



The Effect of Managerial Paranoia on Financial Reporting Fraud: The Mediating Role of Organizational Loyalty

Iman Zare^{1*}, Ali Torkzadeh mahani², Mehdi Fazeli³

1. Assistant Professor, Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran.

man.accounting@pnu.ac.ir

2. Instructor of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. ali.torkzadeh@pnu.ac.ir

3. Instructor of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. fazeli@pnu.ac.ir

ARTICLE INF	ABSTRACT
Received: 2024-03-11 Last Revision: 2024-11-30 Accepted: 2025-01-09	Organizational paranoia, as a dysfunctional organizational climate characterized by excessive suspicion and pessimism, can foster unethical behaviors within organizations. One critical manifestation of such behavior is fraudulent financial reporting by accountants. This study investigates the effect of organizational paranoia on financial reporting fraud, emphasizing the mediating role of organizational loyalty.
* Corresponding author: Dr. Iman Zare Associate Professor, Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: man.accounting@pnu.ac.ir	This research adopts a quantitative approach, and the data were analyzed using structural equation modeling (SEM). The statistical population consists of accountants and financial managers of companies listed on the stock exchange in 2023. A sample of 395 respondents was selected using a random sampling method, and data were collected through a standard questionnaire. The results indicate that organizational paranoia has a positive and significant effect on financial reporting fraud, while it has a negative effect on organizational loyalty. Moreover, organizational loyalty is negatively associated with financial reporting fraud. The findings also confirm that organizational paranoia indirectly increases fraudulent financial reporting through the mediating role of organizational loyalty. Overall, organizational paranoia reduces accountants' loyalty, thereby increasing the likelihood of fraudulent behavior and ultimately diminishing the quality of financial reporting. Given the scarcity of prior research on this topic, the study contributes to the literature by extending theoretical insights into organizational antecedents of financial reporting fraud. The findings also provide practical implications for managers and policymakers by highlighting the importance of mitigating paranoid organizational climates to prevent unethical financial practices.

Extended Abstract

1.Introduction

Organizational paranoia, as a dysfunctional organizational and psychological condition, leads employees to perceive their work environment as threatening, unpredictable, and untrustworthy. Such perceptions foster pessimism, suspicion, and defensive behaviors, which can gradually translate into unethical conduct within organizations. In accounting and financial reporting contexts, where professional judgment, ethical commitment, and transparency are essential, organizational paranoia may increase the likelihood of fraudulent behavior. One critical mechanism through which organizational paranoia may influence fraud is organizational loyalty. Reduced loyalty weakens employees' commitment to organizational goals and ethical standards, thereby increasing opportunistic and fraudulent actions. Despite the relevance of this issue, limited empirical evidence exists on the relationship between organizational paranoia, organizational loyalty, and financial reporting fraud. This study seeks to address this gap by examining the effect of organizational paranoia on fraud in financial reporting, emphasizing the mediating role of organizational loyalty.

2.Research Question and Hypotheses

Based on theoretical foundations and prior literature, this study addresses the following research question:
How does organizational paranoia influence fraud in financial reporting, and what role does organizational loyalty play in this relationship?

Accordingly, the following hypotheses are proposed:

- **H1:** Organizational paranoia has a positive and significant effect on fraud in financial reporting.
- **H2:** Organizational paranoia has a negative and significant effect on organizational loyalty.
- **H3:** Organizational loyalty has a negative and significant effect on fraud in financial reporting.
- **H4:** Organizational loyalty mediates the relationship between organizational paranoia and fraud in financial reporting.

3.Research Method

This study adopts a quantitative research design. Data were collected through a standard questionnaire and analyzed using structural equation modeling (SEM). The statistical population comprised accountants and financial managers of companies listed on the stock exchange in 2023. A

total of 395 respondents were selected as the research sample using an appropriate sampling method consistent with SEM requirements. The validity and reliability of the measurement instruments were confirmed prior to hypothesis testing.

4.Results

The empirical findings indicate that organizational paranoia has a direct and positive effect on fraud in financial reporting. Additionally, organizational paranoia negatively affects organizational loyalty, while organizational loyalty is found to have a negative relationship with fraudulent financial reporting. The mediation analysis further reveals that organizational paranoia indirectly increases fraudulent behavior through the reduction of organizational loyalty.

5.Discussion and Conclusion

The results demonstrate that organizational paranoia undermines accountants' loyalty to their organizations, which in turn increases the likelihood of fraudulent financial reporting and ultimately reduces reporting quality. These findings highlight the importance of organizational psychological climate in shaping ethical behavior within financial reporting systems. From a theoretical perspective, this study contributes to the literature by integrating organizational psychology and accounting ethics, an area that has received limited empirical attention. From a practical standpoint, the findings provide valuable insights for managers and policymakers, emphasizing the need to identify and manage organizational factors that foster paranoia and weaken employee loyalty in order to prevent fraudulent behavior and enhance the quality of financial reporting.

Keywords

Organizational paranoia, Financial reporting fraud, Organizational loyalty, Accounting ethics, Structural equation modeling.



تأثیر پارانوئید سازمانی بر تقلب در نظام گزارشگری مالی با

میانجی‌گری وفاداری سازمانی

ایمان زارع*^۱، علی ترک‌زاده‌ماهانی^۲، مهدی فاضلی^۳

چکیده: پارانوئید سازمانی به عنوان یک اختلال شخصیتی سبب بدبینی کارکنان سازمان‌ها در قبال فضای شغلی محل کارشان می‌گردد که حاصل آن گرایش‌های رفتاری غیراخلاقی در سازمان خواهد بود. تقلب حسابداران یکی از مهم‌ترین این گرایش‌هاست که حاصل پسایندهای پارانوئید سازمانی است. هدف مطالعه حاضر، بررسی اثرگذاری پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی با تأکید بر نقش میانجی وفاداری سازمانی به عنوان یکی از مهمترین پسایندهای پارانوئید می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ شیوه اجرا کمی است. داده‌های جمع‌آوری شده با روش معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش در قلمرو زمانی سال ۱۴۰۲ شامل حسابداران و مدیران مالی شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار است که با استفاده از روش نمونه‌گیری معادلات ساختاری تعداد ۲۹۵ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه استاندارد است. یافته‌های پژوهش نشان داد پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی تأثیر مستقیم و اثرگذاری معکوس بر وفاداری سازمانی دارد و همچنین وفاداری سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی تأثیر معکوس دارد. در نهایت، پارانوئید سازمانی به طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری وفاداری سازمانی بر رفتار متقلبان حسابداران تأثیرگذار خواهد بود. پسایندهای پارانوئید سازمانی با کاهش وفاداری حسابداران سبب افزایش رفتارهای متقلبان حسابداران و در نهایت کاهش کیفیت گزارشگری مالی می‌گردد. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی در این حوزه صورت نگرفته، نتایج پژوهش حاضر ضمن توسعه مبانی نظری، به مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی در راستای شناسایی عوامل سازمانی محرک رفتارهای متقلبان و پیشگیری از وقوع آنها کمک می‌کند.

واژه‌های کلیدی: گزارشگری مالی، تقلب، پارانوئید سازمانی، وفاداری سازمانی.

۱. استادیار گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول) iman.accounting@pnu.ac.ir

۲. مربی گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران ali.torkzadeh@pnu.ac.ir

۳. مربی گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران fazeli@pnu.ac.ir

پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۰

اصلاحات نهایی: ۱۴۰۳/۰۹/۱۰

دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۲۱

۱. مقدمه

پارانویید^۲ از جمله اختلالات شخصیتی محسوب می‌گردد که انسان با ظن و تردید، رفتار و کنش‌های سایرین را به صورت تهدیدآمیز، محقرانه و آسیب‌زننده تفسیر می‌نماید. (بورک^۳ و همکاران، ۲۰۱۴). این نگرش صرفاً به مثابه یک بیماری فردی شناخته نشده و امروزه در حوزه‌های سازمانی نیز توسعه یافته است و منجر به بروز پدیده پارانوئید سازمانی گردیده است. این بیماری سازمانی، اشاره به نگرشی بدبینانه داشته که بر مبنای آن کارکنان سازمان‌ها باور دارند که سازمان از صداقت لازم برخوردار نبوده و در پی فریب منابع انسانی خویش می‌باشد (نیر و کامالانابان^۴، ۲۰۱۰؛ بابایی و رحیمی، ۱۳۹۹). افزون بر این بدبینی و پارانوئید سازمانی آثار زیان بخش متعددی به همراه دارند و افراد گرفتار این عارضه سازمانی، احساسات و هیجانات، افکار و ادراکات منفی و نامطلوبی را تجربه می‌نمایند که ماحصل آن، اختلال در عملکردهای فردی و سازمانی است، به شکلی که از انجام بسیاری از وظایف خویش اجتناب نموده، سازمان را در محقق‌سازی اهدافش یاری نکرده و توانمندی‌های فیزیکی و فکری مطلوب خویش را کمتر مدنظر قرار می‌دهند (کازمی مقدسی و همکاران، ۱۳۹۴). توسعه و بسط نگرش‌های بدبینانه در سازمان آثار دیگری چون بازداري از نائل آمدن سازمان به اهداف، گسترش فواصل روانی مابین کارکنان و سازمان، تنزل کارآمدی و کارایی سازمانی (سالانوا^۵ و همکاران، ۲۰۰۵)، تنزل تعهدات سازمانی، کم شدن بهره‌وری و رضایتمندی شغلی، تنزل میزان مشارکت (اینک و توران^۶؛ دیهیم‌پور و دولتی، ۱۳۹۹)، افزایش میزان بی‌تفاوتی و بی‌علاقگی، ارتقاء سطح افعال و رفتارهای شغلی مخرب، رفتار شهروندی ضعیف، بدبینی نسبت به تغییر و دگرگونی (ونوس^۷ و همکاران، ۲۰۰۴)، میل به ترک سازمان (بدیان^۸، ۲۰۰۷) و غیره را به همراه دارد. در فرآیند پارانوئید سازمانی، مشارکت منابع انسانی در تصمیم‌گیری‌ها و افعال سازمانی تنزل خواهد یافت و در پی آن بهره‌وری سازمانی و عملکرد گروه‌های شغلی سیر نزولی به خود گرفته و سطح اشتباهات افزایش خواهد یافت که این عوامل خود گویای بیشینه‌سازی افعال انحرافی است (ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۱؛ اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۵). در این زمینه، مطالعات بارنز^۹ (۲۰۱۰) گویای آن است که پارانوئید سازمانی و افزایش سطح نگرش‌های بدبینانه، تعهد سازمانی افراد را کاهش داده و اخلاقیات سازمانی به پایین‌ترین سطوح خود تنزل می‌یابند که بر مبنای هیجانات منفی ناشی از آن، کارکنان تصمیم به انجام افعال ضد اجتماعی می‌نمایند (کرستن^{۱۰}، ۱۹۹۱؛ عریضی سامانی و همکاران، ۱۳۹۱، رئیسی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸). هیجانات منفی، فشار و سختی در سازمان تحت عنوان "عوامل مثلث تقلب" سبب بروز تقلب در سازمان خواهند شد. طبق تئوری مثلث تقلب، فشار،

کاهش انگیزه و سپس توجیه سازی فرد را به سوی اعمال تقلب هدایت می‌کند (وولف و هرمانسون^{۱۱}، ۲۰۰۴؛ انگرینی و سوریانی^{۱۲}، ۲۰۲۱). براین اساس یکی از پسایندهای پارانوئید سازمانی در سایه فشار، بی‌تفاوتی و بی‌علاقگی و رفتارهای شغلی مخرب، تقلب است. همچنین طبق تئوری اعتماد شکسته شده^{۱۳} آلپرچ^{۱۴} و همکاران (۲۰۰۴) زمانی که مدیری تقلبی را مرتکب می‌شود، به این معنی است که عمداً این اعتماد را شکسته و در مقابل سهامداران و ذینفعان عهدشکنی و خیانت کرده است. تقلب نوعی دزدی با فریب دیگران است که با روش‌های مختلف فریبکاری و به منظور سرقت دارایی‌های سازمان یا شخص دیگر صورت می‌گیرد (برنا و همکاران، ۱۴۰۱). ازطرفی تقلب یکی از بحث برانگیزترین موضوعات حسابداری و حسابرسی می‌باشد (انگرینی و سوریانی، ۲۰۲۱؛ ستایش و منفرد، ۱۴۰۲؛ قادری و همکاران، ۱۴۰۱؛ نمازی و حسینی نیا، ۱۳۹۸). در حسابداری رسوایی‌های مالی ناشی از گزارش‌های مالی تقلبی، نه تنها زیان مالی بر سازمان وارد می‌کند بلکه باعث از بین رفتن اعتبار و خدشه دار شدن اطمینان مشتریان و از بین رفتن اعتماد سرمایه‌گذاران می‌گردد (پسندیده فر و همکاران، ۱۳۹۹). به اعتقاد رودرورد^{۱۵} (۲۰۲۳)، تأثیرات منفی پارانوئید سازمانی در نظام حسابداری از طریق استانداردگذاران و قانون‌گذاران بر اصول و رویه‌های حسابداری نیز متصور است. همچنین پارانوئید سازمانی به عنوان مادر اختلالات ارتباطی سازمانی، آثار مخربی بر عملکرد کارکنان دارد و در این ارتباط یکی از ارکان حساس هر سازمانی مربوط به کارکنان حوزه مالی آن می‌باشد. براین اساس انتظار می‌رود کارکنان حوزه مالی نیز تحت تأثیر این اختلال شخصیتی، رفتارهای ناهنجار سازمانی از خود بروز دهند و یکی از تأثیرگذارترین رفتارهای ناهنجار در نظام گزارشگری مالی قطعاً تقلب خواهد بود. باتوجه به وضعیت رو به رشد تقلب صورت‌های مالی (کراویتز^{۱۶}، ۲۰۱۲؛ نمازی و حسینی نیا، ۱۳۹۸) و همچنین عدم انجام پژوهش در این حوزه به اعتقاد رودرورد (۲۰۲۳)، خلاء پژوهشی و ضرورت انجام پژوهش با چنین رویکردی در راستای حفظ منافع ذینفعان مشهود و ملموس خواهد بود. بنابراین پژوهش حاضر به عنوان اولین پژوهش در حوزه اختلالات سازمانی مبتنی بر پارانوئید در نظام حسابداری با هدف بررسی تأثیر پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی در صدد تبیین موضوع می‌باشد.

از سوی دیگر، یکی از مهمترین آثار پارانوئید سازمانی، کاهش وفاداری کارکنان به سازمان است. منظور از وفاداری سازمانی، انطباق و سازگاری کارکنان با ارزش‌ها، نگرش‌ها و عقاید سازمانی و میل آنها به انجام سعی و تلاشی اضافی به منظور نیل به اهداف سازمان است (آدلر و آدلر^{۱۷}، ۱۹۹۸). این مقوله دربرگیرنده حمایت، طرفداری صادقانه و دفاع از اهداف سازمان است. به باور پیرا^{۱۸} (۲۰۰۹)،

وفاداری سازمانی کارکنان شامل نگرشی است که کارکنان را متصل به سازمان نموده و محور آن تعهد منابع انسانی به سازمان است (قنبری و عبدالملکی، ۱۳۹۸). از این حیث، کارکنان وفادار به سازمان، به علت برخورداری از نگرش مطلوب نسبت به سازمان، با نشان دادن سطح دلبستگی بالا و پذیرا بودن تغییرات سازمانی و با تلاش بیشتر به منظور نیل به اهداف سازمانی، سبب بهبود عملکرد سازمان می‌گردند. این قبیل کارکنان در قبال انجام وظایفی که بدان‌ها محول گردیده و فراتر از این وظایف، احساس مسئولیت کرده و نه تنها عملکرد وظیفه‌ای خویش را به صورت مطلوبی به انجام می‌رسانند، بلکه در بروز عملکردهای انطباقی نیز تلاش بیشتری از خود بروز می‌دهند (مهداد و همکاران، ۱۳۹۷). با این وجود، یکی از عواملی که قادر است بر وفاداری سازمانی به شکل منفی و نامطلوبی اثر نهد، پارانوئید سازمانی است، به طوری که افکار و نگرش‌های بدبینانه پایبندی و وفاداری منابع انسانی را نسبت به سازمان تنزل بخشیده، آنان را درگیر تفکر خروج از سازمان نموده، به طوری که با کسب موقعیتی مطلوب، سازمان را ترک نموده و هزینه‌های زیادی را بر سازمان تحمیل می‌نمایند (کاظمی مقدسی و همکاران، ۱۳۹۴). در این زمینه، نتایج پژوهش آراباسی^{۱۹} (۲۰۱۰) گویای آن بوده که بدبینی سازمانی به صورت منفی با وفاداری سازمانی در ارتباط بوده، بدین معنی که اگر حس بدبینی در قبال مدیران و سیاست‌های یک سازمان در میان کارکنان ترویج پیدا نماید، منابع انسانی سازمانی تلاش‌های خود به منظور محقق‌سازی اهداف سازمانی را کمتر می‌نمایند و از این رو، سطح تعهد و وفاداری منابع انسانی در قبال سازمان کاهش یابد. لذا با توجه به اهمیت پارانوئید سازمانی و پسایندهای مرتبط به آن، هدف بعدی پژوهش حاضر بررسی تأثیر پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی با استفاده از متغیر میانجی وفاداری سازمانی خواهد بود که به ارزش آفرینی آن می‌افزاید. بنابراین با توجه به اهداف تبیین شده و اذعان به این موضوع که عوامل مختلفی روی تقلب در گزارشگری مالی بررسی شده و حتی جنبه رفتاری آن در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است ولیکن جنبه رفتار سازمانی مبتنی بر اختلالات رفتاری تاکنون مورد توجه قرار نگرفته، که پژوهش حاضر این خلا را شناسایی و مورد بررسی قرار داده و به دنبال آن در پی یافتن پاسخ علمی به دو سوال اصلی زیر می‌باشد:

آیا پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی تأثیر معناداری دارد؟

آیا وفاداری سازمانی بر رابطه بین پارانوئید سازمانی و تقلب در گزارشگری مالی تأثیر معناداری

دارد؟

ساختار مقاله در ادامه به این شکل است: نخست مبانی نظری و پیشینه پژوهش بررسی خواهد شد. سپس سوالات پژوهش و روش شناسی پژوهش تشریح می‌شود. در ادامه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود. در بخش پایانی پژوهش نیز نتایج به دست آمده از یافته‌های پژوهش مرور، نوآوری پژوهش ذکر و پیشنهاد‌های پژوهش عنوان خواهد شد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱. پارانوئید سازمانی

نگرش مبتنی بر بدبینی افزون بر افراد در بخش عمده‌ای از سازمان‌های جامعه معاصر نیز مشاهده می‌گردد و سبب شکل‌گیری پدیده‌ای با عنوان پارانوئید سازمانی یا شکلی از بدبینی سازمانی می‌گردد. پارانوئید سازمانی، نگرش مبتنی بر سرخوردگی از جامعه و سازمان و بی‌اعتمادی در قبال دیگران می‌باشد، نگرشی که از نگاه جیمز^{۲۰} (۲۰۰۵) علت‌العلل بخش زیادی از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از مضامین مشکل‌ساز در سازمان‌های امروزی است (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۵). بدبینی سازمانی مفهومی چندبعدی محسوب می‌گردد. بدین معنی که افراد نسبت به سازمان خود به حدی بدبین در نظر گرفته می‌شوند که باورهای ویژه‌ای پیرامون فقدان صداقت در سازمان داشته باشند، اشکال ویژه‌ای از احساسات را نسبت به سازمان تجربه نموده و گرایش‌های رفتاری ویژه‌ای را در قبال سازمان نشان دهند (روشنی و بخت آزمای بناب، ۱۳۹۸). اصل اساسی در این مفهوم، فقدان دقت، صداقت، اعتماد، انسجام و وفاداری است (اصلان و ارن^{۲۱}، ۲۰۱۴؛ رئیسی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸). پارانوئید یا بدبینی سازمانی، آثار و پیامدهای متعددی به همراه دارد. مطالعات متعدد نشان داده‌اند که کارکنان بدبین عمدتاً در موقعیت‌های شغلی کمتر مولد می‌باشند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری داشته و به احتمال کمتر در تلاش‌های مرتبط به تغییرات سازمانی همکاری می‌نمایند و در عین حال، روحیه پایینی داشته که در نهایت می‌تواند به تنزل بهره‌وری و از دست رفتن سود سازمان منجر گردد (مقدم و محمودی، ۱۳۹۷). از دیگر نتایج اشاعه نگرش‌های بدبینانه در سازمان می‌توان به بازسازی کارکنان و سازمان از رسیدن به اهداف (نافی^{۲۲}، ۲۰۱۳)، شکل‌دهی به فاصله روانی مابین کارکنان و سازمان، تنزل کارایی سازمان (سالانوا و همکاران، ۲۰۰۵)، تنزل بهره‌وری، کاهش روحیه و اعتماد سازمانی، پارتی‌بازی و سیاسی‌کاری در سازمان (دیهیم‌پور و دولتی، ۱۳۹۹)، افزایش فرسودگی شغلی و انحراف کاری، افزایش رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۵) و بیشینه‌سازی رفتارهای ضدشهروندی (مونیر^{۲۳} و همکاران، ۲۰۱۴؛ والری^{۲۴} و همکاران، ۲۰۱۵؛

رئیزی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸) اشاره نمود. بر مبنای نظر محققان و پژوهشگران گوناگون، بروز بدبینی یا پارانوئید در محیط‌های کاری و سازمانی می‌تواند ناشی از عوامل متعددی چون بی‌عدالتی سازمانی، فقدان حمایت سازمانی ادراک شده، پیری سازمانی، فشار روانی، جوسازمانی، استقلال شغلی پایین و فرسودگی شغلی بالا، سبک رهبری (بوئر^{۲۵} و همکاران، ۲۰۱۵)، جابجایی شغلی و ساعات کاری زیاد (منتلر^{۲۶} و همکاران، ۲۰۱۳؛ بابایی و رحیمی، ۱۳۹۹)، انتظارات سازمانی برآورده نشده، حمایت اجتماعی کم، ترفیع نامتناسب در قیاس با سطوح رقابتی، فقدان ارتباط، تناقض در اهداف، کوچک‌سازی شرکت، توزیع قدرت، بی‌عدالتی و عملکردهای ضعیف سازمانی می‌باشد. بابایی و رحیمی (۱۳۹۹) این عوامل را در چهار گروه از عوامل فردی، شخصیتی، سازمانی و شغلی تقسیم نموده‌اند. عوامل پدیدآورنده به عنوان پیشایندهای پارانوئید سازمانی، پسایندهای پارانوئید سازمانی را به شکلی از بدرفتارهای منابع انسانی در قالب رفتارهای ضد اجتماعی، انحرافی و غیراخلاقی و واجد پیامدهای منفی در سطوح فردی، گروهی و سازمانی را مسبب می‌گردند.

۲-۲. تقلب در گزارشگری مالی

تقلب در صورت‌های مالی آثار زیانباری برای ذینفعان گزارشگری مالی دارد. طبق بند ۴ بخش ۲۴۰ استانداردهای حسابرسی ایران، تقلب عبارت است از "هرگونه اقدام عمدی فریبکارانه یک یا چند نفر از مدیران، کارکنان یا اشخاص ثالث، برای برخورداری از یک مزیت ناروا یا غیرقانونی (کمیته فنی سازمان حسابرسی، ۱۳۸۸). اشکال مختلف تقلب در حوزه‌های مالی عبارتند از: فساد مالی، سوء استفاده از داراییها و تقلب در گزارشگری مالی. در گزارشگری مالی تقلب به اقدامات نامناسبی اطلاق می‌شود که به اظهار نادرست اما با اهمیت در صورت‌های مالی منجر شود (داداش، خواجه‌وی و سروش‌یار، ۱۴۰۰). تقلب به عنوان یک رفتار انحرافی و غیراخلاقی، در تمامی حوزه‌های سازمانی پدیده‌ای نکوهیده می‌باشد (رحمان و ژو^{۲۷}، ۲۰۲۴). تقلب جدی‌ترین تهدید برای منافع عمومی و بازارهای سرمایه محسوب می‌شود که ریشه در عوامل شخصیتی مانند ویژگی‌ها و تمایلات فردی، عوامل ساختاری مانند محیط و فرهنگی سازمانی دارد (برنا و همکاران، ۱۴۰۱). در تئوری مثلث تقلب که توسط کریسی به عنوان یک تئوری مفید توسعه یافت، علت وقوع تقلب را به دسترس بودن یک یا چند عامل از عوامل مثلث تقلب ربط می‌دهد. این عوامل عبارتند از انگیزه یا تحت فشار بودن، فرصت‌ها و توجیه عقلی یا توانایی متقلبان برای ارتکاب تقلب (لین و همکاران^{۲۸}، ۲۰۱۵)، در محور انگیزه و فشار می‌توان انگیزه‌های فراوانی برای انجام تقلب وجود دارد که از جمله مهم‌ترین آنها

می‌توان به انگیزه‌های مالی و شغلی اشاره نمود (طاهری و همکاران، ۱۳۹۷). البته انگیزه‌های تقلب در گزارشگری مالی می‌تواند در ابعاد مالی و غیرمالی و در سطوح فردی و سازمانی شامل فشار و سختی، حداقل کردن بدهی مالیاتی، پاداش مبتنی بر سود گزارش شده، حفظ یا افزایش قیمت بازار سهام یا فرصت‌های بدست آمده برای افرادی که انگیزه اقتصادی یا فساد دارند، باشد (نمازی و حسینی نیا، ۱۳۹۸؛ رحیمیان و حاجی حیدری، ۱۳۹۸؛ صفرزاده، ۱۳۸۹). عامل فرصت به وضعیت و یا موقعیتی اشاره دارد که به فرد اجازه انجام تقلب و پنهان کردن آن را می‌دهد. برای مثال نبود تفکیک وظایف مناسب و یا انجام دو مسئولیت توسط یک فرد، می‌تواند فرصت انجام تقلب را فراهم آورد. عامل توجیه بیانگر این موضوع است که وقتی افراد مرتکب تقلب می‌شوند، برای خود و دیگران یک بهانه و یا توجیه می‌آورند تا کار خود را موجه جلوه دهند. بی اهمیت نشان دادن تقلب خود برای سازمان از جمله این موارد است (طاهری و همکاران، ۱۳۹۷؛ داگلاس^۹ و همکاران، ۲۰۱۵). عامل توانایی بیانگر داشتن توانایی‌های لازم برای انجام تقلب می‌باشد. نشانه‌های توانایی شامل شناسایی ضعف موجود در سیستمهای حسابداری و کنترل‌های داخلی، توانایی استفاده از ضعف موجود در سیستمهای حسابداری و کنترل‌های داخلی، اعتماد به داشتن توانایی برای جلوگیری از شناسایی شدن تقلب و توانایی وادار کردن دیگران به انجام تقلب می‌باشد (ولف و هرمانسون، ۲۰۰۴).

تقلب‌های مالی با استفاده از نظریه‌های اخلاق و رفتار قابل بررسی است. الیاس^{۲۰} (۲۰۰۸) معتقد است که تقلبات حسابداری به کمبود رفتار اخلاقی مانند عدم راستگویی، نقض اعتماد و مسئولیت‌های حرفه‌ای وابسته است. به اعتقاد نمازی و حسینی‌نیا (۱۳۹۸) ریشه این کمبودهای رفتاری در افراد و سازمان‌هاست و در این راستا تقلب مالی با آرزوی رسیدن به اهداف، رقابت ناسالم، ترس از دست دادن شغل یا پاداش، همکاریهای مجرمانه و چالش در برآورد کردن اهداف مالی بیشتر می‌شود. به اعتقاد رودررورد (۲۰۲۳) که اولین محقق است که پارانوئید در حسابداری را مورد بررسی قرار داده است، عملکرد چالشی و غیراخلاقی در حسابداری می‌تواند منتج از پسایندهای پارانوئید سازمانی باشد (رودررورد، ۲۰۲۳). بنابراین در حرفه حسابداری، گزارشگری تقلب به عنوان رفتاری که منافع جامعه را در نظر می‌گیرد، حائز اهمیت ویژه‌ای است. معیاری که حسابداران و حساب‌برسان را به عنوان اعضای یک حرفه از سایر کارکنان متمایز می‌سازد این است که آنها باید نسبت به جامعه، فراتر از صاحبکار یا استخدام کننده وفادار باشند (هوانگ^{۳۱} و همکاران، ۲۰۰۸).

۳-۲. وفاداری سازمانی

وفاداری از جمله ارزش‌های اجتماعی محسوب می‌گردد که در زیست انسانی و روابط و تعاملات اجتماعی از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. این لغت در فرهنگ دهخدا به مثابه درستی و صداقت، راستی، صمیمت در زندگی و روابط و صاحب وفابودن تعریف گردیده است. وفاداری را می‌توان ثبات و پایداری در روابط و صداقت داشتن در تعاملات و عمل کردن به تعهدات دانست (بکر، ۱۹۶۰؛ زینلی و همکاران، ۱۳۹۸). وفاداری سازمانی، دال بر سازگاری و انطباق با ارزش‌ها، نگرش‌ها و عقاید سازمان و نیز میل آنان به انجام تلاش‌های اضافی برای نیل به اهداف سازمانی است. در عین حال، گویای حس تعلق و میل به حفظ عضویت و رابطه با سازمان است (قنبری و عبدالملکی، ۱۳۹۸). وفاداری سازمانی به معنی بهره‌گیری از همه توان کارکنان در راستای نیل به اهداف سازمان، مسئولیت‌پذیری، ایفای مشتاقانه وظایف، تلاش مضاعف، هماهنگی با تغییرات، برقراری تعامل مؤثر میان کارکنان و غیره است (برومند، ۱۳۸۶). به باور کومار و شکار^{۳۳} (۲۰۱۲) برخی رفتارها و کردار کارکنان که وفاداری آنان را هویدا می‌سازد، نظیر کار کردن بدون اشتباه، رعایت قواعد، پیروی از دستورالعمل‌ها، حفظ کیفی خروجی‌ها و مراقبت از اموال سازمان، در شرح وظایف شغلی کارکنان معین گردیده است، لیکن گروهی از رفتارها نظیر کار تمام وقت به منظور تکمیل پروژه، شرکت نمودن در فعالیت‌های فوق برنامه، مشارکت کردن در همکاری‌های سازمانی، ارائه پیشنهادها و باقی ماندن در سازمان، بر اساس سیاست‌های نانوشته یا هنجارهای فرهنگ سازمانی قرار دارند. وفاداری سازمانی کارکنان افزون بر آن که یک نگرش یا مؤلفه فکری حائز اهمیت در سازمان بوده، جزء اقدامات بنیادین نیز می‌باشد. از منظر الن و مایر (۱۹۹۷)، وفاداری با سه عامل اعتقاد قوی به ارزش‌های سازمان، تلاش زیاد برای محقق نمودن اهداف سازمان و میل زیاد برای ماندن در سازمان قابل شناسایی است (قره‌چه و دابونیان، ۱۳۹۰؛ اسماعیل‌زاده و صیدزاده، ۱۳۹۶). ایجاد وفاداری در کارکنان نیازمند آن است که به کارکنان بها داده شود و به خواسته‌ها و انتظارات مادی و غیرمادی شان در ابعاد مختلف توجه شود (طه‌زاده، ۱۳۹۲). وفاداری کارکنان به سازمان و ماندگاری طولانی‌مدتشان سبب تقویت نیروی انسانی سازمان گردیده و منابعی از تجربیات برای سازمان‌ها را به دنبال خواهد داشت. کارکنان وفادار به سازمان با سیاست‌ها، راهبردها و رسالت سازمانی به خوبی آشنا بوده و می‌دانند به چه صورتی باید در راستای منافع سازمان قدم بردارند و لذا نیازی به آموزش، توجیه و غیره ندارند (قنبری و عبدالملکی، ۱۳۹۸). همچنین، وفاداری سازمانی با تقویت حس وابستگی، میل شدید به عضویت گروهی، آمادگی برای همکاری، حس اعتماد، همسویی داوطلبانه با گروه و میل به

پیروی از رهنمودهای سازمانی قادر است اثرگذاری قابل توجهی بر موفقیت سازمانی در صحنه‌های رقابتی بگذارد، به شکلی که پیتز دراکر برخورداری از کارکنان وفادار را مزیت رقابتی سازمان دانسته و مطالعات زیادی گویای نقش مطلوب وفاداری کارکنان در ارتقاء بهره‌وری و موفقیت سازمان‌ها بوده‌اند (آدلر و آدلر، ۱۹۸۸).

از این رو، هر سازمان لازم است تا تمامی تلاش خود را در راستای وفادار نمودن کارکنان صورت بخشد تا به سهولت جذب سایر سازمان‌ها نشوند. به تعبیر دیگر، تداوم بخشی به محقق‌سازی انواع نیازهای منابع انسانی از جمله حفظ کرامت انسانی، رعایت احترام، ادب در برخورد، احترام به ارزش‌های کارکنان، رعایت حریم شخصی، پرداخت حقوق، دستمزد و پاداش مکفی و تأمین‌کننده نیازهای کارکنان و نیز وجود نظام عدالت‌مند در پرداخت‌های سازمانی، امنیت شغلی، مشارکت اجتماعی، عدالت سازمانی و در نهایت جایگاه سازمانی می‌تواند آنان را از حالات خشنودی به حالات وفاداری برساند (گل‌پرور و نادی، ۱۳۹۰؛ عسکری‌نیک، ۱۳۹۵؛ اینسون^{۳۴} و همکاران، ۲۰۱۳).

۴-۲. پیشینه پژوهش

با توجه به اینکه موضوع پژوهش حاضر تلفیقی از دو حوزه حسابداری و رفتار سازمانی می‌باشد، در ادامه به پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی صورت گرفته در این حوزه‌ها پرداخته می‌شود. مرادی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های مدیریتی، تبعیت مدیریت از کنترل‌های داخلی و استانداردهای لازم‌الاجرا، عوامل خطر مرتبط با شرایط بازار و صنعت، ویژگی‌های عملیاتی، نقدینگی و ثبات مالی با احتمال وقوع تقلب رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان اثربدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی، بدین نتیجه دست یافتند که بدبینی سازمانی اثرگذاری معنادار و مثبتی بر گرایش به رفتارهای انحرافی کارکنان داشته و در این میان، سبک رهبری تبادلی این اثرگذاری را تعدیل می‌نماید.

نمازی و حسینی‌نیا (۱۳۹۸) در پژوهش خود در ادامه فرآیند نظریات حوزه تقلب فرالگویی برای تقلب ارائه دادند. در این فرالگو، اجزاء لوزی تقلب و چهار جزء آن (انگیزه/فشار، فرصت، گرایش/توجیه و قابلیت)، به صورت هم-زمان مورد مطالعه قرار گرفت. فرالگوی ارائه شده دارای ابعاد مالی و غیر

مالی است و در چهار دسته کلی شرایطی، موقعیتی، هنجاری و هوش انسانی قرار گرفته که هر یک از این چهار بعد را می‌توان در سه سطح کلی فردی، سازمانی و بین‌المللی مورد تحلیل قرار داد.

نژادتولمی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود با توجه به اثربخشی افشاگری در کشف تقلب های حسابداری و اثر گذاری عدالت بر بروز رفتار اخلاقی فرد به این نتیجه رسیدند که وجود عدالت رویه ای، تعاملی و توزیعی، موجب تمایل معنادار حسابداران به افشاگری می‌گردد و سازمانها و نهادهای حرفه‌ای برای مقابله با تقلب های حسابداری به این موضوع را مورد توجه قرار دهند.

شمس و ملانظری (۱۳۹۸) با تاکید بر این که تشخیص به موقع عوامل ریسک تقلب یا نقص‌های کنترل داخلی، در پیشگیری و کشف تقلب موثر است، در پژوهش خود نشان دادند که تصمیم افراد برای گزارش موارد مستعد تقلب تحت تأثیر رابطه معنادار با تشخیص امکان رخداد تقلب، اخلاق و انگیزش می‌باشد.

پسندیده‌فر و همکاران (۱۳۹۹) عواملی که بیش‌ترین تأثیر را بر گزارشگری مالی متقلبانه دارند را مورد بررسی قرار دادند و یافته‌های آنان در سطح سازمان با ابعاد رفتاری و اخلاقی، محیطی، اقتصادی و ساختاری همسو با ابعاد مثلث تقلب، همخوانی دارند.

رمضانی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حسابداران می‌توانند در گزارش تقلب‌های موجود در سازمان، نقش بسزایی داشته باشند، از این رو، مدیران شرکتهای می‌بایست فضای سازمان را به شکلی مدیریت کنند که حسابداران تمایل به گزارش خطاکاری پیدا کنند. همچنین قانون‌گذاران نیز باید در تدوین و تصویب قوانین و مقررات حمایتی از گزارش‌کنندگان خطا کوشا باشند.

مرادی و همکاران (۱۴۰۲) با رویکرد رفتاری در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین نگرش افراد به ریسک و تقلب در گزارشگری مالی، رابطه معناداری وجود ندارد ولیکن بین انتظارات فرد از نحوه تصمیم‌گیری دیگران به عنوان نمودی از رفتار سازمانی و تقلب ارتباط معناداری وجود دارد.

آبراهام^{۳۵} (۲۰۰۰) در تحقیقی با عنوان بدبینی سازمانی: مبانی و پیامدهای آن، بدین نتیجه دست یافته است که تعارض نقش شخصی و بدبینی شخصیتی امکان دارد با خصومت ذاتی در ارتباط باشد. بدبینی شخصیتی به مثابه قویترین پیش‌بینی‌کننده بدبینی سازمانی ظاهر می‌گردد که بر همه معیارها اثرگذاری منفی دارد. بدبینی تأثیرات منفی بر تعهدات سازمانی کارکنان بجای می‌گذارد و منجر به کاهش رضایت شغلی و تعهدات کاری می‌گردد.

بیرن و هوچارت^{۳۶} (۲۰۰۸) در پژوهشی بدین نتیجه دست یافتند که بدبینی سازمانی اثرگذاری منفی و مهمی بر اثربخشی سازمانی و فردی داشته و سبب ایجاد ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی، عملکرد ضعیف، روحیه نازل، غیبت بالا و جابجایی بیشتر، فقدان رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی کمتر و فقدان اعتماد به کسانی می‌گردد که در پاداش‌ها و تنبیه‌ها اثرگذار هستند.

رایس^{۳۷} و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی نشان داده‌اند که از مهمترین پیامدهای بدبینی سازمانی می‌توان به تنزل میل به بروز رفتارهای شهروندی اشاره نمود، چراکه افراد بدبین نسبت به سازمان عواطف و رویکردهای منفی داشته و احتمال اندکی وجود دارد که روابط تبادلی با کیفیت با سازمان داشته باشند و لذا کمتر رفتارهای فراتر از نقش از خود بروز می‌دهند.

براون و همکاران^{۳۸} (۲۰۱۶) نشان دادند عوامل مختلفی بر تقلب در گزارشگری مالی اثرگذار است که شامل عوامل محیطی بیرونی و درونی است. از جمله عوامل درونی مؤثر بر تقلب می‌توان به عوامل و ویژگیهای فردی و نگرش او اشاره کرد.

بنگ و ریو^{۳۹} (۲۰۱۷) در تحقیقی با ارزیابی «نقش بدبینی در رابطه بین فرسودگی و رفتار کارکنان» بدین نتیجه دست پیدا کردند که کارکنان فاقد انرژی لازم، نقش مؤثری در کاهش عملکرد خویش و سازمان دارند و میلی به ابراز رفتارهای مثبت ندارند و به هر اندازه میزان بدبینی سازمانی افزایش پیدا کند، سطوح فرسودگی و رفتارهای منفی گرایانه کارکنان نیز ارتقاء می‌یابد.

شاوور و شاوور^{۴۰} (۲۰۱۸) به بررسی استدلال اخلاقی بر تقلب در گزارشگری مالی پرداختند و نشان دادند سطح فردی استدلال اخلاقی که می‌تواند تحت تأثیر رفتارها و کنش‌های سازمانی قرار گیرد بر گزارشگری مالی متقلبانانه تأثیرگذار است.

بانرجی^{۴۰} (۲۰۲۲) با بررسی همبستگی اوراق قرضه و سهام در شرایط بحرانی پارانوئید در سطح بازار به این نتیجه رسید که هیجانات منفی منتج از پارانوئید مانند ترس، عدم اطمینان و احساس ناراحتی می‌تواند مسبب واکنش منفی بازار و همچنین عدم همبستگی اوراق قرضه و سهام گردد. بارنبی^{۴۱} و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رفتارها و هنجارهای ضد اجتماعی ناشی از کاهش تعهد و حساسیت نسبت به تصمیم‌گیری کارکنان در سازمان‌ها بواسطه باورهای ناهنجاری ناشی می‌شوند که ریشه در پدیده پارانوئید دارد.

رودرفورد (۲۰۲۳) اولین پژوهشگری است که موضوع پارانوئید را در حسابداری مطرح نمود و در پژوهش خود به این نتیجه رسید که مسئله پارانوئید تأثیر قابل توجهی بر حوزه نظری و ادبیات و همچنین حوزه اجرایی حسابداری دارد که باید مورد توجه واقع گردد.

ازوماکا و گیلبرت^{۴۲} (۲۰۲۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که پارانوئید سازمانی عملکرد کارکنان را تنزل خواهد داد به این صورت که وقوع پیشایندهای پارانوئید سازمانی در سطح شخصیتی کارکنان به واسطه عملکرد ضعیف مدیریت سازمانی سبب بروز پسایندهای سازمانی در سطح سازمانی به شکل رفتارهای انحرافی خواهد بود.

بررسی سوابق پژوهش حاکی از این است که عوامل مختلفی بر تقلب در گزارشگری مالی موثرند و حتی جنبه رفتاری آن در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است ولیکن جنبه اختلالات رفتار سازمانی مبتنی بر پدیده پارانوئید با توجه به اهمیت پسایندها و پیشایندهای آن نه تنها بر تقلب بلکه بر گزارشگری مالی تاکنون مورد توجه قرار نگرفته، که پژوهش حاضر این خلاء را شناسایی و با توجه به اهمیت منافع ذینفعان مورد بررسی قرار داده است. بنابراین ضرورت انجام چنین پژوهشی مشهود و ملموس خواهد بود که پژوهش حاضر به عنوان اولین پژوهش در ایران در حوزه اختلالات سازمانی مبتنی بر پارانوئید در نظام حسابداری در صدد تبیین موضوع می‌باشد که ضمن توسعه مبانی نظری پژوهش‌های حسابداری، نوآوری پژوهش حاضر نمایان می‌گردد.

۳. فرضیات و مدل پژوهش

با توجه به پژوهش‌های ازوماکا و گیلبرت (۲۰۲۴)؛ رحمان و ژو (۲۰۲۴)؛ برنا و همکاران (۱۴۰۱)؛ آبراهام (۲۰۰۰)؛ یکی از مهمترین علل تقلب به عنوان یک رفتار انحرافی و غیراخلاقی در سازمان ناشی از نارضایتی سازمانی است و به اعتقاد جیمز (۲۰۰۵) و مرادی و جلیلیان (۱۳۹۵) ریشه نارضایتی سازمانی ناشی از پدیده پارانوئید سازمانی می‌باشد. از طرفی طبق یافته‌های رودرورد (۲۰۲۳)، نظام حسابداری متأثر از پارانوئید سازمانی می‌باشد و همچنین یافته‌های پسندیده‌فر و همکاران (۱۳۹۹)؛ نمازی و حسینی‌نیا (۱۳۹۸)، از این حاکی‌ست که بخش عمده‌ای از تقلب در گزارشگری مالی ناشی از رفتارهای سازمانی است. بر این اساس فرضیه اول پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد.

فرضیه اول: پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به پژوهش‌های بنگ و ریو (۲۰۱۷)؛ بابایی و رحیمی (۱۳۹۹) پارانوئید سازمانی سبب دلسردی و بدبینی کارکنان می‌گردد و طبق یافته‌های عسکری‌نیک (۱۳۹۵)؛ اینسون و همکاران (۲۰۱۳)؛ بیرن و هوچارتر (۲۰۰۸)؛ یکی از مهمترین پسایندهای این پدیده کاهش وابستگی سازمانی

و ناخشنودی کارکنان و نهایتاً کاهش وفاداری کارکنان خواهد بود. براین اساس فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد.

فرضیه دوم: پارانوئید سازمانی بر وفاداری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

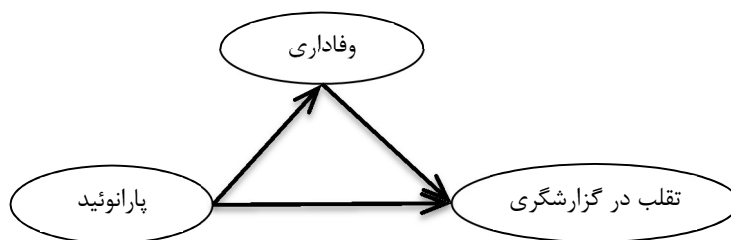
هوانگ و همکاران (۲۰۰۸) معتقد است حسابداران به عنوان اعضای یک حرفه باید نسبت به جامعه، فراتر از صاحبکار یا استخدام کننده وفادار باشند. از طرفی با توجه به پژوهش‌های الیاس (۲۰۰۸)؛ نمازی و حسینی‌نیا (۱۳۹۸)؛ تقلبات حسابداری به کمبود رفتار اخلاقی مانند نقض اعتماد و کاهش مسئولیت‌های حرفه‌ای مانند تعهد پذیری و وابستگی سازمانی وابسته است که طبق نظر آراباسی (۲۰۱۰) بر وفاداری سازمانی تأثیر منفی دارند بنابراین فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد.

فرضیه سوم: وفاداری سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به پژوهش رودررورد (۲۰۲۳)؛ بانرجی (۲۰۲۲)؛ پارانوئید سازمانی بر نظام حسابداری و گزارشگری مالی تأثیرگذار است و طبق یافته‌های بارنبی و همکاران (۲۰۲۲)؛ رایس و همکاران (۲۰۱۳) این تأثیرگذاری بواسطه کاهش حساسیت رفتار حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری و تعهد کارکنان خواهد بود و به اعتقاد هوانگ و همکاران (۲۰۰۸) وفاداری به عنوان یک رفتار حرفه‌ای و شاخصی برای مسئولیت‌پذیری و تعهد برای جامعه حسابداری در راستای حفظ منافع اجتماعی تلقی می‌گردد بنابراین انتظار می‌رود پارانوئید سازمانی از رهگذر کاهش وفاداری بر تقلب در گزارشگری مالی تأثیرگذار باشد. براین اساس فرضیه چهارم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد.

فرضیه چهارم: وفاداری سازمانی به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین پارانوئید سازمانی و تقلب در گزارشگری مالی تأثیر معناداری دارد.

در ادامه بر اساس مبانی و فرضیات تدوین شده، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ارائه می‌گردد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۴. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت پژوهشی شبه‌تجربی و از نظر شیوه کمی از نوع پیمایشی می‌باشد. پیمایش روشی برای به دست آوردن داده‌ها درباره دیدگاه‌ها، باورها، نظرات یا ویژگی‌های گروهی از اعضای یک جامعه آماری از راه انجام پژوهش است. در این پژوهش ابتدا با بررسی ادبیات موضوع، مفاهیم اولیه و متغیرها تبیین گردیده و سپس با بهره‌گیری از روش معادلات ساختاری، فرضیات تحقیق در چارچوب مدل ارائه شده در شکل ۱، مورد بررسی قرار گرفت. قلمرو زمانی پژوهش سال ۱۴۰۲ است. تجزیه و تحلیل با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) توسط نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده می‌شود. در بخش اول پرسشنامه در قالب ۶ سوال اطلاعات جمعیت‌شناسی مشارکت کنندگان مورد سوال قرار گرفت. در بخش دوم پرسشنامه‌های مربوط برای سنجش متغیرها مطرح گردید. برای سنجش پارانوئید سازمانی، از پرسشنامه بدبینی سازمانی کالاکان و همکاران^{۴۳} (۲۰۱۰) و استاندارد شده توسط آریانی قیزقاپان و همکاران (۱۴۰۲)، استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۳ گویه در قالب سه بعد؛ ۱- رفتاری شامل گله و شکایت، تبادل اطلاعات، تعامل کاری و نقدپذیری، ۲- شناختی شامل فاصله بین اتفاق نظر، حرف و عمل در سیاست‌ها، اهداف و اعمال سازمانی و ۳- عاطفی شامل احساس عصبانیت، ناراحتی، تنش و اضطراب است که بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. در این مقیاس، محقق به منظور محاسبه نمره پارانوئید سازمانی نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس موارد زیر قضاوت می‌کند.

۱. نمره بین ۱۳ تا ۲۲: میزان بدبینی سازمانی افراد در حد پایینی می‌باشد.

۲. نمره بین ۲۲ تا ۴۴: میزان بدبینی سازمانی افراد در حد متوسطی می‌باشد.

۳. نمره بالاتر از ۴۴: میزان بدبینی سازمانی افراد در حد بالایی می‌باشد.

بدین صورت با توجه به اینکه پرسشنامه ۱۳ سوالی است، جمع نمرات حاصل از پاسخ به هر سوال که طبق طیف لیکرت ۱ تا ۵ است را با هم جمع نموده و براساس طبقه بندی فوق، میزان بدبینی فرد تعیین می‌گردد. به عنوان نمونه چنانچه پاسخ دهنده در تمام موارد گزینه کاملاً موافقم با نمره ۱ را انتخاب نماید، نمره کلی آن فرد ۱۳ خواهد بود که طبق نمره حاصل و طبقه بندی موجود، فرد در گروه افراد با بدبینی پایین قرار می‌گیرد.

برای سنجش تقلب در گزارشگری مالی، از پرسشنامه ۱۶ سؤالی طاهری و همکاران (۱۳۹۷) استفاده شد که در برگیرنده چهار بعد ۱- انگیزه/فشار شامل استرس‌های ناشی از الزامات و مقررات سازمانی، تاکید مؤکد بر موفقیت در برابر رقبا، وابستگی مزایا به عملکرد و تکرار جریان‌های منفی سازمانی؛ ۲- فرصت شامل نظارت ناکافی، کنترل‌های ناکارآمد، نفوذ اشخاص وابسته، گزارش‌های متکی به برآوردهای ذهنی؛ ۳- توجیه‌سازی/نگرش شامل توجیه اقدامات ناصحیح توسط مدیریت، ایجاد محدودیت در کار حسابرسان و کوتاهی در اصلاح نقاط ضعف؛ ۴- توانایی شامل میزان تحصیلات، هوش، تجربه و سبک مدیریت است. به‌منظور سنجش وفاداری سازمانی از مقیاس ترکیبی ۲۶ گویه‌ای بهره گرفته شده که دارای ۲ بعد نگرشی و رفتاری می‌باشد. بعد نگرشی وفاداری سازمانی مبتنی بر مقیاس استاندارد وفاداری سازمانی الن و مایر (۱۹۹۰) بوده که شامل ۱۸ گویه است که در واقع دیدگاه فرد در وفاداری به سازمانی را با مؤلفه‌هایی نظیر تعهد مستمر، عاطفی و هنجاری مورد سنجش قرار می‌دهد و بعد رفتاری وفاداری سازمانی متشکل از مقیاس ۸ گویه‌ای زایتامل (۱۹۹۶) بوده که واکنش و رفتار فرد در مواجهه با مؤلفه‌هایی نظیر مختصات مثبت سازمانی، میل به ماندن در سازمان، بی‌اعتنایی به مزایای دیگر سازمان‌ها و اظهار شکایت از سازمان مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه در قالب طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً زیاد تا کاملاً کم تنظیم شده و نمره بالا در آن به معنی وفاداری سازمانی بیشتر است. به منظور اطمینان از پایایی و روایی پرسشنامه وفاداری سازمانی، ضمن اینکه در پژوهش دین و همکاران (۲۰۱۴) مورد تایید واقع شده، قبل از توزیع نهایی پرسشنامه در بین نمونه پژوهش، با ۳۰ نفر از مدیران مصاحبه به عمل آمد و نتایج حاکی از این بود که پرسشنامه موجود نه تنها دارای روایی و پایایی است بلکه با شرایط محیطی ایران نیز منطبق است.

جامعه آماری در ارتباط با پرسشنامه را مدیران مالی و حسابداران شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، شکل داده است. در روش شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود. که در آن Q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سوالات) پرسشنامه و n حجم نمونه است (رضازاده و داوری، ۱۳۹۳).

$$5Q < n < 15Q$$

در این پژوهش پرسشنامه دارای ۵۵ گویه می‌باشد، بنابراین حجم نمونه بین ۲۷۵ تا ۸۲۵ می‌باشد که با توجه به محدود بودن جامعه آماری، با روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۳۲۵ نفر

انتخاب و برای آنها پرسشنامه ارسال شد. نهایتاً ۲۹۵ پرسشنامه کامل دریافت و برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

به دلیل پراکندگی جغرافیایی حجم نمونه آماری پژوهش، برای توزیع پرسشنامه با ارسال نسخه فیزیکی از طریق پست به آدرس شرکت‌ها، نسخه الکترونیکی پرسشنامه نیز در گوگل فرم طراحی و لینک مربوطه از طریق فضای مجازی و به خصوص پست الکترونیکی برای پاسخ‌دهندگان ارسال گردیده است. جهت مشارکت بهتر و آزادی عمل پاسخگویان، پرسشنامه‌های ارسالی بدون قید نام پاسخ‌دهنده و نام شرکت ارسال شده بود تا پاسخ‌دهنده بتواند با آزادی کامل خود پاسخ دهد.

۵. یافته‌های پژوهش

۵-۱. آمار توصیفی

۱-۵-۱. یافته‌های جمعیت‌شناختی

در نگاره ذیل، مشخصات حسابداران و مدیران مالی شرکت‌کننده در پژوهش به تفکیک جنسیت، گروه شغلی، تحصیلات، عضویت حرفه‌ای، سن و سابقه‌کاری ارائه شده است.

نگاره ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

حسابداران رسمی		ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
درصد	فراوانی		
۲۲٪	۶۵	زن	جنسیت
۷۸٪	۲۳۰	مرد	
۱۰۰٪	۲۹۵	جمع	
۲۱٪	۶۲	مدیر مالی	گروه شغلی
۷۹٪	۲۳۳	حسابدار	
۱۰۰٪	۲۹۵	جمع	
۲۰٪	۵۹	دکتری	تحصیلات
۴۶٪	۱۳۶	کارشناسی ارشد	
۲۴٪	۱۰۰	کارشناسی	
۱۰۰٪	۲۹۵	جمع	
۲۶٪	۷۱	عضو جامعه حسابداران رسمی	

عضویت حرفه‌ای	عدم عضویت در جامعه حسابداران رسمی	۲۲۴	۷۴٪
جمع		۲۹۵	٪۱۰۰
میانگین سن		۴۴/۳۲	
میانگین سابقه کاری		۱۳/۲۳	

۲-۱-۵. توصیف کمی متغیرهای تحقیق

آمار توصیفی مقوله‌های شناسایی شده در سطح قابل قبولی قرار دارند و حاکی از نرمال بودن داده‌هاست. در این پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمون نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها فرض صفر مبتنی بر این است که توزیع داده‌ها نرمال است. براساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگتر از سطح خطا (۰/۰۵) بدست آمده است. بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد و توزیع داده‌ها نرمال است. متغیرهای پژوهش میانگین بالاتری نسبت به میانگین دامنه یعنی (۳) دارند و این نشان می‌دهد اعضای نمونه پژوهش به قائل به نرمال بودن متغیرهای پژوهش هستند و همچنین با توجه به انحراف معیار کمتر از (۱) در متغیرها، می‌توان گفت که همه متغیرها نزدیک به میانگین بوده و از توزیع مناسبی برخوردارند. نتایج در نگاره ۲ ارائه شده است.

نگاره ۲: آمار توصیفی متغیرها و نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	آماره کلموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری	نتیجه آزمون
پارانیوئید سازمانی	۲۹۵	۳,۵۴۳	۰,۶۶۷	۱	۵	۲,۶۷	۰,۲۵۸	نرمال
وفاداری سازمانی	۲۹۵	۳,۳۵۷	۰,۵۲۳	۱	۵	۲,۸۸	۰,۲۲۱	نرمال
تقلب در گزارشگری مالی	۲۹۵	۳,۶۲۴	۰,۵۰۸	۱	۵	۳,۱۳	۰,۱۹۸	نرمال

۲-۵. آمار استنباطی

با توجه به استفاده از معادلات پیشرفته ساختاری مبتنی بر رگرسیون خطی مرکب و استفاده از تحلیل داده‌های مقطعی در تعیین ارتباط بین مولفه‌های پژوهش، آزمون‌های تشخیصی جهت استفاده از این روش مورد بررسی قرار گرفته که عبارت است از: (۱) آزمون مدل اندازه‌گیری (پایایی و روایی سازه‌ها در پرسشنامه) (۲) آزمون مدل ساختاری (۳) آزمون مدل کلی (تحلیل عاملی تاییدی جهت بررسی فرضیات).

۵-۲-۱. آزمون مدل اندازه‌گیری (پایایی و روایی سازه‌ها)

در معادلات ساختاری دو مدل بیرونی و درونی مورد آزمون قرار می‌گیرد. آزمون مدل بیرونی جهت تعیین روایی و پایایی سازه‌ها و آزمون درونی جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از مدل‌سازی یا تحلیل مسیر انجام می‌شود (هیر^{۴۴}، ۱۳۹۵). در روش معادلات ساختاری، جهت بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و جهت ارزیابی پایایی سنج‌ها از شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. حداقل میزان قابل قبول برای بار عاملی هر یک از سنج‌ها برابر با ۰/۵ می‌باشد و سنج‌هایی که بار عاملی آن‌ها کمتر از این میزان باشد باید از فرآیند آزمون کنار گذاشته شوند. با توجه به نتایج نگاره (۳) مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ است، بنابراین روایی همگرا تأیید می‌شود. همچنین آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ و همچنین مقدار پایایی ترکیبی (CR) نیز بزرگتر از ۰/۷ است، بنابراین پایایی ابزار پژوهش نیز تأیید می‌شود.

نگاره ۳: خلاصه روایی و پایایی مدل پژوهش

سازه	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
پارانوئید سازمانی	۰/۸۲۸	۰/۹۰۴	۰/۸۵۲
وفاداری سازمانی	۰/۷۸۹	۰/۷۷۶	۰/۷۹۳
تقلب در گزارشگری مالی	۰/۷۴۴	۰/۸۲۵	۰/۸۷۱

برای سنجش روایی واگرا از معیار فورنل لارکر^{۴۵} استفاده شد. معیار فورنل لارکر اشاره به این موضوع دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده هر سازه (قطر اصلی ماتریس)، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد (رسولی و ترابی، ۱۳۹۷). نتایج مربوط به سنجش

روایی واگرا در نگاره (۴) ارائه شده است، با توجه به بازه‌های قابل پذیرش برای روایی واگرا، خروجی‌های نرم افزار پی ال اس نشان می‌دهد که همه سازه‌ها براساس این معیار در بازه‌های مناسب قرار دارند.

نگاره ۴: روایی واگرا بر اساس معیار فورنل لارکر

پارائوئید سازمانی	وفاداری سازمانی	تقلب در گزارشگری مالی
۰/۹۰۹		
۰/۷۹۸	۰/۸۸۸	
۰/۷۰۶	۰/۶۹۵	۰/۸۶۲

۲-۲-۵. ارزیابی مدل ساختاری

به منظور کسب اطمینان نسبت به اینکه ماتریس همبستگی که پایه تحلیل عاملی قرار گرفته است، در جامعه برابر صفر نیست از آزمون کرویت بارتلت استفاده شده است. در آزمون بارتلت رد، فرض صفر حاکی از آن است که ماتریس همبستگی دارای اطلاعات معنی‌داری است و حداقل شرایط لازم برای تحلیل عاملی وجود دارد. نتایج برآورد شاخص KMO و آزمون بارتلت در نگاره (۵) آورده شده است. چنانچه مقدار شاخص KMO به عنوان شاخص کفایت نمونه‌گیری کمتر از ۰/۶۰ درصد باشد، نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر چندان مناسب نیست که برای پژوهش حاضر نتیجه حاصل نشان از کفایت نمونه‌گیری دارد و همچنین از آنجا که سطح معناداری آزمون بارتلت، کمتر از ۵ درصد است، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است.

نگاره ۵: آزمون کایرز - مایر - الین و بارتلت

شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO)	۰/۸۳
آزمون بارتلت	۳۰۷/۷۴۵
	۲۹۳
	۰/۰۰۱

بعد از آزمون مدل اندازه‌گیری و قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش نوبت به آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. برازش مدل ساختاری از طریق معیار ضریب تعیین^{۴۶} (R^2)، عامل تورم

واریانس^{۴۷} (Q^۲) و نیکویی برازش و به عبارتی تکنیک حداقل مجذورات جزیی شاخص (GOF) و اندازه اثر (F^۲) است. ضریب تعیین تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته را بررسی می‌کند و مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای این معیار بعنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود و هر چه این مقدار بیشتر باشد بیانگر برازش بهتر مدل است. عامل تورم واریانس برای تشخیص همخطی استفاده می‌شود این شاخص بیانگر قدرت پیش بینی مدل در سازه های درون زا است، مقادیر بالای صفر (مقادیر مثبت) برای این ضریب نشان می‌دهند که مدل قدرت پیش‌بینی روابط را دارد و متغیرهای مستقل توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را دارند (رسولی و ترابی، ۱۳۹۷). از شاخص GOF برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده می‌شود و مقادیر این شاخص بین صفر تا یک قرار دارد و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده‌اند و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت بالای مدل هستند. اندازه اثر (F^۲) بر جهت و شدت رابطه بین دو متغیر دلالت دارد. به اعتقاد کوهن (۲۰۱۳) اگر مقدار این شاخص به ترتیب ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ باشد، شدت این رابطه را می‌توان ضعیف، متوسط و قوی تفسیر کرد. مقادیر ضریب تعیین، عامل تورم واریانس و اندازه اثر در جداول (۶) و (۷) مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کنند.

نگاره ۶: شاخص های برازش مدل پژوهش

GOF	Q ^۲	R ^۲	روابط مدل
۰/۴۸	۰/۳۹	۰/۶۵	تأثیر پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی
		۰/۵۷	تأثیر پارانوئید سازمانی بر وفاداری سازمانی
		۰/۶۰	تأثیر وفاداری سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی
		۰/۵۶	تأثیر پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی با میانجی‌گری وفاداری سازمانی
			اثر غیرمستقیم

ضرایب تعیین برای متغیرهای پژوهش مقادیر ۰/۶۵، ۰/۵۷، ۰/۶۰، ۰/۵۶ بدست آمده است که مقدار بالا و قابل توجهی است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که عوامل موثر بر تقلب در گزارشگری مالی در مجموع توانسته‌اند حدود ۶۰ درصد از تغییرات این متغیر را تبیین کنند. مقدار شاخص Q^۲ مقدار ۰/۳۹ است که چون این مقدار مثبت و بالای صفر شده است در نتیجه می‌توان استنباط کرد که این شاخص برازش مدل را تایید می‌کند. مقدار شاخص GOF برای مدل پژوهش مقدار ۰/۴۸

است که از حداکثر نمره این مقیاس ۰/۳۶ بالاتر است. بنابراین مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است (رسولی و ترابی، ۱۳۹۷).

نگاره ۷: اندازه اثر مدل ساختاری پژوهش

متغیر مستقل	اندازه اثر (F۲)	متغیر مستقل	اندازه اثر (F۲)
پارانوئید سازمانی	۰/۴۳	پارانوئید سازمانی	۰/۱۸
وفاداری سازمانی	۰/۳۴	متغیر وابسته: وفاداری سازمانی	
متغیر وابسته: تقلب در گزارشگری مالی			

براساس نتایج نگاره (۷) تأثیرپذیری متغیر وابسته تقلب در گزارشگری مالی از متغیر پارانوئید سازمانی و وفاداری سازمانی در سطح قوی قرار دارد. میزان تأثیرپذیری متغیر وفاداری سازمانی از پارانوئید سازمانی نیز در سطح متوسط قرار دارد. در مجموع بررسی هر چهار شاخص برازش، نشان می‌دهد که برازش مدل قوی و مورد تایید است.

۴-۴. آزمون مدل کلی (نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش)

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در قالب بررسی مسیرهای مدل ارائه شده در نگاره (۸) ارائه شده است. با توجه به بارهای عاملی، آماره تی و سطح معناداری می‌توان نتیجه گرفت که نشانگرها، ساختار عاملی مناسبی را جهت اندازه‌گیری سازه‌های مورد مطالعه در مدل پژوهش فراهم می‌کنند. جهت تایید روابط مدل ساختاری، ضریب مسیر استاندارد شده فرضیات باید بزرگتر از ۰/۴، مقدار سطح معنی داری همه متغیرها کوچکتر از ۰/۰۵ و نیز آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ باشد.

نگاره ۸: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

تأثیر	مسیر فرضیه	ضریب مسیر (بار عاملی)	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
مستقیم	پارانوئید سازمانی → تقلب در گزارشگری مالی	۰/۶۱	۵/۶۷	۰/۰۰۰	تأیید
	پارانوئید سازمانی → وفاداری سازمانی	-۰/۶۸	۷/۴۳	۰/۰۰۱	تأیید
	وفاداری سازمانی → تقلب در گزارشگری مالی	-۰/۵۹	۴/۷۲	۰/۰۰۰	تأیید
غیرمستقیم	پارانوئید سازمانی → وفاداری سازمانی → تقلب در گزارشگری مالی	۰/۵۲	۶/۷۹	۰/۰۰۲	تأیید

نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری در نگاره (۸)، نشان داد که برای فرضیه اول مقدار معناداری مربوط به تأثیر پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی از مقدار ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد که در سطح ۰/۹۵ معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۶۱ است که نشان از تأثیر مثبت پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش با تأثیر مستقیم و مثبت تایید می‌شود.

برای فرضیه دوم، تأثیر پارانوئید سازمانی بر وفاداری سازمانی بررسی شده که مقدار معناداری آن از مقدار ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد که در سطح ۰/۹۵ معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۶۸- است که نشان از تأثیر منفی پارانوئید سازمانی بر وفاداری سازمانی دارد. بنابراین فرضیه دوم با تأثیر مستقیم و منفی تایید می‌شود و به عبارتی افزایش پارانوئید سازمانی، کاهش وفاداری سازمانی را به دنبال خواهد داشت.

در فرضیه سوم، تأثیر وفاداری سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی بررسی شده که مقدار معناداری آن از مقدار ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد که در سطح ۰/۹۵ معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۵۹- است که نشان از تأثیر منفی وفاداری سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی دارد. بنابراین فرضیه سوم با تأثیر مستقیم و منفی تایید می‌شود و به عبارتی کاهش وفاداری سازمانی، افزایش تقلب در گزارشگری مالی را به دنبال خواهد داشت.

در فرضیه چهارم نقش میانجی وفاداری سازمانی بر تأثیر پارانوئید سازمانی و تقلب در گزارشگری مالی بررسی شده است. مقدار معناداری مربوط به تأثیر پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی با میانجی‌گری وفاداری سازمانی از مقدار ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد که در سطح ۹۵٪ معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۵۲ است که نشان از تأثیر مثبت پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی بواسطه کاهش وفاداری سازمانی، دارد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش با تأثیر غیرمستقیم و مثبت تایید می‌شود.

در نهایت برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند. هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم را بر اثر کل می‌سنجد. مقدار VAF از فرمول شماره زیر به دست می‌آید.

$$VAF = \frac{(a \times b)}{(a \times b) + c}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

c: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

بر اساس فرمول فوق $VAF = ۰/۴۰$ می‌باشد. این بدین معنی است که ۴۰ درصد از اثر کل پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی از طریق اثر غیرمستقیم وفاداری سازمانی محقق می‌گردد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

پارانوئید سازمانی به عنوان یک اختلال سازمانی بر عملکرد گروه‌های شغلی سازمانی تأثیرات مخربی را وارد می‌نماید. این تأثیرات منفی به واسطه پسایندهای حاصل از پدیده پارانوئید سازمانی از جمله کاهش مسئولیت‌پذیری کارکنان، کاهش حس تعهد و وفاداری سازمانی، کاهش رفتارهای اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی و بروز هیجانات منفی بوجود می‌آیند. با توجه به اهمیت پدیده پارانوئید و ارتباط آن با رفتارهای انحرافی از جمله تقلب در نظام گزارشگری مالی پژوهش حاضر به عنوان اولین پژوهش در حوزه پارانوئید سازمانی در نظام گزارشگری مالی با روش معادلات ساختاری به این موضوع پرداخته است. در این راستا در فرضیه اول پژوهش به بررسی تأثیر پارانوئید سازمانی

با تقلب در گزارشگری مالی پرداخته شد. نتایج نشان داد پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد. پارانوئید به عنوان یک محرک بروز نارضایتی و رفتارهای انحرافی، می‌تواند بر نظام گزارشگری مالی به سبب سوء استفاده و تقلب ناشی از نارضایتی عوامل گزارشگری مالی تأثیرگذار باشد. هر چه این نارضایتی بیشتر باشد، انگیزه برای تقلب و تحریف در گزارشگری مالی نیز بیشتر خواهد شد. نتایج فرضیه اول همسو با نتایج ازوماکا و گیلبرت (۲۰۲۴)، رحمان و ژو (۲۰۲۴)؛ جیمز (۲۰۰۵)؛ آبراهام (۲۰۰۰)؛ برنا و همکاران (۱۴۰۱)؛ و مرادی و جلیلیان (۱۳۹۵)، نشان داد نارضایتی سازمانی ناشی از پدیده پارانوئید سازمانی محرک رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی در سازمان می‌باشد و به عبارتی این پدیده عامل مهمی برای تحریک ابعاد تئوری مثلث تقلب خواهد بود. از سوی دیگر نتایج فرضیه اول همسو و موید نتایج رودرورد (۲۰۲۳)؛ پسندیده‌فر و همکاران (۱۳۹۹)؛ نمازی و حسینی‌نیا (۱۳۹۸)، است که نشان می‌دهد نظام حسابداری متأثر از پدیده پارانوئید سازمانی می‌باشد که در قالب رفتار انحرافی تقلب در گزارشگری مالی بروز پیدا می‌کند. در فرضیه دوم پژوهش به بررسی تأثیر پارانوئید سازمانی بر وفاداری سازمانی پرداخته شد. نتایج نشان داد پارانوئید سازمانی بر وفاداری سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد. پارانوئید سازمانی به سبب دلسردی و بی رغبتی که در کارکنان نسبت به اهداف و برنامه‌های سازمانی ایجاد می‌کند، به حس تعلق و وابستگی کارکنان آسیب وارد نموده و کاهش وفاداری سازمانی را به دنبال خواهد داشت. هر چه ناخشنودی کارکنان بیشتر باشد، تنزل وفاداری کارکنان نیز بیشتر خواهد شد. نتایج فرضیه دوم همسو با نتایج بنگ و ریو (۲۰۱۷)؛ اینسون و همکاران (۲۰۱۳)؛ آراباسی (۲۰۱۰)؛ بابایی و رحیمی (۱۳۹۹)؛ عسکری‌نیک (۱۳۹۵)؛ نشان داد که یکی از مخرب‌ترین پدیده‌های پارانوئید سازمانی کاهش تعهد و وفاداری سازمانی خواهد بود. فرضیه سوم پژوهش به بررسی تأثیر وفاداری سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی پرداخته است. نتایج نشان داد وفاداری سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی تأثیر معکوس و معناداری دارد. اعتبار و وجهات هر حرفه‌ای به پایبندی اعضای حرفه بر رفتار حرفه‌ای متکی است. کاهش وفاداری اعضا از میزان پایبندی آنان می‌کاهد و در نظام گزارشگری مالی این کاهش وفاداری با بروز رفتارهای غیر اخلاقی از جمله تقلب و سوءاستفاده بروز پیدا خواهد کرد. بنابراین هر چه تنزل وفاداری بیشتر باشد، میزان پایبندی کمتر خواهد شد و هرچه میزان تعهد و پایبندی کمتر شود، وقوع تقلب در گزارشگری مالی بیشتر خواهد شد. نتایج فرضیه سوم همسو با الیاس (۲۰۰۸)؛ هوانگ و همکاران (۲۰۰۸)؛ نمازی و حسینی‌نیا (۱۳۹۸)؛ نشان داد تقلبات حسابداری ناشی از کمبود رفتارهای اخلاقی هستند که در سایه پدیده‌های پارانوئید سازمانی از جمله کاهش

وفاداری سازمانی تحقق می‌یابند. فرضیه چهارم پژوهش به بررسی رابطه بین پارانوئید سازمانی و تقلب در گزارشگری مالی با تاکید بر نقش میانجی وفاداری سازمانی می‌پردازد. نتایج نشان داد پارانوئید سازمانی بر تقلب در گزارشگری مالی بواسطه کاهش وفاداری سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. کاهش وفاداری حسابداران به سبب پدیده پارانوئید سازمانی، بروز تقلب و تحریف در نظام گزارشگری مالی را افزایش خواهد داد. نتایج فرضیه چهارم همسو با رودررورد (۲۰۲۳)؛ بارنبی و همکاران (۲۰۲۲)؛ بانرجی (۲۰۲۲)؛ رایس و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد پارانوئید سازمانی بواسطه کاهش حساسیت رفتار حرفه‌ای حسابداران و مدیران مالی در سایه کاهش وفاداری آنان بر نظام حسابداری و گزارشگری مالی تأثیرگذار است. همچنین یافته‌های فرضیه چهارم همسو با پژوهش هوانگ و همکاران (۲۰۰۸) نشان داد وفاداری به عنوان یک رفتار حرفه‌ای برای جامعه حسابداری در راستای حفظ منافع اجتماعی ضروری تلقی می‌گردد.

۶. پیشنهادها و محدودیت‌ها

بر اساس نتایج فرضیه اول به مدیران سازمان به طور عام و مدیران مالی به طور خاص پیشنهاد می‌گردد با بررسی پیشایندهای پارانوئید سازمانی مانند فشار کاری و بی‌عدالتی رفتاری در سازمان، فشار روانی ناشی از شرایط سازمانی و فردی، فقدان حمایت سازمانی و سایر موارد مرتبط با توجه به نوع فعالیت و محیط سازمانی از بروز این پدیده و پسایندهای ناشی از آن شامل بی‌انگیزه و ناخشنود شدن کارکنان که عملکرد سازمانی آنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد، جلوگیری کنند. براساس یافته‌های فرضیه دوم به مدیران و سیاست‌گذاران توصیه می‌شود ضمن کاهش محرک‌های پارانوئید سازمانی و با تقویت محرک‌های مشوقی که حاکی از توجه سازمان به رضایتمندی کارکنان است، وفاداری کارکنان از جمله حسابداران و مدیران مالی به سازمان را بهبود بخشند که این موضوع در نهایت منجر به بهبود فرآیند تهیه صورت‌های مالی با کیفیت خواهد شد. بر اساس یافته‌های فرضیه سوم به مدیران پیشنهاد می‌گردد ضمن نظارت بر عملکرد عملیاتی کارکنان بویژه در حوزه‌های مالی و حسابداری بر عملکردهای رفتاری و سنجش رضایت و خشنودی کارکنان و در نهایت حصول وفاداری آنان نیز توجه و اهتمام ویژه‌ای داشته باشند. چه بسا، بسیاری از انحرافات و ضعف‌های عملکردی و عملیاتی کارکنان ریشه در همین نارضایتی‌ها و ناخشنودی‌ها داشته باشد که از طریق کاهش وفاداری بروز پیدا می‌کنند. جهت چگونگی انجام این اقدام پیشنهاد می‌گردد با استفاده از پرسشنامه پژوهش حاضر در سازمان به صورت دوره‌ای یا فصلی این ارزیابی‌ها صورت گیرد. براساس

یافته‌های فرضیه چهارم انتظار می‌رود سیاست‌گذاران و تدوین‌کنندگان آیین رفتار حرفه‌ای به این موضوع توجه بیشتری مبذول نموده و با تبیین شاخص‌های وفاداری در آیین رفتار حرفه‌ای جایگاه مجزایی برای آن قائل باشند. در نهایت با توجه به اینکه پژوهش حاضر فاقد پیشینه داخلی در حوزه موضوع پژوهش می‌باشد به محققان توصیه می‌گردد با توجه به ضرورت پارانوئید سازمانی و پیامدهای حاصل از پسایندهای آن در نظام حسابداری به این موضوع در بخش‌های دیگر تحقیقات حسابداری نیز پرداخته شود. همچنین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با توجه به جایگاه و ضرورت وفاداری سازمانی در تحقق اهداف سازمانی در حوزه حسابداری به این متغیر نیز توجه بیشتری مبذول گردد با تاکید بر این که هر دو متغیر در حوزه حسابداری فاقد پیشینه پژوهش می‌باشند.

مهمترین محدودیت‌های این پژوهش مربوط به روش اندازه‌گیری و گردآوری داده‌هاست که از پرسشنامه استفاده می‌شود. جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه، همواره با محدودیت‌های ذاتی رو به رو است. ویژگی‌های فردی مشارکت‌کنندگان یکی از مهمترین محدودیت‌های ذاتی است که بر پژوهش‌های مبتنی بر پرسشنامه، سایه افکنده است. لذا داده‌های جمع‌آوری شده می‌توانند تحت تأثیر چنین محدودیت‌هایی واقع شوند. در این راستا تلاش نویسندگان بر این بود که با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد و دارای اعتبار و استفاده از جامعه اجرایی با حداقل سابقه ۱۰ سال این محدودیت‌ها را به حداقل ممکن کاهش یابد.

یادداشت‌ها

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. Paranoia | 2. Burke |
| 2. Nair & Kamalanabhan | 4. Salanova et al. |
| 5. Ince & turan | 6. Wanous |
| 7. Bedeian | 8. Barnes |
| 9. Kersten | 10. Wolfe & Hermanson |
| 11. Anggraini & Suryani | 12. Broken Trust Theory |
| 13. Albrecht et al. | 14. Rutherford |
| 15. Kravitz | 16. Adler & Adler |
| 17. Pereira | 18. Arabaci |
| 19. James | 20. Aslan & Eren |
| 21. Nafei | 22. Munir et al. |
| 23. Valerie et al. | 24. Boer et al. |
| 25. Mantler et al. | 26. Rahman & Zhu |
| 27. Lin et al. | 28. Douglas et al. |

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 29. Elias | 30. Hwang et al. |
| 31. Becker | 32. Kumar & shekhar |
| 33. Ineson et al. | 34. Abraham |
| 35. Byrne & Hochwarter | 36. Raes |
| 37. Brown et al. | 38. Bang & Reio |
| 39. Shawver & Shawver | 40. Banerjee |
| 41. Barnby et al. | 42. Uzoamaka & Gilbert |
| 43. Kalagan et al. | 44. Hir |
| 45. Fornell-Larcker | 46. R Square |
| 47. Variance Inflation Factor | |

منابع

الف. فارسی

- اسماعیلی، محمودرضا، حکاک، محمد، شاه سیاه، ندا (۱۳۹۵). بدبینی سازمانی به سوی رفتار انحرافی در محیط کار: تأکید بر نقش رفتار شهروندی و ادراک سیاست سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه لرستان)، *فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۲(۷)، ۱-۳۵.
- بابایی، سحر، رحیمی، حمید (۱۳۹۹). پیشایندها و پسایندهای پارائوئید سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه کاشان)، *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۵(۵۸)، ۱۱۱-۱۴۱.
- برنا، محمدرضا؛ برادران حسن‌زاده، رسول؛ فضل‌زاده، علیرضا و بادآورن‌نندی، یونس. (۱۴۰۱). الگوی عوامل مؤثر بر وقوع تقلب در صورت‌های مالی با رویکرد حسابداری دادگاهی: بر اساس روش تحلیل مضمون (تم). *پژوهش‌های کاربردی در گز/ارشگری مالی*، ۱۱(۲)، ۲۸۱-۳۲۰.
- برومند، زهرا (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات پیام نور.
- پسندیده فرد فایزه، وادی زاده کاظم، سپاسی سحر. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل مؤثر بر گزارشگری مالی متقلبان و نادرست با استفاده از روش فراترکیب. *دو فصلنامه حسابداری/ارزشی و رفتاری*، ۵(۹)، ۳۰۱-۳۳۴.
- رسولی، نسرین و ترابی، محمد امین (۱۳۹۷). گام به گام با پی ال اس. تهران: پویندگان دانش.
- رضازاده، آرش؛ داوری، علی. (۱۳۹۳). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- روشنی، سمیه و بخت آزمای بناب، محمد (۱۳۹۸). پایش اثربخشی پارائوئید سازمانی از رهبری

- معنوی با میانجی گری تعهد سازمانی، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(۴)، ۱۳۵-۱۴۶.
- شمس، زهرا و ملانظری، مهناز. (۱۳۹۸). مدل عوامل مؤثر بر قضاوت و تصمیم‌گیری در خصوص تقلب مرتبط با دارایی‌ها. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۹(۳)، ۲۷۷-۳۰۰.
- طاهری، مسعود؛ ایزدی نیا، ناصر و مؤید فر، رزیتا. (۱۳۹۷). بررسی اهمیت ابعاد و نشانه‌های تقلب در تعدیل برنامه حسابرسی با استفاده از مدل پنتاگون تقلب. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۵(۵۹)، ۸۳-۱۰۶.
- طه زاده، مسعود (۱۳۹۲). وفاداری سازمانی، موج، ۵(۶۷)، ۶۵-۷۷.
- عسکری نیک، شیروان (۱۳۹۵). ارائه مدل علی پیش بینی وفاداری سازمانی بر اساس معنویت در محیط کار و سرمایه‌های روانشناختی در معلمان مقطع دوم متوسطه شهر یاسوج، پایان نامه رشته آموزش و بهستازی منابع انسانی، دانشگاه پیام نور شیراز.
- قادری، کاوه؛ زلّی، حسن و افلاطونی، عباس. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فساد مالی بر تقلب در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پیشرفت‌های حسابداری، ۱۴(۲)، ۱۹۱-۲۲۰.
- قنبری، سیروس، عبدالملکی، جمال (۱۳۹۸). نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی گری تعلق کاری، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۸(۲۷)، ۱۷-۳۶.
- کاظمی مقدسی، نیکتا، ذبیحی، محمدرضا، شکاری، غلام عباس (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و پارائوئید سازمانی با توجه به نقش تعدیل کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۷(۱۴)، ۱۵۵-۱۷۹.
- مرادی، جواد؛ رستمی، راحله و زارع، رضا. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل خطر مؤثر بر احتمال وقوع تقلب در گزارشگری مالی از دید حسابرسان و بررسی تأثیر آن‌ها بر عملکرد مالی شرکت. پیشرفت‌های حسابداری، ۱۶(۱)، ۱۴۱-۱۷۳.
- مرادی، محمد؛ اسکندر، هدی و گرشاسبی، فرزانه. (۱۴۰۲). تأثیر ریسک‌پذیری و انتظارات مدیر بر تقلب در گزارشگری مالی: شواهدی از تئوری بازی‌ها. دانش حسابداری، ۱۴(۲)، ۱-۲۳.
- مرادی، مرتضی، جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و نتایج آن، فصلنامه مطالعات مدیریت، ۲۵(۸۱)، ۱۲۳-۱۴۹.
- مقدم، علیرضا و محمودی میمند، مهدی (۱۳۹۷). اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی، مطالعات مدیریت، ۲۷(۸۹)، ۷۳-۸۹.
- نژادتولمی، بابک؛ رهنمای رودپشتی، فریدون؛ نیکو مرام، هاشم و وکیلی فرد، حمید رضا. (۱۳۹۸).

بررسی تمایل به افشاگری تقلب حسابداری در بین حسابداران بخش خصوصی و عمومی مبتنی بر عدالت رویه ای، تعاملی و توزیعی. *دانش حسابداری مالی*، ۶(۴)، ۴۷-۷۵.

نمازی، محمد و حسینی نیا، سمیه. (۱۳۹۸). تحلیل محتوای نظریه‌های تقلب مالی و ارائه فرالگویی چندبعدی تقلب. *دانش حسابداری مالی*، ۶(۱)، ۱-۳۶.

هیر، جوزف (۱۳۹۵). مدلسازی معادلات ساختاری، ترجمه عادل آذر. تهران: نگاه دانش.

ب. انگلیسی

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–293.
- Adler, P. A., & Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 401–417.
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. C., & Albrecht, C. O. (2004). Fraud and corporate executives: Agency, stewardship and broken trust. **Journal of Forensic Accounting*, 5(1), 109–130.
- Anggraini, W. R., & Suryani, A. W. (2021). Fraudulent financial reporting through the lens of the fraud pentagon theory. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 8(1), 1–12.
- Arabacı, I. B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802–2811.
- Aslan, S., & Eren, S. (2014). The effect of cynicism and organizational cynicism on alienation. *Proceedings of The Clute Institute International Academic Conference*, Munich, Germany.
- Babaei, S., & Rahimi, H. (2019). Antecedents and consequences of organizational paranoia (Case study: Employees of Kashan University). *Quarterly Journal of Development of Human Resource Management and Support*, 15(58), 111–141. (In Persian)
- Banerjee, A. K. (2022). You sneeze, and the markets are paranoia: The fear, uncertainty and distress sentiments impact of the COVID-19 pandemic on the stock–bond correlation. *The Journal of Risk Finance*, 23(5), 652–668.
- Bang, H., & Reio, T. (2017). Examining the role of cynicism in the relationship between burnout and employee behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 217–227.
- Barnby, J. M., Mehta, M. A., & Moutoussis, M. (2022). The computational relationship between reinforcement learning, social inference, and paranoia. *PLoS Computational Biology*, 18(7), e1010326.

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is ivory, it isn't white: Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9–32.
- Boer, B. J., Van Hooft, E. A., & Bakker, A. B. (2015). Self-control at work: Its relationship with contextual performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 406–421.
- Broumand, Z. (2008). *Organizational Behavior Management*. Tehran: Payam Noor Publications. (In Persian)
- Brown, J. O., Hays, J., & Stuebs, M. T. (2016). Modeling accountant whistleblowing intentions: Applying the theory of planned behavior and the fraud triangle. *Accounting and the Public Interest*, 16(1), 28–56.
- Burke, J. D., Rowe, R., & Boylan, K. (2014). Functional outcomes of child and adolescent oppositional defiant disorder symptoms in young adult men. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 55(3), 264–272.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54–72.
- Elias, R. (2008). Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283–294.
- Esmaili, M. R., & Saidzadeh, H. (2016). The effect of job satisfaction on performance with the mediating role of organizational loyalty. *Improvement and Transformation Management Studies*, 25(83), 51–68. (In Persian)
- Ghanbari, S., & Abdulmaleki, J. (2018). The role of ethical leadership in organizational loyalty mediated by work affiliation. *Iran's Strategic Social Issues Research*, 8(27), 17–36. (In Persian)
- Heyer, J. (2015). *Structural Equation Modeling*. Translated by Adel Azar. Tehran: Negha Danesh. (In Persian)
- Hwang, D., Staley, B., Chen, Y., & Lan, J. (2008). Confucian culture and whistleblowing by professional accountants: An exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 23(5), 504–526.
- Ince, M., & Turan, S. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects organizational change in the process of globalization: An application in Karaman's public institutions. *Journal of Economics, Finance & Administrative Sciences*, 37(37), 104–121.

- Ineson, E. M., Benke, E., & Laszlo, J. (2013). Employee loyalty in Hungarian hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 32(1), 31–39.
- James, M. S. L. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. *Doctoral dissertation, Florida State University, College of Business*.
- Kalagan, G., & Aksu, B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4820–4825.
- Ridge, J. W., Hill, A. D., Ingram, A., Kolomeitsev, S., & Worrell, D. L. (2024). Avoidance and aggression in stakeholder engagement: The impact of CEO paranoia and paranoia-relevant cues. *Academy of Management Journal*, 67(5), 1392–1415.
- Kravitz, R. H. (2012). Auditors' responsibility for detecting fraud: Putting ethics and morality first. *The CPA Journal*, 82(6), 24–30.
- Kumar, D. N. S., & Shekhar, N. (2012). Perspectives envisaging employee royalty: A case analysis. *Journal of Management Research*, 12(2), 100–118.
- Lin, C., Chiu, A. A., Huang, S. Y., & Yen, D. C. (2015). Detecting financial statement fraud: The analysis of the differences between data mining techniques and experts' judgment. *Knowledge-Based Systems*, 89(1), 459–470.
- Moghadam, A., & Mahmoudi Meimand, M. (2017). The effect of organizational pessimism on deviant behaviors. *Management Studies*, 27(89), 73–89. (In Persian)
- Moradi, M., & Jalilian, H. (2015). Factors affecting pessimism towards organizational changes and its results. *Management Studies Quarterly*, 25(81), 123–149. (In Persian)
- Namazi, M., & Hosseininia, S. (2018). Analyzing the content of financial fraud theories and presenting a multidimensional metamodel of fraud. *Knowledge of Financial Accounting*, 6(1), 1–36. (In Persian)
- Pereira, K. N. (2009). Loyalty of online faculty: A work design perspective of the impact of telecommuting work environment on employee loyalty. *Doctoral dissertation, University of South Florida*.
- Qadri, K., Zalqi, H., & Aflatoni, A. (2022). Investigating the impact of financial corruption on fraud in companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Accounting Advances*, 14(2), 191–220. (In Persian)
- Raes, A. M., Bruch, H., & De Jong, S. B. (2013). How top management team behavioral integration can impact employee work outcomes: Theory

- development and first empirical tests. *Human Relations*, 66(2), 167–192.
- Rahman, M. J., & Zhu, H. (2024). Detecting accounting fraud in family firms: Evidence from machine learning approaches. *Advances in Accounting*, 64, 100722.
- Rasouli, N., & Torabi, M. A. (2017). *Step by step with PLS*. Tehran: Poyndange Danesh. (In Persian)
- Rezazadeh, A., & Davari, A. (2013). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: Jihad University Press. (In Persian)
- Roshni, S., & Bakhtazmai Bonab, M. (2018). Monitoring the organizational paranoia effectiveness of spiritual leadership with the mediation of organizational commitment. *Management of Public Organizations*, 7(4), 135–146. (In Persian)
- Rutherford, B. A. (2023). The paranoia style in the sociology of financial reporting principles. *Meditari Accountancy Research*, 31(6), 1798–1826. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-03-2022-1647>
- Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Towards a four-dimensional model of burnout: A multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 807–819. <https://doi.org/10.1177/0013164405275665>
- Shams, Z., & Molanazari, M. (2018). The model of factors affecting judgment and decision-making regarding fraud related to assets. *Experimental Accounting Research*, 9(3), 277–300. (In Persian)
- Shawver, T. J., & Shawver, T. A. (2018). The impact of moral reasoning on whistleblowing intentions. In *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 21(1), 153–168. [https://doi.org/10.1108/S1574-0765\(2018\)0000021010](https://doi.org/10.1108/S1574-0765(2018)0000021010)
- Tahazadeh, M. (2012). Organizational loyalty. *The Wave*, 5(67), 65–77. (In Persian)
- Uzoamaka, N. O. P., & Gilbert, F. A. (2024). Construction companies in south-east Nigeria: The nexus between organizational paranoia and employee performance. *Asian Journal of Economics, Finance and Management*, 6(1), 1–10.
- Wolfe, D., & Hermanson, D. R. (2004). The fraud diamond: Considering four elements of fraud. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.