journal of Value & Behavioral Accounting 10.52547/aapc.6.11.67

The Relationship Between Value Orientation, Positive Moods and Perception of Fairness with internal auditors' Intention to Whistle-blowing

Mozhdeh Kadkhodaee Elyadarani
Ph.D Student of Accounting, Department of Accounting, Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch , Tehran
(kadkhodaee.mojdeh@yahoo.com)

Bahman Banimahd*
Associate Professor of Accounting , Department of Accounting, Islamic Azad University, Karaj Branch, Karaj(Corresponding Author) ,
dr.banimahd@gmail.com

Abstract:

Value orientation is an important variable in work ethics that includes people's beliefs about material and post material issues. This study classifies internal auditors into three groups: materialistic, post materialist, and a combination of the two. Then, it measures the level of value orientation, positive moods and perception of fairness and examines its relation with the Whistle-blowing from a behavioral and social perspectives. In this Paper, the research method for collecting theoretical foundations is archival, also we use questionnaire for collecting survey data. The statistical sample of the present study includes 149 internal auditors working in listed companies on the Tehran stock exchange who have been selected by using the simple random sampling method. Multiple linear regression has been used to test the hypotheses. The results of hypotheses testing show that the value orientation has a significant and positive relationship with the materialistic internal auditors' intention to whistle-blowing. But this relationship is a significant and negative one in the post materialist auditing group. In the third group, materialist- post materialist internal auditors, there is no significant relationship between value orientation and whistle-blowing. Evidence of this study also shows that positive moods and fairness in all three groups have a significant and positive relationship with the whistle-blowing. The contribution of this research is the introduction of value orientation theory to behavioral accounting and auditing texts. The results of this study can also provide useful information to internal audit profession policymakers about fraud reporting.

Keywords: Internal Audit, Value Orientation, Positive Moods, Perception of Fairness and Whistle-blowing

Copyrights:
This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

مقاله پژوهشی

dor: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5

دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال ششم، شماره یازدهم، بهار و تابستان ۱۴۰۰، صفحه۶۷-۹۱

رابطه جهت گیری ارزشی، عواطف مثبت و درک از انصاف با تمایل حسابرسان داخلی به گزارشگری تقلب

مژده کدخدایی الیادرانی[۱]

بهمن بنی مهد*[۲]

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۲۰

تاریخ پذیرش:۹۹/۰۶/۱۷

چکیده

جهت گیری ارزشی، متغیر با اهمیتی در اخلاق کاری است که شامل باورها و اعتقادات افراد به موضوعات مادی و فرامادی می‌باشد. این پژوهش ، حسابرسان داخلی را به ۳ گروه مادی گرا، فرامادی گرا و ترکیبی از آن دو، طبقه بندی می نماید. سپس، سطح جهت گیری ارزشی، عواطف مثبت و درک از انصاف را در آن ها اندازه گیری می کند و ارتباط آن را با افشای تقلب از دیدگاه رفتاری و اجتماعی مورد بررسی قرار می دهد. روش پژوهش برای جمع آوری داده ها، پیمایشی از نوع پرسش نامه ای می باشد. زمان انجام تحقیق سال ۱۳۹۹ می باشد. نمونه آماری پژوهش حاضر شامل ۱۴۹ نفر از حسابرسان داخلی شاغل در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، انتخاب شده اند. برای آزمون فرضیه ها ، از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیه ها نشان می دهد جهت گیری ارزشی با تمایل حسابرسان داخلی مادی گرا به گزارش تقلب رابطه ای معنی دار و مثبت دارد. اما این رابطه در گروه حسابرسان فرامادی گرا ، رابطه ای معنی دار و منفی است. در گروه سوم یعنی حسابرسان داخلی مادی گرا- فرامادی گرا نیز ، رابطه ای معنی دار میان جهت گیری ارزشی و تمایل به گزارش تقلب وجود ندارد. هم چنین شواهد این پژوهش نشان می دهد که عواطف مثبت و انصاف در هر سه گروه مذکور ، رابطه ای معنی دار و مثبت با گزارشگری تقلب دارد. دانش افزایی این تحقیق نیز معرفی نظریه جهت گیری ارزشی به متون حسابداری و

[۱] دانشجوی دکتری تخصصی رشته حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (kadkhodaee.mojdeh@yahoo.com)

[۲] دانشیار و عضو هیات علمی،دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی،کرج، ایران (نویسنده مسئول) ، dr.banimahd@gmail.com

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]

[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

حسابرسی رفتاری است. هم چنین نتایج این تحقیق می تواند اطلاعات سودمندی در اختیار سیاست گذاران حرفه حسابرسی داخلی درباره گزارشگری تقلب ارائه نماید.

واژه های کلیدی: حسابرسی داخلی، جهت گیری ارزشی، عواطف مثبت، درک از انصاف، گزارش تخلفات

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]

[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

۱-مقدمه

افشای فعالیت‌های مشکوک و تخلفات اعضای یک سازمان را گزارش تخلفات[1] می نامند. این گزارش، مکانیزمی مؤثر برای کشف تقلب است و حرفه حسابداری نقشی مهمی را در فرایند گزارشگری تخلفات ایفا می‌کند. حسابداران و حسابرسان می‌توانند تخلفات همکاران خود را رصد و آن را به مقامات درون سازمانی و یا برون سازمانی گزارش نمایند (لیاناراچچی و آلدر ، ۲۰۱۱). قانون‌گذاران بر اهمیت گزارش تخلفات در حرفه حسابداری و حسابرسی صحه گذاشته و بیان می‌دارند که «گزارش تخلفات خدمت شایانی به بازار سرمایه و حمایت از سرمایه گذاران نموده است (SEC، ۲۰۱۴). پژوهش‌ها در حوزه روانشناسی نشان داده است که رفتارها و تصمیم گیری‌های اخلاقی افراد، به ویژگی‌های روانشناختی آن‌ها وابسته است. این مهم تا آنجاست که پژوهش‌های رفتاری در حسابداری و حسابرسی نشان دادنده‌اند که قضاوت و تصمیم گیری افراد درباره افشای خطا کاری‌های سازمانی حسابرسان به ویژگی تاریک شخصیت آن‌ها یعنی ماکیاولیسم وابسته است (بیگی هر چگانی و بنی مهد، ۱۳۹۵). یکی از ویژگی‌هایی که می‌تواند بر شخصیت افراد و در نتیجه بر قضاوت و تصمیم گیری اشخاص تاثیرگذار باشد، هیجانات و عواطف[2] می باشد. شواهد در این زمینه نشان داده است که عواطف تاثیر با اهمیتی بر تردید حرفه ای حسابرسان دارد (امانی و همکاران، ۱۳۹۹).

جهت گیری ارزشی، باورها و اعتقادات افراد به موضوعات مادی و فرامادی را نشان می‌دهد. مطالعات در حوزه اخلاق نشان می‌دهد که جهت گیری ارزشی متغیر با اهمیتی در اخلاق کاری می‌باشد. نتایج این مطالعات بیانگر آن است سطح اخلاق کاری در جامعه امروز ما ، کاهش یافته و این موضوع به طور معنی داری بیشتر ناشی از ارزش‌های مادی و منفعت طلبی افراد است(گل پرور ، ۱۳۸۵). شواهد نشان می‌دهد هر گاه افراد احساس کنند که آنچه در دنیا به دست آورده‌اند، تناسبی با شایستگی، توانایی و استعداد آن‌ها ندارد، ممکن است به سادگی تمایل به رفتارهای غیراخلاقی و انسانی نظیر تقلب کاری داشته باشند(تانگ و چیو ، ۲۰۰۳). از طرف دیگر ، انصاف[3] به معنی رهایی از منفعت شخصی و دوری از هر گونه پیش داوری تعریف می‌کنند. عبارت " با دیگران آن گونه رفتار کن که دوست داری در آن موقعیت دیگران با شما رفتار کنند" نشان از تعریف انصاف است (قرائی سلطان آبادی و نظری توکلی ، ۱۳۹۴). شواهد پژوهش‌ها در زمینه انصاف بیانگر ان است رعایت انصاف میان کارکنان ، تلاش آن‌ها را در راستای اهداف سازمان

[1] Whistle-blowing
[2] Moods
[3] fairness

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

افزایش داده و اخلاق کاری ارتقاء می‌یابد. هم چنین بهبود عدالت، اعتماد و انصاف در سازمان موجب افزایش مشارکت کارکنان در افشای تخلفات خواهد شد(سیفرت و همکاران ، ۲۰۱۴).

در چند سال گذشته افشای فساد مالی در برخی از شرکت‌ها نمونه بارزی هستند که وظایف حسابرسان داخلی را در افشا و گزارش تخلف و تقلب را با اهمیت نموده است(عبدلی و نادعلی، ۱۳۹۴). از این رو، مسئولیت حسابرسان داخلی، مسئولیتی خطیر در مبارزه با افشای تخلفات و فساد در راستای مسئولیت آن‌ها در برابر منافع عموم است و این موضوع وظایف آن‌ها را با اهمیت می نماید. از طرف دیگر، تاکنون در پژوهش های انجام شده درباره گزارش تخلفات، مفاهیم جهت گیری ارزشی[1] ، انصاف و عواطف، که ترکیبی از مفاهیم جامعه شناسی و روانشناسی هستند، به صورت توأمان مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین ، به نظر می‌رسد مطالعه مفاهیم جامعه شناسی نظیر جهت گیری ارزشی و انصاف و هم چنین مفهوم عواطف در حرفه حسابرسی داخلی می‌تواند موجب بهبود شناخت مخاطبان این پژوهش، از دیدگاه های روانشناختی و جامعه شناسی از وضعیت حرفه حسابرسی داخلی را ارائه نماید. هم چنین بررسی ارتباط میان مفاهیم فوق با گزارش تخلفات در حرفه حسابرسی داخلی می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار سیاست گذاران حرفه حسابرسی داخلی به منظور تدوین دستورالعمل ها و قوانین حرفه‌ای قرار دهد. پرسش اصلی این تحقیق آن است که تا چه اندازه مفاهیم جهت گیری ارزشی، انصاف و عواطف و هیجانات می تواند بر افشاگری تخلفات در حرفه حسابرسی داخلی تاثیرگذار باشد. هدف این تحقیق در درجه اول شناخت پدیده افشاگری تخلفات در میان حسابرسان داخلی و در درجه دوم شناخت سطح جهت گیری ارزشی، انصاف و عواطف در میان حسابرسان داخلی است. انتظار می رود که این مقاله دستاوردهای علمی به شرح زیر داشته باشد:

اول آن که این مقاله می تواند موجب بسط مبانی نظری تحقیقات گذشته در حوزه تحقیقات رفتاری در حسابرسی به ویژه حسابرسی داخلی شود. دوم این که نتایج این مقاله می تواند اطلاعات سودمندی درباره گزارش تخلفات در حرفه حسابرسی داخلی در اختیار سیاست گذاران این حرفه قرار دهد. در ادامه مقاله مبانی نظری، روش شناسی و یافته های تحقیق ارائه می شود.

۲-مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش

گزارش تقلب[2] به عنوان یکی از مهم‌ترین مکانیزم‌های نظارتی در پیش گیری از رسوایی‌های مالی درواحدهای تجاری مطرح شده است. گزارش تقلب عبارت است از افشای فعالیت‌های غیرقانونی، غیر مشروع و غیر اخلاقی در سازمان توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان به افراد یا سازمانی های ذی‌ربط. از حرفه حسابرسی داخلی و دیگر نهادهای قانونی ذینفع خواسته شده

[1] Value Orientation
[2] Whistle-Blowing

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

است که گزارش تقلب را به عنوان یک بخش مهم و حساس از فرهنگ سازمانی ، در ساختار سازمانی شرکت‌ها بگنجانند(سیفرت و همکاران ، ۲۰۱۴). مطابق قانون ارتقای سلامت نظام اداری، قانون گذار برای وقوع تخلفات اداری مجازات هایی در نظر گرفته است(مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۰). بنابراین یکی از وظایف حسابرسان داخلی طبق این قانون، گزارش موارد تخلف همکاران خود و یا مدیران و کارکنان واحدهای تجاری به مراجع ذیصلاح می باشد. این عمل باعث می شود تا اولاً مدیران ارشد شرکت و حسابرس داخلی از عواقب زیانبار تقلب، خود را بیمه نماید و ثانیاً افشای تقلب توسط حسابرس طبق موازین اخلاق حرفه ای ، موجب می‌شود تا خطاکاری های سازمانی و رسوایی های مالی کاهش یابد(عبدلی و نادعلی ، ۱۳۹۴).

حسابرسی داخلی به عنوان یکی از مکانیزم های نظام راهبری شرکتی ، نقش غیر قابل انکاری در کشف و جلوگیری از تقلب در واحدهای تجاری دارد. مدیریت واحدهای تجاری به منظور حفظ منافع سهامداران ، اعتباردهندگان ، مشتریان و سایر ذینفعان می توانند از حسابرسان داخلی استفاده نمایند. در این فرایند ، حسابرسان داخلی وظیفه دارند تا ریسک ها و فرصت های مرتبط با فعالیت واحد تجاری را شناسایی و ارزیابی نمایند.

یکی از ریسک های رایجی که متوجه واحد تجاری های است ، ریسک تقلب درون سازمانی است. از این رو ، یکی از وظایف حسابرسان داخلی ، کشف تخلفات سازمانی و تقلب و گزارش آن به مقامات درون سازمانی و یا برون سازمانی است. در واقع حسابرس داخلی باید اشتباهات ، تحریف ها و تقلب های صورت گرفته درون سازمانی را کشف و گزارش کند تا اعتبار درون سازمانی را نزد ذینفعان تقویت نماید(عبدلی و نادعلی ، ۱۳۹۴). مطابق نظر انجمن حسابرسان داخلی (۲۰۱۳) به منظور کشف و مقابله با فساد اداری و تقلب باید از کمک حسابرسان داخلی استفاده کرد تا از این طریق از صحت اطلاعات افشا شده اطمینان حاصل شود. وظیفه حسابرسان داخلی نظارت بر پاسخگویی است که عاملی برای کشف و گزارش تقلب است(سیفرت و همکاران، ۲۰۱۴). اما از آنجایی که حسابرس داخلی در استخدام واحد تجاری قرار دارد و از طرف دیگر ، باید مقررات حرفه ای را در کشف و گزارش تقلب رعایت نماید، ممکن است با نوعی تضاد منافع روبرو باشد. پژوهشگران پیشنهاد می نمایند که حسابرسان برای کاهش این تضاد ، باید نوعی تعادل میان کار خود به عنوان کارمند واحد تجاری و وظایف حرفه ای به وجود آورد. اما از آنجایی که حسابرس داخلی در استخدام واحد تجاری قرار دارد و از طرف دیگر ، باید مقررات حرفه ای را در کشف و گزارش تقلب رعایت نماید ، ممکن است با نوعی تضاد منافع روبرو باشد. پژوهشگران پیشنهاد می نمایند که حسابرسان برای کاهش این تضاد ، باید نوعی تعادل میان کار خود به عنوان کارمند واحد تجاری و وظایف حرفه ای به وجود آورد. زیرا مسئولیت حسابرسان داخلی،

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

مسئولیتی خطیر در مبارزه با افشای تخلفات و فساد در راستای مسئولیت آن‌ها در برابر منافع عموم است(احمد و تیلور ، ۲۰۰۹).

■ نظریه رفتار حمایت گر اجتماعی

پژوهش درباره گزارش تقلب را می توان در راستای نظریه رفتار حمایت گر اجتماعی[1] توضیح داد. بر اساس این نظریه ، رفتاری را می توان به عنوان حامی و حمایت کننده اجتماعی تلقی نمود که سه شرط زیر را دارا باشد. اولاً توسط عضوی از سازمان ، گروه یا حرفه انجام گردد. ثانیاً فرد حمایت کننده باید ارتباط و همکاری با آن سازمان، گروه یا حرفه داشته باشد. ثالثاً فرد باید رفتار حمایت گر را به عنوان یکی از وظایف و نقش سازمانی خود در راستای حمایت از منافع سازمان، گروه و یا حرفه انجام دهد. طبق این نظریه ، رفتار حسابرس داخلی در گزارش تقلب را می توان نوعی حمایت اجتماعی مثبت در نظر گرفت که هدف آن جلوگیری از خطا کاری ها و تقلب در سازمان است تا منافع سازمان و ذینفعان آن حفظ گردد. مطابق این نظریه ، حسابرس داخلی سه شرط بالا را دارا است . زیرا حسابرس داخلی فردی از اعضای سازمان بوده و با آن همکاری دارد و هم چنین گزارش تقلب را به عنوان وظیفه و نقش قانونی خود انجام می دهد(برمن و کلی ، ۲۰۰۷). تحقیقات در زمینه این تئوری نشان می دهد که هر چه تعهد سازمانی میان کارکنان ، افزایش یابد در آن صورت تمایل کارکنان به افشای رفتارهای غیر قانونی در راستای رفتار حمایت گر اجتماعی نیز بهبود می یابد(احمد و تیلور ، ۲۰۰۹).

■ جهت‌گیری ارزشی

جهت گیری ارزشی[2] مجموعه ای از باورها و عقاید شخصی یک فرد است که رفتار فردی و نحوه نگاه او به زندگی را مشخص می‌سازد. این عقاید و باورها محرک اعمال و رفتار انسان بوده و می‌تواند همسو یا مغایر با اصول اخلاقی حاکم بر جامعه باشد. این مقاله افراد را در سه گروه مادی گرا[3] ، فرامادی گرا [4]و ترکیبی از آن دو طبقه بندی می نماید. افرادی در طبقه مادی‌گرا قرار می‌گیرند که اولویت اول آن‌ها نیازها و خواسته‌های مادی است. هم چنین افرادی که خواسته های غیرمادی دارند در طبقه فرا مادی قرار می گیرند. اما در طبقه سوم ، اشخاص با خواسته های ترکیبی دو سنخ ارزشی مادی - فرامادی جای دارند(اینگلهارت و بیکر ،۲۰۰۰).

هم چنین فلدمن و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی ارتباط میان جهت گیری ارزشی و نگرش‌های غیر اخلاقی، دریافتند که ویژگی‌های مادی قدرت، موفقیت و لذت گرایی رابطه‌ای معنی دار و

[1] Prosocial Behavioural Theory
[2] Value Orientation
[3] materialistic
[4] post materialist

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

مثبت با رفتار غیر اخلاقی دارد. اما ویژگی‌های فرامادی نظیر خیرخواهی و عام گرایی و هم چنین ویژگی هایی مانند سنت ، امنیت و پیروی از قوانین ارتباط معنی دار و منفی با رفتارهای غیر اخلاقی دارند.

در پژوهش دیگری پولینگ و همکاران (۲۰۱۶) معتقدند که افراد با ویژگی‌های فرامادی در مقایسه با افراد با ویژگی‌های مادی، بیشتر تمایل به انجام کارهای اخلاقی و رعایت اخلاق دارند. هامیجا و رای (۲۰۱۸) طی یک بررسی دریافتند که جهت گیری ارزشی تاثیر با اهمیتی در تمایل افراد در گزارش تخلفات و تقلب های درون سازمانی دارد. یافته‌های تحقیق آن ها نشان می‌دهد افراد با ویژگی جمع گرا در مقایسه با افراد با ویژگی فردگرا بیشتر تمایل به افشای تخلفات درون سازمانی دارند. به عقیده آن‌ها ، فردگراها به دلیل نگرانی از دست دادن شغل خود تمایل کمی به گزارش تخلفات دارند.

اندون و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که انگیزه های مادی نقش با اهمیتی در افشای تخلفات و گزارش تقلب دارند. نتیجه پژوهش آن‌ها بر این نکته تاکید دارد که هرگاه تخلفات از دیدگاه کارکنان بی اهمیت تلقی شود، اما تشویق های مالی برای افشا و گزارش تخلفات رقم با اهمیتی باشد، در آن صورت تمایل کارکنان به افشای تخلفات همکاران افزایش می یابد. در واقع انگیزه های مالی نقش تعدیل کننده را در رابطه بین درک از تخلف و افشای آن بازی می‌کند.

شی و زیگن فوس (۲۰۰۸) نیز دریافتند هرگاه مشوق‌های مادی برای حسابرسان داخلی در نظر گرفته شود، آن گاه تمایل حسابرسان به گزارش تقلب افزایش می‌یابد. فلدمن و لوبل (۲۰۱۰) بیان می کنند که انگیزه های مادی برای افشای تقلب در مردان بیشتر از زنان است.

کینگ (۲۰۰۰) معتقد است که نگرش های فرهنگی، جهت گیری ارزشی را در افراد معین می‌کند. به اعتقاد او نگرش های فرهنگی متغیر و عاملی تاثیرگذار بر تمایل افراد به افشای تخلفات و تقلب در سازمان می‌باشد. نیر و هرزیگ (۲۰۱۲) تایید می‌نمایند که جهت گیری‌های ارزشی مانند نسبی گرایی، ایده آل گرایی، جمع گرایی و فردگرایی از جمله عوامل تعیین کننده در تمایل کارکنان در افشای تقلب های درون سازمانی است.

■ عواطف فردی

عاطفه، واژه‌ای است که برای توضیح طیف وسیعی از احساسات مبتنی بر خصایص و حالات یک فرد استفاده می‌شود. بسیاری از روانشناسان مثبت گرا عاطفه و احساس را محرک غالب بر تصمیمات معنادار زندگی می‌دانند. تاثیر احساسات و عواطف بر فرایند تصمیم گیری توسط بسیاری از محققان، از جنبه‌های مختلف نظری و فلسفی بررسی شده است. وضعیت عاطفی و احساسی شخص می‌تواند بر تمامی مراحل زنجیره‌ی پردازش اطلاعات اثر بگذارد. حالات عاطفی را به‌طور کلی می‌توان به عواطف مثبت یا منفی طبقه‌بندی کرد. عواطف مثبت مانند لذت، خوش

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

بینی، علاقه مندی و... و عواطف منفی همچون خشم، افسردگی، ترس و ناامیدی و ... است. احساسات و عواطف خوب موجب نگاه مثبت به موضوع و وضعیت می‌شود. اما عواطف منفی، نگاه منفی ایجاد می‌کنند(بنی مهد و رفاهی بخش، ۱۳۹۷).

برخی از پژوهش‌ها به بررسی حالات عاطفی افراد به عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده گزارشگری تقلب می‌پردازد. مطالعات به بررسی این موضوع پرداخته‌اند که آیا قصد گزارشگری تخلفات و تقلب های داخلی از طریق عواطف مثبت یا منفی پیش‌بینی می‌شود یا خیر. ژانگ و همکاران (۲۰۰۹) پیمایشی را بر کارکنان بانک های چین انجام داده‌اند و شواهدی دال بر ارتباط عواطف مثبت با قصد گزارشگری داخلی تقلب پیدا نکردند.

کرتیس (۲۰۰۶) اثر عواطف منفی بر گزارشگری تقلب را با استفاده از نمونه‌ای از دانشجویان حسابداری بررسی می‌کند. او دریافت، عواطف منفی قصد گزارشگری تقلب را کاهش می‌دهد. مستندات وی هم چنین حاکی از آن است که اهمیت ادراک‌شده تخلف و مسئولیت‌پذیری ادراک‌شده برای گزارش تخلف رابطه‌ی بین عواطف منفی و قصد گزارشگری تقلب را تسهیل می‌کنند.

رکرز- سوسیوک و همکاران(۲۰۱۰) انواع خاص حالات عاطفی را بررسی کردند. آن ها دو نوع حالت عاطفی مثبت (خوشحالی و انگیزه داشتن) را بررسی و دریافتند خوشحالی بیشتر قصد گزارشگری داخلی تقلب را کاهش می‌دهد، این در حالی است که انگیزه داشتن بیشتر قصد گزارشگری داخلی تقلب را افزایش می‌دهد. هم چنین آن‌ها در بررسی دو نوع حالت عاطفی منفی (یعنی ناراحتی و ترس) نشان دادند که عواطف منفی مذکور موجب آن می شود تا افراد تمایل کمتری به گزارش تقلب داشته باشند.

دی وا و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که عواطف مثبت رابطه‌ای مستقیم و معنی داری با افشای تقلب های درون سازمانی دارد. هم چنین نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد عواطف مثبت می‌تواند ارتباط میان جنسیت و گزارش تقلب درون سازمانی را بهبود ببخشد.

در تحقیق هامیجا و رای (۲۰۱۸) نیز نشان داده شد که عاطفه منفی ترس می‌تواند تمایل افراد به افشای تقلب های درون سازمانی را به طور معنی داری کاهش دهد. اما عاطفه منفی ناراحتی، رابطه ای معنی دار با افشای تقلب درون سازمانی ندارد.

دانگانا و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که ترس اخلاقی از عدم گزارش تقلب، یکی از انگیزه‌های کارکنان برای افشاء و گزارش تقلب می باشد. علی رغم عواقب و هزینه هایی که ممکن است از افشای تقلب متوجه کارکنان شود، آن‌ها این موضوع را برای تقویت جو اخلاقی سازمان لازم می دانند.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

زولوتوی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی عنوان می‌کنند که عواطف مثبت مدیران و کارکنان واحدهای تجاری می‌تواند موجب بهبود مسئولیت پذیری اجتماعی و ارتقای تصمیم گیری اخلاقی شود. به عقیده آن‌ها وجود عواطف مثبت در مدیران و کارکنان شرکت ها موجب می‌شود تا تصمیم گیری های اخلاقی افزایش و تخلف میان کارکنان کاهش یابد. در مطالعات روانشناسی نیز اذعان می‌شود عواطف فردی به عنوان متغیرهای نافذ می‌توانند بر امنیت اجتماعی تاثیر با اهمیتی داشته باشند. به عقیده آن‌ها هر چه عواطف مثبت در مقایسه با عواطف منفی بیشتر باشد، در آن صورت جرم، جنایت و تقلب در جامعه کاهش خواهد یافت. از این رو، در این پژوهش انتظار برآن است که حسابرسان داخلی با عواطف مثبت، تمایل بیشتری به افشای تخلفات درون سازمانی دارند.

■ انصاف

انصاف[1] را به معنی رهایی از منفعت شخصی و دوری از هر گونه پیش داوری تعریف می کنند. عبارت " با دیگران آن گونه رفتار کن که دوست داری در آن موقعیت دیگران با شما رفتار کنند" نشان از تعریف انصاف دارد (قرائی سلطان آبادی و نظری توکلی ، ۱۳۹۴). رعایت انصاف میان کارکنان، تلاش آن‌ها را در راستای اهداف سازمان افزایش داده و اخلاق کاری در سازمان ارتقا می یابد. هم چنین بهبود عدالت، اعتماد و انصاف در سازمان موجب افزایش مشارکت کارکنان در افشای تخلفات و تقلب خواهد شد(سیفرت و همکاران ، ۲۰۱۴).

هم چنین نیسار و همکاران (۲۰۱۹) عقیده دارند استقرار فرهنگ سازمانی مناسب به منظور رعایت عدالت و انصاف میان کارکنان، می‌تواند آن ها را به افشای تخلفات همکاران خود تشویق نماید. این موضوع باعث کاهش تقلب در راستای اهداف نظام راهبری شرکتی خواهد شد.

ورچورن (۲۰۲۰) در بررسی عوامل تعیین کننده گزارش تخلفات و تقلب عنوان می‌کند که یکی از عوامل مهم در افشای تخلفات، عوامل سازمانی مانند انصاف و عدالت سازمانی است.

والنتینا و گودکین (۲۰۱۹) دریافتند هرگاه زمینه های اخلاقی در سازمان توسعه یابد، در آن صورت تمایل کارکنان به گزارش تقلب نیز افزایش خواهد یافت. به نظر آن‌ها ، هر چه درک کارکنان از وجود انصاف در سازمان بهبود یابد ، آن گاه حساسیت اخلاقی آن‌ها در افشای تخلفات سازمانی نیز افزایش می یابد.

واتس و بک لی (۲۰۱۷) تاکید می نمایند هر چه درک کارکنان از مولفه‌های اخلاق سازمانی از جمله عدالت و انصاف سازمانی، بهبود یابد در آن‌صورت این موضوع باعث تقویت مکانیزم‌های افشای تخلفات و تقلب سازمانی توسط کارکنان سازمان می شود.

[1] Fairness

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

یونگ (۲۰۱۶) ارتباط میان درک از جو روانی حاکم بر سازمان و تمایل به گزارش تقلب را بررسی نمود. نتایج پژوهش او حکایت از آن داشت که هرگاه کارکنان سازمان حس نمایند که انصاف در میان آن‌ها رعایت می شود ، آن گاه تمایل آن‌ها به افشای تخلفات و تقلب سازمانی بیشتر می شود.

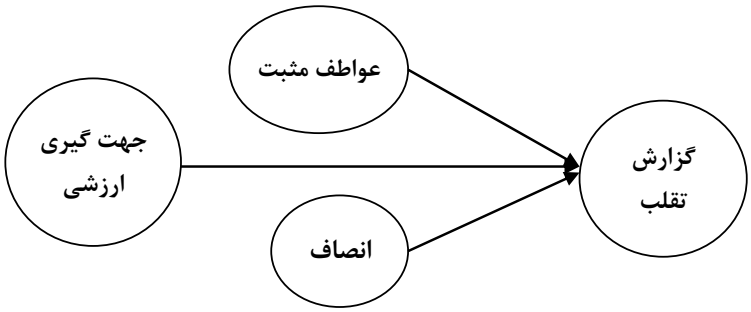
بهرنز (۲۰۱۵) نیز انصاف در سازمان را به عنوان یکی از مولفه‌های تاثیرگذار فرهنگ سازمانی، در ارتقای گزارش تقلب می‌داند. به عقیده وی انصاف در سازمان می‌تواند موجب بهبود کارایی مکانیزم های کشف تقلب در سازمان شود.

وایتز و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند انصاف موجب وفاداری کارکنان به سازمان می‌شود و این موضوع باعث تشویق کارکنان به گزارش تقلب خواهد شد.

سونی و همکاران (۲۰۱۵) دریافتند که در سطوح بالای عدالت‌های توزیعی، رویه‌ای و تعاملی احتمال گزارش موارد تقلب در میان کارکنان سازمان را افزایش می‌یابد. همچنین نتایج این تحقیق بیانگر آن بود که تاثیر متغیرهای جنسیت، سن، ارشدیت در سازمان، اهمیت دین برای شخص و نمره عملکرد وی تاثیر معناداری بر قصد گزارش داخلی موارد تقلب ندارد.

بر اساس آن چه که در بالا گفته شد و بر اساس نظریه رفتار حمایت گر اجتماعی و هم چنین نقش حسابرس داخلی در گزارش تقلب ، روابط میان متغیرهای تحقیق به صورت شکل ۱ ترسیم می شود.

شکل ۱- مدل کلی تحقیق



۳-فرضیه های تحقیق

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش های انجام شده درباره جهت گیری ارزشی از جمله تحقیق هامیجا و رای (۲۰۱۸) و تحقیق اندون و همکاران (۲۰۱۸) مبنی بر این که ویژگی های مادی گرایی و فرامادی گرایی می تواند تاثیر با اهمیتی در تمایل افراد در گزارش تخلفات و تقلب درون سازمانی داشته باشد. فرضیه های شماره ۱ و ۲ و ۳ به شرح زیر تدوین می شود:

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

فرضیه ۱: جهت گیری ارزشی در حسابرسان داخلی با ویژگی مادی گرا با تمایل آن‌ها به گزارش تقلب رابطه معنی دار دارد.

فرضیه ۲: جهت گیری ارزشی در حسابرسان داخلی با ویژگی فرا مادی گرا با تمایل آن‌ها به گزارش تقلب رابطه معنی دار دارد.

فرضیه ۳: جهت گیری ارزشی در حسابرسان داخلی با ویژگی ترکیبی مادی گرا – فرامادی گرا با تمایل آن‌ها به گزارش تقلب رابطه معنی دار دارد.

هم چنین با عنایت به تحقیقات انجام شده انجام شده درباره تاثیر عواطف مثبت و منفی بر گزارش تخلفات و تقلب درون سازمانی و تصمیم گیری های اخلاقی از جمله تحقیق هامیجا و رای (۲۰۱۸) ، دی وا و همکاران (۲۰۱۸) و زولوتوی و همکاران (۲۰۲۰) ، فرضیه های شماره ۴و۵و۶ به شرح زیر نوشته می شود:

فرضیه ۴: وجود عواطف مثبت در حسابرسان داخلی با ویژگی مادی گرا با تمایل آن‌ها به گزارش تقلب رابطه معنی دار دارد.

فرضیه ۵: وجود عواطف مثبت در حسابرسان داخلی با ویژگی فرا مادی گرا با تمایل آن‌ها به گزارش تقلب رابطه معنی دار دارد.

فرضیه ۶: وجود عواطف مثبت در حسابرسان داخلی با ویژگی ترکیبی مادی گرا – فرامادی گرا با تمایل آن‌ها به گزارش تقلب رابطه معنی دار دارد.

در نهایت فرضیه های شماره ۷ و ۸ و ۹ بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش های انجام شده درباره تاثیر انصاف بر گزارش تخلفات و تقلب مانند تحقیق سیفرت و همکاران(۲۰۱۴) ، نیسار و همکاران (۲۰۱۹) و ورچون (۲۰۲۰) به صورت زیر ارائه می شوند:

فرضیه ۷ : درک از انصاف در حسابرسان داخلی با ویژگی مادی گرا با تمایل آن‌ها به گزارش تقلب رابطه معنی دار دارد.

فرضیه ۸: درک از انصاف در حسابرسان داخلی با ویژگی فرا مادی گرا با تمایل آن‌ها به گزارش تقلب رابطه معنی دار دارد.

فرضیه ۹ : درک از انصاف در حسابرسان داخلی با ویژگی ترکیبی مادی گرا – فرامادی گرا با تمایل آن‌ها به گزارش تقلب رابطه معنی دار دارد.

۴-روش شناسی پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی (همبستگی) است. داده های تحقیق با استفاده از پرسش نامه جمع آوری شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر حسابرسان داخلی شاغل در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می باشد. از آنجایی که تعداد حسابرسان

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

شاغل در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار مشخص نمی باشد ، لذا در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای جامعه نامحدود استفاده شده است.

رابطه (۱) فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه

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

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

$Z^{\frac{\alpha}{2}}$ مقدار نرمال استاندارد یعنی ۱/۹۶=

P=q=0/5

d=0/1

تعداد نمونه آماری تحقیق طبق فرمول بالا ، ۹۶ می در این پژوهش تعداد ۱۸۵ پرسش نامه به صورت تصادفی میان حسابرسان داخلی توزیع گردید که تعداد ۱۶۳ پرسش نامه جمع آوری گردید و از این تعداد، ۱۴۹ پرسش نامه برای تجزیه و تحلیل قابل استفاده بود. ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسش نامه های جهت گیری ارزشی، عواطف فردی، انصاف و گزارش تقلب است. پرسش نامه جهت گیری ارزشی شامل دو گروه از ارزش‌های اجتماعی می باشد که توسط (اینگلهارت و بیکر ،۲۰۰۰) تدوین شده است.

برای اندازه گیری عواطف فردی نیز از پرسش نامه (واتسن و همکاران ، ۱۹۸۸) استفاده شده است. این پرسش نامه شامل ۱۰ گویه از عواطف مثبت است. گویه ها روی مقیاس پنج درجه ای لیکرت (۱- بسیار کم تا ۵- بسیار زیاد) رتبه بندی می شود. ب

برای اندازه‌گیری انصاف از پرسش نامه ترجیح انصاف (ساوولی و بدیان، ۲۰۰۰) مشتمل بر ۱۶ گویه استفاده شده است.

پرسش نامه گزارش تقلب (سیهارول، ۲۰۱۱) نیز سناریویی را مطرح می‌کند که ممکن است یک حسابرس داخلی در سازمان خود با آن‌ها روبرو شود. احتمال گزارش این تقلب بر روی مقیاس پنج درجه ای لیکرت (۱- بسیار کم تا ۵- بسیار زیاد) رتبه بندی می‌شود.

همه پرسش نامه‌ها، استاندارد می باشند که در تحقیقات قبلی مورد استفاده پژوهشگران قرار گرفته است و از پایایی کافی برخوردار می باشد. در این تحقیق آلفای کرونباخ پرسش نامه جهت گیری ارزشی برابر ۸۱ درصد، پرسش نامه عواطف ۷۳ درصد و پرسش نامه افشاگری تخلفات نیز ۷۹ درصد بدست آمده است. هم چنین به منظور ارزیابی روایی پرسش نامه از نظر خبرگان استفاده شده است. هم چنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و آزمون

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

فرضیه ها از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. متغیر وابسته در این پژوهش، تمایل به گزارشگری تقلب و متغیرهای مستقل نیز شامل عواطف مثبت، درک از انصاف و جهت گیری ارزشی می باشد. در این پژوهش افراد از نظر جهت گیری ارزشی به سه گروه تقسیم می شوند که شامل مادی گرا ، فرامادی گرا و ترکیبی از مادی گرا و فرامادی گرا می باشند. بعد از جمع آوری پرسش نامه و انتقال داده های پرسش نامه به اکسل، امتیاز هر کدام از گروه ها محاسبه و هر گروه به عنوان متغیر مجازی با مقدار یک و صفر دیده شد. مثلاً افرادی که طبق امتیاز مادی گرا شناخته می شدند را عدد یک قرار داده و بقیه افراد را صفر در نظر گرفته ایم. این روش برای گروه های فرامادی گرا و ترکیبی نیز در نظر گرفته شده است. تعداد حسابرسان داخلی با ویژگی مادی گرا ۴۲ نفر، فرامادی ۹۱ نفر و ۱۶ نفر هم ترکیبی از دو ویژگی مادی گرا و فرامادی را برخوردار بودند. هم چنین متغیرهای جنسیت و سن نیز به عنوان متغیرهای کنترل در نظر گرفته می شود. دلیل انتخاب این دو متغیر آن است که طبق پژوهش های گذشته، این دو متغیر بر تمایل افراد به گزارش تقلب تاثیر معنی داری دارد. شواهد این پژوهش نشان می دهد که با افزایش سن، تصمیم گیری اخلاقی در افراد بیشتر می شود و انتظار برآن است که افراد با سن بالا در مقایسه با جوانان تمایل بیشتری بر افشای تخلفات و گزارش تقلب داشته باشند. هم چنین نتایج بیانگر آن است که زنان در مقایسه با مردان، اهمیت بیشتری به موازین اخلاق حرفه‌ای قائل هستند و در نتیجه تمایل آن‌ها به افشای تخلفات و گزارش تقلب بیشتر از مردان است(نیسار و همکاران ، ۲۰۱۹ و دوا و همکاران ، ۲۰۱۸). در این پژوهش زنان پاسخ دهنده به پرسش نامه ۴۳ و مردان نیز ۱۰۶ بودند.

مدل پژوهش نیر به صورت زیر نوشته می شود:

رابطه (۱) مدل پژوهش $Y=a_0+a_1x_1+a_2x_2+a_3x+a_4x_4+\mu$

$Y=$ تمایل به گزارش تخلفات

$X_1=$ جهت گیری ارزشی $X_2=$ عواطف مثبت $X_3=$ درک از انصاف

$X_4=$ جنسیت $X_5=$ سن $\mu=$ خطای مدل

۵-یافته های تحقیق

داده های آمار توصیفی متغیر غیر توصیفی پژوهش حاضر به صورت جدول شماره ۱ ارائه می شود. همان گونه که مشاهده می شود ، این جدول نشان می دهد میانگین و میانه متغیرهای مذکور نزدیک به هم می باشد. این موضوع بیانگر آن است که توزیع داده ها نرمال می‌باشد. از آنجاییکه عواطف شامل ۱۰ گویه پنج امتیازی است و حداکثر نمره یک فرد برابر ۵۰ خواهد بود.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

میانگین عواطف مثبت پاسخ دهندگان پرسش نامه نزدیک به ۳۹ است، تمایل به گزارش تخلفات نیز بر اساس یک مطالعه موردی اندازه گیری می گردد و نظر پاسخ دهندگان درباره آن از یک تا ۵ امتیاز گذاری می‌شود. میانگین تمایل به گزارش تخلفات نیز نزدیک به ۴ می‌باشد. هم چنین درک از انصاف نیز بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه ای حداقل از ۱ و حداکثر تا ۵ قابل اندازه گیری است. میانگین پاسخ های ارائه شده نیز ۳/۲ است. میانگین سن پاسخ دهندگان نیز نزدیک ۴۰ سال و حداقل ان ۲۳ و حداکثر ۷۵ سال می‌باشد.

جدول شماره ۱ : آمار توصیفی

شرح	عواطف مثبت	تمایل به گزارش تخلفات	درک از انصاف	سن
میانگین	۳۸/۷۹	۳/۹۸	۳/۲۰۵	۳۹/۹۷
میانه	۳۹	۴	۳/۱۸۷	۳۷
انحراف معیار	۴/۴۳۲	۰/۹۶۹	۰/۴۳۷	۱۰/۹۶
حداقل	۲۶	۱	۱/۸۱	۲۳
حداکثر	۵۰	۵	۵	۷۵

هم چنین حدود ۳۰ درصد از مشارکت کنندگان تحقیق زن و بقیه مرد بودند. در حدود ۲۸ درصد از نمونه آماری دارای ویژگی مادی گرا ، ۶۱ درصد دارای ویژگی فرامادی و ۱۱ درصد نیز ترکیبی از دو ویژگی مادی گرا و فرامادی را برخوردار بودند.

نتایج آزمون فرضیه ها

نتایج حاصل از ازمون رگرسیون چند متغیره فرضیه های پژوهش در جدول شماره ۲ گزارش شده است. فرضیه های تحقیق در سه گروه از افراد مشارکت کننده در تحقیق ، یعنی مادی گرا ، فرامادی گرا و ترکیبی از مادی گرا – فرامادی گرا مورد آزمون و بررسی قرار گرفته اند. شواهد جدول شماره ۲ نشان می دهد که سطح معنی داری متغیر جهت گیری ارزشی در سه گروه مادی گرا و فرامادی گرا به ترتیب برابر ۱/۹ درصد و۰/۹ درصد یعنی کمتر از ۵ درصد است. اما در گروه سوم یعنی مادی گرا – فرامادی گرا سطح معنی داری متغیر جهت گیری ارزشی برابر ۴۳/۷ درصد و بزرگ تر از ۵ درصد است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه های اول و دوم تایید و فرضیه سوم رد می شود.

از طرف دیگر، سطح معنی داری عواطف مثبت در سه گروه از حسابرسان داخلی مادی گرا ، فرامادی گرا و ترکیبی از مادی گرا – فرامادی گرا به ترتیب برابر ۱ درصد ، ۵ درصد و ۲/۶ درصد می باشد. از این رو ، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که وجود عواطف مثبت در حسابرسان داخلی با تمایل آن ها به گزارش تخلفات رابطه ای معنی دار وجود دارد. بر

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

این اساس فرضیه های شماره چهارم و پنجم و ششم تایید می شوند. هم چنین برای ازمون فرضیه های هفتم، هشتم و نهم می توان گفت از آنجایی که سطح معنی داری درک از انصاف در سه گروه از حسابرسان مادی گرا ، فرامادی گرا و مادی گرا- فرامادی گرا به ترتیب برابر ۱/۴ درصد ، ۰/۹ درصد و ۰/۵ درصد و همه کمتر از ۵ درصد است، بنابراین درک از انصاف با گزارش تخلفات رابطه ای معنی دار دارد و فرضیه های هفتم، هشتم و نهم نیز تایید می شوند. نتایج جدول شماره ۲ بیانگر آن است که در هیچ کدام از گروه های سه گانه، جنسیت رابطه معنی دار با گزارش تخلفات ندارد. اما سن در هر سه گروه مذکور رابطه ای معنی دار و مثبت با گزارش تخلفات دارد، یعنی با افزایش سن حسابرسان داخلی تمایل آن ها به گزارش تخلفات بیشتر می شود.

تجزیه و تحلیل بیشتر داده های تحقیق برای آزمون فروض بنیادی رگرسیون چند متغیره بیانگر آن است که در هر سه گروه آماره دوربین واتسن بین ۱/۷ تا ۲/۳ می باشد. این آماره در جدول شماره ۲ آورده شده است. هم چنین از آنجایی که آماره عامل تورم واریانس طبق شواهد جدول شماره ۳ کمتر از عدد ۵ و نزدیک به یک است، می توان ادعا نمود که خود همبستگی میان متغیرهای توضیحی مدل وجود ندارد. طبق نتایج جدول شماره ۴ نیز می توان گفت که متغیر وابسته مدل و مقادیر باقی مانده مدل رگرسیونی دارای توزیع نرمال است. زیرا سطح معنی داری آماره کلموگروف- اسمیرینف بیشتر از ۵ درصد است.

جدول شماره ۲ – آزمون فرضیه ها

	مادی گرا			فرامادی گرا			مادی گرا - فرا مادی گرا		
	ضرایب	آماره t	معنی داری	ضرایب	آماره t	معنی داری	ضرایب	آماره t	معنی داری
مقدار ثابت	۰/۱۸۱	۰/۱۸۵	۰/۸۵۳	۰/۴۴۴	۰/۴۵۲	۰/۶۵۲	-۰/۱۳۸	-۰/۱۳۹	۰/۸۹۰
جنسیت	-۰/۲۰۶	-۱/۱۹۰	۰/۲۳۶	-۰/۱۷۳	-۰/۹۹۶	۰/۳۲۱	-۰/۲۱۸	-۱/۲۳۱	۰/۲۲۰
سن	۰/۰۳۱	۴/۱۵۳	۰/۰۰۰	۰/۰۲۹	۳/۹۲۶	۰/۰۰۰	۰/۰۲۹	۳/۷۴۵	۰/۰۰۰
درک ازانصاف	۰/۴۳۱	۲/۴۷۶	۰/۰۱۴	۰/۴۵۲	۲/۶۳۰	۰/۰۰۹	۰/۴۹۹	۲/۸۳۹	۰/۰۰۵
عواطف مثبت	۰/۰۵۱	۲/۸۲۴	۰/۰۱۰	۰/۰۳۴	۱/۹۷۲	۰/۰۵۱	۰/۰۳۹	۲/۲۴۴	۰/۰۲۶
جهت گیری ارزشی	۰/۴۰۴	۲/۳۷۹	۰/۰۱۹	-۰/۴۰۷	-۲/۶۶۴	۰/۰۰۹	۰/۱۹۴	۰/۷۷۹	۰/۴۳۷
آماره F	۵/۷۲۲		۰/۰۰۰	۶/۰۵۴		۰/۰۰۰	۴/۵۵۶		۰/۰۰۰
	ضریب تعیین = ۰/۱۳۸ دوربین واتسن =۱/۸۷۹			ضریب تعیین = ۰/۱۴۶ دوربین واتسن =۱/۸۷۲			ضریب تعیین = ۰/۱۰۷ دوربین واتسن =۱/۸۷۰		

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

جدول شماره ۳: آزمون خود همبستگی میان متغیرهای توضیحی

	عامل تورم واریانس (VIF)		
	مادی گرا	فرامادی گرا	مادی گرا - فرا مادی گرا
جنسیت	۱/۱۳۷	۱/۱۵۲	۱/۱۴۷
سن	۱/۲۰۷	۱/۲۰۰	۱/۲۲۸
درک از انصاف	۱/۰۵۹	۱/۰۴۵	۱/۰۴۵
عواطف مثبت	۱/۰۶۸	۱/۰۵۱	۱/۰۴۷
جهت گیری ارزشی	۱/۰۷۵	۱/۰۳۳	۱/۰۵۲

جدول شماره ۴: آزمون نرمال بودن

شرح	تمایل به گزارش تخلفات	مادی گرا	فرامادی گرا	مادی گرا - فرا مادی گرا
		مقادیر باقی مانده	مقادیر باقی مانده	مقادیر باقی مانده
آماره کلموگروف - اسمیرینف	۰/۸۴۶	۰/۷۶۹	۰/۸۴۱	۱/۰۱۵
سطح معنی داری	۰/۴۸۲	۰/۵۹۶	۰/۴۷۹	۰/۲۵۴

۶-نتیجه گیری و بحث

در این مقاله رابطه میان جهت گیری ارزشی، عواطف مثبت و درک از انصاف با تمایل حسابرسان داخلی به گزارش تقلب مورد بررسی قرار گرفت. پژوهش حاضر حسابرسان داخلی را به سه گروه مادی گرا ، فرامادی گرا و ترکیبی از آن دو، طبقه بندی می نماید و فرضیه ها نیز در هر یک از سه گروه مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج آزمون فرضیه ها نشان می دهد جهت گیری ارزشی با تمایل حسابرسان داخلی مادی گرا به گزارش تقلب رابطه ای معنی دار و مثبت دارد. اما این رابطه در گروه حسابرسان فرامادی گرا ، رابطه ای معنی دار و منفی است. در گروه سوم یعنی حسابرسان داخلی مادی گرا- فرامادی گرا رابطه ای معنی دار میان جهت گیری ارزشی و تمایل به گزارش تقلب وجود ندارد. این موضوع نشان می دهد در ۲۸ درصد از مشارکت کنندگان تحقیق که ویژگی مادی گرا دارند، با افزایش تمایلات افراد به ارزش های مادی، تمایل به گزارش تقلب نیز افزایش می یابد.

اما در گروه دوم حسابرسان نمونه تحقیق که ۶۱ درصد نمونه تحقیق را تشکیل می دهند، با افزایش تمایل به ارزش های غیر مادی، تمایل آن ها نیز به گزارش تخلفات نیز کاهش می یابد. این قسمت از یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش اندون و همکاران (۲۰۱۸) و شی و زیگن

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

فوس (۲۰۰۸) مطابقت دارد. آن‌ها انگیزه های مادی را افشای تخلفات می دانند. بنابراین بر اساس یافته های این تحقیق به مدیران واحد های تجاری و قانون گذاران و سیاست گذاران افشای تخلفات درون سازمانی در حوزه بازار سرمایه،پیشنهاد می شود تا انگیزه های مادی را برای افشای تخلفات توسط حسابرسان مد نظر قرار دهند. هم چنین هنگام استخدام حسابرسان داخلی با ارزیابی شخصیت حسابرس ، افرادی گزینش شوند که جهت گیری ارزشی آنها مادی گرا باشد و نه فرامادی. زیرا فرامادیگرایی موجب کاهش گزارش و افشای تخلفات درون سازمانی می شود.

آزمون فرضیه های چهارم تا ششم نیز تایید می نماید در هر سه گروه از حسابرسان داخلی، عواطف مثبت رابطه ای معنی دار و مثبت با گزارش تخلفات دارد. این نتیجه نیز با نتایج تحقیق دی وا و همکاران (۲۰۱۸) و زولوتوی و همکاران (۲۰۲۰) یکسان است. به عقیده آن‌ها، وجود عواطف مثبت در افراد می‌تواند موجب بهبود مسئولیت پذیری اجتماعی و ارتقای تصمیم گیری اخلاقی از جمله گزارش تخلفات شود. شواهد این مقاله تایید می‌نماید وضعیت عاطفی و هیجانات فردی عاملی مهم در تصمیم گیری‌ها و پردازش اطلاعات مربوط به گزارش تخلفات درون است. از این رو به سیاست گذاران و مدیران واحدهای تجاری توصیه می‌شود تا در استخدام و بکارگیری حسابرسان داخلی، ویژگی‌های مثبت روانی و رفتاری آن ها را ارزیابی نمایند، زیرا حسابرسان با عواطف و حالات مثبت، تمایل بیشتری به افشای تخلفات دارند.

در نهایت، آزمون فرضیه‌های هفتم تا نهم، در هر سه گروه از حسابرسان داخلی نشان داده شد که درک از انصاف رابطه ای معنی دار و مثبت با گزارش تخلفات دارد. این موضوع، به این معنی است که هرگاه حسابرسان داخلی به این درجه از درک برسند که انصاف در سازمان رعایت می شود، تمایل و انگیزه آن ها در افشای تخلفات نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه نیز با نتایج تحقیق سیفرت و همکاران (۲۰۱۴) ، نیسار و همکاران (۲۰۱۹) ، ورچورن (۲۰۲۰) و والنتینا و گودکین (۲۰۱۹) مطابقت دارد. به عقیده آن ها استقرار فرهنگ سازمانی مناسب به منظور رعایت عدالت و انصاف میان کارکنان، می تواند آن‌ها را به افشای تخلفات همکاران خود تشویق نماید. بر این اساس به مدیران واحدهای تجاری و قانون گذاران بازار سرمایه پیشنهاد می‌شود تا با استقرار فرهنگ سازمانی مناسب در راستای کاهش تبعیض در سازمان و رعایت انصاف و عدالت سازمانی، زمینه‌های افشای تخلفات سازمانی در راستای اهداف نظام راهبری را فراهم آورند.

نتایج این پژوهش هم چنین نشان می‌دهد جنسیت حسابرس داخلی رابطه معنی داری با گزارش تخلفات ندارد. این امر بیانگر آن است که موضوع گزارش تخلفات در میان مردان و زنان شاغل در حرفه حسابرسی داخلی یکسان و علی السویه است . از دیگر یافته های این مقاله آن است که هرچه سن حسابرس داخلی افزایش می یابد، تمایل حسابرس به افشای تخلفات بیشتر می شود. به بیان دیگر، حسابرسان با سن های بالاتر ، تمایل بیشتری به رعایت اخلاق در افشای

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

تخلفات دارند. از این رو ، حسابرسان با سابقه کار بیشتر و با تجربه تر می توانند حسابرسان کم تجربه را به افشای تخلفات تشویق نمایند و تجارب خود را در اختیار آن ها قرار دهند.

پژوهش حاضر شواهدی درباره ارتباط میان ویژگی های فردی – اجتماعی یعنی عواطف و جهت گیری ارزشی و ویژگی فرهنگ سازمانی یعنی انصاف بر انگیزه حسابرسان داخلی در افشای تخلفات را فراهم می آورد. شناخت ویژگی های مذکور در حسابرسان داخلی، می‌تواند درک دانشجویان، استادان حسابداری و حسابرسی ، قانون گذاران و سیاست گذاران حوزه حسابرسی داخلی از وضعیت افشای تخلفات توسط حسابرسان داخلی را بهبود بخشد. این موضوع ممکن است باعث شود تا سیاست ها و خط مشی های جدیدی توسط سیاست گذاران و قانون گذاران برای افشای تخلفات در راستای اهداف نظام راهبری شرکت ها تدوین گردد.

تعمیم نتایج تحقیق حاضر به جامعه آماری دیگر را می‌توان از محدودیت های اصلی این تحقیق بر شمرد. برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می شود تا تاثیر سایر ارزش‌های اجتماعی مثلاً ارزش های فرهنگی فردگرایی و جمع گرایی بر افشاگری تخلفات مورد بررسی قرار گیرد.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظات اخلاقی

بدینوسیله از همه عزیزانی که با تکمیل پرسشنامه به پیشبرد این پژوهش یاری رساندند تشکر و قدردانی می نماییم

۸- پیوست ها:

الف- پرسشنامه گزارش تخلفات

حسابرس داخلی شرکت در زمان انجام حسابرسی‌های مربوط به خرید کالا توسط شرکت متوجه می‌شود، مدیر تولید شرکت بر روی موضوع پرداخت نقدی به یکی از تامین کنندگان اصرار دارد. زمانی که علت را از مدیر تولید جویا می‌شود، وی اذعان می‌کند بر اساس مذاکراتی که با تامین کننده داشته در صورت پرداخت نقدی بابت کالاها، شرکت می‌تواند از تخفیف برخوردار باشد. با بررسی‌های بیشتر مشخص می‌شود مدیر تولید، مبلغ خریدهای شرکت از آن تامین کننده را بیش نمایی می‌کند و مبالغ اضافی را خود بر می‌دارد. متاسفانه معاملات در شرایطی رخ داده‌است که کنترل‌های داخلی ضعیف و روابط میان مدیر تولید و مدیرعامل صمیمی بوده است. حسابرس مبلغ اختلاس مدیر بازاریابی را حدود ۱۲۰ میلیون تومان برآورد کرده است.

سئوال : احتمال گزارش سوءرفتار مدیر مربوطه به داخل سازمان توسط شما چه قدر است؟

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

ب- پرسش نامه عواطف

مقیاس حاضر شامل برخی واژه‌ها است که احساسات و هیجانات متفاوت را توصیف می‌کند. لطفاً پس از مطالعه‌ی هر یک از عبارات مشخص کنید به طور معمول چه میزان هر یک این واژه‌ها را احساس می‌کنید. از مقیاس زیر برای ثبت پاسخ‌های خود استفاده نمایید .

۱ --------- ۲ --------- ۳ --------- ۴ --------- ۵

به هیچ‌وجه کمی متوسط زیاد بسیار زیاد

..... علاقمندی	..... زودرنجی
..... پریشانی	..... هوشیاری و زیرکی
..... ذوق‌زدگی	..... شرمساری
..... ناراحتی	..... خوش ذوقی
..... نیرومندی	..... بی‌قراری
..... گناه	..... مصمم
..... ترس و وحشت	..... متوجه و دقیق
..... خصومت	..... عصبی
..... شور و شوق	..... فعال
..... غرور و افتخار	..... هراسان

ج-پرسش نامه جهت گیری ارزشی

در جدول زیر دو گروه از ارزش‌های اجتماعی ارائه شده است. شما **در هر ردیف** از میان دو عبارت داده شده تنها باید یک مورد را انتخاب نمایید. به عنوان نمونه در ردیف دوم بین دو گزینه‌ی دفاع از آزادی بیان و مبارزه علیه افزایش قیمت‌ها تنها یک مورد باید انتخاب شود. لطفاً عبارت انتخاب شده‌ی خود را با علامت ✓ مشخص نمایید.(توجه: در مجموع ۶ انتخاب برای شما وجود دارد)

۱	اعطای حق بیشتر به مردم در تصمیم گیری‌های دولت	حفظ نظم در کشور
۲	دفاع از آزادی بیان	مبارزه علیه افزایش قیمت ها
۳	اعطای حق بیشتر به مردم در تصمیم گیری‌های مربوط به کار و اجتماعشان	حفظ آهنگ رشد سریع اقتصادی
۴	کوشش در جهت زیباسازی شهرها	اطمینان ازاینکه کشور نیروی دفاعی نیرومندی دارد
۵	حرکت به سوی جامعه‌ای دوستانه‌تر و انسانی‌تر	حفظ اقتصاد با ثبات
۶	حرکت به سوی جامعه‌ای که ارزش اندیشه‌ها در آن بیشتر از پول است	مبارزه با تبهکاری

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

د-پرسش نامه انصاف

	گزاره ها	کاملاً مخالفم	مخالفم	خنثی	موافقم	کاملاً موافقم
۱	من انجام کار کمتر در محل کارم را ترجیح می‌دهم، اما انتظار دارم بیشترین مزایا را دریافت کنم.					
۲	من در محل کارم بیشترین رضایت را زمانی دارم که جز کوچکی از یک گروه برای انجام کارها باشم.					
۳	هنگامی که سر کار هستم، به راه‌هایی برای ترک محل کارم فکر می‌کنم.					
۴	اگر بتوانم راهی برای ترک محل کارم پیدا کنم، تلاش خواهم کرد خیلی کمتر از حد انتظارات رئیس کار کنم.					
۵	زمانی کار برای من رضایت بخش است که بتوانم در محیط کار چیزی یاد بگیرم.					
۶	کارمند هوشمند کسی است که بیشترین مزایای ممکن را که در توانش است، کسب می کند.					
۷	کارمندان عاقل کسانی هستند که بر آنچه که می‌توانند از کارفرمای خود بگیرند بیشتر ا آنچه که به کارفرمای خود می‌دهند، تمرکز دارند.					
۸	وقتی من وظایف خودم را انجام می‌دهم به کارمندان دیگری که هنوز وظایف خود را انجام نداده‌اند کمک می‌کنم.					
۹	من حتی اگر حقوق و مزایای کمتری دریافت نمایم، باز هم برای انجام بهتر کارهایم درمحل کار تلاش می‌کنم.					
۱۰	اگر مجبور باشم تمام ایام در محل کارم به سختی کار کنم، احتمالاً آن را ترک خواهم کرد.					
۱۱	احساس می کنم مجبور هستم بیش از آنچه که در محل کار به من پرداخت می شود کار کنم.					
۱۲	در سر کار بیشترین توجه من به این است که آیا بهترین کاری که می توانستم انجام دهم را، انجام می‌دهم یا خیر.					
۱۳	شغلی که از من می‌خواهد در کل روز مشغول باشم، بهتر از شغلی است که به من اجازه می دهد وقت زیادی را تلف کنم.					
۱۴	در سر کارم وقتی‌که کار اندکی برای انجام دادن وجود دارد، احساس ناراحتی می کنم.					

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

۱۵	اگر سر کارم تکلیف اندکی داشته باشم یا کاری برای انجام دادن نداشته باشم، از شغلم خیلی ناراضی خواهم شد.					
۱۶	اگر همه چیز برابر باشد، ترجیح می‌دهم شغلی با وظایف و مسئولیت زیاد داشته باشم تا اینکه شغلی با وظایف و مسئولیت‌های اندک.					

فهرست منابع:

امانی، کوروش؛ نیکومرام، هاشم؛ بنی مهد، بهمن.(۱۳۹۹)، عواطف فردی و تردید حرفه ای حسابرس، دوفصلنامه حسابداری ارزشی رفتاری ، شماره نهم، صص ۲۰-۳۸.

بنی مهد، بهمن؛ بیگی هرچنگانی، ابراهیم؛ رئیس زاده، سید محمدرضا؛ رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر ویژگی‌های رفتاری فرصت طلبی بر هشداردهی حسابرسان، دوفصلنامه حسابداری ارزشی رفتاری، سال اول ، شماره ۲، صص ۶۵-۹۵.

بنی‌مهد، بهمن؛رفاهی بخش، سمانه؛ خردیار، سینا؛ اوشک سرائی، مریم.(۱۳۹۷)، عواطف فردی و رفتار مدیریت سود:آزمونی از نظریه‌ی روانشناسی مثبت گرا، دوفصلنامه حسابداری ارزشی رفتاری ، شماره ششم، صص۲۴۱-۲۵۴.

صفاری‌نیا، مجید؛ صیدی، فریده؛ ادب دوست، فاطمه.(۱۳۹۴)، بررسی ویژگی های روان سنجی پرسش نامه ترجیح انصاف سائولی و بدیان و رابطه آن با رفتارهای جامعه پسند، مجله مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره دوم، سال دوم، شماره دوم، صص ۳۱-۴۹.

عبدلی ، محمدرضا ؛ نادعلی، علی اکبر (۱۳۹۴) بررسی تاثیر وجود حسابرس داخلی بر کاهش رخداد تحریف های مالی و قانونی و مالیاتی در شرکت ها، دانش حسابرسی ، شماره ۶۱ صص ۱۷۷-۱۹۲

مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۰)قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد ، https://rc.majlis.ir/fa/law/show/802617

قرائی سلطان آبادی ، احمد و نظری توکلی، سعید (۱۳۹۴)، مفهوم انصاف در اخلاق اسلامی و نسبت ان با قاعده زرین، پژوهشنامه اخلاق ، سال هشتم ، شماره ۲۸ ،صص ۴۱-۵۶.

گل پرور، محسن. (۱۳۸۵)، تفاوت زنان و مردان در ارتباط با جهت گیری ارزشی و علاقه مندی به پول با باورهای دنیای عادلانه و ناعادلانه ، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان ، سال سوم ، شماره ۵ ، صص ۴۵- ۶۱.

Ahmad, Z., and D. Taylor.2009. Commitment to independence by internal auditors: The effects of role ambiguity and role conflict. Managerial Auditing Journal 24 (9): 899-925.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

Andon, P., C. Free, R. Jidin, G. S. Monroe, and M. J. Turner.2016. The impact of financial incentives and perceptions of seriousness on whistleblowing intention. Journal of Business Ethics [in press].

Andon,P., C.Free, R. Jidin, G.Monroe, M. Turner. 2018. The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention. J Bus Ethics 151: 165–178

Armstrong, B., J.P.Nitschke, U.Bilash, and D.C. Zuroff. 2020. An affect in its own right: Investigating the relationship of social safeness with positive and negative affect, Personality and Individual Differences(Forthcoming).https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109670.

Brennan, N., and J. Kelly. 2007. A study of whistleblowing among trainee auditors. The British Accounting Review 39(1): 61-87.

Behrens, A. 2015. The Impact of Culture on the Efficacy and Fairness of Whistle-blowing: A Contrast Between Brazil and the United States ,Thunderbird International Business Review 57(5) : 359-365.

Chiasson, M., H. G Johnson, and J. R. Byington. 1995. Blowing the whistle: Accountants in industry. CPA Journal 65(2): 24–27.

Curtis, M. 2006. Are audit-related ethical decisions dependent upon mood? Journal of Business Ethics 68(2): 191–209.

Dandekar, N. 1990. Contrasting consequences: Bringing charges of sexual harassment compared with other cases of whistleblowing. Journal of Business Ethics 9(2): 151–158.

Deloitte Forensic Center. 2010. Whistleblowing and the new race to report: Deloitte Touche Tohmatsu.

Dewa, D., G.Yudha, M.Rizal. 2018. Gender , Religiosity,Positive Mood and Whistle-blowing Intention, RJOAS, 1(73): 5-18.

Dhamija, S., and S.Rai. 2018. Role of retaliation and value orientation in whistleblowing intentions, Asian Journal of Business Ethics 7(3) :37–52

Dungana, J.A., L.Young, and A.Waytz. 2019. The power of moral concerns in predicting whistle-blowing decisions , Journal of Experimental Social Psychology ,85:1-12

Dworkin, T. M., and M. S. Baucus.1998. Internal versus external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. Journal of Business Ethics, 17(12):1281–1298.

Feldman, G., M. M. Chao, J. L.Farh, and A. Bardi. 2015. The motivation and inhibition of breaking the rules: Personal values structures predict un-ethicality. Journal of Research in Personality,59(11): 69–80.

Feldman, Y.,and O. Lobel. 2010. The incentives matrix: The comparative effectiveness of rewards, liabilities, duties, and protections for reporting illegality. Texas Law Review, 88(6): 1151-1211.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]
[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

Grant, C. 2002. Whistle blowers: Saints of secular culture. Journal of Business Ethics, 39(4): 391–399.

Inglehart, R. 1990. Culture Shift in Advanced Industrial Society. Princeton, NJ Princeton University Press.

Inglehart, R., and W.E.Baker. 2000. Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. American Sociological Review 65: 19–51.

King, G. 2000.The implications of differences in cultural attitudes and styles of communication on peer reporting behaviour. Cross-Cultural Management, 7(2): 11–17.

KPMG. 2010. Fraud and misconduct survey 2010: Australia and New Zealand.

Liyanarachchi, G. A., and R. Adler. 2011. Accountants' whistle-blowing intentions: The impact of retaliation, age, and gender. Australian Accounting Review, 21(2): 167–182.

Miethe, T. D., and J. Rothschild. 1994. Whistleblowing and the control of organizational misconduct. Sociological Inquiry, 64(3): 322–347.

Nayir, D.Z.,and C.Herzig. 2012 Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistle-blowing , Journal of Business Ethics, 107(1):197–213.

Near, J. P., M. T Rehg, J. R.Van Scotter, and M. P. Miceli. 2004. Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process? Business Ethics Quarterly, 14(2): 219–242.

Nisar, T., G. Prabhakar,and M. Torchia.2019.Whistleblowing: When do employees act to 'blow the whistle'? Organizational Dynamics Vol. 48(1): 44-49.

Park, H., and J. Blenkinsopp. 2009. Whistleblowing as planned behavior—A survey of South Korean police officers. Journal of Business Ethics, 85(4): 545–556.

Park, H., J.Blenkinsopp, M. K.Oktem, and U.Omurgonulsen. 2008. Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. Journal of Business Ethics, 82(4):929–939.

Pohling, R., D.Bzdok, M.Eigenstetter, S.Stumpf, and A. Strobel.2016. What is ethical competence? The role of empathy, personal values, and the five-factor model of personality in ethical decision-making. Journal of Business Ethics, 137(3): 449–474.

Price, A. R. 1998. Anonymity and pseudonymity in whistleblowing to the US Office of Research Integrity. Academic Medicine, 73(5):467–472.

Reckers-Sauciuc, A. K., and D. J. Lowe. 2010. The influence of dispositional affect on whistle-blowing. Advances in Accounting, 26(2): 259–269.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]

[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

Sauley, K. S., and A. G. Bedeian. 2000. Equity sensitivity: Construction Construction of a measure and examination of its psychometric properties . Journal of Management, 26(5): 885-910.

SEC.gov. 2014. SEC awards $875, 000 to two whistleblowers who aided agency investigation. Available at: https://www.sec.gov/news/pressrelease/detail/pressrelease/1370541980219.

SEC.gov. 2015. SEC pays more than $3 million to whistleblower. Available at: Https://www.sec.gov/news/pressrelease/2015-150.html.

Seifert, D.L., W.W. Stammerjohan, and R.B. Martin. 2014. Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing: A Research Note. Behavioral Research in Accounting, 26 (1): 157-168.

Seifert, D. L., J. T. Sweeney, J.Joireman, and J. M. Thornton. 2010. The influence of organizational justice on accountant whistleblowing Accounting. Organizations and Society, 35(7):707–717.

Soni, F., W. Maroun, and N. Padia. 2015. Perceptions of Justice as a Catalyst for Whistle-Blowing by Trainee Auditors in South Africa", Meditari Accountancy Research, 23 (1):118-140.

Syahrul, A. 2011. Internal auditor and internal whistleblowing intentions : a study of organisational, individual, situational and demographic factors. Retrieved from http://ro.ecu.edu.au/theses/152.

Tang TLP, Chiu RK .2003. Income, money ethic, pay satisfaction, commitment, and unethical behavior: is the love to money the root of evil for Hong Kong employees? Journal of Business Ethics 46: 13-30.

Valentinea ,S., and L.Godkin. 2019. Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention, Journal of Business Research, 98(2) 227-288

Verschuuren , P. 2020. Whistleblowing determinants and the effectiveness of reporting channels in the international sports sector, Sport Management Review , Forthcoming.

Watson,D., L.A.Clark, and g. Carey. 1988. Positive and negative affectivity and their relation to anxiety and depression disorers, journal of personality and social psychology 54: 1063 – 1070.

Watts,L. L., M.R. Buckley.2017. A Dual-Processing Model of Moral Whistleblowing in Organizations , Journal of Business Ethics vol. 146 : 669–683

Waytz, A., J .Dungan, and L.Young. 2013. The whistleblower's dilemma and the fairness – loyalty tradeoff. J Exp Soc Psychol, 49:1027- 1033.

Xu, Y., and D. Ziegenfuss. 2008. Reward systems, moral reasoning,and internal auditors' reporting wrongdoing. Journal of Business Psychology 22(4): 323–331.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]

[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]

Young, R. 2016. An Empirical Examination of Psychological Climate and Internal Disclosure Policy Compliance, Advances in Accounting Behavioral Research,19(2):127-154

Zhang, J., R.Chiu, and L. Wei .2009. Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. Journal of Business Ethics, 88(SUPPL.1): 25–41.

Zolotoy,L., D.O'Sullivan, M.Seo, and M. Veeraraghava. 2020. Mood and Ethical Decision Making: Positive Affect and Corporate Philanthropy, Journal of Business Ethics, (Forthcoming) https://doi.org/10.1007/s10551-020-04432-5.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.11.2.5]

[DOI: 10.52547/aapc.6.11.67]