

The Culture of Applying Auditing Standards in Managing Corporate Documents by Auditors: An Ethnographic Approach

Zohreh Hajjha¹, Saeideh Fattahi Bafeghi²

¹ Department of Accounting, ST.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran (**Corresponding author**).
Drzhajiha@iau.ac.ir

² PhD., Student, Department of Accounting, Kish International Branch, Islamic Azad University, Kish,
Iran. Saeideh_fatahi@yahoo.com

Abstract

Objective: The purpose of this study is to examine the culture surrounding the application of auditing standards in the management of corporate documents by auditors, utilizing an ethnographic method.

Method: The statistical population of this study consisted of independent auditors working in the Iranian audit environment who held the position of senior auditor. The audit worksheets of several auditors from 2021 were analyzed. This study involved entering a local organization and utilizing observational tools to examine the impact of culture on auditors' application of auditing standards.

Findings: Several factors influence the form and content of audit worksheets, including the nature of the work and the type of auditors' reports, the complexity of the audited unit's activities, the status of its accounting systems and internal controls, the application of quality control policies, the audit techniques employed during the process, the auditor's motivation and interest in conducting the audit, as well as the auditor's knowledge, experience, curiosity, and sense of inquiry. In addition, the factors mentioned above can foster sensitivity and awareness among auditors regarding auditing standards, encouraging them to apply these standards more accurately and effectively. In fact, the proper application of standards approved by the auditing organization can significantly enhance the quality of audit processes and, overall, improve auditors' performance and clients' trust in them. Generally, auditing standards offer guidelines for achieving the auditor's overarching objectives. A review of audit worksheets revealed that auditing standards 500-599, which encompass audit evidence, external confirmations, analytical procedures, initial audits, audits of accounting estimates, management confirmations, going concern assessments, related party transactions, and audit sampling, are the most commonly utilized auditing standards.

Conclusion: It is recommended that by establishing motivational factors, implementing effective and practical training, applying auditing standards appropriately and in a timely manner, and providing auditors with sufficient knowledge and experience during their work, they will be better prepared to utilize auditing standards effectively. In addition, it is recommended that the public accounting community and audit organizations implement necessary measures to develop guidelines aimed at enhancing and promoting a positive organizational culture among auditors and audit firms.

Keywords: Ethnographic Methods, Auditing Standards, Audit Worksheets, Auditors.

<http://sebaajournal.qom-iau.ac.ir/>

<https://doi.org/10.71907/sebaa.2025.1091>

Received: 2024/12/04 ; **Revised:** 2025/01/19 ; **Accepted:** 2025/02/15 ; **Published online:** 2025/04/07

Publisher: Qom Islamic Azad University

Article type: Research Article

© The Author(s).



فرهنگ بکارگیری استانداردهای حسابرسی در خصوص رسیدگی به اسناد شرکت‌ها توسط حسابرِس، با روش قوم‌نگاری

زهره حاجیها^۱، سعیده فتاحی بافقی^۲ 

^۱ گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، Drzhajiha@iaui.ac.ir (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد بین‌المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران. Saeideh_fatahi@yahoo.com

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی فرهنگ بکارگیری استانداردهای حسابرسی در خصوص رسیدگی به اسناد شرکت‌ها توسط حسابرِس، با روش قوم‌نگاری است.

روش: جامعه آماری این پژوهش حسابرسان مستقل حاضر در محیط حسابرسی ایران که در جایگاه سازمانی حسابرِس ارشد حضور داشته‌اند، بودند. کاربرگ‌های رسیدگی تعدادی از حسابرسان در سال ۱۴۰۰، مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق با ورود به یک سازمان محلی و با استفاده از ابزار مشاهده، تاثیر فرهنگ در بکارگیری استانداردهای حسابرسی توسط حسابرسان مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: عواملی از جمله، ماهیت کار و نوع گزارش حسابرسان؛ نوع و پیچیدگی فعالیت واحد مورد رسیدگی؛ نوع و ماهیت وضعیت سیستم‌های حسابداری و کنترل داخلی واحد مورد رسیدگی؛ اعمال سیاست‌های کنترل کیفیت؛ تکنیک‌های حسابرسی در جریان رسیدگی‌ها؛ انگیزه و علاقه حسابرِس به انجام رسیدگی‌ها؛ دانش و تجربه کافی حسابرِس؛ کنجکاوی و حس جستجوگرایی حسابرِس، تأثیر مستقیمی بر شکل و محتوای کاربرگ‌های حسابرسی دارند. به‌علاوه، عوامل مذکور می‌توانند باعث ایجاد حساسیت و آگاهی حسابرسان درباره استانداردهای حسابرسی شوند و آن‌ها را به کاربرد صحیح و دقیق‌تر استانداردها تشویق کنند. درواقع، استفاده صحیح از استانداردهای مصوب توسط سازمان حسابرسی، می‌تواند بهبود قابل توجهی در کیفیت رسیدگی‌های حسابرسی و به‌طور کلی، بهبود در عملکرد حسابرسان و اعتماد مشتریان به آنها داشته باشد. به‌طور کلی، استانداردهای حسابرسی رهنمودهایی برای دستیابی به اهداف کلی حسابرِس فراهم می‌کنند. بررسی کاربرگ‌های حسابرسی نشان داد که استانداردهای حسابرسی ۵۰۰ الی ۵۹۹، ازجمله، شواهد حسابرسی، تاییدیه‌های برون‌سازمانی، روش‌های تحلیلی، حسابرسی نخستین، حسابرسی برآوردهای حسابداری، تاییدیه مدیران، تداوم فعالیت، اشخاص وابسته و نمونه‌گیری در حسابرسی، پرکاربردترین استانداردهای حسابرسی هستند.

نتیجه‌گیری: پیشنهاد می‌شود با ایجاد عوامل انگیزشی، آموزش صحیح و کاربردی، بکارگیری مناسب و به موقع استانداردهای حسابرسی و تأمین دانش و تجربه کافی در حین کار، حسابرسان آماده استفاده مناسب از استانداردهای حسابرسی شوند. علاوه بر این، به جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی پیشنهاد می‌شود تا در خصوص تدوین رهنمودهایی برای بهبود و ارتقای فرهنگ سازمانی در بین حسابرسان و موسسات حسابرسی، اقدامات لازم را انجام دهند.

کلیدواژه‌ها: روش قوم‌نگاری، استانداردهای حسابرسی، کاربرگ‌های حسابرسی، حسابرِس.

استاد به این مقاله: حاجیها، زهره؛ فتاحی بافقی، سعیده (۱۴۰۴). فرهنگ بکارگیری استانداردهای حسابرسی در خصوص رسیدگی به اسناد

شرکت‌ها توسط حسابرِس، با روش قوم‌نگاری. مطالعات اخلاقی و رفتار در حسابداری و حسابرسی، ۱۵(۱)، ص ۷۷-۹۴.

<https://doi.org/10.71907/sebaa.2025.1091>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۱۴ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۱۰/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۷ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۱/۱۸

© نویسندگان.

نوع مقاله: پژوهشی

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم



۱. مقدمه

فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل حمایت و محدودیت برای موفقیت یا شکست سازمان در نظر گرفته شده و هر سازمانی فرهنگ مخصوص به خود را دارد که آن را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند و به اعضا این احساس را منتقل می‌نماید که به فرهنگی متفاوت تعلق دارند. فرهنگ سازمانی که توسط اعضا مورد پذیرش قرار گرفته، تأثیری قوی و مستقیم بر رفتار، وظایف و ارتباط آن‌ها با مافوق، زیردست، همکاران و مشتریان دارد. ارزش‌ها و عقاید در صورت قوی بودن، می‌توانند هدایت‌گر، یکپارچه‌کننده و انسجام‌بخش فعالیت‌های افراد در سازمان، در غیاب نظام‌های کنترل رسمی باشند (والکر، ۲۰۲۰). فرهنگ سازمانی برای توسعه و پیشرفت هر حرفه‌ای لازم و ضروری می‌باشد. حرفه و جامعه به تصمیمات اخلاقی شخصی افراد که مبنای برای مسئولیت عملیات تجاری و یک نظم اجتماعی است، وابسته می‌باشد. اخلاق و رفتار حرفه‌ای برای حرفه حسابداری بسیار مهم است. بدون پذیرش و جلب اعتماد استفاده‌کنندگان، ارائه خدمات از سوی حسابداران بیهوده است. اعتماد به خدمات، تابع اعتماد به ارائه‌کننده، و آن نیز تابع درستکاری و پایبندی به اصول اخلاقی است. باتوجه به نقش حیاتی حسابداری در پیشرفت اقتصادی و اجتماعی جامعه، درستی اطلاعات برای سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان اخلاق در حرفه حسابداری، عنصری محوری به‌شمار می‌آید (حاجیه‌ها و تقی‌زاده، ۱۳۹۵). فرهنگ سازمانی به سیستم مشترکی اطلاق می‌شود که توسط اعضای یک سازمان دنبال شده و آن سازمان را از سایرین متمایز می‌کند. یک فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند انگیزه بهتری برای توسعه سازمان ایجاد نماید (رابینز و جاج، ۲۰۰۸). استفاده از واژه فرهنگ در بافت سازمانی، برای اولین بار توسط دکتر الیوت ژاک^۱، در کتابش با عنوان «تغییر فرهنگ یک کارخانه» در سال ۱۹۵۱ معرفی شد. در این کتاب، ژاک پیشنهاد کرد که فرهنگ سازمانی شامل ارزش‌ها، رفتارها و محیط روانی یک کسب‌وکار است که به جامعه کمک می‌کند. ژاک استدلال کرد که فرهنگ سازمانی بر نحوه تعامل افراد و میزان مقاومت آن‌ها در برابر تغییر و همچنین نحوه ایجاد دانش تأثیر می‌گذارد. مطالعات پیشین، تأثیر فرهنگ سازمانی را بر رفتار فردی و سازمانی نشان داده و به نوعی، لازمه سازمان‌های موفق و توسعه‌یافته در زمان کنونی به‌شمار می‌آید (بابل، ۲۰۱۲).

ادبیات دانشگاهی فرهنگ سازمانی را به عنوان الگویی از مفروضات اساسی مشترک، باورها و انتظاراتی تعریف می‌کند که توسط یک گروه از طریق تجربیات آن‌ها آموخته شده و تفسیر و اعمال اعضای آن به عنوان رفتار مناسب در سازمان به اعضای جدید آموزش داده می‌شود (چتمن و

همکاران، ۲۰۱۴؛ شاین، ۲۰۱۷). بنابراین، ادراکات از فرهنگ سازمانی، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (اسمیرسیچ، ۱۹۸۳) و در نهایت بر عملکرد سازمانی اثرگذار است (هارتزل و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین فرهنگ سازمانی می‌تواند برای تحت کنترل نگه داشتن کارکنان و سازگار نگه داشتن آن‌ها در راستای تحقق اهداف سازمان به کار گرفته شود؛ فرهنگ نقش مهمی در رفتار از نظر ارتباط، کار تیمی و عملکرد موفق دارد (بادیا، ۲۰۱۳). به عبارت بهتر، فرهنگ سازمانی قلب فعالیت‌های سازمان است و بر کیفیت محصول/خدمت و اثربخشی کلی آن تأثیر می‌گذارد (ادویل و آتونیا، ۲۰۱۳).

با بررسی ادبیات پژوهش می‌توان دریافت که فرهنگ کشور بر محیط حسابرسی آن تأثیر می‌گذارد که در نهایت بر نتایج فرآیند حسابرسی اثرگذار است (وانگ و هل، ۲۰۰۹). تأثیر فرهنگ سازمانی بر حسابرسی با مطالعاتی در ادبیات مربوطه مورد بررسی قرار گرفته است. العلوی و همکاران (۲۰۰۷) نقش عوامل فرهنگ سازمانی خاص را در موفقیت مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که فرهنگ سازمانی ارتباط مثبتی با تسهیم دانش در بین کارکنان دارد و می‌تواند منجر به نتایج مثبت درخصوص شکوفایی سازمان شود. در مطالعه دیگری، رایت (۲۰۰۹) به روشی که فرهنگ سازمانی بر استفاده از حسابرسی داخلی عملیاتی و پاسخ حسابرسی داخلی عملیاتی به آن تأثیر می‌گذارد، پرداخت. نتایج نشان داد، حسابرسان داخلی که جهت‌گیری فرهنگی قابل توجهی نسبت به قوانین و رویه‌ها داشتند، تمایل دارند به طور موثر به سازمان‌هایی که در آن‌ها کار می‌کنند، خدمت کنند. کاستینا (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان پرداخت. وی این ارتباط را در مقوله‌های مختلف و اهمیت رابطه آن با فرهنگ سازمانی از نظر تعیین چگونگی تأثیر مورد دوم بر کیفیت حسابرسی حسابداران رسمی بررسی نمود. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد. بهبود کیفیت حسابرسی ناشی از آن است که حسابرسانی که هنگام حسابرسی بدون استرس هستند، کار کمتر و رقابت سالم‌تری دارند. فرهنگ سازمانی، ارائه خدمات موثر سازمان، فرآیند بهینه تصمیم‌گیری، مزیت رقابتی و رونق و در نهایت کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

۲. مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

فرهنگ، مجموعه‌ای از رفتارهای اجتماعی است که توسط گونه خاصی از موجودات در تعامل با یکدیگر شکل می‌گیرد که از طریق آن می‌توان اعضای یک گروه یا جامعه را از گروه یا جامعه دیگر تمیز داد (پالرمو و همکاران، ۲۰۲۰). درواقع از ترکیب دو واژه یا مفهوم فرهنگ و سازمان، اندیشه

تازه‌ای پدید آمده که هیچ یک از آن دو واژه به‌تنهایی این اندیشه را دربرندارند (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸). شاین (۲۰۰۴) فرهنگ سازمانی را به‌عنوان الگویی از گمانه‌های اساسی تعریف کرده که به وسیله یک گروه، به منظور حل مسائل، تطابق بیرونی و انسجام درونی آموخته شده و در عمل مورد توجه قرار می‌گیرد و از رهگذر آن، اعضای جدید، راه صحیح درک، تفکر و احساس را در رابطه با مشکلاتشان فرامی‌گیرند. همچنین فرهنگ سازمانی را الگوی باورها و ارزش‌های مشترک و ثابت یک سازمان می‌داند که در طول زمان رشد و توسعه یافته است (سوفیا و همکاران، ۲۰۲۱؛ سادات هاشمی و همکاران، ۱۴۰۱).

در بسیاری از چارچوب‌های موجود، فرهنگ به‌عنوان یک عامل مهم تعیین‌کننده کیفیت حسابرسی ذکر شده است. فرهنگ و ارزش‌های اصلی بر بسیاری از رفتارهای مرتبط با کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد، مانند شک و تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای. فرهنگ سازمانی یکی از عوامل اساسی موثر بر کارایی حسابرسی محسوب شده و اعتقاد بر این است که یک عامل تعیین‌کننده برای موفقیت عملکرد یک سازمان نیز به‌شمار می‌رود؛ زیرا فرهنگ سازمانی باوری اساسی است که بر زیربنای چشم‌انداز، مأموریت، اهداف و ارزش‌های پذیرفته شده توسط اعضای سازمان از رهبر تا پایین‌ترین سطح کارکنان اثرگذار است (بول و همکاران، ۲۰۱۹).

از لحاظ تاریخی نیز، فرهنگ به‌عنوان DNA مؤسسه حسابرسی در نظر گرفته شده است؛ یعنی بی‌ظنیر و اختصاصی و درواقع ذات اصلی شرکت (جنکینز و همکاران، ۲۰۰۸). هئیت حسابرسی استانداردهای حسابداری بین‌المللی^۱ (۲۰۱۴) ویژگی‌های کلیدی فرهنگ کیفیت حسابرسی را بدین گونه شرح می‌دهد: فضای مناسب در رأس سازمان، ارزیابی و تخصیص پاداش به سیستم‌های پشتیبانی‌کننده کیفیت حسابرسی، ملاحظات مالی که کیفیت حسابرسی را مختل نمی‌کند (به عنوان مثال بودجه و فشار زمانی)، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای مستمر و حمایت‌های فنی، و فرهنگ مشاوره در مورد مسائل دشوار. در چارچوب حسابرسی شرکت‌ها، فرهنگ نقش عمده‌ای در فرآیندهایی دارد که زیربنای کیفیت حسابرسی و در نتیجه حسابرسی است؛ از این‌رو شرکت‌ها باید فرهنگ خود را ارتقاء دهند. همچنین حسابرسان داخلی هنگام کسب شناخت از مولفه‌های فرهنگی موضوع حسابرسی، باید نتایج حاصل از ارزیابی‌های پیشین را نیز مدنظر قرار دهند. به‌علاوه، چرخه‌های فرآیندی و کنترل‌های ناظر بر آنها، در کنار بررسی اطلاعات به دست آمده از مصاحبه با ذینفعان مربوطه باید مورد توجه قرار گیرد. برای شناسایی ریسک‌ها و کنترل‌های کلیدی، حسابرسان داخلی

باید درک صحیحی از فرآیند تدوین، تصویب، اطلاع‌رسانی، و نحوه بیان ارزش‌های سازمانی داشته باشند.

پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سوال است که آیا فرهنگ سازمانی می‌تواند بر به‌کارگیری و اجرای استانداردهای حسابرسي توسط حسابرسان در خلال کار حسابرسي اثرگذار باشد یا خیر؟ تاکنون پژوهشی که به طور مستقیم به نحوه اثرگذاری فرهنگ سازمانی در قالب یک مدل عملیاتی از منظر به‌کارگیری استانداردهای حسابرسي توسط حسابرسان پیردازد، انجام نشده است. اما با توجه به موضوع کلی پژوهش می‌توان مهم‌ترین مطالعاتی که در حوزه رابطه حسابرسي و فرهنگ سازمانی صورت گرفته را مورد بررسی قرار داد.

سلیمانی و صلح‌خواه (۱۴۰۱)، در پژوهشی تاثیر فرهنگ سازمانی سازمان حسابرسي بر قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان را با تاکید بر نقش تعدیل‌گر معنویت در محیط کار بررسی کردند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی سازمان حسابرسي بر قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان تاثیر دارد. همچنین، معنویت در محیط کار بر ارتباط بین فرهنگ سازمانی سازمان حسابرسي و قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان نقش تعدیل‌گر دارد.

نتایج مطالعه منصوری منصورآباد (۱۴۰۱) نشان داد که فرهنگ اخلاقی سازمانی بر اقدامات ناکارآمد حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین فرهنگ اخلاقی سازمانی از طریق ارزش‌های شخصی و فلسفه اخلاقی بر اقدامات حسابرسان برای رفتار ناکارآمد تاثیرگذار است. فرهنگ اخلاقی سازمانی از طریق ارزش‌های شخصی و فلسفه اخلاقی بر پذیرش حسابرسان برای رفتار ناکارآمد تاثیرگذار است.

تحقیق سادات هاشمی و همکاران (۱۴۰۱) به منظور ارائه الگوی اثرگذاری فرهنگ سازمانی بر نقش حسابرسان در مبارزه با فساد تدوین شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل خبرگان دانشگاهی در رشته حسابرسي و مدیران ارشد مؤسسات حسابرسي بودند. در مرحله اول به شیوه مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان، و همچنین مطالعه ادبیات تحقیق، ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مؤثر بر نقش حسابرسان در مبارزه با فساد شناسایی شدند. به این منظور با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی قضاوتی و گلوله‌برفی، مصاحبه‌ها تا حد اشباع نظری ادامه یافت. در مرحله دوم، پس از استخراج شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ها با مطالعه ادبیات تحقیق، با توزیع پرسشنامه با استفاده از روش نمونه‌گیری دلفی در میان یک نمونه ۲۰ تایی از خبرگان، روایی شاخص‌ها با استفاده از شاخص لاوشه مورد تایید قرار گرفت. پس از تعیین روایی شاخص‌ها، مجدداً پرسشنامه‌ای تهیه شد و دوباره میان جامعه آماری به منظور کشف مهم‌ترین شاخص‌ها توزیع شد که برای این منظور از روش تحلیل

عاملی استفاده شده است. در نهایت الگوی اثرگذاری فرهنگ سازمانی بر نقش حسابرسان در مبارزه با فساد در ۴ بعد، ۱۲ مولفه و ۳۱ شاخص تدوین شد.

پناهی ثانی و عباسی (۱۴۰۰)، نیز در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ اخلاق سازمانی و استقلال حرفه‌ای حسابرسان با توجه به تجربه کاری در بین حسابرسان موسسه‌های حسابرسانی عضو جامعه حسابداران رسمی پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل همه حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی بود. با توجه به محدودیت در جمع‌آوری داده‌های مربوط به حسابرسان، از جامعه جایگزین دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته حسابداری و حسابرسانی نیز استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با جامعه نامعلوم استفاده شد که تعداد آنها با این فرمول ۳۸۴ نفر است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین فرهنگ اخلاق سازمانی و استقلال حسابرسان با توجه به تجربه کاری، رابطه معناداری وجود دارد.

آقائی، رضازاده و بیات (۱۴۰۰)، در بررسی تاثیر فرهنگ بر تحریفات حسابداری نشان دادند، از آنجایی که تسلط و اقتدارگرایی، بیشتر بر منافع شخصی تاکید دارد؛ در حسابداری تئوری نمایندگی و منافع شخصی مطرح می‌شود. بنابراین، زمانی که منافع شخصی بر منافع جمعی غالب باشد، سوءاستفاده‌ها و گزارشگری متقلبانه (تحریفات حسابداری) زیاد خواهد بود. بر همین اساس لحاظ کردن فرهنگ منافع شخصی در جامعه می‌تواند بر حسابداری نیز اثر بگذارد.

محمدی نافچی و علیخانی (۱۳۹۹)، در بررسی تاثیر اخلاق و فرهنگ در حسابداری، نشان دادند که نقش و وظیفه حسابداران نسبت به جامعه ایجاب می‌کند که آنها اخلاق و فرهنگ حسابداری را در همه جهات رعایت نمایند و به آیین حرفه‌ای پایبند باشند. همچنین از آنجایی که اساس و پایه حرفه حسابداری مبتنی بر اصول اخلاقی و فرهنگی حسابداری است و حسابداران دارای مسئولیت اجتماعی هستند، ملزم به رعایت قوانین اخلاقی و فرهنگی حسابداری می‌باشند.

دریایی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تاثیرگذاری فرهنگ سازمانی را در گزارش و افشای خطاکاری سازمانی در حرفه حسابرسانی مورد مطالعه قرار دادند. جامعه آماری این پژوهش حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسانی بود که ۲۰۳ نفر از آنها به عنوان نمونه نهایی و با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی بر برداشت از مسئولیت‌های فردی و برداشت از عواقب عمل سوال‌برانگیز تاثیر معنی‌دار و مثبتی دارد؛ اما فرهنگ سازمانی تاثیر معنی‌داری بر برداشت از هزینه‌های گزارش‌دهی بر گزارش خطاکاری در حرفه حسابرسانی ندارد. همچنین درک حسابرسان از مسئولیت‌های فردی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل سوال‌برانگیز نیز از جمله متغیرهای موثر بر تمایل حسابرسان به گزارش خطاکاری است.

گنجی و تازیکه لمسکی (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرسان پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان ارشد بودند که رفتار آنان از طریق طراحی و آزمون چهار فرضیه بررسی شد. نتایج پژوهش نشان داد که درک حسابرسان از فرهنگ اخلاقی موسسه، بر رفتار حسابرسان تاثیر ندارد. همچنین، درک حسابرسان از فرهنگ اخلاقی موسسه و ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان، باعث افزایش کیفیت حسابرسی از طریق رفتار غیرعادی حسابرسان نمی‌شود. از آنجا که بهبود فرهنگ اخلاقی موسسه باعث افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود، می‌توان استنتاج کرد که بهبود درک حسابرسان از فرهنگ اخلاقی موسسه، گامی مهم در جهت اعتلای حرفه حسابرسی است و باید مورد توجه و اهتمام مدیران و شرکای موسسات حسابرسی قرار گیرد.

رحمانی و بحیرایی (۱۳۹۸)، با بررسی توانمندی‌ها و چالش‌های حسابرسی فرهنگ سازمانی در ایران و استفاده بهینه از حسابرسان داخلی در ارتقاء فرهنگ سازمانی، نشان دادند که فرهنگ سازمانی در بررسی‌های حسابرسان داخلی لحاظ نشده و از بین ۴ عامل نرم (ارزش‌های مشترک، مهارت افراد در سازمان، سبک و شیوه مدیریت، کارکنان سازمان)، فقط ارزش‌های مشترک و از بین ۳ عامل سخت (استراتژی‌های سازمان، سیستم‌های سازمان، ساختار سازمانی) تنها سیستم‌های سازمان، در فرایند حسابرسی مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

وان داک (۲۰۲۰)، در بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط در شهر هوشی مین در ویتنام، نشان دادند که مأموریت، دخالت و ناهماهنگی در فرهنگ سازمانی، تاثیر مثبتی بر سیستم اطلاعات حسابداری شرکت‌های کوچک و متوسط در ویتنام دارند. علاوه بر این، مأموریت، مشارکت، سازگاری و هماهنگی در فرهنگ سازمانی نیز تاثیر مثبتی بر عملکرد عملیاتی شرکت‌ها دارند. یکی دیگر از یافته‌های این مطالعه، تاثیر مثبت سیستم اطلاعات حسابداری بر عملکرد عملیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط در ویتنام است. آندریاس و پونتجوهاريو^۱ (۲۰۲۰)، به بررسی حسابداری ناب در دگرگونی فرهنگ سازمانی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی در شکل دادن به موفقیت کسب‌وکار بسیار مهم است. با این حال، فرهنگ سازمانی سنتی نمی‌تواند موفقیت بلندمدت حسابداری ناب را حفظ کند. افزایش درآمد، اجتناب از هزینه‌ها و بهبود کارایی زمان و هزینه، از جمله مزایای اجرای موفقیت‌آمیز حسابداری ناب هستند. مهم‌ترین نکته این است که یک فرهنگ سازمانی حامی می‌تواند پیاده‌سازی حسابداری ناب را به یک ذهنیت عمیق‌تر تبدیل کند و در اقدامات همه افراد سازمان منعکس شود،

این امر به نهادهای تجاری کمک می‌کند تا در مواجهه با تغییرات صنعتی، سازگار باقی بمانند. خلیفه المقامیز و همکاران (۲۰۱۹)، در بررسی اثرات پذیرش اولیه استانداردهای بین‌المللی حسابرسی بر شاخص‌های بازار مالی، نشان داد که، پذیرش اولیه استانداردهای بین‌المللی حسابرسی، تأثیر منفی روی چندین پیامد بازار مالی دارد، از جمله یکپارچه‌سازی بازار سهام، سرمایه‌گذاری بازار، گردش بازار، بازده بازار، توسعه بازار، نوسان قیمت سهام و حجم معاملات سهام. همچنین بعضی از شاخص‌های مالی پس از پذیرش استانداردهای بین‌المللی، به طور قابل توجهی فقط در شرکت‌های بورسی که صورت‌های مالی آن‌ها تحت استانداردهای بین‌المللی گزارش‌گری مالی تهیه شده و توسط استاندارد بین‌المللی آمریکا^۱ حسابرسی شده‌اند، بهبود یافته‌اند. درنهایت، شاخص‌های مالی بازارهای سهام اروپا پس از پذیرش اجباری استاندارد بین‌المللی آمریکا در سال ۲۰۰۶ به میزان ناچیزی کاهش یافته است.

ماریا (۲۰۱۴)، با بررسی زمینه اجرای استانداردهای حسابرسی بین‌المللی در شرکت‌های بزرگ رومانی، نشان داد که این شرکت‌ها استانداردهای بین‌المللی حسابرسی را با موفقیت اجرا کرده و این امر باعث بهبود عملکرد اقتصادی آنها شده است. یافته‌های تحقیق دید جدیدی به تکنیک‌های جدید حسابرسی مالی برای بهبود اجرای استانداردها در شرکت‌ها ارائه کرد.

النی و رنتزو^۲ (۲۰۱۱) در پژوهشی تأثیر استفاده از استانداردهای بین‌المللی حسابرسی بر یادداشت‌های حسابرسان در روند گزارش‌دهی مالی شرکت‌ها را بررسی کردند. نتایج نشان داد که یادداشت‌های حسابرس و تعدیلات حقوق صاحبان سهام که آنها پیشنهاد می‌کنند، به طور مثبت با یادداشت‌های همراه مرتبط است. استفاده از استانداردهای بین‌المللی حسابرسی می‌تواند بهبود گزارش‌دهی مالی شرکت‌ها را از طریق ارتقاء کیفیت و صحت یادداشت‌های حسابرسان به همراه داشته باشد.

هویر^۳ (۲۰۱۱)، در پژوهشی تأثیر فرهنگ بر ارزیابی حسابرسان از کنترل داخلی و تعیین ریسک کنترل توسط حسابرسان رسمی آمریکا را بررسی کردند. یافته‌ها نشان می‌دهد که در ارزیابی کنترل داخلی، ریسک فرهنگ باید در نظر گرفته شود.

۳. روش پژوهش

این تحقیق با استفاده از روش تحقیق قوم‌نگاری انجام شده که روشی در مطالعات مردم‌شناسی

1. Instrument society of america

2. Eleni & Renzo

3. Hoyer

است. قوم‌نگاری یک توصیف عمیق و همه‌جانبه از جامعه مورد تحقیق است؛ به همین دلیل، جامعه کوچک انتخاب می‌شود. این روش یکی از انواع تحقیقات میدانی است که در آن پژوهشگر به تشریح فرهنگ و سبک زندگی گروهی از مردم می‌پردازد (طیبی و همکاران، ۱۳۸۶). جامعه آماری این پژوهش را حسابرسان مستقل فعال در محیط حسابرسی ایران تشکیل می‌دهند که در جایگاه سازمانی حسابرس ارشد حسابرسی حضور داشته باشند. جمع‌آوری اطلاعات براساس نیازهای محقق صورت گرفته و از طریق مشاهده مشارکتی به بررسی مستندات پرداخته شد. در مدت حضور محقق در میدان مورد مطالعه و کار میدانی (به نقل از: رضانی و همکاران، ۱۳۹۴) به هر آنچه و هر چیزی که وجود دارد، مورد توجه قرار گرفته است. جهت انجام مشاهده به عنوان نمونه، کاربرگ‌های رسیدگی ۳۰ نفر از حسابرسان در میدان مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است که این افراد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و با حداقل ۱۴ سال تجربه کاری می‌باشند. تحلیل به صورت بررسی داده‌های حاصل از مشاهده، اسناد و مدارک و سایر منابع در مقوله‌های مورد نظر و یافتن رابطه میان آنها می‌باشد. در این پژوهش، به منظور بررسی عوامل مؤثر در حسابرسی، از عوامل موجود در محیط اجتماعی و محیط پیرامون کار حسابرسی استفاده شده است. علاوه بر این، با توجه به پژوهش صدری، دلوی و شیروانی (۱۳۹۹) با عنوان «طراحی و آزمون الگوی بدینی سازمانی» که در مورد شرکت‌های توزیع برق در سطح استان اصفهان انجام شده است، عوامل مؤثر در حسابرسی شناسایی و به کار گرفته شده است. پس از بررسی دقیق کاربرگ‌های حسابرسان و اجرای تحلیل تماتیک، نتایج به دست آمده نشان می‌دهند که حضور یا عدم حضور عواملی همچون فرهنگ سازمانی، توانمندی کارکنان، رهبری حسابرسان، هماهنگی و همکاری بین اعضای تیم حسابرسی، فشارها و تهدیدات خارجی می‌تواند بسیار حائز اهمیت و تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری و استفاده مناسب از استانداردهای حسابرسی باشد. عوامل مذکور شامل عوامل فردی، گروهی و سازمانی هستند.

الف) عوامل فردی: ویژگی‌های فردی شامل: سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه خدمت و سطح تحصیلات است. مطالعات نشان می‌دهند که سن افراد بر نگرش، ادراک و انتظارات آنان از شغل تأثیر می‌گذارد. صفات شخصیتی همچون روحیه کاری، اعتماد به نفس، و استقامت نیز بر همه جنبه‌های زندگی و شغلی افراد و برداشت آنان از میزان رضایت از زندگی تأثیرگذار است (فولر و همکاران، ۲۰۱۳).

ب) عوامل گروهی: افرادی که روابط کاری بهتری با سرپرست خود دارند، می‌توانند به منابع و اطلاعات بیشتری دسترسی پیدا کنند و در وظایف و مسئولیت‌های مهم، بیشتر مورد اعتماد قرار بگیرند. بنابراین، احتمال کمتری وجود دارد که این افراد برداشت نادرستی از تصمیمات و تغییرات

داشته باشند. رابطه بین رئیس و مرئوس، ارتباطات عاطفی بین مدیران و کارکنان را بهبود می‌بخشد و کیفیت رابطه مدیر با زیردستان می‌تواند به برقراری اعتماد متقابل بین آنان منجر شود. سرپرستان می‌توانند منبع ایجاد احساسات در کارکنان باشند و مدیر براساس عقاید و تفکرات خود می‌تواند احساسات را به کارکنان منتقل کند (لی و همکاران، ۲۰۱۸).

ج) عوامل سازمانی: سازمان‌ها هنگام استخدام افراد، تعهداتی را نسبت به آنان اعلام و مواردی از قبیل، حقوق و مزایا، بیمه و درمان، پست سازمانی، شرایط فیزیکی، محیط کار و غیره را به آنان وعده می‌دهند. حال چنانچه در بدو استخدام یا در طول خدمت، سازمان از انجام تعهدات و وعده‌های خود تأخیر بیفتد، نقض قرارداد اتفاق می‌افتد که موجب بی‌نظمی و بی‌اعتمادی سازمانی می‌شود.

۴. یافته‌های پژوهش

در روش قوم‌نگاری، مراحل برای درک بهتر موضوع و دستیابی به یافته‌های تحقیق به شرح زیر است:

(۱) انتخاب موضوع: در ابتدا، با توجه به رشته تحصیلی و شغلی محقق و زمینه تحقیقات قبلی، موضوع مورد بررسی انتخاب می‌شود.

(۲) جمع‌آوری اطلاعات: در این مرحله، با جمع‌آوری اطلاعات اولیه از منابع مختلف، مانند: مطالعه کتب و مقالات، مشاهده و مصاحبه با افراد مرتبط با موضوع و مطالعه مستندات، درک بهتری از موضوع بدست می‌آید. مایرز (۱۹۹۹) معتقد است که گردآوری داده در این حوزه اساساً مبتنی بر مشاهده است که ممکن است با مصاحبه‌ها و تحلیل مستندات نیز تکمیل شود.

(۳) تحلیل اطلاعات: با تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده، نتیجه‌گیری در مورد موضوع انتخاب شده انجام می‌شود.

(۴) تدوین مفهوم: در این مرحله، با استفاده از نتایج به‌دست آمده در مرحله قبل، مفهوم موردنظر تدوین می‌شود.

(۵) تدوین نتیجه‌گیری نهایی: در این مرحله، با توجه به مفهوم تدوین شده، نتیجه‌گیری نهایی موردنظر بیان می‌شود. استفاده از روش قوم‌نگاری در تحقیقات، به دلیل کمک به کاهش خطاهای ناشی از دخالت افراد خارجی در فرآیند پژوهش و ارتقاء دقت در جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات، بسیار موفق و رایج است.

در این پژوهش، با بهره‌گیری از روش مشاهده مشارکتی، به بررسی مستندات یک سازمان محلی پرداخته شده است. با استفاده از این روش، تلاش شده تا با مشارکت در فعالیت‌های سازمان، نتایج دقیق‌تر و قابل اطمینان‌تری حاصل شود.

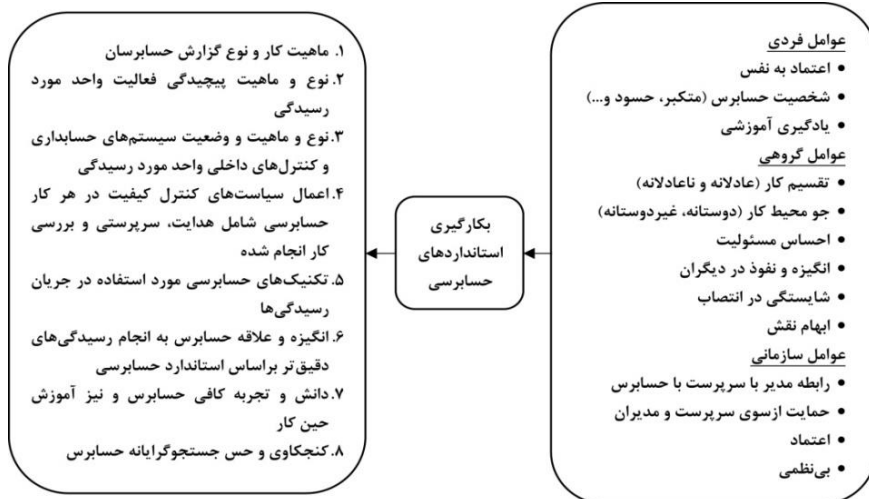
با استفاده از روش نام‌گذاری، در این پژوهش علاوه بر دقت و صحت، بر روی قدرت و کارایی نیز تمرکز شده است. با توجه به هدف اصلی پژوهش که به دست آوردن مولفه‌های بکارگیری استانداردهای حسابرسی می‌باشد، در تحلیل مشاهدات از روش تحلیل تماتیک استفاده شده است. از تحلیل مشاهدات، هشت مولفه زیر برای پژوهش به دست آمد:

- ♦ ماهیت کار و نوع گزارش حسابرسان،
 - ♦ نوع و ماهیت و پیچیدگی فعالیت واحد مورد رسیدگی،
 - ♦ نوع و ماهیت وضعیت سیستم‌های حسابداری و کنترل داخلی واحد مورد رسیدگی،
 - ♦ اعمال سیاست‌های کنترل کیفیت در هر کار حسابرسی شامل: هدایت، سرپرستی و بررسی کار انجام شده،
 - ♦ تکنیک‌های حسابرسی مورد استفاده در جریان رسیدگی‌ها،
 - ♦ انگیزه و علاقه حسابرس به انجام رسیدگی‌های دقیق‌تر براساس استاندارد حسابرسی،
 - ♦ دانش و تجربه کافی حسابرس و نیز آموزش حین کار،
 - ♦ کنجکاوی و حس جستجوگریانه حسابرس.
- باتوجه به مولفه‌های به دست آمده، می‌توان به جوانب مختلف کار حسابرسان و رویکردهای آنان در جریان رسیدگی‌ها پرداخت.

جدول ۱- مولفه‌ها و گویه‌های استخراج شده

مولفه	گویه
ماهیت کار و نوع گزارش حسابرسان	صحت اطلاعات مالی گزارش شده
	اعتماد حسابرس
	مراحل کار و نتایج به دست آمده
	توصیه‌ها برای بهبود روند کار
نوع و ماهیت و پیچیدگی فعالیت واحد مورد رسیدگی	شرح مختصری از فعالیت‌های واحد
	ماهیت آن فعالیت‌ها
	میزان پیچیدگی و حساسیت به اشتباه و خطرات در آن فعالیت‌ها
اعمال سیاست‌های کنترل کیفیت در هر کار حسابرسی	فرآیندهای حسابرسی
	تعیین نقش و مسئولیت‌ها
	به دست آوردن خدمات حسابرسی باکیفیت
	بهبود عملکرد و کاهش خطاها
	افزایش اعتماد عمومی به حسابرسان

مؤلفه	گویه
تکنیک‌های حسابرسی مورد استفاده در جریان رسیدگی	استفاده از مدارک و سندها
	بررسی عملیات و عملکرد موسسه
	تحلیل نسبت‌های مالی
	بررسی تفصیلی
دانش و تجربه کافی حسابرس و نیز آموزش حین کار	یادگیری در بخش‌های مختلف جریان حسابرسی
	توسعه دانش و توانایی‌ها
	بهبود کیفیت خدمات حسابرسی
	بهبود کارایی و عملکرد حسابرس
نوع و ماهیت وضعیت سیستم‌های حسابداری و کنترل داخلی واحد مورد رسیدگی	وضعیت سیستم‌های حسابداری
	پردازش داده‌های مرتبط با حسابداری
	نیازهای خاصی که نرم‌افزار حسابداری برای موسسه دارد
	صحیح بودن پردازش‌های حسابداری
انگیزه و علاقه حسابرس به انجام رسیدگی‌های دقیق‌تر براساس استانداردهای حسابرسی	افزایش کیفیت خدمات
	پایبندی به استانداردهای حسابرسی
	هیجان‌انگیز بودن
	رشد افراد
کنجکاوی و حس جستجوگرانه حسابرس	هماهنگی و همکاری بین حسابرسان
	حس جستجوگرانه
	هماهنگی با دیگر حسابرسان



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

استانداردهای حسابرسی برای بررسی اطلاعات مالی تاریخی تدوین می‌شوند و باید در صورت لزوم با شرایط حاکم بر سایر اطلاعات مالی تعدیل شوند. این استانداردها شامل: اهداف، الزامات، نحوه اجرا و توضیحات کاربردی است که برای حمایت از حسابرس در کسب اطمینان معقول طراحی شده است. حسابرس ملزم است تمام استانداردهای حسابرسی را رعایت کند و در همه مراحل برنامه‌ریزی و اجرای عملیات حسابرسی، قضاوت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای به کار گیرد. استانداردهای حسابرسی زمانی در یک کار حسابرسی لازم‌الاجرا هستند که شرایط تعیین شده در آن‌ها در کار حسابرسی موجود باشد (کمیته تدوین استانداردهای حسابداری و حسابرسی، ۱۳۸۸).

۵. نتیجه‌گیری

سازمان حسابرسی در دهه‌های گذشته به منظور پیشرفت و توسعه کشور و هماهنگی با سازوکارهای بین‌المللی، در زمینه ترجمه و انتشار استانداردهای حسابداری و حسابرسی، تهیه و انتشار کتاب‌های درسی مبتنی بر استانداردهای حسابداری و حسابرسی کشورهای پیشرفته، و تدوین دستورالعمل‌های حسابرسی، فعالیت‌هایی را برای پیشرفت و تعمیق فرهنگ بکارگیری استانداردهای حسابداری و حسابرسی در کشور انجام داده است. استفاده درست و درک صحیح از استانداردهای حسابداری برای واحدهای اقتصادی در جهت الزامات گزارشگری و کسب اظهارنظر مقبول حسابرس، و برای سایر گروه‌های استفاده‌کننده از جمله حسابرسان، جهت ارزیابی صورت‌های مالی واحدهای اقتصادی، دانشجویان و مدرسین دانشگاه‌ها، حسابداران و تحلیلگران مالی بسیار حائز اهمیت است. با توجه به تحقیقاتی‌های مشابه، طراحی و آزمون الگوی بدبینی سازمانی در مورد شرکت‌های توزیع برق در سطح استان اصفهان، پدیده بدبینی سازمانی به‌عنوان یک پارادایم جدید در روابط کارگر-کارفرما، نه تنها عملکرد شرکت‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه سلامت سازمان را نیز تهدید می‌کند. در این پژوهش، با استفاده از روش قوم‌نگاری، عوامل فردی، گروهی، سازمانی و محیطی که در بدبینی سازمانی تأثیر دارند، بررسی شدند. در پژوهش رمضانی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان «استراتژی برای فهم فرهنگ سازمانی»، پنج نوع سطح‌بندی مصنوعات شامل: زبان، الگوهای رفتاری، نمادها، ارزش‌ها، مفروضات و باورهای مشترک به روش قوم‌نگاری شناسایی شدند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که عواملی از جمله، ماهیت کار و نوع گزارش حسابرسان؛ نوع و پیچیدگی فعالیت واحد مورد رسیدگی؛ نوع و ماهیت وضعیت سیستم‌های حسابداری و کنترل داخلی واحد مورد رسیدگی؛ اعمال سیاست‌های کنترل کیفیت؛ تکنیک‌های حسابرسی در جریان رسیدگی‌ها؛ انگیزه و علاقه حسابرس به انجام رسیدگی‌ها؛ دانش و تجربه کافی حسابرس؛ کنج‌کاوی و حس جستجوگریانه حسابرس، تأثیر مستقیمی بر شکل و محتوای کاربرگ‌های حسابرسی دارند. به‌علاوه،

عوامل مذکور می‌توانند باعث ایجاد حساسیت و آگاهی حسابرسان درباره استانداردهای حسابرسی شوند و آن‌ها را به کاربرد صحیح و دقیق‌تر استانداردها تشویق کنند. درواقع، استفاده صحیح از استانداردهای مصوب توسط سازمان حسابرسی، می‌تواند بهبود قابل توجهی در کیفیت رسیدگی‌های حسابرسی و به طور کلی، بهبود در عملکرد حسابرسان و اعتماد مشتریان به آنها داشته باشد.

به‌طور کلی، استانداردهای حسابرسی رهنمودهایی برای دستیابی به اهداف کلی حسابرس فراهم می‌کنند. بررسی کاربرگ‌های حسابرسی نشان داد که استانداردهای حسابرسی ۵۰۰ الی ۵۹۹، ازجمله، شواهد حسابرسی، تاییدیه‌های برون‌سازمانی، روش‌های تحلیلی، حسابرسی نخستین، حسابرسی برآوردهای حسابداری، تاییدیه مدیران، تداوم فعالیت، اشخاص وابسته و نمونه‌گیری در حسابرسی، پرکاربردترین استانداردهای حسابرسی هستند. هر استاندارد دارای دامنه کاربرد و تاریخ اجرا بوده و هرگونه محدودیت خاص در بکارگیری آن مشخص شده است. پیشنهاد می‌شود با ایجاد عوامل انگیزشی، آموزش صحیح و کاربردی، بکارگیری مناسب و به موقع استانداردهای حسابرسی و تأمین دانش و تجربه کافی در حین کار، حسابرسان آماده استفاده مناسب از استانداردهای حسابرسی شوند. علاوه بر این، به جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی پیشنهاد می‌شود تا در خصوص تدوین رهنمودهایی برای بهبود و ارتقای فرهنگ سازمانی در بین حسابرسان و موسسات حسابرسی، اقدامات لازم را انجام دهند. بهتر است در تحقیقات آتی نیز تأثیر فرهنگ بکارگیری استانداردهای حسابرسی در رده‌های شغلی بالاتر از حسابرس ارشد بررسی شود.

منابع

- آقائی، محمدعلی؛ رضازاده، جواد؛ بیات، مرتضی (۱۴۰۰). بررسی تاثیر فرهنگ بر تحریفات حسابداری. پیشرفت‌های حسابداری، ۱۳(۸۱).
- پناهی ثانی، خلیل؛ عباسی، مهدی (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین فرهنگ اخلاق سازمانی و استقلال حرفه‌ای حسابرسان با توجه به تجربه کاری در بین حسابرسان موسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران. در: چهارمین همایش ملی توسعه علوم فناوری‌های نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر.
- حاجیه، زهره؛ تقی‌زاده، زهرا (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و میزان اعمال روش‌های حسابداری مدیریت در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۴)، ص ۱۰۶۷-۱۰۸۹.
- دریایی، مجید؛ نیکو مرام، هاشم؛ خان محمدی، محمدحامد (۱۳۹۹). تاثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۶).
- رحمانی، علی؛ بحیرایی، افسانه (۱۳۹۸). حسابرسی فرهنگ سازمانی در ایران. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۸(۳۱)، ص ۱۸۱-۲۰۴.
- رمضانی، یوسف؛ رحیم‌نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید؛ ملک‌زاده، غلامرضا (۱۳۹۴). قوم‌نگاری: استراتژی برای فهم فرهنگ سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۲۹)، ص ۵-۲۵.
- رمضانی، یوسف؛ رحیم‌نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید؛ ملک‌زاده، غلامرضا (۱۳۹۴). قوم‌نگاری: استراتژی برای فهم فرهنگ سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۲۹).
- سادات هاشمی، سمیرا؛ جعفری، محبوبه؛ نوراله‌زاده، نوروز (۱۴۰۱). ارائه الگوی اثرگذاری فرهنگ سازمانی بر نقش حسابرسان در مبارزه با فساد. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۱(۴۲)، ص ۳۳۱-۳۵۵.
- سلیمانی، عیسی؛ صلح‌خواه، تقی (۱۴۰۱). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی سازمان حسابرسی بر قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان با تاکید بر نقش تعدیل‌گر معنویت در محیط کار. در: تهران: پنجمین همایش ملی توسعه علوم فناوری‌های نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر.
- شریف‌زاده، فتاح؛ رضایی‌منش، بهروز؛ عزتی، امیرحسن (۱۳۹۸). عوامل موثر بر نهاده‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۸(۹۲)، ص ۱۳۵-۱۶۳.
- صدری، حسین؛ دلوی، محمدرضا؛ شیروانی، علیرضا (۱۳۹۹). طراحی و آزمون الگوی خوش‌بینی سازمانی با رویکرد آمیخته. مطالعات رفتار سازمانی، ۹(۳۴)، ص ۹۷-۱۲۷.
- طیبی، سید جمال‌الدین؛ ملکی، محمدرضا؛ دلگشایی، بهرام (۱۳۸۶). تدوین پایان‌نامه، رساله، طرح پژوهشی و مقاله علمی. تهران: انتشارات فردوس، فرهنگ روز.
- کمیته تدوین استانداردهای حسابداری (۱۳۸۸). استانداردهای حسابداری ایران. سازمان حسابرسی، چاپ شانزدهم.
- گنجی، فرشاد؛ تازیکه لمسکی، افسانه (۱۳۹۹). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار حسابرسان و تاثیر آن بر اظهارات خود به نفع دین‌مندان. در: اهواز: پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری.
- محمدی‌نافچی، آرش؛ علیخانی، شهناز (۱۳۹۹). اخلاق و فرهنگ در حسابداری. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۴۹)، ص ۴۹-۶۴.
- منصوری منصورآباد، سکینه (۱۴۰۱). تاثیر ارزش شخصی، فلسفه اخلاق و فرهنگ اخلاقی سازمانی بر عملکرد حسابرسان و پذیرش رفتار ناکارآمد در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. در: هشتمین کنفرانس بین‌المللی علوم

مدیریت و حسابداری.

- Adewale, O.O. & Anthonia, A.A. (2013). Impact of Organizational Culture on Human Resource Practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities. *Journal of Competitiveness*, 5(4), p. 115-133.
- Al-Ali, A. (2007). Organizational Culture and the Implementation of Accounting Information Systems: An Empirical Study. *International Journal of Business and Public Administration*, 4(1), p. 48-65.
- Andreas, R. & Pontjoharyo, P. (2020). The implementation of lean accounting and organizational culture transformation. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), p. 84-97.
- Badea, M. (2013). Cultural Influences in Human Resources Management. *Review of General Management*, no.1, p. 179-187.
- Bol, J. & et al. (2019). *The Effect of Audit Culture on Audit Quality*. The Foundation for Auditing Research.
- Buble, M. (2012). Interdependence of organizational culture and leadership styles in large firms. Management: *Journal of Contemporary Management Issues*, 17(2), p. 85-97.
- Chatman, J.A. & O'Reilly, C.A. (2014). The influence of organizational culture on organizational performance. *Administrative Science Quarterly*, 59(2), p. 229-265.
- Eleni, A. & Renzo, M. (2011). The impact of international standards on auditing: An analysis of auditor reporting practices. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 1(1), p. 1-18.
- Fuller, B., Marler, L.E. & Hester, K. (2013). Bridge building within the province of proactivity. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), p. 1057-1070
- Hartnell, C.A., Kinicki, A.J., Lambert, L.S., Fugate, M. & Corner, P.D. (2019). Do similarities or differences between CEO leadership and organizational culture have a more positive effect on firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), p. 289-305.
- Hoyer, R.W. (2001). The influence of organizational culture on auditors' evaluation of internal control and assessment of control risk. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 20(2), p. 85-104.
- Jenkins, D. & et al. (2008). Organizational culture and the impact on audit performance. *Journal of Accounting and Organizational Culture*, 15(3), p. 45-59.
- Khalifa Elmghamez, I., Meftah Gerged, A. & Ntim, C.G. (2020). Financial market consequences of early adoption of international standards on auditing. *International evidence. Managerial Auditing Journal*, 35(6), p. 819-858.
- Kustinah, S. (2013). The Influence of Dysfunctional Behavior and Individual Culture on Audit Quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, vol. 2.
- Lee, J., Gillespie, N., Mann, L. & Wearing, A. (2018). Leadership and trust: Their effect on knowledge sharing and team performance. *Management Learning*, 49(4), p. 386-404.
- Maria, M. (2014). The implementation of international auditing standards in Romanian large companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, no. 109, p. 418- 422.

- Myers, M.D. (1999). Investigating information systems with ethnographic research. *Communications of the Association for Information Systems*, 2(1).
- Palermo, T., Power, M. & Ashby, S. (2020). Navigating Institutional Complexity: The Production of Risk Culture in the Financial Sector. *Journal of Management Studies*, 54(2), p. 154-181.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi-Terjemahan*. Edisi 12, Jilid 1 dan 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Schein, E.H. (2004). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), p. 109-119.
- Schein, E.H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Smerich, L. (1983). Concept of culture and organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, no. 28, p. 342
- Sopiah, S., Kamaludin, M., Sangadji, E.M. & Narmaditya, B.S. (2021). Organizational culture and employee performance: An empirical study of Islamic banks in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), p. 395-406
- Van Duc, L. (2020). The impact of organizational culture on accounting information system and operational performance: Evidence from SMEs in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), p. 259–268.
- Walker, R. (2020). Communication perspectives on organizational culture and organizational identification. *International Journal of Business Communication*, 58(2).
<https://doi.org/10.1177/2329488420957073>
- Wang, D. & Hell, R. (2009). *Cultural impact on the audit planning phase: An empirical study in China and France*. URL=
https://www.researchgate.net/publication/277758695_Cultural_impact_on_the_audit_planning_phase_An_empirical_study_in_China_and_France
- Wright, R.M. (2009). *Internal Audit, Internal Control and Organizational Culture*. Doctoral dissertation. Victoria University.