



تأثیر عوامل سازمانی و ویژگی های نیروی انسانی بر گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی: مطالعه موسسات حسابرسی ایران

سهیلا محمدیون^۱

محسن حمیدیان^۲

محمد رضا یگانگی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۴

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی و تبیین نقش عوامل سازمانی و ویژگی های نیروی انسانی در گزارش هشداردهی حسابرسان مؤسسات حسابرسی در ایران می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی است. داده های مربوط به ویژگی های نیروی انسانی و متغیرهای عوامل سازمانی با استفاده از پرسشنامه های استاندارد جمع آوری شده اند. با توجه به پیچیدگی های موجود در پرسشنامه های استاندارد استفاده شده، از یک مدل معادلات ساختاری چند سطحی برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده استفاده شده است. سطح اول و دوم مدل به منظور تایید روایی و پایایی ابزار جمع آوری داده های متغیر پژوهش به کار گرفته شده اند. سطح سوم مدل که مسیر ارتباط متغیرهای پژوهش را تبیین می نماید، برای آزمون فرضیه های مدل مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که سبک رهبری آزادمنشانه یک عامل مهم سازمانی اثر گذار بر گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی در مؤسسات حسابرسی رسمی ایران است. همچنین مدیریت سن نیروی انسانی منجر به ارتقا شفافیت گزارشگری و همچنین به نوبه خود موجب گزارش هشداردهی (خطا کاری) به موقع در بین حسابرسان مطابق با اصول، رویه و معیارهای قانونی به عنوان یک عمل داوطلبانه می شود.

واژه های کلیدی: حرفه حسابرسی، گزارش هشدار دهی، عوامل سازمانی، مدل معادلات ساختاری چند سطحی.

طبقه بندی JEL: M49, D20, M42, M4:

۱ گروه حسابداری، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. soheila.mohammadi54@yahoo.com

۲ گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) hamidian_2002@yahoo.com

۳ گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. m.yeganehi@iauctb.ac.ir

۱- مقدمه

حرفه حسابرسی به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می‌دهد، همواره از اعتماد و اعتبار ویژه ایی در جامعه برخوردار می‌باشد. تقویت این اعتبار و جلب اعتماد دریافت کنندگان خدمات حسابرسی، به شدت متأثر از پایداری فعالان این حرفه نسبت به ضوابط رفتاری و اخلاقی حرفه حسابرسی است (اعتمادی و دیانتی دیلمی، ۱۳۸۸). در سالهای گذشته، عدم رعایت آیین رفتار حرفه‌ای، امانت‌داری و اصول اخلاقی در حسابرسی، منجر به چندین رسوایی های بزرگ مالی گردیده است. به عنوان نمونه می‌توان به انرون^۱، وردکام^۲، آدلفیا^۳، تایکو^۴، مارتا استوارت^۵ و پارمالت^۶ اشاره نمود که دارای رویه‌های غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای بوده‌اند. به اعتقاد کاپلند^۷ (۲۰۰۵) حتی در شرایطی که تأثیر رفتارهای غیرحرفه‌ای ناچیز به نظر آید، می‌تواند منجر به فروپاشی بزرگ‌ترین شرکت‌های جهان و از دست رفتن صدها میلیارد دلار ارزش سرمایه سهامداران شود. اما زیان بزرگتری که در نتیجه این فرآیندها رخ می‌دهد خدشه دار شدن اعتبار و شهرت صدها هزار نفر افرادی است که زمان خود را صرف رعایت امانت و انجام درست کارها کرده‌اند (کاپلند، ۲۰۰۵). عده‌ای از تحلیل‌گران با استفاده از فرض‌های بنیادین اقتصادی، ذات بشر را فرصت‌طلب و بی‌توجه به اخلاق بیان کرده‌اند. گروهی دیگر، افول ارزش‌های اخلاقی در اجتماع را دلیل زیر پا گذاشتن معیارهای اخلاقی می‌دانند (مهدوی و هوشمند، ۱۳۹۲). وعده ایی بیان کردند که رعایت نکردن این رفتار حرفه‌ای از سوی برخی حسابرسان باعث گردیده است تا انتظارات ذینفعان از حرفه حسابرسی برآورده نشود و برخی کارشناسان ادعای شکست و قصور حسابرسی را مطرح کردند کارکنان حسابرسی باید هنگام مواجهه با تخطی‌های قانونی در راستای حفظ منافع عموم اقدام به هشداردهی کنند و در این راستا، هشدار دهی به نوبه خود می‌تواند تحت تأثیر عواملی قرار دارد که با شناسایی این عوامل می‌توان شناخت بهتری از ابعاد مبهم این پدیده کسب نمود. همچنین نیک کار و همکاران (۱۴۰۱)؛ گلدوست و همکاران (۱۳۹۷)، کویسانو و همکاران^۸ (۲۰۲۲)؛ سوپرادی و پراستیانینگسیه^۹ (۲۰۲۱)؛ در پژوهش‌های خود با تأکید بر هشدار دهی به بررسی تأثیر آن در حرفه حسابرسی پرداخته‌اند که در بخش پیشینه به آن اشاره خواهد شد.

در پژوهش حاضر تأثیر هر کدام از عوامل سازمانی و ویژگی‌های نیروی انسانی بر گزارش هشدار دهی مورد بررسی قرار می‌گیرد. تشخیص عوامل تأثیرگذار سازمانی در گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی به همراه معیارهای همچون جنسیت، رده سازمانی، تحصیلات، رشته تحصیلی، تجربه، می‌تواند شاخصی متوازن برای تعیین گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی کشور باشد. در ادامه بخش‌های پژوهش حاضر شامل؛ مبانی نظری،

¹ Enron

² World Com

³ Adelphi

⁴ Tyco

⁵ Martha Stewart

⁶ Parmalat

⁷ Copeland

⁸ Kawisana & et al

⁹ Supriyadi & Prasetyaningsih

مرور بر پیشینه، روش‌شناسی و یافته‌های پژوهش و همچنین نتایج آزمون فرضیه‌ها و ارائه پیشنهادهایی مبتنی بر این نتایج آورده شده است.

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش

۱-۲- گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی مبتنی بر عوامل سازمانی

حرفه حسابرسی به دلیل نوع خدمات و ماهیت حرفه‌ای آن از اعتبار و اعتماد خاصی در جامعه به معنای عام آن برخوردار است. این حرفه، مسئولیت دارد تا عملکرد مدیران واحدهای تجاری را در راستای حفظ منافع سهامداران و سایر ذی‌نفعان بررسی و گزارش نماید. برای این منظور، حسابرسان همواره باید اصول و ضوابط اخلاق حرفه‌ای حسابرسی را رعایت نمایند. از این رو، انتظارات ذینفعان از حرفه حسابرسی در سطح جهان روبه افزایش بوده و هست. این موضوع در ایران نیز بعد از تشکیل جامعه حسابداران رسمی و گسترش مؤسسات حسابرسی در بخش خصوصی تا آنجا با اهمیت بوده است که رعایت نکردن آیین رفتار حرفه‌ای، امانت‌داری و اصول اخلاقی از سوی برخی از حسابرسان باعث شده است تا انتظارات سهامداران و سایر ذینفعان از حرفه حسابرسی برآورده نشده و با افزایش انتقاد روبه‌رو شود. نمونه آن را می‌توان تقلب بانکی سال هزار و سیصد و نود هجری شمسی ذکر کرد که در پی آن برخی کارشناسان ادعای شکست و قصور حرفه حسابرسی را مطرح کردند (حساس یگانه، ۱۳۹۱). در این راستا، هشدار دهی عموماً به‌عنوان افشای فعالیت‌های غیرقانونی، غیراخلاقی و غیر مشروع صورت پذیرفته در سازمان، توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان به افراد یا سازمان‌هایی است که قادرند چنین فعالیت‌هایی را تحت تأثیر قرار دهند^۱ تعریف شده است (نیر و میسلی، ۱۹۸۵). شرون واتکینز^۲ و سینتیا کوپر^۳ توسط مجله تایمز به‌عنوان افراد برگزیده سال ۲۰۰۲ معرفی شدند. چرا که آنها دو نمونه از بزرگ‌ترین تقلب‌های مالی صورت پذیرفته در تاریخ آمریکا که تقلب شرکت‌های انرون و ورد کام بوده را افشا نموده‌اند (لاکایو و ریپلی، ۲۰۰۲). شرون واتکینز نامه‌ای به مدیرعامل بعدی انرون نوشت و استفاده گسترده از رویه‌های حسابداری نامناسب را به وی اطلاع داد. سینتیا کوپر نیز هیئت مدیره شرکت ورد کام را از عدم افشای ۳.۸ میلیارد دلار زیان توسط شرکت، باخیر ساخت. در هر دو مثال پیش‌گفته، افراد هشدار دهی، فعالیت‌های غیر مشروعی که ذینفعان برون سازمان (نظیر سهامداران، اعتباردهندگان و غیره) را متضرر کرده بود، افشاء نمودند. اگرچه مثال‌های رایج دیگری در زمینه هشدار دهی وجود دارد که خطاکاری‌های سازمانی عواقب بدی را برای برخی افراد به‌شخصه به دنبال داشته است. برای عنوان مثال افرادی ممکن است در درون یک سازمان به دلیل این خطاکاری‌ها قربانی آزار جنسی، تبعیض نژادی، تبعیض جنسیتی قرار گیرند (نظیر، برگمن و همکاران، ۲۰۰۲).

¹ Near and Miceli

² Sherron Watkins

³ Cynthia Cooper

⁴ Lacayo and Ripley

⁵ Bergman et al

در این خصوص مبانی نظری هشدار دهی بیانگر این واقعیت است که خطاکاری های سازمانی هم ذی نفعان برون سازمان (نظیر، سهامداران، اعتباردهندگان و غیره) و هم ذی نفعان درون سازمان (نظیر کارکنان، مدیران و غیره را در برمی گیرد (دالتون و رادک^۱، ۲۰۱۳). البته، مبانی نظری هشدار دهی هم طی چند مطالعه اولیه صورت پذیرفته و محتوای آن شکل علمی به خود گرفته و از طریق آن نیز به منظور تبیین رفتار هشدار دهی استفاده شده است (میسلی و نیر، ۱۹۸۵؛ نیر و میسلی، ۱۹۸۵). از جمله مطالعات مهمی هم که در زمینه هشدار دهی انجام شده است می توان به «الگوی گزارشگری اختیاری^۲» (شولتز و همکاران^۳، ۱۹۹۳؛ کاپلان و ویتکتون^۴، ۲۰۰۱؛ آیرزو کاپلان^۵، ۲۰۰۵؛ کورتیز^۶، ۲۰۰۶) و «نظریه رفتار برنامه ریزی شده آژن^۷» (پارک و بلنکینسوپ^۸، ۲۰۰۹، رندال و گیسون^۹، ۱۹۹۱، الیس و آریلی^{۱۰}، ۱۹۹۹) در زمینه پیش بینی انگیزه های هشدار دهی اشاره نمود (دالتون و رادک^{۱۱}، ۲۰۱۳).

در سال های اخیر، موضوعاتی همچون سبک رهبری، سرمایه روان شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی از جمله مباحث مورد توجه بسیاری از پژوهشگران بوده است. در جایی که مفهوم سبک رهبری به یک فلسفه مدیریت برای افزایش وضعیت توسعه پایدار شرکت تبدیل شده است؛ توسعه سرمایه روان شناختی نیز شرط لازم کارکنان برای ارتقا دانش و مهارت های خود به منظور ارتقا کیفیت زندگی کاری، کیفیت زندگی آن ها تبدیل می گردد. در عین حال، مفهوم رضایت شغلی و تعهد سازمانی نه تنها مزایای نسبتاً قابل اندازه گیری^{۱۲} را به دنبال دارد؛ بلکه ارزش های نامحسوسی را برای سازمانها ایجاد می کند؛ که البته به طور کامل برای کارمندان و سازمان ها قابل محاسبه نیست. به طور نسبی شرکتهایی که کارمندان شان دارای تعهد سازمانی هستند نسبت به شرکتهایی که کارمندان شان فاقد تعهد سازمانی می باشند سود بیشتری کسب می کنند. با این حال، شرکتهای کوچک و متوسط بسیاری وجود دارند که سیاست های تشویقی زیادی را برای نیروی انسانی خود ایجاد کرده اند اما، هنوز هم نمی توانند فداکاری طولانی مدت کارکنان را در بازارهای نوظهور به دست آورند. این ممکن است از محیط اقتصادی و بازارهای کار ناشی شود. اما؛ بخشی از آن به سبک رهبری، سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی کارمندان مربوط می شود. از این رو، تعیین رابطه بین سبک رهبری، سرمایه روان شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش مهمی در حفظ توسعه سازمان به طور کلی و نگاه های اقتصادی به طور خاص دارد (هوایانه و نگوین تویی آن هوا^{۱۳}، ۲۰۲۰).

¹ Dalton & Radtke

² Model of Discretionary Reporting

³ Schultz et al.

⁴ Kaplan and Whitecotton

⁵ Ayers and Kaplan

⁶ Curtis

⁷ Ajzen's Theory of Planned Behavior

⁸ Park and Blenkinsopp

⁹ Randall and Gibson

¹⁰ Ellis and Arieli

¹¹ Dalton & Radtke

¹² Quantifiable Benefits

¹³ The Nguyen Huynh and Nguyen Thuy An Hua

مطالعات انجام شده در مورد رابطه بین سبک رهبری، سرمایه روان شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بسیار متنوع و غنی است. برخی از این یافته های معمول شامل مواردی همچون: سبک رهبری و تعهد سازمانی (ییینگ و احمد^۱، ۲۰۰۹؛ کیم و بریمر^۲، ۲۰۱۱؛ کیم و کیم^۳، ۲۰۱۵؛ بابالولا^۴ و همکاران، ۲۰۱۸؛ هونگ و همکاران^۵، ۲۰۱۶)، سبک رهبری و سرمایه روان شناختی (گوتی و همکاران^۶، ۲۰۰۹؛ ییینگ و احمد^۷، ۲۰۰۹؛ مک مورای و همکاران^۸، ۲۰۱۰؛ لاسینگر و فیدا^۹، ۲۰۱۴؛ فانگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۹)، سبک رهبری و رضایت شغلی (لوک و کرافورد^{۱۱}، ۲۰۰۴؛ ییینگ و احمد^{۱۲}، ۲۰۰۹؛ باتی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۲؛ سلیم^{۱۴}، ۲۰۱۵؛ آلوندیریین و مالموسکایت^{۱۵}، ۲۰۱۶)، سرمایه روان شناختی و تعهد سازمانی (آلن و مایر^{۱۶}، ۱۹۹۰؛ یوسف و لوتانس^{۱۷}، ۲۰۰۷؛ اعتباریان و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۲؛ سن و دیگران^{۱۹}، ۲۰۱۷)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (یوسف و لوتانس، ۲۰۰۷؛ گونلو و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۰؛ آیدوگدو و آسیک گیل^{۲۱}، ۲۰۱۱؛ دیرانی و کوچینکه^{۲۲}، ۲۰۱۱؛ کاپلان و همکاران^{۲۳}، ۲۰۱۲؛ یوکل و بکتاس^{۲۴}، ۲۰۱۲؛ گبرمیکل و رائو^{۲۵}، ۲۰۱۳؛ محمد و السو^{۲۶}، ۲۰۱۳؛ تاپ و گیدر^{۲۷}، ۲۰۱۳؛ اوزتورک و همکاران^{۲۸}، ۲۰۱۴؛ یوسف^{۲۹}، ۲۰۱۶)، سرمایه روان شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (دمروتی و

- 1 Yiing and Ahmad
- 2 Kim and Brymer
- 3 Kim and Kim
- 4 Babalola
- 5 Hong et al
- 6 Gooty et al.
- 7 Yiing and Ahmad
- 8 McMurray et al
- 9 Laschinger and Fida
- 10 Fang et al
- 11 Lok and Crawford
- 12 Yiing and Ahmad
- 13 Bhatti et al
- 14 Saleem
- 15 Alonderiene and Majauskaitė
- 16 Allen and Meyer
- 17 Youssef and Luthans
- 18 Etebarian et al
- 19 Sen et al.
- 20 Gunlu et al.
- 21 Aydogdu and Asikgil
- 22 Dirani and Kuchinke
- 23 Kaplan et al.
- 24 Yucel and Bektas
- 25 Gebremichael and Rao
- 26 Mohammed and Eleswed
- 27 Top and Gider
- 28 Ozturk et al.
- 29 Yousef

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

همکاران^۱، ۲۰۱۰؛ لوتانز و همکاران^۲، ۲۰۱۰؛ آوی و همکاران^۳، ۲۰۱۱؛ ادريس و منگنارو^۴، ۲۰۱۷) است. علاوه بر این، تعدادی مطالعه وجود دارد که تا حد زیادی بر رابطه بین سبک های رهبری و تعهد سازمانی از طریق سرمایه روان شناختی کارکنان تمرکز دارد (گووتی و همکاران^۵، ۲۰۰۹؛ مک موری و همکاران^۶، ۲۰۱۰؛ رگو و همکاران^۷، ۲۰۱۶). از این رو، با توجه به موارد مطرح شده در قسمت فوق به نظر می رسد که هر کدام از ابعاد مطرح شده؛ یعنی سبک رهبری، سرمایه روان شناختی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی در راستای گزارش هشدار دهی در بین حسابرسان رسمی در ایران دارای نقش قابل توجهی باشند.

هشدار دهی^۸:

افشای فعالیت های غیرقانونی، غیراخلاقی 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 (نیر و میسلی^۹، ۱۹۸۵). هشدار دهی در زمینه حسابرسی، عمل داوطلبانه ای است که بر اساس آن کارکنان حسابرسی رفتارهای غیراخلاقی که کارکنان سازمان مرتکب شده اند را صرف نظر از استانداردها و الزامات قانونی موجود، به هر نهادی (داخلی یا خارجی) که توانایی اصلاح چنین خطا کارایی های را دارند، گزارش می دهند (آلین و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۳). علاوه بر این، پژوهش های پیشین تأثیر شمار زیادی از مشخصه های فردی بر هشدار دهی را مورد آزمون قرار داده اند. برای مثال سن (مسمر-مگنوس و ویسوسواران^{۱۱}، ۲۰۰۵)، جنسیت (سیمز و کینان^{۱۲}، ۱۱۹۸)، موقعیت شغلی (مسمر-مگنوس و ویسوسواران، ۲۰۰۵)، فرهنگ (توکلی و همکاران، ۲۰۰۳؛ پارک و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۵)، منبع کنترل (چیو^{۱۴}، ۲۰۰۳)، خود کارامدی (مکناب و ورثلی^{۱۵}، ۲۰۰۸). (دالتون و رادک^{۱۶}، ۲۰۱۳). پژوهش های دیگری که در زمینه هشدار دهی صورت پذیرفته، به آزمون تأثیر متغیرهای شهودی نظیر عدالت سازمانی (شفرد و همکاران^{۱۷}، ۲۰۱۰)، وضع روانی (کورتیز^{۱۸}، ۲۰۰۶)، سیاست ها و حمایت ناظر (سیمز و کینان^{۱۹}، ۱۹۹۸)، اندازه سازمان

¹ Demerouti et al.

² Luthans et al.

³ Avey et al.

⁴ Idris and Manganaro

⁵ Gooty et al.

⁶ McMurray et al.

⁷ Rego et al.

⁸ whistle-blowing

⁹ Near & Miceli

¹⁰ Alleyne et al.

¹¹ Mesmer-Magnus and Viswesvaran

¹² Sims and Keenan

¹³ Park et al.

¹⁴ Chiu

¹⁵ MacNab and Worthley

¹⁶ Dalton & Radtke

¹⁷ Seifert et al.

¹⁸ Curtis

¹⁹ Sims and Keenan

بارنت^۱ (۱۹۹۲)، گرایش به خطاکاری (رابینسون و همکاران^۲، ۲۰۱۲) و شدت اخلاقی (تیلور و کورتیس^۳، ۲۰۱۰) پرداخته‌اند (دالتون و رادک^۴، ۲۰۱۳).

سبک رهبری

طریقی که رهبر از قدرت و نفوذ خود برای کسب اهداف استفاده می‌کند، سبک رهبری نامیده می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۲ و ۱۳۸۳). سبک رهبری، یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن، ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است (ساعتچی و دیگران، ۱۳۸۹). سبک، به راهی که رهبران از طریق آن در پیروان خویش نفوذ می‌کنند و به الگوی رفتاری مستمر مدیر گفته می‌شود که وی به هنگام هدایت کردن فعالیت‌های دیگران و سازمان از خود نشان می‌دهد (مشبکی و دیگری، ۱۳۸۵). اگر مدیری بخواهد موفق بشود، موفقیت وی از طریق به‌کارگیری بهترین سبک مدیریتی وی هست که از این طریق به بهداشت روانی کارکنان کمک کرده و در نتیجه کارکنان را به محیط کار و سازمان علاقه‌مند و وابسته می‌سازد و انگیزه کار و فعالیت را در تک‌تک افراد سازمان تقویت می‌نماید (حقانی و دیگران، ۱۳۸۹).

تعهد سازمانی

کانتر^۵ تعهد را تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به‌نظام اجتماعی می‌داند. سالانیک تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی می‌داند؛ یعنی تعهد زمانی واقعیت پیدا می‌کند که فرد نسبت به اقدامات و رفتار خود احساس مسؤولیت و وابستگی نماید (به نقل از الحسینی، ۱۳۸۰). اکثر پژوهشگران تعهد را سه جزء مجزا، اما مرتبط (نگرشی و رفتاری) می‌دانند. تعهد نگرشی بیانگر درجه وفاداری افراد به سازمان است که بر تطبیق و مشارکت افراد در سازمان اشاره دارد. تعهد رفتاری، بیانگر فرآیند پیوند افراد با سازمان است. اما آلن و می‌یر تعهد عاطفی^۶، مستمر^۷ و هنجاری^۸ را از اجزای تعهد نگرشی می‌دانند (پاول و می‌یر^۹، ۲۰۰۵).

رضایت شغلی

«رضایت شغلی» نشان‌دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به‌عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این‌که مجبورند، آن را انجام می‌دهند. مطالعه در زمینه علل و پیامدهای مهم نگرش کارکنان در خصوص رضایت شغلی یکی از جنبه‌های اصلی روان‌شناسی صنعتی - سازمانی می‌باشد. مطالعات زیادی به‌منظور شناخت و درک عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نسبت به سایر متغیرهای سازمانی صورت گرفته است (درویش، ۱۳۸۶). سرمایه روان‌شناختی

¹ Barnett

² Robinson et al.

³ Taylor and Curtis

⁴ Dalton & Radtke

⁵ Kanter

⁶ Affective Commitment

⁷ Continuanance Commitment

⁸ Normative Commitment

⁹ Powell & Meyer

در عصر حاضر، پس از سرمایه‌های مالی، اجتماعی و انسانی می‌توان سرمایه روان‌شناختی را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمانها در نظر گرفت. سرمایه روان‌شناختی علاوه بر تأثیر مستقیم بر عملکرد کارکنان، نقش مهم دیگری نیز دارد و آن نقش تعدیلگری است (نیومن و همکاران^۱ ۲۰۱۴) به عبارت دیگر سرمایه روان‌شناختی، می‌تواند تأثیر سایر متغیرها مانند استرس، خستگی، کار احساسی و .. بر عملکرد شغلی و غیرشغلی کارکنان را تعدیل کند. با اینکه در سالهای اخیر پژوهشگران به اهمیت سرمایه روان‌شناختی پی برده اند و پژوهش های داخلی و خارجی، نیز نقش سرمایه روان‌شناختی در عملکرد فردی و سازمانی را مورد بررسی قرار داده اند، اما عدم آشنایی مدیران و رهبران منابع انسانی با این رویکرد و دستاوردهای بالقوه آن، عدم مهارت مدیران و رهبران منابع انسانی در پیاده سازی راهبرد توسعه سرمایه روان‌شناختی در سازمان و خوگرفتن مدیران با رویکردهای سنتی منفی‌گرایانه مبتنی بر حل مسئله و ارائه باز خورد منفی به کارکنان، مسئله ای است که امروزه سازمانها با آن درگیر هستند. (نیومن و همکاران ۲۰۱۴)

۲-۲- پیشینه ی پژوهش

الاحمر احمد وهمکاران^۲ (۲۰۱۴)، طی پژوهشی به موضوع رفتار افشاگری به تأکید بر تأثیر نظریه جو اخلاقی پرداخته اند. این مطالعه تأثیر سه نوع بعد جو اخلاقی (خودگرایی، خیرخواهی و اصول) را بر سه نوع تخلف در بررسی رفتار افشاگرانه افراد مورد بررسی قرار داده است. مشخص شد که بسته به انواع تخلفات، جو اخلاقی اصلی قادر به پیش‌بینی مقاصد افشاگری است. در مورد پیش‌بینی‌کننده‌های زمینه‌ای، جدی‌تر بودن تخلف، ثابت‌ترین پیش‌بینی‌کننده برای اهداف افشاگری داخلی است. نتایج این مطالعه با نظریه جو اخلاقی همخوانی دارد و یافته‌ها نتایج مطالعات قبلی را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که اعضای سازمان واکنش‌های متفاوتی به انواع مختلف تخلفات دارند.

لاتان و همکاران^۳ (۲۰۱۸)، طی پژوهشی به موضوع مقاصد افشاگری در میان حسابداران عمومی در اندونزی با تأکید بر آزمون تأثیرات رویکرد اعتدال بخشی پرداخته اند. نتایج آنها نشان داد که حمایت سازمانی درک شده، هنجارهای گروهی شدت اخلاقی درک شده می‌تواند تا حدی رابطه بین سوابق در سطح فردی و اهداف افشاگری را بهبود بخشند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که ماییت سازمانی درک شده، هنجارهای گروهی شدت اخلاقی درک شده سازو کار مناسب و ویژگی‌های مهمی در مهار رفتاری افراد هستند.

آلین و همکاران^۴ (۲۰۱۹)، طی پژوهشی با طرح سوالی که آیا انسجام گروهی باعث تعدیل نیت افشاگری حسابرسان می‌شود؟ پرداخته اند. نتایج آنها نشان‌دهنده روابط معنی‌دار بین تقریباً تمام ویژگی‌های فردی (نگرش‌ها، کنترل رفتاری ادراک‌شده، تعهد استقلال و مسئولیت شخصی برای گزارش‌دهی، و هزینه شخصی گزارش‌دهی) و اهداف افشاگری است. با این حال، آنها هیچ رابطه معناداری بین تایید اخلاقی مطلوب و نیت افشاگری پیدا ننموده اند. علاوه بر این، آنها دریافتند که وجود انسجام گروهی قوی تمایل به نیت افشاگری افراد با ویژگی های فردی قوی را کاهش می‌دهد.

¹ Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst

² AhmarAhmad et al.

³ Latan et al

⁴ Alleyne et al

همچنین، برودی و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، طی پژوهشی به موضوع تأثیر کشور مبدا و حمایت از فرهنگ ملی بر رفتار افشاگری پرداختند. نتایج آنها در این مطالعه نشان می دهد که کشور مبدا و حمایت از ارزش های فرهنگی ملی بر تصمیم فرد در مورد اینکه چه کسی افشاگری نماید را تحت تأثیر قرار می دهد. سوپریادی و پراستیانینگسیه^۲ (۲۰۲۱) پژوهشی به بررسی نقش استدلال اخلاقی بر تأثیر طرح های تشویقی و روابط کاری بر افشاگری پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که ترکیب استدلال اخلاقی و رابطه کاری به طور قابل توجهی تمایل به سوت زدن را بهبود می بخشد.

کاويسانانو همکاران^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی جبران خسارت بر رابطه بین شک حرفه ای، اخلاق، تیپ شخصیتی، تجربه حسابرس و کشف تقلب پرداختند؛ نتایج نشان می دهد جبران خسارت به طور مثبت بر رابطه بین متغیرهای شک، اخلاق حرفه ای و تجربه بر کشف تقلب تاثیر معنا دار دارد. همچنین تیپ شخصیتی بر کشف تقلب تاثیر معنا داری ندارد.

بنی مهد و همکاران (۱۳۹۲) طی پژوهشی به موضوع فرصت طلبی و ارزش های فرهنگی حسابداری پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد که میزان فرصت طلبی و ارزش های فرهنگی حرفه گرایی و رعایت یکنواختی در میان حسابرسان شاغل در هر دو بخش سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی یکسان است؛ اما ارزش های فرهنگی پنهان کاری و محافظه کاری در هر دو بخش متفاوت است. هم چنین شواهد این پژوهش تأیید می نماید که رابطه ای مثبت میان ویژگی اخلاقی فرصت طلبی و ویژگی فرهنگی تمایل به پنهان کاری در حسابرسان هر دو بخش وجود دارد. نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که میزان تمایل به پنهان کاری در حرفه حسابرسی متأثر از فرصت طلبی و رتبه شغلی حسابرسان است.

بیگی هرچگانی و همکاران (۱۳۹۵)، طی پژوهشی به موضوع بررسی تأثیر ویژگی رفتاری فرصت طلبی بر هشدار دهی حسابرسان پرداختند. یافته های این پژوهش نشان می دهد که فرصت طلبی تأثیر منفی و معنی داری بر هشدار دهی حسابرسان دارد. همچنین این تأثیر به واسطه برداشتی که حسابرسان از عواقب خطاکاری های سازمانی و مسئولیت فردی خود در زمینه افشای این خطاکاری ها دارند و نیز برداشت آنان از هزینه های مترتب با افشای این خطاکاری ها، شدت می یابد. نتایج این پژوهش اطلاعات سودمندی را در خصوص عوامل اثرگذار بر هشدار دهی حسابرسان در اختیار استفاده کنندگان آن قرار داده و می تواند در برنامه ریزی برای تدوین اصول اخلاقی حرفه مورد استفاده قرار بگیرد.

بنی مهد و گل محمدی (۱۳۹۶)، طی پژوهشی به موضوع بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشدار دهی در مورد تقلب از طریق مدل گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که جو اخلاقی بر هشدار دهی و دو مؤلفه از سه مؤلفه آن تأثیرگذار است. دو مؤلفه ای که تحت تأثیر جو اخلاقی قرار دارند شامل برداشت حسابرسان از مسئولیت فردی در قبال هشدار دهی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل

¹ Brody et al.

² Supriyadi & Prasetyaningsih

³ Kawisana & et al

هشدار دهی در مورد تقلب می‌باشد و مولفه ای که تحت تاثیر جو اخلاقی قرار نمی‌گیرد، برداشت حسابرسان از هزینه‌های مربوط به هشدار دهی در مورد تقلب می‌باشد. نتایج این پژوهش اطلاعات سودمندی را در خصوص جو اخلاقی مؤسسات حسابرسی و تاثیر آن بر هشدار دهی حسابرسان در اختیار استفاده‌کنندگان آن قرار داده و می‌تواند در برنامه‌ریزی برای تدوین اصول اخلاقی حرفه مورد استفاده قرار بگیرد.

گلدوست و همکاران (۱۳۹۷)، طی پژوهشی به موضوع تحلیل رابطه ادراک اخلاقی و قضاوت اخلاقی شاغلان حرفه حسابداری در بخش عمومی نسبت به هشدار دهی تخلفات مالی با نقش تعدیل گر هوش اخلاقی پرداختند. یافته‌های حاصل از مدل نهایی، بیانگر آن است که ادراک اخلاقی دارای رابطه مستقیم با قضاوت اخلاقی نسبت به انواع هشدار دهی مورد بررسی در این تحقیق نمی‌باشد لیکن هوش اخلاقی این رابطه را تا حد فراوانی تعدیل می‌کند. علاوه بر آن قضاوت اخلاقی بر انواع هشدار دهی‌ها تاثیر قابل توجه داشته و هوش اخلاقی نیز می‌تواند نقش تعدیل گری مثبت در این بین ایفا نماید.

نیک کار و همکاران (۱۳۹۹)، طی پژوهشی به موضوع توانمندسازی روان‌شناختی و هشدار دهی تقلب در حرفه حسابرسی با استفاده از آزمون نظریه امنیت روان‌شناختی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی، خودکنترلی و انگیزش شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر هشدار دهی تقلب توسط حسابرسان دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که انگیزش شغلی از لحاظ تاثیرگذاری بر هشدار دهی حسابرسان در بالاترین سطح تاثیرگذاری بین متغیرهای بررسی شده قرار دارد.

دریابی و همکاران (۱۳۹۹)، طی پژوهشی به موضوع تاثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی پرداخته اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی بر " برداشت از مسئولیت‌های فردی" و " برداشت از عواقب عمل سؤال برانگیز" تاثیر معنی‌دار و مثبت دارد؛ اما فرهنگ سازمانی تأثیری معنی‌دار بر " برداشت از هزینه‌های گزارش دهی بر گزارش خطا کاری" ندارد. همچنین شواهد این تحقیق تأیید می‌نماید که درک حسابرسان از مسئولیت‌های فردی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل سؤال برانگیز نیز از جمله متغیرهای مؤثر بر تمایل حسابرسان به گزارش خطا کاری است.

خوشبخت و همکاران (۱۴۰۰) طی پژوهشی به موضوع دینداری، اخلاق حرفه‌ای حسابداران و تقلب‌های گزارشگری مالی پرداخته اند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که دینداری حسابداران بر تقلب‌های گزارشگری مالی تأثیر منفی و معناداری دارد و بر اخلاق حرفه‌ای حسابداران تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. همچنین، دینداری موجب می‌گردد تا حسابداران از سطح اخلاقی بالاتری برخوردار باشند و این سطح اخلاقی بالاتر عاملی موثر در کاهش تقلب در گزارشگری مالی توسط حسابداران است که نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای حسابداران، رابطه بین دینداری آن‌ها و تقلب‌های گزارشگری را توضیح می‌دهد.

ملکی کاکلر و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند، وجود تقلب و تداوم آن در صورتهای مالی، آثار گسترده‌ای بر سلامت مالی شرکتها و توسعه پایدار بازار سرمایه دارد. به لحاظ آماری مدل‌های یادگیری ماشین در پیش بینی گزارشگری مالی متقلبانه نسبت به مدل‌های آماری، کارایی و دقت بیشتری دارند. ترکیب الگوریتم درخت تصمیم گیری CHAID، C5 و C&R بالاترین دقت در پیش‌بینی گزارشگری مالی متقلبانه را با دقت بالای 92/61 درصد در

پیش‌بینی تقلب را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد روشهای داده کاوی بر پایه مدل‌های یادگیری ماشین و بویژه ترکیب آنها بطور موفقیت آمیزی در پیش‌بینی و کشف تقلب در صورت‌های مالی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد.

فلاح حمیدی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه قدرت و بیش اطمینانی مدیران و گزارشگری متقلبانه پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که بین قدرت مدیران و گزارشگری متقلبانه رابطه معناداری وجود ندارد. با این حال بین بیش اطمینانی مدیران و گزارشگری متقلبانه رابطه معناداری مشاهده شد.

خلیلی ثمرین و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به تعیین اهمیت و رتبه بندی عوامل درون سازمانی و برون سازمانی موثر بر گزارشگری مالی متقلبانه پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که عوامل برون سازمانی در ایجاد گزارشگری متقلبانه در اولویت اول بوده و عوامل درون‌سازمانی در اولویت بعد قرار گرفت. همچنین با توجه به نتایج پژوهش، از عوامل برون سازمانی به ترتیب عوامل مرتبط با ویژگیهای حسابرسی مستقل، عوامل فرهنگی، عوامل قانونی و نظارتی خارج از سازمان و از عوامل درون سازمانی به ترتیب ویژگی‌های حرفه‌ای و ساختار مدیریت، ویژگی‌های رفتاری مدیریت، ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی، و ویژگی‌های مرتبط با خطاهای سیستمی و انسانی دارای بیشترین اهمیت بوده است.

نیک کار و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان "آزمون مدل اختلاف نظر اصول سازمانی در حسابرسان درباره گزارش تخلفات حرفه‌ای حسابرسی" 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 دادند. نتایج نشان می‌دهد که برداشت از مسئولیت‌های فردی در قبال گزارش تخلفات و خطاکاری، و هم چنین برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطاکاری همکاران در میان حسابرسان دیوان محاسبات بیشتر از سازمان حسابرسی می‌باشد و این تفاوت معنی‌دار است. اما برداشت حسابرسان دیوان محاسبات و سازمان حسابرسی از هزینه‌های گزارش دهی در قبال گزارش تخلفات همکاران خود تفاوت معنی‌داری با هم ندارند. این موضوع به این معنی است که هر دو گروه از حسابرسان، نگران هزینه‌های مترتب بر افشاء و گزارش تخلفات حرفه‌ای و سازمانی همکاران خود به مراجع ذیصلاح هستند.

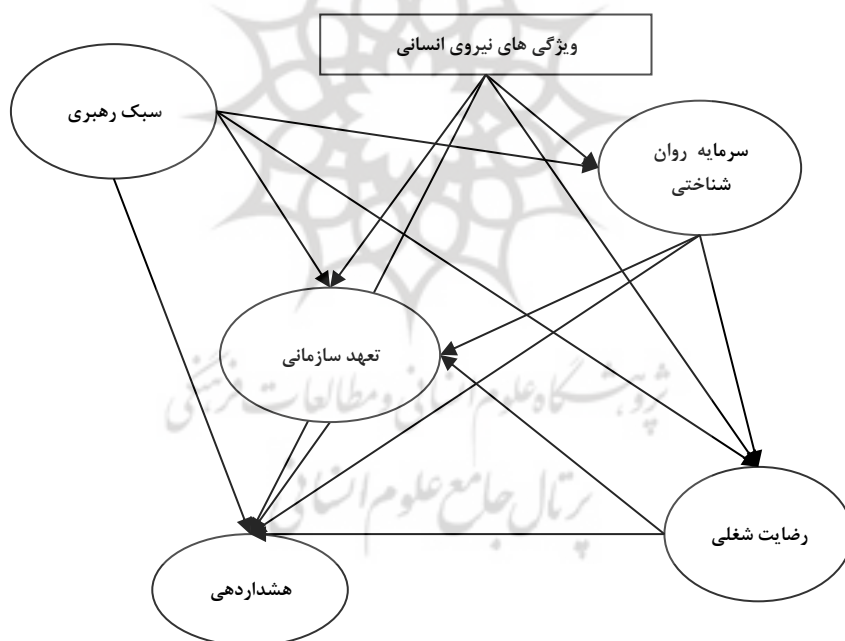
۲-۴- فرضیه پژوهش

فرضیه اصلی در این پژوهش این است که "عوامل سازمانی بر گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی در مؤسسات حسابرسی ایران تاثیر گذار هستند". منظور از عوامل سازمانی، متغیرهای سبک رهبری، سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. به این ترتیب فرضیه‌های فرعی این پژوهش را می‌توان به صورت زیر تبیین نمود:

- ۱) سبک رهبری بر گزارش هشداردهی اثر دارد.
- ۲) سرمایه روان‌شناختی بر گزارش هشداردهی اثر دارد.
- ۳) رضایت شغلی بر گزارش هشداردهی اثر دارد.
- ۴) تعهد سازمانی بر گزارش هشداردهی اثر دارد.

۳- روش شناسی پژوهش

هدف اصلی تحقیق حاضر در برگیرنده ارایه مدل گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی مبتنی بر عوامل سازمانی مؤسسات حسابرسی در ایران می باشد. بر این اساس، بر اساس مبانی نظری به نظر می رسد که گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی مبتنی بر یک سری عوامل سازمانی در بین مؤسسات حسابرسی در ایران است. بر همین اساس، مطابق دیدگاه های مطرح شده در مبانی نظری و تجربی پژوهش نظیر پژوهش های انجام شده در رابطه با موضوع پژوهش حاضر (بارنت، ۱۹۹۲؛ سیمز و کینان، ۱۹۹۰؛ کورتیز، ۲۰۰۶؛ تیلور و کورتیس، ۲۰۱۰؛ رابینسون و همکاران، ۲۰۱۲؛ دالتون و رادک، ۲۰۱۳؛ برودی و همکاران، ۲۰۲۰؛ جباری، ۱۳۸۸؛ جبار زاده، ۱۳۸۹؛ دارابی و رام روز، ۱۳۸۹؛ مهدوی و هوشمند، ۱۳۹۲؛ بنی مهد و همکاران، ۱۳۹۲ و ۱۳۹۶؛ گلدوست و همکاران، ۱۳۹۷؛ نیک کار و همکاران، ۱۳۹۹؛ دریایی و همکاران، ۱۳۹۹)، چارچوب یالگوی مفهومی پژوهش را به صورت کلی در نمودار شماره (۱) معرفی شده است. شایان ذکر می باشد که این شاخص های ارائه شده اقتباسی از مدل های توسعه یافته های پژوهش های پیشین بوده که در بخش های قبل به آن ها اشاره شد.



شکل (۱): نمایی از الگوی مفهومی پژوهش

منبع: یافته های پژوهشگر

هدف پژوهش حاضر بسط و توسعه دانش و آگاهی در زمینه گزارش هشداردهی حساب‌رسان است؛ از این رو، پژوهشی کاربردی به شمار می‌آید. از نظر روش شناسی، تدوین چارچوب نظری پژوهش بر اساس پژوهش‌های پیشین انجام گرفته، که روشی قیاسی است و آزمون فرضیات تدوین شده نیز بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه صورت پذیرفته است که روشی استقرایی محسوب می‌گردد. داده‌های پژوهش از کارکنان موسسات حسابرسی دولتی و خصوصی جمع‌آوری شده است و از این جهت، پژوهش حاضر یک پژوهش میدانی است.

به منظور اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای پژوهش، از یک پرسشنامه استاندارد بهره‌جسته شده است. گزارش هشداردهی از پرسشنامه تیلور و کورتیس (۲۰۱۰) استفاده شده است که تمایل به گزارش هشداردهی را در ۵ بعد اندازه‌گیری می‌نماید. سبک رهبری با استفاده از پرسشنامه تخصصی سالزمن و اندرکولک (۱۹۸۲) اندازه‌گیری شده که سبک رهبری را در ۳ بعد «سبک رهبری آزادمنشانه»، «سبک رهبری تلفیقی» و «سبک رهبری آمرانه» اندازه‌گیری می‌نماید. همچنین متغیر تعهد سازمانی نیز از پرسشنامه ارائه شده توسط گوین دیک و بورلی متکالف و آلن میر (۲۰۱۲) استفاده شده است. رضایت شغلی و سرمایه روانشناختی نیز به ترتیب با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد ارائه شده توسط مینه سوتا (۲۰۱۰) و لوتانز (۲۰۰۷). متغیرهای پژوهش در جدول (۱) ارائه شده اند.

جدول (۱): تعریف عملیاتی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	نحوه اندازه‌گیری	منبع
۱	گزارش هشداردهی در حرفه حسابرسی	پرسشنامه	(مروری بر مبانی نظری و یافته‌های پژوهشگران، ۱۴۰۰)
۲	سبک رهبری	پرسشنامه	(مروری بر مبانی نظری و یافته‌های پژوهشگران، ۱۴۰۰)
۳	سرمایه روانشناختی	پرسشنامه	(مروری بر مبانی نظری و یافته‌های پژوهشگران، ۱۴۰۰)
۴	رضایت شغلی	پرسشنامه	(مروری بر مبانی نظری و یافته‌های پژوهشگران، ۱۴۰۰)
۵	تعهد سازمانی	پرسشنامه	(مروری بر مبانی نظری و یافته‌های پژوهشگران، ۱۴۰۰)

منبع: یافته‌های پژوهشگر

روش تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها

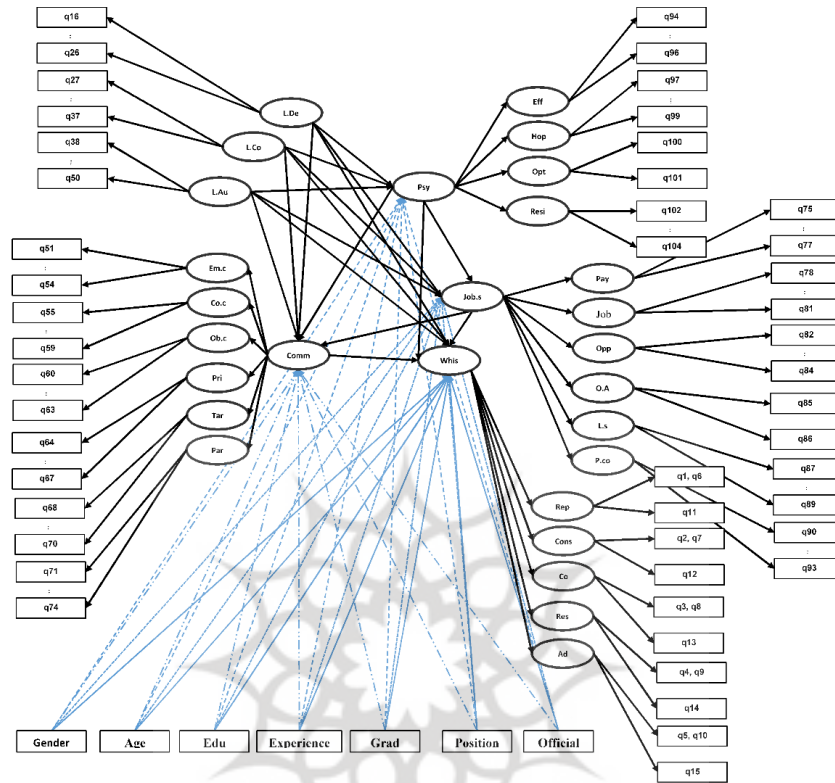
از آنجا که ابزار اندازه‌گیری در هر یک از متغیرهای پژوهش، پرسشنامه‌ای است که ابعاد مختلف مربوط به آن متغیر را اندازه‌گیری می‌نماید، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، از یک مدل ساختاری چند سطحی استفاده شده است. مدل ساختاری چند سطحی در شرایطی به کار می‌رود که از طرفی، متغیرهای پژوهش به طور مستقیم قابل مشاهده نباشند (متغیرهای پنهان باشند) و از سوی دیگر، به طور مستقیم از روی متغیرهای مشاهده‌پذیر قابل اندازه‌گیری نباشند (بومسما، ۲۰۱۰). به بیان دیگر، در مدل معادلات ساختاری چند سطحی، بین متغیرهای پنهانی که متغیرهای اصلی پژوهش هستند و متغیرهای مشاهده‌پذیر، تعدادی متغیر پنهان واسطه‌ای وجود دارد. جدول (۲) علامت‌های اختصاری به کار رفته در این پژوهش برای نمایش متغیرهای پنهان اصلی و متغیرهای پنهان واسطه‌ای را نشان می‌دهد.

جدول (۲): راهنمای شناسایی علائم اختصاری متغیرهای پنهان

علامت اختصاری	نوع	شاخص	علامت اختصاری	نوع	شاخص	علامت اختصاری	نوع	شاخص
Pri	واسطه ای	غرور	Pay	واسطه ای	نظام پرداخت	L.st	اصلی	سبک رهبری
Tar	واسطه ای	اهداف	Job	واسطه ای	نوع شغل	L.De	واسطه ای	سبک رهبری آزاد منشانه
Par	واسطه ای	مشارکت	Opp	واسطه ای	فرصت پیشرفت	L.Co	واسطه ای	سبک رهبری تلفیقی
Whis	اصلی	هشداردهی	O.A	واسطه ای	جوسازمانی	L.Au	واسطه ای	سبک رهبری آمرانه
Rep	واسطه ای	گزارش تخلفات	L.S	واسطه ای	سبک رهبری	Psy	اصلی	سرمایه روانشناختی
Cons	واسطه ای	برداشت از عواقب گزارش تخلفات	P.co	واسطه ای	شرایط فیزیکی	Eff	واسطه ای	خودکارآمدی
Co	واسطه ای	برداشت از هزینه های مرتبط با گزارش تخلفات	Comm	اصلی	تعهد سازمانی	Hop	واسطه ای	امید
Res	واسطه ای	برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش تخلفات	Em.c	واسطه ای	تعهد عاطفی	Opt	واسطه ای	خوش بینی
Ad	واسطه ای	برداشت از مزایای گزارش تخلفات	Co.c	واسطه ای	تعهد مستمر	Resi	واسطه ای	مقاومت و تاب آوری
			Ob.c	واسطه ای	تعهد تکلیفی	Job.s	اصلی	رضایت شغلی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

مدل معادلات ساختاری چند سطحی در این پژوهش شامل سه سطح است. سطح اول از معادلات اندازه گیری تشکیل شده است که تاثیر متغیرهای پنهان واسطه روی متغیرهای مشاهده پذیر (گویه های پرسشنامه) را تبیین می نماید. معادلات اندازه گیری که تاثیر متغیرهای پنهان اصلی را روی متغیرهای پنهان واسطه ای نشان می دهند در سطح دوم قرار می گیرند. سطح سوم شامل معادلات ساختاری است که مدل اثر گذاری متغیرهای رفتار سازمانی بر گزارش هشداردهی را ارائه می نمایند. روایی و پایایی پرسشنامه استفاده شده، بر اساس بارهای عاملی برآورد شده در معادلات اندازه گیری سطح اول و دوم مورد بررسی قرار می گیرد. فرضیات پژوهش نیز بر اساس معادلات ساختاری سطح سوم مورد آزمون قرار می گیرند. به منظور تفکیک اثرات متغیرهای پژوهش و متغیرهای جمعیت شناختی، این متغیرها نیز به عنوان متغیرهای پیش بین در سطح سوم وارد شده اند. شکل (۲) نمای کلی مدل معادلات ساختاری را نشان می دهد.



نمودار (۲): نمای کلی مدل معادلات ساختاری چندسطحی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

برای افزایش دقت برآورد ضرایب مسیر و آزمونهای مدل ساختاری از برآورد حداکثر درست‌نمایی نیرومند و باز نمونه گیری (به روش bootstrap) استفاده شده است (بومسما، ۲۰۱۰).

۴- یافته‌های پژوهش

داده های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار R 4.0.5 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. برای برازش مدل معادلات ساختاری چند سطحی از بسته های نرم افزاری lavaan نسخه 0.6-11 و semTools نسخه 0.5-6 روی نرم افزار استفاده شده است. تنوع جمعیت شناختی پاسخ دهندگان بر اساس شش ویژگی جمعیت شناختی، در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۲): وضعیت پاسخ دهندگان از نظر جمعیت شناختی

درصد	فراوانی	شرح	ویژگی های جمعیت شناختی
۱۹/۵۲	۶۵	زن	جنسیت
۸۰/۴۸	۲۶۸	مرد	
۳۰/۶	۱۰۲	۲۵ تا ۳۵ سال	سن
۳۶/۱	۱۲۰	۳۵ تا ۴۵ سال	
۲۵/۸	۸۶	۴۵ تا ۵۵ سال	
۷/۵	۲۵	۵۵ تا ۶۵ سال	
۱۶/۸	۵۶	کمتر از ۵ سال	
۱۶/۲	۵۴	بین ۵ تا ۱۰ سال	سابقه کاری
۱۶/۸	۵۶	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	
۱۲	۴۰	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	
۱۵	۵۰	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	
۲۳/۲	۷۷	بالای ۲۵ سال	
۰/۶	۲	کاردانی و پایین تر	
۱/۸	۶	دانشجوی کارشناسی	
۱۵/۱	۵۰	کارشناسی	
۱۸/۳	۶۱	دانشجوی کارشناسی ارشد	
۳۰/۳	۱۰۱	کارشناسی ارشد	
۱۳/۸	۴۶	دانشجوی دکتری	
۲۰/۱	۶۷	دکتری	
۳۳/۳	۱۱۱	بخش دولتی	محل خدمت
۶۶/۷	۲۲۲	بخش خصوصی	
۳۲/۲	۱۰۷	حسابرس	رتبه شغلی
۱۸	۶۰	حسابرس ارشد	
۱۶/۲	۵۴	سرپرست	
۲۲/۵	۷۵	مدیر	
۱۱/۱	۳۷	شریک	
۱۰۰	۳۳۳	کل	

منبع: یافته های پژوهشگر

پاسخ دهندگان بر اساس شرایط سنی به چهار دسته، بر اساس سابقه کار به شش دسته، بر اساس سطح تحصیلات به هفت دسته، بر اساس محل خدمت به دو دسته و بر اساس رتبه شغلی نیز به پنج دسته تقسیم شده‌اند که فراوانی هر یک از دسته‌ها در جدول (۳) نشان داده شده است.

۴-۱- تحلیل استنباطی داده‌ها

همان طور که در بخش قبل اشاره شد، برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از یک مدل معادلات ساختاری سه سطحی استفاده شده است. معادلات اندازه‌گیری در سطوح اول و دوم به منظور تحلیل روایی و پایایی متغیرهای پژوهش مورد استفاده قرار گرفته‌اند و معادلات ساختاری در سطح سوم برای آزمون فرضیات پژوهش. در معادلات اندازه‌گیری سطح اول و دوم، علاوه بر محاسبه و آزمون معنی‌داری بارهای عاملی، مقادیر شاخص‌های میانگین واریانس^۱ استخراج شده (AVE) و پایایی ترکیبی^۲ (CR) نیز محاسبه شده است.

۴-۱-۱- روایی و پایایی متغیرهای پژوهش بر اساس معادلات اندازه‌گیری در سطح اول و دوم

نتایج برآورد بار عاملی مربوط به متغیرهای پنهان سطح اول و دوم در جدول (۳) آمده است. همانطور که در جدول (۳) نشان داده شده، تنها سوالی که دارای بار عاملی معنی‌داری نیست، سوال ۴۹ که مربوط به متغیر سبک رهبری عامرانه است، بقیه گویه‌ها دارای بار عاملی معنی‌دار هستند.

جدول (۳): نتایج تحلیل عاملی متغیرهای پنهان سطح اول (ابعاد متغیرهای پژوهش)

گویه	بار عاملی	مقدار احتمال	نتیجه آزمون بار عاملی در سطح معنی داری ۰.۰۵
Q16	۰.۸۸۹۴۳۴	-	-
Q17	۰.۹۶۱۱۷۱	۰	معنی دار است
Q18	۰.۹۳۱۴۵۶	۰	معنی دار است
Q19	۰.۸۱۶۴۹۳	۰	معنی دار است
Q20	۰.۸۴۸۳۲۹	۰	معنی دار است
Q21	۰.۸۲۸۶۶۶	۰	معنی دار است
Q22	۰.۹۵۷۹۸۷	-	معنی دار است
Q23	۰.۷۴۴۸۴۶	۰	معنی دار است
Q24	۰.۸۶۰۷۲۲	۰	معنی دار است
Q25	۰.۸۶۶۶۴۸	۰	معنی دار است
Q26	۱	۰	معنی دار است
Q27	۰.۸۹۲۵۴۷	-	-
Q28	۰.۹۶۲۷۹	۰	معنی دار است
Q29	۰.۹۳۲۷۹	۰	معنی دار است
Q30	۰.۸۱۶۲۸	۰	معنی دار است

سبک رهبری آزادمنشانه

سبک رهبری تلفیقی

¹ Averege Variance Error

² Composite Reliability

گویه	بار عاملی	مقدار احتمال	نتیجه آزمون بار عاملی در سطح معنی داری ۵٪
Q31	۰.۸۵۱۵۴۵	۰	معنی دار است
Q32	۰.۸۳۲۴۹۲	۰	معنی دار است
Q32	۰.۹۵۷۲۴۷	۰	معنی دار است
Q34	۰.۷۴۴۶۶۸	۰	معنی دار است
Q35	۰.۸۶۸۸۲۵	۰	معنی دار است
Q36	۰.۸۷۲۹۹۱	۰	معنی دار است
Q37	۱	۰	معنی دار است
Q38	۰.۸۹۳۷۷۱	-	-
Q39	۰.۹۶۴۲۹۴	۰	معنی دار است
Q40	۰.۹۳۳۵۱۱	۰	معنی دار است
Q41	۰.۸۱۸۰۸۳	۰	معنی دار است
Q42	۰.۸۵۴۸۰۷	۰	معنی دار است
Q43	۰.۸۳۱۴۴۴	۰	معنی دار است
Q44	۰.۹۵۷۷۶۸	۰	معنی دار است
Q45	۰.۷۵۰۰۹۲	۰	معنی دار است
Q46	۰.۸۶۵۷۸۴	۰	معنی دار است
Q47	۰.۸۷۸۰۰۳	۰	معنی دار است
Q48	۱	۰	معنی دار است
Q49	۰.۰۲۳۲۱۳	۰.۹۸۱۴۰۱	معنی دار نیست
Q50	۰.۹۸۰۷۱۵	۰	معنی دار است
Q94	۰.۸۸۱۸۲۱	-	-
Q95	۱	۰	معنی دار است
Q96	۰.۸۷۱۶۶۹	۰	معنی دار است
Q97	۱	-	-
Q98	۰.۹۸۴۱۹۶	۰	معنی دار است
Q99	۰.۸۵۶۰۴۳	۰	معنی دار است
Q100	۰.۸۹۸۲۶۷	-	-
Q101	۱	۰	معنی دار است
Q102	۰.۹۲۴۰۳۴	-	-
Q103	۰.۶۳۳۷۸۷	۰	معنی دار است
Q104	۱	۰	معنی دار است
Q75	۰.۹۲۹۴۵۱	-	-
Q76	۱	۰	معنی دار است
Q77	۰.۹۵۷۰۸۸	۰	معنی دار است
Q78	۰.۷۶۷۷۵۷	-	-
Q79	۱	۰	معنی دار است
Q80	۰.۷۲۹۱۵۳	۰	معنی دار است
Q81	۰.۹۸۵۷۵۶	۰	معنی دار است
Q82	۰.۸۱۴۲۶۱	-	-
Q83	۱	۰	معنی دار است
Q84	۰.۷۱۱۱۸۶	۰	معنی دار است
Q85	۰.۹۲۴۷۹۵	-	-
Q86	۱	۰	معنی دار است

سبک رهبری آمرانه

خودکارآمدی

امید

خوش بینی

مقاومت و تاب آوری

نظام پرداخت

نوع شغل

فرصت پیشرفت

جو سازمانی

گویه	بار عاملی	مقدار احتمال	نتیجه آزمون بار عاملی در سطح معنی داری ۵٪
سبک رهبری	Q87	۰.۷۷۹۲۱۱	-
	Q88	۱	معنی دار است
	Q89	۰.۶۵۲۱۱۶	معنی دار است
شرایط فیزیکی	Q90	۱	-
	Q91	۰.۹۲۷۸۱۱	معنی دار است
	Q92	۰.۸۹۲۴۲	معنی دار است
	Q93	۰.۶۸۵۱۹۱	معنی دار است
تعهد عاطفی	Q51	۰.۸۵۳۷۵۸	-
	Q52	۱	معنی دار است
	Q53	۰.۸۹۳۵۰۷	معنی دار است
	Q54	۰.۶۵۸۷۲۲	معنی دار است
تعهد مستمر	Q55	۰.۸۱۱۳۰۳	-
	Q56	۰.۷۲۲۵۶۱	معنی دار است
	Q57	۱	معنی دار است
	Q58	۰.۷۴۴۷۹۵	معنی دار است
	Q59	۰.۷۷۵۳۶۵	معنی دار است
تعهد تکلیفی	Q60	۰.۹۲۷۶۰۵	-
	Q61	۱	معنی دار است
	Q62	۰.۹۷۰۷۲۹	معنی دار است
	Q63	۰.۸۴۸۲۶۳	معنی دار است
غرور	Q64	۱	-
	Q65	۰.۷۰۶۰۰۴	معنی دار است
	Q66	۰.۶۶۸۲۱۸	معنی دار است
	Q67	۰.۶۲۷۹۸۸	معنی دار است
اهداف	Q68	۱	-
	Q69	۰.۸۹۱۷۶۷	معنی دار است
	Q70	۰.۸۵۴۰۸۸	معنی دار است
	Q71	۱	-
مشارکت	Q72	۰.۹۸۴۴۲۴	معنی دار است
	Q73	۰.۹۴۸۳۲۴	معنی دار است
	Q74	۰.۷۷۱۲۶۴	معنی دار است
	Q1	۰.۹۷۷۵۲۸	-
گزارش تخلفات	Q6	۱	معنی دار است
	Q11	۰.۹۶۵۵۱۳	معنی دار است
	Q2	۰.۹۶۲۴۵۲	-
برداشت از عواقب گزارش تخلفات	Q7	۱	معنی دار است
	Q12	۰.۹۷۰۲۵۲	معنی دار است
	Q3	۰.۹۲۴۸۳۶	-
برداشت از هزینه های مرتبط با گزارش تخلفات	Q8	۱	معنی دار است
	Q13	۰.۹۶۶۶۸۷	معنی دار است
	Q4	۰.۹۶۰۷۶۵	-
برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش تخلفات	Q9	۱	معنی دار است
	Q14	۰.۹۶۶۲۴۵	معنی دار است

نتیجه آزمون بار عاملی در سطح معنی داری ۵٪	مقدار احتمال	بار عاملی	گویه	
-	-	۰.۸۹۵۸۳	Q5	برداشت از مزایای گزارش تخلفات
معنی دار است	۰	۱	Q10	
معنی دار است	۰	۰.۹۶۷۹۳۷	Q15	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

پس از حذف گویه ۴۹ که دارای بار عاملی معنی دار نیست، مدل دو باره برازش داده شده است. نتایج در جدول (۴) آمده است.

جدول (۴): نتایج تحلیل عاملی متغیرهای پنهان سطح اول (ابعاد متغیرهای پژوهش) پس از حذف گویه‌ها با

بارعاملی غیرمعنی دار

AVE	CR	نتیجه آزمون بار عاملی در سطح معنی داری ۵٪	مقدار احتمال	بار عاملی	گویه	
۰.۳۹۹۸۲۸	۰.۹۰۹۰۴۱	-	-	۰.۸۹۸۲۱۹	Q16	سبک رهبری آزادمنشانه
		معنی دار است	۰	۰.۹۶۶۰۳۴	Q17	
		معنی دار است	۰	۰.۹۳۹۳۰۴	Q18	
		معنی دار است	۰	۰.۸۱۶۷۹۳	Q19	
		معنی دار است	۰	۰.۸۶۳۲۸۸	Q20	
		معنی دار است	۰	۰.۸۳۶۶۸۹	Q21	
		معنی دار است	۰	۰.۹۶۷۸۰۶	Q22	
		معنی دار است	۰	۰.۷۴۵۹۷۱	Q23	
		معنی دار است	۰	۰.۸۷۳۲۹۸	Q24	
		معنی دار است	۰	۰.۸۸۰۹۳۲	Q25	
		معنی دار است	۰	۱	Q26	
۰.۳۸۹۰۷۳	۰.۷۷۵۹۲	-	-	۰.۸۹۹۴۵۲	Q27	سبک رهبری تلفیقی
		معنی دار است	۰	۰.۹۶۶۵۳۲	Q28	
		معنی دار است	۰	۰.۹۳۸۲۷۹	Q29	
		معنی دار است	۰	۰.۸۱۶۴۹۹	Q30	
		معنی دار است	۰	۰.۸۶۵۲۹۶	Q31	
		معنی دار است	۰	۰.۸۳۹۶۳	Q32	
		معنی دار است	۰	۰.۹۶۲۷۸۱	Q32	
		معنی دار است	۰	۰.۷۵۴۷۶۴	Q34	
		معنی دار است	۰	۰.۸۶۸۷۶۳	Q35	
		معنی دار است	۰	۰.۸۸۴۸۳۹	Q36	
		معنی دار است	۰	۱	Q37	
۰.۳۸۷۵۴۸	۰.۹۷۱۷۳۲	-	-	۰.۸۹۵۶۱	Q38	سبک رهبری آمرانه
		معنی دار است	۰	۰.۹۶۱۵۶۸	Q39	
		معنی دار است	۰	۰.۹۳۷۴۷۶	Q40	
		معنی دار است	۰	۰.۸۱۷۴۶۴	Q41	
		معنی دار است	۰	۰.۸۵۸۳۵۴	Q42	

AVE	CR	نتیجه آزمون بار عاملی در سطح معنی داری ٪۵	مقدار احتمال	بار عاملی	گویه	
		معنی دار است	۰	۰.۸۳۹۷۵۴	Q43	
		معنی دار است	۰	۰.۹۶۱۶۴۱	Q44	
		معنی دار است	۰	۰.۷۴۲۵۲۳	Q45	
		معنی دار است	۰	۰.۸۷۰۶۴۷	Q46	
		معنی دار است	۰	۰.۸۸۱۹۷۲	Q47	
		معنی دار است	۰	۱	Q48	
		معنی دار است	۰	۰.۹۷۷۳۹۸	Q50	
		-	-	۰.۸۸۵۷۹۹	Q94	خودکارآمدی
۰.۶۷۶۷۱۸	۰.۸۹۰۶۵۹	معنی دار است	۰	۱	Q95	
		معنی دار است	۰	۰.۸۷۳۶۵۸	Q96	
		-	-	۱	Q97	امید
۰.۶۰۹۸۷۳	۰.۷۷۴۱۲	معنی دار است	۰	۰.۹۷۸۳۲۲	Q98	
		معنی دار است	۰	۰.۸۵۳۳۶۱	Q99	
		-	-	۰.۸۸۱۵۶۷	Q100	خوش بینی
۰.۵۸۵۸۶۱	۰.۷۲۵۲۴۸	معنی دار است	۰	۱	Q101	
		-	-	۰.۹۲۶۲۴۶	Q102	مقاومت و تاب آوری
۰.۶۱۶۵۰۶	۰.۸۹۴۵۲۳	معنی دار است	۰	۰.۶۲۹۶۷	Q103	
		معنی دار است	۰	۱	Q104	
		-	-	۰.۹۳۳۵۴	Q75	نظام پرداخت
۰.۷۲۵۱۷۱	۰.۹۹۹۹	معنی دار است	۰	۱	Q76	
		معنی دار است	۰	۰.۹۶۰۹۷۴	Q77	
		-	-	۰.۷۷۱۷۸۱	Q78	نوع شغل
۰.۴۰۲۶۴۸	۰.۷۳۱۳۵۳	معنی دار است	۰	۱	Q79	
		معنی دار است	۰	۰.۷۳۲۲۳	Q80	
		معنی دار است	۰	۰.۹۹۰۳۵	Q81	
		-	-	۰.۸۱۸۰۹۱	Q82	فرصت پیشرفت
۰.۶۰۲۴۴۷	۰.۷۱۹۲۰۹	معنی دار است	۰	۱	Q83	
		معنی دار است	۰	۰.۷۱۳۳۹۳	Q84	
		-	-	۰.۹۳۰۷۹۸	Q85	جو سازمانی
۰.۵۳۵۸۵۱	۰.۶۹۵۸۸۵	معنی دار است	۰	۱	Q86	
		-	-	۰.۷۸۱۰۲۱	Q87	سبک رهبری
۰.۳۸۰۳۹۸	۰.۶۹۳۵۳۱	معنی دار است	۰	۱	Q88	
		معنی دار است	۰	۰.۶۵۰۷۰۶	Q89	
		-	-	۱	Q90	شرایط فیزیکی
۰.۶۷۰۷۴۹	۰.۹۵۵۰۰۶	معنی دار است	۰	۰.۹۳۳۶۹۵	Q91	
		معنی دار است	۰	۰.۸۸۹۶۶۳	Q92	
		معنی دار است	۰	۰.۶۷۳۰۰۲	Q93	
		-	-	۰.۸۵۶۵۷۱	Q51	تعهد عاطفی
۰.۳۹۴۹۷۲	۰.۷۰۹۶۱۶	معنی دار است	۰	۱	Q52	
		معنی دار است	۰	۰.۸۹۴۲۵۶	Q53	
		معنی دار است	۰	۰.۶۵۲۴۶۲	Q54	
۰.۴۱۸۷۶۶	۰.۷۱۰۹۴۲	-	-	۰.۸۱۱۰۶۵	Q55	تعهد مستمر

AVE	CR	نتیجه آزمون بار عاملی در سطح معنی داری ٪۵	مقدار احتمال	بار عاملی	گویه	
		معنی دار است	۰	۰.۷۱۸۵۵۴	Q56	
		معنی دار است	۰	۱	Q57	
		معنی دار است	۰	۰.۷۳۶۳۹۵	Q58	
		معنی دار است	۰	۰.۷۷۷۰۹	Q59	
۰.۴۱۶۹۰۶	۰.۷۷۱۰۸۹	-	-	۰.۹۳۱۰۸۵	Q60	تعهد تکلیفی
		معنی دار است	۰	۱	Q61	
		معنی دار است	۰	۰.۹۷۳۶۷۴	Q62	
		معنی دار است	۰	۰.۸۴۶۳۸۶	Q63	
		-	-	۱	Q64	غرور
۰.۴۳۴۳۹۳	۰.۷۹۹۸۹۵	معنی دار است	۰	۰.۶۹۸۲۶۵	Q65	
		معنی دار است	۰	۰.۶۶۲۳۹	Q66	
		معنی دار است	۰	۰.۶۱۸۳۱۱	Q67	اهداف
۰.۳۷۵۸۰۳	۰.۶۹۲۴۰۲	-	-	۱	Q68	
		معنی دار است	۰	۰.۸۸۳۹۴۶	Q69	
		معنی دار است	۰	۰.۸۵۲۳۲۳	Q70	مشارکت
۰.۳۷۶۶۷۱	۰.۷۰۱۰۵۵	-	-	۱	Q71	
		معنی دار است	۰	۰.۹۷۷۲۲۱	Q72	
		معنی دار است	۰	۰.۹۴۷۹۶۷	Q73	
		معنی دار است	۰	۰.۷۶۱۱۰۳	Q74	گزارش تخلفات
۰.۴۴۹۰۰۶	۰.۷۰۹۸۱۷	-	-	۰.۹۸۲۸۰۱	Q1	
		معنی دار است	۰	۱	Q6	
		معنی دار است	۰	۰.۹۶۷۴۵۳	Q11	برداشت از عواقب گزارش تخلفات
۰.۴۸۷۲۲۲	۰.۷۶۴۹۲۹	-	-	۰.۹۶۶۸۴۳	Q2	
		معنی دار است	۰	۱	Q7	
		معنی دار است	۰	۰.۹۷۱۷۰۶	Q12	برداشت از هزینه های مرتبط با گزارش تخلفات
۰.۹۷۶۴۲۵	۰.۹۹۹۹	-	-	۰.۹۲۹۳۲	Q3	
		معنی دار است	۰	۱	Q8	
		معنی دار است	۰	۰.۹۷۱۱۳	Q13	برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش تخلفات
۰.۵۵۶۶۲	۰.۷۶۷۰۳۷	-	-	۰.۹۶۷۸۶۸	Q4	
		معنی دار است	۰	۱	Q9	
		معنی دار است	۰	۰.۹۷۳۹۷۶	Q14	برداشت از مزایای گزارش تخلفات
۰.۵۷۱۷۱۸	۰.۷۷۷۱۶۷	-	-	۰.۹۰۰۰۷۱	Q5	
		معنی دار است	۰	۱	Q10	
		معنی دار است	۰	۰.۹۷۱۷۹۱	Q15	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همانطور که در جدول (۴) نشان داده شده است، بار عاملی در متغیرهای پنهان سطح اول در تمام گویه معنی دار است. علاوه بر این، حداقل AVE و CR به ترتیب ۰/۳۷۵۸ و ۰/۶۹۲۴ است که به مقادیر معیار ۰/۴ و ۰/۷ بسیار نزدیک است. بنابراین ابزار اندازه گیری متغیرهای پنهان سطح اول از روایی و پایایی مناسب برخوردار است. جدول (۵) نتایج برآورد بارهای عاملی مربوط به متغیرهای پنهان سطح دوم را نشان می‌دهد.

جدول (۵): نتایج تحلیل عاملی متغیرهای پنهان سطح دوم (متغیرهای پژوهش)

متغیر پنهان سطح دوم	متغیر پنهان سطح اول	بار عاملی	مقدار احتمال	نتیجه آزمون بار عاملی در سطح معنی داری ۰/۵٪	CR	AVE
سبک رهبری	L.De	۰.۹۹۴۲۸۹	-	-	۰.۸۲۹۸۸۱	۰.۸۲۹۸۸۱
	L.Co	۰.۹۱۰۲۷۷	۰	معنی دار است		
	L.Au	۱	۰	معنی دار است		
سرمایه روانشناختی	Eff	۰.۸۷۳۹۲۳	-	-	۰.۹۲۵۴۷۴	۰.۸۸۳۵۳۳
	Hop	۰.۹۱۹۷۴۹	۰	معنی دار است		
	Opt	۰.۹۷۹۴۲۱	۰	معنی دار است		
	Resi	۱	۰	معنی دار است		
رضایت شغلی	Pay	۰.۸۵۴۷۶۷	-	-	۰.۸۹۳۵۹۱	۰.۸۴۱۶۹۲
	Job	۰.۹۰۱۹۳۷	۰	معنی دار است		
	Opp	۰.۹۴۶۱۸۳	۰	معنی دار است		
	O.A	۰.۹۶۷۸۷۱	۰	معنی دار است		
	L.S	۰.۸۰۲۷۱۴	۰	معنی دار است		
	P.co	۱	۰	معنی دار است		
تعهد سازمانی	Em.c	۰.۹۵۸۶۳۵	-	-	۰.۸۳۶۶۴۱	۰.۶۹۱۴۶۹
	Co.c	۰.۸۹۷۵۸۶	۰	معنی دار است		
	Ob.c	۰.۹۵۶۷۲۴	۰	معنی دار است		
	Pri	۱	۰	معنی دار است		
	Tar	۰.۷۸۲۹۳۵	۰	معنی دار است		
	Par	۰.۹۴۰۸۱۱	۰	معنی دار است		
گزارش هشداردهی	Rep	۰.۹۵۷۲۹۸	-	-	۰.۸۹۱۴۱۱	۰.۸۳۳۵۰۲
	Cons	۰.۹۳۲۴۲۵	۰	معنی دار است		
	Co	۰.۹۶۲۹۷	۰	معنی دار است		
	Res	۱	۰	معنی دار است		
	Ad	۰.۸۱۲۹۹۴	۰	معنی دار است		

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتیج‌ارائه شده در جدول (۵) نشان می‌دهد بار عاملی در تمام متغیرهای پنهان سطح دوم معنی دار است. همچنین تمام مقادیر AVE و CR برآورد شده به ترتیب از ۰/۴ و ۰/۷ بزرگتر هستند. بنابراین متغیرهای پنهان سطح دوم نیز از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار هستند.

۴-۱-۲-آزمون فرضیه های پژوهش

با استفاده از متغیرهای برآورد شده در سطح دوم مدل چند سطحی برازش شده، معادلات ساختاری (معادلات مسیر) در سطح سوم برآورد شده اند. به منظور تفکیک اثر متغیرهای جمعیت شناختی (ویژگی های فردی و سازمانی)، این متغیر ها نیز به صورت مجموعه ای از متغیرهای مصنوعی به سمت راست معادلات ساختاری اضافه شده اند. جدول (۶) متغیرهای مصنوعی و علامت اختصاری آنها را نشان میدهد.

جدول (۶): متغیرهای مصنوعی و علامت اختصاری آنها

متغیر	متغیر مصنوعی	تعریف	متغیر	متغیر مصنوعی	تعریف
جنسیت	Gender	مرد: ۰، زن: ۱	سابقه خدمت و تجربیات کاری مرتبط	Experience_1	۱ تا ۵ سال
سن	Age_1	۲۵ تا ۳۵ سال		Experience_2	۵ تا ۱۰ سال
	Age_2	۳۵ تا ۴۵ سال		Experience_3	۱۰ تا ۱۵ سال
	Age_3	۴۵ تا ۵۵ سال		Experience_4	۱۵ تا ۲۰ سال
	Base Line	۵۵ تا ۶۵ سال		Experience_5	۲۰ تا ۲۵ سال
تحصیلات	Edu_1	کاردانی و پایین تر از آن		Experience_6	۲۵ تا ۳۰ سال
	Edu_2	دانشجوی کارشناسی		Experience_7	۳۰ تا ۳۵ یال
	Edu_3	کارشناسی		Experience_8	۳۵ تا ۴۰ سال
	Edu_4	دانشجوی کارشناسی ارشد		Experience_9	۴۰ تا ۴۵ سال
	Edu_5	کارشناسی ارشد		Experience_10	۴۵ تا ۵۰ سال
	Edu_6	دانشجوی دکترا	Base Line	۵۰ تا ۵۵ سال	
مرتبه شغلی	Grade_1	حسابرس	محل خدمت	Position_1	بخش دولتی
	Grade_2	حسابرس ارشد		Base Line	بخش خصوصی
	Grade_3	سرپرست حسابرسی			
	Grade_4	مدیر حسابرسی			
	Base Line	شریک حسابرسی	Official	حسابدار رسمی هستتید؟	خیر: ۰، بلی: ۱

منبع: یافته های پژوهشگر

به منظور تشخیص متغیرهای مصنوعی اثر گذار بر متغیرهای پژوهش، از روش پس رو در برازش مدل استفاده شده است. جدول (۷) نتایج برازش مدل معادلات ساختاری سه سطحی را در سطح سوم نشان میدهد.

جدول (۷): نتایج برازش معادلات ساختاری سطح سوم

متغیر وابسته (پنهان)	متغیر پیش بین	بر آورد ضریب	مقدار احتمال	نتیجه آزمون در سطح معنی داری ۵٪
سرمایه روانشناختی	L.De	۰.۵۲۴۴۰۴	۰.۰۰۱۰۴۹	اثر معنی دار دارد
	L.Co	۰.۲۶۵۳۱-	۰.۱۰۳۸۲۳	اثر معنی دار ندارد
	L.Au	۰.۵۷۱۹۸۸	۰.۰۰۴۰۵۸	اثر معنی دار دارد
رضایت شغلی	L.De	۰.۰۰۸۴۸-	۰.۹۵۳۳۷۶	اثر معنی دار ندارد
	L.Co	۰.۲۲۲۸۷۹	۰.۱۲۵۰۴۶	اثر معنی دار ندارد
	L.Au	۰.۱۰۹۶۴-	۰.۵۴۱۶۸۷	اثر معنی دار ندارد
	Psy	۰.۶۹۸۳۷۴	۰	اثر معنی دار دارد
تعهدسازمانی	L.De	۰.۲۳۲۹۸-	۰.۰۴۳۴۵۵	اثر معنی دار دارد
	L.Co	۰.۴۷۵۹۹۱	E-05۶.۴۵	اثر معنی دار دارد
	L.Au	۰.۳۱۳۲۴۶	۰.۰۲۷۱۵۸	اثر معنی دار دارد
	Psy	۰.۱۴۶۱۳-	۰.۰۶۳۲۱	اثر معنی دار ندارد
	Job.s	۰.۲۳۹۵	۰.۰۰۰۸۴۵	اثر معنی دار دارد
	Edu_3	۰.۳۰۵۴۹۳	۰.۰۰۱۲۱۲	اثر معنی دار دارد
گزارش هشداردهی	L.De	۰.۷۴۷۰۸۴	۰.۰۰۰۲۷۴	اثر معنی دار دارد
	L.Co	۰.۲۳۳۶۲-	۰.۳۰۸۰۲۷	اثر معنی دار ندارد
	L.Au	۰.۰۲۲۴۱۹	۰.۹۲۶۶۲۳	اثر معنی دار ندارد
	Psy	۰.۲۱۶۸۰۸	۰.۱۰۳۶۵۶	اثر معنی دار ندارد
	Job.s	۰.۰۷۶۲۵-	۰.۵۶۰۰۳۷	اثر معنی دار ندارد
	Comm	۰.۰۰۸۴۴۵	۰.۹۶۸۴۹۸	اثر معنی دار ندارد
	Age_1	۰.۲۴۴۲۴-	۰.۰۴۴۰۸۳	اثر معنی دار دارد

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتایج نشان می‌دهند از میان عوامل رفتار سازمانی، سبک رهبری آزاد منشانه تاثیر مثبت و معنی داری بر تمایل افراد به گزارش هشدار دهی دارد. همچنین شاخص گزارش هشداردهی در رده سنی زیر ۲۵ سال کمتر از سایر رده های سنی است. به بیان دیگر در این رده سنی، شاخص گزارش هشدار دهی به طور میانگین ۰/۲۴۴۲۴ از شاخص گزارش هشداردهی در سایر رده ها پایین تر است. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهند سبک رهبری آزاد منشانه و سبک رهبری آمرانه تاثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه روان شناختی دارند. به عبارت دیگر، با افزایش شاخص مربوط به این دو سبک رهبری، انتظار داریم شاخص سرمایه روانشناختی نیز به طور میانگین افزایش یابد. از آنجا که تاثیر هیچ یک از شاخص های سبک رهبری بر رضایت شغلی معنی دار نیست، تغییر در شاخص های سبک رهبری سازمان، به

طور میانگین، تأثیری بر رضایت شغلی حسابرسان نداشته است. با این وجود تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی حسابرسان مثبت و معنی دار است. به بیان دیگر، افزایش سرمایه روانشناختی منجر به بهبود میانگین رضایت شغلی می شود. بر اساس نتایج مدل برازش شده، سبک رهبری آزاد منشانه تأثیر معنی دار و منفی بر تعهد سازمانی دارد. به بیان دیگر، افزایش شاخص سبک رهبری آزاد منشانه، به کاهش سطح میانگین تعهد سازمانی می انجامد. با این وجود، سبک های رهبری آمرانه و تلفیقی، به طور معنی داری سطح میانگین تعهد سازمانی را ارتقا می دهند. افزایش رضایت شغلی نیز به طور معنی داری منجر به افزایش سطح تعهد سازمانی می شود. با این وجود، سرمایه روان شناختی تأثیر معنی داری بر تعهد سازمانی ندارد. به عبارت دیگر، تغییر در شاخص سرمایه روانشناختی، تغییر معنی داری در سطح تعهد سازمانی ایجاد نمی کند. نتایج بدست آمده همچنین نشان می دهند، سطح تعهد سازمانی در میان حسابرسان با تحصیلات کارشناسی، به طور معنی داری از سطح تعهد سازمانی در میان سایر حسابرسان بالاتر است. لازم به ذکر است متغیرهای مصنوعی (مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی) که در جدول (۷) گزارش نشده اند، تأثیر معنی داری بر هیچ یک از متغیرهای وابسته نداشته اند.

۳-۱-۴- نتایج برازش الگوی مفهومی پژوهش

به منظور بررسی برازندگی مدل معادلات ساختاری چند سطحی، معیار های برازندگی مدل در دو وضعیت محاسبه شده است؛ نخست برای مدل مبتنی بر الگوی مفهومی پژوهش و سپس برای مدل اصلاح شده (پس از حذف مسیر هایی که ضرایب مسیر غیر معنی دار داشته اند). شاخص های برازندگی این دو مدل در جدول (۹) آمده اند.

جدول (۹): نتایج برازندگی مدل مبتنی بر الگوی مفهومی پژوهش و مدل اصلاح شده

شماره	مدل	لگاریتم حداکثر درستنمایی	BIC	آماره χ^2 آزمون	مقدار احتمال
۱	مدل کلی (مبتنی بر الگوی مفهومی پژوهش)	-۶۳۲۹۹/۹	۱۲۷۵۸۷/۲	۱۳۷۸۶/۴۴	۰
۲	مدل اصلاح شده (پس از حذف مسیرهایی که ضرایب غیر معنی دار داشته اند)	-۶۳۳۰۹/۱	۱۲۷۵۵۳/۴	۱۳۸۰۴/۹۲	۰

منبع: یافته های پژوهشگر

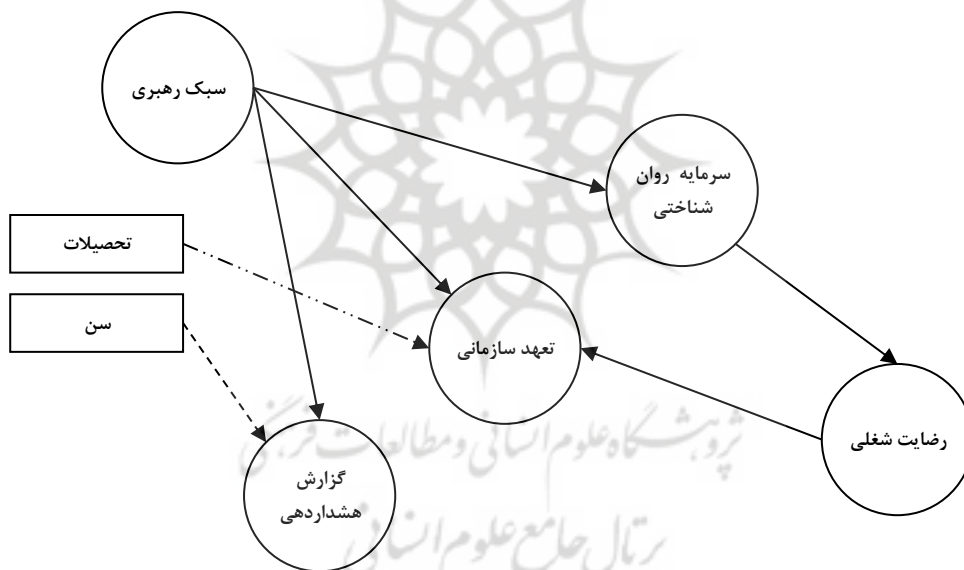
این نتایج نشان می دهند مدل اصلاح شده دارای BIC کوچکتری است و از این جهت مدل مناسب تری برای تبیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش است. با این وجود، بر اساس آزمون مربع کای انجام گرفته برای آزمون معنی داری مدلها، هر دو مدل معنی دار هستند. برای آزمون تفاوت بین دو مدل (مدل مبتنی بر الگوی مفهومی و مدل اصلاح شده) از آزمون نسبت درستنمایی استفاده شده است. نتایج آزمون نسبت درست نمایی در جدول (۱۰) آمده است.

جدول (۱۰): نتایج آزمون نسبت درست‌نمایی برای مقایسه مدل مبتنی بر الگوی مفهومی پژوهش و مدل اصلاح شده

فرضیه	آماره آزمون χ^2	مقدار احتمال	نتیجه آزمون
مدل مبتنی بر الگوی مفهومی پژوهش و مدل اصلاح شده یکسان هستند	۱۸/۴۷۸۳۸	۰/۰۲۹۹	رد می‌شود

منبع: یافته‌های پژوهشگر

بر اساس نتایج آزمون نسبت درست‌نمایی (جدول ۱۰)، فرضیه «مدل مبتنی بر الگوی مفهومی پژوهش و مدل اصلاح شده یکسان هستند» در سطح معنی‌داری ۵ درصد رد می‌شود. بنابراین مدل اصلاح شده به طور معنی‌داری دارای برازندگی مناسب‌تری نسبت به مدل مبتنی بر الگوی مفهومی پژوهش است. شکل (۳) الگوی مفهومی اصلاح شده بر اساس یافته‌های این پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل (۳): الگوی اصلاح شده ارتباط متغیرهای پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هشداردهی حساب‌برسان درباره خطاکاری سازمانی امکان کاهش رسوایی‌های مالی را فراهم می‌سازد □ مبانی نظری هشداردهی بیانگر این واقعیت است که خطاکاری‌های سازمانی هم شامل ذینفعان برون سازمان (نظیر، سهامداران، اعتباردهندگان و غیره) و هم ذینفعان درون سازمان (نظیر کارکنان، مدیران و غیره) است. در این

راستا هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش عوامل سازمانی و ویژگی های نیروی انسانی بر گزارش هشداردهی در حرفه حسابرسی در مؤسسات حسابرسی در ایران است. به طور کلی قلمرو زمانی پژوهش حاضر در راستای به انجام رسیدن به نتایج مطلوب از طریق بررسی های میدانی که عمدتاً هم بر پایه پرسشنامه و توزیع آن در بین کلیه تخصصین و خبرگان بخش حرفه حسابرسی مؤسسات حسابرسی در ایران بوده در سال ۱۴۰۰ در نظر گرفته شده است. این جا معه آماری به جهت دستیابی به نتایج قابل اتکا که بر اساس آن بتوان میزان کمیت و کیفیت گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی مبتنی بر عوامل سازمانی مؤسسات حسابرسی در ایران را به نحو شایسته و مؤثر بالا برد. به منظور اجرای مراحل اصلی تحقیق و گردآوری اطلاعات از روش های میدانی و توزیع پرسشنامه استفاده گردید. سپس با گردآوری اطلاعات از طریق روش های میدانی و توزیع پرسشنامه، در ادامه برای اعتبارسنجی و تحلیل و سنجش روابط بین متغیرهای مدل اولیه از دو روش تجزیه و تحلیل آمار توصیفی و استنباطی و از نرم افزار آماری مدل یابی معادلات ساختاری چند سطحی استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که ارتقای عوامل سازمانی و مدیریت ویژگی های نیروی انسانی میتواند منجر به ارتقا شفافیت گزارشگری حسابرسان و همچنین به نوبه خود موجب گزارش هشداردهی (خطا کاری) به موقع در بین حسابرسان مطابق با اصول، رویه و معیارهای قانونی به عنوان یک عمل داوطلبانه شود. پژوهش حاضر با بنی مهد و گل محمدی (۱۳۹۵)؛ نیکار و همکاران (۱۳۹۹)؛ نیک کار و همکاران (۱۴۰۱)، لاتان و همکاران (۲۰۱۸)؛ آلین و همکاران (۲۰۱۹)؛ کنی و همکاران (۲۰۱۹)؛ ناووی و پوته سالین (۲۰۱۹)؛ سوپریادی و پراستیانینگسیه (۲۰۲۱)؛ از نظر افشاگری و هشدار دهی حسابرسان بر حسب تجارب، نوع کار، سرمایه روان شناختی و سن و سابقه کار همخوانی دارد. بیگی هرچگانی و همکاران (۱۳۹۵)، الاحمر احمد و همکاران (۲۰۱۴)؛ نشان می دهد که اعضای سازمان واکنش های متفاوتی به انواع مختلف تخلفات دارند و با پژوهش حاضر هم خوانی دارد.

نتایج این پژوهش نشان میدهد که مهمترین عامل سازمانی در تبیین گزارش هشدار دهی، سبک رهبری در سازمان است. از سوی دیگر، از بین عوامل مرتبط با نیروی انسانی، سن حسابرسان به طور معنی داری بر تمایل آنها به گزارش هشداردهی اثر گذار است. در این پژوهش سعی شده است ویژگی های نیروی انسانی مورد توجه قرار گیرد. مؤسسات حسابرسی نشان داده اند تمایل فزاینده ای به تخطی از قوانین و مقررات داشته و از صاحب کاران در انتشار صورت های مالی حاوی تخلف حمایت می کنند. چنین موضوعی کارکنان حسابرسی را ملزم می نماید که با هشدار دهی در خصوص خطا کاری های همکاران خود در راستای حمایت از حرفه و منافع عموم همت گمارند. پیامد عدم افشای خطا کاری ها به عموم، آسیب بالقوه ای است که در کل متوجه مؤسسات حسابرسی و حرفه حسابرسی خواهد شد. این پژوهش در ابعاد مختلف اجرایی در سازمان ها و بنابراین، نتایج این پژوهش برای گروه های زیر قابل استفاده می باشد:

- ۱) قابل استفاده برای برنامه ریزان سازمان حسابرسی کشور؛
- ۲) قابل استفاده برای کارشناسان و خبرگان حوزه حسابداری مدیریت و حسابداری مالی؛
- ۳) کلیه اساتید و خبرگان دانشگاهی و دانشجویان و علاقه مندان برای انجام فعالیت های پژوهشی در حوزه مرتبط با موضوع رساله ای حاضر یا در حوزه های مورد بررسی نزدیک این پژوهش؛

- ۴) قابل‌استفاده برای مدیران تولید و مدیران ارشد شرکت‌ها برای کنترل عملیات گزارش‌گرایی واحدهای گزارشگر مالی شرکت‌ها؛
- ۵) قابل‌استفاده برای حساب‌برسان داخلی شرکت‌ها و حساب‌برسان مستقل در ایران؛
- ۶) قابل‌استفاده برای مدیران مالی و حسابداران ارشد شرکت‌ها؛
- ۷) قابل‌استفاده برای دولت و نهادهای ذی‌ربط و ذینفع دولت و همچنین نهادهای وابسته به دولت و غیره می‌باشد.

از آنجایی که این پژوهش به بررسی عوامل سازمانی و ویژگی‌های نیروی انسانی بر گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی در مؤسسات حسابرسی ایران پرداخته است، پیشنهاد می‌شود که به منظور تقویت مبانی نظری و تجربی موضوع گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی در پژوهش‌های آتی به موضوعات ذیل پرداخته شود:

- بررسی نقش و جایگاه قوانین و مقررات تدوین شده و مصوب در خصوص گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی مبتنی بر اندیشه‌های مبارزه با فساد ستیزی حساب‌برسان شاغل در مؤسسات حسابرسی ایران.
- مطالعه و بررسی نقش و جایگاه پایگاه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی حساب‌برسان در خصوص گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی مبتنی بر اندیشه‌های پاسخگویی اجتماعی حساب‌برسان شاغل در مؤسسات حسابرسی ایران.
- همچنین، در پژوهش‌های آتی به مطالعه و ارزیابی در خصوص نقش انسجام گروهی و ویژگی‌های فردی در هنگام تعیین و گردآوری گروه‌های حسابرسی به منظور گزارش هشدار دهی در بین حساب‌برسان شاغل در مؤسسات حسابرسی ایران پرداخته شود.

فهرست منابع

- ۱) اعتمادی حسین، دیانتی دیلمی زهرا. (۱۳۸۸). تاثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها. اخلاق در علوم و فناوری، ۴(۱-۲)، ۱۱-۲۰.
- ۲) امیرکبیری، علی‌رضا؛ طهرانی، هلیا. (۱۳۸۵). بررسی اثر عوامل فرهنگی (بر اساس مدل DOCS) بر روی رضایت شغلی و عملکرد کارکنان: مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی (اداره کل درمان غیرمستقیم استان تهران). مطالعات مدیریت صنعتی، ۱۴(۵)، ۲۰۱-۲۲۴.
- ۳) بدری، احمد. (۱۳۹۳). واکاوی و نقد روش‌شناسی پژوهش‌های تجربی مالی و حسابداری در ایران، فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری، شماره ۱۲: صص ۹۹-۱۲۷.
- ۴) بنی مهد بهمن، گل محمدی آرش. (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشداردهی در مورد تقلب از طریق مدل گزارش‌گرایی اختیاری در حرفه حسابرسی ایران. دو فصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، ۲(۳)، ۸۶-۶۱.
- ۵) بنی مهد، بهمن؛ مراد زاده فرد، مهدی؛ اردکانی، معصومه. (۱۳۹۲). فرصت طلبی و ارزش‌های فرهنگی حسابداری. مدیریت فرهنگی، ۷(۲/۲۰)، ۷۲-۸۳.

- ۶) بیگی هرچگانی، ابراهیم، بهمن بنی مهد، رضا رئیس زاده و رمضانعلی رؤیایی، (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرصت طلبی بر هشدار دهی حسابرسان. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۱(۲)، ۶۵-۹۵.
- ۷) خلیلی ثمرین، فاطمه؛ خلیلیپور، مهدی؛ رضانی، جواد (۱۴۰۰). رتبه بندی عوامل درون سازمانی و برون سازمانی موثر بر گزارشگری مالی متقلبانه با استفاده از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی. فصلنامه اقتصاد مالی، دوره ۱۵، شماره ۵۵، صفحه ۲۳۱-۲۴۶
- ۸) خوشبخت، اسماعیل، تائی نقندری، امیرحسین، زینلی، حدیث. (۱۴۰۰). دینداری، اخلاق حرفه‌ای حسابداران و تقلب‌های گزارشگری مالی. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، مقاله در حال چاپ است.
- ۹) دریایی، مجید، نیکو مرام، هاشم، خان محمدی، محمد حامد. (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۶)، ۲۷-۵۰.
- ۱۰) دریایی، نیکو مرام، هاشم، خان محمدی، محمد حامد. (۲۰۲۰). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۶)، ۲۷-۵۰.
- ۱۱) رامین مهر، حمید، چارستاد، پروانه، (۱۳۹۴). روش تحقیق کمی با کاربرد مدل سازی معادلات ساختاری، انتشارات ترمه، چاپ دوم.
- ۱۲) ساروخانی، باقر. (۱۳۸۲). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، انتشارات دیدار، تهران.
- ۱۳) سکاران، اوما، (۱۳۸۱). روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمدعلی صائبی، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران.
- ۱۴) شجاع، نفیسه؛ بنی مهد؛ بهمن؛ وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۳۹۷). بررسی دیدگاه حسابرسان درباره فعالیت‌های بازاریابی. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۰(۳۸)، ۳۱-۴۶.
- ۱۵) فلاح حمیدی، حامی؛ فغانی ماکرانی، خسرو؛ علی ذبیحی (۱۴۰۰). قدرت و بیش اطمینانی مدیران و گزارشگری متقلبانه. فصلنامه اقتصاد مالی، دوره ۱۵، شماره ۵۴، صفحه ۳۷۹-۴۰۰
- ۱۶) گلدوست، مجید، قدرت اله طالب نیا، علی اسماعیل زاده مقری، فریدون رهنمای رودپشتی، رمضانعلی رؤیایی، (۱۳۹۷). ارزیابی تأثیر ادراک اخلاقی و شهود بر فضاوت اخلاقی حسابداران نسبت به هشدار دهی تخلفات مالی در بخش عمومی. دانش حسابداری مالی، شماره ۱۸، ۱-۲۴.
- ۱۷) ملکی کاکلر حسن، بحری ثالث جمال، جبارزاده کنگرلویی سعید، آشتاب علی (۱۴۰۰). کارایی مدل‌های آماری والگوهای یادگیری ماشین در پیش بینی گزارشگری مالی متقلبانه. فصلنامه اقتصاد مالی، دوره ۱۵، شماره ۴۵، صفحه ۷۶۲-۷۹۷
- ۱۸) مهدوی، غلامحسین و هوشمند، عبدالحمید. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرس. دانش حسابرسی، ۱۳(۵۱)، ۶۱-۴۱.
- ۱۹) نیک کار، بهزاد، آزادی، کیهان، بنی مهد، بهمن، باقرسلیمی، سعید. (۱۳۹۹). توانمندسازی روانشناختی و هشداردهی تقلب در حرفه حسابرسی: آزمون نظریه امنیت روانشناختی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۹(۳۴)، ۴۷-۵۸.

۲۰) نیک کار، بهزاد، آزادی، کیهان، بنی مهد، بهمن، باقرسلیمی، سعید. (۱۴۰۱). آزمون مدل اختلاف نظر اصول سازمانی در حساب‌رسان درباره گزارش تخلفات حرفه‌ای حساب‌رسی. دانش حسابداری و حساب‌رسی مدیریت، ۱۱(۲)، ۵۹-۶۹

۲۱) هومن، حیدرعلی (۱۳۷۰). استنباط آماری در پژوهش رفتاری، تهران، انتشارات دیبا.

- 22) Ahmad, S. A., Yunos, R. M., Ahmad, R. A. R., & Sanusi, Z. M. (2014). Whistleblowing behaviour: The influence of ethical climates theory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164, 445-450.
- 23) Alleyne P, Hudaib M, Pike R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*; 45:10-23f
- 24) Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*.
- 25) Alleyne, P., Haniffa, R., & Hudaib, M. (2019). Does group cohesion moderate auditors' whistleblowing intentions?. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 34, 69-90.
- 26) Alleyne, P., Haniffa, R., & Hudaib, M. (2019). Does group cohesion moderate auditors' whistleblowing intentions?. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 34, 69-90.
- 27) Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*.
- 28) Arnold, D., & Ponemon, L. (1991). Internal auditors' perceptions of whistle-blowing and the influence of moral reasoning: an experiment. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 10(2), 1-15.
- 29) Arnold, D., & Ponemon, L. (1991). Internal auditors' perceptions of whistle-blowing and the influence of moral reasoning: an experiment. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 10(2), 1-15.
- 30) Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- 31) Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International review of management and marketing*, 1(3), 43-53.
- 32) Babalola, M.T., Stouten, J., Euwema, M.C. and Ovadje, F. (2018), "The relation between ethical leadership and workplace conflicts: the mediating role of employee resolution efficacy", *Journal of Management*, Vol. 44 No. 5, pp. 2037-2063.
- 33) Boomsma, A. (2010). The Robustness of maximum likelihood estimation in structural equation models; in: *Structural Modeling by Example*; Edt.s Cuttance, P. and Ecob, R.; Chap. 9; Cambridge University Press: Cambridge.
- 34) Brennan, N., & Kelly, J. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors. *The British Accounting Review*, 39(1), 61-87.
- 35) Brody, R. G., Gupta, G., & Turner, M. (2020). The influence of country of origin and espoused national culture on whistleblowing behavior. *International Journal of Accounting & Information Management*, 29 (2), 228-246.
- 36) Copeland, J. (2005). "Ethics as Imperative." *Accounting Horizons*, 19 (1), pp.35-43.
- 37) Dalton, D. W. (2021). The effects of machiavellianism and ethical environment on whistleblowing across low and high moral intensity settings. In *Advances in Accounting Behavioral Research*. Emerald Publishing Limited, 1(24), 29-49.

- 38) Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 209.
- 39) Dirani, K. M., & Kuchinke, K. P. (2011). Jobsatisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(05), 1180-1202.
- 40) Eleswed, M., & Mohammed, F. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: A correlational study in Bahrain. *Int J Bus Humanit Technol*, 3(5), 44-53.
- 41) Gebremichael, H., & Rao, B. P. (2013). Job satisfaction and organizational commitment between academic staff and supporting staff (Wolaita Sodo University Ethiopia As A Case). *Far East Journal of Psychology and Business*, 11(2), 11-32.
- 42) Gooty, J., Connelly, S., Griffith, J., & Gupta, A. (2010). Leadership, affect and emotions: A state of the science review. *The Leadership Quarterly*, 21(6), 979-1004.
- 43) Griffin, Ronald J. Ebert, Ricky W. (2010). *Business essentials* (8th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall. pp. 135-136. [ISBN 978-0-13-705349-0](https://doi.org/10.1016/B978-0-13-705349-0).
- 44) Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- 45) Hoe SL.(2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique, *journal of applied quantitative methods*; 3(1): 76-83.
- 46) Idris, A. M., & Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 251-269.
- 47) Jabbari H, Royae R, Rahnamaye-Roodposhti F. (2010). The impact of culture on accounting students' ethical understanding. *Cultural Management Journal*, 7(1), 85-101. (In Persian).
- 48) Jubb, P. (1999). Whistle-blowing: a restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 12(1), 77-94.
- 49) Kaplan, S. N., Klebanov, M. M., & Sorensen, M. (2012). Which CEO characteristics and abilities matter?. *The journal of finance*, 67(3), 973-1007.
- 50) Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.
- 51) Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2018). Whistleblowing intentions among public accountants in Indonesia: Testing for the moderation effects. *Journal of Business Ethics*, 152(2), 573-588.
- 52) Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of management development*.
- 53) Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.
- 54) Luthans, F., Youssef, C. M., & Rawski, S. L. (2013). A tale of two paradigms: The impact of psychological capital and reinforcing feedback on problem solving and innovation. *Integrating Organizational Behavior Management with Industrial and Organizational Psychology*, 125-142.
- 55) Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*, 75(6), 710.
- 56) Moss E, Rousseau D, Parent S, St-Laurent D, Saintonge J.(1998). Corrlates of attachment,dt school age: Maternal reported stress .New york: McGraw hill.

- 57) Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- 58) Putu Gede Wisnu Permana Kawisana, Putu Pande Yudiastra(2022). The Effect of Compensation on the Relationship Between Professional Skepticism, Ethics, Personality Type, Auditor's Experience and Fraud Detection. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications*, <http://ijmr.com/wp-content/uploads/2022/06/IJMRAP-V4N12P150Y22>
- 59) Seligman, M.E.P. and Csikszentmihalyi, M.
- 60) Seligman, M.E.P. and Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology: An introduction". *American Psychologist*, 55, 5-14.
- 61) Sikka, P. (2009). Financial crisis and the silence of the auditors. *Accounting, organizations and society*, 34(6-7), 868-873.
- 62) The Nguyen Huynh & Nguyen Thuy An Hua, (2020). "The relationship between task-oriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment: evidence from Vietnamese small and medium-sized enterprises," *Journal of Advances in Management Research*, Emerald Group Publishing, 17(4), 583-604.
- 63) Top, M., & Gider, O. (2013). Interaction of organizational commitment and job satisfaction of nurses and medical secretaries in Turkey. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 667-683.
- 64) Wen, H., Liu-Lastres, B., (2021) Examining the impact of psychological capital on workplace outcomes of ethnic minority foodservice employees, *International Journal of Hospitality Management*, Vol.94, PP.1-9 <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102881>.
- 65) Willett, C., & Page, M. (1996). A survey of time budget pressure and irregular auditing practices among newly qualified UK chartered accountants. *The British Accounting Review*, 28(2), 101-120.
- 66) Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. B. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*.
- 67) Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.
- 68) Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.
- 69) Zainun, N. F. H., Johari, J., & Adnan, Z. (2020). Machiavellianism, locus of control, moral identity, and ethical leadership among public service leaders in Malaysia: the moderating effect of ethical role modelling. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 41 (9/10), 1108-1133.

Organizational factors and Human Resources characteristics' impact on warning reporting in auditing profession: A study in auditing institutions in Iran on

Soheila Mohammadion¹

Mohsen Hamidian²

Mohamad Reza Yeganegi³

Received: 15 / December / 2023 Accepted: 03 / February / 2024

Abstract

The main focus of this research is to investigate and explain the role of organizational factors and human resources characteristics in the warning report of auditors of auditing institutions in Iran. The statistical population of the research includes auditors working in audit institutions, members of the public accountants' society and audit organization. Data related to the characteristics of human resources and the variables of organizational factors have been collected using standard questionnaires. Due to the complex nature of standard questionnaires used, a multi-level structural equation model is used to analyze the collected data. The first and second levels of the model are used to confirm the validity and reliability of the research variables. The third level of the model, which explains the relationship between research variables, has been used to test the research hypotheses. The results of the research showed that the free-spirited leadership style is an important organizational factor promoting the warning report in the audit profession in Iran's official audit institutions. Also, managing age in human resource leads to the improvement of transparency of reporting and, in turn, prompts timely warning reporting among auditors in accordance with principles, procedures and legal criteria as a voluntary act.

Keywords: Auditing profession, Alerts report, Organizational factors, Multilevel Structural Equation Model

JEL Classification: M49,D20,M42,M40

¹ Department of Accounting, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran , Iran .
soheila.mohammadi@iauctb.ac.ir

² Department of Accounting, South Tehran Branch, Islamic Azad University , Tehran , Iran, Corresponding Author.hamidian_2002@yahoo.com

³ Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University , Tehran , Iran.
m.yeganegi@iauctb.ac.ir