

Trainee Auditors' Perception of Ethical Climate and Workplace Bullying

Mohammad Hossein Safarzadeh*

Assistant Professor of Accounting, Department of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran, hosein470@gmail.com

Abbas Hooshmandkashani

Master of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran, abashoshmand@yahoo.com.

Shamim Gholami Fatideh

Master of Accounting, Faculty of social sciences and Economics, AL Zahra University, Tehran, Iran, shamimgholami1373@gmail.com

Abstract

Purpose: workplace bullying, which is closely related to the ethical climate, has always been disruptive and a threat to audit firms. Therefore, the present paper aimed to investigate trainee auditors' perception of the relationship between the audit firm's ethical climate and workplace bullying.

Method: Data collection tools included The Ethical Climate Questionnaire (Cullen, Victor, and Brason, 1993) and The Workplace Bullying Questionnaire (Arian Gholipour et al, 2009). The questionnaires were distributed among 358 trainee auditors. All the trainee auditors have been working in audit firms for 0 to 4 months. The data were analyzed statistically using SPSS software. The research hypotheses were tested through the structural equation method.

Results: According to the results aspects of ethical climate, such as profit-mindedness, social responsibility, firm's rules and procedures, and professional rules and principles, can affect significantly bullying behaviors in the workplace. Moreover, our results showed that sex, age, education, audit firm size, and ethnicity do not affect bullying in the audit firms.

Conclusion: Our findings are applicable to both practical and social problems. These findings provide guidelines for audit firms to establish a healthy ethical climate. This, in turn, can result in recruiting, training, and retaining young and skilled professionals in the field of auditing. Also, the findings of the present paper can be applied socially to obviate bullying in the workplace and, consequently, to help in improving auditing both as a profession and as a business.

Contribution: The results of the present study, in addition to covering the gap of existing research in this field, provide guidance for audit firms in creating an appropriate ethical environment to reduce bullying of supervisors and thus maintain and promote new audiences in auditing.

Key words: Workplace Bullying, Ethical Climate, Trainee Auditor.

Research Article

Cite this article: Safarzadeh, Hooshmandkashani & Gholami Fatideh, Trainee Auditors' Perception of Ethical Climate and Workplace Bullying, Journal of Financial Accounting Knowledge, Vol.8, NO.4, Winter 2022, 135-167

DOI: 10.30479/jfak.2021.15860.2886

Received on 9 July, 2021 **Accepted on** 27 December, 2021

© The Author(s).



Publisher: Imam Khomeini International University

***Corresponding Author:** Mohammad Hossein Safarzadeh(hosein470@gmail.com)

تأثیر جواخلاقی سازمان بر رفتارهای قلدرمآبانه از دیدگاه حسابرسان تازه کار

*محمدحسین صفرزاده

استادیار حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

hosein470@gmail.com

عباس هوشمند کاشانی

کارشناس ارشد حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. abashoshmand@yahoo.com

شمیم غلامی فتیده

کارشناس ارشد حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

shamingholami1373@gmail.com

چکیده

هدف: قلدری در محل کار همواره مختل کننده بوده و تهدیدی برای شرکت های حسابرسی به شمار می رود. و با جو اخلاقی حاکم بر سازمان ارتباط نزدیکی دارد. از این رو، هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر جواخلاقی سازمان بر رفتارهای قلدرمآبانه از دیدگاه حسابرسان تازه کار است.

روش: جهت آزمون فرضیه های پژوهش و تحلیل آن ها از نرم افزار (SPSS) و به منظور بررسی فرضیه های پژوهش، از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. ابزار گردآوری داده ها شامل دو پرسشنامه «جو اخلاقی سازمان» و «قلدری» است. که در یک پیمایش بین ۳۸۵ حسابرس تازه کار با تجربه کاری اشتغال به مدت ۴ ماه در مؤسسات حسابرسی توزیع و جمع آوری شده است.

یافته ها: نتایج این پژوهش نشان می دهد که منفعت طلبی، مسئولیت اجتماعی، قوانین و رویه های سازمان و قوانین و اصول حرفه ای از ابعاد جو اخلاقی سازمان به شکل معنی داری بر رفتارهای قلدرمآبانه در مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد. علاوه بر تأثیرات جواخلاقی سازمان بر قلدری در محیط کار، این مقاله به این نتیجه رسیده است که جنسیت، سن، میزان تحصیلات، اندازه موسسه حسابرسی و قومیت بر قلدری در مؤسسات حسابرسی تأثیر ندارد. **نتیجه گیری:** نتایج پژوهش حاضر دارای کارکرد عملی و اجتماعی می باشد. کارکرد عملی نتایج پژوهش راهنمایی برای مؤسسات حسابرسی ارائه کرده و به جو اخلاقی و سالم منتهی می شود که می تواند به استخدام، تعلیم و حفظ متخصصین ماهر و جوان در حوزه حسابرسی کمک کند. و کارکردهای اجتماعی یافته های این مطالعه نشان می دهد جو اخلاقی سازمان با از بین بردن قلدری در محل کار در مؤسسات حسابرسی به توسعه بازار و حرفه حسابرسی کمک می کند.

دانش افزایی: نتایج پژوهش حاضر علاوه بر پوشش خلاء پژوهش های موجود در این حوزه، راهنمایی برای مؤسسات حسابرسی در رابطه با ایجاد جو اخلاقی مناسب جهت کاهش قلدری سرپرستان و در نتیجه حفظ و ارتقای نیروهای تازه کار در حسابرسی فراهم می نماید.

واژگان کلیدی: جو اخلاقی سازمان، قلدری در سازمان، حسابرسان تازه کار

مقاله پژوهشی

*استناد: صفرزاده، هوشمند کاشانی و غلامی فتیده، تأثیر جواخلاقی سازمان بر رفتارهای قلدرمآبانه از دیدگاه حسابرسان تازه کار، فصلنامه

علمی دانش حسابداری مالی، مقاله پژوهشی، دوره ۸، شماره ۴، پیاپی ۳۱، زمستان ۱۴۰۰، ۱۳۵-۱۶۷

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۴/۱۸ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۱۰/۶

ناشر: دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره) © حق مؤلف نویسندگان



۱- مقدمه

امروزه دستیابی به اهداف حسابرسی تا حد زیادی در سایه عملکرد مناسب و صحیح کارکنان محقق می‌شود. حرفه حسابرسی به عنوان حرفه شناخته شده در حفاظت از منافع گروه-های گوناگون، ایجاب می‌کند تا افراد شاغل در حرفه حسابرسی از قابلیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه‌ای برخوردار باشند و بتوانند توانمندی‌ها خود را در محیط پویای سازمانی به نمایش بگذارند تا از این طریق باعث افزایش اثربخشی و کارایی عملیات اطمینان‌بخشی گردند (استراوسر^۱ و دیگران، ۱۹۶۹: ۳۴۰). به نظر این امر تا زمانی که ارزش‌های انسانی و اخلاق‌مداری در سازمان به عنوان مزیت رقابتی تبقی نشده و اساس تبعیض و بد اخلاقی‌ها در جنبه‌های گوناگون از سازمان رخت بریندد قابل دستیابی نیست. بنابراین، انتظار می‌رود که جو اخلاقی و مؤلفه‌های مربوط به آن در سازمان بر رفتار کلی حسابرسان موثر باشد و افزایش فضیلت‌های اخلاقی باعث بهبود ارتباطات، روحیه، انگیزش، رضایت و در نهایت رفتارهای قلدرمآبانه سازمانی می‌نماید. (آکواسی^۲، ۲۰۰۴: ۶۷). جو اخلاقی در رضایت شغلی پرسنل موثر است و باعث کاهش تمایل به ترک خدمت بین کارکنان می‌شود (حسن زاده، سهرابی و فیاضی، ۱۳۹۷: ۴۴۵) به‌طور یقین جو اخلاقی سازمان جایگاه خاصی در امر رضایت شغلی حسابرسان داشته و باعث می‌شود رفتارهای ناسازگار در سازمان کاهش یافته و همچنین حسابرسان نسبت به سازمان و محیط کار خود دلبستگی بیشتری داشته باشند تا رسیدن به اهداف حسابرسی میسر می‌نماید. لذا ضرورت دارد رفتارهای اخلاقی و تاثیر آن در قلدرمآبی سازمانی در نهادهای اطمینان‌بخشی، همچون موسسات حسابرسی بیشتر از هر سازمان دیگری مورد توجه قرار گیرد و برنامه‌هایی برای ارتقا و رشد اخلاقی این سازمان‌ها و کاهش رفتار قلدرمآبانه در این سازمان‌ها طرح‌ریزی می‌نماید. قلدری در محل کار معمولاً به کارکردهای سازمانی آسیب زده و موجب بروز پیامدهای منفی سازمانی خواهد شد. پیامدهای منفی قلدری در محل کار موجب شده است که این پدیده موضوع بسیاری از پژوهش‌ها در محیط‌ها و زمینه‌های کاری مختلف قرار گیرد. در سازمان‌هایی که قلدری اتفاق می‌افتد اختلافات ظاهر می‌شوند، ناراحتی به وجود می‌آید و کارکنان فرار را جستجو می‌کنند. این رفتار باعث می‌شود کارکنان در جایی که کار می‌کنند احساس ناراحتی کرده و این سبب می‌شود تا آنها انگیزه‌شان نسبت به سازمان را از دست بدهند (همایونی و دیگران، ۱۳۹۴: ۹۰). مارتینو و همکارانش در پژوهشی در سال ۲۰۰ که در کشور آلمان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حداقل ۹۶ درصد از کارکنان اداری، قلدری را تجربه کرده‌اند و پیامد این رفتار کاهش ۷۲ درصدی انگیزه‌های فردی در سطح سازمانی و منزوی شدن ۵۹ درصدی اجتماعی افراد بوده است. هر چند آمار مشخصی از این پدیده در ایران منتشر نمی‌شود، اما می‌توان آن را به رفتاری نهادینه شده در اغلب سازمان‌ها، هم‌چون یک تعارض خاموش، تشبیه کرد که بر انگیزه‌های شغلی افراد تاثیر گذاشته و پیامدی جز فرسودگی شغلی و انزوای اجتماعی نداشته

است. آمار ارائه شده در کشورهای دیگر، ضمن اینکه اهمیت این پدیده را در رفتار سازمانی نشان می‌دهد، هشدار است برای کنترل آن در محیط سازمان. بنابراین با توجه به مفهوم قلدری سازمانی، که شامل رفتارهای مبتنی بر تنش و توام با توهین و خشونت در محیط سازمان است، که بر سطح کارهای فردی و سازمانی تاثیر می‌گذارد (نادی و شجاعی، ۱۳۹۸: ۱۷۰). با توجه به اینکه هیچ مبنا و معیاری همچون تعارض‌های جنسیتی و نژادی و فرهنگی قومیتی، در سازمان‌ها به منظور جلوگیری از بروز این رفتارها از سوی ارکان قدرت وجود ندارد، این پژوهش می‌تواند به شناخت بهتر رویکردهای قلدر مآبانه در سازمان کمک کند و باعث شود ادراکی کارآمدتر از مفهوم رهبری در محیط و جو سازمانی برای هر دو طرف، یعنی مدیران و کارکنان ایجاد شود.

رشد سریع موسسات حسابرسی و هرمی بودن ساختار سازمانی آن‌ها (بالا بودن تعداد حسابرسان و کمک حسابرسان) باعث افزایش اهمیت حسابرسان و کمک حسابرسان شده است (باقریور و دیگران، ۱۳۹۱: ۹۰). امروزه موسسات حسابرسی در سرتاسر دنیا مبالغ زیادی را صرف آموزش برای توانمندسازی کارکنان تازه‌کار خود می‌کنند و به همین علت خروج حسابرسان تازه‌کار به دلیل آن‌که موسسات برای آموزش آن‌ها متحمل هزینه‌های زیادی می‌شوند، باعث اتلاف وقت و هزینه‌های زیادی می‌شود (رضازاده و دیگران، ۱۳۸۶: ۳۳). بنابراین به دلیل اهمیت حسابرسان و کمک حسابرسان برای موسسات حسابرسی، ضروری به نظر می‌رسد تا موسسات حسابرسی باید با انجام تمهیداتی نظیر بهبود جو اخلاقی و کاهش رفتارهای قلدرمآبانه در سازمان، رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار را افزایش داده و مانع از خروج آن‌ها شوند. با توجه به مطالب بیان شده و اهمیت پرسنل موسسات حسابرسی این سوال در ذهن ایجاد می‌شود که چگونه می‌توان با بهبود جو اخلاقی در سازمان، میزان رفتارهای قلدر مآبانه را کاهش داد و باعث افزایش رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار در سازمان شد. لذا سوال پژوهش کنونی تاثیر جو اخلاقی بر رفتارهای قلدر مآبانه از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار است. پاسخ‌گویی به این سوال و چگونگی ایجاد رضایت شغلی برای حسابرسان تازه‌کار در شرایطی که حق‌الزحمه آن‌ها نسبتاً پایین است برای هدایت و مدیریت آینده حرفه حسابداری و حسابرسی بسیار مهم است (چن^۳ و دیگران، ۲۰۰۸: ۵۷۸). یافته‌های پژوهش می‌تواند به بهبود مدیریت عملی و سیاست‌های منابع انسانی در موسسات حسابرسی کمک کند. این یافته‌ها اهمیت جو اخلاقی را در ایجاد یک سازمان برجسته می‌کند، و نشان می‌دهد که چگونه می‌توان با ارائه تعاملات دوستانه و آموزنده در محیط کار، روابط نظارتی و راهنمایی مفید و پشتیبانی بهتر، به این امر مهم دست یافت. این مقاله سهم عمده‌ای در مطالعات جو اخلاقی در مؤسسات حسابرسی دارد و به آزمون تاثیرات جو اخلاقی شرکت‌های حسابرسی بر قلدری در محل کار و ادراک آن از سوی تازه واردها به حرفه حسابرسی می‌پردازد.

علاوه بر این مقدمه، این مقاله به شکل زیر سازماندهی شده است. بخش دوم مبانی نظری، مروری بر مطالعات گذشته و فرضیه‌های پژوهش را پوشش می‌دهد. بخش سوم روش شناسی پژوهش را تبیین می‌کند و بخش چهارم نتایج تجربی و مباحثه را ارائه کرده است. در نهایت بخش پنجم جمع بندی و نتیجه گیری است و کاربردها و محدودیت‌های این مطالعه را بیان می‌کند.

۲- مبانی نظری

قلدری سازمانی

با توجه به ماهیت حرفه حسابرسی، حسابرسان همیشه در معرض فشار از سوی روسا و همکاران خود هستند (لورد^۴ و دیگران، ۲۰۰۱: ۲۳۰). چنین فشارهایی به وضوح در حوزه کاری حسابرسان قابل مشاهده است (کمیسیون تحولات در نظام آموزشی حسابداری ۵، ۱۹۹۳: ۴۳۴). چنین فشاری ممکن است به واسطه عواملی مانند حفظ موقعیت شغلی، کسب پاداش و ترفیع، تشدید شود (دانکن^۶، ۲۰۰۱: ۳۵). در سال ۱۹۹۰ اصطلاح قلدری از کشورهای اسکندیناوی به بریتانیا وارد شد. این کلمه در برگیرنده مفاهیمی نظیر: تهمت، اهانت، ترساندن، بدخواهی و رفتار توهین آمیزی است که باعث ناراحتی و کاهش اعتماد به نفس کارکنان و نهایت فشار روانی به آن‌ها می‌شود (لی^۷، ۲۰۰۰: ۶۰۵). قلدری منبع اصلی فشار روانی در محل کار است و پیامدهای شناختی، جسمی و روانی ناگواری بر کارکنان دارد (لوئیس^۸، ۲۰۰۶: ۱۳۴). با وجود اینکه تعریف مشخصی از قلدری وجود ندارد و نمی‌توان به طور قطعی یک رفتار را قلدری نامید، ولی هر کشوری متناسب با فرهنگش تعریف نسبتاً روشنی از آن دارد. قلدری یک تعارض بین شخصی است که در سطح فردی به شخصیت قربانبان و قلدران محدود می‌شود و در سطح گروهی یا سازمانی روی فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری متمرکز است. تحقیقات نشان می‌دهد قلدری نتیجه نابرابری قدرت است و برای افرادی موضوعیت دارد که قادر به دفاع از خود نیستند. قلدری زمانی پدیدار می‌شود که مدیران قربانیان، مهارت‌های مدیریتی ضعیف داشته باشند، یا افراد از حمایت همکاران یا مدیرانشان برخوردار نباشند (لوئیس و دیگران، ۲۰۰۵: ۴۵).

تحقیقات نشان می‌دهد که فشار روانی هزینه‌های مهمی برای اشخاص در پی داشته و منجر به انواع بیماری‌های جسمی و روانی می‌شود از طرفی فشار روانی به کارمندان برای کارفرمایان دارای پیامدهایی همچون غیبت، ترک خدمت، ضایعات تولید و شکایات است. اثرات روانی قلدری، استرس، افسردگی، حس بی‌کمکی، کج خلقی، زودرنجی، عصبانیت، زخم‌های روانی و خودکشی است. تحقیقات در مورد قلدری و سلامتی می‌خواهد به قلدری به عنوان پدیده‌ای قابل اندازه‌گیری و مشاهده بنگرد (لوئیس و دیگران، ۲۰۰۵: ۴۶). وقوع قلدری ارتباط مستقیم با شکل محیط اجتماعی در محل کار دارد. شیوه مدیریت می‌تواند قلدری را تعدیل کند. وارتیا و اینرسن بیان می‌کنند بین قلدری و شیوه رهبری، مدیران ارتباط مستقیم وجود دارد. منظور از شیوه رهبری

سوءاستفاده از قدرت، شیوه استبدادی و ارتباطات ضعیف می‌شود که هرچه بیشتر باشد قلدری بیشتر می‌شود.

جو اخلاقی

جو اخلاقی جزئی از جو عمومی سازمان است. جو اخلاقی در سازمان، اشاره‌ای است به ادراکات معنادار، روانشناختی و با ثباتی که اعضای یک سازمان در مورد رویه‌ها و سیاست‌های اخلاقی موجود در سازمان خودشان و بخش‌های آن دارند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱). جو اخلاقی سازمان نشان‌دهنده ارزش‌های اخلاقی، انتظارات رفتاری و تأثیر اخلاق بر تصمیم اعضای آن بوده و مبنای انتخاب و عمل کارکنان قرار می‌گیرد (رحیمی‌نیا، نیک‌خواه‌فرخانی، ۱۳۹۰). جو اخلاقی نقش مهمی بر اطمینان کارکنان و اعتماد آنها به سایر همکاران، ناظران و مدیران سازمان دارد. جو اخلاقی به عنوان بُعد اصلی فرهنگ سازمانی، می‌تواند عامل جداکننده سازمان‌ها از یکدیگر شود. جو اخلاقی را می‌توان ترکیبی از ارزش‌های اخلاقی شخصی مدیران و خط‌مشی‌های رسمی و غیر رسمی سازمان دانست که بر نگرش کارکنان تأثیر می‌گذارد (مهدوی و ابراهیمی، ۱۳۹۲).

ویکتور و کالن (۱۹۸۸)، نه بعد از جو اخلاقی را بر اساس معیار اخلاقی و مقیاس تحلیل مطرح کرده‌اند. سه نظریه اخلاقی: خودمحور، خیرخواه و اصولی در تعامل با سه مرکز تحلیل فردی، سازمانی و اجتماعی (در واقع مراکز هستند که افراد در آنجا حضور دارند یا با توجه به آن مراکز تصمیم‌گیری می‌کنند)، نه نوع جو اخلاقی را شکل داده‌اند. هر نه نوع جو اطلاعات مناسبی را درباره ادراکی که در رفتار سازمانی تأثیرگذار است، فراهم می‌کنند (جدول ۱).

جدول ۱: ابعاد جو اخلاقی سازمانی

مقیاس تحلیل				
سطح اجتماعی	سطح سازمانی	سطح فردی	خودخواهی	بهره‌وری سازمان
مسئولیت اجتماعی	کار گروهی	منفعت سازمانی	منفعت طلبی	مستولیت اجتماعی
قوانین و اصول حرفه‌ای	قوانین و رویه‌های سازمان	اخلاق فردی	دوستی	قوانین و اصول حرفه‌ای
			خیرخواهی	
			تعالی اخلاقی سازمان	

نخستین نظریه‌ای که در اینجا بررسی می‌شود «خودخواهی» است. خودخواهی به عنوان توجه به نیازها و ترجیح دادن منافع شخصی، سازمانی یا سیستم اجتماعی بزرگتر تعریف می‌شود، که مصلحت اجتماعی برای آنها موضوعیت ندارد. در این بعد از جو اخلاقی اشخاص تصمیمات را بر مبنای منافع شخصی خود و بالاترین و بهترین منفعت اتخاذ می‌کنند. (ویکتور و کالن، ۱۹۸۸). البته، باید در نظر داشت که واژه «بهترین» برای افراد، مفاهیم متفاوتی دارد، لذا افراد بسته به شرایط حاکم و هنجارهای موجود، جوی را که مساعد با شرایط خودشان باشد و بالاترین منفعت را برای آنها حاصل کند انتخاب می‌کنند. هنگامی که در یک سازمان جو خودخواهی حاکم باشد، اشخاص تصمیم‌گیری‌های خود را بر مبنای نیازها و منافع شخصی اتخاذ کرده و توجهی به

منافع عموم و یا حتی آیین‌نامه‌های سازمان نمی‌کنند (پارنت، ۲۰۰۰ به نقل از دبرا و شریل، ۲۰۰۸). دومین بُعد جو اخلاقی، «خیرخواهی» است. جو خیرخواهی در سازمان، باعث می‌شود افراد در تصمیم‌گیری‌های خود مسائل اخلاقی و منافع گروه را بر تمایلات فردی ترجیح دهند. هنگامی که جو اخلاقی در سازمان حاکم است افراد هنگام تصمیم‌گیری، نتایج تصمیم خود بر دیگر افراد سازمان را در تصمیم‌گیری خود لحاظ می‌کنند. تصمیم‌گیری‌هایی که افراد در این بُعد اخلاقی انجام می‌دهند با انگیزه کسب لذت، بدون ضرر رساندن به سایر افراد و سازمان است. (مالی، ۲۰۰۳؛ به نقل از دبرا و شریل، ۲۰۰۸)؛ انگیزه خدمت به جامعه از ارزش‌های اخلاقی سفارش شده در آیین و فرهنگ‌های مختلف است. ویکتور و کالن بیان کردند افرادی که در بُعد جو اخلاقی خیرخواهی قرار می‌گیرند، انگیزه زیادی برای ایجاد ارتباط دوستانه با همکاران، انجام کارها به صورت تیمی دارند و دارای روحیه‌ی مسئولیت‌پذیری بالایی می‌باشند. بُعد سوم از جو اخلاقی به عنوان «تعالی اخلاقی» شناخته شده است. ویکتور و کالن این بُعد اخلاقی را با عنوان جوی تعریف کردند که افراد سازمان در این بُعد تحت تأثیر ارزش‌های هدایت شده، رویه‌های سازمان، سیستم‌های قانونی و استانداردهای حرفه‌ای است، قرار دارند. تصمیم‌گیری افراد در این بُعد اخلاقی بر اصول اخلاقی مبتنی بوده و تصمیم‌گیری‌های بر مبنای قضاوت خوب یا بد انجام می‌گیرد و اصلاً به نتیجه تصمیم توجهی نمی‌شود (دبرا، ۲۰۰۸). اصول اخلاقی در این بُعد اخلاقی، هنجارهای نهادی و سازمانی را در برداشته و تصمیمات با توجه به اعتقادات و باورهای جهان شمول افراد صورت می‌گیرد. برای تعیین ابعاد جو اخلاقی سازمان، علاوه بر معیار اخلاقی باید محور یا دامنه مورد تحلیل را هم در نظر گرفت. این دامنه‌ها ابعادی را نمایش می‌دهد که افراد در تصمیم‌گیری‌هایی با مقایس شخصی، محلی و جهانی مورد استفاده قرار می‌دهند. مقیاس فردی بیانگر جهت‌گیری لذت‌جویانه افراد در تصمیم‌گیری است. مقیاس محلی، بیان‌کننده آن است که افراد، کارگروهی، تعهد فردی و سازمانی را در تصمیم‌گیری‌های خود لحاظ می‌کنند و در نهایت مقیاس جهانی به سطحی اشاره دارد که افراد تأثیرات تصمیم‌گیری‌های خود را بر طیف وسیعی از گروه‌ها و سازمان‌ها در نظر می‌گیرند (مالی، ۲۰۰۳، به نقل از دبرا و شریل، ۲۰۰۸). جو اخلاقی به عنوان مهم‌ترین عنصر سازمانی در تعیین علل، پیامدها و ابزارهای کنترل قلدری در محل کار در نظر گرفته می‌شود. از آنجایی که رفتارهای کارمندان تحت تأثیر قوانین و مقررات شرکت قرار گرفته و بر اساس آن تنظیم می‌شود، کارمندانی که درک درستی از قوانین و مقررات سازمانی ندارند یا آنها را نادیده می‌گیرند اقداماتی نادرست و خشونت‌بار نسبت به دیگر اعضای سازمان اتخاذ می‌نمایند. جو اخلاقی در سازمان، عاملی مهم برای کنترل تعارضات بین فردی و رفتارهای قلدرمآبانه است. پیترسون در سال ۲۰۰۲ در پژوهش خود بیان کرد ابعاد جو اخلاقی سازمانی با گونه‌های خاصی از رفتارهای قلدرمآبانه ارتباط دارد و همچنین ابعاد مختلف جو اخلاقی سازمان،

می‌تواند بر تحمل افراد از رفتارهای قلدرمآبانه موثر باشد. در ادامه به بررسی تاثیر ابعاد مختلف جو اخلاقی بر رفتارهای قلدرمآبانه و فرضیه‌های پژوهش خواهیم پرداخت.

تأثیرات ابعاد جو اخلاقی بر قلدری و فرضیه‌های پژوهشی

کارمندان با معیارهای اخلاقی خودخواهی به تحقق موفقیت‌های فردی تمایل دارند و حتی سعی می‌کنند به واسطه قربانی کردن مصالح دیگران به اهداف خود نائل آیند (اینارسن^۱ و دیگران، ۱۹۹۴: ۳۹۸). کارمندانی که چنین نگرشی دارند، عامل اصلی بروز رفتارهای خشونت‌بار در محل کار و میان همکاران هستند. رفتارهای قلدرمآبانه مدیران و سرپرستان باعث از بین رفتن منافع سازمان می‌شود، هم‌چنین رهبران قلدر همواره فردگرا بوده و منافع کارمندان و زیردستان خود را قربانی می‌کنند (اینارسن و دیگران، ۲۰۰۷: ۲۱۳). بولوتلار و اوز، از نظرسنجی‌های خود روی مدیران به این نتیجه رسیدند که سود شرکت احتمال قلدری در محیط کار را افزایش می‌دهد. زیرا سود موجب ایجاد رقابت در سازمان‌ها می‌گردد (بولتار ۱۰ و دیگران، ۲۰۰۹: ۲۹۳). موتل و همکاران دریافته‌اند که جو اخلاقی خودخواهی در سازمان با رفتارهای انحرافی مانند قلدری ارتباط مثبتی دارند (موتل ۱۱ و دیگران، ۲۰۱۱: ۱۹۶).

ماهیت روابط بین فردی، در این بعد از جو سازمانی، مقوله‌هایی مانند وجود یا عدم وجود اعتماد و تسهیم دوجانبه بین کارکنان، همکاری‌محور یا رقابت‌محور بودن روابط بین بخش‌های سازمان، حمایت از کارکنان تازه‌کار یا موضع‌گیری در برابر آن‌ها و سایر مسائل مربوط به روابط بین افراد سازمانی مورد مذاقه قرار می‌گیرند (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۲).

این جو به شکل محدود از رفتار با رویکرد خودخواهی حمایت می‌کند. در این جو، منافع شخصی رفتار را هدایت می‌کند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۷). این افراد اعتقاد دارند تصمیمات اخذ شده باید در خدمت منافع سازمان‌ها یا ارائه‌دهنده نفع شخصی باشد (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳). افراد در این جو به تأثیر بیرونی قوانین، استانداردهای حرفه‌ای یا انتظارات مشتریان توجه نمی‌کنند. در علائق شخصی موارد روشنی از کلاه‌برداری و فریبکاری در یک محیط ابزارگرایی اتفاق می‌افتد. اشخاصی که در محیط صمیمی، همراه با جو غالب عاطفی کار می‌کنند، دوستی، مسئولیت اجتماعی، کارایی، و علاقه تیمی را بالاتر از سود شخصی و سود سازمانی در نظر می‌گیرند.

منفعت طلبی: خودخواهی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم‌گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح فردی است. خودخواهی در این سطح، نیازها و اولویت‌ها فردی افراد را مورد توجه قرار می‌دهد. و در بعد منفعت طلبی اعضای سازمان بیش از آنکه نگران سود دیگران باشند به دنبال کسب منافع شخصی خود هستند. نفع شخصی بر مبنای سلامتی فیزیکی، رضایت، قدرت و شادی فرد ارتقا می‌یابد. بر این اساس، فرضیه اول پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه اول: از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان منفعت‌طلبی و قلدری در محل کار وجود دارد.

منفعت سازمانی: خودخواهی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم‌گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح سازمانی است. که توسط باورهای گروه کاری تحت تأثیر قرار می‌گیرد و به بافت‌هایی اشاره دارد که بازتابی از سودهای سازمانی همچون سود شرکت و مزیت رقابتی را در بر می‌گیرد. فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه دوم: از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان منفعت سازمانی و قلدری در محل کار وجود دارد.

بهره‌وری سازمان: خودخواهی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم‌گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح اجتماعی و اقتصادی قرار دارد (ویکتور و دیگران، ۱۹۸۸). فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه سوم: از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان بهره‌وری سازمان و قلدری در محل کار وجود دارد.

بسیاری از پژوهش‌های کنونی که در زمینه بررسی رابطه میان ابعاد جوّ اخلاقی سازمان و پیامدهای آن بر رفتار قلدرمآبانه انجام شده است بیانگر رابطه مثبت میان جوّ اخلاقی غیر دوستانه در سازمان و رفتارهای قلدرمآبانه مدیران و سرپرستان است. تامبور و وادی در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که میان رفتارهای قلدرمآبانه و جوّ اخلاقی در سازمان رابطه منفی وجود دارد (تامبور^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۲: ۷۶۵). اینارسن و همکاران در پژوهش خود بیان کردند، هنگامی که مدیر سازمان (گروه) شخصی منفعت‌طلب باشد، فشار و تنش بیشتری بر کارمندان سازمان وارد می‌شود و رفتارهای قلدرمآبانه در محیط کار افزایش می‌یابد (اینارسن و همکاران، ۱۹۹۴: ۳۹۰). بولوتلار و اوز در پژوهش خود نتیجه گرفتند در سازمان‌هایی که جوّ اخلاقی دوستانه (خیرخواهی) حاکم است، کارمندان شادی و رضایت بیشتری به دست می‌آورند و چنین محیط دوستانه‌ای باعث برآورده شدن نیازهای فیزیکی، روانشناختی و اجتماعی افراد خواهد شد (بولتار و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۹۰). مطالعاتی که در زمینه بهبود کسب و کار سازمان‌ها انجام شده، بیانگر آن است که ارتباطات دوستانه میان افراد و نبود رفتارهای قلدرمآبانه میان پرسنل سازمان باعث افزایش بهره‌وری نیروی کار شده و تصویر و اعتبار اجتماعی سازمان را در اذهان عموم بهبود می‌بخشد. اپلباوم و روی-ژیرارد بیان کردند، هنگامی که جوّ اخلاقی حاکم بر سازمان مبتنی بر رفتارهای قلدرمآبانه باشد، کارمندان هیچ اهمیتی نسبت به منافع یکدیگر و شرکت قائل نیستند و رضایت مشتریان را نیز در نظر نمی‌گیرند (اپلبام^{۱۳} و دیگران، ۲۰۰۷: ۲۵). در این بعد از جوّ اخلاقی میزان تمرکز سازمانی و میزان تیم محور بودن فراگردهای سازمانی مورد مذاقه قرار می‌گیرد (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۲). و در این جو از کارکنان انتظار می‌رود به روشی عمل

کنند تا به بهترین وجه به ذینفعان خدمت کنند. ویمبوش و همکاران دریافته‌اند که ارتباطی منفی و معنی‌داری میان جوّ سازمانی دوستانه و رفتارهای قلدرمآبانه در محل کار وجود دارد. بر اساس دیدگاه‌های فوق در مورد ارتباط بین نوع دوستی سازمانی و قلدری در محل کار، سه فرضیه زیر مطرح می‌شوند (ویمبوش ۱۴ و همکاران، ۱۹۹۷: ۱۷۱۳):

دوستی: خیرخواهی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم‌گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح فردی است. این بعد بر مبنای توجه به نوع دوستی افراد دیگر است که بر علایق و تمایلات دوستان بدون توجه به سود دیگر افراد در سازمان تأکید می‌کند. فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه چهارم: از دیدگاه حساب‌رسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان جوّ اخلاقی دوستی و رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان در محل کار وجود دارد.

کارگروھی: خیرخواهی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم‌گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح سازمانی است. این بعد بر تیم سازمانی تأکید می‌کند. فرضیه پنجم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه پنجم: از دیدگاه حساب‌رسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان جوّ اخلاقی مبتنی بر کارگروھی و رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان وجود دارد.

مسئولیت اجتماعی: خیرخواهی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم‌گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح اجتماعی است. تصمیم‌های اخلاقی تحت تأثیر عوامل بیرونی قرار دارد که رفتارهای اجتماعی را هدایت می‌کند (ویکتور و همکاران، ۱۹۸۸: ۱۱۹). فرضیه ششم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه ششم: از دیدگاه حساب‌رسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان جوّ اخلاقی مسئولیت اجتماعی و رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان وجود دارد.

گروه دیگری از پژوهش‌ها بیانگر ارتباطات معنادار میان جوّ تعالی اخلاقی سازمان و قلدری در محل کار هستند. ویکتور و کولن بیان می‌کنند، با توجه به اینکه قلدری در محل کار با اصول متداول سازمان در تعارض است، بنابراین وقتی سازمان و کارمندان همواره به اصول، قواعد، دستورالعمل‌ها، استانداردها، قوانین و قواعد حرفه‌ای پایند باشند، تعارضات به سادگی حل شده یا با عملی کردن اصول از پیش تعیین شده کاهش پیدا خواهند کرد (ویکتور و همکاران، ۱۹۸۸: ۱۲۰).

بولوتلار و اوز در پژوهشی عنوان کردند میان جوّ اخلاقی سازمانی مبتنی بر تعالی اخلاقی سازمان و رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان در محل کار همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد. در این بعد اخلاقی، افراد باید به شیوه‌ای رفتار کنند تا اصول و ارزش‌های سازمانی رعایت شود.

این معیار اخلاقی به مجموعه‌ای از اصول و مقررات وابسته است که کارمندان می‌بایست آن‌ها را درک کرده و بر اساس آن رفتار کنند (بولتار و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۹۱).

حسابداران رسمی ایران عموماً گروهی از متخصصین هستند که بیشتر بر مبنای قواعد، استانداردها، قوانین اخلاقی و قوانین حقوقی کار می‌کنند. در صورتی که شرکت‌های حسابرسی شکل اصول یافته از جو اخلاقی را برقرار سازند؛ شرکت و کارمندان باید همواره تمامی اصول حرفه‌ای را در زمان بروز تعارضات رعایت کرده و سپس می‌توان بسیاری از قلدری‌ها در محل کار را کنترل نمایند. این نوع جو اخلاقی بر اساس معیار قانونی اخلاق است (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳). در این جو کارکنان باید از قوانین و رویه‌هایی که توسط سازمان تعیین می‌شوند، پیروی کنند (قدیری، ۱۳۹۱: ۲). در این بعد اخلاقی، قوانین و رویه‌های سازمانی به‌کار گرفته شده را با توجه خاصی در تصمیم‌گیری قرار می‌دهند. در این جو، ضوابط و سیاست‌های سازمانی مبنایی برای رفتار هستند و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی را هدایت می‌کنند. جنبه‌های منفی این بعد، نقش‌های ناآشکار و سیاست‌های درونی است که با قوانین و استانداردهای کارکنان در تضاد است و توجه کمی به دیگران در فرآیند تصمیم‌گیری دارد (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸). بنابراین، همبستگی‌های معنی‌دار و منفی بین سه نوع جو اخلاقی اصول‌مند و قلدری در محل کار در شرکت‌های حسابرسی را می‌توان به شکل زیر فرض کرد:

اخلاق فردی: تعالی اخلاقی سازمان به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم‌گیری سازمانی در نظر گرفته‌شده و کانون تحلیل در سطح فردی است. اخلاقیات شخصی هدایت‌کننده افراد است و هر فرد اصول اخلاقی خود را انتخاب می‌کند (ویکتور^{۱۵} و همکاران، ۱۹۸۸: ۱۲۲). فرضیه هفتم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه هفتم: از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان اخلاق فردی و عدم رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان در محل کار وجود دارد.

قوانین و رویه‌های سازمان: تعالی اخلاقی سازمان به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم‌گیری در نظر گرفته‌شده و کانون تحلیل در سطح سازمانی است. در این نوع از جو اخلاقی، منشأ اصول اخلاقی از سازمان‌ها نشأت می‌گیرد. فرضیه هشتم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه هشتم: از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان قوانین و رویه‌های سازمان و عدم رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان در محل کار وجود دارد.

قوانین و اصول حرفه‌ای: تعالی اخلاقی سازمان به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم‌گیری در نظر گرفته‌شده و کانون تحلیل در سطح اجتماعی است و در این بعد، منشأ تعالی این اصول ماورای سازمان است و توسط سیستم قانونی و سازمان‌های حرفه‌ای ارائه می‌شود (ویکتور و همکاران، ۱۹۸۸: ۱۲۳). فرضیه نهم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه نهم: از دیدگاه حسابرسان تازه کار رابطه مثبت و معناداری میان قوانین و اصول حرفه‌ای مدون سازمان و عدم رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان در محل کار وجود دارد.

پیشینه پژوهش

آنتونی، در پژوهشی به بررسی درک حسابرسان تازه کار از جو اخلاقی و قلدری در محل کار در موسسات حسابرسی چینی پرداختند. و به این نتیجه رسیدند که برخی از ابعاد جو اخلاقی به شکل معناداری بر قلدری در محل کار در موسسات حسابرسی تاثیر دارد (آنتونی^۶، ۲۰۲۰: ۴۱۷۱).

راجالاکاشمی و نارش، به بررسی قراردادهای روانشناختی و نقش آن بر قلدری محیط کاری پرداخت. روش آنها در این پژوهش مطالعه موردی بود و با استناد به بررسی بیش از چهل و هشت مقاله و کتاب تلاش کردند رویکردهای قراردادهای روانشناختی را در کاهش قلدری سازمانی بررسی کنند. بر اساس نتایج این پژوهش مشخص شد قراردادهای روانشناختی به واسطه تأثیرگذاری بر حیطه‌های تعاملاتی بین کارکنان با کارفرمایان می‌تواند بر کاهش قلدری‌های سازمانی بسیار مؤثر باشد. زیرا افراد درک بهتری از وظایف و مسئولیت‌های شغلی یک‌دیگر به دست می‌آورند و این موضوع باعث می‌شود در حیطه کاری و مسئولیتی تعادل برقرار شود و نابرابری و قلدری سازمانی به وجود نیاید (راجالاکاشمی^۷ و دیگران، ۲۰۱۸: ۹۴).

ولیان و همکاران پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر قلدری سازمانی با کیفیت خواب فردی با توجه به نقش میانجی نشخوار فکری در میان پرستاران زن» انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش پرستاران زن بیمارستان صیاد شیرازی گرگان بودند. نتایج نشان داد قلدری سازمانی بر مدت زمان خواب و خواب مفید تأثیر منفی و معنادار می‌گذارد و در کاهش میزان خواب پرستاران زن نقش مثبت دارد. همچنین، با ورود متغیر تعدیل کننده نشخوار فکری و با توجه به نقش تعدیل کننده آن در جهت تأثیر منفی قلدری سازمانی بر کیفیت خواب مشخص شد نشخوار عاطفی تأثیر قلدری سازمان را بر کاهش کیفیت خواب تشدید می‌کند. اما رهایی از مسائل می‌تواند تا حد زیادی تأثیر قلدری سازمان را بر کیفیت خواب کم کند و کیفیت خواب را افزایش دهد (ولیان^۸ و دیگران، ۲۰۱۸: ۱۵۰).

راکت و همکاران، پژوهشی تحت عنوان «رویکرد مدیریت منابع انسانی در کاهش قلدری سازمانی» انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه ایرش بودند. نتایج نشان داد رویکردهای آمرانه مدیریت منابع انسانی به شدت قلدری سازمانی را افزایش می‌دهد و در مقابل رویکردهای آزادمنشانه مدیریت منابع انسانی، که مبتنی بر مشارکت و افزایش استقلال و آزادی عمل بیشتر کارکنان در ارائه نظرها و تصمیم‌گیری است، به طور قابل توجهی باعث کاهش قلدری سازمانی بر کارکنان، به خصوص کارکنان زن دانشگاه، می‌شود (راکت^۹ و دیگران، ۲۰۱۷: ۱۲۴).

شهرداری و برزگر، پژوهشی با عنوان رابطه بین جو اخلاقی و مشاوره با تعهد حرفه‌ای و سازمانی حسابداران بخش عمومی انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش حسابداران شاغل در بخش عمومی است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که بین سطح نظارت دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی و حرفه‌ای آنان و بین سطح حمایت اجتماعی دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنادار اما بین سطح حمایت اجتماعی دریافت شده به وسیله حسابداران مبتدی با تعهد حرفه‌ای آنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین، بین درک حسابداران مبتدی و با سابقه از جو اخلاقی سازمان با تعهد سازمانی آنان و بین تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای حسابداران مبتدی و با سابقه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این نتیجه حاصل شده که جو اخلاقی مناسب موجب رشد و تعالی سازمان به لحاظ اخلاقی می‌شود (شهرداری و دیگران، ۲۰۱۶: ۶۶).

السی و آلپکان، در مقاله خود با عنوان تأثیر جو اخلاقی بر رضایت شغلی که در میان ۶۲ شرکت مخابرات در کشور ترکیه انجام دادند، نتایج بدست آمده وجود نه جو متفاوت مشاهده شده در یک کشور مسلمان با فرهنگ شرقی را تایید کردند. یافته‌های آنها نشان داد که، بعد نفع شخصی جو اخلاقی تأثیر منفی با رضایت شغلی دارد؛ درحالی که علایق تیمی، مسئولیت اجتماعی، قانون و کدهای حرفه‌ای تأثیر مثبت بر رضایت شغلی داشتند (السی^{۲۰} و دیگران، ۲۰۱۴: ۴۶۰).

باقی نصرآبادی و بهزادیا در پژوهشی به بررسی ارتباط مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد: نقش میانجیگری جو اخلاقی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مدیران می‌بایست بستر لازم برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای را فراهم کنند و با ایجاد جو اخلاقی مطلوب میزان عملکرد شغلی کارکنان را بهبود بخشند با تقویت مدیریت منابع انسانی و ارزیابی کارکنان در مقام سرمایه‌های انسانی می‌توان به ارتقای عملکرد شغلی کمک کرد و از مزایای حاصل از جو اخلاقی در سازمان بهره برد. نتایج این پژوهش برای برنامه‌ریزی جهت توانمندسازی، به‌سازی و آموزش منابع انسانی و تصمیم‌سازان مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط و برنامه‌ریزی راهبردی و کلان ملی در جهت توانمندسازی شرکت‌های خدماتی راهگشاست (باقی نصرآبادی و بهزادیا، ۱۳۹۹: ۷۵۱).

رحیم‌نیا و یوسفی‌فر، پژوهشی با عنوان تبیین قلدری کارکنان نسبت به مدیران در بخش دولتی انجام دادند. برای این منظور تعداد ۱۴ نفر از افرادی که حداقل سه سال سابقه مدیریتی در سازمان-های دولتی داشتند به صورت نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند انتخاب شدند و با مصاحبه نیمه ساختاریافته از تجربیات آنها در این خصوص استفاده شد. تحلیل داده‌های حاصل از پژوهش نیز به روش کلایزی انتخاب شد. یافته‌های پژوهش به شناسایی چهار بُعد اصلی - شامل قلدری شخصی، قلدری مربوط به تخریب و تحلیل عملکرد حرفه‌ای، قلدری مربوط به تهدید موقعیت و جایگاه مدیریتی، قلدری جنسیتی - و بیست و یک مؤلفه مربوط به قلدری رو بالا انجامید. نتایج

پژوهش نشان داد موضوع قلدری رو به بالا در بخش دولتی برای برخی از مدیران چالش جدی و نیازمند توجه بیشتر است (رحیم نیا و یوسفی فر، ۱۳۹۹: ۳۲۵).

صفرزاده و کریمداد در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر شجاعت اخلاقی حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که در نظر گرفتن حالت‌های مثبت حسابرسان داخلی (خودکارآمدی، امید و انعطاف‌پذیری) در هنگام استخدام سبب بهبود گزارشگری درون‌سازمانی می‌شود و از بسیاری از ناهنجاری‌ها جلوگیری می‌نماید. همچنین قرار گرفتن حسابرسان داخلی زیر نظر مستقیم کمیته حسابرسی سبب کاهش فشار روانی حسابرسان داخلی نموده و برخورداری آنان از حمایت کمیته حسابرسی سبب افزایش شجاعت اخلاقی آنان در گزارشگری نقاط ضعف سازمان می‌شود. (صفرزاده و کریمداد، ۱۳۹۹: ۱۴۹).

یعقوبی و همکاران پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر رفتارهای قلدری سازمانی بر نگرش شغلی و سازمانی» انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش زنان کارمند دانشگاه تهران بودند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که ضریب همبستگی اسپیرمن بین رفتارهای قلدری سازمانی با نگرش شغلی و سازمانی منفی است و همچنین همبستگی هر یک از ابعاد نگرش شغلی و سازمانی با رفتارهای قلدری منفی و معنادار است (یعقوبی و دیگران، ۱۳۹۷: ۱۳۴).

مهدوی و ابراهیمی، پژوهشی تحت عنوان «تأثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران (مطالعه موردی: دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی)» انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش شامل کارشناسان حسابداری دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سراسر کشور است که در طرح نظام نوین مالی دانشگاه‌های علوم پزشکی شرکت کرده‌اند، است. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر تأثیر برخی از جنبه‌های جو اخلاقی بر تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان و همچنین تأثیر معنادار فرهنگ اخلاقی سازمان بر تعارض بین حرفه و سازمان است. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که ماکیاولی‌گرایی دارای تأثیر منفی و معنادار بر تعهد عاطفی سازمانی است. بررسی رابطه بین تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان نیز بیانگر رابطه منفی و معنادار بین این دو متغیر است. شواهد بدست آمده در این پژوهش بیانگر تأثیر اخلاق بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران است (مهدوی و دیگران، ۱۳۹۴: ۹۹).

۳- روش‌شناسی

نمونه و ابزار گردآوری داده‌ها

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است. پرسش‌نامه میان حسابرسان تازه‌کار با تجربه کاری اشتغال به مدت ۴ ماه شاغل در موسسات حسابرسی بزرگ، کوچک و متوسط و همچنین سازمان حسابرسی توزیع شد. برای سنجش جو اخلاقی سازمان از پرسشنامه جو اخلاقی سازمان که توسط کولن، ویکتور تهیه شده، استفاده

گردیده‌است که سه مؤلفه برای جو اخلاقی سازمان شناسایی شده که: (۱) خودخواهی (نفع شخصی، منفعت سازمانی، بهره‌وری سازمانی)، (۲) خیرخواهی (دوستی، روحیه کار گروهی، مسئولیت اجتماعی)، (۳) تعالی اخلاقی سازمان (اخلاق فردی، قوانین و رویه‌های سازمان، قوانین و اصول حرفه‌ای) که در مجموع یک پرسشنامه ۳۷ سوالی را تشکیل داده، استفاده نماید (کالن^{۲۱} و دیگران، ۱۹۹۳: ۶۶۹). و همچنین برای سنجش متغیر قلدری از پرسشنامه‌ای که توسط آراین قلی‌پور و همکاران تهیه شده، استفاده نماید که سوالات پرسشنامه به دو بخش قلدری مرتبط با فرد و قلدری مرتبط با کار با ۲۸ سوال انجام شد (قلی‌پور و دیگران، ۱۳۸۸: ۲۰۴).

حجم جامعه آماری کلیه حسابرسی می‌باشند که به تازگی مشغول به کار در حرفه حسابرسی شده‌اند. و با توجه به نامعلوم بودن حجم جامعه آماری، حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران، معادل ۳۸۵ نفر تعیین شده‌است.

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و در طبقه پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی قرار می‌گیرد. همچنین، پژوهش حاضر از نظر دسته‌بندی پژوهش‌ها بر حسب نحوه گردآوری داده، کمی محسوب می‌شود. برای آماده‌سازی متغیرهای لازم جهت استفاده در مدل‌های مربوط به آزمون سؤالات، از نرم‌افزار صفحه گسترده (Excel) و جهت آزمون سؤالات پژوهش و تحلیل آن‌ها از نرم‌افزار (SPSS) استفاده شده و به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش، از روش معادلات ساختاری استفاده نماید. برای دستیابی به داده‌های موردنیاز جهت آزمون سؤالات پژوهش، از پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای استفاده شده است.

روایی و پایایی پرسشنامه

روایی پرسش نامه توسط دو معیار روایی صوری و روایی همگرا بررسی شد که روایی صوری با توجه به نظر استادان انجام گرفت. برای بررسی روایی همگرا نیز از شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE) استفاده گردید. متوسط واریانس استخراج شده، یک مقیاس از همگرایی در میان مجموعه‌ای از گویه‌های مشاهده شده یک ساختار است. در واقع یک درصدی از واریانس شرح داده شده در میان گویه‌ها است. مقدار متوسط واریانس استخراجی بایستی بالاتر از ۰/۵ باشد تا اعتبار همگرا تایید شود (فورنل^{۲۲} و دیگران، ۱۹۸۱: ۴۶). که با توجه به اینکه مقادیر مربوط به متغیرها بالای ۰/۵۰ بود، می‌توان از لحاظ روایی همگرا نیز روایی سوال‌های پرسشنامه را تایید کرد. پایایی پرسشنامه نیز از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شد که مقدار آن‌ها باید بالای ۰/۷ باشد. همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نیز برای تمامی متغیرهای پژوهش از ۰/۷ بزرگ‌تر است که نشان از پایایی ابزار اندازه‌گیری است.

جدول ۲: نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی و روایی همگرا

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
اخلاق فردی	۰/۷۸۰	۰/۸۶۹	۰/۶۹۰
بهره‌وری سازمان	۰/۷۲۱	۰/۷۸۰	۰/۵۱۲
دوستانه	۰/۷۶۶	۰/۸۵۹	۰/۶۷۲
سود سازمانی	۰/۸۶۹	۰/۹۰۱	۰/۶۰۴
قلدری	۰/۹۷۱	۰/۹۷۳	۰/۵۵۹
قوانین و اصول حرفه‌ای	۰/۷۶۱	۰/۸۳۸	۰/۵۲۶
قوانین و رویه سازمان	۰/۷۷۶	۰/۸۷۰	۰/۶۹۱
مسئولیت اجتماعی	۰/۸۲۴	۰/۸۸۴	۰/۶۵۵
منفعت طلبی	۰/۸۶۷	۰/۹۰۰	۰/۶۰۱
همکاری گروهی	۰/۷۷۴	۰/۸۵۷	۰/۶۶۹

بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه‌های پژوهش مهم‌ترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده‌ها از اولویت اساسی برخوردار است. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است در این آزمون با توجه به فرضیه‌های زیر گام به بررسی نرمال بودن داده‌ها نهاده شده است:

با توجه به جدول آزمون کولموگروف اگر سطح معناداری برای کلیه متغیرهای مستقل و وابسته بزرگتر از سطح خطای ۵ درصد باشد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشند.

جدول ۳: آزمون نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی

متغیر	آماره آزمون	نتیجه
قلدری	۰/۲۵۷	نرمال نیست
قلدری مرتبط با کار	۰/۲۵۲	نرمال نیست
قلدری مرتبط با شخص	۰/۲۱۷	نرمال نیست
منفعت سازمانی	۰/۱۶۷	نرمال نیست
سود سازمانی	۰/۱۵۷	نرمال نیست
بهره‌وری سازمانی	۰/۱۳۲	نرمال نیست
اخلاق دوستانه	۰/۱۴۵	نرمال نیست
همکاری گروهی	۰/۱۶۱	نرمال نیست
مسئولیت اجتماعی	۰/۱۶۰	نرمال نیست
اخلاق فردی	۰/۱۴۲	نرمال نیست
قوانین و رویه‌های سازمان	۰/۱۹۱	نرمال نیست
قوانین و اصول حرفه‌ای	۰/۱۵۰	نرمال نیست

باتوجه به مقادیر جدول فوق که سطح معناداری آزمون برای تمامی متغیرها کم‌تر از میزان ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان بیان کرد که توزیع متغیرها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند. لذا برای بررسی روابط متغیرهای پژوهش و بررسی فرضیه‌ها از روش‌های ناپارامتری استفاده می‌شود.

مدل پژوهش و نحوه عملیاتی کردن متغیرها

مدل ۱:

$$BULLYING = \alpha + \sum \beta_i ECQ_i + \sum \beta_{10} GENDER_{10} + \sum \beta_{11} FIRMSIZE_{11} + \sum \beta_{12} NATIONALITY_{12} + \sum \beta_{13} AGE_{13} + \sum \beta_{14} EDUCATION_{14} + \varepsilon$$

مدل ۲:

$$BULLYING = WR = \alpha + \sum \beta_i ECQ_i + \sum \beta_{10} GENDER_{10} + \sum \beta_{11} FIRMSIZE_{11} + \sum \beta_{12} NATIONALITY_{12} + \sum \beta_{13} AGE_{13} + \sum \beta_{14} EDUCATION_{14} + \varepsilon$$

مدل ۳:

$$BULLYING = PR = \alpha + \sum \beta_i ECQ_i + \sum \beta_{10} GENDER_{10} + \sum \beta_{11} FIRMSIZE_{11} + \sum \beta_{12} NATIONALITY_{12} + \sum \beta_{13} AGE_{13} + \sum \beta_{14} EDUCATION_{14} + \varepsilon$$

متغیر وابسته این مطالعه قلدری درک شده در محل کار توسط حسابرسان تازه کار است، که bullying نشان داده می شود. این متغیر وابسته به دو مولفه قلدری مرتبط با کار و مرتبط با فرد تقسیم بندی می شود که با نماد PR و WR نشان داده می شود.

متغیر مستقل پژوهش جو اخلاقی سازمان است، که خود شامل نه بعد از سنجش جو اخلاقی است. این نه بعد از جو اخلاقی با نماد ECQi نشان داده می شوند که در آن از ۱ تا ۹ درجه بندی شده و نشان گر هر یک از ابعاد نفع شخصی، منفعت سازمانی، بهره‌وری سازمان، دوستی، کارگروهي، مسئولیت اجتماعی، اخلاق فردی، قوانین و رویه‌های سازمان، قوانین و اصول حرفه‌ای مطرح می شوند.

سایر متغیرهای مورد استفاده در مدل نیز متغیرهای کنترلی هستند که برای سنجش آنها به قرار زیر عمل شد:

جنسیت (GENDER)، نیز یک متغیر مجازی است که اگر پاسخ‌دهنده مرد باشد، عدد یک و اگر زن باشد، عدد صفر اختیار می‌کند.

سن (AGE)، برابر با سن حسابرسان تازه کار است. اگر سن شخص زیر ۲۰ سال باشد عدد ۱، اگر بین ۲۰ تا ۲۵ سال باشد عدد ۲، اگر بین ۲۵ تا ۳۰ سال باشد عدد ۳ و اگر بالای ۳۰ سال باشد، عدد ۴ به این متغیر نسبت داده می‌شود.

سطح تحصیلات (EDUCATION) یک متغیر مجازی است که اگر حسابرس دارای مدرک کمتر از کارشناسی داشته باشد عدد ۱، مدرک کارشناسی داشته باشد عدد ۲، مدرک کارشناسی ارشد داشته باشد عدد ۳ و مدرک دکتری داشته باشد عدد ۴ به این متغیر نسبت داده می‌شود.

اندازه موسسه حسابرسی (FIRMSIZE)، به سازمان حسابرسی عدد ۱، به مؤسسات بزرگ عدد ۲، به مؤسسات متوسط عدد ۳ و به مؤسسات حسابرسی کوچک عدد ۴ اختصاص داده شد. همچنین برای اندازه‌گیری اندازه موسسات حسابرسی از آخرین اطلاعات اطلاعات درآمدی آنها

(مندرج در سایت جامعه حسابدارن رسمی) استفاده شده است. با توجه به درآمد اعلام شده موسسات حسابرسی، موسساتی که بیشتر از ۸ میلیارد تومان درآمد داشتند، به عنوان موسسه بزرگ، موسسات با درآمد بین ۴ تا ۸ میلیارد تومان به عنوان موسسه متوسط، و موسسات با درآمد کمتر از ۴ میلیارد تومان به عنوان موسسه کوچک طبقه بندی شدند. در انجام این طبقه بندی به گونه ای عمل شد که از انباشت تعداد زیادی موسسه حسابرسی در یک طبقه ممانعت به عمل آید.

قومیت (NATIONALITY)، برای قومیت هر کدام از قومیت ها به صورت جداگانه به عنوان یک متغیر کنترلی در نظر گرفته شده است، به طوری که برای قومیت ترک اگر حسابرس ترک باشد عدد ۱ و اگر ترک نباشد عدد صفر، اگر حسابرس قومیت فارس باشد عدد ۱ و اگر فارس نباشد عدد صفر، اگر حسابرس قومیت لر باشد عدد ۱ و اگر لر نباشد عدد صفر، اگر حسابرس قومیت کرد باشد عدد ۱ و اگر نباشد عدد صفر به این متغیر نسبت داده می شود.

۴- یافته ها

آمار توصیفی

آمار توصیفی مربوط به ویژگی های جمعیت پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است. همان طور که در جدول زیر مشاهده می شود اکثریت پاسخ دهندگان نمونه آماری این پژوهش را خانم ها تشکیل داده اند. حدود ۵۲ درصد از پاسخ دهندگان را خانم ها تشکیل داده اند. همچنین، بیشتر پاسخ دهندگان در بازه سنی بین ۲۳ تا ۲۷ سال قرار داشته اند. ۴۱ درصد از آن ها دارای مدرک کارشناسی بوده و ۲۹ درصد مدرک کارشناسی ارشد دارند. از طرفی حدود ۳۹ درصد از مؤسسات حسابرسی مورد مطالع در زمره مؤسسات حسابرسی بزرگ بوده اند و بیشتر افراد پاسخ دهنده به ترتیب متعلق به اقوام فارس و ترک بوده است. اطلاعات مربوط به سایر ویژگی ها را در جدول ذیل مشاهده می کنید:

جدول ۴: آمار توصیفی مربوط به پاسخ دهندگان

ویژگی	طبقات	فروانی	درصد	درصد تجمعی
جنسیت	مرد	۱۸۵	۴۸/۱	۴۸/۱
	زن	۲۰۰	۵۱/۹	۱۰۰
سن	زیر ۲۰ سال	۲۹	۷/۵	۷/۵
	بین ۲۰ تا ۲۵	۲۹۱	۷۵/۶	۸۳/۱
	بین ۲۵ تا ۳۰	۴۴	۱۱/۴	۹۴/۵
	بالای ۳۰ سال	۲۱	۵/۵	۱۰۰
تحصیلات افراد	کمتر از کارشناسی	۸۵	۲۲/۱	۲۲/۱
	کارشناسی	۱۵۸	۴۱	۶۳/۱
	کارشناسی ارشد	۱۱۲	۲۹/۱	۹۲/۲
	دکتری	۳۰	۷/۸	۱۰۰
	سازمان حسابرسی	۴۲	۱۰/۹	۱۰/۹
	مؤسسات حسابرسی بزرگ	۱۵۰	۳۹	۴۹/۹
اندازه مؤسسات حسابرسی	مؤسسات حسابرسی متوسط	۱۰۹	۲۸/۳	۷۸/۲

تأثیر جواخلاقی سازمان بر رفتارهای قلدرمآبانه از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار/۱۵۳

۱۰۰	۲۱/۸	۸۴	مؤسسات حسابرسی کوچک
۱۵/۳	۱۵/۳	۵۹	لر
۴۰/۸	۲۵/۵	۹۸	فارس
۵۶/۶	۱۵/۸	۶۱	کرد
۷۵/۱	۱۸/۴	۷۱	ترک
۱۰۰	۲۴/۹	۹۶	سایر

همچنین، نتایج توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش را در جدول زیر مشاهده می‌نمایید:

جدول ۵: آمار توصیفی مربوط به متغیرها

عامل	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشی‌دگی
قلدری	۳/۲۶۲	۱/۲۳۲	-۰/۴۰۵	-۱/۷۲۰
قلدری مرتبط با کار	۳/۲۸۰	۱/۲۴۸	-۰/۴۰۹	-۱/۶۵۲
قلدری مرتبط با شخص	۳/۲۳۳	۱/۲۴۹	-۰/۳۵۵	-۱/۶۳۲
منفعت سازمانی	۳/۲۷۷	۱/۲۸۸	-۰/۳۵۰	-۱/۴۶۵
سود سازمانی	۳/۰۲۹	۱/۳۰۲	۰/۰۰۶	-۱/۶۱۵
بهره‌وری سازمانی	۳/۹۴۷	۱/۲۶۳	۰/۰۰۴	-۱/۳۷۳
اخلاق دوستانه	۳/۲۶۲	۱/۳۶۶	۰/۲۷۶	-۱/۳۹۶
همکاری گروهی	۳/۲۸۰	۱/۳۹۱	۰/۲۷۹	-۱/۴۳۷
مسئولیت اجتماعی	۲/۷۶۲	۱/۳۳۶	۰/۳۰۴	-۱/۴۳۵
اخلاق فردی	۲/۹۲۵	۱/۴۰۶	۰/۰۹۰	-۱/۵۰۳
قوانین و رویه‌های سازمان	۲/۶۶۱	۱/۳۷۸	۰/۳۷۰	-۱/۳۶۳
قوانین و اصول حرفه‌ای	۲/۵۶۱	۱/۱۶۴	۰/۴۸۵	-۱/۱۰۲

با توجه به جدول فوق ملاحظه می‌شود میانگین پاسخ افراد برای متغیرهای قلدری، قلدری مرتبط با کار، قلدری مرتبط با شخص، منفعت سازمانی، سود سازمانی، بهره‌وری سازمان، شاخص اخلاق دوستانه، همکاری گروهی، مسئولیت اجتماعی، اخلاق فردی، قوانین و رویه‌های سازمان و قوانین و اصول حرفه‌ای به ترتیب برابر ۳/۲۶۲، ۳/۲۸۰، ۳/۲۳۳، ۳/۲۷۷، ۳/۰۲۹، ۳/۹۴۷، ۳/۲۶۲، ۳/۲۸۰، ۲/۷۶۲، ۲/۹۲۵، ۲/۶۶۱ و ۲/۵۶۱ است. میانگین متغیرهای مسئولیت اجتماعی، اخلاق فردی، قوانین و رویه‌های سازمان، قوانین و اصول حرفه‌ای کمتر از ۳ است، که نشانگر کم‌اهمیت بودن این متغیرها از دید استفاده‌کنندگان است. و همچنین متغیر بهره‌وری سازمانی بالاترین اهمیت را از دید استفاده‌کنندگان دارد. بیشترین انحراف معیار متعلق به متغیر اخلاق فردی است (۱/۴۰۶) که این موضوع بیانگر پراکندگی بیشتر داده‌های مربوط به سوال‌های متغیر موردنظر است. همچنین بیشترین و کمترین مقدار برای متغیرهای قلدری، قلدری مرتبط با کار، قلدری مرتبط با شخص، منفعت سازمانی، سود سازمانی، بهره‌وری سازمان، شاخص اخلاق دوستانه، همکاری گروهی، مسئولیت اجتماعی، اخلاق فردی، قوانین و رویه‌های سازمان و قوانین و اصول حرفه‌ای، به ترتیب ۵ و ۱ است.

بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه‌های پژوهش مهم‌ترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش

است برای این منظور آگاهی از توزیع داده‌ها از اولویت اساسی برخوردار است. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است در این آزمون با توجه به فرضیه‌های زیر گام به بررسی نرمال بودن داده‌ها نهاده شده است:

با توجه به جدول آزمون کولموگروف اگر سطح معناداری برای کلیه متغیرهای مستقل و وابسته بزرگتر از سطح خطای ۵ درصد باشد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشند.

جدول ۶: آزمون نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی

متغیر	آماره آزمون	نتیجه
قلدری	۰/۲۵۷	نرمال نیست
قلدری مرتبط با کار	۰/۲۵۲	نرمال نیست
قلدری مرتبط با شخص	۰/۲۱۷	نرمال نیست
منفعت سازمانی	۰/۱۶۷	نرمال نیست
سود سازمانی	۰/۱۵۷	نرمال نیست
بهره‌وری سازمانی	۰/۱۳۲	نرمال نیست
اخلاق دوستانه	۰/۱۴۵	نرمال نیست
همکاری گروهی	۰/۱۶۱	نرمال نیست
مسئولیت اجتماعی	۰/۱۶۰	نرمال نیست
اخلاق فردی	۰/۱۴۲	نرمال نیست
قوانین و رویه‌های سازمان	۰/۱۹۱	نرمال نیست
قوانین و اصول حرفه‌ای	۰/۱۵۰	نرمال نیست

باتوجه به مقادیر جدول فوق که سطح معناداری آزمون برای تمامی متغیرها کم‌تر از میزان ۰/۰۵ است، می‌توان بیان کرد که توزیع متغیرها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند. لذا برای بررسی روابط متغیرهای پژوهش و بررسی فرضیه‌ها از روش‌های ناپارامتری استفاده می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه‌ها

نیکویی برازش مدل پژوهش، مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. معیار نیکویی برازش مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید.

مقادیر مشترکی ۲۳ در فرمول نیکویی برازش از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می‌آید. نیکویی برازش با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و میانگین ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) به دست می‌آید که مقداری بین صفر تا یک دارد و هرچه که به یک نزدیک تر باشد برازش مدل مناسب‌تر است. همچنین، برخی از محققین بیان کرده‌اند که مدل با برازش خوب مقداری بالاتر از ۰/۳۶ و مدل با برازش متوسط مقداری بین ۰/۱۹ تا ۰/۳۶ دارد. در جدول زیر مقادیر Commuality و R^2 خروجی نرم افزار نشان داده شده است.

جدول ۷: مقادیر مشترک و ضریب تعیین تعدیل شده

متغیر	R ²	Communality
اخلاق فردی	-	۰/۶۹۰
بهره وری سازمان	-	۰/۵۱۲
دوستانه	-	۰/۶۷۲
سود سازمانی	-	۰/۶۰۴
قلدری	۰/۹۰۸	۰/۵۵۹
قوانین و اصول حرفه ای	-	۰/۵۲۶
قوانین و رویه سازمان	-	۰/۶۹۱
مسئولیت اجتماعی	-	۰/۶۵۵
منفعت طلبی	-	۰/۶۰۱
همکاری گروهی	-	۰/۶۶۹

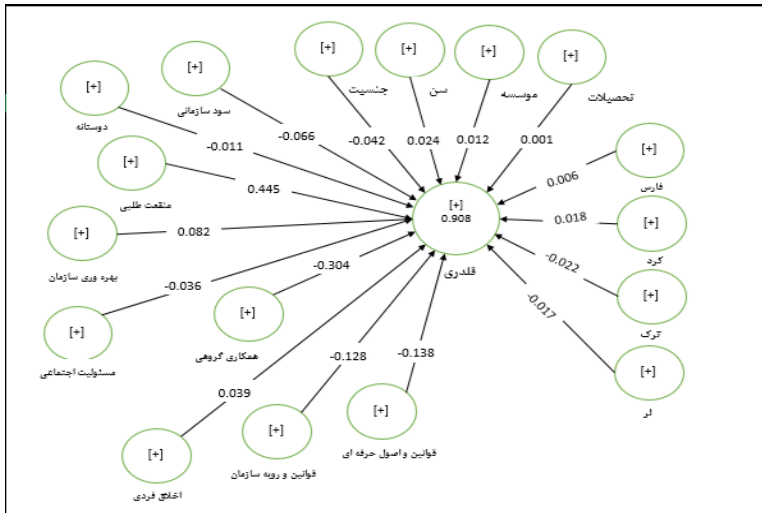
با استفاده از فرمول و مقادیر جدول مقدار $GOF = ۰/۷۴۸$ به دست آمد. با توجه به این مقدار، برازش مناسب مدل پژوهش تایید شد.

بررسی تناسب مدل پیش‌بینی، همچنین مقدار آماره Q^2 (استون-گیسر) که قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. هنسler و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند که نتایج آن را در جدول زیر مشاهده می‌کنید:

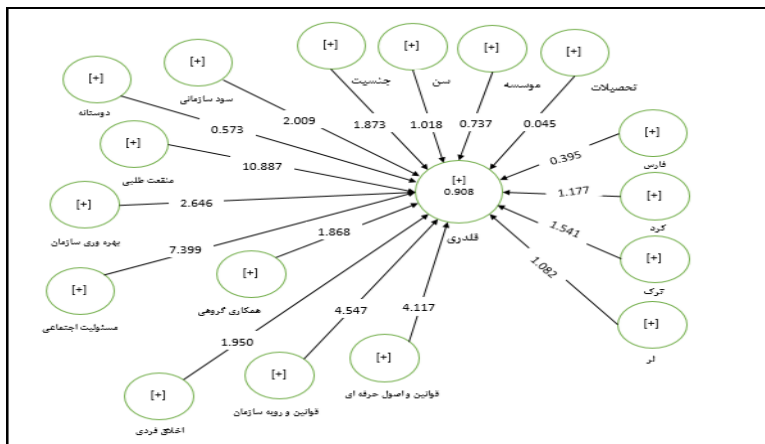
جدول ۸: مقادیر آماره استون گیسر متغیرهای پژوهش

متغیرها	معیار استون گیسر	وضعیت
اخلاق فردی	۰/۳۷۰	تناسب پیش بین قوی
بهره وری سازمان	۰/۲۶۲	تناسب پیش بین متوسط
دوستانه	۰/۳۰۸	تناسب پیش بین قوی
سود سازمانی	۰/۴۳۸	تناسب پیش بین قوی
قلدری	۰/۵۰۱	تناسب پیش بین قوی
قوانین و اصول حرفه‌ای	۰/۳۲۲	تناسب پیش بین قوی
قوانین و رویه سازمان	۰/۳۷۰	تناسب پیش بین قوی
مسئولیت اجتماعی	۰/۴۱۳	تناسب پیش بین قوی
منفعت طلبی	۰/۴۳۴	تناسب پیش بین قوی
همکاری گروهی	۰/۳۴۴	تناسب پیش بین قوی

به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر از روش معادلات ساختاری استفاده شده است که نتایج آن در شکل‌های (۱) و (۲) نشان داده شده است.



شکل (۱): ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل پژوهش



شکل (۲): مقادیر T-Value مدل پژوهش

با توجه به این که در نرم افزار اسمارت پی ال اس از مقدار آماره تی برای بررسی معنی‌دار بودن ضرایب استفاده می‌شود و این مقدار برای خطای ۵ درصد عدد ۱/۹۶ است برای بررسی معنی‌داری از مقایسه مقدار آماره تی روابط با عدد مفروض فوق استفاده می‌نماید. به طوری که اگر مقدار آماره تی از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشد، رابطه نشان داده شده معنی‌دار است. با توجه به شکل (۱) مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برای متغیر قلدری برابر ۰/۹۰۸ است. به این معنی که متغیرهای پژوهش ۹۰/۸ درصد از متغیر قلدری را بیان می‌کنند.

با توجه به شکل (۱) و (۲) ضریب رگرسیونی استاندارد شده منفعت‌طلبی بر قلدری برابر ۰/۴۴۵ است و همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با ۱۰/۸۸۷ است که بیشتر از ۱/۹۶ است و نشان از معنی‌دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. لذا، فرضیه اول

پژوهش مبنی بر اینکه از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان منفعت‌طلبی و قلدری در محل کار وجود دارد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی‌شود. در فرضیه دوم، ضریب رگرسیونی استاندارد شده علاقه به برند بر اعتبار برند برابر $0/066$ - است و همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $2/009$ است که بیشتر از $1/96$ بوده و نشان از معنی‌دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. لذا، فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه معناداری میان سود سازمانی و قلدری در محل کار وجود دارد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی‌شود که با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده این رابطه معکوس است. در فرضیه سوم، ضریب رگرسیونی استاندارد شده بهره‌وری سازمان بر قلدری برابر $0/082$ است و همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $2/646$ بوده که بیشتر از $1/96$ است و نشان از معنی‌دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. لذا، فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان بهره‌وری سازمان و قلدری در محل کار وجود دارد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی‌شود.

در فرضیه چهارم، ضریب رگرسیونی استاندارد شده جو اخلاقی دوستانه بر قلدری برابر $0/011$ - است و همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $0/573$ بوده که کم‌تر از $1/96$ است و نشان از معنی‌دار نبودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. لذا، فرضیه چهارم رد می‌شود یعنی از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان جو اخلاقی دوستانه و رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان در محل کار وجود ندارد. با توجه به شکل (۱) و (۲) ضریب رگرسیونی استاندارد شده جو اخلاقی مبتنی بر همکاری گروهی بر قلدری برابر $0/036$ - است و همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $1/868$ بوده که کم‌تر از $1/96$ است و نشان از معنی‌دار نبودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. لذا، فرضیه پنجم رد می‌شود یعنی از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان جو اخلاقی مبتنی بر همکاری گروهی و رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان وجود ندارد. در فرضیه ششم، ضریب رگرسیونی استاندارد شده جو اخلاقی مسئولیت اجتماعی بر قلدری برابر $0/304$ - است و همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $7/399$ بوده که بیشتر از $1/96$ است و نشان از معنی‌دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. لذا، فرضیه ششم پژوهش مبنی بر اینکه از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه معناداری میان جو اخلاقی مسئولیت اجتماعی و رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان وجود دارد، رد نمی‌شود که با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده این رابطه معکوس است.

در فرضیه هفتم، ضریب رگرسیونی استاندارد شده اخلاق فردی بر قلدری برابر $0/039$ است و همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $1/950$ بوده که کم‌تر از $1/96$ است و نشان از معنی‌دار نبودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. لذا فرضیه هفتم رد می‌شود یعنی از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری میان اخلاق فردی و رفتارهای قلدرمآبانه

سرپرستان در محل کار وجود ندارد. با توجه به شکل (۱) و (۲) ضریب رگرسیونی استاندارد شده قوانین و رویه‌های سازمان بر قلدری برابر $0/128$ - است و همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $4/547$ بوده که بیشتر از $1/96$ است و نشان از معنی دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. لذا، فرضیه هشتم پژوهش رد نمی‌شود یعنی از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه معناداری میان قوانین و رویه‌های سازمان و رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان در محل کار وجود دارد که با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده این رابطه معکوس است. در فرضه نهم، ضریب رگرسیونی استاندارد شده قوانین و اصول حرفه‌ای مدون سازمان بر قلدری برابر $0/138$ - است و همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $4/117$ بوده که بیشتر از $1/96$ است و نشان از معنی دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. لذا، فرض نهم پژوهش رد نمی‌شود یعنی از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه معناداری میان قوانین و اصول حرفه‌ای مدون سازمان و رفتارهای قلدرمآبانه سرپرستان در محل کار وجود دارد که با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده این رابطه معکوس است.

در رابطه با متغیرهای کنترلی نیز باید گفت ضریب رگرسیونی استاندارد شده متغیر کنترلی جنسیت بر قلدری برابر $0/042$ - است و همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $1/873$ بوده که کمتر از $1/96$ است و حاکی از آن است که دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری جنسیت و قلدری در محل کار وجود ندارد. ضریب رگرسیونی استاندارد شده سن بر قلدری نیز برابر $0/024$ است و مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $1/018$ بوده که کمتر از $1/96$ است که حاکی از آن است از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری سن و قلدری در محل کار وجود ندارد. ضریب رگرسیونی استاندارد شده مؤسسه حسابرسی بر قلدری برابر $0/012$ است و مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $0/737$ بوده که کمتر از $1/96$ است و حاکی از آن است که از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری مؤسسه و قلدری در محل کار وجود ندارد. ضریب رگرسیونی استاندارد شده تحصیلات بر قلدری برابر $0/001$ است و مقدار آماره تی برای این ضریب برابر با $0/045$ بوده که کمتر از $1/96$ است و حاکی از آن است که از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری تحصیلات و قلدری در محل کار وجود ندارد. در نهایت، باید گفت ضریب رگرسیونی استاندارد شده قومیت لر بر قلدری برابر $0/017$ ، ضریب رگرسیونی استاندارد شده قومیت فارس بر قلدری $0/006$ ، ضریب رگرسیونی استاندارد شده قومیت ترک برابر $0/022$ - و ضریب رگرسیونی استاندارد شده کرد برابر $0/018$ است و همچنین مقدار آماره تی برای این ضرایب کمتر از $1/96$ است که نشان می‌دهد از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار رابطه مثبت و معناداری قومیت و قلدری در محل کار وجود ندارد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، ماهیت جو اخلاقی در سازمان و چگونگی تأثیر جو اخلاقی را بر رفتارهای قلدرمآبانه سازمانی، مورد بررسی قرار داد. برای این منظور، نمونه‌ای متشکل از ۳۸۵ حسابرس شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی و سازمان حسابرسی در سال ۱۳۹۹ انتخاب شد و پرسشنامه‌ای در اختیار آنها قرار گرفت.

نتایج پیمایش در این مطالعه نشان می‌دهد که تعدادی از نه بعد جو اخلاقی ممکن است بر رفتارهای قلدرمآبانه تأثیر مثبت داشته باشند و تعدادی ممکن است تأثیر منفی ایجاد کنند. بر اساس این یافته‌ها بعد منفعت طلبی، مسئولیت اجتماعی، قوانین و رویه‌های سازمان و قوانین و اصول حرفه‌ای از ابعاد جو اخلاقی با رفتارهای قلدرمآبانه رابطه مثبت دارند. و همچنین سود سازمانی، بهره‌وری سازمان، دوستی، همکاری گروهی و اخلاق فردی با قلدری رابطه منفی دارند. راهکارهایی که سازمان‌ها برای کاهش خودخواهی در سازمان می‌توانند به کار گیرند، شامل توجه به اصول اخلاقی و استفاده از توسعه سطح اخلاق شخصی به عنوان ملاک پیشرفت و انتخاب در سازمان است. همچنین، استفاده از منشور اخلاقی و کدهای اخلاقی و آموزش اخلاق فردی و اجتماعی و رفع نیازهای مادی و ابتدایی، خودخواهی را در میان کارکنان کاهش داده و توجه را به سمت نیازهای بالاتر سوق می‌دهند.

برای افزایش جو خیرخواهی در سازمان، مدیران می‌توانند با کاهش تنش و درگیری در بین اعضای سازمان و مشارکت دادن آنان در تصمیمات و برنامه ریزی و ایجاد جلسات غیر رسمی برای آشنایی کارکنان با هم این بعد را افزایش دهند.

برای بالا بردن تعالی اخلاقی سازمان در میان کارکنان، از مدیران انتظار می‌رود که به عقاید و نظرهای کارکنان احترام گذاشته، اگر با اصول سازمان و جامعه منافات ندارند، آنان را به ابراز عقاید خود در سازمان تشویق کنند.

به طور خلاصه، اهمیت دادن به کاهش رفتار قلدرمآبانه از جانب سرپرستان تیم حسابرسی بر حسابرسان تازه‌کار، باعث نوعی جو اخلاقی مثبت در سازمان می‌شود. ایجاد، اعلام و تشویق جو اخلاقی مناسب، به نظر می‌رسد که با کاهش رفتارهای قلدرمآبانه در سازمان و مشاهده بهره‌وری اقتصادی و مدیریتی همراه باشد. به منظور کاهش رفتارهای قلدرمآبانه، رهبران باید ابتدا ایجادکننده و تشویق‌کننده اهداف سازمانی و قوانینی باشند که با قوانین حرفه‌ای و اخلاقی کاملاً سازگار است. ایجاد و تعهد در منافع گروهی و مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان و همزمان ضعیف کردن الگوی منافع شخصی جو اخلاقی می‌تواند راهکارهای مناسب در این مقوله باشد. به طور مختصر، رهبران سازمانی مجبورند جوی از قوانین و اصول حرفه‌ای، کار گروهی، مسئولیت اجتماعی و دوستی را در میان سازمان توسعه دهند و از خودخواهی که شامل منفعت طلبی و منفعت سازمانی است، پرهیز کنند.

نتایج تحلیل‌های اضافی نیز نشان داد که بین رفتارهای قلدرمآبانه در موسسات حسابرسی بر حسب متغیرهای سن، جنسیت، سطح تحصیلات، اندازه موسسات حسابرسی و قومیت رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. این نتایج با پژوهش آنتونی، در رابطه با تأثیر ابعاد مختلف جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای قلدرمآبانه همسو است. اما نتایج پژوهش حاضر در رابطه با متغیرهایی کنترلی جنسیت، سن، اندازه مؤسسه حسابرسی با پژوهش مذکور مغایر است. در تبیین این یافته می‌توان این چنین بیان داشت که قلدری سازمانی، نوعی خشونت غیر فیزیکی است که ممکن است به دلیل خشونت‌ها و سوءاستفاده‌های نهفته در آن، شغل مورد علاقه کارکنان سازمان-ها را به مخاطره بیندازد و آنان را دچار آسیب‌های عاطفی کند. یکی از دلایل شایع بودن قلدری سازمانی، این است که هنوز موسسات حسابرسی به سمت ایجاد جو اخلاقی سالم هدایت نشده‌اند. قلدری سازمانی چهار برابر بیشتر از آزار جنسی و تبعیض نژادی در محل کار شایع است. اغلب، قلدرها را افرادی می‌دانند که برای رسیدن به اهدافشان دیگران را کنترل می‌کنند یا می‌ترسانند. این افراد ممکن است بعد از رسیدن به هدفشان همکاری کنند، اما منصف یا صادق نیستند. قلدرها در محل کار اغلب افرادی با موقعیت‌های پایین‌تر یا هم‌رتبه با خود را می‌ترسانند یا فریب می‌دهند. و همین امر موجب شده در بین سرپرستان تیم حسابرسی برای رسیدن به اهداف در سازمان متوسل به قلدری در سازمان شوند و این قلدری موجب ایجاد ترس در حسابرسان تازه‌کار می‌شود. و از آنجایی که حسابرسان مبتدی گروه مهمی از حسابداران را تشکیل می‌دهند که مدیران و متفکران آینده این حرفه هستند موسسات حسابرسی می‌بایست در جهت بهبود جو اخلاقی سازمان گام بردارند. یکی از راه‌های موثر در کاهش رفتارهای منفی، تدوین قانون و مقررات مناسب است. در طول دهه گذشته و اغلب در کشورهای توسعه‌یافته، این امر کمک بسیاری به مبارزه با مشکل قلدری نموده است. در این میان، سوئد تنها کشوری است که قوانینی مستقیماً خاص قلدری در محیط کار به تصویب نهادهای قانون‌گذار رسانیده است. تدوین هنجارها و قوانین اخلاقی کار و توجه به مسئولیت اجتماعی سازمان اگرچه مفید فایده است اما از آنجا که مصوب نمودن این قانون و سیاست‌های اخلاقی در سازمان و آگاه نمودن کلیه کارکنان از وجود این قانون بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان را غیرقابل قبول نموده و پذیرش اینگونه رفتارها را در جو همکاران سخت‌تر می‌نماید از اهمیتی دو چندان برخوردار است. بنابراین موسسات حسابرسی می‌توانند با مصوب نمودن جو اخلاقی سازمان، موجب ایجاد فضای سالم در مؤسسات حسابرسی و کاهش رفتارهای قلدرمآبانه گردند.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر را ارائه می‌نماید:

- مدیران مؤسسات حسابرسی برای حفظ و ارتقای ابعاد جو اخلاقی در سازمان، استانداردهای حرفه‌ای و قانونی را در مؤسسات پیاده کنند، به کارکنان مطابق با ظرفیت آنان اختیار و آزادی عمل بیشتری داده، کار گروهی و تصمیم‌گیری مشارکتی را در مؤسسات اجرا کنند.

- مدیران مؤسسات حسابرسی برای بهبود ابعاد جو اخلاقی در سازمان، می‌بایست به عقاید و نظرهای کارکنان احترام گذاشته، آنان را به ابراز عقاید خود تشویق نمایند، سیاست‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی را به وضوح برای کارکنان تشریح کنند و مقررات خشک اداری را در حداقل ممکن قرار دهند.

- راهکارهایی که مؤسسات حسابرسی برای کاهش خودمحموری می‌توانند به کار گیرند، شامل توجه به اصول اخلاقی و استفاده از توسعه سطح اخلاقی شخصی به عنوان ملاک پیشرفت و انتخاب در سازمان است.

- استفاده از منشور اخلاقی و کدهای اخلاقی و آموزش اخلاقی فردی و اجتماعی و رفع نیازهای مادی و ابتدایی، خودمحموری را در میان کارکنان کاهش داده و توجه آنها را به سمت نیازهای بالاتر سوق می‌دهند.

- وجود قوانین مدون و برخورد صحیح در مقابل رفتارهای قلدرمآبانه، وجود توافقنامه‌های داخلی در سازمان در مورد پیشگیری از این نوع رفتارها، ارتباط سازمان‌ها با مراکز مشاوره جهت آشنایی افراد با این نوع رفتارها و نحوه مقابله با آنها و ارائه دوره‌های آموزشی مرتبط با رفتارهای قلدری را می‌توان از راهکارهای پیشنهادی در جهت کاهش این نوع رفتارها بیان نمود.

- با توجه به رابطه مثبت و معنادار بعد منفعت طلبی، مسئولیت اجتماعی، قوانین و رویه‌های سازمان و قوانین و اصول حرفه‌ای از ابعاد جو اخلاقی با رفتارهای قلدرمآبانه، پیشنهاد می‌شود که مدیران برای حفظ و ارتقای این ابعاد، استانداردهای حرفه‌ای و قانونی را در سازمان پیاده کنند، به سرپرستان تیم‌های حسابرسی مطابق با ظرفیت آنان اختیار آزادی عمل بیشتری داده، کارگروهی و تصمیم‌گیری مشارکتی را در سازمان اجرا کنند.

- با توجه به عدم رابطه بین سود سازمانی، بهره‌وری سازمان، دوستی، همکاری گروهی و اخلاق فردی با قلدری، پیشنهاد می‌شود که برای بهبود این ابعاد به عقاید و نظرهای کارکنان احترام گذاشته، آنان را به ابراز عقاید خود تشویق نمایند، سیاست‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی را به وضوح برای کارکنان تشریح کنند و مقررات خشک اداری را در حداقل ممکن قرار دهند.

از محدودیت‌های عمده این پژوهش می‌توان به میدانی بودن آن اشاره کرد. هر پژوهش با هر روش جمع‌آوری داده دارای نقاط قوت و ضعفی است. پژوهش حاضر نیز همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. محافظه‌کاری برخی از آزمودنی‌ها در پاسخ‌گویی به سوالات، عدم امکان بررسی کامل میزان دقت پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه و پراکندگی و عدم دسترسی آسان به پاسخ‌دهندگان از محدودیت‌های این پژوهش بوده است.

پیشنهادهای زیر نیز از جمله مواردی است که می‌تواند در تحقیقات مرتبط بعدی مورد توجه پژوهش‌گران قرار گیرد:

- بررسی تأثیر رفتارهای قلدرمآبانه بر کاهش رضایت شغلی حسابرسان تازه کار

- بررسی تأثیر رفتارهای قلدری سازمانی بر نگرش شغلی و سازمانی در میان حسابرسان تازه کار
- بررسی تأثیر جو اخلاقی و تمایل کارکنان به ترک کار در موسسات حسابرسی
- بررسی رابطه قلدری سازمانی و سکوت سازمانی با آنتروپی رفتاری
- بررسی رابطه قلدری سازمانی و سکوت سازمانی با سوداگری سازمانی

یادداشت‌ها

- | | |
|---|----------------|
| 1.Strawser | 13.Appelbaum |
| 2.Akwasi | 14.Wimbush |
| 3.Chen | 15.Victor |
| 4. Lord | 16.Anthony |
| 5.Accounting Education Change Commission (AECC) | 17.Rajalakshmi |
| 6.Duncan | 18.Valiyan |
| 7.Lee | 19.Rockett |
| 8.Lewis | 20.Elçi |
| 9.Einarsen | 21.Cullen |
| 10.Bulutlar | 22.Fornell |
| 11.Muethel | 23.Community |
| 12.Tambur | |

کتابنامه

- باقرپور ولاشانی، محمد علی، ساعی، محمد جواد، و شعنی، سید اسماعیل (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل موثر بر رضایتمندی شغلی آنها. پژوهش‌های تجربی حسابداری مالی، (۶): ۹۴-۶۵.
- باقی نصرآبادی، علی و بهزادینیا، مهرداد (۱۳۹۹). ارتباط مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی: نقش میانجی‌گری جواخلاقی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۸(۴): ۷۷۴-۷۵۱.
- برهانی، فریبا، جلالی، طیبیه، عباس زاده، عباس و حقدوست، علی اکبر. (۱۳۹۰). دیدگاه پرستاران در مورد جو اخلاقی بیمارستانهای آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان. فصلنامه اخلاق پزشکی، ۵(۱۷): ۴-۲۷.
- پورعزت، علی اصغر، قلیپور، آرین، و پیران‌نژاد، علی. (۱۳۹۱). عدالت و اعتماد، ره آورد حکومت الکترونیک. دانشور رفتار، ۱۶(۳۸): ۱-۱۶.
- حسن‌زاده، کاظم، سهرابی، آرزو، و فیاضی، مرجان. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر جو اخلاقی سازمانی بر فرسودگی شغلی با تأکید بر نگرش کارکنان بانک مسکن استان تهران، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶(۲): ۴۳۹-۴۶۰.

تأثیر جواخلاقی سازمان بر رفتارهای قلدرمآبانه از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار/۱۶۳

- رحیم‌نیا، فریبرز، نیک‌خواه‌فرخانی، زهرا. (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشنده‌گان، اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۴): ۸۴-۹۴.
- رحیم‌نیا، فریبرز، یوسفی‌فر، حسن (۱۳۹۹). تبیین قلدری کارکنان نسبت به مدیران در بخش دولتی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۸(۲): ۳۴۹-۳۲۵.
- رضازاده، جواد، رجب‌زاده، علی، و دوانی‌پور، ایرج (۱۳۸۶). بررسی تأثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آنها برای تداوم همکاری با مؤسسات حسابرسی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۵(۵۱): ۱۹-۳۶.
- شهریاری، مرضیه، و برزگر، الهه (۱۳۹۵). رابطه بین جو اخلاقی و مشاوره با تعهد حرفه‌ای و سازمانی حسابداران بخش عمومی. مجله علمی-پژوهشی حسابداری سلامت، ۵(۲): ۴۷-۷۰.
- صفرزاده، محمد حسین، و کریمداد، علیرضا (۱۳۹۹). بررسی عوامل مؤثر بر شجاعت اخلاقی حسابرسان داخلی، مجله دانش حسابداری مالی، ۷(۱): ۱۳۳-۱۵۵.
- قدیری، محبوبه، بشلیده، کیومرث، هاشمی شیخ‌شبان، سید اسماعیل و مشکلائی، فرشید. (۱۳۹۱). رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۳): ۱-۱۵.
- قلی‌پور، آرین، بُد، مهدیه، فاخری کوزه‌کنان، سمیرا، و باغستانی برزکی، حوریه (۱۳۸۸). رابطه قلدری سازمانی ادراک شده با فشار روانی زنان. فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، ۹(۳۴): ۱۸۷-۲۰۶.
- گل‌پرور، محسن، جوادیان، زهرا، مصاحبی، محمدرضا و واتقی، زهرا. (۱۳۹۲). نقش‌های پنهان تعارضات میان فردی در پیوند با بی‌عدالتی سازمانی، فرسودگی، استرس و رفتار انحرافی. مطالعات روان‌شناختی، ۹(۲): ۴۹-۸۲.
- مهدوی، غلامحسین، و ابراهیمی، فهیمه (۱۳۹۲). ارزش‌های حرفه‌ای و ادراک اخلاقی حسابرسان داخلی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران. فصلنامه حسابداری سلامت، ۲(۳): ۵۴-۶۷.
- مهدوی، غلامحسین، و ابراهیمی، فهیمه (۱۳۹۴). تأثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران (مطالعه موردی: دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی). مجله علمی-پژوهشی حسابداری سلامت، ۴(۲): ۸۷-۱۰۳.
- نادی، محمدعلی و شجاعی، مژده (۱۳۹۸). رابطه بین ادراک از قلدر در محیط کار، از خود بیگانگی شغلی، حمایت سازمانی با نیت ترک خدمت، و نقش میانجی رفتار شهروندی اجباری. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۰(۱): ۱۶۷-۱۸۸.

نجفی، محمد، کریمی، مهدی، قهرمانی فرد، علی و رضوانی، سید مرتضی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر اصفهان. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۵(۱۲): ۲۲-۱.

همایونی، عاطفه، هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل، نعیمی، عبدالزهره، و بشلیده، کیومرث (۱۳۹۴). رابطه اوباشگری سازمانی با خستگی مزمن و نارسایی های شناختی شغلی. *سلامت کار ایران*، ۱۲(۲): ۱۲-۱.

والیان، حسن، کوشکی جهرمی، علیرضا، و نیلوفری، پونه (۱۳۹۶). بررسی تاثیر قلدری سازمانی با کیفیت خواب فردی با توجه به نقش میانجی نشخوار فکری در میان پرستاران زن. *فصلنامه علمی پژوهش های مشاوره*، ۱۶(۶۴): ۱۵۳-۱۲۷.

یعقوبی، نورمحمد، کوهی خور، محمد، کمالیان، امین‌رضا، و تاج‌پور، مهدی (۱۳۹۷). بررسی تاثیر رفتارهای قلدری سازمانی بر نگرش شغلی و سازمانی. *مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، ۶(۲): ۱۳۶-۱۱۷.

References

- Accounting Education Change Commission (AECC). (1993). Improving the Early Employment Experience of Accountants. Issues Statement No. 4. Issues in Accounting Education, 8(2), 431- 435.
- Akwasi, A. (2004). The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees: A study of accounting and finance professionals in the insurance industry of United States. *J Bus Econ Res*, 2(9), 55-72.
- Anthony, A. Liu. (2020). Trainee auditors perception of ethical climate and workplace bullying in chinese audit firms. *Asian Journal of Accounting Research*, 2443-4175.
- Appelbaum, S. H., & Roy-Girard, D. (2007). Toxins in the workplace: effect on organizations and employees. *Corporate Governance: The International Journal of Effective Board Performance*, 7(1), 17-28.
- Bagherpour velashani, M., saei, M., & Shani, E. (2012). Auditors' Opinion about the Factors Affecting their Job Satisfaction. *Journal of empirical research in accounting*, 2(4), 65-94. [In Persian].
- Bagi nasr abadi, A., & Behzad Nia, M. (2021). The Relationship Between Strategic Human Resource Management and Job Performance: The Mediating Role of Moral Atmosphere. *The university of Tehran scientific journals Database*, 18(4), 751-774. [In Persian].
- Borhani, F., Jalali, T., Abbaszadeh, A., & Haghdooost, A. (2011). Viewpoint of Nurses about Ethical Climate of Educational Hospitals at Medical Science University of Kerman. *Journal of Medical Ethics*, 5(17), 27-44.
- Bulutlar, F., & Oz, E. (2009). The effects of ethical climates on bullying behavior in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 86(3), 273-295.

- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). the impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. B. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Report*, 73, 667-674.
- Debra, W. Sherril. (2008). An exploratory study of ethical climate perceptions of the mortgage banking industry. *United States: Capella University*.
- Duncan, J. R. (2001). Twenty pressures to manage earnings. *CPA Journal*, 71(7), 32-37.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381-401.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behavior: a definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18, 207-216.
- Elçi, M., Erdilek, M. K., Alpkan, L., & Şener İ. (2014). The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 150, 455-464.
- Fornell, C. & Larcker, D.(1981). Evaluating Structural Equation Modeling with Unobserved Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Ghadiri, M., Beshlide, K., Hashemi sheikh shabani, s., & Moshkelani, F. (2013). The Relationship of Ethical Climate with Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *journal of Ethics in Scince and Technology*, 8(3), 1-15.
- Gholipour, A., Bod, M., Fakheri Kozekanan, S., & Baghestani Barzaki, H. (2009). Perceived Organizational Bullying Relationship with Women's Stress. *Refahj*, 9 (34), 187-2. [In Persian].
- Golparvar, M., javadian, Z., Mosahebi, M., & Vaseghi, Z. (2013). The Implicit Roles of Interpersonal Conflict in Connection with Organizational Injustice, Exhaustion, Stress and Deviant Behaviors. *Quarterly journal of Psychological studies*, 9(2), 49-82. (In Persian).
- Hassanzadeh, K., Sohrabi, A., & Fayyazi, M. (2018). Investigating the Organization's Ethical Climate on Burnout with Emphasis on the Attitudes of the Employees of the Maskan Bank of Tehran Province. *Organizational culture management*, 16(2), 439-460.
- Homayooni, A., hashemi sheikh shabani, E., Naami, A., & Beshlideh, K. (2015). The relationship between organizational mobbing with chronic fatigue and workplace cognitive failures. *Iran Occupational Health*, 12 (2), 1-12. [In Persian].
- Lee, Deborah. (2000). An analysis of workplace bullying in the UK. *Personnel Review*, 20(5), 593 – 610.

- Lewis, S. E., & Orford, J. (2005). Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15(1), 29-47.
- Lewis, S. E. (2006). Recognition of Workplace Bullying: A Qualitative Study of Women Targets in the Public Sector. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 16(2), 119-135.
- Lord, A. T., & Dezoort, F. T. (2001). The impact of commitment and moral reasoning on auditor's responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 26(3), 215-235.
- Mahdavi, G., & Ebrahimi, F. (2013). Professional Values and Ethical Perception of Internal Auditors of Iran Medical Sciences Universities. *Journal of Health Accounting*, 2(3), 54-67. (In Persian).
- Mahdavi, G., Ebrahimi, F. (2015). The Effect of Ethics on the Professional and Organizational Commitment of Accountants (A Case Study: The Universities of Medical Sciences). *Journal of health accounting*, 4(2), 87-103. (in Persian)
- Martino, V. D., Hoel, H., & Cooper, C. (2003). Preventing Violence and Harassment In The Workplace. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Muethel, M., Hoegl, M., & Parboteeah, K. P. (2011). National business ideology and employees' prosocial values. *Journal of International Business Studies*, 42(2), 183-201.
- Nadi, M., & shojaee, M. (2019). Relationship between perception of bullying in the workplace, job self-alienation, organizational support with the Intention to Leave Work and the role of mediator of forced citizenship behavior. *Journal of applied sociology*, 30(1), 167-188. (In Persian).
- Najafi, M., Karimi, M., Ghahramani fard, A., & Rezvani, S. (2010). Study of the relation between ethical climate dimensions and Job satisfaction among employees at Isfahan office of Education. *New educational approaches*, 2(2), 1-22. (In Persian).
- Pourezzat, A., Gholipour, A., & pirannejad, A. (2010). Sense of Justice and Public Trust; outcomes of E-governance. *journal of Daneshvar Behavior*, 16(38), 1-16. (In Persian).
- Rahimnia, F., & Nikkhah Farkhani, Z. (2012). The effects of ethical climate on organizational identity and turnover intentions among salespeople. *The journal of ethics in science and technology*, 6(4), 1-11.
- Rahimnia, F., & yoosefifar, H. (2020). Explaining the Employees Bullying towards Managers in the Public Sector. *Organizational culture management*, 18(2), 325-349.
- Rajalakshmi, M. & Naresh, B. (2018). Influence of psychological contract on workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 41(2), 90-97.
- Rezazadeh, J., Rajabzadeh, A., & Davanipour, I. (2008). An Investigation into the Supervisory Factors Contributing to the Auditors' Job Satisfaction and Their Intentions to Remain in the Firm: An Iranian. *The University of Tehran's scientific journals database*, 15(51), 19-36.

- Rockett, P., Fan, S.K., Dwyer, R. J., & Foy, T. (2017). A human resource management perspective of workplace bullying. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 9(2), 116-127.
- Safarzadeh, M., Karimdad, A. (2020). The Drivers Affecting Internal Auditors Moral courage. *Financial accounting knowledge*, 7(1), 133-155.
- Shahriyari, M., Barzegar, E. (2016). The Relationship between Ethical Climate and Consulting with Professional and Organizational Commitment of the Public Sector Accountants. *Journal of health accounting*, 5(2), 47-70. (in Persian)
- Strawser, R. H., Ivancevich, J. M., & Lyon, H. L. (1969). A note on the job satisfaction of accountants in large and small CPA firms. *Journal of Accounting Research*, 7(2), 339-345.
- Tambur, M., & Vadi, M. (2012). Workplace bullying and organizational culture in a post transitional country. *International Journal of Manpower*, 33(7), 754-768.
- Valiyan, H., Koushkijahromi, A., & Niloofari, P. (2018). The effect of organizational bullying with individual sleep quality with respect to a mediating role rumination among Hospital female nurse. *Journal of Counseling Research*, 16(64), 127-153. (In Persian)
- Victor, B., & Cullen, B. (1988). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, 16(6), 1705-1716.
- Yaghoubi, N. M., Koohi Khor, M., Kamaliyn, A. R., & Tajpoor, M. (2018). investigate the effect of Organizational Mobbing behaviors on job and Organizational Attitude. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 6(2), 117-136. (In Persian).