

## تأثیر عدالت، اعتماد و تعهد سازمانی حساب‌رسان مستقل بر افشاگری تخلفات حسابرسی

سیده سنور شهابی

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

فرزین رضایی

دانشیار گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (نویسنده مسئول)

farzin.rezaei@qiau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۲/۲۹ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۲/۱۷

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر افشاگری تخلفات در حرفه حسابرسی می‌باشد. گزارش و افشاگری تخلفات عبارت است از افشای فعالیت‌های غیر قانونی، غیر اخلاقی و غیر مشروع صورت پذیرفته در سازمان، توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان به افراد یا سازمان‌های نظارت‌کننده ذیربط. قلمرو زمانی تحقیق سال ۱۳۹۸ و قلمرو مکانی آن موسسات حسابرسی بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی است. هم‌چنین برای جمع‌آوری مبنای نظری تحقیق، روش کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از روش پیمایشی از نوع پرسش‌نامه‌ای استفاده شده است. آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار لیزرل انجام شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد عدالت سازمانی بر افشاگری تخلفات تأثیر معنی‌داری ندارد. اما اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر افشاگری تخلفات دارد. هم‌چنین شواهد تحقیق بیانگر آن است که عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. اعتماد سازمانی نیز تأثیر مثبت و بااهمیتی بر تعهد سازمانی دارد.

واژه‌های کلیدی: افشاگری تخلفات، اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی.

## ۱- مقدمه

منافع عموم است و این موضوع وظایف حسابرسان را با اهمیت می نماید. از طرف دیگر، در بازار حسابرسی ایران، فرهنگ سازمانی حاکم بر موسسات حسابرسی بخش خصوصی، یک فرهنگ سازمانی جامع و ساختار یافته و منسجم نیست. اکثر این موسسات بیش از یک دهه از عمر آن ها نمی گذرد و اکثر آن ها نیز موسسات کوچکی هستند. مولفه های فرهنگ سازمانی آن موسسات شامل تعهد سازمانی کارکنان حسابرسی، عدالت و اعتماد سازمانی، از سوی جامعه حسابداران رسمی ایران مورد توجه و ارزیابی قرار نگرفته است. بنابراین، به نظر می رسد مطالعه مولفه های فرهنگ سازمانی نظیر عدالت، اعتماد و تعهد سازمانی در بخش خصوصی حسابرسی می تواند شناخت بهتری از وضعیت فرهنگ سازمانی حاکم بر موسسات خصوصی حسابرسی در ایران ارائه نماید. هم چنین بررسی ارتباط میان مولفه های فوق و گزارش تخلفات در موسسات حسابرسی می تواند اطلاعات سودمندی را برای سیاست گذاران حرفه حسابرسی به منظور تدوین دستورالعمل ها و قوانین حرفه ایی قرار دهد. پرسش اصلی این تحقیق آن است که تا چه اندازه اعتماد، عدالت و تعهد سازمانی می تواند بر افشاگری تخلفات تاثیرگذار باشد. هدف این تحقیق در درجه اول شناخت پدیده افشاگری تخلفات در میان موسسات حسابرسی بخش خصوصی و در درجه دوم شناخت پدیده اعتماد، عدالت و تعهد سازمانی در میان آن موسسات حسابرسی 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 شود. دوم این که نتایج این مقاله می تواند اطلاعات سودمندی درباره گزارش تخلفات در حرفه حسابرسی در اختیار سیاست گذاران حسابرسی قرار دهد. در ادامه مقاله مبانی نظری، روش شناسی و یافته های تحقیق ارائه می شود.

## ۲- مبانی نظری پژوهش

## ۲-۱- گزارش تخلفات

گزارش یا افشای تخلفات در زمینه حسابرسی، عمل داوطلبانه ای است که بر اساس آن کارکنان حسابرسی رفتارهای غیر اخلاقی همکاران خود را صرف نظر از استانداردها و الزامات قانونی موجود، به هر نهادی (داخلی یا خارجی) که توانایی اصلاح چنین خطاکاری هایی را دارند، گزارش می دهند (آلین و همکاران<sup>۵</sup> ۲۰۱۳).

افشاگری تخلفات عموماً به عنوان افشای فعالیت های غیر قانونی، غیر اخلاقی و غیر مشروع صورت پذیرفته در سازمان، توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان به افراد یا سازمان هایی است که قادرند چنین فعالیت هایی را تحت تأثیر قرار دهند، تعریف شده است (نیر و میسلی<sup>۱</sup>، ۱۹۸۵). در برخی کشورها از حرفه حسابرسی خواسته شده است که افشاگری تخلفات حسابرسان خود را به عنوان یک بخش مهم و حساس از فرهنگ سازمانی خود بگنجانند. فرهنگ سازمانی به عنوان پدیده ای که نقش گرفته از سیاستها و رویکردهای مدیران رده بالای سازمانی است از جمله عواملی است که نقش مهمی در پیشگیری از بروز تخلفات در سازمانها دارد. صاحب نظران، نسبت فرهنگ سازمانی به سازمان را، همچون نسبت شخصیت به فرد می دانند که نقش مهمی در شکل گیری رفتار فردی و سازمانی دارد. فرهنگ سازمانی، بر رفتار فرد و سازمان اثرگذار است و می تواند افراد سازمان را به رعایت موازین اخلاقی سازمان رهنمون سازد (آدویل و آنتونیا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). شواهد نشان می دهد فرهنگ سازمانی قوی در یک موسسه حسابرسی باعث رعایت استقلال در راستای تقویت کیفیت حسابرسی آن موسسه می شود (کاستین ها<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). فرهنگ سازمانی و مولفه های آن شامل اعتماد و عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، از جمله عوامل سازمانی مهمی هستند که بر افشاگری تخلفات تاثیر با اهمیتی دارند. شواهد نشان می دهد که بیشترین افشاگری تخلفات، در شرایطی صورت می گیرد که بالاترین عدالت توزیعی، عدالت رویه ایی و عدالت تعاملی در سازمان وجود داشته باشد و کمترین احتمال افشاگری تخلفات در شرایطی است که پایین ترین عدالت توزیعی، عدالت رویه ایی و عدالت تعاملی در سازمان وجود داشته باشد (سیفرت<sup>۴</sup> و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴).

با تشکیل جامعه حسابداران رسمی ایران، رقابت در موسسات حسابرسی افزایش یافته و باعث شده است تا مدیران و شرکای موسسات حسابرسی زمان بیشتری را برای فعالیت های تجاری و بازاریابی صرف نمایند. این موضوع باعث شده است تا برخی حسابرسان برای حفظ مشتریان خود و باقی ماندن در بازار رقابت، طبق نظر صاحبکاران گزارش حسابرسی خود را ارائه نمایند (شجاع و همکاران<sup>۵</sup>، ۱۳۹۷). در چند سال گذشته افشای فساد مالی در برخی نهادهای مالی و پولی نمونه بارزی هستند که وظایف موسسات حسابرسان را در افشای تخلفات صاحبکار و حسابرسان را با اهمیت نموده است. از این رو، مسئولیت حسابرسان، مسئولیتی خطیر در مبارزه با افشای تخلفات و فساد در راستای مسئولیت آن ها در برابر

## ۲-۲- عدالت سازمانی

عدالت سازمانی، اصطلاحی است برای توصیف نقش برابری و عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد. در بحث عدالت سازمانی، این نکته مطرح می‌شود که با چه شیوه‌هایی باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه و برابر با آنها برخورد شده است. برابری و عدالت زمانی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند در مقایسه با تلاش‌هایی که انجام داده‌اند، از حقوق و مزایا و پاداش مناسب برخوردار بوده‌اند. این مفهوم می‌تواند با گزینش کارکنان، ارتقای شغلی، حقوق و مزایای کارکنان، ارتباط داشته باشد (رابینز، ۱۳۸۷).

## ۳-۲- اعتماد سازمانی

اعتماد به طور کلی اطمینان و خوش بینی نسبت به وقوع حوادث، یا اطمینان داشتن به دیگران بدون وجود دلایل اجباری است. در حقیقت اعتماد، باور ما به این امر است که دیگران همان کاری را انجام می‌دهند که ما از آن‌ها انتظار داریم، بدون اینکه آن‌ها تحت نظارت باشند. به طور خلاصه اعتماد به معنی اعتقاداتی است که افراد در مورد رفتار آینده گروه مقابل دارند. در این مقاله، منظور از اعتماد سازمانی، اعتمادی است که بین کارکنان و سرپرستان یا مدیران، یا میان همکاران یک سازمان وجود دارد. اعتماد سازمانی موجب بهبود به اشتراک گذاری دانش، رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و بهبود عملکرد شغلی و هم چنین کاهش گرایش‌های نامطلوب از قبیل ترک شغلی، رفتارهای تدافعی، رفتارهای نظارتی و ... می‌شود (رابینز، ۱۳۸۷).

## ۴-۲- تعهد سازمانی

تعهد سازمانی نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر در راستای تحقق اهداف سازمان کار کند. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد. کارکنان متعهد سوابق خدمتی بهتر و طولانی‌تر نسبت به کارکنان فاقد تعهد دارند. کارکنانی که برای مدت طولانی در سازمان مانده‌اند، معمولاً تعهد سازمانی قوی دارند و رفتار و احساس مثبتی نسبت به سازمان نشان می‌دهند. سطوح بالای سازمان نیز معمولاً تعهد سازمانی بالاتری نسبت به افراد سطوح

پایین تر دارند. این موضوع بدان علت است که موقعیت‌های قدرت به افراد اجازه می‌دهد بر تصمیم‌گیری سازمان تأثیر بگذارند و در مجموع آنها که سطوح اختیار بالاتری دارند، اختیار عمل بیشتری دارند تا رفتار خود را روی شغل متمرکز کنند (رابینز، ۱۳۸۷).

## ۵-۲- پیشینه پژوهش

کنی و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۲۰) هنجارهای سازمانی و حرفه‌ای را از عوامل مهم و تأثیرگذار در درک کارکنان از گزارش تخلفات می‌دانند. به عقیده آن‌ها برای تقویت گزارش تخلفات باید وظیفه شناسی کارکنان، اعتماد سازمانی کارکنان، و حرفه‌گرایی کارکنان را تقویت نمود. هم‌چنین قوانین سازمانی و حرفه‌ای در حمایت از گزارش‌کنندگان تخلف تدوین نمود. ناواوی و پوته سالین<sup>۷</sup> (۲۰۱۹) دریافتند که مهم‌ترین عوامل موثر در گزارش تخلفات سازمانی، فرهنگ کاری حاکم بر سازمان است. آن‌ها نشان دادند در سازمان‌هایی که حمایت کافی از کارکنان در مقابل گزارش تخلفات انجام نمی‌شود، کارکنان افشای تخلفات همکاران خود را به ضرر خود می‌دانند. آن‌ها هم‌چنین معتقدند که سازمان‌ها برای تقویت گزارش تخلفات سازمانی باید علاوه بر بهبود مکانیزم‌های سازمانی، اعتماد به نفس کارکنان باید بهبود یابد و هم‌چنین فرهنگ جمع‌گرایی در کارکنان ارتقاء یابد.

پارک و لویس<sup>۸</sup> (۲۰۱۸) در بررسی اثرات منفی افشای تخلفات بر سلامت گزارش‌کنندگان نشان دادند که اکثر افرادی که تخلفات همکاران خود را گزارش می‌نمایند تجربه‌های هیجانی نظیر اضطراب، ترس و احساس انزوا دارند. آنها دلیل این موضوع را فقدان روبه‌های عادلانه سازمانی و عدم حمایت کافی از افشای‌کنندگان خطاکاری و تخلفات می‌دانند. هم‌چنین آنها دریافتند نگرانی افشای‌کنندگان زمانی بیشتر می‌شود که افشای‌کنندگان بعد از افشای خطاکاری‌ها و تخلفات بخواهد در سازمان به فعالیت خود ادامه دهد.

آندون و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۱۸) ارتباط میان انگیزه‌های مالی و افشای تخلفات را مورد مطالعه قرار دادند. آنها دریافتند که انگیزه‌های مالی افشای تخلفات به مقامات خارج سازمان را در میان حسابداران افزایش می‌دهد. هم‌چنین آنها نشان دادند که هر چه درک حسابداران از جدی بودن تقلب‌های مالی بیشتر باشد، در آن صورت انگیزه‌های مالی محرک بهتری برای افشای تخلفات محسوب می‌شود.

افزایش یابد. اعتماد سازمانی نیز موضوعی مهم در درک رفتار کارکنان در داخل سازمان می باشد. اعتماد سازمانی موجب می شود شهامت و ریسک پذیری کارکنان در افشای خطا کاری های سازمانی افزایش یابد (سیفرت و همکاران، ۲۰۱۴). نتایج پژوهش آلین و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که تعهد سازمانی و ارزش های اخلاقی شرکت های بزرگ به طور قابل توجهی قصد حسابداران برای گزارش درون سازمانی و برون سازمانی تخلف کشف شده را تحت تأثیر قرار می دهد. حسابداران که تعهد سازمانی بالا و درک قویتری از ارزشهای اخلاقی سازمان دارند، قصد بیشتری برای افشای تخلف کشف شده در داخل سازمان دارند. اما افرادی که تعهد سازمانی پایینی دارند، تمایل به گزارش برون سازمانی تخلف دارند. کاستینها (۲۰۱۳) فرهنگ سازمانی حاکم بر موسسات حسابرسی را عاملی مهم و تأثیرگذار بر کیفیت حسابرسی می داند. به عقیده او مولفه های فرهنگ سازمانی نظیر عدالت سازمانی می تواند در کاهش استرس کاری و در نتیجه سلامت حسابرسان تأثیر مثبتی داشته باشد و این موضوع در نهایت موجب افزایش کیفیت حسابرسی خواهد شد.

تحقیقات نشان داده است عدالت سازمانی موجب می شود تا کارکنان احساس کنند که از سوی مدیران پشتیبانی می شوند و فرایند افشای تخلفات همکاران خود را رویه ای عادلانه تصور می کنند (می سیلی<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). مطالعات نشان می دهد فضای عدالت رویه ای بالاتر، موجب کاهش سکوت کارکنان راجع به مسائل و مشکلات کاری مهم می شود. هم چنین عدالت سازمانی افشای تخلفات داخلی سازمان را تحت تاثیر خود قرار می دهد. به ویژه، سطوح بالاتر عدالت سازمانی، احتمال بیشتر افشای تخلفات داخلی را منجر می شود. هم چنین عدالت توزیعی منجر به افزایش اقدامات به منظور متوقف کردن موارد تخلف می شود. هر چه عدالت سازمانی از نوع عدالت تقابلی افزایش یابد، رفتارهای افشاکننده تخلفات نیز افزایش می یابد (سیفرت و همکاران، ۲۰۱۰). هم چنین نتایج تحقیق دیگر نشان می دهد اعتماد سازمانی به عنوان میانجی می تواند نقش واسطه ای میان عدالت سازمانی و افشای تخلفات را ایفاء نماید. هم چنین عدالت اجتماعی، اعتماد ایجاد می کند. شواهد نشان می دهند عدالت سازمانی، خیر اندیشی و انسجام را در میان کارکنان سازمان را افزایش می دهد، و این عوامل به نوبت اعتماد سازمانی را بهبود می بخشد. به بیان دیگر، اعتماد سازمانی تحت تاثیر عدالت رویه ای، توزیعی و تقابلی قرار دارد (کولکویت و رادل<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۱).

وزیر و یورت کرو<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۸) تاثیر فرهنگ سازمانی را بر افشای تخلفات را در دو کشور ترکیه و اتیوپی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحقیق آنها بیانگر آن بود که فرهنگ سازمانی تأثیر با اهمیتی بر افشای تخلفات دارد. هم چنین آنها دریافتند که فرهنگ، ارزش ها و عقائد ناشی از تفاوت های ملیتی بر شیوه انتخاب گزارش تخلفات تأثیر گذار هستند. در سازمان هایی که قوانین، مقررات، یکنواختی و کارایی و امثالهم به درستی عمل می کنند در آن سازمان ها تمایل به انجام امور بر اساس نظم و ترتیب بر قرار است و رویه های سازمانی به صورتی کارآمد و یکنواخت عمل می کنند و نقض نمی شوند. همه این موارد باعث می شود تا تخلفات در سازمان کاهش یابد و یا اینکه کارکنان سازمان تخلفات سازمانی را گزارش نمایند. هم چنین کارکنان سازمان احساس خواهند که متعلق به سازمان هستند و تخلفات مشاهده شده در سازمان را نمی توانند تحمل کنند و آن را افشاء می کنند تا سازمان آنها زیان نبیند. در واقع فرهنگ سازمانی باعث می شود تا حس وظیفه شناسی در کارکنان بهبود یابد این موضوع می تواند بر گزارش موارد تخلف تأثیر بگذارد.

یوس<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۶) ارتباط میان فرهنگ سازمانی و افشای تخلفات در آفریقای جنوبی را مورد مطالعه قرار داد. به عقیده او افشاء تخلفات سازمانی یک عملی است که به رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مستقیم دارد و نتیجه گیری می کند، افشاکنندگان تخلفات باید در سازمان خود، از حمایت کافی برخوردار باشند. برای این منظور سازمان ها باید قوانین اخلاقی را تصویب نمایند و بدین طریق طبق این قوانین کارکنان مورد حمایت قرار گیرند. او هم چنین می افزاید که ساختار سازمانی در سازمان ها باید کانالهای ارتباطی را طوری طراحی نمایند که کسی قادر نباشد تا مانع افشای تخلفات باشند. لاونا<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۶) ارتباط میان فرهنگ سازمانی و افشای تخلفات را در میان ادارات دولتی در آمریکا مورد مطالعه قرار داد. یافته های او نشان می دهد که افشای تخلفات ارتباط مثبتی با عوامل انگیزشی سازمان دارد. هم چنین او نشان داد که افشای تخلفات ارتباط منفی با برخی از مولفه های فرهنگ سازمانی شامل احترام و آزادی عمل، همکاری و انعطاف پذیری در حوزه کاری و برخورد مناسب و اعتماد به سرپرستان دارد. به بیان دیگر، این مولفه ها هرگاه بهبود یابند در آن صورت کارکنان خطا کاری های سرپرستان خود را کمتر گزارش خواهند کرد. به عقیده او انگیزه های ذاتی کارکنان به منظور گزارش خطا کاری های و تخلفات باید ارتقاء یابد.

عدالت سازمانی موجب می شود تا کارکنان بیشتر به وظایف خود در سازمان توجه داشته و مسئولیت پذیری آن ها

نمایند. این موضوع باعث می‌شود تا محیط اخلاقی سازمان توسعه یابد.

ژانگ<sup>۱۹</sup> و همکاران (۲۰۰۳) موضوع فرهنگ و افشای تخلفات را در میان مدیران اجرایی شرکت‌های آمریکایی و کرواسی بررسی نمودند. نتایج تحقیق آنها نشان داد مدیران آمریکایی در مقایسه با مدیران کرواسی تمایل بیشتری به افشای تخلفات فردی و سازمانی دارند. دلیل این موضوع را تفاوت در بعد فرهنگی فرد گزایی می‌دانند زیرا در نمونه آماری مدیران کرواسی فرد گزایی کمتر از مدیران آمریکایی است. هم چنین آنها نشان دادند که از دیدگاه مدیران آمریکایی افشای تخلفات شکل کم اهمیتی از تقلب می‌باشد، در حالی که در مدیران کرواسی این موضوع اهمیت بیشتری دارد. آنها دلیل این موضوع را تفاوت در مولفه فرهنگی فاصله قدرت و مرد گزایی کمتر در فرهنگ مردم کرواسی می‌دانند. هم چنین در تحقیق آنها نشان داده شد که مدیران آمریکایی در مقابل مدیران کرواسی نگرانی کمتری از هزینه‌ها و پیامدهای مترتب بر افشای تخلفات دارند.

بامری و همکاران (۱۳۹۸) دریافتند که حمایت ادراک شده سازمانی در موسسات حسابرسی موجب تقویت تردید حرفه‌ای حساب‌رسان می‌شود. آن‌ها هم چنین اعتقاد دارند که این حمایت از کارکنان حسابرسی در چارچوب برقراری عدالت سازمانی باعث افزایش تعهد کاری حساب‌رسان و در در نتیجه بهبود عملکرد آن‌ها می‌شود.

نژاد تولمی و همکاران (۱۳۹۸) نقش عدالت رویه‌ای، تعاملی و توزیعی در تمایل به افشاگری تقلب در بین حسابداران سازمان‌های دولتی و خصوصی را بررسی نمودند. آن‌ها نشان دادند عدالت رویه‌ای، تعاملی و توزیعی، بر تمایل به افشاگری تخلفات اثر مثبت دارد. هم چنین آن‌ها دریافتند که بین حسابداران شاغل در بخشهای خصوصی و عمومی در تمایل به افشاگری، تفاوت معناداری وجود ندارد. ساریخانی و همکاران (۱۳۹۸) قصد گزارشگری تقلب را با استفاده از متغیرهای تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که کنترل رفتاری ادراک شده تأثیر مثبتی بر قصد گزارشگری تقلب دارد. هم چنین آن‌ها 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 اخلاقی حسابداران نسبت به گزارش تخلفات مالی نشان دادند که شهود ضمن تأثیر مثبت قابل توجه بر قضاوت اخلاقی شاعلان حرفه حسابداری، نقش مثبت و قابل توجهی نیز در رابطه میان

پارک<sup>۱۵</sup> و همکاران (۲۰۰۸) جهت‌گیری فرهنگی و ارتباط آن با افشای تخلفات را در سه کشور کره جنوبی، ترکیه و انگلستان مورد مطالعه قرار دادند نتایج تحقیق آنها نشان داد که فرهنگ تأثیر با اهمیتی بر افشای تخلفات در این کشورها دارد به عقیده آنها شرکت‌های چند ملیتی که در کشورهای مختلف فعالیت دارند باید رویه‌های سازمانی خود را در هر کشور به تناسب نگرش‌ها و ارزش‌های ملی و فرهنگی مردم آن کشور طراحی کنند این موضوع باعث خواهد شد تا افشای تخلفات میان کارکنان سازمان بهبود یابد آنها نشان دادند که افشای تخلفات در ترکیه در مقایسه با دو کشور انگلستان و کره جنوبی ضعیف‌تر است. آنها برای رفع این ضعف پیشنهاد می‌کنند تا ساختارهای سازمانی و مقررات و رویه‌های سازمانی در ترکیه آن گونه طراحی شود تا کارکنان ترکیه‌ای مشارکت بیشتری در افشای تخلفات داشته باشند به عقیده آنها آموزش موضوعات اخلاقی و فرهنگی نیز می‌تواند در این مورد سودمند باشد.

وانگ<sup>۱۶</sup> و همکاران (۲۰۰۸) ارتباط میان فرهنگ کنفوسیوس و افشای تخلفات در حسابداران چینی مورد مطالعه قرار داد او دریافت که به عقیده حسابداران هر چه حس عمومی درباره رعایت اخلاق بیشتر باشد در آن صورت تمایل به گزارش تخلفات بیشتر خواهد بود. البته این در صورتی است که سازمان نیز از این موضوع حمایت کند. همچنین آنها دریافتند که ارتباطات میان فردی، ترس از هزینه‌های مترتب بر افشای تخلفات در ترس از پوشش رسانه‌ها ممکن است عاملی بازدارنده برای افشای تخلفات باشد.

لاچمن<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۸) ارتباط میان فرهنگ سازمانی و افشای تخلفات را مورد بررسی قرار داد. او نشان داد که محیط اخلاقی سازمانی که بر پاسخ‌گویی و ایمنی و رفاه مشتریان خود تأکید دارد، افشای تخلفات در آن سازمان بالا است. او پیشنهاد می‌کند به منظور بهبود فرهنگ اخلاقی سازمان در راستای بهبود افشای تخلفات آئین‌نامه‌های به منظور ترویج رفتار حرفه‌ای تنظیم گردد. هم چنین کمیته‌ای مسولیت اجرایی این آئین‌نامه را برای ارتقاء ارزش‌های سازمانی بوجود آورد. به عقیده او ارتقاء فرهنگ سازمانی می‌تواند کارمندان را به افشای تخلفات ترغیب نماید هم چنین کارکنان نگرانی در رابطه با هزینه‌های مترتب با افشای تخلفات نخواهند داشت.

بری<sup>۱۸</sup> (۲۰۰۴) تأکید دارد که در سازمان وجود کنترل‌های داخلی نظارتی باعث می‌شود تا افشای تخلفات در سازمان تسهیل شود. به نظر او توسعه فرهنگ سازمانی کارکنان را قادر خواهد ساخت تا موارد تخلفات سازمانی را کشف و گزارش

ادراک و قضاوت اخلاقی آنان نسبت به گزارش تخلف مالی دارد.

بنی مهد و گل محمدی (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند جو اخلاقی بر گزارش تخلفات و دو مولفه از سه مولفه آن تاثیر گذار است. دو مولفه که تحت تاثیر جو اخلاقی قرار دارند شامل برداشت حسابرسان از مسئولیت فردی در قبال گزارش تخلف و برداشت حسابرسان از عواقب گزارش تخلف می باشد و مولفه ای که تحت تاثیر جو اخلاقی قرار نمی گیرد، برداشت حسابرسان از هزینه های مربوط به گزارش تخلف می باشد. کفاش و ایمانی (۱۳۹۶) دریافتند بین تعهد سازمانی و قصد گزارش درون سازمانی تخلف رابطه ای معنی دار و مثبت وجود دارد. اما بین تعهد سازمانی و قصد گزارش برون سازمانی تخلف رابطه معنی دار وجود ندارد. هم چنین رابطه بین ارزش های اخلاقی سازمان با قصد گزارش درون سازمانی تخلف مثبت و معنی دار و با قصد گزارش برون سازمانی تخلف منفی و معنی دار است. نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۵) تاثیر شدت اخلاقی را بر قصد گزارش داخلی تخلف توسط حسابداران را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد هر چه سطح شدت اخلاقی در میان حسابداران بیشتر باشد، در آن صورت تمایل حسابداران به گزارش تخلف بیشتر خواهد بود.

بیگی و همکاران (۱۳۹۵) دریافتند هر چقدر ارزش های انگیزشی تامین کننده منافع شخصی، برای حسابرسان در اولویت باشد، در آن صورت آن هاگرایش کمتری به گزارش تخلفات خواهند داشت و شدت این تاثیر به واسطه برداشتی که از عواقب تخلفات سازمانی و مسئولیت فردی خود در زمینه افشای این تخلفات دارند، افزایش می یابد. اما وقتی که ارزش های انگیزشی تامین کننده منافع عموم، برای حسابرسان در اولویت باشد، نتایج برعکس است. براساس یافته های این پژوهش، برداشت حسابرسان از هزینه های مترتب با افشای تخلفات، مهم ترین مکانیزم اثرگذار بر گزارش تخلفات است. این موضوع باعث می شود تا حسابرسان با هر نظام ارزشی به دلیل خساراتی که در نتیجه افشای تخلفات متوجه آن هاست، تمایل کمتری به گزارش تخلفات داشته باشند.

### ۳- روش شناسی تحقیق

در این پژوهش متغیر وابسته، " افشاگری تخلفات " و متغیر مستقل " عدالت سازمانی " می باشند. اعتماد و تعهد

سازمانی نیز متغیرهای میانجی هستند. برای اندازه گیری افشاگری تخلفات از پرسش نامه تیلور و کورتیس<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۹) استفاده شده است. این پرسش نامه سه سناریوی فرضی در زمینه حسابرسی را به تصویر می کشد و در هر سناریو پرسش شونده را در وضعیتی قرار می دهد که نسبت به افشاگری تخلفات همکاران خود تصمیم گیری نماید. پاسخ ها بر اساس طیف لیکرت هفت گزینه ای می باشد که امتیاز ۱ برای کم ترین انگیزه افشاگری تخلفات و امتیاز ۷ برای بالاترین انگیزه افشاگری تخلفات می باشد.

برای اندازه گیری متغیر اعتماد سازمانی از پرسش نامه اعتماد سازمانی استفاده شده است. این پرسش نامه شامل ۱۶ سوال در طیف لیکرت پنج گزینه ای است. برای اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسش نامه آرنیا و فریس<sup>۲۱</sup> (۱۹۸۴) استفاده شده است. این پرسش نامه شامل ۱۵ سوال در طیف لیکرت هفت گزینه ای است. پرسش نامه عدالت سازمانی ۲۰ شامل سوال در طیف لیکرت پنج گزینه ای می باشد که در سال ۱۹۹۳ توسط نیهوف و مورمن<sup>۲۲</sup> تدوین شده است. برای تحلیل داده ها از روش شناسی مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با فرض جامعه آماری نامعلوم استفاده شده است:

رابطه (۱) فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه

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

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

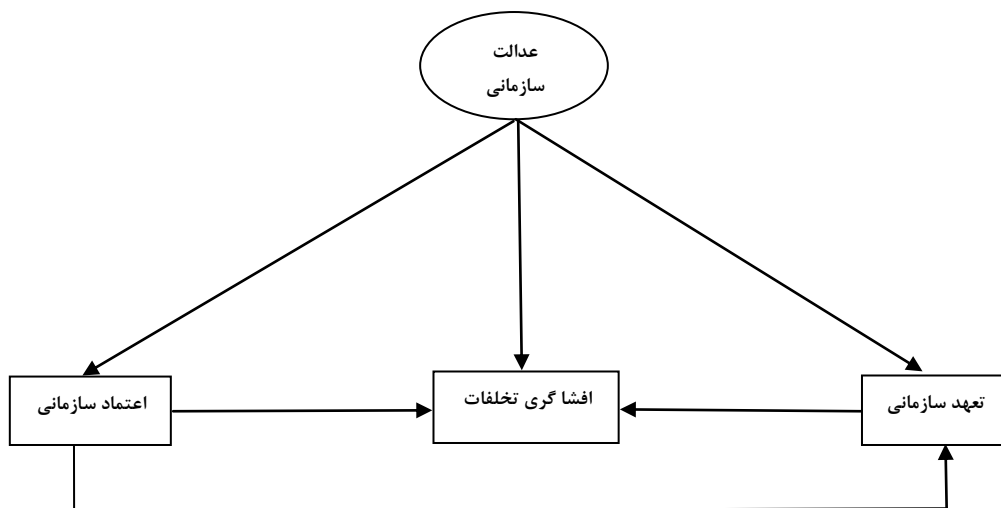
$\alpha$

مقدار نرمال استاندارد یعنی  $Z_{\alpha} = 1/96$

$P=q=0/05$

$d=0/1$

تعداد نمونه آماری تحقیق طبق فرمول بالا، ۹۶ می باشد. در این پژوهش تعداد ۵۰۰ پرسش نامه بین حسابرسان در جامعه آماری به صورت تصادفی توزیع گردید که از ۴۶۳ پرسش نامه برگشتی ۴۵۹ مورد آن قابل استفاده بوده و داده های آن ها مورد تحلیل قرار گرفت. مدل تحقیق نیز طبق نمودار شمار یک می باشد.



نمودار شماره ۱: مدل تحقیق

حسابرس ارشد، ۲۵ درصد سرپرست حسابرسی و بقیه نیز در سطح مدیر و شریک حسابرسی قرار داشته اند. هم چنین نتایج آمار توصیفی طبق جدول شماره ۱ نشان می دهد که میانگین اعتماد سازمانی برابر ۵۵/۷۶، میانگین عدالت سازمانی ۷۱/۵۱، تعهد سازمانی ۷۰/۶۷ و افشاگری تخلفات برابر ۳۵/۰۹ می باشد. این در حالی است که میانه این متغیرها به ترتیب برابر ۶۰ و ۷۵ و ۶۸ و ۳۴/۰۸ است.

جدول شماره ۱: آمار توصیفی

افشاگری تخلفات	تعهد سازمانی	عدالت سازمانی	اعتماد سازمانی	میانگین
۳۵/۰۹	۷۰/۶۷	۷۱/۵۱	۵۵/۷۶	میانگین
۳۴/۰۸	۶۸	۷۵	۶۰	میانه
۱/۰۶	۱۷/۳۵	۱۴/۱	۱۴/۲	انحراف معیار
۱۳	۳۵	۲۸	۲۰	حداقل
۳۷	۹۷	۹۷	۸۰	حداکثر

بر اساس مدل و مبانی نظری تحقیق، فرضیه های تحقیق را می توان به شرح زیر نوشت:

- فرضیه اول:** عدالت سازمانی در موسسات حسابرسی بر اعتماد سازمانی حسابرسان تأثیر معنی دار و مثبت دارد.
- فرضیه دوم:** عدالت سازمانی در موسسات حسابرسی بر تعهد سازمانی حسابرسان تأثیر معنی دار و مثبت دارد.
- فرضیه سوم:** عدالت سازمانی در موسسات حسابرسی بر افشاگری تخلفات حسابرسان تأثیر معنی دار و مثبت دارد.
- فرضیه چهارم:** اعتماد سازمانی در موسسات حسابرسی بر تعهد سازمانی حسابرسان تأثیر معنی دار و مثبت دارد.
- فرضیه پنجم:** اعتماد سازمانی در موسسات حسابرسی بر افشاگری تخلفات حسابرسان تأثیر معنی دار و مثبت دارد.
- فرضیه ششم:** تعهد سازمانی در موسسات حسابرسی بر افشاگری تخلفات حسابرسان تأثیر معنی دار و مثبت دارد.

#### ۴-۲- آزمون فرضیه های تحقیق

نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق در نمودار شماره ۲ آورده شده است. طبق این نمودار عدالت سازمانی، تأثیر مثبت بر اعتماد سازمانی دارد. آماره T آن برابر ۱۲/۳۸ یعنی بزرگ تر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه تأثیر عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی را می توان تأیید نمود. عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد. این تأثیر نیز از نظر آماری معنادار می باشد. زیرا آماره T آن برابر ۹/۰۷ است. بنابراین فرضیه تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی پذیرفته می شود. عدالت سازمانی، تأثیر منفی بر افشاگری تخلفات دارد. اما این تأثیر از نظر آماری معنادار نمی باشد، چرا که آماره T

#### ۴- یافته های تحقیق

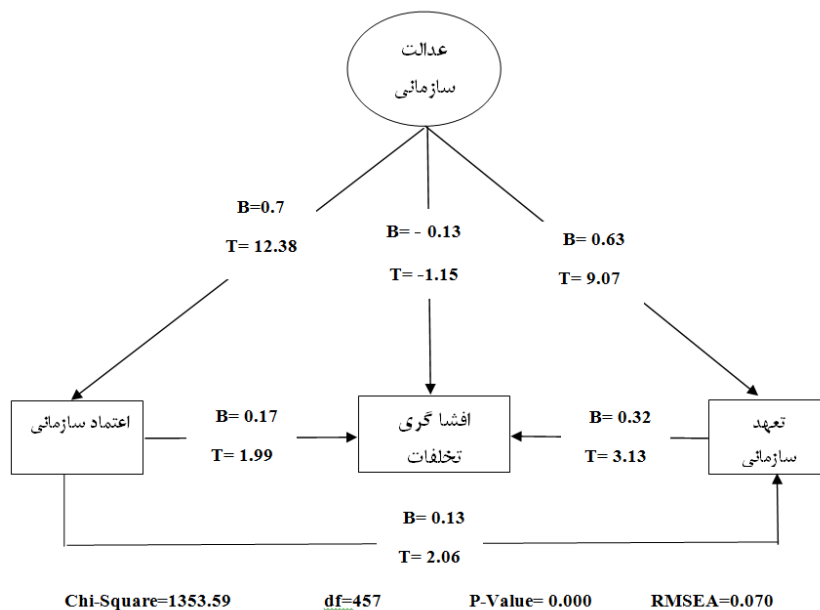
##### ۴-۱- آمار توصیفی

نمونه آماری تحقیق شامل ۴۵۹ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی بخش خصوصی می باشند. که از این تعداد ۷۴ درصد مرد و بقیه نیز زن بودند. هم چنین ۶۸ درصد از پاسخ دهندگان در موسسه های حسابرسی با رتبه الف، ۲۰ درصد رتبه ب و ۱۰ درصد نیز در موسسات حسابرسی با رتبه ج شاغل بوده اند. در حدود ۴۷ درصد از پاسخ دهندگان، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۴۶ درصد کارشناسی ارشد و بقیه نیز دارای مدرک دکتری می باشند. هم چنین رتبه شغلی پاسخ دهندگان شامل ۳۲ درصد حسابرسی، ۲۴ درصد

سازمانی را نمی توان رد کرد. هم چنین اعتماد سازمانی، تاثیر مثبتی بر افشاگری تخلفات دارد زیرا آماره T برابر با ۱/۹۹ و بزرگ تر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه تاثیر اعتماد سازمانی بر افشاگری تخلفات را نمی توان رد کرد. تعهد سازمانی نیز ، تاثیر مثبت بر افشاگری تخلفات دارد و آماره T آن برابر با ۳/۱۳ می باشد. بنابراین فرضیه تاثیر تعهد سازمانی بر افشاگری تخلفات را نمی توان رد کرد.

برابر با ۱/۱۵- بوده و این میزان از مقدار ۱/۹۶- بیشتر می باشد. بنابراین فرضیه تاثیر عدالت سازمانی بر افشاگری تخلفات رد می شود.

بر اساس نمودار شماره ۲ می توان گفت که اعتماد سازمانی، تاثیر مثبت بر تعهد سازمانی دارد. این تاثیر از نظر آماری معنادار می باشد چرا که آماره T برابر با ۲/۰۶ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه تاثیر اعتماد سازمانی بر تعهد



نمودار شماره ۲: آزمون فرضیه های تحقیق

### ۵- نتیجه گیری و پیشنهاد

خواهند داشت تا اخلاق حرفه ای را رعایت کنند. ایجاد فضای کاری قابل اعتماد و رعایت انصاف در برخورد با کارکنان موجب می شود تا عدالت سازمانی در حرفه حسابرسی بهبود یابد. این امر موجب تشویق حسابرسان به رعایت اخلاق و آئین رفتار حرفه ای می گردد. بنابراین ادراک حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی از عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی در موسسات حسابرسی می تواند بر میزان گزارش یا عدم گزارش تخلفات تاثیر با اهمیتی داشته باشد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق سیفرت و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت دارد. آن ها نشان دادند افشای تخلفات به عنوان یکی از مهم ترین مکانیزم های نظارتی تحت تاثیر اعتماد و عدالت سازمانی است. به عقیده آن ها با بهبود متغیرهای مربوط به فرهنگ سازمانی می توان افشای تخلفات در سازمان ها را افزایش داد. هم چنین نتایج تحقیق حاضر با تحقیق کولکویت و رادل (۲۰۱۱) مطابقت می نماید. آن ها دریافتند که اعتماد سازمانی به عنوان متغیر میانجی می

یافته های حاصل از این پژوهش نشان می دهد اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی رابطه ی مثبت و معنی داری با افشاگری تخلفات در حرفه حسابرسی دارند. به عبارت دیگر هرچه سطح اعتماد و تعهد سازمانی میان حسابرسان در موسسات حسابرسی افزایش یابد، در آن صورت افشاگری تخلفات حسابرسان از سوی همکاران آن ها نیز افزایش می یابد. هم چنین شواهد این تحقیق بیانگر آن است که عدالت سازمانی بر اعتماد و تعهد سازمانی تاثیر مثبت دارد و از این طریق به طور غیر مستقیم بر افشاگری تخلفات حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی موثر است. این یافته، با نظریه عدالت سازمانی مطابقت دارد. طبق این نظریه می توان گفت که عدالت سازمانی بر رفتار کارکنان سازمان، تاثیر مثبت دارد و موجب بهبود عملکرد شغلی آن ها می شود. اگر کارکنان احساس کنند که در سازمان عدالت برقرار است ، آن ها انگیزه



### فهرست منابع

- \* بنی مهد ، بهمن و گل محمدی آرش (۱۳۹۶) بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشداردهی در مورد تقلب از طریق مدل گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران ، شماره ۳ صص ۶۱-۸۶
- \* بیگی هرچگانی ، ابراهیم ؛ بنی مهد ، بهمن ؛ رئیس زاده ، رضا ؛ رویایی ، رمضانعلی (۱۳۹۵) ارزش های انگیزشی و هشداردهی اخلاقی حسابرسان درباره خطاکاری ، مجله اخلاق در علوم و فن آوری ، ۱۲(۴) - ۲- ۱۶
- \* رابینز، استفن ( ۱۳۸۷ )، تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فر، تهران، نشر صفار
- \* 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
- \* شجاع؛ نفیسه ، بنی مهد؛ بهمن و وکیلی فرد، حمیدرضا(۱۳۹۷) بررسی دیدگاه حسابرسان درباره فعالیت های بازاریابی ، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی ، دوره ۱۰، شماره ۳۸، صص ۳۱-۴۶
- \* کفاش ، لیلی و ایمانی ، حمید رضا (۱۳۹۶) تأثیر تعهد سازمانی و ارزش های اخلاقی بر قصد گزارش تخلف های کشف شده در بین حسابداران بخش عمومی ، حسابداری سلامت ، شماره ۱۸ صص ۹۰-۱۰۹
- \* گلدوست ، مجید ، طالب نیا ، قدرت اله ، اسماعیل زاده مقری علی ، رهنمای رودپشتی فریدون ، رویایی رمضانعلی (۱۳۹۷) ارزیابی تأثیر ادراک اخلاقی و شهود بر قضاوت اخلاقی حسابداران نسبت به هشداردهی تخلفات مالی در بخش عمومی ، دانش حسابداری مالی ، شماره ۱۸ ، صص ۱-۲۴
- \* نژادتولمی ، بابک ، رهنمای رودپشتی ، نیکومرام ، هاشم و وکیلی فرد حمیدرضا (۱۳۹۸) بررسی تمایل به افشاگری تقلب حسابداری در بین حسابداران بخش خصوصی و عمومی مبتنی بر عدالت رویه ای، تعاملی و توزیعی ، مجله علمی پژوهشی حسابداری مالی ، شماره ۲۳، صص ۴۷-۷۵
- \* نمازی ، محمد و ابراهیمی ، فهیمه (۱۳۹۶) بررسی تأثیر سازه های فردی و اجتماعی بر شدت اخلاقی ادراک شده توسط حسابداران ، دو فصل نامه حسابداری ارزشی و رفتاری ، سال اول شماره دوم ، صص ۹۷-۱۲۱

تواند نقش واسطه ای میان عدالت سازمانی و افشای تخلفات را ایفاء نماید. در واقع شواهد این تحقیق تایید می نماید که در حرفه حسابرسی ، بهبود اخلاق حرفه ای به بهبود فرهنگ سازمانی در موسسات حسابرسی وابسته است.

نتایج این پژوهش اطلاعات سودمندی را در خصوص عوامل سازمانی موثر بر افشای تخلفات در حرفه حسابرسی در اختیار مخاطبان آن قرار می دهد. این نتایج می تواند در برنامه ریزی برای تدوین اصول اخلاقی حرفه حسابرسی و سیاست گذاری در استقرار فرهنگ سازمانی مناسب در موسسات حسابرسی مورد استفاده قانون گذاران در حوزه حسابرسی قرار گیرد. هم چنین شواهد این پژوهش، موجب گسترش و توسعه مباحث مربوط تاثیر فرهنگ سازمانی در قضاوت و تصمیم گیری در حرفه حسابرسی می گردد. نتایج این تحقیق نشان می دهد که عوامل فردی و سازمانی از جمله عوامل تاثیرگذار بر رفتار حسابرسان در قضاوت و تصمیم گیری آن ها درباره گزارش تخلفات حسابرسان است. این یافته ای است که در متون قضاوت و تصمیم گیری به آن تاکید شده است. در واقع در حرفه حسابرسی ، بهبود اخلاق حرفه ای ارتباط نزدیکی با ارتقای ویژگی های سازمانی و فردی دارد.

با توجه به این که حسابرسان نقش با اهمیتی در اطمینان بخشی نسبت به صحت اطلاعات حسابداری به استفاده کنندگان آن اطلاعات دارند ، لذا پیشنهاد می شود تا قانون گذاران در حرفه حسابرسی ، سیاست گذاری های مناسبی در زمینه مولفه های فرهنگ سازمانی مانند اعتماد و عدالت سازمانی را در میان موسسات حسابرسی فراهم آورند تا بدین وسیله رعایت اخلاق در سطح حرفه حسابرسی بهبود و گسترش یابد و به موجب آن کیفیت حسابرسی نیز ارتقاء پیدا کند. هم چنین به قانون گذاران در حرفه حسابرسی، هم چون جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می شود ، مکانیزم هایی را برای پشتیبانی از اقدامات افشای تخلفات حسابرسان فراهم آورند و از آن حمایت کنند. به عنوان نمونه جامعه حسابداران رسمی می تواند دستور العملی را برای تدوین مقررات مربوط به گزارش تخلفات و خطا کاری در حرفه حسابرسی تدوین و آن را جزیی از فرهنگ سازمانی حاکم بر موسسات حسابرسی قرار دهد. هم چنین در ارزیابی کیفیت موسسات حسابرسی ، اجرای و پیروی از مقررات مربوطه از سوی موسسه حسابرسی را مد نظر قرار دهند.

- \* 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>
- \* Park, H., Blenkinsopp, J., Kemal Oktem, M., Omurgonulsun, U., (2008) Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82:929-939
- \* 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
- \* Seifert D.L., Stammerjohan, W.W. and Martin, R.B. (2014). Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing: A Research Note. *Behavioral Research in Accounting*, 26 (1): 157-168.
- \* Seifert, D. L., J. T. Sweeney, J. A. Joireman, and J. M. Thornton (2010) The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society* 35: 707-717.
- \* Uys, T., (2016) Organisational culture and whistleblowing: Exploring the connections, Working Paper, Department of Sociology, University of Johannesburg, [www.uj.ac.za/sociology](http://www.uj.ac.za/sociology)
- \* Wozir, F.M., and Yurtkoru, E.S., (2018) Organizational Culture and Intentions Toward Types of Whistle-blowing: The Case of Turkey and Ethiopia, *Research Journal of Business and Management*, V.4, Iss.4, p.527-539
- \* Zhang, J., Chiu, R., Wei, Li (2003) On whistleblowing judgment and intention, The roles of positive mood and organizational ethical culture, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24 No. 7, pp. 627-649
- \* Adewale, O. O., & Anthonia, A. A. (2013). Impact of Organizational Culture on Human Resource Practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities. *Journal of Competitiveness*, 5(4), 115-133
- \* Alleyne, P. Hudaib, M. Pike, R. 2013. Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review* 45 (2013) 10-23.
- \* Andon P; Free C; Jidin R; Monroe GS; Turner MJ, 2018, 'The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistle blowing Intention', *Journal of Business Ethics*, vol. 151, pp. 165
- \* Berry, B., (2004) Organizational Culture: A Framework and Strategies for Facilitating Employee Whistleblowing, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 16, No. 1 PP.1-11
- \* Colquitt, J.A., & Rodell, J.B., (2011). Justice, Trust, And Trustworthiness: A Longitudinal Analysis Integrating Three Theoretical Perspectives. *Academy Of Management Journal*, 54(6), 1183-1206
- \* Erkmen, T., Özsözgün, Ç.A., Esen, E., (2014) "An empirical research about whistleblowing behavior in accounting context", *Journal of Accounting & Organizational Change*, Vol. 10 Issue: 2, pp.229-243,
- \* Farooqi, S., Abid, G., Ahmed, A. (2017) How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners) *Arab Economic and Business Journal*, Volume 12, Issue 2, PP. 69-80
- \* Hwang, D. B. K., A. Staley, Y. Chen, and J. Lan: 2008, 'Confucian Culture and Whistle-Blowing by Professional Accountants: An Exploratory Study', *Managerial Auditing Journal* 23(5), 504-526
- \* Kenny, K., Fotaki, M., Vandekerckhove, W., (2020) Whistleblower Subjectivities: Organization and Passionate Attachment, *Organization Studies*, 41(3): 323-343
- \* Kustinah, S. (2013). "The Influence of Dysfunctional Behavior and Individual Culture on Audit Quality", *International Journal of Scientific and Technology Research*, Vol. 2, No. 5, pp. 118-125
- \* Lavena, C.F., (2016) Whistle-Blowing: Individual and Organizational Determinants of the Decision to Report Wrongdoing in the Federal Government, *American Review of Public Administration*, Vol.1 PP. 1-24
- \* Lachman, V.D. (2008) Whistleblowing: Role of Organizational Culture in Prevention and Management, *MEDSURG Nursing*, Vol. 17, Number 4, pp. 265-267
- \* Miceli, M. P., J. P. Near, M. T. Rehg, and J. R. Van Scotter. 2012. Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistleblowing. *Human Relations* 65: 923-954
- \* Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence. The case of whistle-blowing, *Journal of Business Ethics*, 4: 1-16

#### یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> Near and Miceli  
<sup>2</sup> Adewale & Anthonia  
<sup>3</sup> Kustinah  
<sup>4</sup> Seifert  
<sup>5</sup> Alleyne et al.  
<sup>6</sup> Kenny  
<sup>7</sup> [Nawawi, & Puteh Salin](#)  
<sup>8</sup> Park and Lewis  
<sup>9</sup> Andon  
<sup>10</sup> Wozir, F.M and Yurtkoru  
<sup>11</sup> Uys  
<sup>12</sup> Lavena  
<sup>13</sup> Miceli  
<sup>14</sup> Colquitt & Rodel  
<sup>15</sup> Park  
<sup>16</sup> Hwang  
<sup>17</sup> Lachman  
<sup>18</sup> Berry  
<sup>19</sup> Zhang  
<sup>20</sup> Taylor & Curtis  
<sup>21</sup> Aranya, N., & Ferris  
<sup>22</sup> Niehoff & Moorman