

محیط سازمانی با اندیشه هشدار دهی حسابرسان داخلی

امیر مولایی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

هدف این تحقیق بررسی نقش محیط سازمانی با اندیشه هشدار دهی حسابرسان داخلی می باشد. بدین صورت که پس از طرح مبانی نظری و فرضیه های پژوهش، از طریق نمونه گیری به روش کوکران، پرسشنامه در پاییز و زمستان ۱۴۰۲، بین افراد با سابقه کار مرتبط در حوزه حسابرسی داخلی توزیع گردید. نتایج براساس داده های نظرسنجی صورت گرفته از ۳۲۹ نفر از کارکنان با سابقه کار در حوزه حسابرسی داخلی نشان داد از معیارهای محیط سازمانی، انصاف سازمانی، شناخت شغلی، رضایت رهبری، موانع شغلی، با نیت هشداردهی حسابرسان داخلی ارتباط معناداری دارند که دو معیار شناخت شغلی و موانع شغلی ارتباط غیرمستقیم و معیارهای انصاف سازمانی و رضایت رهبری ارتباط مستقیم دارند.

واژگان کلیدی

عوامل و محیط سازمانی، نیت هشداردهی، حسابرسان داخلی.

۱. کارشناس ارشد حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، مؤسسه آموزش عالی زند، شیراز، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول: amirmoolae@gmail.com)

۱- مقدمه

رسوایی‌های مالی بزرگ چند سال اخیر، تأثیرات ویرانگری بر شمار زیادی از سهامداران جزء، کارکنان، اعتباردهندگان و دیگر ذینفعان بازار داشته است (سفرت^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). عمده این رسوایی‌ها و دیگر تخلف‌های سازمانی نظایر آن، توسط افراد درون سازمانی برملا گردیده است که اصطلاحاً به این افراد "گزارشگر تخلف" می‌گویند. پژوهشگران نشان داده‌اند که گزارش‌دهی می‌تواند به عنوان یکی از مهم‌ترین مکانیزم‌های کنترلی در سازمان بوده و از طریق افشاگری توسط گزارشگران بالقوه، منافع بسیاری برای اعضای سازمان و دیگر ذینفعان در جامعه به دنبال خواهد داشت (منافزاده زارع و یعقوبی، ۱۳۹۸).

هشداردهی در حوزه حسابرسی، عمل داوطلبانه‌ای است که براساس 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 تخلف‌هایی را دارند، گزارش می‌دهند (آلینی و همکاران، ۲۰۱۳). هشداردهندگان کسانی هستند که رفتارهای غیراخلاقی‌ای که در گروه خود مشاهده نمودند را به شخص مسئولی گزارش می‌نمایند، که این امر، نقش مهمی در افشای فساد و بی‌عدالتی دارد. هشداردهندگان در راستای افشای بی‌عدالتی، هزینه‌های شخصی زیادی را متوجه می‌شوند، درحالی‌که عمل آن‌ها از نظر اخلاقی شجاعانه تلقی می‌شود؛ اما شواهد نشان می‌دهد ایجاد انگیزه در آن‌ها در وهله اول با نگرانی‌های اخلاقی آمیخته است (دانگان^۳ و همکاران، ۲۰۱۹).

برای جلوگیری از تقلب‌های مالی متعدد، افشاگری به عنوان یک سازوکار کنترلی قوی مطرح می‌شود که می‌تواند منافع بسیاری برای اعضای سازمان و سایر ذینفعان جامعه داشته باشد (آلینی و همکاران، ۲۰۱۳). اگرچه گزارش عمل خلاف (آن‌چه که در واقع رخ داده است و آن‌چه که مشکوک هستند) مطابق با آیین رفتار حرفه‌ای است اما رسوایی‌های مالی، اعتبار آیین رفتار حرفه‌ای را در پیشگیری از چنین رخدادهایی زیر سؤال برده است. ناتوانی آیین رفتار حرفه‌ای در حمایت از منافع عموم، ممکن است به دلیل نارضایتی حسابرسان از گزارش تخلف‌هایی باشد که همکارانشان مرتکب شده‌اند (کاپلان و ویتروکوتون^۴، ۲۰۰۱).

یک شاخه از حرفه حسابرسی که نقش مهمی در وضعیت فعلی حرفه دارد، حسابرسی داخلی است (ریدلی، ۲۰۰۸). انجمن حسابرسان داخلی، همانند سایر شاخه‌های حرفه، آئین رفتار حرفه‌ای دارد که برای ایجاد و ارتقای فرهنگ اخلاقی در حسابرسی داخلی، طراحی شده است. حسابرسی (از جمله حیطه حسابرسی داخلی) مستلزم قضاوت و تصمیم‌گیری است و حسابرسان داخلی در انجام وظایف خود به طرق مختلف با تصمیم‌گیری سروکار دارند. به عبارت دیگر تصمیم‌گیری وظیفه‌ای است که حسابرسان سایر وظایف خود را بر اساس آن انجام می‌دهند. زیرا در حسابرسی انجام هر وظیفه‌ای مستلزم انتخاب و گزینش از میان راهکارهای موجود است و چنین اقدامی تصمیم‌گیری محسوب می‌گردد.

اصول اخلاقی به دو دلیل، دارای اهمیت ویژه‌ای برای حسابرسان داخلی است. نخست اینکه، حسابرسان داخلی مکرراً با مسائل اخلاقی مواجهند که می‌تواند استانداردهای آنان را به چالش بکشند. این امکان وجود دارد که حسابرسان داخلی با شرایطی مواجه گردند که آنان را ملزم به سخن گفتن و اظهارنظر کند (باریر، ۲۰۰۳) و این امر همیشه آسان نخواهد

1 Seifert

2 Alleyne

3 Dungan

4 Kaplan & Whitecotton

بود، به‌ویژه زمانی که فشار از جانب مدیریت ارشد وارد می‌شود، مبنی براینکه "در مسیر رودخانه حرکت کن و ایجاد موج نکن!" (براون و همکاران، ۲۰۱۶). دوم، از حسابرسان داخلی به عنوان سنگ بنای نظام راهبری شرکتی، انتظار می‌رود که در راستای تنظیم امور شرکت و کمک به حصول اطمینان از اینکه رفتار اخلاقی از بالا به پایین در بین کارمندان جریان دارد، با کمیته حسابرسی داخلی، هیئت مدیره و مدیریت ارشد همکاری نماید (براون و همکاران، ۲۰۱۶).

تعارض اخلاقی که حسابرسان داخلی با آن مواجه هستند، از تضاد وفاداری و صداقت آن‌ها نشات می‌گیرد که در نقش حسابرسی داخلی وجود دارد (بارت، ۱۹۸۸). در موقعیت‌هایی که رسیدن به اهداف سازمانی و فردی از راه معمول ممکن نیست، اعمال رفتارهای ناکارآمد ممکن است ضروری نیز به نظر برسد (دانلی^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). از طرفی، این رفتارها می‌تواند عکس‌العملی به محیط استرس بار ناشی از کنترل‌های شدید مدیریتی باشد (چان^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). به عبارت دیگر، درواقع می‌توان رفتارهای ناکارآمد حسابرسی را عکس‌العمل‌های ناکارآمد به محیط سازمانی تعریف کرد. طبق نتایج پژوهش گبل و دنگلوا^۳ (۱۹۹۴) رفتارهای ناکارآمد حسابرسان در موقعیت‌هایی که ساختارهای قوی سازمانی و کنترل‌های نظارتی بالایی در سازمان موجود است، بیش‌تر مشاهده می‌گردد. اتلی و پیرس^۴ (۱۹۹۵) به بررسی تاثیر رفتار سرپرستان در واکنش کارکنان نسبت به سیستم سازمان پرداختند. طبق نتایج در سازمان‌های با سبک‌های رهبری سازمان یافته‌تر، احتمال بروز رفتارهای ناکارآمد افزایش می‌یابد.

تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان داخلی را می‌توان نوعی تصمیم تعریف نمود که حسابرسان داخلی با توجه به ملاحظات اخلاقی آنرا اتخاذ می‌کنند. اما گاهی مواقع افراد اصول اخلاقی کار را زیر پا گذاشته و حتی رفتارهای سوء و خرابکارانه‌ای از خود به نمایش می‌گذارند که به نفع فرد خاطی و به ضرر سایر افراد است. طبق نظر میته (۱۹۹۴) سوت‌زن؛ یک کارمند و یا کارمند سابق است که سوء رفتار و تخلف را به فردی که دارای قدرت برای انجام اقدامی است، گزارش می‌دهد. که این گزارش شامل گزارش نقض سیاست‌های اداری، اخلاق حرفه‌ای، و همچنین نقض قانون است.

بر اساس نتایج پژوهش‌ها (آلینی و همکاران، ۲۰۱۸؛ برینک^۵ و همکاران، ۲۰۱۷؛ لاتان^۶ و همکاران، ۲۰۱۷؛ آلینی و همکاران، ۲۰۱۷؛ براون^۷ و همکاران، ۲۰۱۶؛ دانگان و همکاران، ۲۰۱۹) انتظار می‌رود عوامل محیطی و سازمانی نقش عمده‌ای در تصمیم‌های مرتبط با افشاگری داشته باشد. با توجه به اهمیت هشداردهی که به‌عنوان پیشگیری از وقوع تخلف می‌تواند از تحمیل هزینه‌های فراوان بر شرکت‌ها جلوگیری نماید و عدم افشای تخلفات مشاهده شده توسط حسابرسان (با عنایت به رسوایی‌های مالی رخ داده)، با درنظر گرفتن نقش و جایگاه حسابرسان داخلی، که به‌عنوان نقطه اتصال چرخه هشداردهی کارکنان و دارای دسترسی به اطلاعات و وضعیت مالی شرکت ایفای نقش می‌کنند، و عدم وجود سابقه مطالعاتی در این زمینه در ایران، رابطه محیط سازمانی با نیت هشداردهی حسابرسان داخلی مساله اصلی

1 Donnelly

2 Chan

3 Gable & Dangelo

4 Otley & Pierce

5 Brink

6 Latan

7 Brown

پژوهش حاضر می‌باشد. با توجه به اهمیت هشداردهی که به‌عنوان پیشگیری از وقوع تخلف می‌تواند از تحمیل هزینه‌های فراوان بر شرکت‌ها جلوگیری نماید و عدم افشای تخلفات مشاهده شده توسط حسابرسان (با عنایت به رسوایی‌های مالی رخ داده)، با در نظر گرفتن نقش و جایگاه حسابرسان داخلی، که به‌عنوان نقطه اتصال چرخه هشداردهی کارکنان و دارای دسترسی به اطلاعات و وضعیت مالی شرکت ایفای نقش می‌کنند، در پژوهش حاضر معیارهای متفاوتی از محیط سازمانی معرفی شده است که از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌گردد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هشداردهی

ورود اصطلاح افشاگری یا گزارشگری تخلف (سوت زدن) در ادبیات ضد تقلب جهان، از سازوکار مورد استفاده به وسیله پلیس انگلستان، در با خبر کردن دیگر همکارانشان از وجود افراد خلافکار در شهر برگرفته شده است (قاسمی، ۲۰۱۱). به دلیل تفاوت در دیدگاه افراد، تعاریف مختلفی برای افشاگری مطرح شده است. از نظر گائو و برینگ، تعریفی که در رشته حسابداری بیش‌تر از دیگر تعاریف برای افشاگری مورد توجه قرار گرفته به وسیله نییر و میسلی ارائه شده است. آنان افشاگری را به‌عنوان «افشای رویه‌های غیرقانونی، غیراخلاقی و نامشروع تحت کنترل سازمان، به وسیله افراد سازمان، به افراد یا سازمان‌هایی که بتوانند بر آن اثر بگذارند» تعریف می‌کنند (گائو و برینگ^۱، ۲۰۱۷). همچنین، جاب^۲ (۱۹۹۹) تعریف متفاوتی به این شرح ارائه کرد: «افشاگری یک اقدام عمدی غیراجباری به منظور افشاسازی اعمال خلاف قانون، واقعی، مشکوک یا پیش‌بینی شده به واحدهای برون سازمانی است که قدرت جلوگیری از آن اعمال را دارند و به وسیله شخصی انجام می‌شود که دسترسی ویژه به اطلاعات حیاتی سازمان را دارد». در تعریف نییر و میسلی با تعریف جاب سه تفاوت عمده دیده می‌شود. اول این که نییر و میسلی این موضوع که افشا باید غیراجباری باشد را در نظر نمی‌گیرند. دوم این که، وقتی به شدت مسأله (غیرقانونی، غیراخلاقی و نامشروع بودن) اشاره می‌شود، نییر و میسلی به‌طور مستقیم بر جدیت اعمال خلاف بالقوه و نهانی تأکید نمی‌کنند. سرانجام این که، نییر و میسلی بر خلاف جاب، گزارشگری درون سازمانی را نیز در نظر می‌گیرند (برن و کلی^۳، ۲۰۰۷). تعریف جاب شش جز را شامل می‌شود: ۱. عمل افشاگری (عمدی و غیراجباری)، ۲. شخص افشاگر که به نوعی محرم اسرار حیاتی سازمان بوده، ۳. موضوع افشا شده، به‌عنوان نمونه، خلاف کاری‌های سازمانی یا اقدامات غیرقانونی (واقعی، بالقوه یا مشکوک)، ۴. سازمان، ۵. شخص یا سازمانی که خلاف کاری‌ها به او گزارش می‌شود و ۶. نتیجه. جاب بیان می‌کند که گزارش‌دهی درون سازمانی به وسیله حسابرسان مستقل را نمی‌توان به‌عنوان افشاگری در نظر گرفت. به این علت که این کار جزئی از وظیفه آنان است و تمامی حسابرسان فرصت و موقعیت افشاگری را دارند. فقط زمانی که حسابرسان افشاگری برون سازمانی (افشاگری فراتر از دامنه وظایف آنان در سازمان) انجام دهند می‌توان آن‌ها را در زمره افشاگران قرار داد (الین، ۲۰۱۰؛ برن و کلی، ۲۰۰۷).

1 Gao & Brink

2 Jubb

3 Brennan & Kelly

افشاگری در حسابرسی داخلی

افشاگری ممکن است به عنوان سازوکاری برای گزارش رفتار خلافی مثل تقلب در صورت‌های مالی و سایر اشکال اعمال خلاف در سازمان باشد. افشاگری تضاد بین پاسخگویی اجتماعی و وفاداری به سازمان را به همراه دارد. افشاگران همواره ترس از دست دادن کار، دوستان، ارتقای شغلی و طرد شدن از جانب همکاران و کارفرمای فعلی و آینده را دارند. بنابراین، تصمیم شخص حسابرس برای افشاگری پدیده پیچیده‌ای است که بستگی به عوامل سازمانی، فردی و موقعیتی دارد (کینگ^۱، ۱۹۹۹).

انجمن حسابداران خبره انگلستان و ولز، قانون افشای منافع عمومی، جامعه حسابداران رسمی آمریکا و قانون سارینز-آکسلی حمایت‌های قانونی را برای افشاگری مقرر کرده‌اند (آلین، ۲۰۱۰). حال سؤالی که مطرح می‌شود این است که حسابرس با رفتار خلافی که یکی از همکارانش انجام می‌دهد چگونه باید برخورد کند؟ در مورد حسابرسان شرکت انرون، زمانی که شریک مسئول کار به مدیر حسابرسی گفته بود کاربردگ‌های حسابرسی را از بین ببرد، با وجود اطلاع سایر کارکنان، هیچ یک از آنان حاضر به افشاگری نشده بودند (چانگ و همکاران، ۲۰۰۴)، ناتوانی و نارضایتی حسابرسان شرکت انرون برای افشاگری را معضلی جدی برای حرفه می‌دانند. پژوهش‌های متعددی نیز این نارضایتی را تأیید می‌کند (چانگ و همکاران، ۲۰۰۴؛ کاپلان و ویتروکوتون، ۲۰۰۱).

در شرکت ورلد کام^۲، سهل انگاری کمیته حسابرسی، منجر به ضعف در کنترل‌های داخلی گردید. این درحالی است که وجود کمیته حسابرسی با اعضای که وظایف خود را با نظارت بر ساختار کنترل داخلی شرکت و همچنین اطمینان از انطباق شرکت با "قوانین، مقررات و استانداردها" انجام می‌دهند، بسیار حائز اهمیت است (رامنی و استین بارت^۳، ۲۰۰۸). سینتیا کوپر^۴، مسئول واحد حسابرسی داخلی شرکت ورلد کام به امید اینکه مدیریت ارشد واحد وی را مهم دانسته و پرسنل و منابع مورد نیاز برای حفظ عملکرد اثربخش واحد حسابرسی در اختیار ایشان قرار دهد، اقدام به انجام حسابرسی فشرده نمود که نتیجه عملیات منجر به کشف کلاهبرداری گردید که در نهایت اقدام به افشای آن نمود (تورنبرگ^۵، ۲۰۰۳).

چنانچه عمل خلاف را یکی از کارکنان ارشد مرتکب شده باشد، حسابرس بر سر دو راهی اخلاقی قرار می‌گیرد. در صورتیکه فرد مطلع تصمیم به گزارش موضوع در درون سازمان داشته باشد، هزینه‌های گزافی از جمله اخراج از سازمان را باید متحمل شود. اگر فرد مطلع تصمیم به گزارش موضوع به خارج از سازمان بگیرد، در استخدام آینده وی اثرگذار است و ممکن است برای همیشه کارفرمایان از استخدام وی سرباز زنند (آلینی، ۲۰۱۰).

شرکت‌ها به طور قابل توجهی در پیشگیری و تشخیص تقلب سرمایه گذاری می‌کنند (لیک وگ^۵، ۲۰۱۴). با توجه به منابع مالی، شرکت‌ها نه تنها از طریق حسابرسی داخلی به مکانیسم کنترل داخلی می‌رسند، بلکه به برنامه‌های اخلاقی

1 King

2 Worldcom

3 Romney & Steinbart

4 Cynthia Cooper

5 Liekweg

داخلی شرکت نیز می‌رسند. این موارد را می‌توان به عنوان یک عنصر کلیدی از فرهنگ اخلاقی در نظر گرفت درجاییکه هدف از آموزش رسمی مورد نظر تقویت رفتار دوستانه مدیران باشد (شوارتز^۱، ۲۰۱۳).

هیلدرث^۲ و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که محتوای برنامه اخلاقی از اهمیت بسزایی برخوردار است. آن‌ها تایید می‌کنند که اگر آموزش رسمی وفاداری نسبت به شرکت را به عنوان بخشی از برنامه نشان دهند، احتمال بیش‌تری برای رفتار متقلبانه مدیران وجود دارد و انتظار می‌رود که مدیران دست از رفتار متقلبانه خود برندارند.

فرد متقلب باید پیش‌بینی کند که به یک یا چند طریق دیگر، این خطر وجود دارد که افراد دیگری در شرکت تقلب در حسابرسی داخلی را افشا کنند، به‌طوری که مدیر می‌تواند مسئول اقدامات او باشد. شرکت‌ها برای تشویق کارکنان به افشاگری در مورد یک مدیر متقلب برای ارائه اطلاعات مربوطه، از یک خط تلفن اضطراری برای افشاگری داخلی استفاده می‌کنند درجاییکه روسای کمیته حسابرسی به‌طور معمول حسابرسی داخلی را برای مدیریت چنین سیستمی در نظر می‌گیرند (سوه و مارتینف-بنی^۳، ۲۰۱۱).

محیط سازمانی و معیارهای آن

در این پژوهش برای معیارهای محیط سازمانی از انصاف سازمانی، شناخت شغلی، رضایت رهبری، موانع شغلی تعریف می‌گردد.

انصاف سازمانی

با توجه به معنای لغوی انصاف یعنی نصف کردن و ارتباط آن با برابری (مساوات) و عدالت در یک معنای آن یعنی توزیع مساوی امکانات بین افراد (راغب اصفهانی، ۱۴۲۶: ۲۵) نمی‌توان در همه زمینه‌های زندگی عامل به رفتار منصفانه به این معنا بود. ماهیت رفتار منصفانه در سازمان بسیار به نحوه شکل‌گیری آن در فرد یا افراد بستگی دارد. زیرا هویت سازمان یا جامعه به افراد و اعضای آن وصل است و چنانچه سازمانی بخواهد در برنامه‌های اخلاقی خود موفق باشد چاره‌ای از اخلاقی‌سازی نیروی انسانی خود ندارد. در مورد انصاف ورزی فرد و سازمان، مهم‌ترین مسئله درک شرایط انصاف ورزی و مؤلفه‌های اثرگذار بر آن است. یعنی اگر کسی بخواهد انصاف داشته باشد چاره‌ای از این ندارد که اولاً خود را در موقعیت مشابه با دیگری فرض کند، سپس تصمیم بگیرد که آن چه را برای دیگری می‌خواهد آیا همان چیزی است که برای خود دوست دارد یا خیر؛ (قرایی سلطان آبادی و نظری توکلی، ۱۳۹۳).

شناخت شغلی

فعالیت‌ها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل را ویژگی‌های شغل می‌گویند که معرف شناخت شغلی هم می‌شود. هاکمن و لاولر^۴ (۱۹۷۱) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که هر چه کارکنان ویژگی‌هایی مانند تنوع مهارت، ماهیت وظیفه، استقلال، بازخورد و سروکار داشتن با دیگران را بیش‌تر در شغل احساس کنند، رضایت خاطر آنان بیش‌تر و عملکرد و حضور آنان در محل کار بهتر و زیادتر است. از سوی دیگر در مدل ویژگی‌های شغل که توسط مورگسون و هامفری^۵ (۲۰۰۶) ارائه شد، این ویژگی‌ها شامل استقلال شغل، اهمیت شغل، پیچیدگی شغل بودند.

1 Schwartz

2 Hildreth

3 Soh & Martinov-Bennie

4 Hackman & Lawler

5 Morgeson & Humphrey

رضایت رهبری

رهبری یکی از برجسته‌ترین مظاهر زندگی اجتماعی بشر است و اهمیت رهبری در سطح (نفوذ) و سطح گروهی (تیم‌سازی) و سطح سازمانی (فرهنگ آفرینی) بر هیچ کس پوشیده نیست و از سوی دیگر منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل استراتژیک شناخته شده و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه بدون توجه به توسعه انسانی رویایی بیش نیست. بر این اساس توجه به دو مقوله مدیران و کارکنان در هر موسسه از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و از طرفی کارکنان مشاغلی را ترجیح می‌دهند که به آن‌ها فرصت استفاده از توانایی‌ها و مهارت هایشان را داده و وظایف متنوعی در اختیار آنان قرار دهد که این عامل خود باعث افزایش رضایت شغلی افراد می‌شود و این رضایت موجب می‌شود که فرد نگرش مثبتی به شغل داشته و همواره به دنبال پیشرفت شغلی و بهبود کاری خویش، افزایش اعتماد به نفس، احترام به خویشان و توسعه فردی باشد و برای سازمان نیز رضایت شغلی کارکنان به معنای نیروی کار بهره‌ور، با انگیزه، متعهد به عملکرد با کیفیت بالا و همچنین شکایت کم‌تر، جابجایی و اخراج کم‌تر خواهد بود (یافه^۱، ۲۰۱۱). رضایت شغلی تحت تاثیر عوامل متعددی مانند شغل، دستمزد، فرصت‌های ارتقاء و سرپرستان و همکاران می‌باشد (تلا^۲، ۲۰۰۷).

موانع شغلی

موانع شغلی، عوامل مربوط به محیط کار هستند که از کار کردن و ایده پردازی مثبت جلوگیری به عمل می‌آورند (گودمن^۳، ۱۹۸۶). عوامل مختلفی در محیط‌های کاری وجود دارد که موجب تشویق و دلسرد کردن کارکنان در اقدام به عملکرد مؤثر شغلی می‌شوند. ابعاد مثبت محیط کار از قبیل پاداش‌های عادلانه، جو مثبت محیط کار، غنی سازی شغل و غیر، انتقال و تبدیل قابلیت‌های کارکنان به انگیزه و عملکرد شغلی را تسهیل می‌کند (اشنایدر^۴، ۱۹۷۸). گلشائیان و همکاران (۱۳۹۹)، به بررسی تاثیر فشارهای اجتماعی، تعهد و ویژگی‌های شخصیتی بر قضاوت حسابرسان پرداختند. نتایج نشان داد: بین فشار اطاعت و قضاوت حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد. بین فشار تطابق و قضاوت حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد. بین تعهد حرفه‌ای و قضاوت حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد. فرهادی‌نژاد و جعفری (۱۳۹۸) با هدف شناسایی علل هشداردهی سازمانی و دلایل عدم تمایل به هشداردهی در سازمان‌های دولتی پژوهشی انجام دادند. یافته‌های نشان می‌دهد که رویکردهای عدالت خواهانه، اخلاق‌گرایانه، سلامت‌محور، منفعت طلبانه، تکلیف‌گرایانه و انتقام جویانه به ترتیب به‌عنوان مهم‌ترین دلایل تصمیم به هشداردهی بوده و عوامل مربوط به افشاشونده، عوامل مربوط به سازمان، عوامل مربوط به موضوع تخلف و عوامل مربوط به افشاء کننده به ترتیب مهم‌ترین علل سکوت در برابر مشاهده رفتارهای نامطلوب را تشکیل می‌دهند. صفری شاد و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با هدف تعیین تاثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل افراد به افشاگری و گزارش سوءرفتارها و تخلفات سایر افراد سازمان انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد، اخلاق اسلامی کار بر تمایل به افشاگری (هشداردهی) با ضرایب مسیر ۰/۹۰۸ تاثیر مثبت و معنادار دارد. داداشی و همکاران (۱۳۹۷) تاثیر ساختار حسابرسی داخلی بر احتمال تقلب در صورت‌های مالی را بررسی نمودند. یافته‌ها موید آن بود که تجربه و دوره تصدی مدیر حسابرسی داخلی به ترتیب دارای اثرات منفی و مثبتی بر

1 Yafe

2 Tella

3 Goodman

4 Schneider

احتمال وقوع تقلب در صورت‌های مالی شرکت‌های مورد بررسی هستند. اما معناداری سایر متغیرها مشاهده نشد. سعیدی و همکاران (۱۳۹۷)، به بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی بر تمایلات افشاگری حساب‌برسان مستقل پرداختند. یافته‌ها نشان داد متغیرهای نگرش فرد نسبت به افشاگری، ادراک فرد نسبت به کنترل رفتاری و مسئولیت فردی برای افشاگری بر هر دو بُعد درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تمایلات افشاگری حساب‌برسان مستقل تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد اما متغیر تعهد فرد نسبت به استقلال حساب‌برسی بر هیچ‌یک از دو بُعد تمایلات افشاگری حساب‌برسان تأثیر معنی‌دار ندارد. دانگان^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان "قدرت نگرانی‌های اخلاقی در پیش‌بینی تصمیمات هشداردهی" دو مطالعه را ارائه کردند که قدرت نگرانی‌های اخلاقی در پیش‌بینی تصمیمات هشداردهی را نشان می‌دهند. طی پژوهش صورت گرفته عامل سازمانی بعنوان نگرانی‌های اخلاقی تأثیرگذار بر نیت هشداردهی مورد ارزیابی قرار گرفت که شامل انصاف سازمانی، رضایت شغلی، رضایت رهبری، موانع شغلی، منافع شغلی، می‌باشد. یافته‌ها حاکی از آن بودند که نگرانی‌های اخلاقی دائماً تصمیمات هشداردهی را فراتر از عوامل سازمانی و موقعیتی پیش‌بینی می‌کنند. آلینی و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان "آیا انسجام گروهی مقاصد افشاگری حساب‌برسان را تعدیل می‌کند" انجام دادند. نتایج یافته‌های آنان حاکی از آن است که تقریباً میان کلیه ویژگی‌های فردی و مقاصد افشاگری رابطه وجود دارد. آن‌ها همچنین دریافتند که وجود انسجام گروهی قوی باعث می‌شود تا گرایش افشاگری اشخاص دارای ویژگی‌های شخصیتی قوی کاهش یابد. نگرش مثبت و مسئولیت شخصی گزارش‌دهی با نیت هشداردهی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نگرانی برای دیگران با نیت هشداردهی حساب‌برسان داخلی رابطه منفی دارد. خلیل و همکاران (۲۰۱۹) تأثیر شرایط مثبت، حمایت مشهود سرپرست و استقلال واحد حساب‌برسی داخلی را بر محیط سازمانی (جسارت اخلاقی) حساب‌برسان داخلی بررسی نمودند. نتایج نشان داد خودکارآمدی، انعطاف‌پذیری، حمایت مشهود سرپرست و استقلال واحد حساب‌برسی داخلی تأثیر مثبت معناداری بر جسارت اخلاقی حساب‌برسان داخلی دارد. همچنین نتایج نشان داد زنان در مقایسه با مردان جسارت اخلاقی بالاتری دارند. آلینی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر افشای تقلب‌های مالی پرداختند. نتایج پژوهش آنان حاکی از آن بود که مسئولیت فردی برای افشاگری بر تمایلات افشاگری درون سازمانی اثر معنادار دارد اما اثر آن بر افشاگری برون سازمانی معنادار نیست. همچنین، هرچه هزینه‌های افشاگری برای فرد بالاتر باشد تمایل به افشاگری درون سازمانی و برون سازمانی به شدت کاهش می‌یابد.

۳- روش‌شناسی و فرضیه‌های پژوهش

روش‌شناسی:

پژوهش حاضر از نظر نتایج کاربردی از نظر روش اجرا، توصیفی و از نظر زمانی، مقطعی است. و بر اساس ماهیت داده‌ها جزء پژوهش‌های کمی می‌باشد. همچنین این پژوهش پیمایشی می‌باشد.

فرضیه‌ها:

۱. انصاف سازمانی با نیت هشداردهی حساب‌برسان داخلی رابطه مثبت و معنادار دارد.
۲. شناخت شغلی با نیت هشداردهی حساب‌برسان داخلی رابطه مثبت و معنادار دارد.
۳. رضایت رهبری با نیت هشداردهی حساب‌برسان داخلی رابطه مثبت و معنادار دارد.

۴. موانع شغلی با نیت هشداردهی حسابرسان داخلی رابطه مثبت و معنادار دارد.

۴- جامعه آماری و روش گردآوری داده ها

جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری هدف پژوهش حاضر، حسابرسان داخلی شرکت‌ها می‌باشد که در صفت حسابرس داخلی مشترک هستند. با عنایت به این موضوع که حجم جامعه نامعین است از فرمول کوکران برای جوامع نامعین به منظور تعیین حجم نمونه مورد نیاز استفاده گردید که تعداد مشاهدات این پژوهش ۳۲۹ مورد می‌باشد. و در ادامه به تجزیه و تحلیل مدل تحلیل با استفاده از نرم افزار Smart-PLS پرداخته شد.

روش گردآوری داده‌های پژوهش

در این تحقیق برای بخش نظری از روش اسنادی و در بخش سنجش و تحلیل از روش پیمایشی استفاده می‌شود. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد. در مجموع روش جمع آوری داده‌ها از طریق روش اسنادی و پرسشنامه می‌باشد. در این پژوهش از مقیاس رتبه‌ای استفاده شده که برای طراحی گزینه‌های پرسشنامه از طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای استفاده گردیده است. مقیاس رتبه‌ای وضعیت نسبی اشیاء یا افراد بدون تعیین فاصله بین آن‌ها بر اساس صفت معینی مشخص می‌شود. در این مقیاس تنها می‌توان افراد یا اشیاء را بر اساس میزان یا مقداری که هر یک از آن‌ها دارای ویژگی مورد نظر هستند، مقایسه کرد. شکل امتیازدهی به سوال‌ها در پرسشنامه به صورت جدول زیر می‌باشد:

جدول شماره (۱) شکل امتیازدهی

خیلی موافق	موافق	نظری ندارم	مخالفم	خیلی مخالف	گزینه انتخابی
۵	۴	۳	۲	۱	امتیاز

روایی و پایایی پرسشنامه

تعاریف روایی و پایایی در پژوهش‌ها دو معیار آشکار می‌گردد: اول آنکه با ملاحظه بحث روایی آیا ابزارهای سنجش دقیق بوده و عملاً قادرند آنچه را می‌خواهند اندازه بگیرند و بسنجند و دوم اینکه با توجه به بحث پایایی آیا نتایج پژوهش تکرارپذیر است (خسروی، ۱۳۸۷). در این پژوهش از روایی همگرا و تشخیصی استفاده می‌گردد.

روایی همگرا: این شاخص که به اندازه‌گیری میزان تبیین متغیرهای پنهان پژوهش، توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن (مؤلفه‌ها/سؤالات) می‌پردازد، توسط شاخص AVE (متوسط واریانس استخراج شده) مورد سنجش قرار می‌گیرد و حداقل مقدار قابل قبول برای روایی همگرا ۰/۵ می‌باشد. نتایج آزمون روایی همگرا برای متغیرهای پژوهش حاضر، در جدول زیر ارائه شده است:

جدول شماره (۲)

متغیر	روایی همگرا	وضعیت متغیر
انصاف سازمانی	0. 873	قابل قبول
شناخت شغلی	0. 754	قابل قبول
رضایت رهبری	0. 821	قابل قبول
موانع شغلی	0. 896	قابل قبول

نیت هشداردهی حسابرسان داخلی	0. 651	قابل قبول
-----------------------------	--------	-----------

جدول فوق نشان دهنده روایی همگرایی متغیرهای پژوهش می باشد. با توجه به نتایج به دست آمده، روایی همگرا برای کلیه متغیرهای پژوهش در حد قابل قبول می باشد.

پایایی: یکی از متداول ترین روش های اندازه گیری پایایی پرسشنامه ها، آزمون آلفای کرونباخ است که جهت تعیین همسانی درونی مقیاس اندازه گیری بکار می رود. مقادیر آلفای کرونباخ بدست آمده برای زیر شاخص ها در کل مورد قبول بوده و لذا پایایی پرسشنامه مورد پذیرش قرار می گیرد.

جدول شماره (۳) - ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ	وضعیت متغیر
انصاف سازمانی	0. 835	قابل قبول
شناخت شغلی	0. 754	قابل قبول
رضایت رهبری	0. 632	قابل قبول
موانع شغلی	0. 897	قابل قبول
نیت هشداردهی حسابرسان داخلی	0. 742	قابل قبول

۴- مدل و متغیرهای پژوهش

متغیر وابسته پژوهش: نیت هشداردهی حسابرسان داخلی

نیت هشداردهی حسابرسان داخلی: پرسشنامه بر گرفته از پژوهش های آلینی و همکاران (۲۰۱۹) با ۴ گویه می باشد. این پرسشنامه با طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد که یک (خیلی مهم نیست) تا پنج (خیلی مهم) است.

جدول شماره (۴) سوالات مربوط به متغیر نیت هشداردهی

متغیر	سوالات (q)
نیت هشداردهی حسابرسان داخلی	▪ در صورت مشاهده تخلفات در سازمان گزارش خطا را به شخص مناسبی در داخل سازمان یا به افراد مناسبی از مقامات در خارج از سازمان گزارش می دهم. ▪ در صورت مشاهده تخلفات در سازمان از کانال های گزارشگری داخلی یا از کانال های گزارشگری خارج از سازمان برای هشداردهی (افشاگری) استفاده می کنم. ▪ در صورت مشاهده تخلفات، اطلاعات مربوط به تخلف را برای ارائه به مراکز خارج از سازمان فراهم می کنم. ▪ در صورت مشاهده تخلفات، عموم را از گزارش خطا مطلع می کنم.

متغیرهای مستقل پژوهش:

محیط سازمانی (انصاف سازمانی، شناخت شغلی، رضایت رهبری، موانع شغلی)

جدول شماره (۵) سوالات مربوط به متغیر معیارهای محیط سازمانی

ردیف	متغیر	سوالات (q)
۱	انصاف	▪ در سازمان رقابت آزاد و منصفانه برای پست های خالی وجود دارد.

ردیف	متغیر	سوالات (q)
	سازمانی	- در سازمان برای جلوگیری از تبعیض‌های ممنوع اقداماتی صورت می‌گیرد. - در سازمان بطور منصفانه با کارکنان برخورد می‌شود. - سازمان نامزدهای اصلح و شایسته را برای تکمیل کادر انتخاب می‌نماید. - استخدام از متقاضیان در گروه‌های مختلف برای پست‌های خالی صورت می‌گیرد.
۲	شناخت شغلی	- من از شناسایی و پاداشی که بخاطر کارم دریافت می‌کنم خوشحال هستم. - سازمان من به بهترین عملکرد پاداش می‌دهد. - در سازمان، شناسایی و پاداش بر مبنای عملکرد در واحد کاری من است. - سازمان من بهترین عملکرد را شناسایی می‌کند. - زمانی که من بهترین تلاش خود را انجام می‌دهم، من نمره ارزیابی عملکرد بالاتری را دریافت می‌کنم.
۳	رضایت رهبری	- سرپرستم بازخوردهای سازنده‌ای در خصوص عملکرد کاریم ارائه می‌کند. - سرپرستم بازخوردهای به‌هنگامی را در خصوص عملکرد کاریم ارائه می‌کند. - در مجموع، از مدیران و سرپرست خود راضی هستم.
۴	موانع شغلی	- عملکرد سایر کارمندان، از مهم‌ترین دلایلی است که عملکرد شغلی من بالاتر نیست. - عملکرد مدیران و سرپرستان، از مهم‌ترین دلایلی است که عملکرد شغلی من بالاتر نیست. - موانع موفقیت، مانند محدود کردن قوانین یا فرایندهای کاری، همکاران ناآگاه و یا سیاست‌های اداری، از دلیل اصلی برای بالاتر نبودن عملکرد من است.

۵- تجزیه و تحلیل داده‌ها

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

جدول (۶): آماره‌های توصیفی تحقیق

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
انصاف سازمانی	3.09	1.02
شناخت شغلی	3.04	0.91
رضایت رهبری	3.07	1.04
موانع شغلی	3.07	0.98
نیت هشداردهی حسابرسان داخلی	3.17	1.01

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، تعداد مشاهدات این پژوهش، ۳۲۹ مورد می‌باشد که مقیاس اندازه‌گیری آن طیف لیکرت ۵ تایی (حداقل ۱، حداکثر ۵) بوده است. در جدول فوق به میزان دامنه تغییرات نمرات متغیرها، میانگین و انحراف معیار آن‌ها اشاره شده است.

نتایج آزمون فرضیه‌های مرتبط با محیط سازمانی

نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

جدول زیر، نتایج برآورد مسیر ارتباطی محیط سازمانی با نیت هشداردهی حسابرسان داخلی را نمایش می‌دهد.

جدول شماره (۷) نتایج آزمون‌های فرضیه اول تا چهارم

نتایج آزمون فرضیه	مسیر	شدت تاثیر	مقدار T	سطح معناداری	نتیجه
فرضیه اول	انصاف سازمانی <--- نیت هشداردهی حسابرسان داخلی	0.086	3.475	$P < 0.01$	عدم رد فرضیه
فرضیه دوم	شناخت شغلی <--- نیت هشداردهی حسابرسان داخلی	0.047-	2.987	$P < 0.01$	عدم رد فرضیه
فرضیه سوم	رضایت رهبری <--- نیت هشداردهی حسابرسان داخلی	0.211	6.814	$P < 0.01$	عدم رد فرضیه
فرضیه چهارم	موانع شغلی >--- نیت هشداردهی حسابرسان داخلی	-۰.۴۴۰	۹۱.۳	$P < 0.01$	عدم رد فرضیه

با درنظر گرفتن مقدار T رابطه معناداری بین انصاف سازمانی، شناخت شغلی، رضایت رهبری و موانع شغلی با نیت هشداردهی حسابرسان داخلی را نشان می‌دهد. بنابراین نتیجه آزمون فرضیه‌ها، نشان‌دهنده عدم رد فرضیه است. ازاین‌رو، با افزایش انصاف سازمانی و رضایت راهبری نیت حسابرسان داخلی برای هشدار دهی نیز افزایش می‌یابد. و با افزایش شناخت شغلی و موانع شغلی نیز نیت حسابرسان داخلی برای هشدار دهی نیز کاهش می‌یابد.

۶- نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان‌دهنده آن است حسابرسان داخلی که در سازمان بطور منصفانه با ایشان برخورد می‌شود نسبت به حسابرسان داخلی که سازمان انصاف را در مورد آن‌ها رعایت نمی‌کند تمایل بیش‌تری به هشداردهی خواهند داشت. طبق نتایج حاصله حسابرسان داخلی با شناخت شغلی بیش‌تر به معنی افرادی که در خصوص شغل خود دارای مهارت و استقلال کافی می‌باشند و از دریافت پاداش بابت عملکرد خود و بازخوردهای مناسب از سوی مدیریت احساس رضایت دارند نسبت به حسابرسان داخلی که فاقد این شناخت شغلی می‌باشند تمایل کم‌تری به هشداردهی خواهند داشت، نتایج نشان داد حسابرسان داخلی که در سازمان دارای رضایت رهبری می‌باشند به این معنی که فرصت استفاده از توانایی‌ها و مهارت‌هایشان به ایشان داده می‌شود و بازخوردهای مناسب و حمایت از سوی مدیران خود دارند نسبت به کسانی که رضایت رهبری را در سازمان خود احساس نمی‌نمایند، تمایل بیش‌تری به هشداردهی خواهند داشت، همچنین حسابرسان داخلی که در مواجهه با موانع شغلی به معنی وجود موانع و محدودیت‌ها در فرآیندهای کاری که ناشی از عملکرد سایر کارمندان، مدیران، سرپرستان یا محدودیت‌های ناشی از قوانین و سیاست‌های سازمان باشد در مقایسه با افرادی که با موانع شغلی در سازمان خود مواجهه نمی‌باشند تمایل کم‌تری به هشداردهی دارند.

طی پژوهش‌های صورت گرفته توسط دانگان و همکاران (۲۰۱۹) عوامل محیطی و سازمانی از جمله انصاف سازمانی، آموزش، شناخت شغلی، اهمیت محافظت، رضایت شغلی، رضایت رهبری، موانع شغلی، منافع شغلی و نگرانی برای

دیگران را بعنوان عوامل تاثیر گذار بر نگرانی‌های اخلاقی در افراد که در نهایت بر جسارت اخلاقی و تمایلات هشداردهی آن‌ها تاثیر گذار خواهد بود، معرفی نمود. **برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می شود که به بررسی تاثیر تعهد سازمانی و ارزشهای اخلاقی شرکت بر نیت هشداردهی حسابداران ، ارائه مدل مفهومی نیت هشداردهی در میان حسابرسان مستقل ، نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی ادراک شده و ویژگی‌های شخصیتی بر شکستن سکوت در حسابداران و در نهایت به بررسی تاثیر انگیزه‌های مالی و تاثیر استدلال اخلاقی بر قصد افشاگری پردازند همچنین در این پژوهش به دلیل مد نظر قراردادن این موضوع که زیرساخت‌ها و مقررات حمایتی در خصوص هشدارزنان وجود ندارد دارای محدودیت می باشد.**

منابع

داداشی، ایمان. کرد منجیری، سجاد. برادران، مریم. (۱۳۹۷). تاثیر ساختار حسابرسي داخلی بر احتمال تقلب در صورت-های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دانش حسابرسي، سال ۱۸، شماره ۷۰، ۱۷۸-۱۵۹.

راغب، اصفهانی، حسین بن محمد. (۱۴۲۶ق). المفردات فی غریب القرآن. بیروت. دارالمعرفه.

سعیدی، فاطمه. جمشیدی‌نوید، بابک. طاهرآبادی، علی‌اصغر. قنبری، مهرداد. (۱۳۹۷). تاثیر ویژگی‌های فردی بر تمایلات افشاگری حسابرسان مستقل. حسابداری سلامت. دوره ۷. شماره ۲ - شماره پیاپی ۲۰. صص ۴۲-۶۶.

صفری شاد، فرانک. رحیمی، ابراهیم. عباسی رستمی، (۱۳۹۷). تحلیل تاثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل به سوت‌زنی و افشاگری. دوفصلنامه اسلام و مدیریت. ۷ (۱۴). ۱۳۵-۱۵۲.

فرهادی نژاد، محسن. جعفری، سکینه. (۱۳۹۸). شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷ (شماره ۴) (پیاپی ۲۸)، ۶۵-۷۸.

قرایی سلطان آبادی، احمد. نظری توکلی، سعید. (۱۳۹۳). انصاف و تبیین کارکرد آن در سازمان‌های اخلاق نهاد. پژوهش‌های اخلاقی. سال پنجم. شماره ۲ (پیاپی ۱۸).

گلشائیان، سید محمد؛ منصوره سادات غفاری و سید محدثه سیدی، ۱۳۹۹، بررسی تاثیر فشارهای اجتماعی، تعهد و ویژگی‌های شخصیتی بر قضاوت حسابرسان، فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت ۳ (۲۳)

منافزاده زارع، روزیتا. یعقوبی، رسول. (۱۳۹۸). تاثیر جو اخلاقی بر سکوت سازمانی و افشاگری (سوت‌زنی) حسابرسان. پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی بصیر - آیک، گروه علوم انسانی.

Alleyne, P. A. ; Hudaib, M. ; and R. Pike (2013). "Towards a Conceptual Model of Whistleblowing Intentions among External Auditors", British Accounting Review, Vol. 45, No. 1, pp. 10-23.

Alleyne, P. ; Charles-Soverall, W. ; Broome, T. ; and A. Pierce (2017). "Perceptions, Predictors and Consequences of Whistleblowing among Accounting Employees in Barbados", Mediatory Accountancy Research, Vol. 25, No. 2, pp. 1-57.

Alleyne, P. ; Hudaib, M. ; and R. Haniffa (2018). "The Moderating Role of Perceived Organizational Support in Breaking the Silence of Public Accountants", Journal of Business Ethics, Vol. 147, No. 3, pp. 509-527.

Alleyne, P. , Haniffa, R. , & Hudaib, M. (2019). Does group cohesion moderate auditors' whistleblowing intentions?. Journal of International Accounting, Auditing and Taxation, 34, 69-90.

Alleyne, P. A. (2010). "The Influence of Individual, Team and Contextual Factors on External Auditors' Whistleblowing Intentions in Barbados", Unpublished Ph. D.

- Brennan, N. and J. Kelly (2007). "A Study of Whistleblowing among Trainee Auditors", *British Accounting Review*, Vol. 39, No. 1, pp. 61-87.
- Brink, A. G. ; Lowe, D. J. ; and L. M. Victoravich (2017). "The Public Company Whistleblowing Environment: Perceptions of a Wrongful Act and Monetary Attitude", *Accounting and the Public Interest*, Vol. 17, No. 1, pp. 1-30.
- Brown, J. O. ; Hays, J. ; and M. T. Stuebs (2016). "Modeling Accountant Whistleblowing Intentions: Applying the Theory of Planned Behavior and the Fraud Triangle", *Accounting and the Public Interest*, Vol. 16, No. 1, pp. 28-56. .
- Chan, K. , Kleinman, G. and Lee, P. (2009), "The impact of sarbanesoxley on internal control remediation", *International Journal of Accounting and Information Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 53-65.
- Chung, J. ; Monroe, G. ; and L. Thorne. (2004). *An Examination of Factors Affecting External and Internal Whistleblowing by Auditors*, Research Seminar, The University of NSW School of Accounting, Available
- Donnelly, D. P. , Bryan, D. O. and Quirin, J. J. (2003), "Auditor acceptance of dysfunctional audit behaviour: an explanatory model using personal characteristics", *Behavioural Researchin Accounting*, Vol. 15 No. 4, pp. 87-110.
- Dungana James A. , Young Liane, Waytz Adam (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*. 85. 103848.
- Gable, M. and Dangello, F. (1994), "Locus of control, Machiavellianism, and managerial job performance", *The Journal of Psychology*, Vol. 128, pp. 599-608.
- Ghasemi, M. (Translator) (2011). "Forensic Accounting Knowledge, Famous Fraud Whistleblowers", *Journal of Accountant*, No. 240, pp. 44-47. [In Persian]
- Gao, L. and G. Brink (2017). "Whistleblowing Studies in Accounting Research: A Review of Experimental Studies on the Determinants of Whistleblowing", *Journal of Accounting Literature*, Vol. 38, pp. 1-13.
- Goodman, P. S. (1986). The impact of task and technology on group performance. In P. S Goodman and Associates (Eds), *Designing effective work groups*, San Francisco: Jossey Bass, 120-167. .
- Hackman, J. R. , & Lawler, E. E. , 1971. "Employee reactions to job characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 55 (3), 259-286.
- Hildreth JAD, Gino F, Bazerman M (2016) Blind loyalty? When group loyalty makes us see evil or engage in it. *Org Behav Hum Decis Process* 132. 16–36.
- Kaplan, S. E. and S. M. Whitecotton (2001). "An Examination of the Auditors' Reporting Intentions when another Auditor is Offered Client Employment", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 20, No. 1, pp. 45-63
- Khelil, I. , Akrou, O. , Hussainey, K. & Noubbigh, H. (2019). Breaking the silence: an empirical analysis of the drivers of internal auditors' moral courage, *International Journal of Auditing*, 22, 268-284.
- King, G. (1999). "The Implications of an Organization's Structure on Whistleblowing", *Journal of Business Ethics*, Vol. 20, No. 4, pp. 315-326.
- Latan, H. ; Ringle, C. M. ; and C. J. C. Jabbour (2017). "Whistleblowing Intentions among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects", *Journal of Business Ethics*, Vol. 152, No. 2, pp. 573-588. .
- Liekweg A (2014) Fraud vermeiden durch Controlling und Interne Revision. *Control Manag Rev* 58 (5):20–27.
- Morgeson, F. P. , Humphrey, S. E. , 2006. "The work design questionnaire (WDA). Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work". *Journal of Applied Psychology*, 91 (6), 1321-1339.

- Otley, D. T. and Pierce, B. J. (1995), "The control problem in public accounting firms: an empirical study of the impact of leadership style", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 20 No. 1, pp. 405-20.
- Ridley, J (2008). *Cuting edge internal auditing*. Chichester, UK: Wiely.
- Riketta, M. 2002. Attitudinal organizational commitment and job performance a meta-analysis; *Journal of Organizational Behavior*, 23:257-66.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2008). *Accounting information systems* (7 / Marshall B Romney, Paul John Steinbart, Barry E Cushing ed.). Reading, Mass.: Addison-Wesley
- Schneider, B. (1978). Person-situation selection: A review of some ability-situation interaction research. *Personnel Psychology*, 31, 281-297.
- Schwartz MS (2013) Developing and sustaining an ethical corporate culture: the core elements. *Bus Horiz* 56 (1). 39–50.
- Seifert, D. L. , Sweeney, J. T. , Joireman, J. and J. M. Thornton (2010), "The Influence of Organizational Justice on Accountant Whistleblowing", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 35, pp. 707-717.
- Soh DSB, Martinov-Bennie N (2011) The internal audit function: perceptions of internal audit roles, effectiveness and evaluation. *Manag Audit J* 26 (7):605–622..
- Tella A, Ayeni co, popoola so (2007). *Library philosophy and practice*; 9: 118.
- Thornburgh, D. (2003). Second interim report of dick thornburgh, bankruptcy court examiner, in re: WorldCom.
- Yafe SA. (2011). Assessing Job satisfaction levrl of employees in a tertiary care hospital. *Multidisciplinary research*,p 494-507

Organizational environment with the warning thought of internal auditors

Amir Molaei¹

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the role of the organizational environment with the idea of warning internal auditors. In this way, after designing the theoretical foundations and hypotheses of the research, through Cochran's sampling method, the questionnaire was distributed to people with relevant work experience in the field of internal audit in the fall and winter of 1402. The results based on the survey data of 329 employees with work experience in the field of internal audit showed that the criteria of organizational environment, organizational fairness, job recognition, leadership satisfaction, job barriers have a significant relationship with the warning intention of internal auditors. Career and career barriers have an indirect relationship, and organizational fairness criteria and leadership satisfaction have a direct relationship.

Keywords

Organizational factors and environment, warning intention, internal auditors.
