Quarterly Financial Accounting
E-ISSN: 2783-4417
Vol. 14, Issue 3, No. 55, Autumn 2022, p 37-60
Received: 17.10.2021 Accepted: 11.03.2022

Research Paper

Investigating the Effect of Organizational Culture Components in the Fight against Corruption from the Perspective of Auditors

Samira Sadat Hashemi
Ph.D. Student, Department of Accounting, Kish International Branch,Islamic Azad University, Kish Island, Iran.
Samira.hashemi2015@yahoo.com

Mahbobeh Jafari[*]
Assistant Professor, Department of Accounting, Tehran Jonoob Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
Sm_jafari@azad.ac.ir

Norooz Noorolahzadeh
Assistant Professor, Department of Accounting, Tehran Jonoob Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
N_noorolahzadeh@azad.ac.ir

Abstract
Organizational culture is the heart of organizational activities and consequently affects the audit environment and ultimately the outcome of the audit process. The purpose of this study is to investigate the impact of organizational culture components in the fight against corruption from the perspective of auditors. The statistical population of this study includes auditors of the Iranian Society of Certified Public Accountants. For this purpose, after estimating the sample size of 170 people, to increase the generalizability of the results and its validity, 200 questionnaires were randomly distributed among the statistical population and PLS structural equation modeling software and SPSS were used to analyze the data and test the research hypotheses. The results of testing the hypotheses showed that the components of internal commitment, core values, system stability, motivational practices, behavior control, identity, internal communication, innovation and creativity and education, institutional uniformity, tone from the top, risk culture and normalization of corruption in The fight against corruption is effective in the Perspective of auditors. Meanwhile, tone from the top and the pattern of accepting corruption (normalization of corruption) have had a negative effect on the role of the auditor in the fight against corruption and other components have a positive effect.

Keywords: Culture, Organizational Culture, Auditing Firms, Fight Against Corruption.

Introduction: Professional auditing is in the fight against error because the auditing profession is one of the most structured and disciplined professions in the world, and due to the type of services and its professional nature, it has a certain credibility and trust in the society in its general sense, and it has the functional responsibilities of units. Investigate and report business in support of shareholders and other stakeholders, and in general, it can be said that primarily the role of auditing in fighting corruption is due to its quality in providing information. From the side of organizational culture, as one of the key and fundamental factors, it affects many organizational issues of knowledge management, innovation and creativity, organizational transformation, performance, etc., which shows its great importance.

[*] Corresponding author
Jafari, M., Noorolahzadeh, N. Hashemi, Samira Sadat. (2022). Investigating the Effect of Organizational Culture Components in the Fight against Corruption from the Perspective of Auditors. *Quarterly Financial Accounting*, 14(55): 37-60.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]
[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

Method and Data: In this research, based on the study of experts' literature, this field presented the model of the influence of organizational culture on the role of the anti-corruption auditor, and as a result, the components and indicators of this model were identified and opinions were presented. That is, in the way of implementing a structured structure with experts, as well as through the study of research literature, and the components of organizational culture were identified for the role of auditing in the fight against corruption. For this purpose, using judgmental non-probability sampling method and snowball, the interviews were continued until theoretical saturation. In the second stage, after extracting indicators related to the components by studying the research literature, by distributing a questionnaire using the Delphi sampling method among a sample of 15 professors in the field of auditing as well as senior managers of auditing institutions, the validity (necessity) of the indicators using Laushe's coefficient was confirmed.

Findings: The results showed that all 12 components were on the auditor's role in fighting against the polluting factor and all research hypotheses were investigated. Meanwhile, power from above and the model of corruption acceptance (normization of corruption) as a role in the fight against negative corruption and other components have had a positive effect.

Conclusion and discussion: Based on the findings, I can say that organizational culture in the form of common beliefs and values that affect the behavior and thoughts of auditors can be a factor to reduce or strengthen corruption.

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]
[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

فصلنامه حسابداری مالی
سال چهاردهم، شماره ۵۵، پاییز ۱۴۰۱، ص ۶۰-۳۷
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۰

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در مبارزه با فساد از نظر حسابرسان

سمیرا سادات هاشمی
دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد بین الملل کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، جزیره کیش، ایران.
Email:samira.hashemi2015@yahoo.com

محبوبه جعفری *
استادیار گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
Email: Sm_jafari@azad.ac.ir

نوروز نوراله زاده
استادیار گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
Email: N_noorolahzadeh@azad.ac.ir

چکیده:
فرهنگ سازمانی قلب فعالیت‌های سازمانی است و درنتیجه بر محیط حسابرسی و درنهایت نتیجه فرایند حسابرسی تأثیر می‌گذارد. هدف این پژوهش بررسی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (مستخرج از نظرات خبرگان حسابرسی و ادبیات پژوهش) در مبارزه با فساد از نظر حسابرسان می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل حسابرسان جامعه حسابداران رسمی ایران است که به این منظور، پس از برآورد حجم نمونه به تعداد ۱۷۰ نفر، برای افزایش قابلیت تعمیم نتایج و اعتبار آن، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه به شیوه تصادفی در دسترس در میان جامعه آماری توزیع شد؛ و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزارهای مدل‌سازی معادلات ساختاری پی ال اس و اس پی اس اس استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد مؤلفه‌های تعهد درونی، ارزش‌های بنیادین، ثبات سیستم، شیوه‌های انگیزشی، کنترل رفتار، هویت بخشی، ارتباطات درون‌سازمانی، نوآوری و خلاقیت و آموزش، هم‌شکلی نهادی، قدرت از بالا، فرهنگ ریسک و هنجار سازی فساد در مبارزه با فساد از نظر حسابرسان تأثیرگذارند. در این میان قدرت از بالا و الگوی پذیرش فساد (هنجار سازی فساد) بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر منفی و سایر مؤلفه‌ها تأثیر مثبت داشته‌اند.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ، فرهنگ سازمانی، مؤسسات حسابرسی، مبارزه با فساد.

* نویسنده مسئول

جعفری، محبوبه. نوراله زاده، نوروز. هاشمی ، سمبراسادات. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در مبارزه با فساد از نظر حسابرسان. *فصلنامه حسابداری مالی*، ۱۴(۵۵): ۶۰-۳۷.

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

مقدمه

نقش حرفه حسابرسی در مبارزه با فساد از آن جهت است که حرفه حسابرسی از متشکل‌ترین و منضبط‌ترین حرفه‌های دنیا است (اقبالی فر، طالب نیا و وکیلی فرد، ۱۳۹۹)؛ و به دلیل نوع خدمات و ماهیت حرفه‌ای آن از اعتبار و اعتماد خاصی در جامعه به معنای عام آن برخوردار است و مسئولیت دارد تا عملکرد مدیران واحدهای تجاری را در راستای حفظ منافع سهامداران و سایر ذینفعان بررسی و گزارش نماید (دریایی، نیکومرام و خان محمدی، ۱۳۹۹) و درمجموع می‌توان گفت که در درجه اول نقش حسابرسی در مبارزه با فساد به دلیل اهمیت آن در ارائه اطلاعات با کیفیت است. (سازمان بین‌المللی مؤسسات عالی حسابرسی[1]،۲۰۱۷).

از طرفی فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل کلیدی و بنیادی، بسیاری از موضوعات سازمانی مدیریت دانش، نوآوری و خلاقیت، تحول سازمانی، عملکرد و ... را تحت تأثیر قرار می‌دهد که نشان‌دهنده اهمیت بسزای آن است. پژوهش‌های متنوعی و تحت تأثیر مدل‌ها و همچنین شاخص‌های متنوع فرهنگ سازمانی در مورد چگونگی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سطوح فساد و رابطه آن با فساد در میان سازمان انجام گرفته است. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از فروض مسلم و رفتارهای همگانی در میان کارکنان به عنوان شیوه‌ای از ادراک، تفکر و احساس تعریف شده است. به نظر می‌رسد که فرهنگ در یک سازمان اغلب در ارتباط با تیم مدیریت است و توسط رهبری و سایر اعضا دستکاری و حتی تغییر می‌یابد. از این لحاظ می‌توان رابطه میان فرهنگ سازمانی و انگیزه‌های فساد را بررسی کرد (لوکمانجایا[2]،۲۰۱۹).

در راستای بررسی نقش فرهنگ سازمانی، در سال‌های گذشته نقش آن در مبارزه با فساد نیز مورد بررسی قرار گرفته است و پژوهش‌های اولیه نقش آن در مبارزه با فساد، پیشگیری از آن و ارتقای سلامت اداری مورد توجه قرار داده‌اند. مطابق با این پژوهش‌های فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک که بر رفتار و اندیشه‌های اعضاء و سازمان اثر می‌گذارد، می‌تواند سرچشمه‌ای برای دستیابی به محیط سالم اداری و یا فضایی که ترویج کننده فساد اداری است، به شمار آید. همچنین جنبه‌های مختلف فرهنگ سازمانی فاسد مانند مفروضات، ارزش‌ها، هنجارها، اهداف و پاداش‌ها می‌تواند یک طبقه‌بندی شناختی را اجرا کند و ممکن است به کارمندان اجازه دهد راحت‌تر درگیر فساد سازمانی شوند. همگام با این تحولات رشته حسابداری و حسابرسی نیز به دلیل فرهنگ حاکم بر این مؤسسات و همچنین تأثیرپذیری کارکنان آن از مفاهیم این فرهنگ مانند تعهد، ثبات، پیشگیری، هویت بخشی، فشار و سایر موارد، به بررسی نقش فرهنگ سازمانی در مبارزه با فساد پرداخته‌اند؛ که از آن جمله می‌توان به مطالعات (فرینا، مولیان، آفیا و پولوس[3]،۲۰۲۱؛ چن[4]، ۲۰۱۸؛ آندیولا، داونی و وسترمن[5]،۲۰۲۰؛ مطالعات انجمن همکاری ضد تقلب[6]،۲۰۲۰ و ...) اشاره کرد. فرهنگ سازمانی قلب فعالیت‌های سازمانی است که از نظر کیفیت در اثربخشی و محصولات / خدمات آن تأثیر بسزایی دارد و درنتیجه فرهنگ بر محیط حسابرسی و درنهایت نتیجه فرایند حسابرسی تأثیر می‌گذارد. این اهمیت همچنین از آن جهت است که از میان بردن ریسک و خطر همیشه از رأس سازمان‌ها آغاز می‌شود که نیاز به یک محیط انطباق قوی و فرهنگ سازمانی، توسعه و اجرای برنامه‌های ضد فساد دارد؛ که در این زمینه فرهنگ سازمانی می‌تواند یک عامل تأثیرگذار باشد.

در پژوهش هاشمی و همکاران (۱۴۰۰) مبتنی بر نظرات خبرگان این حوزه و مطالعه کامل ادبیات نظری موجود، به ارائه الگوی اثرگذاری فرهنگ سازمانی بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد پرداخته شد و ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های این الگو شناسایی شده‌اند. در تکمیل شناخت اثرگذاری ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های این فرهنگ سازمانی در مبارزه با فساد که منبعث از نظریات خبرگان و تکمیل شده توسط مطالعه ادبیات نظری موجود در این زمینه می‌باشد، در این پژوهش در عمل نیز به شیوه‌ای پیمایشی از نظرات حسابرسان فعال در این زمینه برای افزایش اعتبار و قابلیت تعمیم این الگو، به آزمون این الگو پرداخته شده است. این بررسی می‌تواند مکمل الگوی استخراج‌شده از نظرات خبرگان باشد و در عمل مدل ارائه‌شده و میزان

[1] International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI)
[2] Lukmanjaya
[3] Ferina, Mulyani, Afia & Poulus
[4] Chêne
[5] Andiola, Downey & Westermann
[6] Anti-Fraud Collaboration

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

کارایی آن را مورد سنجش قرار دهد؛ در واقع در یک پژوهش کیفی (بخش اول) ابتدا به ساخت فرضیه پرداخته شده است و سپس در یک پژوهش کمی (بخش دوم)، با ارائه پشتوانه نظری - به آزمون همان فرضیات پرداخته شده است و این موضوع مورد بررسی قرار خواهد گرفت که آیا این ابعاد و مؤلفه‌های مستخرج شده از نظرات خبرگان و ادبیات نظری در نقش حسابرسان عضو جامعه حسابرسی در مبارزه با فساد تأثیرگذار است یا خیر؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرهنگ سازمانی

سازمان را از فرایندهای نظام‌یافته از روابط متقابل افراد برای دست یافتن به هدف‌های معین تعریف کرده‌اند (سیدی و ایزدی، ۱۳۹۲). همچنین فرهنگ را مجموعه‌ای از رفتارهای اجتماعی است که توسط گونه خاصی از موجودات در تعامل با یکدیگر شکل می‌گیرد تعریف کرده‌اند (لالنت و هوپیت[1]، ۲۰۰۳) با مشخص شدن مفاهیم فرهنگ و سازمان، بهتر می‌توان به توصیف مفهوم فرهنگ سازمانی پرداخت. هنگامی‌که سخن از فرهنگ سازمانی به میان می‌آید متوجه می‌شویم که هر سازمانی نیز دارای فرهنگ خاص خود است که با فرهنگ سازمان دیگر فرق دارد. فرهنگ سازمانی توسط مؤلفان بسیاری به عنوان وسیله‌ای برای اتصال مردم، کیفیت و سبک منحصربه‌فرد سازمان توصیف شده است (قدمی و علی نیای لاکانی، ۱۳۹۴). به نظر شاین[2] (۲۰۰۴) فرهنگ سازمانی به‌عنوان الگویی از گمانه‌های اساسی تعریف‌شده که به‌وسیله یک گروه، به‌منظور حل مسائل، تطابق بیرونی و انسجام درونی آموخته شده و در عمل مورد توجه قرار می‌گیرد و از رهگذر آن، اعضای جدید، راه صحیح درک، تفکر و احساس در رابطه با مشکلاتشان را فرا می‌گیرند.

ازآنجاکه این پژوهش درصدد بررسی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در مبارزه با فساد از نظر حسابرسان است، با تأکید الگوهای فرهنگ سازمانی، معیارها و شاخص‌های آنها در مطالعات قبلی مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مثال در مطالعه هندی[3] (۱۹۸۱) شاخص‌های فرهنگی ساختار بوروکراتیک/تعریف دقیق وظایف، معیارهای عملکردی/تلاش برای تحقق هدف، وفاداری به صاحبان قدرت/حرکت بر اساس قانون، حمایت از افراد حرفه‌ای و تخصصی/وجود استقلال حرفه‌ای و... در مدل کوئین[4] (۱۹۸۵) شاخص‌های فرهنگی شاخصه‌های عملکرد/شایسته‌سالاری در سازمان، پیگیری اهداف کلان و رسالتی/تسلط و رهبری بر خارج از سازمان/ارزش‌مداری/توجه به نیازهای کارکنان/رهبری کاریزما/تصمیم‌گیری مشارکتی، تأکید بر اتفاق و انسجام گروه/تعصب گروهی/تصمیم‌گیری مشارکتی/رهبری حمایتی مدیران/روابط کاری در سازمان؛ در مطالعه شاین (۲۰۰۴) شاخص‌های فرهنگی تکنولوژی، هنر، الگوهای رفتاری قابل‌مشاهده، ارتباط با محیط، ماهیت حقیقت، زمان و مکان، ماهیت فطرت انسانی، ماهیت فعالیت فرد، ماهیت روابط انسانی و ...؛ در مطالعه دنیسون[5] (۱۹۹۰) چهار ویژگی اصلی سازمانی (درگیر شدن در کار، انطباق‌پذیری، ثبات و مأموریت)؛ در مطالعه دیل و کندی[6] (۱۹۸۸) شاخص‌های فرهنگی جدیت در انجام وظایف/همکاری گروهی افراد/تأکید بر جذابیت شغلی/ریسک‌پذیری کم/ عکس‌العمل سریع نسبت به محیط تأکید بر مهارت‌های فنی/ریسک‌پذیری زیاد/عکس‌العمل کند نسبت به محیط و...؛ در مطالعه هافستد[7] (۲۰۰۴) پنج بعد فاصله قدرت، فردگرایی، مردانگی، اجتناب از عدم قطعیت و رویکرد بلندمدت؛ در مطالعه جواهری زاده، مقیمی، قلی پور و طهماسبی (۱۳۹۳) شاخص‌های فرهنگی تمرکز راهبردی سازمان بر محیط بیرونی/ فعالیت محیط پویا و متغیر، عدم نیاز سازمان به تغییرات سریع/ اهداف مشخص و چشم‌انداز روشن سازمان/ ثبات محیط و تمرکز راهبردی بیرونی مورد توجه قرار گرفته است. همچنین دیگر

[1] Laland & Hoppit
[2] Schein
[3] Handy
[4] Quinn
[5] Denison
[6] Deal & Kennedy
[7] Hofstede

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

محقانی مانند کوک و لافرتی[1] (۱۹۸۳)، دنیسون[2] (۱۹۹۵)، ترامپنارس[3] (۲۰۰۵)، مارسلو و گارسه[4] (۲۰۱۰) و ... نیز در این زمینه به مطالعه پرداخته‌اند. (سلطانی، ۱۳۹۱؛ زرندی و معدنی، ۱۳۹۵).

در این مدل‌ها دایره مفهومی سازه فرهنگ سازمانی از یک دیدگاه به دیدگاه دیگر متفاوت است و قابلیت همپوشی فضای مفهومی فرهنگ و مؤلفه‌های آن وجود ندارد؛ اما با مطالعه ادبیات تحقیقی، سه رویکرد در پژوهش‌های فرهنگ سازمانی قابل‌شناسایی است. در رویکرد اول مانند مدل هندی (۱۹۸۱) به بررسی خرده‌فرهنگ‌های سازمانی پرداخته می‌شود و دسته‌بندی‌های متفاوتی از فرهنگ سازمانی بر اساس خرده‌فرهنگ‌های غالب به دست می‌آید. دسته دوم مطالعات به ویژگی‌های فرهنگ سازمانی به‌ویژه مؤلفه‌هایی که به تحقق اهداف سازمان کمک کرده یا مانع آن می‌شوند، اشاره دارند؛ مانند مطالعه هافستد (۲۰۰۴) که فرهنگ‌های ملی را بر اساس پنج بعد فاصله قدرت، فردگرایی، مردانگی، اجتناب از عدم قطعیت و رویکرد بلندمدت از یکدیگر تفکیک نمود دسته سوم از مطالعات فرهنگ سازمانی، تلفیق مطالعات نوع اول و دوم است به‌طوری‌که ابتدا ویژگی‌های فرهنگ سازمانی موردمطالعه قرار می‌گیرد و سپس این ویژگی‌ها به خرده‌فرهنگ‌های متمایز تقلیل می‌یابد. به‌عنوان‌مثال مدل دنیسون (۱۹۹۵) دربرگیرنده چهار ویژگی اصلی سازمانی (درگیرشان در کار، انطباق‌پذیری، ثبات و مأموریت) است. (فرهی، فضائلی و ابراهیمی، ۱۳۹۶).

مفهوم فساد

فساد یک پدیده پیچیده اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و حتی امنیتی است که در بیشتر کشورها به میزان کم‌وزیاد وجود دارد (براتی، زارعی و مسعود، ۱۳۹۹). فساد مالی تقلبی است که در آن کارکنان یک واحد از موقعیت و نفوذ خود به منظور دستیابی به منافع مستقیم یا غیرمستقیم سوءاستفاده می‌کنند. (تشدیدی و سپاسی، ۱۳۹۷). اصطلاح فساد از ریشه‌ی کلمه لاتین (Rumpiere) به معنی شکستن است، به این معنی که در فساد چیزی می‌شکند (نقض می‌شود) که ممکن است یک هنجار اخلاقی یا قانونی یا حتی مقررات اداری- مالی باشد. در زبان فارسی نیز برای فساد معانی مختلفی مانند تباهی، ستم مال کسی را گرفتن، گزند، زیان، ظلم و ستم، شرارت و بدکاری ذکر شده است. در فرهنگ وبستر نیز، فساد پاداش نامشروعی است که برای ورود افراد (کارگزار دولتی) به تخلف از وظیفه محوله پرداخت می‌شود (زرندی و معدنی، ۱۳۹۵). در تعریف کامل‌تری و چندجانبه‌تری نیز که توسط وزارت توسعه بین‌الملل بریتانیا[5] (۲۰۱۵) ارائه شده است، فساد پدیده‌ای است که دارای ابعاد متنوعی است. مشخصه آن طیف وسیعی از عوامل اقتصادی، سیاسی، اداری، اجتماعی و فرهنگی است و ماهیت داخلی و بین‌المللی نیز دارد؛ بنابراین تعریف، فساد یک نوع رفتار ذاتی نیست، بلکه نشانه‌ای از پویایی گسترده‌تر است. این نتیجه تعاملات، فرصت‌ها، نقاط قوت و ضعف در سیستم‌های سیاسی اجتماعی است. این امر فضاها را برای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و مؤسساتی که جامعه مدنی، دولت، بخش دولتی و بخش خصوصی را در برمی‌گیرند، باز و یا بسته می‌کند. این پدیده بیش از هر چیز نتیجه روابط پویا بین چند بازیگر است.

فرهنگ سازمانی و نقش حسابرسان در مبارزه با فساد

کیممیا[6] (۲۰۱۳) معتقد است تأثیر فرهنگ سازمانی را که در همه جنبه‌های زندگی سازمانی و سطوح رفتارهای اخلاقی تنیده شده است، نمی‌توان نادیده گرفت، ساکولا[7] (۲۰۱۶) معتقد است این موضوع که آیا فساد یک امر فرهنگی است مورد توجه تعدادی از پژوهشگران قرار گرفته و نشان داده‌اند این امر به‌شدت به رفتارهای شخصی بستگی دارد او با تأکید بر تأثیر محیط فاسد بر تحریک و یا اجبار به فساد معتقد است که یک محیط فاسد توجیه منطقی اقدامات فاسدانگیز را آسان می‌کند؛ ازاین‌رو

[1] Cook & Lafferty
[2] Denison
[3] Trompenaars
[4] Maecillo & Graces
[5] UK Department for International Development
[6] Kimemia
[7] Saquella

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

ممکن است فساد با شدت بیشتری موردپذیرش قرار گیرد به نظر کمپل[1] (۲۰۱۵) جنبه‌های مختلف فرهنگ سازمانی فاسد مانند مفروضات، ارزش‌ها، هنجارها، اهداف و پاداش‌ها می‌تواند یک طبقه‌بندی شناختی را اجرا کند و ممکن است به کارمندان اجازه دهد راحت‌تر درگیر فساد سازمانی شوند در سطح مطالعات داخلی زرندی و معدنی (۱۳۹۵)، ربیعی و آصف (۱۳۹۱)، عوقی (۱۳۹۳) و... مطالعات مشابهی با هدف به بررسی نقش فرهنگ سازمانی بر فساد انجام داده‌اند

اما با تأکید بر حرفه حسابرسی یکی موردتوجه‌ترین مطالعات در این زمینه پژوهش لوکمانجایا (۲۰۱۹) است که مرتبط با مطالعات حسابداری، نقش فرهنگ شرکتی به‌عنوان کمک‌کننده به تقلب و فساد در حسابداران را بررسی کرد. در پژوهش لوکمانجایا (۲۰۱۹) فرهنگ شرکتی (سازمانی) متشکل از چهار ویژگی است که اغلب از پژوهش‌های مربوط به حاکمیت، حسابداری و مدیریت استخراج شده‌اند: ارزش‌های مشترک[2]، قدرت از بالا[3]، اخلاقیات و فرهنگ ریسک. همچنین در مطالعات انجمن همکاری ضد تقلب (۲۰۲۰) که توسط آدامک[4] صورت گرفته است فرهنگ سازمانی نقشی اساسی در امکان شناسایی، کاهش و جلوگیری از فساد و سو رفتار مالی دارد. این مطالعه به گزارش انجمن ملی مدیران شرکت‌ها استناد کرده است که این موارد به‌عنوان شاخص‌های اصلی فرهنگ معرفی می‌کند: قوانین صریح و ضمنی. هنجارهای رفتار و تعامل، سیاست‌های انطباق و اخلاق، مشوق‌ها. فعالیت‌های استخدام و آموزش. فرآیندهای تصمیم‌گیری و اولویت‌بندی (ازجمله تعیین بودجه). جریانات ارتباطی و اطلاعاتی. سبک‌های رهبری. طبق این مطالعه فرهنگ سازمانی نقشی اساسی در امکان شناسایی، کاهش و جلوگیری از فساد و سو رفتار مالی دارد، اما رهبران باید در ارزیابی و شکل‌گیری فرهنگ داخلی فعال باشند. این مطالعه نشان داد که یک فرهنگ اخلاقی قوی می‌تواند به عنوان سنگر در برابر فشار "مثلث تقلب" از فرصت‌ها، فشارها و عقلانیت‌ها که اغلب منجر به تقلب و فساد می‌شود، عمل کند. این مطالعه همچنین نتیجه گرفت که رهبران سازمانی باید فرآیند را در اختیار داشته و ابزارهای متنوعی را برای ارزیابی و مدیریت فرهنگ درگیر کنند. بر اساس این گزارش، انجام این کار امکان تشخیص زودهنگام علائم هشداردهنده را فراهم می‌کند در پژوهشی دیگر ناواوی و پوته سالین[5] (۲۰۱۹) نشان دادند که مهم‌ترین عوامل مؤثر در گزارش خطاکاری‌های سازمانی فرهنگ کاری حاکم بر سازمان است. تورمو-کاربو، سِگای-مَس و اولترا[6] (۲۰۱۷). نیز نشان دادند فرهنگ و آموزش اخلاقی قادر به مهار کردن رفتارهای غیراخلاقی و فساد آور مانند فعالیت‌های مربوط به تقلب و فساد است. درمجموع مهم‌ترین مطالعات صورت گرفته در این زمینه را می‌توان به شرح زیر عنوان کرد:

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش‌های خارجی

فرینا و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی پیمایشی با عنوان زدودن تقلب از طریق نوآوری فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی با جمع‌آوری پرسشنامه از ۴۲۱ نفر از بخش‌های بهداشت در اندونزی با رویکرد کمی و استفاده از شیوه مدل یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار ایموس نشان دادند نوآوری فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از فساد تأثیرگذار است.

سینگ[7] (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان مبارزه با فساد، هنجارهای فرهنگی و پیامدهای آن برای پروتکل مبارزه با فساد در کنوانسیون مبارزه با فساد سازمان ملل متحد با مطالعه مروری شیوه‌های فساد کشورهایی از جمله افغانستان، پاپوآ گینه‌نو، روسیه، چین و آسیای جنوبی نشان می‌دهد که بازرسان سازمان ملل و هنجارهای بین‌المللی علیه فساد با شیوه‌های سنتی فرهنگی ناسازگار نیستند. این تحقیق با استفاده از تجربیات هنگ کنگ و سنگاپور، جایی که فساد بومی بود، نشان می‌دهد که وقتی بازرسان سازمان ملل از حمایت مقامات محلی برخوردار نیستند هنجارهای فرهنگی محلی می‌توانند به‌سرعت تغییر کنند.

[1] Campbell
[2] Shared Values
[3] Tone From the Top
[4] Adamek
[5] Nawawi & Puteh Salin
[6] Tormo-carbó, Seguí-mas & Oltra
[7] Singh

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

بواتنگ، وانگ، نتیم و گلیستر[1] (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان فرهنگ ملی، حاکمیت شرکتی و فساد اداری با استفاده از نظریه نهادی و به‌کارگیری مجموعه داده‌های ۱۴۹ کشور با استفاده از روش رگرسیونی داده‌های تابلویی نشان دادند که سه بعد فرهنگی یعنی فاصله قدرت، فردگرایی و افراط رابطه میان فساد و حاکمیت شرکتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

الجندی، احمد و ال اِمرا[2] (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ و فرهنگ سازمانی بر فساد اداری با جمع‌آوری اطلاعات از نمونه‌ای از ۶۷۷ پاسخ‌دهنده با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان دادند فرهنگ فاسد و فرهنگ سازمانی ضعیف تأثیرات مستقیمی بر فساد اداری دارد.

جنرود، گونزالس دیاز و بِراچی[3] (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای تحت نام مؤسسات عالی حسابرسی علیه فساد با جمع‌آوری اطلاعات از طریق مصاحبه و داده‌های اسناد رسمی گزارش‌شده با مقایسه اطلاعات هفت کشور از اسکاندیناوی، اروپای جنوبی و آفریقا نشان دادند تلاش‌ها برای مبارزه با فساد منعکس‌کننده شیوه‌های فشارهای اجباری، تقلیدی و هنجاری با منطق نهادی برای هدایت کار مؤسسات عالی حسابرسی است.

لومینیتا[4] (۲۰۱۹) در بررسی نقش کارآفرینان و حسابداران در مبارزه با فساد در رومانی با استفاده از جمع‌آوری اطلاعات توسط پرسشنامه و به شیوه رگرسیونی به این نتیجه رسیدند که همکاری با حسابداری می‌تواند منجر به کاهش فساد در مشاغل کوچک و متوسط نوپا شود.

اوسانسی و گانو[5] (۲۰۱۸) در بررسی نقش فرهنگ شرکت‌ها در مدیریت فساد با مطالعه مروری ادبیات موجود نشان دادند وقتی اخلاق کاملاً در فرهنگ شرکتی نهادینه‌شده و توسط رهبری عالی حمایت شود، یک سازمان بیشتر احتمال دارد فسادهای داخلی را به حداقل برساند.

فاروقی، عبید و احمد[6] (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر فرهنگ اخلاقی مؤسسات حسابرسی بر گزارش تقلب با جمع‌آوری پرسشنامه از ۱۰۴ حسابرس دولتی و خصوصی در پاکستان و با تحلیل آنها با آزمون همبستگی نشان دادند فرهنگ سازمانی باعث می‌شود تا حس وظیفه‌شناسی در کارکنان بهبود یابد و این موضوع می‌تواند بر گزارش موارد تخلف تأثیر بگذارد.

جپسن[7] (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان مطالعه نقش حسابرسی در مبارزه با فساد با مطالعه مروری ادبیات تحقیق به این نتیجه رسیدند که اگر قرار است حسابرسی نقش برجسته‌تری در مبارزه با فساد کسب کند، استانداردهای حسابرسی باید فساد را در تعریف کلاه‌برداری لحاظ کند؛ حسابرسان بخش خصوصی و دولتی نیاز به همکاری و تبادل اطلاعات دارند؛ از تکنیک‌های حسابرسی برای کشف فساد استفاده می‌شود و حرفه حسابرسی باید اقدامات پیشگیرانه مؤثر مانند گواهینامه‌های مبارزه با فساد را بپذیرد.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

اقبالی فر و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای توصیفی- پیمایشی با عنوان بررسی تأثیر ابزارهای مراقبت اخلاقی بر هشدار دهی در مورد فساد مالی در مؤسسات حسابرسی با بررسی ۳۳۰ پرسش‌شونده از بین حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی و تحلیل آنها با استفاده از نرم‌افزار ایموس نشان دادند ابزارهای مراقبت اخلاقی مؤسسات حسابرسی بر هشدار دهی حسابرسی حرفه‌ای، برداشت حسابرسان حرفه‌ای ایرانی از مسئولیت فردی و از عواقب عمل سؤال‌برانگیز اثر معناداری دارد.

احمدی بالادهی و دستور (۱۳۹۹) در مطالعه نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری کارکنان ناجا با جمع‌آوری پرسشنامه‌ای به حجم ۱۹۵ نفر از کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان با تحلیل داده‌ها با استفاده از

[1] Boateng, Wang, Ntim & Glaister
[2] Al-Jundi, Ahmed & Al-Emara
[3] Kjennerud, Gonzalez Díaz & Bracci
[4] Luminita
[5] Ocansey & Ganu
[6] Farooqi, Abid & Ahmed
[7] Jeppesen

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون و آزمون فریدمن نشان دادند که فرهنگ سازمانی و عوامل آن مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و مأموریتی بر فساد اداری اثر معناداری دارد.

دریایی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطاکاری سازمانی در حرفه حسابرسی با بررسی جامعه آماری حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی با حجم نمونه ۲۰۳ نفر و با استفاده از روش آماری معادلات ساختاری نشان دادند فرهنگ سازمانی بر " برداشت از مسئولیت‌های فردی " و " بر برداشت از عواقب عمل سؤال‌برانگیز " تأثیر معنی‌دار و مثبت دارد.

خوزین و محمدی (۱۳۹۷) در بررسی نقش کنترل‌های داخلی در پیشگیری از تقلب و فساد مالی با روش تحقیق تحلیلی - پیمایشی و جامعه‌ی آماری، حسابرسان دیوان محاسبات کشور و حسابرسان مستقل و عضو جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران (شامل ۱۸۰) نفر و تحلیل داده‌ها توسط آزمون دوجمله‌ای و آزمون تی به این نتیجه رسیدند که استقرار کنترل‌های داخلی مطلوب در پیشگیری از تقلب و فساد مالی مؤثر است.

کریمی پور و مهدوی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی کارکنان دستگاه‌های دولتی از دیدگاه حسابرسان استان‌های فارس و کرمان، پس از انتخاب ۲۶ متغیر از طریق بررسی پیشینه و ادبیات موجود و تأیید خبرگان، با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی ، برای بررسی تفاوت دیدگاه دو گروه پاسخ‌دهنده از آزمون تی استفاده کردند و نشان دادند که مهم‌ترین عامل اثرگذار بر سطح فساد مالی، ناکارایی نظام آموزشی و تضعیف ارزش‌های اخلاقی است و متغیر نبود آموزش لازم، بیشترین اثر را بر این متغیر عاملی داشته است.

صدیقی، برومند، کریم زاده و آصفی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از بروز فساد اداری در سازمان امور مالیاتی حوزه شمال تهران با بررسی جامعه آماری پژوهش، شامل ۴۰ نفر از تمامی روسای گروه‌های مالیاتی، حوزه شمال تهران به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از بروز فساد اداری تأثیرگذار است.

عبدالهی (۱۳۹۲) در پایان‌نامه‌ای با عنوان نقش تعهد سازمانی در جلوگیری از فساد اداری در شهرستان ایلام، با جمع‌آوری اطلاعات از ۴۰۰ نفر از کارکنان ۳۰ اداره مختلف این شهر به‌صورت تصادفی، با استفاده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون رتبه‌ای فریدمن نشان دادند که بین تعهد هنجاری، تعهد سازمانی و تعهد مستمر و فساد اداری رابطه منفی وجود دارد اما بین تعهد عاطفی و فساد اداری رابطه‌ای یافت نشد.

فرضیه‌های پژوهش

تعهد درونی و نقش حسابرس در مبارزه با فساد

فرهنگ سازمانی باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی که وجودش، بیش از منافع شخص فرد است و منجر می‌شود افراد در مواجه با فساد به‌نوعی خودکنترلی دست یابند. زمانی که تعهد کارکنان به سازمان پایین باشد، آنها برای برطرف کردن نیازهای خود با سوءاستفاده از امکانات دولتی برای رسیدن به نتایج غیر اداری موجب بروز مشکلات اقتصادی، فقر، تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون، کاهش احترام به قانون اساسی، کاهش رقابت و از بین رفتن شفافیت و حساب پس دهی می‌شوند (حقیقتیان، دوله، طعیمه پور و دوله، ۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای، رفتارهای حرفه‌ای و تعهد کاری حسابرسان می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند فرهنگ، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان باشد و نهایتاً رعایت این عوامل می‌تواند باعث رعایت رفتار حرفه‌ای در حسابرسان شود. همچنین از طرفی حسابرس داخلی که در کار خود مهارت لازم را ندارد بر حاکمیت شرکتی سازمان اثر نامطلوبی گذاشته و امکان تقلب ایجاد می‌نماید (رستمی، ودیعی و باقرپور، ۱۳۹۸) و اینکه فرهنگ سازمانی تعهد حسابرسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از این نظر بر عملکرد آنها تأثیرگذار است (بنی مهد و نجاتی، ۱۳۹۵). عبداللهی (۱۳۹۲) نشان داد بین تعهد سازمانی کل (و دو بعد هنجاری و مستمر) و فساد اداری رابطه منفی و معناداری وجود دارد. فاروقی و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند اگر کارکنان سازمان احساس کنند که متعلق به سازمان هستند، تخلفات مشاهده شده در سازمان را نمی‌توانند تحمل کنند و آن را افشاء می‌کنند تا سازمان آنها ضرر نبینند

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

و درواقع فرهنگ سازمانی باعث می‌شود تا حس وظیفه‌شناسی در کارکنان بهبود یابد این موضوع می‌تواند بر گزارش موارد تخلف تأثیر بگذارد درنتیجه فرضیه اول به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱. تعهد درونی بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

ارزش‌های بنیادین و نقش حسابرس در مبارزه با فساد

یک ارزش یک اعتقاد پایدار است که به حالت‌های نهایی مطلوب و یا حالت‌های رفتار مرتبط است که فراتر از موقعیت‌های خاص می‌باشد و هدایت‌کننده انتخاب یا ارزیابی رفتار، افراد و وقایع می‌باشد و به‌وسیله اهمیت، نسبت به سایر ارزش‌ها رتبه‌بندی، شده است تا یک سیستمی از اولویت‌های ارزش را شکل دهد (شریف‌زاده، رضایی منش و عزتی، ۱۳۹۸). فرهنگ با بهره‌گیری از آموزه‌های دینی و مذهبی و آداب‌ورسوم هر ملت اصول اخلاقی و رفتاری مناسب را به کارکنان ارائه می‌دهد. ارزش‌های بنیادین مجموعه‌ای از ارزش‌های مشترک در یک سازمان است که ایجادکننده حسی قوی از هویت و مجموعه‌ای روشن از انتظارات است (پیران، پروار و اسمی، ۱۳۹۲). وجود یک فرهنگ سازمانی غنی و پایدار باعث می‌شود که تعهد کارکنان به سازمان به‌جای اینکه توسط بوروکراسی سخت و سنگین بالا رود، از طریق هنجارها و ارزش‌های موردقبول رشد نماید (ربیعی و آصف، ۱۳۹۱). اقبالی فر و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که ابزارهای مراقبت اخلاقی مؤسسات حسابرسی بر هشدار دهی حسابرسی حرفه‌ای، اثر معناداری دارد. درنتیجه فرضیه دوم به شرح زیر ارائه می‌شود:

۲. ارزش‌های بنیادین بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

ثبات سیستم اجتماعی و نقش حسابرس در مبارزه با فساد

فرهنگ سازمانی باعث می‌شود که فضایی در سازمان ایجاد شود که همگی تابع ارزش‌های مشترک و استاندارد مناسب برای تحقق اهداف سازمان شوند و ازنظر اجتماعی به‌عنوان چسبی به‌حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استاندارد مناسب در رابطه با آنچه اعضای سازمان باید انجام دهند یا بگویند اجزای سازمان را به هم متصل کند (حساس یگانه، ظهیر و غفاری، ۱۳۹۵). کنی، فوتاکی و واندکرخوو[1] (۲۰۲۰) معتقدند که هنجارها و قوانین سازمانی و حرفه‌ای در حمایت از گزارش کنندگان فساد و تقلب و خطاکاری مؤثر است. درنتیجه فرضیه سوم به شرح زیر ارائه می‌شود:

۳. ارزش‌های سازمانی (ثبات سیستم اجتماعی) بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

شیوه‌های انگیزشی و نقش حسابرس در مبارزه با فساد

فرهنگ سازمانی با ارائه انگیزاننده‌های مناسب به کارکنان سبب می‌شود آنها در جهت اهداف سازمان گام بردارند از این راه احتمال بروز رفتارهای خلاف قاعده سازمان کاهش می‌یابد. نظریه هزینه-فایده بیان می‌کند که افراد در هر سمت و مقامی رفتارشان را بررسی نموده و چنانچه نسبت فایده به هزینه، بزرگ‌تر باشد، آن اقدام را عملی خواهند ساخت .چنانچه در یک نظام تنبیه‌ها و مجازات برای افراد فاسد، ضعیف باشد، افراد اقدام به رفتار فسادآمیز خواهند کرد (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۶). آندون، فری، جیدین، مانرو و تورنر[2] (۲۰۱۸) ارتباط مثبتی میان انگیزه‌های مالی و گزارش تقلب یافتند. لاونا[3] (۲۰۱۶) نیز در بررسی فرهنگ سازمانی و گزارش تخلفات نشان داد عوامل انگیزشی در این زمینه مؤثر هستند دارابی و رامروز (۱۳۸۹) نیز نشان دادند ارزش‌های انگیزشی و فرهنگی عاملی مهم در پذیرش استانداردهای حسابداری بین‌المللی می‌باشد. درنتیجه فرضیه چهارم به شرح زیر ارائه می‌شود:

۴. شیوه‌های انگیزشی بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

[1] Kenny, Fotaki & Vandekerckhove
[2] Andon, Free, Jidin, Monroe & Turner
[3] Lavena

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

کنترل رفتار و نقش حسابرس در مبارزه با فساد

فرهنگ سازمانی با ارائه الگوهای رفتاری به کارکنان سازمان و کنترل رفتار آنان از طریق نهادینه‌سازی هنجارهای قانونی مناسب در قالب شیوه‌های پیشگیرانه، مانع بروز فساد اداری می‌شود. فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثرگذاری قوی، که می‌تواند بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان داشته باشد، نقش مهمی در کنترل درونی و شکل‌دهی به رفتارهای کارکنان دارد و عامل مهمی در پدید آوردن دگرگونی در رفتارهای نامطلوب و ایجاد ثبات در رفتارهای موردنظر در سازمان است (پیران و همکاران، ۱۳۹۲). تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان، پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مدنظر، ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به‌سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدیدی را در سازمان به وجود آورد (رنجبر، ۱۳۹۷). درنتیجه فرضیه پنجم به شرح زیر ارائه می‌شود:

۵. کنترل رفتار (شکل دادن به رفتار) بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

هویت بخشی و نقش حسابرس در مبارزه با فساد

فرهنگ سازمانی، به‌عنوان منبع و مرجعی برای احساس هویت کارکنان به‌حساب می‌آید. بر این اساس کارکنان شخصیت خود را وابسته به شخصیت (فرهنگ) سازمان می‌دانند و از آن اعتبار کسب می‌کنند. فرهنگ یک هویت گروهی می‌سازد که این هویت، به اعضای گروه در هماهنگ‌سازی و انطباق خویش با سیاست‌ها، مأموریت‌ها و هدف‌های سازمان کمک می‌کند (رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی کمک می‌کند تا اعضای یک سازمان، احساس هویت به دست آورند و کارمندان درک کنند که آنها متعلق به یک سازمان- جامعه هستند (پاناگیوتیس، الکساندروس و جورج[1]، ۲۰۱۴). فاروقی و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند اگر کارکنان سازمان احساس کنند که متعلق به سازمان هستند، تخلفات مشاهده شده در سازمان را نمی‌توانند تحمل کنند و آن را افشاء می‌کنند تا سازمان آنها ضرر نبیند و در واقع فرهنگ سازمانی باعث می‌شود تا حس وظیفه‌شناسی در کارکنان بهبود یابد این موضوع می‌تواند بر گزارش موارد تخلف تأثیر بگذارد. درنتیجه فرضیه ششم به شرح زیر ارائه می‌شود:

۶. هویت بخشی بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

ارتباطات درون‌سازمانی و نقش حسابرس در مبارزه با فساد

ارتباط درون‌سازمانی در مورد فرهنگ سازمانی به کارکنان اطلاعاتی می‌دهد و به همه برای آنکه در این فرهنگ ادغام شوند کمک می‌کند؛ توجه سازمان را بر اهدافی متمرکز می‌کند که باید به آن دست یابند؛ به اعضای سازمان اطلاعات لازم برای انجام وظایفی را می‌دهد که مسئول آن هستند؛ به کارکنان انگیزه می‌دهد؛ تضمین‌کننده مشارکت کارمندان در سازمان است و این مشارکت هدایت‌شده تأثیر مثبتی بر نگرش سازمانی اعضا مانند تعهد، مسئولیت‌پذیری و ... دارد. هان[2] (۱۹۸۶) نشان داد که در مؤسسات حسابرسی اغلب تصمیمات به‌وسیله تیم حسابرسی صورت می‌گیرد تا تصمیمات فردی. کوزنتسوف[3] (۲۰۱۴) نشان داد بین هم‌افزایی فرهنگ سازمانی و کنترل مالی در محیط‌های آشفته رابطه معناداری وجود دارد. درنتیجه فرضیه هفتم به شرح زیر ارائه می‌شود:

۷. ارتباطات درون‌سازمانی بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

نوآوری و خلاقیت آموزش و نقش حسابرس در مبارزه با فساد

نوآوری در فرهنگ سازمانی با تأکید بر شناخت عرصه‌های نوین و به‌کارگیری و آشنایی با آنها ظرفیت و توانایی یک سازمان را در مبارزه با جنبه‌های مختلف فساد افزایش می‌دهد. از میان عوامل گوناگون مؤثر بر توسعه سازمان و رفتار کارکنان، عاملی که ضامن حفظ بقا و حیات سازمان در محیط رقابتی امروز بوده و همواره تحت تأثیر عوامل سازمانی متعدد همانند فرهنگ

[1] Panagiotis, Alexandros & George
[2] Hun
[3] Kuznetsov

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

سازمانی است همانا خلاقیت است در این میان، از مهم‌ترین عوامل سازمانی که نقش چشمگیری در بروز خلاقیت در میان کارکنان دارد همانا فرهنگ سازمانی است. خلاقیت عبارت است از توانایی دیدن چیزها در یک نظر نو و غیرمعمولی، دیدن مشکلاتی که هیچ‌کس دیگر امکان تشخیص موجود بودن آنها را نمی‌دهد و سپس ارائه راه‌حل‌های جدید، غیرمعمول و اثربخش برای آنها (اشترنبرگ[1]، ۲۰۰۱). منابع دانش یکی از بروندادهای فرهنگ و راهبرد سازمانی است، زیرا دانش بر مبنای یک رشته هنجارها و ارزش‌های فرهنگی، روابط ساختاری و اولویت‌های راهبردی ایجاد و به کار گرفته می‌شود برای مثال اقدامات به اشتراک‌گذاری دانش تحت تأثیر انتظارات فرهنگی از نوع دانش به اشتراک گذاشته‌شده، افراد مرتبط با آن و سرعت انتشار دانش از کانال‌های رسمی سازمان است. (فیض، اکبرزاده و زنگیان، ۱۳۹۴). چن (۲۰۱۸) نشان دادند فعالیت‌های آموزش و ایجاد ظرفیت و همچنین ارتقا اشتراک دانش و همکاری بین مؤسسات عالی حسابرسی نیز از ابزارهای مهم برای توسعه تخصص حسابرسان در مقابله با فساد است. فرینا و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند نوآوری فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از فساد تأثیرگذار است درنتیجه فرضیه هشتم به شرح زیر ارائه می‌شود:

۸. نوآوری و خلاقیت و آموزش بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

هم‌شکلی نهادی و نقش حسابرس در مبارزه با فساد

هم‌شکلی نتیجه فشارهای رقابتی است که سازمان‌ها را وادار می‌کند تا شکلی را اتخاذ کنند که برای بقای خود مناسب‌تر باشد. دی ماجیو و پاول[2] (۱۹۸۳) در تئوری نهادی[3] فرض می‌کنند که سازمان به‌وسیله عناصر گسترده فرهنگی و اجتماعی و نمادین احاطه‌کننده محیط اطرافش شکل گرفته است. سازمان‌ها برای کسب مشروعیت، مکانیزم و ساختارهایی را به کار می‌بردند تا با علامت‌دهی هر آن چیزی بپردازند که با عنوان رفتاری قابل‌قبول و پذیرفته‌شده شناخته می‌شود. (اقبالی فر و همکاران، ۱۳۹۹). نیروهای نهادی (سازمان‌ها) در یک محیط مشابه درنتیجه هم‌شکلی با همدیگر در رفتارشان یک همگرایی دیده می‌شود. جنرود و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند شیوه‌های هم‌شکلی، تقلیدی و هنجاری با منطق نهادی برای هدایت کار مؤسسات عالی حسابرسی است و برای مبارزه مؤثر با فساد به افزایش شناخت نهادی نیاز است. درنتیجه فرضیه نهم به شرح زیر ارائه می‌شود:

۹. هم‌شکلی نهادی بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

قدرت از بالا و نقش حسابرس در مبارزه با فساد

قدرت از بالا، به معنای چیزی است که قدرت و ارزش‌ها را از تیم مدیریت فوقانی، بر کارمندان اعمال می‌کند و رفتار آنها تحت تأثیر مدیریت قرار می‌گیرد؛ و به معنای ترکیبی از تجارب، ارزش‌ها و شخصیت‌های اجرایی است و اینکه چگونه این ترکیب به‌طور مشخصی ادراک آنها را از شرایط متفاوت تحت تأثیر قرار می‌دهد و درنهایت منجر به تصمیم‌های تجاری می‌شود. حسابرسان و شرکای حسابرسی تمایل دارند تا به‌منظور ماندن در بازار رقابت و تأمین هزینه‌های خود بیشتر وقت خود را صرف فعالیت‌های بازاریابی و کسب سود در این حرفه نمایند (شجاع، بنی مهد و وکیلی فرد، ۱۳۹۷). بروبرگ، اومانس، اسکوگ و تئودورسون[4] (۲۰۱۸) معتقد است که فشارهای ناشی از کسب سود می‌تواند باعث نادیده گرفتن قوانین و تبانی در حسابرسان شود. ناوایوی و پوته سالین (۲۰۱۹) معتقدند در سازمان‌هایی که حمایت کافی از کارکنان در مقابل گزارش خطاکاری‌ها انجام نمی‌شود، کارکنان افشای خطاکاری‌های همکاران خود را به ضرر خود می‌دانند و با فشار مجبور به سکوت می‌شود. درنتیجه فرضیه دهم به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱۰. قدرت از بالا بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر منفی و معنی‌دار دارد.

[1] Sternberg
[2] DiMaggio & Powell
[3] Institutional Theory
[4] Broberg, Umans, Skog & Theodorsson

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

فرهنگ ریسک و نقش حسابرس در مبارزه با فساد

فرهنگ ریسک به معنای هنجارهای رفتاری افراد و گروه‌هایی است که توانایی تشخیص، فهم، بحث آزاد و عمل درباره ریسک‌ها و چالش‌های فعلی و آتی یک موسسه را ایجاد می‌کند. هوبر[1] (۲۰۰۱) تأثیر فرهنگ بر ارزیابی حسابرسان از کنترل داخلی و تعیین ریسک کنترل توسط حسابرسان رسمی آمریکا را بررسی کرد و نشان داد که در ارزیابی کنترل داخلی، ریسک فرهنگ باید در نظر گرفته شود (بنی مهد و نجاتی، ۱۳۹۵) و یا حسابرسی داخلی توسط افرادی انجام شود که دانش عمیقی در رابطه با فرهنگ، سیستم‌ها و فرآیندهای سازمان دارند (مهرانی و حطیطه، ۱۳۹۹). لوکمانجایا (۲۰۱۹) نیز نقش فرهنگ شرکتی را به عنوان کمک‌کننده به تقلب و فساد حسابداران، با تأکید بر مفاهیم جدیدی مانند فرهنگ ریسک و قدرت از بالا تائید کرد. درنتیجه فرضیه یازدهم به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱۱. فرهنگ ریسک بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

هنجار سازی فساد و نقش حسابرس در مبارزه با فساد.

یکی از جدیدترین و کامل‌ترین مطالعات در این زمینه توسط هیچانوا، ملگار، فالگوئه‌را و ویلاوردا[2] (۲۰۱۶) با تأثیرپذیری از مطالعات آشفورث و آناند[3] (۲۰۰۳) در مورد هنجار سازی فساد در سازمان‌ها تحت تأثیر فرهنگ سازمانی انجام شده است. او در مطالعه‌ای که درباره دلایل قابل فساد در بخش عمومی انجام داده است، نشان داد که کارشناسان اتفاق‌نظر داشتند که سه عامل مهم فساد هنجارها و ارزش‌های سیاستمداران و کارمندان عمومی، عدم کنترل و روابط متقابل بین تجارت، سیاست و دولت است. از این میان، ارزش‌ها و هنجارها بیشترین علت فساد ذکر شده است. مطابق با این نتایج بین افراد و سازمان رابطه دوسویه‌ای وجود دارد. باورها و ارزش‌های فردی می‌تواند فرهنگ سازمانی را شکل دهد. درعین‌حال، هنجارها و ارزش‌های سازمانی می‌توانند باورها، ارزش‌ها و رفتارهای فردی را شکل دهند. آشفورث و آناند (۲۰۰۳) معتقدند که هنجار سازی فساد در سازمان‌ها دارای سه رکن است: نهادینه‌سازی[4]، عقلانی سازی (توجیه عقلی)[5] و اجتماعی شدن (جامعه‌پذیری)[6]. به نظر آشفورث و آناند (۲۰۰۳)، این سه شیوه ممکن است باعث شود که افراد حتی بدون اینکه بدانند اقدامات آنها غیرقانونی و غیراخلاقی است گرفتار فساد شوند. کمپل و گوریتز[7] (۲۰۱۴) نشان دادند سازمان‌های فاسد خود را در یک جنگ فرض می‌کنند که منجر به پذیرش این تصور در میان آنها شده است که " هدف وسیله را توجیه می‌کند. درنتیجه فرضیه دوازدهم به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱۲. الگوی پذیرش فساد (هنجار سازی فساد) بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر منفی و معنی‌دار دارد.

روش پژوهش

این پژوهش، از لحاظ روش از نوع پژوهش‌های میدانی – پیمایشی است؛ از حیث هدف در زمره پژوهش‌های توصیفی قرار می‌گیرد و از نظر نتایج در زمره پژوهش‌های کاربردی است و به لحاظ نوع داده، پژوهش ترکیبی به شمار می‌رود.

در این پژوهش ابتدا، مبتنی بر مطالعه ادبیات نظری و نظرات خبرگان این حوزه (شامل جامعه آماری خبرگان دانشگاهی در رشته حسابرسی و مدیران ارشد مؤسسات حسابرسی) به ارائه الگوی اثرگذاری فرهنگ سازمانی بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد پرداخته شد و ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های این الگو شناسایی شده‌اند؛ یعنی به شیوه مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان و همچنین از طریق مطالعه ادبیات تحقیق، ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مؤثر بر نقش حسابرس در مبارزه با

[1] Huber
[2] Hechanova, Melgar, Falguera & Villaverde
[3] Ashforth & Anand
[4] Institutionalisation
[5] Rationalisation
[6] Socialisation
[7] Campbell & Göritz

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

فساد شناسایی شدند. به این منظور با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی قضاوتی و گلوله برفی، مصاحبه‌ها تا حد اشباع نظری ادامه یافت.

در این مرحله، محقق پس از مطالعه مبانی نظری (جهت آشنایی با ادبیات تحقیق) و قبل از شروع به تدوین مؤلفه‌ها و ابعاد، با خبرگان مصاحبه نمود. برخی از مؤلفه‌های مؤثر در مبارزه با فساد که در سایر تحقیقات به آنها اشاره شده بود (مانند تعهد درونی، ارزش‌های بنیادین، شیوه‌های انگیزشی و ...)، با خبرگان در میان گذاشته شد و نظر موافق آنها در این مورد تائید شد یا اینکه بر اساس نظرات آنها مؤلفه‌های جدیدی کشف شد.

به‌عنوان مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت که:

"... به نظر می‌رسد که مؤسسات حسابرسی در زمینه مبارزه با فساد می‌توانند مؤسسات مشابه موفق در این زمینه را الگوی خود قرار دهند، چراکه این مؤسسات دارای تجارب مؤثری در زمینه مبارزه با فساد هستند، همچنین در صورت لزوم این مؤسسات می‌توانند از تجارب همتایان خارجی خود در این زمینه نیز استفاده کنند و به عضویت نهادهای فعال در مبارزه با فساد درآیند و یا اینکه نشست‌هایی با آنها برگزار کنند..."

*این نظر مطابق با ادبیات موجود می‌توانست به‌عنوان **مؤلفه هم‌شکلی نهادی** تلقی شود که با راهنمایی‌های اساتید این حوزه و معرفی منابع موجود شاخص‌های این مؤلفه (مانند الگوبرداری، درک موفقیت همتایان، استفاده از مشاوران بیرونی، تعامل جهانی و...)، در مرحله بعدی و با مطالعه دقیق ادبیات استخراج شدند.*

یا اینکه بر اساس نظر یکی دیگر از خبرگان در این زمینه:

"... در مؤسسات حسابرسی در اغلب اوقات علیرغم وجود فساد به دلیل ترس از پیامدهای آن و احتمال ترس از اخراج، کارکنان از صحبت در مورد فساد اجتناب می‌کنند و یا در صورت پیگیری برای کشف فساد تهدید به اخراج و تهدید می‌شوند. همچنین مواردی مشاهده‌شده است که کارکنان ابراز داشته‌اند که از سوی مدیران ارشد تشویق به عدم گزارش فساد در قبال دریافت پاداش شده‌اند...

*این نظر مطابق با ادبیات موجود تحت عنوان **مؤلفه قدرت از بالا** تلقی شده است و شاخص‌های این مؤلفه (سکوت سازمانی، هنجارهای رازهای آشکار، فشار اجباری و تنبیه و مجازات، پاداش و...) با مطالعه دقیق ادبیات استخراج شدند.*

در مرحله دوم، پس از استخراج شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ها[1] با مطالعه ادبیات تحقیق، با توزیع پرسشنامه با استفاده از روش نمونه‌گیری دلفی در میان یک نمونه ۱۵ تایی از استادان حوزه حسابرسی و همچنین مدیران ارشد مؤسسات حسابرسی، روایی (ضرورت) شاخص‌ها با استفاده از ضریب لاوشه[2] مورد تأیید قرار گرفت.

مطابق با این نظرسنجی‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های پیشنهادی خبرگان و همچنین مؤلفه‌های مستخرج از ادبیات به شرح جدول زیر تفکیک شدند:

[1] تدوین شاخص‌ها شامل هفت گام می‌باشد که به ترتیب شامل مراحل تهیه چک‌لیست شاخص‌ها، انتخاب معیاری برای مقوله‌بندی، تعیین فراوانی تکرار شاخص، غربال‌سازی مؤلفه‌ها، تعیین اعتبار درونی مؤلفه‌ها و تعریف شاخص‌های هر مؤلفه است.

[2] مطابق شاخص لاوشه حداقل ضریب CVR قابل‌قبول برای تعداد پانل ۱۵ تایی از خبرگان برابر با (۰/۴۹) می‌باشد که این مقدار، برای شاخص‌ها حاصل شده است.

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

جدول (۱): ابعاد، مؤلفه‌ها و تعداد شاخص‌های فرهنگ سازمانی مؤثر بر مبارزه با فساد

بعد		مؤلفه	تعداد شاخص	مجموع	مستخرج از	
					خبرگان	ادبیات
فرهنگ پیشگیری	۱	تعهد درونی	۸	۲۸		*
	۲	ارزش‌های بنیادین	۷			*
	۳	ارزش‌های سازمانی (ثبات سیستم اجتماعی)	۱۳			*
فرهنگ پاداش و انگیزش	۴	شیوه‌های انگیزشی	۸	۲۲		*
	۵	کنترل رفتار (شکل دادن به رفتار)	۶			*
	۶	هویت بخشی	۶			*
فرهنگ آموزش	۷	ارتباطات درون‌سازمانی	۵	۱۸		
	۸	نوآوری و خلاقیت و آموزش	۷			
	۹	هم‌شکلی نهادی	۶		*	
فرهنگ برخورد و مبارزه	۱۰	قدرت از بالا	۵	۱۴	*	
	۱۱	فرهنگ ریسک	۶		*	
	۱۲	الگوی پذیرش فساد (هنجار سازی فساد)	۳		*	

جدول فوق که منتج از نظرات مصاحبه با خبرگان و مطالعه ادبیات نظری است شامل ۴ بعد، ۱۲ مؤلفه و درمجموع ۸۲ گویه است. سطح بعد فرهنگ پیشگیری (مؤلفه‌های تعهد درونی ۸ شاخص، ارزش‌های بنیادین ۷ شاخص، ثبات سیستم ۱۳ شاخص) جمعاً ۲۸ شاخص، در سطح بعد فرهنگ پاداش و انگیزش (مؤلفه‌های شیوه‌های انگیزشی ۸ شاخص، کنترل رفتار ۶ شاخص و هویت بخشی ۸ شاخص) جمعاً ۲۲ شاخص، در سطح بعد فرهنگ آموزش و همکاری (مؤلفه‌های ارتباطات درون‌سازمانی ۵ شاخص، نوآوری و خلاقیت و آموزش ۷ شاخص و هم‌شکلی نهادی ۶ شاخص) جمعاً ۱۸ شاخص و در سطح بعد فرهنگ برخورد و مبارزه (مؤلفه‌های قدرت از بالا ۵ شاخص، فرهنگ ریسک ۶ شاخص و هنجار سازی فساد ۳ شاخص) جمعاً ۱۴ شاخص یعنی درمجموع ۸۲ استخراج شدند.

در ادامه برای بررسی اثرگذاری مؤلفه‌ها و شاخص‌های باقیمانده از نظر خبرگان بر نقش حسابرسان در مبارزه با فساد فرضیات دوازده‌گانه‌ای تدوین شد و پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۹۷ سؤال، که شامل ۸۲ سؤال مربوط به شاخص‌های مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مؤثر در مبارزه با فساد (مستخرج از مطالعه ادبیات و نظرات خبرگان) و ۱۵ سؤال درباره نقش حسابرس در مبارزه با فساد، مبتنی بر مطالعات سونتارناراک[1] (۲۰۱۹)، چن (۲۰۱۸)، سازمان بین‌المللی مؤسسات عالی حسابرسی (۲۰۱۷)، انجمن حسابرسان داخلی (۲۰۱۴) و اکرم خان[2] (۲۰۰۶) تهیه شد و میان حسابرسان عضو مؤسسات حسابرسی توزیع شده است که برای تعیین حجم نمونه به شیوه زیر اقدام شده است:

تعداد کل مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۸ شامل ۲۷۰ موسسه حسابرسی بوده است (حسابدار رسمی، ۱۳۹۸) با توجه به این‌که دسترسی به افراد ذکر شده با پراکندگی‌های مختلف، سخت و تا حدودی غیرممکن است از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده و تعداد جامعه آماری نامشخص فرض شده است؛ بنابراین، با توجه به رابطه‌های ۱ و ۲ حجم نمونه در جامعه نامشخص حدود نفر به دست آمد.

$$\delta = \frac{max(xi) - min\,(xi)}{6} = \frac{5-1}{6} = 0.66 \quad (۱)$$

$$\mathrm{n} = \frac{za/2 * \text{ɒ}}{6} = \frac{1.96^2 \times 0.66^2}{0.01^2} = 170 \quad (۲)$$

در این رابطه:

$\boldsymbol{\delta}$: انحراف معیار.

$\mathbf{max}(\boldsymbol{xi})$: بزرگ‌ترین مقدار طیف لیکرت.

$\mathbf{min}(\boldsymbol{xi})$: کوچک‌ترین مقدار طیف لیکرت.

$\boldsymbol{6}$: عدد ثابت.

[1] Suntharanurak
[2] Akram Khan

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

$za/2$: عدد ثابت برابر با ۱/۹۶.

a: دقت برآورد.

به دلیل به‌کارگیری پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ درجه، بزرگ‌ترین مقدار ۵ و کوچک‌ترین مقدار ۱ خواهد بود؛ بنابراین انحراف معیار آن برابر با ۰/۶۶ است. این مقدار بیشینه انحراف معیار است. همچنین سطح اطمینان ۹۵٪ و دقت برآورد ۱٪ در نظر گرفته شده است (بزرگ اصل، رجب دری و خانی ذلان، ۱۳۹۷).

با توجه به این رابطه نیاز به توزیع ۱۷۰ پرسشنامه میان جامعه آماری (اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران) بوده است که برای دسترسی به نتایج بهتر و افزایش قابلیت تعمیم ۲۰۰ پرسشنامه میان جامعه آماری توزیع شده است. قابل‌توجه است که پرسشنامه توزیع شده میان حسابرسان شامل شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌هایی بوده است که روایی آنها به تائید خبرگان رسیده است؛ یعنی علاوه بر اینکه روایی آنها (بر اساس شاخص لاوشه) به تائید خبرگان رسیده است؛ اما روایی آنها نیز با توجه به اینکه مقادیر به دست آمده برای میانگین واریانس استخراج شده در تمامی شاخص‌ها بیشتر از ۰/۵ بوده است تأیید شده است و همچنین پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از پایایی مرکب و ترکیبی (با حد نصاب بالاتر از ۰/۷) در تحلیل عاملی تأییدی سازه‌ها تأیید شده است که در جداول (۴ و ۶) نشان داده شده است.

در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز پس از تحلیل اعتبار عاملی متغیرهای تحقیق، بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و آزمون همبستگی، از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری روش پی ال اس جهت بررسی فرضیه‌ها استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

از میان ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۱۸۶ پرسشنامه جمع‌آوری شده و مبنای تحلیل قرار گرفت. بر اساس نتایج، ۹۶ نفر (۵۶/۶ درصد) از نمونه‌های تحت بررسی در این پژوهش زن و ۹۰ نفر (۴۸/۴ درصد) مرد، ۷۸ نفر (۴۲/۰ درصد) از نمونه‌های تحت بررسی تحصیلات کارشناسی، ۶۷ نفر (۳۶/۰ درصد) کارشناسی ارشد و ۴۱ نفر (۲۲/۰) دارای تحصیلات دکتری، ۴۶ نفر از نمونه‌های تحت بررسی سابقه خدمت زیر ۵ سال (۲۴/۷ درصد)، ۷۸ نفر ۵ تا ۱۰ سال (۴۱/۹ درصد) و ۶۲ نفر بیش از ۱۰ سال (۳۳/۳ درصد)، داشتند.

جدول (۲): توصیف متغیرهای پژوهش آن با استفاده از شاخص‌های توصیفی

متغیر	شاخص		نرمالیتی توزیع داده‌ها	
	میانگین	انحراف معیار	آماره	سطح معناداری
تعهد درونی	۳/۵۸	۱/۰۵۲	۰/۱۲۰	۰/۰۰۱
ارزش‌های بنیادین	۳/۱۹	۱/۰۵۳	۰/۰۵۷	۰/۰۱۴
ارزش‌های سازمانی	۳/۳۳	۱/۰۵۵	۰/۰۷۷	۰/۰۰۱
شیوه‌های انگیزشی	۳/۷۲	۰/۹۲۱	۰/۰۸۶	۰/۰۰۱
کنترل رفتار	۳/۵۸	۰/۹۰۴	۰/۰۷۶	۰/۰۰۱
هویت بخشی	۳/۷۳	۰/۸۴۶	۰/۰۷۹	۰/۰۰۱
ارتباطات درون سازمانی	۳/۷۶	۰/۹۲۶	۰/۱۱۲	۰/۰۰۱
نوآوری و خلاقیت و آموزش	۳/۴۹	۱/۰۲۲	۰/۰۸۱	۰/۰۰۱
هم‌شکلی نهادی	۳/۴۰	۱/۱۳۴	۰/۰۹۶	۰/۰۰۱
قدرت از بالا	۲/۲۳	۰/۹۸۷	۰/۱۳۵	۰/۰۰۱
فرهنگ ریسک	۳/۵۸	۱/۰۱۴	۰/۰۸۱	۰/۰۰۱
الگوی پذیرش فساد	۲/۳۱	۱/۱۱۴	۰/۱۶۹	۰/۰۰۱
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۳/۶۱	۰/۸۵۹	۰/۰۸۹	۰/۰۰۱

برحسب مقادیر جدول بالا؛ میانگین همه متغیرهای پژوهش (تعهد درونی، ارزش‌های بنیادین، ارزش‌های سازمانی، شیوه‌های انگیزشی، کنترل رفتار، هویت بخشی، ارتباطات درون‌سازمانی، نوآوری و خلاقیت و آموزش، هم‌شکلی نهادی، فرهنگ ریسک و نقش حسابرس در مبارزه با فساد) به‌جز قدرت از بالا و الگوی پذیرش فساد در نمونه آماری پژوهش بالاتر از میانگین فرضی است به‌عبارت‌دیگر نمونه آماری این متغیرها را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. با توجه به مقدار شاخص انحراف

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

معیار پراکندگی داده‌ها از شاخص میانگین در حد معمول یا به عبارتی متوسط برآورد می‌شود. همچنین توزیع داده‌ها در ارتباط با نمره پاسخ‌دهندگان به متغیرهای پژوهش غیرنرمال است. به‌موجب اینکه سطح معناداری حاصل شده کمتر از مقدار ملاک ۰/۰۵ است. لذا برای سنجش میزان همبستگی بین متغیرهای پژوهش لازم است از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شود.

جدول (۳): ماتریس همبستگی اسپیرمن متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
تعهد درونی	۱							
ارزش‌های بنیادین	۰/۵۱۳	۱						
ارزش‌های سازمانی	۰/۵۶۳	۰/۸۰۹	۱					
شیوه‌های انگیزشی	۰/۸۵۹	۰/۴۸۴	۰/۵۱۰	۱				
کنترل رفتار	۰/۵۸۲	۰/۷۲۸	۰/۸۰۹	۰/۵۸۱	۱			
هویت بخشی	۰/۶۰۶	۰/۶۳۳	۰/۶۷۷	۰/۵۹۷	۰/۸۳۲	۱		
ارتباطات درون سازمانی	۰/۶۳۳	۰/۵۵۶	۰/۶۰۱	۰/۶۱۵	۰/۷۳۸	۰/۸۵۹	۱	
نوآوری و خلاقیت و آموزش	۰/۶۴۴	۰/۶۷۰	۰/۷۳۳	۰/۶۲۳	۰/۷۵۹	۰/۷۶۵	۰/۷۷۶	۱
هم‌شکلی نهادی	۰/۶۵۴	۰/۶۵۲	۰/۷۲۳	۰/۶۳۹	۰/۷۰۷	۰/۷۳۱	۰/۷۳۷	۰/۸۸۷
قدرت از بالا	-۰/۷۶۷	-۰/۳۶۵	-۰/۴۶۰	-۰/۷۸۰	-۰/۴۹۴	-۰/۵۳۳	-۰/۵۳۱	-۰/۵۱۰
فرهنگ ریسک	۰/۶۷۶	۰/۶۲۰	۰/۶۸۴	۰/۶۶۴	۰/۷۲۳	۰/۷۷۶	۰/۷۷۱	۰/۸۳۱
الگوی پذیرش فساد	-۰/۸۴۸	-۰/۴۰۸	-۰/۵۰۹	-۰/۷۹۰	-۰/۵۴۵	-۰/۵۷۵	-۰/۵۸۹	-۰/۶۰۹
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۸۳۴	۰/۵۲۵	۰/۵۶۵	۰/۸۱۰	۰/۶۲۷	۰/۶۵۳	۰/۶۴۳	۰/۶۷۶

* معناداری در سطح ۰/۰۱

متغیر	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
هم‌شکلی نهادی	۱				
قدرت از بالا	-۰/۵۲۲	۱			
فرهنگ ریسک	۰/۸۶۰	-۰/۵۷۵	۱		
الگوی پذیرش فساد	-۰/۶۲۳	۰/۷۵۲	-۰/۶۳۶	۱	
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۶۶۵	-۰/۷۳۷	۰/۷۰۳	-۰/۸۳۳	۱

* معناداری در سطح ۰/۰۱

با استناد به نتایج ماتریس همبستگی اسپیرمن مشخص می‌گردد که ارتباط بین تمامی متغیرهای پژوهش به‌جز ارتباط قدرت از بالا و الگوی پذیرش فساد با دیگر متغیرها مثبت و معنادار می‌باشد. در این بین بیشترین ارتباط مربوط به هم‌شکلی نهادی با نوآوری و خلاقیت و آموزش و کمترین ارتباط نیز متعلق به قدرت از بالا و ارزش‌های بنیادین بود.

تحلیل عاملی تأییدی

در این قسمت از تحلیل اعتبار عاملی متغیرهای پژوهش در قالب تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول (۴): شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل اندازه‌گیری

مؤلفه	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج‌شده
تعهد درونی	۰/۹۶۶	۰/۷۷۸
ارزش‌های بنیادین	۰/۹۶۰	۰/۷۷۴
ارزش‌های سازمانی	۰/۹۷۲	۰/۷۳۱
شیوه‌های انگیزشی	۰/۹۴۸	۰/۶۹۸
کنترل رفتار	۰/۹۵۲	۰/۷۶۹
هویت بخشی	۰/۹۴۵	۰/۶۸۲
ارتباطات درون سازمانی	۰/۹۴۵	۰/۷۷۵
نوآوری و خلاقیت و آموزش	۰/۹۵۴	۰/۷۴۹
هم‌شکلی نهادی	۰/۹۶۳	۰/۸۱۱
قدرت از بالا	۰/۹۵۵	۰/۸۰۸
فرهنگ ریسک	۰/۹۵۶	۰/۷۸۵
الگوی پذیرش فساد	۰/۹۶۶	۰/۹۰۵
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۴

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل درمجموع نشان‌دهنده این است که مدل تدوین‌شده، توسط داده‌های گردآوری شده حمایت می‌شوند و به‌عبارتی‌دیگر برازش داده به مدل برقرار است. نتایج نشان می‌دهد که مقدار بارهای عاملی متغیرهای آشکار یا سؤالات پژوهش از نقطه برش ۰/۳ و مقدار آماره تی آن‌ها نیز از نقطه برش ۱/۹۶ بزرگ‌تر بود (P<۰/۰۵). همچنین روایی ابزار به دلیل اینکه مقادیر به‌دست‌آمده برای میانگین واریانس استخراج شده در متغیرها بیشتر از ۰/۵ می‌باشد مورد تائید قرار می‌گیرد. درنهایت پایایی ابزار نیز به دلیل اینکه مقادیر به‌دست‌آمده بالاتر از ۰/۷ می‌باشد مورد تائید قرار می‌گیرد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

جهت بررسی فرضیه‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده گردید، متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش به‌صورت متغیرهای مکنون و در قالب مدل‌های عاملی مرتبه اول وارد مدل معادله ساختار شدند، برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری و پارامترهای اصلی این مدل (تأثیر مؤلفه‌های دوازده‌گانه بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد) در جدول زیر گزارش شده است:

جدول (۵): نتایج آزمون فرضیات

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	برآورد		P. Value
				استاندارد	معناداری	
تعهد درونی	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۶۹۲	۰/۸۳۲	۳۲/۵۶۰	۰/۰۰۱
ارزش‌های بنیادین	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۳۰۱	۰/۵۴۸	۱۲/۳۳۹	۰/۰۰۱
ارزش‌های سازمانی (ثبات سیستم اجتماعی)	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۳۶۶	۰/۶۰۶	۱۳/۳۱۸	۰/۰۰۱
شیوه‌های انگیزشی	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۶۹۷	۰/۶۰۵	۱۳/۷۸۳	۰/۰۰۱
کنترل رفتار (شکل دادن به رفتار)	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۴۴۱	۰/۶۶۴	۱۵/۱۵۸	۰/۰۰۱
هویت بخشی	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۴۷۱	۰/۶۸۶	۱۵/۶۱۳	۰/۰۰۱
ارتباطات درون سازمانی	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۴۵۲	۰/۶۷۲	۱۶/۱۹۷	۰/۰۰۱
نوآوری و خلاقیت و آموزش	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۴۹۵	۰/۷۰۴	۱۹/۴۵۷	۰/۰۰۱
هم‌شکلی نهادی	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۴۳۶	۰/۶۶۰	۱۶/۱۱۹	۰/۰۰۱
قدرت از بالا	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۶۰۷	-۰/۷۷۹	۲۶/۴۶۳	۰/۰۰۱
فرهنگ ریسک	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۵۱۹	۰/۷۲۱	۲۰/۲۵۱	۰/۰۰۱
الگوی پذیرش فساد (هنجار سازی فساد)	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۷۳۵	-۰/۸۵۷	۵۳/۳۳۱	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	<---	نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۷۳۵	۰/۸۵۸	۴۴/۰۹۳	۰/۰۰۱

در جدول ۶ شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها بیان‌شده است و در مورد تمام فرضیه‌ها درمجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین‌شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به‌عبارت‌دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

جدول (۶): شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد

شاخص / متغیر	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	شاخص اشتراک	شاخص افزونگی
تعهد درونی	۰/۹۶۶	۰/۷۷۸	۰/۶۶۴	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۴	۰/۵۴۹	۰/۳۹۵
ارزش‌های بنیادین	۰/۹۶۰	۰/۷۷۴	۰/۶۶۳	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۴	۰/۵۴۸	۰/۱۶۹
ارزش‌های سازمانی (ثبات سیستم اجتماعی)	۰/۹۷۲	۰/۷۳۱	۰/۶۴۹	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۴	۰/۵۴۹	۰/۲۰۸
شیوه‌های انگیزشی	۰/۹۴۸	۰/۶۹۸	/۵۸۰	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۵	۰/۵۵۰	۰/۴۰۰
کنترل رفتار (شکل دادن به رفتار)	۰/۹۵۲	۰/۷۶۹	/۶۳۸	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۴	۰/۵۴۹	۰/۲۵۲
هویت بخشی	۰/۹۴۵	۰/۶۸۲	۰/۵۶۴	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۵	۰/۵۴۹	۰/۲۷۰
ارتباطات درون سازمانی	۰/۹۴۵	۰/۷۷۵	۰/۶۱۸	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۵	۰/۵۴۹	۰/۲۶۰
نوآوری و خلاقیت و آموزش	۰/۹۵۴	۰/۷۴۹	۰/۶۶۳	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۵	۰/۵۵۰	۰/۲۸۵
هم‌شکلی نهادی	۰/۹۶۳	۰/۸۱۱	۰/۶۹۱	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۵	۰/۵۵۰	۰/۲۴۹
قدرت از بالا	۰/۹۵۵	۰/۸۰۸	۰/۶۶۱	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۴	۰/۵۴۹	۰/۳۴۶
فرهنگ ریسک	۰/۹۵۶	۰/۷۸۵	۰/۶۵۸	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۴	۰/۵۵۰	۰/۲۹۷
الگوی پذیرش فساد (هنجار سازی فساد)	۰/۹۶۶	۰/۹۰۵	۰/۶۹۲	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۴	۰/۵۴۹	۰/۴۲۰
فرهنگ سازمانی	۰/۹۳۰	۰/۷۰۶	۰/۶۱۸	–
نقش حسابرس در مبارزه با فساد	۰/۹۶۳	۰/۶۲۵	۰/۵۵۰	۰/۴۲۳

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به‌منظور بررسی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، از نظر حسابرسان در مبارزه با فساد انجام گرفت. به این منظور مبتنی بر نظرات خبرگان این حوزه و مطالعه ادبیات نظری، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر در این زمینه شناسایی شدند؛ سپس بر مبنای مؤلفه‌های مذکور فرضیاتی تدوین شد و به آزمون آنها پرداخته شد.

نتایج نشان داد که هر ۱۲ مؤلفه بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیرگذار بوده‌اند و تمامی فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. در این میان قدرت از بالا و الگوی پذیرش فساد (هنجار سازی فساد) بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد تأثیر منفی و سایر مؤلفه‌ها تأثیر مثبت داشته‌اند. بر اساس این یافته‌ها می‌توان گفت فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک که بر رفتار و اندیشه‌های حسابرسان اثر می‌گذارد، می‌تواند عاملی مؤثر برای کاهش فساد یا تقویت‌کننده فساد باشد؛ یعنی اینکه جنبه‌های مختلف فرهنگ سازمانی فاسد مانند ارزش‌ها، هنجارها، اهداف، هویت بخشی و پاداش‌ها می‌تواند یک طبقه‌بندی شناختی را اجرا کند و ممکن است به حسابرسان این امکان را بدهد که با فساد مبارزه کنند و یا اینکه برعکس به علت فشارهای وارده بر آنها و جامعه‌پذیری، راحت‌تر درگیر فساد شوند نتایج فرضیات را نیز می‌توان به تفکیک مورد بررسی قرار داد. به‌عنوان‌مثال در تفسیر تأثیر (ثبات سیستم اجتماعی) در مبارزه با فساد می‌توان گفت در مؤسساتی که مدیریت شرکت به فراهم کردن داده‌ها، اطلاعات و امکانات موردنیاز برای مبارزه با فساد متعهد است و موسسه در پاسخگویی به ذینفعان و ایفای تعهدات قانونی، اجتماعی و سیاسی خود متعهد است و با توجه به پتانسیل‌های موسسه شرایط را تثبیت کرده است و به‌علاوه بنیاد سازمان بر مبنای اعتماد متقابل و صراحت در عمل و گفتار بنا نهاده شده است، حسابرسان در مبارزه با فساد نقش مؤثرتری ایفا کرده‌اند. یا اینکه در مورد در مورد نقش بعد فرهنگ پاداش و انگیزش، می‌توان استنباط کرد که

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

تضمین امنیت شغلی و مشوق‌های مادی و همچنین حمایت مدیران، به دلیل احساس امنیت حسابرسان در برابر تهدیدات مؤثر بوده است و این توانسته است که به حسابرسان در مبارزه با فساد، احساس قدرت بیشتری را بدهد. یا اینکه در مورد بعد فرهنگ آموزش و همکاری، می‌توان برداشت که در مؤسساتی که نشست‌ها و هم‌اندیشی‌ها در مورد تجارب مبارزه با فساد با جدیت بیشتری موردتوجه قرار بگیرد و همچنین از نظرات اعضا در مورد تجاربشان بهره‌گیری شود، حسابرسان نقش فعال‌تری در مبارزه با فساد ایفا می‌کنند که این امر ناشی از آن است که در مؤسسات حسابرسی اغلب تصمیمات به‌وسیله گروه حسابرسی صورت می‌گیرد تا تصمیمات فردی.

در مجموع بیشترین تأثیر در این زمینه در مورد تأثیر منفی الگوی پذیرش فساد (هنجار سازی فساد) بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد با ضریب (۰/۸۷۵-) منفی بوده است. این واقعیت نشان می‌دهد که در عمل حسابرسان اذعان داشته‌اند که شدیداً از سوی موسسه و یا مدیران تحت‌فشار بوده‌اند که فساد کشف‌شده را گزارش نکنند به‌نحوی‌که رفتارهای شخصی به هنجارهای غیرشخصی تبدیل شده‌اند و اقدامات غیرمتعارف به رویه‌های مشترک تبدیل شده‌اند. به نظر آنها فشار مؤسسات و مدیران باعث شده است که برای اقدامات فساد آورشان توجیه عقلی و منطقی بیابند و درنتیجه آن درگیر شدن در فساد چندان ازنظرشان عمل غیرمعقولی به‌حساب نیاید که خود می‌تواند ناشی از سیاست مؤسسات در مورد کسب سهم بازار و تعامل با صاحب‌کاران برای حفظ مشتری و یا ترس از دست دادن آنها باشد. همچنین از نظر حسابرسان قدرت از بالا نیز با ضریب (۰/۷۷۹-) نیز در مبارزه با فساد تأثیر منفی داشته است. در واقع حسابرسان اذعان داشته‌اند که در برخی موارد با کشف فساد و تلاش در جهت افشای آن، از سوی مدیران، با تهدید مواجه شده‌اند و یا به‌نوعی از طریق پاداش و یا تنبیه وادار شده‌اند که در مقابل آن سکوت کنند و یا اینکه جوی بر سازمان حاکم بوده است که علیرغم مشاهده فساد، به تقلید از همکاران و مدیران ارشد، تمایل چندانی به گزارش و بحث در مورد آن وجود نداشته است. نکته مورد توجه در این بخش این است که از نظر حسابرسان نیز تعهد درونی نیز یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها در مبارزه با فساد بوده است؛ به‌نحوی‌که با ضریب (۰/۸۳۲) مثبت بیشترین نقش را در مبارزه با فساد داشته است. این امر نشان می‌دهد که حسابرسان همچنان معتقدند آنچه در مبارزه با فساد تأثیرگذار است، وجدان، امانت‌داری و تعهد خود شخص حسابرس است که حتی در مقایسه یا ارزش‌های سازمان، دستورالعمل‌های آن، نظام پاداش و انگیزش، آموزش اعضا و پرسنل و برگزاری نشست‌ها، کماکان بیشترین نقش را در مبارزه با فساد داشته است.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

۱- با توجه نتیجه فرضیه اول مبنی بر نقش مثبت تعهد درونی در نقش حسابرسی در مبارزه با فساد پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی شرایط لازم را در جهت ایفای نقش و مسئولیت حداکثری برای کارکنانشان فراهم کنند و در سازمان خود برنامه‌ها و تدابیری را برای تقویت صداقت، امانت‌داری و صلاحیت حرفه‌ای ایجاد کنند. در این زمینه پیشنهاد می‌شود که با توجه به اهمیت قابل‌توجه این مؤلفه از نظر هر دو جامعه آماری، به‌ویژه در هنگام استخدام نیروی انسانی، گرایش‌ها و خلقیات درونی آنها بر اساس آزمون‌های روان‌سنجی و یا مصاحبه‌های موشکافانه مورد بررسی قرار گیرد و در ادامه کار نیز روند تغییرات و عوامل مؤثر بر رفتار حرفه‌ای آنها مورد نظارت قرار گیرد.

۲- با توجه به نتیجه فرضیه دوم مبنی بر نقش مثبت ارزش‌های بنیادین بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی بیشتر از آنکه به‌صورت ظاهری، نقش عوامل و شاخص‌های مذهبی را موردنظر داشته باشند، بر گرایش‌های اخلاقی و وظیفه‌شناسی شخص موردنظر تکیه داشته باشند، چراکه در زمینه حسابرسی و مبارزه با فساد استانداردهای اخلاقی و وجدان بیدار بیشتر می‌تواند مؤثر باشد.

۳- با توجه به نتیجه فرضیه سوم مبنی بر نقش مثبت ارزش‌های سازمانی در مبارزه با فساد و به دلیل فراوانی شاخص‌ها این مؤلفه، پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی اساس رویه‌ها و فعالیت‌های موسسه را بر مبنای اعتماد متقابل و صراحت بنا نهند و چشم‌انداز، اهداف، مأموریت‌های موسسه را به‌روشنی بیان کرده و همچنین داده‌ها، اطلاعات و امکانات موردنیاز برای مبارزه با فساد برای پرسنل فراهم کنند.

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

۴- با توجه به نتیجه فرضیه‌های چهارم و پنجم مبنی بر نقش مثبت شیوه‌های انگیزشی و کنترل رفتار موسسه در مبارزه با فساد، پیشنهاد می‌شود که سازمان در یک فرایند مشخص و سپس انجام یک شیوه گزینی منسجم و هدفمند و با تضمین استخدام مدت‌دار، امنیت شغلی پرسنل خود را تضمین کند و به‌علاوه در برابر تلاش‌های سازمانی فردی و گروهی مشوق‌هایی معینی را پیش‌بینی نماید. همچنین با تأکید بر نقش شایسته‌سالاری پیشنهاد می‌شود که در مؤسسات حسابرسی فرایند ارتقای شغلی و استخدام بدون تبعیض و بر اساس توانایی افراد صورت گیرد و از توانایی‌های منحصربه‌فرد هر شخص متناسب با توان و مسئولیت او در بخش‌های مختلف استفاده شود.

۵- با توجه به نتیجه فرضیه ششم مبنی بر تأثیر مثبت هویت بخشی در نقش حسابرس در مبارزه با فساد، پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی، از افرادی که علیرغم فرصت‌های شغلی بهتر و مناسب‌تر به سازمان وفادار مانده‌اند را مورد تکریم قرار دهند. در این زمینه به‌خصوص با ایجاد زمینه‌ای برای احساس تعلق افراد به یک گروه بزرگ‌تر، مؤسسات می‌توانند به حسابرسان نقشی فعال در مبارزه با فساد اعطا کنند و آنها را به عنوان مسئولان حفظ سلامت نظام اقتصادی کشور معرفی کنند.

۶- با توجه به نتیجه فرضیه‌های هفتم و هشتم مبنی بر تأثیر مثبت ارتباطات درون‌سازمانی و نوآوری و خلاقیت و آموزش در مبارزه با فساد، پیشنهاد می‌شود که مدیران، تمامی اعضا را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهند و از تجارب حتی افراد با رتبه‌های پایین‌تر در مبارزه با فساد بهره گیرند. همچنین پیشنهاد می‌شود که از نیروی انسانی شایسته و توانا و آشنا با فناوری‌های نوین و استانداردهای حسابرسی، قضایی و بین‌المللی به‌ویژه در بخش‌های مرتبط با پرونده‌های مشکوک استفاده کنند.

۷- با توجه به نتیجه فرضیه نهم مبنی بر تأثیر مثبت هم‌شکلی نهادی در مبارزه با فساد، پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی به‌خصوص همتایان موفق خود را چه در سطح داخلی و چه در سطح خارجی در زمینه، کشف فساد، مبارزه با آن، انتشار گزارش‌های، ارتقای شفافیت و... مورد تقلید قرار دهند. به‌علاوه پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی از طریق مراکز پژوهشی و دانشگاهی با نهادها و مراکز آکادمیک در سطح جهانی به‌منظور شناسایی جدیدترین شیوه‌های مبارزه با فساد در ارتباط باشند. به‌علاوه با توجه به اینکه فرایند کشف فساد و برخورد و مبارزه با آن در حوزه وظایف دیگر نهادها نیز می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که با دیگر نهادهای قضایی، امنیتی و نظارتی نیز در این زمینه مانند سازمان مالیات و قوه قضائیه و یا وزارت امور اقتصادی به تبادل اطلاعات و همکاری بپردازند.

۸- با توجه به نتیجه فرضیه‌های دهم و دوازدهم، مبنی بر تأثیر منفی قدرت از بالا و هنجار سازی بر مبارزه با فساد، (و نقش عمده این مؤلفه از نظر خبرگان و حسابرسان) پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی، برخلاف وضعیت موجود شرایطی را فراهم کنند که پرسنل بتوانند بدون ترس از اخراج و یا تهدید، فسادهای کشف‌شده را گزارش دهند و بحث در مورد فساد به یک تابو تبدیل نشود. همچنین ازآن‌جهت که پرسنل اغلب از مدیران ارشد تقلید می‌کنند پیشنهاد می‌شود که در رأس سازمان از گزارش دهندگان فساد حمایت شود و از گسترش و شیوع رفتارهای فساد آور اجتناب شود.

۹- با توجه به نتیجه فرضیه یازدهم مبنی بر تأثیر مثبت فرهنگ ریسک در مبارزه با فساد در مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که یک سیستم مشخص و جداگانه در مؤسسات برای حمایت از گزارش دهندگان فساد و تقلب ایجاد شود و مؤسسات آمادگی لازم را برای بررسی موارد مشکوک داشته باشند و پرسنل ویژه‌ای را برای این کار آموزش دهند

۱۰- با توجه به اینکه درنهایت انجام‌وظیفه حسابرسی بر عهده حسابرسان فعال در کار می‌باشد پیشنهاد می‌شود که نظرات آنها به‌طور پیوسته و همچنین تهدیدات و خواسته‌های آنها به‌طور منظم مورد پایش قرار گیرد.

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی

با توجه به مؤلفه‌ها و ابعاد شناخته شده، پیشنهاد می‌شود تأثیر آنها بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد با در نظر داشتن نقش تعدیلگر کیفیت کنترل داخلی و همچنین همکاری با مؤسسات خارجی مورد بررسی قرار گیرد و همچنین پیشنهاد می‌شود با یک رویکرد مبتنی بر عدالت رویه‌ای و توزیعی، الگوی عدالت اجتماعی بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد مورد بررسی قرار گیرد.

محدودیت‌های پژوهش

در این تحقیق ویژگی‌های شخصیتی پرسش‌شوندگان مورد توجه قرار نگرفته است ازآنجاکه برداشت حسابرسان از فرهنگ سازمانی می‌توانند تحت تأثیر نگرش‌های روان‌شناختی آنها و حتی جنسیت آنها قرار گیرد؛ احتمالاً منجر به سوگیری در پاسخ‌ها شده باشد؛ و امکان بروز و دخالت دادن پیش‌فرض‌ها و تعصبات پژوهشگر ممکن است یافته‌ها و نتایج پژوهش را خدشه‌دار نماید.

منابع

احمدی بالادهی، سید مهدی؛ و علی دستور. (۱۳۹۹). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری کارکنان ناجا (موردمطالعه، فرماندهی انتظامی استان هرمزگان). **فصلنامه نظارت و بازرسی** ۱۴ (۵۲): ۱۱۲-۹۵.

اقبالی فر، ناصر؛ قدرت اله طالب نیا و حمیدرضا وکیلی فرد. (۱۳۹۹). تأثیر ابزارهای مراقبت اخلاقی بر هشدار دهی در مورد فساد مالی در مؤسسات حسابرسی. **فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی** ۱۱(۶): ۷۰-۴۷.

براتی، امیرنظام؛ محمدحسین زارعی و غلامحسین مسعود. (۱۳۹۹). بررسی تطبیقی نقش جامعه مدنی تخصصی در مبارزه با فساد در کشورهای ایران و کره جنوبی. **فصلنامه حقوق اداری** ۷(۲۳): ۸۴-۵۷.

بزرگ اصل، موسی؛ حسین رجب دری و امیررضا خانی ذلان. (۱۳۹۷). رابطه اختلال شخصیت ضداجتماعی و تمایل به رفتارهای غیراخلاقی در دانشجویان حسابداری. **مجله حسابداری سلامت** ۷ (۲): ۱-۱۴.

بنی مهد، بهمن؛ و امیر نجاتی. (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری حسابرسان. **حسابداری مالی و حسابرسی** ۸ (۳۰): ۱۱۹-۱۳۷.

پیران، مریم؛ حمیدرضا پروار و کرامت اسمی. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر بروز خلاقیت از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های شیراز و علوم پزشکی شیراز. **فصلنامه آموزش عالی** ۵(۱۷): ۱۶۴-۱۳۷.

تشدیدی، الهه؛ و سحر سپاسی. (۱۳۹۷) ارائه الگوی پیشگیری و کنترل تقلب در ایران به روش نظریه‌پردازی زمینه بنیان، **فصلنامه حسابداری مالی** ۱۰(۴۰): ۵۰-۲۹.

جواهری زاده، ابراهیم؛ سید محمد مقیمی؛ آرین قلی پور و رضا طهماسبی. (۱۳۹۳). مدیریت استعدادهای سازمانی: شناسایی شاخص‌ها و ویژگی‌های کارکنان کلیدی. **مدیریت فرهنگ سازمانی** ۱۲(۲) (پیاپی ۳۲): ۱۷۱-۱۴۹.

حسابدار رسمی. (۱۳۹۸). **ویژه‌نامه‌ی سال ۱۳۹۸ جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران**. به‌ضمیمه‌ی روزنامه‌ی دنیای اقتصاد، دوشنبه سی‌ام دی‌ماه ۱۳۹۸.

حساس یگانه، یحیی؛ مصطفی ظهیر و زهرا غفاری. (۱۳۹۵). بررسی رابطه میان نقش نظارتی حسابرسان و ارتقای سلامت نظام اداری. **نشریه حسابداری و حسابرسی مدیریت** ۵(۱۸): ۹۳-۸۳.

حقیقتیان، منصور؛ معصومه دوله و ایمان طعیمه پور و فاطمه دوله. (۱۳۹۶). رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران. **نشریه رفاه اجتماعی** ۱۶ (۶۱): ۷۶-۴۷.

خوزین، علی؛ و جمال محمدی. (۱۳۹۷). نقش کنترل‌های داخلی در پیشگیری از تقلب و فساد مالی. **حسابدار رسمی** ۶(۴۲): ۳۴-۲۶.

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

دارابی، رؤیا؛ و علیرضا رامروز. (۱۳۸۹). تأثیر فرهنگ بر درک حسابداران از مفاهیم حسابداری بکار گرفته‌شده در استانداردهای گزارشگری مالی بین‌المللی. **پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی** ۲(۵): ۱۷۶-۱۴۵.

دریایی، مجید؛ هاشم نیکومرام و محمدحامد خان محمدی. (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطاکاری سازمانی در حرفه حسابرسی. **پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی** ۲(۴۶): ۵۰-۲۷.

ربیعی، علی؛ و هاجر آصف. (۱۳۹۱). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری. **نشریه مدیریت دولتی** ۴ (۱۰): ۵۸-۳۵.

رحیم نیا، فریبرز؛ و مسعود علیزاده. (۱۳۸۷). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فردوسی مشهد. **مطالعات تربیتی و روانشناسی** ۱۰(۱): ۱۷۰-۱۴۷.

رستمی، امین؛ محمدحسین ودیعی و محمدعلی باقرپور. (۱۳۹۸). تدوین الگوی شایستگی مدیران حسابرسی داخلی. **حسابداری مالی** ۱(۴۱): ۱۰۲-۷۰.

رنجبر، مجتبی. (۱۳۹۷). طراحی الگوی تغییر فرهنگ سازمانی با توجه به رویکرد توسعه اخلاق کار و شناسایی نقاط اهرمی آن به روش آمیخته در سازمان‌های دولتی موردمطالعه: استان گلستان. **مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران** ۱۰(۳): ۲۳-۱.

زرندی، سعید؛ و جواد معدنی. (۱۳۹۵). طراحی و تبیین مدل مطلوب فرهنگ سازمان اسلامی برای مقابله با فساد اداری در سازمان‌ها. **مطالعات رفتار سازمانی** ۵(۲): ۱۱۷-۸۵.

سلطانی، محمدرضا. (۱۳۹۱). تحلیل وضعیت و طراحی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی. **نشریه مدیریت اسلامی** ۲۰(۱): ۱۲۲-۹۹.

سیدی، امیر؛ و سارا ایزدی. (۱۳۹۲). فرهنگ سازمان و تأثیر آن بر عملکرد رفتار شهروندی. **ماهنامه کار و جامعه** (۱۵۹): ۱۶-۱۱.

شجاع، نفیسه؛ بهمن بنی مهد و حمیدرضا وکیلی فرد. (۱۳۹۷). بررسی دیدگاه حسابرسان درباره فعالیت‌های بازاریابی. **پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی** ۱۰(۳۸): ۴۶-۳۱.

شریف‌زاده، فتاح؛ بهروز رضایی منش و امیرحسین عزتی. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی فرهنگ اسلامی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی. **مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)** ۲۸(۹۲): ۱۶۳-۱۳۵.

صدیقی، رامین؛ علیرضا برومند؛ شهرام کریم زاده و یحیی آصفی. (۱۳۹۶). تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از بروز فساد اداری. **ششمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی**، همایشگران مهر اشراق.

عبداللهی، ص. (۱۳۹۲). **بررسی نقش تعهد سازمانی در جلوگیری از فساد اداری، مطالعه موردی: ادارات دولتی شهرستان ایلام**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران، دانشکده مدیریت و اقتصاد.

عوقی، وحید. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فرهنگ اسلامی بر ارتقای سلامت اداری. **نظارت و بازرسی** (۲۷): ۱۰۴-۷۷.

فرهی، علی؛ احمد فضائلی و الهام ابراهیمی. (۱۳۹۴). معرفی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی با رویکرد کیفی و ذهن کاوی مدیران. **مطالعات رفتار سازمانی** ۵۴(۴): ۶۳-۳۱.

فیض، داود؛ صفویی اکبرزاده و سمیه زنگیان. (۱۳۹۴). طراحی مدل تعاملی فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی با میانجیگری مدیریت دانش. **مدیریت فرهنگ سازمانی** ۱۳(۱): ۶۶-۴۷.

قدمی، محسن؛ و پریسا علی نیای لاکانی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استراتژی با استفاده از مدل گلوب. **مدیریت توسعه و تحول** ۷(۲۲): ۳۶-۲۹.

کریمی پور، عیسی؛ و غلامحسین مهدوی. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی کارکنان دستگاه‌های دولتی از دیدگاه حسابرسان دیوان محاسبات استان‌های فارس و کرمان. **حسابداری دولتی** ۴(۱): ۸۶-۷۳.

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

مهرانی، ساسان؛ و ایمان حطیطه. (۱۳۹۹). ارائه مدل تحول حسابرس داخلی با تأکید بر مدیریت دانش مورد رسیدگی واحد حسابرسی داخلی گروه صنعتی گلرنگ. **حسابداری مالی** ۱۲(۴۸): ۹۴-۶۴.

هاشمی، سمیرا سادات؛ محبوبه جعفری و نوروز نوراله زاده. (۱۴۰۰). ارائه الگوی اثرگذاری فرهنگ سازمانی بر نقش حسابرس در مبارزه با فساد. **فصلنامه علمی – پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت** ۱۱(۴۲)(پیاپی ۴۲): ۳۵۵-۳۳۱.

Adamek, D. (2020). Anti-Fraud Collaboration To fight fraud, manage culture. **Journal of Financial Management** 21(4): 112-117

Akram Khan, M. (2006). **ROLE OF AUDIT IN FIGHTING CORRUPTION**, Paper for UN Ad Hoc Group Meeting on Ethics, Integrity, and Accountability in the Public Sector: Re-building Public Trust in Government through the Implementation of the UN Convention against Corruption: Available at: doi=10.1.1.625.554&rep=rep1&type=pdf.

Al-Jundi, S.A., Sh. Ahmed & S.S. Al-Emara. (2019). The effect of culture and organisational culture on administrative corruption. **Int**. **J. Economics and Business Research** 18(4): 436-451

Andiola, L.M., D.H. Downey & K.D. Westermann. (2020). Examining Climate and Culture in Audit Firms: Insights, Practice Implications, and Future Research Directions, Auditing. **A Journal of Practice & Theory** 39(4):1-29. DOI:10.2308/AJPT-19-107.

Andon, P., C. Free, R. Jidin, G.S. Monroe & M. Turner. (2018). The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention. **Journal of Business Ethics** (151): 165–178.

Ashforth, B.E., & V. Anand. (2003). The normalization of corruption in organizations. **Research in Organizational Behavior**, 25: 1–52.

Boateng, A., Y. Wang, C.G. Ntim & K.W. Glaister. (2020). National Culture, Corporate Governance and Corruption: A Cross-country Analysis. **International Journal of Finance and Economic** (26): 3852–3874.

Broberg, P., T. Umans, P. Skog & E. Theodorsson. (2018). Auditor's professional and organizational identities and commercialization in audit firms. **Accounting Auditing and Accountability Journal** 31(2): 374-399.

Campbell, A.L., & A.S. Göritz. (2014). Culture Corrupts! A Qualitative Study of Organizational Culture in Corrupt Organizations. **Journal of Business Ethics** 120(3): 1665-1667.

Campbell, M.A.L. (2015). **Organizational cultures' impact on employees' corruption, Inaugural**-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde.

Chêne, M. (2018). **The role of supreme audit institutions in fighting corruption**, U4 Anti-Corruption Helpdesk, Transparency International. The global coalition against corruption.

Cook, R.A., & J.C. Lafferty. (1987). **Organizational Culture Inventory**. Plymouth, MI: Human Synergisties.

Deal, T.E., & A.A. Kennedy. (1982). **Corporate Calture: The Rites & Rituals of Corporate Life**. Addison–wesly, M. A.

Denison, D.R. (1990). **Corporate culture and organisational effectiveness**. New York, John Wiley & Sons.

Denison, D.R. (1995). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. John Wiley. N.Y.

DiMaggio, P.J., & W.W. Powell. (1983).The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizationalfields. **American Sociological Review** 48(2): 147-160

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

Farooqi, S., G. Abid & A. Ahmed. (2018). How Bad It is to be good: Impact of Organizational Ethical Culture on Whistleblowing (the Ethical Partners). **Arab Economic and Business Journal** 12(2): 69-80.

Ferina, I.S., S. Mulyani, N.N. Afia & S. Poulus. (2021). The Zero Fraud Implementation through the Innovation of Information Technology and Organizational Culture. **Journal of Southwest Jiaotong University** 56 (1): 324-334.

Handy, Ch. (1991). **Gods of Management: the Changing Work of Organization**. New York: Oxford University Press.

Hechanova, M.R.M., I. Melgar, P.Z. Falguera & M. Villaverde. (2016). Organisational Culture and Workplace Corruption in Government Hospitals. **Journal of Pacific Rim Psychology** 8(02): 62-70.

Hofstede, G. (1997). **Culture and Organization: Software of the Mind**. New York: McGraw Hil.

Huber, W.D. (2001). **The influence of culture on auditors' evaluation of internal control and assessment of control risk**. Dissertation University of Sarasota of American.

Hun, J. (1986). **Internal Control Evaluation and Audit Program Planning Judgments by Individual Auditors and Audit Teams: A Study of South Korean CPA`s**. Dissertation, Indiana University.

International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI). (2017). **Guidance on Audit of Institutional Framework for Fighting Corruption**.

Jeppesen, K.K. (2018). The role of auditing in the fight against corruption. **The British Accounting Review** 51(5): 1-25.

Kenny, K., M. Fotaki W. Vandekerckhove. (2020). Whistleblower Subjectivities: Organization and Passionate Attachment. **Journal of Organization Studies** 41(3): 323-343.

Kimemia, D. (2013) **organizational culture and corruption: a multiple case study of non-governmental organizations in Kenya**, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy at Virginia Commonwealth University.

Kjennerud, K.R., B. Gonzalez-Díaz & E. Bracci. (2019). Sais work against corruption in Scandinavian, SouthEuropean and African countries: An institutional analysis. **The British Accounting Review** 51(5): 1-16.

Kuznetsov, A. (2014). Synergy of corporate culture and financial control in the chaotic environment. **Journal of Finance and Accounting** 2(6-1): 21-30.

Laland, K.N., & W. Hoppit. (2003). Do animals have culture? **Journal of Evolutionary Anthropology** 12(3): 150–159.

Lavena, C.F. (2016). Whistle-blowing: individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government. **American Review of Public Administration** 46(1): 113–136.

Lukmanjaya, B. (2019). **The Role of Corporate Culture as A Contributor to Fraud and Corruption in Australia: Perceptions of Forensic Accountants and Industry Professionals**, School of Accountancy QUT Business School, Queensland University of Technology, Submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Master of Philosophy (Accountancy).

Luminita, I. (2019). The Role of Entrepreneurs and Accountants in Fighting against Corruption. I**nternational Conference on Economic Sciences and Business Administration, Spiru Haret University** 4(1): 220-227.

Maecillo, P., & I. Graces. (2010). **The cultural organization model: A review of the organizational culture literature**. Retrived at: www.pateiciomorcillo.com/otras.html.

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]

Nawawi, A., & A.S.A. Puteh Salin. (2019). To Whistle or not to Whistle? Determinants and Consequences. **Journal of Financial Crime** 26(1): https://doi.org/10.1108/JFC-10-2017-0090.

Ocansey, E.O.N.D., & J. Ganu. (2018). The Role of Corporate Culture in Managing Occupational Fraud. **Research Journal of Finance and Accounting** 8(24): 102-107.

Panagiotis, M., S. Alexandros & P. George. (2014). Organizational Culture and Motivation in the Public Sector. The case of the City of Zografou. **International Conference on Applied Economics (ICOAE)** (14): 415 - 424.

Quinn, R.E. (1985). **The transformational culture**. London: Sage Publications.

Saquella, S. (2016). **Culture of Corruption and the Contagion Effect: Evidence from Italy**, Master of Science in European Economy and Business Law. Final dissertation in Industrial Organisation, supervisor Professor Elisabetta Iossa.

Schein, E.H. (2004). Organizational culture. **Journal of American Psychologist** 45(2): 109-119. Retrieved from EBSCOhost.

Singh, D. (2021). Anticorruption, Cultural Norms, and Implications for the APUNCAC. **Laws Journal** 10(2): 1-17.

Sternberg, R.J. (2001). What is the common threud of creativity? Its dialectical relation to intelligence undwisdom. **Journal of American Psychologist** 4(56): 360-362.

Suntharanurak. S. (2019). **Lesson learned from literature review about SAI fighting against corruption**, State Audit Office of the Kingdom of Thailand.

Tormo-carbó, G., E. Seguí-Mas & V. Oltra. (2017). Accounting Ethics in Unfriendly Environments: The Educational Challenge. **Journal of Business Ethics** 135(1): 161-175.

Trompenaars, F. (2005). **Four Corporate Cultures**. In: Chapter 8. Organization Culture. Prentice-Hall. Inc.

UK Department for International Development. (2015) **Why corruption matters: understanding causes, effects and how to address them Evidence paper on corruption**. Department for International Development.

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

[DOR: 20.1001.1.23452617.1401.14.55.3.7]