



تحلیل تأثیر ادراکات حسابداری از جو اخلاقی سازمانی بر نگرش‌های سازمانی آنان: تئوری شناختی-اجتماعی

محمد نظری پور^۱
بابک زکی زاده^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۸

چکیده

میزان سازگاری با جو اخلاقی از جنبه‌های منحصر بفرد هویت حرفه‌ای حسابداری می‌باشد. بر این اساس پژوهش حاضر تلاش دارد تا تأثیر ادراکات حسابداری از جو اخلاقی سازمانی بر نگرش‌های سازمانی آنان را با استفاده تئوری شناختی-اجتماعی مورد مطالعه و بررسی قرار دهد. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی، از نوع همبستگی است. داده‌های پژوهش حاضر از طریق توزیع پرسش‌نامه بین ۳۰۵ حسابداری گردآوری شده است. دوره زمانی پژوهش حاضر بهار سال ۱۴۰۱ است. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از روش مدلیابی معادلات ساختاری انجام شده است. براساس یافته‌های پژوهش حاضر (۱) تفاوت‌های فردی (خودکارآمدی و منبع کنترل) بر سازگاری با جو سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. (۲) منبع کنترل بر رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری دارد. (۳) سازگاری با جو سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. (۴) رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین در پژوهش حاضر تأثیر چهار متغیر کنترلی (تعداد دفعه تغییر شغلی، تعداد دفعه تغییر کارفرما، پست سازمانی و روحیه سازگاری) بر روی سه متغیر سازگاری با جو اخلاقی سازمان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. برای نمونه روحیه سازگاری بر روی هر سه متغیر مذکور اثر مثبت و معناداری دارد. در نهایت، نگرش و باورهای حسابداران نسبت به مدیران ارشد به شدت متأثر از جو اخلاقی سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: سازگاری با جو اخلاقی سازمانی، حسابداران، تفاوت‌های فردی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی

۱ گروه حسابداری، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران. نویسنده مسئول. mnazaripour@yahoo.com
۲ گروه مدیریت، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران. zakizadeh.babak@yahoo.com

۱۳۷

نوع مقاله: علمی

<http://faar.iauctb.ac.ir>



BY

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

۱- مقدمه

ممکن است رفتاری در سازمان و یا حرفه‌ای عادی و اخلاقی و در سازمان و یا حرفه دیگر غیراخلاقی تلقی شود. بنابراین موضوع‌های اخلاقی از حساسیت ویژه‌ای برخوردار بوده و لذا قضاوت در مورد آنها نیازمند دقت و احتیاط لازم می‌باشد. حرفه حسابداری از جمله حرفه‌هایی است که به مقدار قابل توجهی متأثر از اصول اخلاقی است. گاهی اوقات عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی حسابداران زیان‌های مادی و معنوی فراوانی را بر شرکت‌ها و حتی جامعه تحمیل می‌کند. برای مثال می‌توان به اختلاس‌های گزارش شده در شرکت‌های انرون، فنی می و هلث ساوس^۱، علی‌رغم بهره‌مندی این شرکت‌ها از حسابداران ماهر، اشاره کرد. هرچند ممکن است در سازمانی این نوع رفتارها (ناهنجاری‌ها) عادی محسوب شوند، اما عموماً دید افراد خارج از آن سازمان نسبت به این نوع رفتارها مثبت نمی‌باشد (دومینو و همکاران، ۲۰۱۵). در همین راستا می‌توان اشاره کرد که جو سازمانی تأثیر بسزائی بر عملکرد کارکنان دارد. در زمینه وجود رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و اثرهای آن بر رفتار حرفه‌ای و همچنین رفتار غیراخلاقی کارکنان پژوهش‌های متعددی انجام شده است که برخی از مهم‌ترین آنها عبارتند از: پترسون (۲۰۰۲)، دومینو و همکاران (۲۰۱۵) و تِرسی و همکاران (۲۰۱۹).

اخلاق‌مداری در زمره الزامات اساسی حرفه حسابداری محسوب شده (نمازی و رجب‌دُری، ۱۳۹۸)، به طوری که در زمینه کاربرد اخلاق در حرفه حسابداری پژوهش‌های زیادی انجام شده است (خلیل پور و همکاران، ۱۳۹۸). علی‌رغم مهم بودن رعایت حداکثری استانداردهای اخلاقی در حرفه حسابداری، آمارهای منتشره در خصوص ناهنجاری‌های صورت گرفته از سوی حسابداران رو به افزایش بوده که این امر باعث بروز نگرانی‌های جدی در سطح جامعه شده است (نیویورک تایمز، ۲۰۰۹).

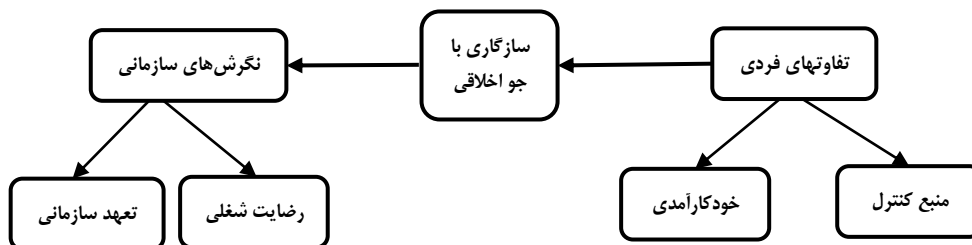
حجم خطاها و تخلف‌های صورت گرفته از سوی حسابداران نشان می‌دهد این مقوله نمی‌تواند اتفاقی باشد. این حجم از ناهنجاری‌ها تردیدهایی را در زمینه ادراک حسابداران از جو سازمانی و محدودیت‌های مرتبط با پذیرش و تلقی یک رفتار غیراخلاقی به‌عنوان یک رفتار اخلاقی ایجاد می‌کند. باتوجه به جایگاه منحصربفرد حسابداران در اغماض و یا مشارکت در رفتارهای غیراخلاقی، استدلال بر این است که جو اخلاقی حاکم بر سازمان‌ها بر باورها و رفتار اخلاقی حسابداران اثرگذار بوده و لذا این موضوع دارای ارزش تحقیقی بالایی است. بنابراین جو اخلاقی سازمان برای حسابداران با اهمیت بوده، زیرا نقش آن در ارائه استانداردهای مرتبط با تشخیص درستی و یا نادرستی موضوع‌های مختلف سازمانی غیرقابل انکار است.

نقش جو اخلاقی در تنظیم روابط فی‌مابین فرد-سازمان غیرقابل انکار است (سیمها و کالن، ۲۰۱۲). در این پژوهش از تعاریف رایج و مشترک مرتبط با جو اخلاقی ارائه شده در سایر پژوهش‌ها، یعنی ادراک غالب افراد از رویه‌های متداول سازمانی که جنبه اخلاقی دارند، استفاده شده است (نیومن و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین جو اخلاقی با ارزش‌ها و رفتار اخلاقی سازمانی ارتباط تنگاتنگی دارد (آل حلبوسی و همکاران، ۲۰۲۰).

¹. Enron, Fannie Mae, and Health South

از تئوری شناختی-اجتماعی می‌توان به‌عنوان یک مبنای نظری برای درک هرچه بهتر میزان سازگاری حسابداران با جو اخلاقی و نگرش‌های سازمانی استفاده نمود. براساس تئوری شناختی-اجتماعی، باورها و انگیزه‌های افراد مبنای اصلی قضاوت‌های ارزشی و اخلاقی آنان بوده و رفتار حاصل از این نوع قضاوت‌ها منبعت از عوامل فردی و سازمانی (پیرامونی) می‌باشد (لوژچینسکا و شوارترز، ۲۰۱۵). براساس تئوری شناختی-اجتماعی حسابداران سازگارتر با جو اخلاقی سازمان ممکن است تمایل بیشتری از خود برای اغماض و یا مشارکت در تخلف‌های مالی که در فرهنگ رایج سازمانی از آنها به‌عنوان یک هنجار یاد می‌شود، نشان دهند. درمقابل، حسابداران ناسازگار با جو اخلاقی سازمان ممکن است از بی‌ثباتی درونی بیشتری در رنج بوده که این امر به نوبه خود می‌تواند باعث کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی شود. براساس نتایج پژوهش بوکی-فولامی و همکاران (۲۰۱۴) هرچه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سطح پایینی قرار داشته باشد، قصد افراد برای جابجایی بیشتر می‌شود.

براساس تئوری شناختی-اجتماعی، در پژوهش حاضر نحوه سازگاری حسابداران با جو اخلاقی سازمان و ارتباط آن با نگرش‌های سازمانی (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. همچنین در این پژوهش تفاوت‌های فردی (منبع کنترل و خودکارآمدی) به‌عنوان پیش‌نیاز مورد توجه قرار گرفته است. شکل ۱ بیانگر مدل مفهومی پژوهش حاضر می‌باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

نگرش به‌معنای دیدگاه و احساس افراد نسبت به دیگران، اشیاء و رویدادها است. از آنجایی که نگرش تأثیر قابل توجهی بر شکل‌گیری رفتار افراد دارد، لذا در حرفه حسابداری و حسابرسی در هنگام ارزیابی تقلب، مدنظر قرار دادن نگرش‌های سازمانی کارکنان نسبت به این موضوع ضروری است (خوشبخت و همکاران، ۱۴۰۱). خودشیفتگی به‌عنوان یک ساختار شخصیتی، از طریق اثرگذاری بر نگرش کارکنان می‌تواند باعث بروز رفتارهای سازمانی انحرافی (مانند تقلب) از سوی آنان شود (جانسون و همکاران، ۲۰۱۳). به‌عبارت دیگر، خودشیفتگی یک ویژگی شخصیتی بوده که با استراتژی‌های ماکیاوولی درخصوص نفع شخصی، فریب، تقلب و دیدگاه‌های

مغرورانه درخصوص ارزش و جایگاه خود که اغلب تداعی‌کننده جنبه‌های منفی است، در ارتباط می‌باشد (جونز و پائولو، ۲۰۱۴). به‌طور فزاینده‌ای می‌توان از خودشیفتگی برای تبیین رفتار افراد در سازمان‌ها به‌ویژه مدیران ارشد و سیاستمداران استفاده نمود (کمپل و همکاران، ۲۰۱۱). خودشیفتگی می‌تواند به‌عنوان یک پیوستار همچون (خوب یا بد) (سازنده یا غیرسازنده) مدنظر قرار گیرد (کریزن و هرلاچه، ۲۰۱۸). حد افراطی رفتار خودشیفتگی در دو طرف پیوستار قرار دارد. افراد با خودشیفتگی سازنده معمولاً دارای ویژگی‌هایی همچون جذابیت، نوآوری و سازگاری بوده و نیازی به دست‌کاری واقعیت ندارند. درمقابل افراد با خودشیفتگی مخرب به هر چیزی با دید برد و باخت نگاه کرده و لذا تلاش دارند به هر نحوی که شده برنده باشند (پوست، ۲۰۱۹). در محیط سازمانی، افراد با ویژگی خودشیفتگی مخرب بیشتر در معرض رفتارهای غیراخلاقی بوده، زیرا فکر می‌کنند که شایسته کسب نتایج مثبت بیشتری هستند (کمپل و همکاران، ۲۰۱۱). همچنین مدیران خودشیفته باعث بروز تلاطم و افراط‌هایی در عملکرد سازمانی می‌شوند. ویژگی‌های شخصیتی از جمله عوامل موثر بر مشارکت حسابداران در تخلف‌های مالی و دست‌کاری سود می‌باشد (تروی و همکاران، ۲۰۱۱). از آنجایی‌که ارزیابی عملکرد سازمان‌ها بیشتر بر نتیجه متمرکز است، لذا ممکن است مدیران خودشیفته از رویه‌های حسابداری برای تحقق اهداف غیراخلاقی خود استفاده نمایند؛ زیرا برای آنان منافع شخصی بر هر چیز دیگری ارجحیت دارد (آمرنیک و کراک، ۲۰۱۰). از جمله اولویت‌های هیات مدیره خودشیفته تحقق حداکثری سود هر سهم است، لذا احتمال ارتکاب این قبیل مدیران به رفتارهای غیراخلاقی همچون کلاهبرداری بیشتر است (آلسون و همکاران، ۲۰۱۳). خودشیفتگی بیش از حد مدیران و استانداردهای پایین وجدان کاری از جمله عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها می‌باشند (کراگون و همکاران، ۲۰۲۰).

مدیران خودشیفته برای تأمین منافع شخصی خود، عموماً با قضاوت‌های غیراخلاقی و تصمیم‌های مبهم سروکار دارند (شاه و همکاران، ۲۰۲۰). به اعتقاد مت‌والی و همکاران (۲۰۱۹) سبک رهبری اخلاق‌مدارانه بر ادراک و رفتار کارکنان تأثیرگذار است. براساس نتایج پژوهش داچون و دریک (۲۰۰۹) سازمان‌های بسیار خودشیفته فاقد وجدان کاری و اخلاق بوده، و حتی با وجود اصول اخلاقی مصوب قادر به رفتار اخلاق‌مدارانه نیستند. از آنجایی‌که اداره سازمان‌ها بر عهده مدیران ارشد می‌باشد، لذا سبک و خودشیفتگی آنان بر جو اخلاقی سازمان اثرگذار است. به‌عبارت دیگر، جو اخلاقی توسط مدیران ارشد ایجاد شده و سپس در سراسر سازمان بسط و توسعه داده می‌شود. بنابراین می‌توان اظهار داشت که جو اخلاقی بیانگر نوع نگرش سازمانی نسبت به تقلب می‌باشد.

از دید مالدونادو (۲۰۱۸) خودشیفتگی از جمله ویژگی‌های شخصیتی بوده که براساس آن افراد ضمن تمرکز بر منافع شخصی، احساس استحقاق بیشتر و همچنین انتظار احترام ویژه دارند. از دید روانشناسان خودشیفتگی از جمله ویژگی‌های بارز عموم آحاد جامعه محسوب می‌شود (گراپ‌ساس و همکاران، ۲۰۲۰). بنابر ادبیات روانشناسی سازمانی خودشیفتگی با پیامدهایی همچون حاکمیت شرکتی کم فروغ و لحن تند و

یا شل مدیران ارشد همراه است (جانسون و همکاران، ۲۰۱۳). خودشیفتگی در سطح بالا با رفتار غیراخلاقی و همچنین وجدان کاری پایین همراه است. براساس نتایج پژوهش هیلز و همکاران (۲۰۱۱) بین خودشیفتگی مدیران و گزارشگری مالی تهاجمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های پژوهش ری‌سنبلت (۲۰۱۱) نشان می‌دهد بین تخلف‌های مالی گزارش شده و خودشیفتگی هیات مدیره رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. احتمالاً سازمان‌های به شدت خودشیفته توسط مدیرانی اداره می‌شوند که دارای ویژگی‌های خودشیفتگی بسیار مخربی هستند (آمرنیک و کراک، ۲۰۱۰). براساس نتایج پژوهش لوبیت (۲۰۰۲) حسابداران تهاجمی که عموماً نیز مرتکب تخلف و تقلب حسابداری می‌شوند، همانند مدیران خودشیفته افراطی اغلب استثمارگر و بی‌رحم هستند. خودشیفتگی افراطی ممکن است منجر به انزوای فردی و اتخاذ تصمیم‌های نادرست شود، زیرا می‌تواند زمینه بروز اقدامات متهورانه که عموماً منجر به سود و یا زیان‌های بزرگ می‌شود را فراهم نماید. خودشیفتگی افراطی با فقدان صداقت مدیران همراه بوده، زیرا این افراد برای تحقق منافع شخصی به راحتی دیگران را فریب و اغوا می‌دهند (پلر و همکاران، ۲۰۰۸). براساس نتایج پژوهش منون و شارلند (۲۰۱۱) خودشیفتگی از جمله دلایل اصلی عدم صداقت پژوهشگران دانشگاهی می‌باشد.

براساس استانداردهای حسابرسی می‌توان نوع نگرش به تقلب را یک نوع مکتب فکری تلقی نمود؛ زیرا فرض بر این است که حتی ممکن است افراد برای توجیه تقلب از استانداردهای اخلاقی نیز استفاده نمایند. صداقت مدیریتی نقش مهمی در نوع نگرش به تقلب و ارزیابی ریسک تقلب دارد (چونگ، ۲۰۱۳). خودشیفتگی مدیران ارشد از جمله دلایل اصلی انجام حسابرسی‌ها می‌باشد. بنابراین جو اخلاقی سازمان بیانگر طرز تفکر مدیریت و استانداردهای اخلاقی سازمان بوده، و لذا این عوامل می‌تواند به حسابرسی‌ها در ارزیابی خطر وقوع تقلب کمک نماید.

بخش‌های بعدی مقاله عبارت است از: در بخش دوم مبانی نظری و مدل پژوهش به همراه فرضیه‌ها ارائه می‌شوند. در ادامه خودشیفتگی و اثرهای آن بر جو اخلاقی سازمان مورد بحث و اشاره قرار می‌گیرد. در نهایت یافته‌های پژوهش به همراه پیشنهادها مورد اشاره قرار می‌گیرند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تئوری شناختی-اجتماعی

بنابر تئوری شناختی-اجتماعی، باورها و انگیزه‌های افراد بر اساس قضاوت‌های ذهنی آنان شکل می‌گیرد (نوسو و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین تئوری شناختی-اجتماعی بر نقش استدلال اخلاقی، همراه با سایر عوامل روانشناختی-اجتماعی، بر رفتارهای اخلاقی تأکید دارد. بنابراین تئوری شناختی-اجتماعی ضمن تأکید بر دیدگاه تعاملی در خصوص پدیده‌های اخلاقی، چارچوبی را ارائه می‌کند که در آن عوامل فردی (مانند تفکر اخلاقی، واکنش‌های هیجانی و رفتار اخلاقی) و عوامل محیطی به‌عنوان عوامل موثر بر نتیجه به‌صورت متقابل

بر یکدیگر اثرگذار هستند (وود و بندورا، ۱۹۸۹). به عبارت دیگر تئوری شناختی-اجتماعی بیانگر این نکته است که رفتار یک فرد تابعی از ویژگی‌های شخصیتی افراد و عوامل محیطی که فرد در آن قرار دارد، می‌باشد (مشعشی و همکاران ۱۳۹۷). دو متغیر شخصیتی (منع کنترل و خودکارآمدی) بیانگر معیارهایی از تفاوت-های روانشناختی-اجتماعی افراد بوده و از جمله عوامل اصلی این تئوری محسوب می‌شوند (بندورا، ۱۹۸۶). بنابر تئوری شناختی-اجتماعی افراد به طور مداوم رفتار خود را براساس شرایط محیطی تنظیم می‌کنند. این حالت شامل جو اخلاقی نیز می‌شود. بنابراین در صورت تحقق سه شرط زیر، می‌توان انتظار داشت که افراد برای کمینه‌سازی شکاف موجود بین رفتار اخلاقی خود و جو اخلاقی سازمانی تلاش‌هایی را انجام دهند. الف) به طور مداوم مشغول خودارزیابی رفتار شخصی‌شان بوده (برای مثال بر اساس جو عمومی سازمان)، ب) تا جایی که کنترل رفتار اخلاقی ارزشمند بوده، و ج) تا زمانی که به لحاظ اخلاقی پیروی از جو اخلاقی مذموم نباشد به عبارت دیگر، یک فرد تا زمانی حاضر به سازگاری با جو اخلاقی سازمانی می‌باشد، که این سازگاری با ارزش‌های اخلاقی وی (چه خوب و چه بد) در یک‌راستا باشند. بر این اساس ممکن است حسابداران اقداماتی را در خصوص سازگاری رفتار اخلاقی خود با جو اخلاقی سازمان تحت مدیریت مدیران خودشیفته، داشته باشند.

بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در حوزه اخلاق حسابداری از تئوری‌های بهبود اخلاقی مرحله به مرحله به عنوان زیربنای فکری جهت تبیین رفتارهای غیراخلاقی استفاده نموده‌اند. براساس این تئوری‌ها می‌توان از یک توالی رشد سلسه مراتبی و پیوسته برای تبیین استدلال اخلاقی افراد استفاده نمود. تئوری شناختی-اجتماعی با تئوری‌های مرحله‌ای استدلال اخلاقی در تضاد بوده و درخصوص ماهیت تجویزی این نوع تئوری‌ها بحث دارد. برای مثال از دید (لاک، ۱۹۸۰). به جای استفاده از یک سطح سلسله مراتبی از شایستگی‌ها برای سنجش استدلال اخلاقی، بهتر است از ترجیح‌های فردی استفاده شود. همچنین به اعتقاد کولبرگ (۲۰۱۰) مراحل رشد اخلاقی ماهیت تجویزی ندارد؛ زیرا به جای محتوا بر شکل تمرکز دارد. بنابراین موضوع اصلی اختلاف نظرهای نظری شامل اعتبار مراحل رشد آن هم به صورت جزء به جزء و دقیق می‌باشد (بندورا، ۱۹۸۶). بنابراین رفتار اخلاقی حسابداران می‌تواند هم از ارزش‌های درونی و هم منابع خارجی متأثر باشد. ارزش‌های درونی ناشی از باورهای شخصی و ذاتی افراد بوده، اما منابع بیرونی شامل استانداردهای اجتماعی حاکم بر محیط سازمانی فرد می‌باشند (دومینو و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین فرض بر این است که باور حسابداران درخصوص سازگاری رفتار اخلاقی‌شان با جو اخلاقی سازمان متأثر از تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان باشد. این سازگاری نیز به نوبه خود می‌تواند از اثرهای منفی عملکرد سازمانی آنان تأثیرپذیر باشد.

جو اخلاقی و سازگاری با جو اخلاقی

بر اساس ادبیات پژوهش، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اعمال و رفتارهای حرفه‌ای پذیرفته شده می‌باشد. در مقابل جو اخلاقی شامل مجموعه‌ای از رویه‌ها و سیاست‌ها (چه رسمی و چه غیررسمی) بوده که بیانگر شکل-گیری رفتار اخلاقی مورد انتظار می‌باشد (کالین و همکاران، ۲۰۰۳). جو اخلاقی شامل ادراک مشترک کارکنان از استانداردهای اخلاقی حاکم بر سازمان و اخلاق شخصی آنان می‌باشد (حاجی محمدلو و حاجیها، ۱۳۹۹). لازم است بین اخلاق^۱ (اختیاری) و اخلاقیات^۲ (اجباری) تمایز قائل شد. اخلاق به مجموعه قواعد و استانداردهای خوب و بدی اطلاق می‌شود که توسط یک جامعه و یا یک سازمان پذیرفته شده و به کار می‌رود. اما اخلاقیات به هنجارها، بایدها و نبایدهای شخصی افراد اشاره دارد (هارپر، ۲۰۰۹). جو اخلاقی سازمان با تقویت رفتار اخلاقی بهبود یافته و می‌تواند بر رفتار کارکنان (چه اخلاقی و چه غیراخلاقی) اثرگذار باشد (پاگلیارو و همکاران، ۲۰۱۸). از دید هارتمن و همکاران (۱۹۹۹) عدالت عنصر کلیدی جو اخلاقی محسوب شده، چرا که می‌تواند بر رفتار اخلاقی اثرگذار باشد. در سازمان‌ها، سبک رهبری مدیران ارشد بر وجدان کاری و صداقت کارکنان تأثیرگذار است. بنابر نتایج پژوهش شین (۲۰۱۲) جو اخلاقی بر تصمیم‌ها و رفتار اخلاقی کارکنان تأثیرگذار است.

پژوهش شلاچر (۱۹۹۰) که در راستای مطالعه اثرهای جو سازمانی بر رفتار اخلاقی حسابداران انجام شد، نشان داد که در گذر زمان سیاست‌های مکتوب و نانوشته سازمان‌ها بر رفتار حسابداریها اثرگذار هستند؛ زیرا افراد عموماً انتخاب‌هایی را انجام می‌دهند که دارای پیامدهای سازمانی باشد. به اعتقاد بلاک (۲۰۱۴) تأمین منافع شخصی از جمله عامل‌های اصلی رفتار متقلبانه محسوب شده و با غیراخلاقی شدن جو سازمانی افراد اخلاقی‌مدار میزان مشارکت خود را به حداقل رسانده و لذا مشمول دریافت پاداش مالی نمی‌شوند؛ زیرا استانداردهای مدنظر مدیران را رعایت نکرده‌اند. همچنین جو اخلاقی می‌تواند بر رفتارهای نادرست اثرگذار باشد. بر اساس نتایج پژوهش شفر (۲۰۰۲) فشار اخلاقی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابداریها اثرهای منفی دارد.

از تئوری ناهماهنگی شناختی می‌توان برای تبیین جنبه‌های شناختی میزان سازگاری با جو اخلاقی استفاده نمود. بر اساس این تئوری ناهماهنگی شناختی زمانی رخ می‌دهد که فرد با واقعیات بیرونی که تناسبی با واقعیات درونی ندارند، مواجه می‌شود. زمانی ناهماهنگی برطرف می‌شود که افراد بتوانند درک خود از واقعیات درونی و یا بیرونی را اصلاح نمایند (وایدیس و برن، ۲۰۱۹).

میزان سازگاری با جو اخلاقی از جنبه‌های منحصر بفرد هویت حرفه‌ای حسابداریها می‌باشد (دومینو و همکاران، ۲۰۱۵). به علاوه این ویژگی باعث تمایز محیط کاری حسابداریها با محیط کاری سایر کارکنان می‌شود.

^۱. Ethics
^۲. Morals

مقدمات (پیش‌نیاز) سازگاری با جو اخلاقی

برای مدت‌های مدیدی است که تفاوت‌های فردی از جمله عوامل تأثیرگذار در هر رشته‌ای از جمله حسابداری محسوب می‌شود. در پژوهش حاضر از دو سازه مورد تأکید تئوری شناختی-اجتماعی (منبع کنترل و خودکارآمدی) برای سنجش تفاوت‌های فردی استفاده شده است.

منبع کنترل: منبع کنترل جنبه‌ای از شخصیت بوده که با احساس کنترل بر پاداش و تقویت‌کننده‌ها قابل شناسایی می‌باشد. همچنین منبع کنترل شامل یک متغیر محیطی (بیرونی) و یک متغیر شخصی (درونی) است (رستمی‌نیا و همکاران ۱۳۹۹). باورها در خصوص کنترل پاداش‌ها و یا تقویت‌کننده‌ها براساس انتظارات کلی فرد آن هم براساس نحوه دریافت پاداش در موقعیت‌های مشابه قبلی حاصل می‌شود (کارتن و همکاران، ۲۰۲۱). هر چند اندازه‌گیری منبع کنترل به صورت یک پیوستار می‌باشد، اما رویه غالب برای سنجش آن استفاده از کنترل‌های درونی و بیرونی می‌باشد. افراد با منبع کنترل درونی معتقد هستند که بر شرایط خود کاملاً کنترل داشته و مطابق با آن رفتار می‌کنند. لذا این قبیل افراد تأثیرپذیری کمتری از دیگران دارند. افراد با منبع کنترل بیرونی معتقد هستند سرنوشت آنان توسط دیگران قدرتمند، نیروهای بیرونی، شانس و اتفاقات کنترل می‌شود. این قبیل افراد غالباً مسئولیت‌پذیر نیستند. بنابراین منبع کنترل به درجه‌ی اتکای فرد به تقویت‌کننده‌ها (درونی یا بیرونی) بستگی داشته که ممکن است به صورت یک پیوستار مدنظر قرار گیرند. بنابراین می‌توان انتظار داشت افراد با منبع کنترل درونی بیشتر متمایل به سازگاری با جو اخلاقی مطلوب باشند، اما در مقابل افراد با منبع کنترل بیرونی گرایش به سازگاری بیشتر با جو اخلاقی نامطلوب و ناخوشایند دارند.

در خصوص کاربرد منبع کنترل در حوزه اخلاق حسابداری پژوهش‌های معدودی صورت گرفته است. برای مثال پراونل (۱۹۸۱) در پژوهش خود اثرهای منبع کنترل (به‌عنوان متغیر میانجی) بر رابطه بین مشارکت حسابداری در فرایند بودجه‌ریزی و عملکرد بودجه‌ای آنان را مورد مطالعه و بررسی قرار داد. بنابر نتایج این پژوهش حسابداری‌هایی که دارای کنترل درونی بودند در فرایند بودجه‌ریزی مشارکت بیشتر و همچنین عملکرد بهتری داشتند. یافته‌های پژوهش سوی و فردیناند (۱۹۹۶) نشان می‌دهد منبع کنترل باعث افزایش مقاومت حسابرس‌های باتجربه در مقابل درخواست‌های غیراخلاقی صاحبکاران، تقویت تصمیم‌های اخلاقی آنان و بهبود درک آنان از پیامدهای مختلف می‌شود.

بنابر یافته‌های پژوهش فروکات و شیرون (۱۹۹۱) بین منبع کنترل داخلی، مشارکت بودجه‌ای حسابداران، عملکرد و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. براساس یافته‌های پژوهش پرناردی (۱۹۹۷) هر چه منبع کنترل درونی حسابداری بیشتر شود، استرس و تلاش آنان برای دستیابی به نتایج بهتر افزایش می‌یابد. براساس نتایج پژوهش حیات و پراویت (۲۰۰۱) در مؤسسات غیرنظامند عملکرد شغلی حسابرس‌ها با منبع کنترل داخلی بالاتر بیشتر بوده و در مقابل در مؤسسات نظامند عملکرد شغلی حسابرس‌ها با منبع کنترل

بیرونی بالاتر بیشتر بوده است. براساس نتایج پژوهش شری من‌داری و ویداتی (۲۰۱۵) هر چه منبع کنترل درونی حسابرسان بیشتر باشد رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان بیشتر شده و همچنین تمایل‌شان به پذیرش رفتارهای غیراخلاقی کاهش می‌یابد. بنابراین می‌توان فرضیه اول را به شرح زیر ارائه نمود:

فرضیه ۱ الف: حسابداریهای با منبع کنترل درونی بالاتر، سازگاری بیشتری با جو اخلاقی سازمانی دارند.

فرضیه ۱ ب: حسابداریهای با منبع کنترل درونی بالاتر، از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند.

خودکارآمدی

خودکارآمدی بیانگر انتظارات فرد از عملکردش در خصوص موضوع‌های خاص می‌باشد (بندورا، ۱۹۸۶). از آنجایی که خودکارآمدی نقش مهمی در مهارت‌افزایی و رفتارهای عملکردی حسابداریها دارد، لذا این مورد یکی از موضوع‌های مورد توجه پژوهشگران حوزه حسابداری بوده است. به عبارت دیگر خودکارآمدی عبارت است از: اعتقاد و باور افراد به توانایی‌های خود برای ساماندهی و اجرای اقدام‌های مورد نیاز برای محقق‌سازی عملکردهای مورد انتظار (شناگوی و میرشکاری، ۱۳۹۸). بنابراین خودکارآمدی بیانگر انتظارات فرد از عملکرد خود در ارتباط با مسائل مشخصی بوده و نقش آن در انگیزش و کسب موفقیت غیرقابل انکار است (وود و بندورا، ۱۹۸۹). بر این اساس در مقایسه با افراد با ویژگی خودکارآمدی پایین، افراد با خودکارآمدی بالا عموماً اهداف بالاتری را برای خود تعیین نموده و همچنین از ریسک‌پذیری بیشتری نیز برخوردار هستند.

همانند منبع کنترل، خودکارآمدی مبتنی بر انتظاراتی است که باورهای افراد نسبت به خودکارآمدی مرتبط با یک وظیفه خاص، نه تنها تحت تأثیر عملکرد گذشته آن وظیفه بوده، بلکه متأثر از انتظارات فرد از رفتارهای مشابه نیز می‌باشد. به عبارت دیگر، خودکارآمدی بیانگر اعتقادات و باورهای تعمیم‌یافته یک فرد نسبت به توانمندی‌های خود بوده و الزاماً به معنای برخورداری از آن توانمندی‌ها نمی‌باشد.

فرض بر این است که حسابداریها با ویژگی خودکارآمدی بالا، ضمن تنظیم انتظارات براساس توانایی‌های شخصی، می‌بایست تلاش نمایند تا شکاف احتمالی موجود بین خود و سازمان را به حداقل ممکن برسانند. برای مثال خودکارآمدی یک حسابداری ممکن است شامل توانایی‌های بالقوه بودجه‌ای وی نیز شود، اما این در حالی است که اطلاعات بودجه‌ای حسابداریها عموماً در سطح رضایت‌بخشی قرار ندارد. اگرچه حسابداریها در تمام زمینه‌ها مهارت‌های لازم را ندارند، اما آنان از عزم و اراده جدی برای کسب مهارت‌های مورد نیاز جهت انجام هرچه بهتر وظایف محوله برخوردار هستند. بنابراین خودکارآمدی بر انگیزه افراد در کمینه‌سازی شکاف‌های موجود بین فرد و سازمان تأثیر دارد؛ زیرا باور افراد به توانمندی‌های شخصی از طریق اثرگذاری بر انتظارات، می‌تواند بر انگیزه آنان تأثیرگذار باشد. بنابراین می‌توان فرضیه دوم را به شرح زیر ارائه نمود:

فرضیه ۲: حسابداریهای با ویژگی خودکارآمدی بالاتر، با جو اخلاقی سازمان سازگاری بیشتری دارند.

پیامدهای سازگاری با جو اخلاقی

رضایت شغلی

رضایت شغلی از جمله عوامل موثر بر عملکرد کارکنان از جمله حسابداری می‌باشد (یوسفی و همکاران ۱۳۹۴). زمانی سطح رضایت کارکنان افزایش می‌یابد که محیط کاری مطابق با انتظارات آنان باشد (کاسم‌سپ، ۲۰۱۷). براساس نتایج پژوهش اروچی و همکاران (۱۳۹۴) بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابداری رابطه معناداری وجود دارد. براساس نتایج پژوهش بودابوس (۲۰۲۰) با ارتقاء شغلی، رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد حسابداری تقویت می‌شود. یافته‌های پژوهش ولنتاین و همکاران (۲۰۰۶) نشان می‌دهد ارزش‌های اخلاقی شرکت، همراه با حمایت سازمانی ادراک شده، بر رضایت شغلی و قصد جابجایی حسابداری اثرگذار است. همچنین براساس یافته‌های شِفر (۲۰۰۲) بین رضایت شغلی حسابداری و ادراک آنها از فشار اخلاقی حداقلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه در ارزیابی میزان سازگاری با جو اخلاقی، رضایت شغلی دارای یک نقش تعدیلی بر رابطه بین سازگاری با جو سازمانی و تعهد سازمانی است. بنابراین می‌توان فرضیه سوم را به شرح زیر ارائه نمود:

فرضیه ۳: حسابداری سازگارتر با جو اخلاقی سازمان، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند.

تعهد سازمانی

از آنجایی که تعهد سازمانی نقش مهمی در تبیین قصد جابجایی کارکنان دارد، لذا این موضوع مورد توجه بیشتر پژوهشگران از جمله پژوهشگران علوم اداری بوده است. تعهد سازمانی یک حالت روان‌شناختی بوده که بیانگر (کیفیت) رابطه یک کارمند با سازمان و همچنین تصمیم آنان نسبت به تداوم و یا قطع همکاری با سازمان است (مایر و آلن، ۱۹۹۱). پس از بررسی گسترده ادبیات مرتبط با قصد جابجایی و تعهد سازمانی، موبلی و همکاران (۱۹۷۹) اقدام به ارائه یک مدل نسبتاً جامع در خصوص قصد جابجایی کارکنان البته با لحاظ نمودن ابعاد مختلف تعهد سازمانی کردند. این مدل شامل سه مولفه‌ی ارزش‌ها و اهداف مشترک، تلاش‌های فردی (فعالیت مستمر در سازمان) و احساس تعلق به سازمان بود. به واسطه اصلاح‌های صورت گرفته بر روی این مدل (مانند پژوهش آلن و مایر، ۱۹۹۰) هم‌اکنون این مدل به یک مدل غالب در حوزه تعهد سازمانی تبدیل شده است. ابعاد اصلاح شده این مدل عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر می‌باشد. از دید آلن و مایر (۱۹۹۱) تعهد عاطفی به معنای پیوستگی عاطفی، مشارکت و پذیرش هویت سازمان بوده که مستقل از ارزیابی کمی ارزش سازمان می‌باشد. این تعریف بیانگر دیدگاه فرد نسبت به ارزش و منزلت سازمان می‌باشد.

تعهد مستمر با مفهوم شرط‌های جانبی^۱ (انتظارات) سازگاری دارد. بدین معنی که یک فرد براساس محاسبه‌های ذهنی خود انتظاراتی (شرط‌های جانبی) را از بابت تعهد به یک شغل یا فعالیتی در نظر می‌گیرد (بکر، ۱۹۶۰). شرط‌های جانبی یا سرمایه‌گذاری به سودجویی اطلاق می‌شود که ممکن است به‌واسطه ماندن یا ترک یک سازمان برای هر فردی اتفاق بیفتد. بنابراین محاسبه هزینه-منفعت ناشی از ماندن یا ترک سازمان نقش مهمی در تصمیم‌گیری افراد دارد.

تعهد هنجاری که گاهی اوقات از آن تحت عنوان تعهد اخلاقی نیز یاد می‌شود، به معنای تعهد متقابل و یا فداکاری اخلاقی بین فرد و سازمان می‌باشد. برای مثال ممکن است تعهد هنجاری نتیجه یک قرارداد روانی بین سازمان و کارمند باشد (یوسل و همکاران، ۲۰۱۴). بدین معنی که براساس این قرارداد (ضمنی) سازمان متعهد می‌شود که آموزش‌های کافی و فرصت‌های ارتقاء شغلی را در اختیار حسابداریها قرار دهد. همچنین ممکن است تعهد هنجاری دارای پیامد منفی نیز باشد؛ بدین معنی که از دید حسابداری دیگر فعالیت در سازمان فعلی جایز نیست. در پژوهش حاضر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به‌عنوان پیامد مثبت سازگاری با جو اخلاقی سازمان مدنظر قرار گرفته‌اند. براساس نتایج کالین و همکاران (۲۰۰۳) اگر فردی احساس نماید ارزش‌های اخلاقی‌اش با ارزش‌های اخلاقی سازمان در تضاد است، تعهدش نسبت به سازمان کمتر خواهد شد. همچنین بین جو (ارزش‌های) اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (کفاش و ایمانی، ۱۳۹۶). بنابر نتایج آرنایا و فریس (۱۹۸۴) در مقایسه با حسابداریها بخش دولتی، حسابداریهای شاغل در بخش خصوصی دارای تعارض سازمانی و حرفه‌ای بالاتری بودند. براساس یافته‌های شِفر (۲۰۰۲) فشار اخلاقی وارده بر حسابداریها برای مشارکت در اقدام‌های غیراخلاقی می‌تواند باعث تضاد سازمانی شود. این امر نیز به نوبه خود باعث کاهش تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌شود.

از دید پون‌من و گبهارت (۱۹۹۰) مفهوم سازگاری در حرفه حسابداری به معنای میزان سازگاری است که یک فرد پس از ورود به یک گروه جدید پیدا می‌کند. بنابراین می‌توان ادعا نمود که تعارض حسابداری با جو اخلاقی سازمان با تعهد سازمانی رابطه مستقیمی دارد. بنابراین می‌توان فرضیه چهارم را به شرح زیر ارائه نمود:
فرضیه ۴: حسابداریهای سازگارتر با جو اخلاقی سازمان دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند.

با بررسی ادبیات حسابداری می‌توان دریافت که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با جایجایی حسابداریها رابطه معناداری وجود دارد. رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و قصد جایجایی حسابداریها اثرگذار است (شِفر، ۲۰۰۹). براساس یافته‌های لئونگ و همکاران (۲۰۰۳) بین تعهد سازمانی و مشارکت شغلی حسابرس‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بنابر یافته‌های پلین و پوزنانسکی (۱۹۹۷) رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر قصد جایجایی و ترک شغل حسابداریهای بخش دولتی اثرگذار است. یافته‌های آندو و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی

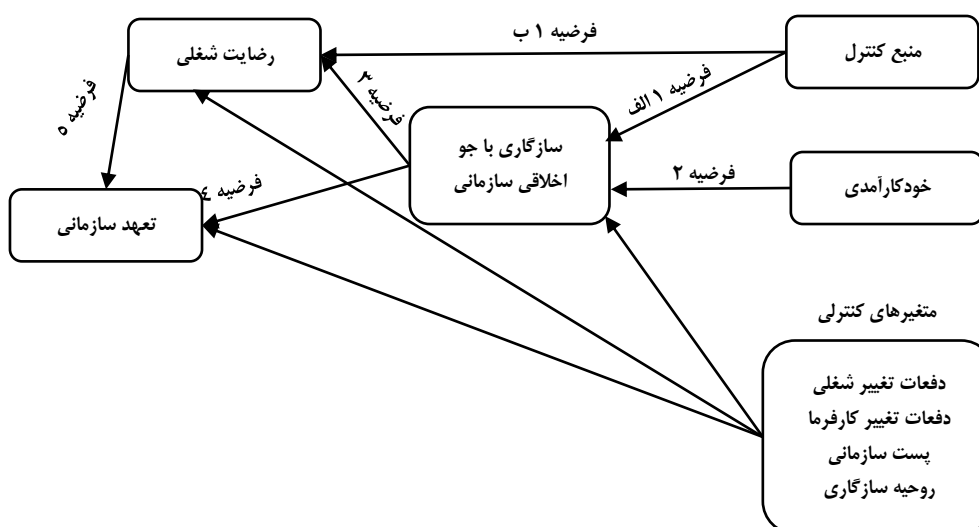
^۱. Side Bets

با رضایت شغلی و رضایت شغلی با قصد جابجایی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین براساس یافته‌های توبای (۲۰۱۹) رضایت شغلی بر قصد جابجایی حسابدارها اثر معناداری دارد. بنابراین می‌توان فرضیه پنجم را به‌شرح زیر ارائه نمود:

فرضیه ۵: حسابدارهای با رضایت شغلی بالاتر دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند.

متغیرهای کنترلی

علاوه بر متغیرهای اشاره شده در بخش‌های قبلی، چندین متغیر کنترلی (مانند تعداد تغییرات شغلی، تعداد تغییرات کارفرما، پست سازمانی و روحیه سازگاری) که ممکن است بر رابطه بین میزان سازگاری با جو اخلاقی و متغیرهای نتیجه (وابسته) اثرگذار باشند، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. روحیه سازگاری به معنای ادراک کارکنان از افزایش میزان سازگاری آنان با جو اخلاقی سازمان است. براساس موارد فوق و تئوری شناختی-اجتماعی شکل ۲ بیانگر مدل نهایی پژوهش حاضر می‌باشد.



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که پژوهش حاضر درصدد بررسی روابط علی میان متغیرهای مرتبط با تفاوت‌های فردی (منبع کنترل و خودکارآمدی)، سازگاری با جو اخلاقی سازمان و نگرش‌های سازمانی (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) است، لذا می‌توان اظهار داشت پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف کاربردی و به‌لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی-علی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر را حسابداریهای شاغل در شرکت‌های تولیدی و بازرگانی تشکیل می‌دهند. در مواردی از معادلات ساختاری استفاده می‌شود می‌توان برای تعیین حجم نمونه از رابطه زیر استفاده کرد (علی‌پور شیرسوار و همکاران، ۲۰۱۲).

$$5 \leq X \leq 15$$

در رابطه بالا X بیانگر تعداد سوال‌های تخصصی می‌باشد. در پژوهش حاضر تعداد این نوع سؤال‌ها ۴۳ مورد می‌باشد. بنابراین براساس رابطه بالا حداقل پرسشنامه مورد نیاز ۲۱۵ و حداکثر نیز ۶۴۵ می‌باشد. با تلاش‌های فراوان صورت گرفته در نهایت ۳۰۵ پرسشنامه قابل استفاده گردآوری گردید (به ازای هر سؤال ۷ مورد). در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری در دسترس برای گردآوری داده‌های مورد نیاز استفاده شده است. در پژوهش حاضر داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه مبتنی بر طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای گردآوری شده است. پرسشنامه مورد استفاده شامل سه بخش بود. بخش اول شامل چهار سوال جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات و سنوات خدمتی)، بخش دوم شامل چهار سوال مرتبط با متغیرهای کنترلی (دفعات تغییر شغلی، دفعات تغییر کارفرما، پست سازمانی و روحیه سازگاری) و ۴۳ سوال تخصصی (مؤلفه‌های اصلی پژوهش) بود. برای تدوین سؤال‌های پرسشنامه از ادبیات پژوهش به‌ویژه پژوهش‌های مایر و آلن (۱۹۹۱)، شفر (۲۰۰۲) و دومینو و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای اسپس اس اس اس ۲۶ و آموس ۲۴ با سطح اطمینان ۹۵ درصد (سطح خطای کمتر از ۰/۰۵) انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان مورد اشاره قرار می‌گیرد. بنابر جدول یک: ۷۴/۱ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۲۵/۹ درصد نیز زن بودند. سن بیشتر پاسخ‌دهندگان (۳۴/۸ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال بود. ۵۰/۲ درصد (بیشترین درصد) از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک فوق-لیسانس و ۹/۸ درصد (کمترین درصد) نیز فوق‌دیپلم و پایین‌تر بودند. در نهایت سنوات خدمتی بیشتر پاسخ‌دهندگان (۳۸/۰ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال بود. این یافته‌ها براساس نرم‌افزار SPSS به‌دست آمده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی پژوهش

متغیر	گروه	درصد	متغیر	گروه	درصد
جنسیت	مرد	۷۴/۱	تحصیلات	فوق دیپلم و پایین تر	۹/۸
	زن	۲۵/۹		لیسانس	۲۸/۲
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۱/۰		فوق لیسانس	۵۰/۲
	۳۰ تا ۴۰ سال	۳۴/۸		دکتر	۱۱/۸
سنوات خدمتی	۴۰ تا ۵۰ سال	۳۱/۵	سنوات خدمتی	کمتر از ۵ سال	۱۷/۷
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۲/۷		۵ تا ۱۰ سال	۱۴/۸
				۱۰ تا ۲۰ سال	۳۸/۰
				بیشتر از ۲۰ سال	۲۹/۵

منبع: یافته‌های پژوهشگر

یافته‌های پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر انجام یک آزمون معتبر است، لذا تحلیل عاملی تأییدی می‌تواند ابزار مناسبی محسوب شود. برای تعیین روایی صوری پرسشنامه از نظر مثبت کارشناسان خبره استفاده شد. برای پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است (جدول ۲).

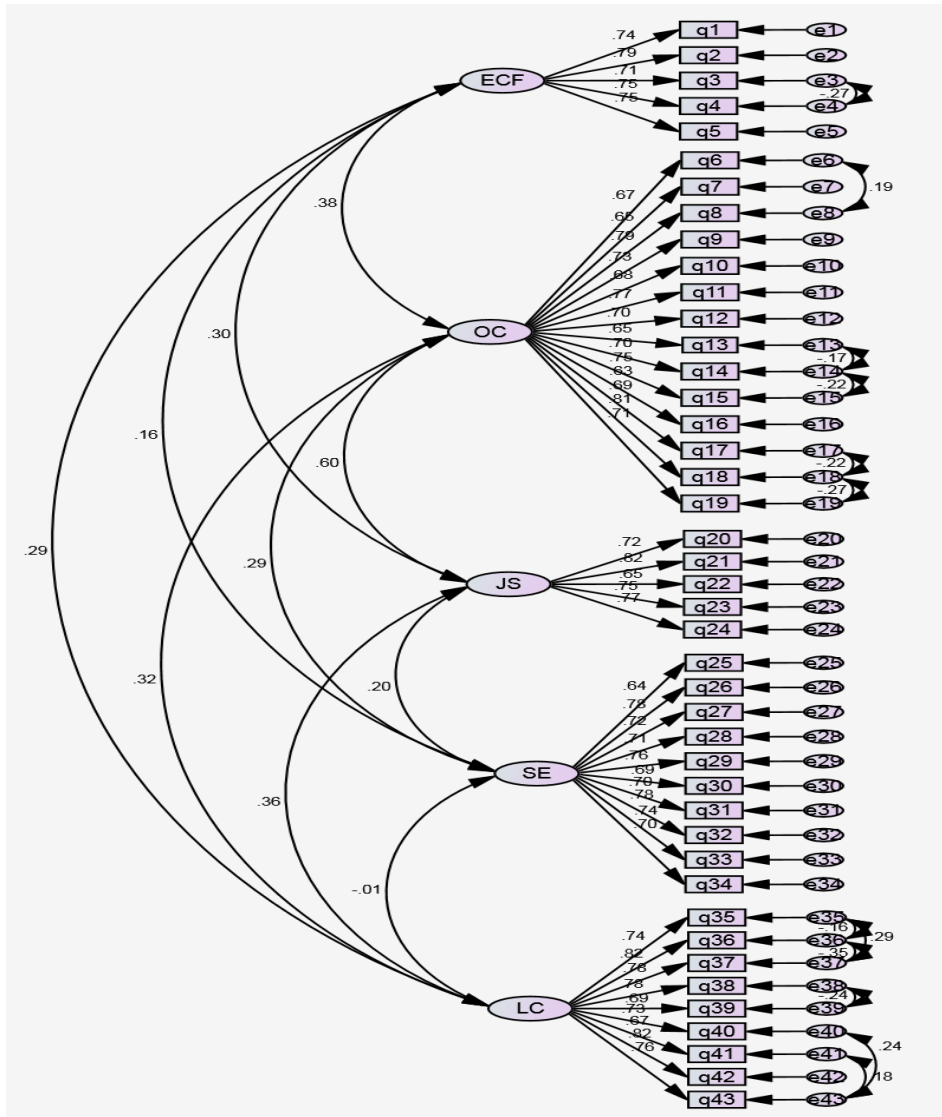
جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	علامت	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
سازگاری با جو اخلاقی سازمان	ECL	۵	۰/۸۵۴
تعهد سازمانی	OC	۱۴	۰/۹۳۲
رضایت شغلی	JS	۵	۰/۸۵۵
خودکارآمدی	SE	۱۰	۰/۹۱۵
منبع کنترل	LC	۹	۰/۹۲۲

نکته: ضریب آلفای کرونباخ کلی پژوهش ۰/۹۲۵ است.

منبع: یافته‌های پژوهشگر

براساس جدول ۲ ضریب آلفای کرونباخ همه متغیرها بالاتر از ۰/۷ بوده که این امر بیانگر تأیید پایایی و همبستگی درونی همه سازه‌ها است. از آنجایی که براساس استانداردهای محاسباتی انجام شده، گویه‌ها و ابعاد الگو مورد قبول واقع شده‌اند، لذا می‌توان الگوی پژوهش را به کمک نرم‌افزار آموس برآورد نمود.



شکل ۳. برآورد الگوی مفهومی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

بر اساس شکل ۳ بارهای عاملی تمامی متغیرهای مشاهده شده بیشتر از ۰/۵ بوده و لذا واریانس بین سازه‌ها و شاخص‌های مربوطه از واریانس خطای اندازه‌گیری‌شان بیشتر بوده و در نتیجه پایایی در مورد مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. همچنین شکل ۳ بیانگر رابطه یک (یا چند) عامل با چند گوپه است. در شکل ۳ دواير بزرگ (پنج‌گانه) بیانگر متغیرهای مکنون و یا عامل‌ها بوده و همچنین مستطیل‌ها نیز بیانگر گوپه‌های پژوهش می‌باشند. پیکان‌های دو سوپه همبستگی میان عامل‌ها را نشان می‌دهد. پیکان‌های یک سوپه رسم شده از سمت دواير بزرگ (پنج‌گانه) به سمت مستطیل‌ها بیانگر بار عاملی هر کدام از گوپه‌ها بوده و اعداد مندرج بر روی آنها نیز نشان‌دهنده ضریب همبستگی گوپه‌ها با هر یک از عوامل مربوطه است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	معادل لاتین	مقدار مجاز	مقدار محاسبه شده	وضعیت
کای دو درجه آزادی	X^2/df	کمتر از ۳	۱/۳۱۴	مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۳۲	مطلوب
نیکویی برازش	GFI	بالتر از ۰/۹۰	۰/۸۶۱	قابل قبول
شاخص برازش مقایسه‌ای-تعدیل یافته	CFI	بالتر از ۰/۹۰	۰/۹۶۳	مطلوب
شاخص برازش تعدیل یافته	AGFI	بالتر از ۰/۹۰	۰/۸۴۳	قابل قبول
برازش نرم شده	NFI	بالتر از ۰/۹۰	۰/۸۶۲	قابل قبول
برازش نرم نشده	TLI	بالتر از ۰/۹۰	۰/۹۶۰	مطلوب
شاخص برازش نسبی	RFI	بالتر از ۰/۹۰	۰/۸۵۲	قابل قبول
شاخص برازش افزایشی	IFI	بالتر از ۰/۹۰	۰/۹۶۳	مطلوب

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به مقادیر مندرج در جدول ۳ می‌توان اظهار داشت که برازش مدل از کفایت لازم برخوردار است. در پژوهش حاضر برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری از دو شاخص پایایی مرکب^۱ و میانگین واریانس استخراج شده^۲ و همچنین برای سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری از دو شاخص روایی همگرا^۳ و روایی واگرا^۴ استفاده شده است (جدول ۴).

^۱. Composite Reliability (CR)

^۲. Average Variance Extracted (AVE)

^۳. Convergent Validity

^۴. Divergent Validity

جدول ۴. نتایج مرتبط با پایایی و روایی مدل

OC	JS	LC	SE	ECF	ASV	MSV	AVE	CR	
				۰/۷۴۸	۰/۰۸۷	۰/۱۴۶	۰/۵۶۰	۰/۸۶۴	ECL
			۰/۷۲۳	۰/۱۵۷	۰/۰۳۷	۰/۰۸۷	۰/۵۲۳	۰/۹۱۶	SE
		۰/۷۵۶	-۰/۰۰۸	۰/۲۹۴	۰/۰۷۹	۰/۱۲۹	۰/۵۷۱	۰/۹۲۳	LC
	۰/۷۴۳	۰/۳۵۹	۰/۱۹۵	۰/۳۰۲	۰/۱۵۵	۰/۳۶۴	۰/۵۵۷	۰/۸۶۲	JS
۰/۷۱۱	۰/۶۰۳	۰/۳۱۶	۰/۲۹۵	۰/۳۸۲	۰/۱۷۴	۰/۳۶۴	۰/۵۰۶	۰/۹۳۴	OC

نکته: محاسبات با استفاده از ماکرو طراحی شده توسط جیمز گسکین و در قالب نرم‌افزار اکسل انجام شده است.

منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول ۵. حداقل‌های مورد نیاز مرتبط با پایایی و روایی مدل

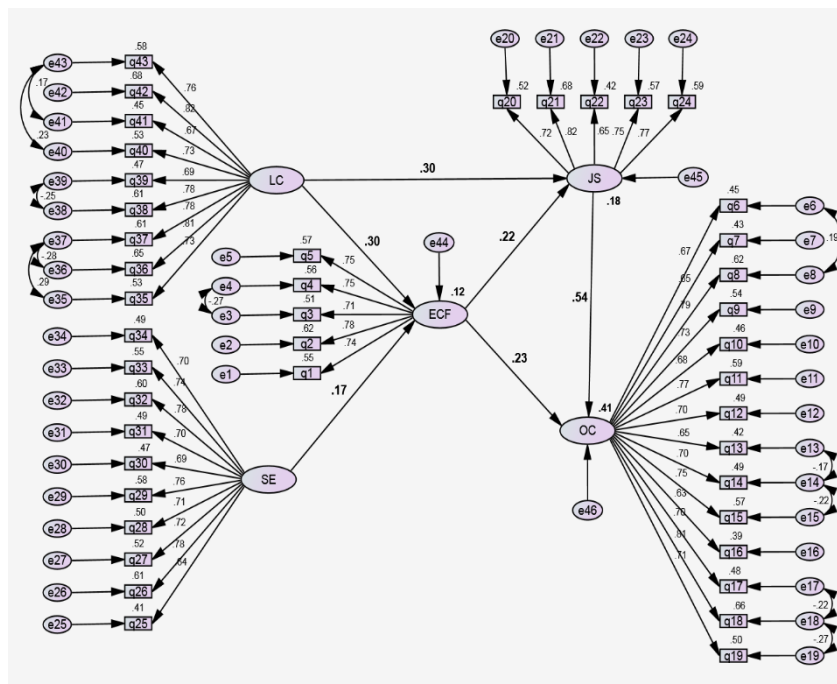
مقادیر آستانه	عنوان
CR>0.7	شرط پایایی مدل
CR>AVE؛AVE>0.5	شرط روایی همگرایی مدل
ASV < AVE؛MSV < AVE	شرط روایی واگرایی مدل

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به اینکه مقادیر محاسبه شده در جدول ۴ بیشتر از مقادیر آستانه هستند، لذا مدل پژوهش از پایایی و روایی مناسبی برخوردار است. برای مثال تمامی مقادیر پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ و یا تمامی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده به استثنای یک مورد که آن هم نزدیک به ۰/۵ است، بیشتر از ۰/۵ هستند. همچنین حداکثر واریانس مشترک^۱ و میانگین واریانس مشترک^۲ کوچکتر از میانگین واریانس استخراج شده هستند. **آزمون فرضیه‌ها:** در این بخش شش فرضیه اصلی پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار آموس آزمون شده‌اند. سطوح معناداری آزمون فرضیه‌ها در جدول ۶ و نتیجه الگو در شکل ۳ منعکس شده است. از آنجایی که سطح معناداری ۵ درصد مدنظر است، لذا سطح خطا کمتر از ۰/۰۵ مورد پذیرش واقع می‌شود. جدول ۶ بیانگر نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌باشد.

^۱. Maximum Shared Variance (MSV)

^۲. Average Shared Variance (ASV)



شکل ۴. الگوی مفهومی پژوهش مرتبط با فرضیه‌های اصلی پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

شکل ۴ بیانگر ضرایب مسیر (فرضیه‌ها)، بارهای عاملی و ضرایب تعیین گویه‌ها می‌باشد. بارهای عاملی اعداد مندرج بر روی پیکان‌های یک سویه رسم شده از سمت دوایر بزرگ (۵ گانه) به سمت مستطیل‌ها است. ضرایب تعیین نیز اعداد مندرج بر روی مستطیل‌ها بوده که نشان می‌دهد چه میزان از واریانس هر کدام از گویه‌ها توسط عامل مربوطه قابل تبیین است.

با توجه به جدول ۶، از آنجایی که نسبت بحرانی هر شش فرضیه اصلی بیشتر از $2/58$ می‌باشد، لذا می‌توان اظهار داشت در سطح اطمینان ۹۹ درصد تمامی فرضیه‌ها تأیید می‌گردند. براساس نتایج مندرج در جدول بالا یک واحد افزایش در متغیر منبع کنترل باعث افزایش $0/250$ واحد در متغیر رضایت شغلی و $0/310$ واحد در متغیر سازگاری با جو اخلاقی سازمان می‌شود. همچنین یک واحد افزایش در متغیر سازگاری با جو اخلاقی سازمان باعث افزایش $0/173$ واحد افزایش در رضایت شغلی و $0/149$ واحد افزایش در تعهد سازمانی می‌شود. در نهایت یک واحد افزایش در متغیر رضایت شغلی باعث افزایش $0/443$ واحد افزایش در تعهد سازمانی می‌شود.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی

فرضیه	رابطه	ضرایب غیر استاندارد (B)	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد (Beta)	نسبت بحرانی (C.R.)	سطح معناداری (P-Value)
الف ۱	LC ← JS	۰/۲۵۰	۰/۰۵۵	۰/۳۰۱	۴/۵۳۱	۰/۰۰۰
ب ۱	LC ← ECF	۰/۳۱۰	۰/۰۶۷	۰/۲۹۹	۴/۶۴۷	۰/۰۰۰
۲	SE ← ECF	۰/۲۵۵	۰/۰۹۳	۰/۱۷۱	۲/۷۳۱	۰/۰۰۶
۳	ECF ← JS	۰/۱۷۳	۰/۰۵۳	۰/۲۱۶	۳/۲۵۴	۰/۰۰۱
۴	ECF ← OC	۰/۱۴۹	۰/۰۳۸	۰/۲۲۵	۳/۹۳۳	۰/۰۰۰
۵	JS ← OC	۰/۴۴۳	۰/۰۵۹	۰/۵۳۷	۷/۵۶۰	۰/۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

برای بررسی اثرهای متغیرهای کنترلی بر روی سه متغیر سازگاری با جو اخلاقی سازمان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی از رگرسیون آن‌هم از طریق به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. نتایج حاصله به شرح زیر است.

جدول ۷. میزان تأثیر متغیرهای کنترلی بر سازگاری با جو اخلاقی سازمانی

متغیر	ضریب B	ضریب Beta	مقدار t	سطح معناداری	همبستگی	ضریب تعیین
مقدار ثابت	۴/۹۷۰	-	۳۲/۳۴۶	۰/۰۰۰		
پست سازمانی	۰/۰۷۸	۰/۱۲۱	۲/۲۹۴	۰/۰۲۲		
دفعات تغییر شرکت	۰/۰۳۵	۰/۰۵۶	۱/۰۰۷	۰/۳۱۵		
دفعات تغییر رشته شغلی	۰/۰۷۰	۰/۱۲۱	۲/۱۷۷	۰/۰۳۰		
روحیه سازگاری	۰/۴۸۶	۰/۳۲۹	۶/۰۹۳	۰/۰۰۰	۰/۴۱۴	۰/۱۷۲

نکته: سطح معناداری ۰/۰۵ است.

منبع: یافته‌های پژوهشگر

باتوجه به نتایج مندرج در جدول ۷، به استثنای متغیر دفعات تغییر شرکت، مابقی متغیرهای کنترلی بر متغیر سازگاری با جو اخلاقی سازمانی تأثیرگذار هستند. بدین معنی که با ارتقاء یک واحد در پست سازمانی افراد، میزان سازگاری آنان با جو اخلاقی سازمانی به میزان ۰/۰۷۸ واحد افزایش می‌یابد. برای نمونه میزان سازگاری یک مدیر ۰/۰۷۸ واحد بیشتر از یک رئیس اداره است. همچنین اگر یک واحد در دفعات تغییر رشته شغلی

افراد کاهش اتفاق افتد، میزان سازگاری آنان با جو اخلاقی سازمانی به میزان ۰/۰۷۰ واحد افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر تعداد دفعات تغییر رشته شغلی در میان افراد ناسازگار با جو اخلاقی سازمانی بالاتر است. در نهایت، اگر یک واحد روحیه سازگاری افراد افزایش یابد، میزان سازگاری آنان با جو اخلاقی سازمانی به میزان ۰/۴۸۶ واحد افزایش می‌یابد. بنابر یافته‌های این پژوهش بین تعداد دفعات تغییر شرکت (کارفرما) و میزان سازگاری با جو اخلاقی سازمانی رابطه معناداری پیدا نشد. بدین معنی که دفعات تغییر شرکت (محل کار) بر میزان سازگاری با جو اخلاقی سازمانی اثرگذار نیست.

جدول ۸. میزان تأثیر متغیرهای کنترلی بر رضایت شغلی

ضریب تعیین	همبستگی	سطح معناداری	مقدار t	ضریب Beta	ضریب B	متغیر
۰/۱۱۶	۰/۳۴۱	۰/۰۰۰	۱۸/۶۸۶	-	۲/۹۶۲	مقدار ثابت
		۰/۰۳۹	۲/۰۷۳	۰/۱۱۳	۰/۰۵۸	پست سازمانی
		۰/۴۴۹	۰/۷۵۸	۰/۰۴۴	۰/۰۲۲	دفعات تغییر شرکت
		۰/۰۲۹	۲/۱۹۷	۰/۱۲۷	۰/۰۵۹	دفعات تغییر رشته شغلی
		۰/۰۰۰	۴/۵۰۵	۰/۲۵۲	۰/۲۹۷	روحیه سازگاری

نکته: سطح معناداری ۰/۰۵ است.

منبع: یافته‌های پژوهشگر

باتوجه به نتایج مندرج در جدول ۸، به استثنای متغیر دفعات تغییر شرکت، مابقی متغیرهای کنترلی بر متغیر رضایت شغلی تأثیرگذار هستند. بدین معنی که با ارتقاء یک واحد در پست سازمانی افراد، رضایت شغلی آنان به میزان ۰/۰۵۸ واحد افزایش می‌یابد. همچنین با کاهش یک واحد در تغییر رشته شغلی افراد، میزان رضایت شغلی آنان به میزان ۰/۰۵۹ واحد افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر تعداد دفعات تغییر رشته شغلی در میان افراد با رضایت شغلی کمتر، بیشتر است. در نهایت، اگر روحیه سازگاری افراد یک واحد افزایش یابد، میزان رضایت شغلی آنان به میزان ۰/۲۹۷ واحد افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، هرچه روحیه سازگاری افراد بالاتر باشد، رضایت شغلی آنان در سطح بالاتری خواهد بود. بین تعداد دفعات تغییر شرکت (کارفرما) و سازگاری با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. بدین معنی که تغییر شرکت (محل کار) بر میزان سازگاری افراد با جو اخلاقی سازمانی اثرگذار نیست.

جدول ۹. میزان تأثیر متغیرهای کنترلی بر تعهد سازمانی

متغیر	ضریب B	ضریب Beta	مقدار t	سطح معناداری	همبستگی	ضریب تعیین
مقدار ثابت	۲/۸۱۶	-	۲۲/۱۳۷	۰/۰۰۰		
پست سازمانی	۰/۰۰۶	۰/۰۱۴	۰/۲۶۰	۰/۷۹۵		
دفعات تغییر شرکت	۰/۰۸۳	۰/۱۹۶	۳/۵۸۲	۰/۰۰۰	۰/۴۵۰	۰/۲۰۳
دفعات تغییر رشته شغلی	۰/۰۰۹	۰/۰۲۲	۰/۴۰۹	۰/۶۸۳		
روحیه سازگاری	۰/۳۶۲	۰/۳۶۳	۶/۸۳۸	۰/۰۰۰		

نکته: سطح معناداری ۰/۰۵ است.

منبع: یافته‌های پژوهشگر

باتوجه به نتایج مندرج در جدول ۹، دو متغیر دفعات تغییر شرکت و روحیه سازگاری بر تعهد سازمانی تأثیرگذار هستند. بدین معنی که با افزایش یک واحد در دفعات تغییر شرکت (محل کار)، میزان تعهد سازمانی افراد به میزان ۰/۰۸۳ واحد کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، هرچه تعداد دفعات تغییر شرکت افراد افزایش یابد، روحیه سازگاری آنان با شرکت نیز کاهش می‌یابد. همچنین با افزایش یک واحد افزایش در میزان روحیه سازگاری افراد، تعهد سازمانی آنان نیز به میزان ۰/۳۶۲ واحد افزایش می‌یابد. در مقابل متغیرهای پست سازمانی و دفعات تغییر رشته شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری ندارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر از طریق بررسی روابط فی‌مابین متغیرهای سازگاری با جو اخلاقی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در حرفه حسابداری تلاش کرد تا باعث تقویت ادبیات موضوع شود. هرچند ممکن است هریک از این سه متغیر در پژوهش‌های قبلی به‌طور جداگانه مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته باشد، اما ویژگی پژوهش حاضر این است که تلاش کرد تا میزان سازگاری با جو اخلاقی سازمانی را به رضایت شغلی و تعهد سازمانی ربط دهد. به‌واسطه مواردی همچون ماهیت پایدار و بلندمدت جو اخلاقی سازمانی و نقش حسابداریها در وقوع تخلف و تقلب مالی سازمانی، موضوع این پژوهش می‌تواند از اهمیت زیادی برخوردار باشد. از آنجایی که بیشتر پژوهش‌های اخلاق‌محور انجام شده در حرفه حسابداری با محوریت حسابرسی بوده و همچنین در اکثر آنها نیز به‌جای تئوری‌های شناختی-اجتماعی از تئوری‌های رشد اخلاقی استفاده شده است (دومینو و همکاران، ۲۰۱۵)، لذا ضرورت و اهمیت انجام این پژوهش بیش از پیش نمایان می‌شود.

باتوجه به اینکه جذب و حفظ حسابداریهای اخلاق‌مدار از اولویت‌های سازمان‌های امروزی است، لذا در همین راستا پژوهش حاضر اقدام به مطالعه و بررسی نحوه اثرگذاری جو اخلاقی سازمانی بر تعهد سازمانی

کرد. همچنین یافته‌های این پژوهش اطلاعات خوبی را در خصوص جو اخلاقی مناسب برای حسابدارهایی که به‌طور بالقوه در معرض تقلب و یا رفتارهای غیراخلاقی قرار دارند و دلایل جابجایی بالقوه آنان ارائه کرده است. باتوجه به نقش‌آفرینی حسابدارها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، در صورت بروز و تقویت ویژگی خودشیفتگی در بین آنان می‌توان شاهد یک‌سری اقدام‌های خارج از عرف و عمدتاً مبتنی بر توجه و ستایش از سوی آنان بود. جو اخلاقی سازمانی متأثر از موارد متعددی همچون خودشیفتگی می‌باشد. در صورت بروز این ویژگی در جو اخلاقی سازمانی، احتمال ارتکاب تقلب از سوی کارکنان از جمله حسابدارها افزایش می‌یابد. هرچند استانداردهای حسابداری و حسابرسی بر ارزیابی خطر وقوع تقلب تأکید می‌کنند، اما در عین حال اطلاعات حداقلی درخصوص نحوه برخورد با این موضوع ارائه می‌نمایند. ادبیات فعلی حسابداری بیانگر سطح بالای خودشیفتگی و همچنین سطح پایین وجدان کاری در بین کارکنان به‌ویژه مدیران ارشد سازمان‌ها بوده و این موضوع به‌نوعی متأثر از جو اخلاقی سازمانی بوده که می‌تواند بسترهای لازم برای وقوع تقلب را فراهم نماید. جو اخلاقی سازمانی نقش مهمی در توجیه و منطقی‌سازی تخلف و تقلب در حرفه حسابداری را دارد. در همین راستا یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد جو اخلاقی سازمانی (چه خوب و چه بد) بر رفتار حسابدارها اثرگذار است. با بررسی ادبیات پژوهش می‌توان دریافت که پژوهش‌های چندانی در خصوص ارتباط بین جو اخلاقی، خودشیفتگی کارکنان و خطر تقلب انجام نشده است. برای مثال بررسی‌های شین (۲۰۱۲) نشان داد پژوهش‌های انجام شده درخصوص پیشایندهای مرتبط با میزان سازگاری با جو اخلاقی سازمانی قابل توجه نیست. بنابراین پژوهش حاضر می‌تواند گام مثبتی در این زمینه باشد.

از آنجایی که در اکثر پژوهش‌های قبلی مرتبط از تئوری‌های رشد اخلاقی استفاده شده است، لذا یافته‌های این پژوهش نشان داد می‌توان از تئوری شناختی-اجتماعی برای بررسی روابط فی‌مابین متغیرهای سازگاری با جو اخلاقی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کرد. برای نمونه منبع کنترل با میزان سازگاری با جو اخلاقی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین اثرهای متغیر کنترلی سازگاری سازمانی در مدل قابل توجه بود. بیشترین ضریب مسیر متعلق به روحیه سازگاری است که بر هر سه متغیر سازگاری با جو سازمانی (۰/۴۸۶)، رضایت شغلی (۰/۲۹۷) و تعهد سازمانی (۰/۳۶۲) اثرگذار است. بنابراین روحیه سازگاری اثرگذاری بیشتری بر سازگاری با جو اخلاقی سازمانی دارد. همچنین تغییر رشته شغلی بر سازگاری با جو اخلاقی سازمانی و رضایت شغلی تأثیرگذار است. بنابر یافته‌های پژوهش حاضر، از آنجایی که روحیه سازگاری هم‌جهت با جو اخلاقی است، لذا جو اخلاقی مورد قبول حسابدارها بوده و می‌تواند بر شکل‌گیری رفتار مناسب آنان مؤثر باشد. ممکن است این بدین معنا باشد که نگرش و باورهای حسابدارها متأثر از روحیه سازگاری آنان بوده و یا اینکه جو اخلاقی بر روحیه سازگاری افراد تأثیرگذار است. به‌هرحال، نگرش و باورهای حسابدارها نسبت به مدیران ارشد به‌شدت متأثر از جو اخلاقی سازمانی است.

بنابر یافته‌های پژوهش حاضر سازگاری با جو اخلاقی سازمانی بر تعهد سازمانی اثرگذار است. بنابراین جو اخلاقی سازمانی می‌تواند موضوع خوبی برای پژوهش‌های آتی باشد. هرچند جو اخلاقی در خصوص میزان

تطابق اخلاق فردی و اخلاق سازمانی سؤال‌هایی را مطرح می‌کند، اما قادر به تعیین سطح اخلاق فردی و یا سازمانی نیست. برای مثال اگر در سازمانی حسابداریها ارزش‌های سازمانی را که شامل خودشیفتگی مدیران و عدم صداقت آنان است را به اشتراک بگذارند، آنگاه می‌توان اظهار داشت که در آن سازمان جو اخلاقی قوی حاکم است. در سازمان‌های با جو اخلاقی بالاتر و دارای حسابداریهای با اخلاق، میزان سازگاری جو اخلاقی سازمانی بیشتر است. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد شرایط محیط کار که بر خودکارآمدی حرفه‌ای و منبع کنترل اثرگذار هستند، می‌تواند بر ادراک حسابداریها از جو اخلاقی اثرگذار باشد.

فهرست منابع

- ۱) اروجی، عاطفه، محمدرضا شورورزی و مهدی صالحی، (۱۳۹۴)، "رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابداران شاغل در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران"، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت، ۶(۱)، صص ۳۵-۶۶.
- ۲) ثناگوی محر، غلامرضا و حمیدرضا میرشکاری، (۱۳۹۸)، "رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی سبک‌های دلتنگی با باورهای فراشناختی در افراد مبتلا به سو مصرف مواد و افراد عادی"، مجله دانشکده علوم پزشکی مشهد، ۶۲(۴.۱)، صص ۸۴-۹۳.
- ۳) حاجی محمد لو، بهاره و زهره حاجیها، (۱۳۹۹)، "ارتباط بین جو اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مدیریت سود"، فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، ۱۵(۲)، صص ۱۰۰-۱۰۷.
- ۴) خلیل‌پور، مهدی، یحیی کامیابی و سیدعلی نبوی چاشمی، (۱۳۹۸)، "تأثیر رویکردهای اخلاقی حسابداران بر کیفیت اطلاعات حسابداری با نقش تعدیل‌کنندگی اندازه و اهرم مالی شرکت"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۱(۴۳)، صص ۹۱-۱۱۷.
- ۵) خوشبخت، اسماعیل، امیرحسین تائبی نقندری و حدیث زینلی، (۱۴۰۱)، "دینداری، اخلاق حرفه‌ای حسابداران و تقلب‌های گزارشگری مالی"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴(۱)، صص ۲۲۳ تا ۲۵۳.
- ۶) رستمی‌نیا، رضا، رضوان حجازی، قدرت‌الله طالب‌نیا و رسول برادران حسن‌زاده، (۱۳۹۹)، "تأثیر منبع کنترل و تعهد سازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی براساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده"، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۵(۱۰)، صص ۱۰۳-۱۲۹.
- ۷) کفاش لیلیا، و حمیدرضا ایمانی، (۱۳۹۶)، "تأثیر تعهد سازمانی و ارزش‌های اخلاقی بر قصد تخلف‌های کشف شده در بین حسابداران بخش عمومی"، مجله حسابداری سلامت، ۶(۲)، صص ۹۰-۱۰۹.
- ۸) مشعشعی، سید محمد، سیدعباس هاشمی و داریوش فروغی، (۱۳۹۷)، "تأثیر تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنها: بررسی نقش میانجی سازگاری جو اخلاقی"، فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۵(۳)، صص ۴۱۵-۴۲۲.

۹) نمازی، محمد و حسین رجب‌دُری، (۱۳۹۸)، "آزمون الگوی کاربردی توسعه پایدار اخلاق حرفه‌ای حسابداری با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۱(۴۳)، صص ۱۰-۲۵.

۱۰) یوسفی، شکوفه، شهناز نایب‌زاده و حسین اسلامی، (۱۳۹۴)، "تأثیر استرس‌های شغلی بر رضایت شغلی حسابداران"، دو ماهنامه سلامت ایران، ۱۲(۳)، صص ۴۶-۵۲.

- 11) AlHalbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C.P., (2020), "Linking Ethical Leadership and Ethical Climate to Employees' Ethical Behavior: The Moderating Role of Person-Organization Fit", *Personnel Review*, 50(1), PP. 159-185.
- 12) Alipour Shirsavar, H., Gilaninia, S., & Mohammadi Almani, A., (2012), "A Study of Factors Influencing Positive Word of Mouth in the Iranian Banking Industry", *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11(4), PP. 454-460.
- 13) Allen, N.J., & Meyer, J.P., (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), PP. 1-18.
- 14) Amernic, J.H., & Craig, R.J., (2010), "Accounting as a Facilitator of Extreme Narcissism", *Journal of Business Ethics*, 96(1), PP. 79-93.
- 15) Andoh, S.S., Ghansah, B., Okogun-Odompley, J.N., & Benuwa, B.B., (2021), "The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intentions: The Mediating Role of Organizational Commitment", *International Journal of Risk and Contingency Management (IJRCM)*, 10(1), PP. 20-35.
- 16) Aranya, N., & Ferris, K.R., (1984), "A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict", *Accounting Review*, 59(1), PP. 1-15.
- 17) Bandura, A., (1986), "Fearful Expectations and Avoidant Actions as Co-effects of Perceived Self-Inefficacy", *American Psychologist*, 41(12), PP. 1389-1391.
- 18) Becker, H.S., (1960), "Notes on the Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, 66(1), PP. 32-40.
- 19) Bernardi, R.A., (1997), "The Relationships among Locus of Control, Perceptions of Stress and Performance", *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 13(4), PP. 1-8.
- 20) Black, W.K., (2014), "The Best Way to Rob a Bank is to Own One: How Corporate Executives and Politicians Looted the S&L Industry", University of Texas Press.
- 21) Blair, C.A., Hoffman, B.J., & Helland, K.R., (2008), "Narcissism in Organizations: A Multisource Appraisal Reflects Different Perspectives", *Human Performance*, 21(3), PP. 254-276.
- 22) Bline, D.M., & Poznanski, P.J., (1997), "Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment among Staff Accountants", *Behavioral Research in Accounting*, 9(1), PP. 154-171.
- 23) Boudabbous, S., (2020), "The Relationship between Job Satisfaction and Performance at Work: Case of Tunisian Accounting Firms", *Accounting*, 6(3), PP. 231-240.
- 24) Brownell, P., (1981), "Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effectiveness", *Accounting Review*, 56(1), PP. 844-860.
- 25) Buky Folami, L., Asare, K., Kwesiga, E., & Bline, D., (2014), "The Impact of Job Satisfaction and Organizational Context Variables on Organizational Commitment", *International Journal of Business & Public Administration*, 11(1).
- 26) Campbell, W.K., Hoffman, B.J., Campbell, S.M., & Marchisio, G., (2011), "Narcissism in Organizational Contexts", *Human Resource Management Review*, 21(4), PP. 268-284.

- 27) Carton, J. S., Ries, M., & Nowicki Jr, S, (2021), "Parental Antecedents of Locus of Control of Reinforcement: A Qualitative Review", *Frontiers in Psychology*, 12, PP. 1-9.
- 28) Chong, G, (2013), "Detecting Fraud: What are Auditors' Responsibilities?", *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 24(2), PP. 47-53.
- 29) Cragun, O.R., Olsen, K.J., & Wright, P.M, (2020), "Making CEO Narcissism Research Great: A Review and Meta-Analysis of CEO Narcissism", *Journal of Management*, 46(6), PP. 908-936.
- 30) Cullen, J.B., Parboteeah, K.P., & Victor, B, (2003), "The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis", *Journal of Business Ethics*, 46(2), PP. 127-141.
- 31) Domino, M.A., Wingreen, S.C., & Blanton, J.E, (2015), "Social Cognitive Theory: The Antecedents and Effects of Ethical Climate Fit on Organizational Attitudes of Corporate Accounting Professionals—A Reflection of Client Narcissism and Fraud Attitude Risk", *Journal of Business Ethics*, 131(2), PP. 453-467.
- 32) Duchon, D., & Drake, B, (2009), "Organizational Narcissism and Virtuous Behavior", *Journal of Business Ethics*, 85(3), PP. 301-308.
- 33) Frucot, V., & Shearon, W.T, (1991), "Budgetary Participation, Locus of Control, and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction", *Accounting Review*, 66(1), PP. 80-99.
- 34) Grapsas, S., Brummelman, E., Back, M.D., & Denissen, J.J, (2020), "The "Why" and "How" of Narcissism: A Process Model of Narcissistic Status Pursuit", *Perspectives on Psychological Science*, 15(1), PP. 150-172.
- 35) Hales, J., Hobson, L., & Resutec, R.J, (2011), "The Dark Side of Socially Mediated Rewards: How Social Status and Narcissism Affect Managerial Reporting", Working Paper, Georgia Institute of Technology.
- 36) Harper, S.J, (2009), "Ethics Versus Morality: A Problematic Divide", *Philosophy & Social Criticism*, 35(9), PP. 1063-1077.
- 37) Hartman, S.J., Yrle, A.C., & Galle, W.P, (1999), "Procedural and Distributive Justice: Examining Equity in a University Setting", *Journal of Business Ethics*, 20(4), PP. 337-352.
- 38) Hyatt, T. A., & Prawitt, D.F, (2001), "Does Congruence between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance?", *The Accounting Review*, 76(2), PP. 263-274.
- 39) Johnson, E.N., Kuhn Jr, J.R., Apostolou, B.A., & Hassell, J.M, (2013), "Auditor Perceptions of Client Narcissism as a Fraud Attitude Risk Factor", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(1), PP. 203-219.
- 40) Jones, D.N., & Paulhus, D.L, (2014), "Introducing the Short Dark Triad (SD3) a Brief Measure of Dark Personality Traits", *Assessment*, 21(1), PP. 28-41.
- 41) Kasemsap, K, (2017), "The Significance of Job Satisfaction in Modern Organizations", In *Handbook of Research on Human Factors in Contemporary Workforce Development* (pp. 181-200)", IGI Global.
- 42) Kohlberg, L, (2010), "The Claim to Moral Adequacy of a Highest Stage of Moral Judgment", *Moral Psychology: Historical and Contemporary Readings*, 2010, PP. 40-47.
- 43) Krizan, Z., & Herlache, A.D, (2018), "The Narcissism Spectrum Model: A Synthetic View of Narcissistic Personality", *Personality and Social Psychology Review*, 22(1), PP. 3-31.
- 44) Leong, L., Huann, S., & Hsu, J, (2003), "An Empirical Study on Professional Commitment, Organizational Commitment and Job Involvement in Canadian Accounting Firms", *Journal of the American Academy of Business*, 2(2), PP. 360-370
- 45) Locke, D, (1980), "The Illusion of Stage Six", *Journal of Moral Education*, 9(2), PP. 103-109.

- 46) Lubit, R, (2002), "The Long-Term Organizational Impact of Destructively Narcissistic Managers", *Academy of management perspectives*, 16(1), PP. 127-138.
- 47) Luszczynska, A., & Schwarzer, R, (2015), "Social Cognitive Theory", *Fac Health Sci Publ*, PP. 225-251.
- 48) Maldonado, J.L, (2018), "The Effects of Negation on the Analyst–Analysis and Relationship: the Paradoxes of Narcissism. In *On Freud's "Negation"*, PP. 180-195. Routledge.
- 49) Metwally, D., Ruiz-Palomino, P., Metwally, M., & Gartzia, L, (2019), "How Ethical Leadership Shapes Employees' Readiness to Change: The Mediating Role of an Organizational Culture of Effectiveness", *Frontiers in psychology*, 10, 2493.
- 50) Menon, M.K., & Sharland, A, (2011), "Narcissism, Exploitative Attitudes, and Academic Dishonesty: An Exploratory Investigation of Reality versus Myth", *Journal of Education for Business*, 86(1), PP. 50-55.
- 51) Meyer, J.P., & Allen, N.J, (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1), PP. 61-89.
- 52) Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H., & Meglino, B.M, (1979), "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process", *Psychological Bulletin*, 86(3), 493.
- 53) Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A, (2017), "Ethical Climates in Organizations: A Review and Research Agenda", *Business Ethics Quarterly*, 27(4), PP. 475-512.
- 54) New York Times, (2009), [at:topics.nytimes.com/top/reference/timestopics/people/m/bernard_l_madoff/index.html?scp=1&sq=Bernard/20Madoff%20sentenced&st=cse](http://topics.nytimes.com/top/reference/timestopics/people/m/bernard_l_madoff/index.html?scp=1&sq=Bernard/20Madoff%20sentenced&st=cse).
- 55) Nwosu, H.E., Obidike, P.C., Ugwu, J.N., Udeze, C.C., & Okolie, U.C, (2022), "Applying Social Cognitive Theory to Placement Learning in Business Firms and Students' Entrepreneurial Intentions", *The International Journal of Management Education*, 20(1), 100602.
- 56) Olsen, K.J., Dworkis, K.K., & Young, S.M, (2014), "CEO Narcissism and Accounting: A Picture of Profits", *Journal of Management Accounting Research*, 26(2), PP. 243-267.
- 57) Pagliaro, S., Lo Presti, A., Barattucci, M., Giannella, V.A., & Barreto, M, (2018), "On the Effects of Ethical Climate (s) on Employees' Behavior: A Social Identity Approach", *Frontiers in Psychology*, 9, 960.
- 58) Peterson, D.K, (2002), "Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate", *Journal of Business and Psychology*, 17(1), PP. 47-61.
- 59) Ponemon, L.A., & Gabhart, D.R, (1990), "Auditor Independence Judgments: A Cognitive-Developmental Model and Experimental Evidence", *Contemporary Accounting Research*, 7(1), PP. 227-251.
- 60) Pousset, J, (2019), "Narcissism: A Covert Threat to Functional Board Dynamics", In *Research Handbook on Boards of Directors*. Edward Elgar Publishing.
- 61) Rijssenbilt, A, (2011), "CEO Narcissism: Measurement and Impact", No. EPS-2011-238-STR.
- 62) Schlachter, P.J, (1990), "Organizational Influences on Individual Ethical Behavior in Public Accounting", *Journal of Business Ethics*, 9(11), PP. 839-853.
- 63) Shafer, W.E, (2002), "Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict, and Related Work Outcomes among Management Accountants", *Journal of Business Ethics*, 38(3), PP. 261-273.
- 64) Shafer, W.E, (2009), "Ethical Climate, Organizational-Professional Conflict and Organizational Commitment: A Study of Chinese Auditors", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(7), PP. 1087-1110.

- 65) Shah, M., Sarfraz, M., Khawaja, K.F., & Tariq, J, (2020), "Does Narcissism Encourage Unethical Pro-Organizational Behavior in the Service Sector?", A Case Study in Pakistan. *Global Business and Organizational Excellence*, 40(1), PP. 44-57.
- 66) Shin, Y, (2012), "CEO Ethical Leadership, Ethical Climate, Climate Strength, and Collective Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Business Ethics*, 108(3), PP. 299-312.
- 67) Simha, A., & Cullen, J.B, (2012), "Ethical Climates and their Effects on Organizational Outcomes: Implications from the Past and Prophecies for the Future", *Academy of Management Perspectives*, 26(4), PP. 20-34.
- 68) Srimindarti, C., & Widati, L.W, (2015), "The Effects of Locus of Control and Organizational Commitment to Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior Based on the Theory of Planned Behavior", *International Journal of Business, Economics and Law*, 7(1), PP. 27-35.
- 69) Teresi, M., Pietroni, D.D., Barattucci, M., Giannella, V.A., & Pagliaro, S, (2019), "Ethical Climate (s), Organizational Identification, and Employees' Behavior", *Frontiers in Psychology*, 10, 1356.
- 70) Troy, C., Smith, K.G., & Domino, M.A, (2011), "CEO Demographics and Accounting Fraud: Who Is More Likely to Rationalize Illegal Acts?", *Strategic Organization*, 9(4), PP. 259-282.
- 71) Tsui, J.S., & Gul, F.A, (1996), "Auditors' Behaviour in an Audit Conflict Situation: A Research Note on the Role of Locus of Control and Ethical Reasoning", *Accounting, Organizations and Society*, 21(1), PP. 41-51.
- 72) Tubay, J.B, (2019), "The Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intentions of Accounting Professionals in Big 3 Auditing Firms in the Philippines with Moderating Effect of Leader-Member Exchange", *International Review of Management and Marketing*, 9(2), PP. 84- 88.
- 73) Vaidis, D.C., & Bran, A, (2019), "Respectable Challenges to Respectable Theory: Cognitive Dissonance Theory Requires Conceptualization Clarification and Operational Tools", *Frontiers in Psychology*, 10, 1189.
- 74) Valentine, S., Greller, M.M., & Richtermeyer, S.B, (2006), "Employee Job Response as a Function of Ethical Context and Perceived Organization Support", *Journal of Business Research*, 59(5), PP. 582-588.
- 75) Wood, R., & Bandura, A, (1989), "Social Cognitive Theory of Organizational Management", *Academy of Management Review*, 14(3), PP. 361-384.
- 76) Yucel, I., McMillan, A., & Richard, O.C, (2014), "Does CEO Transformational Leadership Influence Top Executive Normative Commitment?", *Journal of Business Research*, 67(6), PP. 1170-1177.

Abstract

<https://doi.org/10.30495/faar.2023.1963372.3521>

The Effects of Accountants' Perceptions of Ethical Climate Fit on their Organizational Attitudes: Social-Cognitive Theory

Mohammad Nazaripour ¹
Babak Zakizadeh ²

Received: 01 / April / 2023 Accepted: 08 / June / 2023

Abstract

The ethical climate fit is one of the unique aspects of the professional identity of accountants. Therefore, this study attempts to investigate the effects of accountants' perceptions of the organizational ethical climate on their organizational attitudes using social-cognitive theory. The present study is practical in nature and is considered as a descriptive-exploratory correlation study. The required data were collected through the distribution of questionnaires among 305 accountants. The time period of this study is the second season of year 2022. The research data were analyzed using structural equation modeling method. According to the research findings, (1) Individual differences (self-efficacy and locus of control) have a positive and significant effect on the ethical climate fit. (2) The locus of control has a positive and significant effect on job satisfaction. (3) The ethical climate fit has a positive and significant effect on job satisfaction and organizational commitment. (4) Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Also, in this study, the effects of four control variables (number of job changes, number of employer changes, job level, and adjustment) on three variables of compatibility with the ethical climate fit, job satisfaction and organizational commitment. For example, the adjustment has a positive and significant effect on all three mentioned variables. Finally, the attitudes and beliefs of accountants towards senior managers are strongly influenced by the ethical climate fit.

Keywords: Ethical Climate Fit, Accountants, Individual Differences, Job Satisfaction, Organizational Commitment

¹ Department of Accounting, Hazrat_e Masoumeh University (HMU), Qom, Iran, Corresponding Author. mnazaripour@yahoo.com

² Department of Management, Abadan Branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran. zakizadeh.babak@yahoo.com