

道德推理、职业自我效能对企业舞弊揭露的影响研究

顾 菊, 崔娇娇, 刘 俊

南京林业大学经济管理学院, 江苏 南京

收稿日期: 2023年9月21日; 录用日期: 2023年11月7日; 发布日期: 2023年11月15日

摘 要

目前国内学者很少从心理角度去探讨影响企业舞弊揭露的因素。本文基于道德发展阶段理论和职业自我效能理论, 探究职业自我效能能在道德推理能力影响舞弊揭露中的调节作用, 通过对某高校112名会计专业学生进行问卷测试, 发现当职业自我效能较高时, 道德推理能力对促进舞弊揭露有显著性影响。根据实验结论本文提出建议, 会计专业学生作为未来职场中舞弊揭露的主力军, 应在教育培养阶段, 不断提高其道德推理能力和职业自我效能, 从而抑制未来企业舞弊现象的产生。

关键词

道德推理, 职业自我效能, 舞弊揭露

Research on the Influence of Moral Reasoning and Professional Self-Efficacy on the Disclosure of Corporate Fraud

Ju Gu, Jiaojiao Cui, Jun Liu

School of Economics and Management, Nanjing Forestry University, Nanjing Jiangsu

Received: Sep. 21st, 2023; accepted: Nov. 7th, 2023; published: Nov. 15th, 2023

Abstract

Presently, domestic scholars rarely discuss the factors affecting the disclosure of corporate fraud from a psychological perspective. Based on the theory of moral development stage and professional self-efficacy, this paper explores the regulatory role of professional self-efficacy in the im-

fact of moral reasoning ability on fraud disclosure. Through the questionnaire test of 112 accounting students in a university, it is found that when professional self-efficacy is high, moral reasoning ability has a significant impact on promoting fraud disclosure. According to the experimental conclusions, this paper puts forward some suggestions that accounting students, as the main force of fraud disclosure in the future workplace, should continuously improve their moral reasoning ability and professional self-efficacy in the education and training stage, so as to curb the occurrence of corporate fraud in the future.

Keywords

Moral Reasoning, Professional Self-Efficacy, Fraud Disclosure

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着社会经济的迅猛发展、资本市场的迅速扩大，企业舞弊事件日益增多，各式各样的舞弊现象层出不穷，严重地危害了公共利益，影响资本市场的良性发展，积极揭露企业舞弊、构建健康的资本市场的的需求就显得更加迫切。会计人员由于自身能密切地接触企业财务信息，能够及时发现企业存在的的行为，是揭露企业舞弊行为的主力军(崔学刚, 王蔚桐, 2021)。在会计人员对于企业舞弊揭露的研究方面，大多学者都着力于外部因素的影响研究，很少有心理层面的研究。而在这少数的心理因素研究中，学者们猜想会计人员的道德推理能力越高，揭露舞弊的可能性就越大。研究结果却表明，道德推理能力较高者与较低者之间的舞弊揭露行为并没有显著性差异(栾甫贵, 田丽媛, 2017)。本文以会计专业学生为研究对象，在以往有关道德推理能力对舞弊揭露影响的研究基础上，考虑了职业自我效能这一心理因素，探讨其在道德推理能力对舞弊揭露影响过程中所起的作用，从而为促进企业舞弊揭露提供有效建议。

2. 理论依据与研究假设

2.1. 理论基础

2.1.1. 道德推理与道德发展阶段理论

道德推理是指个人根据已认知的道德框架分析、评价某种道德现象，并对其进行决策的心理过程(吴鹏, 刘华山, 2014)。著名心理学家 Kohlberg 将道德发展分为三个水平六个阶段：前习俗水平、习俗水平和后习俗水平。其中，每个水平都有两个阶段。道德推理水平较低的个体，对道德困境的解决只是基于道德行动的直接成本和收益，而道德推理水平较高的个体是基于自身利益以外的社会的基本权利、价值观和法律契约(邓德强等, 2018; 赵忆忆, 2018)。

2.1.2. 职业自我效能感

职业自我效能感指的是个体对自己在工作中能力的感知，是个体主观感受上的反映。职业自我效能感不仅能通过量表进行测量，而且还可以通过把控个体所接触的信息对其职业自我效能进行改变(傅瑜弘, 2015)。从职业心理角度来看，职业自我效能感可以被分为对职业内容的自我效能感和对职业行为的自我效能感(范晶晶, 2010)。

2.2. 研究假设

结合以往研究可知,道德推理能力较高者与道德推理能力较低者对舞弊的揭露行为并没有显著性差异(Xu & Ziegenfuss, 2008)。而相比于职业自我效能感较低者,职业自我效能感较高者的工作积极性更高,能更认真地履行工作职责(张慧等, 2021)。职业自我效能感较低者不愿意尝试具有挑战性的工作,职业选择也因此受限(张献, 2022)。

综上,本文提出假设:职业自我效能能在道德推理能力与舞弊揭露之间起到调节作用,在职业自我效能感较低条件下,道德推理能力较高者与较低者之间的舞弊揭露行为不存在显著性差异,只有在职业自我效能感较高的条件下,道德推理能力较高者与较低者之间的舞弊揭露行为才存在显著性差异。

3. 研究方法

3.1. 研究对象与实验设计

本文将确定问题测试(DIT)简易版、职业自我效能量表和舞弊揭露的决策案例汇总在同一个问卷中,对来自国内某所高校的会计专业学生进行问卷调查,并对其返回的问卷数据进行整理和统计分析。实验根据问卷中受试者的道德推理能力和职业自我效能的得分情况,采用2(道德推理能力:高 vs 低)×2(职业自我效能:高 vs 低)的组间设计。

本文一共取得了来自国内某所高校的112名会计专业学生的问卷数据。在这112份问卷数据中,剔除了39份无效和数据(DIT问卷里如果有M题项目被选为第一重要被视为无效),最终得到73份有效数据。其中,男性学生共35名,占比47.9%,平均年龄为22岁(SD = 0.86);女性学生共38名,占比52.1%,平均年龄为21岁(SD = 0.81)。

3.2. 研究工具

3.2.1. 确定问题测验(DIT)简易版

确定问题测验(DIT)作为衡量个人的道德认识发展水准的工具,对道德推理能力的测量更加的简便客观,有助于对个人道德发展水平进行更精准判断(黄华,赵飞,2011)。DIT包含一系列假设的道德冲突,要求受试者选择他们认为对解决每个冲突最重要的问题或项目,并对其进行排序。这些问题举例说明了道德判断的各个阶段,假设主体的发展水平将影响他或她对问题的评价和排名。P分数是根据四个最重要的排名问题的加权总和计算得出的。分数以0到95之间的百分比表示(张献,2022)。本文由于问卷涉及的总体题目量较大,为了避免被试产生疲劳效应而影响实验结果,采用了DIT的简易版,即只有3个两难道德故事的版本。

3.2.2. 职业自我效能感量表

Betz和Hackett依据Bandura的自我效能概念和理论,对其进行精准的分析理解,在此基础上严格设计出职业自我效能量表,此量表具有很高的信度和效度,是目前学者在研究职业自我效能问题时使用最多的量表(王亮,2017)。

考虑到文化背景,本研究中采用的是修订过的职业自我效能量表,该量表包含两个分量表:完成教育要求和履行工作职责(姜飞月,郭本禹,2004)。每个量表里都设计了20个传统职业,受试者根据对是否能成功完成这20个传统职业的教育要求或履行这20个传统职业的工作职责及其信心程度进行回答。回答“否”,则不必对后续的信心程度作答,直接计为“0”分;回答“是”,则还需对完成的信心程度作答(将受试者的信心程度分为1~10个等级,1 = 没信心,10 = 绝对有信心,分别计1~10分)。这样量化便于建立SPSS文件以及详细统计职业自我效能的得分。

为了验证量表的重测信度,随机抽取了 80 个大四的学生,对其进行两次职业自我效能测试,计算分析他们两次测试得分之间的相关关系。结果显示,该量表的重测信度达到 90% 以上。为了检验量表内部所有题目的一致性程度,采用了分半法和 Cronbach'a 系数法,结果显示,其同质信度也高达 90% 以上。在此基础上,他们又检验了量表的内容效度和构建效度,均显示该量表具有良好的效度(沈劫, 2011)。

3.2.3. 舞弊揭露决策案例

本文设置一个需要对企业舞弊现象进行揭露决策的情景案例,具体内容为:某企业一名审计人员偶然发现了一系列虚报或伪造的客户发票。他向内部审计总监报告后,该总监表示将向公司内部有关部门报告此事。但几天后,总监告诉他不要再追究这个问题。

在这个案例中,受试者需做出的相关决策如下:案例中的审计人员有多少可能(1 = 非常不可能, 9 = 非常可能)向组织内的上级主管部门报告发现的企业舞弊现象。该任务以第三人称呈现,以减少经常伴随道德问题研究出现的潜在自我报告偏见。

3.3. 实验步骤

在问卷中,首先是职业自我效能量表,根据上文讲到的职业自我效能的计分方式,将受试者每个题目的得分进行加总,得到其职业自我效能感分数,据此将职业自我效能感划分为高低两个水平。

其次,在问卷中向受试者呈现确定问题测验(DIT)简易版,DIT(简易版)会给受试者呈现 3 个两难情境,每个情境中都会设置 12 个问题,每个情境下的 12 个问题都对应着不同道德发展阶段,M 题项与情境、决策无关。在每个情境的 12 个题目后,会要求受试者选出最影响其做出决策的 4 个题项,具体还划分为第一、第二、第三和第四重要的,分别计 4 分、3 分、2 分和 1 分。这样,每个情境下的总分是 10 分,三个情境的总分也就是 30 分。在三个情境下总的选出的最重要的题项里,将属于第五阶段和第六阶段的得分进行加总除以 30,即得到受试者的 P 分数,以此衡量受试者的道德推理能力的高低(姜飞月,郭本禹, 2004)。

最后是舞弊揭露的决策案例,让受试者就案例中的审计人员有多少可能向组织内的上级主管部门报告发现的企业舞弊现象做出决策。据此统计当受试者面临企业舞弊时选择揭露的可能性。

4. 研究结果

4.1. 描述性统计分析

不同性别的会计专业学生的道德推理能力、职业自我效能得分的描述性统计如表 1 所示。此外,对不同性别会计专业学生的道德推理能力进行独立样本 t 检验,结果显示 $t(71) = -8.20$, $p = 0.42$,说明男性与女性会计专业学生的道德推理能力不存在显著性差异;再对不同性别会计专业学生的职业自我效能进行独立样本 t 检验,结果显示 $t(71) = 1.45$, $p = 0.16$,说明男性与女性会计专业学生的职业自我效能也不存在显著性差异。

Table 1. Descriptive statistics of moral reasoning ability and professional self-efficacy scores on different genders
表 1. 道德推理能力、职业自我效能得分在不同性别上的描述性统计

变量	性别	N	平均数	标准差	最小值	最大值
道德推理能力	男	35	28.95	16.00	10	63.33
	女	38	32.10	16.77	10	63.33
职业自我效能	男	35	160.89	67.62	49	260
	女	38	139.00	64.53	40	260

不同性别的会计专业学生的道德推理能力和职业自我效能的高低分布情况分别如表 2 和表 3 所示。

Table 2. Distribution of moral reasoning ability among accounting majors of different genders
表 2. 不同性别会计专业学生的道德推理能力的高低分布情况

	低道德推理能力	高道德推理能力	总计
男	13	22	35
女	19	19	38
总计	32	41	73

Table 3. Distribution of occupational self-efficacy among accounting students of different genders
表 3. 不同性别会计专业学生的职业自我效能的高低分布情况

	低职业自我效能	高职业自我效能	总计
男	14	21	35
女	20	18	38
总计	34	39	73

四组受试者(低道德推理能力且低职业自我效能; 低道德推理能力且高职业自我效能; 高道德推理能力且低职业自我效能; 高道德推理能力且高职业自我效能)舞弊揭露行为的描述性统计如表 4 所示。高道德推理能力且高职业自我效能的均值为 5.47, 揭露舞弊的可能性最大, 而不论道德推理能力高低, 低职业自我效能者揭露舞弊的可能性都较小。

Table 4. Descriptive statistics on fraudulent disclosure behavior among four groups of subjects
表 4. 四组受试者舞弊揭露行为的描述性统计

道德推理能力	职业自我效能	平均数	标准差	N
低道德推理能力	低职业自我效能	1.92	0.29	12
	高职业自我效能	4.45	1.15	20
	总计	3.50	1.55	32
高道德推理能力	低职业自我效能	1.68	0.48	22
	高职业自我效能	5.47	1.71	19
	总计	3.44	2.26	41

4.2. 交互效应分析

为检验道德推理能力对舞弊揭露的影响受到职业自我效能的调节的假设, 以舞弊揭露行为为因变量的 2×2 方差分析结果表明: 道德推理能力的主效应并不显著, $F(1,69) = 2.22, p = 0.14 > 0.05$, 即道德推理能力较高的会计专业学生与道德推理能力较低的会计专业学生对舞弊的揭露行为并不存在显著性差异; 职业自我效能的主效应是显著的, $F(1,69) = 143.07, p < 0.01^{**}$, 即职业自我效能较低的会计专业学生与职业自我效能较高的会计专业学生对舞弊的揭露行为存在显著性差异; 职业自我效能在道德推理能力对舞弊揭露的影响中起到显著的调节作用($F(1,69) = 5.66, p = 0.02^*$)。进一步的简单效应检验结果如表 5 所示, 可以看出, 在职业自我效能感较低的情况下, 道德推理能力较高的会计专业学生与道德推理能力较低的会计专业学生对舞弊的揭露行为并无显著性差异($F(1,69) = 0.354, p = 0.55$); 而在职业自我效能较高的情况下, 道德推理能力较高的会计专业学生与道德推理能力较低的会计专业学生对舞弊的揭露行为是存在显著性差异的, $F(1,69) = 8.45, p < 0.01^{**}$ 。

Table 5. Simple effect test results
表 5. 简单效应检验结果

职业自我效能	(I)道德能力	(J)道德能力	平均差异(I-J)	标准误	显著性 b
低职业自我效能	低道德推理能力	高道德推理能力	0.24	0.39	0.55
	高道德推理能力	低道德推理能力	-0.24	0.39	0.55
高职业自我效能	低道德推理能力	高道德推理能力	-1.02*	0.35	0.01**
	高道德推理能力	低道德推理能力	1.02*	0.35	0.01**

5. 研究结论

本文通过对国内某高校会计专业学生的问卷数据进行分析, 试图探讨职业自我效能在道德推理能力对舞弊揭露的影响中的调节作用, 研究结果表明: 职业自我效能在道德推理能力对舞弊揭露的影响中起到显著的调节作用, 在职业自我效能感较低条件下, 道德推理能力较高者与较低者之间的舞弊揭露行为为无显著性差异, 而在职业自我效能感较高的条件下, 道德推理能力较高者与较低者之间的舞弊揭露行为存在显著性差异, 也就是说道德推理能力较高者只有在同时具有职业自我效能感较高时才会更愿意揭露企业的舞弊行为。这或许是因为, 在心理层面上, 高职业自我效能者感知到的舞弊揭露所带来的威胁会相对较小, 因此更能接受舞弊揭露所带来的不利后果。通俗点来讲, 就是具有高职业自我效能的人更有资本去对抗看不惯的企业舞弊现象, 因此相比低职业自我效能者而言更可能揭露企业的舞弊行为。此外, 研究还发现, 不同性别的会计专业学生之间的道德推理能力和职业自我效能均不存在显著性差异。不同道德推理能力的会计专业学生之间的舞弊揭露行为不存在显著性差异, 相比于道德推理能力较低的会计专业学生, 并未发现道德推理能力较高的会计专业学生有更愿意揭露企业舞弊的倾向。

因此, 在会计专业学生的教育过程中应注重对其道德推理能力和职业自我效能的培养, 使其在日后职场中面临会计道德困境时能够迅速做出正确的道德决策; 另一方面, 未来企业应该更加重视员工职业道德的培养, 应加大力度培养提高个体的职业自我效能感, 以促进对企业舞弊现象的揭露, 进而对未来的企业舞弊现象起到一定的抑制作用。

参考文献

- 崔学刚, 王蔚桐(2021). 会计吹哨: 公司治理机制重大创新. *财会月刊*, (15), 67-74.
- 邓德强, 温素彬, 赵忆忆, 刘燕军(2018). 会计实践能否提高会计学生职业道德推理能力? *会计研究*, (8), 87-94.
- 范晶晶(2010). *硕士研究生职业决策困难与职业自我效能感关系*. 硕士学位论文, 哈尔滨: 哈尔滨工程大学.
- 傅瑜弘(2015). *职业准备期大学生职业自我效能的作用机制及对职业发展影响的研究*. 博士学位论文, 吉林: 吉林大学.
- 黄华, 赵飞(2011). 道德认知的测量. *道德与文明*, (3), 51-55.
- 姜飞月, 郭本禹(2004). 职业自我效能的测量及其量表修订. *淮南师范学院学报*, (6), 92-95.
- 栾甫贵, 田丽媛(2017). 吹哨者、公司、审计师的博弈分析——基于吹哨者保护制度的研究. *审计与经济研究*, 32(1), 38-48.
- 沈劼(2011). *上海地区财经院校大学生职业自我效能感及其与择业意向的关系*. 硕士学位论文, 上海: 华东师范大学.
- 王亮(2017). *社会认知职业理论下高职学生职业辅导的干预研究*. 硕士学位论文, 南京: 南京理工大学.
- 吴鹏, 刘华山(2014). 道德推理与道德行为关系的元分析. *心理学报*, 46(8), 1192-1207.
- 张慧, 杨洋, 王鑫, 冯亚辉(2021). 知识型员工组织支持、自我效能感与职业倦怠的关系研究. *经营与管理*, (8), 108-113.
- 张献(2022). 员工自恋人格对主观职业成功的影响——职业自我效能感的中介作用. *经营与管理*, (2), 110-116.
- 赵忆忆(2018). *会计职业道德推理能力对会计决策中道德意图的影响研究*. 硕士学位论文, 南京: 南京理工大学.
- Xu, Y., & Ziegenfuss, D. E. (2008). Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Reporting Wrongdoing. *Journal of Business and Psychology*, 22, 323-331. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9072-2>