

## Investigating the Relationship between Managers' Leadership Style with Whistleblowing in Auditing Firms:with Emphasis on Theories of Emotional Intelligence and Social Identity

**Ramin Shahalizadeh**

PhD Student of Accounting, , Department of Accounting, Department of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, Ra.shahlizadeh@gmail.com.

**Hashem Nikoomaram\***

Professor, Department of Accounting, Department of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, H-nikoomaram@srbiau.ac.ir.

**Farzaneh Heidarpoor**

Department of Accounting, Economic and Accounting Faculty, Tehran Central Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, Far.heidarpoor@iauctb.ac.ir.

**Feraydoon Rahnamay Roodposhti**

Professor, Department of Accounting, Department of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, Rahnama.roodposhti@gmail.com

### Abstract

**Purpose:** Managers' leadership style is one of the important factors affecting the behaviors and level of ethical reasoning of employees and achieving organizational goals, and whistleblowing is an important source of information to identify wrongdoing in the organization. Therefore, in this study, the relationship between ethical leadership style and whistleblowing with the moderating role of emotional intelligence and social identity (professional identity and organizational identity) of independent auditors has been investigated.

**Method:** In this study, 441 auditors working in private sector audit firms and the audit organization in 2020 participated. Data were collected through the distribution of paper and electronic questionnaires and using structural equations analyzed.

**Results:** Findings of this study show that managers' ethical leadership style and its components have a positive and significant effect on auditors' whistleblowing directly and due to emotional intelligence, professional identity and organizational identity.

**Conclusion:** Due to the pattern of managers for employees, the implementation of ethical leadership style causes ethical characteristics to be considered by auditors working in audit firms and also strengthening emotional intelligence and professional and organizational identity causes auditors to be used in social interactions and when in a whistleblowing position.

**Contribution:** The findings of this study can be considered in the development of whistleblowing procedures and amendments to ethical and educational regulations, and thus lead to an increase in the tendency to whistleblowing among auditors and the prevention and reduction of violations in auditing firms.


**Keywords:** Whistleblowing, Ethical leadership Style, Emotional Intelligence, Professional Identity, Organizational Identity.

### Research Article

**Cite this article:** Shahalizadeh, Nikoomaram, Heidarpoor & Rahnamay Roodposhti, Investigating the Relationship between Managers' Leadership Style with Whistleblowing in Auditing Firms:with Emphasis on Theories of Emotional Intelligence and Social Identity, Journal of Financial Accounting Knowledge, Vol.9, NO.1, Spring 2022, 79-111

**DOI:** 10.30479/jfak.2022.16509.2948

**Received on** 20 November, 2021 **Accepted on** 2 January, 2022

© The Author(s). 

**Publisher:** Imam Khomeini International University.

**Corresponding Author:** Hashem Nikoomaram(H-nikoomaram@srbiau.ac.ir)

## بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با همداردهی (سوت زنی) در موسسات حسابرسی: با تاکید بر نظریه‌های هوش هیجانی و هویت اجتماعی

رامین شاهعلی زاده

دانشجو دکتری حسابداری، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران،

Ra.shahlizadeh@gmail.com

هاشم نیکومرام\*

استاد، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

H-nikoumaram@srbiau.ac.ir

فرزانه حیدرپور

گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران،

Far.heidarpoor@iauctb.ac.ir

فریدون رهنمای رودپشتی

استاد، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران،

Rahnama.roodposhti@gmail.com

### چکیده

**هدف:** سبک رهبری مدیران یکی از عوامل مهم موثر بر رفتارها و سطح استدلال اخلاقی کارکنان و رسیدن به اهداف سازمانی است و همداردهی یک منبع مهم اطلاعات برای شناسایی خطاکاری در سازمان می‌باشد. از این رو در این پژوهش رابطه سبک رهبری اخلاقی و همداردهی با نقش تعدیل‌کننده هوش هیجانی و هویت اجتماعی (هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی) حسابرسان مستقل مورد بررسی قرار گرفته است.

**روش:** در این پژوهش تعداد ۴۴۱ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی بخش خصوصی و سازمان حسابرسی در سال ۱۳۹۹ مشارکت داشتند. داده‌ها از طریق توزیع پرسشنامه کاغذی و الکترونیکی جمع‌آوری شده و با استفاده از معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفته است.

**یافته‌ها:** یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که سبک رهبری اخلاقی مدیران و مولفه‌های آن بر همداردهی حسابرسان به صورت مستقیم و به واسطه هوش هیجانی و هویت حرفه‌ای و سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به الگوی بودن مدیران برای کارکنان پیاده‌سازی سبک رهبری اخلاقی سبب می‌شود ویژگی‌های اخلاقی مورد توجه حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی قرار گرفته و همچنین تقویت هوش هیجانی و هویت حرفه‌ای و سازمانی موجب می‌شود حسابرسان در تعاملات اجتماعی و زمان قرار گرفتن در موقعیت همداردهی از این موارد بهره‌گیرند.

**دانش افزایی:** یافته‌های این پژوهش می‌تواند در تدوین رویه‌ها همداردهی و اصلاح آیین‌نامه‌های اخلاقی و آموزشی مورد توجه قرار گیرد و بدین ترتیب منجر به افزایش تمایل به همداردهی در میان حسابرسان و پیشگیری و کاهش تخلفات در موسسات حسابرسی شود.

**واژگان کلیدی:** همداردهی، سبک رهبری اخلاقی، هوش هیجانی، هویت حرفه‌ای، هویت سازمانی.

مقاله پژوهشی

\*استناد: شاهعلی زاده، نیکومرام، حیدرپور و رهنمای رودپشتی؛ بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با همداردهی (سوت زنی) در موسسات حسابرسی: با تاکید بر نظریه‌های هوش هیجانی و هویت اجتماعی، فصلنامه علمی دانش حسابداری مالی، مقاله پژوهشی، دوره ۹، شماره

(۱)، پیاپی ۳۲، بهار ۱۴۰۱، ۷۹-۱۱۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۸/۲۹ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۱۰/۱۲

ناشر: دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) © حق مؤلف نویسندگان



## ۱- مقدمه

امروزه خطاکاری سازمانی نتایج منفی قابل توجهی در سازمان‌ها به جای گذاشته و هزینه‌ها را در سازمان‌ها افزایش داده و ایمنی، بهداشت و سلامت کارمندان، مشتریان و سرمایه‌گذاران و جامعه را به خطر انداخته است (لیو و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۱۱۳). تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد بسیار از کارکنان در سازمان‌های خود شاهد رفتارهای غیراخلاقی هستند و این رفتارها به روحیه سازمانی و شهرت و اعتبار سازمان‌ها آسیب وارد کرده است (چنگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۱۱۵). در این شرایط هشداری<sup>۱</sup> می‌تواند یک منبع مهم اطلاعات برای شناسایی خطاکاری در سازمان باشد (لویز و وندکرکهو، ۲۰۱۸؛ ۱). به بیان انجمن بازرسان رسمی<sup>۲</sup> تقلب<sup>۳</sup> که گزارش‌های مربوط به تقلب و سواستفاده شغلی را منتشر می‌کند، هشداری (سوت زنی) داخلی تخلف‌های مالی به طور موثر، ساده‌ترین روش شناسایی تخلف‌های سازمانی است (کردستانی و رجب-دری، ۲۰۲۰؛ ۱۴۰). بر اساس گزارش این انجمن در سال ۲۰۲۰، راهکار عمده کشف تخلف‌های سازمانی شامل هشداری افشاگران (۴۳ درصد) می‌باشد و ۵۴ درصد هشداری‌ها نیز توسط کارکنان درون سازمانی بوده است (انجمن بازرسان رسمی تقلب، ۲۰۲۰؛ ۱). با این حال، کارکنانی که تخلفات سازمانی را مشاهده می‌کنند به دلیل در معرض خطر بودن اقدامات تلافی‌جویانه متخلفین و هزینه‌های هشداری شامل تنزل رتبه و محرومیت‌های اجتماعی تمایل به سکوت دارند (آلین و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۱۰).

همچنین در سال‌های اخیر رفتارهای غیرحرفه‌ای و ناکارآمد به رسوایی‌های مالی و شکست‌های تجاری با اهمیتی منجر شده است. به همین دلیل بسیاری از افراد، حسابرسانی را که بر روی صورت‌های مالی شرکت‌ها اظهار نظر نموده‌اند، به خاطر قصور در کشف و گزارش اشتباه یا تقلب‌هایی که منجر به این شکست‌ها شده است، مورد انتقاد و سرزنش قرار داده‌اند و اعتبار موسسات حسابرسی و در نهایت حرفه حسابرسی خدشه‌دار شده است (کاپلند، ۲۰۱۵؛ ۶۱). در ایران نبود نظارت حرفه‌ای اثربخش توسط نهادهای نظارتی، کوچک بودن موسسات حسابرسی و بعضاً ناآگاهی حسابرسان از مسوولیت خطیر خود در اعتباربخشی، منجر به این شده که بسیاری از موسسات حسابرسی از سیستم کنترل کیفیت اثربخش در موسسه برخوردار نباشند و این موضوع باعث پایین آمدن کیفیت گزارش‌های حسابرسی شده است. وقتی حسابرسان عملی سؤال‌برانگیز و تخلفی را مشاهده می‌نمایند، به‌واقع در یک دو راهی اخلاقی قرار می‌گیرد که مستلزم قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی است (کاشانی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸؛ ۶۳). از این رو مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود رفتار کارکنان خواهد شد (رویایی و همکاران، ۱۳۹۱؛ ۱). سطح استدلال اخلاقی هشداردهندگان بر شناخت و تفسیر آن‌ها از مسائل

اخلاقی و تصمیم آن‌ها برای هشداردهی تأثیرگذار است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که درک اخلاقی بالاتر، انگیزه هشداردهی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (لی و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۲۲). رهبران اخلاقی<sup>۲</sup> محیطی قابل اعتماد، صادقانه و مبتنی بر اصول ایجاد می‌کنند و به همین دلیل، ترس کارکنان از گرفتاری‌های ناشی از انتقام یا مجازات کاهش یافته و تمایل به هشداردهی آن‌ها تقویت می‌شود (رابی و مالک، ۲۰۲۰؛ ۱).

افزون بر این، هشداردهی فرآیند تصمیم‌گیری پیچیده‌ای است که تحت تأثیر اثر متقابل متغیرهای افراد، سازمان و موقعیت قرار می‌گیرد. در شرایط خاص، تمایل کارکنان نسبت به هشداردهی نسبت به دیگر شرایط متفاوت است (لیو و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۱۱۳). برای حسابرسان مستقل این تصمیم‌گیری بواسطه برخی مسایل پیچیده‌تر نیز است. اول اینکه، حسابرسان مستقل با مسئله وفاداری دوگانه نسبت به مشتری و منافع عمومی مواجه هستند. دوم اینکه، حسابرسان مستقل با تعداد زیادی از محدودیت‌های اخلاقی، حرفه‌ای و قانونی در خصوص عمومی شدن اطلاعات محرمانه در ارتباط با خطاکاری‌ها مواجه هستند (کاشانی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸؛ ۶۳). تحقیقات فراوانی که در خصوص اثر هیجان بر قضاوت و تصمیم‌گیری صورت پذیرفته است، نشان می‌دهد حتی تصمیمات ساده، متأثر از محتوای هیجانی هستند (مشایخی و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۶۱). هوش هیجانی<sup>۴</sup> توانایی ایجاد انگیزه در خود و ایستادگی در شرایطی است که فرد شرایط ناامیدکننده‌ای را تجربه می‌کند، انگیزه‌های خود را کنترل می‌کند و حالات خود را تنظیم می‌کند (مسلم و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۷۳). روانشناسان بر این باورند که موفقیت نهایی یک سازمان بزرگ به هوش هیجانی مدیران و کارکنان آن بستگی دارد (یوشیدا و ساندا، ۲۰۱۳؛ ۹۲۱). تفکر رایج این است که هوش ریاضی و تجسمی در عملیات حسابداری و حسابرسی دارای اهمیت بیشتری است. درحالی‌که حسابرسان نیز به‌عنوان یک انسان در قضاوت‌های حسابرسی خود با یک تکلیف دشواری که به تفکر اساسی نیاز است روبرو می‌شوند و از هوش هیجانی خود برای قضاوت استفاده می‌نمایند (مشایخی و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۶۱). مدیریت استرس، سازگاری، خود انگیزشی، عزت‌نفس و تنظیم عواطف از اهمیت بالای در حرفه حسابرسی برخوردار است (بویلی و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۱۵۱). بنابراین بایستی به آموزش و کسب مهارت‌های لازم برای مدیریت عواطف در میان حسابرسان توجه بیشتری شود (یانگ و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۸۳).

از سوی دیگر شناخت هویت و تلاش جهت توسعه و تقویت آن برای مدیران مهم است؛ زیرا هویت‌یابی افراد رفتارهای موافق و همسو با اهداف سازمان را افزایش می‌دهد و در نهایت موجب تحقق اهداف سازمان می‌شود (خسروآبادی و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۳۳۵). تئوری هویت اجتماعی، هویت را از آن چیزی می‌داند که از طریق عضویت در گروه شکل گرفته است و به‌وسیله همتایان در گروه ایجاد شده است. مانند حسابرسانی که در یک صنعت خاص کار می‌کنند. بر اساس تئوری هویت اجتماعی افراد تمایل دارند خودشان و دیگران را به طبقات اجتماعی تقسیم نمایند

و این طبقه کار را بر اساس مرزها و ویژگی‌های درون و بیرون گروه‌ها انجام می‌دهند (ولیان و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۵۶). مطالعات نشان می‌دهد عوامل متعددی بر تصمیم‌گیری و قضاوت حسابرسان موثر است که از آن جمله می‌توان هویت اجتماعی<sup>۵</sup> را بیان کرد (مشایخی فرد و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۳). حسابرسان خود را از طریق حرفه و موسسه محل کار خود هویت می‌بخشند (مشایخی فرد و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۳). هویت حرفه‌ای<sup>۶</sup> هنجارها، اهداف و ارزش‌های حسابرسان را با تعهدات حرفه‌ای آن‌ها همسو می‌کند (واران و آلزولا، ۲۰۰۹: ۴۱). هویت سازمانی<sup>۷</sup>، وفاداری کارمندان نسبت به سازمان را افزایش می‌دهد و به آن‌ها این انگیزه را می‌دهد که به خاطر منافع سازمان کار کنند. در این صورت، کارمندان سرنوشت خود را با سازمان یکی می‌داند و به نفع سازمان فعالیت می‌کنند (رکیتا، ۲۰۰۵: ۳۵۸). ادبیات مربوط به هویت اجتماعی و قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری، بیان می‌دارد که قضاوت‌های غیرمشابه ممکن است به دلیل ترجیحات و انگیزه‌های مختلف اعضاء باشد که به دلیل نقش‌های حرفه‌ای متفاوتی که افراد می‌پذیرند، در آن‌ها ایجاد شده است (برزیده و همکاران، ۱۳۹۷: ۱). بنابراین عضویت افراد در یک گروه، می‌تواند در ایجاد انگیزه برای هشداری مؤثر باشد (انواری، ۲۰۱۹: ۴۱).

با توجه به آنچه بیان شد پیامد عدم هشداری خطاکاری‌ها، آسیب بالقوه‌ای است که در کل متوجه مؤسسات حسابرسی و حرفه حسابرسی خواهد شد، همان‌طور که موسسه آرتور اندرسون را به ورطه نابودی کشاند (آلین و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۰). لذا تعیین عوامل موثر بر هشداری می‌تواند بر ارتقای جایگاه حرفه حسابرسی در ایران موثر باشد. از این رو آنچه در این پژوهش مد نظر می‌باشد بررسی نقش رهبری اخلاقی به عنوان یکی از انواع سبک رهبری مدیران بر هشداری در موسسات حسابرسی با نقش میانجی هوش هیجانی، هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی است.

## ۲- مروری بر مبانی نظری، ادبیات و فرضیه‌ها

### هشداری

هشداری از روش مورد استفاده توسط نیروهای پلیس گشتی انگلستان در باخیر کردن دیگر همکاران خود از وجود افراد خلاف‌کار گرفته شده است. آنان بر پایه یک سنت قدیمی، هنگام مواجه با یک فرد خلاف‌کار در شهر، هم‌زمان با تعقیب وی، در سوت همراهشان می‌دمیدند تا از این طریق با اطلاع به سایر همکاران خود، با همکاری یکدیگر فرد خلاف‌کار را دستگیر کنند (گاو، ۲۰۱۷: ۱).

هشداری ابزاری برای این است که گروه، سازمان یا جامعه استانداردهای اخلاقی خودش را ترویج و تقویت کند. این امر یک مکانیسم مهم برای جلوگیری و کشف خطاکاری در بخش دولتی یا خصوصی است (انواری و همکاران، ۲۰۱۹: ۴۱). سازوکارهای حاکمیت شرکتی<sup>۸</sup> در شرکت‌هایی که رویه‌هایی در خصوص هشداری دارند از شرکت‌های فاقد این رویه‌ها مؤثرتر

است (العربی و همکاران، ۲۰۱۹: ۹۱۷). زیرا هر دو آن‌ها به دنبال ارتقاء اثربخشی سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و توانمندسازی کارکنان هستند (لاتان و همکاران، ۲۰۱۶: ۵۷۳). آ لین بیان می‌کند هشداردهی، عمل داوطلبانه‌ای است که بر اساس آن کارکنان رفتارهای غیراخلاقی که کارکنان سازمان مرتکب آن شده‌اند را صرف نظر از استانداردها و الزامات قانونی موجود، به هر نهادی (داخلی یا خارجی) که توانایی اصلاح چنین خطاکاری‌هایی را دارند، گزارش می‌دهند (آ لین و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۰). از دیدگاه سازمانی، هشداردهی عملی است که طی آن، یکی از کارکنان فعلی یا گذشته عملی غیرقانونی، خلاف اخلاق و ضوابط سازمان به اطلاع مراجع ذیصلاح گزارش می‌کند. اقدام به هشداردهی خود متشکل از پنج جز اصلی شامل این موارد است: خصوصیات و ویژگی‌های هشداردهنده، خصوصیات و ویژگی‌های گیرنده گزارش، ویژگی‌های تخلف یا رفتاری که نسبت به آن هشدار داده می‌شود، ویژگی‌ها و خصوصیات فرد متخلف و ویژگی‌های سازمانی که در آن هشداردهی صورت می‌گیرد (نیر و میسلی، ۲۰۱۶: ۱۰۵).

هشداردهندگان می‌توانند خطاکاری‌های سازمانی را به مقامات داخلی و خارجی مسئول گزارش نمایند (کولبرگ و همکاران، ۲۰۱۷: ۷۸۷). شخص گزارش گیرنده در هشداردهی داخلی ممکن است یک مدیر ارشد، حسابرس داخلی و یا هر شخص مسئول در داخل سازمان باشد. هشداردهی خارجی اشاره به افشای یک مورد خلاف در سازمان به مراجع ذیصلاح بیرونی دارد که این مراجع از یک سازمان نظارت‌کننده (در ایران دیوان محاسبات کشور، سازمان حسابرسی، سازمان بازرسی کل کشور و نظایر آن‌ها) گرفته تا رسانه‌ها و جراید را در بر می‌گیرد (نیک‌کار و همکاران، ۱۳۹۹: ۴۷). علاوه بر این هشداردهی در حوزه مالی ممکن است به دو صورت رسمی و غیررسمی انجام شود؛ هشداردهی رسمی هنگامی است که افراد گزارش را با ذکر مشخصات و آدرس خود ارائه می‌کنند و در هشداردهی غیررسمی افراد به صورت ناشناس مبادرت به ارائه گزارش می‌کنند (کولبرگ و همکاران، ۲۰۱۷: ۷۸۷).

هشداردهی می‌تواند مکانیسم موثری برای کشف تقلب در حرفه حسابرسی باشد. حسابرسان احتمالاً شاهد سو رفتارهای بوده و بدین ترتیب آن‌ها این فرصت را دارند که سو رفتارها را گزارش کنند. اهمیت قائل شدن به هشداردهندگان در حرفه حسابرسی باعث می‌شود که هشداردهندگان در این خصوص نگرانی‌های خود را گزارش کنند و خدمات بزرگی را به جامعه و سایر ذینفعان ارائه دهند و کلید کمک به بازرسان نهادهای نظارتی در باز کردن طرح‌های پیچیده تقلب باشد (لی و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۲). قانون ساربینز-آکسلی<sup>۹</sup> (۲۰۰۲) مقرراتی را برای حمایت از هشداردهندگان و همچنین مقرراتی را برای شرکت‌ها جهت ایجاد یک سیستم هشداردهی داخلی تعیین نموده است. قانون داد-فرانک<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۰) نیز مشوق‌هایی را برای هشداردهی در شرکت‌ها تصویب کرده است (لی و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۲). علیرغم این افشای خطاکاری‌های رخ داده در حوزه مالی به‌عنوان یک تصمیم اخلاقی تلقی می‌شود و عوامل مختلفی در آن دخیل

است (شواری، ۲۰۱۶: ۷۵۵). در ایران قانونی مختص هشداردهی و حمایت از هشداردهندگان در حال حاضر وجود ندارد. در این ارتباط طرح «حمایت از افشاکنندگان فساد» در مجلس مطرح شده ولی تاکنون به قانون تبدیل نشده است. با این حال طبق قانون سلامت اداری حسابرسان موظف هستند در صورت مشاهده هرگونه فساد، مراتب را به مراجع نظارتی یا قضایی ذیصلاح اعلام نمایند و در صورت عدم گزارش مجازاتی پیش‌بینی شده و همچنین حمایت‌های از هشداردهندگان شامل جبران خسارت، جلوگیری از اخراج و برخورد تبعیض‌آمیز و عدم افشای هویت در نظر گرفته شده است (دریایی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۷).

### سبک رهبری اخلاقی

رهبری دانش، فن و هنر ایجاد انگیزه در افراد برای رسیدن به هدفی از پیش تعیین شده است و مستلزم برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و اجرای استراتژی‌های مقرر در راستای تحقق اهداف است. سبک رهبری شیوه‌ای است که افراد از طریق یک رهبر جهت دستیابی به اهداف سازمانی هدایت می‌شوند و انگیزه لازم را کسب می‌کنند. روشی که مدیر از قدرت و نفوذش برای تحقق اهداف سازمان استفاده می‌کند سبک رهبری می‌نامند (نیک‌جو و همکاران، ۱۴۰۰: ۸۱).

در دوران پس‌انزون، پژوهشگران به صورت جدی به بررسی نقش اخلاق در رهبری و شکل‌گیری و توسعه رهبری اخلاقی مدار روی آوردند. سبک رهبری اخلاقی از رویکردهای نوینی است که پس از رسوایی اخلاقی و ورشکستگی انرون وارد عرصه مطالعات شد (براون و تروینو، ۲۰۰۶: ۵۹۵). تئوری سبک رهبری اخلاقی به‌عنوان یک تئوری مستقل در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی برای اولین بار بر اساس مطالعات براون بر اساس نظریه‌های یادگیری اجتماعی<sup>۱۱</sup> و مبادله اجتماعی<sup>۱۲</sup> گسترش و به‌طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. البته این دو نظریه برای توضیح پیچیدگی روابط رهبران اخلاقی و پیروان کافی نبوده و نظریه هویت اجتماعی نیز در تحقیقات بعدی جهت توضیح این رابطه مورد استفاده قرار گرفته است (والومبوا و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۰۴).

براون و همکاران (۲۰۰۵) رهبری اخلاقی را به‌عنوان نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت و تصمیم‌گیری، تعریف کردند. این تعریف دو نقش اساسی رهبر اخلاقی شامل شخص اخلاقی و مدیر اخلاقی را بیان می‌کند (شکیل و همکاران، ۲۰۱۹: ۶۱۳).

سبک رهبری اخلاقی، رهبری را توصیف می‌کند که بر اساس اعتقاد به آنچه درست یا نادرست است، تصمیم‌گیری می‌کند. رهبران اخلاقی افراد را طوری هدایت می‌کنند که به حقوق و جایگاه آن‌ها احترام گذاشته می‌شود. رهبری اخلاقی بر این نکته تمرکز می‌کند که چگونه قدرت اجتماعی خود را در تصمیم‌هایی که اتخاذ می‌کنند، اقداماتی که انجام می‌دهند و شیوه‌ای که دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهند، به‌کارگیرند (رسیک و همکاران، ۲۰۱۱: ۴۳۵).

محققان گوناگون ابعاد و مؤلفه‌های متفاوتی را برای رهبری اخلاقی بیان کرده‌اند. کالسون و همکاران (۲۰۱۱) با بررسی ادبیات موضوع رهبری اخلاقی و جمیع ابعاد پیشنهادشده توسط محققان برای رهبری اخلاقی هفت بعد را در نظر گرفتند که شامل جهت‌گیری مردمی<sup>۱۳</sup>، انصاف<sup>۱۴</sup>، تسهیم قدرت<sup>۱۵</sup>، نگرانی برای ثبات<sup>۱۶</sup>، هدایت اخلاقی<sup>۱۷</sup>، وضوح نقش<sup>۱۸</sup> و صداقت<sup>۱۹</sup> می‌شود. انصاف، به این معنی است که اقدامات رهبری از گروه خاصی طرفداری نکند و با پیروان عادلانه رفتار کند و انتخاب‌هایش منصفانه و اصولی باشد. تسهیم قدرت، اجازه دادن به پیروان تا درباره تصمیم‌گیری‌ها اظهارنظر کنند و گوش دادن به ایده‌ها و نظرات آنان است. وضوح نقش، به معنی مشخص کردن مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکرد است. جهت‌گیری مردمی، نشان‌دهنده مراقبت و حمایت رهبر در خصوص حمایت از کارکنان می‌باشد. هدایت اخلاقی، توضیح قواعد اخلاقی، ترویج و پاداش رفتار اخلاقی می‌باشد. نگرانی برای پایداری (ثبات)، رهبران اخلاقی خود را در قبال ارتقاء منافع ذی‌نفعان مسئول می‌دانند و نسبت به رفاه جامعه دلسوز می‌باشند. صداقت، به معنای عمل به وعده‌ها و باثبات بودن اقدامات و سخن رهبری است (کالسون و همکاران، ۲۰۱۱: ۵۱).

در مؤسسات حسابرسی نیز به تبع دیگر سازمان‌ها نیاز به عملکرد مناسب حسابرسان مستقل و افزایش کیفیت حسابرسی به امری ضروری تبدیل شده است، در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در حرفه حسابرسی به وجود آورده است. مؤسسات حسابرسی مجبورند علاوه بر رفتارهای اقتصادی (حداکترسازی سود)، به رفتارهای اخلاقی روی بیاورند. لذا، رفتارهای اقتصادی و اخلاقی به صورت توأمان تنها گزینه آن‌ها برای دستیابی به اهداف سازمانی در این مؤسسات مطرح شده است (کوه هیان و بو، ۲۰۰۴: ۶۷۷).

پیامدهای رهبری اخلاقی می‌تواند بر سطح استدلال اخلاقی هشداردهندگان و شناخت و تفسیر آن‌ها از مسائل اخلاقی و تصمیم آن‌ها برای هشداردهی تأثیرگذار باشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که درک اخلاقی بالاتر، انگیزه هشداردهی در خصوص سوء رفتارهای مرتبط با حسابداری را تحت تأثیر قرار می‌دهد (لی و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۲). رهبران اخلاقی تلاش می‌کنند تصمیمات منصفانه بگیرند و مراقب احساسات کارکنانشان باشند و تلاش می‌کنند که محیط‌های کاری عادلانه ایجاد کنند (دی هوگ و دن هارتوگ، ۲۰۰۸: ۲۹۷).

## هوش هیجانی

در سال ۱۹۹۰ مایر و سالووی در مقالات خود از هوش هیجانی استفاده کردند و در سال ۱۹۹۵ گلن هوش هیجانی را در مسیر اصلی آن قرار داد و مدل هوش هیجانی خود را ارائه کرد (کودی و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۲۰). مایر و سالووی (۱۹۹۷) هوش هیجانی را توانایی برای درک دقیق، ارزیابی و بیان احساسات، توانایی برای دسترسی یا ایجاد احساساتی که تأمل و تفکر را



تسهیل می‌کنند؛ توانایی برای درک احساس و دانش مربوط به احساسات و عواطف و توانایی برای ارتقاء رشد عاطفی و فکر، تعریف کرده‌اند (شیه و سوسانتو، ۲۰۱۰: ۱۴۷).

گل‌من (۱۹۹۸) هوش هیجانی را در دو بعد کلی بیان کرده است: ۱- شایستگی فردی یعنی افراد چگونه خودشان را مدیریت می‌کنند. این بعد شامل سه مؤلفه خودآگاهی<sup>۲۰</sup>، خودتنظیمی<sup>۲۱</sup> و خودانگیزی<sup>۲۲</sup> است. ۲- شایستگی اجتماعی یعنی افراد چگونه روابط خود و دیگران را مدیریت می‌کنند. این بعد شامل دو مؤلفه همدلی<sup>۲۳</sup> و مهارت اجتماعی<sup>۲۴</sup> است (گل‌من، ۱۹۹۸: ۹۳). خودآگاهی، در توانایی شناخت افراد از نقاط ضعف و قوت، خواسته‌ها و ترس‌های خود است. از طریق خودآگاهی، فرد می‌تواند اطلاعاتی درباره چرایی و چگونگی برانگیخته شدن در وضعیت‌های متفاوت کسب نماید. خودتنظیمی، به عنوان توانایی فرد در کنترل کارکردهای بدنی و مدیریت هیجان‌ها تعریف می‌شود. فرد خودتنظیم، فرآیندهای ذهنی خود را در جهت پیشرفت و اهداف فردی سوق می‌دهد. مهارت اجتماعی، مجموعه رفتارهایی است که فرد در طول زندگی می‌آموزد که وی را قادر می‌سازد با دیگران رابطه اثربخش داشته باشد و از کنش‌های نامتعارف اجتماعی خودداری کند و فرایندی را بیان می‌کند که افراد را قادر می‌سازد تا رفتار دیگران را درک، پیش‌بینی و تعاملات اجتماعی خود را تنظیم نمایند. خودانگیزی، به طور خودانگیخته از نیازهای روان‌شناختی، کنجکاوی و تلاش‌های فطری برای رشد حاصل می‌شود و باعث درک فعالانه محیط می‌شود و بر قضاوت تاثیر می‌گذارد. همدلی، هنر درک احساس طرف مقابل است که یک رابطه صحیح عاطفی را نشان می‌دهد و منجر به برقراری بهتر رابطه می‌شود که این رابطه می‌تواند بر قضاوت فرد تاثیر گذار باشد (مشایخی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۱).

اکثر صاحب‌نظران معتقدند هوش هیجانی، احساسات و افکاری است که ورای تمامی فعالیت‌های انسان قرار دارد و به نوعی چگونگی واکنش انسان به موقعیت‌های مختلف از جمله قضاوت را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد که این امر در خصوص حسابرسان و قضاوت آنان نیز می‌تواند صادق باشد، بنابراین می‌توان انتظار داشت، حسابرسانی که از سطح بالای هوش هیجانی برخوردارند می‌توانند چنین کنش‌هایی را در خود و دیگران شناسایی نموده و در مسیر صحیح قضاوت و تصمیم‌گیری نمایند (مشایخی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۱). مهارت‌های هوش هیجانی به فرد اجازه می‌دهد تحت شرایط سخت، بهتر فکر کند و به نظر می‌رسد که افراد باهوش هیجانی بالا در رمزگشایی رفتارهای دیگران (اخلاقی یا غیراخلاقی) مهارت بیشتری داشته باشند (مسمر مگنوس و همکاران، ۲۰۱۰: ۳۵). در پژوهش‌ها و نظریه‌های نوین هشداردهی به‌ویژه در حوزه مالی، به بررسی و شناخت عواطف کارکنان تأکید شده است (نیر، ۲۰۲۰: ۷۵۳). کارکنان با هوش هیجانی بالا، هیجان‌های خود را شناسایی کرده و به آن‌ها نظم می‌بخشند و از این رو، آن‌ها قادر هستند استرس‌های مرتبط با کار را کاهش دهند. هوش هیجانی برای اثربخشی عملکرد شغلی کارکنان حیاتی و مهم است (صدری و علی احمدی، ۱۳۹۸: ۱۱۹).

## هویت اجتماعی

موضوع هویت و مسئله کیستی و چیستی انسان از دغدغه‌های حیاتی، ذهنی و عینی است که با پیدایش بشر متولد شده است (برزیده و همکاران، ۱۳۹۷: ۱). هویت، آگاهی فرد نسبت به خود است که به طور مداوم در زندگی روزمره ایجاد می‌شود موثرترین و کارآمدترین نظریه که هویت را در یک زمینه اجتماعی مورد بررسی قرار می‌دهد نظریه هویت اجتماعی تاجفل و ترنر (۱۹۸۶) است (مشایخی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۳). تئوری هویت اجتماعی، هویت را از آن چیزی می‌داند که از طریق عضویت در گروه شکل گرفته است و به وسیله همتایان در گروه ایجاد شده است. مانند حسابرسی که روی یک صنعت خاص کار می‌کنند. بر اساس تئوری هویت اجتماعی افراد تمایل دارند خودشان و دیگران را به طبقات اجتماعی تقسیم نمایند و این طبقه کار را بر اساس مرزها و ویژگی‌های درون و بیرون گروه‌ها انجام می‌دهند (ولیان و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۵۶). هویت-های اجتماعی نه تنها اعضای خود را توصیف می‌کند بلکه رفتار مناسب را نیز برای اعضایش تجویز می‌کند (برزیده و همکاران، ۱۳۹۷: ۱).

از انواع هویت اجتماعی می‌توان به هویت سازمانی و حرفه‌ای اشاره نمود. هویت حرفه‌ای معمولاً به عنوان شناسایی فرد با یک حرفه یا مشارکت فرد در یک حرفه تعریف می‌شود (تیلور و کورتیس، ۲۰۱۰: ۲۱). هویت حرفه‌ای موجب می‌شود کارکنان احساس می‌کنند که به حرفه متعهد هستند و الزامات استقلال و ارزش‌های اخلاقی حرفه را می‌پذیرند. هویت حرفه‌ای در ذات عمیق می‌باشد، زیرا با تمرین و آموزش گسترده، حسابرس هنجارها و عقاید حرفه را در طول زمان تقویت و درونی‌سازی می‌کند (برزیده و همکاران، ۱۳۹۷: ۱). هویت حرفه‌ای میزان تخصص، دانش، مهارت و گرایش فرد به شغل خود است. در واقع هویت حرفه‌ای به عنوان یکی از مؤلفه‌های هویت اجتماعی محسوب می‌شود که مبتنی بر درونیات حسابرسان است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۷۵). در واقع هویت حرفه‌ای در حسابرسی که مبتنی بر هویت اجتماعی است اشاره به نحو تفکر و عملکرد افراد همراستا با هنجارها و ارزش‌های گروهی است که حسابرس به آن تعلق دارد و آن را درونی می‌سازند. به عبارت دیگر، بر مبنای ماهیت هویت حرفه‌ای، تعریف حسابرس از خودش مبتنی بر ارزش‌هایی است که فرد بر اساس آن برانگیخته می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۵).

هویت سازمانی، فرآیندی است که اهداف سازمان و اهداف کارکنان را به هم نزدیک می‌نماید. این موضوع باعث می‌شود تا دیدگاه کارکنان سازمان به اهداف و ارزش‌های سازمان نزدیک شود و کارکنان تعهد عاطفی نسبت به سازمان به دست آورند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۷۵). فرد اغلب بسیار زودتر از این که تصمیم بگیرد به کدام موسسه حسابرسی بپیوندد در مورد حسابدار حرفه‌ای شدن تصمیم می‌گیرد در نتیجه هویت حرفه‌ای قبل از هویت سازمانی شکل

می‌گیرد (مشایخی فرد و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۳). اعضای گروه که هویت قوی دارند سعی می‌کنند از طریق مخالفت درون‌گروهی با تخلفات، رفتار گروه را تغییر دهند (انواری و همکاران، ۲۰۱۹: ۴۱). تیلور و کورتیس (۲۰۱۰) در پژوهشی قصد هشداردهی حسابرسان را تحت تأثیر سطح هویت حرفه‌ای‌شان، در میان ۱۲۰ حسابرس شاغل در موسسات حسابرسی مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد حسابرسان با هویت حرفه‌ای قوی تمایل دارند به نحو درونی اعمال غیراخلاقی همکاران خودشان را، هم به عنوان ابزاری برای قطع کردن نقض قوانین و هم حمایت از حرفه‌شان گزارش کنند. تمایل به حمایت از حرفه، انگیزه‌ای ایجاد می‌کند تا حسابرسان از افشای بیرونی نقض خط‌مشی‌ها خودداری کنند.

والومبا و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی ارتباط بین رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان را با نقش تبادل رهبر-عضو، خودکارآمدی و هویت سازمانی بر اساس نظریه‌های یادگیری اجتماعی، تبادل اجتماعی و هویت اجتماعی مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و متغیرهای تبادل رهبر-عضو، خودکارآمدی و هویت سازمانی به عنوان متغیرهای واسطه‌ای به طور کامل در این رابطه نقش و تأثیر مثبت دارند.

دکونیک (۲۰۱۵) در پژوهشی نقش رهبری اخلاقی بر هویت سازمانی، تناسب سازمانی درک شده، رفتار شهروند سازمانی و تمایل بر ترک شغل کارکنان را مورد بررسی قرار داده است. نتایج تحقیق او نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی به طور مستقیم بر هویت سازمانی و تناسب سازمانی درک شده و رفتار شهروند سازمانی تأثیر مثبت و بر تمایل به ترک شغل کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد.

ژانگ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی رهبری اخلاقی با هشداردهی با نقش تعدیل-کننده شدت اخلاقی جمعی و هویت شخصی در میان ۴۹۵ نفر از کارمندان صنعت بانکداری پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که رهبران اخلاقی کارمندان را به هشداردهی تشویق می‌کنند و رهبران اخلاقی می‌توانند شدت اخلاقی جمعی و هویت شخصی کارکنان را تقویت کنند، که این موضوع می‌تواند انگیزه افراد را برای هشداردهی افزایش دهد.

لیو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود ارتباط هویت سازمانی با هشداردهی را در میان ۷۲۶ نفر از مدیران کشور چین مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که بین هویت سازمانی و قصد هشداردهی رابطه مثبت معناداری وجود دارد که این رابطه با نقش تعدیل‌کننده جو اخلاقی ادراک شده و شخصیت پویا نیز به گونه‌ای مثبت تعدیل می‌شود و هویت سازمانی انگیزه درونی کارکنان را برای هشداردهی تقویت می‌نماید.

یانگ و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی و شناسایی تأثیر هوش هیجانی به عنوان یک عامل کلیدی در برخورد با هیجان و فشارها در زمینه حسابرسی پرداختند. آن‌ها بر روی چگونگی

اثرگذاری هوش هیجانی بر رابطه بین فشارهای شغلی و قضاوت حسابرس در ایالات متحده متمرکز شده‌اند. نتایج آن‌ها نشان داد که تأثیر تعدیل‌کننده هوش هیجانی می‌تواند به‌طور مؤثر تمایل حسابرسان را به رفتار ناکارآمد کاهش داده و کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد. علاوه بر این، تحلیل کلی نشان می‌دهد که هوش هیجانی مکانیسم مهمی است که تأثیر انواع مختلف فشار را بر قضاوت حسابرسان تعدیل می‌نماید.

انواری و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان روان‌شناختی اجتماعی هشداردهی: مدلی یکپارچه، با بررسی روان‌شناختی اجتماعی و هویت اجتماعی مدلی را برای هشداردهی ارائه کردند. نتایج تحقیق آن‌ها بیانگر تأثیر مثبت هویت اجتماعی در تمایل به هشداردهی بود. کارکنانی که دارای هویت اجتماعی بالای هستند در صورت نقض ارزش‌های سازمان به دلیل تعهدشان در ارتباط با ارزش‌ها اقدام به هشداردهی می‌نمایند.

چنگ و همکاران (۲۰۱۹) نقش رهبری اخلاقی و هشداردهی را با نقش تعدیل‌کننده سیاست‌های سازمانی درک شده و شجاعت اخلاقی در پژوهشی در چین مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که هشداردهی رفتاری است که به بهبود مدیریت سازمان و جلوگیری از آسیب رساندن به توسعه پایدار کمک می‌کند. همچنین جهت افزایش هشداردهی در سازمان‌ها پیشنهاد نمودند که سازمان‌ها استانداردهای اخلاقی را در پیدا کردن، استخدام و ارتقای رهبران اخلاقی ایجاد نمایند.

تیوان منصور و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی هشداردهی با نقش تعهد حرفه‌ای و تعهد به استقلال در بین ۲۷۴ حسابرس مستقل در کشور مالزی پرداختند. نتایج تحقیق ایشان نشان می‌دهد که تعهد حرفه‌ای و تعهد به استقلال تأثیر مثبتی بر قصد هشداردهی دارد و ویژگی‌های حرفه‌ای در حسابرسان قصد هشداردهی را افزایش می‌دهد.

جنگ (۲۰۲۱) در پژوهشی نقش هوش هیجانی بر هشداردهی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که در میان ۲۱۸ مشارکت‌کننده اگر هوش هیجانی بالا باشد امکان هشداردهی خطاکاری‌ها حسابداری توسط کارکنان واحد حسابداری در سازمان افزایش می‌یابد. مشایخی و اسکندری (۱۳۹۶) به بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس در میان حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی پرداختند. آن‌ها در این پژوهش از پرسشنامه ابعاد هوش هیجانی (۱۹۹۶) با پنج بعد خودآگاهی، خودتنظیمی مهارت اجتماعی، همدلی و خود انگیزشی با تعداد نمونه ۹۰ حسابرس استفاده کردند. نتایج پژوهش حاکی از این است که حسابرسان باهوش هیجانی بالاتر، قضاوت مناسب‌تری انجام می‌دهند.

بنی‌مهد و گل‌محمدی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشداردهی در مورد تقلب از طریق مدل گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران میان ۳۳۰ نفر از حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد جو اخلاقی از طریق تأثیر بر برداشت حسابرسان از

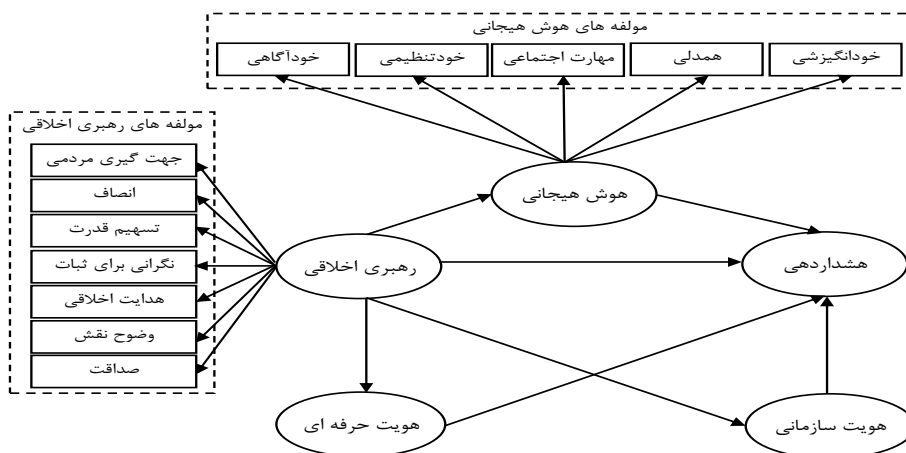
مسئولیت فردی در قبال هشداردهی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل سؤال برانگیز، بر هشداردهی تأثیر می‌گذارد.

ساریخانی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی قصد گزارشگری تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و نقش تعدیل‌گری شدت اخلاقی میان ۱۷۱ کارکنان حسابداری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس در سال ۱۳۹۷ پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که متغیرهای کنترل رفتاری ادراک شده، هنجارهای ذهنی، نگرش در مورد گزارشگری تقلب، تعهد اخلاقی و تعهد حرفه‌ای دارای تأثیر مثبتی بر قصد گزارشگری تقلب هستند و شدت اخلاقی تأثیر متغیرهای هنجارهای ذهنی و تعهد حرفه‌ای بر قصد گزارشگری تقلب را تعدیل می‌کند.

نیک‌کار و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان توانمندسازی روان‌شناختی و هشداردهی تقلب در حرفه حسابرسی: آزمون نظریه امنیت روان‌شناختی، تأثیر متغیرهای روان‌شناسی بر هشداردهی را در میان ۴۳۰ نفر از حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی، خودکنترلی و انگیزش شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر هشداردهی تقلب توسط حسابرسان دارد. شهابی و رضایی (۱۴۰۰) در پژوهشی تأثیر عدالت، اعتماد و تعهد سازمانی حسابرسان مستقل بر افشاگری تخلفات حسابرسی را در میان ۴۵۹ حسابرس شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی خصوصی مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد عدالت سازمانی بر افشاگری تخلفات تأثیر معنی‌داری ندارد. اما اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر افشاگری تخلفات دارد.

نتایج این تحقیق می‌تواند منجر به توجه بیشتر به رویکردهای اخلاقی مدیران و نحو تأثیرپذیری کارکنان برای تقویت هوش هیجانی، هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی و هشداردهی خطاکاری در ایران گردد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش از جمله تحقیقات جنگ (۲۰۲۱)، چنگ و همکاران (۲۰۱۹)، لیو و همکاران (۲۰۱۸)، دیکونیک (۲۰۱۵)، والومبا و همکاران (۲۰۱۱)، تیلور و کورتیس (۲۰۱۰)، مسمرگنوس و همکاران (۲۰۱۰) مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل (۱) می‌باشد:



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

## فرضیه‌ها

چنگ و همکاران (۲۰۱۹؛ ۱۱۵) در پژوهش خود رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران با توجه به نظریه‌های یادگیری اجتماعی و مبادله اجتماعی و مسئله انتقام‌جویی بیان کرده‌اند. از نظر آن‌ها مدیران با رعایت اصول سبک رهبری اخلاقی بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی می‌توانند نقش یک الگو را برای تاثیرگذاری بر پیروان بازی کنند؛ بر مبنای نظریه مبادله اجتماعی رهبران اخلاقی، در خصوص کارمندان احساس نگرانی می‌کنند و با آن‌ها بر مبنای رویه‌های سازمانی یا ارتباطات شخصی در تعامل هستند؛ بدین ترتیب، کارکنان در زمان مشاهده رفتارهای غیراخلاقی در سازمان، تصمیم می‌گیرند برای منافع سازمان رفتار غیراخلاقی را گزارش کنند. همچنین رهبران اخلاقی از طریق پایین آوردن ریسک انتقام‌جویی، می‌توانند بر هشداردهی موثر واقع شوند. بنابراین فرضیه ۱ پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه ۱: رهبری اخلاقی بر هشداردهی حسابرسان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه ۱-۱: مؤلفه‌های رهبری اخلاقی بر هشداردهی حسابرسان تأثیر دارد.

یوان و همکاران (۲۰۱۸؛ ۳۳) و کویان و همکاران (۲۰۱۷؛ ۱) در پژوهش‌های انجام‌شده بیان می‌کنند کارکنان با هوش هیجانی بالا از احساسات خود و دیگران آگاهی بیشتری دارند و از آن مهم‌تر، آن‌ها قادر به درک اطلاعات عاطفی، شناخت روابط بین آن‌ها و مدیریت دقیق احساسات هستند. بنابراین فرضیه ۲ پژوهش به شرح زیر بیان شده است:

فرضیه ۲: رهبری اخلاقی بر هوش هیجانی حسابرسان تاثیر معناداری دارد.

بر اساس پژوهش‌های انجام شده توسط والومبوا و همکاران (۲۰۱۱؛ ۲۰۴) و دیکونیک (۲۰۱۵؛ ۱۰۸۶) رهبران بر تعیین هویت، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارند متقابلاً کارکنانی که دارای ارزش‌های اخلاقی هستند، بیشتر خود را با سازمان‌هایی که رهبران آن

منصف، قابل اعتماد و متمایل به تأدیب کارکنان غیر اخلاقی هستند، تعیین هویت می‌کنند. بنابراین فرضیه ۳ و ۴ پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه ۳: رهبری اخلاقی بر هویت حرفه‌ای در موسسات حسابرسی تأثیر معناداری دارد.  
فرضیه ۴: رهبری اخلاقی بر هویت سازمانی در موسسات حسابرسی تأثیر معناداری دارد.  
هوش هیجانی بر مدیریت احساسات و قضاوت اخلاقی کارکنان مؤثر می‌باشد. حسابرسان باید مهارت‌های هوش هیجانی قوی داشته باشند، زیرا عملکرد آن‌ها را در زمینه تصمیم‌گیری استراتژیک، روابط با مشتری، رهبری و کارگروهی ارتقا می‌دهد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۸۳).  
بنابراین فرضیه ۵ پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه ۵: هوش هیجانی بر هشداری در مؤسسات حسابرسی تأثیر معناداری دارد.  
فرضیه ۵-۱: مؤلفه‌های هوش هیجانی بر هشداری حسابرسان تأثیر دارد.  
طبق نظریه هویت اجتماعی درک یکپارچگی یا تعلق داشتن به یک گروه اجتماعی خاص و هویت منجر به ایجاد انگیزه افراد برای پویا بودن و انجام فعالیت‌ها در راستای منافع عمومی می‌شود (والومبا و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۰۴). هویت حرفه‌ای و سازمانی دارای تأثیر معناداری بر انگیزه افراد در راستای فعال بودن در حرفه و سازمان دارد و در نتیجه، برای هشداری به عنوان یک سیستم خود اصلاح‌کننده می‌تواند مناسب باشند. همچنین وفاداری، به عنوان یک سازوکار اصلی از طریق متغیرهای مانند هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی به رفتارهای مثبت سازمانی مانند هشداری منجر می‌شود (لیو و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۱۳). بنابراین فرضیه ۶ و ۷ پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه ۶: هویت حرفه‌ای بر هشداری حسابرسان تأثیر معناداری دارد.  
فرضیه ۷: هویت سازمانی بر هشداری حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

### ۳- روش‌شناسی

این پژوهش با توجه به ماهیت، از نوع پژوهش‌های کاربردی به شمار می‌رود و به لحاظ شیوه اجرا، از نوع تحقیقات پیمایشی بوده است. مبانی نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. همچنین این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی بوده که با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی<sup>۲۵</sup> و روش الگویابی معادلات ساختاری انجام می‌گیرد. برای آزمون متغیر میانجی از آزمون سوبل و همچنین جهت تعیین شدت تأثیر متغیر میانجی از آزمون شدت تأثیر<sup>۲۶</sup> استفاده شده است.

برای سنجش هشداری از پرسش‌نامه تیلور و کورتیس (۲۰۱۰) استفاده شده است. این پرسش‌نامه سه موقعیت فرضی در زمینه حسابرسی را به تصویر می‌کشد و در هر سناریو پرسش‌شونده را در وضعیتی قرار می‌دهد که نسبت به هشداری عملی سؤال‌برانگیز تصمیم‌گیری نماید. برای اندازه‌گیری رهبری اخلاقی و ابعاد آن (جهت‌گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت،

هدایت اخلاقی، نگرانی برای ثبات، وضوح نقش، صداقت) از پرسش‌نامه کالشون و همکاران (۲۰۱۱) با ۳۸ سؤال و ۷ مؤلفه و همچنین برای اندازه‌گیری هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن (خودآگاهی، خودتنظیمی، مهارت اجتماعی، همدلی و خودانگیزی) از پرسشنامه شرینگ با ۳۳ سؤال و برای اندازه‌گیری هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی از پرسشنامه مائل و اشفورت (۱۹۹۲) هر کدام با ۶ سؤال استفاده شده است.

پایایی پرسشنامه‌ها به وسیله آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی آن با تحلیل عاملی تاییدی و ضرایب بارهای عاملی، روایی همگرا و واگرا به ترتیب با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده<sup>۲۷</sup> و ماتریس فورنل و لارکر مورد بررسی قرار گرفته است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزارهای اکسل، لیزرل ۱۰/۲ (۲۰۱۹) و اس. پی. اس. اس (SPSS) ۲۶ انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و بخش دولتی (سازمان حسابرسی) در سال ۱۳۹۹ است. در مدل‌یابی معادلات ساختاری محقق باید روی گردآوری دست‌کم ۲۰۰ مورد پرسشنامه برنامه‌ریزی کند. در جامعه نامحدود نیز با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه ۳۸۵ نفر به دست آمد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری افراد در دسترس استفاده شده و جهت افزایش اعتبار تحقیق و با توجه به اندک بودن نرخ بازگشت پرسشنامه تعداد ۵۰۰ پرسشنامه کاغذی میان حسابرسان توزیع گردید و همچنین پرسشنامه الکترونیکی از طریق ایمیل و نرم‌افزارهای شبکه-های اجتماعی بر حسابرسان در سراسر کشور ارسال گردید که در نهایت ۴۴۱ مورد پرسشنامه مبنای تحلیل آماری قرار گرفت.

#### ۴- یافته‌ها

اطلاعات جمعیت‌شناختی پژوهش در جدول (۱) بیان شده است. نتایج نشان می‌دهد که ۷۲ درصد پاسخ‌دهندگان را مردان و ۲۸ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. حدود ۶۶ درصد دارای تحصیلات بالاتر از کارشناسی هستند. علاوه بر این، ۵۸ درصد آنان بیش از ۵ سال سابقه کاری دارند.

نگاره (۱): اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

عنوان اصلی	عنوان فرعی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۳۱۷	۷۲٪
	زن	۱۲۴	۲۸٪
سن	کمتر از ۳۰	۱۹۴	۴۴٪
	۳۰-۴۰	۱۷۸	۴۰٪
	بیش از ۴۰	۶۹	۱۶٪
تحصیلات	کارشناسی و پایین‌تر از آن	۱۵۰	۳۴٪
	دانشجوی کارشناسی ارشد	۴۱	۹٪
	کارشناسی ارشد	۲۲۲	۵۰٪
	دانشجوی دکترا و دکترا	۲۸	۷٪
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱۸۴	۴۲٪



۴۰٪	۱۷۵	سال ۱۵-۵
۸٪	۳۶	سال ۲۵-۱۵
۱۰٪	۴۶	بیشتر از ۲۵ سال

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش به شرح جدول (۲) می باشد:

نگاره (۲): آمار توصیفی متغیرها

نام متغیر	میانگین	واریانس	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
هشداردهی	۳/۴۰	۰/۸۵	۰/۹۲	۱	۵
رهبری اخلاقی	۳/۳۴	۰/۴۰	۰/۶۳	۱	۵
جهت گیری مردمی	۳/۳۷	۰/۵۲	۰/۷۳	۱	۵
انصاف	۳/۳۶	۰/۴۹	۰/۷۰	۱	۵
تسهیم قدرت	۳/۳۰	۰/۴۳	۰/۶۵	۱	۵
نگرانی برای نایت	۳/۳۱	۰/۵۹	۰/۷۶	۱	۵
هدایت اخلاقی	۳/۳۹	۰/۶۸	۰/۸۳	۱	۵
وضوح نقش	۳/۳۴	۰/۸۶	۰/۹۳	۱	۵
صداقت	۳/۳۲	۰/۹۶	۰/۹۸	۱	۵
هوش هیجانی	۳/۴۰	۰/۳۴	۰/۵۹	۱	۵
خودآگاهی	۳/۳۹	۰/۷۰	۰/۸۴	۱	۵
خودتنظیمی	۳/۳۵	۰/۶۹	۰/۸۳	۱	۵
مهارت اجتماعی	۳/۴۴	۰/۷۰	۰/۸۴	۱	۵
همدلی	۳/۴۰	۰/۶۶	۰/۸۱	۱	۵
خود انگیزی	۳/۴۰	۰/۴۹	۰/۷۰	۱	۵
هویت حرفه‌ای	۳/۵۱	۰/۸۷	۰/۹۳	۱	۵
هویت سازمانی	۳/۴۰	۰/۵۶	۰/۷۵	۱	۵

نتایج آمار توصیفی نشان می دهد که بیشترین میانگین مربوط به هویت حرفه‌ای است که بیانگر آن است ارزش‌های حرفه‌ای مورد توجه حساب‌رسان بوده و با توجه به بالاتر بودن میانگین هویت حرفه‌ای نسبت به هویت سازمانی می توان بیان کرد تعهد، وفاداری و همسوی اهداف حساب‌رسان با حرفه حسابرسی نسبت به موسسات حسابرسی شاغل در آن بیشتر می باشد. میانگین سایر متغیرها نیز بیش از عدد ۳ میانگین طیف لیکرت است که بیانگر اهمیت متغیرها در حرفه حسابرسی می باشد.

### برازش مدل اندازه گیری

پایایی مدل اندازه گیری به وسیله آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار گرفته است و جهت آزمون روایی مدل اندازه گیری ضرایب بارهای عاملی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می شود. مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است، همان طور که در جدول‌های (۳)، (۴) و (۵) نشان داده شده است، مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به دست آمده برای متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ می باشد و بدین ترتیب می توان از پایایی متغیرهای پژوهش نیز تا حد زیادی اطمینان حاصل نمود.

## روایی همگرا

معیار روایی همگرا با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده می‌باشد. برای این شاخص میزان ۰/۵ در نظر گرفته شده است ولی باین حال مگنز و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را هم معیار کافی دانستند. مقدار میانگین واریانس استخراج شده در جدول‌های (۳)، (۴) و (۵) برای هر یک از متغیرهای پژوهش محاسبه شده که مقدار آن برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۴ بوده و بیانگر روایی همگرا متغیرها می‌باشد.

## تحلیل عاملی تاییدی

در تحلیل عاملی تاییدی بعد از محاسبه بارهای عاملی هر گویه با متغیر خود، باید آماره آزمون آن بالاتر از ۱/۹۶ باشد. در این صورت این گویه از دقت لازم برای اندازه‌گیری آن سازه یا متغیر مکتون برخوردار است. ضرایب بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی سؤالات یک متغیر با آن سازه محاسبه می‌شوند. در صورتی که این مقدار برابر یا بیشتر از ۰/۴ باشد، مؤید این مطلب است که واریانس متغیر و سؤالات آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در جدول (۳)، (۴) و (۵) مقادیر بار عاملی برای کلیه متغیرها بیشتر از ۰/۴ می‌باشد.

نگاره (۳): نتایج تحلیل عاملی تاییدی، بررسی روایی و پایایی هشداردهی، هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی

نام متغیر	سوال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	الفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
هشداردهی	WB1	۰/۵۸	۰/۷۶	۰/۷۷	۰/۵۴
	WB2	۰/۸۵			
	WB3	۰/۷۵			
هویت حرفه‌ای	PI1	۰/۶۵	۰/۸۲	۰/۹۲	۰/۶۵
	PI2	۰/۷۴			
	PI3	۰/۸۶			
	PI4	۰/۷۲			
	PI5	۰/۶۲			
	PI6	۰/۷۶			
هویت سازمانی	OI1	۰/۷۱	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۵۲
	OI2	۰/۷۱			
	OI3	۰/۷۶			
	OI4	۰/۶۸			
	OI5	۰/۶۹			
	OI6	۰/۶۶			

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند:  $(p < ۰/۰۵)$  و  $(t > ۱/۹۶)$

نگاره (۴): نتایج تحلیل عاملی تاییدی، بررسی روایی و پایایی رهبری اخلاقی

نام متغیر مولفه	سوال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	پایایی میانگین واریانس استخراج شده	پایایی میانگین واریانس آقای کرونیخ	پایایی میانگین واریانس ترکیبی	پایایی میانگین واریانس استخراج شده
رهبری اخلاقی	ELPO1	۰/۷۰				
	ELPO2	۰/۶۸				
	ELPO3	۰/۷۷				
	ELPO4	۰/۷۷	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۵۴	
	ELPO5	۰/۷۳				
	ELPO6	۰/۷۳				
	ELPO7	۰/۷۸				
جهت گیری مردمی	ELF1	۰/۷۷				
	ELF2	۰/۸۲				
	ELF3	۰/۸۱	۰/۷۶	۰/۸۶	۰/۵۱	
	ELF4	۰/۵۲				
	ELF5	۰/۷۱				
	ELF6	۰/۵۹				
انصاف	ELPS1	۰/۷۳				
	ELPS2	۰/۴۷				
	ELPS3	۰/۶۴	۰/۷۹	۰/۸۲	۰/۴۴	
	ELPS4	۰/۶۸				
	ELPS5	۰/۶۲				
	ELPS6	۰/۷۹				۰/۹۶
تسهیم قدرت	ELCS1	۰/۸۱				
	ELCS2	۰/۷۳	۰/۸۰	۰/۸۰	۰/۵۷	
	ELCS3	۰/۷۳				
	ELEG1	۰/۶۸				
	ELEG2	۰/۷۲				
	ELEG3	۰/۸۶				
هدایت اخلاقی	ELEG4	۰/۸۶	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۵۹	
	ELEG5	۰/۸۰				
	ELEG6	۰/۷۰				
	ELEG7	۰/۷۶				
	ELRC1	۰/۵۹				
وضوح نقش	ELRC2	۰/۶۳				
	ELRC3	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۸۷	۰/۵۹	
	ELRC4	۰/۸۴				
	ELRC5	۰/۸۱				
	ELI1	۰/۸۶				
صداقت	ELI2	۰/۵۵	۰/۹۲	۰/۸۳	۰/۵۶	
	ELI3	۰/۶۹				
	ELI4	۰/۸۶				

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند:  $(p < ۰/۰۵)$  و  $(t > ۱/۹۶)$

نگاره (۵): نتایج تحلیل عاملی تاییدی، بررسی روایی و پایایی هوش هیجانی

نام متغیر مولفه	سوال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	آلفای کرونباخ پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	میانگین واریانس استخراج شده	میانگین واریانس استخراج شده
خودآگاهی	EISA1	۰/۶۵	۰/۷۶	۰/۸۷	۰/۵۳	
	EISA2	۰/۷۴				
	EISA3	۰/۸۶				
	EISA4	۰/۷۲				
	EISA5	۰/۶۲				
	EISA6	۰/۷۶				
خودتنظیمی	EISR1	۰/۷۱	۰/۸۷	۰/۸۸	۰/۵۰	
	EISR2	۰/۷۱				
	EISR3	۰/۷۶				
	EISR4	۰/۶۸				
	EISR5	۰/۶۹				
	EISR6	۰/۶۶				
	EISR7	۰/۷۵				
مهارت اجتماعی	EISS1	۰/۷۷	۰/۸۱	۰/۸۱	۰/۴۷	۰/۹۱
	EISS2	۰/۶۵				
	EISS3	۰/۷۳				
	EISS4	۰/۷۲				
	EISS5	۰/۵۳				
همدلی	EIE1	۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۵۹	
	EIE2	۰/۸۱				
	EIE3	۰/۸۰				
	EIE4	۰/۷۴				
	EIE5	۰/۷۷				
	EIE6	۰/۶۹				
خود انگیزی	EIM1	۰/۶۹	۰/۸۳	۰/۹۰	۰/۴۹	
	EIM2	۰/۶۴				
	EIM3	۰/۶۷				
	EIM4	۰/۶۲				
	EIM5	۰/۶۷				
	EIM6	۰/۶۹				
	EIM7	۰/۷۵				
	EIM8	۰/۷۷				
	EIM9	۰/۷۶				

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند:  $(p < ۰/۰۵)$  و  $(t > ۱/۹۶)$

### روایی واگرا

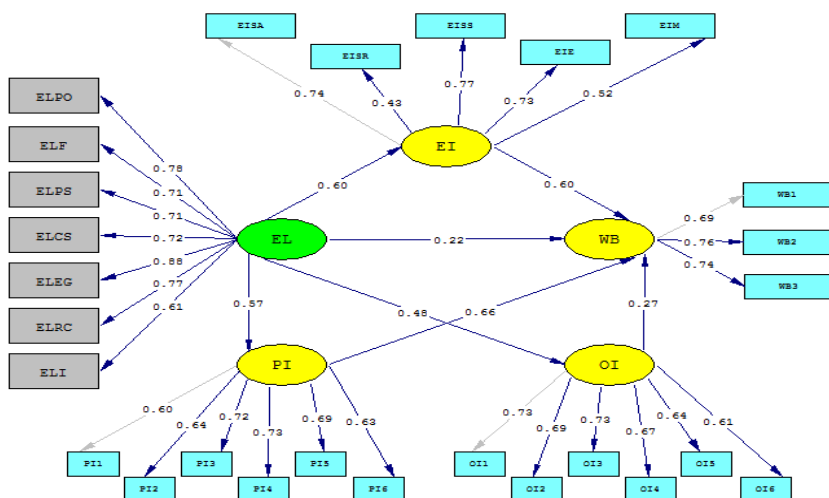
در این پژوهش جهت بررسی روایی واگرا از ماتریس فورنل و لارکر استفاده شده است. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس اشتراکی برای هر سازه در قطر اصلی بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. نتایج در جدول (۶) ارائه شده است. از این جهت می‌توان اظهار داشت که در تحقیق حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر، به عبارت دیگر روایی واگرای مدل در حد مناسب می‌باشد.

نگاره (۶): ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

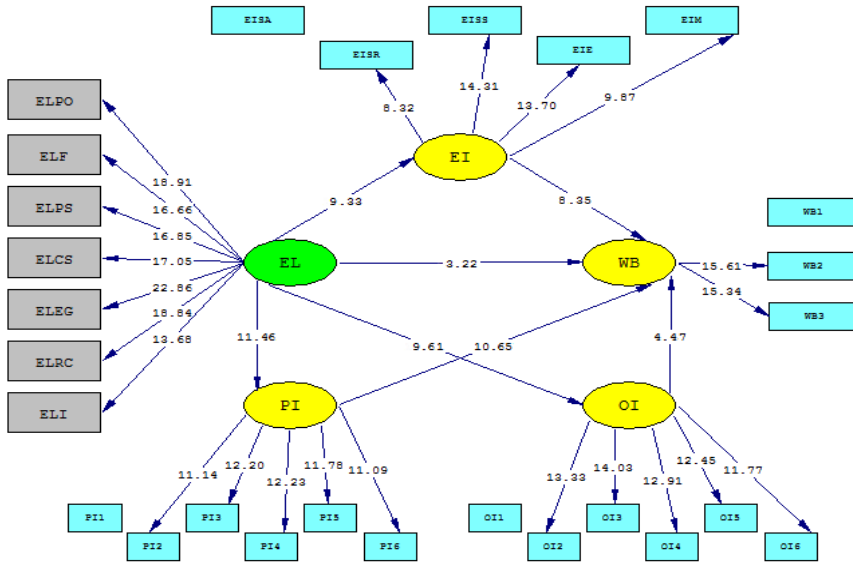
متغیرهای پژوهش	هشداردهی	رهبری اخلاقی	هوش هیجانی	هویت حرفه‌ای	هویت سازمانی
هشداردهی	۰/۷۴	-	-	-	-
رهبری اخلاقی	۰/۶۰	۰/۸۰	-	-	-
هوش هیجانی	۰/۶۲	۰/۶۰	۰/۷۳	-	-
هویت حرفه‌ای	۰/۶۸	۰/۵۵	۰/۶۹	۰/۸۱	-
هویت سازمانی	۰/۵۳	۰/۴۶	۰/۵۸	۰/۴۷	۰/۷۲

### نتایج آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون فرضیه‌ها در مدل مفهومی از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری بر اساس مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل (۲) می‌باشد. در معادلات ساختاری در صورتی که آماره  $t$  بزرگ‌تر از قدر مطلق عدد  $1/96$  باشد در سطح ۹۵ درصد می‌توان بیان کرد رابطه معنادار است.



شکل (۲): نتایج مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت ضریب بارهای عاملی



شکل (۳): نتایج مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت معناداری آماره t

مقادیر شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری در جدول (۷)، ارائه گردیده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود تمامی شاخص‌های برازش مدل پژوهش را تأیید می‌نمایند.

نگاره (۷): شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

عنوان شاخص	مقدار محاسبه شده	مقدار مطلوب	وضعیت
CHI Square/DF	۲/۰۲	$\leq 3$	قابل قبول
RMSEA	۰/۰۴۶	$\leq ۰/۰۸$	قابل قبول
CFI	۰/۹۶	$\geq ۰/۹۰$	قابل قبول
IFI	۰/۹۶	$\geq ۰/۹۰$	قابل قبول
GFI	۰/۹۷	$\geq ۰/۹۰$	قابل قبول
AGFI	۰/۹۴	$\geq ۰/۹۰$	قابل قبول
NFI	۰/۹۳	$\geq ۰/۹۰$	قابل قبول
NNFI	۰/۹۵	$\geq ۰/۹۰$	قابل قبول
SRMR	۰/۰۴۲	$\leq ۰/۰۸$	قابل قبول

با توجه به شکل‌های (۲) و (۳) نتایج آزمون فرضیه‌های مدل پژوهش، ضرایب مسیر و آماره t که بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است نشان می‌دهد که کلیه فرضیه‌های تحقیق تأیید شده است. نتایج آزمون فرضیه‌ها به شرح جدول (۸) می‌باشد:

نگاره (۸): نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

شماره فرضیه	فرضیه‌ها	ضریب استاندارد	آماره t	نتیجه آزمون
۱	تأثیر رهبری اخلاقی بر هشداردهی	۰/۲۲	۴/۷۶	عدم رد
۲	تأثیر رهبری اخلاقی بر هوش هیجانی	۰/۶۰	۹/۳۳	عدم رد
۳	تأثیر رهبری اخلاقی بر هویت حرفه‌ای	۰/۵۷	۱۱/۴۶	عدم رد
۴	تأثیر رهبری اخلاقی بر هویت سازمانی	۰/۴۸	۹/۶۱	عدم رد
۵	تأثیر هوش هیجانی بر هشداردهی	۰/۶۰	۸/۳۵	عدم رد
۶	تأثیر هویت حرفه‌ای بر هشداردهی	۰/۶۶	۱۰/۶۵	عدم رد
۷	تأثیر هویت سازمانی بر هشداردهی	۰/۲۷	۴/۴۷	عدم رد

برای بررسی آثار متغیرهای میانجی از آزمون سوپل استفاده شده است. آزمون سوپل از پرکاربردترین آزمون‌ها جهت بررسی معناداری متغیر میانجی (واسطه) در رابطه میان متغیر مستقل و وابسته است. همچنین برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده شده است که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. نتایج حاصل از تأثیر متغیر میانجی هوش هیجانی در رابطه غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر هشداردهی به شرح جدول (۹) می‌باشد:

نگاره (۹): نتایج حاصل از آثار متغیرهای میانجی

مسیر	اثر غیرمستقیم	شدت تأثیر (VAF)	آماره t	سطح معناداری	نتیجه آزمون
نقش میانجی هوش هیجانی بر رابطه رهبری اخلاقی و هشداردهی	۰/۳۶	۰/۶۲	۶/۲۲	۰/۰۰	عدم رد
نقش میانجی هویت حرفه‌ای بر رابطه رهبری اخلاقی و هشداردهی	۰/۳۸	۰/۶۳	۷/۸۰	۰/۰۰	عدم رد
نقش میانجی هویت سازمانی بر رابطه رهبری اخلاقی و هشداردهی	۰/۱۳	۰/۳۷	۴/۰۵	۰/۰۰	عدم رد

رهبری اخلاقی تأثیر غیرمستقیم (۰/۳۶) بر هشداردهی از طریق هوش هیجانی دارد. با توجه به اینکه سطح معناداری در آزمون سوپل کمتر از (۰/۰۵) بوده و آماره t برابر با (۶/۲۲) می‌باشد این تأثیر معنادار بوده چرا که بیشتر از مقدار (۱/۹۶) است. رهبری اخلاقی تأثیر غیرمستقیم (۰/۳۸) بر هشداردهی از طریق هویت حرفه‌ای دارد. با توجه به اینکه سطح معناداری در آزمون سوپل کمتر از (۰/۰۵) بوده و آماره t برابر با (۴/۰۵) می‌باشد این تأثیر معنادار بوده چرا که بیشتر از مقدار (۱/۹۶) است. همچنین رهبری اخلاقی تأثیر غیرمستقیم (۰/۱۳) بر هشداردهی از طریق هویت سازمانی دارد. با توجه به اینکه سطح معناداری در آزمون سوپل کمتر از (۰/۰۵) بوده و آماره t برابر با (۷/۸۰) می‌باشد این تأثیر معنادار بوده چرا که بیشتر از مقدار (۱/۹۶) است. علاوه بر آزمون سوپل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره VAF استفاده شده است، نتایج این آماره بدان معنی است که تقریباً ۶۲ درصد از اثر کل رهبری اخلاقی بر هشداردهی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی هوش هیجانی، تقریباً ۶۳ درصد از اثر کل رهبری اخلاقی بر هشداردهی در مسیر هویت حرفه‌ای از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی هویت حرفه‌ای، همچنین از مسیر هویت سازمانی، تقریباً ۳۷ درصد از اثر کل رهبری اخلاقی بر هشداردهی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی هویت سازمانی تبیین می‌شود.

## ۵- بحث و نتیجه‌گیری

در شرایط کنونی نظارت فراگیر و کارآمد بر منافع عمومی جامعه و مبارزه با فساد به عنوان یک مطالبه همگانی مطرح بوده و سازوکارهایی که اشتباهات و تخلفات رخ داده را در سریع‌ترین زمان ممکن شناسایی نماید، اهمیت و ضرورت ویژه‌ای پیدا کرده است. همچنین بروز رسوایی‌های مالی اخیر در سازمان‌ها، حرفه حسابرسی را بیش از پیش در معرض اتهام قرار داده و اعتماد عمومی نسبت به خود انتظامی این حرفه را کاهش داده است. از این رو حساب‌رسان در موسسات حسابرسی جهت جلب اعتماد عمومی باید نسبت به کشف هرگونه خطاکاری و تخلف حساس بوده و در صورت اطلاع از آن، پیش از آنکه منجر به خسارت به عموم جامعه شود، نسبت به هشداردهی آن به مراجع ذی‌صلاح اقدام نمایند. اجرای اصول سبک رهبری اخلاقی نیز سبب می‌شود مدیران به کارکنان خود اجازه دهند تا عقایدشان را بیان و در تصمیم‌گیری شرکت کنند و به افکار و عقاید آنان گوش می‌دهند. بنابراین در این پژوهش رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران با هشداردهی با نقش هوش هیجانی و هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است.

در این پژوهش نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول تحقیق در خصوص تاثیر سبک رهبری اخلاقی بر هشداردهی بیانگر این است که رهبری اخلاقی دارای رابطه مثبت و معناداری با رهبری اخلاقی می‌باشد. اجرای اصول رهبری اخلاقی از سوی مدیران در موسسات حسابرسی می‌تواند کارکنان را به سوی اهداف و مقاصدی که موسسه، اعضای آن، ذینفعان و جامعه را بهره‌مند گرداند سوق دهد و انگیزه لازم برای هشداردهی توسط حساب‌رسان را ایجاد نماید. نتایج این پژوهش همچنین نشان می‌دهد هدایت اخلاقی در میان مولفه‌های رهبری اخلاقی تاثیرگذارترین مولفه بر هشداردهی حساب‌رسان است. بر این اساس مدیران در موسسات حسابرسی باید استانداردهای اخلاقی در مورد رفتارهای اخلاقی را به روشنی به کارکنان منتقل کنند و کارکنان را در تعیین اولویت‌ها و معضلات اخلاقی هدایت کنند. همچنین اثرگذاری مثبت مولفه جهت‌گیری مردمی بیانگر آن است که مدیران حسابرسی باید به کارکنان نگاه خیرخواهانه داشته و به دنبال حل مشکلات کارکنان و همدردی با آنان باشند. بر اساس نتایج رابطه مولفه وضوح نقش، رهبران در موسسات حسابرسی طوری اهداف هر شغل را تعریف کنند که کارکنان دقیقاً بدانند چه کاری (در چه زمان و چه مکانی) باید انجام دهند و چه موقع عملکرد آن‌ها مطلوب خواهد بود. اثرگذاری مولفه نگرانی برای ثبات (پایداری) در واقع نشان می‌دهد مدیران حسابرسی بایستی مسئولیت‌پذیری اجتماعی داشته و در قبال ارتقاء منافع ذینفعان خود را مسئول بدانند. مدیران حسابرسی باید بیش‌ازپیش در تصمیمات و رفتارهای خود منافع ذینفعان داخلی سازمان و ذینفعان خارجی سازمان را در نظر بگیرند و با دلسوز بودن نسبت به رفاه جامعه به دنبال ایجاد سازمان پایدار در راستای دستیابی به توسعه پایدار باشند. همچنین به کارکنان خود در تصمیم‌گیری‌ها حق اظهارنظر



دهند و به ایده‌ها، طرز فکر و نگرانی آن‌ها پیرامون سازمان گوش کنند. مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و به عبارت دیگر ابراز رفتار تسهیم قدرت باعث می‌شود که فرد با احساس وظیفه در سازمان ادامه فعالیت دهد و در صورت مشاهده تخلف توسط همکاران به هشداری اقدام نماید. با توجه به مولفه انصاف، مدیران با این خصیصه تصمیمات اصولی و منصفانه‌ای اتخاذ می‌کنند که باعث می‌شود کارکنان اهداف شخصی خود را هم‌راستا با اهداف و ارزش‌های سازمان بدانند. مدیران در موسسات حسابرسی با انصاف از شخص خاصی جانب‌داری نکنند، در روابط خود تبعیض قائل نشوند و مسئولیت اعمالشان را خود به عهده می‌گیرند و با به داشتن صداقت به وعده‌های خود عمل کنند و در نامالیقات ثابت داشته و رفتار اخلاقی داشته باشند و طوری رفتار کنند که کارکنان بتوانند در شرایط قرار گرفتن در موقعیت هشداری به آن‌ها اعتماد کنند و آن‌ها را باور داشته باشند. نتایج این فرضیه در انطباق با تحقیقات چنگ و همکاران (۲۰۱۹) و ژانگ و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد.

نتایج فرضیه دوم و پنجم بیانگر آن است که هوش هیجانی میانجی‌گری مناسبی برای رابطه رهبری اخلاقی با هشداری حسابرسان بوده و این رابطه را تقویت می‌کند. بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان بیان کرد رفتار اخلاقی مدیران، تقویت و توجه کارکنان به قابلیت‌های هیجانی و کسب آگاهی از عواطف خود و دیگران را به همراه دارد. از سوی دیگر افراد دارای هوش هیجانی بالا به دلیل اینکه از احساسات و هیجانات خود مطلع‌اند می‌توانند آن‌ها را کنترل و مدیریت نموده و کمتر دچار استرس شده و با هنجارها و قوانین سازمان سازگاری بیشتر داشته و در نتیجه تمایل بیشتری به هشداری داشته باشند. نتایج این پژوهش همچنین نشان می‌دهد مهارت اجتماعی تاثیرگذارترین مولفه در میان مولفه‌های هوش هیجانی بر هشداری است. مهارت‌های اجتماعی منجر می‌شود حسابرسان هنگام مشارکت در کارهای گروهی، به جای نزاع، با دیگران به مذاکره اقدام کنند و با همکاری به نتایج بهتری دست یابند. دیگر مولفه موثر در این میان خودآگاهی است، این توانایی موجب فهم احساس، حالات روحی و هیجانات خود در حسابرسان به شکلی واقعی شده و بدین ترتیب تمایل به هشداری در آن‌ها تقویت می‌شود. اثرگذاری مولفه همدلی نیز بیانگر آن است حسابرسانی که احساس مسئولیت در قبال دیگران و اهمیت بیشتر به مسایل مرتبط با موسسه حسابرسی خود می‌دهند تمایل بیشتری به هشداری دارند. نتایج این تحقیق با نتیجه تحقیق چنگ (۲۰۲۱) و یانگ و همکاران (۲۰۱۸) در انطباق می‌باشد.

نتایج فرضیه سوم و چهارم بیانگر رابطه معنادار و مثبت سبک رهبری اخلاقی مدیران در موسسات حسابرسی با هویت حرفه‌ای و سازمانی می‌باشد. نتایج این تحقیق با پژوهش‌های پیشین دیکونیک (۲۰۱۵) و والومبوا و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد. از این رو توجه به ارزش‌های اخلاقی توسط مدیران برای تثبیت هویت حرفه‌ای حسابرسان ضروری است. علاوه-براین توجه مدیران در موسسات حسابرسی به ابعاد رهبر اخلاقی به ترویج و تثبیت یک هویت

ممتاز در سازمان منجر شده و این هویت سازمانی ممتاز باعث دستیابی به اهداف عملکردی و کسب شهرت و ایجاد امنیت ذهنی در حسابرسان می‌شود.

فرضیه ششم و هفتم هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی را با هشداردهی خطاکاری در حرفه حسابرسی مورد بررسی قرار داده است. بر اساس یافته‌ها هویت حرفه‌ای و سازمانی با هشداردهی دارای رابطه مثبت و معنادار می‌باشند. با توجه به نتایج مدل معادلات ساختاری پژوهش رابطه هویت حرفه‌ای با هشداردهی مثبت‌تر و قوی‌تر از هویت سازمانی با هشداردهی در میان حسابرسان مستقل است. یافته‌ها بیانگر این است که در صورت تقویت هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی می‌توان به کاهش تخلفات از طریق هشداردهی در حرفه حسابرسی امیدوار بود و این امر موجب افزایش مشروعیت، اعتماد عمومی و استقلال حرفه حسابرسی خواهد بود. نتایج این تحقیق با یافته‌های پژوهش‌های انواری و همکاران (۲۰۱۹)، لیو و همکاران (۲۰۱۸)، تیلور و کورتیس (۲۰۱۰) منطبق می‌باشد.

با توجه به نتایج فرضیه‌ها این پژوهش توصیه می‌شود فرهیختگان و مسئولین آموزش عالی، اصول سبک رهبری اخلاقی و مولفه‌های مربوط به آن و مولفه‌های هوش هیجانی و راه‌های بهبود و تقویت هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی و هشداردهی در سرفصل‌های آموزشی در نظر گرفته تا دانشجویان این رشته قبل از ورود به حرفه، با این اصول آشنا شده و هشداردهی را به عنوان یک ارزش اخلاقی بپذیرند و افشاگری در خصوص خطاکاری را به عنوان یک مسئولیت فردی در نظر بگیرند. مولفه‌های سبک رهبری اخلاقی، هوش هیجانی و هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی ضریب بالایی را در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان در موسسات حسابرسی داشته باشد و به‌ویژه در خصوص مدیران افرادی را انتخاب نموده که دارای صفات برجسته اخلاقی بوده و ابعاد سبک رهبری اخلاقی را در کنار تخصص و تجربه داشته باشند. همچنین اهداف و منشور اخلاقی و آیین‌نامه‌های رفتار حرفه‌ای در حرفه حسابرسی با توجه به مفاهیم و مولفه‌های سبک رهبری اخلاقی، هوش هیجانی، هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی و هشداردهی بروز رسانی شده و اطلاع‌رسانی گردد. همچنین جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابرسی هشداردهی را به عنوان یک ارزش سازمانی در منشور اخلاقی موسسه خود در نظر بگیرند و کارکنان خود را به رعایت این مهم ترغیب و رویه‌ها و دستورالعمل‌های در این ارتباط را تدوین نمایند. مدیران در موسسات حسابرسی حمایت‌های خود از هشداردهندگان را به‌گونه‌ای رسمی اعلام نموده و کانال‌های را جهت هشداردهی کارکنان در نظر بگیرند تا حسابرسان به هشداردهی خطاکاری‌ها پردازند.

## یادداشت‌ها

1. Whistleblowing
2. Association of Certified Fraud Examiners(ACFE)
3. Ethical Leadership
4. Emotional Intelligence
5. Social Identity
6. Professional Identity
7. Organizational Identity
8. Corporate Governance
9. Sarbanes–Oxley Act
10. Dodd–Frank Act
11. Social Learning Theory
12. Social Exchange Theory
13. People Orientation
14. Fairness
15. Power Sharing
16. Concern for Sustainability
17. Ethical Guidance
18. Role Clarification
19. Integrity
20. Self Awareness
21. Self Regulation
22. Self Motivation
23. Empathy
24. Social Skill
25. Confirmatory Factor Analysis
26. Variance Accounted For
27. Average Variance Extracted

## کتابنامه

- برزیده، فرخ؛ باباجانی، جعفر؛ قربانی زاده، وجه الله؛ عبداللهی، احمد. (۱۳۹۷). طراحی و تبیین الگوی هویت در قضاوت حسابرسی. دانش حسابداری مالی، ۵(۲): ۱-۳۴.
- بنی‌مهد، بهمن و گل محمدی، آرش. (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشداری در مورد تقلب از طریق مدل گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۲(۳): ۶۱-۸۶.
- خسروآبادی، طاهره؛ بنی‌مهد، بهمن؛ پورزمانی، زهرا. (۱۴۰۰). رابطه سبک رهبری با هویت سازمانی و اثربخشی فردی در موسسات حسابرسی (مطالعه تطبیقی موسسات حسابرسی در بخش دولتی و خصوصی). دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۰(۴۰): ۳۳۵-۳۵۳.
- حسینی، سیدنیما؛ صفری گرایلی، مهدی؛ ولیان، حسن. (۱۴۰۰). نگرش کارآمدی حسابرسان در مذاکره و بی‌طرفی حسابرسان: تحلیلی بر نقش هویت حرفه‌ای حسابرسان. دانش حسابداری مالی، ۸(۳): ۱۷۵-۲۰۰.
- دریایی، مجید؛ نیکومرام، هاشم؛ خان‌محمدی، محمدحامد (۱۳۹۹). تاثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطاکاری سازمانی در حرفه حسابرسی، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۶): ۲۷-۵۰.
- رضایی، نرگس؛ بنی‌مهد، بهمن؛ حسینی، سیدحسین. (۱۳۹۷). تاثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل، دانش حسابرسی، ۱۸(۷۱): ۱۷۵-۱۹۹.
- رویایی، رمضانعلی؛ طالب‌نیا، قدرت‌اله؛ حساس‌یگانه، یحیی؛ جلیلی، صابر. (۱۳۹۱). ادراک حسابرسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۷(۲۵): ۱-۲۰.

ساریخانی، مهدی؛ ایزدی‌نیا، ناصر؛ دائی کریم زاده، سعید. (۱۳۹۸). بررسی قصد گزارشگری تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و نقش تعدیل‌گری شدت اخلاقی. دانش حسابداری مالی، ۱۶(۱): ۷۵-۱۰۵.

شهابی، سیده سنور؛ رضایی، فرزین. (۱۴۰۰). تاثیر عدالت، اعتماد و تعهد سازمانی حساب‌برسان مستقل بر افشاگری تخلفات حسابداری. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۰(۳۹): ۷۹-۸۸.

صدری، مسیح اله؛ علی احمدی، سعید. (۱۳۹۸). تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر قضاوت حسابرس با تاکید بر هوش هیجانی. دانش حسابداری مالی، ۶(۳): ۱۱۹-۱۳۹.

کاشانی‌پور، محمد؛ کرمی، غلامرضا؛ خنیفر، حسین؛ شعبانی، کیوان. (۱۳۹۸). بررسی قصد هشداری حساب‌برسان مستقل درباره خطاکاری: کاربرد نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴(۸): ۶۳-۹۱.

کردستانی، غلامرضا؛ رجب دری، حسین. (۱۴۰۰). الگوی عوامل مؤثر بر گزارش‌دهی داخلی تخلف‌های مالی با تاکید بر پدیده تماشاگری. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۸(۱): ۱۳۵-۱۶۰.

مشایخی، بیتا؛ اسکندری، قربان. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مولفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس. دانش حسابرسی، ۱۷(۶۶): ۶۱-۸۰.

مشایخی‌فرد، سعید؛ پورزمانی، زهرا؛ جهان‌شاد، آریتا. (۱۳۹۸). نقش میانجی ذهنیت فلسفی حسابرس بر تاثیر اعتماد اجتماعی و هویت اجتماعی روی قضاوت حرفه‌ای حسابرس، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴(۷): ۲۳-۶۲.

نیکجو، مهدی؛ قنبری، مهرداد؛ جمشیدی نوید، بابک؛ مسعودی، جواد. (۱۴۰۰). طراحی الگوی نقش ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری مدیران در ضعف کنترل‌های داخلی. دانش حسابداری مالی، ۸(۳): ۸۱-۱۲۴.

نیک‌کار، بهزاد؛ آزادی، کیهان؛ بنی‌مهد، بهمن؛ باقرسلیمی، سعید. (۱۳۹۹). توانمندسازی روانشناختی و هشداری تقلب در حرفه حسابداری: آزمون نظریه امنیت روانشناختی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۹(۳۴): ۴۷-۵۸.

ولیان، حسن؛ صفری گرایلی، مهدی؛ حسن پور، داوود. (۱۳۹۹). هویت حرفه‌ای و سازمانی حساب‌برسان و تجاری‌سازی در مؤسسات حسابداری، دانش حسابرسی، ۲۰(۷۸): ۳۵۶-۳۹۱.

## References

Al-Absy, M.S.M., K.N.I.K. Ismail, and S. Chandren.(2019). Corporate Governance Mechanisms, Whistle-Blowing Policy and Earnings Management Practices of Firms in Malaysia. Journal of Humanities and Social Sciences 13(6): 917-922.

- Alleyne, Ph., M. Hudaib. and R. Pike.(2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review* 45(1): 10-23.
- Anvari, F., M. Wenzel, L. Woodyatt, and S.A. Haslam.(2019). The social psychology of whistleblowing: An integrated model, *Organizational Psychology Review* 9(1): 41-67.
- Association of Certified Fraud Examiners(ACFE). (2020). Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse.
- Banimahd B, Golmohamadi A. Investigating the relationship between ethical climate and Whistleblowing through optional reporting model in Iran's audit profession. *journal of Value & Behavioral Accounting*. (2017); 2(3): 61-86. (In Persian).
- Barzideh, F., Babajani, J., Ghorbanizadeh, V., Abdollahi, A. (2018). Explanation and development of an identity pattern in audit judgment. *Financial Accounting Knowledge*, 5(2), 1-34. (In Persian).
- Boyle, E.J., Schwarzbach,H.R, Cooper, E.A,(2016). "The importance of emotional intelligence traits for auditors," *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, Inderscience Enterprises Ltd, 12(2), 151-166.
- Brown, M.E., and L.K. Trevino. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly* 17(6): 595–616.
- Cheng, J., H. Bai, and X. Yang.(2019). Ethical Leadership and Internal Whistleblowing: A Mediated Moderation Model. *J Bus Ethics*, 155(1): 115–130.
- Cintya, L., and A.I. Yustina.(2019).From Intention to Action in Whistleblowing: Examining Ethical Leadership and Affective Commitment of Accountants in Indonesia. *International Journal of Business* 24(4): 412-433.
- Coady, P., Byrne, S., & Casey, J. (2018). Positioning of emotional intelligence skills within the overall skillset of practice-based accountants: employer and graduate requirements. *Accounting Education*, 27(1): 120 - 94.
- Copeland, M.K. (2015), "The Importance of Ethics and Ethical Leadership in the Accounting Profession", *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*,19(1): 61-98.
- Culiberg, B., and K.K. Mihelič.(2017). The Evolution of Whistleblowing Studies: A Critical Review and Research Agenda. *Journal of Business Ethics*, 146(4): 787–803.
- Daryaei, M., Nikoomaram, H., Khan mohammadi, M. (2020). The Effect of Organizational Culture on Whistle-Blowing Intention in Audit Profession. *The Financial Accounting and Auditing Researches*, 12(46): 27-50.(In Persian).
- DeConinck, J. B.(2015). Outcomes of ethical leadership among salespeople, *Journal of Business Research* 68(5): 1086-1093.
- De Hoogh, A. H. & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team

- effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3): 297-311.
- Gao, L. Brink, A.(2017). Whistleblowing Studies in accounting research: A review of experimental studies on determinants of whistleblowing. *Journal of Journal of Accounting Literature*, 38(1): 1-13.
- Geng, X. (2021). The Effects of Perceived Leader Emotional Intelligence and Group Prototypicality on Subordinate Whistleblowing Intentions. *Journal of Forensic Accounting Research*.
- Goleman, D. (1998). What Makes a leader?. *Harvard Business Review*, 76(6), 93-102.
- Hosseyini, S., safari gerayli, M., Valiyan, H. (2021). Auditor Effectiveness Attitudes in Negotiating on the Auditor Objectivity: Analysis of the Role of Professional Identity. *Financial Accounting Knowledge*, 8(3), 175-200. (In Persian).
- Kalshven, K., D. Den Hartogh, and A. De Hoogh.(2011). Ethical at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The leadership quarterly*, 22(1): 51-69.
- Kashanipour M, Karami G, Khanifar H, Shabani K. (2020). Study of Whistleblowing Intention of Independent Auditors about misconduct: An Application of Theory of Planned Behavior. *journal of Value & Behavioral Accounting*.4(8): 63-91. (In Persian).
- Khosroabadi, T., Banimahd, B., pourzamani, Z. (2021). The Relationship between Leadership Style and Organizational Identity and Individual Effectiveness in Audit Institutions (A Comparative Study of Audit Institutions in the Public and Private Sector). *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 10(40): 335-353. (In Persian).
- Koh Hian & Boo elfred.(2004). Organizational ethics and employee satisfaction and commitment, *Management Decision*, 42(5): 677-693.
- Kordestani, G., Rajabdorri, H. (2021). The Pattern of Factors Affecting the Whistle-blowing with Emphasis on the Bystander Effect. *Accounting and Auditing Review*, 28(1), 135-160. (In Persian).
- Latan, H., C.M. Ringle, and C.J.C Jabbour.(2016). Whistleblowing Intentions Among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects. *Journal of Business Ethics*, 152 (2): 573-588.
- Lee, G., and X. Xiao.(2018). Whistleblowing on accounting-related misconduct: A synthesis of the literature. *Journal of Accounting Literature*, 41(1): 22-46.
- Liu, Y., S. Zhao, R. Li, Z. Lulu, and F. Tian.(2018). The relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: the joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive personality. *Review of Managerial Science*, 12(1): 113- 134.
- Loyens, K., and W. Vandekerckhove.(2018). Whistleblowing from an International Perspective: A Comparative Analysis of Institutional Arrangements. *Administrative Sciences*, 8(3): 1-16.

- Mashayekhi, B and Eskandari, G. (2016). Investigating the Relationship between the Components of Emotional Intelligence and Auditor's Judgment. *Journal of Audit Science*, 17(66), 61-80. (In Persian).
- Mashayekhifard S, Pourzamani Z, Jahanshad A. (2019). The Role of Mediating the Auditor's Philosophic - Mindedness on the Affects Social Trust and Social Identity on Professional Judgment. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 4(7) :23-62. (In Persian).
- Mesmer-Magnus, Jessica & Viswesvaran, Chockalingam (Vish) & Jacob, Joseph. (2010). Emotional Intelligence, Individual Ethicality, and Perceptions. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(1): 35-45.
- Muslim, M., Ahmad, H., & Rahim, S. (2019). The effect of emotional, spiritual and intellectual intelligence on auditor professionalism at the inspectorate of South Sulawesi Province. *The Indonesian Accounting Review*, 9(1), 73-84.
- Near, J., Miceli, M. (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing. *Journal of Business Horizons*, 59(1): 105-114.
- Near, J.P. (2020). Review of Whistleblowing, Toward a New Theory by Kate Kenny. *J Bus Ethics* 165(4): 753-755.
- Nikjoo, M., Ghanbari, M., Jamshidinaid, B., Masoudi, J. (2021). Designing a Model to Explain the Role of Personality Traits and Leadership Styles of the Managers in the Weakness of Internal Controls. *Financial Accounting Knowledge*, 8(3), 81-124. (In Persian).
- Nikkar, B., Azadi, K., Banimahd, B., Baghersalimi, S. (2020). Psychological Empowerment and Whistle-Blowing in the Auditing Profession: A Test of Psychological safety Theory. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 9(34), 47-58. (In Persian).
- Qian J, Wang B, Han Z and Song B. (2017). Ethical Leadership, Leader-Member Exchange and Feedback Seeking: A Double-Moderated Mediation Model of Emotional Intelligence and Work-Unit Structure. *Front. Psychol*, 8(1174): 1-11.
- Rabie, M. O., & Abdul Malek, M. . (2020). Ethical Leadership and Whistleblowing: Mediating Role of Stress and Moderating Effect of Interactional Justice. *SEISENSE Journal of Management*, 3(3), 1-11.
- Resick, C. J., Martin, G. S., Keating, M. A., Dickson, M. W., Kwan, H. K. & Peng, C. (2011). What ethical leadership means to me: Asian, American, and European perspectives. *Journal of Business Ethics*, 101(3), 435-457.
- Rezaei., N., Banimahd, B., Hosseini, S.H. (2018). The impact of organizational identity and the words of the independent auditor's professional skepticism. *Journal of Auditing Science*, 18(71), 175-199. (In Persian).
- Riketta, M. (2005). "Organizational identification: A metaanalysis", *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 358-384.
- Royai, R., Talebnia, GH., Hassas Yeganeh, Y., Jalili, S. (2013). The Impact of Auditors Perception of Authentic Leadership and Ethical Organizational Culture on Reduced Audit Quality Practices. *Iranian journal of management sciences*, 7(25), 1-20. (In Persian).

- Sadri, M., Aliahmadi, S. (2019). The Effect of Time Budget Pressure and Client Pressure on the Auditor's Judgment with Emphasis on Emotional Intelligence. *Financial Accounting Knowledge*, 6(3), 119-139. (In Persian).
- Sarikhani, M., Izadinia, N., Daei-Karimzadeh, S. (2019). Investigating the Whistle-blowing Intentions Using the Theory of Planned Behavior and Moderating Role of Moral Intensity. *Financial Accounting Knowledge*, 6(1), 75-105. (In Persian).
- Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 755–776.
- Shahabi, S., Rezaei, F. (2021). The Effect of Organizational Justice , Organizational Trust and Organizational Commitment of Auditors on Audit Whistle-Blowing. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 10(39), 79-88. (In Persian).
- Shakeel, F., P.M. Kruey, and S.V. Thiel. (2019). Ethical Leadership as Process: A Conceptual Proposition, *Public Integrity*, 21(6): 613-624.
- Shih, H.A., Susanto, E. (2010). Conflict management styles, emotional intelligence, and job performance in public organizations. *International Journal of Conflict Management*, 21( 2), 147 - 168.
- Taylor, E. Z., and M. B. Curtis. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of Business Ethics* 93(1): 21-37.
- Tuan Mansor, T. M., Mohamad Ariff, A., & Hashim, H. A. (2020). Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment. *Managerial Auditing Journal*, 35(8), 1033-1055.
- Valiyan, H., Safari gerayeli, M., Hassanpour, D. (2020). Professional and organizational identity of auditors and commercialization in auditing firms. *Journal of Audit Science*, 20(78) ,356-391. (In Persian).
- Walumbwa, F. O., D. M. Mayer, P. Wang, H. Wang, K. Workman, and A.L. Christensen. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader- member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2): 204–213.
- Warren, D.E. and M. Alzola. (2009). Ensuring Independent Auditors: Increasing the Saliency of the Professional Identity. *Group Decision and Negotiation*, 18(1): 41-56.
- Yang, L, Brink, AG, Wier, B. (2018). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. *Int J Audit*, 22(1): 83–97.
- Yoshida Y, Sandall J. (2013). Occupational burnout and work factors in community and hospital midwives: A survey analysis. *Midwifery*, 29(8): 921-926.
- Yuan L, Vu M-C, Nguyen TTN. (2018). Ethical leadership, leader-member exchange and voice behavior: Test of mediation and moderation processes. China: Proceedings of the 2018 2nd International Conference on Management Engineering, Software Engineering and Service Sciences. 33–42.



بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با هشداردهی (سوت زنی) در موسسات حسابرسی.../۱۱۱

Zhang, F.W., J. q. Liao, and J. m. Yuan. (2016). Ethical leadership and whistleblowing: Collective moral potency and personal identification as mediators. *Social Behavior and Personality: An international journal* 44(7): 1223-1232.