

آزمون مدل اختلاف نظر اصول سازمانی در حسابرسان درباره گزارش تخلفات حرفه ای حسابرسی

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: ۹۸/۱۱/۱۴ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۳/۲۷

چکیده

گزارش و هشداردهی تخلفات در زمینه حسابرسی، عمل داوطلبانه ای است که بر اساس آن کارکنان حسابرسی باید رفتارهای خلاف اخلاق حرفه ای همکاران خود را به نهادهای داخلی و یا خارجی ذیصلاح گزارش نمایند. این گزارش ممکن است دارای هزینه ها و پیامدهای منفی برای گزارش کننده داشته باشد. از این رو، هدف این مقاله آن است تا بر اساس مدل اختلاف نظر اصول سازمانی ، سطح گزارش و هشداردهی تخلفات حرفه حسابرسی را در حسابرسان شاغل در دیوان محاسبات کشور و حسابرسان سازمان حسابرسی مورد مطالعه و بررسی قرار دهد. قلمرو زمانی تحقیق سال ۱۳۹۸ و نمونه آماری آن نیز شامل ۱۳۰ تن از حسابرسان شاغل در دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی می باشد. روش آزمون فرضیه ها نیز بر اساس آزمون های آماری ناپارامتریک انجام شده است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری ، و هم چنین برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران در میان حسابرسان دیوان محاسبات بیشتر از سازمان حسابرسی می باشد و این تفاوت معنی دار می باشد. اما برداشت حسابرسان دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات همکاران خود تفاوت معنی داری با هم ندارند. این موضوع به این معنی است که هر دو گروه از حسابرسان ، نگران هزینه های مترتب بر افشاء و گزارش تخلفات حرفه ای و سازمانی همکاران خود به مراجع ذیصلاح هستند.

واژه های کلیدی: دیوان محاسبات ، سازمان حسابرسی ، گزارش خطا کاری و تخلفات.

۱- مقدمه

فساد به عنوان مانع اصلی توسعه اقتصادی و سیاسی در هر کشوری که در آن غالب باشد، دیده می شود. دلیل این امر آن است که فساد انگیزه های اقتصادی برای سرمایه گذاری را از بین می برد و باعث ایجاد بی اعتمادی در جامعه می شود (اورت^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). این در حالی است که حرفه حسابرسی می تواند به عنوان یک ابزار و سیستم نظارتی در جلوگیری از فساد نقش با اهمیتی را ایفا کند.

مطابق آئین و قوانین حرفه ای حسابرسی، حسابرسان موظف هستند تا استقلال خود را در کشف و گزارش خطا کاری ها رعایت نمایند. این مساله تا آنجا مهم است که استاندارد های حسابرسی، حسابرسان را به گزارش و افشاء موارد تخلف (به عنوان نمونه پولشویی) ملزم می نماید. این موضوع در راستای قانون ارتقاء سلامت نظام اداری می باشد. طبق این قانون حسابرسان به ویژه حسابرسان بخش عمومی و دولتی یعنی دیوان محاسبات کشور و سازمان حسابرسی نقش ویژه و با اهمیتی در اجرای این قانون ایفاء می نمایند. افشاء و گزارش خطا کاری های سازمانی توسط حسابرسان ابزار نظارتی سودمندی در پیش گیری از تخلفات حسابرسان است. به عبارتی دیگر هر چند حسابرسان باید ناظر بر اجرای قانون سلامت اداری در سازمان ها، ادارات و واحدهای انتفاعی و غیر انتفاعی باشند، اما خود حسابرسان نیز باید در درجه اول آن را رعایت کنند. از این رو، پرسش اصلی تحقیق حاضر آن است که تا چه اندازه حسابرسان بخش عمومی و دولتی تخلفات همکاران خود در فرایند فعالیت های حسابرسی گزارش می نمایند. هدف این تحقیق شناسایی سطح تمایل حسابرسان به گزارش خطا کاری های سازمانی حسابرسان بخش عمومی و دولتی در راستای اجرای قانون سلامت اداری می باشد. نتایج این تحقیق می تواند دستاوردها و ارزش افزوده علمی زیر را داشته باشد:

اول آن که نتایج این پژوهش می تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار قانون گذاران و سیاست گذاران در حوزه حسابرسی درباره گزارش تخلفات حسابرسی ارائه نماید. هم چنین یافته های این مقاله می تواند موجب بسط و گسترش مبانی نظری تحقیقات گذشته در حوزه افشای تخلفات در حرفه حسابرسی گردد. در نهایت یافته های این تحقیق می تواند پیشنهاد هایی را برای تحقیقات آتی درباره گزارش تخلفات حسابرسی ارائه نماید. ادامه مقاله به مبانی نظری، روش شناسی، یافته ها و نتیجه گیری تحقیق اختصاص دارد.

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- مدل اختلاف نظر اصول سازمانی برای گزارش خطا کاری

گزارش یا افشای خطا کاری در زمینه حسابرسی، عمل داوطلبانه ای است که بر اساس آن کارکنان حسابرسی رفتارهای خلاف اخلاق حرفه ای (نظیر عدم رعایت استقلال) که همکاران آن ها مرتکب شده اند را صرف نظر از استانداردها و الزامات قانونی موجود، به نهادهای داخلی یا خارجی گزارش می دهند تا چنین جلوی چنین خطا کاری هایی گرفته شود (آلین^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). نهادهای داخلی دریافت کننده گزارش خطا کاری می توانند کمیته های انضباطی در داخل موسسه حسابرسی و یا نهادهای نظارت کننده خارجی مانند جامعه حسابداران رسمی باشند. گراهام^۳ (۱۹۸۶)، مدل "اختلاف نظر اصول سازمانی"^۴ را به منظور تبیین رفتار گزارش دهی افراد ارائه نمودند (نمودار شماره ۱). این مدل، تصمیم گیری افراد برای گزارش و افشای موارد خطا کاری های همکاران توسط کارکنان یک سازمان را به سه عامل ربط می دهد. این عوامل عبارتند از برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطا کاری، برداشت از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات و خطا کاری، و برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران. عامل برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطا کاری، به معنی آن است که هر چه سطح مسئولیت پذیری افراد بیشتر باشد، گزارش تخلفات نیز بیشتر خواهد بود. هرگاه کارکنان خود را مقید به رعایت اخلاق کاری بدانند، در آن صورت مسئولیت پذیری آن ها بیشتر خواهد بود. آن ها وقوع تخلف و تقلب در سازمان را به ضرر سازمان و ذینفعان سازمان می دانند. از این رو، آن ها خود را مسئول افشای تخلفات همکاران خواهند دانست. در این راستا، ویژگی های شخصیتی، قضاوت اخلاقی، جو اخلاقی و فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان از جمله مواردی است که می توانند بر اراده افراد در گزارش تخلفات همکاران تاثیر گذار باشند.

برداشت از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات و خطا کاری بر این نکته تاکید دارد که افراد در هنگام مواجه با تخلفات، هزینه های گزارش آن را در ذهن خود در نظر دارند و بر اساس آن تصمیم به گزارش تخلفات به مقامات بالا می نمایند. هر گاه آن ها به این نتیجه برسند که در قبال گزارش تخلفات همکاران خود، سازمان از آن ها حمایت نمی کند و ممکن است متحمل ریسک و هزینه هایی چون دادن شغل و امثالهم

³-Graham

⁴-principled organizational dissent

¹-Everett et al

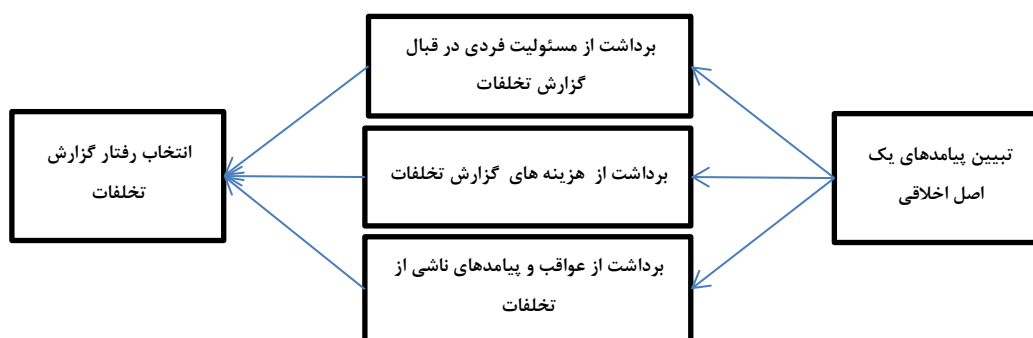
²-Alleyne et al

گزارش آن بیشتر خواهد بود (شولتز ۱۹۹۵ و تیلور و کریس ، ۲۰۰۹).

کاپلان و ویتکتون^۱ (۲۰۰۱) دریافتند که برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش دهی ، عاملی مهم در تمایل حسابرسان به گزارش تخلفات حرفه ای همکاران خود می باشد. در پژوهشی دیگر آیرز و کاپلان^۲ (۲۰۰۵) نشان دادند که برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش دهی ، برداشت از هزینه های مربوط به گزارش دهی و برداشت از عواقب و پیامدهای تخلفات از جمله عوامل اثرگذار در تمایل کارکنان به افشاء و گزارش تخلفات همکاران خود می باشند.

شوند، در آن صورت انگیزه کارکنان برای افشای تخلفات کمتر خواهد شد.

عامل سوم در گزارش تخلفات در این مدل، برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران است. این عامل به این موضوع اشاره دارد که هر گاه یک کارمند، تخلف همکاران خود را مشاهده نمود، ابتدا باید با اهمیت بودن آن تخلف و آثار زینبار آن بر حرفه و سازمان را در نظر بگیرد و سپس نسبت به گزارش آن اقدام نماید. بدیهی است هر چه سطح تخلف با اهمیت و جدی باشد، آن گاه مسئولیت کارکنان در قبال



نمودار شماره ۱ - مدل اختلاف نظر اصول سازمانی

(گراهام، ۱۹۸۶ و شولتز و همکاران ۱۹۹۳)

کارکنان افشای خطا کاری های همکاران خود را به ضرر خود می دانند. آن ها هم چنین معتقدند که سازمان ها برای تقویت گزارش تخلفات سازمانی باید علاوه بهبود مکانیزم های سازمانی ، اعتماد به نفس کارکنان باید بهبود یابد و هم چنین فرهنگ جمع گرایی در کارکنان ارتقاء یابد. . کنی^۵ و همکاران (۲۰۱۹) هنجارهای سازمانی و حرفه ای را از عوامل مهم و تاثیرگذار در درک کارکنان از گزارش خطا کاری می دانند. به عقیده آن ها برای تقویت گزارش خطا کاری باید وظیفه شناسی کارکنان ، اعتماد سازمانی کارکنان ، و حرفه گرایی کارکنان را تقویت نمود. هم چنین قوانین سازمانی و حرفه ای در حمایت از گزارش کنندگان خطا کاری ها تدوین نمود.

پارک و لویس^۶ (۲۰۱۸) در بررسی اثرات منفی گزارش خطا کاری بر سلامت گزارش کنندگان نشان دادند که اکثر افرادی که خطا کاری های همکاران خود را گزارش می نمایند تجربه

۲-۲- پیشینه تحقیق

اوران و یونسر^۳ (۲۰۲۰) تاثیر سبک های رهبری و عدالت و اعتماد سازمانی را بر گزارش تخلفات بررسی نمودند. آن ها نشان دادند الگوهای رفتاری و رهبری مدیران نقش با اهمیتی در تشویق کارکنان به گزارش تخلفات همکاران خود دارند. آن ها دریافتند که اعتماد و عدالت سازمانی ویژگی مهمی در موفقیت سازمان در کاهش تخلفات و افزایش بهره وری سازمانی است. به عقیده آن ها ، افزایش گزارش تخلفات توسط کارکنان ، نشان دهنده موفقیت مدیریت سازمان در رهبری و مدیریت کارکنان می باشد.

ناواوی و پوته سالین^۴ (۲۰۱۹) دریافتند که مهم ترین عوامل موثر در گزارش خطا کاری های 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

⁴ -Nawawi & Puteh Salin

⁵ -Kenny et al

⁶ -Park and lewis

¹ -Kaplan & Whitecotton

² -Ayers & Kaplan

^۳ -Oran & Unsar

این موضوع را عاملی برای گسترش فساد می‌شناسند. به عقیده آن‌ها فاصله قدرت می‌تواند سکوت سازمانی را میان کارکنان تقویت می‌نماید. از این رو، احتمال خطا کاری های سازمانی و رفتارهای غیر اخلاقی افزایش می‌یابد.

یوس^۵ (۲۰۱۶) ارتباط میان فرهنگ سازمانی و گزارش خطا کاری در آفریقای جنوبی را مورد مطالعه قرار داد. به عقیده او افشاء خطا کاری های سازمانی یک عملی است که به رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مستقیم دارد. او نتیجه گیری می‌کند گزارش کنندگان خطا کاری باید در سازمان خود از حمایت کافی برخوردار باشند. برای این منظور سازمانها باید قوانین اخلاقی را تصویب نمایند و بدین طریق طبق این قوانین کارکنان مورد حمایت قرار گیرند. او هم چنین می‌افزاید که ساختار سازمانی در سازمان‌ها باید کانالهای ارتباطی را طوری طراحی نمایند که کسی قادر نباشد جلوی گزارش خطا کاری‌ها را بگیرد. به عقیده او مقررات سازمان باید سیستم گزارش گری اطمینان بخشی را به منظور افشاء خطا کاری فراهم آورد. لاون^۶ (۲۰۱۶) ارتباط میان فرهنگ سازمانی و گزارش خطا کاری را در میان ادارات دولتی در آمریکا مورد مطالعه قرار داد. یافته‌های او نشان می‌دهد که گزارش خطا کاری ارتباط مثبتی با عوامل انگیزشی سازمان دارد. همچنین او نشان داد که گزارش خطا کاری 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، هرگاه این مولفه‌ها بهبود یابند در آن صورت، کارکنان خطا کاری های سرپرستان خود را کمتر گزارش خواهند کرد. او تاکید می‌نماید تا انگیزه های ذاتی کارکنان به منظور گزارش خطا کاری های و تخلفات باید ارتقاء یابد و همچنین فرهنگ سازمانی در ادارات دولتی از طریق تدوین و حمایت سیاست های تشویق کننده رفتارهای اخلاقی و مسولیت پذیری بهبود یابد. ارکمن^۷ و همکاران (۲۰۱۴) رفتار گزارش خطا کاری های سازمانی در حرفه حسابداری را شامل عوامل مختلف از جمله ویژگی های نظیر جو فرهنگی و اخلاقی حاکم بر سازمان، جنسیت، سابقه کار و سن می‌دانند. آن‌ها نتیجه گیری می‌کنند که مهم ترین عامل در گزارش خطا کاری های سازمانی، بهبود جو اخلاقی و فرهنگی سازمان است.

وانگ^۸ (۲۰۰۸) ارتباط میان فرهنگ کنفسیوس و گزارش خطا کاری در حسابداران چینی مورد مطالعه قرار داد او دریافت

های هیجانی نظیر اضطراب، ترس و احساس انزوا دارند. آنها دلیل این موضوع را عدم حمایت کافی از افشاء کنندگان خطا کاری و تقلب می‌دانند. همچنین آنها دریافتند نگرانی افشاء کنندگان زمانی بیشتر می‌شود که افشاء کنندگان بعد از افشاء خطا کاری‌ها بخواهد در سازمان به فعالیت خود ادامه دهد. آندون^۱ و همکاران (۲۰۱۸) ارتباط میان انگیزه های مالی و گزارش خطا کاری را مورد مطالعه قرار دادند. آنها دریافتند که انگیزه های مالی، گزارش های خطا کاری به مقامات خارج سازمان را در میان حسابداران افزایش می‌دهد. هم چنین آن‌ها نشان دادند 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 می‌شوند. وزیر و یورکرو^۲ (۲۰۱۷) تاثیر فرهنگ سازمانی را بر گزارش خطا کاری را در دو کشور ترکیه و ایتالیایی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحقیق آنها بیانگر آن بود که فرهنگ سازمانی تاثیر با اهمیتی بر گزارش خطا کاری دارد. هم چنین آنها دریافتند که فرهنگ، ارزش‌ها و عقائد ناشی از تفاوت های ملیتی بر شیوه انتخاب گزارش تخلفات تاثیر گذار هستند. فرهنگ سازمانی باعث می‌گردد تا ویژگی های ساختاری و رسمی در مجموعه سازمان پدید آید این ویژگی‌ها شامل قوانین، مقررات، یکنواختی و کارایی و امثالهم می‌باشد در سازمان های که ویژگی های سازمانی مذکور به درستی عمل می‌کنند در آن سازمان تمایل به انجام امور بر اساس نظم و ترتیب بر قرار است و رویه های سازمانی به صورتی کارآمد و یکنواخت عمل می‌کنند و نقض نمی‌شوند. همه این موارد باعث می‌شود تا خطا کاری در سازمان کاهش یابد و یا اینکه کارکنان سازمان خطا کاری سازمانی را گزارش نمایند. همچنین کارکنان سازمان احساس خواهند که متعلق به سازمان هستند و تخلفات مشاهده شده در سازمان را نمی‌توانند تحمل کنند و آن را افشاء می‌کنند تا سازمان آنها ضرر نبیند و در واقع فرهنگ سازمانی باعث می‌شود تا حس وظیفه شناسی در کارکنان بهبود یابد این موضوع می‌تواند بر گزارش موارد تخلف تاثیر بگذارد (فاروقی^۳ و همکاران، ۲۰۱۷).

یونی و انلسینیا^۴ (۲۰۱۷) رابطه میان ویژگی فرهنگ سازمانی فاصله قدرت و تمایل به گزارش خطا کاری را مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها در این مطالعه نشان دادند که هر چه فاصله قدرت میان مدیران و کارکنان سازمان بیشتر باشد، احتمال گزارش خطا کاری های سازمانی کاهش می‌یابد. آن‌ها

⁵ -uys

⁶ -Lavena

⁷ -Erkmen et al

⁸ -Hwang

¹ -Andon et al

² -Wozir and Yurtkoru

³ -Farooqi et al

⁴ -Puni & Anlesinva

دادند. نتایج این تحقیق نشان داد هر چه سطح شدت اخلاقی در میان حسابداران بیشتر باشد، در آن صورت تمایل حسابداران به گزارش تقلب 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 ها گزارش کمتری به هشداردهی خواهند داشت و شدت این تاثیر به واسطه برداشتی که از عواقب خطاکاری سازمانی و مسئولیت فردی خود در زمینه افشای این خطاکاری ها دارند، افزایش می یابد. اما وقتی که ارزش های انگیزشی تامین کننده منافع عموم، برای حسابرسان در اولویت باشد، نتایج برعکس است. در تحقیق دیگر بیگی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند هر چه ویژگی فرصت طلبی در میان حسابرسان افزایش یابد، در آن صورت گزارش خطا کاری در آن ها کاهش می یابد.

۳- روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، کاربردی و توصیفی پیمایشی و قلمرو زمانی آن ۱۳۹۸ می باشد. حسابرسان شاغل در دیوان محاسبات کشور و سازمان حسابرسی، جمعیت هدف این پژوهش را تشکیل می دهند. در پژوهش حاضر از پرسش نامه به عنوان ابزار کار استفاده گردید. تعداد ۱۵۰ پرسش نامه بین حسابرسان جامعه آماری به صورت تصادفی توزیع گردید که ۱۴۵ پرسش نامه برگشت شد که از این تعداد، ۱۳۰ پرسش نامه قابل استفاده بوده و داده های آن ها مورد تحلیل قرار گرفت. متغیر وابسته در این پژوهش عبارت است از گزارش تخلفات و خطا کاری. برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش دهی تخلفات همکاران، برداشت از هزینه های مربوط بر گزارش دهی تخلفات همکاران و برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران از جمله مولفه های متغیر وابسته هستند. برای اندازه گیری این مولفه ها و متغیر وابسته از پرسش نامه استاندارد تیلور و کورتیس (۲۰۱۰) استفاده شده است. این پرسش نامه سه موقعیت فرضی در زمینه حسابرسی را به تصویر می کشد و در هر سناریو پرسش شونده را در وضعیتی قرار می دهد که نسبت به گزارش خطاکاری تصمیم گیری نماید. پاسخ ها بر اساس طیف لیکرت هفت گزینه ای می باشد که امتیاز ۱ برای کم ترین انگیزه گزارش دهی و امتیاز ۷ برای بالاترین انگیزه گزارش دهی می باشد. پرسش نامه مذکور به پیوست می باشد. برای اندازه گیری متغیرهای کنترل به صورت زیر عمل شده است:

که به عقیده حسابداران هر چه حس عمومی درباره رعایت اخلاق بیشتر باشد در آن صورت تمایل به گزارش خطا کاری 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 هزینه های مترتب بر خطا کاری در ترس از پوشش رسانه ها ممکن است عاملی بازدارنده برای گزارش خطا کاری باشد.

پارک^۱ و همکاران (۲۰۰۸) جهت گیری فرهنگی و ارتباط آن با گزارش خطا کاری را در سه کشور کره جنوبی، ترکیه و انگلستان مورد مطالعه قرار دادند نتایج تحقیق آنها نشان داد که فرهنگ تاثیر با اهمیتی بر گزارش خطاکاری در این کشورها دارد به عقیده آنها شرکتهای چند ملیتی که در کشورهای مختلف فعالیت دارند باید رویه های سازمانی خود را در هر کشور به تناسب نگرش ها و ارزش های ملی و فرهنگی مردم آن کشور طراحی کنند این موضوع باعث خواهد شد تا گزارش خطا کاری در میان کارکنان سازمان بهبود یابد آنها نشان دادند که گزارش خطا کاری در ترکیه در مقایسه با دو کشور انگلستان و کره جنوبی ضعیف تر است آنها برای رفع این ضعف پیشنهاد می کنند تا ساختارهای سازمانی و مقررات و رویه های سازمانی در ترکیه آن گونه طراحی شود تا کارکنان ترکیه ای مشارکت بیشتری در گزارش خطا کاری داشته باشند به عقیده آنها آموزش موضوعات اخلاقی و فرهنگی نیز می تواند در این مورد سود مند باشد. بری^۲ (۲۰۰۴) معتقد است فرهنگ سازمانی نفوذ خیلی زیادی بر عمر سازمانی دارد و همچنین فرهنگ سازمانی بر نگرش و رفتارهای کارکنان سازمان تاثیر گذار است. او در مقاله خود تاکید دارد که در سازمان وجود کنترل های داخلی نظارتی باعث می شود تا گزارش موارد خطاکاری در سازمان تسهیل شود به نظر او توسعه فرهنگ سازمانی کارکنان را قادر خواهد ساخت تا موارد خطاکاری های سازمانی را کشف و گزارش نمایند. این موضوع باعث شد تا محیط اخلاقی کار توسعه یابد.

بنی مهد و گل محمدی (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند جو اخلاقی برهشداردهی تقلب 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 تقلب و برداشت حسابرسان از عواقب گزارش خطا کاری می باشد و مولفه ای که تحت تاثیر جو اخلاقی قرار نمی گیرد، برداشت حسابرسان از هزینه های مربوط به گزارش خطا کاری می باشد. نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۶) تاثیر شدت اخلاقی را بر قصد گزارش داخلی تقلب توسط حسابداران را مورد بررسی قرار

² -Berry

¹ -Park

- (۱) برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری در دو گروه از حسابرسان دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی متفاوت می باشد.
- (۲) برداشت از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری در دو گروه از حسابرسان دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی متفاوت می باشد.
- (۳) برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران در دو گروه از حسابرسان دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی متفاوت می باشد.

۴- یافته های تحقیق

۴-۱- آمار توصیفی

نمونه آماری شامل ۵۷ نفر شاغل در سازمان حسابرسی و ۷۳ نفر شاغل در دیوان محاسبات بودند. هم چنین ۷۵ درصد از مشارکت کنندگان در تحقیق مرد و ۲۵ درصد نیز زن بودند. ۸۰ درصد از مشارکت کنندگان نیز زیر ۴۰ سال سن داشته و بقیه نیز بالای ۴۰ سال بوده اند. حدود ۶۰ درصد از پاسخ دهندگان پرسش نامه ها دارای تحصیلات کارشناسی، ۳۰ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بقیه نیز دارای تحصیلات دکتری یا دانشجوی دکتری بودند. هم چنین آمار توصیفی مولفه های متغیر گزارش تخلفات و خطاکاری همکاران در جدول شماره ۱ آورده شده است. طبق نتایج جدول شماره ۱ میانگین پاسخ ها در طیف لیکرت هفت گزینه ای بیشتر از حد متوسط پاسخ ها می باشد. میانگین برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری برابر ۵/۶۶، میانگین برداشت از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری برابر ۵/۲۱ و میانگین برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران برابر ۵/۸۵ می باشد. هم چنین آمار توصیفی مولفه های متغیر گزارش تخلفات و خطاکاری به تفکیک دو نمونه دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی به شرح جدول شماره ۲ می باشد.

جنسیت: یک متغیر اسمی با مقدار یک و صفر است. اگر حسابرس زن باشد مقدار آن یک و در غیر این صورت مقدار آن صفر است.

رتبه شغلی: یک متغیر رتبه ای است که با مقادیر یک تا ۴ نشان داده می شود. عدد یک برای رتبه شغلی حسابرس، عدد ۲ برای رتبه شغلی حسابرس ارشد، عدد ۳ برای رتبه شغلی سرپرست و عدد ۴ برای رتبه شغلی مدیر.

رتبه موسسه حسابرسی: یک متغیر رتبه ای با مقدار یک تا سه است. اگر حسابرس شاغل در موسسه حسابرسی با رتبه الف باشد مقدار آن یک، رتبه ب با مقدار دو و رتبه ج مقدار سه می باشد.

سطح تحصیلات: یک متغیر رتبه ای است که با مقادیر یک تا چهار نشان داده شده است. مقدار یک برای سطح تحصیلات کاردانی، مقدار دو برای سطح تحصیلات کارشناسی، مقدار سه برای سطح تحصیلات کارشناسی ارشد و مقدار چهار برای سطح تحصیلات دکتری.

برای تحلیل داده ها از آمار ناپارامتریک ویلکاکسون و من ویتنی 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

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

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

α

Z^2 = مقدار نرمال استاندارد یعنی ۱/۹۶

P=q=0/5

d=0/1

تعداد نمونه آماری تحقیق طبق فرمول بالا، ۹۶ می باشد که در این تحقیق ۱۳۰ پرسش نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

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

جدول شماره ۱: آمار توصیفی

شرح	برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری	برداشت از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری	برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران
میانگین	۵/۶۶	۵/۲۱	۵/۸۵
میانه	۶	۵	۶
انحراف معیار	۱/۳۱	۱/۳۰	۱/۰۵
حداقل	۱	۱	۳
حداکثر	۷	۷	۷

جدول شماره ۲: آمار توصیفی به تفکیک دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی

شرح	برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری	برداشت از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری	برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران
میانگین	۵/۴۹	۵/۱۳	۵/۶۸
میانه	۶	۵	۶
انحراف معیار	۱/۳۳	۱/۳۰	۱/۰۹
حداقل	۱	۱	۳
حداکثر	۷	۷	۷
میانگین	۶/۱۵	۵/۴۵	۶/۳۶
میانه	۶	۶	۶
انحراف معیار	۱/۱۲	۱/۳۰	۰/۶۹۹
حداقل	۲	۲	۴
حداکثر	۷	۷	۷

۴-۲- آزمون فرضیه های تحقیق

نتایج آزمون فرضیه های تحقیق در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

می توان نتیجه گرفت که فرضیه های اول و سوم تایید و فرضیه دوم رد می شود.

۵- خلاصه و نتیجه گیری

گزارش خطاکاری در حوزه حسابرسی به عنوان رفتار اخلاقی، عام محور، داوطلبانه و عملی فراسوی آئین رفتار حرفه ای، نقش موثری در پیش گیری از رسوایی های مالی ایفا می کند. از این رو، این مقاله، نگرش حسابرسان دیوان حسابرسان را بر اساس مدل اختلاف نظر اصول سازمانی محاسبات کشور و حسابرسان سازمان حسابرسی درباره گزارش و هشداردهی تخلفات حرفه ای حسابرسان را مورد مطالعه و بررسی قرار می دهد. نتایج این مقاله نشان می دهد که برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری، و هم چنین برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران در میان دو گروه از حسابرسان دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی متفاوت می باشد. اما برداشت حسابرسان دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات همکاران خود تفاوت معنی داری با هم ندارند. به عبارت دیگر بر اساس شواهد آمار توصیفی و آزمون فرضیه می توان اظهار داشت که میانگین برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری، و هم چنین برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران در میان حسابرسان دیوان محاسبات بیشتر از حسابرسان سازمان حسابرسی می باشد. هم چنین میانگین برداشت حسابرسان از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری در دو گروه سازمان حسابرسی و دیوان

جدول شماره ۳: نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

شرح	برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری	برداشت از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری	برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران
آماره من ویتنی	۱۰۶۶/۵	۱۳۳۰	۱۰۲۶
آماره ویلکاکسون	۵۸۱۹/۵	۶۰۸۳	۵۷۷۹
آماره Z	-۲/۹۷۹	-۱/۵۰۹	-۳/۲۴۵
سطح معنی داری	۰/۰۰۳	۰/۱۳۱	۰/۰۰۱

نتایج جدول شماره ۳ نشان می دهد که برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری، و هم چنین برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطا کاری همکاران در میان دو گروه از حسابرسان دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد متفاوت می باشد. زیرا سطح معنی داری آماره Z آن فرضیه ها زیر ۵ درصد است. اما از آنجایی که سطح معنی داری برداشت از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری برابر ۱۳/۱ درصد و بیش از ۵ درصد است، لذا می توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برداشت حسابرسان دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی از هزینه های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات متفاوت نیست. بنابراین بر اساس نتایج جدول شماره ۳

تا موادی را درباره موضوع تخلفات حسابرسان و نحوه گزارش آن گنجانده شود.

نتایج این پژوهش آگاهی های سودمندی را در خصوص عوامل اثرگذار بر گزارش خطاکاری حسابرسان در اختیار سیاست گذاران حرفه حسابرسی قرار می دهد. این نتایج می تواند در برنامه ریزی برای تدوین اصول اخلاق حرفه ای و سیاست گذاری در جذب حسابرسان به ویژه حسابداران رسمی مورد استفاده قرار بگیرد. معرفی پیشینه تحقیقات مرتبط با گزارش خطا کاری از دیگر دستاوردهای این پژوهش می باشد که با مطالعه بیشتر در این حوزه و شناسایی متغیرهای تاثیرگذار دیگر بر گزارش خطا کاری می توان ابعاد بیشتری از این پدیده را نمایان ساخت. از این رو می توان گفت که این پژوهش، زمینه ای را برای پژوهش های آتی برای دانشجویان و پژوهشگران فراهم می آورد تا بدین وسیله گامی بلند در راستای فرهنگ سازی گزارش خطا کاری در حوزه حسابرسی برداشته شود و شاهد اعتلای روزافزون این حرفه باشیم.

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، دو فصل نامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره ۳ صص ۸۶-۶۱
- * بیگی هرچگانی، ابراهیم؛ بنی مهد، بهمن؛ رئیس زاده، رضا؛ رویایی، رمضانعلی (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر فرصت طلبی بر هشدار دهی حسابرسان، دو فصل نامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول شماره دوم، صص ۹۵-۶۵.
- * 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
- * نمازی، محمد؛ ابراهیمی، فهیمه (۱۳۹۶). بررسی تاثیر 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
- * 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.
- * Ayers, S., and Kaplan, S. (2005). Wrongdoing by consultants, Journal of Business Ethics, vol. 57(2): 121-137.

محاسبات تفاوت معنی داری با هم ندارند. این موضوع به این معنی است که هر دو گروه از حسابرسان، نگران هزینه های مترتب بر افشاء و گزارش تخلفات حرفه ای و سازمانی همکاران خود به مراجع ذیصلاح هستند. نتایج این تحقیق را می توان با نتایج تحقیق وانگ (۲۰۰۸) در راستای مدل اختلاف نظر اصول سازمانی مطابقت داد. او نشان داد که ارتباطات میان فردی، ترس از هزینه های مترتب بر گزارش خطا کاری عاملی بازدارنده برای گزارش خطا کاری است.

همانند پیشینه تحقیق، این پژوهش نشان می دهد ویژگی های سازمانی و هم چنین متغیر های فردی نظیر برداشت از مسئولیت های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطا کاری، و هم چنین برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات به عنوان عوامل سازمانی و فردی می تواند بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان در گزارش تخلفات و خطا کاری ها تاثیر گذار باشد. از این رو، می توان گفت که ویژگی های سازمانی در کنار عوامل فردی می توانند گزارش خطا کاری در حرفه حسابرسی را در راستای ارتقای اخلاق حرفه ای تحت تاثیر خود قرار دهند. به عبارت دیگر شواهد این تحقیق تایید می نمایند که در حرفه حسابرسی، بهبود اخلاق حرفه ای ارتباط نزدیکی با ارتقای ویژگی های سازمانی و فردی دارد. نتایج این تحقیق بر این نکته تاکید دارد که برای کاهش خطا کاری های حرفه ای حسابرسان، باید نظارت بر عملکرد آن ها را تقویت نمود و هم چنین برنامه هایی را برای حمایت از گزارش تخلفات و کاهش هزینه های مرتبط با گزارش و افشای تخلفات تدوین نمود. این امر باعث می شود تا استقلال حسابرسان بهبود و به دنبال آن تبانی میان حسابرسان و صاحبکار کاهش و در نهایت کیفیت حسابرسی نیز بهبود یابد. بنابراین می توان اظهار داشت که تهیه و تنظیم دستورالعمل های اجرایی مربوط به قوانین و مقررات درباره گزارش خطا کاری های حسابرسان می تواند مکانیزم موثری برای بهبود اعتبار و شهرت حسابرسان و حرفه حسابرسی گردد. از این رو، براساس یافته های این پژوهش به قانون گذاران حرفه حسابرسی، هم چون جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می شود، مکانیزم هایی را برای پشتیبانی از اقدامات گزارش خطا کاری حسابرسان فراهم آورند و از آن حمایت کنند. به عنوان نمونه جامعه حسابداران رسمی می تواند در راستای اجرای قانون سلامت اداری، دستور العملی را برای تدوین مقررات مربوط به گزارش تخلفات و خطا کاری در حرفه حسابرسی تدوین نماید. هم چنین در ارزیابی کیفیت موسسات حسابرسی، اجرا و پیروی از مقررات مربوطه از سوی موسسه حسابرسی را مد نظر قرار دهند. هم چنین پیشنهاد می شود تا در قانون سلامت اداری،

- * 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
- * Schultz, J., Johnson, D., Morris, D., & Dyrnes, S. 1995. An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103.
- * Taylor, E. Z., and Curtis, M. B. (2009). An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting. *Journal of Business Ethics*, 93, 21-37.
- * Uys, T., (2016) Organisational culture and whistleblowing: Exploring the connections, Working Paper, Department of Sociology, University of Johannesburg, www.uj.ac.za/sociology
- Wozir, F. M. and Yurtkoru, E. S. (2017). Organizational culture and intentions towards types of whistleblowing: the case of Turkey and Ethiopia. *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, V.4, Iss.4, p.527-539
- * 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
- * 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
- * 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,
- * 10- Everett, J., Neu, D., Rahaman, A.S. (2007). Accounting and the global fight against corruption, *Accounting, Organizations and Society*, 32(6), 513-542
- * 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
- * Graham, J. W. 1986. Principled organizational dissent: A theoretical essay. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, 8 (pp. 1-52). Greenwich, CT: JAI Press.
- * Hwang, D., Staley, B., Chen, Y.T. and Lan, J.S. (2008) "Confucian culture and whistle-blowing by professional accountants: an exploratory study," *Managerial Auditing Journal*, 23 (5), pp.504-526.
- * Kaplan, S. E., & Whitecotton, S. M. (2001). An examination of auditors' reporting intentions when another auditor is offered client employment, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 20(1):45-63.
- * Kenny, K., Fotaki, M., Vandekerckhove, W., (2019) Whistleblower Subjectivities: Organization and Passionate Attachment, *Organization Studies*, forthcoming
- * 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
- * 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>
- * Oran, F.C., and Unsar, A.S., (2020) The Effects of Leadership Styles on Organizational Trust and Disclosure of Unethical Behaviors (Whistleblowing): A Practical Research, *New Approaches to CSR, Sustainability and Accountability*, Volume I pp 103-137
- * Puni, A., Anlesinya, A., (2017) "Whistleblowing propensity in power distance societies", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 8 Issue: 2, pp.212-224
- * Park, H., Blenkinsopp, J., Kemal Oktem, M., Omurgonulsen, 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

پیوست

پرسش نامه

بخش اول: لطفاً متن های زیر را مطالعه و سپس به سؤال های هر متن پاسخ دهید.

الف فرض کنید شما حسابرس یک شرکت خصوصی پیمانکاری ساخت و ساز هستید. یکی از رسیدگی های شما، مشاهده عینی دارایی های ثابت این شرکت است و شما برای مشاهده یکی از جرثقیل های شرکت اقدام می کنید که مسئول مربوطه به شما می گوید، جرثقیل فعلاً در حومه شهر است و تا هفته دیگر بر نمی گردد. شما موضوع را به سرپرست خود منتقل می کنید و او هم به شما می گوید در کاربرد خود بنویس که آنرا مشاهده کرده ای چون در این چند سال همیشه این جرثقیل وجود داشته و شرایط خوبی هم دارد.

۱) احتمال اینکه شما این حرکت سوال برانگیز سرپرست را به سطوح بالاتر مدیریت گزارش نمایید چقدر است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

۲) به نظر شما میزان پیامد و عواقب و خسارت زیانبار این عمل سوال برانگیز سرپرست چه میزان است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

۳) در صورت گزارش این عمل به سطوح بالاتر مدیریت؛ مشکلات، خطر و ناراحتی و هزینه هایی که به شما تحمیل می شود چقدر است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

ب. فرض کنید شما حسابرس یک شرکت بزرگ بازرگانی هستید. سرپرست مستقیم کار به شما می گوید که این شرکت به من پیشنهاد یک موقعیت کاری با دوبرابر حقوق فعلی را داده است. وی از شما می خواهد که این موضوع را تا پایان این کار با کسی در میان نگذارید. در حین کار هم شما متوجه می شوید که از شما در رسیدگی به حساب ها، رسیدگی کمتر از حد معمول را می خواهد.

۱) احتمال اینکه شما این حرکت سوال برانگیز سرپرست را به سطوح بالاتر مدیریت گزارش نمایید چقدر است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

۲) به نظر شما میزان پیامد و عواقب و خسارت زیانبار این عمل سوال برانگیز سرپرست چه میزان است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

۳) در صورت گزارش این عمل به سطوح بالاتر مدیریت؛ مشکلات، خطر و ناراحتی و هزینه هایی که به شما تحمیل می شود چقدر است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

ج. فرض کنید شما حسابرس یک شرکت وارد کننده خودروهای خارجی هستید. این شرکت نیازمند گزارش حسابرسی برای دریافت مبلغ با اهمیتی وام از یک بانک می باشد که بانک مذکور نیز از مشتریان موسسه حسابرسی شماست. شما سرپرست کار خود را با یک خودروی جدید می بینید. او به شما می گوید که این خودرو را به قیمت خیلی مناسبی خریده ام. شما متوجه می شود که این خودرو جزء موجودی های شرکت مذکور است. سرپرست شما در حین کار نیز از شما می خواهد که از رویه های با اهمیتی که سال پیش مورد استفاده قرار گرفته است چشم پوشی کنید و بصورت کلی به رسیدگی حساب ها بپردازید.

۱) احتمال اینکه شما این حرکت سوال برانگیز سرپرست را به سطوح بالاتر مدیریت گزارش نمایید چقدر است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

۲) به نظر شما میزان پیامد و عواقب و خسارت زیانبار این عمل سوال برانگیز سرپرست چه میزان است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

۳) در صورت گزارش این عمل به سطوح بالاتر مدیریت؛ مشکلات، خطر و ناراحتی و هزینه هایی که به شما تحمیل می شود چقدر است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 11/ No. 42/ Summer 2022

Test of Principled Organizational Dissent Model in Auditors about Whistle Blowing

Behzad Nikkar

Ph. D Candidate in Accounting, Islamic Azad University, Rasht, Iran

Keyhan Azadi

Assistant prof. of Accounting, Islamic Azad University, Rasht, Iran
(Corresponding Author)

Bahman Banimahd

Associate prof. of Accounting, Islamic Azad University, karaj, Iran

Saeed Bagersalimi

Assistant prof. of Government Management, Islamic Azad University, Rasht, Iran

Abstract

A Whistleblowing auditor is a voluntary act whereby audit staff must report the behaviors of their colleagues' professional ethics to the appropriate internal or external authorities. This report may have negative costs and consequences for the whistleblower. Therefore, the purpose of this paper is to examine the level of whistleblowing of the auditing profession by auditors employed in the Supreme Audit Court and auditors of the audit organization based on the principled organizational dissent model. Statistical society of this survey contains 130 auditors working in Supreme Audit Court and Audit Organization in 2019 which have been selected by random sampling method. The method of testing the hypotheses is also based on nonparametric statistical tests. The results of this study show that perceived personal responsibility of whistleblowing, as well as perceived seriousness of the act in question among the auditors of the Supreme Audit Court, are greater than of auditors of the Audit Organization, and this difference is significant. But auditors' perceived personal costs of reporting of the Supreme Audit Court and Audit Organization for whistleblowing are not significantly different. This means that both groups of auditors are concerned about the costs associated with disclosing and reporting their colleagues' professional and organizational violations to the appropriate authorities.

Keywords: Supreme Audit Court, Audit Organization, Whistle-Blowing and Violations

