

تأثیر فرهنگ اخلاقی شرکت بر راهبردهای ضد تقلب مبتنی بر افشاگری و مقایسه‌گری بخشی

امین دلارامی^۱، حسین اسلامی مفیدآبادی^{۲*}، مرضیه ابراهیمی شفاقی^۳

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی شرکت (لحن ادراک‌شده مدیران، صداقت محیط کار و آموزش اخلاق ادراک‌شده) بر راهبردهای ضد تقلب با تأکید بر نقش میانجی افشاگری و رویکرد مقایسه بخشی در شعب بانک تجارت استان البرز بوده است. پژوهش حاضر به دنبال بررسی یک مسئله واقعی و دانش تخصصی بوده و این امکان وجود دارد که نتایج و یافته‌های حاصل از آن برای مدیران در راستای ارتقای بهره‌وری سازمانی قابل استفاده باشد و با توجه به این مسئله، از نظر هدف، کاربردی محسوب می‌شود. روش‌شناسی پژوهش با عنایت به اینکه پژوهش حاضر، جامعه، شرایط و پدیده‌ها را به‌طور صحیح و نظام‌مند توصیف می‌کند، از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. از ابزار پرسشنامه مدل شو و شیم (۲۰۲۰) به منظور سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فرهنگ اخلاقی شرکت با راهبردهای ضد تقلب با تأکید بر نقش میانجی افشاگری در شعب بانک تجارت استان البرز، رابطه مثبت معناداری وجود دارد. با توجه رابطه بین فرهنگ اخلاقی شرکت با راهبردهای ضد تقلب با تأکید بر نقش میانجی افشاگری در شعب بانک تجارت استان البرز به مدیران ارشد بانک پیشنهاد می‌شود، بخشی در سازمان طراحی شود که مسئول رسیدگی به تخلفات ارائه‌شده توسط کارکنان را مورد بررسی قرار دهد و امکان گزارش تخلف را نیز از طریق نرم‌افزاری خاص برای کارکنان و بدون اینکه هویت آن‌ها افشاء شود، فراهم آورند.

کلید واژه‌ها: فرهنگ اخلاقی شرکت، راهبردهای ضد تقلب، افشاگری

طبقه‌بندی موضوعی: L52 ، G34 ، C10 ، M14

۱. گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، amindelarami@gmail.com

۲. گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، hosseinslami62@gmail.com

۳. گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، marzi.ebrahimi@gmail.com

توسعه و دگرگونی فزاینده روابط اقتصادی، سبب ایجاد رقابت تنگاتنگی در زمینه تجارت، صنعت و سرمایه‌گذاری شده است. از این‌رو، شرکت‌ها برای بقا و گسترش فعالیت‌های خود، نیاز به انجام سرمایه‌گذاری‌های مناسب و به موقع دارند. گزارش‌های مالی شرکت‌ها باید اطلاعاتی فراهم نماید که برای سرمایه‌گذاران بالقوه و بالفعل، بستانکاران و سایر استفاده‌کنندگان در سرمایه‌گذاری‌های منطقی، اعطای اعتبار و تصمیمات مشابه سودمند باشد. گزارش‌های مالی بایستی اطلاعات لازم برای ارزیابی وضعیت مالی و بنیه اقتصادی بنگاه، ارزیابی عملکرد و توان سودآوری، ارزیابی چگونگی تامین مالی و مصرف وجوه نقد، ارزیابی چگونگی ایفای مسئولیت‌های مدیریت و انجام تکالیف قانونی و فراهم کردن اطلاعات مکمل برای درک بهتر اطلاعات مالی ارائه شده و پیش‌بینی وضعیت آتی را فراهم نماید (شجاع و همکاران، ۱۴۰۰). در این راستا، تقلب، یک اقدام فریبکارانه عمدی است و به‌منظور ایجاد سود غیرقانونی برای مرتکب یا سلب حق از قربانی طراحی شده است. انواع کلاهبرداری عبارت‌اند از تقلب مالیاتی، کلاهبرداری کارت اعتباری، کلاهبرداری اوراق بهادار و کلاهبرداری ورشکستگی. فعالیت‌های متقلبانه ممکن است توسط یک یا چندین فرد و یا یک شرکت تجاری انجام شود (چن، ۲۰۲۲). طبق بند ۴ بخش ۲۴۰ استانداردهای حسابرسی ایران، تحریف در صورت‌های مالی می‌تواند از تقلب یا اشتباه ناشی شود (سازمان حسابرسی، ۱۳۹۴). در همین ارتباط، مثلث تقلب نشان می‌دهد سه عنصر مرتبط فرد یا شرکت را قادر به ارتکاب کلاهبرداری می‌کند: "فشاری"^۲ که فرد را به تمایل به ارتکاب کلاهبرداری سوق می‌دهد، "فرصتی"^۳ که او را برای ارتکاب کلاهبرداری ترغیب می‌کند و توانایی انجام تقلب که رفتار متقلبانه را "منطقی"^۴ می‌کند. خطری که از به هم پیوستن هر سه عنصر مذکور یک سازمان و یک شرکت را با آن مواجه می‌کند، "خطر تقلب"^۵ نامیده می‌شود (انجمن بازرسان خبره تقلب، ۲۰۱۵)؛ اما عوامل مختلفی بر خطر تقلب تأثیر می‌گذارد: (۱) ماهیت کسب‌وکار، (۲) محیطی که در آن فعالیت صورت می‌گیرد، (۳) اثربخشی مهارها و نظارت‌ها و (۴) اخلاق و ارزش‌ها (انجمن بازرسان خبره تقلب، ۲۰۱۵)؛ اما چالشی که پژوهش حاضر با آن روبروست، بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر راهبردهای ضد تقلب در بانک‌ها است. برای طراحی راهبردهای مؤثر ضد تقلب، افزایش سرمایه‌گذاری سازمانی در این زمینه، می‌تواند فرهنگ ضد تقلب و نظارت بر اثربخشی را تقویت کند، درعین‌حال، رشد فرهنگ اخلاقی سازمانی به‌طور قابل‌توجهی با کاهش سطح تقلب درک شده در سازمان‌ها مرتبط است (سو و شیم و باتن، ۲۰۱۸). تروینو^۶ (۱۹۹۸)، فرهنگ اخلاقی را به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ‌سازمانی تعریف می‌کند که نشان‌دهنده یک تعامل چندبعدی بین نظام‌های مختلف رسمی و غیررسمی کنترل رفتار است که قادر به ترویج رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی هستند (سو و شیم، ۲۰۲۰). در مورد فرهنگ اخلاقی، شوارتز^{۱۱} (۲۰۱۳)، استدلال کرد اگر قرار است فعالیت‌های غیرقانونی یا غیراخلاقی در داخل یا از طرف شرکت به حداقل برسد و فرهنگ شرکتی اخلاقی حفظ شود، باید سه عنصر اساسی وجود داشته باشد. سه عنصر اصلی مستلزم (۱) وجود ارزش‌های اخلاقی اصلی که در سراسر شرکت ترویج داده شده‌اند، مانند «صداقت»؛ (۲) ایجاد یک برنامه رسمی اخلاقی مانند "آموزش اخلاق"؛ (۳) حضور مستمر "رهبری اخلاقی" که "لحن مناسب در رأس"^{۱۲} است که توسط هیئت‌مدیره، مدیران ارشد و مدیران منعکس می‌شود. در این راستا، پژوهش حاضر سعی دارد سه عنصر اصلی فرهنگ اخلاقی (شوارتز، ۲۰۱۳) (رهبری اخلاقی، ارزش اخلاقی، آموزش اخلاق) و تأثیرات احتمالی آن‌ها را از طریق نقش میانجی سیاست‌افشاگری بر ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب، مورد آزمایش قرار دهد. راهبردهای ضد تقلب در بخش‌های مالی کره نقطه قوت این مطالعه در مجموعه داده‌های گسترده ما نهفته است که بخش‌های مالی متنوعی را در بر می‌گیرد. در عوض، انتظار می‌رود که این بر محدودیت‌های مطالعات قبلی که عموماً بر پاسخ‌های چند شرکت (دانشجویان

1. Chen

2. Pressure

3. Opportunity

4. Rationalize

5. Fraud Risk

6. ERC: Importance of Ethical Culture

7. ACFE: Association of Certified Fraud Examiners

8. Suh & Shim & Button

9. Trevino

10. Suh & Shim

11. Schwartz

12. Tone At The Top

دانشگاه) تکیه داشتند، غلبه کند (آلین، ۲۰۱۳؛ تروینو و ویکتور، ۱۹۹۲)؛ اما چالش دیگری که پژوهش حاضر با آن روبروست، بررسی نقش افشاگری بر راهبردهای ضد تقلب بود. افشاگری تخلفات، عموماً به‌عنوان افزایش فعالیت‌های غیرقانونی، غیراخلاقی و غیر مشروع صورت پذیرفته در سازمان، توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان به افراد یا سازمان‌هایی است که قادرند چنین فعالیت‌هایی را تحت تأثیر قرار دهند، تعریف شده است (نیر و میسلی^۱، ۱۹۹۵). در واقع، گسترش فرهنگ گزارش تخلفات مالی واداری بسیار مهم و رونق تجارت را در پی خواهد داشت (دالتون و رادک^۲، ۲۰۱۳). علاوه بر این، (انجمن بازرسان خیره تقلب ۲۰۱۲، ۲۰۱۴، ۲۰۱۶) کشف کرد که سیاست افشای مناسب در یک شرکت می‌تواند به‌طور قابل توجهی دوره کشف و از دست دادن تقلب را کاهش دهد. برخی مطالعات در این زمینه دریافتند که راهبردهای داخلی گزارشگری تخلف، می‌تواند به‌صورت معناداری به کاهش تقلب بیانجامد (داسیور^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). همین‌طور "آموزش اخلاق" راهی معتبر در تقویت "راهبرد افشاگری" و "ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب" است. این مسئله را می‌توان با نقش آموزش اخلاق که با افزایش آگاهی افراد از مسائل اخلاقی و تشویق رفتار اخلاقی همسو است، توضیح داد (وارن^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). به نظر می‌رسد مالک یا مدیریت ارشد در یک موسسه مالی به دلیل اندازه سازمانی کوچک آن، کنترل بیشتری بر شرکت دارد. باین‌حال، همچنین امکان ایجاد فرصت برای فساد در بانک‌ها و خطرات جدی‌تری نسبت به بانک‌های تجاری بزرگ‌تر و تثبیت‌شده‌شان وجود دارد (سو و شیم، ۲۰۲۰). به‌طور کلی چالشی که پژوهش حاضر با آن روبروست، بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی و راهبردهای مبارزه با تقلب با میانجی‌گری گزارشگری تقلب در شعب بانک تجارت استان البرز است. بانک تجارت در سال‌های اخیر گام‌های مهمی در راستای پیاده‌سازی استانداردهای حاکمیت شرکتی برداشته است و با توجه به تفکیک هیات مدیره و هیات عامل بانک، مسئولیت هدایت و نظارت بانک با استفاده از واحدهای کنترلی همچون ادارات حسابرسی داخلی، تطبیق و مدیریت خطر که این امر نقش مهمی در ارتقاء استانداردهای کنترلی و شفافیت عملیات در بانک را ایجاد کرده است. البته، کمیته‌های حاکمیتی در بانک تجارت، مسئولیت نظارت بر سلامت مالی، شفافیت و مدیریت خطرهای مختلف را بر عهده‌دارند و اعضای هیات مدیره بانک با حضور فعال در این کمیته‌ها نظام حاکمیتی شرکتی را ارتقا بخشیده‌اند. کمیته‌های حاکمیتی بانک تجارت مطابق با آخرین دستورالعمل حاکمیتی شرکتی ابلاغی بانک مرکزی بازنگری شده و در جهت اجرای آن، برنامه‌ای جامع در دست اقدام می‌باشد (اقتصاد آنلاین، ۱۳۹۶). به‌طور کلی مبحث گزارشگری تخلف به‌صورت محدودی مورد توجه پژوهش‌های داخلی قرار گرفته است. از جمله آن‌ها می‌توان به دیباکیا و همکاران (۱۴۰۰)، دریایی و همکاران (۱۳۹۹)، فیروزی و برزگر (۱۳۹۷)، ساریخانی و همکاران (۱۳۹۷)، اشاره نمود؛ اما تنها دریایی و همکاران (۱۳۹۹)، به‌طور دقیق به بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با گزارشگری خطاکاری پرداخته‌اند که از نظر بررسی ابعاد لحن ادراک‌شده مدیران، یکپارچگی محیط کار و آموزش اخلاق ادراک‌شده و همچنین بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی و افشاگری تقلب بر راهبردهای ضد تقلب با پژوهش حاضر متفاوت است. در حقیقت پژوهش‌های داخلی از نظر بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی (آنچه در پژوهش پیش رو مورد بررسی قرار می‌گیرد) بر راهبردهای ضد تقلب با میانجی‌گری افشاگری دچار خلأ مطالعاتی هستند. اما پژوهش حاضر از چند بعد به مشارکت در مطالعات نظری این حوزه می‌پردازد: ۱- گسترش مبانی نظری حوزه گزارشگری تقلب که در ایران آن‌چنان مورد توجه قرار نگرفته است. ۲- در میان پژوهش‌های داخلی تنها یک مطالعه به بررسی فرهنگ سازمانی بر خطاکاری حساب‌برسان پرداخته است و پژوهش پیش رو از این نظر که به بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی (لحن ادراک‌شده مدیران، یکپارچگی محیط کار و آموزش اخلاق ادراک‌شده) بر راهبردهای ضد تقلب با میانجی‌گری گزارشگری تقلب، می‌تواند ابعاد گسترده‌تری از ارتباط مذکور را مورد بررسی قرار دهد. در حقیقت وجه تمایز پژوهش حاضر با مطالعات قبلی، بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر گزارشگری تقلب و راهبردهای ضد تقلب می‌باشد، در صورتی که در تنها یک مطالعه قبلی، رابطه فرهنگ سازمانی بدون توجه به ابعاد آن با گزارشگری خطاکاری مورد مطالعه قرار گرفته است. براین اساس، چالشی که پژوهش حاضر این است که آیا راهبردهای ضد تقلب در بانک تجارت، تحت تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمانی قرار می‌گیرند یا خیر؟ اما پژوهش‌های داخلی برای پاسخ به این سؤال دچار خلأ مطالعاتی هستند و مطالعات محدودی آن‌هم نه به‌صورت مستقیم به آن پرداخته‌اند؛ بنابراین مسئله مهمی که پژوهش حاضر سعی در حل آن دارد، این است که آیا فرهنگ اخلاقی در میان کارکنان بانک تجارت، می‌تواند بر راهبردهای ضد تقلب تأثیر معناداری داشته باشد یا خیر؟ اما در زمینه‌ی گزارشگری تقلب تحقیقات مختلفی انجام‌شده و نشان از آن دارند که فرهنگ اخلاقی می‌تواند تأثیر معناداری بر گزارشگری تقلب ایفا داشته است. اما، در میان پژوهش‌های داخلی، تأثیر گزارشگری تقلب بر راهبردهای ضد تقلب مورد بررسی قرار نگرفته

1. Near & Miceli
 2. Dalton & Radtke
 3. Dussuyer
 4. Warren

است، پژوهشگر قصد دارد تا به این پرسش پاسخ دهد که فرهنگ اخلاقی شرکت چه تأثیری بر راهبردهای ضد تقلب با تأکید بر نقش میانجی افشاگری شعب بانک تجارت استان البرز دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش

کیفیت تقلب، یک اقدام فریب کارانه عمدی است و به منظور ایجاد سود غیرقانونی برای مرتکب یا سلب حق از قربانی طراحی شده است. انواع کلاهبرداری عبارتند از: تقلب مالیاتی، کلاهبرداری کارت اعتباری، کلاهبرداری اوراق بهادار و کلاهبرداری ورشکستگی. فعالیت‌های متقلبانه می‌تواند توسط یک فرد، چندین فرد یا یک شرکت تجاری به‌طور کلی انجام شود (چن، ۲۰۲۲). طبق بند ۴ بخش استانداردهای حسابرسی ایران - مسئولیت حسابرس در ارتباط با تقلب، در حسابرسی صورت‌های مالی - تعریف در صورت‌های مالی می‌تواند از تقلب یا اشتباه ناشی شود (سازمان حسابرسی، ۱۳۹۴). طبق این استاندارد، "تقلب" عبارت است از هرگونه اقدام عمدی یا فریبکارانه یک یا چند نفر از مدیران، کارکنان یا اشخاص ثالث، برای برخورداری از مزیتی ناروا یا غیرقانونی؛ که تفاوت بین تقلب و اشتباه در عمدی یا غیرعمدی بودن آن است (تشدیدی و سپاسی، ۱۳۹۷). همچنین، می‌توان تقلب را برحسب مفاهیم سازمانی که در آن رخ می‌دهد، به دو گروه تقلب درون‌سازمانی و برون‌سازمانی طبقه‌بندی کرد. تقلب درون‌سازمانی را نیز می‌توان به دو گروه تقلب کارکنان و تقلب مدیریت تقسیم‌بندی کرد. گونه‌های اصلی تقلب درون‌سازمانی رده کارکنان عبارت است از: ۱. اختلاس ۲. تقلب حساب‌های پرداختی ۳. تقلب درصداگیری ۴. تقلب و دست‌کاری چک. ۵. تقلب در حقوق و دستمزد ۶. سرقت دانش فنی و اطلاعات محرمانه شرکت. گونه‌های اصلی تقلب درون‌سازمانی رده مدیریت عبارت است از: ۱. تقلب و سوءاستفاده مأموریت و تفویضات ۲. پیشنهاد/دریافت رشوه ۳. اختلاس / دزدی ۴. تضاد منافع ۵. گزارشگری مالی متقلبانه و ۶. پنهان کردن اطلاعات بااهمیت. در استاندارد حسابرسی شماره ۲۴ ایران و بیانیه استاندارد حسابرسی شماره ۹۹ ایالات متحده، مجموعه‌ای از شرایط و موقعیت‌هایی که می‌تواند زنگ خطری برای احتمال ارتکاب تقلب باشند، تحت عنوان "عوامل خطر تقلب" معرفی شده‌اند. نمونه‌های جامع و متعددی از عوامل خطر تقلب که در فرضیه‌های پژوهش ذکر شده‌اند، با توجه به پیوست استاندارد حسابرسی شماره ۲۴ ایران، عبارت است از: عوامل خطر مرتبط با ویژگی‌های و نفوذ مدیران بانک‌ها؛ این گونه عوامل خطر تقلب به توانایی‌ها، تنگناها، طرز کار و نگرش مدیریت در مورد نظام کنترل داخلی و فرایند گزارشگری مالی مربوط می‌شود (سازمان حسابرسی، ۱۳۹۴). به‌طور طبیعی، شرکت‌ها راهبردهای تجاری مختلفی را برای رقابت در صنایع خود اتخاذ می‌کنند. راهبردهای کسب‌وکار یک شاخص مفید برای ارزیابی قدرت کنترل داخلی شرکت‌ها است. رفتار غیرقانونی اغلب در سازمان‌های جدیدتر، کوچک‌تر و کم‌سودتر بیشتر دیده می‌شود. برای طراحی یک راهبردهای مؤثر ضد تقلب، یک مطالعه اخیر کشف کرد که افزایش سرمایه‌گذاری سازمانی می‌تواند فرهنگ ضد تقلب و نظارت بر اثربخشی کنترل را تقویت کند، اما فقط فرهنگ اخلاقی سازمانی بالا به‌طور قابل توجهی با کاهش سطح تقلب درک شده در سازمان‌ها مرتبط است (سو و همکاران، ۲۰۱۸). فرهنگ عبارت است از باورهای اعضا در مورد اینکه سازمان چگونه باید رفتار و عمل کند، درحالی‌که جو یک سازمان، یک برداشت مشترک از نحوه عملکرد سازمان در حال حاضر است. از این رو، فرهنگ اخلاقی بیشتر باهدف تأثیرگذاری بر رفتار است درحالی‌که جو اخلاقی به‌احتمال زیاد با نگرش‌های مشترک مرتبط است (سو و همکاران، ۲۰۱۸). تروینو فرهنگ اخلاقی را این‌گونه تعریف می‌کند: زیرمجموعه‌ای از فرهنگ‌سازمانی، نشان‌دهنده یک تعامل چندبعدی بین نظام‌های مختلف رسمی و غیررسمی کنترل رفتار است که قادر به ترویج رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی هستند. باتن و جی^۲ (۲۰۱۳) مدل تقلب، انعطاف‌پذیری و فرهنگ را پیشنهاد کردند که کلاهبرداران فردی، ساختارهای سازمانی و عوامل فرهنگی را باهم ترکیب می‌کند تا مشکل تقلب را کاهش دهد. به گفته باتن (۲۰۰۸)، یک سازمان همیشه با یک فرد بدخواه روبرو می‌شود که کارهای غیرقانونی انجام می‌دهد. با این حال، افراد در خلأ نیستند و عوامل متعددی بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد. در این زمینه، فرهنگ‌های سازمانی و صنعتی را می‌توان در تأثیرگذاری بر اینکه آیا یک فرد در تقلب دخالت دارد یا نه برجسته کرد (مرکز منابع اخلاقی^۳، ۲۰۱۰). سازمان‌های گوناگون (انتفاعی و غیرانتفاعی) که قربانی فعالیت‌های متقلبانه می‌شوند، باور دارند که افشاگری، وسیله‌ای گسترده، برای شناسایی کلاهبرداری است. در همین رابطه، کارکنانی که از فعالیت غیرقانونی همکاران یا سازمان خودآگاه هستند، با یک معضل اخلاقی چالش‌برانگیز روبرو می‌شوند (سلوانی محمد^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع کارکنان در برخورد با رفتارهای نادرست، یا آن را نادیده می‌گیرند و یا با افراد مسئول در مورد آن صحبت نموده و آن را گزارش می‌کنند (گوچی^۵، ۲۰۱۵). همچنین، به‌غیر از این، آن‌ها می‌توانند

1. Chen

2. Button & Gee

3. Ethics Resource Center (ERC)

4. Salwani Mohamed

5. Gokce

به طور مستقیم با مجرم یا مجرمین مقابله کرده و سعی کنند و آن‌ها را تشویق نمایند که از اقدامات نامناسب خود دست بردارند. همین طور، آن‌ها ممکن است سعی کنند تا تخلفات را گزارش نمایند (دیتر و بوریس^۱، ۲۰۱۳).

صنعت بانکداری نوین و اجتماع محوری

در صنعت بانکداری طیف متنوعی از فعالیت‌ها تحت عنوان اقدامات بانکداری اجتماعی معرفی شده است. بانک‌های اجتماعی تلاش می‌کنند در فعالیت‌هایی سرمایه‌گذاری کنند که موجب بهبود شرایط کل جامعه می‌گردد. سرمایه‌گذاری‌های باثبات و روش‌های وام‌دهی؛ از جمله مواردی هستند که این بانک‌ها به کار می‌گیرند تا کیفیت زندگی اجتماعی را افزایش داده و در تأمین مالی برای صنایع کوچک نقش مهمی را ایفا نمایند. اگر چه طی سالیان اخیر بانک‌ها در این زمینه مشارکت کرده‌اند؛ اما بانکداری اجتماعی رویکردی نوین در رشد صنایع کوچک می‌باشد (سیف‌اللهی و ابراهیمی خراجو، ۱۴۰۱).

لحن مدیران (رهبری اخلاقی)^۲

پژوهش‌ها در زمینه‌ی رشد اخلاقی قویاً نشان می‌دهد که صداقت می‌تواند به بهترین وجه زمانی تقویت شود که یک مثال مناسب ارائه شود که گاهی اوقات از آن به عنوان "لحن ادراک‌شده مدیران" یاد می‌شود. رهبری اخلاقی عبارت است از الهام بخشیدن به دیگران از طریق کلمات، مثال‌ها و مدیریت خوب برای پرورش آگاهی اخلاقی و شجاعت (سو و شیم، ۲۰۲۰). برای جلوگیری از تقلب، مدیریت باید از طریق اقدامات خود به اعضای خود تقویت کند که رفتار غیراخلاقی قابل تحمل نخواهد بود. (آلبرشت و همکاران^۳، ۲۰۱۸). از سوی دیگر، این امکان وجود دارد که مدیران عامل یا مدیران دارای قدرت بیشتر احتمال دارد که کنترل‌های ضد تقلب را دور بزنند و بتوانند تقلب جدی‌تری را مرتکب شوند؛ بنابراین، مدیریت ارشد یک شرکت ابتدا باید یک لحن اخلاقی در رأس (رهبری اخلاقی) برای جلوگیری از تقلب در سازمان ایجاد کند (آلبرشت و همکاران، ۲۰۱۸).

صداقت محیط کار (ارزش‌های اخلاقی)^۴

صداقت را می‌توان به عنوان «انصاف و پایبندی به استانداردهای اخلاقی بالا» تعریف کرد. با توجه به نقش تعدیل‌کننده احتمالی صداقت در رابطه بین «عقلانی سازی»، یکی از عناصر مثلث تقلب و «تقلب»، عموماً انتظار می‌رود که کارکنان با صداقت بالاتر به راحتی رفتارهای غیراخلاقی را توجیه نکنند (دورمینی^۵ و همکاران، ۲۰۱۲). به خصوص، صداقت محیط کار احتمالاً در تنظیمات سازمانی بسیار مهم است، زیرا ساختارهای سلسله‌مراتبی و تقسیم کار در یک شرکت می‌تواند به سازوکارهای «عدم مشارکت اخلاقی» بیشتر منجر شود که همچنین با «عقلانی سازی» مرتبط هستند (شو و شیم، ۲۰۲۰).

آموزش اخلاقی^۶

آموزش اخلاقی پایه و اساس پیشگیری و کشف تقلب است (وارن و همکاران، ۲۰۱۴). همه مدیران، کارکنان و کارمندان باید در مورد اینکه تقلب چیست، چگونه خسارات تقلب می‌کند و چگونه هرگونه فعالیت مشکوک را گزارش کنند، آموزش ببینند (گیلز^۷، ۲۰۱۲). به طور کلی، آموزش اخلاق به دو صورت است. برنامه‌های ارزش‌گرا و انطباق‌گرا؛ به طور کلی اعتقاد بر این است که برنامه‌های ارزش محور با تمرکز بر ارزش‌های اخلاقی تأثیر قوی‌تری بر کاهش رفتار نادرست کارمندان دارند تا برنامه‌های انطباق‌گرا که بر تهدیدهای مجازات تأکید می‌کنند. وارن و همکاران (۲۰۱۴) اثرات آموزش اخلاق را بر فرهنگ سازمانی قبل و بعد از معرفی آموزش اخلاق رسمی در یک شرکت مورد بررسی قرار داد. دو سال پس از آموزش، تأثیرات پایداری بر شاخص‌های اخلاقی مانند رفتار غیراخلاقی مشاهده شده و ادراک از کارآمدی سازمانی در مدیریت اخلاق مشاهده شد (سو و شیم، ۲۰۲۰).

گزارشگری تخلف^۸

افشاگری اعمال غیرقانونی، غیراخلاقی یا نامشروع توسط اعضای سازمان (سابق یا فعلی) در مورد مدیران یا همکاران، به افراد (سازمان‌هایی) که ممکن است بتوانند اقدامی انجام دهند، تعریف می‌شود (سو و شیم، ۲۰۲۰). تحقیقات قبلی طیفی از عوامل تعیین‌کننده افشاگری را در هر دو سطح سازمانی و فردی مورد بررسی قرار داده است. یک کمیته حسابرسی باکیفیت بالا با احتمال کمتر تلافی‌جویانه و گزارش خارجی مرتبط است. عدالت رویه‌ای سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی احتمال گزارش داخلی حسابدار سازمانی از تقلب

1. Detert & Burris

2. Tone at the Top (Ethical Leadership)

3. Albrecht et al..

4. Workplace Integrity (Ethical Values)

5. Dorminey

6. Ethics Training

7. Giles

8. Whistleblowing

صورت‌های مالی را افزایش می‌دهد. به‌علاوه هنگامی که سطح بالایی از اعتماد به سازمان وجود دارد، نیت افشاگری داخلی بالاتری یافتند. علاوه بر این، (انجمن بازرسان خیره تقلب، ۲۰۱۶) کشف کرد که سیاست افشای مناسب در یک شرکت می‌تواند به‌طور قابل توجهی دوره کشف و از دست دادن تقلب را کاهش دهد. با این حال، هنگامی تخلفات توسط افشاگران گزارش می‌شود، تصور می‌شود که سرپرستان کمتر با تشکر از کارمند واکنش نشان می‌دهند، اما بیشتر آنچه گزارش شده را نادیده می‌گیرند یا بدتر از آن، افشاگر را به دلیل جلب توجه آن‌ها به قربانی تبدیل می‌کنند. از این رو، جلوگیری از انتقام‌گیری برای افشاگران برای موفقیت این سیاست بسیار مهم است، اما، نحوه محافظت از افشاگران همیشه به‌عنوان یک چالش در یک سازمان باقی‌مانده است (لی و شیائو، ۲۰۱۸). انتظار می‌رود، ماهیت متفاوت محیط‌های تجاری و عملیاتی می‌تواند اخلاق و ارزش‌های منحصر به فردی را در شرکت‌ها ارائه دهد (شو و شیم، ۲۰۲۰).

مروری بر پیشینه‌ی تجربی پژوهش

در ادامه برخی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه مورد اشاره قرار می‌گیرد. در جایی که براتن و تسای^۲ (۲۰۲۴)، طی پژوهشی به موضوع اثرات عقلانیت محدود بر تصمیم‌گیری دادستانی با توجه به تحلیل مجازات‌ها بر متخلفان مرتکب تقلب شرکتی پرداخته‌اند. آن‌ها در این پژوهش زیر مجموعه‌ای از متخلفان شرکتی را بررسی نموده‌اند، یعنی کسانی که مرتکب پنج نوع کلاهبرداری شده‌اند، که شامل؛ کلاهبرداری حسابداری، تقلب پستی و تعقیب کلاهبرداری با سیم، تقلب در مراقبت‌های بهداشتی، تقلب در اوراق بهادار، و تقلب مالیاتی است. با استفاده از چارچوب عقلانیت محدود تصمیم‌گیری طرح فرضیه انجام شده است. بر این اساس فرضیه اصلی این پژوهش بیانگر آن بوده که دادستان‌ها تحت تأثیر عوامل داخلی و خارجی هستند که بر مجموع مجازات‌هایی که در نهایت برای متخلفان شرکت وضع می‌شود، تأثیر می‌گذارند. لذا، به‌طور خاص، نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که وقتی بخش‌های وزارت دادگستری ایالات متحده درگیر تعقیب قضایی هستند و کشور متشکل شرکت با ایالات متحده توافق‌نامه تجارت آزاد دارد، مجازات‌های شرکتی به‌طور قابل توجهی کمتر می‌شوند، اما، اما زمانی که متخلف یک شرکت سهامی عام ایالات متحده باشد، به‌طور قابل توجهی احتمال بیشتری برای آن وجود دارد.

چنگ و همکاران^۳ (۲۰۲۳)، طی پژوهشی تجربی به موضوع شادی محلی و سوء رفتار مالی شرکت با طرح این سول اساسی که آیا شادی رفتار فرصت‌طلبانه سازمانی را کاهش می‌دهد؟ پرداخته‌اند. این مطالعه به بررسی تأثیر شادی محلی بر سوء رفتار مالی شرکت می‌پردازد. با استفاده از داده‌های نظرسنجی در مقیاس بزرگ برای ساختن اندازه‌گیری سطح شادی محلی، متوجه شده‌اند که شرکت‌هایی که فضای آن‌ها در مناطق شادتر است، کمتر احتمال دارد در رفتار نادرست مالی شرکت نمایند. تجزیه و تحلیل سازکارهای این پژوهش نشان می‌دهد که شادی محلی باعث ایجاد سرمایه اجتماعی منطقه‌ای می‌شود و هزینه رفتار نادرست در مناطقی با سطوح شادی بالاتر بالاتر است، که تأثیر کاهش‌دهنده شادی محلی بر رفتار نادرست شرکتی را توضیح می‌دهد. علاوه بر این، تأثیر شادی محلی زمانی برجسته‌تر است که شرکت‌ها در مناطقی با سطح پایین‌تر بازاریابی و مخارج نظارت مالی کمتر و شرکت‌هایی با سازکارهای حاکمیت شرکتی ضعیف‌تر و تحمل خطر هستند. نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که شادی، معیاری برای بهزیستی ذهنی، می‌تواند به عنوان جایگزینی برای نهادهای رسمی برای کاهش رفتارهای نادرست سازمانی، به ویژه زمانی که نهادهای رسمی ضعیف هستند، عمل نماید.

ماندال و آمیلان^۴ (۲۰۲۳)، طی پژوهشی تجربی به موضوع جلوگیری بروز تقلب صورت‌های مالی در بخش شرکتی با تأکید بر بینش حسابرسان پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش با تعیین اهمیت آگاهی از تقلب به عنوان تأثیرگذارترین عامل در جلوگیری از تقلب در صورت‌های مالی، شواهدی را برای بخش شرکتی فراهم می‌کند. علاوه بر این، متغیرهای توضیحی ترکیبی ۷۷/۴ درصد از واریانس کلی در پیش‌گیری از تقلب صورت‌های مالی را تشکیل می‌دهند. این مطالعه اثر میانجیگری جزئی آگاهی از تقلب را بر رابطه بین سیستم کنترل داخلی و پی‌شگیری از تقلب صورت‌های مالی نشان می‌دهد.

افزالی^۵ (۲۰۲۳)، طی پژوهشی به‌طور تجربی به موضوع فرهنگ شرکتی و بر قابلیت مقایسه صورت‌های مالی پرداخته‌اند. ایشان پیش‌بینی نموده‌اند که شرکت‌هایی با فرهنگ شرکتی قوی، مدیران کمتر فرصت‌طلبی دارند که در مواجهه با رویدادهای اقتصادی مشابه، تصمیمات همگنی اتخاذ می‌کنند و در نتیجه قابلیت مقایسه حسابداری بیشتر می‌شود. برای نمونه‌ای از شرکت‌های ایالات متحده، شواهد تجربی منطبق بر این پیش‌بینی را پیدا کردم: شرکت‌هایی با فرهنگ شرکتی قوی، قابلیت مقایسه در سطح همتا و صنعت بیشتری دارند. این نتایج برای استفاده از نمونه متعادل آنتروپی، تصحیح سوء‌گیری انتخاب نمونه با استفاده از روش دو مرحله‌ای هکمن، و به کارگیری معیارهای مختلف قدرت فرهنگ شرکتی قوی هستند. تجزیه و تحلیل بیشتر نشان می‌دهد که جابجایی‌های ناگهانی مدیر عامل که

¹ Lee & Xiao

² Braaten & Tsai

³ Cheng et al

⁴ Mandal and Amilan

⁵ Afzali

شرکت‌ها را به سمت (دور از) فرهنگ شرکتی قوی‌تر سوق می‌دهد، به طور مثبت (منفی) بر مقایسه حسابداری پس از گردش مالی تأثیر می‌گذارد. نتایج این پژوهش بینش جدیدی در مورد نقش فرهنگ شرکتی برای گزارشگری مالی ارائه می‌دهد.

نورول و هرلیانسیا^۱ (۲۰۲۱)، طی پژوهشی تجربی به موضوع تأثیر فرهنگ اخلاق شرکتی بر ساز و کارهای افشاگری و تأثیر آن‌ها بر کشف تقلب در بخش مبارزه با تقلب در بخش بانکی جاکارتا پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که فرهنگ اخلاقی شرکت تأثیر مثبت معناداری بر ساز و کار افشاگری، ساز و کار افشاگری تأثیر مثبت معناداری بر کشف تقلب و فرهنگ اخلاقی شرکت تأثیر مثبت معناداری بر کشف تقلب با ساز و کار افشاگری دارد. تأثیر فرهنگ اخلاقی شرکت تأثیر معناداری بر کشف تقلب ندارد.

هیسو و پرز-کاوازوس^۲ (۲۰۲۱)، پژوهشی در رابطه با تأثیر هزینه روابط بر افشاگری انجام دادند. در چکیده پژوهش مذکور آمده است که ما برای بررسی تأثیرات هزینه‌های مجازات تلافی‌جویانه در افشاگری کارمندان از افزایش در استفاده از مزایای بیمه بیکاری استفاده می‌کنیم. افزایش مزایای بیمه بیکاری هزینه‌های ناشی از دست دادن شغل، یکی از پرهزینه‌ترین اشکال تلافی‌جویی را کاهش می‌دهد. در واقع افزایش مزایای بیمه بیکاری باعث افزایش تعداد شکایات مربوط به ایمنی محل کار کارمندان در سطح تأسیسات می‌شود. علاوه بر این، افزایش سود بیمه بیکاری منجر به تخلفات بیشتر و مجازات بیشتر می‌شود. این تأثیرات در شرکت‌هایی متمرکز شده است که احتمالاً تلافی‌جویی بیشتر با ضعف روابط کارمندان، کنترل‌های داخلی و نظارت‌های انداز‌گیری می‌شود. یافته‌های ما اهمیت کاهش هزینه‌های تلافی‌جویانه برای استفاده از دانش کارکنان در مورد رفتار ناشایست را نشان می‌دهد.

سو و همکاران^۳ (۲۰۲۰)، پژوهشی در زمینه تأثیر فرهنگ اخلاقی در شرکت و راهبردهای ضد کلاهبرداری در شرکت‌های کره‌ای انجام دادند. تقلب داخلی در شرکت‌های مالی می‌تواند تأثیر مخربی بر اقتصاد داشته باشد، زمانی که در بحران پس‌انداز و وام در ایالات متحده و رسوایی بانک پس‌انداز در کره نشان داده شد. این مطالعه با استفاده از روش‌های تجزیه و تحلیل مسیر، تلاش می‌کند تا مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم را در سه بعد مربوط به فرهنگ اخلاقی، سیاست افشاگری و ارزیابی کلی راهبردهای مبارزه با تقلب در دو بخش مالی در کره جنوبی (بانک‌های تجاری کوچک و متوسط) بررسی کند. این مطالعه نشان می‌دهد که تلاش‌های مدیریتی فعال‌تر، مانند تعیین "لحن اخلاقی در رأس" و اجرای "آموزش اخلاق" مؤثر برای ایجاد یک سیاست افشاگری در یک سازمان ضروری است که بر راهبردهای سازمانی برای مبارزه با کلاهبرداری کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته به‌ویژه می‌تواند برای مؤسسات سپرده‌گذاری کوچک و متوسط مفید باشد که برای بهره بردن از مزیت رقابتی در بازارهای مالی نیاز به اقدامات مقرون به‌صرفه‌تری دارد.

هنکوین^۴ (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان چه چیزی انگیزه افشاگری داخلی است؟ انجام دادند. امروزه اغلب از شفافیت و اخلاق به‌عنوان راهی برای رفع مشکلات مختلفی که شرکت‌ها با آن روبرو هستند، یاد می‌شود. با این حال، افشاگری کارمندان که نمونه‌ای از این موارد هستند، به‌طور بالقوه با سکوت یا انتقام‌جویی روبرو می‌شوند. محققان سعی کرده‌اند دلایلی را که موجب سو استفاده می‌شود درک کنند اما انگیزه‌های آن‌ها پیچیده است. اگرچه برخی از مطالعات سعی در کشف مشخصات افشاگرها داشته‌اند، برخی از آن‌ها به این نتیجه دست یافته‌اند که زمینه‌های فرهنگی و قانون‌گذاری ممکن است بر افشاگری تأثیر داشته باشند. با استفاده از یک روش کیفی مبتنی بر ده روایت زندگی از کارمندان فرانسوی که اخطار داده‌اند، مقاله مذکور می‌خواهد انگیزه‌های اصلی آن‌ها را برای انجام این عمل درک کند. این پژوهش ابتدا تعریف فرانسه از افشاگر و انگیزه‌های مشخص شده در زمینه‌های آنگلو ساکسون را که بیشتر مطالعات از آن نشأت گرفته‌اند، ارائه خواهد داد. پس از ارائه مفصل روش، نوع شناسی چهار نمایه به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل نتایج خود را توضیح خواهد داد و درباره شباهت‌ها و تفاوت‌ها با کار آنگلو ساکسون بحث خواهد کرد. در شرایطی که بسیاری از سازمان‌ها در حال ترویج روحیه‌ای اصیل اخلاقی و دموکراتیک هستند، هدف این نوع شناخت، شناسایی استدلال‌هایی است که می‌تواند در بالادست جریان برای تشویق روند مورد استفاده قرار گیرد. همچنین، می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای آموزش مدیران و کارمندان برای درک بهتر افشاگری مورد استفاده قرار گیرد، این بخشی از یک رویکرد عمدتاً مثبت است، در نتیجه انتقام‌جویی‌ها را محدود می‌کند و بازخورد عملکردهای نادرست سازمان را تحریک می‌کند. **الین^۵ و همکاران (۲۰۱۹)**، پژوهشی در زمینه افشاگری کلاهبرداری انجام دادند. تحقیقات پیشین افشاگری روابط مختلف بین برخی خصوصیات فردی و قصد گزارش بی‌نظمی‌های محل کار (افشاگری) را مستند می‌کند. با این حال، حسابرسان آموزش دیده‌اند تا به‌صورت گروهی کار کنند و با مشورت گروه تصمیم‌گیری کنند. محققان میزان تأثیر قضاوت اخلاقی یک حسابرس توسط قدرت انسجام گروه در تیم حسابرسی را مطالعه می‌کند. پژوهش مذکور با بررسی اثر تعدیل‌کننده انسجام گروه بر رابطه بین چندین ویژگی فردی و اهداف افشاگری، مطالعات قبلی را در مورد افشاگری در زمینه‌ی حسابرسی گسترش می‌دهد. نتایج بر اساس داده‌های نظرسنجی از ۵۴ گروه حسابرسی متشکل از

1 Nurul & Herliansyah
2. Heese Pérez-Cavazos
3. Suh & Shim
4. Hennequin
5. Alleyne

۲۲۶ حسابرس خارجی نشان می‌دهد که روابط معنی‌داری بین تقریباً همه ویژگی‌های فردی (نگرش‌ها، کنترل رفتاری درک شده، تعهد به استقلال و مسئولیت شخصی برای گزارش دهی و هزینه شخصی گزارش) و اهداف افشاگری وجود دارد. با این حال، محققان هیچ رابطه معناداری بین تأیید اخلاقی مطلوب و مقاصد افشاگری را نیافتند. علاوه بر این، نتایج نشان داد که وجود انسجام گروهی قوی باعث کاهش تمایل نافرمان افراد با ویژگی‌های فردی قوی می‌شود. اگرچه تحقیقات بیشتر موجه است، مطالعه نشان می‌دهد که شرکت‌های حسابرسی هنگام جمع‌آوری تیم‌های حسابرسی، هم انسجام گروه و هم ویژگی‌های فردی را ارزیابی می‌کنند.

دوگان^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی در زمینه‌ی قدرت تشویش‌های ذهنی در تصمیم‌گیری افشاگری تخطف انجام دادند. نتایج نشان داد که نگرانی‌های اخلاقی به‌طور مداوم تصمیمات افشاگری بالاتر و فراتر از سایر عوامل سازمانی و موقعیتی را پیش‌بینی می‌کند. به‌طور خاص، تصمیمات افشاگری با نگرانی‌های اخلاقی همراه بود. به‌موجب آن، نگرانی برای رفتار منصفانه با دیگران فراتر از سازمان فرد با گزارش رفتار غیراخلاقی همراه بود، درحالی‌که وفاداری به سازمان شخص با عدم گزارش رفتار غیراخلاقی همراه بود. عوامل سازمانی، از جمله اینکه آیا سازمان به کارمندان خود در مورد نحوه افشای تخطفات آموزش می‌دهد تا حدودی ارتباط ضعیف‌تری با تصمیمات افشاگری در سراسر مطالعات نشان داد. با این حال، آن‌ها تنها پیش‌بینی کننده قابل توجهی از چگونگی افشاگری مردم بودند؛ یعنی گزارش رفتار غیراخلاقی از طریق مسیرهای داخلی در مقابل خارجی. این یافته‌ها باهم انگیزه‌های روان‌شناختی مهمی را در زمینه‌ی افشاگری آشکار می‌کند و قدرت نگرانی‌های اخلاقی را در این تصمیمات برجسته می‌کند و از مفهوم‌سازی افشاگری به‌عنوان نمونه مهم شجاعت اخلاقی حمایت می‌کند.

انوری^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی در زمینه‌ی روانشناسی گزارشگری تقلب انجام دادند. افشاگری افشای اعمال نادرست گروهی به یک سازمان خارجی است و می‌تواند عملکردهای مهمی برای تنظیم رفتار اخلاقی و قانونی داشته باشد. تحقیقات سازمانی تا حد زیادی بر تأثیر عوامل فردی و سازمانی متمرکز شده است، درحالی‌که نقش اعضای گروه و هویت‌های اجتماعی مرتبط را نادیده گرفته است. علاوه بر این، روانشناسان اجتماعی تاکنون توجه چندانی به این پدیده نکرده‌اند، وگرنه تمایل داشته‌اند که آن را در تجزیه و تحلیل مخالفان مورد استفاده قرار دهند. برای رفع این اشکالات، محققان یک مدل روان‌شناختی از افشاگری تقلب را ارائه دادند که از نظریه‌پردازی هویت اجتماعی استفاده می‌کند. این مدل توصیف می‌کند که چگونه هویت‌های اجتماعی و اشکال مختلف قدرت، اعضای گروه را ترغیب می‌کند تا با مشارکت در افشاگری به اشتباهات درون گروهی پاسخ دهند. بررسی مبانی نظری پژوهش مذکور، به توانایی مدل برای ادغام شواهد موجود درحالی‌که جهت تحقیقات آینده را ارائه می‌دهد، اشاره می‌کند.

تریانورتو^۳ و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی در زمینه‌ی نظام گزارشگری تخطف، شخصیت ماکیاولیسم و قصد تقلب انجام دادند. هدف از این مطالعه: (۱) بررسی تأثیر نظام افشاگری و قصد کلاه‌برداری، (۲) تأثیر شخصیت ماکیاولیسم و قصد کلاه‌برداری، (۳) اثر متقابل بین نظام افشاگری، شخصیت ماکیاولیسم و قصد کلاه‌برداری است. مطالعه با استفاده از ابزار مبتنی بر وب، یک طرح تحقیق تجربی واقعی 2×2 بین افراد انجام داد. افراد مورد مطالعه ۷۵ دانشجوی کارشناسی حسابداری از هفت دانشگاه آندونزی بودند که برای دوره‌های حسابرسی ثبت‌نام کرده بودند. مطالعه نشان می‌دهد که قصد کلاه‌برداری با عدم وجود نظام افشاگری افزایش می‌یابد. این پژوهش همچنین نشان می‌دهد که ماکیاولیسم بالاتر قصد کلاه‌برداری فردی را افزایش می‌دهد.

لیو^۴ و همکاران (۲۰۱۶)، پژوهشی در زمینه‌ی تأثیر شخصیت بر افشاگری کارکنان انجام دادند. برای شناسایی شرایط مرزی برای کارکنان فعال در تصمیم‌گیری‌های افشاگری، محققان یک مدل سطح متقابل را توسعه دادند که شامل شخصیت فعال کارکنان و دو نوع نیت افشاگری است که تأثیرات ویژگی‌های سازمانی و فردی را در بر می‌گیرد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از ۴۳۲ کارمند چینی در ۳۲ شرکت نشان داد که شخصیت فعال با قصد افشاگری داخلی ارتباط مثبت دارد و حتی بیشتر با نیت افشاگری خارجی هنگامی که افراد در سازمان‌هایی کار می‌کردند که دارای جو اخلاقی ابزاری و کارکنان بودند، ارتباط مثبت داشت.

دیباکیا و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی در زمینه‌ی تأثیر آگاهی و قضاوت اخلاقی حسابداران در تمایل به گزارش تخطفات مالی با تأکید بر نقش تعدیل گر شدت اخلاقی درک شده انجام دادند. نمونه آماری پژوهش را ۱۷۳ نفر از دانش‌آموختگان رشته حسابداران شاغل در بخش‌های مختلف شرکت‌های دولتی و خصوصی تشکیل می‌دهند. اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از طریق تکمیل پرسشنامه در سال ۱۳۹۹ و با روش نمونه‌گیری غیر احتمالی جمع‌آوری شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی نشان می‌دهد که آگاهی اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر قضاوت اخلاقی حسابداران دارد و شدت اخلاقی

1. Dungan
2. Anvari
3. Triantoro
4. Liu

درک شده در این رابطه نقش تعدیل گر ایفا می‌کند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که قضاوت اخلاقی حسابداران تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل آنان به گزارش تخلفات مالی به مراجع داخل و خارج سازمان دارد و این رابطه به واسطه متغیر شدت اخلاقی درک شده تعدیل نمی‌گردد. به‌طور کلی نتایج بیانگر آن است که مدل تصمیم‌گیری اخلاقی اقتصادی مسئله تا حدودی منجر به درک بهتری از عوامل مؤثر بر گزارش تخلفات مالی می‌گردد. لذا ضروری است که یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های حسابداران در سطوح مختلف مدنظر قرار دادن اخلاق و اصول اخلاقی برای ایجاد بستری مناسب برای بهبود عملکرد حرفه حسابداری باشد. **دریایی و همکاران (۱۳۹۹)**، پژوهشی در زمینه تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطاکاری سازمانی در حرفه حسابرسی انجام دادند. جامعه آماری پژوهش حاضر حسابران شاغل در مؤسسات حسابرسی می‌باشد که ۲۰۳ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه نهایی و با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه استاندارد می‌باشد. به‌منظور تجزیه تحلیل آماری داده‌ها و سؤال پژوهش از معادلات ساختاری استفاده شده است. همچنین، شواهد این پژوهش تأیید می‌نماید که درک حسابران از مسئولیت‌های فردی و برداشت حسابران از عواقب عمل سؤال‌برانگیز نیز از جمله متغیرهای مؤثر بر تمایل حسابران به گزارش خطاکاری است. بر اساس نتایج این پژوهش استقرار فرهنگ سازمانی مناسب در مؤسسات حسابرسی می‌تواند ساز و کار مؤثری برای گزارش خطاکاری‌های سازمانی در حرفه حسابرسی باشد.

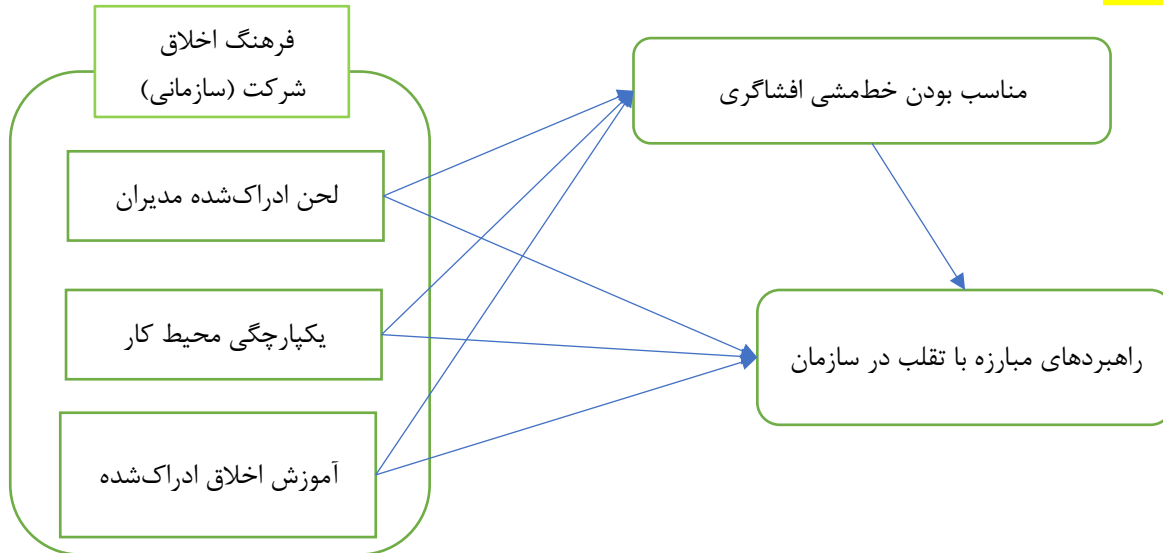
خلیلی ثمرین و همکاران (۱۴۰۰)، طی پژوهشی به موضوع رتبه‌بندی عوامل درون سازمانی و برون سازمانی مؤثر بر گزارشگری مالی متقلبان به استفاده از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی پرداخته‌اند. نتایج تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش نشان داد که عوامل برون سازمانی در ایجاد گزارشگری متقلبان به امتیاز ۰/۲۴۳ در اولویت اول بوده و عوامل درون سازمانی با امتیاز ۰/۲۱۴ در اولویت بعد قرار گرفت. همچنین، با توجه به نتایج پژوهش، از عوامل برون سازمانی به ترتیب عوامل مرتبط با ویژگی‌های حسابرسی مستقل، عوامل فرهنگی، عوامل قانونی و نظارتی خارج از سازمان و از عوامل درون سازمانی به ترتیب ویژگی‌های حرفه‌ای و ساختار مدیریت، ویژگی‌های رفتاری مدیریت، ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی، ویژگی‌های مرتبط با خطاهای سیستمی و انسانی دارای بیشترین اهمیت بوده است.

فیروزی و برزگر (۱۳۹۷)، پژوهشی در زمینه رابطه میان جنبه‌های موقعیتی حسابداران و تصمیم به اعلام و انتشار اقدامات غیراخلاقی انجام دادند. زمینه: کلاهبرداری‌ها خسارات بزرگی به اقتصاد جهانی وارد می‌کنند و یکی از ابزارهای اصلی برای مهار آن‌ها افشا کردن رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی است. اهداف پژوهش تجزیه و تحلیل افشاگری، با توجه به نفوذ هزینه‌ها و منافع ذاتی و رابطه فرد با سازمان، شغل، جامعه خود می‌باشد. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حسابداران شیراز در بخش‌های عمومی می‌باشد؛ که از میان آن‌ها ۳۸۴ نفر به روش تصادفی ساده، به‌عنوان نمونه پژوهش، انتخاب شدند. با توجه به رابطه هزینه، رابطه فرد با سازمان نسبت به محکوم کردن جرم به نظر می‌رسد ضروری است که سازمان باید با استفاده از مجازات مادی و اعتباری باعث تشویق حسابداران به افشاگری شود. **ساریخانی و همکاران (۱۳۹۷)**، پژوهشی در زمینه بررسی عوامل مؤثر بر قصد گزارشگری تقلب با استفاده از مثلث تقلب و نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده از دیدگاه حسابداران انجام دادند. نمونه آماری پژوهش را ۱۷۱ نفر از کارکنان حسابداری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرا بورس در سال ۱۳۹۷ تشکیل می‌دهند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی بیانگر این است که متغیرهای کنترل رفتاری ادراک شده، هنجارهای ذهنی، نگرش در مورد گزارشگری تقلب و تعهد اخلاقی دارای تأثیر مثبت و معناداری بر قصد گزارشگری تقلب هستند. نتایج پژوهش بیانگر این است که ترکیب مثلث تقلب و نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده چارچوب نظری مناسبی را برای پیش‌بینی قصد گزارشگری تقلب فراهم می‌آورد. **بنی مهد و همکاران (۱۳۹۲)**، به بررسی فرصت‌طلبی و ارزش‌های فرهنگی حسابداران پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که میزان فرصت‌طلبی و ارزش‌های فرهنگی حرفه گرایی و رعایت یکنواختی در میان حسابران مستقل شاغل در هر دو بخش سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی یکسان است؛ اما ارزش‌های فرهنگی پنهان کاری و محافظه‌کاری در هر دو بخش متفاوت است. همچنین شواهد پژوهش آن‌ها نشان داد که رابطه‌ای مثبت میان ویژگی اخلاقی فرصت‌طلبی و ویژگی فرهنگی تمایل به پنهان کاری در حسابران هر دو بخش وجود دارد. نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که میزان تمایل به پنهان کاری در حرفه حسابرسی متأثر از فرصت‌طلبی و رتبه شغلی حسابران است. سپس آن‌ها عنوان نمودند که نتایج پژوهش وضعیت نامناسب ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی حرفه حسابرسی در بازار حسابرسی کشور را نمایان می‌سازد و بیانگر این موضوع است که جامعه حسابداران رسمی با چالش‌های جدی در حوزه ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی روبرو است. **مهدوی و هوشمند (۱۳۹۲)**، طی پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرس پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که درک حسابران از فرهنگ اخلاقی مؤسسه بر رفتار حسابران تأثیر ندارد. همچنین، بر اساس یافته‌ها درک حسابران از فرهنگ اخلاقی مؤسسه و ویژگی‌های شخصیتی حسابران باعث افزایش کیفیت حسابرسی از طریق رفتار غیرعادی حسابران نمی‌شود. به عقیده آن‌ها، از آنجاکه بهبود فرهنگ اخلاقی مؤسسه باعث افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود، می‌توان

استنتاج کرد که بهبود درک حسابرسان از فرهنگ اخلاقی مؤسسه، گامی مهم در جهت اعتلای حرفه حسابرسی است و باید مورد توجه و اهتمام مدیران و شرکای مؤسسات حسابرسی قرار گیرد.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به پیشینه نظری و تجربی پژوهش، به منظور روشن شدن ارتباط متغیرهای پژوهش با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) ارائه می‌گردد.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

منبع: (سو و شیم، ۲۰۲۰)

فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

فرضیه (۱): بین لحن ادراک شده مدیران و ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه (۲): بین یکپارچگی محیط کار و ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان معناداری وجود دارد.

فرضیه (۳): بین آموزش اخلاق ادراک شده و ارزیابی کلی راهبردهای مبارزه با تقلب در سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه (۴): بین لحن ادراک شده مدیران و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه (۵): بین یکپارچگی محیط کار درک شده و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه (۶): بین آموزش اخلاق ادراک شده و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه (۷): بین تناسب درک شده سیاست افشاگری و ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

در این بخش به روش‌شناسی پژوهش پرداخته شده است. روش تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی است. زیرا، نتیجه کار می‌تواند برای تصمیم‌گیری‌های پژوهشی و مالی مورد استفاده قرار گیرد. همچنین، در این پژوهش چون هدف بررسی ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته است، پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری اطلاعات، جز پژوهش‌های همبستگی محسوب شده است. روش تحقیق از جهت طرح پژوهش نیز پس رویدادی است. جامعه آماری شامل کارکنان شعب بانک تجارت استان البرز با تعداد ۲۴۶ نفر می‌باشد. بر اساس بررسی به عمل آمده نیز حجم جامعه آماری محدود می‌باشد، لذا، با استفاده از فرمول جامعه محدود (کوکران) حجم نمونه آماری ۲۰۰ نفر تعیین شده است. با در این پژوهش به علت همگن بودن جامعه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای انجام پژوهش استفاده شد. ابزار اصلی مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه است. پرسشنامه یکی از ابزارهای رایج انجام پژوهش و روشی مستقیم برای کسب داده‌های پژوهش است. این ابزار پژوهش، روشی مؤثر برای گردآوری داده‌ها به شکل ساخت‌یافته و قابل مدیریت به حساب می‌آید. معیارها و مقیاس‌های لازم برای سنجش و اندازه‌گیری سازه‌ها در این پژوهش از مطالعات پیشین اقتباس شده است. روش نمره دهی معیارهای بکار رفته با استفاده از طیف ۷ قسمتی لیکرت شامل "خیلی کم" تا "خیلی زیاد" می‌باشد.

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش از ابزار پرسشنامه برای اندازه‌گیری داده‌ها استفاده شده و نیز برای تحلیل داده‌ها، نرم‌افزار SPSS22 به کار گرفته شده؛ لذا پایایی پرسشنامه با قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش آلفای کرون‌باخ محاسبه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد، ضریب آلفا

برای تمامی متغیرها، از ۰.۷ بالاتر و متغیرهای پژوهش از اعتبار لازم برخوردار بودند. عواملی که در این پرسشنامه مورد سنجش هستند در جدول (۱) گنجانده شده‌اند.

جدول ۱: عوامل سنجیده شده الگوی تجربی و پایایی پرسشنامه پژوهش

متغیرهای الگوی تجربی پژوهش	شماره سؤالات پرسشنامه	منبع	ضریب آلفای کرون باخ
افشاگری تخلفات بانکی	۲۹-۱	سو و شیم (۲۰۲۰)	۰/۹۳۸
بعد یکپارچگی محل کار	۳۲-۳۰	سو و شیم (۲۰۲۰)	۰/۸۷۰
آموزش اخلاقی ادراک شده	۳۴-۳۳	سو و شیم (۲۰۲۰)	۰/۸۷۹
لحن مدیر	۳۷-۳۵	سو و شیم (۲۰۲۰)	۰/۸۹۹
راهبردهای ضد تقلب	۴۰-۳۸	سو و شیم (۲۰۲۰)	۰/۸۰۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر.

مدل اندازه گیری، ارتباط بین متغیرهای آشکار و پنهان پژوهش را تعریف می‌کند؛ به عبارت دیگر، بر مبنای اندازه گیری، پژوهشگر تعیین می‌کند که کدام یک از متغیرهای آشکار می‌توانند برای سنجش متغیرهای پنهان مورد استفاده قرار گیرند. جدول (۲) شاخص‌های کلی برازش مربوط به مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. مطالعه مقادیر آزمون روایی هم‌گرا و آزمون پایایی ترکیبی میان ۰/۷ تا ۰/۹ به‌عنوان رضایت‌بخش مدنظر قرار می‌گیرند. همچنین، معیار آزمون شاخص افزونگی (شاخص Q^2) استون و گیزر (۱۹۷۵)، که قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد مطابق با نتایج جدول (۲) مشاهده می‌شود، مقادیر محاسبه‌شده برای شاخص مذکور در محدوده مطلوب قرار دارد.

جدول ۲: شاخص‌های کلی برازش حاصل از مدل اندازه‌گیری

ابعاد پژوهش	آزمون روایی هم‌گرا	آزمون پایایی ترکیبی	آزمون شاخص افزونگی (شاخص Q^2)
آموزش اخلاق ادراک شده	۰/۸۰۸	۰/۹۲۶	-
راهبردهای مبارزه با تقلب	۰/۷۱۶	۰/۷۱۶	۰/۴۸۰
لحن ادراک شده	۰/۸۳۰	۰/۸۳۰	-
مناسب بودن خطامشی افشاگری	۰/۷۲۴	۰/۷۲۴	۰/۱۸۵
یکپارچگی محیط کار	۰/۷۹۰	۰/۷۹۰	-

منبع: یافته‌های پژوهشگر.

روایی واگرا افتراقی یا تشخیصی^۱

روایی واگرا یکی دیگر از معیارهای سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. روایی واگرا اندازه‌ای است که یک سازه به‌درستی از سایر سازه‌ها با معیارهای تجربی متمایز می‌شود؛ بنابراین، تحقق روایی واگرا (افتراقی) نشان می‌دهد که سازه منحصر به فرد است و پدیده احاطه‌شده به‌وسیله سایر سازه‌های مدل نشان داده می‌شود (آذر و همکاران ۱۳۹۵: ۴۴). روایی واگرا در PLS از طریق دو آزمون (فورنل و لارکر و HTMT) سنجیده می‌شود.

روش اول) روایی واگرا در سطح سازه براساس آزمون فورنل و لارکر

معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است؛ به‌طوری‌که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان می‌کنند: روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد (داوری، علی؛ رضازاده، آرش؛ ۱۳۹۲، ۸۴)؛ و یا برعکس جذر متوسط واریانس استخراج شده \sqrt{AVE} برای هر سازه، باید از ضریب همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر باشد. نتیجه معیار مذکور در جدول (۳) آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میزان AVE با مقدار (۱۰۰) برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد.

¹ Discriminant Validity

جدول ۳: نتایج روایی و اگرآ در سطح سازه براساس آزمون فورنل و لارکر

متغیرهای پژوهش	آموزش اخلاق ادراک شده	راهبردهای مبارزه با تقلب	لحن ادراک شده	مناسب بودن خطمشی افشاگری	یکپارچگی محیط کار
آموزش اخلاق ادراک شده	۰/۸۹۹				
راهبردهای مبارزه با تقلب	۰/۷۲۰	۰/۸۴۶			
لحن ادراک شده	۰/۷۲۶	۰/۷۷۱	۰/۹۱۱		
مناسب بودن خطمشی افشاگری	۰/۵۶۰	۰/۵۳۸	۰/۳۸۸	۰/۸۵۱	
یکپارچگی محیط کار	۰/۶۳۳	۰/۶۵۰	۰/۵۸۲	۰/۲۷۶	۰/۸۸۹

روش دوم) روایی و اگرایی براساس آزمون (HTMT)

هنسلر^۱ و همکاران (۲۰۱۵) شاخص جدیدی به نام^۲ (HTMT) برای ارزیابی روایی و اگرآ ارائه کرده‌اند. این شاخص در کانون تحلیل آماری پارس مدیر با عنوان نسبت روایی یگانه-دوگانه ترجمه شده است. شاخص HTMT جایگزین روش قدیمی فورنل-لارکر شده است. اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰/۹ باشد روایی و اگرآ قابل قبول است. همان طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص مذکور برای تمامی مؤلفه‌ها کمتر از ۰/۹ و قابل قبول می‌باشد.

جدول ۴: نتایج روایی و اگرآ براساس آزمون (HTMT)

متغیرهای پژوهش	آموزش اخلاق ادراک شده	راهبردهای مبارزه با تقلب	لحن ادراک شده	مناسب بودن خطمشی افشاگری	یکپارچگی محیط کار
آموزش اخلاق ادراک شده					
راهبردهای مبارزه با تقلب	۰/۸۵۸				
لحن ادراک شده	۰/۸۴۴	۰/۸۸۹			
مناسب بودن خطمشی افشاگری	۰/۵۳۱	۰/۵۴۶	۰/۳۶۸		
یکپارچگی محیط کار	۰/۷۴۴	۰/۷۴۴	۰/۶۳۶	۰/۳۲۰	

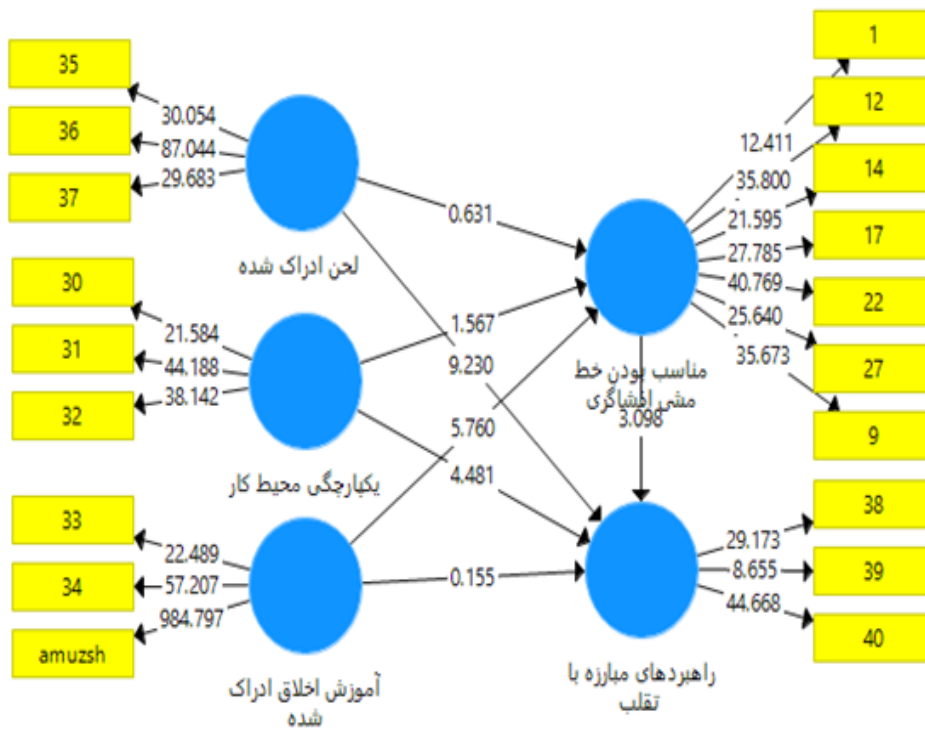
آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

برای آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری استفاده شد. شکل (۱) و شکل (۲) مدل خروجی نرم افزار اسمارت پی.ال.اس^۳ را در حالت بار عاملی نشان می‌دهد. همان طور که می‌بینید؛ بار عاملی تمامی شاخص‌های موجود بالاتر از ۰/۷ بوده و مدل اعتبار لازم برای ادامه کار را خواهد داشت.

¹ Henseler

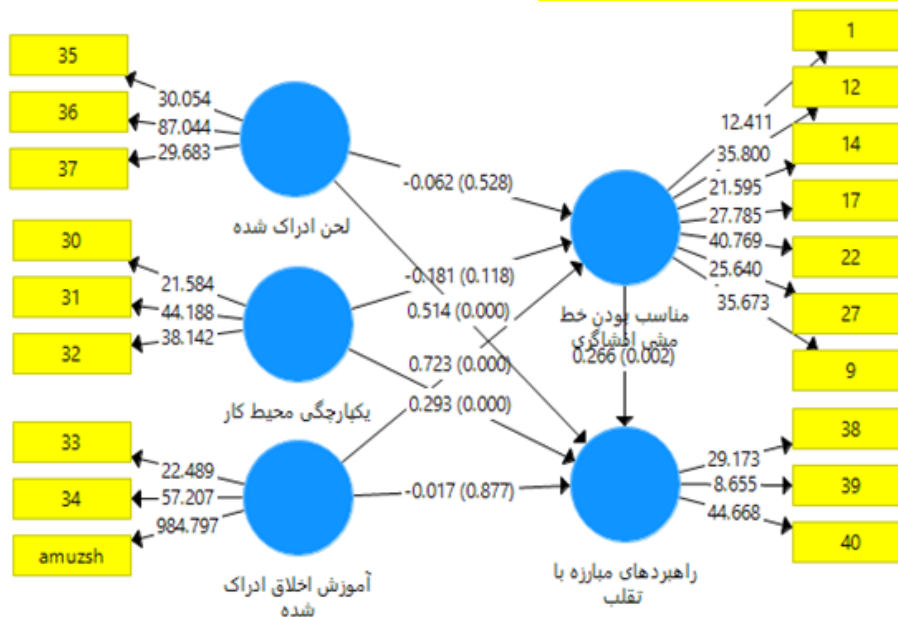
² Heterotrait-Monotrait Ratio

³ Smar PLS3



شکل (۲): نتایج تحلیل مدل در حالت معناداری (آماره t)

منبع: یافته‌های پژوهشگر.



شکل (۲): نتایج تحلیل مدل در حالت ضرایب استاندارد شده بار عاملی و سطح معناداری (sig)

منبع: یافته‌های پژوهشگر.

بر اساس تفسیر شکل بالا، می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی پژوهش از برآزش مطلوبی برخوردار است. بعد از بررسی و تأیید مدل مفهومی پژوهش، با استفاده از شاخص‌های جزئی آماره t و احتمال آزمون فرضیه‌های پژوهش آزمون شدند که نتایج مربوطه در جدول (۵) نشان داده شده‌اند. لازم به ذکر است که بررسی سطح معناداری ۰.۰۵ و آماره t باید بیشتر از ۱.۹۶ باشد.

جدول ۵: ضرایب رگرسیونی استاندارد شده و مقادیر شاخص‌های جزئی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضریب متغیر	آماره تی	احتمال آزمون	نتیجه
۱	۰/۵۱۴	۹/۲۳۰	۰/۰۰۰	پذیرش
۲	۰/۲۹۳	۴/۴۸۱	۰/۰۰۰	پذیرش
۳	-۰/۱۱۷	-۰/۱۵۵	۰/۸۷۷	عدم پذیرش
۴	-۰/۰۶۲	-۰/۶۳۱	۰/۵۲۸	عدم پذیرش
۵	-۰/۱۸۱	۱/۵۶۷	۰/۱۱۸	عدم پذیرش
۶	۰/۷۲۳	۵/۷۶۰	۰/۰۰۰	پذیرش
۷	۰/۲۶۶	۳/۰۹۸	۰/۰۰۰	پذیرش
اصلی	۰/۲۵۲	۴/۲۵۳	۰/۰۰۰	پذیرش

منبع: یافته‌های پژوهشگر.

تحلیل نتایج فرضیه‌های پژوهش

در فرضیه اول پژوهش بیان شده است که بین لحن ادراک‌شده مدیران و ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. در این رابطه، نتیجه تحلیل فرضیه اول در جدول (۵)، منعکس شده است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره t (۹.۲۳۰)، برای متغیر لحن ادراک‌شده مدیران، از مقدار معیار (۱.۹۶)، بیشتر و همین‌طور احتمال آن، با مقدار (۰.۰۰۰)، کمتر از مقدار معیار (۰.۰۵)، می‌باشد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه مذکور در سطح اطمینان ۹۵٪، معنادار است. همچنین جهت این رابطه با توجه به علامت ضریب بتا با مقدار (۰.۵۱۴)، مستقیم می‌باشد. به‌طور کلی با توجه به نتایج، با افزایش بین لحن ادراک‌شده مدیران؛ ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان با میزان (۰.۵۱۴) واحد افزایش می‌یابد.

در فرضیه دوم پژوهش بیان شده است که بین یکپارچگی محیط کار و ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان معنادار مثبتی وجود دارد. در این رابطه، نتیجه تحلیل فرضیه دوم در جدول (۵)، منعکس شده است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره t (۴.۴۸۱)، برای متغیر یکپارچگی محیط کار، از مقدار معیار (۱.۹۶)، بیشتر و همین‌طور احتمال آن، با مقدار (۰.۰۰۰)، کمتر از مقدار معیار (۰.۰۵)، می‌باشد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه مذکور در سطح اطمینان ۹۵٪، معنادار است. همچنین جهت این رابطه با توجه به علامت ضریب بتا با مقدار (۰.۲۹۳)، مستقیم می‌باشد. به‌طور کلی با توجه به نتایج، با افزایش یکپارچگی محیط کار؛ ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان با میزان (۰.۲۹۳)، افزایش می‌یابد.

در فرضیه سوم پژوهش بیان شده است که بین آموزش اخلاق ادراک‌شده و ارزیابی کلی راهبردهای مبارزه با تقلب در سازمان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. در این رابطه، نتیجه تحلیل فرضیه سوم در جدول (۵)، منعکس شده است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره t (۰.۱۵۵)، برای متغیر آموزش اخلاق ادراک‌شده، از مقدار معیار (۱.۹۶)، کمتر و همین‌طور احتمال آن، با مقدار (۰.۸۷۷)، بیشتر از مقدار معیار (۰.۰۵)، می‌باشد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین آموزش اخلاق ادراک‌شده و ارزیابی کلی راهبردهای مبارزه با تقلب در سازمان رابطه معنادار وجود ندارد.

در فرضیه چهارم پژوهش بیان شده است که بین لحن ادراک‌شده مدیران و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. در این رابطه، نتیجه تحلیل فرضیه چهارم در جدول (۵)، منعکس شده است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره t (۰.۶۳۱)، برای متغیر لحن ادراک‌شده مدیران، از مقدار معیار (۱.۹۶)، کمتر و همین‌طور احتمال آن، با مقدار (۰.۵۲۸)، بیشتر از مقدار معیار (۰.۰۵)، می‌باشد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین یکپارچگی محیط کار درک شده و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان رابطه معنادار وجود ندارد.

در فرضیه پنجم پژوهش بیان شده است که بین یکپارچگی محیط کار درک شده و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. در این رابطه، نتیجه تحلیل فرضیه پنجم در جدول (۵)، منعکس شده است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره t (۱.۵۶۷)، برای متغیر یکپارچگی محیط کار، از مقدار معیار (۱.۹۶)، کمتر و همین‌طور احتمال آن، با مقدار (۰.۱۱۸)، بیشتر از مقدار معیار (۰.۰۵)، می‌باشد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین یکپارچگی محیط کار درک شده و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان رابطه معنادار وجود ندارد.

در فرضیه ششم پژوهش بیان شده است که بین آموزش اخلاق ادراک‌شده و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. در این رابطه، نتیجه تحلیل فرضیه ششم در جدول (۵)، منعکس شده است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره t

(۵.۷۶۰)، برای متغیر بین آموزش اخلاق ادراک‌شده، از مقدار معیار (۱.۹۶)، بیشتر و همین‌طور احتمال آن، با مقدار (۰.۰۰۰)، کمتر از مقدار معیار (۰.۰۰۵)، می‌باشد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه مذکور در سطح اطمینان ۹۵٪، معنادار است. همچنین جهت این رابطه با توجه به علامت ضریب بتا با مقدار (۰.۷۲۳)، مستقیم می‌باشد. به‌طور کلی با توجه به نتایج، با افزایش آموزش اخلاق ادراک‌شده؛ مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان با میزان (۰.۷۲۳)، افزایش می‌یابد.

در فرضیه هفتم پژوهش بیان شده است که بین مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان و ارزیابی کلی راهدادهای ضد تقلب در سازمان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. در این رابطه، نتیجه تحلیل فرضیه هفتم در جدول (۵)، منعکس شده است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره t (۳.۰۹۸)، برای متغیر بین مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان، از مقدار معیار (۱.۹۶)، بیشتر و همین‌طور احتمال آن، با مقدار (۰.۰۰۰)، کمتر از مقدار معیار (۰.۰۰۵)، می‌باشد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه مذکور در سطح اطمینان ۹۵٪، معنادار است. همچنین جهت این رابطه با توجه به علامت ضریب بتا با مقدار (۰.۲۶۶)، مستقیم می‌باشد. به‌طور کلی با توجه به نتایج، با افزایش مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان؛ ارزیابی کلی راهدادهای ضد تقلب در سازمان با میزان (۰.۲۶۶)، افزایش می‌یابد.

در فرضیه اصلی پژوهش بیان شده است که چه ارتباطی بین فرهنگ اخلاقی شرکت بر راهدادهای ضد تقلب با تأکید بر نقش میانجی افشاگری در شعب بانک تجارت استان البرز وجود دارد؟ در این رابطه، نتیجه تحلیل فرضیه اصلی در جدول (۵)، منعکس شده است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره t (۴.۲۵۳)، برای متغیر بین مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان، از مقدار معیار (۱.۹۶)، بیشتر و همین‌طور احتمال آن، با مقدار (۰.۰۰۰)، کمتر از مقدار معیار (۰.۰۰۵)، می‌باشد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه مذکور در سطح اطمینان ۹۵٪، معنادار است. همچنین جهت این رابطه با توجه به علامت ضریب بتا با مقدار (۰.۲۵۲)، مستقیم می‌باشد. به‌طور کلی با توجه به نتایج، با افزایش مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان؛ ارزیابی کلی راهدادهای ضد تقلب در سازمان با میزان (۰.۲۵۲)، افزایش می‌یابد.

بنابراین، نتایج حاکی از آن است که بین لحن ادراک‌شده مدیران و ارزیابی کلی راهدادهای ضد تقلب در سازمان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. همین‌طور بین یکپارچگی محیط کار و ارزیابی کلی راهدادهای ضد تقلب در سازمان معنادار وجود ندارد. همین‌طور بین یکپارچگی محیط کار درک شده و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان رابطه معنادار وجود ندارد؛ اما بین آموزش اخلاق ادراک‌شده و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. در نهایت نتایج حاکی از آن بود که بین فرهنگ اخلاقی شرکت با راهدادهای ضد تقلب با تأکید بر نقش میانجی افشاگری در شعب بانک تجارت استان البرز رابطه معنادار وجود دارد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی شرکت بر راهدادهای ضد تقلب با تأکید بر نقش میانجی افشاگری و رویکرد مقایسه بخشی در شعب بانک تجارت استان البرز اجرا شد. نتایج حاصل از مدل تحلیل عاملی تأییدی، بیانگر مناسب بودن مدل برای بررسی رابطه بین متغیرهای مشاهده شده و مشاهده نشده پژوهش می‌باشد. نتایج برآورد فرضیه اول حاکی از آن است که بین لحن ادراک‌شده مدیران و ارزیابی کلی راهدادهای ضد تقلب در سازمان در میان کارکنان شعب بانک تجارت استان البرز رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. لحن ادراک‌شده یا رهبری اخلاقی نشان‌دهنده‌ی توجه زیاد به ارزش‌هاست. اصول رهبری اخلاقی شامل؛ صداقت، عدالت، احترام و مسالمت است. رهبری اخلاقی یکی از سبک‌های رهبری است که برای موفقیت هر شغلی حیاتی است. رهبری اخلاقی رهبری در زمینه‌ی رفتار مناسب از طریق احترام به اخلاق و ارزش‌ها و همچنین حقوق و شأن دیگران است. مفاهیم صداقت، درست‌کاری، اعتماد و انصاف همه برای رهبری اخلاقی حیاتی هستند. رهبری اخلاقی با الهام بخشیدن به کارمندان برای ایجاد انگیزه و هم‌سویی با ارزش‌های شرکت می‌تواند برای مشاغل ارزش‌آفرینی کند. تجربه حاکی از آن است که رهبری اخلاقی رضایت بیش‌تر کارکنان و کاهش نرخ خروج کارکنان را در پی دارد. رهبران اخلاقی باید رفتارهای اخلاقی و مناسب را در هر وجه از زندگی خود در طول زمان نشان دهند، حتی اگر کارمندان رفتار آن‌ها را مشاهده نکنند. گاهی ممکن است این نوع رهبری ناخوشایند باشد، مانند زمانی که کار وی خاتمه دادن به فعالیت کارمندی است که از اموال شرکت برای اهداف شخصی خود استفاده می‌کند. باوجوداین، حفظ تمامیت برای رهبران اخلاقی اهمیت بسیاری دارد. رهبران اخلاقی برای بنا نهادن فرهنگ کار اخلاقی کار می‌کنند، یعنی محیط کار به‌جای شخصیت یا سیاست، با مجموعه قواعد منصفانه‌ای که به‌وضوح بیان‌شده‌اند، اداره می‌شود. در فرهنگ کار اخلاقی مدیریت سازمان مجموعه‌ای از اصول را بیان می‌کند که همه‌ی افراد سازمان آن را درک می‌کنند و می‌پذیرند. هر یک از عناصر تجاری، از بررسی عملکرد و راهنمایی گرفته تا جبران خدمت، منعکس‌کننده‌ی اصول اخلاقی است که از بالا بیان می‌شود. اما نتایج حاکی از آن بود که لحن مدیران یا رهبری اخلاقی می‌تواند ارزیابی کلی راهدادهای ضد تقلب در سازمان را افزایش دهد. در حقیقت در بانک تجارت، مدیران می‌توانند با گسترش رهبری اخلاقی، ارزیابی کارکنان از راهدادهای ضد تقلب افزایش دهند. این مسئله نشان از آن دارد که کارکنان در سازمان به مدیران و رفتار آنان نگاه و درک خود را از مسائل اخلاقی

به‌خصوص راهبردهای ضد تقلب را شکل می‌دهند. در واقع هنگامی افشاگری توسط کارکنان صورت می‌گیرد که آنان بدانند مدیران خود دست به تقلب نمی‌زنند و در نهایت از آنان حمایت می‌کنند. بر همین اساس، نتیجه فرضیه مذکور به‌طور کلی با پژوهش سو و شیم (۲۰۲۰)، لیو و همکاران (۲۰۱۶)، خلیلی ثمرین و همکاران (۱۴۰۰)، ساریخانی و همکاران (۱۳۹۷)، همسو است. همین‌طور نتایج برآورد فرضیه دوم حاکی از آن بود که بین یکپارچگی محیط کار و ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان در میان کارکنان شعب بانک تجارت استان البرز، معنادار مثبتی وجود دارد. یکپارچگی محل کار به معنای وجود اصول و ارزش‌های قوی است که از طریق رفتار خود در محیط کار نشان می‌دهد. یکپارچگی محیط کار را می‌توان به‌عنوان «صداقت محیط کار، انصاف و پای‌بندی به استانداردهای اخلاقی بالا» تعریف کرد. صداقت در محل کار به اشکال مختلفی ظاهر می‌شود، اما مهم‌تر از همه به داشتن ویژگی‌های شخصیتی برجسته و اخلاق کاری از جمله قضاوت صحیح، صداقت، قابل‌اعتماد بودن و وفاداری اشاره دارد. یک تعریف معروف این است: یکپارچگی یعنی انجام کار درست (از طریق گفتار، کردار و باورها) زمانی که هیچ‌کس نظاره‌گر نیست؛ اما نتایج نشان داد که یکپارچگی محیط کار می‌تواند ارزیابی می‌تواند ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان را به‌خصوص در بانک تجارت شعب استان البرز افزایش دهد. در حقیقت معیارهای اخلاقی در سازمان و به‌خصوص در بانک‌ها، می‌تواند منجر به افزایش راهبردهای ضد تقلب در میان کارکنان گردد. در واقع گفتار، باورها و کردار مدیران، در نهایت می‌تواند به افزایش راهبردهای و راهبردهای مخالف با تقلب بی‌انجامد. بر همین اساس، نتیجه فرضیه مذکور به‌طور کلی با پژوهش سو و شیم (۲۰۲۰)، الین و همکاران (۲۰۱۹)، دوگان و همکاران (۲۰۱۹)، همسو است. همچنین، نتایج برآورد فرضیه سوم حاکی از آن بود که بین آموزش اخلاق ادراک‌شده و ارزیابی کلی راهبردهای مبارزه با تقلب در سازمان در میان کارکنان شعب بانک تجارت استان البرز، رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج نشان از آن دارد که آموزش اخلاق ادراک‌شده در بانک تجارت نمی‌تواند لزوماً به ارزیابی کلی راهبردهای مبارزه با تقلب بی‌انجامد. این مسئله شاید به این دلیل باشد که ارزیابی راهبردها در بانک احتمالاً با آنچه در آموزش‌ها بدان تأکید می‌شود متفاوت بوده و در نهایت منجر به عدم ایجاد تمرکز نظرات کارکنان در این زمینه شده است. بر همین اساس، نتیجه فرضیه مذکور به‌طور کلی با پژوهش سو و شیم (۲۰۲۰)، هنکوین (۲۰۲۰)، تریانتورو و همکاران (۲۰۱۹)، همسو نبود. همین‌طور نتایج برآورد فرضیه چهارم حاکی از آن بود بین لحن ادراک‌شده مدیران و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان در میان کارکنان شعب بانک تجارت استان البرز، رابطه معنادار وجود ندارد. در واقع نتایج حکایت از آن دارد که لحن ادراک‌شده مدیران، لزوماً مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان را تعیین نمی‌کند. در همین رابطه، این انتظار وجود داشت که لحن ادراک‌شده یا رهبری اخلاقی مدیران، مناسب بودن خطمشی افشاگری در بانک تجارت را تعیین نماید؛ اما نتایج خلاف این مسئله را نشان داد و این شاید به دلیل عدم پشتیبانی مدیران در خطمشی‌ها (کارهای روزمره) اداری از قوانین مشخصی باشد که افشاگری را تبلیغ و مورد حمایت قرار می‌دهد باشد. بر همین اساس، نتیجه فرضیه مذکور به‌طور کلی با پژوهش سو و شیم (۲۰۲۰)، هیسو و پرز-کاوایوس (۲۰۲۱)، نورول و هرلیانسیا (۲۰۲۱)، همسو نبود. اما نتایج برآورد فرضیه پنجم حاکی از آن بود بین لحن ادراک‌شده مدیران و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان در میان کارکنان شعب بانک تجارت استان البرز، رابطه معنادار وجود ندارد. در واقع نتایج حکایت از آن دارد که لحن ادراک‌شده مدیران، لزوماً مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان رابطه معنادار وجود ندارد. در این فرضیه هم مسئله فرضیه قبل تکرار شد و این شاید به دلیل عدم یکپارچگی محیط کار در مورد مسائل افشاگری در سازمان و به‌خصوص در بانک تجارت باشد. درحقیقت افشاگری در بانک می‌تواند تبعاتی را برای کارمند یا آنان که دست به این اقدام می‌زنند، داشته باشد و به‌احتمال بالا در بانک مذکور این مورد آن‌طور که باید تحت حمایت قوانین و روتین‌های سازمانی قرار ندارد. بر همین اساس، نتیجه فرضیه مذکور به‌طور کلی با پژوهش براتن و تسای (۲۰۲۴)، سو و شیم (۲۰۲۰)، همسو نبود. همچنین نتایج برآورد فرضیه ششم حاکی از آن بود بین آموزش اخلاق ادراک‌شده و مناسب بودن خطمشی افشاگری در سازمان در میان کارکنان شعب بانک تجارت استان البرز، رابطه معنادار مثبتی وجود دارد؛ اما نتایج نشان داد که آموزش اخلاق ادراک‌شده یعنی آموزش اصول اخلاقی در سازمان می‌تواند مناسب بودن خط و مشی افشاگری در میان کارکنان شعب بانک تجارت استان البرز را افزایش دهد. در حقیقت در این فرضیه دو سمت معادله کارکنان قرار دارند، در یک‌سو مدیران با اجرای آموزش‌های اخلاقی و اخلاق در سازمان، سطح معلومات کارکنان را در این زمینه افزایش داده و در سمت دیگر، درک کارکنان نسبت به بررسی خطمشی افشاگری رشد می‌کند. در واقع با گسترش آموزش اخلاق ادراک‌شده، انتظار و درک کارکنان نسبت به روتین‌ها و قوانین درزمینه‌ی حمایت از افشاگری نیز بالاتر می‌رود. بر همین اساس، نتیجه فرضیه مذکور به‌طور کلی با پژوهش ماندال و آمیلان (۲۰۲۳)، افضلی (۲۰۲۳)، سو و شیم (۲۰۲۰)، همسو بود. همین‌طور نتایج برآورد فرضیه هفتم نشان داد که بین تناسب درک شده سیاست افشاگری و ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان در میان کارکنان شعب بانک تجارت استان البرز، رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. در حقیقت حاکی از آن بود که مناسب بودن سیاست‌های افشاگری در سازمان به معنای اجرا و تصویب قوانین حمایت‌کننده از افشاگران تقلب در بانک‌هاست که این می‌تواند منجر به ارزیابی بهتر از راهبردها ضد تقلب شده است. در واقع اجرای بهتر روتین‌های حمایت‌کننده از افشاگری‌های ضد تقلب می‌تواند در نهایت باعث بهتر شدن

ارزیابی‌های کلی راهبردهای ضد تقلب در میان کارکنان شود. بر همین اساس، نتیجه فرضیه مذکور به‌طور کلی با پژوهش ماندال و آمیلان (۲۰۲۳)، سو و شیم (۲۰۲۰)، تریانتورو و همکاران (۲۰۱۹)، هم‌سو بود. در نهایت نتایج برآورد فرضیه اصلی حاکی از آن بود بین فرهنگ اخلاقی شرکت با راهبردهای ضد تقلب با تأکید بر نقش میانجی افشاگری در شعب بانک تجارت استان البرز، رابطه مثبت وجود دارد. در حقیقت با افزایش قدرت در فرهنگ اخلاقی شرکت، راهبردهای ضد تقلب نیز قدرت می‌یابند. همین‌طور می‌توان انتظار داشت که فرهنگ اخلاقی شرکت بنیان اصول اخلاقی شرکت را گسترده و شکل دهد و بنابراین این مسئله راهبردهای ضد تقلب در سازمان را افزایش می‌دهد و همین مسئله می‌تواند با کمک افشاگری تقلب در شعب بانک نیز قدرت بیشتری پیدا کند. بر همین اساس، نتیجه فرضیه مذکور به‌طور کلی با پژوهش چنگ و همکاران (۲۰۲۳)، سو و شیم (۲۰۲۰)، تریانتورو و همکاران (۲۰۱۹)، هم‌سو بود. بنابراین، با توجه رابطه مثبت بین لحن ادراک‌شده مدیران و ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان: به مدیران ارشد بانک تجارت و بانک‌های مشابه پیشنهاد می‌شود برای مدیران میانی، منشوری اخلاقی تهیه نمایند. چنین منشوری می‌تواند بر اساس چالش‌های موجودی که مدیران در زمینه‌ی اخلاقی با آن روبرو می‌شوند، طراحی شود. به مدیران بانک تجارت پیشنهاد می‌شود اصولی را در زمینه‌ی شفافیت فعالیت مدیران میانی مورد تصویب قرار دهند تا امکان خطا (مشکلات) اخلاقی در فعالیت‌های آنان را در معرض قضاوت کارکنان قرار دهد.

با توجه تأثیر مثبت بین یک‌پارچگی محیط کار و ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان: به مدیران بانک تجارت پیشنهاد می‌شود، بخشی را تشکیل دهند تا اجرای کامل و بدون نقص قوانین حمایتی از گزارش‌کننده تخلفات بانکی؛ را مورد بررسی قرار دهند. به مدیران بانک تجارت پیشنهاد می‌شود، قوانین به صورتی طراحی نمایند که حتی پس از تغییر روسا نیز، حمایت از گزارش‌کننده تخلفات، همچنان مانند قبل و قدرت‌مند باقی بماند.

با توجه تأثیر مثبت آموزش اخلاق ادراک‌شده و مناسب بودن خط‌مشی افشاگری: به مدیران بانک تجارت پیشنهاد می‌شود، به کارکنان در مورد نحوه گزارش‌گری تخلفات بانکی، آموزش‌های لازم ارائه شود. به مدیران بانک تجارت پیشنهاد می‌شود، به کارکنان در مورد عواقب تخلفات بانکی، اطلاعات لازم ارائه شود.

با توجه رابطه مثبت تناسب درک شده سیاست افشاگری و ارزیابی کلی راهبردهای ضد تقلب در سازمان: به مدیران بانک تجارت پیشنهاد می‌شود، جلساتی آموزشی برگزار نمایند که به کارکنان در مورد اندازه مسئولیت در مورد اعمال سؤال‌برانگیزی که در محیط کار مشاهده می‌کنند، آموزش داده شود. به مدیران ارشد بانک پیشنهاد می‌شود، قوانین حمایت‌کننده از افرادی که مسائل و مشکلات تقلب در امور بانکی را گزارش می‌کنند، تدوین شود.

با توجه رابطه بین فرهنگ اخلاقی شرکت با راهبردهای ضد تقلب با تأکید بر نقش میانجی افشاگری در شعب بانک تجارت استان البرز: به مدیران ارشد بانک پیشنهاد می‌شود، بخشی در سازمان طراحی شود که مسئول رسیدگی به تخلفات ارائه‌شده توسط کارکنان را مورد بررسی قرار دهد. به مدیران ارشد بانک‌ها پیشنهاد می‌شود، امکان گزارش تخلف را از طریق نرم‌افزاری خاص برای کارکنان و بدون اینکه هویت آن‌ها افشاء شود، فراهم آورند.

۶- فهرست منابع

- ۱) اقتصاد آنلاین. (۱۳۹۶). بانک تجارت شفاف‌ترین بانک بزرگ کشور، برگرفته از: <https://www.eghtesadonline.com/>
- ۲) سیف الهی، ناصر؛ ابراهیمی خراجو، وحیده. (۱۴۰۱). بررسی بانکداری اجتماعی در دنیا برای صنایع کوچک و ارائه راه‌حل چگونگی تعمیم آن در اردبیل. فصلنامه اقتصاد مالی، ۱۶(۵۹)، ۷۵-۱۰۴.
- ۳) بنی مهد، بهمن، مراد زاده فرد، مهدی، اردکانی، معصومه. (۱۳۹۲). فرصت‌طلبی و ارزش‌های فرهنگی حسابداری. مدیریت فرهنگی، ۷(۲۰)، ۷۲-۸۳.
- ۴) تشدید الهی، سپاسی سحر. (۱۳۹۵). ارائه الگوی پیشگیری و کنترل تقلب در ایران به روش نظریه‌پردازی زمینه بنیان. فصلنامه حسابداری مالی، ۱۰(۴۰)، ۲۹-۵۰.
- ۵) خلیلی ثمرین، فاطمه؛ خلیل پور، مهدی؛ رضانی، جواد. (۱۴۰۰). رتبه‌بندی عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی موثر بر گزارش‌گری مالی متقلبان با استفاده از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی. فصلنامه اقتصاد مالی، ۱۵(۵۵)، ۲۳۱-۲۴۶.
- ۶) دریایی مجید، نیکومرام هاشم، خان محمدی محمدحامد، (۱۳۹۹)، تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی، نشریه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی) ۱۲ (۴۶). ۲۷-۵۰.

۷) دیبایا، پریا. شکری چشمه سبزی، اعظم و مراد زاده فرد، مهدی. (۱۴۰۰). تأثیر آگاهی و قضاوت اخلاقی حسابداران در تمایل به گزارش تخلفات مالی با تأکید بر نقش تعدیل گر شدت اخلاقی درک شده. *دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتار، ۶(۱۲)*، ۲۱۲-۶۸

۸) ساریخانی مهدی، ایزدی نیا ناصر، دائی کریم زاده سعید. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر قصد گزارشگری تقلب با استفاده از مثلث تقلب و تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده: از دیدگاه حسابداران. *دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۱۳۹۷*، ۳ (۶): ۱۰۵-۱۳۵.

۹) سازمان حسابرسی. (۱۳۹۴). *مسئولیت حسابرس در ارتباط با تقلب، در حسابرسی صورت‌های مالی*. (استاندارد ۲۴۰ حسابرسی)، تهران، ایران.

۱۰) شجاع، حسین؛ مهربان پور، محمدرضا؛ جهانگیرنیا، حسین؛ غلامی جمکرانی، رضا. (۱۴۰۰). ارائه مدل تأثیر سرمایه‌های فرهنگی، اجتماعی و اخلاقی بر استقلال مدیران مالی و کیفیت گزارشگری. *فصلنامه اقتصاد مالی، ۱۵(۵۶)*، ۱۷۱-۱۹۶.

۱۱) فیروزی مریم، برزگر الهه. (۱۳۹۷). رابطه میان جنبه‌های موقعیتی حسابداران و تصمیم به اعلام و انتشار اقدامات غیراخلاقی/اخلاق در علوم و فناوری. *۱۳۹۷*، ۱۳ (۲): ۱۱۹-۱۲۸.

۱۲) مهدوی، غلامحسین؛ و هوشمند، عبدالحمید. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرس. *دانش حسابرسی، ۱۳ (۵۱)*: ۴۱-۶۱

13) Afzali, M. (2023). Corporate culture and financial statement comparability. *Advances in accounting, 60(1)*, 100640.

14) Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2018). *Fraud examination*. Cengage Learning. <https://www.amazon.com/Fraud-Examination-W-Steve-Albrecht/dp/1337619671>

15) Alleyne, B., & Amaria, P. (2013). The effectiveness of corporate culture, auditor education, and legislation in identifying, preventing, and eliminating corporate fraud. *International Journal of Business, Accounting and Finance, 7(1)*, 34-63.

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

17) Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L., & Haslam, S. A. (2019). The social psychology of whistleblowing: An integrated model. *Organizational Psychology Review, 9(1)*, 41-67.

18) Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2012). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse. Association of Certified Fraud Examiners, Austin: Texas. <https://www.acfe.com/>

19) Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2013). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse. Association of Certified Fraud Examiners, Austin: Texas. <https://www.acfe.com/>

20) Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2014). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse. Association of Certified Fraud Examiners, Austin: Texas. <https://www.acfe.com/>

21) Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2015). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse. Association of Certified Fraud Examiners, Austin: Texas. <https://www.acfe.com/>

22) Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2016). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse. Association of Certified Fraud Examiners, Austin: Texas. <https://www.acfe.com/>

- 23) Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2017). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse. Association of Certified Fraud Examiners, Austin: Texas. <https://www.acfe.com/>
- 24) Association of Certified Fraud Examiners. (2016). *Report to the nations on occupational fraud and abuse: 2016 global fraud study*. Association of Certified Fraud Examiners.
- 25) Audit Organization.(1392). The Effect of Impact Ethical Organizational Culture on the Behavior of the Auditor. *Journal of Audit Science*. 13(51): 41-61. (In Persian)
- 26) Banimahd Bahman & Moradzadehfard Mehdi& Ardekani Masoumeh. (1392). Machia Vellianism and Cultural Values of Accounting. *Journal of Cultural management*. 7(20). 71-83. (In Persian)
- 27) Braaten, C. N., & Tsai, L. C. F. (2024). Effects of bounded rationality on prosecutorial decision making: Analysis of penalties on corporate fraud violators. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 76, 100634.
- 28) Button, M. (2008). *Doing security. Critical Reflections and an Agenda for Change*. England: Palgrave Macmillan, <https://www.abebooks.com/9780230553118/Doing-Security-Critical-Reflections-Agenda-0230553117/plp>
- 29) Button, M., & Gee, J. (2013). Countering fraud for competitive advantage: the professional approach to reducing the last great hidden cost. A John Wiley & Sons, Ltd., Publication, 53(9):1-202.
- 30) Chen, J. (2022). Fraud. Investopedia. 2022, January 28: <https://www.investopedia.com/terms/f/fraud.asp>
- 31) Cheng, F., Liao, J., Liu, X., Sensoy, A., & Yao, S. (2023). Local happiness and corporate financial misconduct: Does happiness reduce organizational opportunistic behavior?. *Journal of Accounting and Public Policy*, 107157.
- 32) Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The joint effects of Machiavellianism and ethical environment on whistle-blowing. *Journal of business ethics*, 117(1), 153-172.
- 33) Daryae Majid & Nikoomaram Hashem & Khan Mohammadi M.H. (1399). The Effect of Organizational Culture on Whistle-Blowing Intention in Audit Profession. *The Financial Accounting and Auditing Researches*. 12(46):27-50. (In Persian)
- 34) Detert, J. R., Burris, E. R., Harrison, D. A., & Martin, S. R. (2013). Voice flows to and around leaders: Understanding when units are helped or hurt by employee voice. *Administrative Science Quarterly*, 58(4), 624-668.
- 35) Dorminey, J., Fleming, A., Kranacher, M., Riley, R., 2012. The evolution of fraud theory. *Issues Account. Educ.* 27 (2), 555–579.
- 36) Dungan, J. A., Young, L., & Waytz, A. (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 103848.
- 37) Dussuyer, I., Armstrong, A., & Smith, R. (2015). Research into Whistleblowing. *Journal of Law and Governance*, 10(3), 35-42.
- 38) Ethics Resource Center (ERC). (2010). The Importance of Ethical Culture: Increasing Trust and Driving Down Risks. *Ethics Resource Center*, Arlington, VA.
- 39) Firozi M.& Barzegar E. (1397). The Relationship between Situational Aspects of Accountants and Decided to Whistle Blow Unethical Acts. *Journal of Ethics in Science & Technology*. 13(2):119-128. (In Persian)
- 40) Giles, S. (Ed.). (2013). *Managing fraud risk: A practical guide for directors and managers*. John Wiley & Sons.
- 41) Heese, J., & Pérez-Cavazos, G. (2021). The effect of retaliation costs on employee whistleblowing. *Journal of Accounting and Economics*, 71(2-3), 101385.
- 42) Hennequin, E. (2020). What motivates internal whistleblowing? A typology adapted to the French context. *European Management Journal*, 38(5), 804-813.

- 43) Lee, G., & Xiao, X. (2018). Whistleblowing on accountancy-related misconduct: A synthesis of the literature. *Journal of Accounting Literature*, 41(1), 22-46.
- 44) Liu, Y., Zhao, S., Jiang, L., & Li, R. (2016). When does a proactive personality enhance an employee's whistle-blowing intention?: A cross-level investigation of the employees in Chinese companies. *Ethics & Behavior*, 26(8), 660-677.
- 45) Mandal, A. and Amilan, S. (2023). Preventing financial statement fraud in the corporate sector: insights from auditors. *Journal of Financial Reporting and Accounting*.
- 46) Mohamed, I. S., Belaja, K., & Rozzani, N. (2019). Whistleblowers' role in mitigating fraud of Malaysian higher education institutions. *Asian Journal of Accounting Perspectives*, 12(2), 67-81.
- 47) Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of business ethics*, 4(1), 1-16.
- 48) Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). Effective-whistle blowing. *Academy of management review*, 20(3), 679-708.
- 49) Nurul, R., & Herliansyah, Y. (2021). The influence of corporate ethics culture on whistleblowing mechanisms and their impact on fraud detection (empirical study in the antifraud division of PT. Bank XYZ in Jakarta 2020). *Asian Journal of Social Science Studies*, 6(3), 1.
- 50) Paria Dibakia & Azam Shokri cheshmeh sabzi & Mahdi Moradzadeh fard. (2022). Effect of accountants' moral awareness and moral judgment on whistleblowing intention: The moderating role of perceived moral intensity. *Iranian Journal of Value & Behavioral Accounting*. 6(12): 168-212. (In Persian)
- 51) Sarikhani Mehdi & Izadinia Naser & Daei Karimzadeh Saeed. (1397). Investigating the Factors Affecting the Whistle-blowing Intentions Using the Fraud Triangle and the Theory of Planned Behavior: An Accountant's Perspective. *Iranian Journal of Behavioral & Valued Accounting*. 3(6):105-135. (In Persian)
- 52) Schwartz, M. S. (2013). Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements. *Business Horizons*, 56(1), 39-50.
- 53) Suh, J. B., & Shim, H. S. (2020). The effect of ethical corporate culture on anti-fraud strategies in South Korean financial companies: Mediation of whistleblowing and a sectoral comparison approach in depository institutions. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 60(100361).
- 54) Suh, J. B., Shim, H. S., & Button, M. (2018). Exploring the impact of organizational investment on occupational fraud: Mediating effects of ethical culture and monitoring control. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 53(1), 46-55.
- 55) Tashdidi Elahe & Sepasi Sahar. (1397). Designing a Model for Preventing and Controlling Fraud based on Grounded Theory. *Journal of Financial Accounting*. 10(40). 29-50. (In Persian)
- 56) Toker Gokce, A. (2015). Relating teachers' whistleblowing tendency and personal features: Machiavellianism, religiosity, and utilitarianism. *Issues in Educational Research*, 25(4), 517-534.
- 57) Trevino, L. K., & Victor, B. (1992). Peer reporting of unethical behavior: A social context perspective. *Academy of Management journal*, 35(1), 38-64.
- 58) Triantoro, H. D., Utami, I., & Joseph, C. (2020). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention: An experimental study. *Journal of Financial Crime*. 27(1), 202-216.
- 59) Warren, D. E., Gaspar, J. P., & Laufer, W. S. (2014). Is formal ethics training merely cosmetic? A study of ethics training and ethical organizational culture. *Business Ethics Quarterly*, 24(1), 85-117.

پیوست: پرسشنامه

به نام خدا

پاسخگوی محترم با سلام

پرسشنامه‌ای که تقدیم می‌گردد، به منظور تأثیر فرهنگ اخلاقی شرکت بر راهبردهای ضد تقلب با تأکید بر نقش میانجی افشاگری (مطالعه موردی: شعب بانک تجارت استان البرز) تنظیم گردیده است و کلیه داده‌های مربوطه محرمانه قلمداد شده و صرفاً در این پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد. خواهشمند است بر اساس استنباط کلی خود، هر یک از سؤوال‌های پرسشنامه را مطالعه نموده و پاسخ موردنظر را در محل تعیین شده با علامت (X) مشخص نمایید.

فرم پرسشنامه:

بخش اول: سؤالات عمومی

سن:

۱. جنسیت: مرد زن
۲. تحصیلات دیپلم کاردانی کارشناسی کارشناسی ارشد دکترا
۳. سنوات خدمت

کمتر از ۱۰ سال	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۲۰ سال به بالا

پرسشنامه افشاگری تخلفات بانکی

هدف: سنجش میزان احتمال گزارش تخلفات بانکی کارمندان بانک

سؤال اول: صندوق قرض‌الحسنه‌ای یک حساب جاری نزد یک بانک دارد. در شرکت آلفا به دلیل ارتباط خاص با مدیریت این صندوق، هرروز مقدار قابل توجهی از وجوه حاصل از فروش این شرکت به حساب صندوق قرض‌الحسنه نزد بانک واریز و پس‌از آن، خریدهای غیررسمی شرکت آلفا از طریق حساب جاری صندوق نزد این بانک انجام می‌شود. فرض کنید شما از این موضوع اطلاع یافته‌اید. لطفاً نظر خود را درباره هر یک از سؤالات زیر مشخص فرمایید.

۱. احتمال اینکه شما این حرکت سؤال‌برانگیز شرکت آلفا را به سطوح بالاتر مدیریت بانک گزارش نمایید چقدر است؟

غیرمتمثل ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ متمثل

۲. به نظر شما میزان پیامد و عواقب و خسارت زیان‌بار این عمل سؤال‌برانگیز شرکت آلفا و صندوق قرض‌الحسنه، چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۳. در صورت گزارش این عمل به سطوح بالاتر مدیریت؛ مشکلات، خطر و ناراحتی و هزینه‌هایی که به شما تحمیل می‌شود چقدر است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۴. به نظر شما یک کارمند تا چه اندازه مسئولیت دارد تا اعمال سؤال‌برانگیزی همانند موضوع فوق را به سطوح بالاتر مدیریت گزارش نماید؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۵. به نظر شما مزایای گزارش چنین عمل سؤال‌برانگیزی به سطوح بالاتر مدیریت، چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

سؤال دوم: شرکت خصوصی گاما حسابی را به نام آقای "ب" نزد بانک افتتاح می‌نماید. آقای "ب" شخصی است که دارای ۸۵ سال سن و در یکی از روستاهای شهر ساری زندگی می‌کند و فاقد سواد کافی است. این شرکت خصوصی برای خریدهای خود از کد ملی آقای "ب" استفاده می‌کند و فاکتورهای خرید خود را به نام شخص "ب" ثبت و مبالغ خرید را از حساب ایشان پرداخت می‌کند. این موضوع باعث می‌شود تا فروش به شرکت خریدار یعنی گاما پنهان بماند و در مقابل شرکت فروشنده نیز بتواند مبلغ فروش خود را کمتر از واقعیت نشان داده و در نتیجه مالیات کمتری پرداخت نماید. فرض کنید شما به‌عنوان کارمند بانک از این موضوع آگاه هستید. لطفاً نظر خود را در خصوص سؤالات زیر مشخص فرمایید.

۱. احتمال اینکه شما این حرکت سؤال‌برانگیز شرکت خصوصی گاما را به سطوح بالاتر مدیریت بانک گزارش نمایید چقدر است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل
۲. به نظر شما میزان پیامد و عواقب و خسارت زیان بار این عمل سؤال برانگیز شرکت گاما چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۳. در صورت گزارش این عمل به سطوح بالاتر مدیریت؛ مشکلات، خطر و ناراحتی و هزینه‌هایی که به شما تحمیل می‌شود چقدر است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۴. به نظر شما یک کارمند تا چه اندازه مسئولیت دارد تا اعمال سؤال برانگیزی همانند موضوع فوق را به سطوح بالاتر مدیریت گزارش نماید؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۵. به نظر شما مزایای گزارش چنین عمل سؤال برانگیزی به سطوح بالاتر مدیریت چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

سؤال سوم: مدیرعامل یک شرکت دولتی، مبلغ عمده‌ای از نقدینگی شرکت را نزد بانک سپرده نموده است. این مدیرعامل خود مالک یک هتل خصوصی است. به واسطه ارتباطی که مدیرعامل با مدیران بانک ایجاد نموده است، این مدیرعامل، وام عمده‌ای با نرخ کمتر از سود رایج بانک‌ها، برای هتل خود از این بانک دریافت می‌نماید. فرض کنید شما به‌عنوان کارمند این بانک از این موضوع آگاه هستید. لطفاً نظر خود درباره هرکدام از سؤالات زیر مشخص فرمایید.

۱. احتمال اینکه شما این حرکت سؤال برانگیز مدیرعامل شرکت دولتی را به مقامات ناظر خارج از بانک گزارش نمایید چقدر است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

۲. به نظر شما میزان پیامد و عواقب و خسارت زیان بار این عمل سؤال برانگیز مدیرعامل شرکت دولتی برای جامعه چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۳. در صورت گزارش این عمل به مقامات قضایی خارج از بانک؛ مشکلات، خطر و ناراحتی و هزینه‌هایی که به شما تحمیل می‌شود چقدر است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۴. به نظر شما یک کارمند تا چه اندازه مسئولیت دارد تا اعمال سؤال برانگیزی همانند موضوع فوق را به مقامات ناظر خارج از بانک گزارش نماید؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۵. به نظر شما مزایای گزارش چنین عمل سؤال برانگیزی به مقامات ناظر خارج از بانک چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

سؤال چهارم: شرکت خصوصی دلتا، یک موسسه خیریه به‌منظور کمک به زنان بی‌سرپرست تأسیس و حساب‌جاری برای این موسسه نزد بانک افتتاح نموده است. در هنگام فروش، برخی از مبالغ فروش این شرکت به حساب این خیریه واریز می‌شود. هم‌چنین برخی از مبالغ پرداختی شرکت از حساب خیریه به‌ظاهر برای زنان بی‌سرپرست هزینه می‌شود، اما درواقع این مبالغ در موارد دیگری هزینه می‌شود. فرض کنید شما به‌عنوان کارمند این بانک از این موضوع آگاه هستید. لطفاً نظر خود درباره هرکدام از سؤالات زیر مشخص فرمایید.

۱. احتمال اینکه شما این حرکت سؤال برانگیز شرکت خصوصی دلتا را به مقامات ناظر خارج از بانک گزارش نمایید چقدر است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

۲. به نظر شما میزان پیامد و عواقب و خسارت زیان بار این عمل سؤال برانگیز شرکت خصوصی دلتا برای جامعه چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۳. در صورت گزارش این عمل به مقامات قضایی خارج از بانک؛ مشکلات، خطر و ناراحتی و هزینه‌هایی که به شما تحمیل می‌شود چقدر است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۴. به نظر شما یک کارمند تا چه اندازه مسئولیت دارد تا اعمال سؤال برانگیزی همانند موضوع فوق را به مقامات ناظر خارج از بانک گزارش نماید؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۵. به نظر شما مزایای گزارش چنین عمل سؤال برانگیزی به مقامات ناظر خارج از بانک چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

سؤال پنجم : فرض کنید مسئولین پرداخت وام شعبه، درازای دریافت مبلغی (رشوه) از یکی از مشتریان بانک، وام درخواستی وی را خارج از مقررات بانک (مبلغ بالا، سود بانکی کمتر و یا زودتر از موعد مقرر وام...) پرداخت کرده باشند. فرض کنید شما به عنوان کارمند این بانک از این موضوع آگاه هستید. لطفاً نظر خود درباره هر کدام از سؤالات زیر مشخص فرمایید.

۱. احتمال اینکه شما این حرکت سؤال برانگیز همکاران را به مقامات ناظر بانک گزارش نمایید چقدر است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

۲. به نظر شما میزان پیامد و عواقب و خسارت زیان بار این عمل سؤال برانگیز همکاران برای جامعه چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۳. در صورت گزارش این عمل به مقامات قضایی خارج از بانک؛ مشکلات، خطر و ناراحتی و هزینه هایی که به شما تحمیل می شود چقدر است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۴. به نظر شما یک کارمند تا چه اندازه مسئولیت دارد تا اعمال سؤال برانگیزی همانند موضوع فوق را به مقامات ناظر خارج از بانک گزارش نماید؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۵. به نظر شما مزایای گزارش چنین عمل سؤال برانگیزی به مقامات ناظر خارج از بانک چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

سؤال ششم : سهامدار عمده یک بانک خصوصی چیدمان مالکیت سهام خود را در این بانک از طریق اشخاص واسطه انجام داده است، به صورتی که هیچ ردی از او در مالکین سهام مشاهده نمی گردد. اما با توجه به چیدمان مذکور، بانک در اختیار اوست و تصمیمات و اقدامات با هماهنگی ایشان انجام می شود. این سهامدار عمده یک شرکت خصوصی دارد. این شرکت مبلغ قابل توجهی با بهره پایین از این بانک تسهیلات مالی دریافت نموده است و پرداخت اقساط آن به تعویق افتاده است. فرض کنید شما کارمند این بانک هستید. و از این موضوع آگاه هستید. با توجه به متن فوق، لطفاً نظر خود درباره هر کدام از سؤالات زیر مشخص فرمایید.

۱. احتمال اینکه شما این حرکت سؤال برانگیز سهامدار عمده را به مقامات ناظر خارج از بانک گزارش نمایید چقدر است؟

غیرمحمتم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ محتمل

۲. به نظر شما میزان پیامد و عواقب و خسارت زیان بار این عمل سؤال برانگیز سهامدار عمده، برای جامعه چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۳. در صورت گزارش این عمل به مقامات قضایی خارج از بانک؛ مشکلات، خطر و ناراحتی و هزینه هایی که به شما تحمیل می شود چقدر است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۴. به نظر شما یک کارمند تا چه اندازه مسئولیت دارد تا اعمال سؤال برانگیزی همانند موضوع فوق را به مقامات ناظر خارج از بانک گزارش نماید؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۵. به نظر شما مزایای گزارش چنین عمل سؤال برانگیزی به مقامات ناظر خارج از بانک چه میزان است؟

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

پرسشنامه فرهنگ اخلاقی

بعد یکپارچگی محل کار

۱. مسئولان از نظر حمایت از کارکنان در مورد مسائل گزارش تخلفات بانکی، یکپارچه عمل می‌کنند.

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۲. قوانین حمایتی از گزارش کننده تخلفات بانکی، بسیار قدرتمند اجرا می‌شود.

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۳. حتی پس از تغییر روسا نیز، حمایت از گزارش کننده تخلفات، همچنان مانند قبل و قدرتمند باقی می‌ماند.

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

بعد آموزش اخلاقی

۱. کارکنان در مورد نحوه گزارشگری تخلفات بانکی، آموزش می‌بینند.

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۲. به کارکنان در مورد عواقب تخلفات بانکی، اطلاعات لازم ارائه می‌شود.

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

لحن مدیر

۱. روسا خود به‌عنوان الگوی مبارزه با تخلفات بانکی عمل می‌کنند.

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۲. نحوه عملکرد روسا در مورد حمایت از گزارش کننده تخلفات مطلوب است.

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۳. نحوه حمایت روسا از گزارش کننده تخلفات بانکی، مطلوب است.

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

پرسشنامه راهبردهای ضد تقلب

۱. نظام کنترل داخلی بانک به نحوی تنظیم شده که میزان تخلفات بانکی را به حداقل می‌رساند.

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۲. ناظران به شدت تخلفات بانکی کارکنان را مورد پایش قرار می‌دهند.

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

۳. قوانین بانکداری به صورتی تنظیم شده تا احتمال بروز تخلف را به حداقل رساند.

خیلی کم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ خیلی زیاد

The effect of Ethical Corporate Culture on Anti-Fraud Strategies based on Whistleblowing and Sectoral Comparison

Amin Delarami¹, Hossein Eslami Mofidabadi² *, Marzieh Ebrahimi Shaghghi³

Abstract

The main aim of the current research was to examine the effect of the company's ethical culture (the perceived tone of managers, the honesty of the workplace, and the perceived ethics training) on anti-fraud strategies, emphasizing the mediating role of disclosure and the sectoral comparison approach in Bank Tejarat branches of the province. The present research is based on the investigation of a real problem and specialized knowledge, and it is possible that the results and findings obtained from it can be used by managers in the direction of improving organizational productivity, and according to the purpose of this problem, is considered. Methodology of research Also, given that the current research describes society, conditions and phenomena correctly and systematically, it is considered a survey type. It uses questionnaire Suh & Shim, 2020 model tools to measure variables. Structural equation model method and SmartPLS3 software are used for data analysis. Findings of research shows that there is a positive relationship between the company's ethical culture and anti-fraud strategies, with an emphasis on the mediating role of disclosure in the branches of Tejarat Bank of Alborz province. Considering the relationship between the company's ethical culture and anti-fraud strategies, emphasizing the role of whistle-blower in Tejarat Bank branches in Alborz province, it is suggested to the senior managers of the bank to design a section in the organization that is responsible for investigating the violations presented by the employees, and also the possibility Report violations through a special software for employees without revealing their identity.

Keywords: Company's Ethical Culture, Anti-Fraud Strategies, Disclosure

JEL Classification: M14, C10, G34, L52

¹ Department of Accounting and Management, Shahriar Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, amindelarami@gmial.com

² Department of Accounting and Management, Shahriar Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (author and responsible), hosseineslami62@gmail.com

³ Department of Accounting and Management, Shahriar Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, marzi.ebrahimi@gmail.com

Amin Delarami, Hossein Eslami Mofidabadi *, Marzieh Ebrahimi Shaghghi