

عدالت سازمانی و افشاگری اخلاقی تخلفات در حرفه حسابرسی

سیده سنور شهابی^۱، دکتر بهمن بنی مهد^{۲*}، دکتر فرزین رضایی^۱
 ۱. گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران
 ۲. گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران
 (تاریخ دریافت: ۹۸/۱/۱۵، تاریخ پذیرش: ۹۸/۳/۱۶)

چکیده

زمینه: تحقیقات نشان می دهد سازمان هایی که در آن عدالت سازمانی نسبت به دیگر سازمان ها بیشتر رواج دارد، در آن صورت افشاگری و گزارش اخلاقی تخلفات توسط کارکنان آن سازمان ها بیشتر است. هدف تحقیق حاضر در درجه اول بسط مبانی نظری افشاگری تخلفات در متون اخلاق و در درجه دوم تبیین رابطه میان عدالت سازمانی و افشاگری اخلاقی تخلفات می باشد.

روش: روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی بوده که تعداد ۲۷۵ حسابرس به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، انتخاب شده اند. برای گردآوری داده ها، از پرسش نامه و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

یافته ها: نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد عدالت سازمانی رابطه معنی دار و مثبت با افشاگری اخلاقی تخلفات دارد. هم چنین هر چه رتبه شغلی حسابرس افزایش یابد، این موضوع موجب افزایش افشاگری اخلاقی تخلفات در میان حسابرسان می شود.

نتیجه گیری: بر اساس یافته های این پژوهش به منظور افزایش گزارش تخلفات در حرفه حسابرسی، موسسات حسابرسی باید عدالت سازمانی در این حرفه را بهبود دهند. در این مورد سیاست گذاران حرفه حسابرسی می توانند قوانین لازم را تدوین نمایند.

کلید واژگان: عدالت سازمانی، افشاگری تخلفات و اخلاق حرفه ای

سر آغاز

در نظام حقوقی کشور، قانون گذار برای مدیران، سرپرستان، کارکنان یا اشخاصی که موفق به شناسایی، کشف و معرفی افراد متخلف در قانون ارتقاء سلامت نظام اداری شوند، تشویق هایی در نظر گرفته است. بنابراین یکی از وظایف حسابرسان طبق این قانون و طبق آیین رفتار حرفه ای حسابرسی، گزارش موارد تخلف همکاران خود و یا مدیران و کارکنان صاحبکار به مراجع ذیصلاح قانونی می باشد. این عمل باعث می شود تا اولاً حسابرسان از عواقب زیانبار تخلفات، خود را بیمه نماید و ثانیاً افشای تخلفات توسط حسابرسان طبق موازین اخلاق حرفه ای، موجب می شود تا خطاکاری های سازمانی و رسوایی های مالی کاهش یابد.

افشاگری تخلفات تحت تاثیر عوامل مختلفی است. شناسایی این عوامل می تواند موجب شناخت بهتر ابعاد آن گردد.

در سال های اخیر عدم رعایت آئین رفتار حرفه ای، امانت داری و اصول اخلاقی^۱ موجب رسوایی های مالی در کشور شده است. این رسوایی ها ممکن است باعث از بین رفتن اعتبار و شهرت حسابرسان و حرفه حسابرسی شود. افشاگری تخلفات به عنوان یکی از مهمترین مکانیزم های نظارتی^۲ در پیش گیری از بوجود آمدن رسوایی های مالی^۳ در شرکت ها از جمله موسسات حسابرسی مطرح شده است. افشاگری تخلفات عبارت است از افشای فعالیت های غیرقانونی، غیر مشروع و غیر اخلاقی در سازمان توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان به افراد یا سازمانی های ذیربط. از حرفه حسابرسی و دیگر نهادهای قانونی ذینفع خواسته شده است که افشاگری تخلفات^۴ را به عنوان یک بخش مهم و حساس از فرهنگ سازمانی^۵، آن را در ساختار سازمانی موسسات حسابرسی بگنجانند (۱).

تحقق یابد(۱۰). پژوهشگران به ارائه مدلی مفهومی از قصد گزارش موارد تقلب توسط حسابرسان مستقل پرداختند. مدل ارائه شده بیانگر این است که عوامل فردی (نظیر نگرش در مورد گزارش موارد تقلب و هزینه های شخصی گزارشگری) اثر مثبتی بر قصد گزارشگری اعمال تقلب دارد، اگرچه این تاثیر به وسیله عوامل مرتبط با مسئله نظیر درک از شدت اخلاقی تعدیل می شود(۱۱). در تحقیقی دیگر تاثیر جنسیت بر قضاوت اخلاقی^{۱۲}، شدت اخلاقی ادراک شده و قصد گزارش یک روش مدیریت سود مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه این تحقیق نشان داد که تفاوت معناداری در قضاوت اخلاقی، شدت اخلاقی ادراک شده و قصد گزارشگری حسابداران حرفه ای زن و مرد وجود ندارند(۱۲).

در مطالعه ای پژوهشگران دریافته اند که در سطوح بالای عدالت های توزیعی، رویه ایی و تعاملی احتمال گزارش موارد تقلب افزایش می یابد. همچنین نتایج این تحقیق بیانگر این 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(۱۳). پژوهشگران تاثیر شدت اخلاقی را بر قصد گزارش داخلی تقلب 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 تقلب بیشتر خواهد بود(۱۴). صاحب نظران دریافته اند هر چقدر ارزش های انگیزشی تامین کننده منافع شخصی^{۱۳} برای حسابرسان در اولویت باشد، در آن صورت آن ها گرایش 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(۱۵). پژوهشگران نشان دادند از نظر آماری رابطه معناداری بین جهت گیری های اخلاقی (آرمان گرایی و نسبی گرایی) و گرایش حسابرسان به نیت غیراخلاقی، هنگام مواجه با تنگناهای اخلاقی^{۱۴} وجود ندارد. به عبارتی تفاوت در جهت گیری اخلاقی یک فرد، در پیش بینی نیت اخلاقی وی در زمینه حسابرسی بی اهمیت است. اما بین رابطه مداری و گرایش حسابرسان ایرانی به رفتار غیر اخلاقی، هنگام مواجه با تنگناهای اخلاقی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. به عبارتی با افزایش رابطه مداری، گرایش حسابرسان به نیت غیراخلاقی هنگام مواجه با تنگناهای اخلاقی افزایش می یابد(۱۶).

در پژوهشی نشان داده شد که جو اخلاقی^{۱۵} بر هشداردهی 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 هشداردهی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل هشداردهی در مورد تقلب می باشد و مولفه ای که تحت تاثیر جو اخلاقی قرار نمی گیرد، برداشت حسابرسان از هزینه های مربوط به هشداردهی در مورد تقلب می باشد. نتایج این پژوهش اطلاعات سودمندی را در خصوص جو اخلاقی موسسات حسابرسی و تاثیر آن بر هشداردهی حسابرسان در اختیار استفاده کنندگان آن قرار داده و می تواند در برنامه ریزی برای

یکی از این عوامل، عدالت سازمانی^{۱۶} است. از این رو، هدف این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی و گزارش اخلاقی تخلفات در حرفه حسابرسی است. هم چنین بسط و گسترش مبانی نظری گزارش تخلفات در متون اخلاق حرفه ای از جمله اهداف دیگر این پژوهش می باشد.

بر اساس نظریه عدالت سازمانی می توان گفت که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می دهند، یکی از این واکنش ها افزایش یا کاهش برون داد می باشد. به این معنا که، اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان، عدالت اجرا نمی شود، دچار نوعی تنش منفی می گردند و در نتیجه برای کاهش تنش منفی، سعی در کاهش میزان مشارکت های خود در سازمان می نمایند. در چنین شرایطی، رفتار شهروندی^{۱۷} و رعایت اخلاق در آن سازمان کاهش می یابد. برعکس، اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد، برای انجام رفتارهای یاری دهنده مانند اخلاق حرفه ای برانگیخته می شوند و در نتیجه مشارکت ها ی خود را در سازمان افزایش می دهند(۲). عدالت سازمانی به طور بالقوه به اجرای مکانیزم افشاء و گزارش تخلفات کمک می کند. عدالت سازمانی موجب می شود تا کارکنان سازمان به رفتارهای حمایت کننده اجتماعی و اخلاقی نظیر گزارش تخلفات روی آورند(۱). پژوهش های گذشته نشان داده است گزارش تخلفات موجب بهبود نظام راهبری شرکتی می شود(۳). هم چنین، این پژوهش ها گزارش نمود ه اند که عدالت سازمانی می تواند انگیزه کارکنان در افشای موارد غیراخلاقی تخلفات سازمانی را افزایش دهد(۴). گزارش تخلفات سازمانی^{۱۸} توسط کارکنان می تواند سازمان را در راستای رواج اخلاق و کاهش موارد نقض اخلاق رهنمون سازد. مطالعات نشان داده است زمانی که مدیران با تخلفات سازمانی برخورد می نمایند، عدالت سازمانی رعایت می شود. این موضوع موجب می شود تا کارکنان احساس کنند که گزارش تخلفات توسط آن ها مورد حمایت و تایید مدیران ارشد سازمان است. در نتیجه، انگیزه بیشتری برای گزارش تخلفات خواهند داشت(۵). هم چنین در مطالعه دیگر، نشان داده شد عدالت سازمانی هر چه بیشتر باشد، کارکنان سازمان در مقابل موضوعات غیر اخلاقی سازمان، سکوت نخواهد کرد(۶). هر چه سطح عدالت سازمانی بیشتر باشد، در آن صورت اعتماد سازمانی^{۱۹} و گزارش تخلفات نیز بهبود خواهد یافت. عدالت سازمانی موجب وظیفه شناسی^{۲۰} کارکنان گردیده و اعتماد در سازمان نیز به واسطه آن افزایش خواهد یافت(۷). عدالت سازمانی می تواند بر توانایی کارکنان در انجام وظایف شغلی تاثیر مثبتی داشته باشد و رفتارهای شهروندی سازمانی را هم در کارکنان و هم در سطح سازمان بهبود ببخشد(۸). در پژوهشی نشان داده شد که متغیرهای عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه ای تاثیر مثبت دارد. هم چنین مولفه های عدالت سازمانی تاثیر معنی داری بر دو بعد اخلاق کاری^{۱۱} شامل دلبستگی و روح جمعی در کار دارد(۹). در پژوهش دیگر، پژوهشگران اعتقاد دارند عدالت سازمانی موجب ارتقای اخلاق در محیط کار و سازمان می شود. از این رو، رعایت اخلاق و حفظ ارزش های اخلاقی باید در راستای بهبود عدالت سازمانی

تدوین اصول اخلاقی حرفه مورد استفاده قرار بگیرد (۱۷). افشای تخلفات به عنوان یک رفتار اخلاقی مهم و تأثیرگذار در بین حسابداران و حسابرسان می تواند تحت تأثیر ارزشهای اخلاقی و فرهنگی حاکم بر شرکت از جمله عدالت سازمانی باشد. در زمینه حسابداری نیز نتایج پژوهش ها نشان میدهد که فرهنگ سازمانی بر تمایل حسابداران در گزارش تخلف تأثیر مثبتی دارد (۱۸). پژوهشگران معتقدند افشای تخلفات ابزاری با اهمیت برای جلوگیری و کشف خطاکاری های سازمانی است. آن ها اذعان دارند که عوامل سازمانی متعددی بر رفتار کارکنان در افشای تخلفات سازمانی موثر است (۱۹).

در همین راستا، پژوهش های انجام شده نیز در زمینه اخلاق حرفه ای نشان دهنده این مطلب می باشد که در سازمان هایی که کارکنان از اخلاق حرفه ای برخوردارند، در دست یابی به سطوح بالای رشد و توسعه، بهتر عمل می کنند. به همین دلیل در چند دهه اخیر، توجه به اخلاق حرفه ای به یک ضرورت غیر قابل اجتناب تبدیل شده است چرا که سازمان ها از طریق بهبود عدالت سازمانی و اخلاق حرفه ای کارکنان، می توانند شاخص های مزیت رقابتی خود را بهبود و توسعه دهند. لذا به همین منظور حرفه حسابرسی باید توسعه عدالت سازمانی و در نتیجه گسترش اخلاق حرفه ای حسابرسان را جزء اولویت های خود قرار دهد و ضمن شناسایی آن، در جهت بهبود و توسعه آنها تلاش کند. توسعه متغیرهای مرتبط با فرهنگ سازمانی می تواند به عنوان یک اهرم قدرتمند عمل نموده و موجب بهبود اخلاق حرفه ای حسابرسان شود. این مهم، با تشکیل جامعه حسابداران رسمی و افزایش رقابت میان موسسات حسابرسی اهمیت ویژه ای یافته است. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه ای در حرفه حسابرسی، پژوهش حاضر سعی دارد تا ارتباط میان عدالت سازمانی و گزارش تخلفات را در حرفه حسابرسی مورد مطالعه قرار دهد. بر اساس آنچه که در بالا آورده شده، فرضیه تحقیق به صورت زیر نوشته می شود:

میان عدالت سازمانی و افشاگری اخلاقی تخلفات رابطه معنی دار وجود دارد.

روش

روش تحقیق برای جمع آوری مبنای نظری، کتابخانه ای و برای جمع آوری داده های تحقیق، پیمایشی با استفاده از پرسش نامه می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی می باشد. حجم نمونه آماری ۲۷۵ نفر است. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. رابطه (۱) فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه

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

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

$$Z = \frac{\alpha}{2} = \text{مقدار نرمال استاندارد یعنی } 1/96$$

$$P=q=0/5$$

$$d=0/1$$

تعداد نمونه آماری تحقیق طبق فرمول بالا، ۹۶ می باشد که در این تحقیق ۲۷۵ پرسش نامه به صورت تصادفی از نمونه آماری توزیع و دریافت شده است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسش نامه های عدالت سازمانی و افشاگری تخلفات است. پرسش نامه عدالت سازمانی ۲۰ شامل سوال در طیف لیکرت پنج گزینه ای می باشد که در سال ۱۹۹۳ تدوین شده است. هم چنین پرسش نامه افشاگری تخلفات دارای سه موقعیت فرضی در زمینه گزارش تخلفات است و در هر موقعیت از پاسخ دهندگان خواسته می شود تا به سوالات در طیف لیکرت هفت گزینه ای پاسخ دهند. برای هر کدام از موقعیت ها، پنج سوال مطرح می شود. این پرسش نامه در سال ۲۰۰۷ تدوین شده است. هر دو پرسش نامه، پرسش نامه استاندارد می باشند که در تحقیقات قبلی مورد استفاده پژوهشگران قرار گرفته است و از روایی کافی برخوردار می باشد، به طوری که آلفای کرونباخ پرسش نامه عدالت سازمانی برابر ۸۴ درصد و پرسش نامه افشاگری تخلفات نیز ۷۹ درصد بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و رگرسیون چند متغیره با استفاده از نرم افزار SPSS شماره ۲۲ انجام شده است.

متغیر وابسته در این پژوهش، افشاگری تخلفات و متغیر مستقل عدالت سازمانی است. هم چنین متغیرهای جنسیت، محل اشتغال حسابرسان و رتبه شغلی حسابرسان به عنوان متغیرهای کنترل در نظر گرفته می شود. مدل تحقیق نیز به صورت زیر نوشته می شود:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + \mu$$

رابطه (۲) مدل تحقیق

Y = افشاگری تخلفات

X_1 = عدالت سازمانی

X_2 = جنسیت حسابرسان

X_3 = محل اشتغال حسابرسان

X_4 = رتبه شغلی حسابرسان

μ = خطای مدل

هم چنین نتایج آزمون آماری کلموگروف - اسمیرینف نشان می دهد که توزیع متغیر وابسته نرمال است. زیرا این آماره برابر ۰/۷۵۰ و سطح معنی داری آن بیش از ۵ درصد و برابر ۳۴ درصد است. هم چنین ۲۵ درصد از پاسخ دهندگان زن و ۷۵ درصد نیز مرد بودند. سطح تحصیلات پاسخ دهندگان شامل ۴۹ درصد کارشناسی، ۴۵ درصد کارشناسی ارشد و ۱۶ درصد نیز دانشجوی دکتری بودند. ۷۰ درصد از پاسخ دهندگان در بخش خصوصی و بقیه در بخش دولتی شاغل هستند. هم چنین ۳۱ درصد از پاسخ دهندگان دارای رتبه شغلی حسابرسان، ۲۵ درصد حسابرسان ارشد، ۲۷ درصد سرپرست حسابرسان، ۱۱ درصد مدیر حسابرسان و بقیه نیز شریک حسابرسان بودند.

یافته ها

نتایج حاصل از آمار توصیفی شامل میانگین، میانه، انحراف معیار، حداقل و حداکثر متغیرهای مربوط به اعتماد سازمانی و افشاگری تخلفات در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱: آمار توصیفی

شرح	اعتماد سازمانی	افشاگری تخلفات
میانگین	۶۶/۸۴	۷۳/۰۳
میانه	۷۰	۷۴
انحراف معیار	۱۶/۷۹	۱۵/۴۰
حداقل	۰	۰
حداکثر	۹۷	۱۰۵

عدالت سازمانی برابر صفر و زیر ۵ درصد است. از این رو می توان گفت که بین عدالت سازمانی و افشاگری تخلفات رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه تحقیق تایید می شود. از آنجائیکه ضریب متغیر عدالت سازمانی مثبت می باشد، می توان نتیجه گرفت که رابطه مستقیم و مثبت میان عدالت سازمانی و افشاگری تخلفات وجود دارد. این موضوع به این معنی است هرچه سطح عدالت سازمانی بهبود یابد، افشاگری تخلفات نیز افزایش می یابد.

هم چنین نتایج جدول شماره ۲ بیانگر آن است که متغیرهای جنسیت و محل اشتغال حسابرسان رابطه معنی داری با متغیر وابسته ندارند. زیرا سطح معنی داری این دو متغیر به ترتیب ۴۸/۸ درصد و ۲۲/۲ درصد و بزرگتر از ۵ درصد است. اما متغیر رتبه شغلی حسابرسان رابطه معنادار و مثبت با متغیر وابسته دارد.

نتایج آزمون فرضیه تحقیق در جدول شماره ۲ آورده شده است. همان گونه که در این جدول نشان داده شده است، سطح معنی داری متغیر

جدول ۲: نتایج آزمون فرضیه

شرح	ضرایب	آماره T	سطح معنی داری	عامل تورم واریانس
مقدار ثابت	۵۳/۸۵	۱۳/۰۷۹	۰/۰۰۰	-----
عدالت سازمانی	-۰/۲۳۸	۴/۵۲۲	۰/۰۰۰	۱/۰۰۳
جنسیت	-۱/۶۲۷	-۰/۷۷۷	۰/۴۲۸	۱/۰۵۷
محل اشتغال	-۲/۶۹۹	-۱/۲۲۳	۰/۲۲۲	۱/۰۴۰
رتبه شغلی	۲/۲۴۶	۳/۰۵۳	۰/۰۰۲	۱/۰۱۷
آماره F=۸/۲۲۶		سطح معنی داری آماره F=۰/۰۰۰		
R ² تعدیل شده =۱۰/۸٪		آماره دوربین واتسن =۲/۱۰۳		

احساس کنند که در سازمان عدالت برقرار است، آن ها انگیزه خواهند داشت تا اخلاق حرفه ای را رعایت کنند (۲). هم چنین نتایج تحقیق حاضر را می توان با یافته های پژوهشگرانی که نشان دادند در سطوح بالای عدالت سازمانی، افشای تخلفات افزایش می یابد، مشابه و یکسان دانست (۴) و (۵).

این پژوهش تایید می نماید که با ایجاد فضای کاری قابل اعتماد و رعایت انصاف در برخورد با کارکنان می توان عدالت سازمانی در حرفه حسابرسان بهبود بخشید. این امر موجب تشویق حسابرسان به رعایت اخلاق و آئین رفتار حرفه ای مانند استقلال و بی طرفی حسابرسان می گردد. بنابراین ادراک حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسان از عدالت سازمانی در موسسات حسابرسان می تواند بر میزان گزارش یا عدم گزارش تخلفات تاثیر با اهمیتی داشته باشد. 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 حسابرسان، سیاست گذاری های مناسبی در زمینه مولفه های فرهنگ سازمانی مانند عدالت سازمانی را در میان موسسات حسابرسان فراهم آورند تا بدین وسیله می توان رعایت اخلاق در سطح حرفه حسابرسان را بهبود و گسترش داد و به موجب آن کیفیت حسابرسان نیز ارتقاء پیدا کند.

عامل تورم واریانس طبق جدول شماره ۲ برای هر یک از متغیرها نزدیک به عدد یک می باشد، این موضوع نشان می دهد که میان متغیرهای مستقل و کنترل خود همبستگی شدید وجود ندارد.

بحث

یافته های حاصل از این پژوهش نشان می دهد عدالت سازمانی رابطه ی مثبت و معنی داری با افشاگری تخلفات در حرفه حسابرسان دارد. به عبارت دیگر هرچه عدالت سازمانی میان حسابرسان در سطح موسسات حسابرسان افزایش یابد، در آن صورت افشاگری اخلاقی تخلفات نیز بهبود می یابد. بر اساس شواهد تحقیق حاضر می توان گفت که طرز برخورد با کارکنان در سازمان ها و بر قراری عدالت میان آن ها، نقش مهمی در سازمان ایفا می کند. این امر، باورها، نگرش ها و رفتار اخلاقی کارکنان را تحت تاثیر خود قرار می دهد. به بیان دیگر، تحقیق حاضر بر این نکته تاکید دارد که رفتار اخلاقی کارکنان سازمان، علاوه بر عوامل فردی به عوامل سازمانی از جمله برداشت و درک کارکنان از فرهنگ سازمانی به ویژه عدالت سازمانی نیز بستگی دارد.

یافته های این مقاله، 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

مشاهده نمود. این عوامل به نوبه خود باعث بهبود اخلاق حرفه ای در حرفه حسابرسی و در نتیجه ارتقای استقلال حسابرسان و کیفیت حسابرسی خواهد شد. به نظر نویسندگان مقاله، 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.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی چون، سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و..... در این مقاله مورد توجه نویسندگان مقاله قرار گرفته اند. علاوه بر رعایت اصل اخلاقی امانت داری در نگارش مقاله، در هنگام توزیع پرسش نامه ها نیز به افراد اطمینان داده شد که نظرات آن ها محرمانه خواهند ماند و نتایج تنها به صورت کلی بررسی خواهند شد.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود واجب می دانند از زحمات مدیران و کارکنان سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی به دلیل همکاری آن ها در تکمیل پرسش نامه ها کمال تقدیر و تشکر را به عمل آورند.

واژه نامه

1. Ethical Principle	اصول اخلاقی
2. Governance	مکانیزم نظارتی
3. Financial Scandals	رسوایی های مالی
4. Whistle-Blowing	افشاگری تخلفات
5. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
6. Organizational Justice	عدالت سازمانی
7. Citizenship Behavior	رفتار شهروندی
8. Organizational wrongdoing	تخلفات سازمانی
9. Organizational Trust	اعتماد سازمانی
10. Loyalty	وظیفه شناسی
11. Work Ethics	اخلاق کاری
12. Ethical Judgment	قضاوت اخلاقی
13. Self-Interest	منافع شخصی
14. Moral Dilemmas	تنگناهای اخلاقی
15. Ethical Climate	جو اخلاقی

نتایج این پژوهش هم چنین نشان می دهد جنسیت حسابرسان و محل اشتغال حسابرسان تاثیر معنی دار بر گزارش تخلفات ندارد. این امر بیانگر آن است که موضوع گزارش تخلفات در میان مردان و زنان و هم چنین حسابرسان شاغل در بخش دولتی و خصوصی یکسان و علی السویه است. از دیگر یافته های این مقاله آن است که هرچه رتبه شغلی حسابرسان افزایش می یابد، تمایل حسابرسان به افشای تخلفات بیشتر می شود. به بیان دیگر، حسابرسان در رتبه های شغلی بالاتر، تمایل بیشتری به رعایت اخلاق در افشای 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. لذا می توان گفت چون حسابرسان با تجربه تر از آنجائیکه درک بیشتری از عدالت سازمانی دارند، آن ها اقدامات بیشتری را برای گزارش تخلفات انجام می دهند. پژوهش حاضر شواهدی درباره ارتباط میان یکی از مولفه های فرهنگ سازمانی یعنی عدالت سازمانی بر رفتار اخلاقی حسابرسان در افشای تخلفات را فراهم می آورد. شناخت این موضوع که سطح عدالت سازمانی در موسسات حسابرسی چگونه است و این که عدالت سازمانی تا چه اندازه تمایل به گزارش و افشای تخلف در حسابرسان را بهبود می بخشد، امری مهم در حرفه حسابرسی به شمار می رود. زیرا اقدام حسابرسان به افشای تخلفات همکاران خود در اجرای وظایف اعتباردهی و اطمینان بخشی به اطلاعات مالی می تواند موجب تقویت استقلال حسابرسان و در نتیجه بهبود کیفیت حسابرسی گردد. در پایان، تصمیم نتایج تحقیق حاضر به جامعه آماری دیگر را می توان از محدودیت های اصلی این تحقیق بر شمرد. برای پژوهش های آتی پیشنهاد می شود تا تاثیر اعتماد سازمانی و یا جامعه پذیری سازمانی بر افشاگری تخلفات در حرفه حسابداری مورد بررسی قرار گیرد. هم چنین، می توان ارتباط میان بنیان های اخلاقی و افشاگری تخلفات را در پژوهش های آتی مطالعه و بررسی نمود.

نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان می دهد عدالت سازمانی به عنوان یکی از مکانیزم های رعایت اخلاق می تواند باعث ترویج افشاء و گزارش اخلاقی تخلفات توسط حسابرسان گردد. از این رو، می توان گفت که ویژگی های سازمانی نظیر عدالت سازمانی عاملی برانگیزاننده در رعایت اخلاق حرفه ای از جمله گزارش تخلفات در راستای ارتقای کیفیت حسابرسی می باشد. شواهد این مقاله نشان می دهد که عدالت سازمانی به عنوان یکی از ویژگی های فرهنگ سازمانی، متغیر با اهمیت و تاثیر گذاری بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان در افشاء و گزارش موارد تقلب و تخلفات است. این متغیر می تواند فرایند قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان در کشف و گزارش موارد تخلف را سرعت و بهبود بخشد. در واقع در موسسات حسابرسی که اعتماد سازمانی در سطح مناسبی حاکم است، می توان فضای باز، حسابرسان مسئول، تعهد سازمانی، کارگروهی، رضایت شغلی بالا و مشارکت در تصمیم گیری را

10. Abbasi M, Khodayari Zarnagh R. (2011). Ethical values in the light of organizational trust. *Biological Ethics*; 1(2): 83-98 (In Persian).
11. Alleyne P, Hudaib M, Pike R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*; 45:10 -23.
12. Shawver TJ, Clements LH. (2015). Are there gender differences when professional accountants evaluate moral intensity for earnings management? *Journal of Business Ethics*; 131: 557-556.
13. Soni F, Maroun W, Padia N. (2015). Perceptions of justice as a catalyst for whistle-blowing by trainee auditors in south Africa. *Meditari Accountancy Research*; 23 (1):118-140.
14. Namazi M, Ebrahimi F. (2016). Modeling and determinants of whistleblowing by accountants. *Empirical Financial Accounting Studies*; 12(49):1-28. (In Persian).
15. Beigi Harchegani E, Banimahd B, Raiiszade SM, Royae R.(2017). Motivational values and ethical whistle- blowing on wrongdoing. *Ethics in Science & Technology*; 12(4): 120-135. (In Persian).
16. Banimahd B, Beigi Harchegani E. (2013). The relationship between individual values and auditors ethical intentions. *Ethics in Science & Technology*; 7(4): 1-10. (In Persian).
17. Banimahd B, Golmohamadi A. (2017) Investigating the relationship between ethical climate and whistle-blowing through optional reporting model in iran's audit profession. *Quarterly Iranian Journal of Behavioral & Valued Accounting*; 3(2):61-86. (In Persian).
18. Hooks K L, Kaplan SE, Schultz JJ. (1994). Enhancing communication to assist in fraud prevention and detection. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*; 13(2): 86-117.
19. Bhal KT, Dadhich A. (2011). Impact of ethical leadership and leader-member exchange on whistle blowing: The moderating impact of the moral intensity of the issue. *Journal of Business Ethics*; 103(3): 485-496.

References

1. Seifert DL, Stammerjohan WW, Martin R.B. (2014). Trust, organizational justice, and whistleblowing: a research note. *Behavioral Research in Accounting*; 26 (1): 157-168.
2. Kazempour M, Choupani H, Ranjbar M, Hashemi S. (2018) relationship organizational variables with professional ethics: the moderate role of organizational trust. *Ethics in Science & Technology*; 13(1):159-166. (In Persian).
3. Bowen R M. Call A C, Rajgopal C. (2010). Whistle-blowing: target firm characteristics and economic consequences. *The Accounting Review*; 85 (4): 1239-1271.
4. Seifert DL, Sweeney JT, Joireman JA, Thornton JM. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*; 35: 707-717.
5. Miceli MP, Near JP, Rehg MT, Van Scotter JR. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: demoralization, justice, proactive personality, and whistleblowing. *Human Relations*; 65: 923-954.
6. Tangirala S, Ramanujam R. (2008). Employee silence on critical work issues: the cross-level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*; 61: 37-68.
7. Colquitt JA, Rodell JB. (2011). Justice, trust, and trustworthiness: A longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*; 54 (6): 1183-1206.
8. Balassiano M, Salles D. (2012). Perceptions of Equity and Justice and Their Implications on Affective Organizational Commitment: A confirmatory study in a teaching and research institute. *Brazillian Administration Review*; 9(3): 268-286.
9. Ghalavand H, Ashrafi F, Alizadeh M. (2017). Prediction of work ethics on the basis of perceived organizational trust attributes. *Ethics in Science & Technology*; 12(1):1-13. (In Persian).