

Examining Job Fit Theory About Moral Concerns and Moral Disengagement in The Auditing Profession

S. Bostani¹, S. Mohammadion Ph.D.^{2*}, H. Eslami Mofid Abadi Ph.D.³

1. Dept. of Accounting, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Dept. of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

3. Dept. of Accounting, Shahryar Branch, Islamic Azad University, Shahryar, Iran.

Abstract

Background: Job fit theory emphasizes the existence of a mutual relationship between individual characteristics and organizational characteristics. According to this theory, employees of organizations are willing to work in environments that fit their goals, personality, and moral values. Therefore, the purpose of this research is to study moral concerns and moral disengagement in auditors working in the auditing profession based on job fit theory.

Method: The research method is applied in terms of purpose and descriptive in terms of data collection. The statistical population includes auditors working in auditing firms that are members of the Society of Certified Accountants. A sample of 193 people was selected from this community. The sampling method is random. The instrument used to measure the variables is a questionnaire. Data analysis has been done based on the statistical method of Mann-Whitney and Wilcoxon mean comparison using SPSS software.

Findings: The results of this research show that the average moral concerns and moral disengagement among auditors is different according to the place of employment (trusted and non-trusted auditing firms of the stock exchange) and job rank (CPA and Non-CPA). The difference is due to the occupational and organizational characteristics of auditing firms.

Conclusion: The ethical behavior of people is rooted in personal and professional values and characteristics. Therefore, by improving organizational, personal and occupational characteristics and values, professional ethics can be developed in the auditing profession.

Keywords: *Job Fit, Moral Concerns and Moral Disengagement*

***Corresponding Author:** S. Mohammadion, Dept. of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: soheila.mohammadi54@yahoo.com

How to cite: S. Bostani, S. Mohammadion, H. Eslami Mofid Abadi. Examining job fit theory about moral concerns and moral disengagement in the auditing profession. *Ethics in Science and Technology*. 2024,19(2): 191-196.



Copyright © 2024 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

آزمون تئوری تناسب شغلی درباره نگرانی و عدم درگیری اخلاقی در حرفه حسابرسی

سارا بوستانی^۱، دکتر سهیلا محمدیون^{۲*}، دکتر حسین اسلامی مفید آبادی^۳
 ۱. دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۲. گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۳. گروه حسابداری، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 (تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۰)

چکیده

زمینه: طبق نظریه تناسب شغلی، کارکنان سازمان‌ها مایل هستند تا در محیط‌هایی کار کنند که با اهداف، شخصیت و ارزش‌های اخلاقی آن‌ها تناسب داشته باشد. از این رو، هدف این پژوهش آن است تا نگرانی و عدم درگیری اخلاقی را در حساب‌رسان‌ها در حرفه حسابرسی به کمک نظریه مذکور مورد مطالعه قرار دهد.

روش: روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها توصیفی است. جامعه آماری شامل حساب‌رسان‌ها در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی است. از این جامعه، نمونه‌ای شامل ۱۹۳ نفر انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری نیز از نوع تصادفی است. ابزار مورد استفاده برای اندازه‌گیری متغیرها پرسش‌نامه می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس روش آماری مقایسه میانگین من ویتنی و ویلکاکسن با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که میانگین نگرانی اخلاقی و عدم درگیری اخلاقی در میان حساب‌رسان‌ها با توجه به محل اشتغال (موسسات حسابرسی معتمد و غیر معتمد بورس اوراق بهادار) و رتبه شغلی (حسابدار رسمی و غیر رسمی) متفاوت است و این تفاوت ناشی از ویژگی‌های شغلی و سازمانی موسسات حسابرسی می‌باشد.

نتیجه‌گیری: رفتارهای اخلاقی افراد ریشه در ارزش و ویژگی‌های فردی و شغلی دارد. بنابراین بهبود ویژگی‌ها و ارزش‌های سازمانی، فردی و شغلی، می‌تواند اخلاق حرفه‌ای در حرفه حسابرسی را توسعه داد.

کلیدواژه‌ها: تناسب شغلی، نگرانی اخلاقی و عدم درگیری اخلاقی

سرآغاز

در یک بررسی دیگر نشان داده شد که انگیزه خدمت اخلاق محور کارکنان به عوامل مختلفی از جمله به تناسب میان ویژگی‌های شغل و ارزش‌های فردی^۲ بستگی دارد (۴) و (۵). پژوهشگران نشان دادند میانگین خودشیفتگی حساب‌رسان بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است. آن‌ها نتیجه‌گیری می‌کنند که این موضوع می‌تواند محرک رفتارهای غیر اخلاقی^۶ در بخش دولتی باشد (۶).

مطالعات بر اساس نظریه تناسب شغل نشان می‌دهند حسابداران^۹ عضو انجمن حسابداری مدیریت^{۱۰} در مقایسه با سایر حسابداران از ارزش‌های اخلاقی بالایی برخوردار هستند. این موضوع آنها را قادر می‌سازد تا گزارش‌های قابل اعتمادی^{۱۱} را ارائه دهند. یکی دیگر از یافته‌های آن است که حسابداران مسن‌تر نسبت به همکاران جوان‌تر خود به ارزش‌های اخلاقی اهمیت بیشتری می‌دهند (۷).

طبق نظریه تناسب شغلی^۱ یک رابطه متقابل بین ویژگی‌های شخص و محیط کار او وجود دارد. به این صورت که نه تنها فرد بر محیط خود تأثیر می‌گذارد، بلکه او نیز از محیط تأثیر می‌پذیرد. طبق این نظریه، افراد دنبال محیط‌هایی هستند که با اهداف، شخصیت و ارزش‌های اخلاقی^۲ آن‌ها تناسب داشته باشند. این تناسب بر رفتار و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی افراد موثر است (۱). به عنوان نمونه مطالعات نشان می‌دهند از آن جایی که کارکنان در بخش دولتی^۳ از حمایت دولت برخوردار هستند، در راستای منافع عموم^۴ عمل می‌نمایند. اما کارکنان در بخش خصوصی در راستای منافع فردی^۵ فعالیت می‌کنند (۲). مطالعات در حوزه اخلاق و رفتار نشان می‌دهد رعایت اخلاق حرفه‌ای در حرفه حسابرسی^۶ در بخش دولتی و خصوصی متفاوت است (۳).

رسمی است. از این جامعه، نمونه ای شامل ۱۹۳ نفر انتخاب گردید. روش نمونه گیری نیز از نوع تصادفی است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح زیر استفاده شده است:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pq}{d^2}$$

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

Z_{α}

مقدار نرمال استاندارد یعنی $1/96 = 1.96$

$P=q=0/5$

$d=0/1$

تعداد نمونه آماری به دست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می باشد که در این تحقیق تعداد ۲۰۰ پرسش نامه به صورت تصادفی میان نمونه آماری توزیع و ۱۹۳ نسخه آن دریافت شد. ابزار مورد استفاده برای اندازه گیری متغیرها شامل پرسش نامه های نگرانی اخلاقی و عدم درگیری اخلاقی می باشد (۱۶). پرسش نامه عدم درگیری اخلاقی دارای هشت سؤال در طیف لیکرت هفت گزینه ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم است. هم چنین پرسش نامه نگرانی اخلاقی دارای ده سؤال در طیف لیکرت نه گزینه ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می باشد. آلفای کرونباخ پرسش نامه نگرانی اخلاقی برابر ۷۵ درصد و عدم درگیری اخلاقی نیز در حدود ۷۸ درصد به دست آمده است. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق آمار ناپارامتریک من ویتنی و ویلکاکسن و به کمک نرم افزار SPSS انجام شده است. متغیر وابسته در این پژوهش نگرانی اخلاقی و عدم درگیری اخلاقی هستند. هم چنین متغیرهای مستقل شامل محل اشتغال حسابرسان.

یافته‌ها

میانگین رتبه ها طبق آمار ناپارامتریک در جدول شماره ۱ به تفکیک محل اشتغال حسابرسان یعنی اشتغال در موسسات حسابرسی معتمد و غیر معتمد بورس اوراق بهادار ارائه شده است. همان گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود میانگین رتبه نگرانی اخلاقی و عدم درگیری اخلاقی در حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی غیر معتمد بورس اوراق بهادار بیشتر از حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی معتمد بورس اوراق بهادار می باشد. هم چنین طبق این جدول میانگین رتبه نگرانی اخلاقی حسابرسان فاقد مدرک حسابدار رسمی بیشتر از حسابرسان دارای مدرک حسابدار رسمی می باشد. برای فهم این که تفاوت در میانگین رتبه های اشاره شده در جداول شماره ۱ معنی دار است یا خیر باید به نتایج جدول شماره ۲ مراجعه نمود.

نگرانی اخلاقی^{۱۲} به معنی داشتن احساس خوب برای دیگران، پیش بینی نیاز و کمک به دیگران است. نگرانی اخلاقی باعث می شود تا فرد با در نظر گرفتن جنبه اخلاقی، رفتار غیر اخلاقی خود را کاهش دهد. میشود (۸). شواهد نشان می دهند با افزایش نگرانی های اخلاقی گزارش تخلفات^{۱۳} و خطاکاری همکاران توسط کارکنان سازمان افزایش می یابد (۹). هم چنین نتایج اساس نظریه تناسب شغل در صنعت های مختلف بیانگر آن است که طبق این نظریه، نگرانی اخلاقی کارکنان باعث کاهش رفتارهای غیر اخلاقی می شود (۱۰).

عدم درگیری اخلاقی^{۱۴} حالتی است که افراد بدون احساس گناه و سرزنش خود، استانداردها و معیارهای اخلاقی را نقض و رفتارهای غیر اخلاقی انجام می دهند (۱۱). عدم درگیری اخلاقی ناشی از بی تفاوتی اجتماعی است. بی تفاوتی اجتماعی، وضعیتی است که افراد آگاهانه نسبت به مسئولیت های اجتماعی بی اعتنا هستند (۱۲). در مطالعه ای نشان داده شد عدم درگیری اخلاقی متأثر از شرایط و مقررات حاکم بر سازمان است. در سازمانی که قوانین و مقررات به درستی اعمال می گردد، عدم درگیری اخلاقی نیز در کارکنان کاهش می یابد (۱۳). در پژوهش دیگری نیز طبق نظریه تناسب شغلی نتیجه گیری می شود رفتار مدیران سازمان نقش با اهمیتی بر رفتار غیر اخلاقی کارکنان در راستای منافع سازمان دارد و می تواند شرایط را برای عدم درگیری اخلاقی کارکنان را فراهم آورد (۱۴). شواهد تایید می نمایند که اخلاق کار اسلامی^{۱۵} موجب کاهش رفتار غیر اخلاقی سازمان می شود و با تناسب شغلی افراد رابطه مثبت دارد (۱۵).

بر اساس آن چه که در بالا اشاره شد می توان نتیجه گرفت که طبق نظریه تناسب شغلی، محل اشتغال و رتبه شغلی نقش مهمی در توسعه اخلاقی دارند. از این رو، با توجه به اهمیت و نقش این نظریه در ایجاد نظم و بهبود تعهد افراد به رعایت اخلاق و هم چنین با عنایت به فقدان پژوهش کافی درباره اثرات نظریه تناسب شغلی بر موضوعات اخلاق پژوهش، هدف این پژوهش بررسی نقش محل اشتغال و رتبه شغلی بر نگرانی اخلاقی و عدم درگیری اخلاقی در حرفه حسابرسی است. بنابراین، این مقاله دنبال پاسخ به این پرسش است که تا چه اندازه محل اشتغال و رتبه شغلی حسابرسان می تواند با نگرانی اخلاقی و عدم درگیری اخلاقی آن ها رابطه معنی دار داشته باشد.

روش

روش تحقیق در مقاله حاضر از نوع توصیفی است. مبانی نظری پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه ای و داده های پژوهش نیز از روش پیمایشی و با استفاده از پرسش نامه به دست آمده است. جامعه آماری شامل حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران

جدول ۱: آمار توصیفی

شرح	نگرانی اخلاقی		عدم درگیری اخلاقی	
	موسسات معتمد بورس	موسسات غیر معتمد بورس	موسسات معتمد بورس	موسسات غیر معتمد بورس
میانگین رتبه	۸۴/۰۳	۱۱۷/۴۱	۸۶/۰۷	۱۱۴/۲۰
مجموع میانگین رتبه ها	۹۹۱۵	۸۸۰۶	۱۰۱۵۶	۸۵۶۵

دکتر سهیلا محمدیون و همکاران: آزمون تئوری تناسب شغلی درباره نگرانی و عدم درگیری اخلاقی در حرفه حسابرسی

میانگین رتبه	حسابدار رسمی	حسابدار غیر رسمی	حسابدار رسمی	حسابدار غیر رسمی
۸۵/۲۷	۱۰۴/۷۹	۹۵/۲۱	۹۶/۶۵	۱۰۱/۴۸
مجموع میانگین رتبه ها	۷۳۳۳/۵	۱۱۰۰۲/۵	۸۱۸۸	۱۰۱۴۸

سایر حسابرسان تفاوت معنی داری ندارد. اما چون سطح معنی داری متغیر نگرانی اخلاقی برابر ۱/۵ درصد و زیر ۵ درصد است می توان نتیجه گرفت که میانگین نگرانی اخلاقی حسابرسان فاقد مدرک حسابدار رسمی بیشتر از سایر حسابرسان است و این تفاوت معنی دار و با اهمیت می باشد.

شواهد جدول شماره ۲ نشان می دهد تفاوت میانگین نگرانی اخلاقی و عدم درگیری اخلاقی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی معتمد و غیر معتمد بورس اوراق بهادار، معنی دار است. هم چنین از آن جایی که سطح معنی داری عدم درگیری اخلاقی طبق جدول شماره ۲ برابر ۸۵/۸ درصد و بیش از ۵ درصد است، می توان گفت که میانگین عدم درگیری اخلاقی در میان حسابرسان دارای مدرک حسابدار رسمی و

جدول ۲: آزمون ناپارامتریک معنی داری تفاوت میانگین ها

موفله هی آماری	محل اشتغال		رتبه شغلی حسابرس	
	نگرانی اخلاقی	عدم درگیری اخلاقی	نگرانی اخلاقی	عدم درگیری اخلاقی
آماره من وینتی	۲۸۹۴	۳۱۳۵	۳۵۹۲/۵	۴۴۴۷
آماره ویلکاکسن	۹۹۱۵	۱۰۱۵۶	۷۳۳۳/۵	۸۱۸۸
آماره Z	-۴/۰۵۱	-۳/۴۱۷	-۲/۴۲۹	-۰/۱۷۹
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۵	۰/۸۵۸

بحث

یافته های این پژوهش بیانگر آن است که میانگین رتبه نگرانی اخلاقی و عدم درگیری اخلاقی در حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی غیر معتمد بورس اوراق بهادار بیشتر از حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی معتمد بورس اوراق بهادار می باشد. هم چنین نتایج بر حسب نوع شغل حسابرسی یعنی حسابرسان دارای مدرک حسابدار رسمی و سایر حسابرسان نشان می دهد که عدم درگیری اخلاقی در میان حسابرسان دارای مدرک حسابدار رسمی و سایر حسابرسان تفاوت معنی داری ندارد. اما نگرانی اخلاقی حسابرسان دارای مدرک حسابدار رسمی کمتر از سایر حسابرسان و معنی دار می باشد. یافته های این پژوهش با مبنای نظری پژوهش از جمله تئوری تناسب شغلی مطابقت دارد. طبق این تئوری فرد بر محیط خود تأثیر می گذارد و هم چنین از آن تأثیر می پذیرد. (۱). هم چنین یافته های این پژوهش با شواهد مطالعاتی در حوزه اخلاق مطابقت دارد (۳)، (۷).

موسسات حسابرسی معتمد، عدم درگیری اخلاقی کمتری در مقایسه با حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی غیر معتمد دارند. این امر را می توان این گونه تفسیر نمود که طبق نظریه تناسب شغلی شرایط محیطی و مقررات حاکم بر موسسات حسابرسی معتمد بورس اوراق بهادار در اجرای رسالت این موسسات در حسابرسی شرکت های بورسی، حسابرسان شاغل در این موسسات باید درگیری اخلاقی بالاتری داشته باشند و کمتر در رعایت اخلاق بی تفاوت باشند. در نتیجه عدم درگیری اخلاقی در آن ها کمتر است. اما از طرف دیگر، شرایط محیطی و نظارت بیشتر بر موسسات حسابرسی معتمد بورس اوراق بهادار باعث شده است تا نگرانی اخلاقی در حسابرسان این موسسات کاهش یابد. به عبارت دیگر، شرایط و ویژگی های محیطی حاکم بر موسسات حسابرسی معتمد، شجاعت اخلاقی و در نتیجه نگرانی حسابرسان را کاهش دهد. این نتایج بر حسب رتبه شغلی یعنی حسابدار رسمی بودن و یا نبودن نیز مصداق دارد.

پژوهش حاضر تایید می نماید که شرایط محیطی و شغلی می تواند در شکل گیری هنجارها و معیارهای اخلاقی و در نتیجه رفتار اخلاقی افراد اثرگذار باشد. بنابراین می توان استدلال نمود موضوعات اخلاقی با توجه به اهداف و ویژگی های محیط کار و ویژگی های کارکنان سازمان توسعه می یابد. واضح و مبرهن است که رعایت اخلاق جزء لاینفک کار حسابرسان است. بر اساس آن چه که گفته شد و با توجه به اهمیت رعایت اخلاق در حرفه حسابرسی به قانون گذاران و سیاست گذاران حرفه حسابرسی پیشنهاد می شود تا با توسعه نظارت موسسات حسابرسی از طریق تنظیم مقررات درباره رعایت معیارهای اخلاقی والا و آموزش ضرورت درستکاری فردی، رفتارهای غیر اخلاقی در حرفه حسابرسی کاهش یابد.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از همکاری و مساعدت تمام مشارکت کنندگان در این پژوهش، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

واژه نامه

1. Job Fit	تناسب شغلی
2. Moral Values	ارزش های اخلاقی
3. Public Interest	بخش دولتی
4. Public Interest	منافع عموم
5. Individual Interest	منافع فردی
6. Audit Profession	حرفه حسابرسی
7. Individual Values	ارزش های فردی
8. Unethical Behaviours	رفتارهای غیر اخلاقی
9. Accountant	حسابدار
10. Management accounting	حسابداری مدیریت
11. Reliable Reports	گزارش های قابل اعتماد
12. Moral Concern	نگرانی اخلاقی
13. Whistleblowing	گزارش تخلفات
14. Moral Disengagement	عدم درگیری اخلاقی
15. Islamic Work Ethics	اخلاق کار اسلامی

نتیجه گیری

بر اساس شواهد این پژوهش می توان نتیجه گرفت انجام رفتارهای اخلاقی ریشه در ویژگی های شغلی و فردی و سازمانی دارد. به عبارت دیگر، رفتارهای برگرفته از ویژگی های سازمانی و فردی مناسب و والای اخلاقی، منجر به رفتاری اخلاقی مناسب می گردد. بنابراین حرکت به سمت بهبود ارزش های سازمانی و انسانی والا، می تواند ارزش های اخلاقی، فضیلت های انسانی و... را برای جامعه به ارمغان آورد. با رشد و گسترش فعالیت های اقتصادی و نقش با اهمیت حسابداران و حسابرسان در آن، به نظر می رسد لزوم توجه به طراحی ویژگی های شغلی و سازمانی، منجر به توسعه اخلاقی بیشتر حرفه حسابرسی خواهد شد.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ محرمانه بودن، انتشار چندگانه و... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

References

- Refahi Bakhsh S, Mohammadi M. The effect of Machiavellianism on moral outrage of certified public accountants: A Comparative study of public and private sector. *Journal of Value and Behavioural Accounting*, 2023; 7 (14) :223-250. (In Persian)
- Johnson DS. Public Versus Private Employees: A Perspective on the Characteristics and Implications, *FIIB Business Review*, 2020; 9(1): 9-14.
- Yousefi O, Banimahd B, Moradzadehfard M, Hemati B. The impact of moral courage on auditor's objectivity. *Ethics in Science and Technology*, 2022; 17 (3) :147-152. (In Persian)
- Pardehshenas S, Pourazar K, Samanian M. Explain the characteristics and dimensions of service motivation with an ethics-oriented approach at work. *Ethics in Science and Technology*, 2023; 18 (3) :116-122. (In Persian)
- Zabani-shadabad M, Hasani M, Ghasemzadeh A. The relationship between job engagement & job propriety with professional ethics & intent to leave. *Ethics in Science and Technology* 2017; 12 (2) :77-84. (In Persian)
- Lotfigo N, Banimahd B, Nikomaram H, Vakilifard H. Auditors Narcissism: Comparative comparison between the public and private sector, *Governmental Accounting*, 2023; 10(19):193-204. Doi: <https://doi.org/10.30473/gaa.2023.67996.1659> (In Persian)
- Ariail DL, Smith KT, Smith LM. et al. An examination of ethical values of management accountants. *J Bus Ethics*, 2024; Doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05640-z>
- Nazemi R, Eimani H. The relationship of the moral components of selfism and empathy with academic dishonesty. *Ethics in Science and Technology*, 2018; 13 (2) :61-68. (In Persian).
- Dungan J, Young L, Waytz A. The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions, *Journal of Experimental Social Psychology*, 2019; 85(3): 26-51. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103848>.
- Tsai HU. Ethical leadership influences proactive and unethical behavior: the perspective of person-environment fit. *Ethics & Behavior*, 2024; 34(2): 151-162. Doi: <https://doi.org/10.1080/10508422.2022.2162521>
- Malaki D, Banimahd B, Vakilifard H. The relationship between social dominance and moral disengagement: evidence from the auditing profession. *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 2022; 7 (13): 200-223. (In Persian).
- Anbari M, Ghilamian S. Sociological explanation of factors related to social indifference. *Journal of Iran's Social Issues Review*, 2016;7(2):133-159. Doi: [10.22059/IJSP.2016.63794](https://doi.org/10.22059/IJSP.2016.63794). (In Persian).
- Black EL, Burton FG, Cieslewicz JK. Improving ethics: extending the theory of planned behavior to include moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 2023; 181: 945-978. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04896-z>
- Manelkar S, Mishra DK. A systematic literature review and bibliometric analysis of leadership influence on employee unethical pro-organisational behaviour, *International Journal of Ethics and Systems*, 2024; ahead-of-print. Doi: <https://doi.org/10.1108/IJOES-11-2023-0250>
- Düşmezkalender E, Secilmis C, Yılmaz V. The effect of Islamic work ethic on person-organization fit and workplace deviance in hotels. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*,

2019; 14 (1): 164-182.
Doi: <https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2019-0198>
16. Moore C, Detert L, Treviño V, Mayer D. Why employees do bad things: moral disengagement and unethical

organizational behavior. Person. Psychol. 2012; 65(1):1-48.
Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01237.x>