



## ارائه مدل گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی مبتنی بر عوامل سازمانی مؤسسات حسابرسی در ایران

سهیلا محمدیون<sup>۱</sup>

محسن حمیدیان<sup>۲</sup>

محمد رضا یگانگی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۹

### چکیده

هدف اصلی مقاله حاضر ارائه مدل گزارش هشداردهی در حرفه حسابرسی مبتنی بر عوامل سازمانی مؤسسات حسابرسی در ایران می‌باشد. پژوهش حاضر با توجه به ماهیت، از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر روش نیز در زمره پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی است. چارچوب نظری و پیشینه پژوهش از نوع رویکرد استقرایی و جمع‌آوری داده‌ها انجام می‌شود. از آنجایی که این پژوهش در یک محیط واقعی یعنی مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان حسابرسی انجام شد، جزو پژوهش‌های میدانی نیز به شمار می‌رود. به منظور اجرای مراحل اصلی پژوهش و گردآوری اطلاعات از روش‌های میدانی و توزیع پرسشنامه استفاده شده است. سپس، در گام دوم برای اعتبارسنجی، تحلیل و سنجش روابط بین متغیرهای مدل اولیه پژوهش، از دو روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، یعنی آمار توصیفی و استنباطی و از نرم‌افزار آماری مناسب استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل سازمانی مؤسسات حسابرسی در ایران برگزارش هشداردهی در حرفه حسابرسی تأثیر داشته و همچنین به نوبه خود موجب گزارش هشداردهی به موقع در بین حسابرسان مطابق با اصول، رویه و معیارهای قانونی به عنوان یک عمل داوطلبانه می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** حرفه حسابرسی، گزارش هشدار دهی، عوامل سازمانی.

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.yeganegi@iauctb.ac.ir



## ۱- مقدمه

در سال‌های اخیر، موضوعاتی همچون سبک رهبری، سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی از جمله مباحث مورد توجه بسیاری از پژوهشگران بوده است. به طوری که مفهوم سبک رهبری به یک فلسفه مدیریت برای افزایش وضعیت توسعه پایدار شرکت تبدیل شده است؛ و توسعه سرمایه روان‌شناختی هم شرط لازم کارکنان برای ارتقا دانش و مهارت‌های خود به منظور ارتقا کیفیت زندگی کاری، کیفیت زندگی آن‌ها تبدیل می‌گردد. در عین حال، مفهوم رضایت شغلی و تعهد سازمانی هم نه تنها مزایای نسبتاً قابل اندازه‌گیری<sup>۱</sup> را به دنبال دارد؛ بلکه ارزش‌های نامحسوس را ایجاد می‌کند؛ که البته به طور کامل برای کارمندان و سازمان‌ها قابل محاسبه نیست. به طور نسبی شرکت‌هایی که کارمندانشان دارای تعهد سازمانی هستند نسبت به شرکت‌هایی که کارمندانشان فاقد تعهد سازمانی می‌باشند سود بیشتری کسب می‌کنند. باین حال، شرکت‌های کوچک و متوسط بسیاری وجود دارند که سیاست‌های تشویقی زیادی را برای نیروی انسانی، حقوق، پاداش و ثبت دستاوردهای کار با انگیزه بالا ایجاد کرده‌اند اما، هنوز هم نمی‌توانند 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 روان‌شناختی و رضایت شغلی کارمندان مربوط می‌شود. از این رو، تعیین رابطه بین سبک رهبری، سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش مهمی در حفظ توسعه سازمان به طور کلی و بنگاه‌های اقتصادی به طور خاص دارد (هویانه و نگوین توئی آن هوا<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰).

مطالعات انجام شده در مورد رابطه سبک رهبری، سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بسیار متنوع و غنی است. برخی از این یافته‌های معمول شامل مواردی همچون: سبک رهبری و تعهد سازمانی (یبینگ و احمد<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹؛ کیم و بریمر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱؛ کیم و کیم<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵؛ بابالولا<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ هونگ و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶)، سبک رهبری و سرمایه روان‌شناختی (گوتی و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹؛ یبینگ و احمد<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹؛ مک مورای و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۰؛ لاسینگر و فیدا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۴؛ فانگ و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۹)، سبک رهبری و رضایت

<sup>1</sup>Quantifiable Benefits

<sup>2</sup>The Nguyen Huynh and Nguyen Thuy An Hua

<sup>3</sup>Yiing and Ahmad

<sup>4</sup>Kim and Brymer

<sup>5</sup>Kim and Kim

<sup>6</sup>Babalola

<sup>7</sup>Hong et al

<sup>8</sup>Gooty et al.

<sup>9</sup>Yiing and Ahmad

<sup>10</sup>McMurray et al

<sup>11</sup>Laschinger and Fida

<sup>12</sup>Fang et al

شغلی (لوک و کرافورد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴؛ ییینگ و احمد<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹؛ باتی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲؛ سلیم<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵؛ آلوندربین و ماوسکایت<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶)، سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی (آلن و مایر<sup>۶</sup>، ۱۹۹۰؛ یوسف و لوتانس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷؛ اعتباریان و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲؛ سن و دیگران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷؛ گونلو و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۰؛ آیدوگدو و آسیک گیل<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۱؛ دیرانی و کوچینکه<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۱؛ کاپلان و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۲؛ یوکل و بکتاس<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۲؛ گبرمیکل و رائو<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۳؛ محمد و السوید<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۳؛ تاپ و گیدر<sup>۱۷</sup>، ۲۰۱۳؛ اوزتورک و همکاران<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱۴؛ یوسف<sup>۱۹</sup>، ۲۰۱۶)، سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (دمروتی و همکاران<sup>۲۰</sup>، ۲۰۱۰؛ لوتانز و همکاران<sup>۲۱</sup>، ۲۰۱۰؛ آوی و همکاران<sup>۲۲</sup>، ۲۰۱۱؛ ادیسی و منگنارو<sup>۲۳</sup>، ۲۰۱۷) است. علاوه بر این، تعدادی مطالعه وجود دارد که تا حد زیادی بر رابطه بین سبک‌های رهبری و تعهد سازمانی از طریق سرمایه روان‌شناختی کارکنان تمرکز دارد (گووتی و همکاران<sup>۲۴</sup>، ۲۰۰۹؛ مک موری و همکاران<sup>۲۵</sup>، ۲۰۱۰؛ رگو و همکاران<sup>۲۶</sup>، ۲۰۱۶). با توجه به موارد مطرح شده به نظر می‌رسد که هر کدام از ابعاد بیان شده یعنی سبک رهبری، سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی در راستای گزارش هشدار دهی در بین حسابرسان در ایران دارای نقش قابل توجهی باشند.

حرفه حسابرسی یکی از متشکل‌ترین و منضبط‌ترین حرفه‌های دنیاست. به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می‌دهد از اعتماد و اعتبار خاصی نیز برخوردار است. تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن نیز به پایداری

<sup>1</sup> Lok and Crawford

<sup>2</sup> Yiing and Ahmad

<sup>3</sup> Bhatti et al

<sup>4</sup> Saleem

<sup>5</sup> Alonderiene and Majauskaite

<sup>6</sup> Allen and Meyer

<sup>7</sup> Youssef and Luthans

<sup>8</sup> Etebarian et al

<sup>9</sup> Sen et al.

<sup>10</sup> Gunlu et al.

<sup>11</sup> Aydogdu and Asikgil

<sup>12</sup> Dirani and Kuchinke

<sup>13</sup> Kaplan et al.

<sup>14</sup> Yucel and Bektas

<sup>15</sup> Gebremichael and Rao

<sup>16</sup> Mohammed and Eleswed

<sup>17</sup> Top and Gider

<sup>18</sup> Ozturk et al.

<sup>19</sup> Youssef

<sup>20</sup> Demerouti et al.

<sup>21</sup> Luthans et al.

<sup>22</sup> Avey et al.

<sup>23</sup> Idris and Manganaro

<sup>24</sup> Gooty et al.

<sup>25</sup> McMurray et al.

<sup>26</sup> Rego et al.

فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن بستگی دارد (اعتمادی و دیانتی دیلمی، ۱۳۸۸). اما در سال‌های اخیر، رعایت نکردن آیین رفتار حرفه‌ای، امانت‌داری و اصول اخلاقی به چندین رسوایی مالی منجر شده است. انرون<sup>۱</sup>، وردکام<sup>۲</sup>، آدلفی<sup>۳</sup>، تایکو<sup>۴</sup>، مارتا استوارت<sup>۵</sup> و پارمالت<sup>۶</sup> شرکت‌هایی هستند که دارای رویه‌های غیر اخلاقی و غیر حرفه‌ای بوده‌اند. کاپلند<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) معتقد است هر چند تأثیر رفتارهای غیر حرفه‌ای و لغزش‌های اخلاقی ممکن است کم باشد، ولی فروپاشی بزرگ‌ترین شرکت‌های جهان را به دنبال دارد و باعث از دست رفتن صدها میلیارد دلار ارزش سرمایه سهامداران می‌شود. همچنین، این رسوایی‌ها باعث از بین رفتن اعتبار و شهرت صدها هزار نفر افرادی می‌شود که زمان خود را صرف رعایت امانت و انجام درست کارها کرده‌اند (کاپلند، ۲۰۰۵). در تجزیه و تحلیل این وقایع، عده‌ای با استفاده از فرض‌های بنیادین اقتصادی، ذات بشر را فرصت طلب و بی‌توجه به اخلاق بیان کرده‌اند. برخی دیگر، افول ارزش‌های اخلاقی در اجتماع را دلیل زیر پا گذاشتن معیارهای اخلاقی می‌دانند (مهدوی و هوشمند، ۱۳۹۲). در این راستا، هشدار دهی هم به نوبه خود تحت تأثیر عواملی قرار دارد که با شناسایی این عوامل می‌توان شناخت بهتری از ابعاد مبهم این پدیده کسب نمود. پژوهش حاضر در صدد است با بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی شاخصی متوازن جهت تعیین گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی کشور پیشنهاد نماید.

## ۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش

### ۲-۱- 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. 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 حساب‌برسان 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).

<sup>1</sup> Enron

<sup>2</sup> World Com

<sup>3</sup> Adelphi

<sup>4</sup> Tyco

<sup>5</sup> Martha Stewart

<sup>6</sup> Parmalat

<sup>7</sup> Copeland

هشدار دهی در زمینه حسابرسی، عمل داوطلبانه‌ای است که بر اساس آن کارکنان حسابرسی رفتارهای غیراخلاقی که کارکنان سازمان مرتکب آن شده‌اند را صرف‌نظر از استانداردها و الزامات قانونی موجود، به هر نهادی (داخلی یا خارجی) که توانایی اصلاح چنین خطاکاری‌هایی را دارند، گزارش می‌دهند (آلین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

افشای خطاکاری یکی از مهم‌ترین ابزارهای نظارتی در پیشگیری از تخلفات و رسوایی‌های مالی در سازمان‌ها است. طبق قوانین، در اکثر سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسات حسابرسی این افشاء باید به‌عنوان یک بخش مهم از فرهنگ سازمانی آن مؤسسات در نظر گرفته شود (آلین و همکاران، ۲۰۱۳). البته، اهمیت هشدار دهی زمانی آشکارتر می‌شود که بین مدیران صاحب‌کار و سرپرست و شرکای حسابرسی سازش و تباہی وجود داشته باشد. همانند مورد شرکت انرون که کارکنان حسابرسی علی‌رغم اینکه در خصوص فعالیت تجاری و امور مالی و تعهدات صاحب‌کار اطلاعاتی داشتند، اقدام به هشدار دهی نمودند. کارکنان مؤسسات حسابرسی باید هنگام مواجهه با تخطی‌های قانونی که مشاهده می‌نمایند، در راستای حفظ منافع عموم تعهد اخلاقی داشته باشند. حسابرس مستقل این دیدگاه را ترویج می‌دهد که مدیران شرکت‌ها حافظ منافع عموم هستند. هرچند برخی معتقدند، از آنجایی که مؤسسات حسابرسی به دنبال کسب سود هستند؛ کارکنان حسابرسی در عمل حاضرند به‌منظور تأمین رضایت صاحب‌کار، منافع اجتماعی زیادی را تباہ کنند (هانلون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). علاوه بر این ممکن است شرکت‌ها، کارکنان حسابرسی را از نظر بودجه زمانی که دارند تحت فشار قرار دهند و آن‌ها را وادار به اتخاذ رویه‌های حسابرسی غیرقانونی یا مکتوب کردن مطالب کذب در کاربرگ‌های حسابرسی نمایند (ویلت و پیچ<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶).

هشداردهی بیانگر این واقعیت است که خطاکاری‌های سازمانی هم ذی‌نفعان برون سازمان (نظیر، سهامداران، اعتباردهندگان و غیره) و هم ذی‌نفعان درون سازمان (نظیر کارکنان، مدیران و غیره) را در برمی‌گیرد (دالتون و رادک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). از جمله مطالعات مهمی هم که در زمینه هشدار دهی انجام شده است می‌توان به «الگوی گزارشگری اختیاری»<sup>۵</sup> (شولتز و همکاران<sup>۶</sup>، ۱۹۹۳؛ کاپلان و ویتکتون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱؛ آیزرو کاپلان<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵؛ کورتیز<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶) و «نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده آژن»<sup>۱۰</sup> (پارک و بلنکینسوپ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹، رندال و

<sup>۱</sup>Alleyne et.al

<sup>۲</sup>Hanlon

<sup>۳</sup>Willett &Page

<sup>۴</sup>Dalton & Radtke

<sup>۵</sup>Model of Discretionary Reporting

<sup>۶</sup>Schultz et al.

<sup>۷</sup>Kaplan and Whitecotton

<sup>۸</sup>Ayers and Kaplan

<sup>۹</sup>Curtis

<sup>۱۰</sup>Ajzen's Theory of Planned Behavior

<sup>۱۱</sup>Park and Blenkinsopp

گیبسون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱، الیس و آریلی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹) در زمینه پیش‌بینی انگیزه‌های هشدار دهی اشاره نمود (دالتون و رادک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳).

پژوهش‌های پیشین تأثیر شمار زیادی از مشخصه‌های فردی بر هشدار دهی را مورد آزمون قرار داده‌اند. برای مثال سن (مسمر-مگنوس و ویسوسواران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵)، جنسیت (سیمز و کینان<sup>۵</sup>، ۱۹۹۸)، موقعیت شغلی (مسمر-مگنوس و ویسوسواران، ۲۰۰۵)، فرهنگ (توکلی و همکاران، ۲۰۰۳؛ پارک و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵)، منبع کنترل (چیو<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳)، خود کارآمدی (مکناب و ورثلی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). (دالتون و رادک<sup>۹</sup>، ۲۰۱۳). پژوهش‌های دیگری که در زمینه هشدار دهی صورت پذیرفته، به آزمون تأثیر متغیرهای شهودی نظیر عدالت سازمانی (شفرد و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۰)، وضع روانی (کورتیز<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۶)، سیاست‌ها و حمایت ناظر (سیمز و کینان<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۸)، اندازه سازمان (بارنت<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۲)، گرایش به خطاکاری (راینسون و همکاران<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۲) و شدت اخلاقی (تیلور و کورتیس<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۰) پرداخته‌اند (دالتون و رادک<sup>۱۶</sup>، 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).

<sup>1</sup>Randall and Gibson

<sup>2</sup>Ellis and Arieli

<sup>3</sup>Dalton & Radtke

<sup>4</sup>Mesmer-Magnus and Viswesvaran

<sup>5</sup>Sims and Keenan

<sup>6</sup>Park et al

<sup>7</sup>Chiu

<sup>8</sup>MacNab and Worthley

<sup>9</sup>Dalton & Radtke

<sup>10</sup>Seifert et al.

<sup>11</sup>Curtis

<sup>12</sup>Sims and Keenan

<sup>13</sup>Barnett

<sup>14</sup>Robinson et al.

<sup>15</sup>Taylor and Curtis

<sup>16</sup>Dalton & Radtke

### • تعهد سازمانی

مرتضی مطهری، تعهد را به معنی پایبندی به اصول و قراردادهایی می‌داند که انسان نسبت به آن‌ها معتقد است و بیان می‌دارد: «فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و برای اهداف آن تلاش نماید» (باقری و تولایی، ۱۳۸۹، ص ۷۴). کانتر<sup>۱</sup> تعهد را تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام 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 می<sup>۲</sup> تعهد عاطفی<sup>۳</sup>، مستمر<sup>۴</sup> و هنجاری<sup>۴</sup> را از اجزای تعهد نگرشی می‌دانند (پاول و می<sup>۵</sup>، 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 این که 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 به منظور شناخت و درک عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نسبت به سایر متغیرهای سازمانی صورت گرفته است (درویش، ۱۳۸۶).

### • سرمایه روان‌شناختی

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 ۲۰۱۴). به عبارت دیگر سرمایه روان‌شناختی می‌تواند تأثیر سایر متغیرها مانند استرس، خستگی، کار، احساس و... بر عملکرد شغلی و غیرشغلی کارکنان را تعدیل کند. با اینکه در سال‌های اخیر پژوهشگران به اهمیت سرمایه روان‌شناختی پی برده‌اند و پژوهش‌های داخلی و خارجی، نیز نقش سرمایه روان‌شناختی در عملکرد فردی و سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند، اما عدم آشنایی مدیران و رهبران منابع انسانی باین رویکرد دستاوردهای

<sup>1</sup> Kanter

<sup>2</sup> Affective Commitment

<sup>3</sup> Continuanance Commitment

<sup>4</sup> Normative Commitment

<sup>5</sup> Powell & Meyer

<sup>6</sup> Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst

بالقوه آن، عدم مهارت مدیران و رهبران منابع انسانی در پیاده سازی راهبرد توسعه سرمایه روانشناختی در سازمان و خوگرفتن مدیران با رویکردهای سنتی منفی گرایانه مبتنی بر حل مسئله و ارائه بازخوردمنفی به کارکنان، مسئله‌ای است که امروزه سازمان‌ها با آن درگیر هستند.

## ۲-۲- پیشینه‌ی پژوهش

لاتان و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، طی پژوهشی به موضوع مقاصد افشاگری در میان حسابداران عمومی در اندونزی با تأکید بر آزمون تأثیرات رویکرد اعتدال بخشی پرداخته‌اند. نتایج آنها نشان داد که حمایت سازمانی درک شده، هنجارهای گروهی شدت اخلاقی درک شده می‌توانند تا حدی رابطه بین سوابق در سطح فردی و اهداف افشاگری را بهبود بخشند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که حمایت سازمانی درک شده، هنجارهای گروهی شدت اخلاقی درک شده سازو کار مناسب و ویژگی‌های مهمی در مهار رفتاری افراد هستند.

آلین و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹)، طی پژوهشی با عنوان "آیا انسجام گروهی باعث تعدیل نیت افشاگری حسابرسان می‌شود؟" نتیجه گرفتند، روابط معنی‌دار بین تقریباً تمام ویژگی‌های فردی (نگرش‌ها، کنترل رفتاری ادراک شده، تعهد، استقلال و مسئولیت شخصی برای گزارش دهی، و هزینه شخصی گزارش دهی) و اهداف افشاگری است. با این حال، آنها هیچ رابطه معناداری بین تأیید اخلاقی مطلوب و نیت افشاگری پیدا ننموده‌اند. علاوه بر این، آنها دریافتند که وجود انسجام گروهی قوی تمایل به نیت افشاگری افراد با ویژگی‌های فردی قوی را کاهش می‌دهد.

برودی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۰)، طی پژوهشی به موضوع تأثیر کشور مبدا و حمایت از فرهنگ ملی بر رفتار افشاگری پرداختند. نتایج آنها در این مطالعه نشان می‌دهد که کشور مبدا و حمایت از ارزش‌های فرهنگی ملی بر تصمیم فرد در مورد اینکه چه کسی افشاگری نماید را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

سوپریادی و پراستیانینگسیه<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) طی پژوهشی به بررسی نقش استدلال اخلاقی بر تأثیر طرح‌های 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 می‌بخشد.

کاوایسانا و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی جبران خسارت بر رابطه بین شک حرفه‌ای، اخلاق، تیپ شخصیتی، تجربه حسابرس و کشف تقلب پرداختند؛ نتایج نشان می‌دهد جبران خسارت به طور مثبت بر رابطه بین متغیرهای شک، اخلاق حرفه‌ای و تجربه بر کشف تقلب تأثیر معنا دار دارد. همچنین تیپ شخصیتی بر کشف تقلب تأثیر معنا داری ندارد.

<sup>1</sup>Latane et al

<sup>2</sup>Alleyne et al

<sup>3</sup>Brody et al.

<sup>4</sup>Supriyadi & Prasetyaningsih

<sup>5</sup>Kawisana & et al



بنی مهد و همکاران (۱۳۹۲) طی پژوهشی به موضوع فرصت‌طلبی و ارزش‌های فرهنگی حسابداری پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که میزان فرصت‌طلبی و ارزش‌های فرهنگی حرفه‌گرایی و رعایت یکنواختی در میان حسابرسان شاغل در هر دو بخش سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی یکسان است؛ اما ارزش‌های فرهنگی پنهان کاری و محافظه کاری در هر دو بخش متفاوت است. همچنین شواهد این پژوهش تأیید می‌نماید که رابطه‌ای مثبت میان ویژگی اخلاقی فرصت‌طلبی 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 فرصت‌طلبی و رتبه شغلی حسابرسان است.

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 می‌دهد که جو اخلاقی بر هشدار دهی و دو مؤلفه برداشت حسابرسان از مسئولیت فردی در قبال هشدار دهی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل هشدار دهی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش اطلاعات سودمندی را در خصوص جو اخلاقی مؤسسات حسابرسی و تأثیر آن بر گزارش هشداردهی حسابرسان در اختیار استفاده‌کنندگان آن قرار داده و می‌تواند در برنامه‌ریزی برای تدوین اصول اخلاقی حرفه مورد استفاده قرار بگیرد.

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 تأثیر مثبت و معنی‌داری بر هشدار دهی تقلب توسط حسابرسان دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که انگیزش شغلی از لحاظ تأثیرگذاری بر هشدار دهی حسابرسان در بالاترین سطح تأثیرگذاری بین متغیرهای بررسی شده قرار دارد. خوشبخت و همکاران (۱۴۰۰) طی پژوهشی به موضوع دینداری، اخلاق حرفه‌ای حسابداران و تقلب‌های گزارشگری مالی پرداخته‌اند. 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 مؤثر 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.

نیک کار و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان "آزمون مدل اختلاف نظراصول سازمانی در حسابرسان درباره گزارش تخلفات حرفه‌ای حسابرسی" اختلاف نظراصول 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 همچنین برداشت از عواقب و پیامدهای ناشی از تخلفات و خطاکاری همکاران در میان

حسابرسان دیوان محاسبات بیشتر از سازمان حسابرسی می‌باشند 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 باهم 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.

### ۳- پرسش‌های پژوهش

با توجه به موارد عنوان شده و موارد مطرح شده در این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ‌های مناسب برای پرسش‌های زیر می‌باشیم:

آیا عوامل سازمانی بر مدل گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی مؤسسات حسابرسی در ایران اثر دارد؟

برای رسیدن به پاسخ سوال فوق تأثیر عوامل سازمانی بر گزارش هشدار دهی با طرح سوالات زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد:

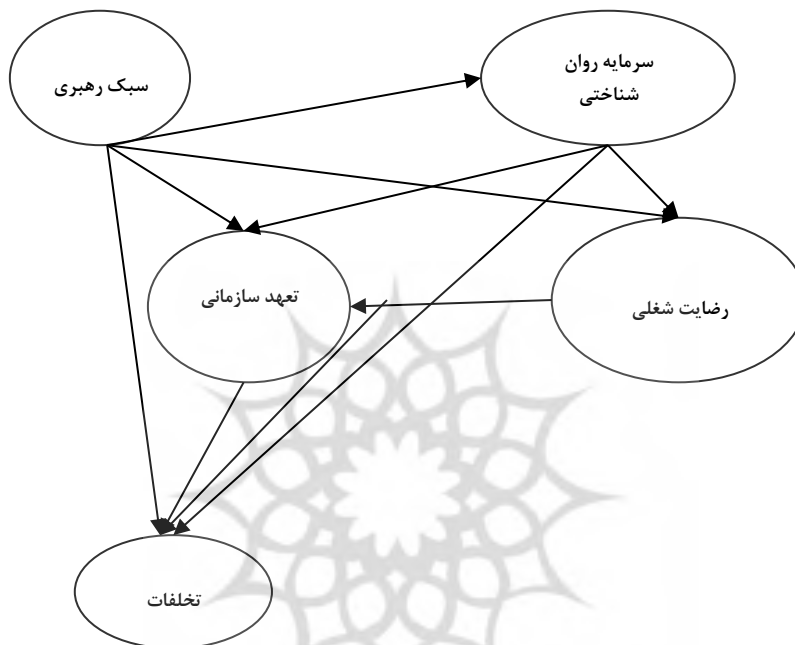
- ◀ آیا سبک رهبری بر گزارش هشدار دهی حسابرسان مؤسسات حسابرسی در ایران تأثیر دارد؟
  - ◀ آیا سرمایه روان‌شناختی بر گزارش هشدار دهی حسابرسان مؤسسات حسابرسی در ایران تأثیر دارد؟
  - ◀ آیا رضایت شغلی بر گزارش هشدار دهی حسابرسان مؤسسات حسابرسی در ایران تأثیر دارد؟
  - ◀ آیا تعهد سازمانی بر گزارش هشدار دهی حسابرسان مؤسسات حسابرسی در ایران تأثیر دارد؟
- لذا با توجه به سؤالات مطروحه، پژوهش حاضر به دنبال ایجاد درکی از وضعیت کنونی گزارش هشدار دهی مؤسسات حسابرسی در ایران و در نهایت طراحی الگوی مناسب و ارائه پیشنهادهایی به قانون‌گذاران در این خصوص است.

### ۴- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی و از منظر روش در زمره پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی است و از آنجا که این پژوهش در یک محیط واقعی یعنی مؤسسات حسابرسی بخش خصوص و دولتی انجام شده است، در زمره پژوهش‌های میدانی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش حاضر حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی در سال ۱۴۰۰ می‌باشد.

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی مبتنی بر عوامل سازمانی مؤسسات حسابرسی در ایران می‌باشد. مطابق دیدگاه‌های مطرح شده در مبانی نظری و تجربی پژوهش نظیر پژوهش‌های 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، الگوی مفهومی پژوهش در نمودار معرفی شده است.



نمودار ۱-نمایی از الگوی مفهومی پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

به منظور تکمیل روند پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است که شامل دو بخش است. بخش اول مشخصات جمعیت شناختی مربوط به نمونه آماری و بخش دوم سؤال‌های اصلی پژوهش به منظور سنجش متغیرها است. مشخصات جمعیت شناختی؛ جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کاری، مرتبه شغلی و محل خدمت است. در بخش سؤال‌های اصلی پژوهش ۱۰۴ سؤال برای سنجش کل متغیرهای پژوهش طراحی گردیده است. سبک رهبری: متغیر سبک رهبری از طریق پرسش‌نامه سالسمن و اندرکولک (۱۹۸۲) اندازه‌گیری شده است. ابعاد متغیر سبک رهبری (L.St)، این متغیر دارای ۳ بعد؛ سبک رهبری آزادمنشانه (L.De)، سبک رهبری تلفیقی (L.Co) و سبک رهبری آمرانه (L.Au) است. پرسشنامه مذکور از ۳۵ سؤال تشکیل شده است؛ سؤال‌های ۱ تا ۱۱ سبک رهبری آزادمنشانه، ۱۲ تا ۲۲ سبک رهبری تلفیقی و ۲۳ تا ۳۵ سبک رهبری آمرانه را در طیف

لیکرت اندازه‌گیری می‌کند. سؤال‌ها از "خیلی کم" تا "خیلی زیاد" دارای امتیاز یک تا نه می‌باشند و پاسخ‌دهندگان میزان موافقت یا مخالفت خود را مشخص می‌نمایند.

سرمایه روانشناختی: این متغیر از طریق پرسش‌نامه لوتانز (۲۰۰۷) اندازه‌گیری شده است و شامل ۱۱ سؤال است، متغیر سرمایه روانشناختی (Psy) دارای ۴ بعد؛ خودکارآمدی (Eff)، امید (Hop)، خوش‌بینی (Opt) و مقاومت و تاب‌آوری (Resi) است. خودکارآمدی سؤال‌های (۱ تا ۳)، امید (۴ تا ۶)، خوش‌بینی (۷ و ۸) و مقاومت و تاب‌آوری (۹ تا ۱۱) را در طیف لیکرت نه‌گزینه‌ای اندازه‌گیری می‌کند.

رضایت شغلی: رضایت شغلی از طریق پرسش‌نامه مینه سوتا اندازه‌گیری شده است. متغیر رضایت شغلی (Job.s) دارای ۶ بعد؛ نظام پرداخت (Pay)، نوع شغل (Job)، فرصت پیشرفت (Opp)، جو سازمانی (O.A)، سبک رهبری (L.S) و شرایط فیزیکی (P.co) است. پرسش‌نامه مورد نظر شامل ۱۹ سؤال، و شامل؛ نظام پرداخت سؤال‌های (۱ تا ۳)، نوع شغل (۴ تا ۷)، فرصت پیشرفت (۸ تا ۱۰)، جو سازمانی (۱۱ و ۱۲)، سبک رهبری (۱۳ تا ۱۶) و شرایط فیزیکی (۱۷ تا ۱۹) است. پاسخ‌دهندگان میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر جمله با مقیاس لیکرت ۹ گزینه‌ای (۱- خیلی کم تا ۹- خیلی زیاد) مشخص می‌نمایند.

تعهد سازمانی: این متغیر از طریق پرسش‌نامه گوین دیک و بورلی متکالف و آلن میر (۲۰۱۲) که شامل ۲۴ سؤال می‌باشد اندازه‌گیری شده است، متغیر تعهد سازمانی (Comm) دارای ۶ بعد؛ تعهد عاطفی (Em.c)، تعهد مستمر (Co.c)، تعهد تکلیفی (Ob.c)، غرور (Pri)، اهداف (Tar) و مشارکت (Par) است. تعهد عاطفی سؤال‌های (۱-۴)، تعهد مستمر (۵-۹)، تعهد تکلیفی (۱۰-۱۳)، غرور (۱۴-۱۷)، اهداف (۱۸-۲۰) و مشارکت (۲۱-۲۴) در طیف لیکرت اندازه‌گیری شده است.

گزارش هشداردهی: با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد تیلور و کورتیس (۲۰۱۰) که شامل ۱۵ سؤال است در پژوهش حاضر اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه سه موقعیت فرضی در زمینه حسابرسی را به تصویر می‌کشد و در هر سناریو پرسش شونده رادروضعیتی قرار می‌دهد که نسبت به گزارش تخلفات تصمیم‌گیری نماید. ابعاد هشداردهی تخلفات (Whis)، شامل گزارش تخلفات (Rep)، برداشت از عواقب گزارش تخلفات (Cons)، برداشت از هزینه‌های مرتبط با گزارش تخلفات (Co)، برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش تخلفات (Res) و برداشت از مزایای گزارش تخلفات (Ad)؛ سؤال‌های اول تا پنجم هر سناریو به ترتیب تمایل به گزارش تخلفات، برداشت از عواقب گزارش تخلفات، برداشت از هزینه‌های مرتبط با گزارش تخلفات، برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش تخلفات و برداشت از مزایای گزارش تخلفات را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت نه‌گزینه‌ای می‌باشد که امتیاز ۱ برای کمترین انگیزه برای گزارش-دهی و امتیاز ۹ برای بالاترین انگیزه گزارش‌دهی می‌باشد.

در نهایت برای تمام این متغیرها، امتیازات هر فرد در هر بعد جمع و پس از میانگین‌گیری، عدد حاصل به عنوان شاخص سنجش هر یک از ابعاد در نظر سنجی در نظر گرفته شده است.

## ۵- یافته‌های پژوهش

پس از جمع‌آوری و تلخیص داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای Lisrel 8.8 و SPSS 22 نتایج شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی استخراج و سپس به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شده است.

#### ۵-۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان و جامعه آماری:

پاسخ دهندگان بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی به شش دسته تقسیم شده‌اند، که فراوانی هر کدام از دسته‌های مربوطه در جدول ۱ نشان داده شده‌است.

جدول ۱- وضعیت پاسخ دهندگان از نظر جمعیت شناختی

درصد	فراوانی	شرح	ویژگی‌های 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	سابقه کاری
۱۶/۲	۵۴	بین ۵ تا ۱۰ سال	
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	میزان تحصیلات
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	محل خدمت
۳۳/۳	۱۱۱	بخش دولتی	
۵۵/۶	۱۸۵	بخش خصوصی	
۲/۴	۸	مفید راهبرد	

درصد	فراوانی	شرح	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۸/۷	۲۹	سایر	رتبه شغلی
۳۲/۲	۱۰۷	حسابرس	
۱۸	۶۰	حسابرس ارشد	
۱۶/۲	۵۴	سرپرست	
۲۲/۵	۷۵	مدیر	
۱۱/۱	۳۷	شریک	
۱۰۰	۳۳۳	کل	

منبع: یافته‌های 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 و بر اساس رتبه شغلی نیز به پنج دسته تقسیم شده‌اند که فراوانی هریک از دسته‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است.

#### ۵-۲- تحلیل استنباطی داده‌ها

##### ۵-۲-۱- روایی و تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش

با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی، روایی و پایایی متغیرهای پژوهش مورد آزمون قرار گرفته است. برای آزمون روایی هم‌گرا با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی، باید بارهای عاملی هر متغیر بیشتر از  $0/4$  بوده و معنی‌دار نیز باشند. یعنی ضریب معناداری یا آماره T-Value هر متغیر بزرگتر از  $1/96$  و کوچکتر از  $1/96$ - باشد. از طرفی میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز باید بیشتر از  $0/4$  باشد (مگنر و همکاران، ۱۹۹۶). برای آزمون پایایی متغیرهای پژوهش نیز با استفاده از روش پایایی ترکیبی (CR) باید مقدار به دست آمده بیشتر از  $0/7$  باشد تا از پایایی متغیرهای پژوهش نیز اطمینان حاصل نمود. هر چند در این خصوص موس و همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سوالات اندک، مقدار  $0/6$  را به عنوان سرحد ضریب معرفی کرده‌اند. نتایج تحلیل عاملی متغیرهای پژوهش در حالت استاندارد و معنی‌داری در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- نتایج تحلیل عاملی ابعاد متغیرهای پژوهش

متغیر	گویه	بار عاملی	T آماره	خطای استاندارد	AVE
سبک رهبری آزادمنشانه	Q1	۰/۴۵	۸/۲۵	۰/۸۰	۰/۴۱۵۲۵
	Q3	۰/۵۹	۱۱/۳۰	۰/۶۵	
	Q6	۰/۶۱	۱۱/۷۰	۰/۶۳	
	Q7	۰/۵۹	۱۱/۲۹	۰/۶۵	
	Q8	۰/۷۸	۱۶/۴۸	۰/۳۹	
	Q9	۰/۷۲	۱۴/۵۹	۰/۴۸	
	Q10	۰/۶۳	۱۲/۳۸	۰/۶۰	
	Q11	۰/۷۲	۱۴/۷۰	۰/۴۸	
سبک رهبری تلفیقی	Q14	۰/۶۹	۱۳/۵۹	۰/۵۳	۰/۴۲۱۵۶
	Q15	۰/۶۴	۱۲/۳۱	۰/۶۰	
	Q16	۰/۷۰	۱۳/۸۸	۰/۵۱	
	Q18	۰/۶۰	۱۱/۴۹	۰/۶۴	
	Q22	۰/۶۱	۱۱/۶۱	۰/۶۳	
سبک رهبری آمرانه	Q23	۰/۷۰	۱۴/۲۶	۰/۵۱	۰/۴۴۰۵۹۱
	Q24	۰/۷۲	۱۴/۷۲	۰/۴۹	
	Q25	۰/۷۰	۱۴/۳۱	۰/۵۱	
	Q26	۰/۷۶	۱۶/۱۴	۰/۴۲	
	Q27	۰/۶۳	۱۲/۵۰	۰/۶۰	
	Q28	۰/۶۶	۱۳/۱۲	۰/۵۷	
	Q29	۰/۷۱	۱۴/۴۲	۰/۵۰	
	Q31	۰/۴۱	۷/۶۳	۰/۸۳	
	Q32	۰/۶۹	۱۴/۰۱	۰/۵۲	
	Q33	۰/۵۶	۱۰/۷۹	۰/۶۹	
	Q35	۰/۶۹	۱۴/۰۴	۰/۵۲	
خودکارآمدی	Q1	۰/۸۱	۱۶/۷۲	۰/۳۵	۰/۶۴۰۰۶۷
	Q2	۰/۷۹	۱۶/۱۷	۰/۳۸	
	Q3	۰/۸۰	۱۶/۵۶	۰/۳۶	
امید	Q4	۰/۸۵	۱۸/۷۰	۰/۲۸	۰/۶۸۳۸
	Q5	۰/۸۳	۱۷/۹۷	۰/۳۱	

متغیر	گویه	بار عاملی	T آماره	خطای استاندارد	AVE
	Q6	۰/۸۰	۱۷/۱۶	۰/۳۶	
خوش بینی	Q7	۰/۷۷	۱۵/۸۱	۰/۴۱	۰/۶۱۶۴۵
	Q8	۰/۸۰	۱۶/۵۷	۰/۳۶	
مقاومت و تاب- آوری	Q9	۰/۸۱	۱۶/۹۳	۰/۳۴	۰/۵۲۸۶۳۳
	Q10	۰/۶۳	۱۲/۲۴	۰/۶۰	
	Q11	۰/۷۳	۱۴/۷۵	۰/۴۶	
نظام پرداخت	Q1	۰/۷۵	۱۴/۴۱	۰/۴۴	۰/۵۷۹
	Q2	۰/۸۱	۱۵/۸۶	۰/۳۵	
	Q3	۰/۷۲	۱۳/۸۳	۰/۴۸	
نوع شغل	Q4	۰/۷۱	۱۳/۲۷	۰/۵۰	۰/۴۲۳۹۳۳
	Q5	۰/۵۴	۹/۶۳	۰/۷۱	
	Q7	۰/۶۹	۱۲/۸۰	۰/۵۳	
فرصت پیشرفت	Q8	۰/۸۲	۱۷/۸۰	۰/۳۳	۰/۷۵۸۱۶۷
	Q9	۰/۹۰	۲۰/۶۶	۰/۱۹	
	Q10	۰/۸۹	۲۰/۲۸	۰/۲۱	
جو سازمانی	Q11	۰/۸۵	۱۷/۴۳	۰/۲۸	۰/۶۰۶۲۵
	Q12	۰/۷۰	۱۳/۷۶	۰/۵۱	
سبک رهبری	Q13	۰/۴۸	۸/۷۰	۰/۷۷	۰/۵۲۰۹۶۷
	Q14	۰/۷۷	۱۵/۷۵	۰/۴۱	
	Q16	۰/۸۶	۱۸/۳۴	۰/۲۷	
شرایط فیزیکی	Q17	۰/۹۰	۲۰/۰۴	۰/۲۰	۰/۷۲۹۸۶۷
	Q18	۰/۸۶	۱۸/۶۸	۰/۲۷	
	Q19	۰/۸۰	۱۷/۰۴	۰/۳۶	
تعهد عاطفی	Q3	۱	۲۵/۷۷	۰	-
اهداف	Q20	۱	۲۵/۷۷	۰	-
مشارکت	Q22	۱	۲۵/۷۷	۰	-
گزارش تخلفات	Q11	۰/۶۴	۱۲/۴۲	۰/۵۹	۰/۵۶۳۲۶۷
	Q12	۰/۷۹	۱۶/۴۰	۰/۳۷	
	Q13	۰/۸۱	۱۶/۸۹	۰/۳۵	
	Q21	۰/۶۰	۱۱/۰۴	۰/۶۴	۰/۴۷۰۵۶۷



متغیر	گویه	بار عاملی	T آماره	خطای استاندارد	AVE
برداشت از عواقب گزارش تخلفات	Q22	۰/۷۴	۱۴/۳۲	۰/۴۶	
	Q23	۰/۷۱	۱۳/۶۶	۰/۵۰	
برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش تخلفات	Q41	۰/۶۵	۱۲/۷۶	۰/۵۷	۰/۵۹۴۷۳۳
	Q42	۰/۸۱	۱۷/۱۷	۰/۳۴	
	Q43	۰/۸۴	۱۷/۹۱	۰/۳۰	
برداشت از مزایای گزارش تخلفات	Q51	۰/۶۸	۱۳/۲۰	۰/۵۴	۰/۶۱۴۴۶۷
	Q52	۰/۸۷	۱۸/۲۹	۰/۲۴	
	Q53	۰/۷۹	۱۵/۹۹	۰/۳۸	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول (۳): نتایج تحلیل عاملی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	مولفه	بار عاملی	T آماره	AVE
سبک رهبری	آزاد منشانه	۰/۹۱	۸/۰۱	۰/۸۹۶۸۶۷
	تلفیقی	۰/۹۶	۱۳/۱۵	
	آمرانه	۰/۹۷	۱۳/۷۴	
سرمایه روانشناختی	خودکارآمدی	۰/۷۶	۱۲/۲۹	۰/۸۳۵۹۵
	امید	۰/۹۵	۱۷/۱۷	
	خوش بینی	۰/۹۹	۱۶/۱۱	
	مقاومت و تاب آوری	۰/۹۴	۱۵/۹۲	
رضایت شغلی	نظام پرداخت	۰/۶۰	۸/۹۷	۰/۶۶۲۳۸۳
	نوع شغل	۰/۸۶	۱۱/۹۲	
	فرصت شغلی	۰/۹۱	۱۵/۸۱	
	جو سازمانی	۰/۹۲	۱۶/۶۱	
	سبک رهبری	۰/۹۱	۸/۱۸	
	شرایط فیزیکی	۰/۶۱	۱۰/۶۲	
تعهد سازمان	تعهد عاطفی	۰/۶۲	۹/۸۲	۰/۴۳۲۷
	اهداف	۰/۷۱	۱۰/۸۷	
	مشارکت	۰/۶۴	۱۰/۱۱	
هشداردهی تخلفات	گزارش تخلفات	۰/۹۴	۱۱/۷۷	۰/۷۷۸۶۲۵

نام متغیر	مولفه	بار عاملی	T آماره	AVE
	برداشت از عواقب گزارش تخلفات	۰/۹۰	۱۰/۲۶	
	برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش تخلفات	۰/۹۵	۱۲/۰۸	
	برداشت از مزایای گزارش تخلفات	۰/۷۲	۱۰/۱۸	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

### تحلیل عاملی ابعاد متغیر سبک رهبری

سوالات ۴ و ۵ بعد سبک رهبری آزاد منشانه، سوالات ۱۲، ۱۷، ۱۹، ۲۰ و ۲۱ سبک رهبری تلفیقی و سوالات ۳۰ و ۳۴ سبک رهبری آمرانه بار عاملی کمتر از ۰/۴ داشته و باید حذف شوند و مجدداً تحلیل عاملی برای متغیرهای مذکور صورت بپذیرد. (AVE) محاسبه شده در تحلیل عاملی اولیه برای متغیرهای سبک رهبری آزاد منشانه و تلفیقی کمتر از ۰/۴ بود، لذا، سوالات ۲ و ۱۳ به ترتیب برای سبک رهبری آزاد منشانه و تلفیقی که سنجهی ضعیف تری نسبت به بقیه سوالات داشتند نیز حذف گردیده تا مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) آن‌ها بهبود یابد. بر اساس نتایج تحلیل عاملی نهایی و بعد از آزمون مجدد تحلیل عاملی می‌توان گفت که بار عاملی مربوط به تمام سوالات این ۳ بعد بیشتر از ۰/۴ بوده که از نظر آماری نیز معنی‌دار می‌باشند. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سبک رهبری آزاد منشانه (L.De)، سبک رهبری تلفیقی (L.Co) و سبک رهبری آمرانه (L.Au)، به ترتیب ۰/۴۱، ۰/۴۲ و ۰/۴۴ بوده که این مقادیر بیشتر از ۰/۴ است، که بیانگر روایی هم‌گرا این ابعاد است. به دنبال بررسی رابطه میان ابعاد سبک رهبری با خود سبک رهبری، تحلیل عاملی مرتبه دوم نیز صورت پذیرفت. نتایج در حالت استاندارد و معنی‌داری آرایه شده است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سبک رهبری (L.st) نیز ۰/۸۹ بوده که این مقدار بیشتر از ۰/۴ می‌باشد، که بیانگر روایی هم‌گرا این متغیر می‌باشد.

### تحلیل عاملی ابعاد متغیر سرمایه روانشناختی

بار عاملی تمام سوالات ۴ بعد سرمایه روان شناختی بزرگتر از ۰/۴ بوده که از نظر آماری نیز معنی‌دار است، مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز برای ابعاد خود کارآمدی (Eff)، امید (Hop)، خوش بینی (Opt) و مقاومت و تاب‌آوری (Resi) به ترتیب برابر با ۰/۶۴، ۰/۶۸، ۰/۶۱ و ۰/۵۲ بوده که این مقادیر بیشتر از ۰/۴ می‌باشد، که بیانگر روایی هم‌گرا تمام این ابعاد است. تحلیل عاملی مرتبه دوم برای بررسی رابطه میان ابعاد سرمایه روانشناختی با خود این مفهوم صورت پذیرفت. نتایج در حالت استاندارد و معنی‌داری آرایه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود بار عاملی تمام ابعاد سرمایه روانشناختی بیشتر از ۰/۴ بوده که از نظر آماری نیز معنی‌دار است، چون مقدار آماره T-Value همگی بیشتر از ۱/۹۶ است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سرمایه روانشناختی (Psy) نیز ۰/۸۳ بوده که این مقدار بیشتر از ۰/۴ بوده که بیانگر روایی هم‌گرا این متغیر است.

### تحلیل عاملی متغیر رضایت شغلی

در خصوص ابعاد این متغیر، تنها سوال ۱۵ مربوط به بعد سبک رهبری بارعاملی کمتر از ۰/۴ داشته و باید از مجموعه سوالات حذف شود و مجدداً تحلیل عاملی برای آن صورت پذیرد. (AVE) محاسبه شده در تحلیل عاملی اولیه برای بعد نوع شغل کمتر از ۰/۴ بوده لذا سوال ۶ که سنجهی ضعیفتری نسبت به بقیه سوالات داشت نیز حذف گردید تا مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) آن بهبود یابد. بر اساس نتایج تحلیل عاملی نهایی و بعد از آزمون مجدد تحلیل عاملی می‌توان گفت که بارعاملی مربوط به تمام سوالات ابعاد مورد بررسی بیشتر از ۰/۴ بوده که از نظر آماری نیز معنی‌دار می‌باشند، چون مقدار آماره T-Value همگی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز برای ابعاد نظام پرداخت (Pay)، نوع شغل (Job)، فرصت پیشرفت (Opp)، جو سازمانی (O.A)، سبک رهبری (L.S) و شرایط فیزیکی (P.co) به ترتیب ۰/۴۲، ۰/۷۵، ۰/۶۰، ۰/۵۲ و ۰/۷۲ بوده که این مقادیر بیشتر از ۰/۴ می‌باشد، که بیانگر روایی هم‌گرا تمام این ابعاد می‌باشد. نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم برای بررسی رابطه میان ابعاد رضایت شغلی با خود رضایت شغلی در حالت استاندارد و معنی‌داری ارایه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود بار عاملی تمام ابعاد رضایت شغلی بیشتر از ۰/۴ بوده که از نظر آماری نیز معنی‌دار می‌باشند، چون مقدار آماره T-Value همگی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) رضایت شغلی (Job.s) نیز ۰/۶۶ بوده که این مقدار بیشتر از ۰/۴ می‌باشد، که بیانگر روایی هم‌گرا این متغیر می‌باشد.

### تحلیل عاملی ابعاد متغیر تعهد سازمانی

همانطور که مشاهده می‌شود سوالات ۲ و ۴ بعد تعهد عاطفی، ۷ و ۹ تعهد مستمر، ۱۳ تعهد تکلیفی، ۱۷ غرور، ۱۸ و ۱۹ اهداف و ۲۱ و ۲۴ مشارکت بارعاملی کمتر از ۰/۴ داشته و باید از مجموعه سوالات حذف شوند و مجدداً تحلیل عاملی برای ابعاد این متغیر صورت پذیرد. از آنجایی که مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) محاسبه شده در تحلیل عاملی اولیه برای بعد تعهد عاطفی کمتر از ۰/۴ بوده و لذا سوال ۱ که سنجهی ضعیفتری نسبت به بقیه سوالات داشت نیز حذف گردیده تا مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) آن بهبود یابد. سوال ۲۳ بعد مشارکت هم برای بهبود پایایی حذف گردید. نتایج تحلیل عاملی نهایی ارایه شده است. مقدار AVE نیز برای این ابعاد "تعهد مستمر (Co.c)، تعهد تکلیفی (Ob.c) و غرور (Pri)" به ترتیب برابر ۰/۵۸، ۰/۵۶ و ۰/۵۵ بوده که این مقادیر بیشتر از ۰/۴ می‌باشد، که بیانگر روایی هم‌گرا این ابعاد می‌باشد. نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم برای بررسی رابطه میان ابعاد تعهد سازمانی با خود مفهوم تعهد سازمانی در حالت استاندارد و معنی‌داری ارایه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود بار عاملی تعهد مستمر، تعهد تکلیفی و غرور کمتر از ۰/۴ بوده لذا، این ابعاد حذف و مجدداً تحلیل عاملی مرتبه دوم برای این متغیر صورت پذیرفت. نتایج نهایی تحلیل عاملی مرتبه دوم برای متغیر تعهد سازمانی در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودارهای ۱ و ۲ نشان داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود بار عاملی تمام ابعاد باقی مانده بیشتر از

۰/۴ بوده که از نظر آماری نیز معنی دار می باشند، چون مقدار آماره T-Value همگی بیشتر از ۱/۹۶ می باشد. مقدار AVE تعهد سازمانی (Comm)، نیز ۰/۴۳ بوده که این مقدار بیشتر از ۰/۴ می باشد، که بیانگر روایی هم گرا این متغیر می باشد.

#### تحلیل عاملی ابعاد متغیر هشداردهی تخلفات

همان طور که مشاهده می شود بار عاملی مربوط به تمام سوالات این ابعاد بیشتر از ۰/۴ بوده که از نظر آماری نیز معنی دار می باشند، چون مقدار آماره T-Value همگی بیشتر از ۱/۹۶ می باشد. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز برای گزارش تخلفات (Rep)، برداشت از عواقب گزارش تخلفات (Cons)، برداشت از هزینه های مرتبط با گزارش تخلفات (Co)، برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش تخلفات (Res) و برداشت از مزایای گزارش تخلفات (Ad)، به ترتیب ۰/۵۶، ۰/۴۷، ۰/۵۷، ۰/۵۹ و ۰/۶۱ بوده که این مقادیر بیشتر از ۰/۴ می باشد، که بیانگر روایی هم گرا این ابعاد می باشد. نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم برای بررسی رابطه میان ابعاد هشداردهی با خود این مفهوم در حالت استاندارد و معنی داری ارائه شده است. همان طور که مشاهده می شود بار عاملی بعد برداشت از هزینه های مرتبط به گزارش تخلفات کمتر از ۰/۴ بوده لذا، این بعد حذف و مجدداً تحلیل عاملی مرتبه دوم برای این متغیر صورت پذیرفت. نتایج نهایی تحلیل عاملی مرتبه دوم برای متغیر هشداردهی در حالت استاندارد و معنی داری ارائه شده است. همان طور که مشاهده می شود بار عاملی تمام ابعاد باقی مانده بیشتر از ۰/۴ بوده که از نظر آماری نیز معنی دار می باشند. مقدار AVE هشداردهی (Whis)، نیز ۰/۷۷ بوده که این مقدار بیشتر از ۰/۴ می باشد، که بیانگر روایی هم گرا این متغیر می باشد.

#### ۵-۲-۲- پایایی متغیرهای پژوهش

برای آزمون پایایی متغیرهای پژوهش از روش پایایی سازه، مقدار پایایی ترکیبی (CR)، که سنجح مناسبی برای تبیین هر متغیر به محسوب می شود برای سوالات محاسبه گردید. همان طور که در جدول ۴ نشان داده شده است. مقدار پایایی ترکیبی (CR) به دست آمده برای متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۷ می باشد. بدین ترتیب می توان از پایایی این متغیرها نیز اطمینان حاصل نمود.

جدول ۴- نتایج آزمون پایایی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	اختصار	تعداد سوالات	پایایی ترکیبی (CR)
سبک رهبری آزاد منشانه	L.De	۸	۰/۸۴۶۹۹۹
سبک رهبری تلفیقی	L.Co	۵	۰/۷۸۲۹۵۹
سبک رهبری آمرانه	L.Au	۱۱	۰/۸۹۴۵۸
خودکارآمدی	Eff	۳	۰/۸۴۰۸۷۶
امید	Hop	۳	۰/۸۶۶۲۰۵

نام متغیر	اختصار	تعداد سوالات	پایایی ترکیبی (CR)
خوش بینی	Opt	۲	۰/۷۶۱۹۷۱
مقاومت و تاب آوری	Resi	۳	۰/۷۷۰۸۲۶
نظام پرداخت	Pay	۳	۰/۸۰۳۶۶۱
نوع شغل	Job	۳	۰/۶۸۳۸۴۳
فرصت پیشرفت	Opp	۳	۰/۹۰۳۲۱
جوسازمانی	O.A	۲	۰/۷۵۲۵۴۵
سبک رهبری	L.S	۳	۰/۷۵۴۳۲۵
شرایط فیزیکی	P.co	۳	۰/۸۸۷۵۸۹
تعهد عاطفی	Em.c	۱	-
اهداف	Tar	۱	-
مشارکت	Par	۱	-
گزارش تخلفات	Rep	۳	۰/۷۹۲۹۷
برداشت از عواقب گزارش تخلفات	Cons	۳	۰/۷۲۴۲۵۷
برداشت از مسئولیت فردی در قبال گزارش تخلفات	Res	۳	۰/۸۱۳۸۴۶
برداشت از مزایای گزارش تخلفات	Ad	۳	۰/۸۲۵۱۸۵

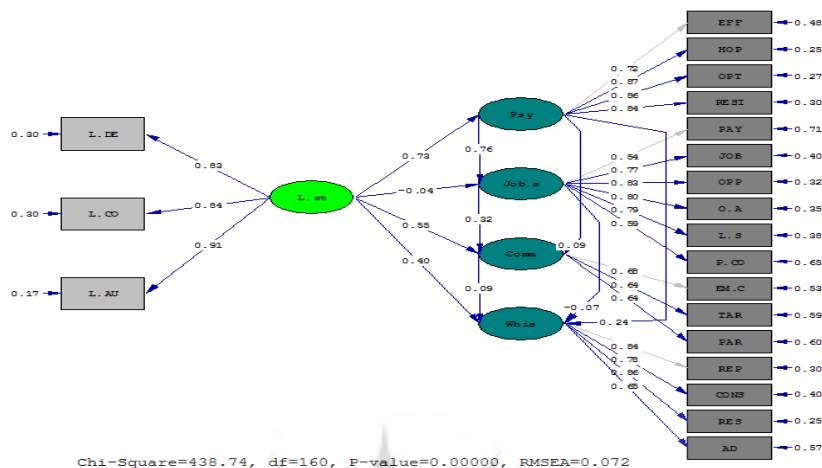
منبع: یافته‌های پژوهشگر

### ۵-۲-۳-آزمون و بررسی مدل

در ادامه مفروضات پژوهش مورد آزمون قرار خواهند گرفت بدین منظور از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به منظور آزمون مدل پژوهش در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودارهای ۲ و ۳ نشان داده شده است.

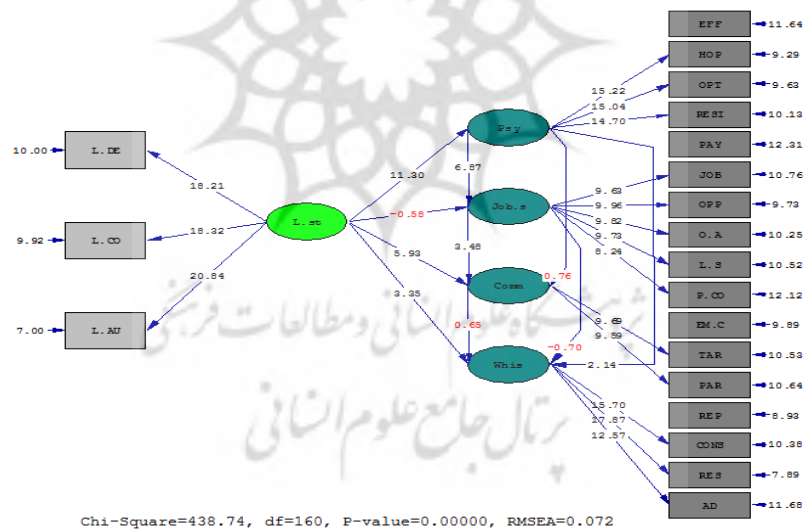
نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش نشان می‌دهد که: سبک رهبری تأثیر مثبت (۰/۷۳) بر سرمایه روانشناختی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در سبک رهبری، متغیر سرمایه روانشناختی به میزان ۰/۷۳ واحد هم جهت با متغیر سبک رهبری تغییر می‌کند. این تأثیرات از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد چرا که آماره T برابر با (۱۱/۳۰) می‌باشد که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین نشان می‌دهد سبک رهبری بر سرمایه روانشناختی تأثیر دارد.

تأثیر منفی (۰/۰۴-) سبک رهبری بر رضایت شغلی از نظر آماری معنی‌دار نیست. چراکه آماره T آن برابر با (۰/۵۸-) می‌باشد که این مقدار از ۱/۹۶- بیشتر است. لذا می‌توان گفت سبک رهبری بر رضایت شغلی تأثیر ندارد.



نمودار (۲): نتیجه آزمون مدل پژوهش در حالت استاندارد

منبع: یافته‌های پژوهشگر



نمودار (۳): نتیجه آزمون مدل پژوهش در حالت معنی‌داری

منبع: یافته‌های پژوهشگر

تأثیر مثبت (۰/۵۵) سبک رهبری بر تعهد سازمانی به دلیل اینکه آماره t آن برابر با (۵/۹۳) می باشد که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است، معنی دار است. سبک رهبری بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. همچنین سبک رهبری تأثیر مثبت (۰/۴۰) بر گزارش هشداردهی دارد و این تأثیر به دلیل آماره T (۳/۳۵) معنی دار است. بنابراین تأثیر سبک رهبری بر گزارش هشداردهی پذیرفته می شود.

سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت (۰/۲۴) بر گزارش هشداردهی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در سرمایه روانشناختی، متغیر گزارش هشداردهی به میزان ۰/۲۴ واحد هم جهت با متغیر سرمایه روانشناختی تغییر می کند. این تأثیرات از نظر آماری معنی دار می باشد چرا که آماره t برابر با (۲/۱۴) می باشد که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین سرمایه روانشناختی بر گزارش هشداردهی موثر است.

تأثیر منفی (-۰/۰۷) رضایت شغلی بر گزارش هشداردهی به دلیل اینکه آماره T برابر با (-۰/۷۰) می باشد و این مقدار از ۱/۹۶ - بیشتر است، معنی دار نمی باشد. بنابراین تأثیر رضایت شغلی بر گزارش هشداردهی رد می شود. همچنین تأثیر مثبت (۰/۰۹) تعهد سازمانی بر گزارش هشداردهی به دلیل اینکه آماره T برابر با (۰/۶۵) می باشد، معنی دار نیست. بنابراین تعهد سازمانی بر گزارش هشداردهی تأثیر ندارد.

سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت (۰/۷۶) بر رضایت شغلی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در سرمایه روانشناختی، متغیر رضایت شغلی به میزان ۰/۷۶ واحد هم جهت با متغیر سرمایه روانشناختی تغییر می کند. این تأثیرات از نظر آماری معنی دار می باشد چرا که آماره t برابر با (۶/۸۷) می باشد که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی پذیرفته می شود. این در حالی است که تأثیر مثبت (۰/۰۹) سرمایه روانشناختی بر تعهد سازمانی به دلیل اینکه آماره T برابر با (۰/۷۶) می باشد و این مقدار از ۱/۹۶ کمتر است، معنی دار نمی باشد. بنابراین تأثیر سرمایه روانشناختی بر تعهد سازمانی رد می شود.

در نهایت تأثیر مثبت (۰/۳۲) رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معنی دار است. چراکه آماره T برابر با (۳/۴۸) می باشد و این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است. لذا رضایت شغلی بر تعهد سازمانی موثر است. نتایج بررسی فوق در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵- نتایج آزمونها

شماره	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه آزمون
۱	۰/۴۰	۳/۳۵	تأثیر سبک رهبری بر گزارش هشداردهی پذیرفته می شود
۲	۰/۷۳	۱۱/۳۰	تأثیر سبک رهبری بر سرمایه روانشناختی پذیرفته می شود
۳	-۰/۰۴	-۰/۵۸	تأثیر سبک رهبری بر رضایت شغلی پذیرفته نمی شود
۴	۰/۵۵	۵/۹۳	تأثیر سبک رهبری بر تعهد سازمانی پذیرفته می شود
۵	۰/۲۴	۲/۱۴	تأثیر سرمایه روانشناختی بر گزارش هشداردهی پذیرفته می شود
۶	۰/۷۶	۶/۸۷	تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی پذیرفته می شود

شماره	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه آزمون
۷	۰/۰۹	۰/۷۶	پذیرفته نمی‌شود
۸	-۰/۰۷	-۰/۷۰	پذیرفته نمی‌شود
۹	۰/۳۲	۳/۴۸	پذیرفته می‌شود
۱۰	۰/۰۹	۰/۶۵	پذیرفته نمی‌شود

منبع: یافته‌های پژوهشگر

#### ۵-۲-۴- نتایج برازش الگوی مفهومی پژوهش

پس از بررسی های صورت گرفته، باید اطمینان نمود که مدل معادلات ساختاری از برازش لازم برخوردار است. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی وجود دارند که می‌توانند برای اندازه‌گیری کل الگومورد استفاده قرار گیرند. یک پژوهشگر باید از معیارهای مختلفی برای قضاوت در مورد برازش مدل استفاده کند. زیرا شاخص واحدی وجود ندارد که به طور قطعی برای آزمون مدل، مورد قضاوت و ارزیابی قرار گیرد (کلانتری، ۱۳۸۸). بر این اساس در جدول ۶ به چند شاخص مهم سنجش برازش الگوی مفهومی در خصوص هر یک از مدل‌های معادلات ساختاری پیش گفته، که در این پژوهش مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است، اشاره می‌شود.

جدول ۶- نتایج برازش معادلات ساختاری

شاخص‌های برازش الگوی مفهومی	مقادیر توصیه شده	مقادیر محاسبه شده شاخص‌ها	وضعیت برازش
Chi Square	—	۴۳۸/۷۴	—
Df	—	۱۶۰	—
Chi Square/Df	$\text{Chi Square/Df} \leq 5$	۲/۷۴۲	قابل قبول
RMSEA	$\text{RMSEA} \leq 0.08$	۰/۰۷۲	قابل قبول
NFI	$\text{NFI} \geq 0.90$	۰/۹۶	قابل قبول
NNFI	$\text{NNFI} \geq 0.90$	۰/۹۷	قابل قبول
CFI	$\text{CFI} \geq 0.90$	۰/۹۸	قابل قبول

منبع: یافته‌های پژوهشگر

#### ۶- بحث و نتیجه‌گیری

هشداردهی حسابرسان 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 ارائه مدل گزارش هشداردهی در حرفه حسابرسی مبتنی بر عوامل



سازمانی مؤسسات حسابرسی در ایران می‌باشد. به منظور اجرای مراحل اصلی پژوهش و گردآوری اطلاعات از روش‌های میدانی و توزیع پرسشنامه استفاده گردید. سپس با گردآوری اطلاعات از طریق روش‌های 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 نرم‌افزار آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل سازمانی بر گزارش هشداردهی در مؤسسات حسابرسی در ایران اثر داشته و همچنین به نوبه خود موجب گزارش هشداردهی به موقع در بین حسابرسان مطابق با اصول، رویه و معیارهای قانونی به عنوان یک عمل داوطلبانه می‌شود. پژوهش حاضر با بنی مهد و گل محمدی (۱۳۹۵)؛ نیکار و همکاران (۱۳۹۹)؛ نیک کار و همکاران (۱۴۰۱)، لاتان و همکاران (۲۰۱۸)؛ آیین و همکاران (۲۰۱۹)؛ کنی و همکاران (۲۰۱۹)؛ ناواوی و پوپته 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 احمدو همکاران (۲۰۱۴)؛ نشان می‌دهد که اعضای سازمان واکنش‌های متفاوتی به انواع مختلف تخلفات دارند و با پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

در راستای نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که گزارش هشدار دهی ر حرفه حسابرسی مبتنی بر عوامل سازمانی مؤسسات حسابرسی در ایران که به نوبه خود دارای ابعاد سبک رهبری، رضایت شغلی، تعهد حرفه ای و سرمایه روان شناختی بوده، می‌تواند میزان تمایل به پنهان کاری در بین حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی ایران را تبیین نماید. به طوری که با تقویت هر کدام از ابعاد مذکور می‌تواند منجر به کاهش خطاهای کاری و به مراتب افزایش گزارش هشدار دهی در فرایند رسیدگی دفاتر قانونی شرکت‌های تجاری توسط حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی ایران گردد.

شایان ذکر است با توجه به این که در این پژوهش به موضوع ارائه مدل گزارش هشدار دهی در حرفه حسابرسی مبتنی بر عوامل سازمانی مؤسسات حسابرسی در ایران پرداخته شده 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 تخلفات در حرفه حسابرسی مبتنی بر اندیشه‌های مبارزه با فساد ستیزی حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی ایران.
- ✓ مطالعه و بررسی نقش و جایگاه پایگاه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی حسابرسان در خصوص گزارش هشدار دهی تخلفات در حرفه حسابرسی مبتنی بر اندیشه‌های پاسخگویی اجتماعی حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی ایران.

## فهرست منابع

- ۱) اعتمادی، حسین و زهرا دیانتي دیلمی، (۱۳۸۸)، "تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش های مالی شرکت‌ها"، اخلاق در علوم و فناوری، ۴(۱-۲)، صص ۱۱-۲۰.
- ۲) امیرکبیری، علی‌رضا و هلیاطهرانی، (۱۳۸۵)، "بررسی اثرعوامل فرهنگی (براساس 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)، صص ۲۰۱-۲۲۴.
- ۳) بدری، احمد، (۱۳۹۳)، "واکاوی و نقد روش شناسی پژوهش‌های تجربی مالی و حسابداری در ایران"، فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری، شماره ۱۲، صص ۹۹-۱۲۷.
- ۴) بنی مهد، بهمن و آرش گل محمدی، (۱۳۹۶)، "بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشداردهی در مورد تقلب از طریق مدل گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران"، دو فصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، ۲(۳)، صص ۸۶-۶۱.
- ۵) بیگی هرچگانی، ابراهیم، بهمن بنی مهد، رضارئیس زاده ورمضانعلی رؤیایی، (۱۳۹۵)، "بررسی تأثیر فرصت‌طلبی بر هشدار دهی حسابرسان"، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۱(۲)، صص ۶۵-۹۵.
- ۶) خوشبخت، اسماعیل، امیرحسین تائبی نقندری و حدیث زینلی، (۱۴۰۰)، "دینداری، اخلاق حرفه‌ای حسابداران و تقلب‌های گزارشگری مالی"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، مقاله در حال چاپ است.
- ۷) دریایی، مجید، هاشم نیکو مرام و محمدحامد خان محمدی، (۱۳۹۹)، "تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۶)، صص ۵۰-۲۷.
- ۸) دریایی، مجید، هاشم نیکو مرام و محمد حامد خان محمدی، (۲۰۲۰)، "تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۶)، صص ۲۷-۵۰.
- ۹) رامین‌مهر، حمید و پروانه چارستاد، (۱۳۹۴)، "روش پژوهش کمی با کاربرد مدل سازی معادلات ساختاری"، انتشارات ترمه، چاپ دوم.
- ۱۰) ساروخانی، باقر، (۱۳۸۲)، "روش‌های پژوهش در علوم اجتماعی"، انتشارات دیدار، تهران.
- ۱۱) سکاران، اوما، (۱۳۸۱)، "روش‌های پژوهش در مدیریت"، ترجمه محمدعلی صائبی، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران.
- ۱۲) شجاع، نفیسه، بهمن بنی مهد و حمیدرضا وکیلی فرد، (۱۳۹۷)، "بررسی دیدگاه حسابرسان درباره فعالیت‌های بازاریابی"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۰(۳۸)، صص ۳۱-۴۶.
- ۱۳) گلدوست، مجید، قدرت اله طالب نیا، علی اسماعیل زاده مقری، فریدون رهنمای رودپشتی و رمضانعلی رؤیایی، (۱۳۹۷)، "ارزیابی تأثیر ادراک اخلاقی و شهود بر قضاوت اخلاقی حسابداران نسبت به هشدار دهی تخلفات مالی در بخش عمومی"، دانش حسابداری مالی، شماره ۱۸، صص ۱-۲۴.

- ۱۴) مهدوی، غلامحسین و عبدالحمید هوشمند، (۱۳۹۲)، "بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرس"، دانش حسابرسی، ۱۳ (۵۱)، صص ۴۱-۶۱.
- ۱۵) نیک کار، بهزاد، کیهان آزادی، بهمن بنی مهد و سعید باقرسلیمی، (۱۳۹۹)، "توانمندسازی روانشناختی و هشداردهی قلب در حرفه حسابرسی: آزمون نظریه امنیت روانشناختی"، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۹ (۳۴)، صص ۴۷-۵۸.
- ۱۶) نیک کار، بهزاد، کیهان آزادی، بهمن بنی مهد و سعید باقرسلیمی، (۱۴۰۱)، "آزمون مدل اختالف نظر اصول سازمانی در حسابرسان درباره گزارش تخلفات حرفه ای حسابرسی"، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۱ (۲)، صص ۵۹-۶۹.
- ۱۷) هومن، حیدرعلی، (۱۳۷۰)، "استنباط آماری در پژوهش رفتاری"، تهران، انتشارات دیبا.
- 18) 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, PP. 445-450.
- 19) Alleyne P, Hudaib M, Pike R. (2013), "Towards a Conceptual Model of Whistle-blowing Intentions among External Auditors", *The British Accounting Review*, 45, PP. 10-23f
- 20) Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017), "Perceptions, Predictors and Consequences of Whistleblowing among Accounting Employees in Barbados", *Meditari Accountancy Research*.
- 21) Alleyne, P., Haniffa, R., & Hudaib, M. (2019), "Does Group Cohesion Moderate Auditors' Whistleblowing Intentions?", *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 34, PP. 69-90.
- 22) Alleyne, P., Haniffa, R., & Hudaib, M. (2019), "Does Group Cohesion Moderate Auditors' Whistleblowing Intentions?", *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 34, PP. 69-90.
- 23) Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016), "Leadership Style and Job Satisfaction in Higher Education Institutions", *International Journal of Educational Management*.
- 24) 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), PP. 1-15.
- 25) 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), PP. 1-15.
- 26) 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), PP. 127-152.
- 27) 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), PP. 43-53.
- 28) 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.
- 29) Brennan, N., & Kelly, J. (2007), "A Study of Whistleblowing among Trainee Auditors", *The British Accounting Review*, 39(1), PP. 61-87.

- 30) 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), PP. 228-246.
- 31) Copeland, J. (2005), "Ethics as Imperative", *Accounting Horizons*, 19 (1), PP.35-43.
- 32) 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), PP. 29-49.
- 33) 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), PP. 209.
- 34) 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), PP. 1180-1202.
- 35) Eleswed, M., & Mohammed, F. (2013), "Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain", *Int J Bus Humanit Technol*, 3(5), PP. 44-53.
- 36) 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), PP. 11-32.
- 37) Gooty, J., Connelly, S., Griffith, J., & Gupta, A. (2010), "Leadership, Affect and Emotions: A State of the Science Review", *The Leadership Quarterly*, 21(6), PP. 979-1004.
- 38) 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.
- 39) Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. Ş. (2010), "Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- 40) Hoe SL.(2008), "Issues and Procedures in Adopting Structural Equation Modeling Technique", *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(1), PP. 76-83.
- 41) 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), PP. 251-269.
- 42) Jabbari H, Royae R, Rahnamaye-Roodposhti F. (2010), "The Impact of Culture on Accounting Students' ethical Understanding", *Cultural Management Journal*, 7(1), PP. 85-101. (In Persian).
- 43) Jubb, P. (1999), "Whistle-blowing: a Restrictive Definition and Interpretation", *Journal of Business Ethics*, 12(1), PP. 77-94.
- 44) Kaplan, S. N., Klebanov, M. M., & Sorensen, M. (2012), "Which CEO Characteristics and Abilities Matter?", *The Journal of Finance*, 67(3), PP. 973-1007.
- 45) 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), PP. 1020-1026.
- 46) 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), PP. 573-588.
- 47) 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*.
- 48) Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007), "Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge", (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.

- 49) 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*, PP. 125-142.
- 50) 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), PP. 710.
- 51) Moss E, Rousseau D, Parent S, St-Laurent D, Saintonge J. (1998), "Correlates of Attachment, School Age: Maternal Reported Stress", New York: McGraw Hill.
- 52) Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985), "Organizational Dissidence: the Case of Whistle-blowing", *Journal of Business Ethics*, 4(1), PP. 1-16.
- 53) 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>
- 54) Seligman, M.E.P. and Csikszentmihalyi, M. (2000), "Positive Psychology: An Introduction", *American Psychologist*, 55, PP. 5-14.
- 55) Sikka, P. (2009), "Financial Crisis and the Silence of the Auditors", *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), PP. 868-873.
- 56) 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), PP. 583-604.
- 57) 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), PP. 667-683.
- 58) 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>.
- 59) 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), PP. 101-120.
- 60) 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*.
- 61) Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007), "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience", *Journal of Management*, 33(5), PP. 774-800.
- 62) 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, PP. 1598-1608.
- 63) 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), PP. 1108-1133.

## Abstract

---

### Presenting a Warning Report Model in the Auditing Profession Based on Organizational Factors of Auditing Institutions in Iran

Soheila Mohammadion<sup>1</sup>  
Mohsen Hamidian<sup>2</sup>  
Mohamad Reza Yeganegi<sup>3</sup>

Received: 20 / July / 2022 Accepted: 22 / September / 2022

#### Abstract

The main purpose of this study is to present a model of warning report in the auditing profession based on organizational factors of auditing institutions in Iran. According to its nature, the present study is an applied research and in terms of method is a descriptive-survey research. The statistical population of the study includes auditors working in auditing institutions, who are the members of the Association of Certified Public Accountants. The theoretical framework and research background are based on the inductive approach and data collection. Since this research was conducted in a real environment, ie auditing institutions that are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants and the auditing organization. It is also considered as a field research. For implementing the main phases of the research and data collection, field methods and questionnaire have been used. After collecting data using field methods and questionnaire, in the second step, for validating and analyzing the relationships between the variables of the initial model of the study, two methods of data analysis, namely descriptive and inferential statistics and appropriate statistical software were used. The results revealed, organizational factors of auditing institutions in Iran have an effect on the warning report in the audit profession and in turn, cause timely warning reporting among auditors in accordance with legal principles, procedures and criteria as a voluntary action.

**Keywords:** Auditing Profession, Alerts Report, Organizational Factors

---

1Department of Accounting, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran , Iran.

E-mail: soheila.mohammadi54@yahoo.com

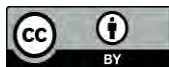
2Department of Accounting, South Tehran Branch, Islamic Azad University , Tehran , Iran, Corresponding

Author. E-mail: hamidian\_2002@yahoo.com

3Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University , Tehran , Iran.

E-mail: m.yeganegi@iauctb.ac.ir

<http://faar.iauctb.ac.ir>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License