

الگوی رفتار منصفانه مدیران و تاثیر آن بر گردشگری مالی

آذر خداینده^۱، فرزین رضایی^{۲*}، غلامرضا کردستانی^۳، کیومرث بیگلر^۴

^۱ دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران
^۲ دانشیار، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (نویسنده مسئول)
^۳ استاد، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره)، قزوین، ایران
^۴ استادیار، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۳۰ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۰۴/۲۴

چکیده

در گزارشگری مالی با مقاصد عام برای سرمایه گذاران بالقوه و بالفعل، اعتبار دهندگان و اعطا کنندگان تسهیلات مالی اطلاعاتی برای تصمیم گیری ارائه می شود اما به باورها و رفتار مدیران توجهی نمی شود که یکی از مؤلفه های حیاتی در عملکرد یک سازمان است. لذا پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار منصفانه مدیران و ارایه الگویی برای آن و تاثیرش بر گزارشگری مالی شکل گرفت. پژوهش حاضر با رویکرد کیفی مبتنی بر نظریه پردازی بنیادی انجام شد. جامعه تحقیق متشکل از مدیران خبره و سهامداران عمده در سال ۱۴۰۲ که بر اساس نمونه گیری هدفمند، ۲۰ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. نتایج به شکل گیری یک مدل پارادایمی شامل شرایط علی، مداخله گر، زمینه ای، راهبردی و پیامدها در قالب ۱۵۱ مقوله فرعی و ۲۳ مقوله اصلی انجامید. مدل پیشنهادی با هدف القای ثبات سازمانی، ارتقای شیوه های حاکمیت شرکتی، کاهش هزینه های نمایندگی و تقویت مدیریت مؤثر است که با ترویج شفافیت و پایبندی به مقررات مالی، به دنبال تقویت اعتماد در سیستم مالی و کمک به موفقیت پایدار شرکت است. لذا در این پژوهش با شناسایی دلایل و ویژگی های مؤثر بر رفتار مدیران در قالب عوامل الگو استراوس و کوربین به انصاف و گزارشگری مالی منصفانه از بعد دیگری پرداخته شد.

واژه های اصلی: رفتار منصفانه مدیران، گزارشگری مالی، عدالت سازمانی، تصمیم گیری مالی.

۱- مقدمه

کیفی اولیه و ثانویه را در بر می گیرد، چالش در درک این موضوع است که چرا مدیران، تحت انگیزه ها و فشارهای مختلف، ممکن است از این استانداردها منحرف شوند. این انحراف می تواند منجر به شیوه های گزارشگری مالی ناعادلانه شود که منافع ذینفعان مانند مالکان، سرمایه گذاران، کارکنان، حسابرسان، تامین کنندگان و جامعه گسترده تر را به خطر می اندازد [۴۱]. در حالی که گزارشگری مالی منصفانه به افشای شفاف و اندازه گیری های بی طرفانه و همسو با چارچوب های مفهومی بستگی دارد، درک شرایط دقیقی که رفتار اخلاقی مدیریتی را تقویت می کند، گریزان است [۱۱]. این تحقیق به دنبال بررسی عوامل حیاتی مؤثر بر رفتار اخلاقی مدیران و تأثیر مستقیم آن بر دستیابی به گزارشگری مالی منصفانه در سازمان ها است و هدف اصلی آن ترسیم انگیزه ها، شرایط و ویژگی های رفتاری است که شیوه های گزارشگری مالی منصفانه را ترویج یا مانع می شوند. با کشف این عوامل زمینه ای، این مطالعه با هدف ارائه یک مدل برای تشویق رفتار اخلاقی در بین مدیران، در نتیجه پیش گیری از موقعیتهایی که می تواند منجر به به خطر افتادن یکپارچگی مالی شود، است. اگرچه گزارش های مالی منصفانه بر اساس دیدگاه افشا و اندازه گیری طبق چارچوب مفهومی با

مدیران به عنوان یکی از سازوکارهای حاکمیت شرکتی نقش مهمی را ایفا می نمایند و با توجه به قلمرو و حوزه تحقیقات حسابداری، محوریت کار مدیران گزارشگری مالی است [۳۹]. در حوزه حاکمیت شرکتی و گزارشگری مالی، شیوع فساد اقتصادی به عنوان یک پدیده چندوجهی که ناشی از کمبودها در سطوح فردی، سازمانی و سیستمی است، ادامه دارد. نهادهایی مانند ترانوس و فولکس واگن نشان داده اند که چگونه حتی شهرت طولانی مدت می تواند تسلیم تخلفات مالی شود [۲۷]. برای کاهش چنین رفتارهای نادرست، رفتار اخلاقی در بین مدیران نقش اساسی در تضمین گزارشگری مالی منصفانه دارد با این حال، تحت فشار کارفرمایان و منافع شخصی متضاد، حصول اطمینان از اینکه مدیران از شیوه های مالی منصفانه حمایت می کنند یک چالش پیچیده باقی می ماند [۴۲] و بر نیاز حیاتی به بررسی الگوهای رفتاری مدیران و پیامدهای آنها بر شیوه های گزارشگری مالی تأکید می کند. موضوع اصلی در دست، حول شناسایی عوامل و شرایطی است که بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران در شرکت ها تأثیر می گذارد. علیرغم چارچوب مفهومی تثبیت شده برای گزارشگری مالی منصفانه، که ویژگی های

*farzin.rezaei@qiau.ac.ir.

نکته دیگری که حائز اهمیت است این است که در صورت بروز رفتار منصفانه و یا رفتار غیر منصفانه از سوی مدیران شرکت چه پیامدهای درون سازمانی و برون سازمانی در گزارشگری مالی می تواند داشته باشد. آیا همیشه رفتار منصفانه در گزارشگری مالی که مدیران از خود نشان می دهند، پیامدهای مطلوبی را به همراه خواهد داشت یا خیر؟ از این رو، با توجه به نقش کلیدی مدیران در گزارشگری مالی سازمان ها و مؤسسات، این نیاز احساس می شود که رفتار مدیران از نظر رفتارهای منصفانه که می تواند تأثیر بسزایی در بهبود کیفیت و کاربرد گزارشگری مالی آنان داشته باشد، مورد بررسی بیشتری قرار بگیرد. نتایج حاصل از این تحقیق می تواند توسط شرکت ها و مؤسسات تجاری، محققین و پژوهشگران علاقه مند در زمینه رفتار منصفانه، محققین و پژوهشگران علاقه مند در زمینه مدیریت رفتار، اساتید و دانشجویان و نهادهای قانونگذار در حرفه حسابداری مورد استفاده قرار بگیرد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- عدالت سازمانی

عدالت سازمانی یک رویکرد نظری قابل اجرا برای درک چگونگی شکل گیری ادراکات انصاف در سازمان و چگونگی تأثیر این ادراکات بر رفتارها و نگرش های کارکنان ارائه می دهد. اصطلاح عدالت سازمانی در اصل توسط گرینبرگ^۱ [۲۲] برای توضیح نقش انصاف درک شده در محیط کار و تعاملات بین کارکنان و سازمان ها استفاده شد. بنابراین، تحقیقات عدالت سازمانی یک رویکرد توصیفی مبتنی بر ادراک از آنچه منصفانه است در مقابل رویکرد تجویزی سنتی برای مطالعه عدالت است که بر روی این که کدام اعمال واقعاً عادلانه یا منصفانه هستند تمرکز دارد. عدالت سازمانی اغلب به صورت متشکل از سه مفهوم مجزا، اما تعاملی و مرتبط بیان می شود: (الف) توزیعی، (ب) رویه ای، و (ج) عدالت تعاملی که گاهی به اجزای متمایز عدالت بین فردی و اطلاعاتی تقسیم می شود [۲]. عدالت توزیعی به انصاف درک شده از یک نتیجه اشاره دارد و از تحقیقات اولیه تئوری برابری مشتق شده است که بر ادراک از نتایج منصفانه متمرکز بود. عدالت رویه ای به فرآیندهایی اشاره دارد که برای تعیین نتیجه استفاده می شود. عدالت تعاملی به نحوه برخورد کلی با کارکنان در طول فرآیندها و نتایج اشاره دارد و گاهی اوقات به دو بعد جداگانه تقسیم می شود: عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی [۱۳]. عدالت بین فردی به موقعیتهایی اطلاق می شود که در آن سرپرستان با کارکنان محترمانه و با احترام رفتار می کنند و از اظهارنظرهای تحقیرآمیز یا نامناسب خودداری می کنند، در حالی که عدالت اطلاعاتی به انصاف درک شده در توضیحات سازمانی برای وجود رویه ها و توزیع های خاص در محیط کار اشاره دارد [۲۴].

هدف های کلی مورد تامل قرار می گیرند [۲۶]، اما در این تحقیق به دنبال شرایط در شرکت ها هستیم که چه چیزهای لازم برای رفتار اخلاقی و منصفانه مدیران می باشد. این پژوهش به دنبال شناسایی عوامل موثر بر رفتار منصفانه مدیران است تا بتوان ادعا کرد که گزارش دهی مالی بیشتر منصفانه خواهد شد.

ضرورت این تحقیق در این است که علاوه بر اینکه گزارش دهی مالی منصفانه بر اساس چارچوب مفهومی در نظر گرفته می شود، شرایط و عواملی را که مدیران با انگیزه ها و شخصیت های مختلف باعث انتخاب یک دسته دیگر که در چارچوب منصفانه تعیین شده است، روشن نمی کند. بلکه متغیرهایی مانند انگیزه ها، شرایط، عوامل، دلایل و ویژگی های مدیران که باعث رفتار نامنصفانه در گزارش دهی مالی می شوند و پیامدهای این رفتار نیز مورد بررسی قرار می گیرد. (انگیزه ها، شرایط و ویژگی های رفتار مدیریتی که منجر به انحراف از شیوه های گزارشگری مالی منصفانه می شود، چیست و پیامدهای متعاقب آن برای ذینفعان چیست؟)

علاوه بر این، این تحقیق در تلاش است تا پیامدهای داخلی و خارجی انصاف یا رفتار نادرست مدیریتی در گزارشگری مالی را بر ذینفعان مانند مالکان، سرمایه گذاران، کارکنان، حسابرسان و تامین کنندگان بررسی کند. این تحقیق برای ارزیابی اینکه آیا رفتار مدیریتی اخلاقی به طور مداوم با نتایج مثبت در گزارشگری مالی همبستگی دارد یا اینکه تفاوت های زمینه ای بر اثربخشی آن تأثیر می گذارد، بسیار مهم است. به طور خلاصه، این پژوهش به یک شکاف مهم در درک پویایی رفتار مدیریت و تأثیر آن بر یکپارچگی گزارشگری مالی می پردازد و به دنبال ارائه بینشی در مورد تقویت شیوه های حاکمیت شرکتی است که از استانداردهای اخلاقی حمایت می کند. با پرداختن به این شکاف ها، این مطالعه به افزایش شفافیت و یکپارچگی در شیوه های گزارش دهی مالی کمک می کند و اعتماد بین سهامداران را تقویت می کند و از اعتبار سازمانی در بازار جهانی محافظت می کند. لذا با تبیین انگیزه ها، شرایط و پیامدهای مرتبط با رفتار مدیریتی، به دنبال کمک نظری و عملی به گفتمان حاکمیت شرکتی و رهبری اخلاقی است.

نمی توان تعریفی از رفتار منصفانه و انصاف از دید همگان داشت و تاکنون مدلی هم نبوده که برای همه یک معنای یکسان داشته باشد [۲۱]، از این رو در این تحقیق انصاف را از دید، سهامداران عمده و مدیران بررسی می نماییم اگرچه این یک جانبه گرایی معنای انصاف نیست ولی با توجه به محدودیت ها و متفاوت بودن نگاه ها نسبت به موضوع انصاف، در این پژوهش به دنبال این هستیم که بعد از بعد اخلاقی و شخصیتی، مدیران چه ویژگی هایی باید داشته باشند که بتوانند رفتار منصفانه مورد انتظار که در گزارشگری مالی در چهار چوب مفهومی به دنبال آن هستیم را از خود بروز دهند زیرا معتقدیم مدیران با فضیلت های اخلاقی و ممیزه های شخصیتی قادر به تهیه گزارش های مالی منصفانه نیستند.

¹ Greenberg

۲-۲- بروز رفتار منصفانه ناشی از عدالت سازمانی

عدالت سازمانی عامل کلیدی بسیاری از متغیرهای پیامد سازمانی است، مانند اعتماد، تعهد، رضایت شغلی، رفتار شهروند سازمانی، عملکرد شغلی و رفتار منصفانه [۱۲ و ۲۵]. به عنوان مثال، الکساندر و رادرم^۲ (۱۹۸۷) پیشنهاد کردند که همه متغیرهای انصاف، به عنوان یک گروه، به طور قابل توجهی با نگرش‌ها و رفتارهای مرتبط با کار کارکنان مرتبط هستند و انصاف رویه‌ای و انصاف توزیعی اثرات متمایزی بر نتایج سازمانی دارند [۳۷].

رفتار منصفانه از روانشناسی مثبت نشئت می‌گیرد که عمدتاً توسط سلیگمن و دیگر روانشناسان مثبت‌گرا شناخته شده رهبری می‌شود [۳۶]. رایت پیشنهاد کرد که هدف روانشناسی مثبت "شروع به تسریع تغییر در تمرکز روانشناسی از ترمیم بدترین چیزها در زندگی به ساختن کیفیت‌های مثبت است." بنابراین، روانشناسی مثبت‌گرا در درجه اول به بررسی نقاط قوت و فضایل افراد می‌پردازد که برای رشد افراد و جوامع مفید است [۱۴].

به دنبال رهبری روانشناسی مثبت‌گرا، یوسف و لوتانز^۳ (۲۰۰۷)، نیاز به دیدگاه و رویکرد نظری و پژوهش محور جدید برای تحقیقات سازمانی را درک کرد، که او آن را رفتار منصفانه نامید. ظرفیت‌هایی که می‌توان برای بهبود عملکرد در محیط کار امروزی اندازه‌گیری، توسعه داد و به طور مؤثر مدیریت کرد، به طور خاص، یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت که می‌تواند در چارچوب رفتار منصفانه گنجانده شود باید مثبت باشد و باید دارای پشتیبان تئوری و تحقیقاتی و همچنین معیارهای معتبر باشد. علاوه بر این، این ظرفیت باید آن را برای هرگونه تغییر و توسعه (یعنی حالتی) باز کند و با بهبود عملکرد در محل کار ارتباط داشته باشد [۳۵].

شش ظرفیت روان‌شناختی مثبت، یعنی اعتماد به نفس (یا خودکارآمدی)، امید، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری، بهزیستی ذهنی (یا شادی) و هوش هیجانی به طور خاص با تعریف رفتار منصفانه و معیارهای ورود به مطالعه مطابقت دارند و به عنوان کمکی به رفتار منصفانه را درک کرده و تأثیرات قابل توجهی بر عملکرد سازمان دارد [۳۸]. با این حال، رایت^۴ (۲۰۰۳) این دیدگاه سودگرایانه و مبتنی بر مدیریت و همچنین تمرکز بر سازمان به جای افراد را متعادل کرد و استدلال کرد که هدف رفتار منصفانه همچنین باید شامل پیگیری برابری و سلامت کارکنان به عنوان اهداف قابل دوام در خود باشد. او مدل گسترش و ساخت فردریک سون را معرفی کرد که ماهیت بالقوه سازگار و تعاملی احساسات مثبت را نشان می‌دهد [۲۳]. طبق گفته فردریک سون^۵ (۲۰۰۲)، ماهیت انطباق یا تعدیل‌کننده چنین احساسات مثبتی مانند شادی و شادی به طور بالقوه برای کسانی که شادتر هستند قوی‌تر از کسانی است که شادی کمتری دارند. او پیشنهاد کرد که چنین انگیزه مثبتی می‌تواند افراد را قادر سازد تا خلاق‌تر، انعطاف‌پذیرتر، از نظر

اجتماعی مرتبط باشند و از نظر جسمی و روانی سالم باشند [۲۸].

باکر و شوافلی^۶ (۲۰۰۸) پیشنهاد کردند که دیدگاه سازمان محور لوتانز و دیدگاه مبتنی بر کارمند باید یکپارچه شود. رفتار منصفانه باید بر شرایط روان‌شناختی مثبت فردی و نقاط قوت منابع انسانی که هم با بهبود عملکرد و هم بهزیستی کارکنان مرتبط است، تأکید کند. اما باید توجه داشت که این تحقیقات مربوط به رفتار منصفانه معمولاً بر ساختارهای ضمنی و روان‌شناختی رفتار منصفانه متمرکز شده‌اند، هنوز به شکل صریح نقاط قوت و ظرفیت‌های روان‌شناختی نیروی انسانی مثبت‌گرا اهمیتی نداده‌اند. بر این اساس، پان و کین^۷ (۲۰۰۸)، بر اساس پیشینه فرهنگی چین، دیدگاه جدیدی از رفتار منصفانه کارکنان را پیشنهاد کرد که می‌تواند به عنوان رفتار مثبت کارکنان در سازمان تعریف شود. آن‌ها پیشنهاد کردند که رفتار منصفانه کارکنان عمدتاً از رفتار فداکار، مسئولیت‌پذیر، فعال، نوآور، کمک‌کننده و هماهنگ تشکیل شده است. رفتار منصفانه کارکنان نه تنها می‌تواند عملکرد سازمانی را ارتقا دهد، بلکه عملکرد فردی و سازمانی را نیز بهبود می‌بخشد.

۳-۲- رفتار منصفانه مدیران

رفتار منصفانه مدیران، به معنای رفتاری است که شامل اصول اخلاقی و عدالت در انجام وظایف و تصمیم‌گیری‌های مدیران در سازمان می‌شود. این نوع رفتار، با توجه به مصالح همه ذینفعان (از جمله سهامداران، کارکنان، مشتریان، جامعه، و محیط زیست) عمل می‌کند و در ارتقاء اعتماد، پایداری و رونق سازمان نقش بسزایی دارد. در زیر، مؤلفه‌های رفتار منصفانه مدیران توضیح داده شده است [۱۷]. رفتار منصفانه مدیران اساسی‌ترین عامل برای ایجاد اعتماد و پایداری در سازمان است. این نوع رفتار نه تنها به نفع سازمان است، بلکه به نفع جامعه به طور کلی است و به وفور در موفقیت و رشد بلندمدت سازمان تأثیرگذار است [۴۰]. ایجاد سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی که تخصیص منابع و فرصت‌ها را به صورت عادلانه و منصفانه در سازمان تضمین کنند، می‌تواند به افزایش رفتار منصفانه مدیران کمک کند. این شامل سیاست‌های حقوقی و مالی، انتخاب و ارتقاء کارکنان بر اساس شایستگی، و توسعه فرصت‌های مساوی است [۳۴]. ایجاد سیستم پاداش و تشویق برای مدیرانی که رفتار منصفانه و عادلانه دارند، می‌تواند انگیزه آن‌ها را برای رفتار منصفانه و مسئولیت‌پذیری بیشتر افزایش دهد. این می‌تواند شامل بخش‌های مالی و غیرمالی مانند افزایش حقوق، پاداش‌های عملکرد، ارتقاء و ترقی و تشویق به شکر گذاری و تقدیر از مدیران باشد. ایجاد سیستم نظارت مستمر و ارزیابی کارکنان و مدیران می‌تواند از وقوع فساد و رفتار نادرست جلوگیری کند. این شامل ایجاد سیستم‌های گزارش دهی و کنترل داخلی، انجام بازرسی‌ها و حسابرسی‌ها مستقل و مداوم است [۳۲].

با ترکیب این راهکارها و ایجاد فرهنگ سازمانی متمرکز بر انصاف و

^۶ Bakker & Schaufeli^۷ Pan & Qin^۲ Alexander & Ruderman^۳ Youssef & Luthans^۴ Wright^۵ Fredrik son

اخلاقیات، می‌توان رفتار منصفانه مدیران را به‌منظور بهبود گزارشگری مالی و موفقیت پایدار سازمان تقویت کرد. این اقدامات نه تنها به کیفیت گزارشگری مالی کمک می‌کنند بلکه اعتماد ذینفعان را به سازمان افزایش می‌دهند و به سودآوری و پیشرفت سازمان کمک می‌کنند [۱۶].

۴-۲- کیفیت گزارشگری مالی

گزارش‌های مالی، محصول نهایی فرآیند گزارشگری مالی است. فرآیند گزارشگری مالی شامل ایجاد، انتشار، اطمینان بخشی و استفاده از اطلاعات مالی توسط استفاده‌کنندگان از این گزارش‌ها است و حوزه آن از اجرای استانداردهای گزارشگری مالی برای تهیه گزارش‌های مالی شروع و تا اطمینان بخشی، انتشار و استفاده از آن‌ها گسترش می‌یابد. استفاده‌کنندگان برای قضاوت و تصمیم‌گیری در بازار سرمایه و ارزیابی مفاد قراردادی و مباشرت مدیریت، نیاز به اطلاعات سودمند دارند [۳۰]. سودمندی اطلاعات اشاره به مفهوم کیفیت اطلاعات دارد. کیفیت گزارشگری مالی نیز یک مورد خاص از کیفیت اطلاعات است.

کیفیت گزارشگری مالی به این معنی است که تا چه اندازه گزارش‌های مالی، اقتصاد زیربنایی شرکت را به‌طور منصفانه نشان می‌دهند [۱۵]. لذا کیفیت گزارشگری مالی عبارت است از دقت اطلاعات گزارش‌شده برای تشریح بهتر عملیات شرکت. ارزیابی کیفیت گزارشگری مالی نیازمند طیف گسترده‌ای از اندازه‌گیری‌ها با استفاده از الگوها، شاخص‌ها، ویژگی‌های کیفی و سایر عناصر گزارش‌های مالی است [۳۳].

چارچوب نظری گزارشگری مالی، ویژگی‌هایی را تحت عنوان ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری برای ارزیابی میزان مفید بودن این اطلاعات تعیین کرده است.

ویژگی کیفی اولیه مربوط بودن و ارائه صادقانه و ویژگی کیفی ثانویه، قابل مقایسه بودن، قابل تأیید بودن به موقع بودن و قابل فهم بودن است. [۲].

چارچوب نظری ایران تقریباً به استثنای نحوه برخورد با ویژگی اهمیت برگرفته از چارچوب نظری هیأت استانداردهای حسابداری بین‌المللی است [۸].

۵-۲- تأثیر رفتار منصفانه مدیران در کیفیت گزارشگری مالی

رفتار منصفانه مدیران به عنوان یکی از عوامل کلیدی، تأثیر قابل توجهی بر کیفیت گزارشگری مالی دارد و می‌تواند به شکل‌گیری گزارش‌های مالی دقیق، شفاف و قابل اعتماد کمک نماید [۱۹]. در زیر، تأثیر رفتار منصفانه مدیران بر کیفیت گزارشگری مالی را به‌طور مفصل توضیح داده شده است.

۱. شفافیت و دقت گزارش‌ها: رفتار منصفانه مدیران باعث افزایش شفافیت و دقت در گزارش‌های مالی می‌شود. مدیرانی که به اصول انصاف و صداقت پایبند هستند، تمایل دارند تا اطلاعات مالی و عملکرد سازمان را به‌طور کامل و صحیح منتشر کنند و از پنهان‌کاری مالی و تبدیل اطلاعات غیردقیق به گزارش‌ها پرهیز کنند.

۲. رعایت قوانین و مقررات: رفتار منصفانه مدیران شامل رعایت قوانین و مقررات مربوط به گزارشگری مالی است. این شامل رعایت استانداردهای حسابداری، تنظیمات بازار سرمایه و مقررات حاکم بر گزارشگری مالی می‌شود که موجب افزایش قابلیت اطمینان در گزارش‌ها می‌شود.

۳. انصاف در تخصیص منابع: مدیران منصفانه به تخصیص منابع مالی و غیرمالی به بخش‌ها و پروژه‌های مختلف سازمان اهمیت می‌دهند. این انصاف در تخصیص منابع به‌طور مستقیم تأثیر مثبت بر کیفیت گزارشگری مالی دارد، زیرا منجر به بهبود مدیریت مالی، کنترل هزینه‌ها و تجزیه و تحلیل مؤثر عملکرد مالی می‌شود.

۴. ارتقاء شفافیت در گزارش‌دهی: رفتار منصفانه مدیران به‌بهبود شفافیت در فرآیند گزارشگری مالی را ایجاد می‌کند. آن‌ها باید به اطلاعات مالی و عملکرد سازمان بازگویی دقیق داشته باشند و مطمئن باشند که این اطلاعات به‌طور کامل و صادقانه منتشر می‌شوند. این امر به افزایش اعتماد ذینفعان به گزارش‌ها و سازمان در کل کمک می‌کند.

۵. مسئولیت‌پذیری و حساب‌پذیری: رفتار منصفانه مدیران شامل مسئولیت‌پذیری و حساب‌پذیری در مقابل گزارش‌های مالی است. مدیران باید بتوانند به عملکرد و تصمیمات خود حساب‌پذیری کنند و در صورت بروز خطاها یا مشکلات در گزارش‌ها، به آن‌ها پاسخ دهند و تدابیر مناسب برای بهبود گزارش‌ها اتخاذ کنند [۴۲].

با توجه به این‌که گزارش‌های مالی از اهمیت بسیاری برای ذینفعان سازمان برخوردار هستند، رفتار منصفانه مدیران به‌طور مستقیم تأثیر مثبت بر کیفیت گزارشگری مالی دارد و منجر به ایجاد اعتماد و پایداری در بازارهای مالی می‌شود. این مسئله به افزایش ارزش سهام و کسب‌وکار، بهبود عملکرد سازمان و تحقق اهداف استراتژیک کمک می‌کند.

۶-۲- پیشینه پژوهش

در این بخش به بررسی جدیدترین تحقیقات در زمینه رفتار منصفانه مدیران و کیفیت گزارشگری مالی پرداخته شده است:

نقی پور (۱۴۰۳)، در بررسی چالش‌های طراحی، انصاف و تعصب، دیدگاه‌ها و اجزای اصلی حسابداری مبتنی بر هوش مصنوعی بیان کرد که درک مشترک بین رشته‌ای از عدالت و تعصب هوش مصنوعی مطرح می‌شود که ابتدا سه عنصر اصلی که بر حسب رشته متفاوت است و می‌تواند مسائل مرتبط همچون (الف) نگرش‌های فردی (ب) قانونی بودن و اخلاقی بودن و (ج) معانی نهفته در حوزه‌های فنی را در نظر گیرد، ارائه شد. سپس از این عناصر در مرحله حسابداری روانشناختی به عنوان یک رویکرد استاندارد برای ارزیابی انصاف و تعصب سیستم‌های هوش مصنوعی استفاده می‌گردد [۱۰].

سمیعی و پورزمانی (۱۴۰۲)، در بررسی رفتار مدیریت مبتنی بر انصاف و عدالت بر رابطه بین مفاهیم حسابداری و خوانایی گزارشگری مالی نشان دادند که رفتار مدیریت مبتنی بر عدالت بر نقش کیفیت گزارشگری مالی، مسئولیت اجتماعی شرکتی، حاکمیت شرکتی، کیفیت حسابداری و مدیریت سود در خوانایی گزارشگری مالی تأثیر می‌گذارد.

[۶].

۳-روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف پژوهش کاربردی و از حیث روش، کیفی با رویکرد نظریه داده بنیاد با رویکرد اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) بود. در این پژوهش زاویه‌بندی روش‌شناختی با استفاده از روش‌های مختلف گردآوری داده‌ها نظیر روش مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی منابع و متون تخصصی و همچنین مصاحبه نیمه ساختاریافته رعایت گردید. زاویه‌بندی داده‌ای نیز که عبارت از کنترل سازگاری منابع داده‌ای متفاوت، در قالب همان روش است، نیز در این پژوهش موردتوجه پژوهشگران قرار گرفت و از بیش از یک منبع داده‌ای استفاده شد. مشارکت‌کنندگان بالقوه آن، کلیه مدیران خبره و سهامداران عمده در سال ۱۴۰۲ بودند. روش نمونه‌گیری هدفمند بود و افرادی انتخاب شدند این گروه برای انجام بخش کیفی پژوهش انتخاب شدند و در فرایند مصاحبه شرکت کردند. برای تعیین نمونه‌های این پژوهش و تعیین این گروه از خبرگان از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. در این پژوهش مآخذ اصلی داده‌ها مصاحبه بوده است به‌طوری‌که مصاحبه‌های ابتدایی به‌صورت اکتشافی و توصیفی بوده‌اند و به‌تدریج پس از انجام هر مصاحبه، کدگذاری مصاحبه به مصاحبه داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها انجام می‌گردید و به‌وسیله روش مقایسه دائمی داده‌ها کدهای نظری از طریق کدگذاری باز پدیدار می‌گردید و به همین منوال کدگذاری‌های ۲۰ مصاحبه انجام گردید و مفاهیم و طبقات فرعی و اصلی ظهور یافت؛ لازم به ذکر است که متراکم و اشباع شدن طبقات محوری بر اساس نمونه‌گیری نظری انجام می‌گردید به‌طوری‌که با انجام مصاحبه با جامعه آماری پژوهش تا جایی ادامه می‌یافت که مفاهیم آن مقوله متراکم و غنی شود به‌عنوان مثال با ۸ مصاحبه اول که انجام گردید مقوله ویژگی فردی متراکم شد در مقوله‌های دیگر مانند نتایج و پیامدها، داده‌ها کافی نبود به همین دلیل مصاحبه‌ها بر اساس نمونه‌گیری نظری ادامه پیدا کرد تا مقوله موردنظر اشباع شود. لازم به ذکر است که نمونه‌گیری نظری برای مصاحبه‌ها نه بر اساس تعداد مصاحبه‌شوندگان بلکه بر اساس میزان نقش آن‌ها در متراکم کردن مقوله‌ها انجام شده است. تا مصاحبه ۲۰ مصاحبه‌ها به اشباع نظری رسیدند. مدت‌زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۵۰ دقیقه بود. برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از طریق گراند تئوری^{۱۱} در نرم‌افزار ATLAS TI استفاده شد. در این طرح مراحل تحلیل داده‌های کیفی گردآوری‌شده، در سه مرحله کدگذاری باز^{۱۲}، کدگذاری محوری^{۱۳} و کدگذاری انتخابی^{۱۴} انجام شد. بر اساس سؤالات زیر از افراد انتخاب‌شده در نمونه کیفی مصاحبه انجام‌شده است:

۱. به نظر شما مفهوم "رفتار منصفانه مدیران" چیست؟ آیا این مفهوم در زمینه گزارشگری مالی نیز به کار می‌رود؟
۲. آیا معتقدید که رفتار منصفانه مدیران تأثیری بر گزارشگری مالی شرکت‌ها دارد؟ اگر بله، لطفاً توضیح دهید که این تأثیرات چگونه ممکن

در زمینه نقش رفتار مدیران در کیفیت گزارشگری مالی در تحقیقی اکبرلو و همکاران (۱۴۰۱)، بر اساس تحلیل رگرسیونی نشان دادند سویه‌های رفتاری مدیران ازجمله خوش‌بینی، بیش اطمینانی و کوتاه‌بینی می‌تواند ضمن بهبود عملکرد مالی شرکت، رفتار و نوع تصمیمات آن‌ها را در سازمان تحت‌الشعاع قرار دهد. لحن گزارشگری-مالی تحت تأثیر این ویژگی‌های رفتاری است [۱].

تحقیق حیدری و قاسم‌زاده (۱۴۰۰)، نشان می‌دهد بین قدرت مدیران با شفاف‌سازی اطلاعاتی ارتباط مثبت معنادار وجود دارد. همچنین دوگانگی نقش مدیرعامل بر رابطه بین قدرت مدیران و شفاف‌سازی اطلاعاتی تأثیر ندارد درحالی‌که حاکمیت شرکتی بر این رابطه تأثیر مثبت دارد [۳]. داداش، سروش یار و خواجوی (۱۴۰۰)، نشان دادند که قدرت مدیران و شفافیت گزارشگری مالی بر احتمال وقوع تقلب در شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد. [۴].

رحمانیان کوشکی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی نشان دادند که بین تقلب در صورت‌های مالی و کیفیت گزارشگری مالی را رابطه معکوس و معنادار وجود دارد، بین تجربه مدیران بر رابطه بین صورت‌های مالی متقلبان و کیفیت گزارشگری مالی تأثیری ندارد، همچنین، نفوذ مدیران بر رابطه بین صورت‌های مالی متقلبان و کیفیت گزارشگری مالی تأثیر مثبت و معنادار دارد. لذا نتیجه می‌شود که مدیران بانفوذ، با کنترل عوامل تقلب و مدیریت سود در صورت‌های مالی، قادرند کیفیت گزارش‌های مالی خود را افزایش یا کاهش دهند [۵].

در بررسی تحقیقات خارجی نیز لیائو و تانگ^۸ (۲۰۲۴)، در تصمیم‌گیری عاقلانه با کارایی گروهی و انصاف فردی دریافتند که چگونه فرآیند بازنگری نظر و طرح‌های انصاف می‌تواند بر ظهور هوش جمعی تأثیر بگذارد. نتایج نشان می‌دهد که انصاف متناسب و انصاف حداکثر حداقل عملکرد مشابهی در تحریک هوش جمعی دارند. علاوه بر این، بهبود دقت گروه عمدتاً به دو عامل مربوط می‌شود: سطح اجماع گروهی نظرات اولیه و فاصله نسبی بین نظر جمع‌آوری شده گروه [۲۰]. زواک و همکاران^۹ (۲۰۲۳)، بیان کردند مدیرانی که وظیفه تغییر سازمانی را بر عهده‌دارند، اغلب با خواسته‌های غیرمنصفانه در مورد چگونگی اجرای عدالت روبرو هستند. مدیران با درک شکاف عدالت-عمل، انتظارات عدالت رقابتی، و عدالت مراقبت در مقابل عدالت مدیریتی-استراتژیک می‌توانند رویه منصفانه در سازمان برقرار کنند [۴۲].

ایب و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان چه چیزی به مدیران کمک می‌کند که منصف باشند؟ با تکیه بر چارچوب توانایی-انگیزه-فرص، توانایی، انگیزه و فرصت مدیران را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های اجرای عدالت خودگزارش‌دهی مدیران را عدالت اجرایی (توزیعی، رویه‌ای، اطلاعاتی، بین فردی) نشان دادند [۱۷].

¹¹ Grounded Theory¹² Open Coding¹³ Axial Coding¹⁴ Selective Coding⁸ Liao & Tang⁹ Zwank & etl¹⁰ Eib & et al

نمونه‌ای از کدگذاری مصاحبه‌های انجام‌شده مشخص شده است.

جدول (۱): مصاحبه‌های کدگذاری شده

کد اولیه	مصاحبه‌های مرتبط
روحیه مشارکتی (جمع‌پذیری) در جهت احترام به نظرات افراد	مدیران با روحیه مشارکتی به نظرات و پیشنهادها اعضای گروه گوش می‌دهند و این نظرات را ارزیابی می‌کنند. روحیه مشارکتی و کار در جمع باعث می‌شود که تصمیمات مدیریتی بهتر و با توجه به اطلاعات دقیق‌تری اتخاذ شود
انعطاف‌پذیری و انطباق با محیط	مدیران قادر به تطبیق با تغییرات محیطی و شرایط نامساعد هستند این مؤلفه به مدیران کمک می‌کند تا در مواجهه با مشکلات و تغییرات مختلف، گزارشگری مالی دقیق‌تری را انجام دهند.
صبر و تحمل فشار روانی و مثبت اندیشی	مدیران با صبر و تحمل فشار روانی، در مواجهه با مشکلات و استرس‌های مختلف بهتر عمل می‌کنند. مثبت به آن‌ها کمک می‌کند تا به‌راحتی از اشتباهات گذشته و اشتباهات گزارشگری مالی پیشگیری کنند.
توسعه و خلاقیت فردی	مدیران با توسعه و خلاقیت فردی، قادر به ارائه راه‌حل‌های نوآورانه در مسائل مالی می‌شوند.
خودکنترلی و خودآگاهی	مدیران با داشتن خودکنترلی و خودآگاهی، قادر به مدیریت احساسات و رفتارهای خود و اعضای گروه می‌شوند.
تمامیت و یکپارچگی شخصیتی (یکی بودن گفتار و رفتار)	مدیران با داشتن تمامیت و یکپارچگی شخصیتی، به‌عنوان نمایندگان شرکت در رفتار و اظهارنظرهای خود انسجام دارند.
شجاعت و جسارت	مدیران با شجاعت و جسارت توانایی ارائه اطلاعات و گزارش‌های دقیق و واقعی را دارند. شجاعت به مدیران کمک می‌کند تا در مواجهه با فشارها و تهدیداتی که ممکن است بر گزارشگری مالی دقیق اعمال شود، به‌مراتب مؤثرتر عمل کنند.
حزم و دوراندیشی در عملکرد فردی	دوراندیشی نشان‌دهنده تصمیم‌گیری مدیران در تحقق اهداف و وظایف شخصی آن‌ها است. مدیران با حزم در تصمیم‌گیری و دوراندیشی در عملکرد فردی، مسئولیت‌پذیری در ارائه گزارشگری مالی را افزایش می‌دهند.
فرهنگ اجتماعی	فرهنگ باعث تشویق مدیران به رفتار منصفانه و ارائه گزارشگری مالی دقیق می‌شود. ارتقاء فرهنگ اجتماعی از طریق مقررات و ارزش‌های شرکت، تأثیر مثبتی بر رفتار مدیران

است به وجود بیایند.

۳. با توجه به تحقیقات گذشته، آیا می‌توانید نمونه‌هایی از رفتار منصفانه مدیران را که تأثیر مثبتی بر گزارشگری مالی داشته‌اند، بیان کنید؟

۴. آیا تصمیمات و رفتارهای منصفانه مدیران تنها تأثیر مثبتی بر گزارشگری مالی دارند، یا ممکن است پیامدهای منفی نیز به دنبال داشته باشند؟

۵. آیا می‌توانید به‌عنوان نمونه‌هایی از پیامدهای منفی رفتار نامنصفانه مدیران را در گزارشگری مالی بیان کنید؟

۶. آیا عواملی وجود دارند که می‌توانند رفتار منصفانه مدیران و گزارشگری مالی را تحت تأثیر قرار دهند؟

۷. آیا در بررسی رفتار منصفانه مدیران و تأثیر آن بر گزارشگری مالی، مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی و تمامیت شخصیتی مدیران نیز موردتوجه قرار می‌گیرند؟

۸. آیا در پیش‌بینی پیامدهای آینده رفتار منصفانه مدیران بر گزارشگری مالی، عوامل دیگری نیز باید در نظر گرفته شوند؟

۹. آیا می‌توانید تأثیر رفتار منصفانه مدیران بر اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی سازمان را تشریح کنید؟

۱۰. آیا تفاوت‌های فرهنگی و جغرافیایی می‌توانند بر رفتار منصفانه مدیران و تأثیر آن بر گزارشگری مالی تأثیر بگذارند؟

۱۱. آیا اخلاق حرفه‌ای و رفتار منصفانه مدیران در ارتباط با دستورالعمل‌ها و قوانین حسابداری و گزارشگری مالی تأثیر دارد؟

۱۲. آیا وجود سیستم‌های کنترل داخلی قوی در سازمان‌ها می‌تواند رفتار منصفانه مدیران و بهبود گزارشگری مالی را تسهیل کند؟

۱۳. آیا تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی می‌توانند رفتار منصفانه مدیران و کیفیت گزارشگری مالی را تقویت کنند؟

۱۴. آیا می‌توانید به‌عنوان یک صاحب‌نظر، پیشنهادی برای بهبود رفتار منصفانه مدیران و گزارشگری مالی در سازمان‌ها ارائه دهید؟

۱۵. آیا رفتار منصفانه مدیران در برابر مواجهه با فشارها و تنگناها تغییر می‌کند؟

۱۶. آیا آموزش و آگاهی در مورد اهمیت رفتار منصفانه و اخلاقی در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند بهبودی در گزارشگری مالی داشته باشد؟

۱۷. آیا می‌توانید برخی از مقررات و قوانینی که به تحسین رفتار منصفانه مدیران و ارتقاء گزارشگری مالی منجر شده‌اند را معرفی کنید؟

۴- بحث و یافته‌های تحقیق

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 فرایندهای کدگذاری‌ها به حساسیت نظری که از اصول تحقیق نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است پایبند بوده است و این کار را جهت غنای هرچه بیشتر تحقیق انجام داده است. در جدول ۱

منافع و استفاده کنندگان گزارشگری مالی مؤثر باشند.

جدول (۲): کدگذاری باز داده‌های کیفی (شرایط علی)

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
		خودکنترلی و خودآگاهی
		تمامیت و یکپارچگی شخصیتی
		(یکی بودن گفتار و رفتار)
		شجاعت و جسارت
		حزم و دوراندیشی در عملکرد فردی
مهارت‌های ارتباطی	مهارت‌های ارتباطی	فرهنگ اجتماعی
		شوند مؤثر در برابر افراد
		برای درک و همدلی با افراد
		احترام به حقوق، عقاید و باورهای دیگران
		ایجاد و حفظ اعتماد در سازمان
		فن بیان قوی (سخنوری)
		تفکر سیستمی
		هوش هیجانی
		هوش فرهنگی
		هوش سیاسی
ارزش‌های اخلاقی	ویژگی‌های ذهنی	هوش ریاضی و عددی
		تفکر انتقادی و تحلیلی
		شفافیت و پاسخگویی
		عدالت و انصاف
		صداقت و درستکاری
		وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری
		رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای
		رعایت ارزش‌ها و اصول دینی
		داشتن عرق ملی (حفظ منافع ملی)
		حفظ حقوق و منافع ذی‌نفعان و مشتریان
ارزش‌های اخلاقی	ارزش‌های اخلاقی	پرهیز از رابطه محوری و لابی‌گری

به برخی از مصاحبه‌های همراستا با کدهای راهبردهای شناسایی شده اشاره شده است:

آموزش مناسب در زمینه گزارشگری مالی به مدیران کمک می‌کند تا درک عمیقی از مفاهیم و استانداردهای حسابداری را داشته باشند. آموزش مدیران در مورد موضوعات مانند اصول حسابداری، روش‌های گزارشگری مالی، شیوه‌نامه‌ها و قوانین مربوط به حسابداری و گزارشگری مالی، باعث افزایش توانایی‌های آن‌ها در تهیه گزارشات مالی دقیق و قابل اعتماد می‌شود.

دسترسی به زیرساخت‌های مناسب و منابع مالی و انسانی کافی برای

مصاحبه‌های مرتبط	کد اولیه
در این زمینه دارد.	
شوند فعال به افراد کمک می‌کند تا نیازها و مشکلات اعضای گروه را درک کنند و با آن‌ها همدلی داشته باشند.	شوند مؤثر در برابر افراد برای درک و همدلی با افراد
شوند مؤثر در سازمان باعث افزایش انگیزه اعضای گروه برای ارائه اطلاعات دقیق و همچنین افزایش اعتماد اعضای گروه به مدیران می‌شود.	
احترام به حقوق و عقاید دیگران از طریق ارتقاء اخلاقیات در سازمان به معنای واقعی بهبود می‌یابد. احترام به باورها و حقوق باعث می‌شود که مدیران به‌طور کامل تأثیرات تصمیماتشان بر افراد و جوامع مختلف را در نظر بگیرند و از ایجاد مشکلات اخلاقی خودداری کنند.	احترام به حقوق، عقاید و باورهای دیگران
ایجاد و حفظ اعتماد میان مدیران، اعضای گروه و سایر ارتباط‌های داخل سازمان باعث تسهیل انتقال اطلاعات دقیق و ارائه گزارشگری مالی مطمئن می‌شود. اعتماد اهمیت بسیاری در تضمین صداقت و قابل اعتماد بودن گزارش‌های مالی دارد.	ایجاد و حفظ اعتماد در سازمان
مدیران برای ارائه گزارشگری مالی خوب باید دارای فن بیان قوی باشند تا بتوانند اطلاعات مالی را به‌وضوح و قابل‌فهم برای مخاطبان ارائه دهند. آن‌ها باید بتوانند از اصطلاحات فنی مالی استفاده کنند و به روشی ساده و عامیانه توضیح دهند تا مخاطبان بتوانند به‌راحتی مفهوم گزارش‌ها را درک کنند.	فن بیان قوی (سخنوری)

در ادامه بر اساس ابعاد مدل داده بنیاد اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸)، دسته‌بندی کدهای شناسایی در جداول ۲ تا ۶ مشخص شده است.

برخی مصاحبه‌های مرتبط با شرایط علی اشاره شده است: ویژگی‌های فردی مدیران، مانند صداقت، انصاف، دقت، شفافیت و اعتماد به نفس، در بهبود گزارشگری مالی نقش بسیار مهمی دارند. صداقت و انصاف در ارائه اطلاعات دقیق و صادقانه در گزارشگری مالی تأثیرگذار هستند. همچنین، دقت و شفافیت در ارقام و اطلاعات مالی نشان دهنده نگرانی مدیران در ارائه گزارشگری دقیق و قابل اعتماد است.

مدیران با داشتن مهارت‌های ارتباطی قوی می‌توانند بهبود گزارشگری مالی را تسهیل کنند. مهارت‌های ارتباطی شامل توانایی گوش دادن فعال، قدرت بیان، توانایی تبیین اصطلاحات مالی به زبان ساده، و توانایی ارتباط مؤثر با سایر افراد و سازمان‌ها است. این مهارت‌ها می‌توانند در ایجاد رابطه متقابل اعتماد و درک مشترک با سایر صاحبان

کد محوری	مقوله	کد اولیه
		استفاده از سیستم‌های داده‌کاوی برای شناسایی روند گزارشگری مالی در سازمان

به برخی از مصاحبه‌های همراستا با کدهای پیامدهای شناسایی شده اشاره شده است:

گزارشگری مالی دقیق و قابل اعتماد باعث افزایش اعتماد عمومی به سازمان می‌شود. وقوع تقلب و خلافتکاری در گزارشگری مالی می‌تواند باعث افت اعتماد عمومی شود. با ارائه گزارشات مالی دقیق و قابل اعتماد، تصویر سازمان به نظر عمومی و سایر ذینفعان بهبود می‌یابد و اعتماد آن‌ها در رابطه با عملکرد مالی سازمان افزایش می‌یابد. گزارشگری مالی منصفانه و دقیق، اطلاعات قابل اعتمادی در مورد وضعیت مالی و عملکرد سازمان ارائه می‌دهد. این اطلاعات می‌تواند به سرمایه‌گذاران، بانک‌ها، شرکای تجاری و سایر ذینفعان کمک کند تا تصمیمات اقتصادی خود را بهتر بگیرند. اعتماد ذینفعان به گزارشات مالی سازمان باعث می‌شود تا ارتباطات تجاری و سرمایه‌گذاری‌ها در سطح بالا انجام شود و کسب و کار رشد و شکوفایی یابد.

جدول (۴): کدگذاری باز داده‌های کیفی (پیامدها)

کد محوری	مقوله	کد اولیه
پیامد	بهبود تصویر سازمان	افزایش اعتماد ذینفعان و مشتریان
		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 با استعداد
		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

تهیه و تنظیم گزارشات مالی اهمیت دارد. سازمان‌ها باید منابع لازم را برای ایجاد سیستم‌های حسابداری و گزارشگری مالی مؤثر فراهم کنند. این شامل استخدام نیروهای متخصص در حوزه مالی و حسابداری، استفاده از نرم‌افزارها و فناوری‌های حسابداری پیشرفته و ایجاد ساختارهای سازمانی مناسب برای تهیه و بررسی گزارشات مالی است.

جدول (۳): کدگذاری باز داده‌های کیفی (شرایط راهبردی)

کد محوری	مقوله	کد اولیه
راهبرد	آموزش	ارتباط صنعت با دانشگاه 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 به صورت برگزاری کارگاه‌های آموزش ضمن خدمت
		دسترسی آسان به منابع (سخت‌افزار، نرم‌افزار، اینترنت، دانش)
	زیرساخت	تأمین امکانات و بودجه کافی برای ارزیابی گزارشگری مالی
		انتخاب حسابرس معتبر و مستقل
		ایجاد واحد پشتیبانی و نظارت بر گزارشگری مالی
		سیستم تشویقی برای مشارکت بیشتر در رویه رفتار منصفانه مدیران در سازمان
		تقویت نظارت داخلی سازمان
هدف‌گذاری گزارش مالی	هدف‌گذاری	سرمایه‌گذاری زیرساختی برای توسعه آموزش انصاف و اخلاق حرفه‌ای و استانداردهای گزارشگری مالی
		فرهنگ‌سازی صحیح حسابداری و رعایت استانداردهای گزارشگری مالی
		افزایش شفافیت و کیفیت اطلاعات مالی
		اصلاح بودجه
		افزایش سرعت و دقت گزارش‌های مالی
	سیاست‌گذاری	تطبیق اطلاعات و عملکرد (مستندسازی)
		قوانین امنیتی و حقوقی در نظام گزارشگری مالی
		نظام حکمرانی سیاسی
		ایجاد سیستم تشویقی برای ترویج رفتار منصفانه مدیران
		تصویب استراتژی کوتاه‌مدت و بلندمدت متناسب‌سازی استراتژی و منابع سازمان
فناوری اطلاعات (عالی)		تدوین نظام نظارت و ارزیابی
		استفاده از فناوری و روند
		هوشمند سازی در گزارشگری مالی
		استفاده از هوش مصنوعی، رمزگذاری و بلاک‌چین در سیستم گزارشگری مالی

کد محوری	مقوله	کد اولیه
	انضباط مالی	شناخت دقیق صنعت و جایگاه سازمان در صنعت
		ثبت دقیق درآمد و هزینه‌ها
		عملکرد مناسب سیستم حسابداری
		اجرای اصول حسابداری معتبر
		اجتناب از پنهان‌کاری و دست‌بندی گزارش‌ها
		اجتناب از جهت‌گیری مالی
	قوانین و مقررات	اجرای قوانین و استانداردهای حسابداری
		اجرای قوانین درون‌سازمانی و استراتژیکی
		اجرای قوانین مالیاتی، استانداردهای گزارشگری مالیاتی
	شفافیت اطلاعات	اطلاعات مالی شفاف، جامع و قابل فهم
		اطلاعات مالی در دسترس عمومی، سهامداران و ذینفعان
		انتشار اطلاعات مهم و به موقع
		ایجاد سامانه اطلاعاتی و مدیریت دانش
		عدم تعارض منافع ذینفعان
	انتقادپذیری و مسئولیت پذیری	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

به برخی از مصاحبه‌های همراستا با کدهای شرایط مداخله گر شناسایی شده اشاره شده است: ضعف نهادهای نظارتی می‌تواند اثرات منفی بر رفتار منصفانه مدیران و کیفیت گزارشگری مالی داشته باشد. در صورتی که نهادهای نظارتی نسبت به تخلفات مالی و نقض قوانین کمترین توجه را از خود به جلب کنند، مدیران ممکن است به ریسک‌هایی که باعث نقض اصول منصفانه‌سازمانی می‌شود، بیشتر روی آورند. فشارهای مالی می‌توانند باعث بروز عملکردهای نامناسب و افزایش ریسک‌های مالی شود. اگر مدیران به دنبال ارائه گزارشات مالی متناسب با انتظارات سودآوری بالا باشند، ممکن است تمایل داشته باشند اطلاعات مالی را تغییر دهند و به اصول اخلاقی و استانداردهای گزارشگری مالی رعایت

کد محوری	مقوله	کد اولیه
	بهره‌وری اقتصادی	توسعه اخلاق‌مداری در سازمان
		کاهش هزینه‌های سازمان
		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
		رونتق بازار و افزایش رفاه اقتصادی در جامعه
		ایجاد اشتغال و رشد صنایع

به برخی از مصاحبه‌های همراستا با کدهای شرایط زمینه‌ای شناسایی شده اشاره شده است:

دانش تخصصی حسابداری و گزارشگری مالی مدیران را قادر می‌سازد تا به درستی اطلاعات مالی را تحلیل و تفسیر کنند. آن‌ها باید درک عمیقی از استانداردها، روش‌ها و اصول حسابداری داشته باشند تا بتوانند گزارشات مالی دقیق و قابل اعتمادی تهیه کنند. دانش تخصصی برای ارزیابی ریسک‌های مالی، تشخیص تقلب و خلافتکاری مالی و ارائه پیشنهادات بهبودی نیز ضروری است.

انضباط مالی به معنای رعایت دقیق قوانین و مقررات مالی است. مدیران باید از انضباط مالی پیروی کنند و از اصول حسابداری معتبر استفاده کنند. آن‌ها باید از تمامی تراکنش‌ها و رویدادهای مالی به درستی گزارش دهند و هیچگونه تلاشی برای افزایش یا تغییر نادرست اطلاعات مالی نداشته باشند. انضباط مالی بهبود قابلیت اطمینان و قابل اعتمادی گزارشات مالی را تضمین می‌کند.

جدول (۵): کدگذاری باز داده‌های کیفی (شرایط زمینه‌ای)

کد محوری	مقوله	کد اولیه
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

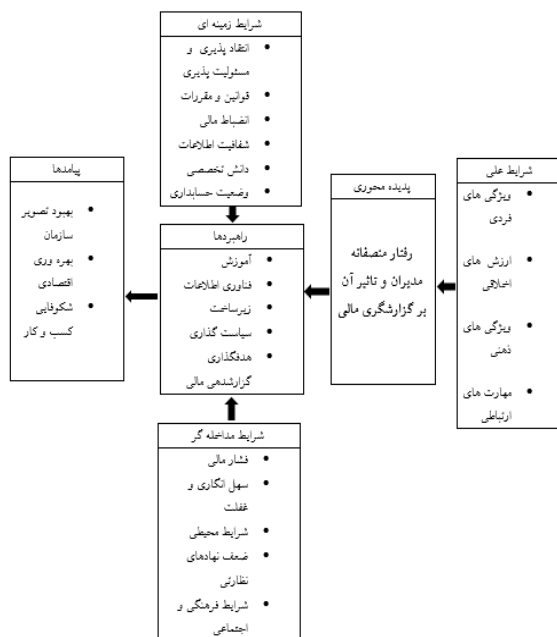
نکند.

جدول (۶): کدگذاری باز داده‌های کیفی (شرایط مداخله‌گر)

کد محوری	مقوله	کد اولیه
شرایط مداخله‌گر	ضعف نهادهای نظارتی	عدم بازرسی و ارزیابی نهادهای مسئول
		لایبی‌گری، 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
		تصورسازی مثبت
		نیاز به افزایش ارزش صوری سهام
		تغییرات سریع محیط‌های تجاری جهانی
		نظام آموزشی
		نظام خانوادگی
		فشار رقابتی
شرایط محیطی	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
		بی تفاوت بودن مدیران
		نسبت به وضعیت گزارشگری مالی
سهل‌انگاری و غفلت	سهل‌انگاری در اجرای عدالت در سازمان	کوتاه‌بینی و توجه به بازده کوتاه‌مدت
		نیاز به حفظ منافع شخصی
		در اولویت نبودن مسئولیت‌های اصلی مالی و حاشیه پردازی
		افکار سنتی و خودخواهانه مدیران
		عدم وجود فرهنگ استفاده از ابزارهای حسابداری مدرن و داده محور
شرایط فرهنگی و اجتماعی	بی‌اعتمادی به ابزار نوین حسابداری و اتکا به روش‌های سنتی	سختی پذیرش آموزش در زمینه اخلاق، علوم اقتصادی و فناوری

کد محوری	مقوله	کد اولیه
	تفکر منسوخ رفتار منصفانه	
	بیانگر ضعف است	
	عدم فرهنگ‌سازی مناسب برای رعایت انصاف در سازمان	

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده‌های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه شده است:



شکل (۱): مدل داده بنیاد

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

رفتار منصفانه مدیران در گزارشگری مالی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های حیاتی و بحرانی در عملکرد یک سازمان مطرح می‌شود. یافته‌های پژوهش در پنج مقوله شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردی و پیامدها به تفکیک مشخص شدند. یک مدل در ۵ مقوله، ۲۳ کد محوری بر اساس ۱۵۱ کدباز شناسایی شد. شرایط علی (۴ مقوله ویژگی‌های فردی، مهارت‌های ارتباطی، ویژگی‌های ذهنی و ارزش‌های اخلاقی)، راهبردها (۵ مقوله شامل آموزش، زیرساخت، هدف‌گذاری گزارش دهی مالی، 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 مقررات، شفافیت اطلاعات، انتقادپذیری و مسئولیت‌پذیری و وضعیت حسابداری). و شرایط مداخله‌گر (۵ مقوله ضعف نهادهای نظارتی، فشار

مالی، شرایط محیطی، سهل‌انگاری و غفلت و شرایط فرهنگی و اجتماعی) طراحی شده است.

اصولاً، مدیران در اختیار اطلاعات مالی و عملکرد مالی سازمان هستند و مسئولیت تهیه گزارش‌های دقیق و صادق در مورد وضعیت مالی سازمان را دارند. 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. از این‌رو، رفتار اخلاقی مدیران در گزارشگری مالی نه تنها برای سازمان بلکه برای سلامتی بازارها و اقتصاد به‌طور کلان اهمیت دارد. در نتیجه، 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 زمینه همسو و همراستا است [۱۳ و ۹]. مدل رفتار اخلاقی مدیران در جهت افزایش کیفیت گزارشگری مالی در یک سازمان به ترکیبی از اقدامات و سیاست‌ها منجر می‌شود که نه تنها کیفیت گزارش‌های مالی را بهبود می‌بخشد، بلکه اعتماد اعضای سازمان و سایر ذینفعان به سازمان را نیز تقویت می‌کند. این مدل با فرهنگ 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 می‌کنند [۷ و ۶]. همسو با تحقیق حاضر برخی محققان [۴۲]. 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 می‌شود:

- مدیران تحت آموزش‌های مناسب در زمینه حسابداری و اخلاق کسب‌وکار قرار گیرند 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 می‌انجامد و در نتیجه، افزایش کیفیت گزارشگری مالی را به همراه خواهد داشت.

لذا گزارشگری مالی با کیفیت 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 جلیبی 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 مولفه‌های رفتاری 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 بنا شده و باعث می‌شود که اعضای سازمان از اهمیت گزارشگری دقیق و صادق آگاه باشند. همچنین، از طریق تشویق مدیران به مسئولیت‌پذیری و انتقادپذیری، می‌توان باعث شد که مدیران به تصمیمات خود بر اساس ارزش‌ها و اخلاقیات کسب‌وکار عمل کنند.

از جمله محدودیت‌های تحقیق با توجه نو بودن مفاهیم مرتبط با رفتار منصفانه مدیران در زمینه گزارشگری مالی، گستره منابع جمع‌آوری اطلاعات زمینه تجربی برای این پژوهش را محدود نمود. انتشار مقاله در حوزه تحقیق حاضر در منابع کتابخانه‌ای در پایگاه‌های معتبر علمی و پژوهشی جهانی و داخلی محدود بود. همچنین مفاهیم رفتار منصفانه در پایگاه‌های علمی در سطح انتزاعی و توصیفی انتشار یافته است و بیشتر به عدالت سازمانی اشاره شده است. این مفاهیم در سطح کارکردی از جمله در رفتار منصفانه مدیران بسط و انتشار نشده است.

منابع و مأخذ

- [۱] اکبرلو، الناز، زینالی، مهدی، علی نژادساروکلائی، مهدی، برادران حسن‌زاده، رسول. (۱۴۰۱). تأثیر سوبه‌های رفتاری مدیران بر لحن خوش‌بینانه گزارشگری مالی. توسعه و سرمایه، ۷، ۱۱۱-۱۳۰.
- [۲] جبارزاده کنگرلویی، سعید، متوسل، مرتضی، بهمنون، یعقوب. (۱۳۹۰). تحلیل بیانیه شماره ۸ جایگزین بیانیه ۱ و ۲ هیات استانداردهای حسابداری مالی. نشریه حسابداری رسمی، شماره ۱۴.
- [۳] حیدری، محمد، قاسم‌زاده، امیرحسین. (۱۴۰۰). تأثیر قدرت مدیران بر رتبه

- [21] Mansour, E., Taha, R., Taha, N. (2023). The Impact of Internet of Things on the Quality of Financial Reporting. In: Musleh Al-Sartawi, A.M.A., Razzaque, A., Kamal, M.M. (eds) From the Internet of Things to the Internet of Ideas: The Role of Artificial Intelligence. EAMMIS 2022. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 557. Springer, Cham.
- [22] Mengstie, M.M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC Psychol* 8, 19.
- [23] Miller, Y. Kark, R. & Zohar, N. (2019). Her/his ethics? Managerial ethics in moral decision-making from a contextual, gendered, and relational perspective. *Sex Roles*, 80(3), 218-233.
- [24] Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *Int J Hosp Manag.* 29(1):33-41
- [25] Nastieaie, N. & Jenaabadi, H. (2016). The Relationship of organizational justice with positive organizational behavior and work engagement from viewpoint of faculty members of Zahedan University of medical sciences. *Res. Med. Educ.* 8, 12-21.
- [26] Nazir, S. Shafi, A. Atif, M.M., Qun, W. & Abdullah, S.M. (2019), How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work, *Employee Relations*, 41(6), 1288-1311
- [27] Nguyen, N. P. Evangelista, F. & Kieu, T. A. (2019). The contingent roles of perceived budget fairness, budget goal commitment and vertical information sharing in driving work performance. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 26(1), 98-116
- [28] Özbek, M. F. Yoldash, M. A., & Tang, T. L. P. (2016). Theory of justice, OCB, and individualism: Kyrgyz citizens. *J. Bus. Ethics* 137, 365-382.
- [29] Pan, X. & Qin, Q. (2009). Research on the internal structure model of the POB of the employee in the production enterprise. *Psychol. Sci.* 32, 74-78
- [30] Prather-Kinsey, J. De Luca, F. & Phan, H. T. P. (2022). Improving the global comparability of IFRS-based financial reporting through global enforcement: A proposed organizational dynamic. *International Journal of Disclosure and Governance Ahead of Print*, 19, 330.
- [31] Strauss, A. & Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research techniques
- [32] Vilkinas, T. Murray, D. W. & Chua, S. M. Y. (2020). Effective leadership: Considering the confluence of the leader's motivations, behaviours and their reflective ability. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(1), 147-163
- [33] Wang, Z. Tan, Y. & Lu, J. (2016). Legal environments and accounting information comparability. *Journal of Accounting and Finance*, 16(4), 28-38.
- [34] Wei, S. Ke, W. Lado, A. A. Liu, H. & Wei, K. K. (2020). The effects of justice and top management beliefs and participation: an exploratory study in the context of digital supply chain management. *Journal of Business Ethics*, 166(1), 51-71.
- [35] Wolfe, S. & Lawson, S. (2020). The organizational justice effect among criminal justice employees: A meta-analysis. *Criminology*, 58(4), 619-644.
- [36] Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *J. Organ. Behav.* 24, 437-442.
- [37] Younus, S. Danish, R. Q. Sair, S. A. Ramzan, M. & Sheikh, L. (2020). Relationship of Machiavellian Leadership to Counterproductive Work Behavior with Mediating Mechanism of Justice Perceptions: Evidence from Tanner Sector of Pakistan. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS)*, 4(3), 741-749.
- [38] Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *J. Manage.* 33, 774-800.
- [39] Zaman, R. Jain, T., Samara, G. & Jamali, D. (2022). Corporate governance meets corporate social responsibility: Mapping the interface. *Business & Society*, 61(3), 690-752.
- [40] Zeb, A. Rehman, F.U. Arsalan, Y. & Khan, M.U. (2021). Does organizational justice enhance job performance through high-performance human resource practices? *WPOM-Working Pap.*
- شفاف سازی اطلاعاتی شرکت های بورس اوراق بهادار تهران. پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، ۴۹، ۳۶۹-۴۰۳.
- [۴] داداش، ناصر، سروش یار، افسانه، خواجهی، شکراله. (۱۴۰۰). تأثیر قدرت مدیران و شفافیت گزارشگری مالی بر احتمال وقوع تقلب با به کارگیری رویکردهای مختلف تشخیص تقلب. حسابداری مالی، ۵۰، ۴۰-۱.
- [۵] رحمانیان کوشکی، عبدالرسول، نویدی، انسیه. (۱۴۰۰). تأثیر تجربه و نفوذ مدیران بر رابطه بین صورت های مالی متقلبانه و کیفیت گزارشگری مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پیشرفت های مالی و سرمایه گذاری، ۱۱(۱)، ۱۱۸-۱۰۱.
- [۶] سمیعی، امید، پورزمانی، زهرا. (۱۴۰۲). تأثیر رفتار مبتنی بر اخلاق مدیریت بر ارتباط میان مفاهیم حسابداری و خوانایی گزارشگری مالی. فصلنامه حسابداری مالی، سال ۱۵، شماره ۵۸، ۱-۲۰.
- [۷] علیزاده ثانی، محسن، طالبی، حامد. زمانیان، علیرضا. (۱۴۰۱). رابطه عدالت ادراک شده کارکنان و صداقت رفتاری مدیران: مطالعه ای در شعب بانک کشاورزی استان مازندران. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۶، ۱۴۷-۱۶۶.
- [۸] کشاورز قربانی، مهدی. (۱۴۰۱). عدالت سازمانی و عدالت اسلامی در رویکردهای نوین مدیریت. مدیریت اقتصاد و علوم اسلامی، ۳، ۱۱-۱.
- [۹] نمازی، محمد، رجب دری، حسین، روستا میمندی، اعظم. (۱۳۹۶). تدوین الگوی توسعه پایدار اخلاق حرفه ای حسابداری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۴.
- [۱۰] نقی پور، آتنا. (۱۴۰۳). بررسی چالش های طراحی، انصاف و تعصب، دیدگاه ها و اجزای اصلی حسابرسی مبتنی بر هوش مصنوعی. نهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته ای در مدیریت و مهندسی، تهران، ۳۰ و ۳۱ اردیبهشت.
- [11] Åberg, C. Bankewitz, M. & Knockaert, M. (2019). Service tasks of board of directors: A literature review and research agenda in an era of new governance practices. *European Management Journal*, 37(5), 648-663.
- [12] Alexander, S. & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Soc. Justice Res.* 1, 177-198.
- [13] Almansour, YM. (2012). The mediating role of organizational justice components in the relationship between leadership styles and job satisfaction. *Glob J Manage Business Res.* 12(20):75-79.
- [14] Bakker, A. B., and Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior engaged employees in flourishing organizations. *J. Organ. Behav.* 29, 147-154.
- [15] De Luca, F. Phan, HTP. (2022). Comparability as a Driver of Financial Reporting Quality. In: Global Comparability of Financial Reporting Under IFRS. *SIDREA Series in Accounting and Business Administration.* Springer, Cham.
- [16] Du Plessis, T. & van Niekerk, A. (2017). Factors influencing managers' attitudes towards performance appraisal. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(0), 1-10
- [17] Eib, C. Falkenberg, H. Hellgren, H. Malmru, S, & Sverke, M. (2022). 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*, 33:10, 2138-2169.
- [18] Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- [19] Lu, W. Guo, W. & Zhu, Q. (2020). Effect of justice on contractor's relational behavior: moderating role of owner's asset specificity. *Journal of construction engineering and management*, 146(4), 04020020
- [20] Liao, Huchang & Tang, ming. (2024). Group efficiency and individual fairness tradeoff in making wise decisions. *Omega*, Volume 124.

- Oper. Manag.* 12(2), 16–40.
- [41] Zhao, G. Chen, Y.-R. & Brockner, J. (2015). What influences managers' procedural fairness towards their subordinates? The role of subordinates' trustworthiness. *Journal of Experimental Social Psychology*, 59, 96–112
- [42] Zwank, J. Diehl, MR. & Fortin, M. (2023). Three Paths to Feeling Just: How Managers Grapple with Justice Conundrums during Organizational Change. *J Bus Ethics* 186, 217–236.