(مقالۀ پژوهشی)

رابطه میان جنبه‌های موقعیتی حسابداران و تصمیم به اعلام و انتشار اقدامات غیراخلاقی

مریم فیروزی، الهه برزگر*

گروه حسابداری، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

(تاریخ دریافت:95/8/9، تاریخ پذیرش:95/11/2)

چکیده

زمینه: کلاهبرداری‌ها خسارات بزرگی به اقتصاد جهانی وارد می‌کنند و یکی از ابزارهای اصلی برای مهار آنها افشا کردن رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی است. اهداف پژوهش تجزیه و تحلیل افشاگری، با توجه به نفوذ هزینه‌ها و منافع ذاتی و رابطه فرد با سازمان، شغل، جامعه خود می‌باشد.

روش: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حسابداران شیراز در بخش‌های عمومی می‌باشد. که از میان آنها 384 نفر به روش تصادفی ساده، به‌عنوان نمونه تحقیق، انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این بررسی پرسشنامه بود و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج بررسی نشان داد که ارتباط منفی و معنی‌داری بین هزینه و محکوم کردن جرم وجود دارد. همچنین ارتباط مثبت و معنی‌داری بین رابطه فرد با سازمان و محکوم کردن جرم وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه هزینه، رابطه فرد با سازمان نسبت به محکوم کردن جرم به نظر می‌رسد ضروری است که سازمان باید با استفاده از مجازات مادی و اعتباری باعث تشویق حسابداران به افشاگری شود.

***کلیدواژگان**: اخلاق، جنبه‌های موقعیتی، افشاگری*

سرآغاز

با توجه به بی‌ثباتی‌های مالی سال‌های اخیر، یکی از مهم‌ترین انتظارات جامعه تجاری از حسابداران، داشتن اخلاق حرفه‌ای[1] است. با گسترش و تقویت اخلاق در بین حسابداران، می‌توان اعتماد جامعه و اعتبار را به حرفه حسابداری بازگرداند و دولت، مجامع حرفه‌ای و دانشگاه ها با گنجاندن برنامه‌های اخلاقی می‌توانند در تقویت پایه‌های اخلاقی حرفه حسابداری نقش بسزایی داشته باشند (1). رعایت موازین اخلاقی در حرفه حسابداری با توجه به رسوایی های مالی اخیر، ضروری است (2). با مشخص کردن دلایل اصلی در ارتباط با قضاوت‌های اخلاقی[2] که حسابداران در هنگام مواجه با موقعیت‌های اخلاقی انجام می‌دهند می‌توان شکست‌های اخلاقی آینده را به منظور کسب اعتماد عمومی در حرفه حسابداری کاهش داد. گسترش روز افزون جرایم مالی نظیر پولشویی، اختلاس، کلاه به کلاه کردن، حساب‌سازی و غیره موجب شده است تا حسابرسان، شاغلان و به طور کلی جامعه حساسیت بیشتری نسبت به دنیای حسابداری نشان دهند (3).

در زمان‌های گذشته و در دهه 1930، محققانی توجه جوامع را به سوی میزان جرائم اداری جلب نمودند و این‌گونه تحلیل کردند که چگونه افراد با شخصیت و با جایگاه اجتماعی بالا

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: barzegar @ iaushiraz.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.13.7]

تبدیل به مجرمان مالی می‌شوند. آنها بیان می‌کنند که مجرمان مالی در مرزهای جامعه زندگی نمی‌کنند. آنها وجودشان را بر طبع موضع «کار، کار است» سازمان داده و در عین حال رابطه مرئوس را با کارفرما حفظ می‌کنند و تلاش می‌کنند سود خود را افزایش دهند و خطر را برای سازمان‌های مجرم که به آنها مشاوره می‌دهند، به حداقل برسانند (4). از دیدگاه برخی صاحبنظران، حسابداران در نوک پیکان این اتهام قرار دارند. از دیدگاه روانشناسان، حسابداران در اجتماع در فعالیت‌های روزانه خود تابع کارفرمایشان عمل می‌کنند و از آنجا که وقوع یک جرم مالی نیازمند برقراری ارتباط بین مسئول اصلی با مسئولین سطوح پایین‌تر و همکاری آنان است، این دیدگاه عمومی ایجاد شده است که حسابداران می‌توانند به‌عنوان واسطه‌های مناسب در وقوع جرایم مالی حضور یابند. یکی از رایج‌ترین شیوه‌های جرایم مالی در دهه‌های اخیر پولشویی و کثیف‌سازی پول بوده و سندسازی و اختلاس مالی که یکی از مراحل آن است، بیشتر در حوزه کارکرد حسابداری قرار می‌گیرد. لذا تعیین موقعیت و کاربرد دانش حسابداری و جایگاه حسابداران به‌عنوان یک جزء تعیین‌کننده جرائم مالی ضروری به نظر می‌رسد (5).

افشاگری یک مکانیسم نظارتی مهم در شرکت‌های حسابداری است (6). افشاگران فعالیت‌های غیراخلاقی افرادی هستند که به دنبال هرگونه عمل غیراخلاقی یا تقلب و خطا در سازمان خود بوده تا هر آنچه را که باعث تهدید و سوءاستفاده از منافع عمومی می‌شود، آشکار سازند (7). افشاگران فعالیت‌های غیراخلاقی، افشای صریح اطلاعات مربوط به فعالیت های خطرناک، غیرقانونی، غیراخلاقی و تبعیض‌آمیز را انجام می دهد یا در برابر اعضایی که در سازمان کارهای غیرقانونی و نادرست انجام می‌دهند، دست به افشاگری می‌زنند (8). برخی پژوهشگران به بررسی این موضوع پرداختند که چرا برخی از افراد فعالیت‌های غیراخلاقی و نادرست را گزارش می دهند ولی برخی دیگر این فعالیت‌ها را گزارش نمی‌کنند (9). به اعتقاد دیگر صاحبنظران مشاغل مهندسی و پرستاری نیازمند گزارش دادن فعالیت های غیراخلاقی و غیرقانونی هستند؛ چرا که این امر در آنها با توجه به اینکه اغلب با جان مردم سروکار دارند و ممکن است موجب مرگ افراد شود امری ضروری است. هر چند کلاهبرداری و سوء استفاده های حسابداری با زندگی و مرگ افراد در ارتباط نیست، اما زیان‌های اقتصادی آنها را نمی‌توان نادیده انگاشت و ممکن است اثرات مخرب و جبران ناپذیری بر سلامت مالی و احساسی عموم داشته باشد. از این رو احقاق حقوق عمومی، نیازمند افزایش سطح یکپارچگی و مسئولیت‌پذیری افراد در جهت اعلام فعالیت‌های غیرقانونی و غیراخلاقی حسابداری است (8).

افشای فعالیت های غیراخلاقی به دلیل تأثیر آن بر کارکنان، سازمان و شرکت به یک موضوع مهم و بحث برانگیز اجتماعی تبدیل شده است (10). افشاکننده ها افرادی هستند که چنانچه در سازمانی که کار می‌کنند مواردی مانند مسامحه، غفلت و سوءاستفاده مشاهده کنند که منافع عمومی را تهدید کند، اعلام خطر می‌کنند. تمایل به افشای موارد غیراخلاقی تمامی اقدامات کوچک و بی‌اهمیت را که به نوعی خطرناک، غیرقانونی، غیراخلاقی، تبعیض‌آمیز و یا به گونه‌ای دیگر نادرست هستند را نیز در برمی‌گیرد. از این رو نقش افشا کننده‌ها در تشخیص خطاها بسیار بوده و مدیران اغلب از طریق این افراد از وقوع اشتباهات و موارد غیر اخلاقی در شرکت آگاه می‌شوند (11). محققانی پژوهشی با عنوان «افشای فعالیت های غیر اخلاقی در حسابداران بخش عمومی اندونزی» انجام دادند. جامعه آماری پژوهش حسابدارن رسمی در مؤسسات اندونزی و نمونه آماری 400 شرکت حسابداری بود. براساس یافته‌های پژوهش، حمایت سازمانی و شدت اخلاقی تا حدی روابط سوابق فردی و افشای فعالیت های غیر اخلاقی را بهبود می بخشد. این مطالعات همچنین نشان می دهد که عوامل یاد شده مشخصه مهمی در کنترل رفتار فرد هستند (12). همچنین پژوهشگرانی دیگر به بررسی خصوصیات فردی بالقوه حسابداران در افشای فعالیت های غیراخلاقی حسابداران پرداخت. جامعه آماری 330 نفر از حسابداران بود. بر اساس یافته‌ها ویژگی‌هایی نظیر وظیفه‌شناسی، تمایل برای کسب تجربه، برونگرایی، عوامل موقعیتی از ملاحظات اخلاقی و نیازهای حرفه‌ای مهم‌ترین عوامل در افشای فعالیت‌های غیراخلاقی توسط حسابداران بود (13). صاحبنظران و پژوهشگرانی به بررسی تأثیر افشای فعالیت های غیراخلاقی بر کیفیت گزارشگری مالی پرداختند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.13.7]

جامعه آماری استفاده شده 4 شرکت بزرگ حسابرسی و نمونه آنها 275 نفر از حسابرسان بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که افشای فعالیت‌های غیراخلاقی ارتباط مثبت و معناداری باکیفیت گزارش‌های مالی دارد (14).

پژوهش‌های گسترده در ادبیات بین‌المللی نشان می‌دهد که قوانینی که روابط اجتماعی خاصی را دیکته و تنظیم می‌کند، می‌توانند به‌طور قابل توجهی بر انتخاب‌های افراد تأثیر بگذارند (15). مطالعات نشان می‌دهد که در افشاگری متغیرهایی مانند رابطه افراد با سازمان‌های خود، با قوانین حرفه خود و جامعه می‌تواند بر افشاگری نسبت به حمایت مجرم و یا مجازات او تأثیر بگذارد (16). در محیط سازمانی، فرد ممکن است به مافوق خود، همکار خود و همچنین سازمان خود متعهد باشد. پژوهشگرانی نشان دادند که تعهد فردی می‌تواند تحت تأثیر همکاران یا سازمان قرار گیرد، بنابراین در آن سازمان‌ها و همکاران به‌صورت یک زنجیره مرتب می‌شوند و افراد حمایت یکی از دو طرف را انتخاب خواهند کرد. بنابراین تصمیم به اعلام یا انتشار قانون‌شکنی[9] در سازمان‌هایی رخ خواهد داد که در آن افشاگر[10] بین ارزش‌های شخصی خود و ارزش‌های سازمان یک ناهماهنگی بالا مشاهده کند (17). هنوز هم با توجه به اهمیت تعهد، صاحبنظرانی، جنبه مهم دیگری را اضافه کرده‌اند و آن تعهد فرد به حرفه خود است. به اشتراک گذاشتن ارزش‌های شخصی با ارزش‌های معرفی شده سازمان یک نمونه از این نوع تعهد است (18). به اعتقاد برخی دیگر بین هویت حرفه‌ای و احساس مسئولیت برای اعلام و انتشار اعمال غیراخلاقی و غیرقانونی رابطه مثبت وجود دارد (19). مطالعه محققانی دیگر در برزیل رابطه معناداری میان تعهد حرفه‌ای و جنبه‌های اخلاقی نشان داد (20). برخی محققان دلایل وضعیت‌های مختلف حسابداران در برزیل را مورد بررسی قرار دادند (21). استانداردهای اخلاقی رفتار حرفه‌ای به‌طور معمول به‌طور عینی یا مفهومی تعیین می‌شوند و برای اعضای سازمان‌ها شناسایی دقیق اینکه چه نوع رفتارهایی به خوبی در نظر گرفته می‌شود و یا در این حرفه استقبال می‌شود را مشکل می‌سازند (23-22).

تصمیم برای اعلام و انتشار اعمال غیرقانونی و غیراخلاقی شامل یک درگیری بین وفاداری کارکنان و حمایت از منافع عمومی است (24). محکوم کردن، همچنین، یک نقش اجتماعی نیز بازی می‌کند. از آن‌جایی که، اگر تقلب محکوم شده به درستی بررسی و متوقف شود، اعضای سازمان، سهامداران آن و کل جامعه متمایل به بهره‌مندی از این توقیف می‌شوند برخی محققان و صاحبنظران، این انگیزه نوع‌دوستانه را به‌عنوان یک انگیزه عمومی در نظر گرفتند که بر تصمیم‌گیری‌های یک فرد نسبت به رفتار اخلاقی تأثیر می‌گذارد (26-25). این عامل افراد را به مقایسه ارزش‌های شخصی خود و ارزش‌های سازمان سوق می‌دهد (27-28). بنابراین، به‌طور خاص‌تر، تصمیم به محکوم‌کردن می‌تواند نوع پرستانه توسط فرد در جهت خدمت به منافع جامعه‌ای تحریک شود که در آن قرار گرفته است. محققانی به بررسی رابطه بین تعهد دانشجویان و نیت افشای فعالیت‌های غیراخلاقی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که تعهد دانشجویان بر نیت آنها برای افشای فعالیت‌های غیراخلاقی تأثیرگذار است (29). پژوهشگری در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر تعهد سازمانی و ارزش‌های اخلاقی شرکت بر نیت افشاگری حسابداران پرداخت. نتایج نشان داد تعهد سازمانی[15] و ارزش‌های اخلاقی شرکتی به‌طور مشخصی نیت افشای داخلی و افشای خارجی فعالیت‌های اخلاقی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. براساس این یافته‌ها حسابداران با تعهد سازمانی بالا که در سازمان‌هایی با ارزش‌های اخلاقی قوی فعالیت می‌کنند، تمایل بیشتری برای افشای داخلی فعالیت‌های غیراخلاقی نشان می‌دهند؛ درصورتی‌که تمایل آنها برای افشای خارجی این فعالیت‌ها کمتر است (30).

اگرچه اهمیت جنبه‌های شخصی در روند تصمیم‌گیری محکوم کردن قبلاً به‌طور گسترده در منابع نشان داده شده است؛ ولی این موضوع قابل توجه است که ویژگی‌های خاص جرم نیز ممکن است تأثیر مهمی اعمال کند (17). با این حال پژوهشگرانی اشاره کردند که تا به امروز، در مورد اثرات صفات ضمنی[11] در تصمیم‌گیری برای محکوم کردن موارد خیلی کمی شناخته شده است. از این رو در نظر گرفتن قسمت دومی از تجزیه و تحلیل جالب خواهد بود: سطح موقعیتی. به‌طور دقیق

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.13.7]

براساس دیدگاه تصمیم‌گیری کاملاً منطقی، محکوم کردن هنگامی که منافع شخصی بیش از هزینه‌های خصوصی باشد انجام خواهد شد. فرد نیاز به محکوم کردن اعمال کلاه‌برداری را از طریق سنجیدن هزینه‌ها و منافع که برای سازمان، عامل تقلب و خود شاکی داشته باشد، مشخص می‌کند (31). در این دیدگاه، هزینه و مزایای محکوم کردن به‌طور خلاصه به دو دسته تقسیم می‌شود: بیرونی و درونی. مزایای بیرونی[12] با پاداش ارائه شده توسط شرکت به شاکی نشان داده می‌شوند. برای مثال، در زمینه‌های خاص، محکوم کردن به‌عنوان یک عمل معتبر، قادر به آوردن افتخار و شهرت برای شاکی به نظر می‌رسد (32). در بعضی مواقع شاکیان نیز هنگام انتخاب برای محکوم کردن رفتارهای اخلاقی و یا غیرقانونی با هزینه‌های قابل توجه مواجه نمی‌شوند. هزینه‌های بیرونی[13] به هر نوع مجازات یا خسارت مادی یا اعتباری تحمیل شده به شاکی توسط شرکت یا همکاران مانند اخراج از شغل، جریمه شدن و غیره مربوط می‌شود. اگرچه افشاگران گاهی توسط قوانین و یا مقررات ضدانتقام در عمل محافظت می‌شوند؛ اما در بعضی مواقع شاکیان تعدادی از پیامدهای منفی را به‌عنوان نتیجه‌ای از اعمال خود تحمل می‌کنند (24). شاکیانی که در درون سازمان دست به افشاگری می‌زنند، احتمال دارد با انتقام از همه طرف‌های درگیر یا به‌طور مستقیم از همکاران خود و یا مدیریت عالی رتبه شرکت مواجه خواهند شد. لازم به ذکر است که پژوهش‌های انجام شده در زمینه افشاگری در درجه اول بر ساختار مشوق‌های بیرونی تمرکز کرده و نشان می‌دهد که چگونه مشوق‌های مالی و امکان مقابله به مثل بر نگرش فرد تأثیر می‌گذارد. با این حال، چنین مطالعاتی نتایج غیر قطعی و یا نامشخص به همراه داشته است. (33).

هزینه‌های درونی[14] به اثرات منفی که توسط شاکی برای محکوم ساختن بر وی تحمیل شده (مانند ناراحتی و عذاب وجدان) مرتبط است. افزون بر این، هزینه‌های درونی یک سری محدودیت‌هایی برای شاکی ایجاد می‌کند که باعث افشا نکردن جرم مرتکب شده توسط همکار نزدیک می‌شود. مزایای درونی باعث رضایت فرد می‌شود، زیرا از انجام یک فعالیت غیرقانونی جلوگیری شده است. در این حالت شاکی برای محکوم کردن خلافکار احساس مسئولیت کرده و برای رسیدن به هدفش تلاش نموده تا بتواند بدین صورت از رفتار فرد متقلب جلوگیری کند. بنابو و تیلور و الین نشان دادند افراد هنگام تجزیه و تحلیل نقش سودمندی خود، تصویری که تصمیم آنها در مورد خودشان به خود و دیگران انتقال خواهد داد را در نظر می‌گیرند (34). اساس اخلاق کسب وکار، مسئولیت‌پذیری در قبال سهامداران، مشتریان، جامعه و مردم است. اخلاق کسب‌وکار به‌کارگیری اصول اخلاق عمومی برای حل مسائل بنگاه ها و مؤسسات تجاری است (35). علاوه بر این، اوفالن و باترفیلد مطالعات کمی را در ادبیات پیدا کردند که اشتباهاتی که افراد هنگام یک قضاوت اخلاقی مرتکب می‌شوند را تجزیه و تحلیل کند (36).

لازم به ذکر است مطالعات زیادی در زمینه افشاگری[3] صورت نگرفته و عمده مطالعات به قبل از 1980 مربوط می‌شود. افزون بر این با وجود مطالعات صورت گرفته به‌طور تقریبی فقط بر تجزیه و تحلیل ویژگی‌های شخصیتی[4] از قبیل تعهد فرد به حرفه[5] و تعهد فرد به سازمان[6] و همچنین موقعیت شخص در جنبه‌های معطوف بر جامعه و منافع عمومی[7] که بر افشاگری تأثیر می‌گذارند متمرکز شده‌اند. از این منظر، هدف این مطالعه تجزیه و تحلیل تأثیر موقعیت فرد در سازمان در عمل افشاگری است (39-37 و 17و 24). بنابراین از یک رویکرد چند سطحی برای تأثیر جنبه‌های موقعیتی[8] استفاده می‌شود که این جنبه‌های موقعیتی باعث تحریک افراد به افشای تقلب و محکوم کردن کلاهبرداری متقلبان می‌شود. از این رویکرد به‌طور فزاینده در زمینه‌ی مدیریت استفاده شده است (42-40). بنابراین به‌طور خلاصه می‌توان هدف این پژوهش را بررسی جنبه‌های موقعیتی فرد دانست که باعث افشاگری اعمال غیراخلاقی و محکوم کردن فرد خلافکار در سازمان می‌شود.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.13.7]

روش

پژوهش حاضر ازنظر نتایج، پژوهشی کاربردی، ازلحاظ هدف، یک پژوهش توصیفی-همبستگی و با در نظر گرفتن معیار زمان، یک پژوهش مقطعی است. جامعهٔ آماری این پژوهش، حسابداران بخش عمومی شیراز است. از مجموع 415 پرسشنامه توزیع‌شده، 399 نفر پرسشنامه را تحویل نموده‌اند که از این تعداد 384 پرسشنامه قابلیت اجرا داشتند. نمونه‌گیری با استفاده از جدول مورگان و حجم نمونه موردمطالعه با استفاده از فرمول کوکران برابر 384 نفر تعیین شد. نتایج نشان می دهد از بین 384 نفر از پاسخ دهندگان به پرسشنامه، 206 نفر معادل 53/6 درصد را مردان و مابقی را زنان تشکیل می دهند که حدود 87 درصد آنان دارای مدارک کارشناسی به بالا هستند.

همان طورکه ذکر شد، برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه فاجاردو و کاردوسو (2014) استفاده شد که در سال 1395 بین پاسخ‌دهندگان توزیع گردید. این پرسشنامه علاوه بر دریافت اطلاعات عمومی شامل جنسیت، سن، نوع دانشگاه و غیره، حاوی 12 سؤال در طیف 5 نقطه‌ای لیکرت و 5 سناریو تنظیم شده است. قابلیت اطمینان محاسبه‌شده برای این پرسشنامه معادل 84/ بوده که مقدار قابل قبولی است. داده‌های جمع آوری شده حاصل از توزیع و تکمیل پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار spss مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفته است. در تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش رگرسیون چند متغیره استفاده گردیده است.

متغیرهای مستقل پژوهش شامل متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و موقعیت شغلی است و متغیر وابسته پژوهش محکوم کردن جرم می‌باشد. همچنین در این پژوهش متغیرهای سن، جنسیت، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، حوزه تخصصی و میزان سابقه کار به‌عنوان متغیرهای کنترلی در نظر گرفته شده است.

مدل (1)

$$Obst_{i,t} = Y_0 + Y_1 Const_{i,t} + Y_2 IM_{i,t} + Y_3 IP_{i,t} + Y_4 MP_{i,t} + Y_5 LC_{i,t} + Y_6 CONTROL_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

اجزای مدل به شرح زیر بیان می‌شود:

Obst : محکوم کردن جرم

Const : هزینه‌ها

IM : منافع

IP : رابطه افراد با حرفه‌شان

MP : رابطه افراد با جامعه

LC : رابطه افراد با سازمان

یافته‌ها

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندمتغیری به صورت زیر بیان می‌شود:

جدول 1: نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره محکوم کردن جرم

ضرایب	
ضریب همبستگی	0/584
ضریب تعیین	0/341
ضریب تعیین تعدیل شده	0/294

بر اساس آزمون رگرسیون چند متغیره و مطابق با جدول 1، در تبیین متغیر وابسته محکوم کردن جرم (یا محکوم کردن رفتار متقلبانه/ محکوم کردن اعمال کلاهبرداری) در کنار مجموع متغیرهای موجود، ملاحظه می شود که ضریب همبستگی برابر 0/584 و ضریب تعیین 0/341 و ضریب تعیین تعدیل شده 0/294 به دست آمده است. ضریب تعیین تعدیل شده بیان می‌کند که متغیرهای مستقل واقع در مدل می توان تا حدود 29 درصد از تغییرات متغیر وابسته محکوم کردن جرم (یا محکوم

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.13.7]

کردن رفتار متقلبانه/ محکوم کردن اعمال کلاهبرداری) را پیش‌بینی کرد.

جدول 2: نتایج ضریب رگرسیون جزیی: متغیر وابسته محکوم کردن جرم

متغیر	ضرایب استاندارد نشده	استاندارد	ضرایب استاندارد شده	مقدار تی	سطح معنی‌داری
	بی	خطای استاندارد	بتا		
مقدار ثابت	21/809	4/004	-	5/447	0/000
هزینه‌ها	-3/311	0/465	-0/510	-7/114	0/000
منافع‌ها	-0/812	0/631	-0/097	-1/287	0/200
رابطه افراد با حرفه‌شان	0/204	0/544	0/029	0/374	0/709
رابطه افراد با جامعه	-0/404	0/619	0/050	-0/653	0/515
رابطه افراد با سازمان	0/792	0/437	0/136	1/809	0/073
سابقه کاری	-0/042	0/274	-0/013	-0/152	0/879
تخصص کاری	-0/666	0/350	0/157	-1/904	0/059
رشته تحصیلی	0/598	0/380	0/128	1/575	0/118
تحصیلات	-0/942	0/478	-0/142	-1/973	0/050
سن	0/626	0/537	-0/098	-1/167	0/245
آماره					7/193
سطح معناداری					0/0001
دوربین واتسون					1/789

قبل از آزمون فرضیه پژوهش براساس نتایج به دست آمده، باید از صحت نتایج اطمینان حاصل نمود. بدین منظور برای بررسی معناداری کل مدل از آزمون اف استفاده گردید. با توجه به احتمال آماره اف محاسبه شده (0/0001)، می‌توان ادعا نمود که مدل رگرسیونی برازش شده معنادار است.

همچنین با توجه به نتایج اولیه برآورد مدل مقدار آماره دوربین واتسون برابر با 1/789 بوده و از آن جایی که مابین 1/5 و 2/5 می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت باقیمانده‌ها مستقل از هم می باشند و مدل دچار مشکل خود همبستگی میان اجزای اخلال نیست.

فرضیه اول: بین ویژگی شخصیتی و موقعیت شغلی با محکوم کردن جرم رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه متغیر مستقل موقعیت شغلی که از دو عامل هزینه‌ها و منافع‌ها تشکیل شده است و همچنین متغیر مستقل ویژگی‌های شخصیتی که از سه عامل رابطه افراد با حرفه شان و جامعه و سازمان تشکیل شده است. برای اثبات این فرضیه به‌صورت جزئی روابط بین عوامل متغیرهای مستقل با متغیر وابسته را بررسی شد و در نهایت به اثبات فرضیه اول پرداخته شد:

همان طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، آماره تی (7/114-) مربوط به عامل هزینه‌ها و سطح معناداری آن (0/0001) می‌باشد. همچنین مشاهده می‌شود که ضریب استاندارد شده آن (0/510-) است، بنابراین چنین می‌توان گفت که بین متغیر موقعیت شغلی از نوع عامل هزینه‌ها و متغیر وابسته محکوم کردن جرم (یا محکوم کردن رفتار متقلبانه یا

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.13.7]

محکوم کردن اعمال کلاهبرداری) ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین با بررسی آماره تی، (1/287-) مربوط به عامل منافع‌ها و با بررسی آن در سطح خطای 5 درصد متوجه عدم ارتباط معنادار بین این عامل و متغیر وابسته شد.

در ادامه به بررسی عوامل ویژگی‌های شخصیتی با متغیر وابسته محکوم کردن جرم (یا محکوم کردن رفتار متقلبانه یا محکوم کردن اعمال کلاهبرداری) می‌پردازیم:

با بررسی آماره تی (0/374) مربوط به عامل رابطه افراد با حرفه شان و با بررسی آن در سطح خطای 5 درصد متوجه عدم ارتباط معنادار بین این عامل و متغیر وابسته شد.

همچنین با بررسی آماره تی (0/653-) مربوط به عامل رابطه افراد با جامعه و با بررسی آن در سطح خطای 5 درصد متوجه عدم ارتباط معنادار بین این عامل و متغیر وابسته شد.

در نهایت با بررسی آماره تی (1/809) مربوط به عامل رابطه افراد با سازمان و سطح معناداری آن (0/073) این عامل در سطح خطای 10 درصد معنادار می‌باشد. همچنین می‌بینیم که ضریب استاندارد شده آن مثبت (0/136) می‌باشد بنابراین چنین می‌توان گفت که بین متغیر ویژگی های شخصیتی از نوع عامل رابطه افراد با سازمان و متغیر وابسته محکوم کردن جرم (یا محکوم کردن رفتار متقلبانه یا محکوم کردن اعمال کلاهبرداری) ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.

همچنین با در نظر گرفتن متغیرهای کنترلی مشاهده گردید که تن‌ها متغیر تحصیلات در سطح خطای 5 درصد دارای رابطه معنادار با متغیر وابسته می‌باشد، البته با توجه به ضریب آن (0/142-) مشاهده شد که این ارتباط از نوع معکوس می‌باشد. همچنین متغیر کنترلی دیگری که قابل بررسی است تخصص کاری می‌باشد که در سطح خطای 10 درصد دارای رابطه معنادار با متغیر وابسته می‌باشد، البته با توجه به ضریب (0/157-)، این ارتباط از نوع معکوس می‌باشد.

بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده نمی توان ارتباط معناداری بین ویژگی شخصیتی و موقعیت شغلی با محکوم کردن جرم بدست آورد.

فرضیه دوم: بین موقعیت‌هایی که افراد را به درجه اخلاقی (منافع) بالاتری سوق می‌دهند و محکوم کردن رفتارهای متقلبانه رابطه معناداری وجود دارد.

برای این فرضیه عامل منافع، بررسی شد. با توجه به اینکه مقدار سطح اهمیت این عامل (0/200) بیشتر از سطح اهمیت 5 درصد است، این فرضیه از نظر آماری مورد تأیید واقع نشده است. به عبارت دیگر، چنین می‌توان گفت که بین موقعیت‌هایی که افراد را به درجه اخلاقی بالاتری سوق می‌دهند (منافع) و محکوم کردن رفتارهای متقلبانه ارتباطی نمی توان تعریف کرد. ضریب موقعیت‌هایی که افراد را به درجه اخلاقی (منافع) از نظر آماری علامت منفی به خود اختصاص داده است. در نهایت می‌توان چنین گفت این فرضیه تحقیق مورد تأیید نمی باشد.

فرضیه سوم: بین موقعیت‌هایی که باعث بروز محدودیت و فشار برای افراد می‌شوند و محکوم کردن اعمال کلاهبرداری رابطه معناداری وجود دارد.

برای تجزیه و تحلیل این فرضیه، عامل هزینه‌ها بررسی گردید. با توجه به اینکه مقدار سطح اهمیت این عامل (0/0001) کمتر از سطح اهمیت 5 درصد است، این فرضیه از نظر آماری مورد تأیید واقع شده است. به عبارت دیگر، چنین می‌توان گفت که بین موقعیت‌هایی که باعث بروز محدودیت و فشار برای افراد می‌شوند (هزینه) و محکوم کردن اعمال کلاهبرداری ارتباط معناداری می‌توان تعریف کرد. همچنین ضریب موقعیت‌هایی که باعث بروز محدودیت و فشار برای افراد (هزینه ها) از نظر آماری علامت منفی به خود اختصاص داده است. در نهایت می‌توان چنین گفت این فرضیه تحقیق مورد تأیید می‌باشد.

بحث

نتایج فرضیه اول نشان داد رابطه افراد با سازمان بر محکوم کردن جرم مؤثر است. تعهد سازمانی باعث می‌شود فرد در سازمان باقی بماند و برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش کند و حتی ایثارگری نشان دهد. نتایج این فرضیه با یافته‌های یک پژوهش هم‌خوانی دارد (30).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.13.7]

نتایج فرضیه دوم نشان داد منافع بر محکوم کردن جرم تأثیری ندارد. در کشور ایران به دلیل نبود کانال رسمی شکایت در سازمان برای گزارش مستقیم هرگونه خطا و جرم افراد احساس مسئولیتی در قبال افشای تخلفات نمی‌کنند. نتایج این فرضیه با یافته‌های چندی از پژوهش‌ها هم‌خوانی ندارد (13-12).

نتایج فرضیه سوم نشان داد هزینه بر محکوم کردن جرم مؤثر است. هزینه محدودیت‌هایی برای شاکی ایجاد می‌کند که باعث افشا نکردن جرم مرتکب شده توسط همکار نزدیک می‌شود. نتایج این فرضیه با یافته‌های یک پژوهش هم‌خوانی دارد (43).

پژوهش حاضر با یک سری محدودیت‌ها روبه‌رو بود که عبارتند از عدم همکاری همکاران هنگام پاسخگویی به سؤالات به‌صورت کامل، صادق نبودن و محافظه‌کاری در پاسخگویی به سؤالات و همچنین دخیل نمودن امیال شخصی.

پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی، متغیرهایی مانند هزینه و منافع بیرونی، تقلب مالیاتی، سوابق تصمیمات اخلاقی و مسئولیت اجتماعی بررسی شود.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که رابطه افراد با سازمان (تعهد فرد به سازمان) بر تصمیم های گزارشگری مالی اخلاقی توسط آنان و جلوگیری از اعمال غیراخلاقی، مؤثر است. همچنین موقعیت‌هایی که باعث فشار و محدودیت‌های برای افراد سازمان می‌شود باعث افشاگری فرد کلاهبردار می‌شود. در کشور ایران به دلیل نبود کنترل داخلی مناسب و مفید جهت جلوگیری از رفتار غیراخلاقی و نبود منبع رسمی جهت شکایات در سازمان برای گزارش مستقیم هر گونه جرم سازمانی، افراد هیچ‌گونه احساس مسئولیتی در قبال افشای تخلفات و جرایم نمی‌کنند. همچنین در سازمان‌ها، کارکنان زیردست به دلیل ترس از خسارات مادی و اعتباری از افشا و گزارش جرم دیگر کارکنان چشم‌پوشی می‌کنند. بنابراین بسیاری از اعمال غیراخلاقی و جرم ها بدون انتشار و اعلام انجام می‌گردد و باعث مشکلات بسیاری برای سازمان می‌شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورداستفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حقوق معنوی مؤلفین آثار، محترم شمرده شده است. سایر اصول اخلاقی همچون رازداری و رضایت آگاهانه نیز، رعایت شده است.

واژه‌نامه

1. Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای
2. Ethical Judgments	قضاوت‌های اخلاقی
3. Whistle blowing	افشاگری
4. Individual aspects	ویژگی‌های شخصیتی
5. Individual's interaction with profession	رابطه فرد با حرفه
6. Individual's interaction with organization	رابطه فرد با سازمان
7. Individual's interaction with society	رابطه فرد با جامعه
8. Situational aspects	جنبه‌های موقعیتی
9. Denunciation	قانون‌شکنی
10. Whistle blower	افشاگر
11. Contextual attributes	صفات ضمنی
12. Extrinsic benefits	مزایای بیرونی
13. Extrinsic costs	هزینه‌های بیرونی
14. Intrinsic costs	هزینه‌های درونی
15. Commitment Organization	تعهد سازمانی

Reference

1. Dazeh N, Garkaz M. (2015). Relationship between moral reasoning, moral thinking, moral intention and moral inclination among formal accountant. Ethics in Science and Technology; 10 (1): 115-123. (In Persian).

2. Moeinoddin M, Naebzadeh SH, Yavari E, Mirmohammadi M. (2015). The relationship between ethics and earnings management behavior and the investigation of its effect on demographic characteristic. Ethics in Science and Technology; 10(2): 119-131. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.13.7]

3. Compin, F. (2008). The role of accounting in money laundering and money dirtying. Journal of Critical Perspectives on Accounting; 19: 591-602.

4. Sutherland E, Cressey D. (1966). Principles de criminology. 1st ed. Paris: Cujas Publication. P.1.

5. Karimi Y. (2002). Society psychology. 3rd ed. Tehran: Virayesh Publication.

6. Alleyne P, Hudaib M, Pike R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. The British Accounting Review; 45: 10-23.

7. Boke S. (1980). Whistle blowing and professional responsibilities: Ethics teaching in higher education. New York: Plenum Press.pp. 227-295.

8. Hersch MA. (2002). Whistleblower heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behavior. Annual Reviews in Control; 62: 243-262.

9. Ahern K, McDonald S. (2002). The beliefs of nurses who were involved in a whistle blowing event. Journal of Advanced Nursing; 38: 303-309.

10.Rainey H G, Steinbauer P. (1999). Galloping elephants: developing elements of a theory of effective government organizations. Journal of Public Administration Research and Theory; 9.

11.Culiberg B, Mihelic K K. (2016). The evolution of whistle blowing studies: A critical review and research agenda. Journal of Business Ethics; 2: 1-17.

12.Near JP, Miceli MP. (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistle blowing. Business Horizons; 59: 105–114.

13.Hengky L, Christian M R, Chiappetta Jabbour C J. (2016). Whistle blowing intentions among public accountants in Indonesia: Testing for the moderation effects. Journal of Business Ethics; 1-16.

14.Ogundele O, Erin O, Ogundele O. (2016). Whistle-blowing and quality of financial reporting in the Nigeria banking sector. Nigeria: 3rd International Conference on African Development Issues.

15.Cialdini R B, Reno R R, Kallgren C A. (1990). A focus theory of normative conduct: recycling the concept of norms to reduce littering in public places. Journal of Personality and Social Psychology; 58(6): 1015-1026.

16.Mesmer-Magnus J, Viswesvaran C. (2005). Whistle blowing in organizations: an examination of correlates of whistle blowing intentions, actions, and retaliation. Journal of Business Ethics; 62(3): 277–297.

17.Becker GS. (1992). Habits, addictions, and traditions. Kyklos; 45(3): 327-345.

18.Meyer J P, Allen N J. (1997). Commitment in the workplace. Netherland: Sage Publications.

19.Kaplan SE, White Cotton SM. (2001). An examination of auditors: reporting intentions when another auditor is offered client employment. Journal of Practice and Theory; 20(1): 45–63.

20.Borges E, Medeiros C. (2007). Comprometimento e ética profissional: um estudo de suas relações juntos aos contabilistas. Revista de contabilidade e finanças; 44: 60-71. (In Spanish).

21.Cardoso RL, Mendonçaneto OR, Oyadomari JC. (2010). Os estudos internacionais de competências e os conhecimentos, habilidades e atitudes do contador gerencial brasileiro: análises e reflexões. Brazilian Business Review; 7(3): 90-113. (In Spanish).

22.Flynn FJ, Wiltermuth SS. (2010). Who's with me? False consensus, social networks, and ethical decision making in organizations. Academy of Management Journal; 53(5): 1074-089.

23.Trevino LK. (1986). Ethical decision making in organizations: a person-situation interactions model. Academy of Management Review; 11(3): 601-617.

24.Lukacs E. (2012). Corporate loyalty versus whistle blowing: an ethical challenge in hrm. Business e Leadership; 1: 55-66.

25.Frauncalanza C H, Buttigieg E. (2016). Maltese certified public accountants and whistle-blowing: traits, influences and propensity. Journal of Applied Accounting Research; 17: 262-284.

26.Perry JL, Hondeghem A. (2008). Building theory and empirical evidence about public service motivation. International Public Management Journal; 11.

27.Steijn B. (2008). Person-environment fit and public service motivation. International Public Management Journal; 11.

28.Wright B E, Pandey S K. (2008). Public service motivation and the assumption of person organization fit: testing the mediating effect of value congruence. Administration e-Society; 40.

29.Fitomela N, Zarefa A, Andreas. (2016). The relationship of professional commitment of auditing student and anticipatory socialization toward whistle blowing intention. Social and Behavioral Sciences; 219: 507-512.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.13.7]

30.Alleyne P. (2016). The construction of a whistle-blowing protocol for audit organizations: A four-stage participatory approach. Journal of Applied Accounting Research; 20: 72 -86.

31.RAPP G C. (2007). Beyond protection: invigorating incentives for Sarbanes-Oxley corporate and securities fraud whistleblowers. Boston University Law Review; 87(91).

32.Faunce TA, Jeffreys S. (2007) Whistle-blowing and scientific misconduct: renewing legal and virtue ethics foundations. Journal of Medicine and Law; 67-84.

33.Greenberg MD. (2011). For whom the whistle blows: advancing corporate compliance and integrity efforts in the era of Dodd-frank. Santa Monica, Ca: Rand Corporation.

34.Taylor Eileen Z. (2006). The in-group bias effect on auditor's evidence evaluation: can a decision aid make a difference? [PhD thesis]. USA: University of South Florida.

35.O'fallon M J, Butterfield K D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996 and 2003. Journal of Business Ethics; 59(4): 375-413.

36.Azar A, Ramezanian MR, Farrokhi H, Dolatkhahi K. (2016). Designing a model for evaluation of business ethics implication. Ethics in Science and Technology; 11(1): 63-74. (In Persian).

37.Kaplan SE, White Cotton SM. (2001). An examination of auditors: reporting intentions when another auditor is offered client employment. Journal of Practice and Theory; 20(1): 45–63.

38.Taylor EZ, Curtis MB. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: whistle blowing likelihood and perseverance in public accounting. Journal of Business Ethics; 93: 21-37.

39.Becker TE, Billings RS. (1993). Profiles of commitment: an empirical test. Journal of Organizational Behavior; 14(2): 177–190.

40.HITT M A. (2007). Building theoretical and empirical bridges across levels: multilevel research in management. Academy of Management Journal; 50: 1385–99.

41.Goldszmidt R, Brito A L, Vasconcelos F C. (2007). O efeito país sobre o desempenho da firma: uma abordagem multinível. Rae - Revista de Administração de Empresas; 47: 12-25. (In Spanish).

42.Fávero P L. (2008). Efeito tempo, firma e país no desempenho: uma análise sob a perspectiva da modelagem hierárquica com medidas repetidas. Brazilian Business Review; 5(3): 173-191. (In Spanish).

43.Fajardo B A G, Cardoso R L. (2014). Does the occasion justify the denunciation: a multilevel approach for Brazilian accountants?. Brazilian Business Review; 11 (5): 24-48.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.13.7]