

Analyzing the Relationship between Antisocial Behavior and Corporate Sustainability Reporting: The Mediating Role of Moral Indifference, Moral Responsibility

M. R. Safari¹, M. R. Pourali Ph.D.^{2*}, M. Hajiabbasi Ph.D.¹, E. Fazeli Veisari Ph.D.³

1. Department of Accounting, T.o.C., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

2. Department of Accounting, Cha.C., Azad University, Chalus, Iran.

3. Department of Management and Accounting, To.C., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

Abstract

Background: Corporate sustainability reporting is a process in which companies regularly publish their sustainability goals and progress in achieving them. This helps stakeholders, especially the public, to understand how a company is contributing to a sustainable global economy. There are undoubtedly many variables involved in this process. Among these effective variables, the present study aimed to analyze the relationship between antisocial behavior and corporate sustainability reporting and examine the mediating role of moral indifference, moral responsibility in this framework.

Method: The present study was applied and is classified as descriptive-correlational research. The statistical population included managers and vice presidents (public and private companies), of whom 170 people were selected as a statistical sample using the convenience method. The data collection tool was standard questionnaires. Finally, the data were analyzed using structural equation modeling and lisrel software.

Results: The results of statistical analysis of the data show that antisocial behavior is significantly associated with increased moral indifference and decreased moral accountability, and is positively related to corporate sustainability reporting. Also, moral indifference has a significant negative effect on moral accountability and sustainability reporting. However, moral accountability did not show a significant relationship with sustainability reporting.

Conclusion: The results of this study help managers and organizational policymakers to better understand the personality and moral characteristics of employees and develop more effective educational and management programs in the field of sustainability and organizational ethics.

Keywords: *Psychopath, Moral Indifference, Moral Accountability, Sustainability Reporting*

***Corresponding Author:** Pourali M.R. Department of Accounting, Cha.C., Azad University, Chalus, Iran.
Email: Pourali@iaue.ac.ir

How to cite: Safari M.R, Pourali M.R, Hajiabbasi M, Fazeli Veisari E. Analyzing the relationship between antisocial behavior and corporate sustainability reporting: the mediating role of moral indifference, moral responsibility. *Ethics in Science and Technology*. 2026;21(2): 112-120.



Copyright © 2026 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

تحلیل رابطه جامعه ستیزی با گزارشگری پایداری شرکتی: نقش میانجی بی تفاوتی اخلاقی، پاسخگویی اخلاقی

محمدرضا صفری^۱، دکتر محمدرضا پورعلی^{۲*}، دکتر مرتضی حاج عباسی^۱، دکتر الهام فاضلی ویسری^۳

۱. گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

۲. گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

۳. گروه مدیریت و حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۰۷)

چکیده

زمینه: گزارش پایداری شرکتی فرآیندی است که در آن شرکت ها به طور منظم اهداف پایداری و پیشرفت خود را در دستیابی به آن را منتشر می کنند. این به ذینفعان و علی الخصوص به مردم کمک می کند تا بفهمند چگونه یک شرکت در اقتصاد جهانی پایدار مشارکت می کند. بلاشک در این روند متغیرهای متعددی دخیل هستند. از میان این متغیرهای موثر تحقیق حاضر بر آن شد تا به تحلیل رابطه جامعه ستیزی با گزارشگری پایداری شرکتی پرداخته و نقش میانجی بی تفاوتی اخلاقی، پاسخگویی اخلاقی در این چارچوب را مورد بررسی قرار دهد.

روش: تحقیق حاضر کاربردی بوده و در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار دارد. جامعه آماری شامل مدیران و معاونین (شرکت های دولتی و خصوصی) بود که با استفاده از روش در دسترس ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد بود. در نهایت داده ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم افزار Lisrel مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: نتایج تحلیل آماری داده ها نشان می دهد جامعه ستیزی به طور معنادار با افزایش بی تفاوتی اخلاقی و کاهش پاسخگویی اخلاقی ارتباط دارد و به شکل مثبتی با گزارشگری پایداری شرکتی مرتبط است. همچنین بی تفاوتی اخلاقی اثر منفی قابل توجهی بر پاسخگویی اخلاقی و گزارشگری پایداری دارد. اما پاسخگویی اخلاقی رابطه معناداری با گزارشگری پایداری نشان نداد.

نتیجه گیری: نتایج این تحقیق به مدیران و سیاست گذاران سازمانی کمک می کند تا با درک بهتر ویژگی های شخصیتی و اخلاقی کارکنان، برنامه های آموزشی و مدیریتی مؤثرتری در حوزه پایداری و اخلاق سازمانی تدوین کنند.

کلیدواژه ها: جامعه ستیزی، بی تفاوتی اخلاقی، پاسخگویی اخلاقی، گزارشگری پایداری.

سرآغاز

جامعه ستیزی^۴ به عنوان یک ویژگی تاریک شخصیتی که با بی اعتمادی، خصومت و رفتارهای ضد اجتماعی شناخته می شود، می تواند باعث کاهش تعهدات اخلاقی^۵ و مسئولیت پذیری در سازمان ها شود (۴). بی تفاوتی اخلاقی^۶ نیز به عنوان وضعیتی که افراد نسبت به مسائل اخلاقی بی توجه یا بی اعتنا هستند (۵)، موجب کاهش پاسخگویی اخلاقی و ضعف در رفتارهای اخلاقی سازمانی می گردد (۶). با این حال، نقش دقیق این متغیرها در فرآیند گزارشگری پایداری هنوز به طور کامل روشن نشده است و پژوهش های موجود در این زمینه محدود و پراکنده می باشند (۷).

مسئله توسعه پایدار^۱ و لزوم دستیابی به آن سبب شده است از سال ۱۹۹۰ شرکت های بزرگ هنگام تهیه و انتشار گزارش های سالانه از ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی نیز به تشریح فعالیت های خود بپردازند و به سوی پایداری شرکتی حرکت نمایند. در سال های اخیر، توجه به پایداری سازمانی و گزارشگری پایداری به عنوان ابزاری مهم برای شفافیت^۲ و پاسخگویی^۳ در سازمان ها افزایش یافته است (۱). در این راستا، عوامل روان شناختی و اخلاقی مانند جامعه ستیزی و بی تفاوتی اخلاقی نقش مهمی در تعیین کیفیت و اعتبار گزارشگری پایداری ایفا می کنند (۲ و ۳).

جامعه حسابداران را احساس کردند که در این راستا، پژوهش حاضر بر آن شد تا به تحلیل رابطه جامعه ستیزی با گزارشگری پایداری شرکتی پرداخته و نقش میانجی بی تفاوتی اخلاقی، پاسخگویی اخلاقی در این چارچوب را مورد بررسی قرار دهد. بر این اساس فرضیات زیر مطرح شدند:

- فرضیه ۱: جامعه ستیزی با بی تفاوتی اخلاقی رابطه دارد.
- فرضیه ۲: جامعه ستیزی با پاسخگویی اخلاقی رابطه دارد.
- فرضیه ۳: جامعه ستیزی با گزارشگری پایداری شرکتی رابطه دارد.
- فرضیه ۴: بی تفاوتی اخلاقی با گزارشگری پایداری شرکتی رابطه دارد.
- فرضیه ۵: بی تفاوتی اخلاقی با پاسخگویی اخلاقی رابطه دارد.
- فرضیه ۶: پاسخگویی اخلاقی با گزارشگری پایداری شرکتی رابطه دارد.

روش

تحقیق حاضر کاربردی بوده و در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار دارد. جامعه آماری شامل مدیران و معاونین (شرکت های دولتی و خصوصی) بود. بر اساس جدول های هیر و همکاران (۲۰۱۷) و با توجه به تعداد متغیرهای مستقل (۳ متغیر)، حداقل حجم نمونه لازم برای مدل سازی معادلات ساختاری با قدرت آماری ۸۰ درصد و سطح معنی داری ۵ درصد، ۱۰۳ نفر تعیین شد. در نهایت، با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ویژگی های جمعیتی گروه نمونه در جدول ۱ ارائه شده است.

از سوی دیگر، پاسخگویی اخلاقی به عنوان تعهد افراد و سازمان ها به رفتارهای اخلاقی و شفافیت در عملکرد (۸)، می تواند نقش واسطه ای مهمی میان جامعه ستیزی، بی تفاوتی اخلاقی و گزارشگری پایداری ایفا کند (۹).

بسیاری از افراد دارای ویژگی شخصیت تاریک، سرپرستان خود را اخلاق مدار نمی دانند (۱۰). افراد دارای ویژگی شخصیتی تاریک، چندین الگوی رفتاری از خود نشان می دهند به طوری که بروز الگوهای رفتاری ناهنجار این افراد در زمان کیفیت پایین رهبری شدبتر است (۱۱). و معمولاً تصمیمات این افراد غیراخلاقی است (۱۲) چنین افرادی اهمیت کمتری به شرکت و مسئولیت اجتماعی^۷ می دهند و از رفتارهای غیراخلاقی دوری نمی کنند (۱۳). به دنبال افزایش تقاضا برای پاسخگویی در رابطه با فعالیت شرکت و اثرات آن بر جامعه، قوانین و مقرراتی برای نحوه گزارشگری شرکت ها تدوین می شود. در ایران نیز طبق قانون برنامه ۵ ساله ششم توسعه (۱۳۹۶)، به ثبات و پایداری تجاری و ارتقای شفافیت نظام مالی تأکید شده است. یکی از معیارهای پایداری یک برنامه یا فعالیت، سازگاری با محیط زیست و ذی حق دانستن اجتماعی است که در ماده ۲ قانون برنامه ۵ ساله ششم توسعه، موضوعات خاص راهبردی در مورد مسایل پایداری مطرح شده است. به همین دلیل، بررسی ساختاری و تبیینی روابط این متغیرها می تواند به درک بهتر عوامل موثر بر کیفیت گزارشگری پایداری کمک کند و راهکارهایی برای بهبود عملکرد سازمانی ارائه دهد. اگرچه مطالعات پیشین (۱۴-۱۶)، ابعاد مختلفی از گزارشگری پایداری شرکتی را مطالعه کرده اند اما نویسندگان، خلاء پژوهشی بررسی ارتباط بین جامعه ستیزی، بی تفاوتی اخلاقی و پاسخگویی اخلاقی با گزارشگری پایداری^۸ در بین

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی

ویژگی جمعیت شناختی	دسته	درصد	فراوانی
جنسیت	زن	۳۸/۸٪	۶۶
	مرد	۶۱/۲٪	۱۰۴
میزان تحصیلات	کاردانی	۰٪	۰
	دانشجوی کارشناسی	۵/۹٪	۱۰
	کارشناسی	۳۴/۱٪	۵۸
	دانشجوی کارشناسی ارشد	۱۷/۶٪	۳۰
	کارشناسی ارشد	۳۶/۵٪	۶۲
	دانشجوی دکتری	۴/۱٪	۷
	دکتری	۱/۸٪	۳
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۳۰٪	۵۱
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۲۵/۳٪	۴۳
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۱۹/۴٪	۳۳
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۱۱/۲٪	۱۹
	بالای ۲۰ سال	۱۱/۸٪	۲۰
	بدون پاسخ	۲/۳٪	۴



در نهایت داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم افزار *lisrel* مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

در این بخش شاخص‌های توصیفی و توزیع فراوانی مربوط به متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. با توجه به اینکه سوالات هر کدام از متغیرهای پژوهش با تعدادی گزینه‌های مشخص سنجیده می‌شوند؛ در بررسی توصیفی متغیرها، سعی بر آن است تا نحوه توزیع امتیازات حاصل از نظرات اخذ شده از نمونه مورد مطالعه در پاسخگویی نسبت به هریک از شاخص‌ها بررسی شود. در حقیقت میزان شاخص‌های مرکزی (میانگین و میانه) و شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار، بیشینه و کمینه) در هر متغیر محاسبه شده است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بود.

جامعه‌سنیزی: پرسشنامه موشاگن و همکاران (۲۰۱۸) برای اندازه‌گیری جامعه‌سنیزی (۷گویه) با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) استفاده شد.

بی‌تفاوتی اخلاقی: پرسشنامه مور و همکاران (۲۰۱۲) شامل ۸ سوال با مقیاس ۷ درجه‌ای (۱ تا ۷) برای سنجش نگرش پاسخ‌دهندگان نسبت به بی‌تفاوتی اخلاقی استفاده شد.

پاسخگویی اخلاقی: پرسشنامه ویتلیت و همکاران (۲۰۲۳) با ۱۰ سوال و طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از اصلاً تا خیلی زیاد) برای ارزیابی پاسخگویی اخلاقی استفاده شد.

گزارشگری پایداری شرکتی: پرسشنامه یونگ و ها-بروکشر (۲۰۱۷) شامل ۲۰ سوال با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای برای اندازه‌گیری میزان موافقت یا مخالفت پاسخ‌دهندگان با جملات مربوط به گزارشگری پایداری استفاده شد.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
جامعه‌سنیزی	۱۷۰	۲/۳۰	۲/۲۸	۰/۷۱۲	۱	۵
بی‌تفاوتی اخلاقی	۱۷۰	۳/۱۵	۳/۲۵	۰/۷۵۱	۱	۷
پاسخگویی اخلاقی	۱۷۰	۴/۲۰	۴/۳۰	۰/۵۵۵	۱	۵
گزارشگری پایداری شرکتی	۱۷۰	۴/۱۹	۴/۴۰	۰/۷۴۲	۱	۵

باشد. از آنجاکه مقدار *AVE* که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد، برای همه متغیرها بالاتر از ۰/۴ می‌باشد؛ بنابراین روایی همگرا مدل اندازه‌گیری در این آزمون مورد تأیید قرار گرفته است.

روایی همگرا (بارهای عاملی و میانگین واریانس استخراج شده *(AVE)*)

نتایج بررسی پس از حذف گویه‌های ضعیف نشان می‌دهد که بار عاملی همه سوالات در متغیر مربوط به آن، بیشتر از ۰/۴ و معنی دار نیز می‌باشد.

جدول ۳. نتایج بررسی نهایی مقادیر بار عاملی و *AVE* برای متغیرهای پژوهش

متغیر	گویه	بار عاملی	آماره T	AVE
جامعه‌سنیزی	PQ1	۰/۵۹	۸/۴۰	۰/۴۳۰
	PQ2	۰/۷۵	۱۷/۲۰	
	PQ3	۰/۶۱	۶/۰۳	
	PQ5	۰/۶۳	۸/۰۸	
	PQ6	۰/۵۹	۶/۵۱	
	PQ7	۰/۷۲	۱۲/۳۸	
بی‌تفاوتی اخلاقی	DQ1	۰/۷۹	۱۳/۳۳	۰/۴۹۵۳
	DQ2	۰/۶۳	۶/۴۵	
	DQ3	۰/۶۶	۸/۱۰	
پاسخگویی اخلاقی	AQ2	۰/۷۴	۱۴/۶۲	۰/۵۳۵۸
	AQ3	۰/۷۶	۱۴/۹۰	
	AQ5	۰/۷۳	۱۵/۱۰	
	AQ6	۰/۶۰	۸/۲۱	
	AQ7	۰/۷۸	۲۳/۷۸	
	AQ8	۰/۷۹	۱۹/۴۵	
	AQ9	۰/۷۳	۱۶/۵۵	
	AQ10	۰/۶۶	۹/۱۰	

۰/۵۸۹۸	۱۳/۲۳	۰/۷۴	SQ1	گزارشگری پایداری شرکتی
	۱۵/۵۸	۰/۷۵	SQ2	
	۱۷/۷۸	۰/۷۸	SQ3	
	۲۲/۲۰	۰/۷۹	SQ4	
	۳۱/۱۹	۰/۸۵	SQ5	
	۱۸/۸۲	۰/۷۴	SQ6	
	۸/۲۲	۰/۵۸	SQ7	
	۱۹/۴۷	۰/۸۲	SQ8	
	۱۷/۸۸	۰/۷۷	SQ9	
	۳۵/۰۳	۰/۸۷	SQ10	
	۱۷/۴۰	۰/۷۵	SQ11	
	۴۰/۳۴	۰/۸۹	SQ12	
	۲۹/۰۸	۰/۸۴	SQ13	
	۱۲/۲۸	۰/۶۵	SQ14	
	۲۴/۴۴	۰/۷۷	SQ15	
	۱۹/۳۱	۰/۷۷	SQ16	
	۱۲/۹۲	۰/۷۰	SQ17	
	۱۷/۸۴	۰/۶۹	SQ18	
	۱۴/۲۸	۰/۷۲	SQ19	
	۱۴/۴۲	۰/۷۱	SQ20	

-شاخص *HTMT*

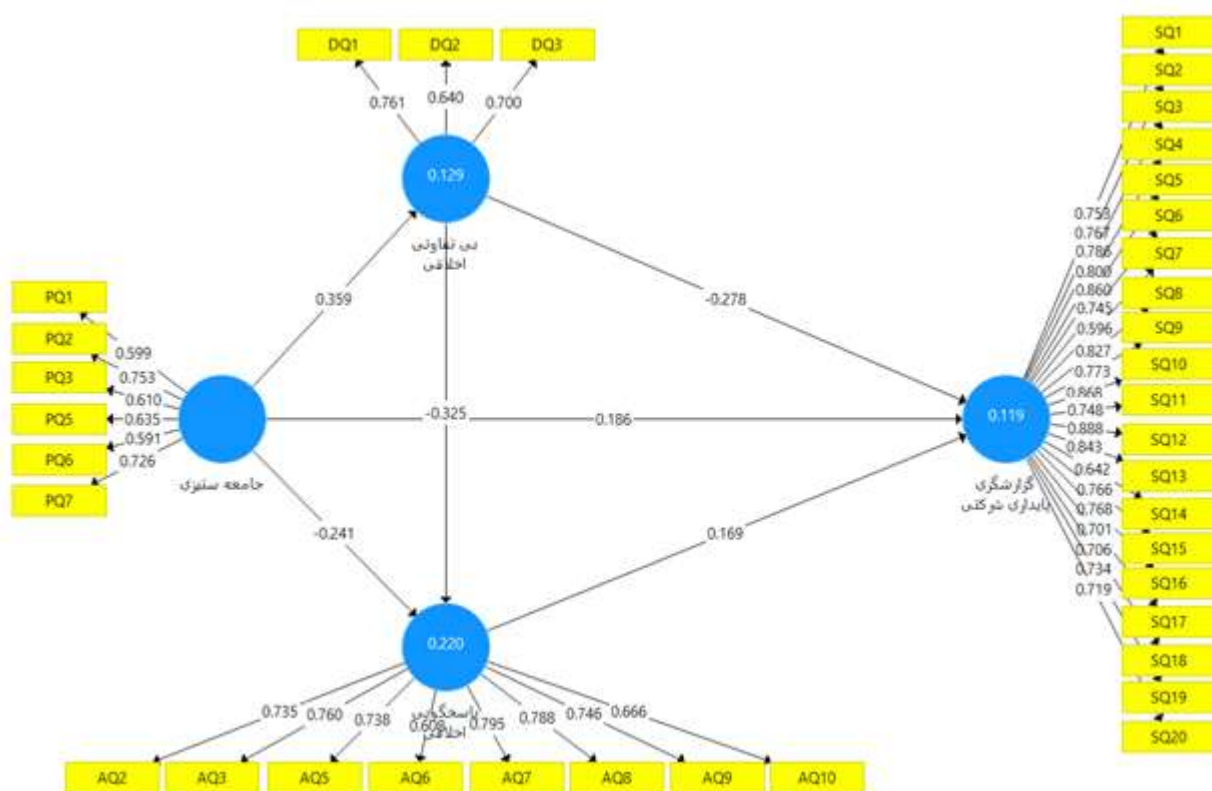
هنسلر و همکاران (۲۰۱۵) شاخص جدیدی به نام *Heterotrait Ratio* یا *HTMT* برای ارزیابی روایی واگرا ارائه کرده‌اند. حد مجاز معیار *HTMT* میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ می‌باشد. اگر

جدول ۴. روایی واگرا بر اساس شاخص *HTMT*

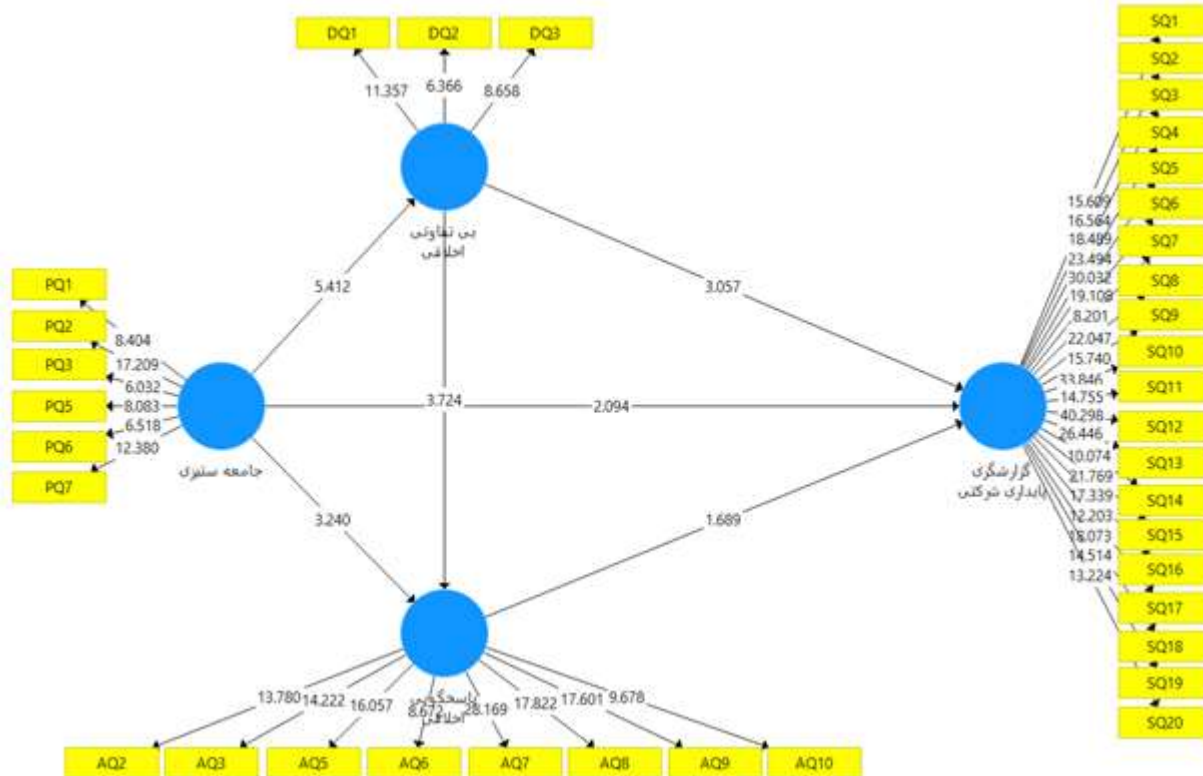
گزارشگری پایداری شرکتی	پاسخگویی اخلاقی	جامعه ستیزی	بی تفاوتی اخلاقی
-	-	-	-
-	-	-	بی تفاوتی اخلاقی
-	-	-	جامعه ستیزی
-	-	۰/۴۲۲	پاسخگویی اخلاقی
-	۰/۲۳۲	۰/۲۰۳	گزارشگری پایداری شرکتی

چرا که آماره *T-Value* برابر با (۳/۲۴۰) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین فرضیه تاثیر جامعه ستیزی بر پاسخگویی اخلاقی هم پذیرفته می‌شود. تاثیر مثبت (۰/۱۸۶) جامعه ستیزی بر گزارشگری پایداری شرکتی به دلیل اینکه آماره *T-Value* برابر با (۲/۰۹۴) و این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است، معنی‌دار می‌باشد. بنابراین فرضیه تاثیر جامعه ستیزی بر گزارشگری پایداری شرکتی پذیرفته می‌شود.

نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش با متغیر جامعه ستیزی در حالت استاندارد و معنی داری در نمودار ۱ و ۲ نشان داده شده است. نتایج حاصل از آزمون مدل سوم پژوهش نشان می‌دهد که: جامعه ستیزی، تاثیر مثبت (۰/۳۵۹) بر بی تفاوتی اخلاقی دارد. این تاثیر از نظر آماری معنی‌دار است چرا که آماره *T-Value* برابر با (۵/۴۱۲) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین فرضیه تاثیر جامعه ستیزی بر بی تفاوتی اخلاقی پذیرفته می‌شود. تاثیر منفی (۰/۲۴۱) متغیر جامعه ستیزی بر پاسخگویی اخلاقی هم معنی‌دار است.



نگاره ۱: آزمون مدل پژوهش در حالت استاندارد



نگاره ۲: آزمون مدل سوم پژوهش در حالت معنی داری

این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است، معنی‌دار می‌باشد. بنابراین فرضیه تأثیر بی‌تفاوتی اخلاقی بر پاسخگویی اخلاقی پذیرفته می‌شود. تأثیر مثبت (۰/۱۶۹) پاسخگویی اخلاقی بر گزارشگری پایداری شرکتی به دلیل اینکه آماره T -Value آن برابر با (۱/۶۸۹) می‌باشد، معنی‌دار نیست. بنابراین فرضیه تأثیر پاسخگویی اخلاقی بر گزارشگری پایداری شرکتی رد می‌شود.

بی‌تفاوتی اخلاقی تأثیر منفی (۰/۲۷۸-) بر گزارشگری پایداری شرکتی دارد. این تأثیر از نظر آماری معنی‌دار است چرا که آماره T -Value برابر با (۳/۰۵۷) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین فرضیه تأثیر بی‌تفاوتی اخلاقی بر گزارشگری پایداری شرکتی پذیرفته می‌شود. همچنین تأثیر منفی (۰/۳۲۵-) بی‌تفاوتی اخلاقی بر پاسخگویی اخلاقی^۹ به دلیل اینکه آماره T -Value برابر با (۳/۷۲۴) و

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

شماره	فرضیه	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه آزمون
۱	تأثیر جامعه‌سنیزی بر بی‌تفاوتی اخلاقی	۰/۳۵۹	۵/۴۱۲	پذیرفته می‌شود
۲	تأثیر جامعه‌سنیزی بر پاسخگویی اخلاقی	-۰/۲۴۱	۳/۲۴۰	پذیرفته می‌شود
۳	تأثیر جامعه‌سنیزی بر گزارشگری پایداری شرکتی	۰/۱۸۶	۲/۰۹۴	پذیرفته می‌شود
۴	تأثیر بی‌تفاوتی اخلاقی بر گزارشگری پایداری شرکتی	-۰/۲۷۸	۳/۰۵۷	پذیرفته می‌شود
۵	تأثیر بی‌تفاوتی اخلاقی بر پاسخگویی اخلاقی	-۰/۳۲۵	۳/۷۲۴	پذیرفته می‌شود
۶	تأثیر پاسخگویی اخلاقی بر گزارشگری پایداری شرکتی	۰/۱۶۹	۱/۶۸۹	رد می‌شود

ویژگی‌های منفی شخصیتی مانند جامعه‌سنیزی و کاهش بی‌تفاوتی اخلاقی ضروری است. سازمان‌ها می‌توانند با شناخت بهتر این عوامل، سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی متناسب برای ارتقای اخلاق سازمانی^{۱۵} و پایداری طراحی کنند.

نتایج پژوهش حاضر در راستای برخی مطالعات (۳ و ۴ و ۶) است که نشان دادند ویژگی‌های جامعه‌سنیزی با افزایش بی‌تفاوتی اخلاقی همراه است و مسئولیت‌پذیری اخلاقی را کاهش می‌دهد. همچنین یافته اثر مثبت جامعه‌سنیزی بر گزارشگری پایداری، با نتایج برخی تحقیقات (۹) همسو است که استفاده ابزاری از گزارشگری پایداری توسط مدیران دارای ویژگی‌های تاریک را مطرح کردند. اثر منفی بی‌تفاوتی اخلاقی بر پاسخگویی اخلاقی و گزارشگری پایداری نیز با پژوهش برخی محققان (۱۷) هماهنگ است. عدم تأثیر معنادار پاسخگویی اخلاقی بر گزارشگری پایداری، زمینه‌ای برای تحقیقات آتی جهت بررسی عوامل میانجی و تعدیل‌گر فراهم می‌کند.

پیشنهادهای کاربردی حاصل از نتایج مطالعه حاضر به شرح زیر است:

- توجه به سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان: سازمان‌ها باید در فرآیند جذب و ارتقای کارکنان و مدیران به ویژگی‌های شخصیتی توجه کنند و از ورود افراد با گرایش‌های جامعه‌سنیزی و سایر ویژگی‌های تاریک جلوگیری نمایند.
- آموزش‌های اخلاقی مستمر: طراحی برنامه‌های آموزشی جهت افزایش حساسیت اخلاقی و کاهش بی‌تفاوتی اخلاقی، که منجر به ارتقای پاسخگویی اخلاقی و کیفیت گزارشگری پایداری خواهد شد.
- ایجاد نظام‌های پاسخگویی شفاف: تقویت سیستم‌های پاسخگویی داخلی و سازوکارهای نظارتی سازمانی برای افزایش تعهد به اخلاق حرفه‌ای و ارتقای شفافیت گزارشگری پایداری.

بحث

پژوهش حاضر به بررسی روابط میان جامعه‌سنیزی، بی‌تفاوتی اخلاقی، پاسخگویی اخلاقی و گزارشگری پایداری شرکتی پرداخت. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که جامعه‌سنیزی رابطه مثبت و معناداری با بی‌تفاوتی اخلاقی دارد که بیانگر این است افراد با ویژگی‌های جامعه‌سنیزی به ملاحظات اخلاقی^{۱۰} کمتر توجه می‌کنند و نسبت به مسائل اخلاقی^{۱۱} بی‌تفاوت‌تر هستند. همچنین جامعه‌سنیزی به طور منفی و معناداری بر پاسخگویی اخلاقی اثر گذاشته است؛ به این معنا که این افراد مسئولیت‌پذیری اخلاقی کمتری دارند.

جالب توجه است که جامعه‌سنیزی رابطه مثبت و معناداری با گزارشگری پایداری شرکتی داشته است که می‌تواند ناشی از استفاده ابزاری یا نمایشی از گزارشگری پایداری توسط مدیران با ویژگی‌های تاریک باشد. این یافته با برخی مطالعات جدید همسو است که به نقش پیچیده شخصیت‌های تاریک در رفتارهای سازمانی^{۱۲} اشاره دارند.

بی‌تفاوتی اخلاقی نیز به عنوان یک متغیر میانجی، اثر منفی و معناداری بر هر دو متغیر پاسخگویی اخلاقی و گزارشگری پایداری شرکتی داشته است؛ یعنی افزایش بی‌تفاوتی اخلاقی موجب کاهش مسئولیت‌پذیری اخلاقی و کاهش کیفیت گزارشگری پایداری می‌شود. این نتایج اهمیت توجه به سطح حساسیت اخلاقی^{۱۳} در بهبود عملکرد اخلاقی^{۱۴} و پایداری سازمان‌ها را برجسته می‌کند.

نهایتاً، برخلاف انتظار، پاسخگویی اخلاقی اثر معنی‌داری بر گزارشگری پایداری شرکتی نداشته است که ممکن است بیانگر وجود عوامل واسطه یا تعدیل‌گر باشد که بر این رابطه اثر می‌گذارند و نیازمند بررسی‌های بیشتر است.

این یافته‌ها نشان می‌دهد که در فرآیند بهبود گزارشگری پایداری شرکتی، علاوه بر ارتقای پاسخگویی اخلاقی، توجه ویژه به کاهش



قابل توجهی روبرو شوند، بنابراین شناسایی منابعی که شرکت‌ها برای برآورده کردن الزامات این گزارش دهی به آنها نیاز دارند، ضروری است. نتایج مطالعات نشان می‌دهند افراد جامعه ستیز و مدیرانی که در گروه شخصیت‌های تاریک قرار می‌گیرند، کمتر نگران مسئولیت اجتماعی هستند و بی شک ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تاریک باید در فرآیندهای استخدام و ارزیابی مدیران مسئول پایداری شرکتی در نظر گرفته شوند. نتایج این تحقیق به مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی کمک می‌کند تا با درک بهتر ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی کارکنان، برنامه‌های آموزشی و مدیریتی مؤثرتری در حوزه پایداری و اخلاق سازمانی تدوین کنند.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ محرمانه بودن، انتشار چندگانه ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند. همچنین نویسندگان هیچ تعارض منافعی در نگارش انتشار این اثر ندارند.

واژه نامه

1. Sustainable development	توسعه پایدار
2. Transparency	شفافیت
3. Responsibility	پاسخگویی
4. Sociopath	جامعه ستیزی
5. Ethical commitment	تعهدات اخلاقی
6. Ethical indifference	بی تفاوتی اخلاقی
7. Social responsibility	مسئولیت اجتماعی
8. Sustainable reporting	گزارشگری پایدار
9. Ethical responsibility	پاسخگویی اخلاقی
10. Ethical considerations	ملاحظات اخلاقی
11. Ethical issues	مسائل اخلاقی
12. Organizational behavior	رفتار سازمانی
13. Ethical sensibility	حساسیت اخلاقی
14. Ethical performance	عملکرد اخلاقی
15. Organizational ethica	اخلاق سازمانی

References

1. Wu X, Hąbek P. Trends in corporate social responsibility reporting. the case of chinese listed companies. Sustainability, 2021; 13: 8640. <https://doi.org/10.3390/su13158640>
2. Alois J. Former BOXABL investor relations executive charged with fraud, Crowdfund Insider. 2024. (accessed 13 August 2024). Available at: <https://www.crowdfundinsider.com/2024/06/226516-former-boxabl-investor-relations-executive-charged-with-fraud/>

- پایش و کنترل گزارشگری پایداری: توجه به جنبه‌های نمایشی و ابزاری گزارشگری پایداری و طراحی شاخص‌های دقیق‌تر برای ارزیابی واقعی عملکرد پایداری شرکت‌ها. محدودیت‌های مطالعه حاضر شامل موارد زیر است: تحقیقات تکمیلی: پژوهش‌های آینده باید به بررسی نقش واسطه‌ها و تعدیل‌گرها در رابطه میان پاسخگویی اخلاقی و گزارشگری پایداری بپردازند تا عوامل مؤثر دیگر شناسایی شود. محدودیت جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش شامل حسابداران و حسابرسان شاغل در شرکت‌های دولتی و خصوصی در سال ۱۴۰۳ بوده که ممکن است نتایج قابل تعمیم به سایر گروه‌های شغلی یا صنایع نباشد.

جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه: استفاده از پرسشنامه خودگزارشی ممکن است باعث ایجاد سوگیری پاسخ‌دهی (مانند پاسخ‌های مطلوب اجتماعی) شود که بر صحت داده‌ها تأثیر می‌گذارد. طبیعت مقطعی پژوهش: پژوهش به صورت مقطعی انجام شده و امکان تعیین روابط علت و معلولی قوی محدود است؛ بررسی‌های طولی برای درک بهتر پویایی روابط پیشنهاد می‌شود.

عدم بررسی عوامل میانجی و تعدیل‌گر: پژوهش حاضر به بررسی نقش مستقیم متغیرها پرداخت و عوامل میانجی یا تعدیل‌گر احتمالی که می‌توانند بر روابط تأثیرگذار باشند، مورد توجه قرار نگرفته‌اند. محدودیت‌های فرهنگی و محیطی: نتایج پژوهش در چارچوب فرهنگی و محیط کاری خاص کشور انجام شده و ممکن است در فرهنگ‌ها یا زمینه‌های سازمانی دیگر متفاوت باشد.

نتیجه گیری

گزارش‌دهی پایداری در سراسر جهان در حال افزایش است. دستورالعمل گزارش‌دهی پایداری شرکت‌ها را ملزم می‌کند که گزارش پایداری را به عنوان بخشی از صورت‌های مالی خود در گزارش‌های مدیریتی خود بگنجانند. با بهبود چارچوب گزارش‌دهی پایداری از طریق بهبود کیفیت اطلاعات پایداری موجود، نیازهای ذینفعان مختلف را برآورده کرده و به جوامع کمک می‌کند تا به اقتصادی پایدارتر تبدیل شوند. شرکت‌ها ممکن است در برآورده کردن این الزامات جامع و خاص با چالش‌های

3. Gold N, Taib F. Impact of corporate sustainability reporting practice on corporate performance: a review of literature. International Journal of Industrial Management, 2020; 8: 19-34. <https://doi.org/10.15282/ijim.8.0.2020.5760>
4. Abdul Karimpour M, Abdullahzadeh R, Zeinali A. The role of dark traits of personality and organizational procrastination in the leadership styles of school principals. MEO 2024; 13 (1): 159-178. <http://dx.doi.org/10.61186/meo.13.1.159>

5. Ardestani Rostami M, Gilani Niay Some'e Sarai B, Samadi Largani M, Pourali M. Analysis of the effect of professional ethics on the quality of internal audit with an emphasis on the mediating role of organizational culture. *Ethics in Science and Technology* 2024; 19 (2) :140-147. <http://dx.doi.org/10.22034/ethicsjournal.19.2.140>
6. Ogunfowora B, Morgan J, Khalilinejad M, Nguyen Q. (2025). Moral Disengagement and the Triple Bottom Line: The Roles of Disengagement Tactics in Understanding Employee Reactions to People, Planet, and Profit Corporate Initiatives. *Journal of Business and Psychology*, 2025; 1-25. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10076-x>
7. Sharma R. Unveiling the effects of the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) on company sustainability reporting practices: a case of German companies". *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 2025; ahead-of-print <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-01-2025-0091>
8. Farley S, Cowen Forssell R, Holm K, Berthelsen H. Predictors of work-related cyberaggression in a random sample of the Swedish working population. *International Journal of Workplace Health Management*, 2025; 17(1): 57-71. www.doi.org/10.1108/ijwhm-09-2023-0123
9. Karabay M, Şener İ, Tezergil S. Ethical climate as a mediator between employees' organizational silence behaviors and their trust in leader: empirical research on insurance sector employees. *International Journal of Organizational Leadership*, 2018; 7: 70-83. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60444>
10. Black PJ, Bhanwer A, Woodworth M, Porter S. Soldiers of misfortune: An examination of the Dark Triad and the experience of schadenfreude. *Personality and Individual Differences*, 2014; 67: 64-68. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2013.11.014>
11. Palmer C R, Barnett M N, Copado S, Gardezy F, Kristan Jr W B. Multiplexed modulation of behavioral choice. *Journal of Experimental Biology*, 2014; 217(16): 2963-2973. <https://doi.org/10.1242/jeb.098749>
12. Shafer W E, Wang Z. Effects of ethical context and Machiavellianism on attitudes toward earnings management in China. *Managerial Auditing Journal*, 2011; 26(5): 372-392. <https://doi.org/10.1108/02686901111129553>
13. Shafer W E, Simmons R S. Effects of organizational ethical culture on the ethical decisions of tax practitioners in mainland China. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2011; 24(5): 647-668. <https://doi.org/10.1108/09513571111139139>
14. Rahmani Picha N, Heidarpour F, Jahanshad A. The impact of the theory of Ethical Behavior Theory and Machiavellianism on Tax Compliance in Support of Sustainability Reporting. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 2023; 12(45): 499-513.
15. Ghanbari R, Khozin A, Naderian A, Bokharaeeyan M. The Effect of political communication on ethical commitment to sustainability reporting: the role of stakeholder pressure and corporate governance Mechanisms. *Ethics in Science and Technology* 2021; 16: 70-78.
16. Ostadgholami A, Vakili Fard H R, Talabnia G. Psychopathic, narcissism, ethical orientation and opinion shopping. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 2023; 12(46): 515-526.
17. Shiri A, Nasrolahi Vosta S. The effect of transcendental leadership on ethical responsibility: the role of spirituality in workplace. *Management Studies in Development and Evolution*, 2017; 26(84): 33-52. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2017.7853>