

تأثیر اخلاق و فرهنگ سازمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس

سیده سمانه صالحی کامردخی

دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
Seyedehsamanes@gmail.com

کیهان آزادی

استادیار، گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران (نویسنده مسئول)
Ka.cpa2013@yahoo.com

محمد رضا وطن پرست

استادیار، گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
Vatanparast@iaurasht.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۴

چکیده

کسب و کار امروز نیازمند تعاملات اجتماعی و رعایت ملاحظات اخلاقی و فرهنگ صحیح است. الزام تحصیل سود، فعالیت‌های غیراخلاقی و نادیده انگاری کردارهای مورد پذیرش جامعه را توجیه نمی نماید. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر اخلاق و فرهنگ سازمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس است. تحقیق حاضر توصیفی است و به لحاظ جمع آوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری تحقیق، خبرگان و حسابداران می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۱۱ نفر تعیین شد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS22 و مدلسازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که اخلاق سازمانی بر قضاوت حسابرس تأثیر معنی‌داری دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد فرهنگ سازمانی بر اخلاق سازمانی تأثیر دارد. منتهی فرهنگ سازمانی بر قضاوت حسابرس تأثیر معنی‌داری نشان نداد. همچنین نتایج حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی از طریق اخلاق سازمانی بر قضاوت حسابرس تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی، قضاوت حرفه‌ای حسابرس.

۱- مقدمه

حسابرسی، حرفه‌ای است که تشابه زیادی به قضاوت در دادگاه‌ها دارد. هم قاضی و هم حسابرس با ادعاهایی مواجه می‌باشند، شواهد پشتوانه ادعا را جمع‌آوری و ارزیابی می‌کنند و در نهایت برطبق معیارهایی که در اختیار آن‌ها قرار داده شده، قضاوت می‌کنند. هر دوی آن‌ها در اظهارنظر و قضاوت خود باید جانب انصاف را رعایت نمایند (حساس یگانه، ۱۳۹۹). قضاوت حرفه‌ای از جمله ویژگی‌های حرفه‌ای حسابرسان مستقل به شمار می‌رود که بر تمامی جنبه‌های حسابرسی، از جمله برنامه ریزی، تعیین سطح اهمیت، کمیت و کیفیت شواهد حسابرسی و در نهایت، اظهارنظر حرفه‌ای حسابرسان مستقل مؤثر است و بر گروه‌های وسیعی از ذی‌نفعان شامل مدیران، سرمایه‌گذاران، تحلیلگران تأثیر می‌گذارد. هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان دهی^۱ (۲۰۱۸) قضاوت حرفه‌ای را «به کارگیری آموخته‌ها، تجربه‌ها و دانش به دست آمده درباره استانداردهای حسابرسی و حسابداری و الزامات آیین رفتار حرفه‌ای، برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب با توجه به شرایط کار حسابرسی» تعریف کرده است (فتحی، ۱۴۰۰). عبدی گلزار (۱۳۹۷) در مطالعه خود نشان داد که فرهنگ سازمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تأثیر دارد (عبدی گلزار، ۱۳۹۷). پیشرفت مداوم اقتصادی و اجتماعی، محیط اقتصادی پیچیده‌ای را بوجود آورده است و عدم قطعیت‌ها افزایش یافته است. در یک چنین بافت اقتصادی، تمام فعالیت‌های واحد تجاری با ریسک مواجه است و بنابراین اکثر مبادلات حسابداری با عدم قطعیت روبرو هستند و در برخورد با این عدم قطعیت‌ها، حسابداران و حسابرسان باید برآوردهایی بر مبنای قضاوت حرفه‌ای داشته باشند. قضاوت حرفه‌ای مهارتی کلیدی در حرفه حسابداری و حسابرسی است و در شرایط کنونی ایران که حرکت به سمت بکارگیری استانداردهای بین‌المللی گزارشگری مالی و استانداردهای حسابداری مبتنی بر اصول است، تصمیم‌گیری افراد فعال در حرفه از جمله مدیران، حسابرسان، تحلیلگران مالی، حسابداران و استانداردها، بر اساس قضاوت‌هایشان خواهد بود. بی‌شک انجام قضاوت امری دشوار است و توانایی در انجام قضاوت‌های خوب سنگ بنای حرفه حسابداری است و استانداردهای حرفه‌ای بدون اعمال قضاوت حرفه‌ای هرگز نقشی اثربخش نخواهند داشت (رستمی مازویی، ۱۳۹۸).

فرهنگ سازمانی تحت تأثیر فرهنگ ملی هر جامعه قرار دارد و هر سازمانی دارای فرهنگ خاص خود می‌باشد

(جکسون، ۲۰۱۹). فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات مشترک است که گروه را فرا می‌گیرد، به طوری که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر دانسته می‌شود و از این جهت به مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص آن مشکلات گروه، به اعضای جدید آموزش و یاد داده می‌شود (اشرفی، ۱۳۹۸). از دیدگاه رابینز فرهنگ سازمانی عبارت است از سیستمی از استنباط مشترک که اعضا نسبت به سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (عبدی گلزار، ۱۳۹۷). محققان نشان دادند که فرهنگ سازمانی بر اخلاق سازمانی حسابرسان تأثیر دارد (باقی نصرآبادی، ۱۳۹۲). اخلاق سازمانی یکی از مهم‌ترین پارامترها در موفقیت سازمان بشمار می‌رود. اگرچه انسان‌ها در مصادیق اخلاق سازمانی و تعریف آن، دیدگاه واحدی ندارند، اما همه و همه خواهان موفقیت‌اند و در کسب موفقیت و موفقیت‌طلبی همسان هستند (بارینکوا، ۲۰۱۷). موفقیت در زندگی شخصی و شغلی و حیات سازمانی، آرمان مشترک و معنابخش آدمی است. اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی آن سازمان وفادار به ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در آن سازمان خواهد بود (فاروقی، ۲۰۱۷). حسابداری در دنیای پیشرفته اقتصادی امروز حرفه‌ای است حیاتی، زیرا سامانه اقتصادی جاری بدون آن نمی‌تواند، وجود داشته باشد. برجستگی متمایز کننده حرفه حسابداری پذیرش مسوولیت نسبت به عموم است (Barrainkua, 2017). در نتیجه اخلاق حسابداری برای حسابداران حرفه‌ای و افرادی که به خدمات حسابداری تکیه دارند اهمیت زیادی دارد. با وجود این به نظر می‌رسد در ایران، از لحاظ نظری، به این مهم پرداخته نشده است. لذا در این رساله قصد داریم به این مسئله بپردازیم که آیا اخلاق و فرهنگ سازمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تأثیر دارد؟

۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

ورود به یک حرفه تخصصی که نیازمند تصمیم‌گیری است، مستلزم مشخصه‌ها و ویژگی‌های متمایزی است که مهم‌ترین آن توانایی اتخاذ قضاوت‌های حرفه‌ای با کیفیت بالا و یکنواخت است (Heyrani, 2020). همه‌ی حرفه‌ها، بدون در نظر گرفتن زمینه‌ی فعالیت شان، دارای قوانین، اصول، استانداردها و دستورالعمل‌هایی هستند که باید به منظور انجام آن شغل خاص رعایت شوند. بسیاری از کارشناسان، از جمله حسابداران و

³ Barrainkua

¹ International Standards on Auditing and Assurance

² Jaakson

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

قضاوت حرفه‌ای حسابرس: به خوبی تشخیص داده شده است که بسیاری از حساب‌های صورت‌های مالی مبتنی بر برآوردهایی هستند که قضاوت خوبی دارند (جونز^۲، ۲۰۱۸). قضاوت حرفه‌ای به عنوان میزانی تعریف می‌شود که افراد اعمال غیراخلاقی را طبق استانداردهای اخلاقی حرفه غیرقابل قبول می‌دانند (بارنکوآ^۳، ۲۰۱۷). قضاوت، بحث در مورد حرفه‌ها و فرآیند حرفه‌ای‌سازی مشاغل مختلف معمولاً فرض می‌کند که ویژگی‌ها یا ویژگی‌های خاصی وجود دارد که ویژگی‌های متمایز حرفه‌ها هستند. برخی از ویژگی‌های ساختاری حرفه‌ها شامل سازمان حرفه‌ای مستقل، مهارت‌ها و دانش تخصصی، اعتبار و منشور اخلاقی است (هلمان^۴، ۲۰۲۱). برآیند قضاوت حرفه‌ای همه افراد شاغل در حرفه حسابداری به صورت استانداردهای حسابداری تدوین و ارائه می‌شود. با این حال در جای جای استانداردهای حسابداری هم، وقتی امکان مشخص کردن محدوده خاصی وجود ندارد، تعیین مصداق و تطبیق آن با موضوع به قضاوت حرفه‌ای حسابداری موكول می‌شود. هرچه قضاوت کلی حرفه (استانداردهای حسابداری، استانداردهای حسابداری و آیین رفتار حرفه‌ای) بیشتر و کامل‌تر باشد، قضاوت حرفه‌ای شخصی حسابرسان کمتر می‌شود و بالعکس (چاند^۵، ۲۰۱۷). قضاوت می‌بایست در چارچوب قوانین، مقررات و استانداردهای حرفه‌ای صورت پذیرد (آستین^۶، ۲۰۲۱). پیشرفت مداوم اقتصادی و اجتماعی، محیط اقتصادی پیچیده‌ای را بوجود آورده است و عدم قطعیت‌ها افزایش یافته است. در یک چنین بافت اقتصادی، تمام فعالیتهای واحد تجاری با ریسک مواجه است و بنابراین اکثر مبادلات حسابداری با عدم قطعیت روبرو هستند و در برخورد با این عدم قطعیت‌ها، حسابداران و حسابرسان باید برآوردهایی بر مبنای قضاوت حرفه‌ای داشته باشند. قضاوت حرفه‌ای مهارتی کلیدی در حرفه حسابداری و حسابداری است و در شرایط کنونی ایران که حرکت به سمت بکارگیری استانداردهای بین‌المللی گزارشگری مالی و استانداردهای حسابداری مبتنی بر اصول است، تصمیم‌گیری افراد فعال در حرفه از جمله مدیران، حسابرسان، تحلیلگران مالی، حسابداران و استانداردهاگذاران، براساس قضاوت‌هایشان خواهد بود (حسینی، ۱۳۹۸).

حسابرسان، تابع استانداردها، مقررات و ضابطه‌های فنی، اخلاقی و رفتاری سخت‌گیرانه هستند که در چارچوب آن‌ها برای انجام هر چه بهتر وظایف از دانش، شایستگی، مهارت و تجربه و به عبارت دیگر قضاوت حرفه‌ای خود استفاده می‌کنند (Abdul Halim, 2018). در حسابداری، قضاوت حرفه‌ای به کارگیری آموخته‌ها، تجارب و دانش به دست آمده درباره‌ی استانداردهای حسابداری و حسابداری و الزامات آیین رفتار حرفه‌ای، برای تصمیم‌گیری‌های مناسب با توجه به شرایط کار حسابداری است. قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری صورت‌های مالی به دلیل آن که مستقیماً بر کیفیت حسابداری تأثیر می‌گذارد، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است (صیادی، ۱۳۹۸).

اعتمادبخشی در حرفه و نیز اعتبار و سودمندی گزارشگری مالی در گرو انجام قضاوت‌های خوب به دست افراد حرفه‌ای است. یکی از ویژگی‌های کلیدی متمایزکننده‌ی اشخاص حرفه‌ای توانایی در تداوم انجام قضاوت‌های حرفه‌ای با کیفیت است. قضاوت حرفه‌ای سنگ بنای حرفه‌های حسابداری و حسابداری است و مهارتی کلیدی برای حسابداران، حسابرسان و تدوین کنندگان استانداردهای حسابداری است (تنانی، ۱۳۹۸).

بدون تردید، استعداد و تجربه مهم‌ترین اجزای قضاوت حرفه‌ای مؤثر است، اما ارتقای مهارت‌های قضاوت حرفه‌ای از طریق یادگیری و به کارگیری برخی مفاهیم کلیدی امکان‌پذیر است. پژوهش‌های انجام شده در طی چند دهه‌ی اخیر در زمینه‌ی های قضاوت و تصمیم‌گیری نشان می‌دهد که آگاهی بیشتر درباره‌ی تهدیدات متداول انجام قضاوت خوب، به همراه ابزارها و فرایندهای انجام آن، می‌تواند توانایی‌های قضاوت حرفه‌ای افراد تازه کار یا کم‌تجربه در حرفه را بهبود ببخشد (نسل موسوی^۱، ۲۰۱۵). با افزایش جهت‌گیری گزارشگری مالی به سمت استانداردهای مبتنی بر اصول و اندازه‌گیری‌های مبتنی بر ارزش منصفانه، انجام قضاوت خوب و حرفه‌ای برای حسابرسان اهمیت زیادی پیدا کرده است. افزایش کیفیت حسابداری انجام شده نه تنها بر اعتبار و شهرت حرفه‌ای حسابرس، بلکه بر منافع سایر ذینفعان از جمله کارکنان، سرمایه‌گذاران و سازمان‌های مختلف تأثیر دارد. حسابرسان هم درباره استفاده درست صاحبکار از استانداردهای حسابداری و هم نحوه‌ی انجام کار خود با توجه به استانداردهای حسابداری باید پیوسته از قضاوت حرفه‌ای خود استفاده کنند. در نتیجه شناسایی عوامل مؤثر بر قضاوت حسابداری ضروری به نظر می‌رسد.

⁴ Hellmann

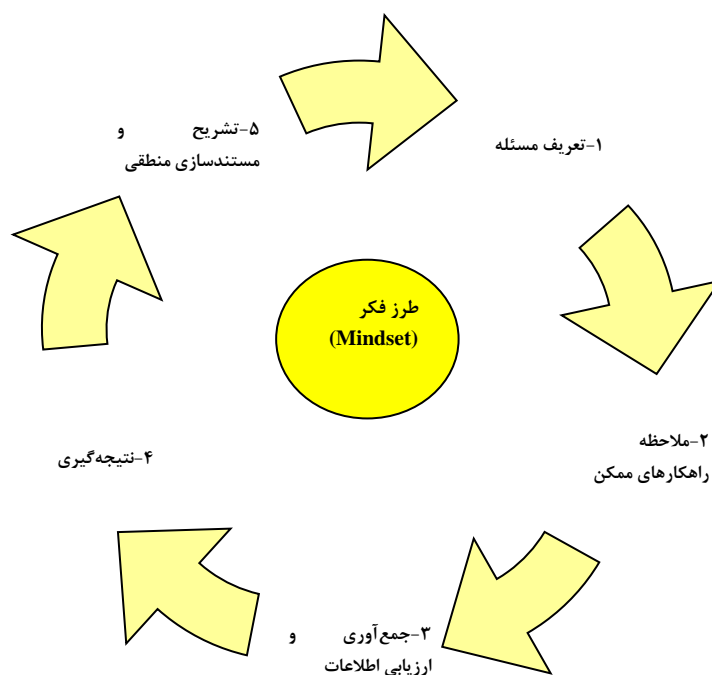
⁵ Chand

⁶ Austin Austin

¹ Naslmosavi

² Jones

³ Barrainkua



شکل (۱) چارچوب قضاوت حرفه‌ای KPMG

(حسینی، ۱۳۹۸)

بستر تحول است (آتار^۵، ۲۰۲۰). اسمیر سیچ^۶ فرهنگ سازمانی را چنین تعریف می‌کند: فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های کلیدی، باورهای راهنما و تفاهم‌ها می‌داند که در اعضای یک سازمان مشترک بوده و بخش اساسی و نانوشته سازمان را نمایان می‌سازد (کالیسکان^۷، ۲۰۲۰). پیترز و واترمن^۸ فرهنگ را مجموعه‌ای از ارزش‌های مشترک غالب و دارای ارتباط منطقی است که با وسایل نمادین مانند داستان‌ها، افسانه‌ها، حکایات و کلمات قصار مبادله می‌شود، تعریف کرده‌اند (شیخعلی شاهی، ۱۴۰۰). فرهنگ سازمانی بر نحوه ادراک کارکنان از رویدادها تأثیر می‌گذارد، حتی در حدی که می‌تواند بر موفقیت اجرای فناوری جدید تأثیر بگذارد (دیفلاح^۹، ۲۰۱۸).

اخلاق سازمانی: در عصر اطلاعات و ارتباطات که ارزشها، باورها، اعتقادات و فضائل اخلاقی به صورت روزانه در معرض تقابل و رویارویی قرار می‌گیرند و بسیاری از سازمانها در معرض مسائل رفتاری و اخلاقی هستند و مشکلات اخلاقی جدید و منحصر به فردی ایجاد شده است، نیازمند ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروی برتر، معنا جویی در کار،

فرهنگ سازمانی: فرهنگ به یک هدف مشترک منحصر به فرد و مجموعه‌ای از ارزش‌ها مربوط می‌شود که در سیستمی بیان شده است که به طور درونی یک ذهنیت مشترک را برای کارکنان فراهم می‌کند. نحوه تعامل یک شرکت، جهت‌گیری فرآیندهای تصمیم‌گیری و انجام وظایف خود را شکل می‌دهد (مارتینز^۱، ۲۰۲۱). فرهنگ یک سازمان می‌تواند بر عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد زیرا فرهنگ سازمانی قوانین و شیوه‌ای از رفتار را برای کارکنان خود فراهم می‌کند (لینگمونت^۲، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر، اثر کلی فرهنگ سازمانی بر سطح فردی، سطح سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. فرهنگ سازمانی می‌تواند بر عملکرد کارکنان، تعهد به سازمان و رضایت شغلی تأثیر بگذارد (کاوینی^۳، ۲۰۱۸). علاوه بر این، فرهنگ یک سازمان بر آمادگی کارکنان برای تغییر تأثیر می‌گذارد (متوالتی و همکاران^۴، ۲۰۱۹). فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان شمرده می‌شود. نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند، از این رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به‌عنوان زیربنا به

⁶ Smirchich⁷ Caliskan⁸ Peters and Waterman⁹ Difallah¹ Martinez² Lingmont³ Kawiani⁴ Metwally et al⁵ Attar

نوعدوستی و غیره به پژوهش‌ها، اقدامات مدیریتی و کسبوکار هستیم که همه اینها حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند (ترکزاده، ۱۴۰۰). اخلاق سازمانی، اخلاق یک سازمان است که نشانگر این امر است که چگونه یک سازمان اخلاقی به یک محرک داخلی یا خارجی پاسخ میدهد. اخلاق سازمانی در دسته‌بندی و توصیف فرآیند شکل‌گیری ارزش در سازمان، توصیف و دسته‌بندی این‌که چه طور تصمیم‌ها در سازمان اتخاذ شده است، ارائه یک انتقاد از روند شکل‌گیری ارزش در سازمان، تجویز ارزشهایی که در سازمان باید حفظ شود و تجویز این‌که چگونه تصمیم باید اتخاذ شود تا در جهت و همصدا با اصول اخلاقی باشد، نقش بسیار مهمی دارد (تنها^۱، ۲۰۲۱). اکثر شرکت‌ها عمداً فرهنگ را به عنوان یک استراتژی برای اخلاق سازمانی مدیریت می‌کنند. اما در حال حاضر ابزارها و رویکردهای عملی کمی برای مقابله با پیچیدگی فرهنگ‌هایی وجود دارد که در آن ملاحظات اخلاقی بخشی منظم از بحث‌ها و تصمیم‌گیری‌های تجاری است (مارتینز^۲، ۲۰۲۱). اخلاق سازمانی یکی از شاخه‌های اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌ای گوناگون پاسخ دهد. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در سازمانها و هنجارهای اجتماعی نقش آفرین است.

همچنین رعایت اخلاق حرفه‌ای قابلیت سازمانها را در کسب و کار از طریق ایجاد تعهدسازمانی مسئولیت‌پذیری افزایش داده و هزینه‌های جامعه و سازمان را کاهش می‌دهد (خواجه حسنی، ۱۳۹۹). ایجاد فضایی براساس شایسته‌سالاری و انجام کارهای تیمی و احترام، سازمانها و جوامع را در ایجاد اخلاق رهنمون خواهد کرد. درک این موضوع که چه رفتارهایی به خود کنترلی و خود بهبودگر تبدیل می‌شود از نکات مهم این توسعه است (روبیو-ناوارو^۳، ۲۰۱۹). همانطور که ذکر شد، موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به‌کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی از اعتماد آفرینی شروع می‌شود. هرچه اعتماد به سازمان، برنامه‌ها و مدیران (ارشد، میانی و مدیران پایه) بیشتر باشد، میزان تعهد به سازمان و وظایف بیشتر خواهد شد. اعتماد آفرینی، منجر به افزایش توان سازمانی در پاسخ دهی به نیازهای محیطی خواهد گردید؛ زیرا اعتماد آفرینی هم‌افزایی در توان سازمان ایجاد خواهد کرد. هر چه اعتماد کارکنان به مدیران و سازمان، کاهش یابد، مدیران می‌بایست هزینه بیشتری را جهت کنترل رفتار کارکنان بپردازند که نهایتاً نتیجه کمتری نیز به دست خواهند آورد (عباسی قادری، ۱۳۹۶)

جدول ۱- باورها و مشکلات سیستم‌ها اخلاقی (طاهری عطار، ۱۳۹۸)

عنوان سیستم	ماهیت باورهای اخلاقی	مشکلات موجود در سیستم اخلاقی
قانون جاویدان	استانداردهای اخلاقی در قالب یک قانون ابدی ارائه می‌شوند که در کتاب مقدس یا ظاهراً در طبیعت آشکار می‌شود و سپس به وسیله رهبران مذهبی یا فلاسفه تفسیر می‌گردد. عقیده بر این است که هر شخص باید مطابق این تفسیر عمل کند.	تفسیرهای متعددی از قانون وجود دارد، اما مراجعه به عقل آدمی تنها روش موجود است. عقل انسان نیازمند یک اصل یا ارزش مطلق به عنوان پایه‌ای برای انتخاب است.
سودمندگرایی: نظریه فرجام‌گرایی	اخلاقی بودن بستگی به نتیجه یک عمل یا تصمیم دارد. اصل آن است که هر شخص باید در جهت خلق منافع بیشتر برای بیشترین تعداد مردم عمل کند.	آن دسته از اعمال غیراخلاقی را که منافع قابل توجه برای اکثریت مردم ایجاد می‌کنند، می‌توان توجیه نمود، حتی اگر هزینه‌های وارده بر اقلیت جامعه غیر قابل جبران باشند. باز هم به ارزش دیگری برای ایجاد تعادل میان هزینه‌ها نیاز داریم.
وظیفه‌گرایی: نظریه آغاز‌گرایی	اخلاقی بودن بستگی به نتیجه یک عمل یا تصمیم ندارد. اصل این است که هر شخص باید طوری عمل کند که دیگران نیز همانند آن عمل می‌کنند (در شرایط یکسان).	اعمال غیر اخلاقی توسط افرادی که مستعد خودفریبی یا خودبزرگ بینی هستند توجیه می‌گردد و معیاری جهت قضاوت بین خواسته‌ها وجود ندارد. یک اصل یا ارزش دیگر جهت پالایش مفهوم امر مطلق مورد نیاز است.
عدالت توزیعی	عدالت توزیعی معیارهای اخلاقی براساس واحد که همانا عدالت است بنا می‌شوند. هرکس باید طوری عمل کند که یک توزیع عادلانه‌تر منافع عملی گردد، زیرا این امر موجب افزایش عزت نفس می‌شود که برای همکاری اجتماعی ضروری است.	تقدم ارزش عدالت به پذیرش این نکته که توزیع عادلانه منافع، همکاری اجتماعی را تضمین می‌کند، وابسته است.

³ Rubio-Navarro¹ Tanha² Martinez

عنوان سیستم	ماهیت باورهای اخلاقی	مشکلات موجود در سیستم اخلاقی
آزادی فردی	آزادی فردی معیارهای اخلاقی بودن براساس تقدم یک ارزش واحد که شامل آزادی فردی است بنا می شوند. همه باید برای آزادی بیشتر فعالیت کنند زیرا موجب افزایش تبادل بازار می گردد که برای بهره وری اجتماعی ضروری است.	تقدم ارزش آزادی به پذیرش این نکته که آزادی فردی، بهره وری اجتماعی را تضمین می کند، وابسته است.

است که مدیران می توانند با استفاده از این ابزار فرهنگ سازمانی را بهبود دهند. پایین ترین میانگین مربوط به توجه به جزئیات بود. همچنین بین فرهنگ سازمانی و نوآوری بالاترین همبستگی را نشان داد. عبدی گلزار (۱۳۹۷) به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر قضاوت های اخلاقی حسابرسان پرداخت. داده های پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن و رگرسیون خطی ساده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی بر قضاوت های اخلاقی حسابرسان تاثیر دارد. دریایی (۱۳۹۹) به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی پرداخت. هدف این پژوهش مطالعه تاثیر اثر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاریها در مؤسسات حسابرسی است. روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی می باشد که ۲۰۳ نفر از آنها به عنوان نمونه نهایی و با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه استاندارد می باشد. به منظور تجزیه تحلیل آماری داده ها و سؤال تحقیق از معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که فرهنگ سازمانی بر " برداشت از مسئولیت های فردی " و " بر برداشت از عواقب عمل سؤال برانگیز " تاثیر معنی دار و مثبت دارد؛ اما فرهنگ سازمانی تأثیری معنی دار بر " برداشت از هزینه های گزارش دهی بر گزارش خطا کاری " ندارد. همچنین شواهد این تحقیق تأیید می نماید که درک حسابرسان از مسئولیت های فردی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل سؤال برانگیز نیز از جمله متغیرهای مؤثر بر تمایل حسابرسان به گزارش خطا کاری است. حیدریان (۱۳۹۴) به بررسی تاثیر اصول اخلاقی حسابرسی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان پرداخت. نتایج این پژوهش حاکی از آنست که تاثیر اصول اخلاقی حرفه حسابرسی بر قضاوت و عملکرد حسابرسان معنا دار است. همچنین جنسیت نیز بر قضاوت حسابرسی مؤثر بوده و زنان قضاوت های اخلاقی تری اعمال نموده اند با توجه به تاثیر مثبت اصول اخلاقی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان، می بایست اصول اخلاقی مدیران شرکتهای تقویت گردد و به حسابرسان و دانشجویان آموزشهای لازم در مورد آیین رفتار حرفه ای

ترک زاده (۱۴۰۰) به طراحی چارچوب اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی پرداخت. هدف از پژوهش حاضر، طراحی چارچوب اخلاق سازمانی در پارادایم اسلامی تولید علم بود. این پژوهش از نوع توسعه ای با طرح کیفی و با استفاده از روش مطالعه موردی چندگانه ابزاری شامل تحلیل اسناد و مصاحبه نیم ساخت ند انجام شد. جامعه این پژوهش شامل همه متون و اسناد و هم چنین صاحب نظران حوزه اخلاق سازمانی است. نمونه مورد نظر، به صورت هدفمند از میان منابع در دسترس و هم چنین از طریق نمونه گیری گلوله برفی انتخاب شدند. جمع آوری اطلاعات با استفاده از مطالعه اسنادی و مصاحبه نیم ساختمند با آگاهی دهندگان کلیدی بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از روش تحلیل مضمون استفاده شد. یافته ها در قالب شبکه مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر دسته بندی و سازماندهی شدند برای اعتباریابی داده های کیفی از روش همسوسازی استفاده شد و سرانجام چارچوب مورد نظر در ۳ بعد بینشی، نگرشی و کنشی و مشتمل بر ۵۳ مولفه طراحی گردید. ضیایی (۱۳۹۹) به این مسئله پرداخت که آیا قضاوت اخلاقی وابسته به فرهنگ است؟ این مطالعه پس رویدادی در سال ۱۳۸۸ روی ۶۰ نفر از دانشجویان کارشناسی رشته های مختلف دانشگاه شهید بهشتی تهران انجام شد. نمونه ها با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ۲۰ معمای اخلاقی شامل ۱۲ داستان شخصی و ۸ داستان غیرشخصی ترجمه شد و با استفاده از کامپیوتر و به صورت شنیداری برای آزمودنی ها پخش شد. آنان با فشار دادن دو دکمه روی صفحه کلید، نظر موافق یا مخالف خود را با تصمیم پیشنهاد شده در داستان اعلام کردند و نوع پاسخ و زمان واکنش ثبت شد. داده ها با نرم افزار SPSS 16 و با استفاده از آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن و آزمون مقایسه نسبت ها تحلیل شد. یافته ها نشان داد بین رتبه بندی زمان پاسخ معماهای اخلاقی شخصی و غیرشخصی تفاوت معنی داری وجود نداشت. میزان پاسخ مثبت به معماهای اخلاقی شخصی و غیرشخصی با مطالعات گذشته تفاوت معنی دار نشان داد.

بابایی نسامی (۱۳۹۸) به بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت عملیات غیر صنعتی بازارگاد پرداخت. نتایج نشان داد از بین مولفه های فرهنگ سازمانی، توجه به تیم و نوآوری-خلاقیت بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده

مدیران و دانشجویان دکتری پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که تعهد دانشجویان به منافع عمومی و وضع استقلال به طور معنی دارتری بالاتر از تعهد حسابداران بوده و اینکه ارزش‌های اخلاقی در حسابرسان پایین‌تر از دانشجویان بوده است. البته یافته‌ها همچنین نشان داد که حسابرسان دارای قضاوت اخلاقی بالاتری نسبت به دانشجویان بوده‌اند. علاوه یافته‌ها نشان داد که این دو ارزش (منافع عمومی و استقلال) از پیش‌بینی‌کننده‌های قضاوت اخلاقی محسوب می‌شوند. چاند^۵ (۲۰۱۷) به بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر فرهنگ سازمانی بر قضاوت حسابرسان در شهر فیجی استرالیا پرداخت. جامعه آماری تحقیق حاضر ۲۴۰ نفر از حسابرسان شرکت‌های استرالیایی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار لیزرل استفاده شد. یافته‌ها حاکی از آن است که فرهنگ اخلاقی بر فرهنگ سازمانی تأثیر معنی داری داشته و همچنین فرهنگ سازمانی بر قضاوت حسابرسان نیز تأثیر معناداری را نشان داد. انجین اوغلو^۶ (۲۰۱۶) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اخلاق سازمانی در سازمان‌های دولتی ترکیه پرداخت. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه فرهنگ سازمانی و اخلاقی سازمانی بدست آمد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر معنی داری بر اخلاق سازمانی کارکنان داشته است. نسل موسوی^۷ (۲۰۱۵) به بررسی تأثیر اخلاق بر قضاوت حسابرس در شرایط معضل اخلاقی: شواهدی از حسابرسان ایرانی پرداخت. هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیرات اخلاق و آیین رفتار بر قضاوت حسابرس بر تحریف‌های بااهمیت در صورت‌های مالی بود. داده‌ها از ۳۲۱ مدیر، شریک و حسابرس معتبر در بین موسسات حسابرسی ایرانی جمع‌آوری شده است. نتایج SEM حاکی از رتبه‌بندی سگفت‌انگیز اخلاق و منشور رفتاری حسابرسان ایرانی بود و به‌طور معناداری بر قضاوت این پاسخ‌دهندگان تأثیر می‌گذارد.

۳- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف یک پژوهش کاربردی است و از جنبه ماهیت و روش انجام کار در دسته تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار دارد. تحقیق توصیفی به بررسی و توصیف حقایق موجود می‌پردازد. در این تحقیق، جامعه آماری شامل جامعه حسابداران رسمی کشور می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این

حسابرسی بصورت خیلی جدی ارائه گردد. آدکویا^۱ (۲۰۲۰) به بررسی درک حسابداران از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی حسابرسان در نیجریه پرداخت. داده‌ها از ۱۵۲ حسابدار (۸۰ حسابدار رسمی و ۷۲ غیر مجاز) در ایالت لاگوس نیجریه با استفاده از یک پرسشنامه ساختاریافته به دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون‌های ناپارامتریک (آزمون مجموع رتبه‌های ویلکاکسون و آزمون من ویتنی) برای بررسی تفاوت‌ها در ادراک حسابداران رسمی و غیر رسمی از عوامل شخصی مؤثر بر رفتارهای اخلاقی حسابرسان تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که به جز سن حسابرسان، در ادراک حسابداران رسمی و غیر رسمی از عوامل شخصی مؤثر بر رفتارهای اخلاقی حسابرسان اتفاق نظر وجود دارد. در حالی که دیدگاه‌های متفاوتی در مورد اینکه آیا سن بر رفتارهای اخلاقی حسابرسان تأثیر می‌گذارد وجود داشت، ترس از مجازات، مذهب، تربیت، وجدان، جنسیت و ارزش‌های شخصی تأثیرگذار بر رفتارهای اخلاقی حسابرسان هستند. این مطالعه برای نهادهای حرفه‌ای حسابداری ارزش ارائه می‌کند، زیرا توضیحات تجربی را برای هدایت پیگیری ارزش‌های اخلاقی پایدار و انعطاف‌پذیر در میان متخصصان حسابداری ارائه می‌کند. جکسون^۲ (۲۰۱۹) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان‌های خدماتی استونی پرداخت. نتایج نتوانست به طور آماری این فرضیه را تایید کند که فرهنگ سازمانی شدید، اجرای بالاتر مسئولیت اجتماعی شرکتی را به همراه دارد. از طرف دیگر، هیچ شواهدی وجود نداشت مبنی بر اینکه سازمانی با مسئولیت اجتماعی شرکتی بالا بتواند رابطه محو تر باشد. البته رابطه محوری شدیدی با اکثر عوامل مسئولیت اجتماعی سازمانی دیده شد. کیم^۳ (۲۰۱۸) به بررسی رابطه رهبری اخلاقی، مسئولیت اجتماعی سازمانی و عملکرد سازمانی پرداخت. هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر رهبری اخلاقی مدیریت ارشد در ارزیابی عملکرد عملیاتی، تجاری و اقتصادی با توجه به نقش میانجی مسئولیت اجتماعی شرکتی بوده است. فرضیه‌های تحقیق براساس پاسخ‌های حاصل از ۱۹۶ شرکت فرانشیز خدمات غذایی در کره جنوبی آزمون شدند. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی به طور معنی داری تحت تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بوده است، در حالیکه مسئولیت اجتماعی سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد عملیاتی و تجاری نشان داده است. بارینکوآ^۴ (۲۰۱۷) به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابرس بر قضاوت اخلاقی در بین

⁵ Chand
6 ENGİNOĞLU
7 Naslmosavi

¹ Adekoya
² Jaakson
³ Kim
⁴ Barrainkua

۱-۳- مدل و فرضیه‌های تحقیق

اخلاق سازمانی عبارت است از اصول و معیارهای اخلاقی که توسط سازمان‌ها بر اساس الگوهای اخلاقی تدوین شده و تمامی اعضای سازمان ملزم به رعایت این اصول که هدایتگر رفتار آنان می‌باشد، هستند (بیرجندی، ۱۳۹۸). مقوله اخلاق و عمل کردن به اخلاق حرفه‌ای، از مباحث جدی و مورد توجه در حوزه حسابداری است که به طور مستقیم بر صداقت و توانایی حسابداران برای جلب اعتماد عمومی تأثیر دارد. به خصوص اینکه عدم آموزش صحیح و اخلاقی می‌تواند منجر به فعالیتهای متقلبانه شود (عامری، ۱۳۹۹). حسابرسان، زمانی که با استانداردهای اخلاقی رفتار میکنند، قضاوت‌های محافظه‌کارانه‌تری را انجام می‌دهند (حکاک، ۱۳۹۵). از اینرو می‌توان فرضیه زیر را مطرح نمود:

فرضیه ۱: اخلاق سازمانی بر قضاوت حسابرسان تأثیر معنی‌داری دارد.

فرهنگ سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار کارکنان در سازمان می‌باشد. فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند و ادراکی یکسان از سازمان است که وجود آن‌ها در همه اعضای سازمان مشاهده می‌شود؛ به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک است که بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد. در یک سازمان، فرهنگ نقش‌های متفاوتی ایفا و وظایف گوناگونی بر عهده دارد (دریایی، ۱۳۹۹). برطبق مطالعه عبدی گلزار (۱۳۹۷) فرهنگ سازمانی بر قضاوت حسابرسان تأثیر دارد. همچنین حسینی در مطالعه خود به این نتیجه دست یافت که فرهنگ سازمانی بر اخلاق سازمانی کارکنان نیز تأثیر دارد. از اینرو می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح نمود:

فرضیه ۲: فرهنگ سازمانی بر قضاوت حسابرسان تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه ۳: فرهنگ سازمانی بر اخلاق سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه ۴: فرهنگ سازمانی از طریق اخلاق سازمانی بر قضاوت حسابرسان تأثیر دارد.

با توجه به مطالب و فرضیه‌های فوق، مدل تحقیق به صورت زیر ارائه می‌گردد:

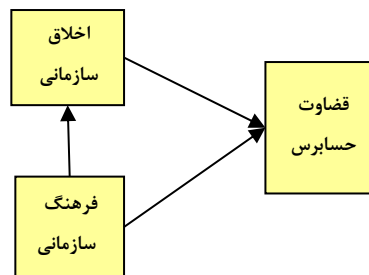
تحقیق، تصادفی ساده می‌باشد. به این ترتیب که تعداد کل جامعه را کدگذاری می‌کنیم و تعداد حجم نمونه را از آن به صورت قرعه کشی انتخاب می‌کنیم. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۱۱ نفر تعیین شد. ابزار مربوطه در تحقیق حاضر، پرسشنامه استاندارد اخلاق سازمانی (هانت و همکاران^۱، ۱۹۸۹)، فرهنگ سازمانی (دنيسون^۲، ۲۰۰۰) و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان (سیسمانواغلو^۳، ۲۰۱۸) می‌باشد. پاسخ‌دهندگان پرسشنامه استاندارد حاضر، حسابرسان رسمی کشور می‌باشند. برای بررسی روایی ابزار اندازه‌گیری، از روایی محتوا استفاده شد. کلیه تجزیه و تحلیل‌ها به وسیله نرم افزار SPSS22 و SMART PLS2 انجام گردیده است. در این تحقیق برای تعیین پایایی پرسشنامه با تأکید بر همسانی درونی سؤالات از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که به وسیله نرم افزار SPSS22 برای مجموعه سؤالات مرتبط با هر متغیر محاسبه شده است. در هنگام محاسبه ضریب پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ، نخست نمونه اولیه مشتمل بر ۳۰ پرسشنامه که از بین حسابرسان انتخاب شده بودند پیش‌آزمون گردید.

جدول ۲- آلفای کرونباخ متغیر

ردیف	نام متغیر	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
۱	اخلاق سازمانی	۵	.856
۲	فرهنگ سازمانی	۴۰	.916
۳	توانمندسازی	۵	.753
۴	تیم‌گرایی	۵	.739
۵	توسعه قابلیت‌ها	۵	.785
۶	ارزش‌های بنیادین	۵	.776
۷	توافق	۵	.848
۸	انسجام و هماهنگی	۵	.833
۹	ایجاد تغییر	۵	.750
۱۰	مشتری‌مداری	۵	.819
۱۱	یادگیری سازمانی	۵	.861
۱۲	نیت و جهت استراتژیک	۵	.780
۱۳	اهداف و مقاصد	۵	.834
۱۴	چشم انداز	۵	.815
15	قضاوت حرفه‌ای حسابرسان	۶	.838

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد. یعنی اینکه توزیع یک صفت در یک نمونه را با توزیعی که برای جامعه مفروض است مقایسه می‌کند. اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد و در غیر این صورت باید از آزمون ناپارامتریک استفاده گردد.

پس از تحلیل SPSS در خروجی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اگر آزمون معنی دار بود یعنی سطح معنی داری کوچک تر از پنج صدم بود، به معنی این است که توزیع نرمال نیست و باید از آزمون ناپارامتریک استفاده گردد. بنابراین اگر نتیجه این آزمون معنی دار نباشد امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- جمعیت شناختی تحقیق

برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به شرح زیر است:

جدول ۳- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

جنسیت	مرد	زنان	درصد
سن	۳۱ تا ۴۰ سال	۶۱	۲۸/۸
	۴۱ تا ۵۰ سال	۸۳	۳۹/۲
تحصیلات	۵۱ سال به بالا	۵۲	۲۴/۵
	کارشناسی	۱۱	۵/۲
	کارشناسی ارشد	۱۶۷	۷۸/۸
سابقه کاری	دکتری	۱۹	۹
	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۷	۱۲/۷
	۱۵ تا ۲۰ سال	۶۷	۳۱/۶
	۲۰ تا ۲۵ سال	۷۱	۳۳/۵
بالاتر از ۲۵ سال	۳۶	۱۷	

جدول ۴- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

متغیرها	آماره آزمون	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	۱/۰۰۵	۰/۲۶۴
مسئولیت اجتماعی شرکتی	۰/۹۳۳	۰/۳۴۹
اخلاق سازمانی	۱/۳۳۴	۰/۰۵۷
قضاوت حرفه‌ای حسابرس	۱	۰/۲۷

با توجه به جدول (۴) مشاهده می‌شود که در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مقدار سطح معنی داری به دست آمده برای متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد در نتیجه متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند.

جدول ۵- مقادیر آزمون‌های KMO و بارتلت جهت تعیین عامل

مقدار KMO	مقدار بارتلت	سطح معنی داری
۰/۹۰۷	۸۳۵۰/۴۷	۰/۰۰۱
۰/۸۳۷	۵۵۰/۱۴۸	۰/۰۰۱
۰/۷۸۰	۵۷۱/۲۴۴	۰/۰۰۱

۴-۲- آزمون استنباطی

در این تحقیق، جهت آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار Smart PLS استفاده می‌شود و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز بر اساس الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش حداقل مربعات جزئی که شامل دو بخش «بررسی برازش مدل» و «آزمون فرضیه‌های پژوهش» است صورت می‌پذیرد.

۴-۳- بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

در انتخاب یک آزمون باید تصمیم گرفته شود که آیا از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردد یا آزمون‌های ناپارامتریک. یکی از اصلی‌ترین ملاک‌ها برای این انتخاب انجام آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است.

قضاوت حسابرس	فرهنگ سازمانی	اخلاق سازمانی	
	۰.۷۸۷		o.c11
	۰.۸۰۶		o.c12
	۰.۸۰۱		o.c13
	۰.۷۸۱		o.c14
	۰.۸۰۰		o.c15
	۰.۷۳۴		o.c16
	۰.۸۲۰		o.c17
	۰.۸۲۹		o.c18
	۰.۷۱۶		o.c19
	۰.۷۳۲		o.c20
	۰.۷۸۶		o.c21
	۰.۸۲۷		o.c22
	۰.۷۲۸		o.c23
	۰.۸۱۹		o.c24
	۰.۸۰۷		o.c25
	۰.۷۱		o.c26
	۰.۷۰۴		o.c27
	۰.۷۷۹		o.c28
	۰.۸۲۲		o.c29
	۰.۶۳۳		o.c30
	۰.۵۱۱		o.c31
	۰.۷۹۵		o.c32
	۰.۸۲۵		o.c33
	۰.۷۸۵		o.c34
	۰.۷۱۴		o.c35
	۰.۷۸۲		o.c36
	۰.۷۶		o.c37
	۰.۸۲۴		o.c38
	۰.۸۶۴		o.c39
	۰.۸۰۶		o.c40
	۰.۷۲۵		o.c41
	۰.۸۹۶		o.c42
	۰.۸۷۶		o.c43
	۰.۸۸۷		o.c44
	۰.۸۶۹		o.c45
	۰.۵۹۳		o.c46
	۰.۷۸۱		o.c47
	۰.۷۶۶		o.c48
	۰.۷۱۴		o.c49
	۰.۶۵۲		o.c50
	۰.۶۵		o.c51
	۰.۶۳۷		o.c52
	۰.۸۷۲		o.c53
	۰.۸۳۵		o.c54

مقدار آزمون بارتلت ۱، همانی بودن ماتریس همبستگی داده ها را به آزمون می‌گذارد، و در واقع میزان عامل پذیر بودن داده ها را می‌سنجد و می‌بایست کمتر از ۰/۰۵ باشد. در این پژوهش مقدار KMO برای عوامل حداقل ۰/۷۸۰ بوده و قابل قبول است. سطح معنی داری آزمون آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۱ شده است ($P < ۰/۰۵$). نتایج این دو آزمون نشان می‌دهد که انجام تحلیل عاملی بر روی ۷۹ شاخص برای متغیرهای (فرهنگ سازمانی، اخلاق سازمانی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس) امکان پذیر است و به بیان دیگر شاخص‌ها عامل پذیر هستند.

۴-۴- بررسی برازش مدل پژوهش

بررسی برازش مدل در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی صورت می‌گیرد که بررسی شود تا چه حد مدل پژوهش با داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه آماری تناسب دارد. پس از تأیید برازش مدل، محقق مجاز به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌باشد

الف) ضرایب بارهای عاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که مقدار ۰/۵ برای این ضرایب مؤید این مطلب است که واریانس بین آن سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی آن مدل مورد قبول است.

جدول ۶- ضرایب بار عاملی سازه‌های مدل

قضاوت حسابرس	فرهنگ سازمانی	اخلاق سازمانی	
۰.۸			z1
۰.۸۵۲			z2
۰.۷۰۷			z3
۰.۶۴۸			z4
۰.۷۸۶			z5
۰.۸۱			z6
	۰.۷۵۹		o.c1
	۰.۷۸۲		o.c2
	۰.۷۳۸		o.c3
	۰.۷۸۱		o.c4
	۰.۶۶۵		o.c5
	۰.۵۸۷		o.c6
	۰.۷۶۳		o.c7
	۰.۸۰۱		o.c8
	۰.۸۱		o.c9
	۰.۸۰۸		o.c10

¹ Bartlett's Test

ج) روایی همگرا

در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، این معیار را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار بحرانی این مقدار ۰/۵ می‌باشد. بدان معنا که مقدار بالای ۰/۵ روایی همگرا قابل قبول را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از بررسی روایی همگرای سازه‌های مدل در جدول ۸ ارائه شده است:

جدول ۸- روایی همگرای سازه‌های مدل بر اساس AVE

میانگین واریانس استخراج شده	
۰.۶۸۹	اخلاق سازمانی
۰.۵۸۹	ارزش های بنیادین
۰.۵۳۶	انسجام و هماهنگی
۰.۶۰۹	اهداف و مقاصد
۰.۵۳۴	ایجاد تغییر
۰.۶۳۱	توافق
۰.۵۵۷	توانمندسازی
۰.۶۳۲	توسعه قابلیت ها
۰.۵۷۵	تیم گرایی
۰.۵۹۳	قضاوت حسابرس
۰.۶۵۳	مشتری مداری
۰.۵۰۱	نیت و جهت استراتژیک
۰.۸۰۹	چشم انداز
۰.۷۲۸	یادگیری سازمانی

همانطور که در جدول قابل مشاهده است، مقدار AVE برای تمامی سازه‌های مدل مقدار ملاک حداقل برابر ۰.۵ بدست آمده است، در نتیجه روایی همگرای مدل و برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

د) روایی واگرا

برای نشان دادن مستقل بودن مفاهیم مورد استفاده در پژوهش، از روایی واگرا به روش فورنل و لارکر استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۸ ارائه شده است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE (اعداد روی قطر اصلی) تمامی متغیرهای پنهان تحقیق از مقدار همبستگی میان آنها با سایر تغییرها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

قضاوت حسابرس	فرهنگ سازمانی	اخلاق سازمانی	
	۰.۸۷۱		o.c55
	۰.۹۲۲		o.c56
	۰.۸۵۶		o.c57
	۰.۸۹۷		o.c58
	۰.۹۰۷		o.c59
	۰.۹۱۴		o.c60
		۰.۸۳۱	o.etc1
		۰.۸۳۸	o.etc2
		۰.۸۳۷	o.etc3
		۰.۸۴۵	o.etc4
		۰.۷۹۷	o.etc5

همان‌گونه که مشاهده می‌شود در تمامی سازه‌های مدل بارهای عاملی دارای مقادیر بیشتر از ۰/۵ می‌باشند؛ بنابراین پایایی مدل-های اندازه‌گیری قابل قبول می‌باشد که نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری است

ب) آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

مطابق با نتایج قابل مشاهده در جدول ۴، تمامی عامل‌ها ضریب پایایی ترکیبی قابل قبولی دارند. همچنین ضریب پایایی کرونباخ نیز در حد قابل قبول می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار است. در نتیجه مناسب بودن مدل اندازه‌گیری نیز تأیید می‌شود.

جدول ۷- ضرایب پایایی پرسشنامه

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
اخلاق سازمانی	۰.۸۸۷	۰.۹۱۷
ارزش های بنیادین	۰.۸۲۴	۰.۸۷۷
انسجام و هماهنگی	۰.۷۸۲	۰.۸۵۲
اهداف و مقاصد	۰.۸۳۴	۰.۸۸۴
ایجاد تغییر	۰.۷۶۹	۰.۸۴۸
توافق	۰.۸۵۳	۰.۸۹۵
توانمندسازی	۰.۸	۰.۸۶۲
توسعه قابلیت ها	۰.۸۵۵	۰.۸۹۶
تیم گرایی	۰.۸۱	۰.۸۷
قضاوت حسابرس	۰.۸۶۳	۰.۸۹۷
مشتری مداری	۰.۸۶۷	۰.۹۰۴
نیت و جهت استراتژیک	۰.۷۶۳	۰.۸۳
چشم انداز	۰.۹۴۱	۰.۹۴۹
یادگیری سازمانی	۰.۹۰۵	۰.۹۳

جدول ۹- نتایج بررسی روایی و اگری مدل بر اساس ماتریس فورنل و لارکر

قضاوت حسابرس	فرهنگ سازمانی	اخلاق سازمانی	
		۰.۸۳۰	اخلاق سازمانی
	۰.۷۴۷	۰.۳۳۱	فرهنگ سازمانی
۰.۷۷۰	۰.۲۶۹	۰.۷۱۰	قضاوت حسابرس

جدول ۱۰- مقادیر R2

R Square	
۰.۱۰۹	اخلاق سازمانی
۰.۶۲۵	قضاوت حسابرس

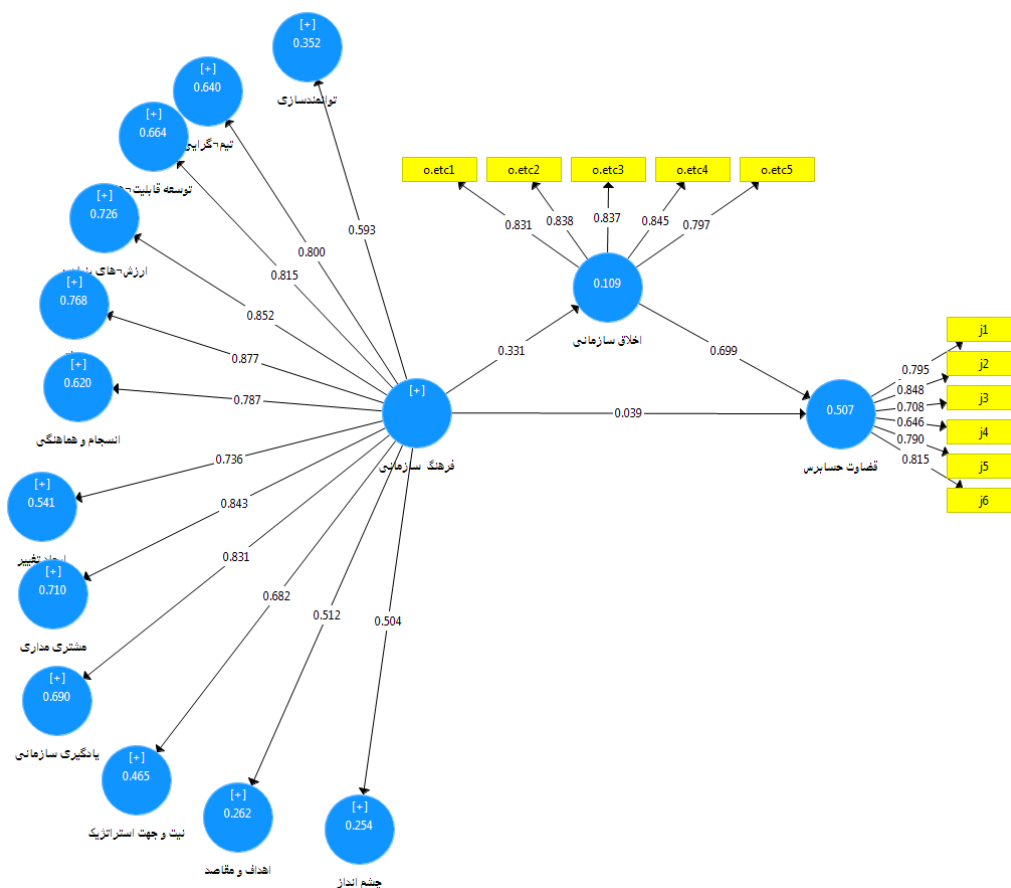
با توجه به جدول ، مقدار به دست آمده R2 با توجه به سه مقدار ملاک، حاکی از برازش نسبتاً مناسب مدل ساختاری است. (ه) برازش مدل کلی

در این بخش، برازش مدل کلی بر اساس معیار GOF بررسی می‌شود. با توجه به میانگین مقادیر اشتراکی سازه‌ها (مقادیر اشتراکی سازه‌های مرتبه اول) و میانگین R2 مربوط به تمامی سازه‌های درون‌زای مدل، مقدار GOF برای برازش کلی مدل پژوهش حاضر برابر است با:

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2} = \sqrt{0.614 \times 0.367} = 0.475$$

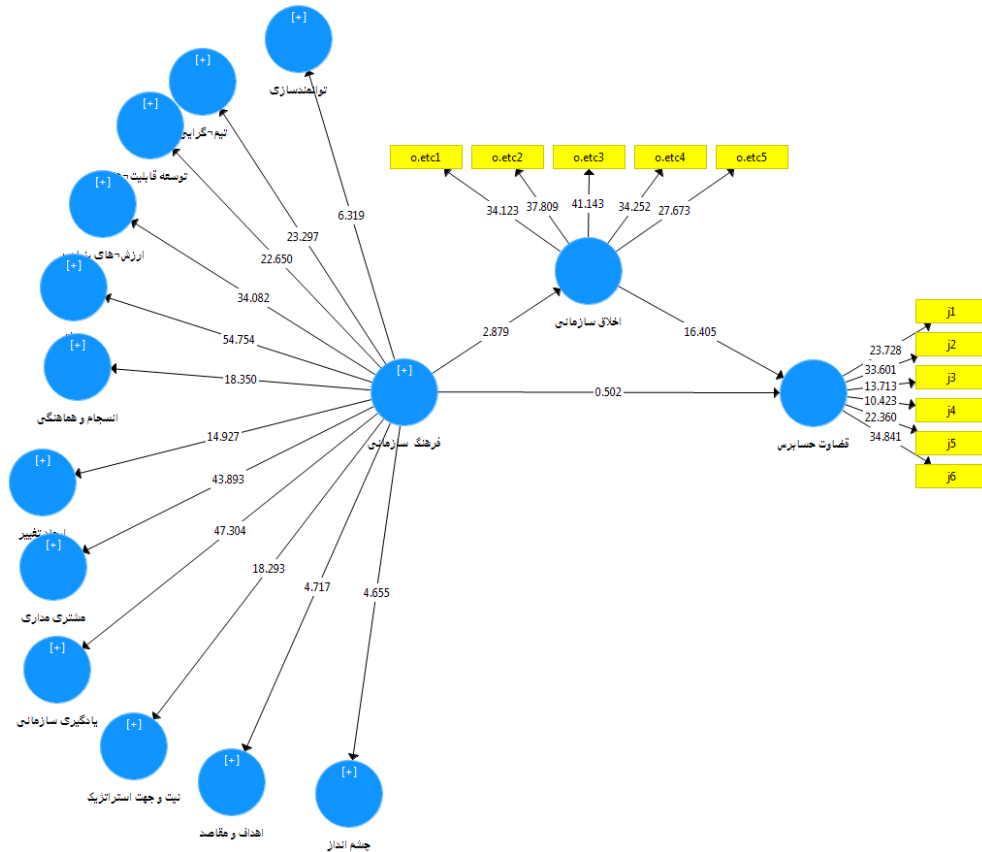
(و) معیار R Squares

R2 معیاری برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری به بخش ساختاری مدل است و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد.



شکل ۲- مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده

حالت تخمین استاندارد ضرایب همگن شده هستند، یعنی مقیاس آن‌ها یکی شده است و امکان مقایسه بین آن‌ها وجود دارد. این ضرایب همان ضرایب مسیر یا بتاهای استاندارد شده‌ی رگرسیونی هستند.



شکل ۳- مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب معناداری t

با استفاده از این حالت می‌توان به معنی‌دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت اعدادی معنی‌دار خواهند بود که خارج از بازه ($1/96$ و $-1/96$) باشند. به این معنی که

جدول ۱۱- نتایج تحلیل آزمون فرضیه‌ها پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-Value	فرضیه پژوهش	
تأیید	۰/۳۱۰	۴/۱۲۲	قضاوت حسابرس	اخلاق سازمانی
عدم تأیید	۰/۰۳۳	۰/۴۸۲	قضاوت حسابرس	فرهنگ سازمانی
تأیید	۰/۳۳۱	۴/۸۷۳	اخلاق سازمانی	فرهنگ سازمانی

جدول ۱۲- نتایج تحلیل آزمون فرضیه ششم پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-sobel	فرضیه پژوهش		
تأیید	۰/۲۳۱	۴/۲۱۹	←	قضاوت حسابرس	فرهنگ سازمانی ← اخلاق سازمانی

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در مطالعه حاضر به مرور برخی از مطالعاتی که به تبیین قضاوت حرفه‌ای پرداخته‌اند پرداخته شد و عواملی که بر قضاوت و تصمیم‌گیری افراد اثر می‌گذارند مورد بررسی قرار گرفت تا نشان دهیم که با در نظر داشتن این عوامل و لحاظ نمودن آنها، میتوان به قضاوت‌های مطلوب تری دست یابیم. عواملی که در این تحقیق بعنوان عوامل تاثیرگذار بر قضاوت حرفه‌ای حسابداری مورد بررسی قرار گرفتند عبارت بودند از فرهنگ و اخلاق سازمانی. پس از بررسی عوامل مذکور به بحث مختصری در خصوص روش تحقیق در مطالعات بررسی قضاوت پرداختیم که اکثراً شامل روش‌های پیمایشی و آزمایشی می‌باشند.

در نهایت به بحث در خصوص چگونگی اندازه‌گیری کیفیت قضاوت حرفه‌ای پرداخته شد که مطابق با استانداردهای موجود برای اندازه‌گیری قضاوت حرفه‌ای عموماً سه موضوع دقت و اجماع، سازگاری و ثبات و قابل دفاع بودن و مستند سازی در نظر گرفته میشود. هم چنین مطالعات صورت گرفته در خصوص قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و حسابرسی نشان میدهد که معیارهای کلیدی برای تعیین کیفیت قضاوت شامل سازگاری با تئوری‌های هنجاری قضاوت و تصمیم‌گیری، سازگاری با نتایج واقعی و نتایج مورد انتظار از مدل‌های آماری، سازگاری با تئوریها و استانداردهای حرفه‌ای، سازگاری با قضاوت سایر اشخاص و سازگاری با قضاوت پیشین فرد می‌باشند.

با توجه به آزمون فرضیه اول می‌توان گفت میزان آماره تی بین دو متغیر اخلاق سازمانی و قضاوت حسابرس خارج از بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان این تاثیر نیز برابر با ۰/۳۱۰ است. که در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با پژوهش‌های انجام شده توسط حیدریان (۱۳۹۴)، بارینکوا (۲۰۱۷) و چاند (۲۰۱۷) همسو می‌باشد.

با توجه به آزمون فرضیه دوم می‌توان گفت میزان آماره تی بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و قضاوت حسابرس داخل بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) است و لذا فرضیه پذیرفته نمی‌شود. که در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با پژوهش‌های انجام شده توسط رحمانی (۱۳۹۸)، بابایی نسایی (۱۳۹۸) و چاند (۲۰۱۷) مغایرت دارد.

با توجه به آزمون فرضیه سوم می‌توان گفت میزان آماره تی بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و اخلاق سازمانی خارج از بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان این تاثیر نیز برابر با ۰/۳۳۱ است که در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با پژوهش‌های انجام شده توسط عبدی گلزار (۱۳۹۷)، حسین پور

محمدآبادی (۱۳۹۵)، انجین اوغلو (۲۰۱۶) چاند (۲۰۱۷) همسو می‌باشد

با توجه به آزمون فرضیه چهارم می‌توان گفت میزان آماره تی غیرمستقیم (تی سوبل) بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و قضاوت حسابرس خارج از بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) است و بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تحقیق تایید می‌گردد. میزان تاثیر فرهنگ سازمانی از طریق اخلاق سازمانی بر قضاوت حسابرس برابر با ۰/۲۳۱ است. که در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با پژوهش‌های انجام شده توسط سلیمی (۱۳۹۶)، بارینکوا (۲۰۱۷) چاند (۲۰۱۷) همسو می‌باشد.

در کل، یافته‌ها نشان داد که اخلاق سازمانی بر قضاوت حسابرس تاثیر معنی‌داری دارد. منتها فرهنگ سازمانی بر قضاوت حسابرس تاثیر معنی‌داری نشان نداد. همچنین یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی بر اخلاق سازمانی تاثیر معنی‌داری دارد. و اینکه اخلاق سازمانی نقش میانجی را در تاثیر فرهنگ سازمانی بر قضاوت حسابرس ایفا می‌کند.

با توجه به نتایج بدست آمده، و با توجه به لزوم برطرف کردن موانع و حرکت در راستای ارتقای اخلاق سازمانی، به مدیران پیشنهاد می‌شود که برای شناسایی ابعاد اخلاق سازمانی تلاش جدی کنند. در این راستا توجه به حسابرسان و تحصیلات و تجربه حسابداری مستقل و توجه به اخلاق سازمانی باعث میشود حسابرس، قضاوت درستی داشته باشد.

همچنین با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود که مدیران تیم‌گرایی را در بین کارکنان خود تقویت نمایند. همچنین سرمایه‌گذاری پیوسته‌ای بر روی مهارت‌های حسابداران صورت پذیرد. حسابداران و مدیران حتماً تابع منشور اخلاقی باشند. توافق روشنی در مورد راه صحیح و راه غلط انجام کارهای حسابداری وجود داشته باشد و همچنین واحدهای مختلف سازمان اغلب برای ایجاد تغییرات با هم همکاری داشته باشند. در اینصورت باعث ارتقای اخلاق سازمانی خواهد شد. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران، تعهد و مشارکت را در حسابداران ارتقا دهند. و همچنین با افزایش انگیزه در بین حسابداران، فرهنگ سازمان را ارتقا دهند. حس مسئولیت و همکاری را در بین حسابداران ایجاد نمایند. در اینصورت می‌توانند بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تاثیر زیادی داشته باشند.

فهرست منابع

- * اشرفی، مجید؛ امینه سعادت داشلی برون و اعظم سهرابی، ۱۳۹۸، نقش فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در افشای تقلب توسط موسسات حسابرسی، نخستین کنفرانس ملی مدیریت بازرگانی، کارآفرینی و حسابداری، تهران، مرکز بین‌المللی همایشها و سمینارهای توسعه پایدار علوم جهان اسلام-موسسه آموزش عالی حکمت، صص ۸-۱
- * بابایی نسامی، عبدالله و فرهاد زارعی، ۱۳۹۸، بررسی عوامل موثر بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت عملیات غیر صنعتی بازارگاد، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، مهندسی صنایع، اقتصاد و حسابداری، تفلیس-گرجستان، دبیرخانه دائمی با همکاری دانشگاه امام صادق (ع)، صص ۱۸-۱
- * باقی نصرآبادی، علی؛ سلیمانی، مجید (۱۳۹۲). نقش فرهنگ سازمانی در تعالی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها (مطالعه موردی سازمان‌های پژوهشی استان قم). مدیریت فرهنگی، ۷(۲۲)، ۱۰۲-۸۷
- * ترک زاده، جعفر؛ عامری فر، فرهاد؛ مرزوقی، رحمت اله، سلمانپور، محمدجواد؛ خرمایی، فرهاد (۱۴۰۰). طراحی چارچوب اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی: یک مطالعه کیفی. دو ماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲(۴)، ۱۶۰-۱۴۶
- * بیرجندی، حمید (۱۳۹۸). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرس. ۱۲(۴۲)، ۱۵-۲۶
- * حساس یگانه، یحیی؛ عموزاد مهدیرچی، شهرام (۱۳۹۹). عوامل موثر بر قضاوت حرفه‌ای (اخلاقی) حسابرسان و فشارهای وارده بر آنها. فصلنامه علمی مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۷(۶۷)، ۲۶-۱
- * حسین پورمحمدآبایی، زهره (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ اخلاقی سازمانی و تصمیم‌های اخلاقی مدیران و کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۲)، ۱۰۴-۹۵
- * حسینی، سیدعلی؛ رسولی، ندا (۱۳۹۸). قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی و اندازه‌گیری آن: مفاهیم، نظریه‌ها و چشم‌انداز تئوریک. فصلنامه علمی-پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸(۳۱)، ۱۶۸-۱۵۵
- * حکاک، محمد؛ وحدتی، حجت؛ موسوی نژاد، سیدهادی (۱۳۹۵). تأثیر جو اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی بر بهبود قضاوت اخلاقی دانشجویان رشته مدیریت (مورد مطالعه: دانشگاه لرستان). پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۰(۴)، ۱۴۶-۱۱۷
- * حیدریان، فرزانه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر اصول اخلاقی حسابرسی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان. اولین همایش بین‌المللی حسابداری، حسابرسی مدیریت و اقتصاد، صص ۱۷-۱
- * خواجه حسینی، میترا؛ حاجی علیزاده، سحر؛ امیری، علی (۱۳۹۹). بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری در تعهد سازمانی. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۵۰)، ۳۲-۲۷
- * دریایی، مجید؛ نیکومرام، هاشم و خان محمدی، محمدحامد (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی. فصلنامه پژوهش‌های مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۶)، ۵۰-۲۷
- * رحمانی، علی و افسانه بحیرایی، ۱۳۹۸، حسابرسی فرهنگ سازمانی در ایران، فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری، صص ۲۸-۱
- * رستمی مازویی، نعمت و سکینه صالحی مریدانی (۱۳۹۸). تأثیر هوش هیجانی بر قضاوت حسابرس، سومین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران. کرج، دانشگاه جامع علمی کاربردی - سازمان همیاری شهرداری‌ها و مرکز توسعه خلاقیت و نوآوری علوم نوین، صص ۱۱-۱
- * سلیمی، مهدی (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان: نقش میانجی‌گر اخلاق حرفه‌ای. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۴)، ۹۲۵-۹۴۶. <http://jomc.ut.ac.ir>
- * شیخعلی شاهی، سمیه و نخعی، کریم (۱۴۰۰). حسابداری مدیریت و حسابداری مدیریت استراتژیک: نقش فرهنگ سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۷۱(۱۰)، ۳۷-۲۴
- * صیادی، سجاد، ۱۳۹۸، بررسی شواهد حسابرسی بر تشخیص مناسب بودن اعتبار صورت‌های مالی و قضاوت حرفه‌ای حسابرسی داخلی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم اجتماعی و علوم تربیتی و روانشناسی، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس، صص ۱۳-۱
- * ضیایی، مریم، پوراعتقاد، حمیدرضا، حسن زاده توکلی، محمدرضا (۱۳۹۹). [آیا قضاوت اخلاقی وابسته به فرهنگ است؟](#) نشریه علوم رفتاری، ۱۳(۳)، ۲۳۱-۲۲۵
- * عامری، مسعود (۱۳۹۹). تأثیر اخلاق سازمانی در بین کارکنان سازمان. مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۵(۸)، ۶۲-۵۵

- International Journal of Research In Social Sciences, 6(5), 45-53, ISSN 2307-227X
- * Farooqi, S., Abid, G. & Ahmed, A. (2017). How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). Arab Economic and Business Journal, 12(2), 69-80. doi.org/10.1016/j.aebj.2017.06.001
- * Heyrani, F., Banimahd, B., Rahnamayeh, Roudposhti, F.(2020). Investigation of the Effect of Auditors' Professionalism Levels on their Judgment to Resolve the Conflict between Auditor and Management . Economics and Finance, 36, 177-188. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30029-6
- * Hunt, Shelby D., Van R. Wood, and Lawrence B. Chonko, "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing," Journal of Marketing, 53(July), 309-324, 1989
- * Hellmann, Andreas, Chris Patel, Noriyuki Tsunogaya (2021). Foreign-language effect and professionals' judgments on fair value measurement: Evidence from Germany and the United Kingdom. Journal of Behavioral and Experimental Finance, V30, doi.org/10.1016/j.jbef.2021.100478.
- * Jaakson, K., Vadi, M. & Tamm, K. (2019). Organizational culture and CSR: an exploratory study of Estonian service organizations. SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL, 5(1), 6-18. DOI: 10.1108/17471110910939962.
- * Jones, Joanne, Carolyn MacTavish , Wendy Schultz. (2018). The effect of gender and firm identification on auditor pre-negotiation judgments. Advances in Accounting, 1-9. doi.org/10.1016/j.adiac.2018.12.003.
- * Kawiani, I.G.P., Dewi, L.K.C., Martini, L.K.B., Suardana, I.B.R., (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. Int. Res. J. Manag. IT Soc. Sci. 5 (3), 33-45.
- * Kim, M.S.& Thapa, B. (2018). Relationship of Ethical Leadership, Corporate Social Responsibility and Organizational Performance. Sustainability, 10(447), 1-16.doi:10.3390/su10020447.
- * Lingmont, Derek N.J., Andreas Alexiou (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture. Technological Forecasting & Social Change 161 (2020) 120302.pp1-10. doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120302.
- * Marti nez, Cecilia, Ann Gregg Skeet, Pedro M. Sasia.(2021). Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations. Business Horizons (2021) 64, 83-92. doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.008.
- * Metwally, D., Ruiz-Palomino, P., Metwally, M., Gartzia, L., (2019). How ethical leadership shapes employees' readiness to change: the mediating role of an organizational culture of effectiveness. Front. Psychol. 10, 1-18.
- * Naslmosavi, Seyedhossein (2015). The Effect of Ethics on Auditor's Judgment in Ethical Dilemma Conditions: Evidence from Iranian Auditors (March
- * عباسی قادری، مجتبی؛ اسماعیلی، طاهره (۱۳۹۶)، اخلاق سازمانی. پژوهشهای جدید در مدیریت و حسابداری، شماره ۳، ۱۲۰-۱۰۷
- * عبدی گلزار، بهمن و بهاروند، داریوش، ۱۳۹۷، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر قضاوت های اخلاقی حسابرسان، چهارمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران، صص ۸-۱
- * فتحی، زهرا و بهارمقدم، مهدی و پورحیدری، امید (۱۴۰۰). بررسی تاثیر فشار بودجه زمانی بر رابطه ابعاد ذهنیت فلسفی و قضاوت حرفه ای حسابرس: رویکرد معادلات ساختاری. فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۷(۶۹)، ۲۸-۱
- * Abdul Halim, H., Hartini, J., Sharul, E.J. (2018). Factors influencing professional judgment of auditors in Malaysia, International Business Research, 11(11), 119-127. ISSN 1913-9004
- * Adekoya, Adeleke Clement, Collins Sankay Obboh, Obafemi Rufus Oyewumi(2020). Accountants perception of the factors influencing auditors' ethical behavior in Nigeria. Heliyon 6 (2020) e04271,pp1-8. /doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04271
- * Attar, M. M. (2020). "Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research", International Journal of Business and Economics Research, 9(1), pp. 11-20. doi: 10.11648/j.ijber. 20200901.12.
- * Austin, Ashley A. L. Tyler Williams(2021). [Evaluating company adoptions of blockchain technology: How do management and auditor communications affect nonprofessional investor judgments?](#) Journal of Accounting and Public Policy, Volume 40, Issue 5 (Cover date: September–October 2021)Article 106882
- * Barrainkua, I. & Pike, M.E. (2017). The influence of auditors' professionalism on ethical judgment: Differences among practitioners and postgraduate students. Spanish Accounting Review, /dx.doi.org/10.1016/j.rcsr.2017.07.001
- * Caliskan, A. & Zhu, C. (2020). "Organizational culture and educational innovations in Turkish higher education: Perceptions and reactions of students", Educational Sciences: Theory and Practice, 20(1), pp. 20-39. http://dx.doi.org/ 10.12738/jestp.2020.1.003.
- * Chand, P. (2017). The effects of ethnic culture and organizational culture on judgments of accountants. Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting, 28, 298-306, /dx.doi.org/10.1016/j.adiac.2012.09.007
- * D. Difallah, E. Filatova, P. Ipeiritos (2018). Demographics and dynamics of mechanical Turk workers Proceedings of the Eleventh ACM International Conference on Web Search and Data Mining (WSDM 2018), Marina Del Rey, CA, USA (2018).
- * ENGINOĞLU, D., & ARIKAN, C.L. (2016), EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON BUSINESS ETHICS: A CONCEPTUAL STUDY.

AND SOCIAL SCIENCES, VOLUME 2 ISSUE 1, Pages 141-188.

- * Tanha, Moutushi, Grant Michelson, Mesbahuddin, Chowdhury, Pavel, Castka (2021). Shipbreaking in Bangladesh: Organizational responses, ethics, and varieties of employee safety. Journal of Safety Research, Volume 80, February 2022, Pages 14-26. doi.org/10.1016/j.jsr.2021.09.006

24, 2015). Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2584308 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2584308

- * Rubio-Navarro A, Garcia-Capilla DJ, Torralba-Madrid MJ, Ruddy J. Ethical, legal and professional accountability in emergency nursing practice: An ethnographic observational study. International Emergency Nursing 2019; 46: 100777.
- * Şişmanoğlu, Elçin, Arıkboğa, Dursun (2018). The Factors Affecting Using Professional Judgment in Independent Auditing: Evidences from Turkey. CONTEMPORARY RESEARCH IN ECONOMICS

بسمه تعالی

پاسخگوی گرامی

با عرض سلام و احترام به استحضار می‌رساند پرسشنامه‌ای که پیش رو دارید با هدف « تأثیر اخلاق و فرهنگ سازمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس » تدوین گردیده است. از این که شما پاسخ دهنده گرامی با تکمیل این پرسش نامه ما را در پیشبرد این تحقیق یاری می‌فرمایید کمال امتنان و تشکر را داریم. لازم به ذکر است که این پرسشنامه بدون ذکر نام بوده و داده‌های حاصل کاملاً محرمانه خواهند ماند و تنها در پیشبرد تحقیق به کار برده خواهند شد. (الف) مشخصات جمعیت شناختی کارکنان

جنسیت: مرد زن

سطح تحصیلات: فوق دیپلم کارشناسی کارشناسی ارشد دکتری

سن: ۲۰-۳۰ سال ۳۱-۴۰ سال ۴۱-۵۰ سال ۵۱ سال و بالاتر

سابقه خدمت:

زیر ۵ سال ۵-۱۰ سال ۱۰-۱۵ سال ۱۵-۲۰ سال ۲۰-۲۵ سال بالاتر از ۲۵ سال

ردیف	متغیر اخلاق سازمانی	کاملاً مخالفم	مخالفم	تا حدودی موافقم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	حسابداران شرکتی که در آن مشغول به کارم، اغلب رفتارهایی را انجام می‌دهند که از نظر من اخلاقی است.					
۲	گاهی وقت‌ها لازم است برای موفقیت در شرکتی که در آن مشغول به کارم، برخی از اصول اخلاقی نادیده گرفته شود.					
۳	حسابداران این شرکت به صورت کاملاً روشن و شفاف مشخص کرده‌اند که رفتار غیر اخلاقی در شرکت به هیچ وجه تحمل نخواهد شد.					
۴	اگر مشخص شود حسابداری در شرکت جهت دستیابی به سود شخصی (به جای سود سازمان) مرتکب رفتار غیر اخلاقی شده است، به سرعت مجازات خواهد شد.					
۵	اگر مشخص شود که حسابداری در شرکت جهت دستیابی به سود شرکت (به جای سود شخصی) مرتکب رفتار غیر اخلاقی شده است، به سرعت مجازات خواهد شد.					
متغیر فرهنگ سازمانی						
توانمندسازی						
۶	بیشتر حسابداران به میزان زیادی در کارهایشان درگیر و فعال هستند.					
۷	تصمیمات به طور معمول در سطحی که بهترین اطلاعات موجود است گرفته می‌شود.					
۸	اطلاعات به طور وسیع در اختیار همه قرار دارد، لذا هر کس در موقع نیاز می‌تواند به آن دست یابد.					
۹	هر کس اعتقاد دارد که می‌تواند اثرات مثبتی داشته باشد.					
۱۰	برنامه ریزی کاری مداوم است و هر کس تا اندازه‌ای در این فرایند درگیر است.					
تیم‌گرایی						
۱۱	همکاری در بخش‌های مختلف سازمان به نحو شایسته‌ای مورد تشویق قرار می‌گیرد.					
۱۲	کار افراد شبیه این است که آنها عضوی از تیم هستند.					
۱۳	برای انجام کارها از کار تیمی استفاده می‌شود تا سلسله مراتب.					
۱۴	تیم‌های کاری، اولین سنگ بنا و شالوده سازمان هستند.					
۱۵	کار آنگونه سازمان یافته که هر فرد میتواند ارتباط بین کار خود و اهداف سازمان را متوجه شود.					
توسعه قابلیت‌ها						
۱۶	به گونه‌ای تفویض اختیار شده است که افراد میتوانند رأساً تصمیم‌گیری و اقدام کنند.					

ردیف	متغیر اخلاق سازمانی	کاملاً مخالفم	مخالفم	تا حدودی موافقم	موافقم	کاملاً موافقم
۱۷	مهارت‌ها و قابلیت‌های کاری افراد به طور مداوم در حال توسعه است.					
۱۸	سرمایه گذاری پیوسته‌ای بر روی مهارت‌های حسابداران وجود دارد.					
۱۹	به قابلیت‌های افراد به عنوان یک منبع مهم از مزیت رقابتی نگریسته می‌شود.					
۲۰	مشکلات اغلب به سبب اینکه ما از مهارت مورد نیاز برای انجام کار برخوردار نیستیم، پیش می‌آید.					
ارزش های بنیادین						
۲۱	حسابداران این شرکت به آنچه می‌گویند، عمل می‌نمایند...					
۲۲	یک رویه مدیریتی و مجموعه‌ای مجزا از فعالیت‌های مدیریتی در این شرکت وجود دارد.					
۲۳	مجموعه‌ای روشن و پایدار از ارزش‌ها وجود دارد که شیوه انجام کار ما را سازماندهی کند.					
۲۴	بی‌توجهی به ارزش‌های بنیادین سازمان، ما را به دردمس خواهد انداخت.					
۲۵	یک منشور اخلاقی وجود دارد که رفتار ما را هدایت می‌کند و صحیح را از غلط به ما می‌گوید.					
توافق						
۲۶	وقتی عدم توافق پیش می‌آید، ما برای دستیابی به راه حل‌هایی که هر دو طرف سود ببرند، سخت تلاش می‌کنیم.					
۲۷	در این شرکت، فرهنگی قوی وجود دارد.					
۲۸	رسیدن به اجماع آسان است حتی بر روی مسائل مشکل.					
۲۹	حسابداران این شرکت اغلب در رسیدن به توافق بر سر مسائل کلیدی دچار مشکل می‌شوند					
۳۰	توافق روشنی در مورد راه صحیح و راه غلط انجام کارهای حسابداری وجود دارد					
انسجام و هماهنگی						
۳۱	روش حسابداران در این شرکت برای انجام کار، بسیار پایدار و قابل پیش بینی است					
۳۲	افراد واحدهای مختلف سازمان دیدگاه و چشم انداز مشترکی دارند					
۳۳	هماهنگ ساختن پروژه‌ها در بخش‌های مختلف سازمان آسان است					
۳۴	کار کردن با شخصی از قسمتی دیگر از این سازمان همانند کار کردن با شخصی از یک سازمان متفاوت است					
۳۵	آرایش خوبی از اهداف در سطوح سازمان وجود دارد					
ایجاد تغییر						
۳۶	شیوه‌ای که کارها بر اساس آن انجام می‌گیرد، بسیار منعطف بود و به سادگی قابل تغییر است					
۳۷	ما به خوبی به رقبا و سایر تغییرات در محیط کار بیرونی پاسخ می‌دهیم					
۳۸	به طور مداوم با شیوه‌های پیشرفته و جدید انجام کار، سازگاری و انطباق حاصل می‌شود					
۳۹	تلاش‌ها برای تغییر، اغلب با مقاومت رو به رو می‌شود					
۴۰	واحد های مختلف سازمان اغلب برای ایجاد تغییرات با هم همکاری می‌نمایند					
مشتری مداری						
۴۱	نکات و توصیه‌های حسابداران اغلب منجر به ایجاد تغییرات می‌شود					
۴۲	نظرات دریافتی از حسابداران به طور مستقیم بر تصمیمات شرکت اثر می‌گذارد					
۴۳	تمامی اعضا دارای شناختی عمیق از خواسته‌ها و نیازهای حسابداران هستند					
۴۴	اغلب در تصمیمات ما به خواسته و نیاز حسابداران بی‌توجهی می‌شود					
۴۵	مدیران این شرکت، ارتباط مستقیم با حسابداران را به وسیله افراد سازمان مورد تشویق قرار می‌دهند					
یادگیری سازمانی						
۴۶	ما به شکست به عنوان فرصتی برای یادگیری و پیشرفت می‌نگریم					
۴۷	نوآوری و ریسک پذیری مورد تشویق و پاداش قرار می‌گیرد					
۴۸	بسیاری از جزئیات مهم مورد بی‌توجهی و فراموشی قرار می‌گیرد					
۴۹	یادگیری هدف مهمی از کار روزمره ما در این شرکت است					
۵۰	ما مطمئن هستیم که بخش‌های مختلف شرکت ارتباط نزدیکی را با هم حفظ می‌کنند					
نیت و جهت استراتژیک						
۵۱	جهت و هدف بلند مدتی در این شرکت در بین حسابداران وجود دارد					
۵۲	استراتژی شرکت ما سایر شرکت‌ها را به تغییر شیوه‌های رقابتی خود در عرصه صنعت سوق می‌دهد					
۵۳	رسالت و مأموریت روشنی وجود دارد که به کار ما معنی و جهت می‌دهد					
۵۴	یک استراتژی روشن برای آینده در این شرکت وجود دارد					
۵۵	مسیر استراتژیک ما در این شرکت برایم مبهم است					
اهداف و مقاصد						

رتبه	متغیر اخلاق سازمانی	کاملاً مخالفم	مخالفم	تا حدودی موافقم	موافقم	کاملاً موافقم
۵۶	توافق گسترده‌ای درباره اهداف شرکت وجود دارد					
۵۷	رهبران در هدف گذاری بلند پرواز اما واقع بین هستند					
۵۸	رهبران اهداف سازمان را برای حسابداران روشن ساخته اند					
۵۹	حسابداران این شرکت به طور مداوم پیشرفت خود را در مقابل اهدافی که تعیین کرده اند دنبال می کنند					
۶۰	حسابداران شرکت کارهایی که نیاز است انجام گیرد تا در بلند مدت موفق باشیم را می دانند					
	چشم انداز					
۶۱	حسابداران این شرکت دارای چشم انداز مشترکی از آنچه سازمان در آینده به آن شبیه خواهد بود می باشیم					
۶۲	رهبران این شرکت دارای دیدگاه بلند مدت هستند					
۶۳	تفکر کوتاه مدت اغلب چشم انداز بلند مدت ما را به مخاطره می اندازد					
۶۴	چشم انداز شرکت انگیزه و هیجان را برای حسابدارانمان به وجود می آورد					
۶۵	شرکت ما از توانایی دستیابی به تقاضاهای کوتاه مدت، بدون به مخاطره انداختن چشم انداز بلند مدت، برخوردار می باشد					
	متغیر قضاوت حرفه ای حسابرس					
۶۶	یک حسابدار با تجربه به طور موثرتری از قضاوت حرفه ای خود استفاده می کند.					
۶۷	یک حسابدار با تجربه به طور صحیح تری از قضاوت حرفه ای خود استفاده می کند.					
۶۸	تحصیلات و تجربه حسابدار مستقل، سرعت قضاوت حرفه ای او را افزایش می دهد					
۶۹	شرایط روانی می تواند بر قضاوت حرفه ای حسابرس تأثیر بگذارد					
۷۰	قضاوت حرفه ای حسابرس با کار تیمی افراد توسعه می یابد.					
۷۱	حسابداران این شرکت در ارزیابی و قضاوت حرفه ای صادق هستند					



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 13/ No. 52/ Winter 2024

The Impact of Organizational Ethics and Culture on the Auditor's Professional Judgment

S. Samaneh Salehi Komamardakhi

PhD Student in Accounting, Department of Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

Email: Seyedehsamanes@gmail.com

Keihan Azadi

Assistant Professor and Academic Membership - Department of Accounting - Rasht Branch - Islamic Azad University - Rasht - Iran

(Corresponding Author)

Ka.cpa2012@yahoo.com

Mohammad Reza Vatanparast

Assistant Professor and Academic Membership - Department of Accounting - Rasht Branch - Islamic Azad University - Rasht - Iran

Vatanparast@iaurasht.ac.ir

Abstract

Today's business requires social interactions and ethical considerations and the right culture. The requirement to make a profit does not justify immoral activities and neglect of socially acceptable practices. The main purpose of the present research was to measure the impact of Organizational Ethics and Culture on Auditor's professional using Structural Equation Modeling. The present research is a functional study in terms of objective from a type of descriptive. It is a field study in terms of data collection. The statistical population of the research is auditors and accountants. Sampling method has been simple random Sampling. The sample size was determined as 211 auditors and accountants using limited Cochran's formula. The data were analyzed using SPSS22 and structural equations modeling. The results of the study showed that organizational ethics have a significant effect on the auditor's judgment. Findings also showed that organizational culture has no significant effect on the auditor's judgment. Also, organizational culture has a significant effect on organizational ethics. However, organizational culture did not have a significant effect on the auditor's judgment. The results also indicate that organizational culture influences the auditor's judgment through organizational ethics.

Keywords: Organizational Ethics, Organizational Culture, Auditor's professional Judgment,