

## نقش تصمیم‌گیری اخلاقی حساب‌رسان بر افشای اسرار مالی و غیر مالی

ابراهیم عباسی -  
رؤیا ایزی -

### چکیده

پژوهش حاضر قصد دارد نقش تصمیم‌گیری اخلاقی حساب‌رسان بر افشای اسرار مالی و غیر مالی را بررسی و مدل تصمیم‌گیری حساب‌رسان را با تأکید بر نقش تعدیلگر شدت اخلاق ادراک شده ارائه نماید. ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر پرسشنامه و جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه اشخاص عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۷ می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید و کلیه محاسبات و تحلیل‌های آماری به وسیله نرم‌افزار PLS انجام گرفت و مدل تصمیم‌گیری اخلاقی موثر بر افشای اسرار مالی و غیر مالی؛ با تأکید بر نقش تعدیلگر شدت اخلاق ادراک شده حساب‌رسان ارائه گردید. در مدل تحقیق، نتایج حاکی از آن است که بین آگاهی اخلاقی با قضاوت حرفه‌ای و احساسات رابطه مثبت معنادار وجود دارد. افزون بر این، نتایج حاصل از آزمون دیگر فرضیه‌ها نشان داد بین احساسات و قضاوت حرفه‌ای رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین بین قضاوت حرفه‌ای و افشای اسرار رابطه مثبت معنادار مشاهده شده است. **واژگان کلیدی:** آگاهی اخلاقی، احساسات، قضاوت حرفه‌ای، افشای اسرار، شدت اخلاق ادراک شده.

- دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران  
- استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان، گرگان، ایران (نویسنده مسئول)

Roya\_izi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۰۸

## مقدمه

حسابداری و حسابرسی در دنیای پیشرفته اقتصادی امروز حرفه هایی حیاتی هستند، زیرا سامانه اقتصادی جاری بدون آنها نمی تواند وجود داشته باشد. با توجه به تضاد منافع و تاثیر اطلاعات حسابداری بر ثروت گروه های ذی نفع، انتخاب حسابرسان مستقل برای نظارت، گواهی و اعتباربخشی به این اطلاعات، امری ضروری است (حساس یگانه، ۱۳۸۲). گزارش حسابرسان مستقل موجب اعتباربخشی به اطلاعات حسابداری می شود و مبنای تصمیم گیری گروه های ذی نفع در شرکت هاست. از اینرو اطلاعات ارائه شده توسط حسابداران باید به طور قابل توجهی کار آمد، قابل اتکا، واقعی و بی غرضانه باشد؛ جهت نیل به این هدف حسابداران و حسابرسان علاوه برداشتن مهارت، تجربه و آموزش مستمر؛ باید از فضیلت های اخلاقی نظیر درستکاری، واقع بینی و صداقت برخوردار بوده و خدمات حرفه ای خود را با رعایت اخلاق و آیین رفتار حرفه ای انجام دهند (امینی و همکاران، ۱۳۹۴). چرا که تصمیم سازی و چگونگی رفتار آنها می تواند عواقب متفاوتی برای ذینفعان، استفاده کنندگان از اطلاعات و صورتهای مالی به همراه داشته باشد. ساهاست که جوامع حرفه ای، آیین رفتار حرفه ای برای حسابداران و حسابرسان را تدوین و آنرا لازم الاجراء کرده اند.

اصول اخلاقی به عنوان موضوع درس در برنامه های آموزشی حسابداری گنجانده شده و حتی قوانین و مقررات متعددی در زمینه رعایت اخلاق حرفه ای برای کارحسابداران و حسابرسان وضع شده اند که یکی از مهمترین موارد اخلاقی که حسابرسان و حسابداران ملزم به رعایت آن می باشند رازداری است. افشا عبارت است از توزیع عمومی اطلاعات به صورت داوطلبانه با در رعایت مقررات قانونی و ضوابط اداری، هر چند که این اطلاعات عرفاً می تواند محرمانه نگهداری گردد (پایدارمنش و همکاران، ۱۳۹۵) افشای اسرار در مقابل رازداری قرار دارد و توجه جامعه جهانی و رسانه ها در سال های اخیر به خود جلب کرده است، بخشی از آن به دلیل جوایز بزرگ ارائه شده توسط قانون دودفرانک<sup>۱</sup> در سال ۲۰۱۰ و تا حدی به علت موارد تقلب شرکت اولیمپوس و همچنین اخراج مایکل وودفورد پس از افشای بی قانونی در پرداخت و تعهدات قانونی بوده است. این امر نشان می دهد که یک افشاگر نه تنها از داخل سازمان، بلکه می تواند از بیرون بعنوان یک افشاگر خارجی عمل کند. یک افشاگر اسرار داخلی می تواند تخلفات مختلفی را که در

یک سازمان اتفاق می‌افتد، نظیر تبعیض، فساد، پارتی بازی و یا رفتار غیر اخلاقی را مشاهده کند. در عین حال، یک افشاگر اسرار خارجی می‌تواند عدم رعایت مسئولیت اجتماعی شرکت و محیط زیست را مشاهده کند. بنابراین، نقش مهم افشاگران در تشخیص تخلف قابل انکار نیست (لاتان و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). با این حال، افشاگر شدن آسان نیست، زیرا باید مورد اثرات مثبت و منفی ایجاد شده، و همچنین درگیری فرآیند پیچیده تصمیم‌گیری اخلاقی<sup>۲</sup> را در نظر گرفت. تصمیم‌گیری اخلاقی می‌تواند به عنوان تصمیم‌گیری یا قضاوت در مورد اینکه آیا رفتار یا تصمیم، اخلاقی است، تعریف شود (لنرت و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵).

سیستم کنترل داخلی برای کاهش خطرات ناشی از تقلب مالی طراحی شده است و به شدت به استدلال اخلاقی که توسط حسابرسان (داخلی و خارجی) انجام می‌شود، تکیه می‌کند. با این حال، یک حسابرس اغلب با مسائل اخلاقی مواجه می‌شود که قوانین حرفه‌ای اخلاقی را در مقابل تصمیمات اخلاقی قرار می‌دهند. اکثر مطالعات پیشین بیش از حد به سوءاستفاده اعضای داخلی شرکت (مانند کارمندان، مدیران، حسابرسان داخلی و حسابداران مدیریت) متمرکز شده‌اند و افشاگران اسرار خارجی را نادیده گرفته‌اند. در این زمینه، موضوعاتی مانند چگونگی حمایت و محافظت از افشاگران اسرار خارجی و چگونگی درک آنها، باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد (مارون و گوار، ۲۰۱۳؛ مارون و اتکینز، ۲۰۱۴). در عین حال، در این باره که چگونه یک فرد به خطا عکس العمل نشان می‌دهد و تصمیم به افشا می‌گیرد درک کمی وجود دارد. این موضوع مربوط به مدل تصمیم‌گیری اخلاقی پیشنهاد شده توسط رست<sup>۴</sup> (۱۹۸۶) است، در مدل رست چهار مرحله وجود دارد که بایستی سپری شود: آگاهی، قضاوت، قصد و رفتار واقعی.

بیشتر تحقیقات تجربی موجود در ارتباط با افشای اسرار، ارتباط بین قضاوت و نیت را مورد بررسی قرار داده است. با این حال، مطالعاتی وجود ندارد که این آزمون را به سایر مراحل گسترش دهد، مانند در نظر گرفتن تاثیر آگاهی اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای. علاوه بر این، برخی از مطالعات نشان می‌دهد که عوامل دیگری نیز مانند شدت اخلاقی و احساسات وجود دارد که می‌توانند بر این روند، تاثیر بگذارند (هولینگز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). بنابراین

1. Latan et al  
2. Ethical Decision Making (EDM)  
3. Lehnert et al  
4. Rest  
5. Hollings

با توجه به مطالب فوق، مساله اصلی محقق در این پژوهش، با تکیه بر مبانی نظری و تئوری های مطرح شده این است که آیا تصمیم گیری اخلاقی حسابرسان بر افشای اسرار مالی و غیر مالی، نقش موثری دارد؟

### مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

مطالعه در زمینه پیشینه تصمیم گیری اخلاقی، نشان از چند وجهی بودن آن دارد. مفاهیم به کار گرفته شده در زمینه مبانی قضاوت های اخلاقی افراد برگرفته از دو جنبه است: جوانب فلسفی و روان شناسی اخلاقی. با نگاهی به سابقه قضیه، در می یابیم که توجه فلسفه اخلاقی به طور عمده بر سؤال هایی در زمینه تعیین درست و نادرست بودن معطوف بوده است. در حالی که تصور می شود جنبه روان شناسی آن از نظر مختلف به درک تصمیم گیری کمک کرده است؛ درکی بر پایه واکنش رفتاری منطقی نسبت به محرک های مختلف و از طریق کشف الگوها و فرایندهای فکری افراد در مواجهه با موضوعات اخلاقی. مفاهیمی از هر دو جنبه یاد شده برای پی بردن به تصمیم گیری افراد در وضعیت های اخلاقی مرتبط به زمینه های مختلف کاری استفاده شده است که این مفاهیم حوزه های عملکردی در سازمان ها را در این ارتباط منعکس می کند.

رابرتسون<sup>۱</sup>(۱۹۹۳)، به این نکته اشاره می کند که به تصمیم گیری اخلاقی در زمینه امور بازاریابی و مدیریت بسیار توجه می شود، در حالی که این توجه در زمینه حسابداری کمتر است. طی سال های اخیر، برخی مدل های توصیفی تصمیم گیری اخلاقی به صورت مستندات فراهم آمده در حوزه اخلاق کسب و کار نمایان شده اند. این گونه مدل ها که بازتاب توجه به این موضوع از چشم اندازهای مختلف است را می توان نتیجه چند دهه پژوهش های مستمر در زمینه اخلاق کسب و کار برشمرد؛ پژوهش هایی که روابط مختلفی (به طور عمده با ماهیت دو متغیره) را بین مؤلفه های گوناگون و قضاوت یا تصمیم گیری اخلاقی، بررسی کرده اند. با وجود تنوع در مدل ها، اتفاق نظر گسترده ای در این باره به چشم می خورد که مؤلفه های سازمانی و نیز فردی، تصمیم گیری های فردی را درباره موضوعات سازمانی تحت تأثیر قرار می دهند. بنابراین، می تواند گفت مدل های اشاره شده مبنایی را برای مجموعه ای از پژوهش های مهمی که باید در آینده در حوزه اخلاق کسب و کار علمی صورت گیرد، فراهم می کنند. نتیجه این گونه

پژوهش‌ها می‌تواند تأثیر عمیقی بر امر مدیریت اخلاق بر جای بگذارد؛ به خصوص اگر شواهدی را بر وجود ارتباط بین مؤلفه‌ها یا ارزش‌های خاص سازمانی و نتایج بر گرفته از قضاوت‌های اخلاقی نیز فراهم کنند. اغلب مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی مطرح در این زمینه مبتنی بر مدل رشد اخلاقی کولبرگ هستند. از سویی دیگر، بیشتر پژوهش‌های اخلاق حرفه‌ای مدیریتی بر پایه مدل رست (۱۹۸۶)، بنا نهاده شده‌اند. فورد و ریچاردسون<sup>۱</sup> (۱۹۹۴)، معتقدند مطالعه اخلاق به مدل‌های بیشتری برای رفتار اخلاقی نیاز ندارد، بلکه بیشتر نیازمند آزمون مدل‌های موجود (مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی است که در آن به فرایند این عمل و عوامل تأثیرگذار بر این فرایند اشاره شده است)، مانند مدل جونز (۱۹۹۱) است. این مدل ادغام مدل‌های قبلی (مانند دابینسکی و لوکن<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹؛ فرل و گریشام<sup>۳</sup>، ۱۹۸۵؛ هانت و ویتل<sup>۴</sup>، ۱۹۸۶؛ رست، ۱۹۸۶؛ تره وینو<sup>۵</sup>، ۱۹۸۶) است. و مفاهیمی را ارائه می‌کند که قبلاً به آن اشاره نشده است (سپاسی، ۱۳۹۰).

ویتمر<sup>۶</sup> (۲۰۰۵)، در پی ادغام جنبه‌های مختلف کارهای پیشین، نظیر رست (۱۹۸۶)، وینو (۱۹۸۶)، گروه کلارکسون (بومر و همکاران، ۱۹۸۷)، فرل، گریشام و فردریک<sup>۷</sup> (۱۹۸۹)، مدل عمومی پیشنهادی خود را که مدلی رفتاری به شمار می‌رود، ارائه داده است. در مرکز این مدل، فرایندهای در نظر گرفته شده در مدل چهاربخشی رست قرار داده شده است؛ به طوری که تصمیمات اخلاقی به منزله نتیجه یا بخشی از حساسیت، درک موضوع اخلاقی و استدلال استفاده شده برای نتیجه‌گیری درباره اینکه در این وضعیت چه باید کرد، در نظر گرفته شده است.

به دنبال مدل‌هایی با گرایش مدیریتی بیشتر (جونز، ۱۹۹۱؛ تره وینو، ۱۹۸۶؛ بومر و همکاران، ۱۹۸۷؛ و فرل و همکاران (۱۹۸۹)، این مدل امکان توجه به تأثیر عوامل مختلف فردی و محیطی که می‌تواند بر فرایندهای تصمیم‌گیری در زمینه امور و سازمانی اثرگذار باشد را فراهم می‌کند. نظریه استفاده شده نشان از فرایندی دارد که با آگاهی، درک یا حساسیت نسبت به مسئله اخلاقی شروع می‌شود. تصمیم‌گیرنده با قضاوت درباره اینکه چه اقدامی در قبال گزینه یا طیفی دارد، کار خود را آغاز می‌کند و با

1. Ford, R. C. & Richardson, W. D
2. Dubinsky, A. J. & Loken, B
3. Ferrel, O.C., Gresham, L.G. & Fraedrich, J
4. Hunt, S. & Vitell, S
5. Trevino, L.K
6. Wittmer, D. P
7. Ferrel, O.C., Gresham, L.G. & Fraedrich, J

رفتاری واقعی، آن را به پایان توجیهی اخلاقی از گزینه‌ها می‌رساند. در حالی که فرایندهای شناختی نقش اصلی را در آن ایفا می‌کند، این مدل از هر دو نوع متغیر فردی غیر شناختی و متغیرهای مرتبط با امور محیط داخلی و خارجی سازمان بهره می‌برد. پژوهشگر به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی بر مبنای ادبیات پژوهش و مدل رفتاری عمومی تصمیم‌گیری اخلاقی ویتمر (۲۰۰۵)، عواملی را شناسایی کرده است. مدل این پژوهش از ترکیب چند مدل دیگر، از جمله مدل تصمیم‌گیری اخلاقی رست شکل گرفته است ضمن آنکه در این مدل از هر دو گروه نظریه‌های شناختی و رفتاری استفاده می‌شود و به طور مشخص برای اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران طراحی شده است.

مطالعات پیشین حاکی از اهمیت نقش احساسات در تأثیر تصمیمات اخلاقی است و به رسمیت شناختن اینکه تصمیمات به دو گروه تقسیم می‌شود، گروه (a) تصمیمات مبتنی بر عقل‌گرایی و (b) تصمیمات مبتنی بر شهود و احساس، از پیامدهای آن است (اسچوارتز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶)، احساسات، شامل حس‌هایی هستند که هنگام مواجه شدن با سوء رفتار (مانند خشم و ترس) بوجود می‌آیند و همچنین بر قضاوت اخلاقی حساب‌رسان تأثیر می‌گذارند تا تصمیم‌گیرنده که موارد قابل افشا را پنهان کنند (هنیک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). احساسات می‌تواند به طور مستقیم بر قضاوت اخلاقی و استدلال اخلاقی تأثیر بگذارد (سینگ و همکاران، ۲۰۱۶). تحقیقات قبلی ارتباط معنی‌داری بین احساسات و قضاوت‌های اخلاقی نشان می‌دهد (کانلی و همکاران، ۲۰۰۴ و کارتیس، ۲۰۰۶) و نقش احساسات را به عنوان یک تعدیل در روابط بین قضاوت‌های اخلاقی و نیت افشای اسرار تأیید می‌نماید (هولینگس، ۲۰۱۳؛ هنیک، ۲۰۱۵) و اسچوارتز، ۲۰۱۶). تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که شدت اخلاقی بالا می‌تواند بر قضاوت‌های اخلاقی حساب‌رسان، تأثیر بگذارد (یو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵) و تأثیر مثبتی بر قصد افشای اسرار دارد (آلن و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین، تحقیقات پیشین و قضاوت اخلاقی تأثیر مثبتی بر روی اهداف عدم افشا و نادیده‌انگاری دارد (زانگ و همکاران، ۲۰۰۹؛ چيو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳) و این رابطه با شدت اخلاقی تعدیل شده است (النی و همکاران، ۲۰۱۳؛ لاتان و

1. Schwartz
2. Henik
3. Yu
4. Alleyne et al
5. Zhang et al
6. Chiu
7. Alleyne et al

همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

لاتان و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین آگاهی اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای با افشای اسرار؛ نقش میانجی اخلاق ادراک شده را انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که احساسات در رابطه بین آگاهی اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای را نقش میانجی دارد. همچنین احساسات و اخلاق ادراک شده می‌تواند رابطه بین قضاوت حرفه‌ای و قصد افشای اسرار را بهبود ببخشد. یافته‌ها نشان می‌دهد که حسابرسان داخلی نسبت به حسابرسان خارجی، افشای اسرار بیشتری داشته‌اند و گزارش اشتباهات داخلی بصورت ناشناس، روش ترجیحی حسابداران حرفه‌ای برای افشای اسرار می‌باشد. شاور و کلمنتس<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) به بررسی تاثیر جنسیت بر قضاوت اخلاقی، شدت اخلاقی ادراک شده و قصد گزارش یک روش مدیریت سود پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری در قضاوت اخلاقی، شدت اخلاقی ادراک شده و قصد گزارشگری حسابداری حرفه‌ای زن و مرد وجود ندارد. پارل و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان استعاره و قضاوت حرفه‌ای حسابرس: آیا می‌توان فعالیت‌های اصلی را در ایجاد ذهنیت تردید حرفه‌ای غیرفعال دانست؟ آنها نشان دادند که مطالعات مجازی شک و تردید حرفه‌ای را تقویت و بر شک و تردید در قضاوت تأثیری گذارد. چموتی و دانکن<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) در مقاله تحلیلی خود به بررسی فرآیند تغییر تدوین استانداردگذاری حسابداری از قاعده محوربه اصول محور(که در آن از قضاوت حرفه‌ای بیشتری استفاده می‌شود) پرداخته‌اند و سپس مدلی برای اتخاذ تصمیم توسط حسابداران و حسابرسان برای انجام قضاوت حرفه‌ای ارائه کردند.

گلدوست و همکاران (۱۳۹۷)، به ارزیابی تأثیر ادراک اخلاقی و شهود بر قضاوت اخلاقی حسابداران نسبت به هشداردهی تخلفات مالی در بخش عمومی پرداختند. بر مبنای مدل نهایی، شهود ضمن تأثیر مثبت قابل توجه بر قضاوت اخلاقی شاغلان حرفه حسابداری، نقش مثبت و قابل توجهی نیز در رابطه میان ادراک و قضاوت اخلاقی آنان نسبت به چهار نوع هشداردهی مورد بررسی در این تحقیق ایفا می‌کند. صالحی و تنابنده (۱۳۹۷)، رابطه مکانیسم‌های حاکمیت شرکتی با تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان داخلی و تاثیر تجربه بر آن را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که حسابرسان داخلی به‌عنوان

1. Latan et al  
2. Shawverand Clements  
3. Parlee et al  
4. Schemutti & Duncan

یک گروه، حساسیت زیاد و معقولی نسبت به مسائل اخلاقی نشان می‌دهند همچنین مکانیزم‌های اساسی حاکمیت شرکتی (شامل کمیته حسابرسی قوی، یکپارچگی هیئت مدیره، حسابرس مستقل و وجود آیین رفتاری قوی) با توانایی واکنش اخلاقی حسابرس داخلی در مواجهه با تنگنای شغلی رابطه دارد. مرادی و زکی زاده (۱۳۹۳) تاثیر مدیریت اخلاقی، عملکرد حسابرسی داخلی و گرایش های اخلاقی (شدت اخلاقی) با بر تصمیم گیری گزارشگری مالی مورد بررسی قرار دادند. آنها به این نتیجه رسیدند که تعامل مدیریت اخلاقی و عملکرد حسابرسی و همچنین شدت اخلاقی بر تصمیم گیری گزارشگری مالی موثر است. نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۳) تأثیر متغیر تعدیلی شدت اخلاقی ادراک شده بر قصد گزارش داخلی موارد تقلب توسط حسابداران را مورد بررسی قرار داده اند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از رگرسیون حداقل مربعات معمولی بیانگر این بود که شدت اخلاقی ادراک شده تأثیر متغیرهای عدالت سازمانی، نگرش در مورد گزارش موارد تقلب و هنجارهای غیرعینی را تعدیل خواهد کرد، اما تأثیر سازه دینداری را تعدیل نخواهد کرد. مهدوی و موسوی نژاد (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اخلاق، جو اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی و همچنین اثر تعدیل کنندگی جو اخلاقی بر رابطه بین شدت اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی در بین مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی استان فارس پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که بین دو متغیر شدت اخلاقیات و جو اخلاقی و تصمیم گیری مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی استان فارس هیچ رابطه معناداری وجود ندارد.

### فرضیه های پژوهش

به منظور دست یابی به اهداف پژوهش، بر پایه مبانی نظری تحقیق و مطالعات تجربی صورت گرفته فرضیه های زیر تدوین شده و مورد آزمون قرار می گیرد:

فرضیه ۱: بین آگاهی اخلاقی و قضاوت حرفه ای رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲: بین آگاهی اخلاقی و احساسات رابطه وجود دارد.

فرضیه ۳: بین احساسات و قضاوت حرفه ای رابطه وجود دارد.

فرضیه ۴: بین قضاوت حرفه ای و افشای اسرار رابطه وجود دارد.

فرضیه ۵: اخلاق ادراک شده، رابطه بین آگاهی اخلاقی و قضاوت حرفه ای را تعدیل می کند.



فرضیه ۶: اخلاق ادراک شده، رابطه بین قضاوت حرفه‌ای و افشای اسرار را تعدیل می‌کند.  
۴- روشناسی پژوهش

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع استنباطی است که در آن از پرسشنامه استاندارد استفاده می‌شود. پرسشنامه‌ها توسط پاسخ دهندگان (جامعه هدف) تکمیل شده و محقق با استفاده از اطلاعات به دست آمده، مسایل و موضوعات را به همان صورت توصیف و استنباط می‌کند. جامعه آماری پژوهش، تمام اشخاص عضو جامعه حسابداران رسمی ایران اعم از حسابداران رسمی شاغل شریک موسسات، حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی، حسابداران رسمی شاغل در موسسات عضو، حسابداران رسمی شاغل انفرادی و حسابداران رسمی غیر شاغل می‌باشد. از آنجایی که مطالعه تمامی جامعه (بالغ بر ۱۶۰۰ نفر) مورد انتظار امکان‌پذیر نبود، نمونه‌ای بصورت تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۵٪، انتخاب شد. برای این منظور از رابطه شماره (۱) استفاده شده است.

$$n = \frac{z^2 * p * (1 - p)}{e^2}$$

که در آن:

n: حجم نمونه، Z: آماره توزیع نرمال در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۱/۹۶ است .  
P: نسبت موفقیت برابر است با ۰/۵

e: خطای برآوردی نمونه که برابر است با ۵ درصد. با توجه به رابطه بالا حجم نمونه برابر با ۳۸۵ نفر می‌شود که به همین تعداد پرسشنامه الکترونیکی به حسابرسان ارسال شد که از ۱۷۹ نفر پاسخ دریافت شد که از این تعداد ۷ پرسشنامه به علت مشکل در فایل دریافتی و عدم دسترسی به اطلاعات آنها حذف گردید و سرانجام تعداد ۱۷۲ پرسش نامه برای آزمون فرضیات تحقیق مورد استفاده قرار گرفت.

در فرآیند تحقیق، برای جمع‌آوری داده‌ها به روش میدانی از توزیع پرسشنامه استفاده شده است. برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه ۲۶ سوالی لاتان و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شده است. در این پرسشنامه متغیر آگاهی اخلاقی از ۳ پرسش برخوردار است و متغیر افشای اسرار با دو مولفه افشای اسرار مالی و غیرمالی مورد بررسی قرار می‌گیرد، افشای اسرار مالی ۶ سوال و افشای اسرار غیر مالی ۴ پرسش را به خود اختصاص می‌دهد. همچنین سوالات ۱۴ الی ۱۷ در پرسشنامه لاتان و همکاران (۲۰۱۷) مربوط به متغیر قضاوت حرفه‌ای؛ سوالات ۱۸ الی ۲۳ مربوط به متغیر اخلاق ادراک شده؛ سوالات ۲۴ الی ۲۶

مربوط به متغیر احساسات می باشد. پرسشنامه به صورت الکترونیک توزیع گردید و پس از گردآوری داده‌ها، گام بعدی شامل تجزیه و تحلیل داده‌ها است. در این تحقیق از روش-های موجود در آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی) جهت بررسی، تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق استفاده گردید. نرم‌افزارهای آماری مورد استفاده در این تحقیق نیز نرم-افزار PLS<sup>۱</sup> می باشد.

## یافته های پژوهش

### آمار توصیفی

با توجه به جدول ذیل آمار توصیفی کلیه متغیرهای تحقیق از نظر شاخص‌های آماری به شرح جدول زیر می باشد.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	علامت اختصاری	تعداد مشاهده	کمترین	بیشترین	میانگین		انحراف معیار	واریانس
					خطای معیار	آماره		
آگاهی اخلاقی	EAW	۱۷۲	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۴۶۱۲	۰,۰۷۵۸۴	۰,۹۹۴۶۸	۰,۹۸۹
اخلاق ادراک شده	PMI	۱۷۲	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۰۷۷۵	۰,۰۶۷۵۳	۰,۸۸۵۶۷	۰,۷۸۴
احساسات	EMT	۱۷۲	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۶۹۳۳	۰,۰۷۷۷۴	۱,۰۱۹۵۷	۱,۰۴۰
قضاوت حرفه‌ای	EJW	۱۷۲	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۵۶۷	۰,۰۷۷۹۳	۱,۰۲۲۰۸	۱,۰۴۵
افشای اسرار	WB	۱۷۲	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۰۲۸۵	۰,۰۶۱۵۱	۰,۸۰۶۷۳	۰,۶۵۱

برای مثال برای متغیر آگاهی اخلاقی (EAW) مینیمم نظرات مقدار ۱/۰۰ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵/۰۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۲/۴۶۱۲ و ۰/۹۹۴۶۸ می باشد.

برای متغیر اخلاق ادراک شده (PMI) مینیمم نظرات مقدار ۱/۰۰ و ماکزیمم نظرات

مقدار ۵/۰۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۰۷۷۵ و ۰/۸۸۵۶۷ می‌باشد.

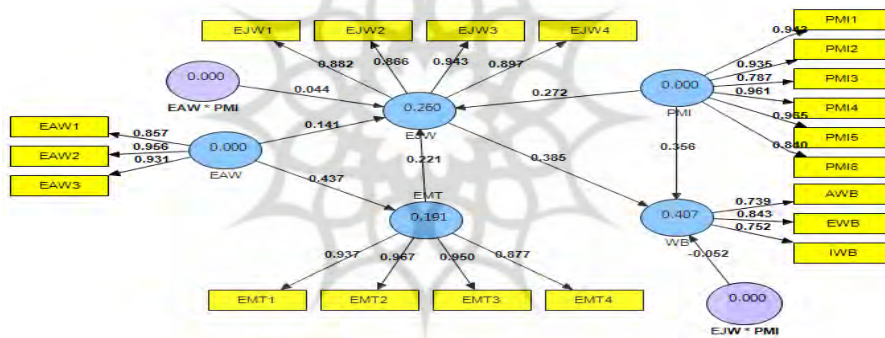
برای متغیر احساسات (EMT) مینیمم نظرات مقدار ۱/۰۰ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵/۰۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۲/۶۹۳۳ و ۱/۰۱۹۵۷ می‌باشد.

برای متغیر قضاوت حرفه‌ای (EJW) مینیمم نظرات مقدار ۱/۰۰ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵/۰۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۵۵۶۷ و ۱/۰۲۲۰۸ می‌باشد.

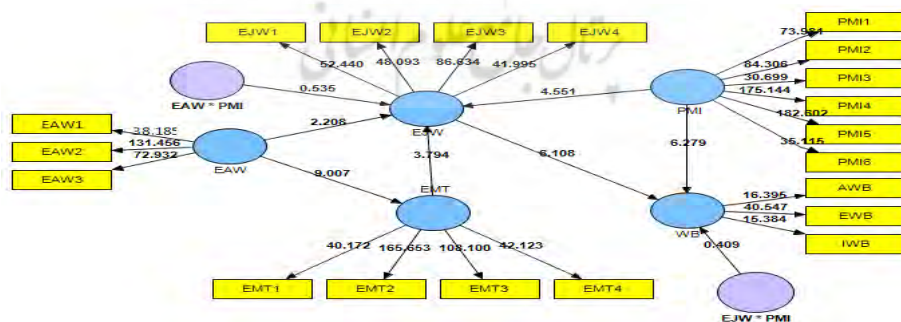
برای متغیر افشای اسرار (WB) مینیمم نظرات مقدار ۱/۰۰ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵/۰۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۰۲۸۵ و ۰/۸۰۶۷۳ می‌باشد.

### ۲-۵. آزمون فرضیه‌های تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS می‌پردازیم.



شکل ۱- مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۲ - مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

برازش مدل  
جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده شده است.  
برازش مدل های اندازه گیری پایایی<sup>۱</sup>:

به منظور بررسی پایایی مدل اندازه گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۲</sup> می پردازیم.  
سنجش بارهای عاملی

جدول ۲- ضرایب بارهای عاملی

عامل	شاخص	بار عاملی
آگاهی اخلاقی	EAW1	۰,۸۵۷
	EAW2	۰,۹۵۶
	EAW3	۰,۹۳۱
اخلاق ادراک شده	PMI1	۰,۹۴۲
	PMI2	۰,۹۳۵
	PMI3	۰,۷۸۷
	PMI4	۰,۹۶۱
	PMI5	۰,۹۶۵
	PMI6	۰,۸۴۰
احساسات	EMT1	۰,۹۳۷
	EMT2	۰,۹۶۷
	EMT3	۰,۹۵۰
	EMT4	۰,۸۷۷
قضاوت حرفه ای	EJW1	۰,۸۸۲
	EJW2	۰,۸۶۶
	EJW3	۰,۹۴۳
	EJW4	۰,۸۹۷
افشای اسرار	IWB	۰,۷۵۲
	AWB	۰,۷۳۹
	EWB	۰,۸۴۳

1. Reliability
2. Composite Reliability

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰,۴ می‌باشد. در جدول شماره ۲ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰,۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

### آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد، که نتایج آن در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول ۳- نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)
آگاهی اخلاقی	EAW	۰,۹۰۳	۰,۹۴۰
اخلاق ادراک شده	PMI	۰,۸۵۶	۰,۸۶۵
احساسات	EMT	۰,۸۵۰	۰,۸۶۴
قضاوت حرفه‌ای	EJW	۰,۹۱۹	۰,۹۴۳
افشای اسرار	WB	۰,۷۰۱	۰,۷۲۲

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰,۷ است و مطابق با یافته‌های جدول شماره ۳ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

روایی همگرا<sup>۱</sup>

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خودمی‌پردازد.

جدول ۴- نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
آگاهی اخلاقی	EAW	۰,۸۳۸
اخلاق ادراک شده	PMI	۰,۸۲۴

۰,۸۷۱	<b>EMT</b>	احساسات
۰,۸۰۵	<b>EJW</b>	قضاوت حرفه‌ای
۰,۶۰۷	<b>WB</b>	افشای اسرار

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE<sup>۱</sup>، ۰,۵ است و مطابق با یافته‌های جدول شماره ۴ این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود.

#### برآزش مدل ساختاری:

ضرایب معناداری (مقادیر t\_values)

با توجه به شکل شماره ۲، چون ضرایب ابرای فرضیه فرعی پنجم، ششم تحقیق کمتر از ۱,۹۶ بدست آمده است، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید نمی‌شود. ولی برای مابقی فرضیه‌های تحقیق چون ضرایب بیشتر از ۱,۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

معیار R Squares یا R<sup>2</sup>

دومین معیار برای بررسی برآزش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R<sup>2</sup> مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R<sup>2</sup> معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R<sup>2</sup> در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۱، مقدار R<sup>2</sup> برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برآزش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۵- نتایج معیار R<sup>2</sup> برای سازه درون‌زا

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	R <sup>2</sup>
احساسات	<b>EMT</b>	۰,۱۹۱
قضاوت حرفه‌ای	<b>EJW</b>	۰,۲۶۰
افشای اسرار	<b>WB</b>	۰,۴۰۷

### برآزش مدل کلی

معیار GOF<sup>۱</sup>

برای بررسی برآزش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰,۲۵، ۰,۰۱ و ۰,۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF \cong \sqrt{\text{communalities} \partial R^2}$$

از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۶- میزان Communalities و R2 متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	Commuality	R2
آگاهی اخلاقی	EAW	۰,۸۳۸	۰,۰۰۰
اخلاق ادراک شده	PMI	۰,۸۲۴	۰,۰۰۰
احساسات	EMT	۰,۸۷۱	۰,۱۹۱
قضاوت حرفه‌ای	EJW	۰,۸۰۵	۰,۲۶۰
افشای اسرار	WB	۰,۶۰۷	۰,۴۰۷

جدول ۷- نتایج برآزش مدل کلی

GOF	R2	Commuality
۰,۴۷۵	۰,۲۸۶	۰,۷۸۹

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰,۴۷۵، برآزش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

جدول ۸- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	علامت اختصاری	ضریب مسیر (β)	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
اول	آگاهی اخلاقی ← قضاوت حرفه‌ای	EAW---EJW	۰,۱۴۱	۲,۲۰۸	تأیید فرضیه اول
دوم	آگاهی اخلاقی ← احساسات	EAW---EMT	۰,۴۳۷	۹,۰۰۷	تأیید فرضیه دوم

سوم	احساسات ← قضاوت حرفه‌ای	EMT---EJW	۰,۲۲۱	۳,۷۹۴	تایید فرضیه سوم
چهارم	قضاوت حرفه‌ای ← افشای اسرار	EJW---WB	۰,۳۸۵	۶,۱۰۸	تایید فرضیه چهارم
پنجم	متغیر تعدیلگر EAW*PMI ← قضاوت حرفه‌ای	EAW*PMI ---EJW	۰,۰۴۴	۰,۵۳۵	رد فرضیه پنجم
ششم	متغیر تعدیلگر EJW*PMI ← افشای اسرار	EJW*PMI ---WB	-۰,۰۵۲	۰,۴۰۹	رد فرضیه ششم

با توجه به شکل ۱ و ۲، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (آگاهی اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای)  $\beta=0/141$  می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=2/208$  بوده (بیشتر از قدرمطلق  $1,96$ ) که نشان می‌دهد که معنادار است. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین آگاهی اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای رابطه معناداری دارد و لذا این فرضیه اول تأیید خواهد شد.

ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (آگاهی اخلاقی و احساسات)  $\beta=0/437$  می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=9/007$  بوده (بیشتر از قدرمطلق  $1,96$ ) که نشان می‌دهد که معنادار است. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین آگاهی اخلاقی و احساسات رابطه معناداری دارد و لذا این فرضیه دوم تأیید خواهد شد.

ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (احساسات و قضاوت حرفه‌ای)  $\beta=0/221$  می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=3/794$  بوده (بیشتر از قدرمطلق  $1,96$ ) که نشان می‌دهد که معنادار است. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین احساسات و قضاوت حرفه‌ای رابطه معناداری دارد و لذا این فرضیه سوم تأیید خواهد شد.

ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (قضاوت حرفه‌ای و افشای اسرار)  $\beta=0/385$  می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=6/108$  بوده (بیشتر از قدرمطلق  $1,96$ ) که نشان می‌دهد که معنادار است. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین قضاوت حرفه‌ای و افشای اسرار رابطه معناداری دارد و لذا این فرضیه چهارم تأیید خواهد شد.

ضریب معناداری  $Z$  مربوط به متغیر  $EAW*PMI$  که به سمت متغیر قضاوت حرفه‌ای



فلش خورده است عدد ۰/۵۳۵ بدست آمده است که به دلیل کمتر بودن از ۱,۹۶ نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ نمی‌توان تأثیر متغیر اخلاق ادراک شده را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان تأیید نمود که اخلاق ادراک شده، رابطه بین آگاهی اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای را تعدیل نمی‌کند. لذا فرضیه پنجم این تحقیق رد می‌شود.

همچنین، ضریب معناداری Z مربوط به متغیر  $EJW*PMI$  که به سمت متغیر افشای اسرار فلش خورده است عدد ۰/۴۰۹ بدست آمده است که به دلیل کمتر بودن از ۱,۹۶ نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ نمی‌توان تأثیر متغیر اخلاق ادراک شده را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان تأیید نمود که اخلاق ادراک شده، رابطه بین قضاوت حرفه‌ای و افشای اسرار را تعدیل نمی‌کند. لذا فرضیه ششم این تحقیق رد می‌شود.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با بررسی رابطه بین آگاهی اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای با افشای اسرار؛ نقش میانجی اخلاق ادراک شده صورت گرفته است. در ادامه به گزارش نتایج و یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود. قضاوت حرفه‌ای، گوهر اصلی حسابرسی است. ارزشی که با حسابرسی صورتهای مالی ایجاد شود ناشی از قضاوت حسابرس و درکل ناشی از مجموعه قضاوت‌های حرفه‌ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می‌شود. اهمیت اخلاق برای توانمندسازی افراد حرفه‌به انجام کار خود به طورکاملاً صادقانه، بی‌عیب و صحیح، سازمان دهندگان حرفه حسابرسی بسیار مهم بوده و آگاهی اخلاقی برای قضاوت حرفه‌ای ضروری است. آگاهی اخلاقی نیاز اساسی برای جلب اعتماد استفاده کنندگان خدمات می‌باشد که در این خدمات نیازمند صداقت، عینیت در ارائه صورت‌های مالی هستند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین آگاهی اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های تحقیق در این فرضیه با نتایج تحقیقات جونز (۱۹۹۱) و رست (۱۹۸۶) سازگار و با تحقیقات لاتان و همکاران (۲۰۱۷) ناسازگار است. موسسات حسابرسی می‌بایست در جذب و آموزش کارکنان خود، علاوه بر توجه به مسائل فنی و دانش افراد، مبانی آگاهی اخلاقی موجود در آیین رفتار حرفه‌ای را مورد توجه قرار دهند. از آنجا که بخش عمده تلاشهای آموزشی به خصوص در مقطع

کارشناسی ارشد حسابداری، صرف آموزش نظری گزارشگری رویدادهای مالی و فرایندهای حسابداری آنها می‌گردد، توجه بیشتر به مباحث آگاهی اخلاقی در قالب گرایش‌های مختلف با تاکید بر مفاهیم اخلاق و به صورت واحد درسی جداگانه ضرورت دارد.

در فرضیه دوم تحقیق حاضر رابطه بین آگاهی اخلاقی و احساسات مورد بررسی قرار گرفت. آگاهی اخلاقی به حساب‌رسان در مواجهه با دشواری‌های اخلاقی به حساب‌رسان کمک خواهد کرد، در حالی که احساسات هنگامی که در معرض خطا قرار می‌گیرند (مانند خشم یا ترس) بوجود می‌آیند و بر تصمیم حساب‌رسان ضربه می‌زند. نتایج این فرضیه نشان داد که آگاهی اخلاقی، افزایش احساسات را در پی داشته است. انجمن‌های حرفه‌ای حسابداری باید مکانیزم‌های متعددی را جهت بررسی مفاهیم احساسات در نظر بگیرند. تمرینات و دوره‌های آموزشی شاید بتواند سبب آگاهی بخشی حساب‌رسان و تعهد آنان در قبال این گونه خطاها شود. چنین دوره‌هایی می‌تواند اهمیت چنین مسائلی را برای حساب‌رسان مشخص سازد و عوامل ناشی از رخداد آنها را نیز بالتبع کاهش دهد. یافته‌های تحقیق در این فرضیه با نتایج تحقیقات لاتان و همکاران (۲۰۱۷) سازگاری دارد. در طی فرآیند حسابداری، حساب‌رسان واکنش‌های احساسی متفاوتی را تجربه نمایند و در برابر آنها عکس‌العمل نشان دهند. احساسات و حالات روانی مثبت و به ویژه منفی توسط حساب‌رسان، می‌تواند سبب جانبداری و سوگیری آنان و نهایتاً تأثیر سوء بر قضاوت حرفه‌ای و تصمیم‌گیری شود. قضاوت حرفه‌ای باید از روی دلیل باشد و کسی مجاز به انجام آن است که قادر به دستیابی به دلیل‌های لازم برای حکم خود باشد.

منظور از دلایل لازم، همان شواهد است که در کار حسابداری، از تعامل با پرسنل صاحب‌کار جمع‌آوری می‌گردد و احساسات در طی این فرآیند، نقش مهمی در نحوه گردآوری و در نهایت، قضاوت و تصمیم‌گیری راجع به آنها خواهد داشت. همچنین نتایج حاکی از آن است که بین قضاوت حرفه‌ای و افشای اسرار رابطه معناداری وجود دارد. آگاهی‌رسانی می‌تواند در برنامه‌های حسابداری نهادینه شود تا حساب‌رسان را نسبت به تلاش و تمایل در جمع‌آوری منظم اطلاعات به جای جمع‌آوری آنها بر اساس احساسات، ترغیب نماید. به طور مشابه، تکنیک‌های آگاهی بخشی نیز ممکن است برای مسئولان کار حسابداری در موارد مربوط به احتمال دعوی حقوقی علیه آنها مفید باشد. انجمن‌های حرفه‌ای حسابداری توسعه تکنیک‌های آموزشی که سبب کاهش تأثیرات ناشی

از احساسات حسابرسان روی قضاوت‌های حرفه‌ای آنان شود را تدوین کنند. یافته‌های تحقیق در این فرضیه با نتایج تحقیقات لاتان و همکاران (۲۰۱۷)؛ ژانگ و همکاران (۲۰۰۹)؛ بوچان (۲۰۰۵) و چو (۲۰۰۳) سازگار است. همچنین با استناد به نتایج آزمون فرضیه پنجم تحقیق می‌توان تأیید نمود که اخلاق ادراک شده، رابطه بین آگاهی اخلاقی، قضاوت حرفه‌ای و افشای اسرار را تعدیل نمی‌کند. لذا فرضیه پنجم و ششم این تحقیق رد می‌شود. قضاوت حرفه‌ای در سطح سازمان‌ها و همچنین استفاده‌کنندگان از صورتهای مالی ناشناخته مانده و سازمان حسابرسی و انجمن حسابداران و جامعه حسابداری رسمی باید قضاوت حرفه‌ای را در بین افراد جامعه بویژه حسابرسان شاغل در موسسات بصورت دقیق و کامل معرفی نموده و تأثیرگذاری آن را بر حل تعارضات موجود بین حسابرسان و مدیریت در زمینه افشای اسرار بیان نمایند. یافته‌های تحقیق در این فرضیه با نتایج تحقیقات لاتان و همکاران (۲۰۱۷) سازگار است. نتایج کلی تحقیق نشان داد که بین آگاهی اخلاقی با قضاوت حرفه‌ای و احساسات رابطه مثبت وجود دارد. بین احساسات و قضاوت حرفه‌ای رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین قضاوت حرفه‌ای و افشای اسرار رابطه مثبت مشاهده شده است. با توجه به نتایج تحقیق و سوالاتی که طی انجام آن برای محقق مطرح گردید، جهت انجام تحقیقات بیشتر در حوزه‌های مرتبط با پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱. بررسی رابطه بین ارزش‌ها و ظرفیت‌های سازمانی با افشای اسرار؛ نقش میانجی اخلاق ادراک شده.
۲. بررسی رابطه بین آگاهی اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای با افشای اسرار؛ نقش میانجی اخلاق ادراک شده در سازمان حسابرسی و دیوان محاسبات جهت افزایش غنای این رابطه با توجه به پژوهش حاضر.
۳. بررسی رابطه سطح مهارت حسابرسان با افشای اسرار؛ نقش میانجی اخلاق ادراک شده.
۴. کمبود پژوهش‌ها در زمینه‌ی افشای اسرار در کشور ما، لزوم آشنا ساختن مدیران را با این سازه ایجاب می‌کند تا در برنامه‌ریزی‌های خود به ایجاد فضای مناسب برای افشای اسرار توجه و اولویت بیشتری قائل شوند.

## منابع

- امینی، عالیہ؛ مشدئی، معجبتی و دهدار، فرهاد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر دیدگاه اخلاقی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- پایدارمنش، نوید؛ صالحی، مهدی و مرادی، مهدی (۱۳۹۵)، اتکای سرمایه گذاران بر کیفیت حسابرسی مستقل، و تأثیر پذیری کیفیت گزارشگری مالی. افشای اطلاعات صورت های مالی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات تجربی حسابداری مالی، دوره ۱۳، شماره ۵۱، صص ۱۳۷-۱۵۱.
- حساس یگانه، یحیی (۱۳۸۲)، تأثیر گزارش حسابرسان مستقل بر تصمیم گیری استفاده کنندگان، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات تجربی حسابداری مالی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۴۱-۶۰.
- گلدوست، مجید؛ طالب نیا، قدرت الله؛ اسماعیل زاده مقری، علی؛ رهنمای رودپشتی، فریدون؛ رویایی، رمضانعلی؛ (۱۳۹۷)، ارزیابی تأثیر ادراک اخلاقی و شهود بر قضاوت اخلاقی حسابداران نسبت به هشداردهی تخلفات مالی در بخش عمومی، دانش حسابداری مالی، پاییز ۱۳۹۷، شماره ۲۹، صص ۱-۲۳.
- مرادی، جواد و زکی زاده، زهرا (۱۳۹۳). بررسی نقش مدیریت اخلاقی، عملکرد حسابرسی داخلی و گرایش های اخلاقی بر عملکرد حسابداری و گزارشگری مالی، مجله دانش حسابداری، دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۱۶۳-۱۴۱.
- مهدوی، غلامحسین و موسوی نژاد، سید روح اله (۱۳۹۰). تأثیر میزان و شرایط اخلاقی بر تصمیم گیری مدیران مالی دستگاه های اجرایی دولتی استان فارس، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، دوره ۶، شماره ۴، صص ۲۵-۴۱.
- نمازی، محمد و ابراهیمی، فهیمه (۱۳۹۳). بررسی تأثیر متغیر تعدیلی شدت اخلاقی ادراک شده بر قصد گزارش داخلی موارد تقلب توسط حسابداران، مجله بررسی های حسابداری، دوره ۲، شماره ۵، صص ۱۳۳-۱۰۹.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*, 45(1), 10-23.
- Archambeault, D. S., & Webber, S. (2015). Whistleblowing 101. *The CPA Journal*, 85(7), 62-68.
- Ayers, S. and Kaplan, S.E. (2005). Wrongdoing by Consultants:

- An Examination of Employees' Reporting Intentions. *Journal of Business Ethics*, 57: 121-137.
- Brook, p. (2013). Pathways to Empathy New Studies on Commodification, *Emotional Labor, and Time Binds*, Campus Verlag 15.
- Callaghan, S., O.U. Patel., J. P. Walker., R. J. Elson., L.Wood, & D. Wood. (2014). Are auditors influenced by the attire worn by clients? A pilot study, *Journal of Finance and Accountancy*, 15,126-139.
- Chu, K.H-L. (2002). The Effects of Emotional Labor on Employee Work Outcomes. *PHD Dissertation In Hospitality and Tourism Management. Blacksburg, Virginia.*
- Culiberg, B., & Mihelic, K. K. (2016). The evolution of whistleblowing studies: A critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s10551-016-3237-0.
- FASB .(1978). *Statement of Financial Accounting Concepts*. No. I: Objectives of Financial Reporting by Business Enterprises. Stamford, CT: FASB.
- Fieger, P., & Rice, B.S (2018). Whistle-blowing in the Australian public service: the role of employee ethnicity and occupational affiliation, *Personnel Review*, <https://doi.org/10.1108/PR-07-2017-0203>.
- Fornell, C. and Larcker, D.(1981); "Evaluating Structural Equation Modeling with Unobserved Variables and Measurement Error"; *Journal of Marketing Research*, 18(1),39-50.
- Henik, E. (2008). Mad as hell or scared stiff? The effects of value conflict and emotions on potential whistle-blowers. *Journal of Business Ethics*, 80, 111–119.
- Hollings, J. (2013). Let the story go: The role of emotion in the decision-making process of the reluctant, vulnerable witness or whistle-blower. *Journal of Business Ethics*, 114, 501–512.
- Hochschild, Arlie Russell. (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling*, London.England University of California Press, Ltd.
- Jones, T.M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-contingent Model. *Academy of Management Review*, 16 (2): 366-395.
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2016). Whistleblowing intentions among public accountants in Indonesia: Testing for the moderation effects. *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s10551-016-3318-0.
- Latan, H., Jabbour, C. J. C., Jabour, A.B.L.S. (2017). Ethical Awareness, Ethical Judgment and Whistleblowing :A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Business Ethics*. doi:

10.1007/s10551-015-2886-8.

- Lehnert, K., Park, Y.-H., & Singh, N. (2015). Research note and review of the empirical ethical decision-making literature: Boundary conditions and extensions. *Journal of Business Ethics*, 129, 195–219.
- MacGregor, J., & Stuebs, M. (2014). Whistle while you work: Whistleblowing in the presence of competing incentives and pressures. *Accounting Perspectives*, 13(4), 309–324.
- Maroun, W., & Atkins, J. (2014b). Whistle-blowing by external auditors in South Africa: Enclosure, efficient bodies and disciplinary power. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27(5), 834–862.
- Maroun, W., & Gowar, C. (2013). South African auditors blowing the whistle without protection: A challenge for trust and legitimacy. *International Journal of Auditing*, 17(2), 177–189.
- Masry, H., Hansen, k.A. (2008). Factors affecting auditors' utilization of evidential cues (taxonomy and future research direction)", *Managerial Auditing Journal*, 23(1), 26-50.
- Miceli, M. P., Dreyfus, S., & Near, J. P. (2014). Outsider whistleblowers: Conceptualizing and distinguishing “bell-ringing” behavior. In A. J. Brown, D. Lewis, R. Moberly, & W. Vandekerckhove (Eds.), *International handbook on whistleblowing research (pp. 71–94)*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- O’Sullivan, P., & Ngau, O. (2014). Whistleblowing: A critical philosophical analysis of the component moral decisions of the act and some new perspectives on its moral significance. *Business Ethics: A European Review*, 23(4), 401–415.
- Rao, H., MacDonald, J., & Crawford, D. (2011). The Dodd-Frank wall street reform and consumer protection act of 2010. *The CPA Journal*, 81(3), 15–25.
- Rentfro, r. w.(2000).The Role of Professional Judgement in The Application of u.s. *Accounting Standards*, Florida Atlantic University, Available in: [www.proquest.com](http://www.proquest.com).
- Rest, J. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*. New York: Praeger.
- Rinsum, M. V., V. S. Maas, & D. Stolker. (2013). *Disclosure Checklists and Bias in Audit Judgments*. DOI: 10.2139/ssrn.2218408.
- Rivard, S., Huff, S.L. (1988). *Factors of Success for End-User Computing*", *Communications of the ACM*, 31,5(5), 2-561.
- Rowen, Gabrielle. (2003). Emotional Labour, Theories of Emo-tion, and Social Exchange Theory: Examining Emotions in the Context

- of an Evolving Service Sector. *TASA 2003 Conference, University of New England. 4–6 December 2003.*
- Schmutte, j. & r. j. Duncan, (2009). Professional Judgment: A Model for Accounting and Auditing Decisions, *The CPA Journal New York*, 79(9), 39-45.
- Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 755–776.
- Shawver, T.J. and Clements, L.H. (2015). Are There Gender Differences When Professional Accountants Evaluate Moral Intensity for Earnings Management?. *Journal of Business Ethics*, 131: 557-556.
- Shawver, T. J., Clements, L. H., & Sennetti, J. T. (2015). How does moral intensity impact the moral judgments and whistleblowing intentions of professional accountants? In C. Jeffrey (Ed.), *Research on professional responsibility and ethics in accounting*, 19, 27–60.
- Suhonen R, Stolt M, Launis V, Leino-Kilpi H. (2010). *Research on ethics in nursing care for older people: a literature review.* *Nurs Ethics*. 17(3):337-52.
- Taylor, E. and Curtis, M. (2010). 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.
- Vandekerckhove, W., & Lewis, D. (2012). The content of whistleblowing procedures: A critical review of recent official guidelines. *Journal of Business Ethics*, 108(2), 253–264.
- Werts, C. E., Linn, R. L., and Joreskog, K. G. (1974). Intraclass reliability estimates: testing structural assumptions. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 25-33.
- Wisecup Allison, Robinson Dawn. T, Smith – Lovin Lynn. (2008). *The sociology of emotions.* Pub, date: 2007/ Online Pub. Date: March 15, SAGE Publications, Inc.



پروپوزیشن گاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی