود را به ازای منفعت مالی از هر نوعی بفروشند.

هر چند حسابداران از تخصصی استفاده می کنند که تا حدودی تحت اصول و استانداردها می باشد، همچنین برپایه مفاهیم انتزاعی و قضاوت های تمیزدهنده استنباط انجام می دهند تا راه حل های خلاقانه و اخلاقی را تحت شرایط عدم یقین تدوین کنند. برای مثال، حسابداران ممکن است با عدم یقین مواجه گردند وقتی که با

معضلات اخلاقی دنبال کردن منفعت عمومی یا منفعت شخصی خودشان در ارزیابی مشتریان روبرو می شوند. هنگام مواجه با چنین معضلات اخلاقی، از حسابداران انتظار می رود تا خلاقیتی را در ملاحظه عواقب اخلاقی اقدامات خود نشان دهند و مطابق با ارزشهای حرفه گرای حسابداری عمل نمایند.

رهگیری خودمختاری باعث می شود که متخصصان مشروعیت شغل خود را با تضمین اعتماد ذی نفعان به خصوصیت بی طرفانه کارشان حفظ نمایند (Freidson 2001; Abbott 1988). ذی نفعان کنونی و سرمایه گذاران آینده یک شرکت به گزارشات حسابرسی حسابداران متکی می باشند تا تصمیمات مطلعانه ای را درباره سرمایه های خودشان اتخاذ کنند. وقتی حسابداران خودمختاری شغلی خودشان را با ایجاد گزارشات حسابرسی فریبکارانه در منافع محدود کارفرمایان یا مشتریان خودشان از دست می دهند، آنها نه تنها به اعتماد ذی نفعان به کارشان لطمه می زنند، بلکه اعتماد عمومی را در قابلیت اعتبار موسساتی حرفه شان خدشه دار می کنند (Cottel & Perlin 1990; Duska & Duska 2003). در این مقاله، ما بررسی می کنیم که چگونه منطقی سازی اقتصادی کشورهایی که در آنها متخصصان حسابداری استخدام می شوند، بر خودتعالی و پذیرش آنها نسبت به تغییرات ارزشها اثر می گذارد. ما به شرح منطق نظریه فرضیه های خودمان در ذیل می پردازیم.

اثر منطقی سازی اقتصادی روی ارزشهای خودتعالی

دو دیدگاه نظری درباره اثرات هنجاری منطقی سازی اقتصادی تدوین شده است. اولین دیدگاه می گوید که منطقی سازی اقتصادی باعث کاهش ارزشهای خودتعالی با تحول عملکرد انسان طبق ارزشهای منطقی سازی اقتصادی می شود که تحت هدایت استفاده و فایده موثرترین وسایل برای حصول یک پیامد منفعت شخصی می باشد (Weber 1978; Tonnies 1996). طبق این دیدگاه، متخصصان کسب و کار که در معرض یادگیری منطقی سازی شده اقتصادی و ابزارهای کاری هستند احتمالاً تجربه کاهش ارزشهای خودتعالی را دارند که بر منافع عمومی تاکید می ورزد، که با درونی سازی ارزشهای منطقی سازی اقتصادی است که بر منفعت شخصی تاکید دارد (Huehn 2008; Ghoshal 2005; Ferraro et al. 2005). تحقیقات گسترده برنامه های آموزش کسب و کار و اقتصاد را مرتبط می سازد که تحت منطقی سازی اقتصادی با کاهش ارزشها و رفتارهای مبتنی بر منفعت عمومی هدایت شده اند (Marwell & Ames 1981; Carter & Irons 1991; Frank et al. 1993; Yezer et al. 1996; Aspen Institute 2001; Frey & Meier 2005; Wang et al.

همگنی طبق اصول اقتصادی نئوکلاسیک دارند، قوی است که این اصول بر محاسبه پیامدهای-راههای منطقی ابزاری تاکید دارند (Racko et al. 2017 ;1993. Frank et al). پیگیری منفعت شخصی بویژه در برنامه های اقتصادی که ساختار

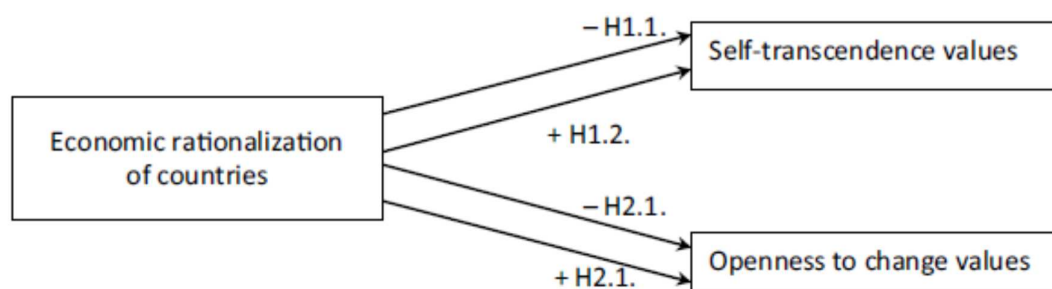
چون عملکرد منطقی اقتصادی از موثرترین وسایل تا به آخر استفاده می کند، کارایی چنین عملکردی الزاما منوط به توانایی عوامل برای اعمال قدرت از طریق وسایلی است که برای کسب منفعت شخصی ضروری می باشد (Racko 2017 a). از اینرو، حسابدارانی که ارزشهای منطقی سازی اقتصادی را درونی سازی می کنند، در نتیجه فرایند منطقی سازی اقتصادی، احتمالا جویای قدرت از طریق وسایلی هستند که برای حفظ اهداف منفعت شخصی ضروری است. برای مثال، این حسابداران ممکن است از عضویت خود در انجمن های تخصصی برای پنهان سازی رفتار منفعت شخصی شان به عنوان رفتار ضدمنفعتی نسبت به مصلحت عمومی استفاده کنند. آنها ممکن است از استانداردهای اخلاقی حرفه ای به نحو ابزاری برای کسب یک مزیت مالی از سوی مراجعان استفاده کنند.

حسابداران در کشورهای منطقی سازی اقتصادی به احتمال بیشتری از راهکارهای منطقی ابزاری در تعامل با همکارانشان استفاده می کنند، چون رهگیری مصلحت عمومی باید یک مانع غیرمنطقی برای به حداکثر رسانی منفعت شخصی باشد (Tonnie 1996). در کشورهایی که در آن کار به نحو همگنی توسط ارزشهای منطقی سازی اقتصادی ساختار بندی شده اند، رهگیری عملکردهای اخلاقی غیرمنطقی ابزاری متضمن اتلاف وقت و کوشش است و باعث می شود که افرادی که آنها را دنبال می کنند از سایرین که به شیوه منطقی ابزاری عمل می کنند، بهره برند (Miller 1999). نتایج آزمایشات بازی معاملاتی نشان می دهد که هرچه افراد بیشتر سایرین را مطابق منطق اقتصادی بدانند، به احتمال بیشتری خودشان طبق شیوه منطق اقتصادی رفتار خواهند کرد (Kay et al. 2004; Molinsky et al. 2012). برای مثال، حسابدارانی که طبق منطقی سازی اقتصادی هدایت شده اند به احتمال بیشتری از همکارانشان برای تدوین ارزیابی مطلوبی از یک شرکت مشتری استفاده می کنند که از آنها می توانند یک مزیت مالی کسب کنند. هرچند تحقیقات قبلی اثر منطقی سازی اقتصادی را روی ارزشهای حسابداران بررسی نکرده است، مطالعات اندکی یک نگرانی کمتری را با رفتار اخلاقی در کشورهایی با سطح بالاتر منطقی سازی اقتصادی یافته اند (Franke and Nadler 2008; Getz and

Volkema 2001). دیدگاه دیگر آنست که منطقی سازی اقتصادی اولویت ارزشهای خودتعالی را با افزایش مالکیت مادی افراد افزایش می دهد (Lerner 1958). در کشورهای طبق منطقی سازی اقتصادی با میزان بالاتر ثروت مادی و تاثیرات مادی، افراد کمتر به دلیل الزامات مادی بقا محدود هستند و از اینرو به احتمال بیشتری ارزشهای خودتعالی را دنبال می کنند و بر سلامت و حفاظت اجتماعی محیط تاکید دارند (Maslow 1954; Inkeles and Smith 1974). طبق این دیدگاه، افراد در کشورهای ثروتمندتر و با منطقی سازی اقتصادی بیشتر می توانند استطاعت دنبال کردن ارزشهای خودتعالی را داشته باشند چرا که کمتر تحت فشار تقاضاهای امنیت مادی می باشند. ثروت تولید شده توسط منطقی سازی اقتصادی باعث افزایش امنیت اقتصادی می شود که به نوبه خود فرصتهای رهگیری اهداف غیرمادی گرایانه را افزایش می دهد. فرضیه کلیدی این دیدگاه آنست که افرادی که آرمانهای مادی خود را تحقق می بخشند احتمالاً بدنبال اهداف غیرمادی گرایانه مرتبط با خودشکوفایی می باشند (Singhapakdi et al. 2001). مطالعات بین ملل حاکی از آنست که شرکتها در کشورهای منطقی سازی شده از لحاظ اقتصادی به احتمال بیشتری به طور اخلاقی عمل می کنند (Singhapakdi et al. 2011; Sanyal 2005)، چرا که منابع بیشتری برای اجرای اصول اخلاقی دارند که باعث تنظیم عملکرد کسب و کار می شود (Thorelli 1981).

قانون کاهش فایده و سود حاشیه ای پیش بینی می کند که افراد تجربه کاهش رضایت حاشیه ای یا مزیت حاشیه ای را دارند که از یک شی مصرفی مانند ثروت مادی برگرفته شده است (Gossen 1854). طبق این قانون اقتصادی، افزایش ثروت مادی احتمالاً منجر به کاهش فایده حاشیه ای آن می شود. با استنباط طبق این منطق آوری، Inglehart در سال 1977 پیشگویی کرده است که منطقی سازی اقتصادی احتمالاً منجر به کاهش اهمیت ارزشهای مادی به دلیل کاهش فایده حاشیه ای دستاوردهای اقتصادی فرایند منطقی سازی می شود. Inglehart مطرح کرده است که حین اینکه افراد و جوامع متمول تر می شوند، تلاش برای سود اقتصادی و بقا (ارزشهای مادی گرایی) راه را برای مسائل غیرمادی ابراز خویشتن (یعنی ارزشهای فرامادی گرایی) هموار می سازد. تغییرارزش پیشگویی شده در نمونه ای از 43 جامعه نمایانگر 70 درصد جمعیت کل دنیا (Inglehart 1997) و نیز در نمونه ای از 81 جامعه نمایانگر 85 درصد جمعیت دنیا به تایید رسیده است (Inglehart and Welzel 2005). از اینرو، ما فرضیه های دیگر ذیل را درباره اثرات منطقی سازی اقتصادی

روی ارزشهای خودتعالی متخصصان حسابداری مطرح کرده ایم. فرضیه های دیگر در شکل 1 به تصویر کشیده شده اند.



منطقی سازی اقتصادی کشورها	فرضیه 1.1 نفی می شود	ارزشهای خودتعالی
	فرضیه 1.2 تایید می شود	
	فرضیه 2.1 نفی می شود	پذیرش نسبت به تغییر ارزشها
	فرضیه 2.1 تایید می شود	

شکل 1-مدل نظری اثرات فرضیه سازی شده منطقی سازی اقتصادی روی ارزشهای شغلی متخصصان حسابداری

References

- Abbott, A. (1988). *System of professions*. Chicago: Chicago University Press.
- Bampton, R., & Cowton, C. J. (2013). Taking stock of accounting ethics scholarship: A review of the journal literature. *Journal of Business Ethics*, 114, 549–563.
- Blau, P. M. (1970). A formal theory of differentiation in organizations. *American Sociological Review*, 35, 201–218.
- Carter, J. R., & Irons, M. D. (1991). Are economists different and if so, why? *Journal of Economic Perspectives*, 5(2), 171–177.
- Chen, M. K. (2013). The effect of language on economic behaviour: Evidence from savings rates, health behaviors, and retirement assets. *American Economic Review*, 103(2), 690–731.
- Clements, C. E., Neill, J. D., & Stovall, O. S. (2009). The impact of cultural differences on the convergence of international accounting codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 90, 383–391.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: LEA.
- Cohen, J., Pant, L., & Sharp, D. (1992). Cultural and socioeconomic constraints on international codes of ethics: Lessons from accounting. *Journal of Business Ethics*, 11(9), 687–700.
- Cottel, P. G., & Perlin, T. M. (1990). *Accounting ethics: A practical guide for professionals*. Westport: Quorum Books.
- Davidov, E., Schmidt, P., & Schwartz, S. H. (2008). Bringing values back in: The adequacy of the European Social Survey to measure values in 20 countries. *Public Opinion Quarterly*, 72, 420–445.
- Dellaportas, S. (2006). Making a difference with a discrete course on accounting ethics. *Journal of Business Ethics*, 65, 391–404.
- Dierksmeier, C. (2011). The freedom-responsibility nexus in management philosophy and business ethics. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 263–283.
- Duska, R. F., & Duska, B. S. (2003). *Accounting Ethics*. Oxford: Blackwell.
- Evetts, J. (2013). Professionalism: Value and ideology. *Current Sociology*, 61(5–6), 778–796.
- Ferraro, F., Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2005). Economics language and assumptions: How theories can become self-fulfilling. *Academy of Management Review*, 30, 8–24.
- Fontrodona, J., & Sison, A. J. G. (2006). The nature of the firm, agency theory and shareholder theory: A critique from philosophical anthropology. *Journal of Business Ethics*, 66, 33–42.
- Frank, R. H., Gilovich, T., & Regan, D. T. (1993). Does studying economics inhibit cooperation? *Journal of Economic Perspectives*, 7, 159–171.

- Franke, G. R., & Nadler, S. S. (2008). Culture, economic development, and national ethical attitudes. *Journal of Business Research, 61*, 254–264.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The third logic*. London: Polity.
- Frey, B., & Meier, S. (2005). Selfish and indoctrinated economists? *European Journal of Law and Economics, 19*, 165–171.
- Getz, K. A., & Volkema, R. J. (2001). Culture, perceived corruption, and economics: A model of predictors and outcomes. *Business and Society, 40*(1), 7–30.
- Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management Learning and Education, 4*, 75–91.
- Goodwin, R., Costa, P., & Adonu, J. (2004). Social support and its consequences: 'Positive' and 'deficiency' values and their implications for support and self-esteem. *British Journal of Social Psychology, 43*(3), 465–474.
- Gossen, H. H. (1854). *Entwicklung der Gesetze des menschlichen Verkehrs, und der daraus fließenden Regeln für menschliches Handeln [Development of the laws of human intercourse, and the rules following therefrom for human action]*. Braunschweig: Friedrich Vieweg und Sohn.
- Graafland, J. J., & Van de Ven, B. W. (2011). The credit crisis and the moral responsibility of professionals in finance. *Journal of Business Ethics, 103*(4), 605–619.
- Hitlin, S., & Piliavin, J. A. (2004). Values: Reviving and dormant concept. *Annual Review of Sociology, 30*, 359–393.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. London: Sage.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviours, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Huehn, M. P. (2008). Unenlightened economism: The antecedents of bad corporate governance and ethical decline. *Journal of Business Ethics, 81*(4), 823–835.
- Huehn, M. P. (2014). You reap what you sow: How MBA programs undermine ethics. *Journal of Business Ethics, 81*(4), 823–835.
- Huss, H. F., & Patterson, D. M. (1993). Ethics in accounting: Values education without indoctrination. *Journal of Business Ethics, 12*, 235–243.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among Western publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R., & Welzel, C. (2005). *Modernisation, cultural change and democracy: The human development sequence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Inkeles, A., & Smith, D. (1974). *Becoming modern: Individual changes in six developing societies*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Institute, Aspen. (2001). *Where will they lead? MBA student attitudes about business and society*. New York: Aspen Institute for Social Innovation Through Business.
- International Federation of Accountants. (2012). *A definition of public interest*. Retrieved on October 16, 2017. <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/PPP%205%20%282%29.pdf>.
- Jackling, B., Cooper, B. J., Leung, P., & Dellaportas, S. (2007). Professional accounting bodies' perceptions of ethical issues, causes of ethical failure and ethics education. *Managerial Auditing Journal, 22*(9), 928–944.
- Kasser, T., Cohn, S., Kanner, A. D., & Ryan, R. M. (2007). Some costs of American corporate capitalism: A psychological exploration of value and goal conflicts. *Psychological Inquiry, 18*, 1–22.
- Kay, A. C., Wheeler, S. C., Bargh, J. A., & Ross, L. (2004). Material priming: The influence of mundane physical objects on situational construal and competitive behavioral choice. *Organisational Behaviour and Human Decision Processes, 95*, 83–96.
- Klein, G. (2015). *Ethics in accounting: A decision-making approach*. New York: Wiley.
- Lan, G., Ma, Z., Cao, J. A., & Zhang, H. (2008). Comparison of personal values of Chinese accounting practitioners and students. *Journal of Business Ethics, 88*, 59–76.
- Larson, M. S. (1977). *The rise of professionalism*. Berkeley: University of California Press.
- Lerner, D. (1958). *The passing of traditional society: Modernizing the Middle East*. New York: Free Press.
- Loeb, S. E. (1988). Teaching students accounting ethics: Some crucial issues. *Issues in Accounting Education, 3*, 316–329.
- Lynnette, S. M., & Davis, J. R. (2004). Perceptions of dishonesty among two-year college students: Academic versus business situations. *Journal of Business Ethics, 51*(1), 63–73.
- Marwell, G., & Ames, R. (1981). Economists free side, does anyone else? Experiments on the provision of public goods. IV. *Journal of Public Economics, 15*(3), 295–310.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies and research. *Journal of Management, 24*, 351–389.
- Mele, D. (2005). Ethical education in accounting. Integrating rules, values and virtues. *Journal of Business Ethics, 57*, 97–109.
- Mele, D., Rosanas, J. M., & Fontrodona, J. (2017). Ethics in finance and accounting: Editorial introduction. *Journal of Business Ethics, 140*, 609–613.
- Miller, D. T. (1999). The norm of self-interest. *American Psychologist, 54*, 1053–1060.
- Molinsky, A., Grant, A. M., & Margolis, J. D. (2012). The bedside manner of homo economicus: How and why priming an economic schema reduces compassion. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 119*, 27–37.
- Muzio, D., Brock, D. M., & Suddaby, R. (2013). Professions and institutional change: Towards an institutionalist sociology of the professions. *Journal of Management Studies, 50*, 699–721.
- Noordegraaf, M. (2011). Risky business: how professionals and professional fields (must) deal with organizational issues. *Organization Studies, 32*, 1349–1371.
- Pakaluk, M., & Cheffers, M. (2011). *Accounting ethics*. Sutton: Allen David Press.
- Parsons, T. (1951). *Social system*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Parsons, T. (1954). Professional and social structure. In T. Parsons (Ed.), *Essays in sociological theory*. Glencoe: Free Press.
- Racko, G. (2011). On the normative consequences of economic rationality: A case study of a Swedish economics school in Latvia. *European Sociological Review, 27*, 772–789.
- Racko, G. (2017a). The values of economics. *Journal of Business Ethics, https://doi.org/10.1007/s10551-017-3442-5*.
- Racko, G. (2017b). Bureaucratization and medical professionals' values: A cross-national analysis. *Social Science and Medicine, 180*, 76–84.
- Racko, G. (2017c). Values of bureaucratic work. *Sociology—The Journal of the British Sociological Association, 51*(2), 374–392.
- Racko, G., Strauss, K., & Burchell, B. (2017). Economics education and value change: The role of program normative homogeneity and peer influence. *Academy of Management Learning and Education, https://doi.org/10.5465/amle.2014.0280*.
- Raudenbush, A. S., & Bryk, S. W. (2002). *Hierarchical linear models*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Riesman, D., Glazer, N., & Denny, R. (1970). *Lonely crowd*. New Haven: Yale University Press.
- Ritzer, G. (2011). *The McDonaldization of society*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Ritzer, G., & Walczak, D. (1988). Rationalization and Deprofessionalization of Physicians. *Social Forces, 67*, 1–22.
- Rokeach, M. (1973). *Nature of human values*. New York: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology, 48*(1), 49–71.
- Roxas, M. L., & Stoneback, J. Y. (1997). An Investigation of the ethical decision-making process across varying cultures. *International Journal of Accounting, 32*(4), 503–535.

- Sanyal, R. (2005). Determinants of bribery in international business: The cultural and economic factors. *Journal of Business Ethics, 59*, 139–145.
- Satava, D., Caldwell, C., & Richards, L. (2006). Ethics and the auditing culture: Rethinking the foundation of accounting and auditing. *Journal of Business Ethics, 64*, 271–284.
- Scholtens, B., & Dam, L. (2007). Cultural values and international differences in business ethics. *Journal of Business Ethics, 75*, 273–284.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press.
- Schwartz, S. (2002). A proposal for measuring value orientations across nations. European Social Survey (items PVQ listed pages 284–286). Accessible online: http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/core_ess_questionnaire/ESS_core_questionnaire_human_values.pdf.
- Schwartz, S. H. (2006). Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations. In R. Jowell, C. Roberts, R. Fitzgerald, & G. Eva (Eds.), *Measuring attitudes cross-nationally—Lessons from the European Social Survey* (pp. 169–203). London: Sage.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehnami, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the crosscultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 32*, 519–542.
- Sen, A. (1987). *On ethics and economics*. New York: Basil Blackwell Publishers.
- Singhapakdi, A., Marta, J. K. M., Rao, C. P., & Cacic, M. (2001). Is cross-cultural similarity an indicator of similar marketing ethics? *Journal of Business Ethics, 32*, 55–68.
- Smith, A., & Hume, E. C. (2005). Linking culture and ethics: A comparison of accountants' ethical belief systems in the individualism/collectivism and power distance contexts. *Journal of Business Ethics, 62*, 209–220.
- Thorelli, H. B. (1981). Consumer policy for the third world. *Journal of Consumer Policy, 5*(3), 197–211.
- Timmermans, S., & Berg, M. (2003). *The gold standard: The challenge of evidence-based medicine and standardization in health care*. Philadelphia: Temple University Press.
- Tonnies, F. (1957). *Community and society*. East Lansing: Michigan State University Press.
- Tonnies, F. (1996). *Community and society*. New Brunswick: Transaction Publishers. Originally published Michigan State University Press.
- Verkasalo, M., Lonqvist, J. E., Lipsanen, J., & Helkama, K. (2009). European norms and equations for a two dimensional presentation of values as measured with Schwartz's 21-item portrait values questionnaire. *European Journal of Social Psychology, 39*, 780–792.
- Wang, L., Malhotra, D., & Murnighan, J. K. (2011). Economics education and greed. *Academy of Management Learning and Education, 10*, 643–660.
- Weber, M. (1978). *Economy and society*. Stanford: Stanford University Press.
- World Bank. (2012). Retrieved from the web link: <http://data.worldbank.org/indicator>.
- Yezer, A. M., Goldfarb, R. S., & Poppen, P. J. (1996). Does studying economics discourage cooperation? Watch what we do, not what we say or how we play. *Journal of Economic Perspectives, 10*(1), 177–186.



www.PDFFa.Com