بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان و روابط کاری با سرپرستان، نقش تغییری جو اخلاقی مدیران

محمود لاری دشت پیاضی، مهدی صالحی، مرضیه زاهدی

تاریخ دریافت: 3/6/1404

چکیده

این تحقیق به بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان، آثار جو اخلاقی مدیران و روابط سرپرستان حسابرسی پرداخته است. تحقیق حاضر، تحقیقی کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی- همبستگی، مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. نمونه مورد مطالعه از کارگان موسسات حسابرسی در مشهد و تهران در سال 1395 انتخاب شد. با توجه به حجم جامعه در دسترس، با توجه به فرمول تعیین حجم نمونه کوکران چگونگی انتخاب تعداد ۲۸۰ پرسشنامه توزیع شد که این میان تعداد ۲۸۰ پرسشنامه دریافت و مبنا تحمل آماری قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که در بین پرسشنامه‌ها ۶۰٪ تعیین شد. جهت آزمون فرضیه‌ها از مقدار احتمال حاصل از پردازش مدل در حالت معنی داری پارامترها استفاده شد. مناسبی مدل پیشنهادی با تبیین فرضیه‌ها در حالت تخمین استاندارد و معنی‌داری پارامترها با استفاده از نرم افزار اسپتی پی ال اس پرشی گردید. نتایج در سطح خطا چپ در دست نشان داد: بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکارآمد حسابرسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. جو اخلاقی در سطوح بالای سازمان، رابطه مثبت بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکارآمد حسابرسان را کم می‌کند.

واژگان کلیدی: رفتار ناکارآمد حسابرسان، جو اخلاقی مدیران، روابط با سرپرستان حسابرسی.

1 استادیار گروه حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، مهدی لاری
2 مشاور گروه حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد
3 m.lari@um.ac.ir
4 mehdi.salehi@um.ac.ir
5 Autumnnrains90@yahoo.com
1 - مقدمه

این مطالعه به بررسی تأثیر امور اخلاقی مدیریت شرکت (جو اخلاقی) در سطح بالای سازمان (1) و رابطه کاری یک حسابرس با سرپرست خود (ارشد) بر روش میل حسابرس جهت شرکت در رفتار ناکام‌آمد (غیراخلاقی) حسابرس می‌پردازد. با توجه به شکست حاکمیت بر حسابرسی (به عنوان مثال، انترون (3) ورد کام (4) و تیکو (5))، سقوط موسسه بین المللی حسابرسی آرتور اندرسن (6) و مطرح شدن پرونده‌های حقوقی علیه شرکت‌های حسابرسی و قوانین مربوطه، رفتار‌های حسابرسی تحت بررسی‌های دارای قرار گرفت. پرونده‌های حقوقی مدعی شده اند که رفتار ناکام‌آمد حسابرس سبب شده است که به نظم‌های حسابداری غیر قابل تثبیت شوند و باعث شده است که بهبود در حسابرسانی و اقدامات مربوطه انجام شود.

راه حل می‌تواند در تأثیر قرار گرفتن حسابرس در این نظریه به دست آید. در این گزارش، از این ایده که پیش روندها و نتایج آن‌ها به رفتار ناکام‌آمد در حسابرسی به وسیله سایر بخش‌های اصلی نشان‌داده می‌شود. در نهایت، به ارائه یک روش برای بررسی حسابرسی کمک می‌کند. به‌نوعی حاضر بر اساس عمل حسابرسان، تلاش می‌کند تا درک پیوسته از عوامل عمومی حسابرسی را که به رفتار غیراخلاقی یا ناکام‌آمد منجر به دست اورد و اکتشافات و مقابله در موارد متعددی مورد بررسی قرار گرفته است، و لیکن اثر تربیتی این دو متغیر محیطی بر رفتار غیراخلاقی در یک محیط حسابرسی واقع بیانه و اثرات یک تربیتی را بررسی می‌کند.

1 Tone at the Top (Tone)  
2 Dysfunctional Auditor Behaviors (DABs)  
3 Enron  
4 Worldcom  
5 Tyco  
6 Arthur Andersen  
7 Kadous & Mercer  
8 American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)
2- مباحث نظري و بيشينه تحقيق
جو اخلاقی
جو اخلاقی یک مطلب سازمانی است که نشان دهنده موقعیت پیش بینی شده شرکت به سوی رفتار ناکامامد با انتظارات و اقدامات انجام شده به توسط مدیریت برای نشان دادن باشگاه با نبایدهایی که شرکت در شرایط خاص انجام می دهد می باشد. اگر کارکنان از انتظارات مدیریت آگاه باشند، انتظار این جو اخلاقی در سطح بالای سازمان می تواند بر تجربه کارگران افزایش باشد. کمیته حامی سازمان های کمپیوتر تریدوی (1993)، در یافته که جو اخلاقی مهم ترین عامل می باشد که به پیشرفت در زمینه رشد دیلی مالی کمک می کند (بین و داکتیلا، 2003). در این تحقیق جهت سنجش جو اخلاقی از اساسی های اصلی و تأثیر رفتار غیراخلاقی، یک گروه استانداردهای اخلاقی، مراحل از اخلاقیت، هدایت تصور که در سمت و سوی اخلاقی با استفاده از بررسی آنها شااف و وانگ (2010) بیهار گیری شده است.
روابط کاری
روابط کاری نشان دهنده یک مطلب محیطی است که شامل واکنش های عاطفی و بالقوه برای روابط متقابل می باشد که حسابرس می تواند برای حسابرس ارشد داشته باشد. از آنجا که حسابرسان به مدیران و یا ارشدگان خود، کار می کنند، اگر این واکنش های عاطفی و فرصت های مقابل به مثل برای اقدامات قبلی ممکن است محیطی را ایجاد کند که در آن حسابرس به شکلی می گیرد که با اقدامات قبلی خود و با استانداردهای حسابرسی پذیرفته شده است. عمل کردن یک مطلب در نظر گرفته شده است، چرا که روابط محیطی و اجتماعی میان حسابرس و حسابرس ارشد می تواند فشار بیشتری را بر تجربه گیرند و احتمالاً به عنوان یک برجام از کارکنان برای شهوت ای ناکامامد رفتار کند. روابط کاری با سرپرست، در این تحقیق به معنی قابل اکنا کردن سرپرستان در موسسات حسابرسی به هنگام وجود آمدن مشکلات کاری و در نظر گرفتن مشکلات شخصی

1 Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
2 Bean & D'Aquila
3 Generally Accepted Auditing Standards (GAAS)
4 Communication with Supervisor
کاری کارگران جهت حقایق و در نهایت فراهم آوردن زمان لازم برای مطرح کردن مشکلات کارگان

می‌باشد (گوناریس، 2008). در این تحقیق جهت سنگین روایت کاری با سرمایه‌گذاران از مضامینی همچون راهنمایی‌های

دلگرم کننده جهت حقایق، از طرفی باز، مانند اکنون به هنگام به وجود آمدن مشکلات

کاری یک مطالعه از قسمت‌بندی نیز در نهایت با استفاده از بررسی‌های ترمو و همکاران (2014) به‌طور گسترده است.

■ رفتارهای ناکامد حسابرسی:

کوتاهی حسابرسان در اجرای صحیح مراحل حسابرسی را می‌توان به رفتارهای ناکامد حسابرسی

نسبت داد. رفتارهای ناکامد حسابرسی، که ناشی از رفتار حسابرسان در طی دوره حسابرسی است، سبب

کاهش کارایی در جمع‌آوری اطلاعات حسابرسی می‌شود. این رفتارهای کیفیت حسابرسی را تحت تاثیر قرار

می‌دهد و نیز به اعتبار خدش وارد می‌گردد. در این تحقیق از دو محور رفتار ناکامد به شرح زیر

به‌طور گسترده است:

-کمتر گزارش نمودن زمان واقعی انجام کار: هنگامیکه بیش از بودجه زمانی صرف

انجام عملیات حسابرسی گردیده‌ای زمان واقعی به منظور رعایت بودجه زمانی کمتر گزارش

می‌گردد.

-اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی: رفتارها و اقدامات احتمالی حسابرسان در برخی

نشان بوده زمانی، اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی عواملی است.

در این تحقیق جهت سنگین رفتار ناکامد حسابرسان از اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی

با طرح مضامینی همچون پذیرش توضیحات ضعیف صاحبکار، مرور سطحی استاد صاحبکار، ناوت‌های

(شکست) در تحقیق و بررسی یک اصل حسابداری، کاهش مقدار کار از جهت روز یک مرحله از

حسابرسی و به‌پایان رسیدن به مرحله از برنامه حسابرسی، بدون تکمیل کار و با اجرای هدف و در یک

گزارش کمتر از زمان واقعی کمتر از زمان کار در زمان

های شکو نه و انتقال زمان به‌بخش‌ها برای محاسبه از اجازه تحقیق پرداخته شد. رفتار ناکامد

حسابرسی با استفاده از رفتارهای شناسایی شده توصیف اثر و پرس (1996) و کیک و مارقم (1990)

اندازه‌گیری می‌شود.

1 Gounaris
2 Dysfunctional Audit Behaviour(DAB)
عنوان مثلال وجود رابطه عاطفي مثبت، احساسات و یا خلق و خوی مشابه و یا روابط نزدیک

بیشتر احتمال دارد که حسابرس عمل ناکارآمد پیشنهاد شده توسط سرپرست را انجام دهد. در مقابل، زمانی که حسابرس دارای یک رابطه کاری خنی با سرپرست خود می‌باشد، حسابرس کمتر احتمال دارد که عمل ناکارآمد پیشنهاد شده توسط سرپرست را انجام دهد. همچنین، جو اخلاقی می‌تواند تأثیر تغییری در روابط کاری بپردازد و تا حدی، هر دو دریافت کردن و یا نکردن از یک سری عمل ناکارآمد پیشنهاد شده توسط سرپرست ارائه داشته باشد.

سوانتروم (۲۰۱۶) به بررسی ارتباط بین فشار زمانی مقدماتی و فعالیت‌های آموزشی و رفتار ناکارآمد حسابرس در موسسات حسابرسی کوچک پرداخت. تجزیه و تحلیل ها نشان داد که فشار زمانی به گونه‌ای مثبت با رفتار ناکارآمد حسابرس همراه است. در حالیکه سطح مشارکت در فعالیت‌های آموزشی مانند کارگاه‌های آموزشی و سیمینارها به گونه‌ای منفی با رفتار ناکارآمد حسابرس مرتبط می‌باشد. این یافته‌ها دانش‌آموزی می‌دهد که کیفیت حسابرسی زمانی در معرض ریسک است که حسابرسان سطح بالایی از فشار زمانی را نجیب کند و همچنین حسابرسانی که اغلب در بخشی از فعالیت‌های آموزشی به میزان کمتر در تعامل هستند، دارای رفتار ناکارآمد خواهند بود.

سالیانتو (۲۰۱۶) به بررسی تحقیق با عنوان اخلاقی کاری اسلالی و اظهارنظر حسابرسی: حقوق حسابرسی و رفتار ناکارآمد به عنوان متغیرهای مداخله‌گر پرداخت. این پژوهش به بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلالی و اظهارنظر حسابرسان، یا تمرکز بر جنبه‌های حقوقی اسلامی و رفتار ناکارآمد به عنوان متغیرهای مداخله‌گر و بررسی عوامل حسابرسان داخلی ممتعه بنگدادی اسلامی در جنوبی سودان‌ها می‌پردازد. نتایج حاصل از این مطالعه سه فرضیه پیشنهادی را تایید کرد: یک همبستگی مثبت بین اخلاق کاری اسلامی و اظهارنظر حسابرسان وجود دارد؛ حسابرسان حقایق ای بعنوان یک متغیر مداخله‌گر در رابطه بین اخلاقی کاری اسلامی و اظهارنظر حسابرسی تأثیر گذارد. همچنین رفتار ناکارآمد به عنوان یک متغیر مداخله‌گر بین اخلاقی کاری اسلامی و اظهارنظر حسابرسی تأثیر گذاشت.

تحول و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی اثر اخلاق حسابرسی، دانش و رفتار ناکارآمد حسابرسی کیفیت حسابرسان در ماکاسار برداختند. موارد نقش استاندارد احترام حسابرسان در مقاله دکتر میناوتا و همکاران به بررسی اخلاق نامطلوب حسابرس می‌پردازده که در آن دکتر پتر بارتند به عنوان حسابرس مبادرت به نقش استانداردا های حسابرسان در صورت‌های

1 Svanström
2 Suryanto
3 Sambo et al.
بدرسی رفتار ناکام‌آمد حسابرسان و روابط کاری با سرمایه، نقش تعیین‌گاچ جو اخلاق مديزان

مالی موطن‌گاه جابا نموده است. هدف از این مطالعه تعیین اثر اخلاق حسابرسان و داشتی و رفتار ناکام‌آمد بر کیفیت حسابرسی یا به‌طور هم‌زمان و یا جزئی در موسسات حسابرسی در ماکاسان است. این نتایج نشان می‌دهد که اخلاق حسابرسان، داشتی و رفتار ناکام‌آمد اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی در موسسات حسابرسی در ماکاسان دارد. تا حدودی، اخلاق و داشتی حسابرسان اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد، اما رفتار ناکام‌آمد اثر منفی قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی نداشت. سطح نفوذ اخلاق حسابرسان، داشتی و رفتار ناکام‌آمد بر کیفیت حسابرسی بالاست. چرا که بخیر از پاسخ دهندگان به متغیر اخلاق حسابرسی، داشتی و کیفیت ناشی از حسابرسی پاسخ قابل قبولی ندادند، در حالی که برای متغیرهای رفتار ناکام‌آمد، بخش از پاسخ دهندگان پاسخ مخالف و کمالی مخالف داده بودند.

بالاجنین و همکاران (2016) به بررسی فرهنگ سازمانی، ویژگی کارکنان و رفتار ناکام‌آمد حسابرسی پرداختند. این مطالعه به تحلیل بروز و تاثیر رفتار ناکام‌آمد حسابرسی در موسسات حسابرسی و بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های حسابرسی فردی در بیشتر شیوه‌های ناسالم در تیم حسابرسی می‌پردازد. بررسی‌ها نشان داد که در جریان دوالت مالی اروپا توزیع شد که با هشت مصاحبه نیمه‌ساختاری یافته باید، درک‌های تصویری از شرکت‌های مختلف همراه بود. عده‌گزارش دهی رفتار انسان‌ها تحت تأثیر توزیع مقادیر مالی و مبنا کنترل شد. به عنوان عوامل پیش‌بینی کننده ای از بی‌ترش شیوه‌های ناکام‌آمد ملاحظه شد. این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که تجزیه حسابرسی منجر به کاهش چنین رفتاری می‌شود و حسابرسان مشور، کمتر شیوه‌های ناکام‌آمد را نسبت به حسابرسان شرکت‌های کوچک تر می‌پذیرند. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی در موسسات حسابرسی و ادرک فردي از کنش‌ها، تأثیر قابل توجهی در بی‌ترش شیوه‌های ناکام‌آمد و عوامل مؤثر بر ناکام‌آمد سازنده که در نتیجه‌های نتایج راه‌های پیش‌بینی را برای افزایش کیفیت حسابرسی می‌پردازد.

عذینخویی و هاشمیان (1391) به بررسی الگوی رفتاری حسابرسان مستقل در روابط با فشار بودجه زمانی تحت تاثیر اگزیستنس پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که فشار بودجه زمانی باعث کاهش انگیزه حسابرسان مستقل شود و حسابرسان برای مطالعه و رعایت ویژگی‌های زمانی نامتعارف چه حصول آن شورابیک است، تأکیدی به اجسام رفتاری غیرخفیف ای می‌شدند.

1 Baldacchino et al.
دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری سال دوم، شماره سوم، بهار و تابستان 1396

188

پژوهش

1- فرضیه های پژوهش:

مطالعه مبانی نظری بیان شده و موردر پیشینه پژوهش ها، فرضیه های پژوهش به شرح زیر می باشد:

1- روابط کاری با سرپرستان حسابرسی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان اثر معنی داری دارد؟

2- جو اخلاقی در سطوح بالای سازمان (لاحن مدیران)، رابطه بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکارآمد حسابرسان را تعیین می کند؟

بر اساس مبانی نظری و سؤال های مطرح شده، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر تدوین شده است:

شکل 1. مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از تروو و همکاران، 2014)

۴- روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی- پیمانهای با رویکرد کاربردی است. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه رتبه بندی شده بر اساس طبقه بندی لیکرت برای بررسی نظرات پاسخ دهنده‌ها در باره زمینه پژوهش

1 مقایسه لیکرت یکی از رایج ترین میزان‌های ارزیابی در تحقیقاتی است که بر اساس پرسشنامه انجام می‌شود و توسط رئیس لیکرت (1891-1943) ایجاد شده است. در این مقياس‌ها یا طبق محق بنویش می‌تواند به موضوع تحقیق خود، تعدادی کوچک را در اختیار کننده‌گان قرار می‌دهد تا براساس کوچکها و پاسخ‌های دهنده‌ها - پاسخ‌ها به دقت، میزان گرایش خود را مشخص کند.
یک دوره چهار ماهه از زمان تا صورب طرح تحقیق استفاده می‌شود. برای جمع‌آوری داده‌های مرتبط با متغیرها در بخش نظری و آزمون فرضیه‌ها پژوهش از روی میدانی استفاده می‌شود. داده‌های این تحقیق از طریق نظر‌سنجی ۱ می‌باشد و این ارتباط آن بررسی‌شده است.

جاح‌آمده تحقیق شافر و شافر (۱۹۹۶) نویسندگان در اثر مرور و مارشی (۱۹۹۹) اداره‌گرایی مشهد، غرب و همکاران ۲۰۱۳) اداره‌گرایی شهید چمران معین و تهیه‌زاران قرار گرفت. این تحقیق با توجه به معنی بودن تعداد جامعه آماری در فرمول حجم نمونه کوگران استفاده شده است. حجم نمونه تحقیق با استفاده از رابطه زیر محاسبه شد.

\[
N = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot \sigma^2}
\]

که در این فرمول:
- N - حجم جامعه
- Z - سطح خطای
- p - میزان احتمال مورد استفاده
- q - میزان احتمال مورد استفاده
- e - مقدار اشباع مجاز در برآورد پارامتر می‌باشد.

\[\begin{align*}
n_0 &= \frac{5000 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2 (5000 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 4802 \\
&= 124975 + 0.9604 = 356
\end{align*}\]

با توجه به حجم جامعه کمربی در دسترس (۵۰۰ نفر) و فرمول نمونه‌گیری، حداکثر حجم نمونه انتخابی تعداد ۲۵۶ نفر شد.

1 Survey
2 Shafer and Wang
مباحث آموزشی

مباحث آموزشی

منافع و نیازهای سرمایه‌گذاری در کشورها

- محدودیت‌های تولید
- ابعاد اقتصادی
- ابعاد اجتماعی

روابط با سرمایه‌گذاران (SR) بانک‌ها و سرمایه‌گذاران در اقتصاد بین‌المللی

1 Dysfunctional Audit Behaviour
2 Supervisors’ Relationships
3 Generally Accepted Auditing Standards (GAAS)
و احتمالاً سبب شود که کارکنان به شیوه ای ناکام اثر رفتند. روابط کاری با سرپرست در این تحقیق به معنای قابل اندازه و در سرپرستان موسسات حسابرسی به هنگام وجود آمدن مشکلات کاری و در نهایت فاهم آوردن زمان لازم برای مطرح کردن مشکلات کاری می‌باشد (گونارس، 2002). در این تحقیق جهت سنجش روابط کاری با سرپرستان از مقدمه‌های همچون راهنمایی‌های داگرم، سنجش کارین و ارتباط راحت و به طور مستقیم، قابل اندازه و در هنگام وجود آمدن مشکلات کاری و بحث و گفتگو در ارتباط با مسير پیش‌رفت در حرفه در این موسسه با استفاده از پرسشنامه نورو و همکاران (2014) بهره‌گیری شده است.

متغیر تعلیمی کننده:
جو اخلاقی سطح بالای سازمان (TT) جو اخلاقی، یک متغیر سازمانی است که کنش دهنده موقعیت پیشنهادی، سطح شرکتی در سوی رفتار ناکامی در انحلالات و اقدامات انجام شده توسط مدیریت برای نشان دادن باشده یا نباید‌داده که شرکت در شرایط خاص انجام دهد می‌باشد. اگر کارکنان در انحلالات مدیریت اگاه باشند، آنها این جو اخلاقی در سطح بالای سازمان می‌توانند بر تصمیم گیری کارکنان اثرگذار باشند. کمینه حمایت سازمان های کمپیوتر تریودی (1999). دریافت که جو اخلاقی مهم ترین عاملی می‌باشد که به کیارگی گرفتن گزارش دیه مالک می‌کند (بیگ و داکونیلا، 2003). در این تحقیق جهت سنجش جو اخلاقی از مقدمه‌های همچون اصلاح و تادیب رفتار غیراخلاقی، کارگری استانداردهای اخلاقی، مراقبت از اخلاقویت، هدایت و تصمیم گیری در سمت و سوی اخلاقی با استفاده از پرسشنامه شافر و وانگ (2010) بهره‌گیری شده است.

است

بیش‌سازی پرسشنامه در یک طبقه نهج امنیتی لیکرت قسمت بندی شده است با پاسخ‌های مبتنی بر میانه‌های جدول ۲ تبدیل و نوشته پرسشنامه.

<table>
<thead>
<tr>
<th>جدول ۲ تبدیل ورودی پرسشنامه</th>
<th>۱</th>
<th>۲</th>
<th>۳</th>
<th>۴</th>
<th>۵</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>همکار</td>
<td>کاهش ازدواج</td>
<td>معولا</td>
<td>متفاوت</td>
<td>همکار</td>
<td>کامل</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1 Tone at the Top
5- یافته‌های پژوهش
آمار توصیفی:

به منظور بررسی و تجزیه و تحلیل اولیه داده‌ها، آمار توصیفی متغیر‌های تحقیق در جدول ٣ ارائه شده است.

جدول ٣ آمار توصیفی نمونه مورد مطالعه

| جنسیت     | شاخص | اقامت | فراوی | درصدفرداوی | کمک‌خادمان | شریست | حواسپرندگی
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>شاخص</td>
<td>۶۶</td>
<td>۴۶</td>
<td>۲۸/۹</td>
<td>۳۰</td>
<td>۱۰۲</td>
<td>۲۸</td>
</tr>
<tr>
<td>مسکن</td>
<td>فراوی</td>
<td>۳۰</td>
<td>۳۰</td>
<td>۱۲/۳</td>
<td>۱۲۸</td>
<td>۱۴۱</td>
<td>۲۴</td>
</tr>
<tr>
<td>تحمیل</td>
<td>فراوی</td>
<td>۱۳۳</td>
<td>۱۳۳</td>
<td>۱۲۸</td>
<td>۹۸</td>
<td>۱۲۲</td>
<td>۱۳۶</td>
</tr>
<tr>
<td>ساکنی</td>
<td>فراوی</td>
<td>۶۱۸</td>
<td>۶۱۸</td>
<td>۶۱۸</td>
<td>۶۱۸</td>
<td>۶۱۸</td>
<td>۶۱۸</td>
</tr>
<tr>
<td>سن</td>
<td>فراوی</td>
<td>۴۱۰</td>
<td>۴۱۰</td>
<td>۴۱۰</td>
<td>۴۱۰</td>
<td>۴۱۰</td>
<td>۴۱۰</td>
</tr>
<tr>
<td>تحقیق</td>
<td>فراوی</td>
<td>۶۸۳</td>
<td>۶۸۳</td>
<td>۶۸۳</td>
<td>۶۸۳</td>
<td>۶۸۳</td>
<td>۶۸۳</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ۷۱/۱ درصد پایش دهندگان مرد و ۲۸/۹ درصد بانی‌مردان زن بوده‌اند. ۱/۲ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۵۵/۷ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۳۴ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و صفر درصد دارای تحصیلات دکتری بوده‌اند. ۵/۵ درصد دارای سابقه کار کمتر از ۱ سال، ۷۳/۱ درصد بین ۱ تا ۵ سال و ۸۴ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۳ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۹/۶ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۷۰ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۱۸/۴ درصد بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۵۰ درصد بین ۳۱ تا ۳۵ سال و ۷۰ درصد دارای سرکار اقتصادی مشتری‌ها و ۴۱ درصد دارای سن بین ۴۱ سال وظیفه‌می‌شوند.
بررسی رفتار گروه‌های حسابرسان و روابط کاری با سرمایه‌داران: نقش تعیین‌گر جو اخلاقی مدیران

۱۲/۳ درصد دارای سمت سرپرست ارشد، ۱۲/۳ درصد دارای سمت سرپرست، ۲/۳ درصد دارای سمت حسابرس، ۹/۲ درصد دارای سمت کمک حسابرس بوده است.

۴/۸ درصد دارای رشته حسابداری، ۱/۶ درصد دارای رشته حسابرسی، ۳/۶ درصد دارای رشته مدیریت، اقتصاد یا سایر رشته‌های مرتبط، ۹/۲ درصد دارای سایر رشته‌ها بوده است.

درصد در سازمان حسابرسی و ۶/۵ درصد در موسمات حسابرسی، مشغل می‌باشند.

آمار استنباطی:

**بررسی نرمال بودن داده‌ها**

پیش‌نیاز انجام نمایی آزمون‌های پارامتری نرمال بودن توزیع آماری منغره‌هاست. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج ناشست. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چوگلی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۴ ارائه گردیده است. همانگونه که مشاهده می‌گردد این اثربخشی و یا ارتباط بین اعداد چوگلی و کشیدگی بین ۱ و ۱-۰۱ باشد، در نتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تایید است (پیامد ۲۰۰۹).

جدول ۴: نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>شینة</th>
<th>متغیر</th>
<th>رده‌بندی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کشیدگی</td>
<td>چوگلی</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>۳</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**بررسی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری تحقق**

روایی پرسشنامه در دو سطح روایی ظاهری و نظر اساسی و سطح روایی محتمال با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی بررسی گردید، همچنین طور پایایی پرسشنامه نیز با اندازه‌گیری افتخار کروناگی (۱۹۹۹) برای تمامی سنجش‌ها حس و همان طور که طرح گردید، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها تحقیق از روش دو مرحله‌ای هالادن (۱۹۹۹) برای مدل پایه به روش حداکثر مربوط جزئی استفاده شده است. مرحله اول شامل تعیین مدل اندازه‌گیری از طریق براورد روایی و پایایی است و مرحله دوم شامل تعیین مدل ساختاری از طریق تحلیل شاخص‌های پرازانگی، ضرب تیتان و تحلیل مسر است. در هریک از این مراحل از نرم‌افزار SPSS و SMART PLS بهره‌مندی می‌شود.
منظور بررسی مدل انددازه‌گیری استفاده می‌شود که روش‌های ناپیدایی همراهی داده‌ها با یک
ساختار عاملی معین را بررسی می‌نماید و در واقع تحلیل عاملی تأییدی شیاهی‌گی‌های که
برای معافیت متغیرها برگزاری شده‌اند را بررسی می‌کند. در مرحله دوم، از تحلیل مسیر شاخص-
های برای شما مدل و ضرایب تبعیض جهت بررسی مدل ساختاری استفاده می‌شود. به عبارتی یک
مدل عناصر اساسی ساختاری که از روی حرافید شرایط جزئی در حال استفاده شده است،
می‌باشد در دو مرحله تحلیل و تفسیر شود. ابتدا مدل انددازه‌گیری و سپس مدل ساختاری مورد
توجه و تفسیر قرار خواهد گرفت. منظور از بررسی مدل انددازه‌گیری، بررسی زون ها و بارهای
متغیرهای نهفته و منظور از بررسی مدل ساختاری بررسی ضرایب مسیر بین متغیرهای نهفته
می‌باشد.

بررسی مدل انددازه گیری تحقیق

پیش از مدل سازی عناصرهای مدل ساختاری به منظور آموزش فرضیه‌ها تحقیق، لازم است انتخاب ابزار سنجش
تحقیق از طریق تکنیک تحلیل عاملی تأییدی تأیید شود. به منظور بررسی این امر استفاده از مدل مورد
بررسی قرار می‌گیرد که برای سنجش آن از انتخاب همگرا ی استفاده می‌شود.

الف) تحلیل عاملی اکتشافی

در انجام تحلیل عاملی ابتدا باید از این مسئله اطمینان حاصل شود که می‌توان داده‌های موجود
را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد. به عبارت دیگر، اگر تعداد داده‌های مورد نظر برای تحلیل
عاملی مناسب کاهش یابد خیر؟ یعنی می‌توان از شاخه کلاسیک نمونه‌گیری ۲ و آزمون یارنده در
تحلیل عاملی اکتشافی استفاده کنیم. شاخص KMO شاخص از کلاسیک نمونه‌گیری است. این
شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقادیر شاخص نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر
برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) نتایج تحلیل عاملی
برای داده‌های مورد نظر جنجال مناسب نمی‌باشد.

از میزان یارنده بررسی می‌کنیم چه هنگام‌های یک درآموز حاصلی‌ست یک درآموز حاصلی
واحد و همانی) این پایداری برای بررسی‌های آماری ساختار (مدل عاملی) نامناسب می‌باشد. اگر سطح
معنی‌داری در آزمون یارنده کوچکتر از ۵/۰ باشد تحلیل عاملی برای نشان‌گیری این نشان‌گیر
است، زیرا ضریب شاخص گردیده شده یک درآمار یک درآموز مثبت دارد. به عبارت دیگر در نتیجه
مارکار شاخص کفايت نمونه گیری و معنی‌دار شدن آزمون یارنده به منظور بررسی برای یک
مهمگرا به جدول اشکالات مراجعه می‌شود. روابط همگرا زمانی مورد پذیرش قرار می‌گیرد که تمامی

1 Construct Validity
2 Convergent Validity
3 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)
<table>
<thead>
<tr>
<th>کانال‌ها</th>
<th>گزارش‌کننده کیفیت حساس‌سی</th>
<th>اقدامات کاهش‌دهنده کیفیت حساس‌سی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کانال‌ها 1</td>
<td>گزارش‌کننده کیفیت حساس‌سی</td>
<td>اقدامات کاهش‌دهنده کیفیت حساس‌سی</td>
</tr>
<tr>
<td>کانال‌ها 2</td>
<td>گزارش‌کننده کیفیت حساس‌سی</td>
<td>اقدامات کاهش‌دهنده کیفیت حساس‌سی</td>
</tr>
<tr>
<td>کانال‌ها 3</td>
<td>گزارش‌کننده کیفیت حساس‌سی</td>
<td>اقدامات کاهش‌دهنده کیفیت حساس‌سی</td>
</tr>
<tr>
<td>کانال‌ها 4</td>
<td>گزارش‌کننده کیفیت حساس‌سی</td>
<td>اقدامات کاهش‌دهنده کیفیت حساس‌سی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**ملاحظه:**

- کانال‌ها 1، 2، 3 و 4 نشان‌دهنده کانال‌های مختلفی هستند که در عملکرد کیفیت حساس‌سی نقش دارند.
- گزارش‌کننده کیفیت حساس‌سی به پرسیدن و کنترل کیفیت حساس‌سی مربوط می‌شود.
- اقدامات کاهش‌دهنده کیفیت حساس‌سی شامل فعالیت‌هایی مانند تغییرات در نحوه کار و استانداردهای عملیاتی می‌باشد.


<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص کفايت نمونه</th>
<th>مقيد</th>
<th>درجه تقسيم</th>
<th>معني داري</th>
<th>ران حالي</th>
<th>نام منغي</th>
<th>نام</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1/600000</td>
<td>1/277649</td>
<td>6</td>
<td>1/292</td>
<td>0/245</td>
<td>مديران ارشد اين موسسه،</td>
<td>نام 747</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>رفتار غراخلاقي را به هنگام</td>
<td>کنن.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>وقوع، اصلاح و تأديب می</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنن.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>استانداردهای اخلاقی بالایی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>را در کار به نمایش می</td>
<td>ارائه</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنند.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>مديران ارشد اين موسسه،</td>
<td>نام 716</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>معمولاً نشان می دهند که</td>
<td>مراقب اخلاقیت هستند.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنند.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>مديران ارشد اين موسسه،</td>
<td>نام 797</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>تصمیم داده می را در ست و</td>
<td>سوء اخلاقی، هدایت می</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنن.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>مديران ارشد اين موسسه،</td>
<td>نام 786</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>سرپرست می، به طور مرتب</td>
<td>راهنمایی های دانگم کنند</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنن.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>نمی یاد. و به طور</td>
<td>مستقیم می توان با سرپرست</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>مستقیم خود ارتباط برقرار</td>
<td>نماید.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنن.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>مديران ارشد اين موسسه،</td>
<td>نام 811</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>در هنگام به وجود آمدن</td>
<td>مشکلات کاری، سرپرست</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>مستقیم من قابل اکتشاف فرد</td>
<td>مستقیم</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنند.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>سرپرست مستقیم اغلب</td>
<td>در ارتباط با مسیرپیشرفت در</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>منطقه در این موسسه بحث و</td>
<td>کمک می کند.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنند.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ب) روابی (اعتبار) همگرا
روابی (اعتبار) همگرا در مدل PLS توسط معیار میانگین واریانس استخراج شده 3 مورد تحلیل قرار می‌گیرد. این شاخص نشان دهنده میزان واریانسی است که یک سازه (متغیر نهفته) از نشانگرهای به‌دست آمده در میان‌گیری بیشتر از ۰/۵ تضمین می‌گردد. درصد آندر مدل، درصد میانگین واریانس استخراج شده واریانس یک سازه توسط نشانگرهای تعیین می‌شود. در ادامه نتایج حاصل از بررسی روابی همگرا در تحقیق حاضر ارائه شده است.

جدول ۶: روابی همگرا متغیرهای تحقیق

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>روابی همگرا استخراج شده</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میانگین واریانس استخراج شده</td>
<td>۰/۶۵۸</td>
</tr>
<tr>
<td>روابی تکراردسته</td>
<td>۰/۶۷۸</td>
</tr>
<tr>
<td>جو اخلاقی سطح بالای سازمان</td>
<td>۰/۷۹۶</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانطور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود در مواردی میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵ بیشتر بوده و یا بعضاً اختلاف ناجیزی با آن دارند. بنابراین مدل انداده‌گری از روابی همگرا مناسب برخوردار است.

ج) تحلیل عاملی تاییدی (باپای یکنواختهای متغیرهای تحقیق)
در ادامه بررسی مدل‌های تاسیس شده ارزش بارهای عاملی نشانگرهای متغیرهای نهفته در PLS ۷ نتایج نشان داده شده است. باپای یک یک نشانگر یک متغیر نهفته در مدل توسط میانگین بارهای عاملی هر نشانگر مشخص می‌شود. ارزش هریک از بارهای عاملی نشانگرهای متغیر نهفته مربوطه می‌باشد برزگر ۱۰ ساله (کافک و میرالژ). در جدول ۷ میانگین بارهای عاملی برای نشانگرهای متغیرهای نهفته تحقیق قالب مشاهده است.

1 Convergent validity
2 Average variance extracted
3 Falk & Miller
جدول 7 ارزش بارهای عاملی نشانگرهای متغیرهای در مدل

<table>
<thead>
<tr>
<th>P-values</th>
<th>ت. Value</th>
<th>روابط باVariable</th>
<th>متغیر عامل</th>
<th>نشانگرهای</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>&lt;0.05</td>
<td>0.012</td>
<td>62.5/50</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;0.05</td>
<td>0.037</td>
<td>47/391</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;0.05</td>
<td>5/0.98</td>
<td>72/8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;0.05</td>
<td>3/125</td>
<td>34/7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;0.05</td>
<td>1/0.07</td>
<td>34/7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;0.05</td>
<td>1/0.07</td>
<td>1/0.07</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;0.05</td>
<td>3/125</td>
<td>1/0.07</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;0.05</td>
<td>3/125</td>
<td>1/0.07</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانطور که در جدول 7 ملاحظه کنید، تمام مقادیر سنجش‌های متغیرهای مشخص شده در بالاتر از 0.05 است. بنابراین می‌توان گفت مدل این‌ها به‌طور کلی در زمینه نشانگرهای متغیرهای به‌کار برخوردار است. در جدول فوق مقادیر احتمال (P-values) نیز برای نشانگرهای مشخصه شده است. این مقادیر نشان‌دهنده عناوین یا شرایطی که مربوط با تحلیل عاملی تأییدی مربوط به مدل چارچوب را می‌تواند روابط بین نشانگرهای متغیرهای به‌کار برخوردار باشد.

مشخص شده از ملاحظه که مقاله مقدماتی شود تمام مقادیر احتمال کمتر از 0.05 می‌باشد و ابزار تحقیق از پایایی مناسب برخوردار است.

علاوه بر موارد فوق، از بارهای عاملی ارائه شده برای بررسی روابط همگرای ابزار تحقیق نیز استفاده می‌شود. برای ابزار انتخاب کلی دارای روابط همگرا است به شرطی که سوالات (نشانگرهای) مربوط به هر متغیر نهفته، همان گونه که مورد نظر طراح سوالات بوده، توسط پاسخ‌دهندگان درک شود. برای انتخاب این که ابزار تحقیق از روابط همگرا برخوردار است و معیار به‌اید محقق شود.
پایپی سازه (سازگاری درونی)

پایپی سازه این امکان را فراهم می‌سازد تا سازگاری درونی شخصیتی که یک مفهوم را مسنجد بررسی شود به عبارت دیگر پایپی سازه نشان می‌دهد متغیرهای مشابه شده (شناسنگرها) با چه دقیقی متغیر نهفته را مسنجد برای انداده‌گیری این پایپی، شخصیتی پایپی ترکیبی در مدل PLS ارائه می‌شود. این شخصیت بر اساس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه می‌شود. مقدار 0.8 مقدار پایپی سازه را برای هریک از متغیرهای نهفته نشان می‌دهد.

جدول 8 پایپی ترکیبی و آلفای کرونباخ متغیرهای اصلی تحقیق

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>رده</th>
<th>پایپی ترکیبی</th>
<th>کل نمونه</th>
<th>آلفای کرونباخ</th>
<th>نمونه اولیه</th>
<th>جو اخلاقی سطح بالای سازمان</th>
<th>روابط سریرسان</th>
<th>رفتار ناکارآمد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>1</td>
<td>0.889</td>
<td>1044</td>
<td>0.85</td>
<td>0.1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>0.708</td>
<td>790</td>
<td>0.81</td>
<td>0.2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>0.924</td>
<td>836</td>
<td>0.83</td>
<td>0.3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

پایپی سازه مشاهده می‌شود مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایپی ترکیبی در جدول فوق نشان داده شده و ملاحظه می‌شود که این ضرایب همگی بالاتر از 0.7 می‌باشد. بنابراین مدل انداده‌گیری از پایپی سازه مناسبی برخوردار است.

بررسی مدل ساختاری تحقیق

در هر مطالعه ای پژوهشگر با گزیده‌داری داده‌ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و بنی تجزیه و تحلیل آن ها تلاش می‌نماید با این سوال‌ها تحقیق را یافته و فرصتی های برآمد از موانع یا موارد ارزیابی قرار دهد. بنابراین پژوهشگر با استناد به نتایج تحلیل آماری در رد فرصت‌های اظهار نظر کرده با توجه به نتایج بدست آمده آن ها را تاپیک با رده کمیک با تحلیل داده‌ها می‌باشد.

1. Construct reliability
2. Composite reliability
بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان و روابط کاری با سرپرستان نقص تعیین جو اخلاقی مdíرین

در این مدل (شکل 2)، ضریب مسیری ضریب بنا (R) مشخص شده‌اند. مقادیر احتمال نیز در مدل شکل 3، نشان داده شده است. از دیگر خروجی‌های نرمال‌الافزار که در شکل با ملاحظه می‌شود، ضریب $R^2$ این که در فرضیه نشان داده شده است تأثیر یک چند متغیر نهفته دیگری می‌باشد. در شکل 2، ضریب تأثیر دهندگی درصدی از واریانس متغیر نهفته این ارگان بر این توضیح داده می‌شود. بنابراین برای متغیر وابسته که درود این تأثیر سایر متغیرها به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشد. میزان شاخص $R^2$ ضریب تعیین نسبت به ضریب همبستگی معیار گویایی است. ضریب تعیین ممکن می‌باشد که با ان حال رابطه بین یک یا چند متغیر مستقل با متغیر وابسته را توضیح داد. این ضریب بین کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشد. میزان شاخص $R^2$ برای هر یک از شاخص‌های درون‌رژی بررسی ناکارآمد (برابر 0.334 می‌باشد.

بنابراین با توجه به تأکید اعتبار همبستگی و اعتبار افتراقی، اعتبار سازه مدل مورد تأیید واقع می‌شود. در این مدل بر اساس نتایج بدست آمده از نرمال‌الافزار اسناد یل اس، به تحلیل و تفسیر مدل درونی و برونی (مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری) و همچنین بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است.

بررسی فرضیه‌های تحقیق

در این بخش به بررسی فرضیه‌های تحقیق و آزمون هر یک از آن‌ها در مورد نهایا در نهایدا تأیید یا رد فرضیه‌های تحقیق از مقدار احتمال T-Value استفاده شده است که اگر مقدار آماره احتمال پژوهش از بازه (0/196, 0/672) باشد، فرضیه مربوطه در سطح خطا 0/05 مورد تایید قرار می‌گیرد.

بررسی فرضیه اول تحقیق

فرضیه اول تحقیق بین می‌کند: روابط کاری با سرپرستان حسابرسی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان اثر معنی‌داری دارد.

در بررسی آثار متغیر روابط کاری با سرپرستان حسابرسی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان، همان طور که در شکل 2 ملاحظه می‌گردد ضریب مسیری بین میزان (0/167) برآورد شده است. با توجه به شکل 2 مقدار احتمال برای معنی‌داری 2/560 می‌باشد (برای معنی‌دار بودن یک ضریب از مقدار معنی‌داری 0/03 و که در این صورت از سطح معنی‌داری 0/05 در نظر گرفته شده است. می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطا 0/05 معنی‌دار است. 

یعنی بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکارآمد حسابرسان رابطه معنی‌داری و معنی‌
دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری سال دوم، شماره سوم، بهار و تابستان 1396

فرضیه دوم

فرضیه دوم نتیجه گرفت که جو اخلاقی در سطح بالای سازمان، رابطه بین روابط کاری با سپری‌ساز حسابرسی و رفتار ناکام‌آمد حسابرسان را تطبیق می‌کند.

بررسی فرضیه دوم

بررسی اثر تطبیق کننده‌گری جو اخلاقی در سطح بالای سازمان در رابطه بین روابط کاری با سپری‌ساز حسابرسی و رفتار ناکام‌آمد حسابرسان، همان‌طور که در شکل ۱ ملاحظه می‌گردد، ضریب سببگیری بی‌موقع (۱/۴۲) برآورد شده است. با توجه به شکل ۲ مقادیر احتمال در برآورد، ۲/۰۳۶ می‌باشد (برای معنی‌دار بودن یک ضریب، ضرب عدد معنی‌داری آن باید خارج از پارامتر ۰/۹۵ باشد). در این صورت، از سطح معنی‌داری (۵/۰۰۰ کوچکتر این معنی‌داری ۱/۰۰۰) باشد که در اینجا صورت نخواهد گرفت.

در بررسی اثر تطبیق کننده‌گری معنی‌داری در سطح برای منظور دارد. با پیش‌بینی دقیق فرضیه دوم تحقیق نتایج می‌گردد. همچنین می‌توان نتیجه گرفت که حدوداً ۱/۳۸ درصد از تغییرات مربوط به رفتار ناکام‌آمده حسابرسان توسط اثر تطبیق کننده‌گری بی‌موقع در بهره‌وری کاری با سپری‌ساز حسابرسی نتیجه گرفته می‌گردد و این معنی‌داری در بخش این پژوهش مثبت و معنی‌دار است. نتایج نشان داد مسیر متفاوت و معنی‌دار بین روابط کاری با سپری‌ساز حسابرسی و رفتار ناکام‌آمده حسابرسان در سطح خطا پنجم درصد معنی‌دار بوده و از طریق جو اخلاقی در سطح بالای سازمان تطبیق می‌شود.

و فرضیه مطرح شده مورد پذیرش واقع گردید.

بررسی شاخه‌های پیش‌بینی (ارزان‌گری) مدل

با آن که امواج کنکاوی آزمون‌ها که به طور کلی شاخه‌های پیش‌بینی نامیده می‌شوند بررسی در حال مقایسه، توسعه و تکامل هستند، اما مقاله‌های مختلف، شاخه‌های مختلفی را ارائه کرده‌اند و حتی نگاه‌های مشاهد بررسی‌های معادلات ساختاری مانند نم افزایش‌های آموز، لیزر و پی‌ال اس تعداد زیادی از شاخه‌های پیش‌بینی به دست می‌دهند. این شاخه‌ها به
بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان و روابط کاری با سرپرستان نقش تعدادی جو اخلاقي مدیران

شیوه‌های مختلف طبقه‌بندی شده‌اند که یکی از عواملی که ۳۳ معده‌ترین آن ها طبقه‌بندی به صورت مطلق، نسبی، برازش مدل بیرونی و درونی می‌باشد.

شکل: بررسی شاخص‌های برازندگی مدل ۱

برای بررسی کیفیت با اعتبار مدل از بررسی اعتبار ۱ که شامل شاخص بررسی اعتبار است، و شاخص بررسی اعتبار حسوسی و افزونی می‌باشد، استفاده شده است. شاخص اشتركاک، که در انداده‌های گیری هر شبکه با میانگین شبکه حسابرسان نیز در آن است، گیپینگ نیز می‌گوید، با در نظر گرفتن مدل انداده گیری، کیفیت مدل ساختاری یا برای هر شبکه درون زاد واقع گیپینگ می‌کند. مقدار منفی این شاخص‌ها نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل ادایه گیپینگ و ساختاری می‌باشد. نتایج برازش در جدول ۹ ارائه گردیده است.

۱ Cross-validation
۲ CV-Communality
۳ CV-Redundancy
جدول ۹ شاخص های اشترک (CV Red) و شاخص افزودنی (CV Com)

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>رتبه</th>
<th>مقدار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اشترک و افزودنی</td>
<td>۱</td>
<td>۸۵۲</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتار ناکارامد</td>
<td>۰</td>
<td>۰</td>
</tr>
<tr>
<td>جو اخلاقی سطح بالای سازمان</td>
<td>۲</td>
<td>۶۳</td>
</tr>
<tr>
<td>روابط سرپرستان</td>
<td>۳</td>
<td>۶۳</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۱۰ نتایج فرضیه های تحقیق

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرضیه های تحقیق</th>
<th>رتبه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکارامد حسابرسان رابطه معنی داری</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>جو اخلاقی در سطح بالای سازمان، رابطه بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکارامد حسابرسان را تعیین می‌کند</td>
<td>۲</td>
</tr>
</tbody>
</table>

۶- نتیجه‌گیری و بحث:

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اول تحقیق بعنوان معنی‌داری داری رابطه بین روابط کاری با سرپرستان و رفتار ناکارامد در بین حسابرسان براساس ادبیات نظری می‌توان گفت کار حسابرسی به طور معمول به صورت تیمی انجام می‌شود. در طول زمان و از طریق تعاملات مکرر، تیم حسابرسی روابط خود را توسیع و درک دقتی از همکاران حسابرس خود به‌دست می‌آورد. این تحقیق، روابط کاری گروهی (تیمی) را به عنوان یک ساختار معنی‌داری می‌کند که متغیرهای اجتماعی مانند واکنش‌های عاطفی و روابط متقابل به سمت فرد ارزش را در توانایی قابل ترکیب می‌کند احساساتی که حسابرس برای ارزش‌های خود دارد و احساساتی که در یک رابطه کاری و جو دارد، می‌تواند نقطه نظری در فرآیند تصمیم‌گیری ایفا کند. متغیرهای اجتماعی روابط کاری، می‌تواند با تحلیل‌های تحلیلی و تحلیل‌های مقایسه‌ای حسابرسان و سرپرستان انجام شود. بر مبنای روابط همکاری بین حسابرسان و سرپرستان، می‌تواند طبقه‌بندی که در آن روابط متقابل وجود دارد می‌تواند بر تصمیم حسابرسان جهت انجام اعمال ناکارامد تاثیر بگذارد. یک موسسه حسابرسی خواهان کارگری و رفاقت در کار است که از طریق واکنش‌های عاطفی مثبت و متقابل ایجاد می‌شود از طریق سرپرستان مالی با این بین بردن پتانسیل رفتارهای ناکارامد و غیراخلاقی در بین حسابرسان می‌باشد.
بهنگامی که حسابرسان ارزیابی خودی توسط سرپرستان خود دریافت می‌کنند، سرپرستان (حسابرسان ارشد) نیز توقع دریافت چیزی برای جبران لطفی که کردند است دارد. انظارت محاسبه‌بخش، یک عمل کاری در دولتی برای حسابرسان و یک وقایعی در مستمر برای حمایت از وعده حسابرسی می‌باشد. زمانی که یک حسابرس ارشد از یک حسابرس دفاع می‌کند، یک احساس تعهد ایجاد می‌شود. در زمینه حسابرسی، این احساس تعهد ممکن است محیطی را ایجاد کند که در آن حسابرسان رفته‌رفته با استانداردهای پذیرششده در رعایت اخلاق حرفه‌ای و عدم بروز رفتار ناکام‌آمده‌ای خود نشان دهد. تحقیقات قبلی در روابط متقابل نشان می‌دهد که زمانی که یک سرپرست از زیردستستان خود دفاع و پشتیبانی می‌کند، غیرت کمتری در سال بعد وجود دارد. همچنین، تحقیقات قبلی نشان داده اند که افرادی اغلب رفتارهای دریافت شده مقابله به مثل می‌کنند که ممکن است ارزش آن رفتار اولیه دریافتی بسیار بیشتر باشد. به این ترتیب، یک ارتباط رفت و برگشت ممکن است برابر نباشد. درک رفتار مقابله به مثل همراه با دیگر اشکال و اکتشافات اعضا می‌تواند بر تغییر گیمپر تاثیر داشته‌باشد. نتایج پژوهش حاصل بر اساس نظریه نبجایی‌الروابط اجتماعی و اصل عمل متقابل نشان داد که بارط کارتی می‌تواند بر تغییر گیمپر اثرگذار باشد. فرضیه تحقیق می‌تواند بر رابطه بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکام‌آمده حسابرسان در سطح خطای نیچه درصد به صورت معنی‌دار و معتبر مورد نظر واقع شد.

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه دوم تحقیق یعنی معنی‌داری رابطه بین روابط کاری با سرپرستان و رفتار ناکام‌آمده در میان حسابرسان تا جو اخلاقی نو تنش و استحکام در سطح بالای موسسات حسابرسی، تجزیه و تحلیل برای ارزیابی تعهد گیمپر به همکاری بهره‌برداری بیشتری را ارائه خواهد داشت.

کیفیت است. جو اخلاقی در سطح بالای موسسات حسابرسی در میان مدیران یک متغیر مهم است که در مدیریت توانایی دارد که توانا داشته باشند. جو اخلاقی مدیرین بر تصمیم‌گیری به توسط سرپرستان زیر دست انتخاب می‌شود اگر می‌باشد. براساس نظر محققین جو اخلاقی تعیین شده توسط مدیریت ارشد در موسسات حسابرسی مهم ترین عاملی است که به یکی از عوامل اصلی در مدیریت سرپرستان زیر دست انتخاب می‌شود. در تحقیقات پیشین نشان داده شده است که زمانی که دیدگاه‌های سرپرستان شناخته شده و مشخص است، سرپرستان در میان تصمیم گیری احساس مستقل بیشتری برای انتخاب سیاست‌ها و ایده‌های مناسب با دیدگاه‌های سرپرستان خود دارند. در تحلیل ارائه شده مشخص شد که اجور اخلاقی در میان مدیران
به صراحت از اصول و استانداردهای بدون ابهام پشتیبانی نکند، اما تعیین کننده جو اخلاقی در قضاوت حسابرسان، بیشتر آشکار خواهد شد. بنابراین، هنگامی که جو اخلاقی به عنوان یک عدم پذیرش رفتاری شناخته می‌شود، انظار می‌روید که انجام عمل ناکام‌آمد در بین حسابرسان به حداقل برسد. از این رو، فرضیه تحقیق مبنی بر نشانگر کننده جو اخلاقی در سطح بالای سازمان در رابطه بین روابط کاری، سرتاسری حسابرسی و رفتار ناکام‌آمد حسابرسان در سطح خاطر نشدن در صورت معنی‌دار و معکوس مورد نیاز واقع شد.


بنابراین پیشنهاد می‌گردد در جهت تقویت روابط کاری با سرتاسری حسابرسی، جو ارتکابات کاری از سوی سرتاسری حسابرسی به گونه ای ایجاد گردد که باعث بررسی توانمندی ها، توانایی ها و مهارت‌های حسابرسان گردد و این افزایش توانمندی باعث کاهش رفتارهای ناهنجار و ناکام‌آمد حسابرسان گردد. همچنین در این رابطه سرتاسری از نوین ابزارهای همچون پاداش‌های درونی و بیرونی و ارتکابات به و دو سو به بین آنان و حسابرسان همچون جلسات کاری مشترکه راه‌های بازاری و موثر، استفاده نمایند. در واقع وقت‌های سخت‌سازی و украش کاری آنان از دیدگاه سرتاسری و به طبع ممکن ارزش‌مند بوده، احساس و نگرش مثبتی در حسابرسان نسبت به کار و محیط کاری به وجود می‌آید، در نتیجه خود را به عنوان یکی از موسم‌های حسابرسی دانسته و از میزان تماشای به رفتار ناکام‌آمد در آنان به نوشته کاسته می‌شود.

همچنین پیشنهاد می‌گردد، مدیران در موسم‌های حسابرسی از ارتکابات خود با کارکنان لحن اخلاقی را سرچشمه رفتار خود قرار دهند، چرا که بکارگیری این لحن بین‌شیوعی و وجود جو اخلاقی و مناسب در سطوح بالای موسمه فراهم خواهد نمود. پیام‌هایی امولی این تحقیق مقایسه روش‌های حسابرسی، شیوه‌های استفاده و آموزش را تحت تأثیر قرار دهد و به طور بالقوه در به دلائل سازش و پذیرش رفتارهای ناکام‌آمده کمک کند.

حرکت به سوی هدف، توسط محدودیت‌ها به عنوان یک واقعیت، دچار کننده می‌شود. داده‌های این تحقیق با استفاده از مقیاس‌های خود گزارشی پرسشنامه جمع‌آوری نشده اند. لذا بکارگیری سایر روش‌ها همچون مصاحبه، مشارکت، شاهد و غیره ممکن است نتایج را تحت شرایط قرار دهد.
فهرست منابع

آخباری، مريم سادات؛ عریضی، حمید ضرآ: علی، سیدکمال (1389)، رابطه تعدید سازمانی و ابعاد آن با تعدید حرفه ای در بین کارکنان بالارشگاه استان اصفهان، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۲(۱)، صص ۱۵۷–۱۴۶.

ازکیا، مصطفی؛ دربان، علی‌رضایا (1382)، روش‌های کاربردی تحقیق، نشر کهفان، باعومیان، رافیک (1385)، فرهنگ حسابرسی و اخلاق حرفه‌ای: ضرورت ارائه‌شدن در اصول بنیادی حسابداری و حسابرسی، ماهنامه حسابدار، شماره ۱۷۸، صص ۱۶۵–۱۶۴.

بروزده، فرخ؛ خیبر‌اللهی، مرشید (1390)، مسئولیت باسگووی، فشار زمانی و کمیت شواهد حسابرسی، دانش حسابرسی، یازدهم، صص ۴۷–۴۷.

عیزی‌خانی، مصعود؛ هاشمیان، علی‌رضا (1391)، بررسی الگوی رفتاری حسابرسان مستقل در روابط بین فشار بودجه و زمانی تحت تأثیر اقیانوس، اولین همایش منطقه‌ای روابط بین فشار بودجه و حسابرسی، انجمن آزاد اسلامی واحد بدر، گلستان.

علي‌محمد‌یاری، مصطفی (1382)، درآمدی بر اخلاق و اثرات رفتار حسابداران حرفه‌ای، فصلنامه حسابرسی، شماره ۳۲، صص ۲۷–۲۷.

کارشنی، حسین (1391)، روابط ساختاری خطي در تحقیقات علوم انسانی، تهران: اولی نور، ملکیان، استفانیار؛ توکل نیا، اسماعیل (1392)، بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر کیفیت حسابرسی تحت شرایط فشار بودجه زمانی، حسابرسی: تئوری و عمل، ۱۱، صص ۲۱–۲۱.

موسی شیری، نیما محمد؛ بهمنی، شفیع؛ ستوده، رضا (1392)، بررسی دوره تصدی حسابرسی رفتارهای ناکارای و تعدید حرفه ای حسابرسی بر کیفیت حسابرسی در دیوان محاکمات کشور، یازدهمین همایش ملی حسابداری ایران، انجمن حسابرسی مهند.

مهراوه، ساسان (1390)، بررسی تأثیر فشار بودجه زمانی بر رفتار حسابرسان مستقل، یاپان نامه دکتری حسابداری، دانشگاه تهران.

مهراوه، ساسان؛ نعمتی، مهدی (1389)، تئорی اخلاقی و تأثیر فشار بودجه زمانی بر رفتار حسابرسان مستقل، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۳۲، صص ۳۴–۳۴.


