

Relation of Effective Communications and Participations to Auditors' Work Deviation and Corruption

Mohsen Akbari¹, Gholamreza Mahfouzi², Rezvan Houshmand³, Yaghoob Mombeini⁴

Received: 2018/11/04

Approved: 2019/02/27

Research Paper

Abstract

Today, audit is considered as an ethical profession. Accountants and auditors generally tend to overtake each other for higher levels. It seems that certain conditions in the audit profession increase individual fame costs perceived by auditors and create economic incentives for some activities that may endanger effectiveness of the impartial collecting and evaluating processes of the audit evidence. Therefore, this study examines the relation of effective communication, participation, and job satisfaction variables to work deviation and corruption. The sample consists of 160 people (including technical director, chief supervisor and supervisor). Data is collected using questionnaire and it is analyzed through structural equation and Smart PLS software. The results show that there is no relation between job satisfaction and corruption as well as between participation and work deviation. Other results of the study confirm the effect of variables on each other.

Keyword: Effective communication, participation, job satisfaction, work deviations, corruption, audit firms

JEL Classification: M42

DOI: 10.22051/jera.2019.12947.2198

¹ Associate professor of management, Faculty of Literature and Humanities, Gilan university, Gilan, Iran, (Akbarimohsen@gmail.com)

² Assistant professor of management, Faculty of Literature and Humanities, Gilan university, Gilan, Iran, corresponding author, (Gholamrezamahfoozi@yahoo.com)

³ Msc of accounting, Azad university, Rasht branch, Rasht, Iran, (Rezvanhooshmand@gmail.com)

⁴ PhD Student of Industrial Management, Production Orientation, Tehran, university, Tehran, Iran

<https://jera.alzahra.ac.ir>

بررسی تأثیر ارتباطات مؤثر و مشارکت بر کاهش انحرافات و فساد کاری حسابرسی تأثیر ارتباطات مؤثر و مشارکت بر کاهش انحرافات و فساد کاری حسابرسی

محسن اکبری*، غلامرضا محفوظی**، رضوان هوشمند***، یعقوب ممبینی****

تاریخ دریافت: ۱۳ / ۰۸ / ۹۷

تاریخ پذیرش: ۰۸ / ۱۲ / ۹۷

مقاله پژوهشی

چکیده

امروزه حرفه حسابداری به عنوان شغلی وابسته به اخلاق و اصول اخلاقی تلقی می‌شود. پدیده‌ای وجود دارد که حسابداران و حسابرسان عموماً تمایل به حرکت به سمت سطوح بالاتر از دیگران دارند. به نظر می‌رسد وجود شرایط خاصی در حرفه حسابداری، تصور هزینه‌های شهرت فردی توسط حسابرسان را افزایش داده و انگیزه اقتصادی انجام فعالیت‌هایی را در آن‌ها ایجاد می‌کند که ممکن است اثربخشی فرآیند جمع‌آوری و ارزیابی بی‌طرفانه شواهد حسابداری را در معرض خطر قرار دهند. از همین رو پژوهش حاضر سعی بر آن دارد که تأثیر متغیرهای ارتباطات مؤثر، مشارکت و رضایت شغلی را بر روی انحرافات و فساد کاری مورد بررسی قرار دهد. برای این منظور نظرات ۱۶۰ نفر (شامل مدیر فنی، سرپرست ارشد و سرپرست) طی فرآیند اجرای پژوهش، با استفاده از ابزار پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در پایان نتایج حاصل از تحلیل صورت گرفته با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس حاکی از آن بود که تأثیر رضایت شغلی بر روی فساد و مشارکت بر روی انحراف کاری مورد تأیید قرار نگرفت، سایر نتایج پژوهش نشان‌دهنده تأیید تأثیر متغیرها بر روی یکدیگر بوده است.

واژه‌های کلیدی: ارتباطات مؤثر، مشارکت، رضایت شغلی، انحرافات کاری، فساد، مؤسسات حسابداری.

طبقه‌بندی موضوعی: M42

10.22051/jera.2019.12947.2198:DOI

*دانشیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، ایران، (Akbarimohsen@gmail.com)

**استادیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، ایران، (نویسنده مسئول)،

(Gholamrezamahfoozi@yahoo.com)

***کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران، (Rezvanhooshmand@gmail.com)

****دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی گرایش تولید، دانشگاه تهران، تهران، ایران، (Yaghoob.yml367@yahoo.com)

<https://jera.alzahra.ac.ir>

مقدمه

از حلقه‌هایی که نقش عمده‌ای در حمایت از عدم تقلب و فساد در گزارشگری مالی در سرتاسر دنیا چه در بخش عمومی و چه بخش خصوصی ایفا می‌کند، حسابرسی مستقل است. حسابرسی مستقل، بخش مهم نظارت و بازرسی زیربنایی سازمانی و یک مهم مبتنی بر منافع عمومی است؛ بنابراین کیفیت حسابرسی مهم‌ترین موضوع برای تدوین‌کنندگان استانداردهای حسابرسی محسوب می‌شود. از دیرباز، سرمایه‌گذاران به هنگام تصمیم‌گیری‌های مربوط به سرمایه‌گذاری، بر صورت‌های مالی حسابرسی شده اتکا و برای اطمینان از صحت و کامل بودن اطلاعات مالی مندرج در آنها، همواره به حسابرسان و حرفه حسابداری وابسته بوده‌اند. از طرفی دیگر بحران‌های اقتصادی و ورشکستگی‌های اخیر منجر به پررنگ‌تر شدن نقش اساسی گزارشگری مالی قابل اعتماد و باکیفیت شده است. به دنبال رسوایی‌های مالی شرکت‌ها و بحران‌های مالی طی دو دهه اخیر، انگشت اتهام تا حدودی به سمت حسابرسان و فساد در حسابرسی نشانه رفته است (حساس یگانه، ۱۳۹۰). با توجه به حساسیت کار حسابرسان، رضایت شغلی و مشارکت عامل مهمی هستند که در صورت فراهم نشدن آن ممکن است انحراف کاری و گرایش به فساد را در میان حسابرسان افزایش دهد چراکه ممکن است پیشنهادها و سوسه‌انگیزی در ارتباط با انحراف در گزارش‌ها توسط شرکت‌هایی که مدیریت سود می‌کنند به حسابرسان ارائه دهند و این حسابرسان هستند که در صورت عدم رضایت شغلی ممکن است علاقه‌ای به کار تیمی و ارائه گزارش درست و واقعی نداشته باشند و در مسیر کاری دچار انحراف شده و منجر به ایجاد فساد در انجام وظایف شغلی شوند (حساس یگانه، ۱۳۹۰).

مشارکت

مشارکت در سازمان‌ها موجب تقویت همگرایی شده و استعدادها، توان‌ها و مجموعه عوامل را ترکیب و نتیجه آن کمک به کسب مزیت رقابتی است. مفهوم مشارکت شغلی به عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح مشارکت شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به منظور افزایش سطح مشارکت شغلی باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌نگر و همه‌جانبه داشته

باشیم (ایلانکوماران، ۲۰۱۴). شغل کارکنان دارای مشارکت شغلی بالا با هویت‌ها، رغبت‌ها و هدف‌های زندگی آنان پیوندی تنگاتنگ دارد (وینتر و ساروز، ۲۰۱۰).

مشارکت در فعالیت‌های حسابداری نیز منافع زیادی دارد از جمله اینکه خطر سقوط مؤسسات بزرگ و کوچک را کاهش می‌دهد چراکه که این سقوط اعتماد سرمایه‌گذاران را کاهش داده و باعث می‌شود نظام مالی ثبات نداشته باشد. مشارکت، کیفیت حسابداری را افزایش می‌دهد زیرا کار توسط حسابرس دیگر نیز بررسی می‌شود، از این رو تردید حرفه‌ای را بکار می‌گیرند (بهری، ۱۳۹۱).

ارتباطات مؤثر

ارتباطات مؤثر نوعی تبادل اطلاعات است که پایه و اساس ادراک و احساس میان دو نفر یا بیشتر، یا یک گروه را در شرکت یا سازمان فراهم می‌کند و باعث می‌شود شبکه‌های سازمانی به‌منظور انجام دادن وظایف سازمانی شکل گیرند (دسلر و فیلیس، ۲۰۰۸). در سازمان‌ها و مؤسسات حسابداری هم وجود ارتباطات مؤثر و صحیح همواره یکی از اجزای مهم در توفیق مدیریت و همچنین رضایتمندی کارکنان است. باید میان مدیران، سرپرستان و حسابرسان، نظام ارتباطی کارآمد ایجاد شود و یا اگر موجود است آن را توسعه دهند. معمولاً سرپرستان با به‌کارگیری روش‌های صحیح تقسیم کار، تفویض اختیار و استفاده از نظام پاداش و برقراری و ایجاد حس برابری در میان حسابرسان و با به‌کارگیری رویکردهای مدیریتی نوین از جمله رفتار سازمانی صحیح می‌توانند باعث ایجاد حس امنیت شغلی و ارتقای اثربخشی آنان و در نتیجه رضایتمندی‌شان گردند.

رضایت شغلی

از آنجا که منابع انسانی به عنوان یکی از اساسی‌ترین سرمایه‌های هر سازمان، نیازمند توجه جدی است، لذا مطالعه در زمینه استفاده بهینه از منابع انسانی و افزایش روحیه و انگیزش کاری در راستای حفظ نیروهای متحد و متخصص و کارآمد سازمان‌ها زمینه توفیق سازمان و مدیریت را فراهم می‌کند. کاهش رضایت شغلی می‌تواند زمینه‌های مساعد کاهش اثربخشی نیروی انسانی را فراهم نماید. وجود چنین شرایطی در زمان نیاز به کارکنان متخصص، منجر به خروج زودهنگام نیروی انسانی از شرکت شده و به صورت استعفا، انتقال، مرخصی‌های بدون حقوق

و... بروز پیدا خواهد کرد و در شرایطی که امکان استخدام در سازمان‌های دیگر فراهم نباشد، منجر به درون‌ریزی نارضایتی در کارکنان شده و اگرچه آمار خروج نیروی انسانی نشان‌دهنده احتمال خطر نیست، ولی این گونه نارضایتی به صورت کم‌کاری، غیبت، تأخیر در کار، تقاضای کار جدید، اعتراض به مدیریت، افزایش مرخصی‌های استعلاجی و سوانح کاری در سازمان متجلی می‌شود و در مجموع اثربخشی و کارآیی نیروی انسانی را کاهش خواهد داد (باصری، ۱۳۸۴). توجه به این مهم در مؤسسات حسابرسی و واحدهای تجاری به‌ویژه برای حساب‌رسان و حسابداران به لحاظ وظیفه محوله به آنان و حساسیت شغل این افراد مورد توجه است.

انحراف کاری

در عصر حاضر، سازمان‌ها به بخش مهمی از زندگی بسیاری از افراد جامعه تبدیل شده‌اند، به طوری که افراد با استخدام و عضویت در سازمان‌ها، ساعات زیادی از عمر خود را در این محیط‌های کاری سپری می‌کنند. چگونگی و کیفیت گذران این ساعات نسبتاً طولانی، هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها مسئله‌ای بسیار بااهمیت است.

رفتار انحرافی رفتار داوطلبانه‌ای است که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند و در این کار بهزیستی سازمان، اعضای آن، یا هر دو را تهدید می‌کند. این گونه رفتارها شامل مجموعه اعمال مشخصی با دو ویژگی مشترک هستند. نخست، این رفتارهای انحرافی، ارادی هستند (اتفاقی و سهوی نیستند) و دوم، باهدف نقض هنجارهای سازمانی و آسیب رساندن با سازمان یا اعضای آن، یا هر دو، طراحی و اجرا می‌شوند (اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۵).

فساد

حوادثی نظیر سقوط شرکت انرون ۱ و پیامد آن برای بزرگ‌ترین موسسه حسابرسی جهان آرتور آندرسن ۲ و فساد مالی مستحده در بحران جهانی مالی و پولی سال ۲۰۰۸ و همچنین فساد سه هزار میلیاردی و فساد بزرگ نفتی در ایران و ده‌ها نمونه برملا شده اخیر و گذشته نشان می‌دهد که نقش نوین حساب‌رسان نسبت به نقش سنتی آنان به شدت افزایش یافته و مسئولیت اجتماعی حسابداران رسمی در جوامع رفاه اجتماعی همچنان مورد تأکید است (دوانی، ۱۳۹۰). از همین‌رو امروزه نقش و جایگاه حسابرسی از ویژگی و برجستگی خاص برخوردار است. اما

موج تبلیغات منفی که در دهه گذشته حسابرسان را مورد هدف قرار داده، این امر را پررنگ‌تر کرده است که حسابرسان می‌توانند نقش مهمی در نهم‌سازی، منحرف کردن و یا تطهیر جریان‌های غیر نقدی داشته باشند. از همین رو است که حرفه حسابرسی به‌نوبه خود باید در صدد تقویت توانایی‌ها و ظرفیت‌های علمی و عملی برآید تا از طریق تجمیع امکانات در فرآیند نظام پاسخگویی بتواند رسالت خود را به نحو اصولی و خدشه‌ناپذیر انجام دهد.

مروری بر پیشینه

نتایج تحقیق خسروآبادی و بنی‌مهد (۱۳۹۳) نشان داد که رابطه مستقیمی میان اعتماد اجتماعی پایین و فساد مالی در میان حسابرسان شاغل در بخش خصوصی حرفه حسابرسی وجود دارد. نتایج تأیید می‌نماید که توسعه اخلاق، در حرفه حسابرسی مستلزم بهبود ارزش‌های اجتماعی از جمله اعتماد اجتماعی است. یافته‌های حساس یگانه و همکاران، (۱۳۹۵) با نشان می‌دهد که میان نقش نظارتی حسابرسان و ارتقای سلامت نظام اداری رابطه معناداری وجود دارد، به گونه‌ای که میان متغیرهای نظارت حسابرسان همچون اخلاق حسابداران، برنامه‌ریزی و نظارت بر کنترل‌های داخلی و متغیرهای سلامت اداری همچون پاسخگویی، شفافیت و سلامت رابطه مستقیمی وجود دارد.

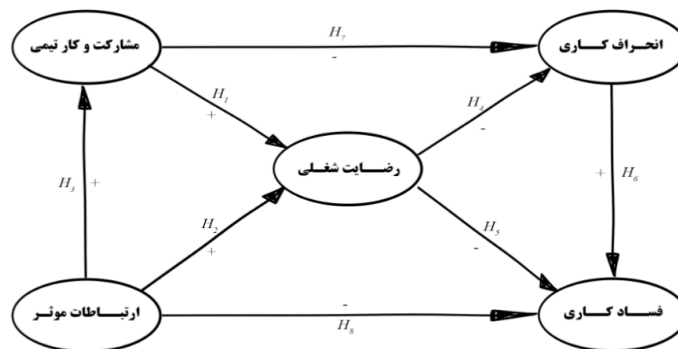
نتایج پژوهش اکبری و همکاران، (۱۳۹۵) علاوه بر تأیید عوامل مورد بررسی بر رفتار ناکارآمد، تأثیر آن بر تغییر شغل در مؤسسات حسابرسی مورد تأیید قرار گرفت. ضمن اینکه نقش اهمیت مشتری بر رفتار ناکارآمد در این مؤسسات مورد تأیید قرار نگرفته است.

نتایج تحقیق جونز (۲۰۰۸) نشان داد که علاوه بر انگیزه‌های اقتصادی و تمایلات جانب‌دارانه شناختی، عوامل اجتماعی و انفرادی نقش مهمی در رفتار مصلحت‌آمیز حسابرسان ایفاء می‌کنند. همچنین تحقیق بلو و صادقی (۲۰۰۹) نشان داد که مهم‌ترین ویژگی اخلاقی فردی مؤثر در استفاده از راهنمای تصمیم توسط حسابرسان به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: عدم عضویت در جامعه حسابداران رسمی، سابقه حرفه‌ای بیش از ۲۰ سال، مدرک تحصیلی کارشناسی، رده سازمانی سرپرست ارشد در رشته تحصیلی مدیریت. همچنین نتایج این تحقیق حاکی از موانع به‌کارگیری راهنمای تصمیم از نظر حسابرسان در رده سازمانی سرپرست و سرپرست ارشد، عدم وجود ویژگی‌های اخلاقی فردی فوق است. مارکز و پریثرا (۲۰۰۹)، نیز

نشان دادند که حسابرسان کم سابقه، تمایل بیشتری به جهت گیری نسبی دارند. نتیجه دیگر این پژوهش نشان داد که حسابرسان مرد نسبت به حسابرسان زن در قضاوت اخلاقی و ارائه گزارش های واقع گرایانه، پایداری کمتری به موازین اخلاقی دارند و حسابرسان آموزش دیده نسبت به حسابرسان دیگر در قضاوت اخلاقی پایداری بیشتر به موازین اخلاقی دارند.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالب گفته شده، پژوهش حاضر از مدل مفهومی که در شکل (۱) نشان داده شده است پیروی می کند.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

بر اساس ادبیات نظری و مدل مفهومی، فرضیه های پژوهش عبارت اند از:

- فرضیه ۱: مشارکت بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارد.
- فرضیه ۲: ارتباطات مؤثر بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارد.
- فرضیه ۳: ارتباطات مؤثر بر مشارکت تأثیر مثبتی دارد.
- فرضیه ۴: رضایت شغلی بر انحرافات کاری تأثیر منفی دارد.
- فرضیه ۵: رضایت شغلی بر فساد کاری تأثیر منفی دارد.
- فرضیه ۶: انحرافات کاری بر فساد کاری تأثیر مثبتی دارد.

فرضیه ۷: مشارکت بر انحرافات کاری تأثیر منفی دارد.

فرضیه ۸: ارتباطات مؤثر بر فساد کاری تأثیر منفی دارد.

فرضیه ۹: ارتباطات مؤثر بر انحرافات کاری تأثیر منفی دارد.

فرضیه ۱۰: مشارکت بر فساد کاری تأثیر منفی دارد.

روش پژوهش

این پژوهش، بر اساس هدف از پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی - پیمایشی از نوع تحلیل همبستگی است که در آن رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد و به‌طور مشخص مبتنی بر معادلات ساختاری ۷ است. برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و روش میدانی به کمک پرسش‌نامه با طیف هفت‌گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) استفاده شده است. در پایان برای سنجش و مدل‌سازی روابط میان متغیرها از معادلات ساختاری و نسخه دوم نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ۹ استفاده شده است.

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را مدیران فنی، سرپرستان ارشد و سرپرستان کلیه مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی واقع در شهر تهران است. کلیه مؤسسات فعال همسو با هدف پژوهش در حدود ۱۲۷ مؤسسه بوده‌اند که از سایت جامع حسابداران رسمی ایران انتخاب شده‌اند. با توجه به مطالب بیان شده و محدود بودن جامعه مورد بررسی، در پژوهش حاضر از فرمول کوکران برای تعیین تعداد نمونه‌های مورد نیاز استفاده شده است (حافظ نیا، ۱۳۸۴) که با توجه به تعداد ۶۰۰ تایی جامعه مورد بررسی، تعداد ۲۳۴ نمونه محاسبه شده است. تعداد ۲۳۴ پرسش‌نامه در بین تمامی مؤسسات حسابرسی قابل دسترس توزیع گردید؛ که در نهایت ۱۶۰ پرسش‌نامه مناسب و بدون نقص جمع‌آوری شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای سنجش متغیرهای پژوهش، شامل مشارکت (۵ سنجه)، از مطالعات (گوتیرز و همکاران، ۲۰۰۹)، ارتباطات مؤثر (۴ سنجه)، از مطالعات (واتسون و همکاران، ۲۰۰۷)، رضایت شغلی (۷ سنجه)، از مطالعات (عظیم محمد و عاصف محمد، ۲۰۱۰)، انحراف کاری (۱۲ سنجه)، از مطالعات (پترسون، ۲۰۰۲) و فساد کاری (۱۲ سنجه)، از مطالعات (کاتو، ۲۰۱۳) استفاده شده است. برای حصول اطمینان از روایی محتوایی و ظاهری پرسشنامه،

ویرایش اولیه آن مورد بررسی متخصصان و صاحب نظران در این زمینه قرار گرفت و با توجه به نظرات و پیشنهادهای آن‌ها اصلاحات لازم بر روی سنججه‌ها انجام شد و پس از تأیید مورد استفاده قرار گرفت. برای تحلیل مدل‌ها در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی ابتدا باید به بررسی برازش مدل و سپس آزمودن فرضیه‌های پژوهش پرداخت (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). بررسی برازش مدل در سه بخش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود.

یافته‌های پژوهش

آزمون کفایت حجم نمونه

جهت کفایت حجم نمونه از شاخص کام او ۱۰ استفاده شده است که نتایج آن در نگاره (۱) آمده است:

نگاره (۱): نتایج آزمون کفایت حجم نمونه (KMO)

اندازه کفایت نمونه کایزر- مایر- الکین		۰/۸۲۹
آزمون کروییت بارتلت	کای دو	۳۸۶۲/۷۴۲
	درجه آزادی	۷۸۰
	سطح معنی‌داری آماره کای دو	۰/۰۰۰

از آنجایی که شاخص کام او برابر با ۰/۸۲۹ است، در نتیجه حجم نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) از کفایت لازم جهت تبیین برخوردار است.

برازش مدل اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. برای سنجش پایایی مدل به بررسی پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ پرداخته شده است. نتایج در نگاره (۲) آورده شده است.

نگاره (۲): گزارش معیارهای آلفای کرونیخ و پایایی ترکیبی

متغیرها	عنوان در مدل	ضریب آلفای کرونیخ (Alpha \geq 0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR \geq 0/7)
مشارکت	PT	۰/۸۰۱	۰/۸۵۹
ارتباطات مؤثر	EC	۰/۷۷۴	۰/۸۵۴
رضایت شغلی	JS	۰/۹۰۰	۰/۹۲۰
انحراف کاری	DWB	۰/۸۰۶	۰/۸۵۵
فساد کاری	C	۰/۹۱۰	۰/۹۲۷

پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونیخ در مورد همه متغیرها بالاتر از ۰/۷ است. در نتیجه نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند.

روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی شد. معیار ای وی ای ۱۱ نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است.

نگاره (۳): گزارش معیار روایی همگرا (AVE)

متغیرها	عنوان در مدل	میانگین واریانس استخراجی (AVE \geq 0/5)
مشارکت	PT	۰/۵۵۲
ارتباطات مؤثر	EC	۰/۵۹۵
رضایت شغلی	JS	۰/۶۲۳
انحراف کاری	DWB	۰/۵۲۴
فساد کاری	C	۰/۵۷۲

با توجه به نتایج نگاره (۳)، ای وی ای همه سازه‌ها بالاتر از ۰/۵، هست و در نتیجه روایی همگرای مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

در قسمت روایی واگرا، میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها مقایسه می‌شود.

نگاره (۴): همبستگی‌های میان متغیرها و مقادیر AVE

C	DWB	JS	EC	PT	سازه‌ها
				۰/۷۴۲	PT
			۰/۷۷۱	۰/۵۱۰	EC
		۰/۷۸۹	۰/۵۰۲	۰/۴۵۹	JS
	۰/۷۲۳	۰/۲۹۴	۰/۴۵۴	۰/۲۲۳	DWB
۰/۷۵۶	۰/۶۳۲	۰/۳۷۶	۰/۵۶۹	۰/۴۰۸	C

مقدار جذری وی ای متغیرها در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خوددارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

برازش مدل ساختاری

R2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. Q2 معیاری است که توسط استون و گیزر معرفی شد و قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

نگاره (۵): مقادیر R2 و Q2

C	DWB	JS	PT	سازه‌ها
۰/۵۰۵	۰/۰۹۶	۰/۳۰۸	۰/۲۶۰	R ²
۰/۲۴۵	۰/۰۳۸	۰/۱۷۱	۰/۱۳۲	Q ²

با توجه به نگاره (۵) و مقادیر به‌دست آمده برای سازه‌های مدل می‌توان گفت که برازش قوی مدل ساختاری پژوهش بار دیگر تأیید می‌شود.

برازش کلی مدل

پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش کلی مدل از طریق معیار جی او اف ۱۲ استفاده می‌شود (تنهاوس و همکاران، ۲۰۰۴). این معیار از طریق رابطه (۱) محاسبه می‌گردد.

$$\text{GOF} = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} \quad \text{رابطه (۱)}$$

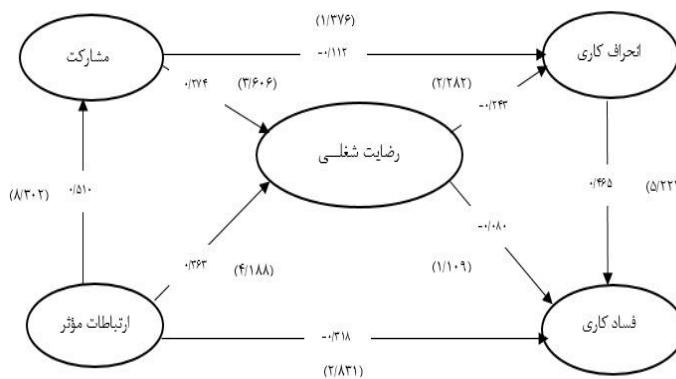
به طوری که Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه هست و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است.

$$\text{مقدار GOF مدل عبارت است از: } \text{GOF} = \sqrt{0/573 \times 0/292} = 0/409$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای جی او اف معرفی شده است (وتزلز و همکاران، ۲۰۰۹)، حاصل شدن ۰/۴۰۹ برای جی او اف نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش دارد.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش پی ال اس نشان می‌دهد که پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید.



شکل (۲): ضرایب معناداری و T-values و ضرایب مسیر مدل

با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها (آماره) (ادر شکل (۲) و نگاره (۶)، فرضیه اول، دوم، سوم، چهارم، ششم، هشتم، نهم و دهم پژوهش تأیید می‌شود و فرضیه‌های پنجم و هفتم پژوهش رد می‌شود.

نگاره (۶): آزمون فرضیه‌های مدل پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل	اثر	متغیر وابسته	تخمین	آماره t	نتیجه
H1	مشارکت	←	رضایت شغلی	۰/۲۷۴	۳/۶۰۶	***
H2	ارتباطات مؤثر	←	رضایت شغلی	۰/۳۶۳	۴/۱۸۸	***
H3	ارتباطات مؤثر	←	مشارکت	۰/۵۱۰	۸/۳۰۲	***
H4	رضایت شغلی	←	انحرافات کاری	-۰/۲۴۳	۲/۲۸۲	*
H5	رضایت شغلی	←	فساد کاری	-۰/۰۸۰	۱/۱۰۹	Ns
H6	انحرافات کاری	←	فساد کاری	۰/۴۶۵	۵/۲۲۲	***
H7	مشارکت	←	انحرافات کاری	-۰/۱۱۲	۱/۳۷۶	Ns
H8	ارتباطات مؤثر	←	فساد کاری	-۰/۳۱۸	۲/۸۳۱	**
H9	ارتباطات مؤثر	←	انحرافات کاری	-۰/۴۶۵	۶/۱۷۱	***
H10	مشارکت	←	فساد کاری	-۰/۱۸۲	۳/۰۷۶	**

(ns = no significant, *p < .05, **p < .01, ***p < .001)

نتیجه‌گیری

از آنجاکه امر توسعه و آبادانی و رفاه اجتماعی مردم کشورهای جهان در گرو سلامت و امنیت اقتصادی است وظیفه حسابرسان نیز در قبال مبارزه با فساد مالی در قالب مسئولیت‌های اجتماعی بسیار بااهمیت است. از این رو استفاده از رویکرد اخلاقی مناسب در انجام کار حسابرسی، موجب ایجاد تغییراتی چشمگیر و منظم و تعدیلات مهمی در وظایف و تعهدات اشخاص مختلف فعال در حوزه‌های کسب و کار مدیران، حسابداران و حسابرسان خواهد شد (باغومیان، ۱۳۸۵)؛ بنابراین هر چه تعهد حسابرسان به صداقت و عینیت بیشتر باشد کیفیت کار حسابرسی انجام شده توسط آنها بیشتر و فساد و انحرافات کاری آنها نیز کمتر خواهد شد. برای افزایش صداقت و جلوگیری از فساد و انحرافات کاری لازم است که حسابرسان پایبند به تعهدات کاری خود باشند، حسابرسان باید با وجود قرار گرفتن تحت فشارهای مختلف از طریق ایجاد ارتباطات مؤثر با یکدیگر و مشارکت گروهی، بر اساس شواهد به دست آمده

تصمیم‌گیری کنند، حساب‌رسان باید قضاوت‌ها و نظرات حرف‌های صادقانه و شفاف خود را، چه با محتوای مثبت و چه منفی ارائه نمایند، از طرف دیگر نیز حساب‌رسان باید توانایی پذیرش اشتباهات خود را داشته باشند.

فرضیه اول: نتایج به دست آمده نشان دهنده این موضوع است که مفهوم مشارکت به عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که موجب رضایت شغلی و در نتیجه افزایش اثربخشی سازمان می‌گردد. هرچه سطح مشارکت شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، رضایت شغلی آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت. نتیجه به دست آمده در واقع با پژوهش‌های پیشین همچون وینتر و ساروس (۲۰۰۲)، الانکوماران (۲۰۰۴) و درخشنده و کاظمی (۱۳۹۳) هم راستا است.

فرضیه دوم: نتایج به دست آمده نشان دهنده این موضوع است که ضروری است تا در سازمان‌ها، مدیران به دنبال افزایش رضایت کارکنان خود باشند، زیرا اگر کارکنان با احساس رضایت به مسائل سازمان ننگرند آن‌ها از تمام نیرو و تخصص خود استفاده نمی‌کنند که انحراف کاری را به دنبال خواهد داشت و در نتیجه اهداف سازمان آن‌طور که باید و شاید محقق نمی‌گردد. افزایش این مهارت‌ها توان مدیران در سازمان‌ها را در برقراری ارتباط بهتر با کارکنان و در نتیجه افزایش رضایت کارکنان و کاهش انحراف و فساد کاری را به دنبال خواهد داشت. نتایج تحقیق با جن (۲۰۰۵)، اندرسن و راسموسن (۲۰۰۴) هم راستا است.

فرضیه سوم: نتایج به دست آمده نشان دهنده این موضوع است که نظام ارتباطات همچون سلسله اعصاب تاروپوهای سازمان را به هم پیوند می‌دهد. بهینه بودن آن در سازمان بسیار مهم است. اگر ارتباطات صحیحی در سازمان برقرار نباشد، مشارکت در امور مختل گردیده و کارها آشفته می‌گردد. هماهنگی، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کنترل و سایر وظایف اعضای یک سازمان همچون سازمان‌ها و مؤسسات حسابرسی بدون وجود نظام ارتباطی مؤثر قابل تحقق نبوده و در غیاب چنین نظامی امکان اداره سازمان موجود نخواهد بود. نتایج تحقیق با معقول و همکاران (۱۳۹۵)، چن و همکاران (۲۰۰۶) هم راستا است.

فرضیه ۴: رضایت شغلی بر انحرافات کاری تأثیر منفی دارد. با توجه به منفی و معنی‌دار بودن ضریب اثرگذاری رضایت شغلی بر انحرافات کاری، می‌توان نتیجه گرفت فرضیه چهارم پژوهش حاضر مورد تأیید است و هرچه رضایت شغلی بیشتر باشد، تعهد شغلی و افزایش می‌یابد.

و کاهش انحراف را به دنبال دارد. به عبارت دیگر انحرافات کاری در صورت عدم رضایت شغلی افزایش میابد.

فرضیه ۵: رضایت شغلی بر فساد کاری تأثیر منفی دارد. تأثیر گذاری رضایت شغلی بر فساد کاری با ضریب معناداری (۱/۱۱)، معنادار نیست، در نتیجه فرضیه پنجم رد می شود.

فرضیه ۶: انحرافات کاری بر فساد کاری تأثیر مثبتی دارد. انحراف کاری و فساد کاری در یک راستا می باشند و هرچه انحراف کاری بیشتر باشد، فساد در کار و حرفه‌ی حسابرسی بیشتر است. فرضیه حاضر نشان می دهد که تدوین قوانین و مقررات سخت گیرانه به تنهایی در کیفیت کار حسابرسی اثر چندانی ندارد بلکه تقویت ارکان نظارتی از لحاظ اخلاقی، فرهنگی، دانش حرفه‌ای، تجربه کافی و مهم تر از همه تداوم نظارت و ترتیب اثر دادن به یافته ها و گزارش های ارکان نظارتی به مرور محیط حرفه‌ای و شاغلین حرفه حسابداری و حسابرسی را دست خوش تحولات مثبت می سازد.

فرضیه ۷: مشارکت بر انحرافات کاری تأثیر منفی دارد. تأثیر گذاری مشارکت بر انحرافات کاری با ضریب معناداری (۱/۳۷)، معنادار نیست، در نتیجه فرضیه هفتم رد می شود.

فرضیه ۸: ارتباطات مؤثر بر فساد کاری تأثیر منفی دارد. ارتباطات مؤثر خود باعث افزایش انگیزه شغلی می شود؛ و انگیزه شغلی نیز به نوبه خود از فساد کاری جلوگیری می کند. همچنین ارتباطات مؤثر باعث افزایش نظارت می شود و راه های منتهی به فساد در کار حسابرسان را مسدود می کند.

فرضیه ۹: ارتباطات مؤثر بر انحرافات کاری تأثیر منفی دارد. همان طور که نتایج تحقیق نشان می دهد ارتباطات مؤثر با انحراف کاری تأثیر منفی دارد. این پژوهش با پژوهش محققان پیشین هم راستاست. روزهان و همکاران (۲۰۱۰)، اکرمی و همکاران (۲۰۱۰) و فرریس و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش های خود نشان دادند وجود ارتباطات مؤثر منجر به کاهش رفتارهای متقابل منفی و انحرافات کاری از سوی کارکنان در سازمان ها می گردد.

فرضیه ۱۰: مشارکت بر فساد کاری تأثیر منفی دارد. نتایج این فرضیه نشان داد که مشارکت و فساد تأثیر منفی دارد. نتایج این فرضیه با تحقیقات رودریگز و گورئو (۲۰۰۸) و اسونسون (۲۰۰۵) همسو است. رودریگز و گورئو (۲۰۰۸) نشان دادند که افراد با روحیه مشارکت در

اجرای صحیح اهداف سازمانی می‌توانند سبب کاهش فساد در سازمان خود گردند. همچنین پژوهش سوئسن (۲۰۰۵) نشان داد که عدم مشارکت و به کارگیری ناصحیح سبک‌های ارتباطی، باعث کاهش رشد و سوددهی و ایجاد فساد اداری می‌شود.

جو و فضای اخلاقی یک سازمان از معیارهای مدیریتی و کارکنان سازمان و در یک نگاه کلانتر از معیارهایی که در یک جامعه تسلط دارند تأثیر می‌پذیرد. زمانی که ادراکات و باورهای اخلاقی، شکل بارز و مسلطی داشته باشند، این تسلط در تک‌تک روابط و فضای سازمان نمود خود را به جای می‌گذارد. در همین خصوص، وقتی از طرق مختلف در چارچوب باورها و رفتارهای نظیر کار دقیق و انسان دوستانه همراه با مشارکت و ارتباطات مؤثر در فضای سازمان منتشر می‌شود، به‌طور طبیعی جایی برای رفتارهای آسیب‌رسان به‌نظام سازمانی و همکاران در قالب فساد و رفتارهای انحرافی کاری در محیط سازمان بر جای نمی‌گذارد. سطح رضایت شغلی کارمندان را با رعایت مسائلی از قبیل گسترش درک و آگاهی سرپرست در زمینه مسائل و مشکلات کارکنان، کوشش سرپرست برای کمک به کارکنان از طریق فراهم ساختن امکانات مالی و آموزشی و بهبود بخشیدن به مناسبات و ارتباطات میان کارکنان و همچنین کارکنان و مدیران می‌توان بالا برد. از طرف دیگر باید به این نکته نیز اشاره نمود که به نظر می‌رسد یکی از عواملی که نقش به‌سزایی در عدم مبارزه کارآمد با فساد و انحراف کاری در سازمان‌ها و مؤسسات حسابرسی داشته باشد، رجحان منافع فردی بر منافع سازمانی است. در تبیین این جمله می‌توان گفت در چنین سازمان‌هایی با رویکرد فردگرایی، منافع فردی به شدت به منافع جمعی اولویت داشته و سازمان‌ها و نهادهای تشکیل‌دهنده آن، از کار تیمی و مشارکت‌گريزان خواهند بود. از همین رو سیاست همکاری به‌شدت کاهش یافته و میزان رضایت شغلی رو به کاهش می‌نهد. در این سازمان‌ها از آنجاکه فرد به عضویت شبکه و یا تیم کاری درنیامده است بنابراین در برابر انجام اعمال خلاف قانون و مقررات از گروه طرد نشده و چنین شیوه‌ای به الگوی رفتاری رایج تبدیل می‌شود، بدون آنکه در گذر زمان نتایج زیان‌باری را برای فرد به همراه داشته باشد.

هر پژوهش با هر روش جمع‌آوری اطلاعات دارای نقاط قوت و ضعف است. پژوهش حاضر نیز همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که مهمترین آن محافظه

کاری برخی از آزمودنی‌ها در پاسخگویی به سؤال‌های پرسشنامه‌ها، از محدودیت‌های این پژوهش می‌باشد.

پی‌نوشت

۱	Enron	۸	Smart PLS 2
۲	Arthur Andersen	۹	Partial Least Squares (PLS)
۳	Worldcom	۱۰	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
۴	Parmalat	۱۱	Average Variance Extracted
۵	Lehman Brothers	۱۲	Goodness of Fit
۶	Sarbanes-Oxley		
۷	Structural Equation Modeling		

منابع

- اکبری، محسن؛ محفوظی، غلامرضا، هوشمند، رضوان، (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر رفتار ناکارآمد و تأثیر آن بر تغییر شغل حسابداران. فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های تجربی حسابداری: ۵ (۳) ۱۰۳-۱۲۶.
- باغومیان، رافیک. (۱۳۸۵). فرهنگ حسابرسی و اخلاق حرفه‌ای: ضرورت بازاندیشی در اصول بنیادی حسابداری و حسابرسی. حسابدار، دوره بیست و یکم: ۵ (۱۷۸)، ۱۹-۴۰.
- بهاری، امیر (۱۳۹۱). نقش استقلال در ارتقای کیفیت حسابرسی در موسسه‌های حسابرسی. مجله حسابرس، ۶۳ (۱۴)، ۱۱۶-۱۲۲.
- حافظ نیا، محمد رضا، (۱۳۸۴). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- حساس یگانه، ی.، مقصودی، ا. (۱۳۹۰). ارزش‌های اخلاقی در قضاوت حرفه‌ای حسابرس. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری: ۶ (۱) ۶۲-۷۳.
- حساس یگانه، یحیی؛ ظهیر، مصطفی و غفاری، زهرا (۱۳۹۵). بررسی رابطه میان نقش نظارتی حسابرسان و ارتقای سلامت نظام اداری. فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت: ۵ (۱۸): ۹۳-۸۳.
- خسروآبادی، طاهره و بنی‌مهد، بهمن. (۱۳۹۳). پیش‌بینی بی‌اخلاقی و فساد مالی با توجه به اعتماد اجتماعی در حرفه حسابرسی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم. شماره ۴، ص ۴۵-۵۳.

- داوری، علی و رضازاده، آرش، (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- رضائیان، علی (۱۳۷۹). مبانی سازمان و مدیریت. تهران، سمت.
- معقول، علی؛ قراری، محمد و دانایی شیرین. (۱۳۹۵). نقش ارتباطات سازمانی در نظام آموزشی. ماهنامه پژوهش ملل، دوره دوم، شماره ۱۴، ص ۱۲۸-۱۴۳.
- مومنی، منصور و فعال قیومی، علی، (۱۳۹۱). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS. تهران: انتشارات مؤلف.
- Akbari, Mohsen, Mahfouzi, Gholamreza & Houshmand, Rezvan (2016). Investigating the factor effecting dysfunctional behavior and its impact on the turnover of auditors in audit Institutions. *Journal of Empirical Research in Accounting*: 5 (3) ,103-126. (In Persian)
- Andersen, H. , & Rasmussen, E. S. (2004). The role of language skills in corporate communication. *Corporate Communications: An International Journal*, 9 (3) , 231-242.
- Azimi, Hossein; Atafar; Ali; Shaemi & Ali Borzaki; (2010). Investigating Effective Managerial and Organizational Factors in Administrative-Financial Corruption in Government Organizations in Isfahan and Zanjan Provinces, *Strategic Management Thought (Management Thought)* , 4 (2) ,129-147. (In Persian)
- Bagheri, Muslim & Tulaei, Rouhoallah. (2010). Investigating the effect of job satisfaction on the performance of organizations", *Human Development Bulletin of the Police*, seventh year: 30,96-73. (In Persian)
- Baghoumian, Rafik. (2006). Audit culture and professional ethics: The need for rethinking in the basic principles of accounting and auditing. *accountant.*: 20, (178) ,19-40. (In Persian)
- Bahari, Amir (2012) , The Role of Independence in Improving Audit Quality in Audit Institutions. *Journal of Auditors*, 63 (fourteenth year): 122-116. (In Persian)
- Belkaoui, A. , & Karpik, P. G. (1989). Determinants of the corporate decision to disclose social information. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2 (1).
- Bennouri, M. , Nekhili, M. and Touron, P. (2012). Does auditors' reputation discourage related party transactions? The French case', (March 20, 2012). *Financial Markets & Corporate Governance Conference*. <http://ssrn.com>.
- Bolo, GH, Sadeghi, P. (2009). The effect of auditor's ethics factors on the usage of decision guid in the management cheating discovery. *Ethics in Science and Technology*; 5 (3): 74-83.

- Carmeli, A. & Freund, A. (2004). Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: an Empirical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7 (3): 289-309.
- Chen, J. C. , Silverthorne, C. , & Hung, J. Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & organization Development journal*, 27 (4) , 242-249.
- Cranny, C. J. , Smith, P. C. , & Stone, E. F. (Eds.). (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. Lexington Books.
- Davani, Ali & Rezazadeh, Arash (2013). *Structural Equation Modeling with PLS Software*. Tehran: Iranian Students Booking Agency. (In Persian)
- Davani, Gholam Hossein (2005). Challenges of the Audit Institutions. *Accountant Monthly*: 20 (3) ,11-15. (In Persian)
- Dessler, Gary; Phillips, Jean (2008). *Managing now!*. Boston New York, Houghton Mifflin Company.
- Elankumaran, S. (2004). Personality, Organizational Climate and Job Involvement: An Empirical Study. *Journal of Human Values*, 10 (2): 117-130.
- Ferris, D. L. , Brown, D. J. , & Heller, D. (2009). Organizational Supports and Organizational Deviance: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108 (2) , 279–286.
- Ghazanfari, Ahmad & Mazrooe, Hossein (2015). The Survey of Organizational Communications in a Governmental Organization. *Journal of Organizational Culture Management*: 13 (2) ,581-599. (In Persian)
- Guerrero, M. , & Rodriguez-Oreggia, E. (2008). On the individual decisions to commit corruption: a methodological complement. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 65, 357–372.
- Gutiérrez Gutiérrez, L. J. , Lloréns-Montes, F. J. , & Bustinza Sánchez, Ó. F. (2009). Six sigma: from a goal-theoretic perspective to shared-vision development. *International Journal of Operations & Production Management*, 29 (2) , 151-169.
- Hafez Nia, Mohammad Reza (2005). *Introduction to the Research Method in the Humanities*, Tehran: The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (SAMT). (In Persian)
- Hasas Yeganeh, Yahya & Maqsudi, Omid. (2011). Ethical values in professional judgment of the auditor. *Journal of Ethics in Science and Technology*: 6 (1) ,62-73. (In Persian)

- Hasas Yeganeh, Yahya, Zahir, Mostafa & Ghaffari, Zahra (2016). The relationship between auditors and the supervisory role of the health promotion office. *Journal Management system*: 5 (18) ,83-93. (In Persian)
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20 (2) , 195-204.
- Kasra Barikarsfi, Saeid (2005). Job Satisfaction among Auditors Working in Audit Institutions and Accountants in Business Units and Comparison of Job Satisfaction in Two Groups, Master's Degree in Accounting, Faculty of Management, University of Tehran. (In Persian)
- Katou, A. A. (2013). The relationship between corrupt practices and organisational performance: an empirical investigation. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 8 (4) , 323-347.
- Katrinli, A. , Atabay, G. , Gunay, G. , & Cangarli, B. G. (2010). The Moderating Role of Leader-Member Exchange in the Relationship Between Psychological Contract Violation and Organizational Citizenship Behavior. *African Journal of Business Management*: 5 (1) , 1-6.
- Khammarnia, Mohammad & Baghbanian, abdoLvahab. (2011) An exploratory study of organizational and managerial factors influencing employees' workplace deviance at Zahedan Imam-Ali Hospital. *Sadra Medical Sciences Journal*: 1 (2) ,57-68. (in Persian)
- Khosroabadi, Tahereh & Banimimahd, Bahman. (2014). Prediction of Social Trust & Fiscal Corruption in Audit Profession, *Ethics in science and Technology*: 10 (4) ,45-53. (In Persian)
- Manteghi, Ali; Gharari, Mohammad & Danaei Shirin. (2016). The Role of Organizational Communication in the Educational System. *International Journals of Nations Research*, Volume 2, No 14, Pages 128-143. (In Persian)
- Marques P, Azevedo-Pereira J. (2009). Ethical ideology and ethical judgments in the Portuguese accounting profession. *Journal of Business Ethics*; 86: 227–242.
- Momeni, Mansour & faal ghayumi, Ali. (2012). Statistical analysis using SPSS, Tehran: Moalef's publication. (In Persian)
- Neves, P. ; Story, J. (2013). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. *Journal of Business Ethics*, 115 (1) , 1-12.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of business and psychology*, 17 (1) , 47-61.
- Rezaeian, Ali (2000). The foundations of organization and management. Tehran, The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (SAMT). (In Persian)

- Rezazadeh, Javad; Rajabzadeh Qatari, Ali & Devani Pour Iraj (2008). Investigating the effect of supervisors on job satisfaction of auditors and their motivation for continuing cooperation with audit institutions. The University of Tehran`s Scientific Journal Database: 15 (51) ,19-36. (In Persian)
- Robbins, Stephen p. (1991). *Organizational Behavior: concepts Controversies, and Applications*. Fourth edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Robinson, S. ; Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38 (2) , 555-572.
- Rozhan, O. , Foo, F. E. , & Ng, L. S. (2010). Understanding Dysfunctional Leader-Member Exchange: Antecedents and Outcomes. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (4) , 337 - 350.
- Saleem, R. , Mahmood, A. , & Mahmood, A. (2010). Effect of work motivation on job satisfaction in mobile telecommunication service organizations of Pakistan. *International journal of business and management*, 5 (11) , 213.
- Spector, P. E. ; Fox, S. (2005). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12 (2) , 269 - 292.
- Subramaniam, N. McManus, L. & Mia, L. (2002). Enhancing Hotel Managers' Organizational Commitment: An Investigation of the Impact of Structure, Need for Achievement a Participative Budgeting. *International Journal of Hospitality Management*. 21 (4): 303-20.
- Svensson, J. (2005). Eight questions about corruption. *Journal of Economic Perspectives*, 19, 19-42.
- Sweeney, B. and Boyle, B. (2005). Supervisory Actions, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Irish Trainee Accountants, the *Irish Accounting Review*: 12, (2) ,47 -73.
- Taghizadeh, Houshang & Soltani, Gholamreza. (2017). Investigating the Role of Organizational Justice on Employee's Corruption Tendency in the Organization, *Organizational Culture Management*: 15 (3) ,529-550. (in Persian)
- Watson, A. M. , Thompson, L. F. , & Meade, A. W. (2007, April). Measurement invariance of the job satisfaction survey across work contexts. In 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New York.
- Wetzels, M. , Odekerken-Schroder, G. , & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, 33 (1) , 177-196.

Winter, R. Sarros, J. (2002). The Academic Work Environment in Australian Universities: A Motivational Place to Work?. Higher Education Research & Development, 21 (3): 241-243.