

توانمندسازی روانشناختی و هشداردهی تقلب در حرفه حسابرسی : آزمون نظریه امنیت روانشناختی

بهزاد نیک کار

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران.
B.nikkar@yahoo.com

کیهان آزادی

استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران. (نویسنده مسئول)
Ka.cpa2012@yahoo.com

بهمن بنی مهد

دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، البرز، ایران.
Banimahd@kiau.ac.ir

سعید باقر سلیمی

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران.
Bagersalimi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۶/۰۵ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۳۱

چکیده

هدف این پژوهش مطالعه تاثیر متغیرهای روانشناسی بر هشداردهی حسابرسان در مورد تقلب بر اساس نظریه امنیت روانشناختی است. احساس امنیت روانشناختی، نشان دهنده این احساس است که تا چه اندازه فرد قادر است تا توانایی های خود را بدون ترس از عواقب منفی آن ابراز نماید. نمونه آماری این پژوهش شامل ۴۳۰ نفر از حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی در سال ۱۳۹۸ بوده که با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده اند. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی می باشد. داده های پژوهش با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع آوری شده است. برای بررسی تاثیر گذاری متغیرهای تحقیق بر هشداردهی تقلب و هم چنین برای برآزش الگوی پیشنهادی از روش مدل معادلات ساختاری به کمک نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که متغیرهای توانمند سازی روانشناختی، خود کنترلی و انگیزش شغلی تاثیر مثبت و معنی داری بر هشداردهی تقلب توسط حسابرسان دارد. هم چنین یافته های این پژوهش نشان می دهد که انگیزش شغلی از لحاظ تاثیر گذاری بر هشداردهی حسابرسان در بالاترین سطح تاثیر گذاری بین متغیرهای بررسی شده قرار دارد.

واژه های کلیدی: هشداردهی، تقلب، توانمند سازی روانشناختی و حسابرسی.

۱- مقدمه

فساد یکی از موضوعات حل نشده برای سازمان های دولتی و خصوصی است. بر اساس شاخص درک فساد^۱ (CPI) در سال ۲۰۱۸، ایران در رتبه ۱۳۸ از ۱۸۰ کشور جهان و نمره ۲۸ از ۱۰۰ قرار دارد. این آمار بیانگر آن است که کشور ایران همانند بسیاری از کشورهای اسلامی، با وجود داشتن آموزه ها و تعالیم اسلامی، ارزشی و اخلاقی در زمینه فساد رتبه و جایگاه مناسبی ندارد. این در حالی است که دو کشور دانمارک و نیوزلند جزء کشورهایی هستند که کمترین موارد فساد را دارند و نمره هر دو کشور ۹۰ است. این نشان می دهد که ایران نیازمند اقدامات مناسب برای رسیدن به وضع مطلوب می باشد. بر همین اساس، تبیین و چرایی این مساله و ارائه راهکارهای مناسب برای برون رفت از این معضل اساسی، از اهمیت و ضرورت اساسی برخوردار است. یکی از شاخص های کاهش فساد، اجرای سیستم هشداردهی می باشد. سیستم هشداردهی یکی از سیستم هایی است که برای از بین بردن یک عمل فساد یا گزارش عملکردهایی که نشانگر فساد یا سایر اقدامات متقلبانه توسط اعضای یک سازمان، شناخته شده است. تحقیقات قبلی حاکی از آن است که هشداردهی در مورد تقلب می تواند به عنوان یک مکانیسم پیشگیری از انجام اقدامات احتمالی مورد استفاده قرار گیرد (هوکس^۲ و همکاران، ۱۹۹۴). محققان موافق هستند که هشداردهی وسیله مهمی برای جلوگیری و بازداشتن از خطاکاری های شرکت است (بهال و دادهیچ^۳، ۲۰۱۱). اگر این هشداردهی در یک سازمان وجود نداشته باشد، در نهایت عملکرد یک سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد (نیر و میشلی^۴، ۱۹۹۵).

به طور کلی امروزه فشارهای زیادی بر سازمانها وارد شده است تا عملکرد خود را بهبود بخشند و رقابت خود را در دنیای کسب و کار که به طور مداوم در حال تغییر است، افزایش دهند (ندلوو و پارمسر^۵، ۲۰۰۵). بنابراین نقش حرفه حسابرسی و کار تیم حسابرسی امروزه بسیار مهم می باشد. حسابرسان ملزم به برنامه ریزی و انجام مراحل حسابرسی به نحوی هستند که به استفاده کنندگان اطمینان دهند صورت های مالی عاری از هرگونه اشتباه با اهمیت و تقلب هستند. در حقیقت گزارش تخلفات حسابرسان در اجرای عملیات حسابرسی، یک رفتار اخلاقی مهم در میان حسابرسان است. این مهم به انگیزه آنها و همچنین به ویژگی های روانشناختی آنها بستگی دارد. اگر حسابرسان انگیزه کافی برای گزارش اشتباهات و خطا کاری ها را نداشته باشند، در آن صورت استقلال و بی طرفی حسابرسان رعایت نشده و این خود بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی دارد. این موضوع اعتماد استفاده کنندگان صورت های مالی را

کاهش داده و منجر به شکست موسسات حسابرسی می گردد (موریس و مک دونالد^۶، ۱۹۹۵).

به دلیل اهمیت این موضوع و به منظور افزایش کیفیت کار حسابرسان، بررسی عوامل موثر بر انگیزه حسابرسان به گزارش اشتباهات و تقلبات کشف شده، لازم و ضروری به نظر می رسد. اگرچه، بسیاری از مطالعات که فرآیندهای تصمیم گیری اخلاقی را بررسی می کنند، جو اخلاقی، ارزشهای شخصی و عوامل محیطی را مورد بررسی قرار داده اند (شفر^۷ و همکاران، ۲۰۰۱؛ عبدالمحمدی و بیکر^۸، ۲۰۰۵). با این وجود، هیچ کدام اثر توانمندسازی روانشناختی، خود کنترلی و انگیزش شغلی بر هشداردهی در مورد تقلب حسابرسان را مورد بررسی قرار نداده اند. در ایران نیز علی رغم پژوهش هایی که در زمینه تحقیقات رفتاری در حرفه حسابرسی صورت پذیرفته، پژوهشی در خصوص ارتباط هشداردهی با متغیرهای توانمندسازی روانشناختی، خودکنترلی و انگیزش شغلی صورت نپذیرفته است. بنابراین هدف این پژوهش، بررسی اثر توانمند سازی روانشناختی، خودکنترلی و انگیزش شغلی بر گزارش تخلفات توسط حسابرسان است. در حقیقت در این پژوهش به دنبال پاسخ گویی به این پرسش است که آیا توانمندسازی روانشناختی، خودکنترلی و انگیزش شغلی حسابرسان، گزارش اشتباهات و تخلفات کشف شده توسط آنها را تحت تأثیر قرار می دهد یا خیر؟ این موضوع به عنوان یک دستاورد علمی می تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار قانون گذاران حوزه بازار حسابرسی قرار دهد. همچنین نتایج این پژوهش می تواند ایده های جدیدی برای انجام پژوهش های جدید در حوزه تحقیقات رفتاری، پیشنهاد نماید.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق :

۲-۱- هشداردهی^۹

گزارش فعالیت های غیر قانونی، غیر اخلاقی یا نامشروع در سازمان توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان برای اشخاص یا سازمان هایی که بتوانند مانع انجام چنین فعالیت هایی باشند، به عنوان هشداردهی تقلب تعریف شده است (نیر و میشلی^{۱۰}، ۱۹۸۸). در حرفه حسابرسی نیز هشداردهی عمل داوطلبانه ای است که بر اساس آن کارکنان حسابرسی رفتارهای غیر اخلاقی همکاران خود را صرف نظر از استانداردها و الزامات قانونی به مراجع ذیصلاح داخلی یا خارجی گزارش می نمایند. هدف این کار رعایت اخلاق حرفه ای و در نهایت افزایش کیفیت کار حسابرسان می باشد.

دریافت کنندگان گزارش هشداردهی به دو گروه داخلی و خارجی تقسیم می شوند و ارائه گزارش به هریک از آنها، به

ترتیب هشداردهی داخلی^{۱۱} و هشداردهی خارجی^{۱۲} را رقم خواهد زد. هشداردهی داخلی به افشای یک رفتار یا مورد خلاف ضوابط و هنجارها به مراجع ذیصلاح داخل سازمان اشاره دارد (کولبرگ و میهیلیچ^{۱۳} ۲۰۱۶). شخص گزارش گیرنده در هشداردهی داخلی ممکن است یک سرپرست، مدیر ارشد، حسابرس داخلی، واحد بازرسی داخلی و یا هر شخص دیگر مسئول در داخل سازمان باشد. هشداردهی خارجی اشاره به افشای یک مورد خلاف در سازمان به مراجع ذیصلاح بیرونی دارد که این مراجع از یک سازمان نظارت کننده (دایران، دیوان محاسبات کشور، سازمان حسابرسی کل کشور، وزارت اطلاعات و نظایر آنها) گرفته تا رسانه ها و جراید را در بر می گیرد (لی گا او و برینک^{۱۴} ۲۰۱۷).

هشداردهنده ها اختیار انتخاب بین گروه های داخلی یا خارجی (یا هر دو) به عنوان گیرنده هشداردهی و خطا کاری را دارند. با این حال، اکثر هشداردهنده ها گروه های داخلی را به عنوان گیرنده اولیه اطلاعات خود انتخاب می کنند (هوکس^{۱۵} و همکاران، ۱۹۹۴؛ پونمون^{۱۶}، ۱۹۹۴). حسابرسان داخلی دریافت کننده طبیعی مسائل مربوط به خطا کاری برای هشداردهنده ها هستند زیرا، همانطور که پونمون (۱۹۹۴، ۱۲۸) خاطرنشان کرد:

برای اهداف اصلاح، کنترل یا پیشگیری، احتمالاً یک گروه داخلی برای تعامل خطاکاری در واقع مؤثرتر از یک گروه خارجی است زیرا سازمان و مدیریت آن معتقدند که احتمالاً منبع خارجی از سازندگی کمتری برخوردارند و همچنین مسئله مربوط به محرمانه بودن را نیز نقض می کنند. از طرفی هشداردهی داخلی به صورت بالقوه از سازمان در برابر گزارش دهی خارجی محافظت می کند و این فرصت را در اختیار آن قرار می دهد که به اصطلاح خطای رخ داده، پیش از ورود یک نیروی قهری خارجی، مبادرت نماید (لاتان^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین آنچه را که در این مقاله مورد نظر می باشد هشداردهی داخلی می باشد.

۲-۲- امنیت روانشناختی^{۱۸}

احساس امنیت روانشناختی از بارزترین ویژگی های شخصیتی افراد خلاق و تواناست و اثربخش ترین شیوه ترغیب افراد به تفکر، تلاش و نیل به نوآوری و ابداع، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تأمین امنیت فردی و خانوادگی، شغلی، حرفه ای، اجتماعی و اقتصادی است. احساس امنیت روانشناختی یک حالت روانشناختی فردی است و نشان دهنده این احساس است که فرد قادر است تا توانایی های خود را بدون ترس از عواقب منفی، نشان دهد (ژانگ و همکاران،

۲۰۱۰). احساس امنیت روانشناختی بیشتر در زمینه هایی کاربرد دارد که در آن افراد درگیر رفتارهای خاصی می شوند که منافع شخصی آن ها در معرض خطر قرار می گیرد. وقتی احساس امنیت روانشناختی بالاست، فرد اعتماد به نفس پیدا خواهد کرد که رفتارش بی خطر است و پیامد منفی در پی نخواهد داشت. این امر موجب می شود رفتارهایی مانند صحبت کردن و ابراز وجود تقویت شود (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۰). افراد زمانی احساس می کنند در سازمان از احساس امنیت روانشناختی برخوردارند که با صحبت کردن با اطرافیان آسیب شخصی نبینند یا طرد نشوند. این امر باید در همه زمینه ها رعایت شود. مطالعات سازمانی نشان داده است که احساس امنیت روانشناختی از عوامل مهم تأثیرگذار بر رفتارهای مشارکتی کارکنان در سازمان است. احساس امنیت روانشناختی عاملی تلقی می شود که تعهد و رضایت شغلی کارکنان را افزایش می دهد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۰). به طور مشابه، دیگر مطالعات این یافته را تأیید می کند که احساس امنیت روانشناختی رفتار هشدار دهی تقلب را در کارکنان تقویت می کند. اما در مقابل عدم احساس امنیت روانشناختی و ترس کارکنان از عواقب هشدار دهی تقلب می تواند موجب کاهش آن شود. هم چنین شواهد نشان می دهد در سازمان هایی که مدیران امنیت روانشناختی بالایی را برای کارکنان خود فراهم نموده اند، هشداردهی تقلب و گزارش تخلفات سازمانی در آن ها بالا است. احساس امنیت روانشناختی موجب تقویت و توانمند سازی روانشناختی، انگیزش شغلی و خودکنترلی کارکنان می شود (لئو^{۲۰} و همکاران، ۲۰۱۵).

۳-۲- توانمندسازی روانشناختی^{۲۱}

توانمندسازی روانشناختی شامل مجموعه ای از سازه های انگیزشی تعریف می شود که بر اساس آن شرایطی برای کارکنان فراهم آورده می شود تا کارآمدی خود را در شغل شناسایی نمایند و ناتوانی ها و ضعف های خود را در شغل شناسایی و حذف کنند. توانمند سازی شامل آزادی عمل و خود مختاری در انجام وظایف شغلی، احساس معنی داری شغل، احساس موثر بودن فرد در انجام وظایف شغلی و احساس شایستگی می باشد (اسپریتزر^{۲۲}، ۲۰۰۵).

توانمند سازی روانشناختی در کارکنان نقش مهمی در کارایی و اثر بخشی سازمانی دارد. هم چنین این موضوع باعث افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان می گردد (سان^{۲۳} و همکاران، ۲۰۱۲). توانمند سازی روانشناختی باعث می شود تا کارکنان خود را بیشتر درگیر کار نمایند و این امر

۶-۲- پیشینه تحقیق

ناواوی و پوته سالین^{۲۸} (۲۰۱۹) دریافتند که مهم ترین عوامل موثر در هشدار دهی تخلفات سازمانی، فرهنگ کاری حاکم بر سازمان است. آن ها نشان دادند در سازمان هایی که حمایت کافی از کارکنان در مقابل گزارش خطا کاری ها انجام نمی شود، کارکنان سازمان انگیزش کافی برای افشاء و هشداردهی تخلف های همکاران خود را ندارند. آن ها هم چنین معتقدند که سازمان ها برای تقویت هشداردهی و گزارش تخلفات علاوه بهبود مکانیزم های سازمانی، اعتماد به نفس کارکنان باید بهبود یابد و هم چنین فرهنگ جمع گرایی در کارکنان ارتقاء یابد. کنی و همکاران^{۲۹} (۲۰۱۹) هنجارهای سازمانی و حرفه ای را از عوامل مهم و تاثیرگذار در درک کارکنان از هشداردهی تقلب می دانند. به عقیده آن ها برای تقویت گزارش و هشداردهی تقلب باید وظیفه شناسی کارکنان، اعتماد سازمانی کارکنان، و حرفه گرایی کارکنان را تقویت نمود. هم چنین قوانین سازمانی و حرفه ای در حمایت از هشدار دهنده های تقلب تدوین نمود.

پارک و لویس^{۳۰} (۲۰۱۸) در بررسی اثرات منفی گزارش خطا کاری بر سلامت گزارش کنندگان تقلب نشان دادند که اکثر افرادی که تخلفات همکاران خود را گزارش می نمایند تجربه های هیجانی نظیر اضطراب، ترس و احساس انزوا دارند. آنها دلیل این موضوع را عدم حمایت کافی از افشاء کنندگان خطاکاری و تقلب می دانند. همچنین آنها دریافتند نگرانی افشاء کنندگان زمانی بیشتر می شود که افشاء کنندگان بعد از افشاء تخلف بخواهد در سازمان به فعالیت خود ادامه دهد. آندون و همکاران^{۳۱} (۲۰۱۸) ارتباط میان انگیزه های مالی و هشداردهی تقلب را مورد مطالعه قرار دادند. آنها دریافتند که انگیزه های مالی، هشداردهی تقلب به مقامات خارج سازمان را در میان حسابداران افزایش می دهد. هم چنین آنها نشان دادند که هر چه درک حسابداران از جدی بودن تقلب های مالی بیشتر باشد، در آن صورت انگیزه های مالی محرک بهتری برای گزارش خطا کاری محسوب می شود.

جین چنگ^{۳۲} و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی تحت عنوان رهبری اخلاقی و هشداردهی درون سازمانی به این نتیجه رسیدند که هشداردهی در مورد تقلب می تواند از بروز رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کاری جلوگیری کند. همچنین آنان دریافتند که برداشت کارکنان از سیاستهای سازمان خود بر رابطه هشداردهی درون سازمانی و رهبری اخلاقی نقش میانچی را داراست. گایلیر^{۳۳} (۲۰۱۷) در بررسی نقش آموزش هشداردهی بر فرآیند هشداردهی به این نتیجه رسید که آموزش هشداردهی نقش مهمی بر فرآیند هشداردهی ایفا می کند و

موجب تشویق کارکنان به تلاش بیشتر در راستای اهداف سازمان می شود. نتایج پژوهش صفری زاده بندری و همکاران (۱۳۹۷) تایید می نماید که توانمندسازی روانشناختی حسابرسان، بر رعایت آیین رفتار حرفه ای تأثیر با اهمیتی دارد. هم چنین آن ها نشان دادند سابقه کاری می تواند به عنوان متغیر تعدیلگر، در تبیین رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رعایت آیین رفتار حرفه ای بین حسابرسان مستقل، افزون بر نقش مستقیم و معناداری که ایفا میکند، به تقویت رابطه یاد شده کمک شایانی نماید.

۴-۲- خود کنترلی^{۳۴}

خود کنترلی یکی دیگر از متغیرهای روانشناختی است و بر این موضوع تاکید دارد که تا چه اندازه فرد قادر است سرنوشت خود را کنترل نماید. اگر شخصی اعمال خود را نتیجه عوامل بیرونی مثلا شانس، سرنوشت یا امثال آن بداند او دارای منبع خود کنترل بیرونی است. این دسته از افراد معتقدند که آنچه که برای آنها اتفاق می افتد، نقش کمی دارند. در واقع آنها خود را اسیر شرایط بیرونی می دانند. اما در مقابل، برخی دیگر از افراد دارای منبع کنترل درونی هستند. این افراد خود را عامل اصلی اتفاقاتی می شناسند که برای آنها رخ می دهند. در واقع این دسته از افراد خود را در مقابل وظایف و شغل خود مسئول می دانند و در تصمیم گیری کنترل و مراقبت خاصی را اعمال می کنند. نتایج تحقیقات نشان داده است که افرادی که خود کنترلی بالایی دارند در اینگونه افراد رفتار شهروندی به مراتب بالاتر از سایر افراد است. همچنین رضایت و عملکرد شغلی در این دسته از افراد بیشتر می باشد (شرمیرهورن^{۳۵} و همکاران، ۲۰۱۰).

۵-۲- انگیزش شغلی^{۳۶}

انگیزش شغلی یک مفهوم مهم در بررسی رفتار سازمانی کارکنان به شمار می آید. نظریه های انگیزش شغلی در متون رفتار سازمانی متفاوت است اما تمام این نظریه ها به این موضوع اشاره دارند که بهبود انگیزه کارکنان باعث افزایش عملکرد شغلی آنان و در نتیجه ارتقاء کارایی سازمان می گردد. انگیزه های شغلی شامل انگیزه های مادی و غیر مادی است. انگیزه های مادی مانند حقوق و مزایای کافی، انگیزه های غیر مادی نیز متنوع بوده و شامل انگیزه های اجتماعی، احترام، محبت و ... می باشد. به نظر نظریه پردازان علوم رفتاری، ارتقاء و بهبود این انگیزه ها موجب افزایش کارایی و بهره وری عملکرد کارکنان و سازمان می شود (سارا^{۳۷} و همکاران، ۲۰۰۴).

اخلاقی حسابداران نسبت به هشداردهی تخلفات مالی نشان دادند که شهود ضمن تأثیر مثبت قابل توجه بر قضاوت اخلاقی شاغلان حرفه حسابداری، نقش مثبت و قابل توجهی نیز در رابطه میان ادراک و قضاوت اخلاقی آنان نسبت به گزارش و هشداردهی تقلب دارد.

بنی مهد و گل محمدی (۱۳۹۶) طی پژوهشی نشان دادند که جواخلاقی بر هشداردهی و دو مولفه از سه مولفه آن تأثیر گذار است. دو مولفه ای که تحت تأثیر جواخلاقی قرار دارند شامل برداشت حسابرسان از مسئولیت فردی در قبال هشداردهی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل هشداردهی در مورد تقلب می باشد و مولفه ای که تحت تأثیر جو اخلاقی قرار نمی گیرد، برداشت حسابرسان از هزینه های مربوط به هشداردهی در مورد تقلب می باشد. بنی مهد و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند هر چقدر ارزش های انگیزشی تامل کننده منافع شخصی، برای حسابرسان در اولویت باشد، گرایش کمتری به هشداردهی خواهند داشت و شدت این تأثیر به واسطه برداشتی که از عواقب خطاکاری های سازمانی و مسئولیت فردی خود در زمینه افشای این خطاکاری ها دارند؛ افزایش می یابد. اما وقتی که ارزش های انگیزشی تامل کننده منافع عموم، برای حسابرسان ایرانی در اولویت باشد، نتایج برعکس است.

بیگی و همکاران (۱۳۹۵) رابطه بین فرصت طلبی و هشداردهی را مورد مطالعه قرار دادند. آنها نشان دادند که هرگاه سطح فرصت طلبی حسابرسان افزایش یابد در این صورت هشداردهی در مورد تقلب نیز کاهش می یابد. همچنین آنها در این تحقیق نشان دادند که هرچه سطح برداشت حسابرسان از عواقب افشای خطاکاری و هزینه های مرتبط با این افشا بیشتر باشد، در آن صورت ویژگی فرصت طلبی تأثیر منفی بیشتر بر هشداردهی خواهد داشت. بیگی در سال (۱۳۹۶) در تحقیق دیگری نشان داد هشداردهی در مورد تقلب تحت تثیر ارزش های انگیزشی حسابرسان می باشد. او این ارزش ها را به دو دسته مرتبط با منافع فردی و گروهی بر اساس طبقه بندی شوارتز، تفکیک نمود. نتایج تحقیق او بیانگر آن است که سطح هشداردهی تقلب تحت تأثیر ارزش های انگیزشی گروهی است.

ملانظری و اسماعیلی کیا (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان " شناسایی ویژگی های روان شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت حسابرسی " و با جامعه آماری مشتمل بر ۶۵ حسابرس از حسابرسان سازمان حسابرسی، به این نتیجه رسیدند که ویژگی روان شناختی مسئولیت پذیری در مرحله برنامه ریزی، ویژگی روان شناختی تمایز

همچنین آموزش هشداردهی با انتقام گیری افراد رابطه منفی داراست. باو^{۳۴} و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی رابطه روابط کاری و هشداردهی در مورد تقلب پرداختند و به این نتیجه رسیدن که وجود شرایط کنترلی با طرحهای تشویقی، انگیزه حسابرسان نسبت به هشداردهی در خصوص خطاکاری های همکاران خود را افزایش می دهد. اسریمینداری^{۳۵} و همکاران (۲۰۱۵) تأثیر منبع کنترل و تعهدات سازمانی بر سوء رفتار حسابرسان را مورد مطالعه قرار دادند. آنها معتقدند که منبع کنترل تأثیر مثبت و معناداری بر سوء رفتار حسابرسان دارد که در این شرایط تعهد سازمانی تأثیر منفی بر سوء رفتار حسابرسان می گذارد. به طور کلی نتایج آنها بیانگر تأثیر ویژگی های فردی بر عملکرد حرفه های حسابداری و حسابرسی می باشد.

نسوشن و اوسترمارک^{۳۶} (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر فشارهای اجتماعی، منبع کنترل و تعهد کاری بر قضاوت حسابرسان، به این نتیجه رسیدند که فشارهای اجتماعی منجر به قضاوت نامناسب و نقض حرفه حسابرسی می شود. بعلاوه اینکه منبع کنترل و تعهد کاری حسابرسان، بر قضاوت آنها تأثیر دارد. تیلور و کوتیس^{۳۷} (۲۰۱۰) نشان دادند که شدت اخلاقی، نیت هشداردهی را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین تعهدات حرفه ای و تعهد حسابرس به ترتیب احتمال هشداردهی و تعهد به هشداردهی را تحت تأثیر قرار می دهد.

آلین و همکاران (۲۰۱۳) عنوان داشته اند، وفاداری و تعهد حسابرس به عموم بالاتر و در سطحی ماورا، تعهد به کارکنان خود و صاحبکار است. لذا حسابرس به عنوان یک فرد حرفه ای مسئولیتی ماورا مسئولیت یک کارمند عادی دارد. از این رو هشداردهی به عنوان یک عمل داوطلبانه ماورا، آیین رفتار حرفه ای عمل کرده و می تواند به عنوان عاملی مهم در جهت حفظ منافع عموم مورد توجه قرار گیرد. چانگ^{۳۸} و همکاران (۲۰۰۴) طی پژوهشی نشان دادند که حسابرسان در محیط های اصول محور، تمایل بیشتری به هشداردهی دارند. همچنین نتایج نشان می دهد انگیزه حسابرسان درباره گزارش تخلفات مدیران پائین می باشد.

ساریخانی و همکاران (۱۳۹۸) قصد گزارشگری تقلب را با استفاده از متغیرهای تئوری رفتار برنامه ریزی شده را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آن ها نشان داد که کنترل رفتاری ادراک شده تأثیر مثبتی بر قصد گزارشگری تقلب دارد. هم چنین آن ها دریافتند که نگرش نسبت به گزارشگری تقلب بر قصد گزارشگری تقلب تأثیرگذار است. گلدوست و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی تأثیر ادراک اخلاقی و شهود بر قضاوت

۳- فرضیه های تحقیق

با توجه به مطالب بیان شده در مبانی نظری تحقیق فرضیه های تحقیق به شرح زیر است :

فرضیه اول: توانمند سازی روانشناختی بر هشداردهی در مورد تقلب تاثیر معناداری دارد.

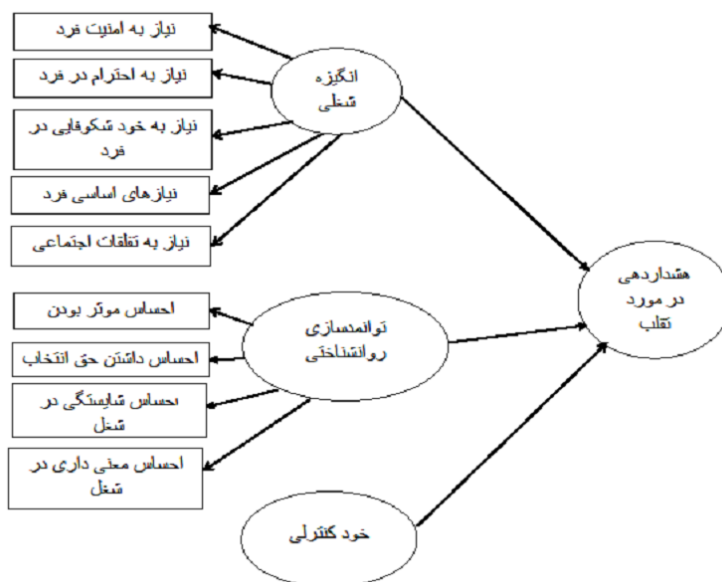
فرضیه دوم: خود کنترلی بر هشداردهی در مورد تقلب تاثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: انگیزش شغلی بر هشداردهی در مورد تقلب تاثیر معناداری دارد.

با توجه به اهداف و فرضیه های در نظر گرفته شده برای پژوهش تاثیر توانمندسازی روانشناختی، خودکنترلی و انگیزه شغلی بر هشداردهی در مورد تقلب در مدل مفهومی ارائه شده در نمودار (۱) مشخص است.

میان اطلاعات مرتبط و غیرمرتبط و سازگاری در مرحله آزمون معاملات، ویژگی روان شناختی ادراکی / توجه در مرحله آزمون جزئیات مانده ها و ویژگی روان شناختی خودکاری در مرحله انتشار گزارش حسابرسی، بر قضاوت مناسب حسابرسان بیشترین تأثیر را دارند.

قنبری و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان " بررسی تاثیر عوامل انگیزشی (شغلی، سازمانی و فردی) بر کیفیت نظارت مالی ذی حسابان و مدیران مالی دستگاههای اجرایی" به این نتیجه رسیدند که ارتباط عوامل انگیزشی با کیفیت نظارت مالی با ضریب همبستگی ۰/۷۶ است و مولفه های عوامل شغلی (ضریب همبستگی ۰/۷۶۴)، عوامل سازمانی (ضریب همبستگی ۰/۸۲۸) و عوامل فردی (ضریب همبستگی ۰/۸۴۴) نیز با کیفیت نظارت مالی ارتباط دارند.



نمودار شماره ۱، مدل مفهومی پژوهش

کشد و در هر سناریو پرسش شونده را در وضعیتی قرار می دهد که نسبت به هشداردهی تقلب تصمیم گیری نماید. پاسخ ها بر اساس طیف لیکرت هفت گزینه ای می باشد که امتیاز ۱ برای کم ترین انگیزه هشداردهی و امتیاز ۷ برای بالاترین انگیزه هشداردهی می باشد.

برای اندازه گیری توانمند سازی روانشناختی از پرسشنامه اسریتیزر^{۴۰} (۱۹۹۵) شامل دوازده سوال و بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه ای استفاده شده است. این پرسشنامه شامل چهار بعد از توانمند سازی روانشناختی (احساس موثر بودن،

۴- روش شناسی پژوهش

در این تحقیق مبانی نظری از طریق مطالعات کتابخانه ای جمع آوری شده است. همچنین داده های پژوهش بر اساس روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده است.

در این پژوهش متغیر وابسته، " هشداردهی در مورد تقلب" و متغیر مستقل " توانمند سازی روانشناختی"، " خود کنترلی" و " انگیزه شغلی" می باشند.

برای اندازه گیری هشداردهی در مورد تقلب از پرسش نامه تیلور و کورتیس^{۳۹} (۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسش نامه سه موقعیت فرضی در زمینه حسابرسی را به تصویر می

سطح حسابرسی، ۲۴ درصد حسابرسی ارشد، ۱۶ درصد سرپرست حسابرسی و ۱۳ درصد در سطح مدیر حسابرسی بوده اند. ۴۵ درصد از پاسخ دهندگان کارشناسی، ۴۶ درصد کارشناسی ارشد، ۷ درصد دکترا و بقیه کاردانی و پایین تر بوده اند.

۲-۵- بررسی پایایی پرسشنامه ها

به منظور تعیین پایایی سوالات پرسشنامه از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش برای محاسبه همگونی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه ها یا آزمون هایی که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کنند به کار می رود. نتایج پایایی سوالات در جدول ۱ ارائه گردیده است. همانطور که در جدول ۱ مشاهده می شود میزان ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۷ است که از اعتبار بالای هر ۴ پرسشنامه حکایت دارد.

۳-۵- آزمون فرضیه ها

در این بخش با استفاده از نرم افزار پی ال اس به بررسی عوامل موثر بر هشداردهی در مورد تقلب و آزمون فرضیه ها پرداخته خواهد شد. نتایج آزمون برازش مدل مفهومی در نمودار ۲ نشان داده شده است. در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بررسی میزان تاثیرگذاری هر یک از عوامل مورد بررسی بر هشدار دهی در مورد تقلب پرداخته خواهد شد.

احساس داشتن حق انتخاب، احساس شایستگی در شغل، احساس معنی داری در شغل) می باشد. خود کنترلی نیز بر اساس پرسشنامه اسپکتور^{۴۱} (۱۹۸۸) اندازه گیری می شود. این پرسشنامه شامل شانزده سوال می باشد که هر سوال دارای طیف لیکرت پنج گزینه ای است. پرسشنامه جونز^{۴۲} و همکاران (۱۹۷۳) که شامل بیست سوال و بر اساس طیف لیکرت هفت گزینه ای می باشد، برای اندازه گیری انگیزش شغلی استفاده شده است. این پرسشنامه شامل پنج بعد (نیاز به امنیت در فرد، نیاز به احترام در فرد، نیاز به خود شکوفایی در فرد، نیازهای اساسی فرد، نیاز به تعلقات اجتماعی) می باشد. نمونه آماری شامل حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی می باشند. برای این منظور تعداد ۴۷۵ پرسشنامه میان حسابرسان بصورت تصادفی توزیع گردید که از این تعداد ۴۵۲ پرسشنامه برگشت شد که ۴۳۰ پرسشنامه قابل استفاده بوده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های از معادلات ساختاری استفاده شده است.

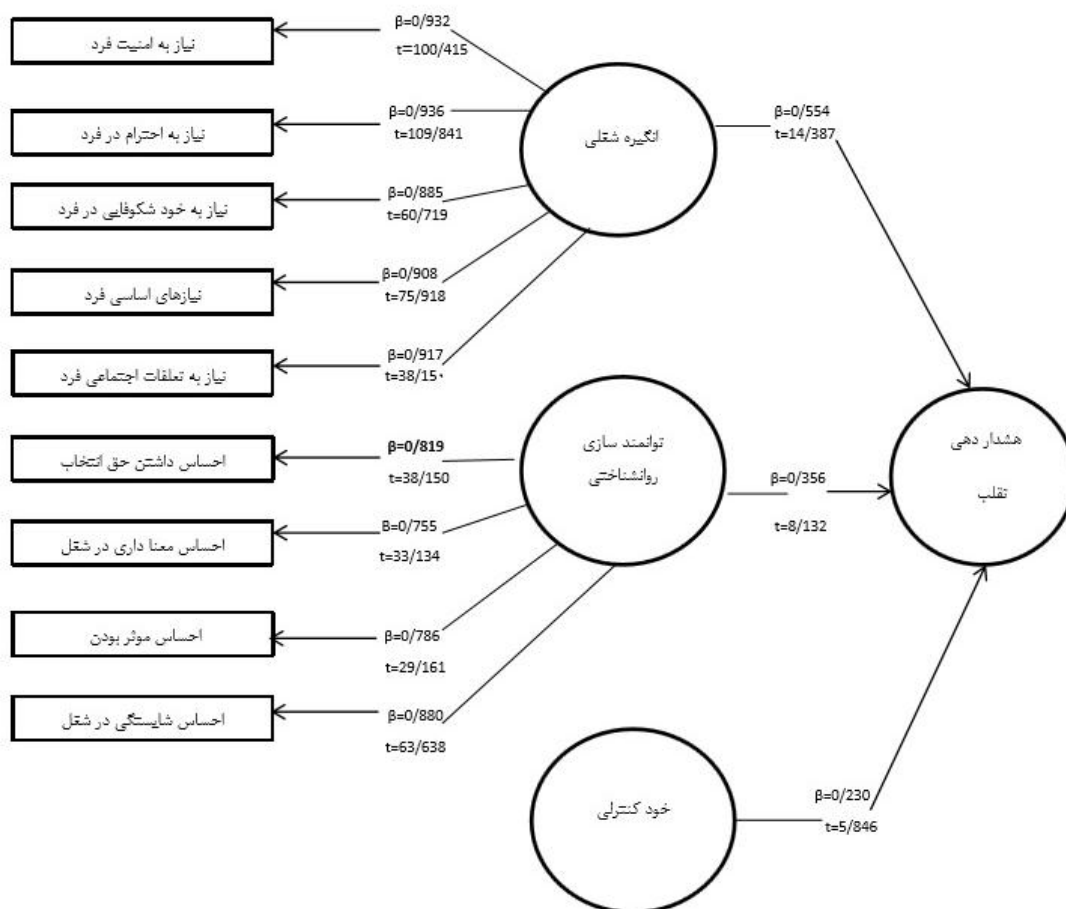
۵- یافته های پژوهش

۱-۵- جمعیت شناسی پژوهش

مشخصه های جمعیت شناختی اعضای نمونه نشان می دهد که حدود ۴۳ درصد نمونه آماری زن و ۵۷ درصد مرد هستند. حدود ۴۷ درصد از مشارکت کنندگان در تحقیق در

جدول ۱- جدول مقادیر آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سوالات	آلفای کارونباخ
نیازهای اساسی فرد	۴	۰/۷۶۶
نیاز به امنیت فرد	۴	۰/۷۵۸
نیاز به تعلقات اجتماعی	۴	۰/۷۴۳
نیاز به اقدام در فرد	۴	۰/۷۶۱
نیاز به خودشکوفایی در فرد	۴	۰/۷۷۴
مقدار آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه انگیزه شغلی		۰/۸۲۳
احساس معنی داری در شغل	۳	۰/۷۳۱
احساس شایستگی در شغل	۴	۰/۷۴۷
احساس داشتن حق انتخاب	۳	۰/۷۵۶
احساس موثر بودن	۲	۰/۷۲۳
مقدار آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه توانمند سازی روانشناختی		۰/۸۲۶
مقدار آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه خودکنترلی		۰/۸۳۹
مقدار آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه هشداردهی در مورد تقلب		۰/۸۱۴



نمودار ۲- آزمون فرضیه ها

جدول ۲. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	انگیزه شغلی	۰/۵۵۴	۱۴/۳۸۷	تایید
۲	توانمند سازی روان شناختی	۰/۳۵۶	۸/۱۳۲	تایید
۳	خود کنترلی	۰/۲۳۰	۵/۸۴۶	تایید

افزایش ۰/۵۵۴ واحدی در هشدار دهی در مورد تقلب خواهد شد. این بدان معناست که انگیزه شغلی بر هشدار دهی در مورد تقلب تاثیر مستقیم دارد. همچنین با توجه به مقادیر ضریب مسیر مشخص است که؛ انگیزه شغلی از لحاظ تاثیرگذاری بر هشدار دهی در مورد تقلب در رتبه اول قرار دارد.

ب) توانمندسازی روان شناختی

مطابق با جدول ۲؛ آماره معنی داری بین متغیر توانمندسازی روان شناختی و هشدار دهی در مورد تقلب برابر (۸/۱۳۲) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و

الف) انگیزه شغلی

مطابق با جدول ۲؛ آماره معنی داری بین متغیر انگیزه شغلی و هشدار دهی در مورد تقلب برابر (۱۴/۳۸۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان انگیزه شغلی و هشدار دهی در مورد تقلب در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۵۵۴) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر انگیزه شغلی بر هشدار دهی در مورد تقلب را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در انگیزه شغلی، موجب

۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. مقدار Q^2 برای سازه درون‌زای هشداردهی در مورد تقلب ۰/۲۱۲ محاسبه شده است که نشان از قدرت پیش‌بینی متوسط مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

ج - معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک R^2 و به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول ۳، مقدار ۰/۴۷۷ محاسبه گردیده که بزرگتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

جدول ۳. میزان communality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	Communality	R^2
انگیزه شغلی	۰/۷۰۰	---
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۴۱۶	---
خودکنترلی	۰/۲۱۱	---
هشداردهی در مورد تقلب	۰/۳۳۹	۰/۵۴۸
	۰/۴۱۶	۰/۵۴۸

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.416 \times 0.548} = 0.477$$

نشان‌دهنده این است که ارتباط میان توانمندسازی روان‌شناختی و هشداردهی در مورد تقلب در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۵۶) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر توانمندسازی روان‌شناختی بر هشداردهی در مورد تقلب را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در توانمندسازی روان‌شناختی، موجب افزایش ۰/۳۵۶ واحدی در هشداردهی در مورد تقلب خواهد شد. این بدان معناست که توانمندسازی روان‌شناختی بر هشداردهی در مورد تقلب تأثیر مستقیم دارد. همچنین با توجه به مقادیر ضریب مسیر مشخص است که؛ توانمندسازی روان‌شناختی از لحاظ تأثیرگذاری بر هشداردهی در مورد تقلب در رتبه دوم قرار دارد.

ج) خودکنترلی

مطابق با جدول ۲؛ آماره معنی‌داری بین متغیر خودکنترلی و هشداردهی در مورد تقلب برابر (۵/۸۴۶) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان خودکنترلی و هشداردهی در مورد تقلب در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۳۰) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر خودکنترلی بر هشداردهی در مورد تقلب را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در خودکنترلی، موجب افزایش ۰/۲۳ واحدی در هشداردهی در مورد تقلب خواهد شد. این بدان معناست که خودکنترلی بر هشداردهی در مورد تقلب تأثیر مستقیم دارد. همچنین با توجه به مقادیر ضریب مسیر مشخص است که؛ خودکنترلی از لحاظ تأثیرگذاری بر هشداردهی در مورد تقلب در رتبه سوم قرار دارد.

۴-۵- بررسی کفایت مدل

الف - معیار R^2

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مقدار R^2 برای سازه درون‌زای هشداردهی در مورد تقلب ۰/۵۴۸ محاسبه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

ب - معیار Q^2

معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار

۶- نتیجه گیری و بحث

گیری داده شود، انتظار می رود که مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها موجب بهبود عملکرد موسسه و در نهایت ارتقای شهرت آن خواهد شد.

بر اساس نتایج این تحقیق، به جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابرسی عضو آن جامعه پیشنهاد می شود تا در فرهنگ سازمانی موسسات حسابرسی، موضوع هشداردهی و گزارش تخلفات را گنجانده و دستورالعملی برای آن تدوین کنند. همچنین پیشنهاد می شود تا به منظور افزایش تمایل حسابرسان به گزارش و هشداردهی تخلفات، موارد انگیزشی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان حسابرسی را تقویت نمایند. محدودیت اصلی این تحقیق آن است که نتایج این پژوهش را نمی توان به نمونه ای دیگر در زمان های آتی تعمیم داد.

فهرست منابع

- * بنی مهد، بهمن؛ بیگی هرچگانی، ابراهیم؛ رئیس زاده، محمد رضا؛ رویایی، رضاعلی، (۱۳۹۶)، ارزش های انگیزشی و هشداردهی اخلاقی حسابرسان درباره خطاکاری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۲، شماره ۴، ۱۳۹۶.
- * بنی مهد، بهمن؛ گل محمدی، آرش (۱۳۹۶)، بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشداردهی در مورد تقلب از طریق مدل گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم، شماره سوم، بهار و تابستان ۱۳۹۶، صص ۸۶-۶۱.
- * بیگی هرچگانی، ابراهیم (۱۳۹۶)، ارزش های انگیزشی و هشداردهی، رساله دکتری، رشته حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات تهران.
- * بیگی هرچگانی، ابراهیم؛ بنی مهد، بهمن؛ رئیس زاده، رضا؛ رویایی، رضاعلی (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر فرصت طلبی بر هشداردهی حسابرسان، دو فصل نامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول شماره دوم پاییز و زمستان ۱۳۹۵ صص ۶۵-۹۵.
- * ساریخانی، مهدی، ایزدی نیا، ناصر، دائی کریم زاده سعید (۱۳۹۸) بررسی قصد گزارشگری تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه ریزی شده و نقش تعدیل گری شدت اخلاقی، دانش حسابداری مالی، شماره ۱، سال ششم، صص ۷۵-۱۰۵
- * فخاری، حسین؛ محمدی، جواد، (۱۳۹۵). تاثیر خودکنترلی و تعهدات دینی مدیران مالی بر کیفیت افشای اطلاعات، دو

نتایج این تحقیق نشان داد که متغیرهای توانمندسازی روانشناختی، خود کنترلی و انگیزش شغلی بر درک حسابرسان از هشداردهی تقلب تاثیر مثبت و معنی داری دارند. به بیان دیگر، هر چه متغیرهای فوق در حسابرسان ارتقاء یابد، در آن صورت تمایل حسابرسان به گزارش تخلفات و هشداردهی تقلب نیز بهبود خواهد یافت. این نتایج با نتایج تحقیقات آلفرد و همکاران (۲۰۱۶)، اسریمینداری و همکاران (۲۰۱۵)، آلن و همکاران (۲۰۱۳)، تیلور و کورتیس (۲۰۱۰)، ناوای و پوته سالین (۲۰۱۹)، پارک و لویس (۲۰۱۸)، بنی مهد و همکاران (۱۳۹۶)، بیگی و همکاران (۱۳۹۵) و قنبری و همکاران (۱۳۹۳) مطابقت دارد. آنها در تحقیق خود به این موضوع اشاره نموده اند که متغیرهای فردی و سازمانی می توانند محرک رفتارهای اخلاقی کارکنان سازمان باشند.

هم چنین نتایج این تحقیق، مفاهیم و مبانی نظریه امنیت روانشناختی را مورد تایید قرار می دهد. طبق این نظریه هرگاه کارکنان سازمان، در محیط کار خود امنیت روانشناختی داشته باشند در آن صورت رفتار هشدار دهی تقلب در آن ها تقویت می شود. شواهد این پژوهش نشان می دهد که موضوعات رفتاری در حرفه حسابرسی، متأثر از عوامل سازمانی نظیر انگیزش شغلی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان و همچنین عوامل فردی و شخصیتی نظیر منبع کنترل است. این تحقیق نشان می دهد که برای تقویت و رعایت اخلاق حرفه ای از جمله گزارش و هشداردهی تخلفات توسط حسابرسان، باید هم به متغیرهای روانشناختی فردی و هم سازمانی توجه نمود. در واقع به منظور ارتقای هشداردهی تقلب و تخلفات در حرفه حسابرسی، موسسات حسابرسی و جامعه حسابداران رسمی باید، با برانگیختن عوامل انگیزشی و همچنین ارتقای توانمندی های روانشناختی حسابرسان، آن ها را تشویق به گزارش تخلفات و تقلب نمایند. این موضوع باعث افزایش کارایی حسابرسان و اثربخشی بیشتر رسیدگی های حسابرسی و در نتیجه باعث بهبود کیفیت حسابرسی می شود. هم چنین این امر موجب ارتقای استقلال حسابرسان و در نتیجه مقبولیت و شهرت حسابرسان و حرفه حسابرسی را در جامعه افزایش می دهد. شواهد این مقاله تایید می نماید که توانمندسازی روانشناختی، موجب می شود تا حسابرسان در راستای آیین رفتار حرفه ای را رعایت نمایند. بر این اساس با بهبود و تقویت شاخص های توانمندسازی روانشناختی حسابرسان، می توان سطح رعایت آیین رفتار حرفه ای آنان را افزایش داد؛ زیرا از دیدگاه روانشناختی، هنگامی که در سازمان یا مؤسسه به کارکنان مسئولیت بیشتری برای تصمیم

- * Culiberg, B., & Mihelic, K.K.(2016). The evolution of Whistleblowing Studies: A critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s1055-016-3237-0.
- * El'fred Boo, Terence Bu-Peow Ng, and Premila Gowri Shankar (2016) Effects of Incentive Scheme and Working Relationship on Whistle-Blowing in an Audit Setting. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*: November 2016, Vol. 35, No. 4: 23-38.
- * Gao, Lei, Brink, Alisa.(2017). Whistleblowing studies in accounting research : A review of experimental studies on the determinants of whistleblowing. *Journal of Accounting Literature*, 38,1-13.
- * Hooks, K.L., Kaplan, S.E. and Schultz, J.J. Jr (1994), "Enhancing communication to assist in fraud prevention and detection", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Fall, pp.86-117.
- * Jin Chen ,Haiqing Bai, Xijuan Yang , (2017) Ethical Leadership and Internal Whistleblowing: A Mediated Moderation Model, *Journal of Business Ethics*:1:16.
- * Kenny, K., Fotaki, M., Vandekerckhove, W., (2019) Whistleblower Subjectivities: Organization and Passionate Attachment , *Organization Studies* , forthcoming
- * Latan, Hengky., Chiappetta Jabbour, Chorbel., & Beatriz Lopes, Ana.(2017). Ethical Awareness, Ethical Judgment and Whistleblowing: A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Business Ethical*, DOI: 10.1007/s10551-017-3534-2.
- * Liu, S. m., Liao, J. q., [Wei, H.](#)(2015)Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification , *Journal of Business Ethics* , 131(1): 107-119
- * Morris, S. A. , and R. A. McDonald. (1995). The role of moral intensity in moral judgments: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, Vol. 14: 715-726..
- * Nasution, D., and Ostermark, R., (2012). The Impact of Social Pressures, /RFXV RI &RQWURODQG 3URIHVVLVRQDO &RPLWPHQW RQ \$XGLWRUV Judgment", *Asian Review of Accounting*, Vol. 20 (2), pp:163-178.
- * Nawawi,A., Puteh Salin,A.S.A., (2019) "To whistle or not to whistle? Determinants and consequences", *Journal of Financial Crime*, <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2017-0090>
- * Ndlovu, N., & Parumasur, S.B. (2005, March). The perceived impact of downsizing and organisational transformation on survivors. Paper presented at the Changing World of Work Conference, Vanderbijlpark, South Africa
- * Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). Effective whistle-blowing. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 20(3), 679-708.
- * Near, J.P. and Miceli, M.P. (1988), *The Internal Auditor's Ultimate Responsibility: The*
- * Park, H., & Lewis, D. (2018) The negative health effects of external whistleblowing: A study of some key factors. *The Social Science Journal* , Volume 55, Issue 4, Pages 387-395
- فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره دوم، صص ۴۱-۶۳.
- * قنبری، علی اکبر؛ اخوان علوی، سید حسین؛ رحمتی، محمد حسین. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر عوامل انگیزشی (شغلی، سازمانی و فردی) بر کیفیت نظارت مالی ذی حسابان و مدیران مالی دستگاههای اجرایی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۷۳۹-۷۱۹.
- * گلدوست، مجید، طالب نیا، قدرت اله، اسماعیل زاده مقری علی، رهنمای رودپشتی فریدون، رویایی رمضانعلی (۱۳۹۷) ارزیابی تاثیر ادراک اخلاقی و شهود بر قضاوت اخلاقی حسابداران نسبت به هشداردهی تخلفات مالی در بخش عمومی، دانش حسابداری مالی، شماره ۱۸، صص ۲۴-۱
- * صفریزاده بندری، محمد حسین، کاظمی، کاظم و دهقانی سعدی، علی اصغر (۱۳۹۷) بررسی نقش توانمندسازی روانشناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه کار، بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۵، شماره ۱، صص ۷۱-۹۰
- * ملانظری، م؛ اسماعیلی کیا، غ. (۱۳۹۳). شناسایی ویژگی های روان شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت ها حسابرسی . فصلنامه بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۲۱ (۴)، ۵۲۶-۵۰۵.
- * Abdolmohammadi, M.J. and C.R. Baker, 2005. Accountants' value preferences and moral reasoning. *Journal of Business Ethics*, 69(1): 11-25.
- * Alleyne,P. Hudaib,M. Pike,R., (2013).Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors", *The British Accounting Review*,vol. 45:10 .
- * Andon P;Free C;Jidin R; Monroe GS; Turner MJ, 2018, The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention', *Journal of Business Ethics*, vol. 151, pp. 165
- * Bhal, K. T., & Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader-member exchange on whistle blowing: The moderating impact of the moral intensity of the issue. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 485-496.
- * Chung, J., Monroe, G., & Thorne, L. (2004). An examination of factors affecting external and internal whistle-blowing by auditors. Research seminar. The University of NSW School of Accounting.
- * Cailliern, J., (2017),An examination of the role whistleblowing education plays in the whistle-blowing process, *The Social Science Journal*, lume 54, Issue 1: 4.

یادداشت‌ها

¹ .Corruptions Perception Index
² .Hooks et al
³ .Bhal & Dadhich
⁴ .Near & Miceli
⁵ .Ndlovu & Parumasur
⁶ .Morris & McDonald
⁷ .Shafer et al
⁸ .Abdolmohammadi & Baker
⁹ Whistle- Blowing
¹⁰ .Near & Miceli
¹¹ .Internal Whistle-Blowing
¹² .External Whistle-Blowing
¹³ .Culiberg & Mihelic
¹⁴ .Gao, Lei & Brink
¹⁵ .Hooks
¹⁶ .Ponemon
¹⁷ .Latan
¹⁸ .Psychological safety
¹⁹ .Zhang
²⁰ .Leu
²¹ .Psychological Empowerment
²² .Spreitzer
²³ .Sun et al
²⁴ .Locus of Control
²⁵ .Schermerhorn et al
²⁶ .Motivation Job
²⁷ .Sara et al
²⁸ .Nawawi, & Puteh Salin
²⁹ .Kenny et al
³⁰ .Park and lewis
³¹ .Andom et al
³² .Jin Chen et al
³³ .Cailliern
³⁴ .Boo et al
³⁵ .Srimindarti et al
³⁶ .Nasution & Ostermark
³⁷ .Taylor & Curtis
³⁸ .Chung et al
³⁹ .Taylor & Curtis
⁴⁰ .Spretizer
⁴¹ .Spector
⁴² .Jones et al

* Ponemon, L.A. (1994), "Comments - whistleblowing as an internal control mechanism: individual and organizational considerations", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Fall, pp. 118-30.

* Sara, Parkin et al. (2004). Learning and skills for sustainable development: developing a sustainability literate society. *Forum for the Future*. <https://vle.bruford.ac.uk/mod/url/view.php?id=18892>

* Schermerhorn, R., Hunt, James., Osborn, Richard N., and Uhl-Bien Mary.(2010). *Organizational Behaviour*. 11th Edition. John & Willey Inc, pp. 20

* Shafer, W.E., R.E. Morris and A.A. Ketchand, 2001. Effects of personal values on auditors' ethical decisions. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 14(3): 254-277.

* Spritzer, G.M. (2005). Empowerment. From: <http://webuser.bus.umich.edu/spreitzer/>

* Srimindarti, C., Sunarto., and Widati, L. W., (2015). The Effect of Locus of Control and Organizational Commitment to Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior Based on the Theory of Planned Behavior", *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 7 (1), pp:27-35.

* Sun, L. Y., Zhang, Z., Q. J., and Chen, Z. X. (2012). "Empowerment and creativity: A cross-level investigation". *The Leadership Quarterly*, Vol. 23 No.1, 55-65.

* Taylor, E. Z., and Curtis, M. B., (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistle-blowing likelihood and perseverance in public accounting, *Journal of Business Ethics*, vol. 93: 21-37.

* Zhang, Y., Fang, Y., Wei, K. K., & Chen, H. (2010). Exploring the role of psychological safety in promoting the intention to continue sharing knowledge in virtual communities. *International Journal of Information Management*, 30, 425-436.