Novel Explorations in Computational Science and Behavioral Management

Vol. 3, Issue 2, 2026, pp. 71-87

https://necsbm.shandiz.ac.ir

RESEARCH ARTICLE

Number of tables 04
Number of references 50
Number of figures 02

NECSBM

P-ISSN: 2981-1694 *E-ISSN: 2981-1015*
This is an open access article under the CC BY NC

Building financial reporting quality through ethics, authenticity, and leadership

Seyed Hossein Ahmadi Langari *

PhD in Accounting, Sari municipality, Sari, Iran.

Article History

Received: 16 August 2025
Revised: 02 October 2025
Accepted: 03 October 2025

Keywords

Ethical leadership,
authentic leadership,
ethical climate,
financial reporting quality.

Abstract

This study examined the effects of ethical leadership, authentic leadership, and ethical climate on financial reporting quality. Investors and creditors rely on high-quality financial statements to support economic decision-making. To limit the risk of misinformation in lending and investment decisions, financial reports must be relevant, transparent, and reliable. Therefore, it is crucial to understand the aspects that improve the quality of financial reports. This study examines the effects of ethical leadership, authentic leadership, and ethical climate on financial reporting quality. Using a quantitative approach, primary data were collected through an electronic survey. A total of 142 accounting professionals participated and the data were analyzed using PLS-SEM and the research model was analyzed using partial least squares structural equation modeling. The findings indicate that ethical leadership and authentic leadership significantly improve ethical climate. However, ethical leadership, authentic leadership, and ethical climate do not have a significant impact on the quality of financial statements.

Published by Shandiz Institute of Higher Education

How to cite this article:
Ahmadi Langari, S. H. (2026). Building financial reporting quality through ethics, authenticity, and leadership. Novel Explorations in Computational Science and Behavioral Management, 4(1), 71-87.

https://doi.org/10.22034/necsbm.2025.541589.1143

openaccess

Extended Abstract

Introduction

High-quality financial reporting plays a critical role in modern capital markets by reducing information asymmetry, enhancing transparency, and supporting efficient economic decision-making by investors, creditors, and regulators. Reliable financial reports enable stakeholders to assess firms' financial position, performance, and future prospects, thereby facilitating optimal allocation of resources and promoting long-term economic stability. In recent years, numerous accounting scandals and cases of financial manipulation have raised serious concerns about the integrity of financial reporting and highlighted the need to identify factors that can enhance reporting quality beyond purely technical accounting mechanisms.

The accounting literature traditionally emphasizes technical determinants of financial reporting quality, such as accounting standards, audit quality, internal controls, taxation regulations, and information systems. While these factors are undoubtedly important, growing evidence suggests that non-technical and behavioral factors also play a significant role in shaping the quality of financial

* E-mail address: hosseinahmadi2000@yahoo.com

reports. Organizational culture, ethical norms, leadership style, and moral values influence how accounting standards are interpreted and applied in practice. Even the most rigorous accounting standards cannot guarantee high-quality reporting if organizational actors lack ethical commitment or are subject to unethical leadership practices.

Leadership is particularly influential in this regard, as leaders set the tone at the top and shape organizational values, expectations, and behavioral norms. Ethical leadership, characterized by integrity, fairness, and moral decision-making, encourages compliance with ethical standards and discourages opportunistic behavior. Authentic leadership, which emphasizes self-awareness, transparency, internalized moral perspective, and consistency between values and actions, fosters trust and openness within organizations. Together, these leadership styles are expected to create an ethical work environment that supports honest and transparent financial reporting.

Closely related to leadership is the concept of ethical climate, which reflects shared perceptions of what constitutes ethically appropriate behavior within an organization. A strong ethical climate provides guidance for employees when facing ethical dilemmas and reinforces adherence to professional and moral standards. Prior research suggests that ethical climate can reduce deviant behaviors, limit earnings manipulation, and enhance transparency. However, empirical evidence on the direct and indirect effects of leadership styles and ethical climate on financial reporting quality remains mixed, particularly in emerging market contexts.

Against this background, the present study aims to examine the effects of ethical leadership and authentic leadership on financial reporting quality, both directly and indirectly through ethical climate. By focusing on Iran as an emerging market with distinct institutional, cultural, and regulatory characteristics, the study seeks to extend the literature on behavioral determinants of financial reporting quality and provide context-specific insights that have been largely overlooked in prior research.

Methodology

This study adopts a quantitative and applied research design and relies on primary data collected through a structured survey questionnaire. The target population consists of accounting professionals working in firms located in industrial zones, who are directly involved in the preparation, supervision, or use of financial reports. Data collection was conducted between June and July 2025 using an online questionnaire distributed via Google Forms. Out of 230 distributed questionnaires, 142 usable responses were obtained and included in the final analysis.

The survey instrument comprised four main sections. Ethical leadership was measured using a ten-item scale developed by Brown et al., capturing leaders' fairness, integrity, and ethical guidance. Authentic leadership was assessed using a sixteen-item scale developed by Avolio et al., reflecting self-awareness, relational transparency, balanced processing, and internalized moral perspective. Ethical climate was measured using a seven-item scale adapted from Schwepker, focusing on shared ethical norms and expectations within the organization. Financial reporting quality was measured using a twenty-item scale derived from prior research, capturing transparency, reliability, accuracy, and compliance with accounting standards. All items were rated on a five-point Likert scale ranging from strong disagreement to strong agreement.

To analyze the data and test the proposed research model, partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) was employed using SmartPLS software. This method is particularly suitable for exploratory and predictive research, does not require normally distributed data, and is appropriate for moderate sample sizes. Reliability and validity of the measurement model were assessed using Cronbach's alpha, composite reliability, homogeneous reliability, and average variance extracted. Discriminant validity was evaluated using the Fornell–Larcker criterion. The structural model was then tested by examining path coefficients, t-statistics, and p-values to assess direct and indirect relationships among the constructs.

Results and Discussion

The results of the measurement model assessment confirm that all constructs exhibit satisfactory reliability and validity. Cronbach's alpha and composite reliability values for ethical leadership, authentic leadership, ethical climate, and financial reporting quality exceed the recommended threshold of 0.70, indicating strong internal consistency. Average variance extracted values are also above acceptable levels, demonstrating adequate convergent validity. Discriminant validity analysis shows that, although leadership-related constructs are conceptually related, they remain empirically distinguishable, while financial reporting quality appears clearly distinct from leadership and ethical climate constructs.

The structural model results reveal several important and nuanced findings. First, authentic leadership demonstrates a strong and statistically significant positive effect on ethical climate. This finding suggests that leaders who act consistently with their internal moral values, communicate transparently, and encourage open dialogue are highly effective in shaping a positive ethical environment. Employees in organizations led by authentic leaders are more likely to perceive ethical norms as meaningful and internalized rather than imposed, which strengthens the ethical climate.

In contrast, the direct effect of ethical leadership on ethical climate is weaker and statistically insignificant. This result may indicate that formal ethical guidance and rule-based ethical leadership alone are insufficient to shape a deeply embedded ethical climate unless accompanied by authenticity and consistency between leaders' values and actions. In contexts where ethical leadership is perceived as procedural or symbolic, employees may comply superficially without internalizing ethical norms.

With respect to financial reporting quality, neither ethical leadership nor authentic leadership shows a strong and significant direct effect. The direct relationship between ethical leadership and financial reporting quality is negative but statistically insignificant, suggesting that ethical leadership alone does not automatically translate into higher-quality financial reports. Similarly, authentic leadership exhibits a weak direct relationship with financial reporting quality. These findings challenge the assumption that leadership styles have an immediate and direct impact on technical accounting outcomes.

However, a different picture emerges when considering indirect effects. Ethical climate shows a positive and statistically significant effect on financial reporting quality, indicating that organizations with stronger ethical climates tend to produce more reliable, transparent, and accurate financial reports. Ethical climate appears to function as a critical mediating mechanism that translates leadership values into actual reporting practices.

Mediation analysis confirms that authentic leadership exerts a significant indirect effect on financial reporting quality through ethical climate. In other words, authentic leaders improve financial reporting quality not directly, but by fostering an ethical environment that encourages honesty, accountability, and adherence to professional standards. This finding underscores the importance of ethical climate as a bridge between leadership behavior and accounting outcomes.

In contrast, the indirect effect of ethical leadership on financial reporting quality through ethical climate is weak and statistically insignificant. This result suggests that, without authenticity and internalization of values, ethical leadership may fail to produce a sufficiently strong ethical climate to influence financial reporting practices. The findings collectively highlight that ethical climate plays a more decisive role than leadership styles per se in determining financial reporting quality.

These results contribute to the literature by explaining why prior studies have reported inconsistent findings regarding leadership and financial reporting quality. Differences in organizational context, cultural expectations, and the strength of ethical climate may moderate the effectiveness of leadership styles. In emerging markets characterized by regulatory complexity and environmental pressures, ethical climate appears to be a crucial mechanism through which leadership influences accounting outcomes.

Conclusion

This study investigates the effects of ethical leadership, authentic leadership, and ethical climate on financial reporting quality and provides several important theoretical and practical insights. The findings demonstrate that while leadership styles are essential for shaping organizational values, their impact on financial reporting quality is largely indirect and contingent upon the presence of a strong ethical climate.

Authentic leadership emerges as a particularly influential factor, as it significantly enhances ethical climate, which in turn improves financial reporting quality. Ethical leadership, although conceptually important, does not exert a direct or indirect effect strong enough to influence reporting quality in the absence of a robust ethical environment. These results suggest that authenticity, consistency, and internalization of ethical values are more effective than formal ethical directives in promoting high-quality financial reporting.

From a practical perspective, the findings imply that organizations seeking to improve financial reporting quality should focus not only on technical accounting controls but also on cultivating authentic leadership and strengthening ethical climate. Training programs, leadership development initiatives, and organizational policies should emphasize self-awareness, transparency, and ethical consistency. Moreover, ethical climate should be reinforced through supportive systems, open communication, and ethical role modeling rather than mere compliance-based approaches.

Despite its contributions, the study has limitations, including reliance on self-reported data and focus on a specific organizational context. Future research could extend this framework by incorporating longitudinal designs, objective measures of reporting quality, or additional mediating variables such as organizational trust or governance mechanisms. Overall, the study underscores the critical role of ethical climate as a key driver of financial reporting quality and highlights the importance of authentic leadership in fostering sustainable ethical and financial outcomes.

کاوش‌های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری
دوره ۴، شماره ۱، ۱۴۰۵، ۷۱-۸۷
مقاله پژوهشی
https://necsbm.shandiz.ac.ir
NECSBM

ایجاد کیفیت گزارشگری مالی از طریق اخلاق، اصالت و رهبری

سیدحسین احمدی لنگری*
دکترای حسابداری، شهرداری ساری، ساری، ایران.

سابقه مقاله:
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۵
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۷/۱۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۱۱

کلیدواژه‌ها:
رهبری اخلاقی
رهبری اصیل
فضای اخلاقی
گزارشگری مالی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی، رهبری اصیل و فضای اخلاقی بر کیفیت گزارشگری مالی انجام شد. از آنجا که سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان برای تصمیم‌گیری‌های اقتصادی خود به صورت‌های مالی با کیفیت بالا نیاز دارند، شناخت عواملی که می‌توانند کیفیت گزارشگری مالی را ارتقا دهند، اهمیت ویژه‌ای دارد. پژوهش حاضر از نوع کمی و کاربردی است. داده‌های اولیه از طریق یک نظرسنجی الکترونیکی جمع‌آوری شد و ۱۴۲ متخصص حسابداری در آن شرکت کردند. برای تحلیل داده‌ها و آزمون مدل تحقیق از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده گردید. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی و رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود فضای اخلاقی دارند. با این حال، هیچ‌یک از متغیرهای رهبری اخلاقی، رهبری اصیل و فضای اخلاقی اثر معناداری بر کیفیت گزارشگری مالی نداشتند. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که اگرچه رهبری و اخلاق سازمانی می‌توانند فضای اخلاقی در محیط‌های کاری را ارتقا دهند، این تغییرات الزاماً منجر به بهبود کیفیت گزارشگری مالی نمی‌شوند. نوآوری اصلی مطالعه در تمرکز هم‌زمان بر نقش رهبری اخلاقی، رهبری اصیل و فضای اخلاقی در چارچوب کیفیت گزارشگری مالی در ایران است که پیش‌تر کمتر مورد توجه قرار گرفته بود.

Published by Shandiz Institute of Higher Education

استناد به مقاله:
احمدی لنگری، سید حسین (۱۴۰۵). ایجاد کیفیت گزارشگری مالی از طریق اخلاق، اصالت و رهبری. کاوش‌های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری، ۴ (۱)، ۷۱-۸۷.

https://necsbm.shandiz.ac.ir

https://doi.org/10.22034/necsbm.2025.541589.1143

openaccess

۱. مقدمه

یکپارچگی صورت‌های مالی شرکت برای عملیات آن حیاتی است، زیرا ثبات و کارایی اقتصادی را ارتقا می‌دهد (عابد[1] و همکاران، ۲۰۲۲). هیئت استانداردهای حسابداری مالی بر نیاز به گزارش‌های مالی شفاف، مرتبط و معتبر برای کمک به سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان در اتخاذ تصمیمات اقتصادی آگاهانه تأکید می‌کند. شفافیت و پاسخ‌گویی در گزارشگری مالی تضمین می‌کند که اطلاعات ارائه شده هم مرتبط و هم قابل‌اعتماد هستند و خطر اطلاعات نادرست را که می‌تواند تصمیمات استراتژیک را تضعیف کند، کاهش می‌دهد (مهدی ساهی[2]، ۲۰۲۲). به‌عنوان مثال، صورت‌های مالی با کیفیت بالا می‌توانند به کسب‌وکارها کمک کنند تا منابع را به‌طور مؤثرتری تخصیص دهند، مانند سرمایه‌گذاری در دارایی‌های ثابت یا مدیریت تعهدات بلندمدت، از این رو پایداری و رشد شرکت را ارتقا می‌دهند. این امر به تضمین سودآوری بلندمدت شرکت و اعتماد ذی‌نفعان کمک می‌کند. با توجه به اهمیت صورت‌های مالی در اقتصاد، شناسایی عواملی که کیفیت آنها را بهبود می‌بخشند، حیاتی است.

بر اساس ادبیات، جنبه‌های فنی و غیرفنی حسابداری بر کیفیت صورت‌های مالی تأثیر می‌گذارند (فرایس-اسنتونو[3]، ۲۰۱۴). عوامل

[1] Abed

[2] Mahdi Sahi
[3] Frias-Aceituno

* E-mail address: hosseinahmadi2000@yahoo.com

فنی مورد بررسی شامل حسابداری خلاق (عابد و همکاران، ۲۰۲۲)، استانداردهای اجرای مالیات (تانگ[1] و همکاران، ۲۰۲۲)، کیفیت حسابرسی و حسابرسی داخلی (فام[2] و همکاران، ۲۰۲۳)، کنترل داخلی و سیستم‌های فناوری اطلاعات (آنتو و یوسران[3]، ۲۰۲۳)، کنترل داخلی و سیستم‌های فناوری اطلاعات (آنتو و یوسران، ۲۰۲۳) و کاربرد استانداردهای حسابداری (گفنی[4] و همکاران، ۲۰۲۴) هستند. جنبه‌های غیرفنی مورد بررسی شامل فرهنگ (ممدزاکیس[5]، ۲۰۲۴)، منابع انسانی (کاواسه[6]، ۲۰۲۱) و حاکمیت شرکتی (دوبیجا[7] و همکاران، ۲۰۲۲) می‌باشند. بیشتر تحقیقات قبلی بر تأثیر جنبه‌های فنی متمرکز بوده‌اند، در حالی که عناصر غیرفنی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. با این حال، درک متعادل از هر دو برای ارزیابی اعتبار و استانداردهای اخلاقی حساب‌های مالی ضروری است. به‌عنوان مثال، عابد و همکاران (۲۰۲۲) استدلال می‌کنند که تحقیقات آینده باید بیشتر بر مسائل غیرفنی برای بهبود کیفیت گزارشگری مالی تمرکز کنند. این مطالعه با بررسی چگونگی تأثیر سبک رهبری و فضای اخلاقی (هر دو عامل غیرفنی) بر یکپارچگی صورت‌های مالی، تمرکز می‌کند.

پویایی‌های فرهنگی نحوه نگرش حسابداران به رهبری و هنجارهای اخلاقی را تغییر می‌دهد و بر تعهد آنها به تولید گزارشگری مالی دقیق و مناسب تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، به‌دلیل توسعه سریع گزارشگری پایداری، حاکمیت و مقررات حسابداری، حسابداران باید به‌سرعت خود را وفق دهند. این مطالعه از جهات مختلفی با تحقیقات قبلی متفاوت است. اولاً، تأثیر رهبری اصیل و اخلاقی بر کیفیت گزارشگری مالی را بررسی می‌کند. گزارشگری مالی مسئولانه، صادقانه، دقیق و شفاف می‌تواند تحت‌تأثیر سبک رهبری قرار گیرد (زب[8] و همکاران، ۲۰۱۹). ثانیاً، تأثیر فضای اخلاقی بر کیفیت صورت‌های مالی را بررسی می‌کند. فضای اخلاقی که رعایت استانداردهای حسابداری و قوانین مربوطه را تشویق می‌کند، دقت گزارشگری، پایبندی به استانداردها و اجرای بهترین شیوه‌ها را افزایش می‌دهد (ترسی[9] و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، بررسی عواملی که می‌توانند کیفیت گزارشگری مالی را بهبود بخشند، حیاتی است.

[1] Tang
[2] Pham
[3] Anto & Yusran
[4] Gafni
[5] Mamatzakis
[6] Kaawaase
[7] Dobija
[8] Zeb
[9] Teresi

این مطالعه با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی، رهبری اصیل بر ایجاد کیفیت گزارشگری مالی انجام شده‌است. این مطالعه در تلاش است تا مشارکت‌های نظری و عملی داشته‌باشد. از نظر نظری، با بررسی چگونگی تأثیر سبک‌های رهبری بر فرآیندهای حسابداری در زمینه افزایش کیفیت صورت‌های مالی، به ادبیات کمک می‌کند. همچنین تأثیر میانجی‌گرانه فضای اخلاقی را در رابطه بین رهبری اخلاقی و کیفیت گزارشگری ارزیابی می‌کند. علاوه بر این، مطالعات رهبری و حسابداری را به‌هم متصل می‌کند و بر نقش رهبری در بهبود گزارشگری مالی را مورد بررسی قرار می‌دهد. از نظر عملی نیز رهبران باید در هنگام توسعه سیستم‌های گزارشگری مالی شفاف، دقیق و معتبر، ارزش‌های اخلاقی را در اولویت قرار دهند. این گزارش به مدیران توصیه می‌کند که با اجرای سیاست‌های صریح، آموزش اخلاق، مشوق‌هایی برای رفتار اخلاقی و کشف دقیق تقلب، فضای اخلاقی ایجاد کنند. شرکت‌ها می‌توانند با ارائه آموزش‌هایی که خودآگاهی، روابط باز و صداقت اخلاقی را ترویج می‌کند، به پرورش رهبری اصیل و اخلاقی کمک کنند. در نتیجه، ویژگی‌های رهبری اخلاقی و اصیل باید به‌عنوان معیارهای مهم در تصمیم‌گیری‌های استخدام و ارتقا در نظر گرفته شوند.

۲. مبانی نظری

صورت‌های مالی با کیفیت بالا برای ذی‌نفعان مختلف، به‌ویژه سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان، جهت اتخاذ تصمیمات اقتصادی صحیح ضروری است (تانگ و همکاران، ۲۰۱۶). آنها همچنین برنامه‌ریزی سازمانی مؤثر و مدیریت منابع را ترویج می‌کنند که به بهبود عملیات و دستیابی به رشد بلندمدت کمک می‌کند (حسن[10] و همکاران، ۲۰۲۲). به‌عنوان مثال، بیدل[11] و همکاران (۲۰۰۹) کشف کردند که سازمان‌هایی با گزارش‌دهی واضح و قابل‌اعتماد، تصمیمات سرمایه‌گذاری بهتری می‌گیرند و به نیازهای بازار مؤثرتر پاسخ می‌دهند. در ادبیات حسابداری، صورت‌های مالی با کیفیت بالا با ویژگی‌های اساسی، مربوط بودن و قابلیت اطمینان و ویژگی‌های تقویت‌کننده مانند قابلیت مقایسه، به‌موقع بودن، و کاربرد یکنواخت سیاست‌های حسابداری تعریف می‌شوند (کیسراوتیس[12]، ۲۰۲۴). این ویژگی‌ها با هم کار می‌کنند تا اطلاعات مالی را تولید کنند که نه‌تنها دقیق، بلکه برای تصمیم‌گیری اقتصادی نیز معنادار باشد.

[10] Hasan
[11] Biddle
[12] Kythreotis

تحقیقات در مورد عوامل تعیین‌کننده کیفیت گزارشگری مالی گسترده بوده است. مطالعات قبلی کیفیت صورت‌های مالی را بر اساس قابلیت اطمینان و مربوط بودن (شاراوی و شاهاوی[1]، ۲۰۲۴)، کنترل داخلی و سیستم‌های اطلاعاتی (آنتو و یوسران، ۲۰۲۳)، شفافیت (حسن و همکاران، ۲۰۲۲) و محافظه‌کاری حسابداری (راچ و تیلور[2]، ۲۰۱۵) ارزیابی کرده‌اند. این مطالعات عمدتاً بر پارامترهای فنی حسابداری که به‌طور گسترده برای ارزیابی کیفیت گزارشگری مالی استفاده می‌شوند، تمرکز دارند.

با این حال، شاخص‌های سنتی کیفیت گزارشگری مالی مانند مربوط بودن، به‌موقع بودن، اقلام تعهدی اختیاری، و محافظه‌کاری حسابداری باید با عوامل غیرفنی مانند حاکمیت و کنترل (دچوو[3] و همکاران، ۲۰۱۰) که به‌شدت تحت‌تأثیر رهبری و فرهنگ اخلاقی هستند، تکمیل شوند. اصل محافظه‌کاری حسابداری، که اولویت را به شناسایی زیان‌های احتمالی نسبت به سود می‌دهد، نشان داده‌شده‌است که با کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و مدیریت سود، قابلیت اطمینان صورت‌های مالی را بهبود می‌بخشد (راچ و تیلور، ۲۰۱۵). با این حال، ریدل[4] (۲۰۱۰) هشدار می‌دهد که محافظه‌کاری بیش از حد ممکن است مانع از مفید بودن اطلاعات مالی در پیش‌بینی عملکرد آینده شود. رهبری اخلاقی در تضمین قابل‌اعتماد بودن و مفید بودن داده‌های حسابداری ضروری است. به‌عنوان مثال، رهبران اخلاقی که صداقت را در اولویت قرار می‌دهند، تضمین می‌کنند که شناسایی زیان، عینیت گزارشگری مالی را به خطر نمی‌اندازد (کیسراوتیس و سلطانی[5]، ۲۰۲۳).

اقلام تعهدی اختیاری، که معمولاً برای اشاره به مدیریت سود استفاده می‌شوند، آسیب‌پذیری گزارشگری مالی در برابر دستکاری را نشان می‌دهند. بارتو و[6] و همکاران (۲۰۰۰) دریافتند که مدل‌های سود مقطعی، مانند مدل جونز، در شناسایی چنین دستکاری‌هایی، به‌ویژه هنگام کنترل متغیرهای مخدوش‌کننده مانند اهرم، موفق هستند. این یافته‌ها بر اهمیت یک فرهنگ اخلاقی که شفافیت را تشویق می‌کند، تأکید می‌کنند، با رهبری اصیل که با ترویج صداقت و اصول اخلاقی به کاهش انگیزه‌ها برای مهندسی سود کمک می‌کند (دچوو و همکاران، ۲۰۱۰). در مقابل، اورت و واگن هوفر[7] (۲۰۱۶) هشدار می‌دهند که استانداردهای حسابداری بیش از حد آینده‌نگر ممکن است کیفیت گزارشگری را کاهش دهند زیرا پیچیدگی آنها مدیریت سود را تشویق می‌کند. این امر بر نیاز به رهبری اخلاقی برای اطمینان از اینکه اجرای چنین استانداردهایی قابلیت اطمینان داده‌ها را حفظ می‌کند و در عین حال مربوط بودن اطلاعات برای ذی‌نفعان را نیز حفظ می‌کند، تأکید می‌کند.

این مطالعه از معیارهای مبتنی بر شفافیت صورت‌های مالی افشا شده استفاده می‌کند. گزارشگری شفاف به کاربران کمک می‌کند تا وضعیت اقتصادی یک شرکت را بهتر درک کنند (بارس و چیپر[8]، ۲۰۰۸). این اغلب با متغیرهای غیرفنی مرتبط است، زیرا منعکس‌کننده ارزش‌ها و فرهنگ سازمان است که تحت‌تأثیر نگرش‌های انسانی، اخلاق و رفتار قرار می‌گیرد تا روش‌ها یا اندازه‌گیری‌های حسابداری. این مطالعه نشان‌می‌دهد که رهبری اخلاقی، رهبری اصیل و فضای اخلاقی همگی با تشویق رویه‌های گزارشگری مالی صادقانه و شفاف به افشای شفاف کمک می‌کنند. رهبری به فرایندی اطلاق می‌شود که از طریق آن یک فرد بر گروهی تأثیر می‌گذارد تا به یک هدف مشترک دست یابد (نورسوس[9]، ۲۰۲۱). چندین مطالعه نشان داده‌اند که سبک رهبری بر عملکرد شغلی (اینام[10]، ۲۰۲۳)، رضایت شغلی (برایان و ویتلو-سیسیو[11]، ۲۰۲۲)، حفظ کارکنان (فن[12] و همکاران، ۲۰۲۱) و نوآوری در محل کار (گروسل[13] و همکاران، ۲۰۲۱) تأثیر می‌گذارد. در زمینه گزارشگری مالی، یک سبک رهبری مبتنی بر صداقت و مسئولیت‌پذیری برای ارائه حساب‌های مالی شفاف و معتبر مورد نیاز است.

سبک‌های رهبری اخلاقی و اصیل به‌شدت با صداقت مرتبط هستند (هناح[14] و همکاران، ۲۰۱۱). رهبری اخلاقی بر ارزش‌های اخلاقی، یکپارچگی و صداقت در تصمیم‌گیری تأکید دارد (دوآ[15]، ۲۰۲۳). از سوی دیگر، رهبری اصیل، رهبران را تشویق می‌کند تا مطابق با ارزش‌های اخلاقی درونی خود عمل کنند و در عین حال فرهنگ پاسخ‌گویی را در سازمان تقویت کنند (کوهنن[16]، ۲۰۰۵). این سبک‌های رهبری برای این مطالعه انتخاب شدند زیرا آنها پایبندی به استانداردهای حسابداری را ترویج می‌کنند و از

[1] Sharawi & Shahawi
[2] Ruch & Taylor
[3] Dechow
[4] Riedl
[5] Kythreotis & Soltani
[6] Bartov
[7] Ewert & Wagenhofer

[8] Barth & Schipper
[9] Northouse
[10] Inam
[11] Bryan & Vitello-Cicciu
[12] Fan
[13] Grošelj
[14] Hannah
[15] Dua
[16] Kohnen

صداقت، یکپارچگی و پاسخ‌گویی در گزارشگری مالی حمایت می‌کنند. به گفته براون[1] و همکاران (۲۰۰۵)، یک رهبر اخلاقی با ویژگی‌هایی ریشه‌دار در اخلاق و یکپارچگی مشخص می‌شود. رهبری اخلاقی همچنین شامل تأثیرگذاری بر دیگران به شیوه‌ای است که از نظر اخلاقی صحیح، منصفانه و غیر مخرب باشد (آولیو[2]، ۲۰۰۹). رهبران اخلاقی با تعیین استانداردهای بالا برای پاسخ‌گویی و شفافیت، صداقت و یکپارچگی را در گزارشگری ترویج می‌کنند (انگلبرچت[3]، ۲۰۱۷).

رهبران اخلاقی کارکنان خود را ترغیب می‌کنند که حتی در هنگام تهیه صورت‌های مالی، از همان استانداردها پیروی کنند (آرل[4]، ۲۰۱۲). کارکنان در یک محیط کاری اخلاقی، احتمال بیشتری دارد که اطلاعات مالی را صادقانه افشا کنند، که دقت صورت‌های مالی را بهبود می‌بخشد. رهبران با اصول اخلاقی به‌عنوان الگو برای تیم‌های خود عمل می‌کنند. یکپارچگی آنها کارکنان را ترغیب می‌کند تا مسئولیت‌های خود، از جمله گزارشگری مالی، را با صداقت و رفتار اخلاقی انجام دهند. بر اساس این استدلال، فرضیه زیر برای بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر کیفیت گزارشگری مالی پیشنهاد می‌شود:

فرضیه اول: رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر کیفیت صورت‌های مالی دارد.

صداقت، گشودگی و پایبندی به اعتقادات اخلاقی شخصی، رهبری اصیل را تعریف می‌کند (آولیو و گاردنر[5]، ۲۰۰۵). سازمان‌ها از رهبرانی که راست‌گو، شفاف و اخلاقی هستند، سود می‌برند (کوهنن، ۲۰۰۵). رهبران صادق و گشوده، ارتباط صادقانه با کارکنان خود را ترویج می‌کنند و امکان بحث‌های معنادارتر در مورد گزارشگری مالی و قوانین مرتبط را فراهم می‌آورند. سازگاری با ارزش‌های اخلاقی نه‌تنها تصمیم‌گیری اخلاقی را در عملیات حسابداری تضمین می‌کند، بلکه به تهیه صورت‌های مالی با کیفیت بالا که معیارهای تعیین‌شده را برآورده می‌کنند، کمک می‌کند. پس از بحران‌های مالی مانند انران، که اعتماد عمومی به رهبری کسب‌وکار را از بین برد (جیاپاول و مانیماران[6]، ۲۰۲۱). این پارادایم رهبری به‌عنوان یک استراتژی مهم برای بازگرداندن اعتماد دیده‌می‌شود (کوهنن، ۲۰۰۵). ویژگی‌های کلیدی آن، صداقت و یکپارچگی، نشان داده‌شده‌است که تأثیر مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان دارد (آدناآرت[7] و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر این، رهبری اصیل با تشویق شفافیت بیشتر مدیریت، با کیفیت بالاتر گزارشگری مالی مرتبط است. رهبران اصیل محیطی امن را ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان احساس راحتی می‌کنند تا مشکلات را آشکارا بیان کنند، که این امر گزارش‌دهی دقیق و اخلاقی را ترویج می‌دهد. صداقت فردی نقش مهمی در فرآیند گزارش‌دهی ایفا می‌کند، زیرا به اطمینان از عاری بودن داده‌های مالی از خطا و تقلب کمک می‌کند. این صداقت به‌عنوان مبنایی برای مشروعیت صورت‌های مالی عمل می‌کند. بر اساس این استدلال، فرضیه زیر را ارائه می‌شود:

فرضیه دوم: رهبری اصیل تأثیر مثبتی بر کیفیت صورت‌های مالی دارد.

فضای اخلاقی رفتار سازمانی را هدایت می‌کند و فرهنگ شرکتی را تعیین می‌کند (چین[8]، ۲۰۱۰). این فضا دو بعد دارد: قدرت، که که به وضوح قوانین اخلاقی اشاره دارد، و جهت، که نوع راهنمایی اخلاقی ارائه شده را توصیف می‌کند. این ابعاد نحوه تعامل و رفتار کارکنان را شکل می‌دهند. فضای اخلاقی قوی کارکنان را به رفتار اخلاقی تشویق می‌کند (ال‌هلبوسی[9]، ۲۰۲۱) وبه‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده منفی رفتار انحرافی عمل می‌کند یعنی، هرچه فضای اخلاقی قوی‌تر باشد، احتمال مشارکت کارکنان در سوء رفتار کمتر است (هلدورایی[10]، ۲۰۲۰). هنگامی که ایده‌آل‌های اخلاقی زیربنای یک فضای اخلاقی قوی باشند، کارکنان بیشتر به هنجارهای اخلاقی احترام می‌گذارند، مانند نیاز به ارائه اطلاعات مالی به‌صورت صادقانه، راستگو و واضح. فضای اخلاقی همچنین کاربرد مداوم استانداردهای حسابداری را تشویق می‌کند، زیرا افراد سازمان ضرورت پیروی از رویه‌های صحیح را درک می‌کنند. رهبران صادق و اصیل به ایجاد محیطی اخلاقی کمک می‌کنند که در آن کارکنان احساس توانمندی برای عمل مسئولانه می‌کنند(کیم و واندربرگ[11]، ۲۰۲۰). این گشودگی در ارتباطات اعتماد ایجاد می‌کند (میلون و شاپیرا-لیشچنسکی[12]، ۲۰۲۱). در نتیجه، رهبری اخلاقی و اصیل در ایجاد یک فضای اخلاقی سالم در شرکت حیاتی است. رهبران اصیل شفافیت در گزارش‌دهی مالی را ترویج می‌دهند، و رهبران اخلاقی به‌عنوان الگوهایی برای ایده‌آل‌های اخلاقی عمل می‌کنند. این رهبران با نشان دادن صداقت و یکپارچگی، کارکنان را به عملکرد اخلاقی و دقیق الهام

[1] Brown
[2] Avolio
[3] Engelbrecht
[4] Arel
[5] Avolio & Gardner
[6] Jeyapaul & Manimaran
[7] Audenaert
[8] Schein
[9] Al Halbusi
[10] Haldorai
[11] Kim & Vandenberghe
[12] Milon & Shapira-Lishchinsky

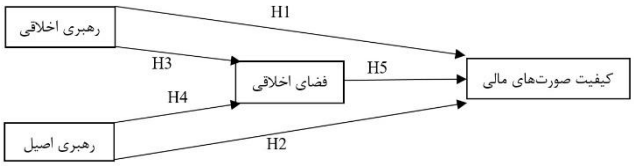
می‌بخشند. برای تعیین اینکه آیا رهبری اخلاقی و اصیل به شکل‌گیری یک فضای اخلاقی کمک می‌کند، فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شوند:

فرضیه سوم: رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر فضای اخلاقی سازمان دارد.

فرضیه چهارم: رهبری اصیل تأثیر مثبتی بر فضای اخلاقی سازمان دارد.

برای ترویج رفتار اخلاقی، فضای اخلاقی تلاش می‌کند تا محیطی از یکپارچگی، کیفیت و شفافیت ایجاد کند (لوکه[1] و همکاران، ۲۰۲۲). این فضا با هنجارها و ایده‌آل‌هایی که اخلاق کاری را کنترل می‌کنند، مشخص می‌شود (بایکل[2] و همکاران، ۲۰۲۴). استانداردهای اخلاقی قوی در یک سازمان کارکنان را به اخلاقی بودن تشویق می‌کند، که یکپارچگی گزارش‌دهی مالی را بهبود می‌بخشد. شرکت‌هایی با فرهنگ اخلاقی قوی بهتر می‌توانند با معضلات اخلاقی کنار بیایند، که منجر به نتایج مالی بهتر می‌شود (اپلبام و همکاران[3]، ۲۰۰۵). به‌عنوان مثال، توشیبا در سال ۲۰۱۵ اهداف سود غیرمنطقی تعیین کرد و کارکنان را مجبور به تحریف گزارش‌های مالی کرد، که نشان‌دهنده عدم رفتار اخلاقی بود. ترکیب فشار فوق‌العاده و بی‌احترامی به یکپارچگی گزارش‌دهی اجازه داد تا اقدامات غیراخلاقی ادامه یابد. در نتیجه، صورت‌های مالی توشیبا بازنگری شد و بسیاری از مدیران استعفا دادند (بلوسی[4]، ۲۰۲۱). این نمونه نشان‌می‌دهد که چگونه یک فضای اخلاقی ضعیف می‌تواند به کیفیت گزارش‌دهی آسیب برساند. یک فضای اخلاقی قوی بر رفتار کاری تأثیر می‌گذارد و گزارش‌دهی مالی دقیق را تشویق می‌کند. شرکت‌هایی که استانداردهای اخلاقی را رعایت می‌کنند، می‌توانند محیطی از صداقت، مسئولیت‌پذیری و شفافیت در گزارش‌دهی ایجاد کنند. فضای اخلاقی همچنین به سازمان‌ها در رسیدگی به مسائل اخلاقی، اطمینان از دقت گزارش‌های مالی و ایجاد اعتماد ذی‌نفعان کمک می‌کند. بر اساس این استدلال، فرضیه زیر را ارائه می‌شود:

فرضیه پنجم: فضای اخلاقی تأثیر مثبتی بر کیفیت صورت‌های مالی دارد. پارادایم پژوهش در شکل ۱ نشان داده‌شده‌است.



شکل ۱ - پارادایم پژوهش

۳. پیشینه پژوهش

۳.۱. پیشینه داخلی

حسن زاده و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهش خود دریافتند که ویژگی های رهبران بر تعهد کارکنان تأثیر مثبتی دارد به نحوی که داشتن روابط منصفانه و عادلانه رهبران اخلاقی در ارتباط با کارکنان می تواند رابطه وابستگی را بین رهبر و کارمند ایجاد کند و بر رفتار کارکنان نسبت به سازمان و تعهد آنان تأثیر مستقیمی بگذارد. رهبران اخلاقی در سازمان نقش الگو را دارند و رفتار اخلاقی را در میان زیردستان خود ترویج می دهند. رفتارهای رهبری اثر مستقیمی بر تعهد کارکنان دارد و این امر به نوبه خود بر تصمیم کارکنان مبنی بر ماندن در سازمان یا ترک آن تأثیرگذار خواهد بود. بطوری که رهبر اخلاقی با برقراری ارتباطات اخلاقی (روابط بین فردی) و جدیت در توجه به اخلاقیات در سازمان می تواند بر وابستگی و تعهد کارکنان نسبت به سازمان بی افزاید. از طرفی اتخاذ الگوهای رفتاری مناسب در مدیران سازمان ها باعث ایجاد انگیزه و افزایش روحیه کاری در کارکنان می شود.

مصلح‌گرمی و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی دریافتند که همبستگی بین متغیرهای رهبری اصیل و فراموشی سازمانی، رهبری اصیل و فضیلت‌سازمانی، فراموشی سازمانی و فضیلت‌سازمانی معنادار می‌باشد. همچنین یافته های مربوط به آزمون معنی داری اثر غیرمستقیم و نقش میانجی فضیلت‌سازمانی نشان داد که سهم واسطه گری فضیلت‌سازمانی در رابطه بین رهبری اصیل و فراموشی‌سازمانی معنی دار است.

سیفی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهش خود دریافتند که فضای اخلاقی در رأس بر قضاوت ریسک تقلب حسابرس داخلی تأثیر دارد. همچنین تردید حرفه‌ای حسابرس بر قضاوت ریسک تقلب حسابرس داخلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. با افزایش فضای اخلاقی در رأس، قضاوت ریسک تقلب حسابرس داخلی افزایش می‌یابد. همچنین با تردید حرفه‌ای حسابرس، قضاوت ریسک تقلب حسابرس داخلی افزایش می‌یابد.

بذرافشان و محمودی (۱۴۰۲) به بررسی اثر سرریزی ورشکستگی بر کیفیت گزارشگری مالی پرداختند. یافته‌ها نشان‌می‌دهد که

[1] Loke
[2] Baykal
[3] Appelbaum
[4] Bellucci

ورشکستگی همپیشگان بر معیارهای محافظه‌کاری، مدیریت سود تعهدی و ضریب واکنش سود تأثیر معناداری ندارد. با این حال، بررسی‌های تکمیلی حاکی از آن است که ورشکستگی همپیشگان تأثیر معناداری بر مدیریت سود واقعی در بین شرکت‌های با مدیریت سود کاهنده دارد. نتیجه گیری طبق یافته‌ها، ورشکستگی یک شرکت همپیشه موجب می‌شود شرکت‌های دیگر فعال در آن صنعت، اقدام به دست‌کاری فعالیت‌های واقعی در جهت کاهش سود نمایند. تأثیر ورشکستگی همپیشگان بر مدیریت سود واقعی کاهنده و عدم تأثیر آن بر مدیریت سود تعهدی می‌تواند این‌گونه توجیه شود که به‌دلیل مکانیزم‌های نظارتی همچون وجود حسابرسی مستقل، شرکت‌ها با دریافت اخبار بد از سوی همپیشگان، تمایلی به انجام دستکاری از طریق اقلام تعهدی ندارند و بیشتر متمایل به دست‌کاری از طریق فعالیت‌های واقعی هستند چراکه نظارت حسابرسان بیشتر روی اقلام تعهدی صورت‌می‌گیرد و این دستکاری هم بیشتر در جهت کاهش سود می‌باشد. دانش‌افزایی: یافته‌های پژوهش حاضر نشان‌می‌دهد که ورشکستگی شرکت نه‌تنها بر کیفیت گزارشگری مالی‌اش اثرگذار است بلکه بر برخی معیارهای کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌های هم پیشه‌اش نیز اثر می‌گذارد.

مدنی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر کیفیت گزارشگری مالی بر اطمینان جریان‌های نقدی در بازار سرمایه ایران پرداختند. افته های پژوهش نشان داد، در دو مدل فوق، کیفیت گزارشگری مالی بر جریان‌های نقدی همسان شده تأثیر مثبت، بر ابهام جریان‌های نقد عملیاتی تأثیر منفی و نوسانات بلندمدت جریان نقدی تأثیر منفی دارد. همچنین کیفیت گزارشگری مالی بر عدم کمبود جریان نقدی و نوسانات کوتاه مدت جریان نقدی تأثیر معنادار ندارد. در نهایت می‌توان گفت با بالا رفتن کیفیت گزارشگری مالی اطمینان جریان‌های نقدی افزایش پیدا می‌کند.

شاه علیزاده و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای به نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداردهی خطاکاری در مؤسسات حسابرسی پرداختند. بر اساس نتایج این مطالعه رعایت اصول رهبری اخلاقی و توجه به ارزش‌های اخلاقی در ارتباطات کارکنان در مؤسسات حسابرسی، قصد هشداردهی حسابرسان را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر می‌توان بیان کرد رهبری اخلاقی در مؤسسات حسابرسی، تقویت و توجه کارکنان به قابلیت‌های هیجانی و افزایش هوش هیجانی آنها را به‌همراه دارد. همچنین بر اساس این نتایج حسابرسان دارای هوش هیجانی بالا به‌دلیل اطلاع از احساسات و هیجانات خود و دیگران، می‌توانند عواطف خود را در شرایط پیچیده مشاهده تخلف توسط همکاران مدیریت نموده و بنابراین، تمایل بیشتری به هشدار دهی دارند. پژوهش حاضر می‌تواند منجر به توجه بیشتر به موضوع هشداردهی، رفتار اخلاقی مدیران، مدیریت و درک عواطف کارکنان و کاهش تخلفات در حرفه حسابرسی در ایران شود.

ایمانی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان سازی دانش پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان سازی دانش تأثیر مستقیم و منفی دارد. نقش مثبت امنیت روانشناختی و کار معنادار به‌عنوان میانجی‌ها و نقش اشتیاق برای کار همدلانه به‌عنوان تعدیلگر نیز مورد تایید قرار گرفت. نتیجه این تحقیق حاکی از آن است که وجود رهبران اخلاقی یکی از عوامل کاهش پنهان سازی دانش کارکنان در سازمان است.

آراد و محمدداودی (۱۴۰۱) به شناسایی عوامل مؤثر بر نهادینه سازی رهبری اصیل پرداختند. یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که ۸ عامل بیشترین نقش را در نهادینه سازی رهبری اصیل در دانشگاه آزاد اسلامی ایفا می‌نمایند. این عوامل عبارتند از: «عوامل اجتماعی» دارای بیشترین امتیاز و در جایگاه اول، «عوامل سیاسی» در جایگاه دوم، «عوامل اقتصادی» در جایگاه سوم، «عوامل فرهنگی» و «عوامل فناوری» هر دو در جایگاه چهارم، «عوامل سازمانی»، در جایگاه پنجم، «عوامل فردی» در جایگاه ششم و «عوامل بین-المللی» در جایگاه هفتم قرار گرفتند. سپس برای هر یک از عوامل اثرگذار ۲ راهکار و در مجموع ۱۶ سازوکار عملی و مدل پیشنهادی مطرح گردید. بنابراین، برای نهادینه سازی رهبری اصیل در دانشگاه، تمام عوامل اثرگذار باید به‌طور هماهنگ مورد توجه قرار گیرند.

یوسفی و بنی اسدی (۱۴۰۰) در پژوهشی به تحلیل عوامل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای معلمان با تأکید بر سبک رهبری پرداختند. یافته‌ها نشان داد سبک‌های رهبری تحول‌گرا و مراوده‌ای (معامله‌گر) مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه مثبت معناداری دارد. در حالی که سبک رهبری باری به هر جهت مدیران آموزشی، با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه معناداری ندارد.

رمضان‌نیا و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به ارائه مدل فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران پرداختند. آنان دریافتند که برای بهبود فرهنگ نوآورانه سازمانی برنامه ریزی از طریق بهبود اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری به‌صورت مستقیم و از طریق سبک رهبری تحول‌گرا

به‌صورت غیرمستقیم ضروری است.

۳.۲. پیشینه خارجی

ابراهیم[1] (۲۰۲۵) در پژوهش خود دریافت که رابطه مثبت و معنادار آماری بین کاربرد چارچوب مفهومی گزارشگری مالی و تأثیر آن بر کیفیت گزارش‌های مالی وجود دارد و اینکه محیط کار مالی زمانی که این چارچوب الزامات مناسب بودن و قابلیت اطمینان محتوای اطلاعاتی گزارش‌های مالی را مطابق با نیازهای کاربران فراهم کند، از کاربرد چارچوب مفهومی گزارشگری حمایت می‌کند و پذیرش آن را افزایش می‌دهد. کاربرد چارچوب مفهومی گزارشگری مالی، به‌طور مثبت بر ویژگی مناسب بودن و قابلیت اتکا تأثیر می‌گذارد و دقت اطلاعات موجود در گزارش‌های مالی بانک‌ها را افزایش می‌دهد.

نتایج مطالعه پاجاکوسوما[2] و همکاران (۲۰۲۵) نشان‌می‌دهد که اهرم، مالکیت نهادی، هیئت مدیره مستقل و کمیته حسابرسی تأثیر قابل‌توجهی بر کیفیت صورت‌های مالی دارند. با این حال، سودآوری، مالکیت مدیریتی، مدیران زن و شایستگی تأثیر مشابهی را نشان ندادند. جالب توجه است که وقتی این عوامل با هم بررسی شوند، همه آنها به‌طور جمعی بر کیفیت صورت‌های مالی تأثیر می‌گذارند. این یافته‌ها بر نقش مهم حاکمیت شرکتی در هدایت کیفیت صورت‌های مالی تأکید می‌کنند، در حالی که نشان می‌دهند برخی عناصر مانند مدیران زن و مالکیت مدیریتی ممکن است تأثیر مستقیمی نداشته‌باشند. تحقیقات آینده می‌تواند متغیرهای اضافی یا بخش‌های مختلف را برای تعمیق درک کیفیت گزارشگری مالی بررسی کند.

نتایج مطالعه آزر[3] و همکاران (۲۰۲۵) نشان داد رهبری اخلاقی، مسئولیت اجتماعی شرکتی را به شیوه‌های منصفانه، شفاف و پاسخگو در مدیریت منابع انسانی پیاده‌سازی می‌کند. این امر به انطباق رویه‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی با ارزش‌های شرکت کمک می‌کند تا استانداردهای جهانی رعایت شوند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که بدون رهبری اخلاقی، رویه‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی هرگز نمی‌توانند در هیچ کجای جهان به موفقیت دست یابند.

حکیمی[4] (۲۰۲۵) دریافت، نقش محوری رهبری اخلاقی را در تقویت تعهد سازمانی و نتایج کلی سازمانی نشان می‌دهند. این یافته‌ها پتانسیل هدایت مدیران و سیاست‌گذاران را در تدوین استراتژی‌هایی با هدف افزایش تعهد، رضایت، انگیزه، حفظ و بهره‌وری کارکنان دارند و در نتیجه نقش محوری در حمایت از عملکرد و بهره‌وری عملیاتی ایفا می‌کنند.

آلمیوتیر ی[5] و همکاران (۲۰۲۵) بیان نمودند ویژگی‌های تعریف‌شده به‌عنوان خودآگاهی، شفافیت، پردازش متعادل، دیدگاه اخلاقی درونی‌شده، مراقبت، تصمیم‌گیری مشترک و شجاعت اخلاقی/اخلاقی شناسایی شدند. پیشینه‌ها شامل اصالت، ظرفیت‌های روانشناختی مثبت، تجربیات زندگی، برنامه توسعه رهبری، جو سازمانی حمایتی و جو اخلاقی بودند. پیامدها شامل رفاه و رضایت کارکنان، محیط کار مثبت و افزایش عملکرد و ایمنی هستند. در حالی که رهبری اصیل یک رویکرد رهبری نوظهور و محبوب است، شکاف‌هایی در رابطه با تعاریف توافق‌شده وجود دارد. علاوه بر این، کتاب‌های درسی اصلی در این حوزه موضوعی نیز در ارائه این تعاریف کوتاهی می‌کنند. این تحلیل مفهومی، اولین تحلیل جامع و قوی از مفهوم رهبری اصیل است که به‌طور قابل اعتمادی در جهت اطلاع‌رسانی به تحقیق، آموزش و عمل عمل خواهد کرد.

۴. روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه کمی از داده‌های اولیه برای بررسی تأثیرات رهبری اصیل، رهبری اخلاقی و فضای اخلاقی بر کیفیت صورت‌های مالی استفاده می‌کند. لینک گوگل فرم جهت توزیع پرسش‌نامه به تعداد ۲۳۰ نفر از کارمندان دارای سابقه حسابداری شرکت‌های شهرک صنعتی از خرداد تا تیر سال ۱۴۰۴ ارسال شد. از این میان تعداد ۱۴۲ به‌صورت تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. پرسش‌نامه تحقیق دارای چهار بخش بود. بخش اول مقیاس رهبری اصیل ۱۶-گویه (آولیو و همکاران، ۲۰۰۴)، بخش دوم مقیاس فضای اخلاقی ۷-گویه (چپکر[6]، ۲۰۰۱)، بخش سوم مقیاس رهبری اخلاقی ۱۰-گویه (برون و همکاران، ۲۰۰۵) و بخش چهارم مقیاس کیفیت گزارشگری مالی ۲۰-گویه (عابد و همکاران، ۲۰۲۲) استفاده‌کرد. هر سؤال در مقیاس پنج نقطه‌ای لیکرت

[1] Ibrahim
[2] Pujakusuma
[3] Azhar
[4] Hakimi
[5] Almutairi
[6] Schwepker

رتبه‌بندی شد، که یک نشان‌دهنده عدم موافقت شدید و پنج نشان‌دهنده موافقت شدید بود. اعتبارسنجی ابزار با استفاده از تحلیل‌های پایایی و روایی انجام شد. بارهای استاندارد شده، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همگی برای تعیین قابلیت اطمینان استفاده شدند. روایی با استفاده از میانگین واریانس استخراج‌شده ارزیابی شد. روایی همگرا با استفاده از میانگین واریانس استخراج‌شده ارزیابی شد، در حالی که روایی افتراقی با استفاده از ریشه دوم میانگین واریانس استخراج‌شده ارزیابی شد. مدل تحقیق با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی مورد آزمایش قرار گرفت. این روش برای مطالعات اکتشافی و پیش‌بینی‌کننده مناسب است و نیازی به داده‌های با توزیع نرمال ندارد. همچنین برای تحقیقات با حجم نمونه بین ۱۰۰ تا ۲۰۰ شرکت‌کننده مناسب است (هایر[1] و همکاران، ۲۰۲۰). نرم‌افزار SmartPLS برای تحلیل هر دو ابزار تحقیق و مدل پیشنهادی استفاده شد. آمار جمعیت شناختی طی جدول ۱ به ارائه شده است.

جدول ۱ – آمار جمعیت شناختی

جنسیت		مدرک تحصیلی			
مرد	زن	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری
۱۳۰	۱۲	۱۰	۸۲	۴۷	۳
سن					
۲۵ تا ۳۱		۳۲ تا ۳۹		۴۰ تا ۴۶	۴۷ به بالا
۱۲		۴۸		۶۳	۱۹
سابقه خدمت					
۵ تا ۱۰ سال		۱۱ تا ۱۵ سال		۱۶ تا ۲۰ سال	بیش از ۲۰ سال
۲۸		۳۴		۵۹	۲۱

جدول فوق نشان می‌دهدجمعیت نمونه غالباً مرد است. اکثر افراد با مدرک لیسانس، در گروه سنی ۴۰ تا ۴۶ سال قرار دارند. بیشتر افراد دارای سابقه خدمت بین ۱۶ تا ۲۰ سال هستند، اما در کل، گروه‌ها نشان می‌دهد که عمده افراد نمونه کارمندانی با سابقه چندین ساله هستند که توانسته اند در پاسخ به پرسشنامه موفق گردند.

۵. یافته‌های تحقیق

تحلیل اعتبارسنجی، قابلیت اطمینان و اعتبار ابزارهای پژوهش را تأیید می‌کند(هایر و همکاران، ۲۰۲۰). در جدول ۲ روایی و پایایی سازه‌ها نشان داده‌شده‌است.

جدول ۲ – روایی و پایایی سازه‌ها

روایی و پایایی سازه‌ها	آلفا کرونباخ	ضریب پایایی همگون	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج‌شده
رهبری اصیل	۰/۸۶۰	۰/۸۸۰	۰/۸۷۰	۰/۸۲۰
فضای اخلاقی	۰/۷۶۰	۰/۷۳۰	۰/۷۸۰	۰/۷۵۰
رهبری اخلاقی	۰/۸۱۰	۰/۸۴۰	۰/۸۵۰	۰/۷۷۰
کیفیت صورت‌های مالی	۰/۸۴۰	۰/۹۰۰	۰/۸۴۰	۰/۷۵۰

تحلیل هر معیار به ما نشان می دهد که در آلفا کرونباخ، مقادیر بیشتر از ۰/۷ نشان از اتصال داخلی قابل قبول دارند. در اینجا، تمام سازه‌ها آلفا بالاتر از ۰/۷۶۰ هستند، که نشان می‌دهد همسانی درونی مناسب و قابل اعتماد است. بالاترین آلفا مربوط به "رهبری اصیل" (۰/۸۶۰) است، که نشان‌دهنده پایایی داخلی قوی در این سازه است. در پایایی همگون، این شاخص نیز همه مقادیر بالاتر از ۰/۷ است، که تایید می‌کند سازه‌ها از نظر همگونی داخلی به خوبی هم‌راستا هستند. بالاترین مقدار مربوط به "پایایی همگون" برای "کیفیت صورت‌های مالی" (۰/۹۰۰) است، یعنی در این بعد، اعتماد بسیار خوبی وجود دارد. در پایایی مرکب،این ضریب در تمامی موارد فوق‌العاده بالا است (بیش از ۰/۷۸)، که نشان می‌دهد سازه‌ها پایایی و ثبات خوبی دارند و قابل اعتماد هستند و در میانگین واریانس استخراج‌شده، این شاخص نشان می‌دهد چه میزان از کل واریانس، توسط سازه‌ها تبیین شده است؛ مقادیر در حدود ۰/۷۵ تا ۰/۸۲ نشان می‌دهد که بخش بزرگی از واریانس اندازه‌گیری شده توسط سازه‌ها تبیین شده است. در نتیجه تمام شاخص‌های روایی و پایایی سازه‌ها قابل قبول و مناسب هستند. پایایی داخلی (آلفا و پایایی همگون) و پایایی مرکب نشان می‌دهد که ابزارهای اندازه‌گیری این سازه‌ها، بسیار قابل اعتماد هستند. نمرات بالا در واریانس استخراج‌شده نیز نشان می‌دهد که سازه‌ها توانسته‌اند بخش عمده‌ای از تغییرات متغیرهای مورد مطالعه را تبیین کنند. در جدول ۳ روایی افتراقی مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۳ – روایی افتراقی

روایی افتراقی	رهبری اصیل	فضای اخلاقی	رهبری اخلاقی	کیفیت صورت‌های مالی
رهبری اصیل	۰/۷۴۸			
فضای اخلاقی	۰/۸۵۰	۰/۷۶۸		
رهبری اخلاقی	۰/۸۳۰	۰/۵۸۰	۰/۷۸۱	
کیفیت صورت‌های مالی	۰/۰۳۰	۰/۲۳۰	-۰/۱۵۰	۰/۷۰۷

[1] Hair

تحلیل همبستگی در رهبری اصیل و فضای اخلاقی (۰/۸۵۰)، همبستگی بسیار قوی، نشان می‌دهد این دو سازه بسیار مرتبط بوده و احتمالا مفاهیم نزدیک و تقریباً هم‌پوشان هستند، یعنی هر چه رهبری اصل باشد، فضای اخلاقی نیز در افراد شکل می‌گیرد.

در رهبری اصیل و رهبری اخلاقی (۰/۸۳۰)، همبستگی عالی، نشان‌دهنده نزدیک بودن این دو سازه، و احتمالاً تفاوت کمی در مفاهیم یا ابعاد آن‌ها وجود دارد.

در فضای اخلاقی و رهبری اخلاقی (۰/۵۸۰)، همبستگی نسبتا متوسط، نشان می‌دهد این دو سازه تا حدی مرتبط هستند ولی از هم تفکیک‌پذیرند و نمی‌توان آنها را مترادف دانست.

دررهبری اخلاقی و کیفیت صورت‌های مالی (۰/۱۵۰)، همبستگی ضعیف، و حتی منفی (در صورت منفی بودن)، که نشان می‌دهد این دو سازه کاملاً مستقل یا حتی متضاد هستند، یا رابطه‌ای پوشیده و پیچیده دارند.

در فضای اخلاقی و کیفیت صورت‌های مالی (۰/۲۳۰)، همبستگی نسبتا پایین، اما مثبت، نشان‌دهنده ارتباط ضعیف یا متوسط است.

در رهبری اصیل و کیفیت صورت‌های مالی (۰/۰۳۰)، بسیار ضعیف، تقریبا صفر و نشان می‌دهد هیچ رابطه قابل اثباتی بین این دو سازه وجود ندارد.

در رهبری اخلاقی و کیفیت صورت‌های مالی (۰/۱۵۰)، همبستگی ضعیف، که نشان می‌دهد این سازه‌ها به‌طور مستقل عمل می‌کنند.

در کل روایی افتراقی (تمایزی)، سازه‌های "رهبری اصیل"، "فضای اخلاقی"، و "رهبری اخلاقی" هم‌پوشانی بالایی دارند، اما چون نباید هم‌پوشانی کامل داشته باشند، این همبستگی‌ها نشان می‌دهند که این سه سازه به‌طور نسبی جدا یا متفاوت اندازه‌گیری می‌شوند. بالا بودن همبستگی بین این سه سازه، نشان‌دهنده این است که مفاهیم مرتبط ولی مستقل هستند و می‌توانند به‌درستی از هم تمایز یافته و اندازه‌گیری شوند. در مقابل، "کیفیت صورت‌های مالی" کاملاً مستقل است، چون همبستگی ضعیف با سایر سازه‌ها دارد، که خود نشان‌دهنده تمایز ساختاری و مفهومی این سازه است. جدول ۴ اثرات کل مسیر مدل پژوهش را نشان‌می‌دهد.

تحلیل اثرات مستقیم و غیرمستقیم بدین شرح می باشد:

۱. رهبری اخلاقی -> کیفیت صورت‌های مالی، اثر منفی و نسبتا قوی، ولی میزان p بزرگ‌تر از سطح معناداری ۰/۰۵ است، بنابراین اثر معنادار نیست. یعنی نمی‌توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی تاثیر مستقیمی بر کیفیت صورت‌های مالی دارد.

جدول ۴ - اثرات کل

اثرات کل	نمونه‌های اصلی	میانگین نمونه	انحراف استاندارد	آماره T	مقادیر P
رهبری اخلاقی -> کیفیت صورت‌های مالی	-۰/۴۱۰	-۰/۳۷۰	۰/۴۰۰	۱/۰۳۰	۰/۳۱۰
رهبری اصیل -> کیفیت صورت‌های مالی	۰/۴۸۰	۰/۴۰۰	۰/۳۹۰	۱/۲۴۰	۰/۲۲۰
رهبری اخلاقی -> فضای اخلاقی	-۰/۴۱۰	-۰/۳۸۰	۰/۱۰۰	۴/۱۶۰	۰/۰۰۰
رهبری اصیل -> فضای اخلاقی	۱/۲۰۰	۱/۱۷۰	۰/۰۸۰	۱۴/۵۴۰	۰/۰۰۰
فضای اخلاقی -> کیفیت صورت‌های مالی	۰/۷۱۰	۰/۵۷۰	۰/۵۲۰	۱/۳۶۰	۰/۱۸۰
رهبری اصیل -> فضای اخلاقی -> کیفیت صورت‌های مالی	۰/۸۵۰	۰/۶۷۰	۰/۶۱۰	۱/۳۹۰	۰/۱۶۰
رهبری اخلاقی -> فضای اخلاقی -> کیفیت صورت‌های مالی	-۰/۲۹۰	-۰/۲۲۰	۰/۲۰۰	۱/۴۴۰	۰/۱۵۰

۲. رهبری اصیل -> کیفیت صورت‌های مالی، اثر منفی و معنادار (p<۰/۰۵). نشان می‌دهد که رهبری اصیل ممکن است به‌طور معناداری بر کیفیت صورت‌های مالی تأثیر منفی بگذارد، هرچند اثر نسبتاً کوچک است.

۳. رهبری اخلاقی -> فضای اخلاقی، اثر منفی و بی‌معنا از نظر آماری (p>۰/۰۵)، پس نمی‌توان نتیجه‌گیری قطعی درباره اثرگذاری مستقیم رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی گرفت.

۴. رهبری اصیل -> فضای اخلاقی، اثر مثبت و معنادار (۰/۰۵ >p). نشان می‌دهد رهبری اصیل به‌طور معناداری بر فضای اخلاقی تاثیر مثبت دارد، اما اثر نسبتا کم است.

۵. فضای اخلاقی -> کیفیت صورت‌های مالی، اثر مستقیم معنادار و مثبت بر کیفیت صورت‌های مالی است، یعنی فضای اخلاقی نقش مهمی در بهبود کیفیت مالی دارد.

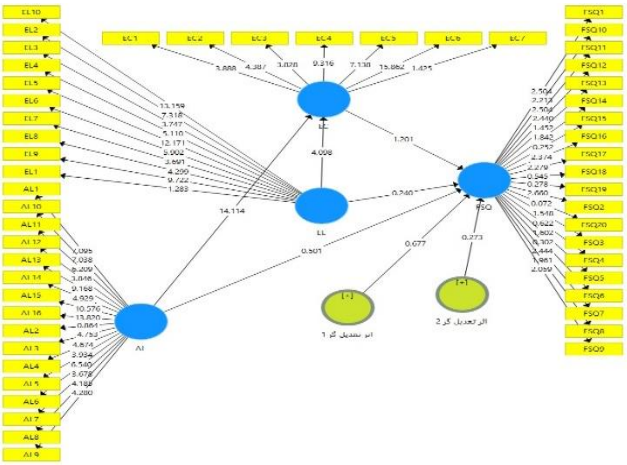
۶. رهبری اصیل -> فضای اخلاقی -> کیفیت صورت‌های مالی، اثر مستقیم در سطوح پایین‌تر مشاهده شد، اما اثر غیرمستقیم نشان‌دهنده تاثیرگذاری قابل‌توجه است. رهبری اصیل، از طریق تاثیر بر فضای اخلاقی، تاثیر مثبت و معناداری بر کیفیت صورت‌های مالی دارد.

۷. رهبری اخلاقی → فضای اخلاقی → کیفیت صورت‌های مالی، اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر کیفیت صورت‌های مالی از طریق فضای اخلاقی، ضعیف و غیرمعنادار است، و نمی‌توان روی آن حساب کرد.

در کل، اثر مستقیم رهبری اصیل بر کیفیت صورت‌های مالی، اثر منفی و معنادار است، اما ضعیف. ممکن است نشان‌دهنده این باشد که رهبری اصیل به‌طور مستقیم، تاثیر منفی دارد، اما اثر غالباً از طریق تاثیر بر دیگر سازه‌ها (مثل فضای اخلاقی) است. اثر

مستقیم رهبری اخلاقی بر کیفیت صورت‌های مالی، اثر منفی ولی غیرمعنادار است (p>۰/۰۵)، بنابراین نمی‌توان نتیجه قطعی گرفت. اثر رهبری اصیل بر فضای اخلاقی، اثر مثبت و قوی و معنادار است، نشان‌دهنده اهمیت این رابطه است. اثر فضای اخلاقی بر کیفیت صورت‌های مالی، اثر مثبت و معنادار، که هر چه فضای اخلاقی قوی‌تر باشد، کیفیت صورت‌های مالی بهتر است. اثر غیرمستقیم رهبری اصیل و رهبری اخلاقی بر کیفیت صورت‌های مالی از طریق فضای اخلاقی، اثرگذاری قوی و معنادار است، مخصوصاً اثر رهبری اصیل.

مدل مفهومی پژوهش بصورت شکل ۲ و مسیر PLS نشان داده شده است.



شکل ۲ – مدل مفهومی و مسیر PLS

۶. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج بیان می دارند که تاثیر خوب و قابل‌توجهی از رهبری اصیل از طریق بهبود فضای اخلاقی بر کیفیت صورت‌های مالی صورت می‌گیرد. اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر کیفیت مالی، ضعیف و بی‌معنا است. به طور کلی، تأکید بر توسعه و ترویج رهبری اصیل و فضای اخلاقی می‌تواند بهبود واقعی و معناداری در کیفیت صورت‌های مالی منجر شود. بر اساس تحلیل‌های انجام شده یافته ها نشان می‌دهد که رابطه بین متغیرهای رهبری، فضای اخلاقی، و کیفیت صورت‌های مالی در این مطالعه اهمیت و نقش کلیدی دارد، به ویژه از طریق سازه‌های واسطه‌ای مانند فضای اخلاقی.

ابتدا، نتایج نشان می‌دهد که رهبری اصیل تاثیر مثبت و معناداری بر فضای اخلاقی سازمان دارد. این یافته حاکی از آن است افرادی که رویکردهای رهبری اصیل را در سازمان خود تقویت می‌کنند، توانایی ایجاد فرهنگ اخلاقی و فضایی مثبت در محیط کار را دارند. این فضای اخلاقی، در اثر خود، نقش مهم و مؤثری در ارتقاء کیفیت صورت‌های مالی ایفا می‌کند، به طوری که هر چه این فضا قوی‌تر و اصولی‌تر باشد، کیفیت صورت‌های مالی نیز بهتر می‌شود. این روابط، نشان می‌دهد که فضای اخلاقی نقش واسطه‌ای مهم دارد و می‌تواند پیامدهای مثبت رهبری اصیل را در عملکرد و شفافیت مالی سازمان تقویت کند. این نتایج با نتایج حسن زاده و همکاران (۱۴۰۴)، شاه علیزاده و همکاران (۱۴۰۱) و حکیمی (۲۰۲۵) همسو می باشد.

در مقابل، رابطه میان رهبری اخلاقی با کیفیت صورت‌های مالی، نتایج نشان می‌دهد که این رابطه ضعیف، و به لحاظ آماری بی‌معنا است. بنابراین، اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر بهبود کیفیت مالی، مورد تایید نیست، و احتمالا این نوع رهبری برای ارتقاء کیفیت صورت‌های مالی به صورت مستقیم، نقش قوی ندارد.

همچنین، بررسی اثرات غیرمستقیم نشان می‌دهد که رهبری اصیل، با تاثیر مستقیم بر فضای اخلاقی، در نهایت به ارتقاء کیفیت صورت‌های مالی منجر می‌شود. این نقش واسطه‌ای و کلیدی فضای اخلاقی، نشان می‌دهد که تمرکز بر ترویج رهبری اصیل در سازمان و توسعه فرهنگ اخلاقی، اگر هدف بهبود شفافیت و صحت گزارشگری مالی باشد، استراتژی موثری است.

در پایان، باید گفت که تقویت مفاهیم رهبری اصیل و ایجاد فضای اخلاقی قوی در سازمان، به عنوان پایه‌های اصلی برای بهبود عملکرد مالی، از جمله ارتقای کیفیت صورت‌های مالی، اهمیت فراوان دارد. این یافته‌ها بر ضرورت تمرکز مدیران و رهبران سازمان‌ها بر اصول اخلاقی و رهبری اصیل، تأکید دارند و نشان می‌دهند که توجه به این مفاهیم، می‌تواند به بهبود اعتماد، شفافیت و کارایی نظام‌های مالی کمک کند. نتایج این پژوهش با نتایج مصلح گرمی و همکاران (۱۴۰۴) و آراد و محمدداودی (۱۴۰۱) همسو می باشد. در نتیجه، سازمان‌ها باید سیاست‌ها و برنامه‌های آموزش رهبری و فرهنگ اخلاقی را جدی بگیرند تا بتوانند اثربخش‌ترین تاثیر را بر نتیجه‌گیری‌های مالی و ساختارهای گزارشگری مالی خود داشته باشند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش عبارتند از کمبود ادبیات بومی در حوزه اخلاق و رهبری مرتبط با گزارشگری مالی، دشواری در سنجش مفاهیم انتزاعی مثل "اخلاق"، "اصالت" و "رهبری اصیل" در چارچوب حسابداری، چالش در دسترسی به داده‌های واقعی و شفاف مالی به دلیل محرمانگی یا ملاحظات سازمانی، تفاوت‌های ساختاری و قانونی در بازار سرمایه نسبت به استانداردهای بین‌المللی، فشارهای محیطی و سیاسی که می‌تواند بر کیفیت گزارشگری مالی و بیان صادقانه داده‌ها تأثیر بگذارد و تفاوت‌های فرهنگی و ارزشی در سازمان‌ها که باعث می‌شود اثر اخلاق و رهبری در همه جا یکسان نباشد، می توان نام برد.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی می‌تواند شامل بررسی نقش

متغیرهای مداخله‌گر دیگر مانند اعتماد سازمانی، مسئولیت‌پذیری یا شفافیت اطلاعات، تحلیل کیفی برای درک بهتر دلایل تأثیر منفی رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی، انجام مطالعه در صنایع و بافت‌های متفاوت برای افزایش قابلیت تعمیم، باشد.

پیشنهادهای کاربردی نیز شامل تقویت رهبری اصیل به‌عنوان الگویی مؤثرتر برای ارتقا فضای اخلاقی سازمانی. بازنگری در نحوه پیاده‌سازی رهبری اخلاقی، به‌ویژه از نظر مشارکت کارکنان، اجتناب از تحمیل ارزش‌ها و حفظ صداقت سازمانی. توسعه نظام‌های کنترلی مکمل برای پیوند فضای اخلاقی با کیفیت گزارشگری مالی، گردد.

منابع

ایمانی، فرشته، اسلامی، قاسم، و باقری، روح اله (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان سازی دانش (نمونه پژوهش: یک شرکت خودروسازی). *مدیریت دانش سازمانی*، ۵(۱۷)، ۱۴۳-۱۸۰.
https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26454262.1401.5.2.6.2

حسن‌زاده، کامیار، رسولی، واحد، قیطرانی، هیمن، و بژدک، اسماعیل (۱۴۰۴). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای سیاست سازمانی در بین مدیران ابتدایی شهرستان پیرانشهر. *فصلنامه تحقیقات راهبردی در تعلیم و آموزش و پرورش*، ۲(۵۱)، ۱۸۸–۱۵۵.
https://www.pantajournals.ir/buy.aspx?id=110667&t=1

مصلح گرمی، مهدی، زاهد بابلان، عادل، تقوی قره بلاغ، حسین، و خالق خواه، علی (۱۴۰۴). بررسی نقش میانجی فضیلت سازمانی به عنوان مولفه اخلاقی در رابطه رهبری اصیل و فراموشی سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*. ۲۰ (۱) :۱۲۶-۱۳۰.
http://dx.doi.org/10.22034/ethicsjournal.20.1.126

سیفی، غزاله، دارابی، رویا، و حشمتی، احمد (۱۴۰۳). تأثیر فضای اخلاقی در رأس سازمان و تردید حرفه‌ای بر قضاوت در مورد ریسک تقلب در میان حسابرسان داخلی .*مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی*، ۲ (۴)، ۷۱-۹۲.
https://doi.org/10.71907/sebba.2024.2312-1148

آراد، امید، و محمدداودی، امیرحسین (۱۴۰۱). شناسایی عوامل مؤثر بر نهادینه سازی رهبری اصیل. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۵(۵۵)، ۲۷۷-۳۰۳.
https://doi.org/10.22111/jmr.2021.26491.4142

بذرافشان، آمنه، و محمودی، مرجان (۱۴۰۱). بررسی اثر سرریزی ورشکستگی بر کیفیت گزارشگری مالی. *حسابداری و منافع اجتماعی*، ۱۲(۴)، ۵۷-۸۶.
https://doi.org/10.22051/jaasci.2022.39255.1668

رمضان‌نیا، فروغ، چناری، علیرضا، و حبیبی، شراره (۱۴۰۰). ارائه مدل فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران. *جامعه شناسی آموزش و پرورش*، ۷(۲)، ۳۴۵-۳۵۵.
https://www.iase-jrn.ir/index.php/se/article/view/245

شاه علیزاده، رامین، حیدر پور، فرزانه، نیکو مرام، هاشم، و رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۴۰۱). نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداردهی خطاکاری در مؤسسات حسابرسی. *دانش حسابداری*، ۱۳(۱ (پیاپی ۴۸))، ۳۱-۵۸.
https://doi.org/10.22103/jak.2021.17962.3538

مدنی خانقاه، داور، پاک مرام، عسگر، عبدی، رسول، و اقدم مزرعه، یعقوب (۱۴۰۱). بررسی تأثیر کیفیت گزارشگری مالی بر اطمینان جریان‌های نقدی در بازار سرمایه ایران. *اقتصاد و بانکداری اسلامی*، ۱۱(۳۹)، ۳۸۳-۴۱۰.
http://mieaoi.ir/article-1-1179-fa.html

یوسفی، منیره، و بنی اسدی، نازنین (۱۴۰۰). تحلیل عوامل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای معلمان با تأکید بر سبک رهبری. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۶(۲)، ۱۶۲-۱۶۹.
https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1400.16.2.21.6

Abed, I. A., Hussin, N., Ali, M. A., Haddad, H., Shehadeh, M., & Hasan, E. F. (2022). Creative accounting determinants and financial reporting quality: *Systematic literature review. Risks*, 10(4), 76. https://doi.org/10.3390/risks10040076.

Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2021). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: The moderating role of person–organization fit. *Personnel Review*, *50*(1), 159–185. https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0522.

Almutairi, M., Timmins, F., Wise, P. Y., Stokes, D., & Alharbi, T. A. F. (2025). Authentic leadership-

Bellucci, M., Acuti, D., Simoni, L., & Manetti, G. (2021). Restoring an eroded legitimacy: The adaptation of nonfinancial disclosure after a scandal and the risk of hypocrisy. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, *34*(9), 195–217. https://doi.org/10.1108/AAAJ-12-2019-4359.

Biddle, G. C., Hilary, G., & Verdi, R. S. (2009). How does financial reporting quality relate to investment efficiency? *Journal of Accounting and Economics*, *48*(2–3), 112–131. https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2009.09.001.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *97*(2), 117–134. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002.

Dua, A. K., Farooq, A., & Rai, S. (2023). Ethical leadership and its influence on employee voice behavior: Role of demographic variables. *International Journal of Ethics and Systems*, *39*(2), 213–235. https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2021-0200.

Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, *38*(3), 368–379. https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0237.

Ewert, R., & Wagenhofer, A. (2016). Why more forward-looking accounting standards can reduce financial reporting quality. *European Accounting Review*, *25*(3), 487–513. https://doi.org/10.1080/09638180.2015.1043927.

Gafni, D., Palas, R., Baum, I., & Solomon, D. (2024). ESG regulation and financial reporting quality: Friends or foes? *Finance Research Letters*, 61, 105017. https://doi.org/10.1016/j.frl.2024.105017.

Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2021). Authentic and transformational leadership and innovative work behavior: The moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, *24*(3), 677–706. https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294.

Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, *109*, 101–110. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069.

Hakimi, H. (2025). Ethical Leadership and Its Role in Organizational Commitment. *Business Ethics and Leadership*, 9(2), 65–82. https://doi.org/10.61093/bel.9(2).65-82.2025

Hannah, S. T., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2011). Relationships between authentic leadership, A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 81(4), 1775-1793. https://doi.org/10.1111/jan.16496

Anto, L. O., & Yusran, I. N. (2023). Determinants of the quality of financial reports. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3), e01331. AOSE stratagia and Inovacao https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.1331.

Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 5(4), 43–55. https://doi.org/10.1108/14720700510616587.

Arel, B., Beaudoin, C. A., & Cianci, A. M. (2012). The impact of ethical leadership, the internal audit function, and moral intensity on a financial reporting decision. *Journal of Business Ethics*, 109(3), 351–366. https://doi.org/10.1007/s10551-011-1133-1.

Audenaert, M., Decramer, A., & George, B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85, 101909. https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.101909.

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, *16*(3), 315–338. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001.

Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, *15*(6), 801–823. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003.

Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, *60*(1), 421–449. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621.

Azhar, Zohaib. (2025). The Role of Ethical Leadership in HRM-Driven Corporate Social Responsibility (CSR). *Journal of Management & Social Science*, *2*(1), 158-176. https://doi.org/10.63075/jmss.v2i1.66

Baykal, E., Bhatti, O., Irfan, M., & Zakaria, N. B. (2024). Rethinking ethical climate: Conjoint elevation of life satisfaction and customer-orientation through a stronger inner life. *Journal of Organizational Change Management*, 37(4), 833–847. https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2023-0262.

Educational Management, *35*(4), 741–753. https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2020-0295.

Pujakusuma, M. A., Afrizal, & Gowon, M. (2025). Determinants of financial report quality: A study on banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2021–2023. *Edunity*, 4(6), 276–292. https://doi.org/10.57096/edunity.v4i6.404

Riedl, E. J. (2010). Discussion of 'accounting conservatism and the temporal trends in current earnings' ability to predict future cash flows versus future earnings: Evidence on the trade-off between relevance and reliability'*. *Contemporary Accounting Research*, *27*(2), 461–467. https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2010.01014.

Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research, 54*(1), 39–52. https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00125-9.

Sharawi, D. H., & Shahawi, M. M. (2024). The impact of ESGdisclosure on financial reporting quality: Evidence from KSA. *Journal of Survey in Fisheries Sciences, 11*(4), 98–108. https://doi.org/10.53555/sfs.v11i4.2880.

Tang, Q., Chen, H., & Lin, Z. (2016). How to measure country-level financial reporting quality? *Journal of Financial Reporting and Accounting*, *14*(2), 230–265. https://doi.org/10.1108/JFRA-09-2014-0073.

Tang, X., Du, D., Xie, L., & Lin, B. (2022). Does the standardisation of tax enforcement improve corporate financial reporting quality? *China Journal of Accounting Studies*, *10*(4), 481–502. https://doi.org/10.1080/21697213.2022.2143684.

Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical climate(S), organizational identification, and employees' behavior. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1356. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01356.

Zeb, A., Abdullah, N. H., Hussain, A., & Safi, A. (2019). Authentic leadership, knowledge sharing, and employees' creativity. *Management Research Review*, *43*(6), 669–690. https://doi.org/10.1108/MRR-04-2019-0164.

moral courage, and ethical and pro-social behaviors. *Business Ethics Quarterly*, *21*(4), 555–578. https://doi.org/10.5840/beq201121436.

Hasan, A., Aly, D., & Hussainey, K. (2022). Corporate governance and financial reporting quality: A comparative study. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, *22*(6), 1308–1326. https://doi.org/10.1108/CG-08-2021-0298.

Hasan, S., Kassim, A. A. M., & Hamid, M. A. A. (2020). The impact of audit quality, audit committee and financial reporting quality: Evidence from Malaysia. *International Journal of Economics and Financial Issues*, *10*(5), 272–281. https://doi.org/10.32479/ijefi.10136.

Ibrahim, L. K. J. (2025). The conceptual framework for financial reporting and its contribution to the improvement of financial reporting quality. *World Economics and Finance Bulletin*, 42, 211–229. https://scholarexpress.net/index.php/wefb/article/view/4955

Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2023). How self-leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work? *Current Psychology* , *42*(5), 3596–3609. https://doi.org/10.1007/s12144-021-01697-5/Published.

Jeyapaul, P. P., & Manimaran, S. (2021). Study on the dark pages of Usury by Ravenous Loan Sharks in India: A review on media reports. *New Innovations in Economics, Business and Management*, *1*, 19–24. https://doi.org/10.9734/bpi/niebm/v1/4936f.

Kohnen, J. (2005). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Taylor & Francis.

Loke, C. H., Ismail, S., & Fatima, A. H. (2022). Ethical work climate and its influence on work-related ethical behavior among the Malaysian Public Sector Auditors. *International Journal of Ethics and Systems, 38*(4), 720–741. https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2021-0194.

Mahdi Sahi, A., Sahi, A. M., Abbas, A. F., & F. A. Khatib, S. (2022). Financial reporting quality of financial institutions: Literature review. *In Cogent Business and Management*, *9*(1), 2135210. https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2135210.

Milon, L., & Shapira-Lishchinsky, O. (2021). Authentic leadership as a mediator between professional identity, ethical climate, citizenship behavior and political behavior. *International Journal of*