



Financial Accounting Research

Research Article

Financial Accounting Research

E-ISSN: 2322-3405

Vol. 15, Issue 3, No.57, Autumn 2023, P:103-128

Received: 03.01.2024 Accepted: 03.03.2024

Investigating Factors Affecting the Unethical Pro-organizational Behaviors of Accountants: Social Exchange Theory and Social Cognition Theory

Fahime Ebrahimi: Assistant Professor of Accounting, Jahrom University, Jahrom, Iran.
febrahimi@jahromu.ac.ir

Amin Rostami *: Assistant Professor of Accounting, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
a.rostami@ase.ui.ac.ir

Abstract

The purpose of this research is to investigate the factors affecting unethical pro-organizational behaviors by accountants. Unethical pro-organizational behaviors refer to behaviors that are done to help the organization or its members. In this research, social exchange theory has been used to explain the pro-organizational aspect of these types of behaviors and social cognition theory has been used to explain their unethical aspect. The statistical population of this research is made up of chief financial officers and accountants of manufacturing companies. The required data was collected through standard questionnaires from 181 chief financial officers and accountants in 2023. In this research, structural equation modeling by the partial least squares method was used for data analysis. The results of the hypothesis test indicate that the construct of perceived organizational justice has a positive and significant effect on the constructs of positive social exchange and organizational identity. In addition to this, positive social exchange and organizational identity constructs have positive and significant effects on unethical pro-organizational behaviors, although, in this research, no evidence of the moderating effects of positive reciprocity beliefs and moral identity constructs was found in the relationship between positive social exchange and organizational identity with the unethical pro-organizational behaviors. The results of this research show that the simultaneous use of social exchange theory and social cognition theory can provide a suitable framework for explaining the unethical pro-organizational behaviors of accountants.

Keywords: Unethical pro-organizational behaviors, Social exchange theory, Social cognition theory, Moral disengagement.

Introduction

In the literature on unethical behaviors in recent years, the view has been raised that unethical behaviors are not always done with the intention of opportunism

and harming colleagues and the organization, but sometimes employees perform these unethical behaviors to help the organization or its members. These behaviors are known as unethical pro-organizational behaviors. The story of the recent widespread ethical crises is also

* Corresponding author

2322-3405© The Author(s).

Published by University of Isfahan



This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>).



proof of the severity of this type of behavior in organizations. Helping accountants to the company to implement financial frauds, earnings management, and refraining from disclosing information to the public to support the company are examples of these behaviors (Tian & Peterson, 2016).

Considering that unethical pro-organizational behaviors do not benefit the organization in the long run and lead to a decrease in public trust and the imposition of significant costs on external stakeholders, extensive research has investigated the issue of "what factors are effective in the occurrence of unethical pro-organizational behaviors?" (Umphress & Bingham, 2010; Umphress & Bingham, 2011; Graham et al., 2016; Chen et al., 2016; Tian and Peterson, 2016; Mahlendorf et al., 2018; Wang et al., 2019; Bryant & Merritt, 2021; Coppins & Weststar, 2023; Luan et al., 2023). The issue that doubles the necessity of conducting this research is the complexity of unethical pro-organizational behaviors because of the simultaneous existence of motives for the interests of the organization and their unethical nature. Based on this, the present study aims to investigate the factors affecting unethical pro-organizational behavior by accountants. Addressing this research leads to the expansion of knowledge in the field of unethical behavior in accounting and has applications for company managers and legislators to prevent the occurrence of unethical pro-organizational behavior in companies.

Researchers have used two categories of theories to explain the drivers of these behaviors by using the two components of unethical and pro-organizational. The social exchange theory, which is widely used to explain the pro-organizational aspect of this type of behavior, considers unethical pro-organizational behaviors as a source of social exchange and indicates

that employees may perform unethical pro-organizational behaviors to mutually support and compensate for the care of the organization. The theory of social cognition, which is often used to explain the unethical aspect of this type of behavior, emphasizes the concept of moral disengagement and states that unethical behavior occurs when people abandon moral self-regulatory criteria and find justification for their unethical behavior (Luan et al., 2023).

In this research, to theoretically explain the effect of organizational justice, positive social exchange, and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behaviors by accountants, the theoretical framework provided by social exchange theory is used. Also, to theoretically explain the effect of organizational identification and moral identity on unethical pro-organizational behaviors by accountants, the theoretical framework provided by social cognition theory is used. Based on this, the following hypotheses are presented:

Hypothesis 1: Organizational justice has a positive and significant effect on positive social exchange in accountants.

Hypothesis 2: Organizational justice has a positive and significant effect on the organizational identification of accountants.

Hypothesis 3: Positive social exchange has a positive and significant effect on the unethical pro-organizational behavior by accountants.

Hypothesis 4: Organizational identification has a positive and significant effect on the unethical pro-organizational behavior by accountants.

Hypothesis 5: Positive reciprocity beliefs moderate the effect of positive social exchange on unethical pro-organizational behavior by accountants.

Hypothesis 6: Moral identity moderates the effect of organizational identification on unethical pro-organizational behavior by accountants.

Methodology

The current research aims to investigate the factors affecting the unethical pro-organizational behavior of accountants. The data collection tool is a questionnaire, and the data was collected in the first half of 2023. In this research, standard questionnaires were used to measure the constructs, and adjustments were made according to the opinion of experts to obtain content validity. The statistical population of this research includes accountants and chief financial officers of manufacturing companies. More than 400 questionnaires were sent online, 208 questionnaires were received, and 181 questionnaires were analyzed. In this research, Excel 2019 was used to prepare the data. In addition, hypothesis testing and data analysis were done using the partial least squares structural equation modeling and with SmartPLS3.

Results

This study evaluated the structural model by examining the significance of path coefficients, coefficient of determination (R^2), and variance inflation factor (VIF). It was found that H1 was supported indicating that organizational justice maintains a positive and significant effect on the positive social exchange ($\beta=0.818$, $t=27.416$, $p\text{-value}<0.05$). Organizational justice also has a significant positive influence on organizational identification ($\beta=0.766$, $t=26.899$, $p\text{-value}<0.05$), thus H2 was supported. The results revealed that positive social exchange has a significant positive effect on the unethical pro-organizational ($\beta=0.328$, $t=3.596$, $p\text{-value}<0.05$), indicating support for H3. As for H4, in which it was hypothesized that organizational identification would have a positive influence on the unethical pro-organizational, the results showed a significant and positive relationship ($\beta=$

0.322 , $t=2.992$, $p\text{-value}<0.05$). Therefore, H4 was supported. Regarding H5, in which it was hypothesized that positive reciprocity beliefs moderate the effect of positive social exchange on unethical pro-organizational behavior by accountants, the results did not support this relationship ($\beta=0.105$, $t=1.361$, $p\text{-value}>0.05$).

Also, this study examined the moderating effects of moral identity on the relationship between organizational identification and unethical pro-organizational behavior. The results did not support this relationship ($\beta=0.116$, $t=1.494$, $p\text{-value}>0.05$).

Conclusion

The findings of this research show that the unethical behaviors of accountants are often influenced by a combination of personal and situational characteristics, or organizational factors, and a person-situation interactionist model is presented in examining the factors affecting unethical pro-organizational behaviors. These findings have applications for companies and legislators to reduce unethical behaviors and can provide practical solutions for how to train accountants by higher-level managers to prevent unethical pro-organizational behaviors. Moreover, since according to the social cognition theory, unethical behavior occurs because of moral disengagement and justification of accountants, the ethical behavior of managers, as a role model in the company, can play an important role in reducing accountants' moral disengagement and their desire to justify. In addition, in this research, the positive and significant effects of positive social exchange and organizational identification on unethical pro-organizational behaviors by accountants were pointed out, which indicates that these constructs can act like a double-edged sword. Although before, these

constructs were referred to as productive to advance the goals of the organization, they can create unfavorable consequences for the organization at the same time. Therefore, managers can play an

important role in reducing unethical behaviors by considering the positive and negative consequences of these constructs.

مقاله پژوهشی

بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار حسابداران: تئوری مبادله

اجتماعی و تئوری شناخت اجتماعی

فهیمة ابراهیمی: استادیار حسابداری، دانشگاه جهرم، جهرم، ایران.

febrahimi@jahromu.ac.ir

امین رستمی^۱: استادیار حسابداری، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

a.rostami@ase.ui.ac.ir

چکیده

بیشتر سازمان‌ها شاهد وقوع رفتارهای غیراخلاقی هستند؛ اما در بیشتر مواقع شکل خاصی از رفتارهای غیراخلاقی نادیده گرفته شده است. این نوع از رفتارهای غیراخلاقی که با هدف کمک و نفع رساندن به سازمان و اعضای آن صورت می‌گیرند، به‌عنوان رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار شناخته می‌شوند. هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران است. در این پژوهش از تئوری مبادله اجتماعی به‌منظور تبیین جنبه سازمان‌یار این نوع رفتارها و از تئوری شناخت اجتماعی برای تبیین جنبه غیراخلاقی آنها استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران مالی و حسابداران شرکت‌های تولیدی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران تشکیل می‌دهند. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه استاندارد از ۱۸۱ نفر از مدیران مالی و حسابداران در سال ۱۴۰۲ جمع‌آوری شده‌اند. در این پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهند سازه عدالت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مثبت و معناداری بر سازه‌های تبادل اجتماعی مثبت و هویت سازمانی دارد. افزون بر این، سازه‌های تبادل اجتماعی مثبت و هویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار دارند؛ اگرچه در این پژوهش شواهدی از اثر تعدیلی سازه‌های اعتقاد به عمل متقابل مثبت و هویت اخلاقی در رابطه بین سازه‌های تبادل اجتماعی مثبت و هویت سازمانی با رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار یافت نشد. نتایج این پژوهش بیان می‌کنند استفاده هم‌زمان از تئوری‌های مبادله اجتماعی و شناخت اجتماعی، چارچوب مناسبی برای تبیین رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار حسابداران فراهم می‌آورد.

واژه‌های کلیدی: رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، تئوری مبادله اجتماعی، تئوری شناخت اجتماعی



۱- مقدمه

در جوامع مدرن امروزی رفتارهای غیراخلاقی به مسئله‌ای فراگیر و عصیان‌گر تبدیل شده است و سازمان‌های فعلی بیش از هر زمان دیگری شاهد وقوع انواع رفتارهای غیراخلاقی هستند. رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار به‌عنوان رفتارهایی در نظر گرفته می‌شوند که هنجارهای اخلاقی پذیرفته‌شدهٔ اجتماع را نقض می‌کنند (Treviño et al., 2006). این رفتارهای غیراخلاقی با اهداف گوناگونی مانند تأمین منافع شخصی و فرصت‌طلبی، آسیب‌رساندن به سازمان و همکاران یا در نتیجه فشار از سوی سرپرست صورت می‌گیرند (Mahlendorf et al., 2018). در کنار این انگیزه‌ها، به‌تازگی در ادبیات روانشناسی سازمانی این دیدگاه مطرح شده است که رفتارهای غیراخلاقی همیشه با نیت فرصت‌طلبی و آسیب‌رساندن به همکاران و سازمان صورت نمی‌گیرند؛ بلکه گاهی اوقات کارکنان با هدف کمک به سازمان یا اعضای آن اقدام به انجام این رفتارهای غیراخلاقی می‌کنند. این رفتارها که به‌شدت نیز در سازمان‌ها شایع هستند، به‌عنوان رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار^۱ شناخته می‌شوند. داستان بحران‌های اخلاقی گستردهٔ اخیر نیز شاهدی بر ادعای شدت این نوع رفتار در سازمان‌ها است. کمک حسابداران به شرکت برای اجرای تقلب‌های مالی، مدیریت سود، خودداری از افشای اطلاعات به عموم با هدف حمایت از شرکت (Tian & Peterson, 2016; Graham et al., 2015)، استفاده از رانت و روابط سیاسی برای دریافت وام بانکی، دو دفتره‌بودن سیستم حسابداری، استفاده از روابط سیاسی برای کاهش جرایم مالیاتی، تبلیغات غیرواقعی دربارهٔ محصولات شرکت (Luan et al.,

2023)، نادیده‌گرفتن مقررات و استانداردهای زیست‌محیطی به‌منظور بقای شرکت، استفاده از رانت و روابط سیاسی برای راه‌اندازی خط تولید جدید و ... نمونه‌هایی از رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار هستند که آمفرس و بینگهام (2011) از آنها به‌عنوان رفتارهای بد دارای دلایل خوب یاد می‌کنند (Umphress & Bingham, 2010).

با توجه به اینکه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در بلندمدت به نفع سازمان نیستند و به کاهش اعتماد عمومی، خدشه‌دارشدن اعتبار سازمان و تحمیل هزینه‌های چشمگیر به ذی‌نفعان برون‌سازمانی منجر می‌شوند، در پژوهش‌های گسترده‌ای این مسئله بررسی شده است که «چه عواملی در وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار دخیل هستند». موضوعی که ضرورت انجام این پژوهش‌ها را دوچندان می‌کند، پیچیدگی رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در نتیجهٔ وجود هم‌زمان انگیزه‌های در جهت منافع سازمان و ویژگی‌های غیراخلاقی آن است؛ به‌ویژه سازمان‌ها ممکن است تمایلی به اعمال تنبیه در مقابل این رفتار به‌دلیل ماهیت سازمان‌یار آن نداشته باشند (Mo et al., 2023). براساس این، هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران است.

پرداختن به این پژوهش به گسترش دانش در حوزه رفتارهای غیراخلاقی در حسابداری منجر می‌شود و کاربردهایی برای مدیران شرکت‌ها و قانون‌گذاران به‌منظور جلوگیری از بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در شرکت‌ها دارد. نظر به اینکه بسیاری از بحران‌های مالی اخیر در سراسر دنیا (برای نمونه، انرون) ریشه در رفتارهای

مؤلفه اصلی هستند: اول، این نوع رفتارها غیراخلاقی هستند و به عبارت دیگر اعمالی هستند که از دیدگاه هنجارهای جامعه غیرقانونی هستند یا از لحاظ اخلاقی پذیرفتنی نیستند و هم شامل ارتکاب عمل^۳ (برای مثال، ارائه ارقام صورت‌های مالی به گونه‌ای که به افزایش قیمت سهام و خوش‌بینی تحلیل‌گران بازار سرمایه منجر شود) و هم شامل ترک عمل^۴ (برای مثال، عدم افشای کافی درباره یکی از دعاوی با اهمیت علیه شرکت) هستند. دوم، رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار رفتارهایی در جهت منافع سازمان هستند که در شرح شغلی قید نشده‌اند و نیز از سوی مقامات بالاتر امر نشده‌اند؛ بلکه با هدف نفع‌رساندن به سازمان صورت می‌گیرند (Umphress & Bingham, 2010).

رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار اگرچه با انگیزه‌هایی فراتر از نفع شخصی و دیدگاه‌های خصمانه صورت می‌گیرند، افراد ممکن است نفع‌رساندن به سازمان را نفع‌رساندن به خود نیز تلقی کنند؛ از این رو، مفهوم رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار لزوماً از دیدگاه نفع شخصی در رفتارهای غیراخلاقی مجزا نیستند. همچنین، رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار با خطاها، اشتباهات یا سهل‌انگاری‌هایی که توسط کارکنان در محیط کار رخ می‌دهند تفاوت دارند؛ زیرا کارمندان بدون هدف خاصی مرتکب چنین رفتارهایی می‌شوند؛ از این رو، در رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار قصد و نیت افراد برای نفع‌رساندن به سازمان حیاتی است. گاهی اوقات کارمندان با هدف کمک به سازمان درگیر رفتارهای غیراخلاقی می‌گردند؛ اما نتیجه نهایی اقدامات آنها ممکن است از این هدف، منحرف و باعث آسیب به سازمان شود؛ برای مثال،

غیراخلاقی سازمان‌یار حسابداران دارند (Farasat & Azam, 2022; Umphress et al., 2010) و با وجود پرداختن به این نوع رفتارها در مدیریت و روانشناسی اجتماعی، به این نوع رفتار کمتر در حسابداری توجه شده است. پرداختن به این موضوع با استفاده از نظریات مطرح در سایر علوم، به گسترش دانش در حوزه رفتارهای غیراخلاقی حسابداران منجر می‌شود. همچنین، این پژوهش با استفاده از یک مدل تعامل شخص - موقعیت^۲ بیان می‌کند رفتارهای غیراخلاقی حسابداران اغلب متأثر از ترکیبی از ویژگی‌های فردی و موقعیتی یا همان عوامل سازمانی هستند. مطابق با مدل تعاملی شخص - موقعیت ارتباط بین متغیرهای موقعیتی (سازمانی) اغلب با متغیرهای شخصی تعدیل می‌شوند (Tian & Peterson, 2016).

در این پژوهش، نخست، مبانی نظری، بیان فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش بررسی می‌شوند. در ادامه، روش‌شناسی پژوهش و یافته‌ها، ارائه و در نهایت بحث و نتیجه‌گیری پژوهش بیان می‌شوند.

۲- مبانی نظری و بیان فرضیه‌ها

۲-۱- رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار

رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار که نخستین بار در سال ۲۰۱۰ توسط آمفرس و همکاران معرفی شدند، به عنوان «اعمالی که با هدف توسعه عملکرد اثربخش سازمان یا اعضای آن (برای مثال مدیران) صورت می‌گیرند و ارزش‌های اساسی اجتماع، هنجارها، قوانین و استانداردهای رفتار و کردار مناسب را نقض می‌کنند» (Umphress & Bingham, 2011) تعریف می‌شوند. مطابق با این تعریف رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار دارای دو

استفاده می‌شود و تئوری شناخت اجتماعی^۶ که بیشتر برای تبیین جنبه غیراخلاقی این نوع رفتارها استفاده می‌شود (Luan et al., 2023). در این پژوهش به منظور تبیین نظری تأثیر سازه‌های عدالت سازمانی، تبادل اجتماعی مثبت^۷ و اعتقاد به عمل متقابل مثبت^۸ بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران از چارچوب نظری ارائه‌شده توسط تئوری مبادله اجتماعی استفاده می‌شود. همچنین، به منظور تبیین نظری تأثیر سازه‌های هویت سازمانی و هویت اخلاقی بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران از چارچوب نظری ارائه‌شده توسط تئوری شناخت اجتماعی استفاده می‌شود.

۲-۲- تئوری مبادله اجتماعی

تئوری مبادله اجتماعی بلاو (1964) بر رابطه ایجادشده از طریق مبادله منابع بین دو طرف رابطه متمرکز است (Blau, 1964). براساس این، اگر یک طرف منفعی را فراهم آورد، طرف مقابل این انگیزه را پیدا می‌کند که در ازای این مزایا و در پاسخ به آن، مزایایی را فراهم آورد. اگرچه جبران این مزایا اختیاری است، افرادی که نتوانند جبران کنند ممکن است متحمل مجازات‌هایی مانند بی‌اعتمادی، کاهش شهرت، محرومیت از مزایای آینده و سایر مجازات‌ها شوند. در مقابل کسانی که این مزایا را جبران می‌کنند، مزایای متقابل دیگری مانند اعتماد متقابل، تأیید و احترام به دست می‌آورند (Umphress & Bingham, 2011).

منطق تئوری مبادله اجتماعی براساس این قرار دارد که افراد از وظایف مشخص شده توسط نقش خود (مانند همسر، پدر یا کارمند) تبعیت می‌کنند؛ به این دلیل که دیگران وظایف مشابهی را در قبال آنها انجام می‌دهند. بر پایه همین استدلال، کارکنان

از بین بردن اسنادی که با هدف حفاظت از سازمان برای جلوگیری از مقصر قلمداد شدن سازمان صورت می‌گیرد، ممکن است ظن حسابرسان مستقل را افزایش دهد و باعث جریمه سازمان یا پیامدهای منفی دیگری برای سازمان شود؛ بنابراین، رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار ممکن است در نهایت پیامدهای غیرسودمند و حتی مخربی برای سازمان ایجاد کنند (Umphress & Bingham, 2011).

برخلاف گسترده‌ی رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، در پژوهش‌های اندکی در سرتاسر دنیا و به‌ویژه در ایران، رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در حسابداران بررسی شده‌اند. در ایران پژوهش پورداداشی و همکاران (۱۳۹۹) با استفاده از نظریه داده‌بنیاد، الگوی مفهومی انگیزه‌ها را ارائه و رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار حسابرسان را بررسی کرده است. آنها با بهره‌گیری از مصاحبه با ۲۲ خبره حرفه حسابرسی به این نتیجه رسیدند که انگیزه‌ها و رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار حسابرسان از عواملی همچون ویژگی‌های فردی، جایگاه سازمانی، ویژگی‌های حرفه، عوامل درون سازمانی و عوامل برون‌سازمانی نشئت می‌گیرند. همچنین، پورداداشی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با استفاده از شیوه آینده‌پژوهی مهم‌ترین عامل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان‌یار حسابرسان را دو عامل رهبری و چالش‌های بازار حسابرسی معرفی کرده‌اند.

در علوم مدیریت، پژوهشگران با استفاده از دو مؤلفه غیراخلاقی بودن و سازمان‌یار بودن رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار از دو دسته از تئوری برای تبیین محرک‌های این رفتارها استفاده کرده‌اند؛ تئوری مبادله اجتماعی^۹ که برای تبیین جنبه سازمان‌یار این نوع رفتارها به صورت گسترده‌ای

فرایندهای منصفانه تأکید دارد. یکنواختی رویه‌ها، عدم وجود سوگیری در انجام رویه‌ها، اطلاعات دقیق برای تصمیم‌گیری درباره رویه‌ها، تصحیح تصمیمات رویه‌های غیردقیق، مطابقت رویه‌ها با استانداردهای مرسوم اخلاقی و ملاحظات مربوط به عقاید گروه به هنگام انجام رویه‌ها همه اجزای عدالت رویه‌ای را تشکیل می‌دهند. عدالت تعاملی نیز بر کیفیت رفتار میان‌فردی تمرکز دارد که کارکنان به هنگام پیاده‌سازی رویه‌های سازمانی دریافت می‌کنند (Bryant & Merritt, 2021). در یک فرایند تبادل اجتماعی کارمندان رفتار منصفانه و اعتماد به مدیران را ادراک می‌کنند و از الزامات رسمی شغل فراتر می‌روند و به‌طور ارادی اعمالی را انجام می‌دهند که به سازمان سود می‌رسانند (گنجی‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹). کارمندی که معتقدند مدیران با آنها رفتار منصفانه‌ای دارند با احتمال بیشتری روابط خود را براساس مبادله اجتماعی متقابل شکل می‌دهند که موجب افزایش تمایل به رفتارهای دارای منافع برای سازمان می‌شود (Bhal & Dadhich, 2011). بریانت و مریت (2021) به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر تبادل اجتماعی میان مدیر و کارمند مؤثر است (Bryant & Merritt, 2021). براساس این، فرضیه اول پژوهش به‌صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه اول: عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تبادل اجتماعی مثبت در حسابداران دارد.

همچنین، گرینبرگ (1990) و دوتون و همکاران (1994) معتقدند ادراک از عدالت سازمانی، به افزایش هویت سازمانی کارمندان منجر

وظایف سازمانی خود را هم به‌منظور انجام تعهدات استخدامی‌شان و هم به‌منظور جبران رفتارهای با ملاحظه و دلسوزانه سرپرستان و مدیران و به‌طور کلی سازمان انجام می‌دهند. این فرایند به انواع روابط مبادله در محیط کاری تسری می‌یابد (Umphress & Bingham, 2011).

آمفرس و همکاران (2010) رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را به‌عنوان یک منبع مبادله اجتماعی تلقی می‌کنند و معتقدند تئوری مبادله اجتماعی یک چارچوب نظری مهم برای فهم عوامل مؤثر بر رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار فراهم می‌آورد. عنصر اصلی این تئوری تعامل متقابل است که نشان می‌دهد هم کارکنان و هم سازمان آنها باید از رابطه تبادل مثبت سود ببرند (Umphress & Bingham, 2010)؛ به‌ویژه هنگامی که سازمان حمایت‌ها و منابعی را برای کارمندانش فراهم می‌کند، کارمندان ممکن است با هدف پاسخ به رفتار سازمان در رفتارهای دارای نفع سازمانی مشارکت کنند. بر مبنای تئوری مبادله اجتماعی کارمندان ممکن است رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را انجام دهند تا به‌صورت متقابل حمایت و مراقبت سازمان را جبران کنند (Luan et al., 2023).

۲-۲-۱- عدالت سازمانی

عدالت سازمانی بیان‌کننده ادراک کارکنان از برخورد و رفتار منصفانه سازمان با آنها است (Whiteside & Barclay, 2013). مطابق با تئوری عدالت سازمانی، عدالت سازمانی دارای سه بعد توزیعی^۹، رویه‌ای^{۱۰} و تعاملی^{۱۱} است. عدالت توزیعی بر انصاف در پیامدها و عدالت رویه‌ای بر

۲-۲-۳- اعتقاد به عمل متقابل مثبت

اعتقاد به عمل متقابل مثبت به معنای میزان اهمیتی است که افراد برای واکنش متقابل مثبت در روابط مبادله قائل هستند. پژوهش‌های پیشین بیان می‌کنند افراد از نظر میزان صحنه گذاشتن و اهمیت دادن به عمل متقابل در روابط مبادله‌ای و به عبارت دیگر از لحاظ میزان اعتقاد به عمل متقابل مثبت متفاوت هستند (Bryant & Merritt, 2021). افرادی که دارای باورهای مقابله‌به‌مثل قوی هستند، دائماً رفتارهای مبادله‌ای متقابل از خود نشان می‌دهند و احساس تعهد بیشتری برای جبران رفتارهای سودمند طرف مقابل در یک رابطه مبادله‌ای دارند؛ از این رو، باورهای مقابله‌به‌مثل قوی در کارمندان باعث می‌شود آنها بیشتر به دنبال بروز رفتارهایی باشند که با هدف نفع‌رساندن به سازمان صورت می‌گیرد (Umphress & Bingham, 2010). گراهام و همکاران (2015) شواهدی از تأثیر اعتقاد به عمل متقابل مثبت بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران به دست آوردند. نتایج پژوهش بریانت و مریت (2021) نیز بیان می‌کنند با افزایش تبادل اجتماعی مثبت و روابط مبادله‌ای مثبت بین کارکنان و سازمان، تمایل افراد برای انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار افزایش می‌یابد و اعتقاد به عمل متقابل مثبت به‌عنوان یک متغیر تعدیلی به افزایش این رابطه منجر می‌شود (Bryant & Merritt, 2021). براساس این، انتظار بر این است که سازه اعتقاد به عمل متقابل مثبت، به افزایش تأثیر تبادل اجتماعی مثبت بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران منجر شود؛ از این رو، فرضیه چهارم به‌صورت زیر ارائه می‌شود:

می‌شود (Dutton et al., 1994; Greenberg, 1990). براساس این، فرضیه دوم پژوهش به‌صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه دوم: عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر هویت سازمانی حسابداران دارد.

۲-۲-۲- تبادل اجتماعی مثبت

براساس تئوری مبادله اجتماعی روابط کارکنان با مدیران در سازمان‌ها همچون یک دادوستد غیررسمی بر طبق یک قرارداد روانی است و سازمان عرصه مبادلات اجتماعی دوطرفه میان افراد است. این روابط در دو سطح صورت می‌گیرند: سطح عام که رابطه مبادله‌ای میان کارکنان و سازمان است و در سطح پایین‌تر مبادله‌ای مطرح است که میان کارکنان و سرپرستان مستقیم صورت می‌گیرد. هرچه این مبادلات با کیفیت بالاتری صورت گیرند، افراد احساس حمایت بیشتری از سوی سازمان خواهند داشت و در مقابل خواهند کوشید رفتار و حمایت سازمان را جبران کنند و به‌گونه‌ای رفتار کنند که عمل آنها در راستای منافع سازمان باشد (خنیفیر و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهش‌های پیشین (Bryant & Merritt, 2021; Wang et al., 2019) بیان‌کننده تأثیر مثبت و معنادار سازه تبادل اجتماعی مثبت بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار است. براساس این، فرضیه سوم پژوهش به‌صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه سوم: تبادل اجتماعی مثبت تأثیر مثبت و معناداری بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران دارد.

غیراخلاقی و حتی قابل احترام جلوه دهند. در این حالت افراد رفتار خود را به‌عنوان وسیله‌ای برای خدمت به هدفی شایسته، از نظر اجتماعی، پذیرفتنی و از نظر اخلاقی توجیه‌پذیر جلوه می‌دهند. آنها به‌جای استفاده از زبانی که از لحاظ اخلاقی موظف است، از لفاظی‌های پیچیده استفاده می‌کنند و رفتار غیراخلاقی خود را محترمانه نشان می‌دهند (برچسب‌زدن مدبرانه^{۱۹}) یا رفتار غیراخلاقی خود را با مقایسه آن با رفتارهای غیرانسانی و قبیح، بی‌اهمیت و پذیرفتنی جلوه می‌دهند. دومین مجموعه از این مکانیزم‌های شناختی شامل جابه‌جایی مسئولیت^{۲۰} و کوشش برای گریز از تحقیر خود از راه ارائه این توجیه است که شخص دیگری در یک موقعیت قدرت، من را به انجام این عمل غیراخلاقی وادار کرده است. همچنین، افراد ممکن است با نسبت‌دادن اثرات زیان‌بار رفتار غیراخلاقی به بسیاری از افراد دیگر با این تصور که «در جایی که همه مسئول هستند هیچ‌کس مسئول نیست» (پخش مسئولیت^{۲۱}) خود را تبرئه کنند. دسته سوم، مکانیزم‌های شناختی مربوط به مواردی است که افراد با به حداقل رساندن، نادیده‌گرفتن یا ارائه نادرست آسیب ایجادشده، اثرات مضر اعمال خود را تحریف می‌کنند (تحریف پیامدها^{۲۲}). همچنین، افراد گاهی خود را با نادیده‌گرفتن ویژگی‌های انسانی قربانیان (انسان‌زدایی^{۲۳}) و سرزنش قربانیان به دلیل ایجاد رنج برای خود (انتساب سرزنش^{۲۴}) تبرئه می‌کنند.

در این پژوهش به‌منظور تبیین نظری تأثیر سازه‌های هویت سازمانی و هویت اخلاقی بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران

فرضیه چهارم: اعتقاد به عمل متقابل مثبت تأثیر تبادل اجتماعی مثبت بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران را تعدیل خواهد کرد.

۲-۳- تئوری شناخت اجتماعی

تئوری شناخت اجتماعی باندورا (1986) بیان می‌کند افراد مرتباً اعمال و افکار خود را از طریق فرایندهای خودتنظیمی اخلاقی^{۱۲} مبتنی بر اصول اخلاقی و خودتحریمی‌ها^{۱۳} نظارت و تنظیم می‌کنند (Bandura, 1986). این اصول اخلاقی به‌عنوان راهنمای رفتار خوب و بازدارنده رفتار بد نقش‌آفرینی می‌کنند. باندورا (1999) با معرفی مفهوم بی‌تفاوتی اخلاقی^{۱۴} در حوزه روانشناسی اجتماعی آن را به‌عنوان مجموعه‌ای از مکانیزم‌های توجیه‌شناختی تعریف می‌کند که به فرد اجازه می‌دهد از هنجارهای اخلاقی و خودتحریمی‌هایی که مانع از چنین اعمالی می‌شوند چشم‌پوشی کند و دست به اعمال غیراخلاقی بزند (Bandura, 1999). به بیان دیگر، رفتارهای غیراخلاقی زمانی رخ می‌دهند که افراد معیارهای خودتنظیمی اخلاقی را کنار بگذارند و توجیهی برای رفتار غیراخلاقی خود پیدا کنند. این در حالی است که کریسی (1953) نیز قبلاً با معرفی مثلث تقلب از سه عامل فشار^{۱۵}، فرصت^{۱۶} و توجیه^{۱۷} به‌عنوان عوامل مؤثر در وقوع تقلب نام برده بود (Cressey, 1953).

باندورا و همکاران (1996) سه دسته کلی از مکانیزم‌های شناختی را معرفی می‌کنند که از طریق آن بی‌تفاوتی اخلاقی اتفاق می‌افتد (Bandura et al., 1996). اولین دسته مربوط به مواردی است که افراد اعمال غیراخلاقی را به‌گونه‌ای بازسازی^{۱۸} می‌کنند که آنها را خارج از مقوله اخلاق، کمتر

پیشین (Luan et al., 2023; Mahlendorf et al., 2018; Coppins & Weststar, 2023; Chen et al., 2016; Umphress & Bingham, 2011) نیـــــــز شواهدی از تأثیر مثبت و معنادار هویت سازمانی بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار ارائه کرده‌اند. در حوزه حسابداری، مهلندورف و همکاران (2018) به این نتیجه رسیدند که با افزایش هویت سازمانی تمایل مدیران مالی و رؤسای حسابداری به مشارکت در رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار افزایش می‌یابد (Mahlendorf et al., 2018). براساس این، فرضیه پنجم پژوهش به‌صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه پنجم: هویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران دارد.

۲-۳-۲- هویت اخلاقی

هویت اخلاقی نمایان‌کننده پایبندی فرد به ارزش‌ها و اصول اخلاقی است و به‌عنوان خودپنداشت شخصی تعریف می‌شود که براساس مجموعه‌ای از صفات اخلاقی تشکیل شده است (Luan et al., 2023). این استدلال مطرح است که چشم‌پوشی کردن از پیامدهای رفتار غیراخلاقی به هویت اخلاقی فرد آسیب خواهد رساند و افراد دارای هویت اخلاقی بالا به‌منظور حفظ هویت اخلاقی خود به‌ندرت به‌دنبال ارائه توجیه‌هایی برای رفتار غیراخلاقی هستند؛ به بیان دیگر، آنها با احتمال کمتری فرایند بی‌تفاوتی اخلاقی را فعال می‌کنند و رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را انجام می‌دهند (Bryant & Merritt, 2021; Luan et al., 2023).

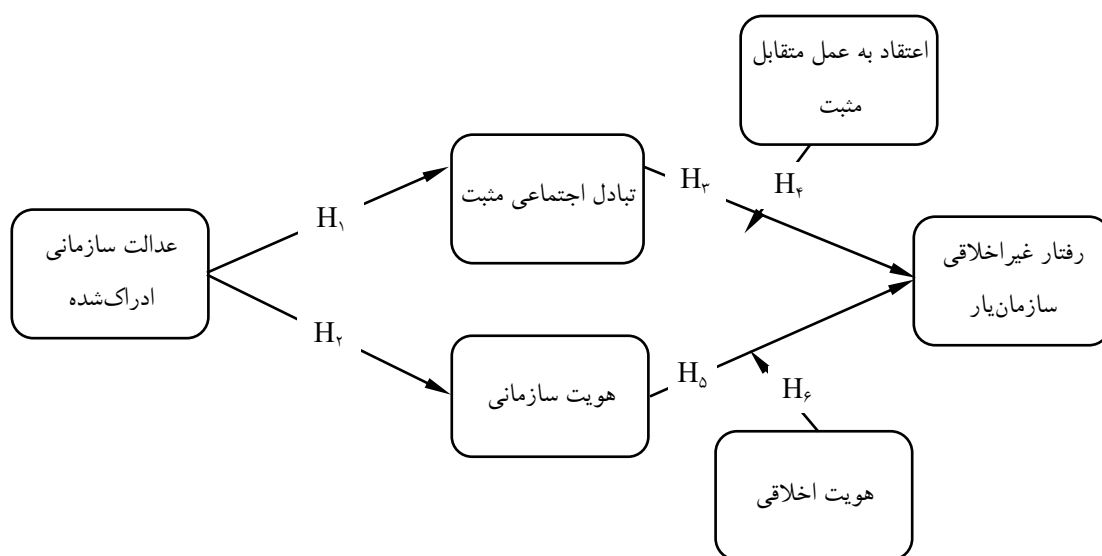
از چارچوب نظری ارائه‌شده توسط تئوری شناخت اجتماعی استفاده می‌شود.

۲-۳-۱- هویت سازمانی

هویت سازمانی به‌عنوان یک شکل خاص از هویت اجتماعی تعریف می‌شود که در آن افراد خود را برحسب عضویت در سازمان تعریف می‌کنند. به بیان دیگر، در افراد با هویت سازمانی بالا قسمتی از تعریف شخص از خودش از عضویتش در سازمان نشئت می‌گیرد (Mael & Ashforth, 1992). هویت سازمانی می‌تواند با در نظر نگرفتن اصول اخلاقی توسط شخص و فعال کردن بی‌تفاوتی اخلاقی در چارچوب تئوری شناخت اجتماعی به بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط افراد منجر شود؛ یعنی افرادی که هویت سازمانی قوی دارند با احتمال بیشتری رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را به‌عنوان وظیفه خود و یک عمل ضروری و درست بازسازی می‌کنند که به نفع سازمان است و از این طریق این عمل را از نظر شخصی و اجتماعی پذیرفتنی جلوه می‌دهند. همچنین، هویت سازمانی بالا به کارمندان اجازه می‌دهد مرز مسئولیت‌پذیری خود و سازمان را از بین ببرند و سپر بی‌نام و نشانی را برای کارمندی ایجاد می‌کند که به نام سازمان اصول اخلاقی را نقض می‌کنند. به عبارت دیگر هرچه هویت سازمانی فرد بیشتر باشد، به‌دلیل احساس یگانگی فرد با سازمان، تمایل فرد به پذیرش مسئولیت در مقابل انجام رفتار غیراخلاقی کاهش می‌یابد و به عبارتی پخش مسئولیت بیشتر می‌شود. همچنین، هویت سازمانی بالا می‌تواند باعث در نظر نگرفتن منافع ذی‌نفعان خارج از سازمان شود (Chen et al., 2016). پژوهش‌های

فرضیه ششم: هویت اخلاقی تأثیر هویت سازمانی بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران را تعدیل خواهد کرد. از این رو، براساس مبانی نظری و فرضیه‌های مطرح شده مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.

(2023). براساس این، انتظار بر این است که هویت اخلاقی به‌عنوان یک متغیر تعدیلی به کاهش تأثیر مثبت و معنادار هویت سازمانی بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران منجر شود؛ بنابراین، فرضیه ششم پژوهش به‌صورت زیر ارائه می‌شود:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

Figure 1: Conceptual model of the research

۳- روش‌شناسی پژوهش

شد و در بخش سؤال‌های تخصصی پرسشنامه، به‌منظور سنجش سازه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار از پرسشنامه آمفرس و همکاران (2010) استفاده شد که حاوی ۶ گویه است (Umphress et al., 2010). همچنین، به‌منظور سنجش سازه عدالت سازمانی از پرسشنامه‌ای حاوی ۸ گویه استفاده شد که برگرفته از پرسشنامه‌های ارائه‌شده توسط نیهوف و مورمن (1993) و کیم و لونگ (2007) است (Kim & Leung, 2007; Niehoff & Moorman, 1993). افزون بر این، با هدف سنجش سازه‌های تبادل اجتماعی مثبت و اعتقاد به عمل متقابل مثبت

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران 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 داده‌ها، پرسشنامه است. قلمرو زمانی این پژوهش نیمه اول سال ۱۴۰۲ بوده است. در این پژوهش، در بخش سؤال‌های عمومی پرسشنامه پرسش‌هایی درباره جنسیت، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، میزان تجربه حرفه‌ای و سن پاسخ‌دهندگان مطرح

هادایا (2018) استفاده شد که به‌عنوان روش کاربردی برای تعیین حداقل حجم نمونه در تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی توسط هیر و همکاران (Kock & Hadaya, 2022) معرفی شده است (2018; Hair et al., 2022). مطابق با فرمول ارائه‌شده توسط آنها، در سطح معناداری ۵ درصد و با در نظر گرفتن توان آماری ۸۰ درصد و حداقل ضریب مسیر معنادار ۰/۲، حداقل حجم نمونه معادل ۱۵۵ به دست می‌آید:

$$n_{min} > \left(\frac{48672}{2/0} \right)^2$$

در این پژوهش، به‌منظور 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- یافته‌های پژوهش

۴-۱- آمار توصیفی

جدول ۱، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل سؤال‌های عمومی پرسشنامه را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ۶۹ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و بقیه زن هستند. افزون بر این، ۵۵ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای تجربه حرفه‌ای کمتر از ۱۰ سال، ۳۰ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال و بقیه بیش از ۲۰ سال تجربه حرفه‌ای دارند.

که به‌ترتیب حاوی ۸ و ۱۰ گویه هستند، از پرسشنامه‌های ارائه‌شده توسط شور و همکاران (2006) و ایسنبرگر و همکاران (2004) بهره‌گرفته شد (Shore et al., 2006; Eisenberger et al., 2004). درنهایت، به‌منظور سنجش سازه‌های هویت سازمانی و هویت اخلاقی از پرسشنامه‌های ارائه‌شده توسط مایل و آشفورث (1992) و بلک و رینولدز (2016) استفاده شد که به‌ترتیب حاوی ۵ و ۱۵ گویه هستند (Mael & Ashforth, 1992; Black & Reynold, 2016). در این پرسشنامه‌ها به‌منظور کسب روایی محتوایی، مطابق با نظر متخصصان و صاحب‌نظران تعدیلاتی صورت گرفت. در پرسشنامه‌های استفاده‌شده در این پژوهش، از پاسخ‌دهندگان خواسته شد موافقت خود را با هر گویه براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از ۱= بسیار کم تا ۵= بسیار زیاد) بیان کنند.

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 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 ۴۰۰ پرسشنامه برخط ارسال شدند که ۲۰۸ پرسشنامه دریافت شدند و ۱۸۱ نسخه از آنها قابلیت تجزیه و تحلیل داشتند. در این پژوهش به‌منظور تعیین حداقل حجم نمونه از روش کوک و

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

Table 1. Demographic characteristics

| درصد | فراوانی | شرح |
|------|---------|------------------------|
| | | جنسیت |
| ۳۱٪ | ۵۷ | زن |
| ۶۹٪ | ۱۲۴ | مرد |
| ۱۰۰٪ | ۱۸۱ | جمع |
| | | سن |
| ۳۱٪ | ۵۷ | کمتر از ۳۰ سال |
| ۴۳٪ | ۷۸ | ۳۰ تا ۴۰ سال |
| ۱۸٪ | ۳۲ | ۴۱ تا ۵۰ سال |
| ۸٪ | ۱۴ | بیشتر از ۵۰ سال |
| ۱۰۰٪ | ۱۸۱ | جمع |
| | | تجربه حرفه‌ای |
| ۵۵٪ | ۹۹ | کمتر از ۱۰ سال |
| ۳۰٪ | ۵۵ | ۱۰ تا ۲۰ سال |
| ۱۵٪ | ۲۷ | بیشتر از ۲۰ سال |
| ۱۰۰٪ | ۱۸۱ | جمع |
| | | رشته تحصیلی |
| ۶۰٪ | ۱۰۹ | حسابداری |
| ۳۶٪ | ۶۵ | مدیریت و اقتصاد و مالی |
| ۴٪ | ۷ | سایر |
| ۱۰۰٪ | ۱۸۱ | جمع |
| | | تحصیلات |
| ۳۳٪ | ۶۱ | کارشناسی و پایین‌تر |
| ۴۵٪ | ۸۱ | کارشناسی ارشد |
| ۲۲٪ | ۳۹ | دکتری |
| ۱۰۰٪ | ۱۸۱ | جمع |

مطلق مقادیر کشیدگی و چولگی سازه‌ها نیز کمتر از ۲ هستند. هنگامی که چولگی و کشیدگی هر دو نزدیک به صفر هستند، الگوی پاسخ‌ها توزیع نرمال دارد. به‌عنوان یک دستورالعمل کلی، مقادیر کشیدگی و چولگی بین ۱- و ۱+ بسیار خوب، مقادیر بین ۲- و ۲+ پذیرفتنی و مقادیر فراتر از ۲-

جدول ۲، آماره‌های توصیفی سازه‌های پژوهش شامل میانگین، انحراف استاندارد، کشیدگی و چولگی را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار و هویت اخلاقی به‌ترتیب دارای کمترین و بیشترین میانگین هستند و همچنین این دو سازه به‌ترتیب بیشترین و کمترین انحراف استاندارد را دارند. قدر

و ۲+ غیرنرمال بودن توزیع در نظر گرفته می‌شوند (George & Mallery, 2019).

جدول ۲. آمار توصیفی سازه‌های پژوهش

Table 2. Descriptive statistics of research constructs

| سازه | میانگین | انحراف استاندارد | کشیدگی | چولگی |
|-------------------------------|---------|------------------|--------|--------|
| رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار | ۳/۰۸۶ | ۰/۸۸۹ | -۰/۹۲۴ | -۰/۵۵۳ |
| عدالت سازمانی ادراک‌شده | ۳/۲۴۷ | ۰/۶۸۴ | -۱/۱۱۴ | -۰/۳۳۵ |
| تبادل اجتماعی مثبت | ۳/۵۵۲ | ۰/۵۸۱ | -۰/۳۰۹ | -۰/۷۷۸ |
| اعتقاد به عمل متقابل مثبت | ۴/۱۳۱ | ۰/۵۶۱ | -۰/۹۶۶ | ۰/۰۳۲ |
| هویت سازمانی | ۳/۳۷۶ | ۰/۶۸۹ | ۱/۳۹۵ | -۱/۳۰۴ |
| هویت اخلاقی | ۴/۲۱۸ | ۰/۳۵۷ | -۰/۷۳۵ | -۰/۳۰۶ |

۴-۲- ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری

برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری، معیارهای روایی همگرا و روایی تشخیصی بررسی شدند. به‌منظور تعیین روایی همگرا ابتدا بارهای بیرونی، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده ارزیابی شدند. برای اطمینان از روایی همگرا، مطابق با هیر و همکاران (۲۰۲۲)، مقادیر بارهای بیرونی باید به مقدار حداقل ۰/۴ و مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای

کرونباخ بیش از ۰/۷ باشد (Hair et al., 2022). همچنین، مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده باید بیشتر از ۰/۵ باشد. با توجه به جدول ۳، همه گویه‌ها بارهای بیرونی بیشتر از ۰/۴ دارند. همچنین پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراج‌شده از مقادیر توصیه‌شده بیشتر است؛ از این‌رو، نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهند مدل اندازه‌گیری دارای روایی همگرا است.

جدول ۳. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

Table 3. Convergent validity and reliability of the measurement tool

| متغیر | میانگین واریانس استخراج‌شده | بارهای بیرونی | آماره t | معناداری | پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ |
|-------------------------------|-----------------------------|---------------|---------|----------|---------------|---------------|
| رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار | ۰/۷۲۹ | | | | ۰/۹۴۱ | ۰/۹۲۲ |
| گویه ۱ | | ۰/۹۳۶ | ۹۵/۲۸۰ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۲ | | ۰/۹۰۱ | ۴۶/۸۷۴ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۳ | | ۰/۸۳۷ | ۲۴/۳۲۲ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۴ | | ۰/۹۱۶ | ۶۰/۲۶۶ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۵ | | ۰/۸۸۳ | ۵۳/۹۹۵ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۶ | | ۰/۵۹۴ | ۶/۹۱۴ | ۰/۰۰۰ | | |
| عدالت سازمانی ادراک‌شده | ۰/۷۴۴ | | | | ۰/۹۵۸ | ۰/۹۵۰ |
| گویه ۱ | | ۰/۷۹۹ | ۲۹/۹۸۳ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۲ | | ۰/۸۸۰ | ۴۴/۶۱۲ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۳ | | ۰/۹۰۹ | ۶۱/۸۷۷ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۴ | | ۰/۹۳۲ | ۵۵/۶۳۴ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۵ | | ۰/۹۱۸ | ۷۳/۵۹۹ | ۰/۰۰۰ | | |

| متغیر | میانگین واریانس استخراج شده | بارهای بیرونی | آماره t | معناداری | پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ |
|---------------------------|--------------------------------|------------------|---------|----------|------------------|------------------|
| گویه ۶ | | ۰/۸۰۸ | ۲۹/۲۰۵ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۷ | | ۰/۷۶۰ | ۲۵/۸۰۷ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۸ | | ۰/۸۷۵ | ۴۱/۸۶۴ | ۰/۰۰۰ | | |
| تبادل اجتماعی مثبت | ۰/۵۵۴ | | | | ۰/۹۰۴ | ۰/۸۷۶ |
| گویه ۱ | | ۰/۴۹۲ | ۷/۵۲۲ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۲ | | ۰/۴۲۱ | ۶/۶۰۴ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۳ | | ۰/۸۷۶ | ۵۰/۴۳۲ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۴ | | ۰/۶۴۲ | ۹/۱۸۴ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۵ | | ۰/۸۷۶ | ۴۲/۰۸۴ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۶ | | ۰/۸۴۵ | ۳۴/۹۲۹ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۷ | | ۰/۸۴۷ | ۳۳/۷۸۲ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۸ | | ۰/۷۹۲ | ۲۴/۵۸۹ | ۰/۰۰۰ | | |
| اعتقاد به عمل متقابل مثبت | ۰/۵۳۰ | | | | ۰/۹۱۸ | ۰/۹۱۱ |
| گویه ۱ | | ۰/۵۶۹ | ۶/۲۴۹ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۲ | | ۰/۶۷۸ | ۸/۰۵۰ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۳ | | ۰/۷۹۴ | ۱۵/۰۳۲ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۴ | | ۰/۶۸۹ | ۹/۶۲۳ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۵ | | ۰/۷۵۳ | ۱۳/۶۸۳ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۶ | | ۰/۵۸۰ | ۸/۷۶۴ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۷ | | ۰/۷۹۱ | ۲۳/۱۰۲ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۸ | | ۰/۸۵۶ | ۳۰/۳۳۰ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۹ | | ۰/۶۸۹ | ۱۳/۹۰۵ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۱۰ | | ۰/۷۵۷ | ۱۴/۰۱۳ | ۰/۰۰۰ | | |
| هویت سازمانی | ۰/۶۶۴ | | | | ۰/۸۸۷ | ۰/۸۳۲ |
| گویه ۱ | | ۰/۷۰۲ | ۱۰/۰۲۳ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۲ | | ۰/۷۷۸ | ۲۳/۴۱۴ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۳ | | ۰/۸۷۷ | ۳۲/۳۳۳ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۴ | | ۰/۸۸۱ | ۴۶/۳۹۵ | ۰/۰۰۰ | | |
| هویت اخلاقی | ۰/۴۲۹ | | | | ۰/۸۵۴ | ۰/۸۰۵ |
| گویه ۲ | | ۰/۵۲۵ | ۸/۱۹۸ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۷ | | ۰/۴۱۹ | ۴/۰۸۹ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۱۰ | | ۰/۶۷۴ | ۱۳/۰۰۳ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۱۱ | | ۰/۶۲۴ | ۸/۹۷۰ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۱۲ | | ۰/۷۶۳ | ۱۵/۸۵۴ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۱۳ | | ۰/۷۴۳ | ۱۵/۳۸۴ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۱۴ | | ۰/۷۵۸ | ۲۳/۵۰۸ | ۰/۰۰۰ | | |
| گویه ۱۵ | | ۰/۶۰۷ | ۵/۲۸۷ | ۰/۰۰۰ | | |

نشان داده نمی‌شود. جدول ۴ نتایج معیار خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان را نشان می‌دهد. مقدار آستانه برای خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان به میزان ۰/۹۰ است؛ از این رو، الزامات توصیه‌شده در خصوص روایی واگرا برآورده شده‌اند و روایی تشخیصی برای تمام سازه‌های مطالعه‌شده تأیید شده است (Hair et al., 2022).

پس از بررسی الزامات روایی همگرا، روایی تشخیصی مدل بررسی شد. روایی تشخیصی با استفاده از معیار خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان بررسی شد. این معیار بررسی می‌شود تا تعیین کند آیا همه سازه‌ها با سازه‌های دیگر مدل متفاوت هستند یا خیر و دلالت بر این دارد که هر سازه منحصر به فرد است و توسط سازه‌های دیگر در مدل

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

Table 4. The heterotrait-monotrait ratio of correlations (HTMT) for discriminant validity assessment

| رفتارهای غیر اخلاقی سازمان‌یاب | تبادل اجتماعی مثبت | اعتقاد به عمل متقابل مثبت | عدالت سازمانی ادراک‌شده | هویت سازمانی | هویت سازمانی * هویت اخلاقی | تبادل اجتماعی مثبت * اعتقاد به عمل متقابل مثبت | هویت اخلاقی | متغیر |
|--------------------------------|--------------------|---------------------------|-------------------------|--------------|----------------------------|--|-------------|--|
| | | | | | | | | هویت اخلاقی |
| | | | | | | | | تبادل اجتماعی مثبت * اعتقاد به عمل متقابل مثبت |
| | | | | | | ۰/۲۰۶ | | به عمل متقابل مثبت |
| | | | | | | | ۰/۲۷۵ | هویت سازمانی * هویت اخلاقی |
| | | | | | ۰/۳۸۶ | ۰/۰۷۸ | ۰/۲۲۲ | هویت سازمانی |
| | | | | ۰/۸۴۵ | ۰/۲۰۹ | ۰/۰۶۷ | ۰/۲۴۴ | عدالت سازمانی ادراک‌شده |
| | | | ۰/۳۲۱ | ۰/۳۵۸ | ۰/۱۴۴ | ۰/۱۷۷ | ۰/۴۲۰ | اعتقاد به عمل متقابل مثبت |
| | | ۰/۳۵۶ | ۰/۸۶۹ | ۰/۸۹۷ | ۰/۳۱۶ | ۰/۲۰۳ | ۰/۳۱۸ | تبادل اجتماعی مثبت |
| | ۰/۵۵۷ | ۰/۳۹۴ | ۰/۵۰۷ | ۰/۶۲۵ | ۰/۱۳۰ | ۰/۱۹۶ | ۰/۴۱۶ | رفتارهای غیر اخلاقی سازمان‌یاب |

مربوط به تأثیر متغیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر تبادل اجتماعی مثبت، بیان می‌کنند عدالت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مثبت و معناداری بر تبادل اجتماعی مثبت حسابداران دارد؛ بنابراین، فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. ضریب مسیر ($\beta = ۰/۷۶۶$)، مقدار آماره t ($t=۲۶/۸۹۹$) و سطح معناداری ($p\text{-value} < ۰/۰۵$) مربوط به متغیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر

۴-۳- ارزیابی مدل ساختاری

هدف از ارزیابی مدل ساختاری، بررسی تأثیر متغیر برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا است. جدول ۵ ضرایب مسیر (β)، آماره t و سطح معناداری ($p\text{-value}$) فرضیه‌ها را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر ($\beta = ۰/۸۱۸$)، مقدار آماره t ($t=۲۷/۴۱۶$) و سطح معناداری ($p\text{-value} < ۰/۰۵$)

پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته نمی‌شود.

ضریب مسیر ($\beta=0/322$)، مقدار آماره t ($t=2/999$) و سطح معناداری ($p\text{-value}<0/05$) مربوط به تأثیر متغیر هویت سازمانی بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار بیان می‌کنند متغیر هویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار حسابداران دارد؛ بنابراین، فرضیه پنجم پژوهش نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

همچنین، ضریب مسیر ($\beta=0/116$)، مقدار آماره t ($t=1/494$) و سطح معناداری ($p\text{-value}>0/05$) مربوط به تعامل متغیرهای هویت سازمانی و هویت اخلاقی بیان می‌کنند تعامل متغیرهای هویت سازمانی و هویت اخلاقی تأثیر معناداری بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار حسابداران ندارد؛ بنابراین، فرضیه ششم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته نمی‌شود.

هویت سازمانی بیان می‌کنند عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معنادار بر هویت سازمانی حسابداران دارد؛ بنابراین، فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. همچنین، ضریب مسیر ($\beta=0/328$)، مقدار آماره t ($t=3/596$) و سطح معناداری ($p\text{-value}<0/05$) مربوط به تأثیر متغیر تبادل اجتماعی مثبت بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار بیان می‌کنند متغیر تبادل اجتماعی مثبت تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار حسابداران دارد؛ بنابراین، فرضیه سوم پژوهش نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

ضریب مسیر ($\beta=0/105$)، مقدار آماره t ($t=1/361$) و سطح معناداری ($p\text{-value}>0/05$) مربوط به تعامل متغیرهای تبادل اجتماعی مثبت و اعتقاد به عمل متقابل مثبت بیان می‌کنند تعامل متغیرهای تبادل اجتماعی مثبت و اعتقاد به عمل متقابل مثبت تأثیر معناداری بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار حسابداران ندارد؛ بنابراین، فرضیه چهارم

جدول ۵. نتایج حاصل از برآورد تحلیل مسیر

Table 5. The results of the path analysis

| معناداری | آماره t | ضریب مسیر | مسیر |
|----------|-----------|-----------|---|
| ۰/۰۰۰ | ۲۷/۴۱۶ | ۰/۸۱۸ | عدالت سازمانی ادراک شده -> تبادل اجتماعی مثبت |
| ۰/۰۰۰ | ۲۶/۸۹۹ | ۰/۷۶۶ | عدالت سازمانی ادراک شده -> هویت سازمانی |
| ۰/۰۰۰ | ۳/۵۹۶ | ۰/۳۲۸ | تبادل اجتماعی مثبت -> رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار |
| ۰/۰۰۰ | ۵/۳۵۵ | ۰/۲۳۶ | اعتقاد به عمل متقابل مثبت -> رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار |
| ۰/۱۷۶ | ۱/۳۶۱ | ۰/۱۰۵ | تبادل اجتماعی مثبت * اعتقاد به عمل متقابل مثبت -> رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار |
| ۰/۰۰۰ | ۲/۹۹۲ | ۰/۳۲۲ | هویت سازمانی -> رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار |
| ۰/۰۰۰ | ۷/۹۸۷ | -۰/۴۱۹ | هویت اخلاقی -> رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار |
| ۰/۱۳۶ | ۱/۴۹۴ | ۰/۱۱۶ | هویت سازمانی * هویت اخلاقی -> رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار |

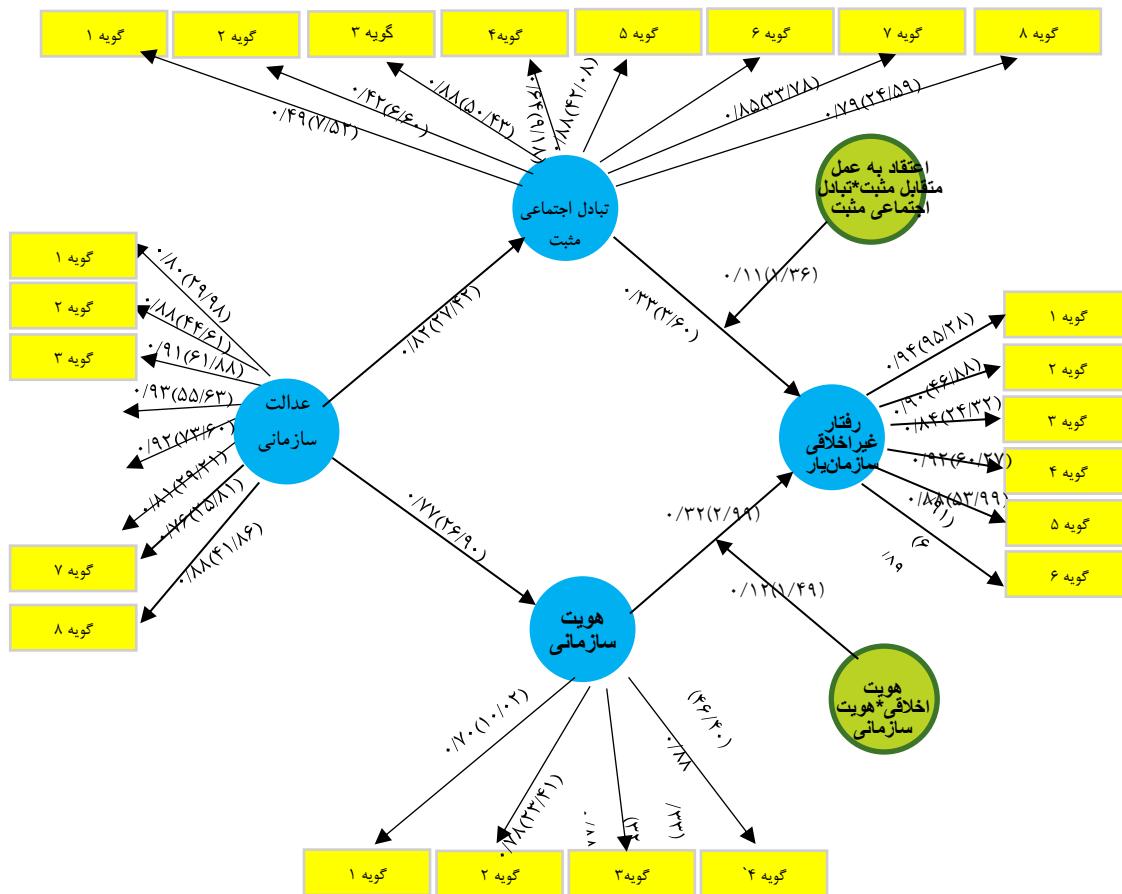
که بیان می‌کند سازه درون‌زا قابلیت پیش‌بینی دارد. همچنین، شاخص تورم واریانس کمتر از ۳ بیان می‌کند بین متغیرهای مستقل مدل هم‌خطی چندگانه معناداری وجود ندارد (Hair et al., 2022).
 شکل ۲ ضرایب مسیر، بارهای بیرونی و آماره *t* سازه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۶ مقادیر ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل‌شده، قدرت پیش‌بینی مدل، اندازه اثر و شاخص تورم واریانس را نشان می‌دهد. مقدار ضریب تعیین ارائه‌شده بیان می‌کند ۶۳/۷ درصد از تغییرات سازه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط سازه‌های برون‌زا می‌تواند توضیح داده شود. شاخص پیش‌بینی‌کنندگی مدل بیشتر از صفر است

جدول ۶. نتایج حاصل از مدل ساختاری

Table 6. The results of the structural model

| متغیر | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل‌شده | قدرت پیش‌بینی‌کنندگی | اندازه اثر | شاخص تورم واریانس |
|-------------------------------|------------|----------------------|----------------------|------------|-------------------|
| رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار | ۰/۶۳۷ | ۰/۶۲۴ | ۰/۲۰۹ | ۰/۳۲۸ | ۲/۹۸۸ |
| تبادل اجتماعی مثبت | | | | ۰/۳۲۲ | ۲/۰۲۸ |
| هویت سازمانی | | | | | |



شکل ۲. مقادیر بارهای بیرونی، ضرایب مسیر و آماره *t*

Figure 2: Outer Loadings, path coefficients and t statistics

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار حسابداران بود. به‌منظور دستیابی به این هدف، شش فرضیه، مطرح و با روش کمترین مربعات جزئی سنجش شدند. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه اول حاکی از آن بود که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تبادل اجتماعی مثبت در حسابداران دارد. این نتیجه براساس تئوری مبادله اجتماعی قرار دارد. مطابق با این تئوری، عدالت سازمانی به‌عنوان یک منبع مبادله در نظر گرفته می‌شود و با افزایش ادراک از رفتار منصفانه سازمان توسط حسابداران، آنها احساس حمایت بیشتری از سوی سازمان خواهند داشت و می‌کوشند رفتار و حمایت سازمان را جبران کنند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های بهال و دندهیچ (2011) و بریانت و مریت (2021) مطابقت دارد. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه دوم حاکی از آن بود که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر هویت سازمانی حسابداران دارد. این نتیجه نیز براساس تئوری مبادله اجتماعی قرار دارد. مطابق با این تئوری، حسابدارانی که معتقدند سازمان با آنها رفتار منصفانه‌ای دارد همذات‌پنداری بیشتری با سازمان خواهند داشت. این نتیجه مطابق با نتایج پژوهش‌های گرینبرگ (1990) و دوتون و همکاران (1994) است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم نشان دادند تبادل اجتماعی مثبت تأثیر مثبت و معناداری بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران دارد. این نتیجه که براساس تئوری مبادله اجتماعی قرار دارد، بیان می‌کند حسابداران می‌کوشند حمایت‌های سازمان را با رفتارهایی

جبران کنند که تصور می‌کنند در جهت منافع سازمان قرار دارند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های آمفرس و بینگهام (2011)، وانگ و همکاران (2019) و بریانت و مریت (2021) مطابقت دارد. براساس نتایج حاصل از فرضیه چهارم، نقش تعدیلی سازه اعتقاد به عمل متقابل مثبت بر رابطه بین تبادل اجتماعی مثبت و انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار تأیید نشد؛ این در حالی است که سازه اعتقاد به عمل متقابل مثبت تأثیر مثبت و معناداری بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار دارد؛ از این رو، می‌توان استدلال کرد این سازه به‌عنوان یک متغیر مستقل در انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران ایفای نقش می‌کند؛ اما نمی‌تواند تأثیر تبادل اجتماعی مثبت بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را بیشتر کند. این نتیجه با نتایج پژوهش بریانت و مریت (2021) مغایرت دارد.

همچنین، فرضیه پنجم پژوهش نیز حاکی از تأیید تأثیر مثبت و معنادار هویت سازمانی بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران است. این نتیجه براساس تئوری شناخت اجتماعی قرار دارد. مطابق با این تئوری حسابداران با هویت سازمانی بالا رفتار غیراخلاقی را با به تصویر کشیدن آن به‌عنوان وسیله‌ای برای خدمت به هدفی شایسته توجیه می‌کنند که همان تعقیب منافع سازمانی است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های آمفرس و بینگهام (2011)، مهلندورف و همکاران (2018) و لوان و همکاران (2023) مطابقت دارد. به علاوه براساس نتایج حاصل از فرضیه ششم، نقش تعدیلی سازه هویت اخلاقی بر رابطه هویت سازمانی و انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار

الگوی نقش در شرکت می‌تواند نقش مهمی در کاهش بی‌تفاوتی اخلاقی و تمایل افراد برای ارائه توجیه داشته باشد. به علاوه در این پژوهش به تأثیر مثبت و معنادار سازه‌های تبادل اجتماعی مثبت و هویت سازمانی بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار اشاره شد که بیان می‌کند این سازه‌ها می‌توانند همانند یک شمشیر دو لبه عمل کنند. پیش از این، از این سازه‌ها به‌عنوان سازه‌های مولد و در جهت پیشبرد اهداف سازمان یاد می‌شد؛ اما در عین حال پیامدهای نامطلوبی برای سازمان می‌توانند ایجاد کنند؛ از این رو، مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن پیامدهای مثبت و همچنین منفی این سازه‌ها نقش بی‌بدیلی در کاهش رفتارهای غیراخلاقی ایفا کنند. افزون بر این، مطابق با تئوری مبادله اجتماعی، حسابداران در بسیاری از موارد می‌کوشند برای جبران حمایت سازمان به‌گونه‌ای رفتار کنند که در راستای منافع سازمان باشد؛ از این رو، ارتقای سطح بینش اخلاقی حسابداران و آموزش آنان و آشنا کردن آنها با پیامدهای نامطلوبی که رفتارهای غیراخلاقی برای شرکت دارد، حائز اهمیت است.

اجرای این پژوهش به‌دلیل استفاده از ابزار پرسشنامه به‌منظور گردآوری اطلاعات با محدودیت‌های ذاتی مانند عدم آشنایی پاسخ‌دهندگان با موضوع، تفسیر متفاوت اصطلاحات و واژگان توسط پاسخ‌دهندگان، محافظه‌کاری بعضی از پاسخ‌دهندگان در پاسخگویی به سؤال‌های پرسشنامه و ... مواجه بوده است. براساس این، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود از سایر روش‌های پژوهش کمی و کیفی در مطالعه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار استفاده کنند. همچنین، پژوهشگران می‌توانند در آینده تأثیر

توسط حسابداران تأیید نشد. درباره سازه هویت اخلاقی نیز اگرچه این سازه تأثیر منفی و معناداری بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران دارد، قادر نیست تأثیر مثبت هویت سازمانی بر انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط حسابداران را کاهش دهد. این نتیجه با نتایج پژوهش کاپینز و وست‌استار (2023) مغایرت دارد. بررسی پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام‌شده بیان می‌کند باوجود شیوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در میان حسابداران، پژوهش‌های اندکی این نوع رفتار را بررسی کرده‌اند. همچنین، سال‌های زیادی از مطرح شدن این رفتار در متون مدیریتی و روانشناسی اجتماعی نمی‌گذرد؛ از این رو، پرداختن به این پژوهش به گسترش دانش در حوزه رفتارهای غیراخلاقی به‌ویژه رفتارهای غیراخلاقی توسط حسابداران منجر می‌شود. این پژوهش بیان می‌کند رفتارهای غیراخلاقی حسابداران اغلب متأثر از ترکیبی از ویژگی‌های فردی و موقعیتی یا همان عوامل سازمانی هستند و یک مدل تعاملی مشخص - موقعیت در بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار ارائه می‌کند.

یافته‌های این پژوهش کاربردهایی برای شرکت‌ها و قانون‌گذاران به‌منظور کاهش رفتارهای غیراخلاقی دارد و راهکارهای عملی برای چگونگی آموزش حسابداران توسط مدیران سطوح بالاتر برای جلوگیری از رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را فراهم می‌کند. افرون بر این، نظر به اینکه مطابق با تئوری شناخت اجتماعی رفتارهای غیراخلاقی در نتیجه بی‌تفاوتی اخلاقی و توجیه حسابداران صورت می‌گیرد، رفتار اخلاقی مدیران به‌عنوان

ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان‌یار حساب‌برسان طبق راهبردهای مذاکره حساب‌برسی، مجله حساب‌داری مدیریت، ۱۶(۵۸)، صص ۱۱۰-۱۳۲.

خنیفر، حسین، امیری، علی نقی، جندقی، غلامرضا، احمدی آرم، هادی و سیدمجتبی حسینی فرد. (۱۳۸۹). درگیر شدن در کار و رابطه آن با عدالت سازمانی در چهارچوب نظریه مبادله اجتماعی و فرهنگی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۸(۲۱)، صص ۱۷۸-۲۰۱.

گنجی‌نیا، حسین، گودرزوند چگینی، مهرداد و احمد غفارزاده. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۶۱، صص ۹۱-۱۲۰.

References

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193-209. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_3
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V. and Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 364-374. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.2.364>
- Bhal, K. T., & Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader-member exchange on whistle blowing: The moderating impact of the moral intensity of the issue. *Journal of Business Ethics*, 103, 485-496. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0876-z>
- Black, J. E., & Reynolds, W. M. (2016). Development, reliability, and validity of the Moral Identity Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 97, 120-129. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.03.041>
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

سازهای هویت دینی و هویت ملی و فرهنگی بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را بررسی کنند. همچنین، رابطه بین انواع سبک‌های رهبری و رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را می‌توانند بررسی کنند.

یادداشت‌ها

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1- Unethical Pro-Organizational Behaviors | 13-Self-sanctions |
| 2- Person-situation interactionist model | 14-Moral disengagement |
| 3- Acts of commission | 15- Pressure |
| 4-Omission | 16- Opportunity |
| 5-Social Exchange Theory | 17- Rationalization |
| 6-Social Cognition Theory | 18- Reframe |
| 7-Positive social exchange | 19- Euphemistic labeling |
| 8-Positive reciprocity beliefs | 20- Displacement of responsibility |
| 9- Distributive | 21- Diffusion of responsibility |
| 10- Procedural | 22- Distortion of consequences |
| 11- Interactional | 23- Dehumanization |
| 12- Moral self-regulatory processes | 24- Attribution of blame |

منابع

- پورداداشی، آزیتا، معطوفی، علیرضا، عباسی، ابراهیم و منصور گرکز. (۱۳۹۹). ارائه الگوی مفهومی انگیزه‌ها و رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار حساب‌برسان مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد، *دانش حساب‌داری مالی*، ۷(۲)، صص ۸۴-۶۳.
- پورداداشی، آزیتا، معطوفی، علیرضا، عباسی، ابراهیم و منصور گرکز. (۱۴۰۲). آینده‌پژوهی علل

- Organization, and Customs Administration of Anzali, Guilan. *Management Studies in Development and Evolution*, 20(61), 91-120. [In Persian]
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (15th ed.). New York, NY: Routledge.
- Graham, K. A., Ziegert, J. C., & Capitano, J. (2015). The effect of leadership style, framing, and promotion regulatory focus on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 126, 423-436. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1952-3>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- 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.
- Johnson, E. N., G. Fleischman, S. Valentine, and K. B. Walker. (2012). Managers ethical evaluations of earnings management and its consequences. *Contemporary Accounting Research*, 29(3), 910-927.
- Khanifar, H., Amiri, A., Jandaghi, G. R., Ahmadi Azarm, H., & Hoseini, S. M. (2010). Relationship Between Organizational Justice and Employee Engagement at Work in Social Exchange Theory Framework. *Organizational Culture Management*, 8(21), 178-201. [In Persian]
- Kim, T. Y., & Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104(1), 83-95. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.01.004>
- 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>
- Luan, Y., Zhao, K., Wang, Z., & Hu, F. (2023). Exploring the antecedents of unethical pro-organizational behavior (UPB): A meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 187(1),
- Bryant, W., & Merritt, S. M. (2021). Unethical pro-organizational behavior and positive leader-employee relationships. *Journal of Business Ethics*, 168, 777-793. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04211-x>
- Chen, M., Chen, C. C., & Sheldon, O. J. (2016). Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1082. <https://doi.org/10.1037/apl0000111>
- Coppins, T., & Weststar, J. (2023). What About My Occupation? A Multidimensional View of Workplace Identification and Unethical Pro-Organizational Behavior. In *Organizational Wrongdoing as the "Foundational" Grand Challenge: Definitions and Antecedents* (Vol. 84, pp. 153-170). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20230000084008>
- Cressey, D. R. (1953). *Other People's Money; a Study of the Social Psychology of Embezzlement*, New York, NY.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., & Rohdieck, S. (2004). Who takes the most revenge? Individual differences in negative reciprocity norm endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 787-799. <https://doi.org/10.1177/0146167204264047>
- Farasat, M., & Azam, A. (2022). Supervisor bottom-line mentality and subordinates' unethical pro-organizational behavior. *Personnel Review*, 51(1), 353-376. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0129>
- Fukushima, K., & Yamada, A. (2023). Does budget target setting lead managers to engage in unethical behavior for the organization? *The British Accounting Review*, 55(1), 101218. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2023.101218>
- Ganjinia, H., Gudarzvand Ghagini, M., & Ghaffarzadeh, A. (2010). Analysis of Organizational Justice Perception Impacts on Organizational Citizenship Behavior (OCB) In the Ports & Maritime

- exchange: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 837-867. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00046.x>
- Tian, Q., & Peterson, D. K. (2016). The effects of ethical pressure and power distance orientation on unethical pro-organizational behavior: the case of earnings management. *Business Ethics: A European Review*, 25(2), 159-171. <https://doi.org/10.1111/beer.12109>
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990. <https://doi.org/10.1177/0149206306294258>
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization science*, 22(3), 621-640. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0559>
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of applied psychology*, 95(4), 769. <https://doi.org/10.1037/a0019214>
- Wang, T., Long, L., Zhang, Y., & He, W. (2019). A social exchange perspective of employee-organization relationships and employee unethical pro-organizational behavior: The moderating role of individual moral identity. *Journal of Business Ethics*, 159, 473-489. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3782-9>
- Whiteside, D. B. & Barclay, L. J. (2013). Echoes of silence: Employee silence as a mediator between overall justice and employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, 116, 251-266. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1467-3>
- 119-136. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05269-w>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Mahlendorf, M. D., Matějka, M., & Weber, J. (2018). Determinants of financial managers' willingness to engage in unethical pro-organizational behavior. *Journal of Management Accounting Research*, 30(2), 81-104. <https://doi.org/10.2308/jmar-51957>
- Mo, S., Song, Y., Fang, Y., Wang, M., Shi, J., Jin, W., & Zhao, X. (2023). Performance goal orientation and unethical pro-organizational behavior: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(18), 3431-3463. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2125819>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556. <https://doi.org/10.5465/256591>
- Pourdadashi, A., Maetofi, A., Abbasi, E., & Garkaz, M. (2020). The Development of a Conceptual Model for Auditors' Unethical Pro-Organization Motivations and Behaviors Based on Data Grounded Theory, A Quarterly. *Journal of Empirical Research of Financial Accounting*, 7(2), 63-84. [In Persian]
- Pourdadashi, A., Maetofi, A., Abbasi, E., & Garkaz, M. (2023). Study Future for Emergence Reasons of Unethical Pro-Organizational Behavior According to Audit Negotiation Strategies, *Management Accounting*, 16(58), 110-132. [In Persian]
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, P., & Barksdale, K. (2006). Social and economic

