Modeling the Ethical Behavior of Managers in Order to Increase the Quality of Financial Reporting

A. Khodabandeh [1]***, F. Rezaei Ph.D.*** [*2]***, G. Kurdestani Ph.D.*** [3]***, K. Biglar Ph.D.*** [2]

1. *Ph.D. Student, Department of Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.*
2. *Department of Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.*
3. *Department of Accounting, faculty of social sciences, Imam Khomeini International University (RA).*

Original article

Abstract

Background: The behavior of managers in financial reporting is considered as one of the vital and critical components in the performance of an organization. Therefore, the present study was formed with the aim of providing a model for the ethical behavior of managers in order to increase the quality of financial reporting.

Method: The present research was conducted with a mixed approach. In the qualitative part that was conducted with the Foundation's data method, the research community was stock exchange managers and shareholders and financial management experts in 2023, based on targeted sampling, 20 of them were selected as a sample and interviewed. The obtained data were analyzed by coding method. In the quantitative part, the method was descriptive-correlation. The statistical population included active customers of the stock exchange. Due to the unlimited population, the sample number was determined to be 384 people based on Cochran's formula. The questionnaire tool was made by the researcher, and in order to inferential analysis of the data, confirmatory factor analysis techniques and then structural equation modeling were used.

Results: The findings of the qualitative section indicated the role of 6 categories, 23 core codes and 148 open codes that formed the research model. Based on the results obtained from the quantitative part, the path coefficient in all the hypotheses is higher than 0.3. The significance level in all hypotheses is less than 0.05. Therefore, we can say that all hypotheses are confirmed.

Conclusion: The ethical behavior model of managers in order to increase the quality of financial reporting in an organization leads to a combination of actions and policies that not only improves the quality of financial reports, but also strengthens the trust of the organization's members and other stakeholders in the organization. This model is associated with an ethical organizational culture, increasing managerial capabilities, paying attention to continuous monitoring and evaluation, and promoting organizational transparency and accountability.

Keywords: *Ethical behavior of managers, Quality of financial reporting, Financial transparency, Financial decision making*

***Corresponding Author:** Rezaei F. Department of Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran. Email: frezaei014@gmail.com

How to cite: Khodabandeh A, Rezaei F, Kurdestani G, Biglar K. Modeling the ethical behavior of managers in order to increase the quality of financial reporting. Ethics in Science and Technology. 2025; 20 (1): 106-117.

Copyright © 2025 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

Vol. 20, No. 1, 2025

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106]

مدلسازی رفتار اخلاقی مدیران در راستای افزایش کیفیت گزارشگری مالی

آذر خدابنده[۱]، دکتر فرزین رضایی[۲*]، دکتر غلامرضا کردستانی[۳]، دکتر کیومرث بیگلر[۲]
۱. دانشجوی دکتری تخصصی، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.
۲. گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران .
۳. گروه حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره).

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۰۸)

چکیده

زمینه: رفتار مدیران در گزارشگری مالی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های حیاتی و بحرانی در عملکرد یک سازمان مطرح می‌شود. لذا پژوهش حاضر با هدف ارایه مدل برای رفتار اخلاقی مدیران در راستای افزایش کیفیت گزارشگری مالی شکل گرفت.

روش: پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته انجام شد. در بخش کیفی که با روش داده بنیاد انجام شد جامعه تحقیق مدیران و سهامداران بورس اوراق بهادار و خبرگان مدیریت مالی در سال ۱۴۰۲ بودند که بر اساس نمونه‌گیری هدفمند، ۲۰ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. داده‌های به دست آمده با روش کدگذاری مورد تحلیل قرار گرفتند. در بخش کمی روش توصیفی- همبستگی بود. جامعه‌آماری شامل مشتریان فعال بورس اوراق بهادار بودند. با توجه به نامحدود بودن جامعه، تعداد نمونه براساس فرمول کوکران ۳۸۴ نفر تعیین شد.ابزار پرسشنامه محقق ساخته بود و به منظور تحلیل استنباطی داده‌ها از تکنیک‌های تحلیل‌عامل‌تائیدی و سپس از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های بخش کیفی حکایت از نقش ۶ مقوله، ۲۳ کد محوری و ۱۴۸ کدباز بود که مدل تحقیق را شکل دادند. در بخش کمی، ضریب مسیر در تمامی فرضیه‌ها بالاتر از ۰/۳ به دست آمده است. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت تمامی فرضیه‌ها مورد تائید است.

نتیجه‌گیری: مدل رفتار اخلاقی مدیران در جهت افزایش کیفیت گزارشگری مالی در یک سازمان به ترکیبی از اقدامات و سیاست‌ها منجر می‌شود که نه‌تنها کیفیت گزارش‌های مالی را بهبود می‌بخشد، بلکه اعتماد اعضای سازمان و سایر ذینفعان به سازمان را نیز تقویت می‌کند. این مدل بافرهنگ سازمانی اخلاقی، افزایش توانمندی‌های مدیریتی، توجه به نظارت و ارزیابی مداوم، و ترویج شفافیت و مسئولیت‌پذیری سازمانی همراه است.

کلید واژگان: رفتار اخلاقی مدیران، کیفیت گزارشگری مالی، شفافیت مالی، تصمیم‌گیری مالی.

سرآغاز

رفتار اخلاقی[۱] در محیط کار یکی از عوامل بسیار مهم برای ایجاد فضای سالم و پایدار در سازمان‌ها است(۱) . در این راستا، نقش مدیران به عنوان رهبران سازمانی[۲] بسیار حیاتی است. رفتار اخلاقی مدیران، به معنای رفتاری است که شامل اصول اخلاقی[۳] و عدالت[۴] در انجام وظایف و تصمیم‌گیری‌های مدیران در سازمان می‌شود. این نوع رفتار، با توجه به مصالح همه ذینفعان (ازجمله سهامداران، کارکنان، مشتریان، جامعه، و محیطزیست) عمل می‌کند و در ارتقاء اعتماد، پایداری و رونق سازمان نقش بسزایی دارد. در زیر، مؤلفه‌های رفتار اخلاقی مدیران توضیح داده‌شده است(۲). رفتار اخلاقی مدیران اساسی‌ترین عامل برای ایجاد اعتماد[۵] و پایداری[۶] در سازمان است. این نوع رفتار نه‌تنها به نفع سازمان است، بلکه به نفع جامعه به‌طورکلی است و به‌وفور در موفقیت و رشد بلندمدت سازمان تأثیرگذار است(۳).

مدیران با الگوی رفتار اخلاقی خود می‌توانند تاثیر قابل توجهی بر روی ارتقاء فرهنگ اخلاقی سازمان[۷]، بهبود عملکرد کارکنان و حتی افزایش گزارشگری مالی صادقانه داشته باشند. الگوی رفتار اخلاقی مدیران تأثیر مستقیمی بر گزارشگری مالی سازمان دارد (۴). زمانی که مدیران نمونه زندگی اخلاقی و مبتنی بر عدالت و انصاف را در ارتباط با مسائل مالی نشان می‌دهند، کارکنان نیز ترغیب به رفتار اخلاقی و گزارش دقیق می‌شوند. این الگوی رفتاری باعث ایجاد اعتماد در سازمان می‌شود و کارکنان احساس می‌کنند که مسئولان سازمان به اخلاق، نظم، عدالت و انصاف در مدیریت مالی توجه می‌کنند(۵ و ۶). یکی از عوامل مهم در گزارشگری مالی صادقانه، شفافیت است. مدیران اخلاق مدار[۸]، اطلاعات مالی را باز و شفاف در اختیار کارکنان قرار می‌دهند(۷ و ۸).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: frezaei014@gmail.com

پژوهشی مقاله
۱۴۰۴، شماره بیستم، سال فناوری، و علوم در اخلاق فصلنامه
[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106]
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

این عمل باعث افزایش اطمینان و اعتماد کارکنان به اعداد و ارقام گزارش‌های مالی می‌شود و آن‌ها را ترغیب می‌کند تا در صورت وجود هر گونه نقص یا نامطلوبی، آن را به مدیران گزارش کنند(۹ و ۱۰). علاوه بر شفافیت، مدیران عادل و منصف با اهمیت دادن به ارزش‌های اخلاقی[۹] و قوانین مالی، فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کنند(۱۱ و ۱۲). آن‌ها نمونه‌ای برتر از رفتار قانونی و اخلاقی را به کارکنان نشان می‌دهند و از آن‌ها می‌خواهند که به این مسائل توجه کنند. این نوع رفتار سبب می‌شود که کارکنان با مسائل مالی نقشهای خود را به خوبی درک کنند و در صورت مشاهده هر گونه نقص یا نقض، آن را به طور فوری گزارش دهند(۱۳). رفتار اخلاقی مدیران در گزارشگری مالی[۱۰] منجر به افزایش اعتماد عمومی نسبت به سازمان می‌شود(۱۴). زمانی که مدیران به عنوان رهبران سازمان، با انصاف و شفافیت در مسائل مالی عمل می‌کنند، اعتماد عمومی به سازمان و گزارشگری مالی آن افزایش می‌یابد(۱۵). این اعتماد عمومی می‌تواند باعث جذب سرمایه و سرمایه‌گذاران جدید شود و رونق و پایداری سازمان را تضمین کند(۱۶). زمانی که مدیران اخلاقی و منصف باشند، اطلاعات مالی به درستی و به صورت صحیح گزارش می‌شوند و از تحریف‌ها و نامطلوبی‌ها جلوگیری می‌شود. این باعث می‌شود که اطلاعات مالی دقیق‌تر و قابل اعتمادتری برای تصمیم‌گیری در دسترس باشد(۱۷) همچنین مدیران با رفتار اخلاقی خود، ارزش‌های اخلاقی و قوانین مالی را تاکید می‌کنند، کارکنان نیز ترغیب به رفتار منطقی و اخلاقی می‌شوند. این باعث ارتقای سطح اخلاقی و عدالت در سازمان می‌شود و از وقوع فساد و نقض قوانین مالی جلوگیری می‌کند(۱۸ و ۱۹). با توجه به اهمیت رفتار اخلاقی مدیران در گزارشگری مالی، این پژوهش به دنبال این است که ابعاد رفتار اخلاقی مدیران را که در گزارشگری مالی اثرگذار است شناسایی کند زیرا اعتقاد بر این است که مدیران بافضیلت‌های اخلاقی و ممیزه‌های شخصیتی قادر به تهیه گزارش‌های مالی منصفانه اند. بر همین اساس سؤالات اصلی و فرعی که این تحقیق به دنبال پاسخ آن می باشد، به صورت زیر مطرح می شود:

مولفه‌های رفتار اخلاقی مدیران که برگزارشگری مالی اثرگذارند کدامند؟

آیا الگوی رفتار اخلاقی مدیران در راستای افزایش کیفیت گزارشگری مالی از برازش مناسب برخوردار است؟

روش

پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته انجام شد.

در بخش کیفی که با روش داده بنیاد انجام شد جامعه تحقیق مدیران و سهامداران بورس اوراق بهادار و خبرگان مدیریت مالی در سال ۱۴۰۲ بودند که بر اساس نمونه‌گیری هدفمند، ۲۰ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ویژگی های جمعیتی نمونه در جدول ۱ ارایه شده است. با توجه به استراتژی تئوری داده‌بنیاد در این پژوهش، نمونه‌گیری از آغاز مطالعه به‌طور برنامه‌ریزی نشده ولی با موازات پیشرفت پژوهش متمرکز گردید و زمانی پایان یافت که همه دسته‌بندی‌ها اشباع شدند؛ یعنی نمونه‌برداری تا زمانی ادامه یافت که نمونه‌های بعدی، مطالب تکمیل‌کننده‌ای به اجزای تشکیل‌دهنده تئوری اضافه نمی‌کرد؛ بنابراین در کل می‌توان گفت که از روش نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی بهره گرفته شد و تا رسیدن مقوله‌های به اشباع نظری ادامه یافت. ابزار مصاحبه‌ای نیمه‌ساختاریافته بود که مدتزمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۵۰ دقیقه بود. داده های به دست آمده با روش کدگذاری مورد تحلیل قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از طریق نظریه داده بنیاد در نرمافزار *ATLAS TI* استفاده شد.

.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه بخش کیفی

بخش	متغیر	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
بخش میدانی	جنسیت	زن	۱۰	٪۵۰
		مرد	۱۰	٪۵۰
	تحصیلات	کارشناسی ارشد	۱۱	٪۵۵/۵۶
		دکتری و بالاتر	۹	٪۴۴/۴۴
	سابقه کار	۱۵-۲۰	۳	٪۱۱/۱۱
		۲۰-۲۵	۶	٪۲۷/۷۸
		۲۵ و بالاتر	۱۱	٪۶۱/۱۱
	سن	۳۰-۴۰	۳	٪۱۱/۱۱
		۴۰-۵۰	۸	٪۳۸/۸۹
		۵۰ و بالاتر	۹	٪۵۰
	وضعیت مدیران	مدیران (نماینده و مدیر عامل)	۱۱	٪۵۵
		سهامدار عمده	۹	٪۴۵

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106]

در بخش کمی روش توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری شامل مشتریان فعال بورس اوراق بهادار بودند. با توجه به نامحدود بودن جامعه، تعداد نمونه براساس فرمول کوکران ۳۸۴ نفر تعیین شد. ۶۰۰ پرسشنامه به صورت الکترونیکی توزیع شد و ۳۸۰ پرسشنامه صحیح به دست آمد. در جدول ۲ ویژگی های جمعیت شناختی جامعه کمی مشخص شده است.

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه بخش کمی

	دسته بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۸۲	۴۸
	زن	۱۹۸	۵۲
سن	زیر ۲۵ سال	۴۹	۱۳
	۲۶ تا ۳۵ سال	۱۳۷	۳۶
	۳۶ تا ۵۰ سال	۱۸۲	۴۸
	۵۱ به بالا	۱۲	۳
تحصیلات	کمتر از لیسانس	۷۲	۱۹
	لیسانس	۹۵	۲۵
	فوق لیسانس	۱۱۷	۳۱
	دکتری	۹۶	۲۵

ابزار پرسشنامه محقق ساخته بود . پرسشنامه مبتنی بر طیف لیکرت پنج درجه بود. برای تعیین نسبت روایی محتوای پرسشنامه، پرسشنامه طراحی شده در اختیار ۱۰ نفر از متخصصین در این حوزه قرار گرفت. مقدار نسبت روایی محتوای قابل قبول ۰/۶۲ در نظر گرفته شد. پس از محاسبه نسبت روایی محتوا، عدد ۰/۷۹ به دست آمد، بنابراین مشخص شد تمام سؤالات پرسشنامه اعتبار لازم را دارا بودند. به منظور تحلیل استنباطی داده‌ها از تکنیک‌های تحلیل عامل تائیدی و پس از آن از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد و تحلیل در نرم افزار *SMARTPLS* انجام شد.

به‌منظور کدگذاری باز، تمامی مصاحبه‌ها در نرم‌افزار *Atlasti* وارد، بررسی‌های لازم انجام‌شده و کدهای موردنظر استخراج شدند. برچسب‌گذاری کدها با استناد به مصاحبه‌ها انجام‌شده است و محقق سعی کرده است تا حد ضرورت به بینش افراد نسبت به پاسخ‌داده‌شده پایبند باشد تا از هرگونه سوگیری احتمالی و ناخواسته تا حد امکان جلوگیری شود. محقق در تمام فرایند کدگذاری‌ها به حساسیت نظری که از اصول تحقیق نظریه‌پردازی داده بنیاد است پایبند بوده است و این کار را جهت غنای هرچه بیشتر تحقیق انجام داده است. در ادامه بر اساس ابعاد مدل داده بنیاد اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸)، کد گذاری محوری و انتخابی انجام شد . نتایج کد گذاری ها در جدول ۳ ارایه شده است.

یافته‌ها

نتایج بخش کیفی

جدول ۳: کدگذاری داده های بخش کیفی

کد محوری	مقوله	کد اولیه
شرایط علی	ویژگی‌های فردی	روحیه مشارکتی(جمع‌پذیری) در جهت احترام به نظرات افراد
		انعطاف‌پذیری و انطباق با محیط
		صبر و تحمل فشار روانی و مثبت اندیشی
		توسعه و خلاقیت فردی[11]
		خودکنترلی و خودآگاهی
		تمامیت و یکپارچگی شخصیتی (یکی بودن گفتار و رفتار)
		شجاعت و جسارت
		حزم و دوراندیشی در عملکرد فردی
		فرهنگ اجتماعی[12]
	مهارت‌های ارتباطی	شنود مؤثر در برابر افراد برای درک و همدلی با افراد
		احترام به حقوق، عقاید و باورهای دیگران

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106]
سال ۱۴۰۴، شماره بیستم، سال فناوری، و علوم در اخلاق فصلنامه

کد محوری	مقوله	کد اولیه
		ایجاد و حفظ اعتماد در سازمان
		فن بیان قوی(سخنوری)
		تفکر سیستمی[۱۳]
	ویژگی‌های ذهنی	هوش هیجانی
		هوش فرهنگی
		هوش سیاسی
		هوش ریاضی و عددی
		تفکر انتقادی و تحلیلی
	ارزش‌های اخلاقی	شفافیت و پاسخگویی
		عدالت و انصاف
		صداقت و درستکاری
		وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری[۱۴]
		رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای[۱۵]
		رعایت ارزش‌ها و اصول دینی
		داشتن عرق ملی (حفظ منافع ملی)
		حفظ حقوق و منافع ذی‌نفعان و مشتریان
		پرهیز از رابطه محوری و لابی‌گری
راهبرد	آموزش	ارتباط صنعت بادانشگاه در حوزه اخلاق، رفتار عادلانه و استانداردهای گزارشگری مالی
		افزایش مفاهیم رشته اخلاق حرفه‌ای حسابداری در سرفصل‌های درسی
		افزایش تعداد انجمن‌های حرفه‌ای حسابداری
		آموزش کدهای اخلاقی به‌صورت برگزاری کارگاه‌های آموزش ضمن خدمت
	زیرساخت	دسترسی آسان به منابع (سخت‌افزار، نرم‌افزار، اینترنت، دانش)
		تأمین امکانات و بودجه کافی برای ارزیابی گزارشگری مالی
		انتخاب حسابرس معتبر و مستقل
		ایجاد واحد پشتیبانی و نظارت برگزارشگری مالی
		سیستم تشویقی برای مشارکت بیشتر در رویه رفتار اخلاقی مدیران در سازمان
		تقویت نظارت داخلی سازمان
		سرمایه‌گذاری زیرساختی برای توسعه آموزش انصاف و اخلاق حرفه‌ای و استانداردهای گزارشگری مالی
		فرهنگ‌سازی صحیح حسابداری و رعایت استانداردهای گزارشگری مالی
	هدف‌گذاری گزارش دهی مالی	افزایش شفافیت و کیفیت اطلاعات مالی
		اصلاح بودجه
		افزایش سرعت و دقت گزارش‌های مالی
		تطبیق اطلاعات و عملکرد (مستندسازی)
	سیاست‌گذاری	قوانین امنیتی و حقوقی در نظام گزارشگری مالی
		نظام حکمرانی سیاسی
		ایجاد سیستم تشویقی برای ترویج رفتار اخلاقی مدیران
		تصویب استراتژی کوتاه‌مدت و بلندمدت
		متناسب‌سازی استراتژی و منابع سازمان
		تدوین نظام نظارت و ارزیابی
	فناوری اطلاعات (عالی)	استفاده از فناوری و روند هوشمند سازی در گزارشگری مالی
		استفاده از هوش مصنوعی، رمزگذاری و بلاک‌چین در سیستم گزارشگری مالی
		استفاده از سیستم‌های داده‌کاوی برای شناسایی روند گزارشگری مالی در سازمان
پیامد	بهبود تصویر سازمان	افزایش اعتماد ذی‌نفعان و مشتریان

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106]

کد محوری	مقوله	کد اولیه
		افزایش انگیزه کارکنان و تعهد شغلی
		بهبود وضعیت تأمین مالی
		بسترسازی دریافت تسهیلات
		اعتماد سرمایه‌گذاران قبلی و جلب اعتماد سرمایه‌گذاران جدید
		ارتقاء اعتبار سازمان در جهت جذب مشتریان جدید و حفظ مشتریان قدیمی
		ایجاد شهرت مثبت در صنعت
		جلب کارمندان بااستعداد
		افزایش شفافیت اطلاعات و کیفیت گزارشگری مالی
		اعتماد ذینفعان
	شکوفایی کسب‌وکار	ایجاد فضای رقابتی سالم
		نوآورانه شدن کسب‌وکار بر اساس اخلاق
		افزایش ارزش سهام
		کاهش ریسک‌های حقوقی
		کاهش ریسک‌های مالی
		حفظ سازمان از تعقیبات قانونی
		افزایش کارایی سازمان
		بهبود ارتباطات داخلی و خارجی
		انطباق با قوانین
		توسعه اخلاق‌مداری در سازمان
		کاهش هزینه‌های سازمان
	بهرهوری اقتصادی	جذب سرمایه‌گذاری خارجی رشد اقتصادی کشور
		کاهش هزینه‌های کشور در زمینه ارزیابی و نظارت
		افزایش درآمد پایدار و امنیت اقتصادی
		تلفیق سیستم سنتی و نوین
		بهبود روند پرداخت‌های مالیاتی و کاهش فرار مالیاتی در کشور
		افزایش اعتماد عمومی به سازمان‌ها
		کاهش فساد و تقلب و رسوایی‌های مالی
		بهبود فرآیندهای حسابداری
		کاهش میزان بیکاری و رشد کارآفرینی
		افزایش تراکنش‌های اقتصادی و بازاریابی صحیح کالا و خدمات
		رونق بازار و افزایش رفاه اقتصادی در جامعه
		ایجاد اشتغال و رشد صنایع
شرایط زمینه‌ای	دانش تخصصی	شناخت فرایندها، قوانین و مقررات حسابداری
		شناخت روابط درونی و بیرونی سازمان
		آشنایی با فناوری‌های نوین در حسابداری
		آشنا بادانش منابع انسانی
		دانش مدیریتی و تخصصی
		شناخت دقیق صنعت و جایگاه سازمان در صنعت
	انضباط مالی	ثبت دقیق درآمد و هزینه‌ها
		عملکرد مناسب سیستم حسابداری
		اجرای اصول حسابداری معتبر
		اجتناب از پنهان‌کاری و دسته‌بندی گزارش‌ها
		اجتناب از جهت‌گیری مالی
	قوانین و مقررات	اجرای قوانین و استانداری‌های حسابداری

سال فناوری، و علوم در اخلاق فصلنامه ۱۴۰۴، شماره بیستم، سال

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106]

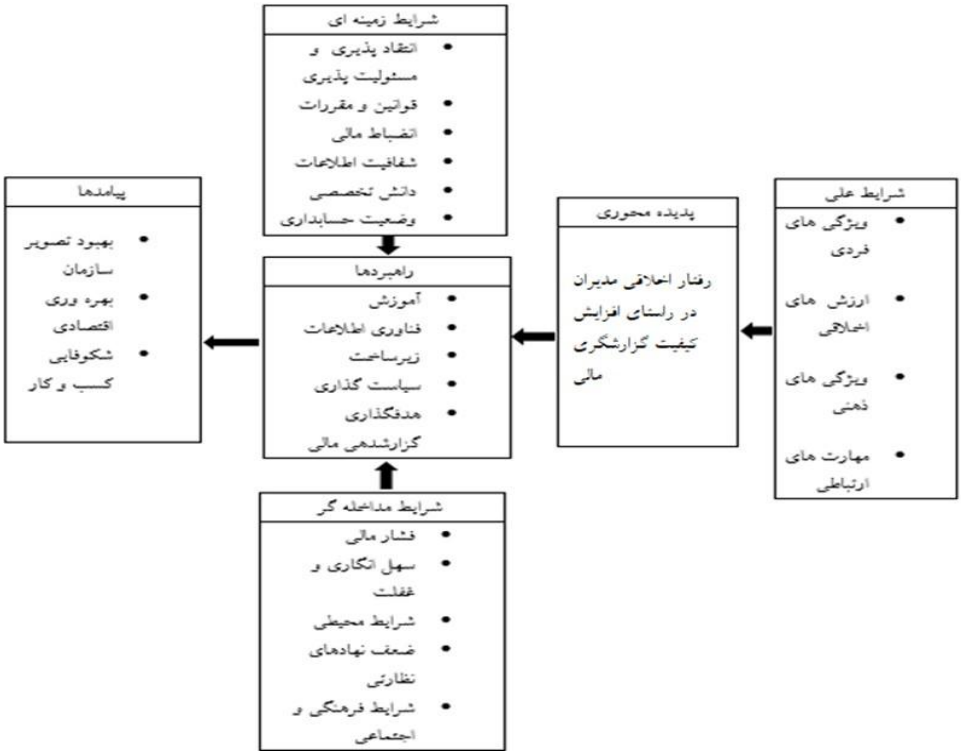
کد محوری	مقوله	کد اولیه
		اجرای قوانین درون‌سازمانی و استراتژیکی
		اجرای قوانین مالیاتی، استانداردهای گزارشگری مالیاتی
	شفافیت اطلاعات	اطلاعات مالی شفاف، جامع و قابل‌فهم
		اطلاعات مالی در دسترس عمومی، سهامداران و ذینفعان
		انتشار اطلاعات مهم و به‌موقع
		ایجاد سامانه اطلاعاتی و مدیریت دانش
	انتقادپذیری و مسئولیت‌پذیری	عدم تعارض منافع ذینفعان
		کاهش خطاهای موجود برای رفع انتقادات
		عدم رفتار ماکیاولیستی و خودشیفتگی
		قابلیت اعمال تغییرات و مدیریت تعارض
		پاسخگویی به وضعیت‌های نامطلوب
		تعهد و تعلق سازمانی
		یکی دانستن منافع خود و سازمان
	وضعیت حسابداری	محیط داخلی حسابداران
		شرایط اجرایی فن‌های حسابداری
		ساختار و سلسله‌مراتب حسابداری
		روابط بین حسابداران
		انعطاف‌پذیری حسابداری
		جایگاه حسابداری در جامعه
		به‌روزرسانی حسابداری
		وضعیت خصوصی و دولتی بودن
		شهرت حسابداران
شرایط مداخله‌گر	ضعف نهادهای نظارتی	عدم بازرسی و ارزیابی نهادهای مسئول
		لابی‌گری، پارتی‌بازی و فساد مدیران
		تضاد و تناقض قوانین نظارتی
		عدم کارایی و ابهام قوانین مرتبط با مجازات
		رفتارهای سیاسی مدیران بالادستی
	فشار مالی	عدم تحقق اهداف مالی
		نوسانات نرخ ارز
		عدم ثبات اقتصادی در کشور
		نیاز به تأمین مالی بیش‌ازحد
		نیاز به جذب سرمایه‌گذاران و تصویرسازی مثبت
		نیاز به افزایش ارزش صوری سهام
	شرایط محیطی	تغییرات سریع محیط‌های تجاری جهانی
		نظام آموزشی
		نظام خانوادگی
		فشار رقابتی
		تحریم‌های اقتصادی و سیاسی به‌عنوان مانع عملکردی
		ساختار پیچیده، متمرکز و نا منعطف
		ساختار سنتی حسابداری و سیستم گزارش دهی مالیاتی
		فرآیندهای اداری دست و پاگیر و کاغذبازی و دیکته‌ای
		عدم شناخت تصمیم سازان و تصمیم‌گیرندگان از انصاف در رفتار در بلندمدت
	سهل‌انگاری و غفلت	بی‌تفاوت بودن مدیران نسبت به وضعیت گزارشگری مالی
		سهل‌انگاری در اجرای عدالت در سازمان

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106]

کد محوری	مقوله	کد اولیه
		کوته‌بینی و توجه به بازده کوتاه‌مدت
		نیاز به حفظ منافع شخصی
		در اولویت نبودن مسئولیت‌های اصلی مالی و حاشیه پردازی
	شرایط فرهنگی و اجتماعی	افکار سنتی و خودخواهانه مدیران
		عدم وجود فرهنگ استفاده از ابزارهای حسابداری مدرن و داده محور
		بی‌اعتمادی به ابزار نوین حسابداری و اتکا به روش‌های سنتی
		سختی پذیرش آموزش در زمینه اخلاق، علوم اقتصادی و فنّاوری
		تفکر منسوخ رفتار اخلاقی بیانگر ضعف است
		عدم فرهنگ‌سازی مناسب برای رعایت انصاف در سازمان

بعد از پایان تجزیه‌وتحلیل و سنجش داده‌های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه‌شده است:



نگاره ۱: مدل داده بنیاد رفتار اخلاقی مدیران و تأثیر آن برگزارشگری مالی

نتایج بخش کمی

پس از شناسایی و پاسخ به سوال اول پژوهش که شناسایی شاخص‌های اولیه الگوی رفتار اخلاقی مدیران و تأثیر آن برگزارشگری مالی و پیامدهای آن است به سوال دوم پژوهش که برازش الگوی رفتار اخلاقی مدیران و تأثیر آن برگزارشگری مالی به منظور اعتبارسنجی الگوی رفتار اخلاقی مدیران و تأثیر آن برگزارشگری مالی و پیامدهای آن که با پرسشنامه‌ای مبتنی بر طیف لیکرت پنج درجه اقدام به گردآوری داده‌ها به اعتبارسنجی نهایی الگوی پژوهش پرداخته خواهد شد.

به منظور تحلیل استنباطی داده‌ها در روش حداقل مربعات جزئی از تکنیک‌های تحلیل عامل تائیدی و پس از آن از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

۱- مدل بیرونی : مدل بیرونی هم ارز مدل اندازه‌گیری (تحلیل عامل تاییدی) در معادلات ساختاری است و روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای آشکار را نشان می‌دهد.

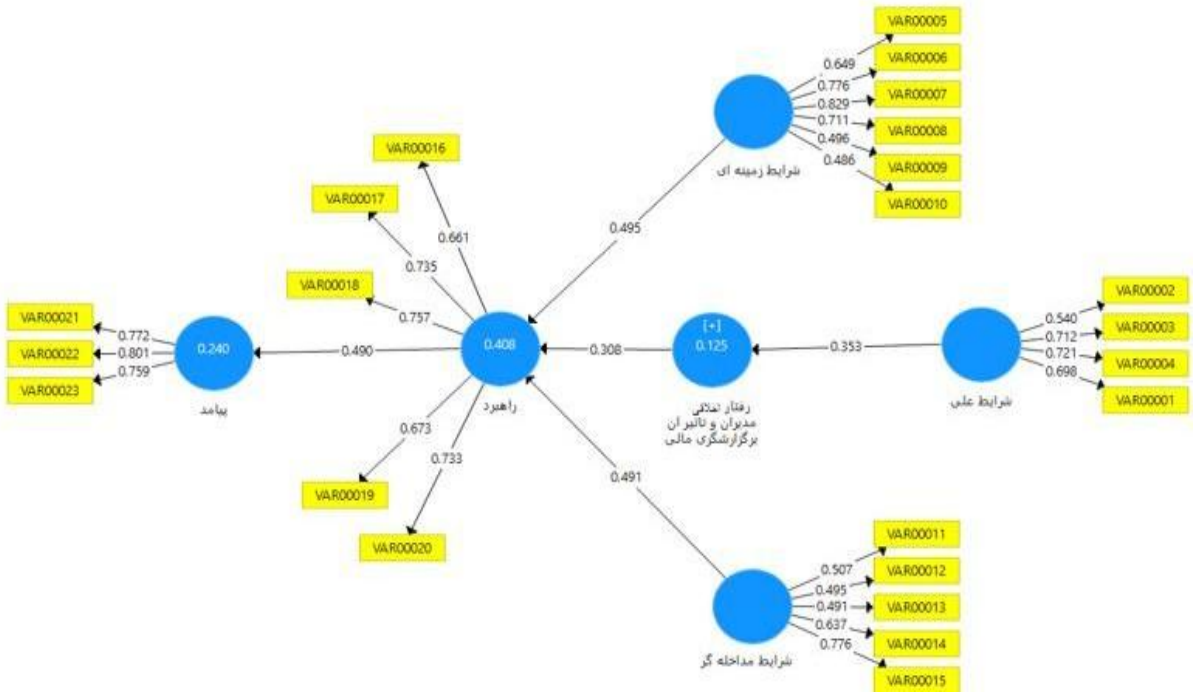
۲- مدل درونی : مدل درونی هم ارز مدل ساختاری (تحلیل مسیر) در معادلات ساختاری است و روابط بین متغیرهای پنهان با یکدیگر را بررسی می‌کند.

سال ۱۴۰۱، شماره بیستم، فناوری، و علوم در اخلاق فصلنامه

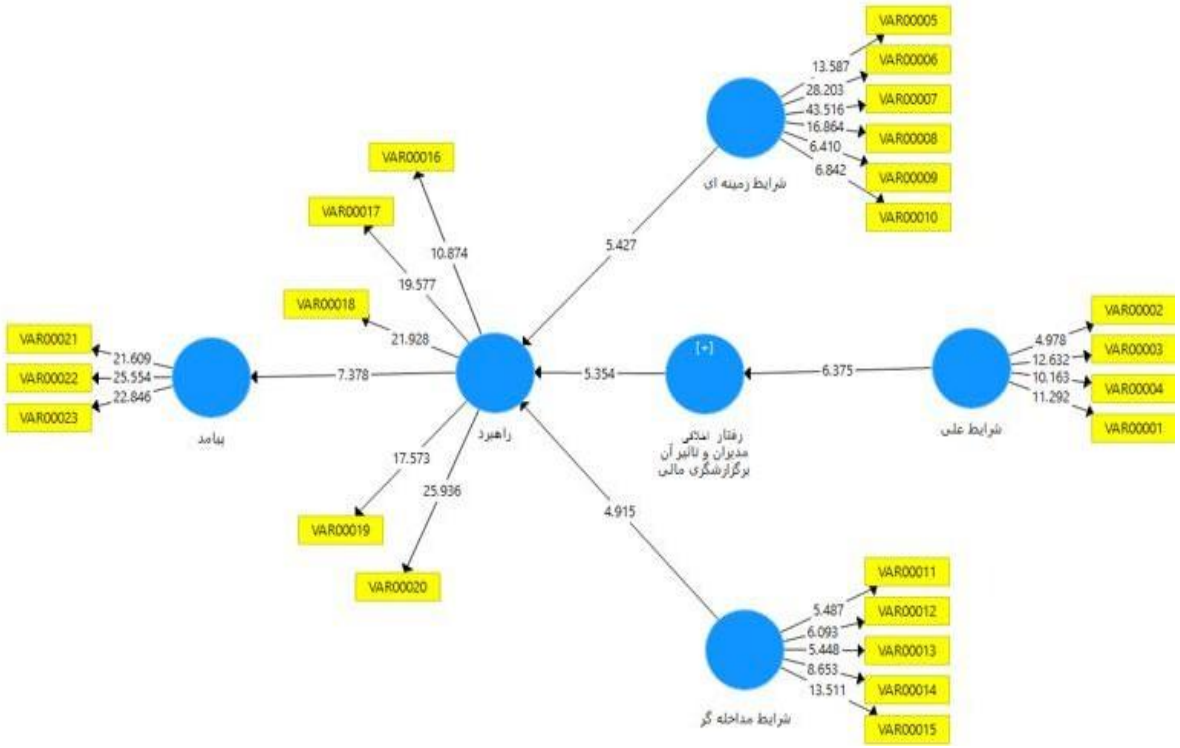
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106]

هریک از فرضیه‌های تحقیق به تفکیک با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفته‌اند. همچنین در نهایت مدل کلی تحقیق نیز با استفاده از همین تکنیک مورد آزمون قرار گرفته است:



نگاره ۲: بار عاملی مدل تحقیق (مدل بیرونی)



نگاره ۳: آماره تی بوت استراپینگ مدل تحقیق (مدل درونی)

پژوهشی مقاله
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال بیستم، شماره ۱، ۱۴۰۴

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106]

بررسی مدل بیرونی

برای ارزیابی و بررسی روایی و پایایی سازه‌های مدل‌های انـدازه گیـری در معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی،آلفای کرونباخ، پایایی مرکب (CR) ،روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا (فورنل لارکر) محاسبه شد.

روایی همگرا

برای بررسی روایی همگرا از شـاخص هـای آلفـای کرونبـاخ، میـانگین واریانس استخراج شده (AVE)، پایایی مرکب (CR) و شـاخص Rho استفاده شده است. روابط زیر بر قرار می‌باشد:

$CR>0.7$

$CR>AVE$

$AVE>0.5$

طبق نتایج به دست آمده، آلفای کرونباخ تمامی متغیرهـا بزرگتـر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایـایی تمـامی متغیرهـا مـورد تأییـد اسـت. مقـدار میانگین واریانس استخراج شـده (AVE) همـواره بزرگتـر از ۰.۵ اسـت بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار پایایی مرکب (CR) نیـز بزرگتر از AVE و ۰/۷ است و هر یک از سـازه‌های مـدل از روایـی و پایایی مناسبی برخوردار است. همچنین ضریب پایایی همگـون (Rho)، نیز بالاتر از ۰/۷به دست آمدهاند.

روایی واگرا

- روش فورنل و لاکر

میزان رابطه‌ی سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سـایر سازه‌ها است؛ به‌گونه‌ای که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در دل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. نتایج به دست امده نشان داد که مدل تحقیـق دارای روایی واگرای مناسبی است.

بررسی مدل درونی (مدل ساختاری)

برای بررسی برازش مدل از شاخص‌های برازش مدل ساختاری شـامل معیار اندازه تأثیر $F2$ و معیار $Q2$ استفاده می‌شود.

اندازه تأثیر، دیگر شاخص برازش بخش سـاختاری مـدل اسـت و بـرای متغیرهای مستقل برونزا مصداق دارد. شاخص اندازه اثر توسـط جـاکوب کوهن (۱۹۸۸) معرفی شده است و در بحث محاسبه شاخص کوهن نیز به آن پرداخته شده است. شاخص $F2$ برای یک متغیر مسـتقل، میـزان تغییرات در برآورد متغیر وابسته را زمانی که اثر آن متغیـر حـذف شـود، نشان می‌دهد.

قدرت پیش بین مدل یا اشتراک افزونگی معیار دیگـری بـرای بررسـی مدل ساختاری است. بـرای محاسـبه مقـدار $Q2$ در نرمافـزار PLS از تکنیک بلایندفولدینگ استفاده می‌شود. نتایج به دست امده از تحقیـق نشان داد مقدار بدست آمده از معیار $Q2$ که قدرت پیش بینـی مـدل را برای سازه‌های درزونزا دارد که حاکی از آن است که قدرت پیش بینی سازه‌های پژوهش بصورت قوی برآورد می‌شود.

آزمون سوالات پژوهش

در این قسمت براساس نتایج حاصل شده از محاسـبه کمتـرین مربعـات جزئی براساس بارعاملی و بوت استراپینگ، فرضـیه‌های پـژوهش مـورد بررسی قرار گرفته‌اند:

جدول۴: بررسی فرضیه‌های تحقیق و تحلیل مسیر مدل

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	وضعیت
شرایط علی بر مقوله اصلی تأثیر معناداری دارد.	۰/۳۵۳	۶/۳۷۵	۰/۰۰۰	تائید
مقوله اصلی بر راهبردها تأثیر معناداری دارد.	۰/۳۰۸	۵/۳۵۴	۰/۰۰۰	تائید
راهبردها بر پیامدها تأثیر معناداری دارد.	۰/۴۹۰	۷/۳۷۸	۰/۰۰۰	تائید
شرایط مداخله‌گر بر راهبردها تأثیر معناداری دارد.	۰/۴۹۱	۴/۹۱۵	۰/۰۰۰	تائید
شرایط زمینه‌ای بر راهبردها تأثیر معناداری دارد.	۰/۴۹۵	۵/۴۲۷	۰/۰۰۰	تائید

براساس نتایج به دست آمده از مدل معادلات ساختاری، ضریب مسیر در تمامی فرضیه‌ها بالاتر از ۰/۳ به دست آمده است. سطح معناداری نیز در تمامی فرضیه‌ها کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است (۰/۰۰۰). بنابراین بـا اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت تمامی فرضیه‌ها مورد تائید است.

بحث

رفتار اخلاقی مدیران در گزارشگری مالی بـه‌عنوان یکـی از مؤلفـه‌های حیاتی و بحرانی در عملکرد یـک سـازمان مطـرح می‌شـود. یافتـه‌های پژوهش در پنج مقوله شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبرد و پیامدها به تفکیک مشخص شدند. یک مدل در ۶ مقولـه، ۲۳ کـد محـوری بـر اساس ۱۴۸ کدباز شناسایی شد. شرایط علی (۴ مقوله ویژگی‌های فردی، مهارت‌های ارتباطی، ویژگی‌های ذهنی و ارزش‌های اخلاقی)، راهبردها (۵ مقوله شامل آموزش، زیرساخت، هدف‌گـذاری گـزارش دهـی مـالی، سیاست‌گذاری و فناوری اطلاعات)، پیامدها (۳ مقوله شامل بهبود تصویر سازمان، شکوفایی کسب‌وکار و بهرهوری اقتصادی)، شرایط زمینه‌ای (۶ مقوله شامل دانش تخصصی، انضباط مالی، قوانین و مقـررات، شـفافیت اطلاعـات، انتقادپـذیری و مسـئولیت‌پذیری و وضـعیت حسـابداری). و شرایط مداخله‌گر (۵ مقوله ضعف نهادهای نظارتی، فشار مـالی، شـرایط محیطـی، سـهل‌انگاری و غفلـت و شـرایط فرهنگـی و اجتمـاعی) طراحی‌شده است. با استفاده از روش معادلات ساختاری نشان داده شـد که روابط پیشنهادی در تحلیل کیفی از نظر آماری نیز مورد تائید اسـت. بارهای عاملی بالای ۰/۳، آماره‌های تی بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمدنـد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106]

شاخص‌های برازش نیز تماماً در شرایط مناسب بودند و مدل الگوی رفتار اخلاقی مدیران و تأثیر آن برگزارشگری مالی از برازش لازم برخوردار است. این نتیجه بیانگر این است که مدل پیشنهادی قابلیت اجرایی از نظر کارشناسان و کارکنان را دارد.

اصولاً، مدیران در اختیار اطلاعات مالی و عملکرد مالی سازمان هستند و مسئولیت تهیه گزارش‌های دقیق و صادق در مورد وضعیت مالی سازمان رادارند. گزارش‌های مالی دقیق و صادق تأثیر بسزایی در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاران، بانک‌ها، مشتریان، و اقتصاد کلان دارند. اگر مدیران اطلاعات مالی را مخفی کنند یا آن‌ها را تحریف کنند، این می‌تواند منجر به عدم اعتماد عمومی، کاهش ارزش سهام، و حتی بروز بحران‌های مالی شود. ازاین‌رو، رفتار اخلاقی مدیران در گزارشگری مالی نه‌تنها برای سازمان بلکه برای سلامتی بازارها و اقتصاد به‌طور کلان اهمیت دارد. درنتیجه، تنظیم قوانین و مقررات مناسب در این زمینه و نظارت مداوم بر رفتار مدیران ضروری است تا اطمینان حاصل شود که گزارشگری مالی به‌درستی انجام می‌شود و اقتصاد به‌سرعت و به پایداری پیش می‌رود. این نتایج با نتایج برخی تحقیقات در این طمینه همسو و همراستاست.(۲۰ و ۲۱). مدل رفتار اخلاقی مدیران در جهت افزایش کیفیت گزارشگری مالی در یک سازمان به ترکیبی از اقدامات و سیاست‌ها منجر می‌شود که نه‌تنها کیفیت گزارش‌های مالی را بهبود می‌بخشد، بلکه اعتماد اعضای سازمان و سایر ذینفعان به سازمان را نیز تقویت می‌کند. این مدل بافرهنگ سازمانی اخلاقی، افزایش توانمندی‌های مدیریتی، توجه به نظارت و ارزیابی مداوم، و ترویج شفافیت و مسئولیت‌پذیری سازمانی همراه است. برخی تحقیقات از چنین نتایجی حمایت می کنند(۲۵-۲۲). همسو با تحقیق حاضر برخی محققان (۱) بر اهمیت ویژگی‌های ذاتی و فردی مدیران در توسعه عدالت رفتاری تکیه کردند و نشان دادند مدیران باید تصمیم‌های مهمی در مورد انتخاب استانداردهای حسابداری، ترتیب و تنظیم گزارش‌های مالی، و میزان شفافیت اطلاعات مالی بگیرند. این تصمیمات می‌توانند تأثیر مستقیمی بر نحوه ارائه اطلاعات مالی به مخاطبان داشته باشند.

بر این اساس پیشنهاد می شود:

- مدیران تحت آموزش‌های مناسب در زمینه حسابداری و اخلاق کسب‌وکار قرارگیرند و از توانمندی‌های لازم برخوردار شوند تا در تصمیم‌گیری‌های مالی منصفانه عمل کنند.
- سیاست‌های شفاف و قوانین داخلی که با استانداردهای حسابداری و قوانین بین‌المللی تطابق داشته باشند، برای ارتقاء گزارشگری مالی به کار روند.
- نهادهای نظارتی قوی در سازمان نقش مهمی در افزایش نظارت و اطمینان از کیفیت گزارشگری مالی ایفا می‌کنند بنابراین تقویت چنین نهاد هایی اهمیت دارد.
- ترویج فرهنگ رفتار اخلاقی و مبتنی بر عدالت و انصاف و انگیزه‌بخشی برای رفتار اخلاقی در تمامی اعضای سازمان جزء اصولی اساسی است که به معنویت، شفافیت و مسئولیت‌پذیری در سازمان می انجامد و درنتیجه، افزایش کیفیت گزارشگری مالی را به همراه خواهد داشت.

نتیجه گیری

گزارشگری مالی باکیفیت اهمیت چشمگیری در عملکرد سازمان و سیاست‌گذاری اقتصادی دارد و تأثیرات بسیار گستردهای بر روی مخاطبان و جوامع مالی و اقتصادی دارد. شفافیت گزارشگری مالی سبب اعتماد عمومی و تأیید سهامداران و بازارهای مالی را جلب می‌کند. وقوع تقلب یا عدم دقت در گزارشگری مالی می‌تواند به نقض اعتماد و ترازوی اطلاعات منجر شود و باعث کاهش ارزش سهام و عواقب مالی و جلبی برای سازمان شود. بهبود گزارشگری مالی به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا ریسک‌های مالی و اقتصادی را بهتر مدیریت کنند و پیش‌بینی‌های دقیق‌تری انجام دهند و از مخاطرات مالی محتمل جلوگیری کنند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد توجه به مولفه های رفتار اخلاقی مدیران در افزایش کیفیت گزارشگری مالی اثربخشی چشمگیری دارد.. از طریق آموزش‌های منظم و به‌روز، مدیران با اصول حسابداری، اخلاق کسب‌وکار، و قوانین مرتبط آشنا شوند. این باعث می‌شود که مدیران در تصمیم‌گیری‌های مالی خود دقت بیشتری داشته باشند و اطمینان حاصل کنند که گزارش‌های آن‌ها دقیق و شفاف باشند. علاوه بر آموزش‌ها، ایجاد فرهنگ اخلاقی و مبتنی بر عدالت و انصاف در سازمان نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. این فرهنگ بر پایه ارزش‌های اخلاقی و شفافیت بناشده و باعث می‌شود که اعضای سازمان از اهمیت گزارشگری دقیق و صادق آگاه باشند. همچنین، از طریق تشویق مدیران به مسئولیت‌پذیری و انتقادپذیری، می توان باعث شد که مدیران به تصمیمات خود بر اساس ارزش‌ها و اخلاقیات کسب‌وکار عمل کنند.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرارگرفته‌اند.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله از مدیران مالی در بورس اوراق بهادار تهران مراتب تشکر و قدردانی را دارند.

واژه نامه

1. Ethical behavior — رفتار اخلاقی
2. Organizational leaders — رهبران سازمانی
3. Ethical principles — اصول اخلاقی
4. Justice — عدالت
5. Trust — اعتماد
6. Sustainability — پایداری
7. Ethical culture of the organization

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106]

8. Ethical managers	مدیران اخلاق مدار
9. Ethical values	ارزش های اخلاقی
10. Financial reporting	گزارشگری مالی
11. Individual creativity	خلاقیت فردی
12. Socia culture	فرهنگ اجتماعی
13. Systemic thinking	تفکر سیستمی
14. Responsibility	مسئولیت پذیری
15. Professional ethics	اخلاق حرفه ای

References

1. Zwank J, Diehl MR, Fortin M. Three paths to feeling just: how managers grapple with justice conundrums during organizational change. J Bus Ethics, 2023; 186: 217-236. Doi: 10.1007/s10551-022-05179-x
2. Eib C, Falkenberg H, Hellgren H, Malmru S, Sverke M. what helps managers being fair? Predicting managers' selfreported justice enactment during pay setting using the ability-motivation-opportunity framework, The International Journal of Human Resource Management, 2022; 33(10): 2138-2169. Doi: 10.1080/09585192.2020.1852590
3. Zeb A, Rehman FU, Arsalan Y, Khan MU. Does organizational justice enhance job performance through high-performance human resource practices? WPOM-Working Pap. Oper. Manag, 2021; 12(2): 16-40. Doi: 10.4995/wpom.15497
4. Åberg C, Bankewitz M, Knockaert M. Service tasks of board of directors: A literature review and research agenda in an era of new governance practices. European Management Journal, 2019; 37(5): 648-663. Doi: 10.1016/j.emj.2019.04.006
5. Zaman R, Jain T, Samara G, Jamali D. Corporate governance meets corporate social responsibility: Mapping the interface. Business & Society,2022; 61(3): 690-752. Doi: 10.1177/0007650320973415
6. Greenberg J. A taxonomy of organizational justice theories. Academy of Management Review, 1987; 12(1): 9-22
7. Nazir S, Shafi A, Atif MM, Qun W, Abdullah SM. How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work, Employee Relations, 2019; 41(6): 1288-1311. Doi: 10.1108/ER-01-2017-0007
8. Zhao G, Chen YR, Brockner J. What influences managers' procedural fairness towards their subordinates? The role of subordinates' trustworthiness. Journal of Experimental Social Psychology, 2015; 59: 96-112. Doi: 10.1016/j.jesp.2015.04.002
9. Mansour E, Taha R, Taha N. The impact of internet of things on the quality of financial reporting. USA/New York: Springer. 2023.
10. Özer O, Uğurluoğlu Ö, Saygı M. Effect of organizational justice on work engagement in healthcare sector of Turkey. J Health Manag, 2017; 19(1):1-11. Doi: 10.1177/0972063416682562
11. Miller Y, Kark R, Zohar N. Her/his ethics? Managerial ethics in moral decision-making from a contextual, gendered, and relational perspective. Sex Roles, 2019; 80(1): 1-16. Doi: 10.1007/s11199-018-0920-x
12. Mengstie MM. Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. BMC Psychol, 2020; 8(19). Doi: 10.1186/s40359-020-0387-8
13. Taheri M, Daneshfard K, Gholami A. Analysis of the relationship between managers moral behavior & employees' social futility: the mediating role of organizational citizenship behavior. Ethics in Science and Technology 2020; 15 (3) :106-113. Dor: 20.1001.1.22517634.1399.15.3.15.5
14. Bagheri M, Kiani M, Tahamtani M. The relationship between cultural intelligence and job performance: the mediating role of ethical behavior. Ethics in Science and Technology 2019; 14 (1) :35-42. Dor: 20.1001.1.22517634.1398.14.1.6.5
15. Swalhi A, Swalhi A, Zgoulli S, Zgoulli S, Hofaidhllaoui M, Hofaidhllaoui M. The influence of organizational justice on job performance: the mediating effect of affective commitment. J. Manage. Dev., 2017; 36: 542-559. Doi: 10.1108/JMD-11-2015-0162
16. Wright TA. Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. J. Organ. Behav. 2003; 24: 437-442. Doi: 10.1002/job.197
17. Osunwole O, Adeyemi O, Dunsin A. The influence of accounting ethics on quality of financial reports among accounting practitioners in Ibadan. Nigeria/ Oyo state. 2020.
18. Sherf E N, Gajendran RS, Posner BZ. Seeking and finding justice: Why and when managers' feedback seeking enhances justice enactment. Journal of Organizational Behavior, 2020; 42(3): 1-26. Doi: 10.1002/job.2481
19. Wolfe S, Lawson S. The organizational justice effect among criminal justice employees: A meta-analysis. Criminology, 2020; 58(2): 619-644. Doi: 10.1111/1745-9125.12251
20. Namazi M, Rajabdorri H, Roosta Meymandi A. Codifying sustainable development pattern of accounting professional ethics. Ethics in Science and Technology 2018; 12 (4) :70-80. Dor: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.8.9
21. Almansour YM. The mediating role of organizational justice components in the relationship between leadership styles and job satisfaction. Glob J Manage Business Res. 2012; 12(20):75-79
22. Bagherabadi S M, Banimahd B, Royaei R. The relationship between machiavellianism and moral identity of auditors: examining the role of gender. Int. J. Ethics Soc 2023; 5 (1) : 43-49. Doi: 10.52547/ijethics.5.1.7
23. Khayatmoghadam S. Study of the effects of managers' professional ethics on the decision-making strategies: moderator role of information management systems capacity. Int. J. Ethics Soc 2021; 3 (3) : 19-27. Doi: 10.52547/ijethics.3.3.19
24. Dadash N. The effect of managers' power and transparency of financial reporting on the probability of fraud by applying different fraud detection approaches. Financial Accounting, 2021; 50: 1-40. (In Persian)
25. Samiei O, Pourzamani Z. The impact of fairness-based and justice-based management behavior on the relationship between accounting concepts and financial reporting readability. International Journal of Finance & Managerial Accounting, 2023; 9(34): 1-21

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.20.1.106] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]