

مطالعه تقابل اجتماعی در حرفه حسابرسی: آزمون نظریه انصاف

زینب محمودی نسب

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج (نویسنده مسئول)
mahmoodinasabz@gmail.com

بهمن بنی مهد

استادیار گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

فریدون اوحدی

استادیار گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۵/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۷/۰۲

چکیده

این مقاله هنجار تقابل اجتماعی بر اساس نظریه انصاف را در حرفه حسابرسی بین دو گروه از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی بررسی و مقایسه می کند. نمونه آماری شامل ۱۲۵ حسابرس شاغل در سازمان حسابرسی و ۱۷۸ حسابرس شاغل در مؤسسات خصوصی حسابرسی است. داده های پژوهش بر اساس پرسشنامه جمع آوری و آزمون فرضیه ها با استفاده از آماره های ناپارامتریک انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد هم حسابرسان زن و هم حسابرسان مرد به وجود هنجار تقابل اجتماعی به عنوان شرط لازم در زندگی اجتماعی باور دارند. اما تقابل اجتماعی مثبت و تقابل اجتماعی منفی در بین حسابرسان زن و مرد متفاوت است. حسابرسان زن بیشتر از حسابرسان مرد مایل به انجام رفتارهای مثبت هستند. همچنین باور به تقابل اجتماعی در میان حسابرسان شاغل در بخش خصوصی و دولتی و در رده های مختلف شغلی حسابرسی متفاوت است. این موضوع نشان می دهد محل اشتغال و رتبه شغلی تأثیری بر تقابل اجتماعی مثبت و تقابل اجتماعی منفی ندارد.

واژه های کلیدی: نظریه انصاف، هنجار تقابل اجتماعی، سرمایه اجتماعی، حرفه حسابرسی.

۱- مقدمه

حرفه حسابرسی باید در راستای منافع عموم وظیفه خود را انجام دهد. جامعه انتظارات فراوانی از این حرفه دارد و افراد باید به کیفیت خدمات ارائه شده توسط حرفه حسابرسی اعتماد داشته باشند. از این رو اطلاعات ارائه شده توسط حسابرسان باید به طور قابل توجهی کارآمد، قابل اتکا، واقعی و بی طرفانه باشد. پس حسابرسان نه تنها باید صلاحیت حرفه ای داشته باشند، بلکه باید از درجه بالایی از صداقت و درستکاری حرفه ای نیز برخوردار و حیثیت حرفه ای از مهمترین ویژگی های آنها باشد (سرلک، ۱۳۸۷).

سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیم جامعه شناسی می باشد. این سرمایه شامل سرمایه و منابع حاصل از نهادها، روابط و هنجارهایی است که کنش متقابل اجتماعی جامعه را به لحاظ کمی و کیفی شکل می دهند (فوکویاما، ۲۰۰۰).

یکی از مؤلفه های اصلی سرمایه اجتماعی هنجار تقابل اجتماعی است. تقابل اجتماعی به سبب یکپارچگی و همکاری که در میان اعضای یک سازمان یا حرفه ایجاد می کند، موجب تقویت هنجارهای آن حرفه شده و این هنجارها جایگزین کنترل های رسمی می شود و باعث افزایش تعهد اعضا و کارکنان نسبت به مصلحت عامه می شود (لینا و ون برن، ۱۹۹۹).

با نگاه به نتایج پژوهش های انجام شده در زمینه هنجار تقابل اجتماعی مشخص می گردد تقویت هنجار تقابل اجتماعی، از طریق کاهش هزینه مبادلات در روابط و معاملات اجتماعی و فعالیتهای بازار به افزایش مسئولیت پذیری و کاهش تخلفات منجر می شود. اگر هنجار تقابل در سطح جامعه، به طور گسترده در جریان باشد، این امر به افزایش تبادلات دو جانبه، منجر شده و در طی آن کنشگران ملزم به تعهداتی می شوند که تقویت هنجارهای اجتماعی و رعایت آنها را به دنبال خواهد داشت (مسعودنیا، ۱۳۹۳). تقابل اجتماعی، افراد را قادر میسازد تا اجتماع را بسازند، خود را در برابر یکدیگر، متعهد ببینند و به ساختار اجتماعی متصل کنند. احساس تعلق و تجربه واقعی شبکه های اجتماعی می تواند منافع بسیاری برای افراد به ارمغان آورد. به این صورت که، اعتماد میان افراد یک جامعه، به تدریج مبدل به اعتماد بین غریبه ها و اعتماد ساختار گسترده تر نهادهای اجتماعی می شود و در نهایت، مبدل به مجموعه مشترکی از ارزش ها، فضایل و انتظارات در جامعه می گردد. بدون چنین تعاملاتی، اعتماد اجتماعی رو به زوال می رود و در یک نقطه خاص، خود را به صورت مسائل اجتماعی مانند ارتکاب جرم و قانون شکنی نشان می دهد. هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی مانند تقابل به ارتقای

همکاری میان اعضای گروه منجر می شود و اساساً شامل سجایایی چون صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دو جانبه می باشد (فوکویاما، ۲۰۰۰). با توجه به این نتایج و با عنایت به اینکه خصوصی سازی حرفه حسابرسی و گسترش موسسات خصوصی حسابرسی در سالهای اخیر، رعایت اخلاق حرفه ای توسط حسابرسان شاغل در حرفه را بیش از قبل ضروری ساخته است و با توجه به مسئولیت حسابرسان در برابر منافع عموم، بررسی رفتار حرفه ای و همچنین شناسایی هنجارهای اجتماعی حاکم بر جامعه حسابرسی و تبیین ارتباط میان موضوعات رفتار حرفه ای و اجتماعی امری ضروری است. چرا که بهبود هنجارهایی مانند تقابل اجتماعی موجب بهبود پایبندی به هنجارهای حسابرسی و به تبع آن موجب رعایت هرچه بیشتر آیین رفتار حرفه ای می شود. بنابراین پرسش اصلی این پژوهش آن است که وضعیت حرفه حسابرسی از لحاظ هنجارهای تقابل اجتماعی چگونه است. فقدان پژوهش های کافی درباره هنجارهای اجتماعی این انگیزه را در نویسندگان این مقاله به وجود آورد تا موضوع تقابل اجتماعی در میان حسابرسان را به عنوان یک موضوع پژوهشی انتخاب نمایند.

هم چنین انتظار می رود نتایج این پژوهش بتواند دستاورد و ارزش افزوده علمی به شرح زیر داشته باشد.

اولاً نتایج این پژوهش می تواند موجب گسترش مبانی نظری در حوزه تحقیقات اجتماعی حسابداری شود. ثانیاً نتایج این تحقیق سطح تقابل اجتماعی در دو بخش خصوصی و دولتی در حرفه حسابرسی را مشخص می نماید. این موضوع می تواند اطلاعات مهمی را در رابطه با هنجارهای اجتماعی در اختیار نهادها و سازمانهای نظارت کننده مانند جامعه حسابداران رسمی بر بازار حسابرسی ارائه دهد. ثالثاً نتایج این پژوهش می تواند ایده های جدیدی برای انجام پژوهش های نو در حوزه تحقیقات اجتماعی حسابداری پیشنهاد نماید.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

۲-۱- تعریف تقابل اجتماعی

یکی از مدل هایی که در سالهای اخیر توجه محققان در تمامی رشته های مربوط به علوم رفتاری را به خود جلب کرده، نظریه سرمایه اجتماعی است. در یکی از نخستین آثار مربوط به سرمایه اجتماعی، بوردیو (۱۹۸۶) سرمایه اجتماعی را به عنوان منابعی تعریف می کند که افراد آن را از طریق عضویت در شبکه های اجتماعی به دست می آورند. بوردیو، سرمایه اجتماعی را تجمع و تراکم منابع واقعی و یا بالقوه تعریف می کند که با تملک شبکه با دوام روابط کم و بیش نهادی حاصل از

در درون گروه اجتماعی، هنجارهایی هستند که مهم ترین سودمندی آنها تقویت اعتماد، کاهش هزینه معاملات و تسهیل همکاری است. گروهها و سازمان هایی که بر آنها این هنجارها حاکم است واز آن پیروی می کنند، به شکل مؤثری بر فرصت طلبی و مشکلات مربوط به عمل جمعی فایق می آیند. هم چنین هنجار تقابل، تنها به کنشهای خیرخواهانه قابل کاربرد نیست. تقابل ممکن است منفی یا مثبت باشد. تنبیه و مجازات منفی در مورد نقض کنندگان هنجار، حتی اگر مجازات، سنگین و پر هزینه باشد، اغلب با هنجار تقابل مشابه گرفته می شود. از این رو، تقابل منفی نیز مکانیسمی مهم برای تقویت همکاری است (شاه آبادی و ترکان، ۱۳۹۱).

در رابطه با تعریف تقابل برخی از محققان مانند پروگینی و همکاران^۷ (۲۰۰۳)، بین سه گونه از تقابل تفکیک قابل شدند: باورها نسبت به تقابل، تقابل منفی و تقابل مثبت. آنها ابتدا تمایزی بین باورها و رفتارها ایجاد کردند. باورها، به کارآمدی و استفاده گسترده از رفتارهای مبتنی بر تقابل و انتظارات از رفتار تقابلی دیگران، نقش مهمی در پیشبینی رفتارهای تقابلی ایفا می کند، هر چند این باورها از نظر مفهومی باید از اجرای واقعی رفتار تقابلی متمایز شود. در کل در معنای گسترده، پذیرش باورهای مربوط به کارآمدی اطاعت از قواعد تقابل، به انجام واقعی یک رفتار تقابلی راغب تر می شوند. آنها دومین تمایز عمده را بین تقابل مثبت و منفی ایجاد کرده اند. این تمایز، متضمن سه جنبه متفاوت است: نخست، حساسیت نسبت به رویدادهای میان فردی مثبت در مقابل رویدادهای میان فردی منفی. دوم، ترجیح عقلانیت در مقابل رفتار مبتنی بر همکاری (مجازات یا تنبیه مثبت در مقابل منفی) که متوجه هر شخص دیگری است و سوم، مفهوم سازی آنچه نشان دهنده رفتار مناسب و شایسته است.

نخست از تقابل کنندگان مثبت انتظار می رود مستعد واکنش به رفتارهای میان فردی مثبت باشند. در حالی که از تقابل کنندگان منفی انتظار می رود نسبت به رفتارهای میان فردی منفی، واکنش نشان دهند. بنابراین، در حالی که تقابل کنندگان مثبت، نسبت به رفتارهای دوستانه حساس هستند، تقابل کنندگان منفی نسبت به رفتارهای غیر دوستانه واکنش نشان می دهند.

دوم، از تقابل کنندگان مثبت انتظار می رود تا به ویژه مایل به رفتارهای مثبت باشند، یا تنبیهات و مجازاتهای مثبت ارائه کنند و از واکنش مثبت دیگران اطاعت نمایند. در حالی که از تقابل کنندگان منفی انتظار می رود زمانی که از دیگران رفتارهای منفی می بینند، مایل به رفتارهای منفی یا ارائه مجازاتهای منفی باشند.

آشنایی و شناخت متقابل ارتباط دارد. از سوی دیگر، پوتنام^۸ (۱۹۹۵) سرمایه اجتماعی را به عنوان یک منبع سطح اجتماعی و کالای همگانی می پندارد و آن را عبارت از ویژگیهای سازمان اجتماعی نظیر شبکه ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی تعریف می کند که همکاری و هماهنگی را در جهت منافع متقابل تسهیل می نماید. جان فیلد^۹ (۲۰۰۳)، با اشاره به اینکه تز مرکزی نظریه سرمایه اجتماعی، روابطی است که در یک جامعه اتفاق می افتد و اینکه شبکه های اجتماعی، امتیازهای ارزشمندی هستند، استدلال می کند که تقابل اجتماعی، افراد را قادر می سازد تا اجتماع را بسازند، خود را در برابر یکدیگر، متعهد ببینند و به ساختار اجتماعی متصل کنند. احساس تعلق و تجربه واقعی شبکه های اجتماعی می تواند منافع بسیاری برای افراد به ارمغان آورد. به این صورت که، اعتماد میان افراد یک جامعه، به تدریج مبدل به اعتماد بین غریبه ها و اعتماد ساختار گسترده تر نهادها ی اجتماعی می شود و در نهایت، مبدل به مجموعه مشترکی از ارزش ها، فضایل و انتظارات در جامعه می گردد. وی استدلال می کند که بدون چنین تعاملاتی، اعتماد اجتماعی رو به زوال می رود و در یک نقطه خاص، خود را به صورت مسائل اجتماعی مانند ارتکاب جرم و قانون شکنی نشان میدهد. تقابل اجتماعی یکی از مؤلفه های سرمایه اجتماعی است. مفهوم تقابل رابطه دقیقی با سرمایه اجتماعی دارد. از نظر دیکمن^{۱۰} (۲۰۰۴)، از میان تعاریف مختلفی که از سرمایه اجتماعی شده است، برخی از آنها، مفهوم تقابل را نیز در بر گرفته اند. پوتنام (۲۰۰۱)، مفهوم سرمایه اجتماعی را بدین صورت تعریف کرده است: سرمایه اجتماعی عبارتست از شبکه های اجتماعی و هنجارهای تقابل مرتبط. همچنین در رویکرد هنجار محور فوکویاما (۲۰۰۰)، هنجار تقابل عنصر اساسی سرمایه اجتماعی است. فوکویاما معتقد است که قدرت و کارایی سرمایه اجتماعی در جامعه به میزان پایبندی اعضای آن جامعه به هنجارها و ارزشهای مشترک و توانایی آنها برای چشم پوشی از منافع شخصی در راستای خیر و سعادت همگانی بستگی دارد. فوکویاما هنجارهای موجود در فرهنگهای مختلف را مولد سرمایه اجتماعی می داند. هنجارهایی که در فرهنگ و تمدنهای وجود دارد، موجب پیوند یافتن مردم به یکدیگر می شود و همکاری بین دو یا چند فرد را به وجود می آورد.

هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی مانند تقابل به ارتقای همکاری میان اعضای گروه منجر می شود و اساساً سجاییایی چون صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دو جانبه می باشد. پوتنام معتقد است هنجارهای اجتماعی تأثیر زیادی در تولید سرمایه اجتماعی و افزایش امنیت اجتماعی دارند. از نظر وی

چنین استدلال کرد که: احساس عدم انصاف در تقابل مساوی است با نقض هنجار.

۲-۳- رابطه ارزش‌های اجتماعی و ارزش‌های حسابداری

فرهنگ مقوله‌ای چندبعدی و پیچیده و دارای عناصر و اجزای گوناگونی است. تعاریف ارائه شده از این مفهوم بسیار متنوع است و غالباً تعاریف نیز ابعاد متعددی را شامل می‌شود. در عین حال مقوله فرهنگ رابطه‌ای چندسویه و متقابل با سایر حوزه‌های اجتماعی دارد. در حقیقت هم متأثر از آنهاست و هم بر این حوزه‌ها تأثیرگذار است. از جمله این موضوعات، سرمایه اجتماعی است که دارای ابعاد بسیار متنوع و متعدد اجتماعی و فرهنگی است. این مضمون بسته به نوع دیدگاه و رویکرد محققین، ذیل حوزه‌های گوناگون در نظر گرفته شده است. برخی آن را مقوله‌ای اقتصادی و عده‌ای نیز اجتماعی و فرهنگی می‌دانند. اما با نگاهی گذرا به ابعاد مختلف این مفهوم درمی‌یابیم که سرمایه اجتماعی موضوعی است به شدت فرهنگی، زیرا برخی عناصر و مؤلفه‌های بنیادین آن مثل هنجارها (مانند هنجار تقابل اجتماعی) و ارزش‌ها عناصری فرهنگی اند. هم چنین تمام ابعاد سرمایه اجتماعی به شدت متأثر از شرایط و عوامل فرهنگی است (سیاهپوش، ۱۳۸۷).

از این رو هنجار تقابل اجتماعی که در این پژوهش بررسی می‌شود، زیر مجموعه‌ای از ارزش‌های فرهنگی است. از جمله نظریه پردازان که بر روی ارتباط بین حسابداری و ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی پژوهش‌هایی را انجام داده، گری است. گری معتقد بود که چون ارزش‌های حسابداری زیر مجموعه‌ای از ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی است، بنابراین می‌توان آن‌ها را همچون مدلی از ارزش‌های وسیع‌تر دانست که ابعاد آن در گزارشگری مالی و استاندارد‌های حسابداری نمایان می‌شود. لذا وی تلاش نمود تا ارزش‌های حسابداری را از طریق ارزش‌های فرهنگی استخراج نماید. در راستای این هدف وی در سال ۱۹۸۸، مدلی را برای بررسی تأثیر فرهنگ بر سیستم‌های حسابداری ارائه داد و مورد استقبال بسیاری از پژوهشگران حسابداری قرار گرفت. طبق عقیده گری ارتباط بین حسابداری و ارزش‌های اجتماعی را می‌توان به صورت نمودار شماره ۱ نشان داد.

سومین ویژگی به این موضوع مربوط است که یک رفتار، چگونه و چه زمانی منصفانه تلقی می‌شود. انصاف مفهومی پیچیده است که میتواند به شیوه‌های مختلفی حاصل شود (مسعودنیا، ۱۳۹۳).

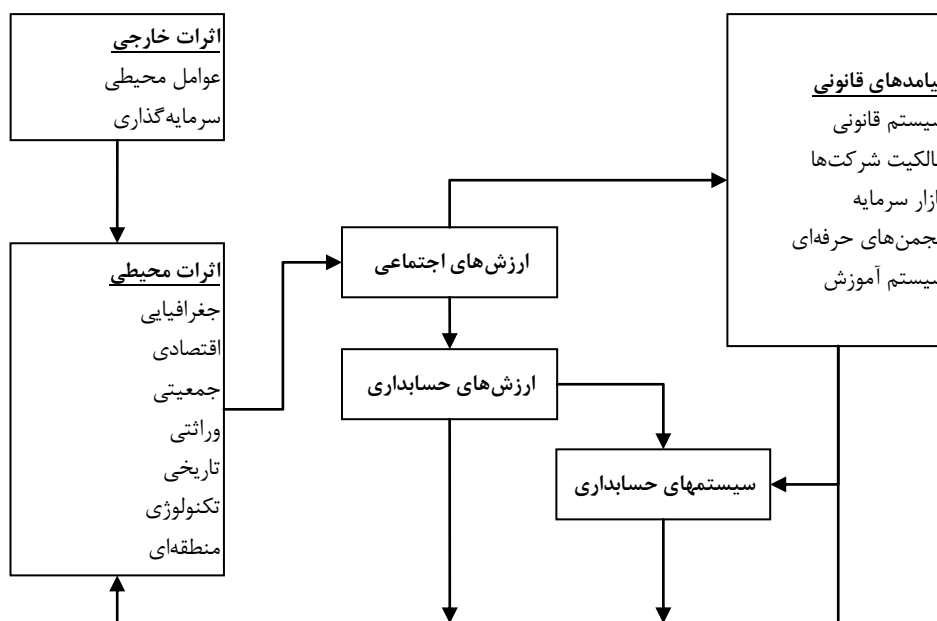
این پژوهش از نظریه پروگنی و همکاران استفاده می‌نماید و تقابل را از سه جنبه تقابل مثبت، تقابل منفی و باور به تقابل در حسابرسان، بر اساس نظریه انصاف بررسی می‌نماید.

۲-۲- نظریه انصاف

در این پژوهش برای تبیین رابطه هنجار تقابل در حسابرسان از نظریه انصاف استفاده شده است. نظریه انصاف یک دیدگاه روانشناسی اجتماعی است. این نظریه معتقد است که انسانها، موجودات اجتماعی هستند که به انصاف در روابط و معاملات خود با دیگران باور دارند. پژوهشها نشان دادند افراد زمانی که سودهای کمتری دریافت کنند، بیشتر آشفته می‌شوند (دیویس^۱، ۲۰۰۶). نظریه انصاف انسانها را ذاتاً لذت‌گرا می‌پندارد. این ویژگی مبتنی بر این فرض است که افراد به طور طبیعی منافع شخصی خود را با هزینه دیگران تعقیب می‌کنند. نظریه انصاف استدلال می‌کند که انسان‌ها در فرایند اجتماعی شدن می‌آموزند اگر منصفانه رفتار کنند، پاداش دریافت خواهند کرد. منصفانه رفتار کردن به معنی ارائه داده متناسب با ستاده است. برعکس اگر افراد بیش از آنچه محق هستند، دریافت کنند، باید انتظار تنبیه داشته باشند (والستر و برشید^۲، ۱۹۷۸). مفهوم تقابل، هنجار اصلی و در قالب نظریه انصاف قرار دارد. در حدود چهار دهه پیش گولدنر در مقاله‌ای مفهوم و ابعاد هنجار تقابل را توضیح داده و وجود این هنجار را جهانی قلمداد کرد. گولدنر هنجار تقابل را عبارت از تمایل عمومی دانست که در بیشتر جوامع و در سراسر تاریخ یافت می‌شد. تقابل اجتماعی مبتنی بر دو فرض است: الف) فرد باید به آنهایی که قبلاً به او کمک کرده‌اند، کمک کند و ب) فرد نباید به آنهایی که به او کمک کرده‌اند آسیب برساند (گولدنر^۳، ۱۹۶۰).

هنگامی که از این مفهوم در محیط کار و سازمانی استفاده می‌شود، از آن با نام انصاف یا عدالت سازمانی یاد می‌شود. این مفهوم به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان اشاره دارد (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷).

در مطالعه حاضر با استفاده از نظریه انصاف، استدلال می‌شود در صورتی که افراد به این نتیجه برسند که هنجار تقابل میان آنها و قانونگذاران در سازمان، منصفانه و متناسب نیست، و رفتار سازمان در رابطه با کارکنانشان عادلانه نیست، تلاش می‌کنند که هنجارهای موجود را زیر پا بگذارند. بنابراین، میتوان



نمودار شماره ۱: رابطه میان ارزش‌های اجتماعی و ارزش‌های حسابداری - منبع گری ۱۹۸۸

ها به دریافت رشوه نیز بیشتر می‌شود. نتایج این پژوهش هم چنین بیانگر آن است رابطه ای منفی میان ایده آل گرایي و تمایل به دریافت رشوه وجود دارد.

رسولی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی حساسیت کارکنان به رعایت عدالت و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان‌ها پرداخت. نتایج پژوهش مؤید وجود رابطه مثبت و معنی‌دار میان دو متغیر است. به عبارت دیگر افزایش ادراکات عدالت کارکنان، افزایش سرمایه اجتماعی را به همراه دارد؛ همچنین رعایت عدالت از طریق افزایش میزان رعایت انصاف در طراحی و به کارگیری ساختارها، فراگردها و رویه‌های اجرایی در سازمان زمینه ایجاد سرمایه اجتماعی را فراهم می‌نماید.

سفیری و صدفی (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی نقش و ارتباط جنسیت با سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها حاکی از آن بود که سرمایه اجتماعی با جنسیت رابطه دارد. آن‌ها هم چنین به رابطه بین جنسیت و اعتماد اجتماعی و رابطه بین جنسیت و مشارکت اجتماعی پی بردند.

آقا نصیری (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای به بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی کار پرداخته است. او در این مطالعه به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با افزایش سطح اعتماد و همکاری متقابل و مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های اجتماعی، با کاهش هزینه‌های نظارت و کنترل فرآیند تولید نیروی انسانی، کاهش هزینه‌های

بر اساس این نمودار، پیامدهای قانونی شامل سیستم‌های قانونی، مالکیت شرکت‌ها، بازار سرمایه، سیستم آموزش، انجمن‌های حرفه‌ای متاثر از ارزش‌های اجتماعی است. ارزش‌های اجتماعی نیز از اثرات محیطی شامل عوامل جغرافیایی، اقتصادی، وراثتی، تاریخی، تکنولوژی، منطقه‌ای و جمعیتی تأثیر می‌پذیرد. اثرات محیطی نیز تحت تأثیر اثرات خارجی، شامل عوامل محیطی و سرمایه‌گذاری قرار می‌گیرد. از طرف دیگر ارزش‌های اجتماعی بر ارزش‌های حسابداری اثرگذار است. در این میان سیستم‌های حسابداری از پیامدهای قانونی و ارزش‌های حسابداری تأثیر می‌پذیرد و به صورت غیر مستقیم بر اثرات محیطی تأثیر می‌گذارد (گری، ۱۹۸۸).

۴-۲- پیشینه پژوهش

بنی مهد و درویش (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان دادند هنجار اعتماد اجتماعی رابطه‌ای مستقیم و مثبت با سطح استقلال حسابرسان دارد. آن‌ها هم چنین دریافتند که جنسیت و محل اشتغال حسابرسان بر نگرش آن‌ها درباره استقلال تأثیر گذار نیست. خسروآبادی (۱۳۹۵) رابطه میان جهت‌گیری اخلاقی نسبی گرایي و ایده آل گرایي حسابرسان شاغل در بخش خصوصی با تمایل آن‌ها به دریافت رشوه را مورد مطالعه قرار داد. در این پژوهش او نشان داد هر چه سطح نسبی گرایي اخلاقی میان حسابرسان افزایش یابد، تمایل آن

تنظیم قراردادهای پیچیده و به اشتراک گذاشتن دانش و ابتکارات، به افزایش بهره‌وری نیروی کار می‌انجامد. به علاوه سرمایه اجتماعی با انتشار دانش و اطلاعات در میان کارکنان، به افزایش بهره‌وری آنان منجر می‌گردد و تعاملات اجتماعی نیز بر انگیزه و تلاش نیروی کار اثرگذار است.

سید نقوی و عسکر بهارلو (۱۳۸۸) به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی پرداختند. آن‌ها دو متغیر عدالت سازمانی و جنسیت را به عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده مد نظر قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی کارکنان مؤثر بوده و مدیران می‌توانند با به کارگیری روش‌های مناسب، مانند افزایش اعتماد سازی بین اعضای گروه‌ها و واحدهای سازمانی، آموزش کارکنان، تشویق و تشکیک گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان‌ها در جهت افزایش سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن در کارکنان و نهایتاً

بهبود تعهد سازمانی آن‌ها گام بردارند. امیرخانی و پورعزت (۱۳۸۷) پژوهشی را با عنوان امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی انجام دادند. آن‌ها برای تحلیل سرمایه اجتماعی مؤلفه‌هایی همچون اعتماد، مشارکت، بخشش و روحیه داوطلبی را در نظر گرفتند. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن بود که شکل‌گیری سرمایه اجتماعی به شدت تحت تأثیر ادراک عدالت در سازمان قرار دارد.

یوان و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۶) نشان دادند هنجار تقابل اجتماعی بر حق الزحمه حسابرسی تأثیر گذار است. به عقیده آن‌ها روابط دوستانه میان حسابرسان و مدیریت می‌تواند منجر به دریافت گزارش‌های حسابرسی مطلوب گردد و این موضوع خود باعث افزایش حق الزحمه حسابرسان خواهد شد.

مؤذن جمشیدی و حق پرست (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان انجام دادند. آنها در این پژوهش به نقش سرمایه اجتماعی بر نوآوری کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که اعتماد اجتماعی، شبکه و معیار مشترک، همکاری متقابل، انسجام جمعی، همدلی و مشارکت که همگی از ابعاد سرمایه اجتماعی محسوب می‌شوند، اثر مثبت و معنی‌دار بر خلاقیت کارکنان دارند.

یوسف زاده و کیاکجوری (۲۰۱۵) در تحقیقی برخی شاخص‌های سرمایه اجتماعی را شناسایی و ارتباط آن‌ها با مهارت‌های ارتباطی مدیران را بررسی کردند. آنها پنج شاخص برای سرمایه اجتماعی شناسایی کردند که عبارتست از: اعتماد متقابل، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک، همکاری دو جانبه،

انسجام جمعی و مشارکت داوطلبانه. هم‌چنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رابطه میان سرمایه اجتماعی و مهارت‌های ارتباطی مدیران مثبت و معنی‌دار است.

برگ لند و کنگ^{۱۲} (۲۰۱۳) نشان دادند هرگاه حسابرسان درک کنند که اعتماد اجتماعی نسبت به شرکت بالا است، در آن صورت ریسک شرکت پایین خواهد بود و در نتیجه حق الزحمه کمتری را پیشنهاد خواهند کرد. آن‌ها اعتقاد دارند که هنجارها و ویژگی‌های اجتماعی بر کار حسابرسان تأثیر گذار هستند.

لونتیس و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۳) اثر هنجارهای اجتماعی را بر قیمت‌گذاری حسابرسی بررسی نمودند. نتایج پژوهش آنها نشان داد شرکت‌هایی که هنجارهای اجتماعی را رعایت نمی‌کنند، ریسک دعاوی حقوقی و اجتماعی در آن‌ها بالا است و حق الزحمه حسابرسی آن‌ها بیشتر از سایر شرکتها است.

عمر و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۲) دریافتند که هنجارهای اجتماعی بر تصمیم‌گیری و قضاوت حسابرسان اثرگذار هستند. دیویدسون^{۱۵} (۲۰۱۰) نشان داد هنجارهای اجتماعی شخصی و رقابتی نظیر تقابل اجتماعی، می‌تواند در تهیه گزارش‌های صادقانه درباره بودجه توسط حسابداران مدیریت فراهم آورد.

کاپلان و همکاران^{۱۶} (۲۰۱۰) تأثیر تقابل اجتماعی را به عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان حسابرسی در کشف تقلب مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد تقابل اجتماعی موجب تقویت قصد حسابرسان برای گزارشگری تقلب شده و در نتیجه عملکرد آنان در رابطه با کشف و گزارشگری تقلب را بهبود می‌بخشد. کوانگ و موزر^{۱۷} (۲۰۰۹) اعتقاد دارند هنجارهای اجتماعی نظیر انصاف، صداقت و تقابل اجتماعی می‌تواند در درک تأثیرات کنترل‌های حسابداری مدیریت بر رفتار افراد سودمند باشد. از این رو، در طراحی کنترل‌های حسابداری مدیریت باید هنجارهای اجتماعی را به منظور کاهش ریسک و ایجاد ارزش بیشتر مورد توجه قرار داد.

لسر و استورک^{۱۸} (۲۰۰۱) تحقیقی با نام گروه‌های حرفه‌ای و عملکرد سازمانی انجام داده‌اند. آن‌ها استدلال کردند که سرمایه اجتماعی موجود در گروه‌های حرفه‌ای موجب تغییرات رفتاری می‌شود که به نوبه خود بر عملکرد کسب و کار تأثیر مثبت دارد. نتایج حاصل از این تحقیق از مطالعه هفت سازمان به دست آمده است که گروه‌های حرفه‌ای در آن‌ها فعال‌اند و تأکید شده این گروه‌ها در این سازمان‌ها ایجاد ارزش کرده‌اند. لینا و ون برن (۱۹۹۹) پژوهشی با عنوان سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان انجام دادند. آن‌ها معتقدند رفتار کارکنان به

۴- متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه گیری آنها

متغیرهای مستقل پژوهش عبارتند از جنسیت، رتبه شغلی، محل اشتغال حسابرسان و متغیر وابسته تقابل اجتماعی مثبت، تقابل اجتماعی منفی و باور به تقابل اجتماعی است. متغیرهای وابسته از طریق پرسشنامه پروگنی و همکاران اندازه گیری شده است. این پرسشنامه شامل ۲۷ سؤال بوده که نه سؤال پرسشنامه برای اندازه گیری تقابل اجتماعی مثبت، نه سؤال برای اندازه گیری تقابل اجتماعی منفی و نه سؤال برای اندازه گیری باور به تقابل اجتماعی می باشد. پاسخ ها شامل پاسخ های پنج گزینه ای لیکرت بوده که دامنه ۱ برای مخالفت کامل و ۵ برای موافقت کامل قرار گرفته اند.

روایی: برای اطمینان از روایی پژوهش از روش اعتبار صوری استفاده شده است. لذا پرسشنامه پژوهشی به تعدادی از اساتید و کارشناسان ارائه شد و نظر آنان را در مورد اینکه آیا این آزمون همان چیزی را که باید مورد پرسش قرار داده و اندازه گیری می نماید.

اعتبار: در پژوهش حاضر برای برآورد ضریب پایایی از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. ضریب آلفای کرونباخ توسط برنامه SPSS محاسبه گردیده و برابر ۰/۸۰ بود و از انجایی که این ضریب بالاتر از ۰/۷۰ می باشد، پس پرسشنامه از پایایی و اعتبار کافی برخوردار است.

۵- فرضیات پژوهش

براساس مبانی نظری و اهداف تحقیق فرضیه های زیر برای این تحقیق در نظر گرفته شده است.

فرضیه ۱: تقابل اجتماعی مثبت میان حسابرسان زن و حسابرسان مرد متفاوت است.

فرضیه ۲: تقابل اجتماعی منفی میان حسابرسان زن و حسابرسان مرد متفاوت است.

فرضیه ۳: باور به تقابل اجتماعی میان حسابرسان زن و حسابرسان مرد متفاوت است.

فرضیه ۴: تقابل اجتماعی مثبت میان حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی متفاوت است.

فرضیه ۵: تقابل اجتماعی منفی میان حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی متفاوت است.

فرضیه ۶: باور به تقابل اجتماعی میان حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی متفاوت است.

شدت به سطح سرمایه اجتماعی سازمانی در یک شرکت تأثیر می گذارد، و شیوه هایی را که روابط، هنجارها و نقش ها بر سرمایه اجتماعی سازمانی تأثیر می گذارد را تشریح کرده و منافع و هزینه های بالقوه سرمایه اجتماعی سازمانی را توضیح می دهند.

ناهایپیت و گوشال^{۱۹} تحقیقی با نام سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری و مزیت سازمانی را در سال ۱۹۹۸ انجام داده اند. آن ها در این تحقیق با تأکید بر رابطه متقابل سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری به دنبال تبیین نظری اهمیت فرآیند های دانش به عنوان بنیان مزیت سازمانی بودند و یک ارتباط نظری بین ابعاد سرمایه اجتماعی و پدید آمدن سرمایه فکری و عملکرد سطح اجرایی سازمان ایجاد کرده اند.

۳- روش شناسی پژوهش

چارچوب نظری و پیشینه تحقیق از راه مطالعات کتابخانه ای و جمع آوری داده ها و نتیجه نهایی، برای آزمون پذیرش یا رد فرضیه ها از طریق پرسش نامه انجام شده است. در پژوهش حاضر برای اندازه گیری تقابل اجتماعی، از پرسشنامه پروگنی و همکاران (۲۰۰۳) حاوی ۲۷ سؤال در طیف لیکرت پنج گزینه ای استفاده شده است. نمونه آماری در این پژوهش، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی است. قلمرو زمانی پژوهش ۱۳۹۴ است. در این پژوهش تعداد ۳۵۰ پرسشنامه میان حسابرسان عضو سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران به صورت تصادفی توزیع شد و ۳۰۳ پرسشنامه دریافت گردید. آماره های توصیفی پژوهش نشان می دهند که ۱۰/۵ درصد پاسخ دهندگان را زنان و ۸۹/۵ درصد آن را مردان تشکیل می دهند. ۴۱/۲ درصد، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و ۵۸/۸ درصد آنان، حسابرسان شاغل در مؤسسات خصوصی حسابرسی هستند. هم چنین ۳۶/۶ درصد پاسخ دهندگان حسابرسی، ۳۱/۳ درصد حسابرسان ارشد، ۱۷/۸ درصد سرپرست حسابرسی، ۹/۶ درصد مدیر حسابرسی و ۴/۷ درصد شریک حسابرسی هستند.

تجزیه و تحلیل داده ها، بر اساس آزمون ناپارامتریک من ویتنی و ویلکاکسون و آزمون کای دو انجام شده است. پس از جمع آوری پرسشنامه ها اطلاعات خام با استفاده از نرم افزار اکسل خلاصه و سپس بر اساس بسته نرم افزاری SPSS شماره ۲۱ مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول شماره ۲- میانگین تقابل اجتماعی به تفکیک

جنسیت

شرح	تعداد مشاهده	تقابل اجتماعی منفی	تقابل اجتماعی مثبت	باور به تقابل اجتماعی
زن	۳۲	۱/۸۵۷	۴/۱۴۵	۳/۴۳۴
مرد	۲۷۱	۲/۲۴۱	۳/۹۲۰۹	۳/۴۵۹

فرضیه ۷: تقابل اجتماعی مثبت میان رتبه های شغلی حسابرسان متفاوت است.

فرضیه ۸: تقابل اجتماعی منفی میان رتبه های شغلی حسابرسان متفاوت است.

فرضیه ۹: باور به تقابل اجتماعی میان رتبه های شغلی حسابرسان متفاوت است.

۶- نتایج پژوهش

۱-۶- آمار توصیفی

نتایج آمار توصیفی پژوهش شامل میانگین، میانه، انحراف معیار، چارک اول و چارک سوم در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱- آمار توصیفی

شرح	تعداد مشاهده	تقابل اجتماعی منفی	تقابل اجتماعی مثبت	باور به تقابل اجتماعی
میانگین	۳۰۳	۲/۲۰۰۶	۳/۹۴۴۶	۳/۴۵۶۵
میانه	۳۰۳	۲/۱۱۱۱	۴	۳/۴۴۴۴
انحراف معیار	۳۰۳	۰/۷۰۳۳	۰/۴۸۵۳	۰/۵۰۵۰
چارک اول	۳۰۳	۱/۶۶۷	۳/۶۶۶	۳/۱۱۱
چارک سوم	۳۰۳	۲/۵۵۵	۴/۳۳۳	۳/۷۷۷

جدول شماره ۳- آزمون من ویتنی و ویلکاکسون

شرح	تقابل اجتماعی منفی	تقابل اجتماعی مثبت	باور به تقابل اجتماعی
آماره من ویتنی	۲۸۹۲	۲۸۵۹/۵	۴۳۲۷/۵
آماره ویلکاکسون	۳۴۲۰	۳۹۷۱۵/۵	۴۸۵۵/۵
آماره z	-۳/۰۸۷	-۳/۱۵۹	-۰/۰۱۸
سطح معنی داری	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۹۸۵

جدول شماره ۴ و ۵ نتایج آزمون فرضیه های شماره ۴، ۵ و ۶ را نشان می دهد. این جدول نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تنها باور به تقابل اجتماعی در میان حسابرسان شاغل در بخش خصوصی و دولتی متفاوت است. یعنی باور به تقابل اجتماعی در میان حسابرسان شاغل در بخش خصوصی حسابرسی، بیشتر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی است. از این رو فرضیه شماره ۶ تأیید می شود. اما فرضیه های شماره ۴ و ۵ به دلیل اینکه سطح معنی داری تقابل اجتماعی منفی و تقابل اجتماعی مثبت بیشتر از ۵ درصد است، می توان اظهار داشت این ۲ فرضیه تأیید نمی شوند. به بیان دیگر سطح تقابل اجتماعی منفی و تقابل اجتماعی مثبت میان حسابرسان بخش دولتی و خصوصی متفاوت نیست.

۶-۲- آزمون فرضیه ها

نتایج آزمون فرضیه های شماره ۱، ۲، ۳ که سطح تقابل اجتماعی مثبت، منفی و باور به تقابل اجتماعی را میان حسابرسان زن و مرد مورد بررسی قرار می دهد در جدول شماره ۲ و ۳ آورده شده است. نتایج این جدول نشان می دهد که تقابل اجتماعی منفی و تقابل اجتماعی مثبت میان حسابرسان زن و مرد متفاوت است. زیرا سطح معنی داری آماره z کمتر از ۵ درصد است. با توجه به جدول شماره ۲، می توان نتیجه گرفت میانگین تقابل اجتماعی منفی در مردان بیشتر از زنان است. اما میانگین تقابل اجتماعی مثبت در زنان بیشتر از مردان می باشد. اما از آن جایی که سطح معنی داری باور به تقابل اجتماعی بیش از ۵ درصد و برابر ۹۸/۵ درصد است، می توان اظهار داشت باور به تقابل اجتماعی میان حسابرسان مرد و زن تفاوت معنی داری ندارد. از این رو فرضیه های شماره ۱ و ۲ تأیید و فرضیه شماره ۳ رد می شود.

جدول شماره ۴- میانگین تقابل اجتماعی به تفکیک

محل اشتغال

شرح	تعداد مشاهده	تقابل اجتماعی منفی	تقابل اجتماعی مثبت	باور به تقابل اجتماعی
سازمان حسابرسی	۱۲۵	۲/۱۸۲	۳/۸۸۴	۳/۳۷۴
مؤسسات خصوصی	۱۷۸	۲/۲۱۲	۳/۹۸۴	۳/۵۱۶

۷- بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف مطالعه هنجار تقابل اجتماعی میان حسابرسان انجام شد. نتایج پژوهش نشان می دهد تقابل اجتماعی منفی و تقابل اجتماعی مثبت میان حسابرسان مرد و زن متفاوت است. به بیان دیگر حسابرسان زن بیشتر از حسابرسان مرد مایل به انجام رفتارهای مثبت هستند. اما در رابطه با باور به تقابل اجتماعی تفاوت معنی داری بین زنان و مردان حسابرسان وجود ندارد. این مطلب نشان می دهد که هم حسابرسان مرد و هم حسابرسان زن به وجود هنجار تقابل به عنوان شرط ضروری و لازم در زندگی اجتماعی باور دارند. آن ها معتقدند که دریافت احترام، نیکی، حسن توجه، کمک و رفتار مؤدبانه از سوی دیگران، در ابتدا به کیفیت رفتار ما نسبت به دیگران بستگی دارد. این نتیجه مطابق با نتایج تحقیق وست و ویکلند^{۲۰} (۱۹۸۰) می باشد. آن ها توسط نظریه انصاف استدلال کردند، انسان ها موجودات اجتماعی هستند که به انصاف و عدالت در روابط و معاملات خود با دیگران باور دارند. بر اساس این نظریه، انسان ها در فرآیند اجتماعی شدن می آموزند اگر منصفانه رفتار کنند، پاداش دریافت خواهند کرد. هم چنین باور به تقابل اجتماعی در میان حسابرسان شاغل در بخش خصوصی و دولتی و در رده های مختلف شغلی حسابرسی متفاوت است. این موضوع نشان می دهد محل اشتغال و رتبه شغلی تأثیری بر تقابل اجتماعی مثبت و تقابل اجتماعی منفی ندارد. اما باور به تقابل اجتماعی در بخش خصوصی نسبت به بخش دولتی بیشتر است. این موضوع بیانگر این است که خصوصی سازی حرفه حسابرسی در بهبود تفکر باور به تقابل تأثیر گذار بوده است. هم چنین هرچه رتبه شغلی حسابرسان افزایش می یابد باور به تقابل کاهش می یابد. یعنی در رده های شغلی بالای حسابرسی باور به تقابل نسبت به رده های پایین کمتر است. در واقع مدیران و شرکای حسابرسی، پایبندی کمتری به هنجار باور به تقابل اجتماعی دارند. بنا بر نتایج تحقیق که نشان می دهد که حسابرسان مرد و زن به تقابل اجتماعی باور دارند، می توان نتیجه گرفت اگر حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی یا مؤسسات خصوصی حسابرسی احساس کنند که با آن ها غیر منصفانه رفتار شده است، ممکن است هم در قالب تمایلات احساسی (تعهد کمتر) و هم در قالب کنش های رفتاری (افزایش ترک خدمت و کاهش رفتارهای تبعی) پاسخ دهند. در واقع ادراک انصاف در سازمان، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان ها و رضایت شغلی کارکنان بوده و در شکل دادن به نگرش ها و رفتارهای آن ها نقش بسیار مهمی ایفا می کند. این نتیجه مطابق با نتایج تحقیق کاپلان و همکاران (۲۰۱۰) می باشد.

جدول شماره ۵- آزمون من ویتنی و ویلکاکسون

شرح	تقابل اجتماعی منفی	تقابل اجتماعی مثبت	باور به تقابل اجتماعی
آماره من ویتنی	۱۱۰۱۲	۹۷۳۸	۹۳۴۰
آماره ویلکاکسون	۱۸۸۸۷	۱۷۶۱۳	۱۷۲۱۵
آماره z	-۰/۰۶۸	-۱/۷۷۷	-۲/۳۱۱
سطح معنی داری	۰/۹۴۶	۰/۰۷۶	۰/۰۲۱

جدول شماره ۶ و ۷ نتایج مربوط به فرضیه های شماره ۷ و ۸ را نشان می دهد. نتایج آزمون کای دو بیانگر آن است که سطح تقابل اجتماعی منفی و تقابل اجتماعی مثبت میان رده های مختلف شغلی حسابرسان متفاوت نیست، از این رو فرضیه های شماره ۷ و ۸ رد می شوند. اما از آن جایی که سطح معنی داری باور به تقابل اجتماعی کمتر از ۵ درصد است، می توان ادعا نمود که سطح باور به تقابل اجتماعی میان رتبه های شغلی حسابرسان متفاوت است. یعنی در رده های بالای حسابرسی، باور به تقابل اجتماعی روندی نزولی دارد.

جدول شماره ۶- میانگین تقابل اجتماعی به تفکیک

رتبه شغلی

شرح	تعداد مشاهده	تقابل اجتماعی منفی	تقابل اجتماعی مثبت	باور به تقابل اجتماعی
حسابرس	۱۱۱	۲/۱۸۴	۳/۹۵۵	۳/۴۹۳
حسابرس ارشد	۹۵	۲/۲۸۶	۳/۹۰۶	۳/۴۳۰
سرپرست حسابرسی	۵۴	۲/۱۹۱	۳/۹۷۹	۳/۵۳۰
مدیر حسابرسی	۲۹	۲/۱۱۸	۴/۰۱۱	۳/۴۳۳
شریک حسابرسی	۱۴	۱/۹۵۲	۳/۸۴۹	۳/۱۰۳

جدول شماره ۷- آزمون کای دو

شرح	تقابل اجتماعی منفی	تقابل اجتماعی مثبت	باور به تقابل اجتماعی
آماره کای دو	۴/۵۲۵	۲/۵۰۶	۱۰/۱۸۸
درجه آزادی	۴	۴	۴
سطح معنی داری	۰/۳۴۰	۰/۶۴۴	۰/۰۳۷

- یزد"، مجله مطالعات فرهنگی و ارتباطات، شماره ۲۷، صص ۸۴-۱۱۵.
- * سرلک، نرگس (۱۳۸۷)، "اخلاق حسابداری"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره ۱ و ۲، صص ۷۱-۸۲.
- * سفیری، خدیجه و ذبیح اله صدفی (۱۳۹۱)، "فرا تحلیل مطالعات و تحقیقات جنسیت و سرمایه اجتماعی"، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و سوم، شماره ۴۷، صص ۷۴-۳۷.
- * سیاهپوش، امیر (۱۳۸۷)، "فرا تحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی در ایران"، مجله راهبرد فرهنگ، شماره ۳، صص ۹۹-۱۲۴.
- * سید نقوی، میر علی، و علی عسکر بهارلو (۱۳۸۸)، "نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران"، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، شماره ۸، صص ۵۱-۷۶.
- * مسعودنیا، ابراهیم (۱۳۹۳)، "بررسی رابطه بین هنجار تقابل اجتماعی و قانون گریزی استفاده کنندگان موتور سیکلت در شهر یزد"، مجله جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و پنجم، شماره ۵۴، صص ۱۵۸-۱۳۹.

- * Berglund, N. & Kang, T., (2013), Does Social Trust Matter in Financial Reporting?: Evidence from Audit Pricing, <https://www.uts.edu.au/sites/default/files/ACCconfl4TKang.pdf>
- * Davidson . B.I., (2010), The Effects of Reciprocity, Self-Awareness, and Individual Characteristics on Honesty in Managerial Reporting , Working paper , Eastern Washington University ,WWW.SSRN.COM.
- * Davis, M. S., (2006), Crime Mala in Se: An Equity-Based Ddefinition, Criminal Justice Policy Review, 17: 270-289.
- * Diekmann, A., (2004), The Power Of Reciprocity: Fairness, Reciprocity, and Stakes in Variants of the Dictator Game, Jurnal of Conflict Resolution, 48 (4): 487-505.
- * Field, J., (2003), Social Capital, London: Routledge.
- * Fukuyama, F., (2000), Social capital and civil society, Working paper 00/74, Washington, DC: International Monetary Fund.
- * Gouldner, A. W., (1960), The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement, American Sociological Review, 25: 161-78.
- * Gray, S. J., (1988), Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally, Abacus, 24: 1-15.
- * Kaplan, S. E. & Richmond, K. & Samuels, J. E., (2010), The Effect of Social Confrontation on Individuals' Intentions to Internally Report Fraud, Behavioral Research, American Accounting Association, 22:51-67.

یافته های تحقیق آن ها بر این نکته تأکید دارد، که تقابل اجتماعی موجب تقویت قصد حسابرسان برای کشف و گزارشگری تقلب می شود. به بیان دیگر وجود تقابل اجتماعی عملکرد حسابرسان را در رابطه با گزارشگری تقلب بهبود می بخشد. در حرفه حسابرسی برای ارتقای اخلاق و صلاحیت حرفه ای، باید ارزش های اجتماعی ارتقا پیدا کند. از این رو سازمان حسابرسی و کلیه مؤسسات خصوصی حسابرسی بایستی نهایت تلاش خود را جهت تقویت هنجارهای اجتماعی مانند تقابل اجتماعی به کار گیرند. یکی از این تلاش ها گام برداشتن در راستای بهبود و تقویت روند انصاف و عدالت نسبت به کارکنان است. هم چنین نتایج پژوهش های گذشته نشان داده است سازمان های برخوردار از سطوح بالای سرمایه و تقابل اجتماعی احتمالاً از رقبای خود موفق تر خواهند بود، زیرا این سرمایه و مؤلفه های آن موجب افزایش تعهد کارکنان و انعطاف پذیری سازمان می شود و در نتیجه به بهبود عملکرد سازمانی منجر می شود. از این رو به سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می شود تا سطح سرمایه اجتماعی را تقویت کنند.

فهرست منابع

- * آقا نصیری، مریم (۱۳۸۹)، "نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای بهره وری نیروی کار"، مجلس و راهبرد، سال هفدهم، شماره ۶۳، صص ۱۱۱-۱۳۸.
- * امیر خانی، طیبیه و علی اصغر پورعزت (۱۳۸۷)، "تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی"، نشریه مدیریت دولتی، دوره یک، شماره ۱، صص ۱۹-۳۲.
- * بنی مهد، بهمن و حدیثه درویش (۱۳۹۵)، "اعتماد اجتماعی و نگرش حسابرسان درباره استقلال"، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۱۷-۲۶.
- * (۴) خسروآبادی، طاهره (۱۳۹۵)، "جهت گیری اخلاقی و تمایل دریافت به رشوه : شواهدی از بخش خصوصی حرفه حسابرسی"، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۱۳-۲۳.
- * رسولی، رضا (۱۳۹۲)، "بررسی رابطه حساسیت کارکنان به رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان"، فصلنامه علمی پژوهشی شناخت اجتماعی، سال دوم، شماره ۴، صص ۱۱۱-۱۲۴.
- * زارع شاه آبادی، اکبر و رحمت اله ترکان (۱۳۹۱)، "رابطه بین سرمایه اجتماعی و قانون گریزی در بین شهروندان

یادداشت‌ها

1. Fukuyama
2. Leana & Van Buren
3. Bourdieu
4. Putnam
5. Field
6. Diekmann
7. Perugini et al.
8. Davis
9. Walster & Berscheid
10. Gouldner
11. Yuyant et al.
12. Berglund & Kang
13. Leventis
14. Omer et al.
15. Davidson
16. Kaplan et al.
17. Kuang & Moser
18. Lesser & Storck
19. Nahapiet & Ghoshal
20. West & Wickland

- * Kuang, X. & D. V. Moser (2009), Reciprocity and the effectiveness of optimal agency contracts, *The Accounting Review* 84(5), 1671-1694.
- * Leana, C. R. & Van Buren, H. J., (1999), Organizational social capital and employment practices, *Academy of Management Review*, 24: P.538.
- * Lesser, E. L. & Storck, J., (2001), Communities of Practice and organizational performance, *LBM systems Journal*, 40:831-841.
- * Leventis, S. & Hasan, I. & Dedoulis, E., (2013), The cost of sin: The effect of social norms on audit pricing, *International Review of Financial Analysis*, 29: 152-165.
- * MoazenJamshidi, M. A. & Haghparast, N., (2015), Evaluating the impact of social capital on employees' creativity, Case study: electrical and electronic household appliances manufacturing companies in Iran, *Social Capital Management*, 2:49-74.
- * Nahapiet, J. E. & Ghoshal, S., (1998), Social capital, Intellectual capital, and the organizational Advantage, *Academy of Management Review*, 23 (2),242-266.
- * Omer, T. C. & Sharp, N. Y. & Wang, D., (2012), Do local religious norms affect auditors' going concern decisions? Working paper, Texas A & M University.
- * Perugini, M. & Gallucci, M. & Presaghi, F. & Ercolani, A. P., (2003), The Personal Norm of Reciprocity, *European Journal of personality*, 17: 251-283.
- * Putnam, R. D., (1995), Bowling Alon: America Declining Social Capital, *Journal of Democracy*, 6 (1): 65-78.
- * Walster, E. and Berscheid, E., (1978), *Equity: Theory and research*, Boston: Allyn & Bacon.
- * West, S. G. & Wickland, R. A., (1980), *A primer of social psychological theorise*, Monterey CA: Brooks/Cole.
- * Yousefzadeh, S. & Kia Kojoori, D., (2015), Survey the relationship between communicational skill of managers and social capital of organization, *Social Capitl Management*, 2:95-116.
- * Yuyan Guan, Lixin (Nancy) Su, Donghui Wu and Zhifeng Yang, (2016) Do School Ties between Auditors and Client Executives Influence Audit outcomes? , *Journal of Accounting and Economics*, 61: 506-52. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jacceco.2015.09.00>