



Analyzing the Role of Auditors' Moral Intelligence in the Tendency to Blow the Whistle

Hossein Alidadi^{1*}, Farzad Asayesh²

Received: 2024/07/13

Accepted: 2024/09/15

Research Paper

Extended Abstract

Background and Purpose: This research was conducted with the aim of investigating the role of moral intelligence in the tendency to disclose (whistleblowing) in the public accountant community of Iran. Disclosure plays an important and effective role in dealing with illegal behavior in organizations. Disclosure is an important tool for detecting and reporting errors. Willingness to disclose means an activity that involves the discovery of information by one of the employees and in which the person believes with specific reasons that these events have occurred: 1. Violation of the law, regulations or order; 2. Gross mismanagement, 3. Destroying the budget, 4. Abuse of power, 5. Damage to health and social security. Disclosure is an important method to prevent and identify corruption and waste of resources and fraud and can be a mechanism to detect and control wrongdoing in the organization. The desire for disclosure is an important element in internal control and auditing, which is used as one of the mechanisms to prevent unethical, illegal and illegitimate practices in any organization and plays an important and effective role in eradicating them and preventing illegal behaviors in It has organizations. In all organizations, there are people who consider themselves responsible for intentional and unintentional mistakes and mistakes of managers and social responsibilities and moral considerations, and they cannot easily avoid a matter that they know is harmful to people employees and the organization will be, pass and therefore try to They have disclosed it. It is worth mentioning that the activity that is disclosed always includes information that is never revealed in the normal process of the organization. Disclosure has also been effective in resolving issues related to financial corruption. Disclosure is a form of organizational voice that tries to change the activities, policies or outputs of the organization by relying on the power of others. In the theory of the voice of the organization, the whistleblower must express the violation in the organization in a loud voice to draw the attention of the minds to the error that occurred. Leaving the organization without expressing opposition is not disclosure.

Methodology: The research method of the research according to its purpose is applied research and in terms of cross-sectional data collection and their analysis is descriptive and correlational. The statistical population of those official accountants working in 1402 is about

1. Assistant Professor, Department of Accounting, Shahr-Quds Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding author) (Email: H.Alidadi177@gmail.com).

2 . Assistant Professor, Department of Business Management, Humanities, Shahr-Quds Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Email: Farzad. asaysh@ gmail.com).



1100 people according to the list of the audit organization, and 297 people were classified by random sampling method and selected as the sample size by using the Kargesi Morgan table. The data were collected by the field method and the data collection tool is the moral intelligence questionnaire of [Lenik and Keel \(2005\)](#) and the questionnaire of willingness to disclose of [Alineqian et al.'s \(2016\)](#). Finally, data analysis was done using Kolmogorov Smirnov test, Pearson correlation test and regression analysis.

Findings: In This part, we first described the studied variables using descriptive statistics indicators, and then in the inferential statistics section, we analyzed the data by using the data normality test, Kolmogorov Smirnov test, Pearson correlation test and step-by-step table regression. As seen, the significance level of the test for all variables was more than the error level of 0.05. Therefore, it can be concluded that the data distribution of the variables is normal and parametric methods (Pearson) can be used. And according to the results, the significance level of the test regarding the relationship between moral intelligence and willingness to disclose is smaller than the error value of 0.01, so there is a relationship between moral intelligence and willingness to disclose. Also, since the value of the correlation coefficient of the relationship between moral intelligence and willingness to disclose is positive, it can be concluded that there is a meaningful and positive relationship between moral intelligence and willingness to disclose. Also, according to the amount of variance analysis obtained, the paths of predicting the willingness to disclose in certified accountants by moral intelligence are significant at the level of 0.01. Based on what is presented in the table, moral intelligence predicts 0.814 units of the variable willingness to disclose, which means predicting 81.4% of changes in the variable willingness to disclose. And according to the significance level of the variable of moral intelligence, it has been calculated with the value of t-statistic 32.125 equal to 0.000 and less than the error level of 0.05. Therefore, it is considered that, statistically, moral intelligence has an effect on the willingness to disclose with a standard beta of 0.278. In fact, with an increase of one unit in the moral intelligence score, the standard deviation will increase by 0.903 units. The findings showed that there is a significant and positive relationship between the moral intelligence of auditors and the willingness to disclose, and moral intelligence can predict the willingness to disclose in certified accountants.

Discussion: In the above explanation, it can be said that according to logical approaches in moral decision-making, moral intelligence directly leads to moral judgment in people, and the core of this relationship is logical reasoning. This ability can act as a guide for the auditor's behavior and actions and provide his inner ability to recognize in critical decision-making situations. And in order to gain the confidence of the society regarding self-discipline in the auditing profession, the practitioners of this profession should be sensitive to the discovery of any errors and violations related to the financial field, and if they know about it, they should disclose it before it leads to public damage. Take it to the relevant authorities inside and outside the organization. Despite the existence of various mechanisms to prevent and detect all types of fraud and abuse in organizations, the most common method of detecting violations is disclosure.

Keywords: Moral Intelligence, Disclosure, Whistle-Blowing, Auditors.

JEL Classification: M42; M04



واکاوی نقش هوش اخلاقی حسابرسان در تمایل به سوت‌زنی (افشاگری)

حسین علیدادی*^۱، فرزاد آسایش^۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۵

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش هوش اخلاقی در تمایل به افشاگری (سوت‌زنی) در جامعه حسابداران رسمی ایران انجام شد. روش تحقیق پژوهش با توجه به هدف آن از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها به صورت مقطعی و تحلیل آن‌ها به روش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری آن حسابداران رسمی شاغل در سال ۱۴۰۲ است که طبق لیست سازمان حسابرسی حدود ۱۱۰۰ نفر بوده که با استفاده از جدول کرجسی مورگان، ۲۹۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی و به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. داده‌ها به روش میدانی جمع‌آوری و ابزار جمع‌آوری داده پرسش‌نامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵) و پرسش‌نامه تمایل به افشاگری علینقیان و همکاران (۱۳۹۵) می‌باشد و در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون انجام شد. یافته‌ها نشان داد که بین هوش اخلاقی حسابرسان با تمایل به افشاگری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و هوش اخلاقی می‌تواند تمایل به افشاگری را در حسابداران رسمی پیش‌بینی کند. در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت که بر طبق رویکردهای منطقی در تصمیم‌گیری اخلاقی، هوش اخلاقی مستقیماً منجر به قضاوت اخلاقی در افراد می‌شود و هسته اصلی این رابطه، استدلال و تعقل منطقی است. این قابلیت می‌تواند به‌عنوان یک راهنما برای رفتار و اعمال فرد حسابرس عمل نموده و توانایی درونی وی را برای تشخیص در بزنگاه‌های حساس تصمیم‌گیری، مهیا سازد و به‌منظور جلب اطمینان جامعه نسبت به خودانتظامی در حرفه حسابرسی، شاغلان این حرفه باید نسبت به کشف هرگونه خطاکاری و تخلف مرتبط با حوزه مالی حساس بوده و در صورت اطلاع از آن، پیش از آنکه منجر به زبان عمومی شود، نسبت به افشاگری آن به مراجع ذی‌ربط درون و برون‌سازمانی مبادرت نمایند. به‌رغم وجود سازوکارهای گوناگون برای پیشگیری و کشف انواع تقلب و سوءاستفاده در سازمان‌ها، باز هم متداول‌ترین روش کشف تخلف، از راه افشاگری بوده است.

کلمات کلیدی: هوش اخلاقی، افشاگری، سوت‌زنی، حسابرسان.

طبقه‌بندی موضوعی: M42; M04

۱. استادیار گروه حسابداری، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول): (Email: H.Alidadi177@gmail.com).

۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (Email: Farzad.asaysh@gmail.com).



مقدمه

افشاگران ابزاری حیاتی برای حفاظت از جامعه هستند؛ زیرا اطلاعاتی در مورد تخلفات جدی ارائه می‌دهند و با این حال، افرادی که افشاکننده هستند ممکن است رنج ببرند. بحث‌های مربوط به افشاگری بر روی اجبار کارمندان برای حضور در میدان تمرکز می‌کند و اغلب خطرات موجود را نادیده می‌گیرد. واژه افشاگری نشئت گرفته از افسران پلیس انگلستان است. این افسران هنگامی که از وقوع جرم و عمل خلافی در سطح شهر آگاه می‌شدند، بلافاصله شروع به سوت زدن می‌کردند و عموم مردم و سایر افسران پلیس را از انجام جرم باخبر می‌کردند. سوت زدن یکی از رایج‌ترین اشکال اطلاع‌رسانی در مورد رخ دادن تخلف و عملی خلاف می‌باشد و هدف فردی که اقدام به افشاگری می‌کند، توقف و جلوگیری از آسیب‌رسانی و زیان و ضرر به افراد سازمان و جامعه می‌باشد. درحقیقت، در رفتار افشاگری یکی از اعضای قدیم یا شاغل در سازمان مبادرت به آشکارسازی تخلفات صورت گرفته در سازمان می‌کند. تخلفات سازمانی مسئله‌ای فراگیر در تمام سازمان‌های موجود در دنیا می‌باشد که درنهایت باعث زیان و لطمه به کل جامعه می‌شود. همه سازمان‌ها در تلاشند تا با رعایت استانداردهای اخلاقی و فعالیت‌های درست و صادقانه از ارتکاب تخلفات و خلافکاری‌های احتمالی و صدمه به شهرت و حیات خود دوری کنند؛ اما در برخی شرایط اقداماتی مانند زیر پا گذاشتن قوانین و تخطی از استانداردهای اخلاقی و قانونی صورت می‌گیرد. امروزه، اقدامات و فعالیت‌های غیراخلاقی و غیرقانونی سازمان‌ها یکی از مباحث بحث‌برانگیز در اکثر جوامع می‌باشد که برخی از این مسائل توسط سهام‌داران و کارکنان سازمان‌ها آشکار می‌شود. به عبارت دیگر، در همه سازمان‌ها افراد مسئولیت‌پذیر و باوجدانی وجود دارند که نمی‌توانند در برابر مشاهده خطاها و تخلفات کارکنان و مدیران سازمان مربوط سکوت کنند؛ چرا که این افراد خود را در برابر سایر افراد و همچنین جامعه مسئول دانسته و سعی در توقف و جلوگیری از تخلفاتی که باعث ضرر رساندن به سایر افراد سازمان، کارکنان و درنهایت افراد جامعه می‌شود. این افراد با گزارش و افشای تخلفات مشاهده شده به افرادی مانند دولت، رسانه‌ها، پرسنل سازمان و جامعه در جهت حمایت از منافع عموم گام بر می‌دارند. در ادبیات مدیریت به این افراد افشاگر می‌گویند. درواقع افشاگر به کسی اطلاق می‌شود که درون یک سازمان کار می‌کند و تخلفات و خلافکاری‌ها آن را افشا می‌کند. این خلافکاری‌ها و تخلفات می‌توانند شامل تقلب، احتکار، تثبیت قیمت، رشوه، تولید محصول غیرایمن و نقض قوانین و مقررات باشد. افشاگری به‌عنوان شکلی از رفتار اجتماعی و سازوکاری اجتماعی و کنترلی می‌تواند از وقوع تخلفات احتمالی سازمانی و درنهایت تخریب شهرت سازمان، خدشه‌دار شدن تصویر ذهنی سازمان، تضعیف روحیه کارکنان و درنهایت نابودی سازمان جلوگیری کند. اغلب موارد مدیران یا سرپرستان زمانی متوجه اشتباه‌ها یا تخلفات رخ داده در فرایندهای مالی و عملیاتی خود می‌شوند که شخصی این موارد را افشا نموده باشد. هشداردهی تخلفات مالی توسط حساب‌رسان به مثابه یک تصمیم اخلاقی برای آنان تلقی گردیده و عوامل مختلفی در ظهور و بروز آن دخیل هستند. فرایند تصمیم‌گیری در خصوص افشای یک تخلف مالی، با وقوع یک مسئله یا تنگنای اخلاقی با این موضوع که آیا فرد، باید تخلفی را که از آن مطلع شده است، افشا نمایند یا خیر شروع می‌شود.

از طرفی هوش انسانی یکی از ویژگی‌های مهم و بارز انسان‌ها است که توانایی‌های ذهنی و شناختی را شامل می‌شود. این نوع هوش، توانایی‌هایی همچون استدلال منطقی، حل مسائل پیچیده، خلاقیت، حافظه و یادگیری فعالیت‌های هوشمندانه را شامل می‌شود. درواقع، هوش انسانی به اندازه بسیار زیادی از برتری انسان نسبت به بقیه موجودات در جهت توانایی‌های شناختی آشکار است و در این راستا، هوش اخلاقی فرایندی تعریف می‌شود که طی آن فرد در خصوص اخلاقی یا غیراخلاقی بودن یک اقدام یا تصمیم، قضاوت می‌کند. هوش اخلاقی عامل محرک تمام

تصمیم‌گیری‌های اخلاقی بوده و به معنای تشخیص فرد از یک مفهوم اخلاقی است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

افشاگری نقش مهم و مؤثری در مقابله با رفتارهای غیرقانونی در سازمان‌ها دارد. افشاگری را ابزار مهمی برای کشف و گزارش خطا معرفی می‌کنند. تمایل به افشاگری یعنی فعالیتی که دربرگیرنده کشف اطلاعات توسط یکی از کارکنان است و در آن شخص با دلایل مشخص اعتقاد دارد این وقایع رخ داده است: ۱. نقض قانون، مقررات یا دستور؛ ۲. سوء مدیریت فاحش؛ ۳. از بین بردن بودجه؛ ۴. سوءاستفاده از قدرت؛ ۵. زیان به سلامتی و امنیت اجتماعی (سوا و بوکیولا، ۲۰۲۰). افشاگری روش مهمی برای جلوگیری و شناسایی فساد و هدر رفتن منابع و ثقلب است و می‌تواند سازوکاری برای کشف و کنترل اعمال خلاف در سازمان باشد. تمایل به افشاگری، عنصری مهم در کنترل داخلی و حسابرسی است که برای جلوگیری از شیوه‌های غیراخلاقی، غیرقانونی و نامشروع در هر سازمان به‌عنوان یکی از سازوکارها به کار گرفته می‌شود و نقشی مهم و مؤثر، در ریشه‌کن کردن و جلوگیری از رفتارهای غیرقانونی در سازمان‌ها را دارد. در همه سازمان‌ها افرادی هستند که خود را در قبال خطاهای عمدی و غیرعمدی و اشتباه‌های مدیران و مسئولیت‌های اجتماعی و ملاحظات اخلاقی، مسئول می‌دانند و نمی‌توانند به‌راحتی از موضوعی که می‌دانند به ضرر افراد، کارکنان و سازمان خواهد بود، بگذرند و لذا سعی در افشای آن دارند. شایان ذکر است، فعالیتی که افشا می‌شود، همیشه شامل اطلاعاتی است که در فرایند عادی سازمان هرگز آشکار نمی‌شود. افشاگری در رفع موضوعات مربوط به فساد مالی نیز مؤثر بوده است. افشاگری شکلی از صدای سازمان است که تلاش می‌کند فعالیت‌ها، سیاست‌ها یا خروجی‌های سازمان را با تکیه بر قدرت دیگران تغییر دهد. در نظریه صدای سازمان، افشاگر باید تخلف را در سازمان با صدای بلند بیان کند تا توجه اذهان را به خطای رخ داده معطوف کند. ترک سازمان بدون ادای مخالفت، افشاگری نیست (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۲۰۱۹). همچنین یکی از عوامل تأثیرگذار بر تمایل به افشاگری در سازمان‌های پیشرفته و در سازمان‌هایی که منابع انسانی آن سازمان به فکر موفقیت سازمان هستند، هوش اخلاقی کارکنان می‌باشد. بیشتر سازمان‌ها راستی و درستی را خط‌مشی محوری خود قرار داده‌اند. قضاوت افراد در مورد اخلاقی بودن و یا غیراخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل‌توجهی دارد. بی‌توجهی به اخلاق در مدیریت می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمان‌ها به وجود آورد. هوش اخلاقی توانایی درک درست از نادرست و داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌هاست و مدیران و کارکنانی که هوش اخلاقی داشته باشند کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند (کانین و همکاران، ۲۰۱۹). هوش اخلاقی، هوشی است که قواعد پایدار و پویا را ساختاردهی و فعالیت فرد را در محیط شناسایی می‌کند. هوش اخلاقی نشان‌دهنده ظرفیت ذهنی انسان برای تعیین اینکه چگونه اصول جهان شمول انسانی را به ارزش‌ها، اهداف و اقدامات خود مرتبط نماید می‌باشد. بنابراین، مدیران باید بالاترین استانداردهای اخلاقی را در سازمان خود مورد توجه قرار دهند. همچنین، این نوع هوش نشان‌دهنده اشتیاق و توانایی فرد برای قرار دادن معیارهایی برتر و فراتر از منافع خود و حتی موضوعاتی نظیر اثربخشی در کانون واکنش‌های فردی است. هوش اخلاقی، نه تنها چارچوبی قوی و قابل‌دفاع برای فعالیت انسان‌ها فراهم می‌کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. درواقع، این هوش تمام انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند. اهمیت و طرح موضوع اخلاق به‌ویژه هوش اخلاقی، از

جهت‌های مختلف در عصر جدید احساس می‌شود. یکی از این ضرورت‌ها در عرصه انسان‌شناسی، توجه به بعد اخلاقی انسان از دیدگاه دانشمندان به‌ویژه کارشناسان سازمان جهانی بهداشت است که اخیراً انسان را موجودی زیستی روانی، اجتماعی و معنوی اخلاقی تعریف می‌کند. ضرورت دیگر طرح این موضوع ظهور دوباره کشش معنوی و نیز جستجوی درک روشن‌تر از ایمان و کاربرد آن در زندگی روزانه همچنین گسترده معنویت، اخلاق و مذهب در همهٔ زوایای زندگی و نیز لزوم ارزیابی مجدد نقش اخلاق در سازمان‌ها است. بی‌توجهی به سازندگی اخلاقی نه تنها جوامع شرق و غرب، بلکه حتی در میان جوامع اسلامی نیز این گرفتاری‌ها مشهود است؛ زیرا اخلاق عالیة اسلامی آن چنان که باید در بین مسلمانان قدر و اهمیت خود را بازیافته است (المسری، مابره، و هاتامله، ۲۰۲۰).

حال با توجه به آنچه دربارهٔ وضع موجود بحث شد، می‌توان به اهمیت و ضرورت و فوریت گسترش اخلاق و هوش اخلاقی در میان قشرهای مختلف از جمله حسابداران رسمی پی برد. علاوه بر این، با توجه به جایگاهی که سازمان حسابرسی در منافع عمومی و ظرفیت‌های موجود در ایران دارد، موضوع چالش برانگیز افشاگری در حوزهٔ اخلاقیات اسلامی، شناسایی به‌موقع تخلفات و جلوگیری از وقوع آن‌ها در سازمان و بنگاه‌های اقتصادی، ارتقای سلامت اداری را برای جامعه به وجود می‌آورد؛ لذا از آنجا که کشف و اصلاح این خطاها برای یک سازمان، امری بسیار مفید خواهد بود و حسابرسان یکی از منابع مهم و بحرانی در کشف اشتباه‌ها و تخلفات سازمانی به شمار می‌روند، اهمیت موضوع مطرح‌شده ایجاب می‌کند که مطالعه‌ای با هدف افزایش آگاهی و ارائهٔ راهکارهایی به منظور بهبود و ارتقای سازمان‌ها، به بررسی این مهم در سازمان حسابرسی که از نقش با اهمیتی در جامعه برخوردار است، بپردازد. با توجه به آنچه گفته شد این پژوهش در نظر دارد به بررسی این موضوع بپردازد که آیا بین هوش اخلاقی حسابرسان و افشاگری در جامعهٔ حسابداران رسمی رابطه وجود دارد یا خیر؟ در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌شود.

رحیمی و همکاران (۲۰۲۴)، به بررسی رابطهٔ بین هوش انسانی و ویژگی‌های شخصیتی حسابرسی، طی سال ۱۴۰۱ پرداختند. جامعهٔ آماری این تحقیق شامل کلیهٔ حسابداران رسمی مشغول به کار در مؤسسه‌های حسابرسی است. با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۴۳ پرسش‌نامهٔ تکمیل‌شده جمع‌آوری شد و در اختیار محقق قرار گرفت. برای سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسش‌نامهٔ استاندارد استفاده شد. برای سنجش روایی پرسش‌نامه، از نظر استادان و خبرگان در این حوزه استفاده گردید. علاوه بر این، برای آزمون اعتبار پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شد و عدد ۰/۷۸۷ به‌دست آمد. در این تحقیق، برای بررسی روابط بین اجزاء، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. با توجه به تحلیل داده‌ها، نتایج نشان داد که بین هوش انسانی و ویژگی‌های شخصیتی حسابرسی رابطهٔ معناداری وجود دارد.

کنی و همکاران (۲۰۲۳)، هزینه‌ها و کار افشاگری: آسیب‌پذیری بدنی و بقای پس از افشای اطلاعات را بررسی نمودند. برای پرداختن به این موضوع، یافته‌هایی را از یک مطالعهٔ تجربی جدید در مورد افشاگران طی سال ۲۰۲۲ ارائه دادند. آن‌ها نشان دادند که چگونه افشاگرانی که نقش خود را در نتیجهٔ صحبت کردن ترک می‌کنند، می‌توانند هم منابع مالی و هم منابع زمانی لازم برای توسعهٔ مجدد معیشت خود را پس از افشا از دست بدهند. آن‌ها همچنین نشان دادند که چگونه هزینه‌های مرتبط با هزینه‌های حقوقی و بهداشتی قابل توجه می‌تواند افزایش یابد. براساس این بینش‌ها، مشارکت آن‌ها ارائهٔ یک چارچوب مفهومی جدید از تجربیات پس از افشای اطلاعات است، با تکیه بر نظریهٔ فمینیستی که بر آسیب‌پذیری بدنی افشاگران و خانواده‌های آن‌ها تأکید می‌کند، دهنایت مطالعهٔ آنان نشان داد که

چگونه بقای افشاگران پس از افشای اطلاعات و ظرفیت آن‌ها برای صحبت به حمایت‌های نهادی یا در غیاب آن‌ها به شبکه‌های شخصی بستگی دارد.

راجی و همکاران (۲۰۲۳)، به رابطه مهارت‌های روابط انسانی با سوت‌زنی سازمانی با میانجیگری هوش اخلاقی کارکنان ورزش و جوانان طی سال ۱۳۹۹ پرداخت. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۴۵۰ نفر بوده و تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه روابط انسانی ریس و برنیت، پرسش‌نامه هوش اخلاقی لنینک و کیل و پرسش‌نامه سوت‌زنی سازمانی زکریا و همکاران استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد)، آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، کولموگروف اسمیرنوف و معادلات ساختاری) و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. یافته‌ها نشان داد مهارت‌های روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی با بتای $(\beta=0/48)$ بر هوش اخلاقی با بتای $(\beta=0/59)$ اثر مثبت و مستقیم دارد، همچنین اثر مثبت و مستقیم هوش اخلاقی بر رفتار سوت‌زنی سازمانی با بتای $(\beta=0/36)$ معنی‌دار است و ضریب اثر غیرمستقیم روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی با بتای $(\beta=0/21)$ نشان می‌دهد، نقش واسطه هوش اخلاقی در رابطه بین روابط انسانی و سوت‌زنی سازمانی معنی‌دار است.

ریاض و همکاران (۲۰۲۲)، به رابطه بین رهبری اخلاقی و افشاگری: آثار تعدیل‌کننده امنیت شغلی و تعهد عاطفی طی سال ۲۰۲۰ پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی و افشاگری رابطه مثبتی دارند. علاوه بر این، امنیت شغلی رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و افشاگری را تعدیل کرد، به طوری که این رابطه برای کارکنان با امنیت شغلی زیاد، قوی‌تر و برای کارکنان با امنیت شغلی کم ضعیف‌تر است. تعهد عاطفی همچنین رابطه را مستقیماً تعدیل می‌کند به این معنی که رابطه، زمانی قوی‌تر است که تعهد عاطفی قوی باشد و زمانی که ضعیف باشد ضعیف‌تر است.

عزیزیان و همکاران (۲۰۲۲)، تأثیر جهت‌گیری اخلاقی، هویت حرفه‌ای و اعتماد سرپرست بر قصد افشاگری حسابرس با توجه به نقش تعدیلگر ترس از تلافی، را طی سال ۱۴۰۱ بررسی نمودند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است که روایی و پایایی آن نیز تأیید گردیده است. جامعه آماری کلیه کمک‌حسابران، حسابران، حسابران ارشد، سرپرستان ارشد، سرپرستان و مدیران شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی در ایران است و با استفاده فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری حجم نمونه ۳۵۷ نفر در نظر گرفته شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش، از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، جهت تست نرمالیت و از معادلات ساختاری جهت تأیید فرضیه‌ها استفاده شد. نتایج حاکی از این بود که جهت‌گیری اخلاقی، هویت حرفه‌ای و اعتماد سرپرست بر قصد افشاگری حسابرس تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج نشان داد که ترس از تلافی می‌تواند تأثیر این سه متغیر را بر قصد افشاگری حسابرس تعدیل نماید.

محمدخانی غیاثوند و همکاران (۲۰۲۲)، به بررسی عوامل مؤثر بر سوت‌زنی کارکنان در بیمارستان طی سال ۱۴۰۰ پرداخته و تعداد ۲۲۹ نفر از کارکنان پرستاری و پاراکلینیک یک بیمارستان در شهر تهران به صورت نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. پرسش‌نامه‌ای استاندارد با ۶۹ گویه از پرسش‌نامه‌های معتبر عوامل منتخب شامل تعهد سازمانی، منبع کنترل، قضاوت اخلاقی، نوع دوستی، نگرش فرد به سوت‌زنی و قصد سوت‌زنی گردآوری و روایی و پایایی آن تأیید گردید. روش تحلیل داده‌ها تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزارهای مورد استفاده اسپاس و آموس بود.

نتایج این مطالعه نشان داد متغیرهای تعهد سازمانی، نوع دوستی و نگرش فرد به سوت‌زنی بر قصد سوت‌زنی تأثیر دارند و قضاوت اخلاقی و منبع کنترل بر قصد سوت‌زنی تأثیری ندارند. همچنین متغیرهای فردی مانند سن، جنسیت

و سابقه کار تأثیر معناداری بر قصد سوت‌زنی نداشتند.

آذرباهمان و همکاران (۲۰۲۲)، به بررسی نقش هوش معنوی و شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی ذی‌حسابان دستگاه‌های دولتی در سال ۱۳۹۹ که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۷۸ نفر به صورت آسان انتخاب شدند، پرداختند. برای سنجش متغیرها از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده گردید و به‌منظور آزمون فرضیه‌ها از روش‌های تحلیل عاملی، جدول همبستگی توافقی و آزمون کای دو به کمک نرم افزارهای اسپاس و لیزر بهره گرفته شده است. نتایج نشان داد سطح بالایی از هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری مجاز اخلاقی رابطه معنادار دارد. بررسی یافته‌های پژوهش بیانگر این است که سطح پایینی از هوش معنوی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتارهای سازگاری اخلاقی رابطه دارد. همچنین تعیین گردید سطح بالایی از شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتار مجاز اخلاقی مرتبط است. درنهایت مشخص شد سطح پایینی از شجاعت اخلاقی مؤثر در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی می‌باشد.

سپهوند و همکاران (۲۰۲۰)، به بررسی اثر مقبولیت مدیران سازمان بر قصد افشاگری با نقش میانجی شجاعت اخلاقی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر)، طی سال ۱۳۹۸ پرداختند. جامعه آماری پژوهش ۵۸۸ نفر از کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بوده که براساس جدول مورگان از میان آن‌ها نمونه‌ای به حجم ۲۳۳ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که مقبولیت مدیران بر قصد افشاگری و شجاعت اخلاقی تأثیر مثبتی دارد، همچنین مشخص شد که شجاعت اخلاقی تأثیر مثبتی بر قصد افشاگر دارد. نتایج تحقیق همچنین حاکی از این بود که مقبولیت مدیران هم به صورت مستقیم و هم از طریق شجاعت اخلاقی موجب افزایش افشاگری در سازمان می‌شود.

نژاد تولمی و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی تمایل به افشاگری تقلب حسابداری در بین حسابداران بخش خصوصی و عمومی مبتنی بر عدالت رویه‌ای، تعاملی و توزیعی، طی سال ۱۳۹۷ پرداختند. جامعه آماری شاغلان حسابداری در بخش‌های خصوصی و عمومی و حجم نمونه ۵۹۶ نفر می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه و سناریوهای افشاگری و عدالت سازمانی اختصاصی تقلب حسابداری می‌باشد که با روش معادلات ساختاری به تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها پرداخته شده است. نتایج حاکی از آن بود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، عدالت رویه‌ای، تعاملی و توزیعی، بر تمایل به افشاگری اثر مثبت دارد و البته بین حسابداران شاغل در بخش‌های خصوصی و عمومی در تمایل به افشاگری، تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین هوش اخلاقی حساب‌رسان و تمایل به افشاگری رابطه وجود دارد.
فرضیه دوم: هوش اخلاقی می‌تواند تمایل به افشاگری را در حساب‌رسان پیش‌بینی کند.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف آن از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها به صورت مقطعی و تحلیل آن‌ها به روش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری آن حسابداران رسمی شاغل در سال ۱۴۰۲ است که طبق لیست سازمان حسابرسی حدود ۱۱۰۰ نفر بوده که با استفاده از جدول کرجسی مورگان، ۲۹۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی و به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. داده‌ها به روش میدانی جمع‌آوری شدند و

ابزار جمع‌آوری داده پرسش‌نامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵) و پرسش‌نامه تمایل به افشاگری علینقیان و همکاران (۱۳۹۵) می‌باشد و در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون انجام شد.

پرسش‌نامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵)، یک پرسش‌نامه ۴۰ سؤالی است که به منظور بررسی میزان هوش اخلاقی طراحی و اجرا شده است. این پرسش‌نامه ۴۰ سؤال و ۱۰ مؤلفه دارد که عبارتند از: "عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها، راستگویی، استقامت و پافشاری برای حق، وفای به عهد، مسئولیت‌پذیری برای تصمیم‌های شخصی، اقرار به اشتباه‌ها و شکست‌ها، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، اهمیت دادن خودجوش به دیگران، توانایی در بخشش اشتباه‌های دیگران، توانایی در بخشش اشتباه‌های خود". سؤالات ۱، ۱۱، ۲۱ و ۳۱ مؤلفه عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها را می‌سنجد. سؤالات ۲، ۱۲، ۲۲ و ۳۲ مؤلفه راستگویی و سؤالات ۳، ۱۳، ۲۳ و ۳۳ مؤلفه استقامت و پافشاری برای حق را می‌سنجد. سؤالات ۴، ۱۴، ۲۴ و ۳۴ مؤلفه وفای به عهد و سؤالات ۵، ۱۵، ۲۵ و ۳۵ مؤلفه مسئولیت‌پذیری برای تصمیم‌های شخصی و سؤالات ۶، ۱۶، ۲۶ و ۳۶ مؤلفه اقرار به اشتباه‌ها و شکست‌ها را می‌سنجد. سؤالات ۷، ۱۷، ۲۷ و ۳۷ مؤلفه قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران و سؤالات ۸، ۱۸، ۲۸ و ۳۸ مؤلفه اهمیت دادن خودجوش به دیگران را می‌سنجد. سؤالات ۹، ۱۹، ۲۹ و ۳۹ مؤلفه توانایی در بخشش اشتباه‌ها دیگران و همچنین سؤالات ۱۰، ۲۰، ۳۰ و ۴۰ مؤلفه توانایی در بخشش اشتباه‌های خود را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری این پرسش‌نامه به صورت مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت^۲: همیشه (۵)، در بیشتر مواقع (۴)، بعضی اوقات (۳)، به ندرت (۲)، هرگز (۱) صورت می‌گیرد.

پرسش‌نامه تمایل به افشاگری علینقیان و همکاران (۱۳۹۵)، یک پرسش‌نامه ۹ سؤالی است که به منظور بررسی میزان تمایل به افشاگری طراحی و اجرا شده است. این پرسش‌نامه ۹ سؤال و ۳ مؤلفه دارد که عبارتند از: "افشاگری بی‌نام، افشاگری داخلی و افشاگری غیررسمی" که سؤالات ۱، ۲، ۳ مؤلفه افشاگری بی‌نام را می‌سنجد. سؤالات ۴، ۵، ۶ مؤلفه افشاگری داخلی و سؤالات ۷، ۸، ۹ مؤلفه افشاگری غیررسمی را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری این پرسش‌نامه به صورت مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت: کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵) صورت می‌گیرد. لازم به ذکر است که سؤالات ۷، ۸، ۹ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت ابتدا با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (جدول ۱)، به توصیف متغیرهای مورد مطالعه پرداخته و سپس در بخش آمار استنباطی با استفاده از آزمون نرمالیتی داده‌ها، (جدول ۲)، آزمون کلموگروف اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون جدول (۳) و رگرسیون گام‌به‌گام جدول (۴) و (۵)، به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شده است.

جدول (۱). شاخص‌های توصیفی متغیرها

متغیرهای پژوهش	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف معیار
عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها	۵	۱۸	۱۱/۶۲۱	۳/۱۸۷
راستگویی	۵	۱۷	۱۲/۱۴۱	۲/۷۵۱
وفای به عهد	۵	۱۸	۱۱/۵۰۱	۳/۴۴۱

1. Lennick & Kiel
2. Likert

۲/۸۰۳	۱۱/۳۷۱	۱۷	۴	استقامت و پافشاری برای حق
۳/۲۸۸	۱۱/۱۵۱	۱۸	۴	مسئولیت‌پذیری برای تصمیم‌های شخصی
۲/۷۳۵	۱۱/۷۴۰	۱۹	۴	اقرار به اشتباه‌ها و شکست‌ها
۲/۶۷۴	۱۱/۸۰۱	۱۹	۵	قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران
۲/۷۳۲	۱۲/۱۱۱	۱۹	۵	اهمیت دادن خودجوش به دیگران
۲/۶۳۸	۱۲/۱۳۰	۱۹	۷	توانایی در بخشش اشتباه‌های دیگران
۲/۶۹۸	۱۲/۱۰۱	۱۹	۵	توانایی در بخشش اشتباه‌های خود
۲/۴۸۸	۹/۳۰۱	۱۵	۳	افشاگری بی‌نام
۲/۰۸۹	۸/۸۷۰	۱۵	۳	افشاگری داخلی
۲/۱۲۳	۸/۷۸۱	۱۵	۴	افشاگری غیررسمی

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، سطح معناداری آزمون برای همه متغیرها بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است. لذا می‌توان اینگونه استنباط نمود که توزیع داده‌های متغیرها نرمال بوده و می‌توان از روش‌های پارامتریک (پیرسون)، استفاده کرد.

جدول (۲). نتایج نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش

متغیرها	کلموگروف اسمیرنوف
عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها	آماره ۱/۳۴۸
راستگویی	۱/۵۰۸
استقامت و پافشاری برای حق	۱/۲۳۹
وفای به عهد	۱/۴۳۸
مسئولیت‌پذیری برای تصمیم‌های شخصی	۱/۲۵۶
اقرار به اشتباه‌ها و شکست‌ها	۱/۸۵۳
قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران	۱/۶۱۲
اهمیت دادن خودجوش به دیگران	۱/۵۰۵
توانایی در بخشش اشتباه‌های دیگران	۱/۴۶۵
توانایی در بخشش اشتباه‌های خود	۱/۵۸۶
هوش اخلاقی	۱/۰۷۴
تمایل به افشاگری	۰/۹۸۸
سطح معناداری	۰/۰۵۴
	۰/۰۷۲
	۰/۰۹۴
	۰/۰۸۳
	۰/۰۸۷
	۰/۰۹۳
	۰/۰۷۲
	۰/۰۸۳
	۰/۰۸۷
	۰/۰۶۴
	۰/۲۰۱
	۰/۲۸۳

با توجه به نتایج مربوط به جدول (۳)، مقدار سطح معناداری آزمون در مورد رابطه بین هوش اخلاقی و تمایل به افشاگری از مقدار خطای ۰/۰۱ کوچک‌تر می‌باشد، بنابراین بین هوش اخلاقی و تمایل به افشاگری رابطه وجود دارد. همچنین از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی رابطه بین هوش اخلاقی و تمایل به افشاگری مثبت می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معنادار و مثبت بین هوش اخلاقی و تمایل به افشاگری وجود دارد.

متغیرها	عمل کردن مبتنی بر اصول	راستگویی	استقامت و پافشاری	وفای به عهد	مسئولیت‌پذیری	اقرار به اشتباه‌ها	قبول مسئولیت	اهمیت دادن به دیگران	توانایی در بخشش خود	توانایی در بخشش دیگران	هوش اخلاقی	تمایل به افشاگری
بخشش خود	همبستگی سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۱۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۶۷	۰/۳۶۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
هوش اخلاقی	مقدار همبستگی سطح معناداری	**۰/۷۹۲	**۰/۸۰۸	۰/۵۶۹	**۰/۸۰۸	**۰/۵۹۴	**۰/۶۵۶	**۰/۴۱۴	۰/۰۹۴	**۰/۳۶۸	۱/۰۰۰	**۰/۹۰۴
اخلاقی	همبستگی سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۵۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تمایل به افشاگری	مقدار همبستگی سطح معناداری	**۰/۷۴۴	**۰/۷۷۷	**۰/۴۷۷	**۰/۷۳۳	**۰/۵۴۵	**۰/۵۹۵	**۰/۳۵۵	**۰/۳۵۵	**۰/۲۳۸	**۰/۹۰۹	۱/۰۰۰
		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

همچنین با توجه به نتایج مندرج در جدول (۴) با توجه به مقدار تحلیل واریانس به دست آمده مسیرهای پیش‌بینی تمایل به افشاگری در حسابداران رسمی توسط هوش اخلاقی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. بر پایه آنچه که در جدول ارائه شده، هوش اخلاقی ۰/۸۱۴ واحد متغیر تمایل به افشاگری را پیش‌بینی می‌کند که به معنی پیش‌بینی ۸۱/۴ درصد از تغییرات متغیر تمایل به افشاگری است.

جدول (۴). تحلیل رگرسیون گام به گام متغیر هوش اخلاقی (پیش‌بین) در پیش‌بینی تمایل به افشاگری (متغیر ملاک)

متغیر پیش‌بین	منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	سطح معناداری	دوربین واتسون
هوش اخلاقی	رگرسیون	۵۳۷۱/۲۱۵	۱	۵۳۷۱/۲۱۶	۱۰۳۲/۱۰۵	۰/۹۰۳	۰/۸۱۴	۰/۸۱۴	۰/۸۱۴	۰/۰۰۰	۱/۸۳۸
	باقیمانده	۱۲۲۸/۱۸۸	۲۹۶	۵/۲۰۲							
	کل	۶۵۹۹/۳۸۶	۲۹۷								

و با توجه به جدول (۵)، سطح معناداری متغیر هوش اخلاقی با مقدار آماره تی ۳۲/۱۲۵ برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ محاسبه شده است. لذا این‌گونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری هوش اخلاقی بر تمایل به افشاگری با بتای استاندارد ۰/۲۷۸ تأثیر دارد. در واقع با افزایش به ازای یک واحد در نمره هوش اخلاقی به اندازه ۰/۹۰۳ واحد انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

جدول (۵): نتایج ضرایب رگرسیونی، معناداری تأثیرات و آماره‌های هم‌خطی مربوط به رگرسیون

معناداری سطح	آماره t	استاندارد خطای	استاندارد برآورد	ضریب B	معناداری	سطح
۰/۰۰۰	-۵/۳۰۸	۱/۰۱۷	۰/۰۰۹	-۵/۴۰۲	مقدار ثابت	۱
۰/۰۰۰	۳۲/۱۲۵	۰/۹۰۳	۰/۰۰۹	۰/۲۷۷	هوش اخلاقی	

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده برای فرضیه اول، بین هوش اخلاقی حساب‌برسان و تمایل به افشاگری رابطه وجود دارد و فرضیه اول پژوهش مورد تأیید واقع گردید. این نتایج با یافته‌های راجی و همکاران (۲۰۲۳)، که نشان داند مهارت‌های روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی بر هوش اخلاقی اثر مثبت و مستقیم دارد و سپهوند و همکاران (۲۰۲۰) که نتایج تحقیق ایشان حاکی از این بود که مقبولیت مدیران هم به صورت مستقیم و هم از طریق شجاعت اخلاقی موجب افزایش افشاگری در سازمان می‌شود، همسو می‌باشد. در تبیین یافته فوق می‌توان گفت که حساب‌برسان همواره در پی دستیابی به عملکردی عاری از خطا و اشتباه‌اند و در این راستا کوشش دارند تدابیر لازم را در هنگام انحرافات و انواع خطاکاری‌ها اتخاذ نمایند. فرایندها و رویه‌های اتخاذ شده توسط سازمان حسابرسی جهت گزارش خطاها، انحرافات و تخلفات، در حال حاضر به‌عنوان جزء مهمی از حکمرانی خوب تلقی شده و نقش مهمی در شفافیت، ایفای مسئولیت پاسخ‌گویی و مسئولیت اجتماعی مؤسسه‌های حسابرسی ایفا می‌کند. به لحاظ نقش غیرقابل اجتناب حرفه حسابرسی در بروز یا جلوگیری از پدیده‌های تخلف و سوءاستفاده‌های مالی، رسوایی‌های فاجعه آمیز رخ داده اعتماد آحاد جامعه را به این حرفه نیز خدشه‌دار نموده است. بروز موارد فوق، لزوم شناسایی زیرساخت‌های لازم برای اجرای اخلاقی حسابرسی و توجه ویژه به بحران اعتماد در این حرفه را یادآور می‌شود. در شرایط کنونی نظارت فراگیر و اثربخش بر منابع عمومی به‌عنوان مطالبه همگانی مطرح بوده و استفاده از هر ابزاری که بتواند انحرافات و خطاکاری‌های رخ داده در عملکرد شرکت را در سریع‌ترین زمان ممکن کشف نماید، ضروری است. به منظور جلب اطمینان جامعه نسبت به خودانتظامی در حرفه حسابرسی، شاغلان این حرفه باید نسبت به کشف هرگونه خطاکاری و تخلف مرتبط با حوزه مالی حساس بوده و در صورت اطلاع از آن، پیش از آنکه منجر به زیان عمومی شود، نسبت به افشاگری آن به مراجع ذی‌ربط درون و برون‌سازمانی مبادرت نمایند. به‌رغم وجود سازوکارهای گوناگون برای پیشگیری و کشف انواع تقلب و سوءاستفاده در سازمان‌ها، باز هم متداول‌ترین روش کشف تخلف، از راه افشاگری بوده است. به‌عبارت بهتر در اغلب موارد مدیران یا سرپرستان زمانی متوجه اشتباه‌ها یا تخلفات رخ داده در فرایندهای مالی و عملیاتی خود می‌شوند که شخصی این موارد را افشا نموده باشد. هشداردهی تخلفات مالی توسط حسابداران رسمی به مثابه یک تصمیم اخلاقی برای آنان تلقی گردیده و عوامل مختلفی در ظهور و بروز آن دخیل هستند. فرایند تصمیم‌گیری در خصوص افشای یک تخلف مالی، با وقوع یک مسئله یا تنگنای اخلاقی با این موضوع که آیا فرد، باید تخلفی را که از آن مطلع شده است، افشا نمایند یا خیر شروع می‌شود. افشای خطاکاری‌های رخ داده در حوزه مالی توسط حسابداران رسمی به‌عنوان یک تصمیم اخلاقی برای آنان تلقی می‌شود و عوامل مختلفی در آن دخیل است. هوش اخلاقی عامل محرک تمام تصمیم‌گیری‌های اخلاقی بوده و به معنای تشخیص فرد از یک مفهوم اخلاقی است. هوش اخلاقی فرایندی تعریف می‌شود که طی آن فرد در خصوص اخلاقی یا غیراخلاقی بودن یک اقدام یا تصمیم، قضاوت می‌کند. بنابراین

ادراک اخلاقی، سازمان‌دهنده و محرک تمام تصمیم‌گیری‌های اخلاقی است. در واقع ادراک اخلاقی، نقطه‌ای از زمان تعریف می‌شود که فرد در می‌یابد که با شرایطی مواجه است که در آن باید طبق موازین اخلاقی اقدامی را انجام دهد (یا ندهد) که بر اثر آن منافع یا انتظارات خود و دیگران تحت تأثیر قرار خواهد گرفت.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده فرضیه دوم، هوش اخلاقی می‌تواند تمایل به افشاگری را در حسابداران رسمی ایران را پیش‌بینی کند و فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید واقع گردید. این نتایج با یافته‌های راجی و همکاران (۲۰۲۳) که نشان داند مهارت‌های روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی بر هوش اخلاقی اثر مثبت و مستقیم دارد، همچنین اثر مثبت و مستقیم هوش اخلاقی بر رفتار سوت‌زنی سازمانی معنی‌دار است و ضریب اثر غیرمستقیم روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی نشان می‌دهد، نقش واسطه هوش اخلاقی در رابطه بین روابط انسانی و سوت‌زنی سازمانی معنی‌دار است همسو است. در تبیین یافته فوق می‌توان گفت که بر طبق رویکردهای منطقی در تصمیم‌گیری اخلاقی، هوش اخلاقی مستقیماً منجر به قضاوت اخلاقی در افراد می‌شود و هسته اصلی این رابطه، استدلال و تعقل منطقی است. این قابلیت می‌تواند به‌عنوان یک راهنما برای رفتار و اعمال فرد حسابدار عمل نموده و توانایی درونی وی را برای تشخیص در بزنگاه‌های حساس تصمیم‌گیری، مهیا سازد. قابلیت ادراک و تشخیص درست و نادرست در افراد در اثر تعاملات اجتماعی و در برخورد با موقعیت‌های مختلف در زندگی به صورت مستقیم و غیرمستقیم حاصل شده و تقویت می‌شود. با این حال موقعیت‌هایی که افراد در آن به قضاوت می‌پردازند، می‌تواند در پرورش هوش اخلاقی مؤثر واقع شوند. می‌توان گفت هوش اخلاقی به شدت با مفهوم ظرفیت اخلاقی معرفی شده از سوی شوارتز در مدل جامع قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی گره خورده است. به گفته وی ظرفیت هوش اخلاقی بیانگر وضعیت شخصیت اخلاقی و یکپارچگی اخلاقی فرد است. شخصیت اخلاقی فرد، سطح بلوغ و رشد اخلاقی او براساس سیستم ارزش‌های اخلاقی و درجه توسعه اخلاقی اوست که منجر به احساس هویت اخلاقی در وی می‌شود و یکپارچگی اخلاقی نیز به معنای تعهد یا انگیزه لازم برای پافشاری و استمرار تصمیم‌گیری براساس اصول و ارزش‌های اخلاقی در ورطه عمل و در هنگام مواجهه با تنگناهای اخلاقی است. به سازمان حسابرسی پیشنهاد می‌گردد برای جلوگیری از برخوردهای تلافی‌جویانه و قهری از جمله: لغو قرارداد در دوره‌های آتی برای حسابرسان، اخراج از سازمان یا تنزل رده شغلی و سایر مخاطرات، و خدشه به امنیت افشاگران، خط‌مشی‌های خاصی برای حفاظت از افشاگران، تعیین گردد و در نهایت به سازمان بورس اوراق بهادار و دیوان محاسبات کشور، پیشنهاد می‌شود برای افزایش تمایل به افشاگری در شرکت‌ها و سازمان‌ها، آیین‌نامه‌های تشویقی طراحی و اعمال گردد (مثلاً به صورت پاداش درصدی از مبالغ تأییدشده تخلفات افشاشده).

References

- Alinkian, N., Nasr Esfahani, A., & Safari, A. (2016). The effect of organizational structure and organizational culture factors on the willingness to disclose in the organization. *Public Administration*, 8 (3), 437-458. (In persian).
- Al-Masri, A. R., Maabreh, S. M., & Hatamleh, H. M. (2020). Moral Intelligence and Its Relationship to Social Responsibility and Achievement Motivation Among Jadara University Students. *Technium Soc. Sci. J.*, 10, 394.
- Azarbrahman, J., Pakdelan, S., Azarbrahman, A., & Ramezani Karshak, M. (2022). Investigating the Role of Spiritual Intelligence and Moral Courage in the Occurrence of Moral Behaviors of Government Accountants. *Financial and Behavioral Researches in Accounting*, 2 (1), Ser No. (4), Spring 2022, pp.73-89. (In persian).
- Azizian, M., & Saedi, R., (2022). The effect of ethical orientation, professional identity and

- supervisor's trust on the auditor's intention to disclose according to the moderating role of fear of retaliation. *Financial and Behavioral Researches in Accounting*, 2 (3), Ser No. (4), Spring 2022, pp.109-133. (In persian).
- Ceva, E., & Bocchiola, M. (2020). Theories of whistleblowing. *Philosophy Compass*, 15 (1), e12642.
- Cunneen, M., Mullins, M., Murphy, F., & Gaines, S. (2019). Artificial driving intelligence and moral agency: Examining the decision ontology of unavoidable road traffic accidents through the prism of the trolley dilemma. *Applied artificial intelligence*, 33 (3), 267-293.
- Farhadinejad, M., & Jafari, S. (2019). Identifying the Causes of Organizational Disclosure and the Reasons of Unwillingness to Disclose in Governmental Organizations. *Public Organizations Management*, 7 (4), 71-84. (In persian).
- Kenny, K., & Fotaki, M. (2023). The costs and labour of whistleblowing: Bodily vulnerability and post-disclosure survival. *Journal of Business Ethics*, 182 (2), 341-364.
- Lennick, D., & Kiel, F.(2005). Moral leadership: Caring for and believing in people. *Management today*, 21(7),18-22.
- Mohammadkhani, G. F., Abbasabadi, A. M., Taherpour, H., & Alipour, H. (2022). Investigating the factors affecting whistle-blowing by employees in the hospital, *Journal of Hospital*,21 (2), 11-21. (In persian).
- Nejad Toolami, B., Rahnamay Roodposhti, F., Nikoumaram, H., & Vakilifard, H. (2020). Whistleblowing Intentions for Accounting Fraud between Accountants in the Private and Public Sectors based on Procedural, Interactive and Distributive Justice. *Financial Accounting Knowledge*, 6 (4), 47-75. (In persian).
- Rahimi, F., Ebrahimi Kehrizangi, K., & Aghaei Chadgani,A. (2024). Investigating the relationship between human intelligence and accounting personality traits. *Financial and Behavioral Researches in Accounting*, 11(4). (In persian).
- Raji, A. (2023). The Relationship between Human Relations Skills and Organizational Whistling Mediated by Moral Intelligence of Ministry of Sports and Youth Staff. *Ethics in Science and Technology*,18 (1),78-86. (In persian).
- Riaz, A., Shah, S. T. H., Afzal, M. M., & Khattak, M. A. (2022). The Relationship between Ethical Leadership and Whistle-Blowing: The Moderating Effects of Job Security and Affective Commitment. *Journal of Management and Research*, 9 (1). (In persian).
- Sepahvand, R., Hakak, M., Fathi, C. F., & Sepahvand, M. (2020). The effect of the managers' legitimacy of the organization on the Whistleblowing intention with the role of mediator of moral courage (Case study: Imam Khomeini Naval University of Noshahr). *Journal of Teaching in Marine Sciences*,7 (21), 61-77. (In persian).