فصلنامه حسابداری مالی/سال سیزدهم/ شماره ۵۲/زمستان ۱۴۰۰/صفحات ۳۲- ۱

# تأثیر دلبستگی شغلی، تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی بر تردید حرفه‌ای و هشداردهی در حرفه حسابرسی

مرتضی حاجی عباسی *
محمدرضا وطن‌پرست **
بهمن بنی مهد ***
محمدرضا آزاده دل****

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۳۱

## چکیده

وقوع تخلفات مالی در شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی یکی از موضوعات حل نشده در دوران مختلف بوده است. هشداردهی می‌تواند به‌عنوان یک مکانیزم کنترلی و روش مهمی برای جلوگیری از تخلفات مالی باشد. هدف این پژوهش بررسی تأثیر دلبستگی شغلی، تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی بر تردید حرفه‌ای و هشداردهی در حرفه حسابرسی است. نمونه آماری این پژوهش شامل ۳۹۲ نفر از حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی در سال ۱۳۹۸ بوده که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردید. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی- همبستگی بوده و داده‌های پژوهش با استفاده از ابزار پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. برای بررسی تأثیرگذاری متغیرهای پژوهش بر تردید حرفه‌ای و هشداردهی و همچنین برای برازش الگوی پیشنهادی از روش مدل معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که متغیر دلبستگی شغلی بر هشداردهی تأثیر قابل‌توجه

* دانشجوی دکتری،گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی،رشت. ایران.
Email: Morteza.Hajiabbasi@iau.ac.ir
** استادیار،گروه حسابداری،واحد رشت،دانشگاه آزاد اسلامی،رشت، ایران (نویسنده مسئول).
Email: vatanparast@iaurasht.ac.ir
*** دانشیار،گروه حسابداری، واحدکرج،دانشگاه آزاد اسلامی،کرج، ایران.
Email: banimahd@kiau.ac.ir
**** استادیار،گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی،رشت، ایران.
Email: Azadehdel@iaurasht.ac.ir

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

نداشته ولی بر تردید حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین متغیرهای تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و با اهمیت بر هر دو متغیر تردید حرفه‌ای و هشداردهی توسط حسابرسان دارد.

**واژه‌های کلیدی:** دلبستگی شغلی، تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی، تردید حرفه‌ای، هشداردهی.

## ۱- مقدمه

آئین رفتار حرفه‌ای الزام دارد که حسابرسان باید کار خود را کامل به سرانجام برساند هر خطاکاری که اتفاق افتاده یا به آن مشکوک هستند را گزارش نمایند، ولی رسوایی‌های مالی که در سنوات قبل به وقوع پیوسته، اعتبار آئین‌نامه مزبور را زیر سؤال برده است (دارت[1]، ۲۰۱۱). در اینکه هیچ آئین رفتار حرفه‌ای نمی‌تواند برای هر موردی دستورالعمل صادر نماید، بحثی نیست، بنابراین، بایستی به فراسوی آئین رفتار حرفه‌ای نظاره کرده و معیار دیگری نظیر هشداردهی را به‌عنوان یک عمل داوطلبانه برای ممانعت از رسوایی‌های آتی و حفظ منافع عموم موردتوجه قرار داد. هشداردهی در مورد حسابرسی، عمل داوطلبانه‌ای است که بر اساس آن کارکنان حسابرسی رفتارهای غیراخلاقی که کارکنان سازمانی مرتکب شدند را به هر نهادی داخلی یا خارجی که توانایی اصلاح چنین خطاهایی را دارند گزارش می‌دهند (آلین، هادایب و پایک[2]، ۲۰۱۳). یکی از مکاتبی که در سال‌های اخیر در حوزه روانشناسی و حسابرسی مورد بررسی قرار گرفته و تأثیرات ویژگی‌های شخصیتی در روانشناسی را در حسابرسی مطرح کرده، مکتب تردیدگرایی (شک‌گرایی) است. تعهد کارکنان به سازمان (موسسه حسابرسی) و حرفه خویش نیز از موضوعات مهمی می‌باشد که در صورت توجه به آن پیامدهای سودمند خواهد داشت. تعهد سازمانی به معنای پذیرش و باور هدف‌های سازمانی، میل به تلاش زیاد در راستای سازمان و میل به ماندن در سازمان است (پورتر، استریز، موادی و بویلاین[3]، ۱۹۷۴). همچنین تعهد حرفه‌ای تعریف مشابهی با تعهد سازمانی دارد و به شکل زیر تعریف می‌شود، پذیرش و باور هدف‌های حرفه‌ای، میل به تلاش زیاد در راستای حرفه و آرزوی اینکه عضوی از اعضای حرفه‌ای موردنظر باشد.

امروزه با پیشرفت علم و تکنولوژی، جوامع به‌سوی پیچیده و تخصصی شدن پیش می‌روند. سازمان‌ها نیز به‌عنوان نهادهایی در جامعه از این قاعده مستثنی نیستند. در این دنیای پر رقابت کنونی منابع انسانی متعهد، با انگیزه و ماهر جزء در سایه‌ی توجه به نیازهای افراد و آموزش و

1 Dart
2 Alleyne, Hudaib & Pike
3 Porter, Steers, Mowday & Boulain

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

تربیت نیروی انسانی به وجود نمی‌آید. بنابراین کار سازمان‌ها در این رقابت برای بقاء مشکل‌تر شده است. لازم است که بدانیم گرداننده اصلی سازمان‌ها، انسان‌ها می‌باشند و این انسان‌ها هستند که به سازمان‌ها جان می‌بخشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند. از این‌رو بررسی رفتار انسان‌ها در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای آن سازمان بود (کانگو[1]، ۱۹۸۲). کارکنانی که به شدت دلبسته شغل خود هستند تلاش اساسی در جهت اهداف و وظایف شغلی خود انجام می‌دهند و به احتمال کمتری شغل و پیشه خود را کنار می‌گذارند (لاولر[2]، ۱۹۹۲). تعهد حرفه‌ای هم راستا با تعهد سازمانی بوده و می‌تواند موجب بهره‌وری، افزایش کیفیت خدمات و بهبود عملکرد در سازمان شود. در سال‌های اخیر فشارهای زیادی بر سازمان‌ها وارد شده است تا عملکرد خود را بهبود بخشند (ندلوو و پارمسر[3]، ۲۰۰۵). از طرفی دیگر در برخی مواقع با شرایطی مواجه می‌شویم که ارزش‌ها و هنجارهای سازمان (واحد تجاری) با ارزش‌ها و هنجارها، ضوابط و استانداردهای حرفه‌ای حسابداری و حسابرسی در تضاد است (نافذی و لشگری، ۱۳۹۴)؛ بنابراین نقش حرفه حسابرسی و اعضای تیم حسابرسی امروزه در موضوع نظارت بسیار مهم می‌باشد. در این راستا حسابرسان ملزم به برنامه‌ریزی و انجام مراحل حسابرسی به نحوی هستند که به استفاده‌کنندگان اطمینان معقول دهند که صورت‌های مالی عاری از هرگونه اشتباه با اهمیت و تقلب می‌باشد (موریس و مک‌دونالد[4]، ۱۹۹۵). در حسابرسی تأکید بر این است که حسابرسان تردید حرفه‌ای و شک منطقی نسبت به شواهد حسابرسی داشته باشند. استانداردهای حسابرسی (استاندارد ۲۰۰)، تردید حرفه‌ایی را به‌عنوان یکی از مباحث مهم حسابرسی از مرحله برنامه‌ریزی تا اجرا می‌شناسد. همچنین بر اساس شاخص درک فساد (CPI)[5]، کشور ایران در سال ۲۰۱۸ در رتبه ۱۳۸ از ۱۸۰ کشور جهان بوده است. به اعتقاد نویسندگان مقاله حاضر، موضوع به معنای وجود اشکالات فراوان در مکانیزم‌های کنترلی، عدم پایبندی کارکنان به تعهدات حرفه‌ای و سازمانی می‌باشد. از طرف دیگر دلبستگی شغلی و امنیت شغلی نگرانی عموم حسابرسان از رتبه کمک حسابرس تا شرکای مؤسسات حسابرسی است. حسابرسانی که به حرفه خود دلبستگی دارند، علی‌رغم اعتقاد به تعهد حرفه‌ای و سازمانی و تردید حرفه‌ای نگران هستند که با انجام هشداردهی دچار مشکل شوند و کسب و کار خود را از دست بدهند.

1 Kanungo
2 Lawler
3 Ndlovu & Parumasur
4 Morris & McDonald
5 Corruptions Perception Index

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر دلبستگی شغلی، تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی بر تردید حرفه‌ای و هشداردهی در حرفه حسابرسی است. هشداردهی تحت تأثیر عوامل مختلفی می‌باشد که در پژوهش‌های قبلی پژوهشگران مورد بررسی قرار گرفت. در این ارتباط به پژوهش ناواوی و پوته سالین[1] (۲۰۱۹) اشاره کرد که مهم‌ترین عوامل مؤثر در هشداردهی تخلفات سازمانی، فرهنگ کاری حاکم بر سازمان عنوان کردند. آن‌ها نشان دادند در سازمان‌هایی که حمایت کافی از کارکنان در مقابل گزارش خطاکاری‌ها انجام نمی‌شود، کارکنان سازمان انگیزه کافی برای افشاء و هشداردهی تخلف‌های همکاران خود را ندارند. همچنین، به‌موجب یافته‌های پژوهش نیکبخت، خلیفه سلطانی، حسینی، مداحی و دادهیر (۱۳۹۷)، عوامل فرهنگی، از جمله تعهد سازمانی بر جلوگیری از وقوع تقلب و افزایش کیفیت حسابرسی تأثیرگذار می‌باشد. کنی، فوتاکی و وندک رسخوو[2] (۲۰۱۹) هنجارهای سازمانی و حرفه‌ای را از عوامل مهم و تأثیرگذار در درک کارکنان از هشداردهی تقلب می‌دانند. به عقیده آن‌ها برای تقویت گزارش و هشداردهی تقلب باید وظیفه‌شناسی، اعتماد سازمانی و حرفه گرایی کارکنان را تقویت نمود.

از ویژگی‌های این پژوهش، اضافه شدن تأثیر متغیرهای جدید شامل دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای بر موضوع هشداردهی در حرفه حسابرسی می‌باشد که در پژوهش‌های قبلی مورد بررسی قرار نگرفته است. توجه به مفهوم دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای به‌عنوان عناصر تأثیرگذار در انجام هر چه‌بهتر فرآیند حسابرسی، می‌تواند باعث افزایش کیفیت حسابرسی و درنتیجه حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی گردد. پرسش‌های این پژوهش آن است که چه اندازه دلبستگی شغلی، تردید حرفه‌ای، تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر هشداردهی تأثیرگذار می‌باشد؟ همچنین در این پژوهش بررسی می‌شود که آیا رابطه‌ای بین تردید حرفه‌ای و هشداردهی اعمال متقلبانه وجود دارد یا خیر؟ آیا دلبستگی شغلی می‌تواند انگیزه‌های هشداردهی را کاهش دهد؟ دستاوردها و ارزش‌افزوده علمی این مقاله را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

اول آنکه نتایج این پژوهش می‌تواند موجب گسترش مبانی نظری در ارتباط با تردید حرفه‌ای و هشداردهی تقلب شود. دوم آنکه به‌عنوان دستاورد علمی می‌تواند اطلاعات با اهمیتی را از تأثیر این عوامل به‌ویژه دلبستگی شغلی بر تردید حرفه‌ای و هشداردهی برای مدیران، جامعه حسابداران رسمی ایران و قانون‌گذاران در چارچوب تصمیم‌گیری فراهم کند. در نهایت

1 Nawawi & Puteh Salin
2 Kenny, Fotaki & Vandekerckhove

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

نیز نتایج این پژوهش می‌تواند ایده‌های جدیدی را برای انجام پژوهش‌های آتی در خصوص تردید حرفه‌ای و هشداردهی برای جلوگیری از اعمال خلاف کارانه فراهم نماید.

## ۲- مبانی نظری

### ۲-۱- هشداردهی و تردید حرفه‌ای

اخیراً مطالعات صورت گرفته در زمینه هشداردهی به مدل گزارشگری اختیاری و تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده آژن[1] در زمینه پیش‌بینی‌های انگیزه‌های هشداردهی، متکی هستند (بنی مهد و گل محمدی، ۱۳۹۶). نیر و میسلی[2] (۱۹۸۵) هشداردهی را به شکل زیر تعریف کردند:

«هشداردهی عبارت است از افشای فعالیت‌های غیرقانونی و غیرمشروع صورت پذیرفته در سازمان، توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان‌هایی که قادرند چنین فعالیت‌هایی را تحت تأثیر قرار دهند.»

تعریف جدیدتری از جاب[3] (۱۹۹۹) ارائه شده است که بیان می‌دارد هشداردهی، عمل افشای عمدی، اختیاری اعمال غیرقانونی، مشکوک یا مورد انتظار تحت کنترل سازمان، توسط فردی که دسترسی مجاز به اطلاعات و داده‌های آن سازمان دارد و آن را در اختیار نهادی بیرونی که توانایی اصلاح آن را دارد، قرار می‌دهد. تعریف نیر و میسلی (۱۹۸۵)، گزارشگری درونی و بیرونی را شامل می‌شود اما تعریف جاب (۱۹۹۹) فقط جنبه بیرونی از هشداردهی را موردتوجه قرار داده و افشای درون‌سازمانی را در نظر نمی‌گیرد.

استانداردهای حسابرسی، تردید حرفه‌ای را نگرشی که دربرگیرنده ذهن پرس‌وجوگر و هوشیار از شرایطی که ممکن است حاکی از ارائه نادرست صورت‌های مالی درنتیجه تقلب یا اشتباه باشد و ارزیابی نقادانه‌ای از شواهد حسابرسی است، تعریف می‌کند (استانداردهای بین‌المللی حسابرسی، ۲۰۱۲). همچنین، فرهنگ آکسفورد (۲۰۱۸)، فرد تردیدگرا این‌گونه تعریف می‌کند: فردی که تمایل به زیر سؤال بردن یا تشکیک در خصوص اظهارنظرهای پذیرفته شده را دارد. تردید حرفه‌ای، بخش لاینفک حسابرسی صورت‌های مالی است و در متون دانشگاهی و حرفه‌ای بر استفاده از آن تأکید شده است (هارت، اینینگ و پلومه[4]، ۲۰۰۳).

1 Ajan
2 Near & Miceli
3 Jubb
4 Hurtt, Eining & Plumlee

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

## ۲-۲- دلبستگی شغلی، تعهدات حرفه‌ای و سازمانی

دلبستگی به سطح لذت بردن افراد از کاری که انجام می‌دهند اشاره دارد (هارونا و مارساندان[1]، ۲۰۱۷). دلبستگی شغلی عبارت است از درجه یا میزانی که شخص، شغل و عملکرد حرفه را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبار خود می‌داند (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۱). دلبستگی شغلی نشان می‌دهد که سازمان تا چه حد توانسته قلب و ذهن کارکنان خود را برای کسب عملکرد قوی در کسب و کار در اختیار بگیرد (موهسین[2]، ۲۰۱۵). زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمان نگران آن‌ها است و نیروهای خود را مورد حمایت قرار می‌دهد، خود را جزئی از سازمان دانسته و سازمان را معرف خود می‌داند و نسبت به آن احساس پایبندی و وفاداری می‌کند (سلوس، کلیمچاک و هولمز[3]، ۲۰۰۸). درک حمایت سازمانی توسط کارکنان بیان‌کننده این مطلب است که کارکنان حمایت سازمان از خود را باور دارند که این امر باعث می‌شود کارکنان درصدد جبران برآیند و چنین عمل دو جانبه‌ای می‌تواند از طریق افزایش تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی باعث ارتقای رفتارهای سودبخش برای سازمان گردد (لیو، یی و گائو[4]، ۲۰۱۹).

تعهد از نظر لغوی عبارت است از به عهده گرفتن، نگاه‌داشتن، عهد و پیمان بستن و در اصطلاح، عبارت است از عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور، تقبل یا عهده‌دار شدن انجام دادن کاری در آینده (صادقی‌فر، ۱۳۸۶). تعهد حرفه‌ای نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می‌دهد. تعهد حرفه‌ای، اعتقاد درباره شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده کند، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل و حرفه خود هستند، شغل را بخش مهمی از هویت شخصی‌شان در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، افراد با وابستگی شغلی بالا، بیشتر علایق خود را وقف شغل خود می‌کنند (آرانیا و فریس[5]،۱۹۸۴). پورتر و همکاران (۱۹۷۴) در پژوهشی تعهد سازمانی را به‌عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری فرد در سازمان تعریف کرده و معتقدند که تعهد سازمانی را می‌توان به‌وسیله سه مؤلفه شامل ۱. اعتقاد راسخ به هدف‌ها و ارزش‌های سازمان و پذیرش آن، ۲. تمایل به تلاش قابل‌ملاحظه به خاطر سازمان و به‌منظور تحقق هدف‌های سازمانی و ۳. تمایل شدید برای ادامه همکاری با سازمان تعریف کرد.

1 Haruna & Marthandan
2 Mohsin
3 Sluss, Klimchack & Holmes
4 Liu, Ye & Gue
5 Aranya & Ferris

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

## ۲-۳- روابط تئوریک دلبستگی شغلی، تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی با تردید حرفه‌ای و هشداردهی

در حرفه حسابرسی دلبستگی و تعهد از موضوعاتی است که در حوزه مدیریت و حسابداری رفتاری، توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. دلبستگی و تعهد کارکنان، نه‌تنها با سازمان بلکه با مراجع دیگری چون حرفه (شغل)، خانواده و مذهب در ارتباط است که در این خصوص، ۲ جنبه از تعهد بیشتر موردتوجه قرار گرفته است که عبارت است از تعهد سازمانی و حرفه‌ای (متیو و زج[1]، ۱۹۹۵). دلبستگی شغلی همانند تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای نوعی تعهد تلقی می‌شود. پژوهش‌های مختلف حاکی از این است که این نوع متغیر با متغیرهای تعهد حرفه‌ای و سازمانی ارتباط معناداری دارد (کوهن و بنکس[2]، ۲۰۰۴). این متغیر یک عامل مهم در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی و یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری است که شغل می‌تواند نیازهای فرد را ارضا کند (ون، گو و ون[3]، ۲۰۱۹).

بررسی‌های انجام شده در حرفه حسابرسی بیانگر آن است که عوامل سازمانی و حرفه‌ای، شاخص‌های مهم و اثرگذاری بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد. این بررسی‌ها نشان داده‌اند که کشف تحریفات با اهمیت و افشای تقلب توسط حسابرسان به عوامل سازمانی نظیر تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد حرفه‌ای و همچنین رضایت شغلی آن‌ها وابسته است. مطالعات نشان داده است که دلبستگی شغلی و تعهد به سازمان موجب افزایش کارایی حسابرسان می‌شود. همچنین این موضوع باعث می‌شود تا تردید حرفه‌ای آن‌ها و در نتیجه کیفیت حسابرسی بهبود یابد (محمدی، طریقی و طایفه، ۱۳۹۷). همچنین، پژوهش پرتنار[4] (۲۰۱۴)، نشان می‌دهد تردید حرفه‌ای نیز به خصوصیات فردی (مانند دلبستگی شغل) ارتباط دارد. همچنین، یافته‌های پژوهش حیرانی، وکیلی فرد، بنی مهد و رهنمای رودپشتی (۱۳۹۵) نشان داد که حرفه‌ای گرایی و تعهد حرفه‌ای حسابرسان بر قضاوت و تردید حرفه‌ای آن‌ها تأثیر می‌گذارد. پژوهش مختلفی ارتباط میان تعهد حرفه‌ای و هشداردهی تقلب را مورد تأیید قرار داده‌اند. بهرامی و بنی مهد (۱۳۹۸) طی مطالعه‌ای نشان دادند که تعهد حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر هشداردهی تقلب توسط حسابرسان دارد. بررسی شولتز، جانسون، موریس و

1 Mathieu & Zaj
2 Kwon & Banks
3 Wen, Gu & Wen
4 Pretnar

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

دیمس[1] (۱۹۹۳) نشان می‌دهد که افرادی که در سطح بالایی از تعهد و مسئولیت فردی قرار دارند، تمایل بیشتری به افشای خطاکاری (هشداردهی) دارند؛ به عبارت دیگر هرچه حسابرسان درک بیشتری در این خصوص داشته باشند که خطاکاری سازمانی عواقب خطرناکی برای جامعه داشته افشای چنین خطاکاری‌هایی مسئولیتی است که بر عهده فرد است در این صورت تمایل آن‌ها به هشداردهی بیشتر می‌شود. همچنین یافته‌های کفاش و ایمانی (۱۳۹۶) بیانگر آن است که بین تعهد سازمانی و هشداردهی نیز رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. علاوه بر عوامل فوق نتایج پژوهش پتی چو[2] (۲۰۱۴) در دانشگاه پنسیلویا نشان داد که تردید حرفه‌ای می‌تواند قضاوت حسابرسان در ارزیابی ریسک تقلب و هشداردهی بهبود بخشد.

تعهد حرفه‌ای به‌عنوان یک عامل مهم و اثرگذار بر عملکرد و رفتار حرفه‌ای و تعهد سازمانی یک موضوع مهم از منظر ادراکی و سازمانی می‌باشد و می‌تواند برای پیش‌بینی عملکرد و رفتار ناکارآمد مورد استفاده قرار گیرد (کامیلری[3]، ۲۰۰۲).

مشکلات جامعه امروزی نشات گرفته از اختلاس، فساد مالی، دزدی، تقلب و ... است که نشان‌دهنده عدم تعهد کارکنان نسبت به حرفه، زیاده‌خواهی و زیر پا گذاشتن اصول قانونی، حرفه‌ای و اخلاقی است که نیاز به افراد هشداردهنده، علی‌الخصوص حسابرس مستقل به گزارش خطاکاری برای پیشگیری از چنین مشکلاتی در جامعه امروز، بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود (بیگی، بنی مهد، رئیس زاده و رویایی ۱۳۹۶). علاوه بر این ممکن است شرکت‌ها، کارکنان حسابرسی را تحت‌فشار قرار دهند و آن‌ها را وادار به اتخاذ رویه‌های حسابرسی غیرقانونی در کاربرگ‌های حسابرسی نمایند. حسابرسانی که از تعهد حرفه‌ای بالایی برخوردارند، تلاش می‌کنند تا وظایف خود را به‌درستی انجام داده و در راه موفقیت حرفه حسابرسی گام بردارند. همچنین آنان از انجام فعالیت‌هایی که برای حرفه حسابرسی مضر باشد و کیفیت حسابرسی را کاهش دهد، خودداری کنند. شواهد نشان می‌دهد که مؤسسات حسابرسی تمایل روزافزونی به سرپیچی از قوانین و مقررات داشته و از صاحبکاران در انتشار صورت‌های مالی حاوی تخلف حمایت می‌کنند. چنین موضوعی کارکنان حسابرسی را ملزم می‌نماید که با هشداردهی در خصوص خطاکاری‌های همکاران خود در راستای حمایت از حرفه و منافع عموم همت بگمارند (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۸). حال سؤال اینجاست که دلبستگی شغلی، تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی چه تأثیری بر هشداردهی و تردید حرفه‌ای

1 Schults, Johnson, Morris & Dyrnes
2 Peytcheva
3 Cammileri

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

خواهد داشت؟ درحالی‌که شرایط حاکم بر سازمان و مؤسسات حسابرسی بر رویه‌هایی نظیر کنترل از طریق سلسله‌مراتب، اختیار، تطابق با هنجارهای سازمانی، مقررات و وفاداری سازمانی تأکید می‌کند، آیا دلبستگی و تعهد بر هشداردهی و تردید حرفه‌ای تأثیرگذار خواهد بود؟

## ۳- مروری بر پیشینه پژوهش

### ۳-۱- پژوهش‌های خارجی

لامبوگلیا و مانچینی[1] (۲۰۲۱)، ویژگی‌های سرمایه انسانی نظیر تخصص و زمینه‌های فرهنگی و بومی در ارزیابی کنترل داخلی توسط حسابرسان را متغیرهای تأثیرگذار بر قضاوت و تصمیم‌گیری آن‌ها درباره ارزیابی ریسک تقلب و گزارش خطاکاری می‌دانند. به نظر آن‌ها ویژگی‌های سرمایه انسانی می‌توانند در ایجاد سوگیری در فرایند کسب شواهد حسابرسی و به‌تبع آن بر تردید حرفه‌ای حسابرس نقش داشته باشند لیو و وو[2] (۲۰۲۰)، عواملی چون فرهنگ و محیط قانونی را از جمله عوامل تأثیرگذار در ایجاد سوگیری‌های شناختی در ارزیابی ریسک تقلب و تردید حرفه‌ای معرفی می‌کنند. به عقیده آن‌ها متغیرهای فرهنگی متغیرهای تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرس می‌باشد و ممکن است در قضاوت او نسبت به کشف تقلب و خطاکاری، سوگیری ایجاد نمایند.

تیوان منصور و محمد عاریف و هشیم[3] (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی "هشداردهی با نقش تعهد حرفه‌ای و تعهد به استقلال در بین ۲۷۴ حسابرس مستقل در کشور مالزی" پرداختند. نتایج پژوهش 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.

آندون، فری، جیدان، مونورو و تیومر[4] (۲۰۱۸)، ارتباط میان انگیزه‌های مالی و هشداردهی تقلب را موردمطالعه قرار دادند. آن‌ها دریافتند که انگیزه‌های مالی، هشداردهی تقلب به مقامات خارج سازمان را در میان حسابداران افزایش می‌دهد. هم‌چنین آن‌ها نشان دادند که هر چه درک حسابداران از جدی بودن تقلب‌های مالی بیشتر باشد، در آن صورت انگیزه‌های مالی محرک بهتری برای گزارش خطاکاری محسوب می‌شود. همچنین، جین، هایکینگ و اکسایجان[5] (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان "رهبری اخلاقی و هشداردهی درون‌سازمانی" به این نتیجه رسیدند که هشداردهی در مورد تقلب می‌تواند از بروز رفتارهای غیراخلاقی در

1 Lamboglia & Mancini
2 Liu & Wu
3 Tuan Mansor, Mohamad Ariff & Hashim
4 Andon, Free, Jidin, Monroe & Turner
5 Jin, Haiqing & Xijuan

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

محیط کاری جلوگیری کند. همچنین آنان دریافتند که برداشت کارکنان از سیاست‌های سازمان خود بر رابطه هشداردهی درون‌سازمانی و رهبری اخلاقی نقش میانجی را داراست.

کایلیرن[1] (۲۰۱۷) نیز در بررسی نقش آموزش هشداردهی بر فرآیند هشدارهی به این نتیجه رسید که آموزش هشداردهی نقش مهمی بر فرآیند هشداردهی ایفا می‌کند و همچنین آموزش هشداردهی با انتقام‌گیری افراد دارای رابطه منفی است.

لیو، زهو، لی، لوا و تیان[2] (۲۰۱۸) در پژوهش خود ارتباط هویت سازمانی با هشداردهی را در میان ۷۲۶ نفر از مدیران کشور چین مورد بررسی قراردادند. نتایج پژوهش 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 به‌گونه‌ای مثبت تعدیل می‌شود و هویت سازمانی انگیزه درونی کارکنان را برای هشداردهی تقویت می‌نماید.

آلین[3] (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی "تأثیر تعهد سازمانی و ارزش‌های اخلاقی سازمانی در قصد حسابداران به گزارش درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تخلف" پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که تعهد سازمانی و ارزش‌های اخلاقی شرکت‌های بزرگ به‌طور قابل‌توجهی قصد حسابداران برای گزارش درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تخلف کشف شده را تحت تأثیر قرار می‌دهد. حسابدارانی که تعهد سازمانی بالا و درک قوی‌تری از ارزش‌های اخلاقی سازمان دارند، قصد بیشتری برای گزارش تخلف کشف شده در داخل سازمان دارند.

## ۲-۳- پژوهش‌های داخلی

نیک‌کار، آزادی، بنی‌مهد و باقرسلیمی (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.

گلدوست، طالب نیا، اسماعیل‌زاده مقری، رهنمای رودپشتی و رویایی (۱۳۹۷) در پژوهشی "تأثیر ادراک اخلاقی و شهود بر قضاوت اخلاقی حسابداران نسبت به هشداردهی تخلفات مالی" نشان دادند که شهود ضمن تأثیر مثبت قابل‌توجه بر قضاوت اخلاقی شاغلان حرفه حسابداری،

1 Cailliern
2 Liu, Zhao, Li, Lulu, &Tian
3 Alleyne

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

نقش مثبت و قابل‌توجهی نیز در رابطه میان ادراک و قضاوت اخلاقی آنان نسبت به گزارش و هشداردهی تقلب دارد.

مهربان پور، رحیمیان و آهنگری (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی "تأثیر طرز تفکرهای مختلف بر تردید حرفه‌ای به کار رفته توسط حسابرسان مستقل" پرداختند. در این پژوهش مداخله‌ای طراحی شده است تا طرز تفکری را تحریک نماید که می‌تواند به لحاظ نظری رابطه مثبتی با تردید حرفه‌ای بالاتر داشته باشد.

رضایی، بنی مهد و حسینی (۱۳۹۷) تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای را بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل بررسی کردند. ابزار جمع‌آوری داده در این پژوهش، پرسش‌نامه بود. نمونه آماری آن شامل ۱۹۵ نفر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات بخش خصوصی بودند. فرضیه‌های پژوهش نیز بر اساس معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان دادند که هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای تأثیر معنادار و مثبت بر هر شش بعد تردید حرفه‌ای، شامل بعد جستجوی دانش، وقفه در قضاوت، خودرأی بودن، درک میان فردی، اعتمادبه‌نفس و ذهن پرسشگر دارد.

## ۴- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشند:

**فرضیه ۱:** دلبستگی شغلی بر تعهد حرفه‌ای تأثیرگذار است.

**فرضیه ۲:** دلبستگی شغلی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است.

**فرضیه ۳:** دلبستگی شغلی بر تردید حرفه‌ای تأثیرگذار است.

**فرضیه ۴:** تعهد حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای تأثیرگذار است.

**فرضیه ۵:** تعهد سازمانی بر تردید حرفه‌ای تأثیرگذار است.

**فرضیه ۶:** دلبستگی شغلی بر هشداردهی تأثیرگذار است.

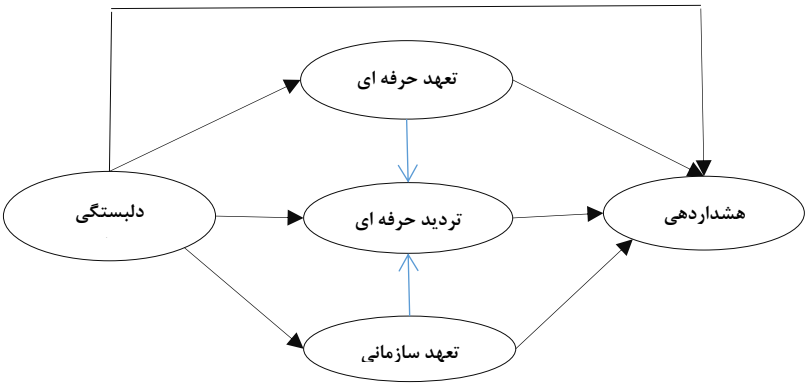
**فرضیه ۷:** تعهد حرفه‌ای بر هشداردهی تأثیرگذار است.

**فرضیه ۸:** تعهد سازمانی بر هشداردهی تأثیرگذار است.

**فرضیه ۹:** تردید حرفه‌ای بر هشداردهی تأثیرگذار است.

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]




**نمودار (۱). مدل مفهومی پژوهش**

## ۵- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به ماهیت، از نوع پژوهش‌های کاربردی به شمار می‌رود چرا که هدف آن توسعه دانش در حرفه حسابرسی است و به لحاظ شیوه اجرا، از نوع پژوهش‌های پیمایشی بوده است. مبانی نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌های پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه انجام شده است. همچنین این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی بوده که با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و روش الگویابی معادلات ساختاری انجام می‌گیرد. این روش در دو مرحله به آزمون الگو می‌پردازد که شامل آزمون الگوی اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشد. الگوی اندازه‌گیری به بررسی اعتبار و روایی ابزارهای اندازه‌گیری می‌پردازد و الگوی ساختاری فرضیه‌ها را مورد آزمون قرار می‌دهد.

برای سنجش هشداردهی از پرسش‌نامه تیلور و کورتیس[1] (۲۰۰۷)، 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 هشداردهی عملی سؤال‌برانگیز تصمیم‌گیری نماید. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای می‌باشد که امتیاز ۱ برای کم‌ترین انگیزه هشداردهی و امتیاز ۵ برای بالاترین انگیزه هشداردهی می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه به‌وسیله آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و ضرایب بارهای عاملی و روایی آن با روایی همگرا و واگرا به ترتیب با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و ماتریس فورنل و لارکر[2] (۱۹۸۱) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. برای اندازه‌گیری متغیر دلبستگی شغلی

1 Taylor & Curtis
2 Fornell-Larcker

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

از پرسش‌نامه کانونگو[1] (۱۹۸۲) که شامل پرسش‌نامه ۱۰ سؤالی می‌باشد استفاده شده است. برای اندازه‌گیری متغیر تعهد حرفه‌ای از پرسش‌نامه کلایمن و هننیگ[2] (۲۰۰۰) مشتمل بر ۱۴ سؤال، برای متغیر تعهد سازمانی از پرسش‌نامه موادی، استیرز و پورتر[3] مشتمل بر ۱۵ سؤال، برای تردید حرفه‌ای از پرسش‌نامه هارت (۲۰۱۰)[4] که مشتمل بر ۲۹ سؤال است، استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) بهره گرفته شده است.

جامعه آماری این پژوهش، کارکنان حسابرسی شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل[5] ۸/۸ انجام گردیده است. این روش، تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد و می‌توان، از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری برای تعیین حجم نمونه در مدل یابی معادلات ساختاری استفاده کرد. این روش به پژوهشگر این امکان را می‌دهد تا یک فرضیه را به یک مدل آزمایشی تبدیل کند. مدل معاملات ساختاری بر اساس تکنیک‌های آماری هم چون همبستگی – رگرسیون و تجزیه و تحلیل واریانس بنا شده است. معاملات ساختاری بر اساس این فرضیه بنا شده که متغیرهای اندازه‌گیری شده یک ساختار کوواریانس مشخص ایجاد می‌کنند که دارای توزیع پیوسته نرمال چند متغیره است. این روش یک رویکرد جامع و انعطاف‌پذیر برای طراحی پژوهش و تجزیه و تحلیل داده‌ها و ارزیابی هم‌زمان سازه‌های اندازه‌گیری و ساختار مسیرهای بین این سازه‌ها را فراهم می‌کند. در واقع این روش، انعطاف‌پذیری کافی برای کار کردن با معاملات متعدد مرتبط را به‌طور هم‌زمان فراهم و تصویر دقیقی از روابط علی بین ساختارهای کلیدی ارائه می‌دهد (هومن،۱۳۸۷). 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 پژوهش تعداد ۴۵۰ پرسش‌نامه کاغذی میان حسابرسان توزیع گردید ۳۹۲ پرسش‌نامه آن دریافت شد و مبنای تحلیل آماری قرار گرفت.

1 Kanungo
2 Clikeman & Henning
3 Mowday, Steers & Porter
4 Hurtt
5 Lizrel

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

## ۶- یافته‌های پژوهش

### ▪ آمار توصیفی

اطلاعات جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کار و محل اشتغال مربوط به مشارکت‌کنندگان در این پژوهش در جدول ۱ مورد اشاره قرار گرفته است.

**جدول (۱). ویژگی جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان**

| | عنوان | تعداد | درصد |
|---|---|---|---|
| جنسیت | مرد | ۲۴۶ | ۶۳٪ |
| | زن | ۱۴۶ | ۳۷٪ |
| سن | کمتر از ۳۰ | ۱۵۵ | ۴۰٪ |
| | ۳۰-۴۰ | ۱۷۶ | ۴۵٪ |
| | بیش از ۴۰ | ۶۱ | ۱۶٪ |
| تحصیلات | کارشناسی و پایین‌تر از آن | ۱۶۹ | ۴۳٪ |
| | کارشناسی ارشد | ۲۰۴ | ۵۲٪ |
| | دانشجوی دکترا و دکترا | ۱۹ | ۵٪ |
| سابقه کار | کمتر از ۵ سال | ۱۶۹ | ۴۳٪ |
| | ۵-۱۰ سال | ۱۰۶ | ۲۷٪ |
| | ۱۰-۱۵ سال | ۶۷ | ۱۷٪ |
| | بیشتر از ۱۵ سال | ۵۰ | ۱۳٪ |

### ▪ پایایی متغیرهای پژوهش

همان‌طور که پیش‌تر ذکر گردید، برای آزمون پایایی متغیرهای پژوهش از روش پایایی سازه. مقدار پایایی ترکیبی (CR)، برای سؤالاتی محاسبه گردید که سنجه مناسبی برای تبیین هر متغیر به‌حساب می‌آمدند. همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است مقدار پایایی ترکیبی (CR) به دست آمده برای متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۷ می‌باشند و بدین ترتیب می‌توان از پایایی این متغیرها نیز اطمینان حاصل نمود.

**جدول (۲). نتایج آزمون پایایی متغیرهای پژوهش**

| نام متغیر | نام بعد | اختصار | تعداد سؤالات | پایایی ترکیبی (CR) متغیر | پایایی ترکیبی (CR) بعد |
|---|---|---|---|---|---|
| دلبستگی شغلی | —— | JIN | ۷ | ۰/۸۵۷ | —— |
| تعهد حرفه‌ای | —— | PCM | ۷ | ۰/۸۴۶ | —— |
| تعهد سازمانی | —— | OCM | ۶ | ۰/۸۴۷ | —— |
| گزارش خطاکاری | —— | WBL | ۳ | ۰/۷۹۲ | —— |
| تردید حرفه‌ای | جستجو برای دانش | SK | ۶ | ۰/۸۲۴ | ۰/۸۷۴ |
| | وقفه در قضاوت | SJ | ۵ | | ۰/۸۴۳ |
| | استقلال رأی | SD | ۳ | | ۰/۸۴۵ |
| | درک میان فردی | IU | ۳ | | ۰/۷۰۹ |
| | اعتمادبه‌نفس | SC | ۳ | | ۰/۸۶۷ |
| | ذهن پرسش‌گر | QM | ۳ | | ۰/۷۲۹ |

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

برای آزمون روایی هم گرا با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی، باید بارهای عاملی هر متغیر بیشتر از ۰/۴ بوده و معنی‌دار نیز باشند یعنی ضریب معناداری یا آماره T-Value هر متغیر نیز بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد. از طرفی میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز باید بیشتر از ۰/۴ باشد (مگنر، ولکر و کارنوبل[1]،۱۹۹۶). برای آزمون پایایی متغیرهای پژوهش نیز با استفاده از روش پایایی ترکیبی (CR) باید مقدار به دست آمده طبق یک قاعده سرانگشتی بیشتر از ۰/۷ باشد تا از پایایی متغیرهای پژوهش نیز اطمینان حاصل نمود. هرچند در این خصوص نیز برخی از پژوهش گران مقدار CR بیش‌تر از ۰/۶ را نیز قابل‌قبول می‌دانند لازم به ذکر است که در این پژوهش متغیر تردید حرفه‌ای دارای شش بعد مجزا می‌باشد. لذا در ابتدا به آزمون تحلیل عاملی برای ابعاد این متغیر (تحلیل عاملی مرتبه اول) پرداخته خواهد شد و در ادامه تحلیل عاملی برای کلیه متغیرهای پژوهش آزمون خواهد شد.

### ۶-۱- تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر تردید حرفه‌ای

نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر تردید حرفه‌ای (ابعاد تردید حرفه‌ای) در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودارهای ۴-۹ و ۴-۱۰ نشان داده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود در خصوص بعد استقلال رأی (SD)، بار عاملی مربوط به سؤال ۵، در خصوص بعد درک میان فردی (IU)، بار عاملی مربوط به سؤال ۴ و در خصوص بعد اعتمادبه‌نفس (SC)، بار عاملی مربوط به سؤالات ۱،۵ کمتر از ۰/۴ بوده بنابراین این سؤالات باید حذف شوند و مجدداً تحلیل عاملی برای ابعاد مذکور صورت بپذیرد. لازم به ذکر است که در روایی هم گرا باید مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز بیشتر از ۰/۴ باشد. مقدار AVE محاسبه شده در تحلیل عاملی اولیه برای بعد استقلال رأی (SD) و بعد درک میان فردی (IU)، کمتر از ۰/۴۰ بوده و لذا سؤالات ۴،۶ مربوط به بعد استقلال رأی (SD) و سؤال ۲ مربوط به بعد درک میان فردی (IU) که سنجه ضعیف‌تری نسبت به بقیه سؤالات برای این ابعاد بود نیز حذف گردیده تا مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) آن‌ها بهبود یابد.

1 Magner, Welker & Campbell

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

**جدول (۳). نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول تردید حرفه‌ای برای روایی همگرا**

| بعد | گویه | بار عاملی | آماره T (معناداری اعداد) | خطای استاندارد | میانگین واریانس (AVE) |
|---|---|---|---|---|---|
| جستجو برای دانش | SK1 | ۰/۸۶ | ۲۱/۹۵ | ۰/۲۶ | ۰/۵۴۳ |
| | SK2 | ۰/۸۸ | ۲۲/۹۲ | ۰/۲۳ | |
| | SK3 | ۰/۵۶ | ۱۱/۸۵ | ۰/۶۹ | |
| | SK4 | ۰/۷۲ | ۱۶/۴۲ | ۰/۴۸ | |
| | SK5 | ۰/۶۶ | ۱۴/۵۱ | ۰/۵۶ | |
| | SK6 | ۰/۶۹ | ۱۵/۴۵ | ۰/۵۲ | |
| وقفه در قضاوت | SJ1 | ۰/۷۴ | ۱۶/۷۰ | ۰/۴۵ | ۰/۵۱۹ |
| | SJ2 | ۰/۷۳ | ۱۶/۴۳ | ۰/۴۷ | |
| | SJ3 | ۰/۶۱ | ۱۲/۹۰ | ۰/۶۳ | |
| | SJ4 | ۰/۷۲ | ۱۶/۰۱ | ۰/۴۸ | |
| | SJ5 | ۰/۷۹ | ۱۸/۳۳ | ۰/۳۸ | |
| استقلال رأی | SD1 | ۰/۸۳ | ۱۸/۲۸ | ۰/۳۱ | ۰/۶۴۶ |
| | SD2 | ۰/۸۸ | ۱۹/۹۹ | ۰/۲۳ | |
| | SD3 | ۰/۶۹ | ۱۴/۷۳ | ۰/۵۲ | |
| درک میان فردی | IU1 | ۰/۵۵ | ۱۰/۸۴ | ۰/۷۰ | ۰/۴۶۴ |
| | IU3 | ۰/۵۳ | ۱۰/۱۴ | ۰/۷۲ | |
| | IU5 | ۰/۹۰ | ۲۲/۶۱ | ۰/۱۹ | |
| اعتمادبه‌نفس | SC2 | ۰/۸۳ | ۱۹/۴۰ | ۰/۳۱ | ۰/۶۸۶ |
| | SC3 | ۰/۸۹ | ۲۱/۴۱ | ۰/۲۱ | |
| | SC4 | ۰/۷۶ | ۱۶/۹۷ | ۰/۴۲ | |
| ذهن پرسش‌گر | QM1 | ۰/۶۱ | ۱۲/۴۳ | ۰/۶۳ | ۰/۴۷۹ |
| | QM2 | ۰/۶۰ | ۱۱/۹۸ | ۰/۶۴ | |
| | QM3 | ۰/۸۴ | ۱۸/۰۵ | ۰/۲۹ | |

برای محاسبه روایی تشخیصی بر اساس معیار فرونل و لارکر، چنانچه میزان میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از توان دوم ارتباط دو متغیر پنهان باشد، روایی تشخیصی وجود دارد. ماتریس همبستگی ابعاد تردید حرفه‌ای نیز در جدول شماره ۴ نشان داده شده است. در قطر اصلی این ماتریس میزان میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و توان دوم همبستگی بین ابعاد در پایین قطر اصلی نشان داده شده است. همان‌طور که نشان داده شده است. میزان AVE برای همه ابعاد متغیر تردید حرفه‌ای بیشتر از ۰/۴ بوده و همچنین این میزان برای هر بعد از توان دوم ارتباط بین آن بعد با ابعاد دیگر نیز بیشتر است که بیانگر روایی تشخیصی است.

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

**جدول (۴). ماتریس توان دوم همبستگی برای ابعاد تردید حرفه‌ای و مقادیر میانگین واریانس (AVE) به‌منظور آزمون روایی تشخیصی**

| نام متغیر | جستجو برای دانش | وقفه در قضاوت | استقلال رأی | درک میان فردی | خود اطمینانی | ذهن پرسش‌گر |
|---|---|---|---|---|---|---|
| جستجو برای دانش | ۰/۵۴۳ | | | | | |
| وقفه در قضاوت | ۰/۵۱۸ | ۰/۵۱۹ | | | | |
| استقلال رأی | ۰/۱۰۹ | ۰/۱۰۹ | ۰/۶۴۶ | | | |
| درک میان فردی | ۰/۰۰۵ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۴ | ۰/۴۶۴ | | |
| خود اطمینانی | ۰/۲۱۲ | ۰/۳۳۶ | ۰/۰۴۴ | ۰/۰۰۳ | ۰/۶۸۶ | |
| ذهن پرسش‌گر | ۰/۴۷۶ | ۰/۴۷۶ | ۰/۰۴۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۲۶۰ | ۰/۴۷۹ |

نتایج تحلیل عاملی متغیرهای پژوهش در حالت استاندارد و معنی‌داری در بررسی شد در خصوص متغیر دلبستگی شغلی (JIN) بار عاملی مربوط به سؤالات ۲،۷، در خصوص متغیر تعهد حرفه‌ای (PCM)، بار عاملی مربوط به سؤالات ۳،۱۱،۱۲، در خصوص متغیر تعهد سازمانی (OCM)، بار عاملی سؤالات ۳،۹،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵ و در خصوص متغیر تردید حرفه‌ای (SKP)، بار عاملی مربوط به ابعاد استقلال رأی (SD) و درک میان فردی (IU)، کمتر از ۰/۴ بوده بنابراین این سؤالات و ابعاد باید حذف شوند و مجدداً تحلیل عاملی برای متغیرهای مذکور صورت بپذیرد.

همان‌طور که قبلاً گفته شد که در روایی هم گرا باید مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز بیشتر از ۰/۴ باشد. میزان AVE محاسبه شده در تحلیل عاملی برای متغیرهای دلبستگی شغلی (JIN)، تعهد حرفه‌ای (PCM) و تعهد سازمانی (OCM)، کمتر از ۰/۴۰ بوده و لذا سؤال ۱ مربوط به متغیر دلبستگی شغلی (JIN)، سؤالات ۴،۱۰،۱۴،۹ مربوط به متغیر تعهد حرفه‌ای (PCM) و سؤالات ۴،۱۰،۱۴ مربوط به متغیر تعهد سازمانی (OCM) که سنجه ضعیف‌تری نسبت به بقیه سؤالات برای این متغیرها بودند نیز حذف گردیده تا مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) آن‌ها بهبود یابد. در مرحله بعدی نتایج تحلیل عاملی نهایی متغیرهای پژوهش به شرح جدول شماره ۵ زیر قابل‌مشاهده است.

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

**جدول (۵). نتایج تحلیل عاملی متغیرهای پژوهش جهت آزمون روایی همگرا**

| متغیر | گویه | بار عاملی | آماره T | خطای استاندارد | میانگین واریانس (AVE) |
|---|---|---|---|---|---|
| دلبستگی شغلی | JIN3 | ۰/۵۹ | ۱۲/۳۳ | ۰/۶۵ | ۰/۴۶۵ |
| | JIN4 | ۰/۵۸ | ۱۲/۰۲ | ۰/۶۶ | |
| | JIN5 | ۰/۷۴ | ۱۶/۷۵ | ۰/۴۵ | |
| | JIN6 | ۰/۷۸ | ۱۸/۲۱ | ۰/۳۹ | |
| | JIN8 | ۰/۶۰ | ۱۲/۵۲ | ۰/۶۴ | |
| | JIN9 | ۰/۷۵ | ۱۷/۱۶ | ۰/۴۴ | |
| | JIN10 | ۰/۷۰ | ۱۵/۳۴ | ۰/۵۱ | |
| تعهد حرفه‌ای | PCM1 | ۰/۵۸ | ۱۲/۰۳ | ۰/۶۶ | ۰/۴۴۲ |
| | PCM2 | ۰/۷۱ | ۱۵/۹۵ | ۰/۵۰ | |
| | PCM5 | ۰/۶۴ | ۱۳/۷۳ | ۰/۵۹ | |
| | PCM6 | ۰/۶۷ | ۱۴/۵۱ | ۰/۵۵ | |
| | PCM7 | ۰/۵۸ | ۱۱/۹۹ | ۰/۶۶ | |
| | PCM8 | ۰/۷۷ | ۱۷/۹۳ | ۰/۴۱ | |
| | PCM13 | ۰/۶۸ | ۱۴/۸۳ | ۰/۵۴ | |
| تعهد سازمانی | OCM1 | ۰/۶۳ | ۱۳/۴۳ | ۰/۶۰ | ۰/۴۸۲ |
| | OCM2 | ۰/۶۷ | ۱۴/۶۴ | ۰/۵۵ | |
| | OCM5 | ۰/۷۴ | ۱۶/۸۹ | ۰/۴۵ | |
| | OCM6 | ۰/۷۳ | ۱۶/۴۸ | ۰/۴۷ | |
| | OCM7 | ۰/۶۰ | ۱۲/۵۷ | ۰/۶۴ | |
| | OCM8 | ۰/۷۸ | ۱۸/۲۵ | ۰/۳۹ | |
| گزارش هشداردهی | WBL1 | ۰/۷۱ | ۱۵/۵۹ | ۰/۵۰ | ۰/۵۶۰ |
| | WBL2 | ۰/۸۱ | ۱۸/۷۸ | ۰/۳۴ | |
| | WBL3 | ۰/۷۲ | ۱۵/۹۷ | ۰/۴۸ | |
| تردید حرفه‌ای | SK | ۰/۸۲ | ۲۰/۰۲ | ۰/۳۳ | ۰/۵۴۵ |
| | SJ | ۰/۸۳ | ۲۰/۲۰ | ۰/۳۱ | |
| | SC | ۰/۵۶ | ۱۱/۶۹ | ۰/۶۹ | |
| | QM | ۰/۷۱ | ۱۶/۰۳ | ۰/۵۰ | |

ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش نیز برای روایی تشخیصی در جدول شماره ۶ قابل‌مشاهده است. در قطر اصلی این ماتریس میزان AVE و توان دوم همبستگی بین متغیرها در پایین قطر اصلی قرار دارد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میزان AVE برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۴ بوده و هم‌چنین این میزان برای هر متغیر از توان دوم ارتباط بین آن متغیر با متغیرهای دیگر نیز بیشتر است که بیانگر روایی تشخیصی باشد.

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

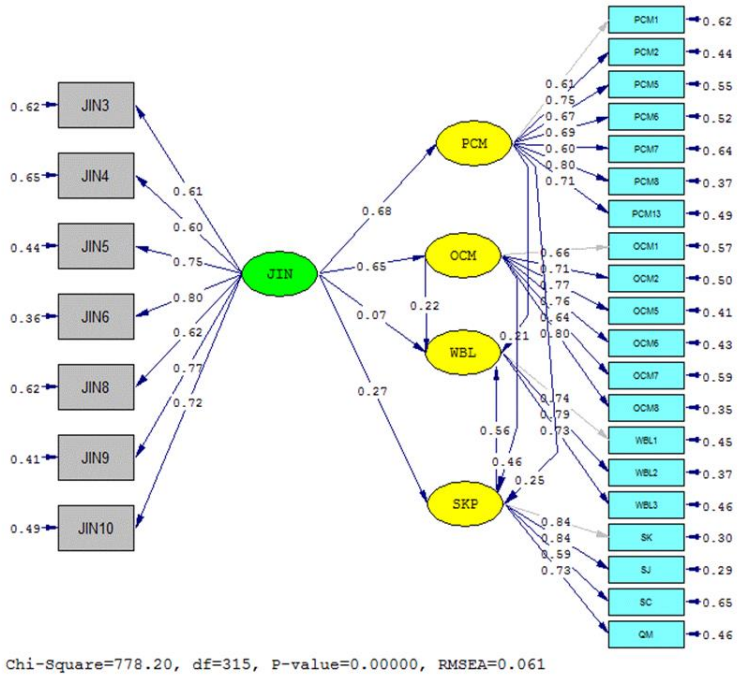
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

**جدول (۶). ماتریس توان دوم همبستگی بین همه متغیرهای پژوهش و مقادیر AVE به‌منظور آزمون روایی تشخیصی**

| نام متغیر | دلبستگی شغلی | تعهد حرفه‌ای | تعهد سازمانی | گزارش هشداردهی | تردید حرفه‌ای |
|---|---|---|---|---|---|
| دلبستگی شغلی | ۰/۴۶۵ | | | | |
| تعهد حرفه‌ای | ۰/۳۱۴ | ۰/۴۴۲ | | | |
| تعهد سازمانی | ۰/۲۶۰ | ۰/۴۲۳ | ۰/۴۸۲ | | |
| گزارش هشداردهی | ۰/۴۴۹ | ۰/۴۲۳ | ۰/۴۶۲ | ۰/۵۶۰ | |
| تردید حرفه‌ای | ۰/۳۹۷ | ۰/۴۲۳ | ۰/۴۶۲ | ۰/۵۳۳ | ۰/۵۴۵ |

## ۷-آزمون فرضیه‌های پژوهش

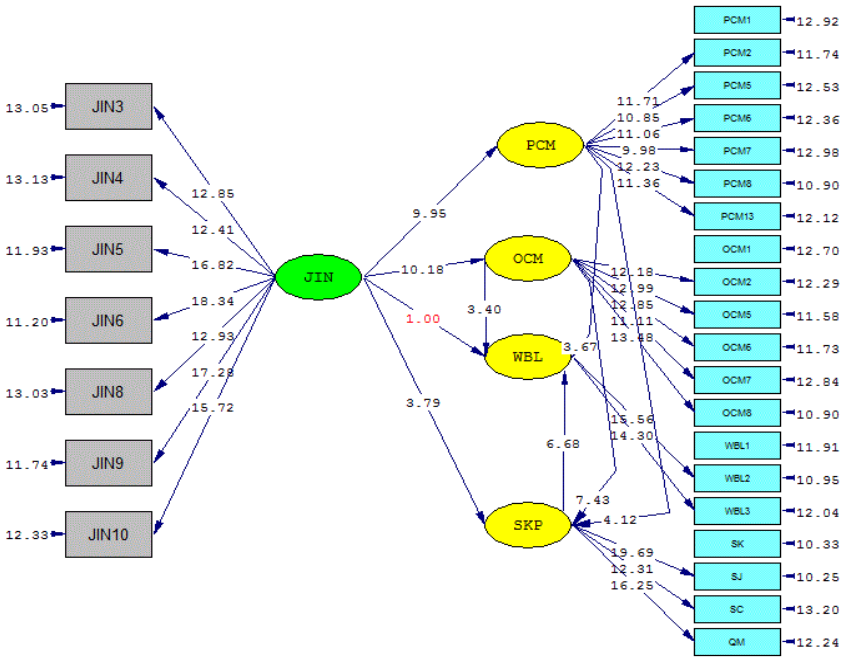
در ادامه فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار خواهد گرفت. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. در آزمون فرضیه‌ها، ضریب مسیر بیان‌گر میزان تأثیر و مقدار T-Value مربوط به آن ضریب مسیر، بیان‌گر معنی‌داری آن است؛ به‌گونه‌ای که ضریب مسیر در صورتی معنی‌دار است که مقدار T-Value مربوط به آن ضریب مسیر، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد. نتایج روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودار ۲ نشان داده شده است.




**نمودار (۲). نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش در حالت استاندارد**

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]




**نمودار (۳). نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش در حالت معنی‌داری**

در ادامه با توجه به مدل مفهومی پژوهش به بررسی میزان اثرگذاری هریک از عوامل بر هشداردهی پرداخته می‌شود.

**جدول (۷). نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش**

| شماره | فرضیه | ضریب مسیر | آماره T | نتیجه آزمون |
|---|---|---|---|---|
| ۱ | دلبستگی شغلی بر تعهد حرفه‌ای تأثیرگذار است. | ۰/۶۸ | ۹/۹۵ | قبول می‌شود |
| ۲ | دلبستگی شغلی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است. | ۰/۶۵ | ۱۰/۱۸ | قبول می‌شود |
| ۳ | دلبستگی شغلی بر تردید حرفه‌ای تأثیرگذار است. | ۰/۲۷ | ۳/۷۹ | قبول می‌شود |
| ۴ | تعهد حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای تأثیرگذار است. | ۰/۲۵ | ۴/۱۲ | قبول می‌شود |
| ۵ | تعهد سازمانی بر تردید حرفه‌ای تأثیرگذار است. | ۰/۲۱ | ۳/۶۷ | قبول می‌شود |
| ۶ | دلبستگی شغلی بر هشداردهی تأثیرگذار است. | ۰/۰۷ | ۱/۰۰ | رد می‌شود |
| ۷ | تعهد حرفه‌ای بر هشداردهی تأثیرگذار است. | ۰/۴۶ | ۷/۴۳ | قبول می‌شود |
| ۸ | تعهد سازمانی بر هشداردهی تأثیرگذار است. | ۰/۲۲ | ۳/۴۰ | قبول می‌شود |
| ۹ | تردید حرفه‌ای بر هشداردهی تأثیرگذار است. | ۰/۵۶ | ۶/۶۸ | قبول می‌شود |

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

همان‌طور که در نمودار ۳ و جدول بالا نشان داده شده است:

دلبستگی شغلی، تأثیر مثبت (۰/۶۸) بر تعهد حرفه‌ای دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در دلبستگی شغلی، متغیر تعهد حرفه‌ای به میزان ۰/۶۸ واحد و هم‌جهت با دلبستگی شغلی تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر با (۹/۹۵) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیه تأثیر دلبستگی شغلی بر تعهد حرفه‌ای را می‌توان قبول کرد که این موضوع بیانگر آن است که هر چه دلبستگی حسابرسان به شغل و حرفه خود بیشتر باشد میزان تعهد حرفه‌ای و رعایت اصول و ضوابط تعریف شده در حرفه حسابرسی نیز بیشتر خواهد شد.

دلبستگی شغلی، تأثیر مثبت (۰/۶۵) بر تعهد سازمانی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در دلبستگی شغلی، متغیر تعهد سازمانی به میزان ۰/۶۵ واحد و هم‌جهت با دلبستگی شغلی تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر با (۱۰/۱۸) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأثیر دلبستگی شغلی بر تعهد سازمانی را می‌توان قبول کرد. با توجه به نتیجه مزبور می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که دلبستگی شغلی حسابرسان موجب افزایش انگیزه حسابرسان، وفاداری آن‌ها به موسسه و سازمان و اثربخشی فرآیند حسابرسی می‌شود.

دلبستگی شغلی، تأثیر مثبت (۰/۲۷) بر تردید حرفه‌ای دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در دلبستگی شغلی، متغیر تردید حرفه‌ای به میزان ۰/۲۷ واحد و هم‌جهت با دلبستگی شغلی تغییر. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد، چرا که آماره T-Value برابر با (۳/۷۹) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأثیر دلبستگی شغلی بر تردید حرفه‌ای را می‌توان قبول کرد. تردید حرفه‌ای تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان است. تردید حرفه‌ای بر رعایت ضوابط حاکم بر حرف تأکید دارد. در صورت تقویت علاقه‌مندی و دلبستگی شغلی حسابرسان امکان بهبود تردید گرایی در میان آن‌ها و در نتیجه بهبود کیفیت عملکرد حسابرسان وجود خواهد داشت.

دلبستگی شغلی، تأثیر مثبت (۰/۰۷) بر هشداردهی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در دلبستگی شغلی، متغیر هشداردهی به میزان ۰/۰۷ واحد و هم‌جهت با دلبستگی شغلی تغییر می‌کند؛ اما این تأثیر از نظر آماری معنادار نمی‌باشد چرا که آماره T-Value برابر با (۱/۰۰) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ کمتر می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأثیر دلبستگی شغلی بر هشداردهی رد می‌شود. نتیجه فوق بیانگر این موضوع است که اگرچه دلبستگی شغلی هم‌جهت با هشدار دهی می‌باشد اما دلبستگی شغلی حسابرسان موجب نمی‌شود که در مواقعی که لزوم

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

به هشدار دهی می‌باشد، به دلیل نگرانی از بابت از دست دادن شغل، از هشداردهی چشم‌پوشی شود.

تعهد حرفه‌ای، تأثیر مثبت (۰/۲۵) بر تردید حرفه‌ای دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در تعهد حرفه‌ای، متغیر تردید حرفه‌ای به میزان ۰/۲۵ واحد و هم‌جهت با تعهد حرفه‌ای تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر با (۴/۱۲) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأثیر تعهد حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای را می‌توان قبول کرد. حرفه حسابرسی مبتنی بر کار تیمی و گروهی است. داشتن تعهد حرفه‌ای موجب تقویت تردید حرفه‌ای و بهبود قضاوت حسابرس در ارزیابی شواهد حسابرسی می‌شود.

تعهد حرفه‌ای، تأثیر مثبت (۰/۲۱) بر هشداردهی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در تعهد حرفه‌ای، متغیر هشداردهی به میزان ۰/۲۱ واحد و هم‌جهت با تعهد حرفه‌ای تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر با (۳/۶۷) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأثیر تعهد حرفه‌ای بر هشداردهی را می‌توان قبول کرد. هرچه تعهد حرفه‌ای حسابرسان بیشتر باشد، اقدام به هشداردهی در مواجه با تبانی و ریسک تقلب در فرآیند حسابرسی بیشتر خواهد شد.

تعهد سازمانی، تأثیر مثبت (۰/۴۶) بر تردید حرفه‌ای دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در تعهد سازمانی، متغیر تردید حرفه‌ای به میزان ۰/۴۶ واحد و هم‌جهت با تعهد سازمانی تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر با (۷/۴۳) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأثیر تعهد سازمانی بر تردید حرفه‌ای را می‌توان قبول کرد. حرفه حسابرسی مبتنی بر کار تیمی و گروهی است. زمانی که تعهد سازمانی حسابرسان بیشتر باشد، شرایط پیرامونی حسابرسان جهت اعمال تردید حرفه‌ای بر شواهد و مستندات حسابرسی مناسب‌تر خواهد شد.

تعهد سازمانی، تأثیر مثبت (۰/۲۲) بر هشداردهی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در تعهد سازمانی، متغیر هشداردهی به میزان ۰/۲۲ واحد و هم‌جهت با تعهد سازمانی تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر با (۳/۴۰) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأثیر تعهد سازمانی بر هشداردهی را نمی‌توان رد کرد که این موضوع بیانگر این مطلب است که افزایش تعهد سازمانی موجب افزایش تلاش کارکنان در رسیدن به اهداف سازمان و در نهایت باعث افزایش انگیزه هشداردهی حسابرسان در مواجه با تبانی و تقلب‌های صاحبکار می‌شود.

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

تردید حرفه‌ای، تأثیر مثبت (۰/۵۶) بر هشداردهی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در تردید حرفه‌ای، متغیر هشداردهی به میزان ۰/۵۶ واحد و هم‌جهت با تردید حرفه‌ای تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر با (۶/۶۸) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأثیر تردید حرفه‌ای بر هشداردهی را می‌توان قبول کرد. تردید حرفه‌ای نمایان‌گر ارزیابی از ریسک‌های تقلب در حسابرسی است؛ بنابراین هر چه تردید حرفه‌ای نسبت ریسک‌های تقلب بیشتر شود، امکان هشداردهی و گزارش خطاکاری افزایش می‌شود.

## ۸- نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اول و دوم (تأثیر دلبستگی شغلی بر تعهد حرفه‌ای) نشان می‌دهد که دلبستگی شغلی بر تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی تأثیر معنی‌دار و مثبت دارد. دلبستگی شغلی می‌تواند موجب پیشرفت در هر حرفه ازجمله حسابرسی باشد. دلبستگی شغلی می‌تواند حسابرسان بی‌انگیزه را به‌سوی رفتار مثبت و اثربخش در حرفه حسابرسی سوق دهد. متقابلاً عدم رضایت‌مندی شغلی می‌تواند حسابرس را به رفتار نادرست و ایجاد ناهنجاری و نهایتاً خروج از حرفه حسابرسی نماید. نتایج فرضیه‌های اول و دوم با پژوهش‌های انجام شده توسط پورتر و همکاران (۱۹۷۴) و محمدی و همکاران (۱۳۹۷) و طالب پور و امامی (۱۳۸۵) مطابقت دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم (تأثیر دلبستگی شغلی بر تردید حرفه‌ای) نشان می‌دهد، دلبستگی شغلی بر تردید حرفه‌ای تأثیر معنی‌داری دارد. دلبستگی مزبور می‌تواند در ذهن پرس‌وجوگر حسابرسان و ارزیابی نقادانه شواهد، نقش مؤثری را ایفا کند. دلبستگی شغلی علاقه‌مندی حسابرسان در جمع‌آوری مدارک و شواهد حسابرسی بالا برده و انگیزه کافی در مواجه با مشکلات فرا روی حسابرسی فراهم نماید. نتایج این پژوهش با پژوهش انجام شده توسط محمدی و همکاران (۱۳۹۷)، مطابقت دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های چهارم و پنجم (تأثیر تعهد حرفه و تعهد سازمانی بر تردید حرفه‌ای) نشان می‌دهد که عوامل فردی (تعهد حرفه‌ای) و سازمانی (تعهد سازمانی) از جمله عوامل تأثیرگذار بر رفتار حسابرسان در قضاوت و تصمیم‌گیری آن‌ها درباره هشداردهی است. یک حسابرس حرفه‌ای، متعهد به قبول انجام وظایف خود در راه رسیدن به هدف‌های سازمان خویش به بهترین شکل ممکن است. حسابرسی نیز یک حرفه اطمینان‌بخش به سهامداران و سایر استفاده‌کنندگان از فرآیند حسابرسی و گزارشگری مالی است. در راستای این اطمینان بخشی، تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی به‌عنوان یک ویژگی مهم می‌تواند موجت تقویت

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

تردید حرفه‌ای و جلوگیری از خطاکاری‌های سازمانی در مقابل لغزش‌های پیش رو در فرآیند حسابرسی شود. تعهد سازمانی و حرفه‌ای هم‌جهت باهم بوده و موجب اثرگذاری بر تردید حرفه‌ای می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج مائل و اشفورت[1] (۱۹۹۲) و رضایی و همکاران (۱۳۹۷) مطابقت دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم (تأثیر دلبستگی شغلی بر هشدار دهی) نشان می‌دهد که دلبستگی شغلی تأثیر معنی‌دار بر هشداردهی ندارد. فقدان تأثیرگذاری دلبستگی شغلی بر هشداردهی را می‌توان این‌گونه تفسیر نمود که در جامعه مورد بررسی این پژوهش، رعایت تعهد حرفه‌ای و سازمانی، در اولویت اول پاسخ‌دهندگان بوده و از اهمیت بیشتری نسبت به دلبستگی شغلی توأم با مشتری مداری و رضایت صاحبکار برخوردار است؛ به عبارت دیگر اگرچه به‌طورمعمول دلبستگی شغلی موجب حرکت به سمت حفظ صاحبکار و کم‌رنگ شدن هشداردهی اعمال خلافکارانه می‌باشد؛ اما اثرگذاری مثبت تعهد حرفه‌ای و سازمانی از سوی دیگر، موجب کم اثر شدن آثار دلبستگی شغلی خواهد شد.

همچنین، برمبنای نتایج فرضیه‌های هفتم و هشتم (تأثیر تعهد سازمانی و حرفه‌ای بر هشداردهی) نتیجه گرفته می‌شود که انواع تعهد اعم از تعهد حرفه‌ای و سازمانی بر هشداردهی حسابرسان تأثیر معنی‌دار و مثبت دارد. هرگاه روابط میان کارکنان و مدیران بهتر و صداقت در رهبری و عدالت سازمانی برقرار باشد، نگرانی‌ها کاهش می‌یابد. در نتیجه تمایل کارکنان به تعهد حرفه‌ای و در نتیجه افشای تخلفات و خطاکاری‌ها نیز افزایش می‌یابد. افرادی که آینده خود را با اهداف سازمان یکسان می‌بینند، ویژگی‌های موردنظر سازمان را اتخاذ می‌کنند و تمایل دارند بر اساس علایق سازمان رفتار کنند. از سوی دیگر، افرادی که تعهد حرفه‌ای بالایی دارند، تلاش دارند تا از استانداردها، اصول و قواعد حرفه‌ای پیروی نمایند و الزامات حرفه را می‌پذیرند، بنابراین افرادی که تعهد سازمانی و حرفه‌ای بالا دارند، تمایل بیشتری به هشداردهی دارند و از تبانی با صاحبکار اجتناب می‌نمایند. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های تییوان منصور و همکاران (۲۰۲۰)، کنی و همکاران۲ (۲۰۱۹)، شولتز و همکاران (۱۹۹۳)، آلین (۲۰۱۶)، کفاش و ایمانی (۱۳۹۷) و بهرامی رهنما و بنی مهد (۱۳۹۸) مطابقت دارد.

نتایج فرضیه نهم (تأثیر تردید حرفه‌ای بر هشداردهی) نشان می‌دهد که تردید حرفه‌ای بر هشدار دهی تأثیر مثبت دارد. تردید حرفه‌ای بیانگر قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های حسابرس در مقابل رویدادهای مالی ازجمله رویدادهای مشکوک و مخاطره انگیز می‌باشد. شواهد حسابرسی

1 Mael & Ashforth
2 Kenny et al

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

می‌تواند منجر به تردید حرفه‌ای حسابرس شده و به‌تبع آن تردید حرفه‌ای منجر به ارزیابی ریسک تقلب و نهایتاً موجب صدور گزارش خطاکاری (هشدار دهی) شود؛ بنابراین شواهد این پژوهش بیانگر آن است که بالا بودن تردید حرفه‌ای در حسابرسان موجب می‌شود که این اشخاص خود را در مقابل هشداردهی مسئول بدانند و تمایل به هشداردهی خواهند داشت. با توجه به عدم انجام پژوهشی درگذشته در خصوص تأثیر تردید حرفه‌ای بر هشداردهی، امکان مقایسه نتایج این بخش از پژوهش با سایر پژوهش‌های فراهم نشده است.

## ۹-پیشنهادات و محدودیت‌های پژوهش

### ۹-۱- پیشنهادات

بر اساس یافته‌های پژوهش به مدیران ذی‌ربط در حوزه حسابرسی پیشنهاد می‌شود ضمن فراهم آوردن شرایط مطلوب در ایجاد روابط دوستانه در کارکنان و ارائه مشوق‌های کارا و اثربخش، شرایط مناسب جهت افزایش تعهد حرفه‌ای کارکنان و دلبستگی شغلی آنان ایجاد نمایند. دلبستگی شغلی نشان‌دهنده میزان علاقه فرد به شغل و حرفه، تعهد سازمانی وفاداری به سازمان و تعهد حرفه‌ای نوعی پای بندی به اصول و ضوابط حرفه‌ای تلقی می‌شود. به مؤسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی پیشنهاد می‌گردد در فرایند جذب حسابرسان علاوه بر دانش و تخصص متقاضیان، مسئولیت‌پذیر بودن و تعهدپذیری افراد نیز موردتوجه جدی (آزمون) قرار بگیرد و از متخصصان روانشناسی در این خصوص کمک گرفته شود. سیستم‌های مدیریتی به‌گونه‌ای طراحی شود که رضایت‌مندی شغلی و دلبستگی شغلی در اولویت‌های کاری مدیران حسابرسی قرار گیرد. همچنین آموزش‌های لازم در خصوص اهمیت هشداردهی (گزارش خطاکاری) و آثار مثبت آن در سالم‌سازی فضای اقتصادی جامعه صورت پذیرد. بر اساس نتایج این پژوهش، به نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی پیشنهاد می‌شود در قالب طرحی جامع، مشوق‌ها و حمایت‌های لازم را برای هشداردهندگان تصویب نمایند. به جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود، در راستای اجرای قانون سلامت اداری، دستورالعملی را برای تدوین مقررات مربوط به گزارش تخلفات و خطاکاری (هشدار دهی) تدوین و به مؤسسات حسابرسی ابلاغ و در ارزیابی کیفیت مؤسسات حسابرسی، مدنظر قرار دهند. اگرچه بر مبنای نتایج پژوهش دلبستگی شغلی تأثیر قابل‌توجه بر هشداردهی ندارد اما بایستی توجه کرد که ترس از دست دادن صاحبکار را به‌عنوان یکی از خسارت‌هایی می‌باشد که کارکنان مؤسسات حسابرسی به‌عنوان پیامد هشداردهی انتظار آن را دارند. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که اغلب حسابرسان ایرانی مشتریان خود را بر اساس رابطه انتخاب می‌کنند و نه ضابطه و این رابطه مداری عاملی اثرگذار در گرایش حسابرسان در نادیده گرفتن استانداردهای حسابرسی

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]
[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

می‌باشد؛ بنابراین برای تقویت دلبستگی شغلی حسابرسان به مراجع قانون‌گذار و نظارتی پیشنهاد می‌شود مکانیزم‌هایی را برای پشتیبانی از اقدامات هشداردهی حسابرسان فراهم آورند. با توجه به موضوع مورد بررسی شده در این پژوهش، پژوهشگران می‌توانند همین پژوهش را سطح حسابرسان سازمان‌های دولتی (سازمان حسابرسی و دیوان محاسبات) اجرا نمایند. در این صورت جامعه آن‌ها را شامل حسابرسان سازمان‌های مزبور می‌باشد. علاوه بر آن، پیشنهادات زیر قابل‌ارائه می‌باشد:

۱. ارتباط ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان با هشدار دهی.
۲. تأثیر دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی آن‌ها.
۳. تأثیر استرس کاری را بر هشدار دهی (گزارش خطاکاری).
٤. بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی.
٥. بررسی رابطه بین قدرتمند سازی کارکنان و هشدار دهی.

## ۹-۲- محدودیت‌های پژوهش

وجود موانع و محدودیت در مراحل اجرای هر پژوهشی متصور می‌باشد و این پژوهش نیز از این موضوع مستثنی نبوده و انجام آن با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش استفاده از ابزار پرسش‌نامه است که شامل محدودیت ذاتی است که از آن جمله می‌توان در نظر نگرفتن زمینه‌های ذهنی نظیر احساسات، عواطف و نگرش‌ها و برداشت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بیان کرد. همچنین به دلیل استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس نمی‌توان نتایج این پژوهش را به‌کل حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تعمیم داد.

## ۱۰- منابع

بنی مهد، بهمن؛ و آرش گل محمدی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشداردهی در مورد تقلب از طریق مدل گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران. **دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری** ۲(۳): ۸۶-۶۱.

بهرامی رهنما، زهرا؛ و بهمن بنی مهد. (۱۳۹۸). بررسی بدگمانی سازمانی، تعهد حرفه‌ای و گزارش خطاکاری در حرفه حسابرسی، **فصلنامه بورس و اوراق بهادار** ۱۲(۴۵): ۱۴۴-۱۱۸.

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

بیگی هرچگانی، ابراهیم؛ بهمن بنی مهد؛ محمدرضا رئیس زاده و رمضانعلی رویایی. (۱۳۹۶). ارزش‌های انگیزشی و هشداردهی اخلاقی حسابرسان درباره خطاکاری. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری** ۱۲(۴): ۱۶-۱.

پارسائیان، علی؛ و محمد اعرابی. (۱۳۸۱). **مبانی رفتار سازمانی تهران**، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

حیرانی، فروغ؛ حمیدرضا وکیلی فرد؛ بهمن بنی مهد و فریدون رهنمای رودپشتی. (۱۳۹۵). تأثیر شخصیت حرفه‌ای گرا، ضداجتماعی و بیش اعتمادی حسابرسان بر قضاوت آن‌ها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت، **فصلنامه حسابداری مالی** ۸(۳۲): ۱۴۳-۱۰۶.

رضایی، نرگس؛ بهمن بنی مهد و سید حسین حسینی. (۱۳۹۷). تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرس مستقل. **فصلنامه دانش حسابرسی** ۱۸(۷۱): ۱۹۹-۱۷۵.

صادقی فر، جعفر. (۱۳۸۶). **ارزش فردی و تعهد سازمانی**، شیراز، انتشارات نوید.

طالب پور، مهدی؛ و فرشاد امامی. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و وابستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت‌بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد، **پژوهش در علوم ورزشی** ۴(۱۲): ۳۲-۱۵.

کفاش، لیلی؛ و حمیدرضا ایمانی. (۱۳۹۶). تأثیر تعهد سازمانی و ارزش‌های اخلاقی بر قصد گزارش تخلف‌های کشف شده در بین حسابداران بخش عمومی. **فصلنامه حسابداری سلامت** ۶(۲): ۱۰۵-۸۷.

گلدوست، مجید؛ قدرت الله طالب نیا؛ علی اسماعیل‌زاده مقری؛ فریدون رهنمای رودپشتی و رمضانعلی رویایی. (۱۳۹۷). ارزیابی تأثیر ادراک اخلاقی و شهود بر قضاوت اخلاقی حسابداران نسبت به هشداردهی تخلفات مالی در بخش عمومی. **فصلنامه دانش حسابداری مالی** ۵(۳): ۲۳-۱.

محمدی، محمد؛ سمانه طریقی و نگین طایفه. (۱۳۹۷). عوامل سازمانی و تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد حسابرسان. **پژوهشنامه اقتصاد و کسب وکار** ۹(۱۹): ۲۷-۲۳.

مهدوی، غلامحسین؛ رضا و زمانی. (۱۳۹۸). تأثیر تعهد حرفه‌ای و رده سازمانی بر پذیرش کمتر از واقع گزارش کردن زمان به‌وسیله حسابرس: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رضایت شغلی. **مطالعات حسابداری و حسابرسی** ۸(۳۰): ۵-۲۰.

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

مهربان‌پور، محمدرضا؛ نظام‌الدین رحیمیان و مهناز آهنگری. (۱۳۹۷). بررسی طرز تفکر حسابرسان مستقل در کاربرد تردید حرفه‌ای در ایران. **فصلنامه دانش حسابرسی** ۱۸(۷۱): ۱۰۷-۱۲۸.

نافذی، الناز؛ و زهرا لشگری. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی باکیفیت حسابرسی در مؤسسات حسابرسی معتمد بورس اوراق بهادار تهران. **مجله پژوهش‌های جدید مدیریت و حسابداری** ۱: ۲۰-۱.

نیکبخت، زهرا؛ سید احمد خلیفه سلطانی؛ سید علی حسینی؛ آزاده مداحی و ابوعلی ودادهیر. (۱۳۹۷). تدوین مدلی استقلال حسابرس. **فصلنامه حسابداری مالی** ۱۰(۳۸): ۱۱۲-۹۰.

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

هومن، حیدر علی. (۱۳۸۷). **مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل**، چاپ اول، انتشارات سمت.

Alleyne, P. (2016). The Influence of Organizational Commitment and Corporate Ethical Values on Non-Public Accountants Whistle-Blowing Intentions in Barbados, **Journal of Applied Accounting Research** 17(2): 190-210.

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

Andon, P., C. Free, R. Jidin, G.S. Monroe & M.J. Turner. (2018). The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention, **Journal of Business Ethics** 151(165).

Aranya, N., & K. Ferris. (1984). A Reexamirlation of Accoultants' Organizational Professional conflict, **The Accountiong Review** 1-15.

Cailliern, J. (2017). An examination of the role whistleblowing education plays in the whistle-blowing process, **The Social Science Journal** 54(1): 4.

Cammileri, E. (2002). Some antecedents of organizational commitment: Results from an information systems public sector organization, **Malta Bank of Volleta review**.

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

Clikeman, P.M., & S.L. Henning. (2000). The socialization of undergraduate accounting students, **Issues in Accounting Education** 15(1): 1-17.

Dart, E. (2011). UK investors' perceptions of auditor independence, **British Accounting Review** 43: 173– 185.

Fornell, C., & D. Larcker. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, Journal of Marketing Research 18(1): 5-39.

Haruna, A., & G. Marthandan. (2017) Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia, **Journal of Workplace Learning** 29(3): 165–184.

Hurtt, R. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. Auditing, **A Journal of Practice & Theory** 29(1): 149- 171.

Hurtt, R., M. Eining & D. Plumlee. (2003). Professional Skepticism A Model with Implications for Research Practice and Education Working paper, **University of Wisconsin-Madison** 3: 130.

Jin, C., B. Haiqing & Y. Xijuan. (2017) Ethical Leadership and Internal Whistleblowing A Mediated Moderation Model, **Journal of Business Ethics** 1: 16.

Jubb, P. (1999). Whistle-blowing a restrictive definition and interpretation, **Journal of Business Ethics** 12(1): 77–94.

Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement, **Journal of applied Psychol-ogy** 67: 341-349.

Kenny, K., M. Fotaki & W. Vandekerckhove. (2019). **Whistleblower Subjectivities Organization and Passionate Attachment**, Organization Studies.

Kwon, I., & D. Banks. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors, **Managerial Auditing Journal** 19(5): 606-622.

Lamboglia, R., & D. Mancini. (2021). The relationship between auditors human capital attributes and the assessment of the control environment, **Journal of Management and Governance Forthcoming** 25: 1211–1239.

Lawler, E. (1992). **The ultimate advantage: Creating the high-involvement organization**, San Francisco Josses-Bass.

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

Liu, C., & S. Wu. (2020) National Culture Legal Environment and Fraud Corporate Fraud Exposed, **Emerald Publishing Limited** 127-147.

Liu, Y., L. Ye & M. Guo. (2019). The influence of occupational calling on safety performance among train drivers: The role of work engagement and perceived organizational support, **Safety Science** (120): 374-382.

Liu, Y., S. Zhao, R. Li, Z. Lulu & 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.

Mael, F., & B. Ashforth. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification, **J Organ Beha** 13: 10323.

Magner, N., B. Welker & T.L. Campbell. (1996). Testing a Model of Cognitive Budgetary Participation Processes in a Latent VariableStructural Equations Framework, **Accounting and Business Research** 27(1): 41-50.

Magner, N., R. Welker & T. Campbell. (1996). Testing a Model of Cognitive Budgetary Participation Processes in a Latent Variable Structural Equations Framework, **Accounting and Business Research** 27: 1- 41.

Mansor, T.M., A. Ariff & H.A. Hashim. **(**2020). Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment, **Managerial Auditing Journal** 35(8): 1033-1055.

Mathieu, J.E., & D.M. Zajac. (1995). A review and meta- analysis of the antecedents, correlates and consciences of organizational commitment, **Psychologicd Balletin** 108(2): 171 -194.

Mohsin, F. (2015). The Linkage between Career Growth, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior: An Insight, **International Journal of Scientific and Research Publications** (5)5.

Morris, S.A., & R.A. McDonald. (1995). The role of moral intensity in moral judgments: An empirical investigation. **Journal of Business Ethics** 14: 715-726.

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

Moss, S. Prosser, H. Costello, H. Simpson, N. Patel, P. Rowe, S., & Hatton, C. (1998). Reliability and Validity of the PAS-ADD Checklist for Detecting Psychiatric Disorders in Adults with Intellectual Disability, **Journal of Intellectual Disability Research** 42(2): 173-183.

Mowday, R.T. R.M. Steers & L.M. Porter. (1982) The measurement of organizational commitment, **Journal of Vocational Behavior** 14: 224– 247.

Nawawi, A., & A.S.A Puteh Salin. (2019). To whistle or not to whistle? Determinants and consequences, **Journal of Financial Crime**, https://doi.org/10.1108/JFC-10-2017-0090.

Ndlovu, N., & S.B. Parumasur. (2005). **The perceived impact of downsizing and organisational transformation on survivors**, Paper presented at the Changing World of Work Conference, Vanderbijlpark, South Africa.

Near, J., & M. Miceli. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle blowing, **Journal of Business Ethics** 4: 1–16.

Peytcheva, M. (2014).Professional skepticism and auditor cognitive performance in a hypothesis- testing task, **Managerial Auditing journal** 29(1): 27-49.

Porter, L., R. Steers, R. Mowday & P.V. Boulain. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians, **Journal of Applied Psychology** 59(5): 603-609.

Pretnar, S. (2014). Professional skepticism of auditors and risk of fraudulent financial reporting, **Journal of Accounting and Management** 4(1): 25-31.

Schults, J., D. Johnson. D. Morris & S. Dyrnes. (1993). An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting, **Journal of Accounting Research** 31: 75-103.

Sluss, D.M., M. Klimchak & J.J. Holmes. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification, **Journal of Vocational Behavior** 73(3): 457-464.

Taylor, E.Z., & M.B Curtis. (2010).An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistle-blowing

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]

likelihood and perseverance in public accounting, **Journal of Business Ethics** 93: 21-37.

Wen, X., L. Gu & S. Wen. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China, **Journal of Cleaner Production** 208: 999-1008.

[ Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24 ]

[ DOR: 20.1001.1.23452617.1400.13.52.2.3 ]