

Analysis of the Effect of Professional Ethics on the Quality of Internal Audit with an Emphasis on the Mediating Role of Organizational Culture

M. Ardestani Rostami ¹, B. Gilani Niay Some'e Sarai Ph.D. ^{2*}, M. Samadi Largani Ph.D. ³, M. Pourali Ph.D. ⁴

1. PhD student, Dept. of Accounting, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran.
2. Dept. of Accounting, Rudsar and Amlesh Branch, Islamic Azad University, Rudsar, Iran.
3. Dept. of Accounting, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran.
4. Dept. of Accounting, Chalos Branch, Islamic Azad University, Chalos, Iran.

Abstract

Background: This research was carried out with the aim of analyzing the effect of professional ethics on the quality of internal audit, emphasizing the mediating role of organizational culture.

Method: in terms of the purpose of this research, it is of the type of applied research; And from the point of view of the method of collecting information, it is descriptive and survey type (due to the use of a questionnaire). The statistical population was all accountants, internal auditors, managers and high-ranking employees of companies listed on the Tehran Stock Exchange, who were selected as a sample based on Karjesi and Morgan's table and with available sampling. The questionnaire tool was made by the researcher. The information collected by questionnaires was analyzed by SPSS and AMOS24 software using structural equation modeling.

Results: The analysis of research hypotheses using structural equation modeling at the 95% confidence level showed that professional ethics has a positive and significant effect on the quality of internal audit. Organizational culture has a positive and significant effect on the quality of internal audit. Also, organizational culture has a mediating and positive role in the relationship between professional ethics and internal audit quality.

Conclusion: Professional ethics in auditing refers to accepted standards in personal and business behavior, values and main principles of internal auditing, the absence of which cannot be compensated by any other points.

Keywords: *Professional Ethics, Organizational Culture, Internal Audit Quality*

***Corresponding Author:** B. Gilani Niay Some'e Sarai, Dept. of Accounting, Rudsar and Amlesh Branch, Islamic Azad University, Rudsar, Iran. Email: gilaniniaibehnam@gmail.com

How to cite: M. Ardestani Rostami, B. Gilani Niay Some'e Sarai, M. Samadi Largani, M. Pourali. Analysis of the effect of professional ethics on the quality of internal audit with an emphasis on the mediating role of organizational culture. *Ethics in Science and Technology*. 2024,19(2): 140-147.



Copyright © 2024 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابداری داخلی با تاکید بر نقش میانجی فرهنگ سازمانی

محمدرضا اردستانی رستمی^۱، دکتر بهنام گیلانی نیای صومعه سرائی^{۲*}، دکتر محمود صمدی لرگانی^۳، دکتر محمد رضا پورعلی^۴

۱. دانشجوی دکترای حسابداری، گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

۲. گروه حسابداری، واحد رودسر و املش، دانشگاه آزاد اسلامی، رودسر، ایران.

۳. گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

۴. گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۲)

چکیده

زمینه: این پژوهش با هدف تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابداری داخلی با تاکید بر نقش میانجی فرهنگ سازمانی اجرایی شد. **روش:** از نظر هدف این پژوهش از نوع پژوهش‌های کاربردی می‌باشد؛ و از دیدگاه شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع پیمایشی (به دلیل استفاده از پرسشنامه) است. جامعه آماری کلیه حسابداران، حسابرسان داخلی، مدیران و کارکنان عالی رتبه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. اطلاعات گردآوری شده توسط پرسشنامه‌ها به‌وسیله نرم‌افزار SPSS و AMOS24 با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان داد که اخلاق حرفه‌ای اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابداری داخلی دارد. فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابداری داخلی دارد. همچنین فرهنگ سازمانی در رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و کیفیت حسابداری داخلی نقش میانجی و مثبتی دارد. **نتیجه‌گیری:** اخلاق حرفه‌ای در حسابداری به استانداردهای پذیرفته شده در رفتار شخصی و تجاری، ارزش‌ها و اصول‌های اصلی حسابداری داخلی اشاره می‌کند که نبود آن با هیچ امتیاز دیگری قابل جبران نیست.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی، کیفیت حسابداری داخلی

سر آغاز

حسابرسی داخلی^۱ دارای نقش مهم و حیاتی در مدیریت و راهبری عملیات سازمان است. سازمان‌هایی که از واحد حسابداری داخلی کارآمد و اثربخش برخوردارند، ارزیابی بهتری نسبت به شناسایی خطرات کسب و کار، فرآیندها و سیستم تجاری خود دارند. به‌منظور تقویت و توسعه حاکمیت شرکتی در ایران، در دهه اخیر بر اساس رهنمودها و الزامات مقامات نظارتی به‌ویژه بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و سازمان بورس و اوراق بهادار، حسابداری داخلی نوین در ایران در کانون توجه قرار گرفته است.

حسابرسی داخلی^۱ دارای نقش مهم و حیاتی در مدیریت و راهبری عملیات سازمان است. سازمان‌هایی که از واحد حسابداری داخلی کارآمد و اثربخش برخوردارند، ارزیابی بهتری نسبت به شناسایی خطرات کسب و کار، فرآیندها و سیستم تجاری خود دارند. به‌منظور تقویت و توسعه حاکمیت شرکتی در ایران، در دهه اخیر بر اساس رهنمودها و الزامات مقامات نظارتی به‌ویژه بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و سازمان بورس و اوراق بهادار، حسابداری داخلی نوین در ایران در کانون توجه قرار گرفته است.

حسابرسی داخلی^۱ دارای نقش مهم و حیاتی در مدیریت و راهبری عملیات سازمان است. سازمان‌هایی که از واحد حسابداری داخلی کارآمد و اثربخش برخوردارند، ارزیابی بهتری نسبت به شناسایی خطرات کسب و کار، فرآیندها و سیستم تجاری خود دارند. به‌منظور تقویت و توسعه حاکمیت شرکتی در ایران، در دهه اخیر بر اساس رهنمودها و الزامات مقامات نظارتی به‌ویژه بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و سازمان بورس و اوراق بهادار، حسابداری داخلی نوین در ایران در کانون توجه قرار گرفته است.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: gilaniniaibehnam@gmail.com

از نتایج حاصل از عملیاتش بگذارد. نحوه‌ی عملکرد حسابرسی داخلی در طول دهه‌های گذشته تغییر کرده است. این تغییر از حسابرسی مبتنی بر سیستم به حسابرسی مبتنی بر ریسک می‌باشد. تعیین معیارهای اندازه‌گیری عملکرد در حوزه فعالیت حسابرسی داخلی، یک کار مهم و حیاتی در رسیدن به هدفها و مقاصد حسابرسی داخلی مبتنی بر ریسک مستلزم تعیین ریسک‌های سازمانی^۳ می‌باشد؛ بنابراین باعث استفاده بهینه از منابع کمیاب حسابرسی، هماهنگی بیشتر بین حسابرسان داخلی و اهداف مدیریت، تسهیل توسعه سازمانی و کاهش ریسک‌های احتمالی از طریق تمرکز بر حوزه‌های دارای نقاط ضعف می‌شود(۱). دامنه فعالیت‌های حسابرسی داخلی به مراتب بیش از پیش گسترش یافته است. از مهمترین ساز و کارهای ایفای مسئولیت پاسخگویی^۴، کنترل‌های داخلی و به تبع آن حسابرسی داخلی است. حسابرسی داخلی در تدوین روش‌های کنترل داخلی اعم از مالی و غیرمالی، استقرار سیستم کنترل داخلی، بررسی و ارزیابی سیستم کنترل داخلی، ارائه پیشنهادهای سازنده برای بهبود این سیستم و ارزیابی اثربخشی و کارایی استفاده از منابع بنگاه، نقشی اساسی و کلیدی دارد. از این رو، سازمان‌هایی که از واحد حسابرسی داخلی اثربخش برخوردارند، ارزیابی بهتری نسبت به شناسایی خطرهای محیط کسب و کار، فرایندها و سیستم تجاری خود دارند؛ بنابراین اقدامهای اصلاحی مناسب را به منظور بهبود مستمر محیط کسب و کار خود به کار می‌بندند. بااین حال برای حفظ و افزایش اعتبار حسابرسی داخلی، مفاهیم کارایی و اثربخشی باید مورد بررسی قرار گیرد(۲). حسابرسان برای اعتباردهی و اظهارنظر موظف‌اند برنامه‌های حسابرسی خود را در چارچوب استانداردهای حسابرسی که به عنوان معیار ارزیابی کیفیت کار حسابرسان شناخته می‌شود، تدوین و اجرا کنند. علاوه بر این حسابرسان ملزم به رعایت اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای حرفه‌ای در ایفای وظایف خود می‌باشند، زیرا انجام رفتارهای غیرحرفه‌ای می‌تواند کیفیت حسابرسی^۵ را کاهش داده و اعتماد عموم را به حرفه حسابداری و حسابرسی از بین برده و به حیثیت کل حرفه لطمه وارد سازد. مجموعه این موارد را می‌توان در تعهدکاری حسابرسان^۶

نسبت به حرفه و ذینفعانی است که از خدمات حرفه‌ای حسابرسان استفاده می‌کنند، جستجو نمود(۳). با توجه به اهمیت اخلاق^۷ و رفتار حرفه‌ای^۸ و اینکه متخصصان حرفه حسابرسی بتوانند کار خود را به شکلی کاملاً صادقانه، بی‌عیب و نقص و صحیح انجام دهند، سازمان‌دهندگان حرفه حسابرسی قوانین، مقررات و اصول رفتار حرفه‌ای را وضع کردند. این قوانین به‌طور معمول شامل صداقت^۹، راست‌گویی، وفاداری^{۱۰}، احترام، احساس مسئولیت و نگرانی برای منافع دیگران، احتیاط، عدالت^{۱۱} و پیروی از قوانین و مقررات است(۴-۶). اخلاق حرفه‌ای^{۱۲}، رفتارهای حرفه‌ای و تعهد شغلی حسابرسان می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله فرهنگ، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان قرار گیرد و در نهایت تحت تأثیر این عوامل منجر به رعایت یا عدم رعایت رفتار حرفه‌ای و تعهد در بین حسابرسان شود. در بین این عوامل، ارزش‌های اخلاقی^{۱۳} و ارزش‌های فرهنگی^{۱۴} با یکدیگر تعامل دارند. فرهنگ سازمانی بر ارزش‌های اخلاقی تأثیر می‌گذارد. ارتباط مستقیم بین ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی سازمان باعث می‌شود تا کارکنان سازمان از رفتار اخلاقی برخوردار شوند تا منافع سازمان و ذینفعان آن را تضمین کنند(۷ و ۸) لذا هدف اصلی پژوهش حاضر تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی داخلی با تاکید بر نقش میانجی فرهنگ سازمانی است.

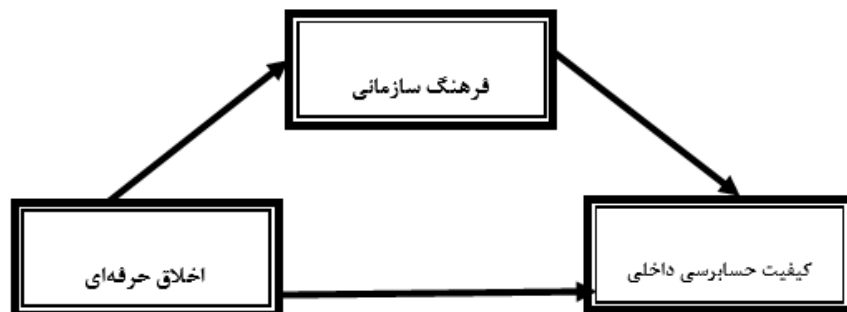
بر اساس مبانی تحقیق فرضیه‌های زیر طراحی شد:

فرضیه اول: اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی داخلی شرکت اثر دارد.

فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی بر کیفیت حسابرسی داخلی شرکت اثر دارد.

فرضیه سوم: فرهنگ سازمانی در رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی داخلی شرکت نقش میانجی دارد.

مدل تحقیق بر اساس مبانی نظری و فرضیات به صورت نگاره ۱ طراحی شده و به صورت زیر است:



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

تحقیقات میدانی: به منظور جمع‌آوری اطلاعات موردنظر از روش‌ها

پرسشنامه استفاده شده است.

جامعه آماری کلیه حسابداران، حسابرسان داخلی، مدیران و کارکنان عالی رتبه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. پرسشنامه تحقیق و ابعاد آن بر اساس مصاحبه با خبرگان مدیریتی و حسابداری در قالب ۲۰ گویه و ۳ بُعد به صورت زیر طراحی شد.

این پژوهش از نظر هدف کاربردی می‌باشد؛ همچنین از منظر نحوه‌ی گردآوری داده‌ها به دلیل استفاده از پرسشنامه و پیمایش مسیر جهت گردآوری و توصیف اطلاعات توصیفی از نوع پیمایشی است. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش استفاده می‌شود:

مطالعات کتابخانه‌ای: جهت تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از منابع کتابخانه‌ای استفاده شد که مهم‌ترین و مفیدترین منبع مقالات، پایان‌نامه‌ها، همایش‌ها و کتب مرتبط با موضوع پژوهش، پایگاه‌ها و منابع اطلاعاتی و کتابخانه‌های دانشگاه‌های کشور بوده است.

جدول ۱: گویه‌ها و ابعاد پرسشنامه

ردیف	مؤلفه‌ها	شماره سوالات	آلفای کرونباخ
۱	اخلاق حرفه‌ای	۱-۶	۰/۸۴۰
۲	فرهنگ سازمانی ^{۱۵}	۷-۱۰	۰/۷۸۵
۳	کیفیت حسابداری داخلی	۱۱-۲۰	۰/۸۱۱
کل پرسشنامه			
		۱-۲۰	۰/۸۷۴

جدول ۲: سوالات پرسشنامه

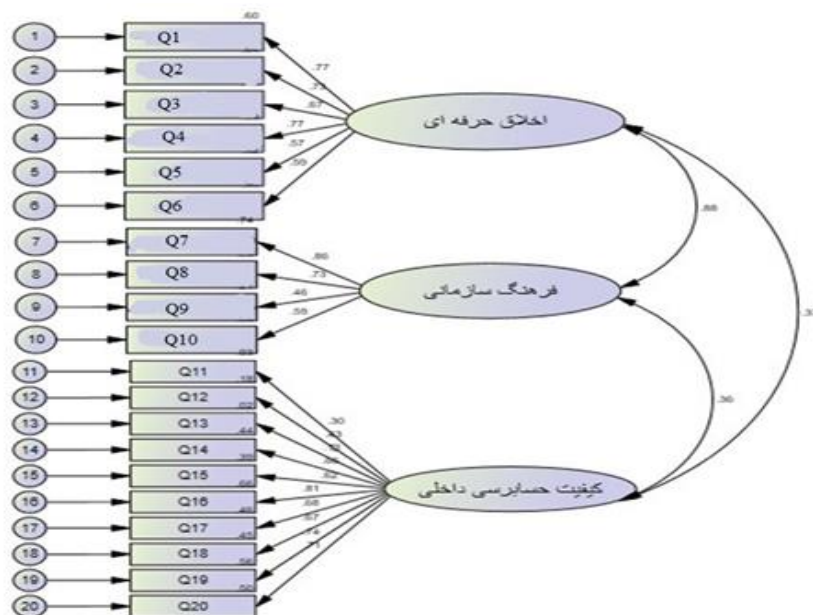
شماره سوالات	سوالات
Q1	التزام به استانداردهای حرفه از ابعاد اخلاق حرفه ای است.
Q2	رفتار و عملکرد حرفه‌ای از ابعاد اخلاق حرفه ای است.
Q3	صلاحیت از ابعاد اخلاق حرفه ای است.
Q4	استقلال و بی طرفی از ابعاد اخلاق حرفه ای است.
Q5	رازداری از ابعاد اخلاق حرفه ای است.
Q6	صداقت از ابعاد اخلاق حرفه ای است.
Q7	التزام به قوانین سازمانی از ابعاد فرهنگ سازمانی است.
Q8	پذیرش ارزش‌های سازمان از ابعاد فرهنگ سازمانی است.
Q9	سازگاری و انطباق‌پذیری از ابعاد فرهنگ سازمانی است.
Q10	تعهد به مشارکت از ابعاد فرهنگ سازمانی است.
Q11	التزام به استانداردهای حرفه منجر به افزایش کیفیت حسابداری داخلی می‌گردد.
Q12	رفتار و عملکرد حرفه‌ای منجر به افزایش کیفیت حسابداری داخلی می‌گردد.
Q13	صلاحیت منجر به افزایش کیفیت حسابداری داخلی می‌گردد.
Q14	استقلال و بی طرفی منجر به افزایش کیفیت حسابداری داخلی می‌گردد.
Q15	رازداری منجر به افزایش کیفیت حسابداری داخلی می‌گردد.
Q16	صداقت منجر به افزایش کیفیت حسابداری داخلی می‌گردد.
Q17	التزام به قوانین سازمانی منجر به افزایش کیفیت حسابداری داخلی می‌گردد.
Q18	پذیرش ارزش‌های سازمان منجر به افزایش کیفیت حسابداری داخلی می‌گردد.
Q19	سازگاری و انطباق‌پذیری منجر به افزایش کیفیت حسابداری داخلی می‌گردد.
Q20	تعهد به مشارکت منجر به افزایش کیفیت حسابداری داخلی می‌گردد.

یافته‌ها

در این قسمت امار استنباطی و روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها مربوط به مدل ساختاری پژوهش عنوان می‌گردد. در نگاره ۲ اعداد به نمایش درآمده بر روی مسیرها ضرایب استاندارد شده هستند. ضرایب استاندارد شده همان ضرایب مدل هستند و امکان مقایسه‌ی آنها برای متغیرهای مختلف وجود دارد. در ادامه جدول تحلیل عاملی گویه‌ها و متغیرها عنوان می‌گردد.

بر حسب قاعده تجربی حداقل میزان آلفای کرونباخ بایستی بیشتر از ۰.۷ باشد تا بتوان پایایی پرسشنامه را پذیرفت. بر اساس نتایج کلیه پرسشنامه‌ها پایایی لازم را دارا هستند.

اطلاعات گردآوری شده توسط پرسشنامه‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS و AMOS24 با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.



نگاره ۲: مدل تحلیل عاملی

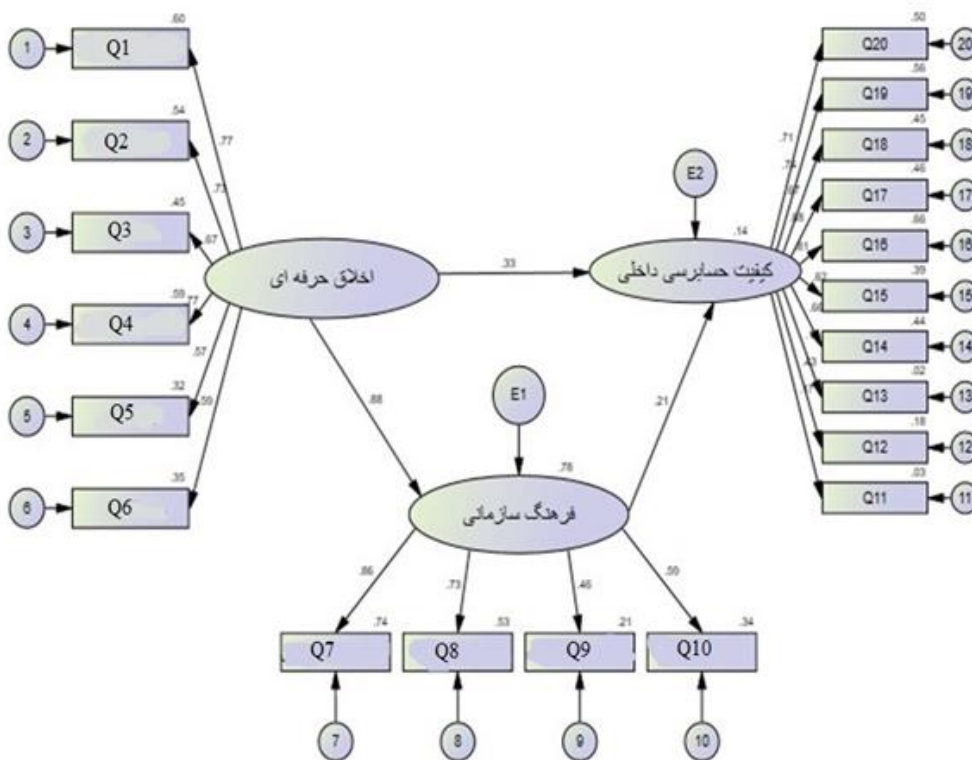
جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی

مولفه‌ها	اخلاق حرفه‌ای	فرهنگ سازمانی	کیفیت حساسی داخلی
التزام به استانداردهای حرفه	۰/۷۷۳		
رفتار و عملکرد حرفه‌ای	۰/۷۳۳		
صلاحیت	۰/۶۷۲		
استقلال و بی‌طرفی	۰/۷۶۹		
رازداری	۰/۵۶۷		
صداقت	۰/۵۹۰		
التزام به قوانین سازمانی		۰/۸۵۹	
پذیرش ارزش‌های سازمان		۰/۷۲۶	
سازگاری و انطباق‌پذیری		۰/۴۵۶	
تعهد به مشارکت		۰/۵۸۷	
التزام به استانداردهای حرفه‌ای			۰/۳۰۴
عملکرد حرفه‌ای			۰/۴۲۶
صلاحیت			۰/۵۳۰
استقلال و بی‌طرفی			۰/۶۶۳
رازداری			۰/۶۲۴
Q16			۰/۸۱۴
Q17			۰/۶۸۱

Q18			۰/۶۷۴
Q19			۰/۷۴۵
Q20			۰/۷۰۶

بوده و تاییدی برای تاثیر معنادار ابعاد اخلاق حرفه ای و فرهنگ سازمانی در مدل اکتشافی است. در قسمت مدل بعد ساختاری تحقیق جهت آزمون فرضیات اصلی برآزش می‌یابد. این مدل در نگاره ۳ به نمایش درآمده است.

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که مقدار بالاتر از ۰/۳ برای این ضرایب مؤید این مطلب است که بار عاملی در سطح مطلوبی قرار دارد و در مدل مورد قبول است. در جدول ۳ بارهای عاملی مدل تشریح شده است. این نتایج نشان دهنده معنادار بودن کلیه متغیرهای حاضر در مدل



نگاره ۳: مدل ساختاری پژوهش

در جدول ۴ شاخص‌های برآزش مدل فوق به نمایش در می‌آیند. اگر مقادیر شاخص‌های برآزش در محدوده‌ی مطلوب قرار گیرند نشان دهنده‌ی مناسب بودن مدل برای داده‌های گردآوری شده هستند.

جدول ۴: شاخص‌های برآزش مدل

شاخص‌های برازندگی الگو	CIMIN	GFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی اصلی	۲/۲۰۴	۰/۹۸۰	۰/۹۱۱	۰/۹۶۹	۰/۹۱۰	۰/۹۸۱	۰/۰۳۰
سطح قابل قبول	۱ تا ۵	بیشتر از ۰/۹	بیشتر از ۰/۹	بیشتر از ۰/۹	بیشتر از ۰/۹	بیشتر از ۰/۹	کوچک‌تر از ۰/۰۵

برآزش به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود. جدول (۴) ضرایب تحلیل مسیر میان متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

همان طور که از جدول فوق دیده می‌شود تمامی شاخص‌ها در محدوده‌ی مطلوب قرار دارند. بنابراین مناسبت مدل تحلیل ساختاری در

جدول ۵: تحلیل مسیر میان متغیرهای مدل

مسیر	ضریب استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	p-value
اخلاق حرفه ای ← فرهنگ سازمانی	۰/۸۸۵	۰/۱۱۶	۸/۸۷۵	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه ای ← کیفیت حسابداری داخلی	۰/۳۳۴	۰/۰۷۴	۶/۱۴۸	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی ← کیفیت حسابداری داخلی	۰/۲۱۴	۰/۰۷۸	۴/۴۱۰	۰/۰۰۰

حسابرسی داخلی شرکت نقش میانجی و مثبتی دارد و فرضیه سوم مورد پذیرش قرار می‌گیرد. این نتیجه نیز با برخی تحقیقات مشابه همسو و همراستاست (۱۴-۱۷).

بنابر نتیجه تحقیق حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌گردد سازمان حسابداری برای تشکیل کمیته‌های حسابداری و جذب حسابرسان در شرکتها شرط لازم مبتنی بر ابعاد اخلاق حرفه ای شامل التزام به استانداردهای حرفه، رفتار و عملکرد حرفه‌ای، صلاحیت، استقلال و بی‌طرفی، رازداری و صداقت را گذاشته و بر اساس آنان به حسابرسان حرفه امتیاز دهد. در ارتباط با ارتقا کیفیت حسابداری داخلی در شرکت‌های بورسی به مدیران پیشنهاد می‌گردد برای جذب حسابرسان داخلی از ابعاد مولفه‌های فرهنگ سازمانی شامل التزام به قوانین سازمانی، پذیرش ارزش‌های سازمان، سازگاری و انطباق‌پذیری و تعهد به مشارکت استفاده کنند. پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی از الگوی مشابه تحقیق حاضر برای مدل‌سازی کیفیت حسابداری دادگاهی یا قضایی استفاده شود. به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی از روش‌های کیفی برای تدوین مدل کیفیت حسابداری داخلی استفاده کنند.

نتیجه گیری

اخلاق حرفه ای در حسابداری یک نیاز اساسی و بسیار مهم در این شغل محسوب می‌شود که نبود آن با هیچ امتیاز دیگری قابل جبران نیست. اخلاق حرفه ای در حسابداری به استانداردهای پذیرفته شده در رفتار شخصی و تجاری، ارزش‌ها و اصول‌های اصلی حسابداری داخلی اشاره می‌کند. این موضوع شامل استانداردهای سازمانی و حتی شرکتی هم می‌شود که از متخصصان انتظار می‌رود به آن‌ها توجه داشته باشند. افراد حرفه ای و کسانی که در مشاغل معتبر کار می‌کنند به صورت کلی این تخصص و مهارت را در تمامی کارهای محول شده به آن‌ها اعمال می‌کنند. نحوه استفاده از این دانش هنگام ارائه خدمات به عموم مردم می‌تواند یک مسئله اخلاقی تلقی شود و از آن به عنوان اخلاق حرفه ای در کار یاد می‌کنند که در ارتباط میان حسابداری داخلی و اخلاق حرفه ای بی شک فرهنگ سازمانی نقشی مهم و اساسی ایفا می‌کند.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ محرمانه بودن، انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

بر اساس نتایج جدول (۵) می‌توان عنوان نمود همچنین میزان تاثیر اخلاق حرفه ای بر کیفیت حسابداری داخلی برابر با ۰.۳۳۴ مثبت و معناداری برابر با ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰.۰۵ است. لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد اخلاق حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابداری داخلی دارد، و فرضیه اول مورد پذیرش قرار می‌گیرد. می‌توان بیان نمود با افزایش اخلاق حرفه ای، کیفیت حسابداری داخلی می‌یابد. همچنین میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت حسابداری داخلی برابر با ۰/۲۱۴ مثبت و معناداری برابر با ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ است. لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابداری داخلی دارد، لذا فرضیه دوم مورد پذیرش قرار می‌گیرد. می‌توان بیان نمود با افزایش فرهنگ سازمانی، کیفیت حسابداری داخلی می‌یابد. میزان تاثیر اخلاق حرفه ای بر فرهنگ سازمانی برابر با ۰/۸۸۵ مثبت و معناداری برابر با ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ است. میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت حسابداری داخلی برابر با ۰/۲۱۴ مثبت و معناداری برابر با ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ است. لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرهنگ سازمانی در رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و کیفیت حسابداری داخلی شرکت نقش میانجی دارد و فرضیه سوم مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

بحث

این تحقیق در میان حسابداران، حسابرسان داخلی، مدیران و کارکنان عالی رتبه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به انجام رسید. با توجه به نظر اساتید و خبرگان پرسشنامه مبتنی بر ۳ بعد و ۲۰ مولفه (گویه) جهت بررسی و آزمون فرضیات طراحی گردید. تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان داد که اخلاق حرفه‌ای اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابداری داخلی دارد، و فرضیه اول مورد پذیرش قرار می‌گیرد. می‌توان بیان نمود با افزایش اخلاق حرفه ای، کیفیت حسابداری داخلی می‌یابد. این نتیجه از جهاتی مطابق با نتیجه برخی تحقیقات در این زمینه است (۹-۱۱).

فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابداری داخلی دارد، لذا فرضیه دوم مورد پذیرش قرار می‌گیرد. می‌توان بیان نمود با افزایش فرهنگ سازمانی، کیفیت حسابداری داخلی می‌یابد. این نتیجه از جهاتی مطابق با نتیجه برخی تحقیقات در این زمینه است (۱۲ و ۱۳). در نهایت نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی در رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و کیفیت

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| 10. Loyalty | وفاداری |
| 11. Justice | عدالت |
| 12. Professional ethics | اخلاق حرفه‌ای |
| 13. Ethical values | ارزش‌های اخلاقی |
| 14. Cultural values | ارزش‌های فرهنگی |
| 15. Organizational culture | فرهنگ سازمانی |

واژه نامه

- | | |
|--------------------------|---------------|
| 1. Internal auditing | حسابرسی داخلی |
| 2. Management | مدیریت |
| 3. Organizational risk | ریسک سازمانی |
| 4. Responsibility | پاسخگویی |
| 5. Auditing quality | کیفیت حسابرسی |
| 6. Auditing commitment | تعهد حسابرسان |
| 7. Ethics | اخلاق |
| 8. Professional behavior | رفتار حرفه‌ای |
| 9. Honesty | صداقت |

References

- Prinsloo J. The development and evaluation of risk-based audit approaches. 1st ed. USA: University of the Free State. 2008.
- Eskandari G, Sasani A. Evaluating the efficiency and effectiveness of the internal audit unit. Journal of Auditors, 2013; 15(67). (In Persian).
- Banimahd B, Nejati A. The relationship between organizational culture and auditors' work commitment. Financial Accounting and Auditing Research, 2016; 8(30): 119-138. (In Persian). Doi: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.23830379.1395.8.30.7.9>
- Salehi T. Relationship between auditor professional ethics and audit quality. Ethics in Science and Technology, 2017; 11 (3) :77-86. (In Persian). Doi: <http://dorl.net/dor/20.1001.1.22517634.1395.11.3.9.1>
- Bouhawia M, Gugus I, Zaki B. The effect of working experience, integrity, competence, and organizational commitment on audit quality. IOSR Journal of Economics and Finance, 2015; 6(4):60-67. Doi: <http://dx.doi.org/10.29259/sijdeb.v1i2.17>
- Karimi N, Zeinali M, Badavar Nahandi Y. The impact of ethical foundations on reporting audit whistleblowing: evidences from private audit firms. Int. J. Ethics Soc. 2022; 4 (2) :27-32. Doi: <http://dx.doi.org/10.52547/ijethics.4.2.27>
- Hajiabbasi M, Vatanparast MR, Banimahd B, Azadehdel MR. The effect of professional commitment on auditors' ethical whistleblowing: moderating role of gender and age. Int. J. Ethics Soc. 2022; 4 (1). Doi: <http://dx.doi.org/10.52547/ijethics.4.1.38>
- Buble M. Interdependence of organizational culture and leadership styles in large firms. Management: Journal of Contemporary Management Issues, 2012; 17(2): 85-97.
- Mohseninia S, Babajani J. The Impact of Internal Audit Quality on Financial Reporting Quality in Companies Listed in Tehran Stock Exchange. Financial Accounting Research, 2021; 12(4): 19-38. (In Persian). Doi: <https://doi.org/10.22108/far.2020.120558.1570>
- Mashayekhi B, Hasanzadeh S, Amini Y, Mennati V. The effect of internal audit quality on independent audit fees. Financial Accounting and Auditing Research, 2016; 8(31): 41-56. (In Persian). Doi: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.23830379.1395.8.31.3.7>
- Prawitt DF, Smith JL, Wood DA. Internal audit quality and earnings management. The Accounting Review, 2009; 84(4). Doi: <http://dx.doi.org/10.2308/accr.2009.84.4.1255>
- Singh K, Singh D, Ravindran S, Ganesan Y. (Antecedents and internal audit quality implications of internal audit effectiveness. International Journal of Business Science and Applied Management, 2021; 16(2): 1-21.
- Tarighi A, Azadi K, Kheradyar S. Presenting a model of organizational culture affecting internal controls of Iranian public sector nonprofit organizations (grounded theory approach). Auditing Knowledge, 2020; 20(80): 281-314. (In Persian). Doi: <http://dorl.net/dor/20.1001.1.16819691.1399.20.80.10.4>
- Salehi T. Relationship between auditor professional ethics and audit quality. Ethics in Science and Technology, 2017; 11 (3) :77-86. (In Persian).
- Khodamoradi E, Hajiha Z. Role of ethical culture in auditors' functions. Ethics in Science and Technology, 2017; 11 (3) :125-130. (In Persian). Doi: <http://dorl.net/dor/20.1001.1.22517634.1395.11.3.14.6>
- Haeridistia N, Fadjarenie A. The effect of independence, professional ethics & auditor experience on audit quality. International Journal of Scientific & Technology Research, 2019; 8(2): 24-27.
- Ramazan Ahmadi M, Ahangari A, salehinia M. Effective structures modeling on professional ethics of auditing by using interpretive structural modeling from the perspective of profession experts. Journal of Value and Behavioral Accounting, 2020; 4 (8) :281-317. (In Persian). Doi: <http://dx.doi.org/10.29252/aapc.4.8.281>