

## رابطه بین صداقت حسابرس و تعهد سازمانی در راستای پیشگیری از تقلب

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۴/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۸/۴

■ یاسمن خسروی<sup>۱</sup>

■ علیرضا بیگدلی<sup>۲</sup>

■ قادر عبدی<sup>۳</sup>

### چکیده:

مبنای اقدامات پیشگیری از تقلب، کنترل داخلی است و صداقت حسابرس به عنوان تلاش برای پایبندی به قوانین استقلال و اجتناب از وقوع تضاد منافع در مدیریت خدمات حسابرسی، ضروری است. هدف پژوهش حاضر بررسی شواهد تجربی در مورد تأثیر صداقت حسابرس و تعهد سازمانی بر پیشگیری از تقلب می‌باشد.

پژوهش حاضر جزء گروه روش همبستگی-پیمایشی محسوب می‌شود. این تحقیق با استفاده از پرسشنامه توزیع شده بین حسابرسان داخلی و حسابرسان مستقل با تجربه حسابرسی داخلی انجام شده است. ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شد و ۲۰۱ پرسشنامه دریافت شد. متغیرهای مستقل تحقیق، صداقت و تعهد سازمانی است و متغیر وابسته این تحقیق، پیشگیری از تقلب است. فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS<sup>۳</sup> مورد آزمایش قرار گرفت. نتیجه این تحقیق نشان داد که صداقت حسابرس و تعهد سازمانی بر پیشگیری از تقلب تأثیر مثبت و معناداری دارد. این مطالعه با استفاده از حسابرسان داخلی، بینش جدیدی برای رفتار حسابرس داخلی درون سازمان ایجاد می‌کند.

**واژگان کلیدی:** صداقت، تعهد سازمانی، حسابرس داخلی، پیشگیری از تقلب.

۱. کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۲. کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، نویسنده مسئول، ایمیل:

bigdelialireza71@gmail.com

۳. کارشناسی حسابداری، دانشگاه صنعت نفت تهران، تهران، ایران

## ۱- مقدمه

فساد به عنوان استفاده از قدرت عمومی برای خدمت به منافع شخصی تعریف می‌شود. مبانی گسترده‌ای نشان می‌دهد که فساد به شکل منفی بر سرمایه‌گذاری در اقتصاد کلان اثر می‌گذارد. از این رو، رشد اقتصادی و توسعه کاهش می‌یابد (آهلین و پنگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ مندز و سپولودا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). ایندراایانا<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) مطرح کرد که فساد ناشی از اقتدار متمرکز، وجود سیستم انحصار و عدم وجود شفافیت و عدم کنترل یا نظارت بر سازمان می‌باشد.

صورت‌های مالی مبنای سنجش عملکرد یک شرکت هستند، تقلب حسابداری نه فقط اعتماد سرمایه‌گذاران را خدشه دار می‌کند، بلکه به کلیه تحلیل‌های مدیریت در رابطه با عملکرد کسب و کار صدمه می‌زند (سahیتی و بکتاشی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). فعالیت‌های متقلبانه در مورد تهیه و افشای صورت‌های مالی شرکت در پی رسوایی انرون<sup>۵</sup> در آمریکا توجه زیادی را به خود جلب کرده‌اند. این رسوایی، پیامدهای غیرقابل‌تصور در دنیای مالی برجای گذاشت و تاثیر قابل توجهی بر سیاست‌های نظارتی جهت جلوگیری از کلاهبرداری‌های احتمالی که ممکن است گاه و بیگاه به بازار ضربه بزنند، داشت (وست<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). تقلب در گزارشگری و حسابداری مالی در سالهای اخیر رشد قابل توجهی داشته است. با بروز بحران مالی در شرکتهایی همچون انرون، گلوبال کراسینگ و ورلد کام، مسئله تقلب در گزارشگری مالی بسیار حائز اهمیت شده است. این موارد تقلب اعتماد به سمت بازارهای مالی، اطلاعات مالی و همچنین حرفه حسابداری در سراسر جهان را کاهش داده است. تقلبهای مالی یک مشکل جدی در سراسر دنیا است. به طور سنتی حسابرسان مسئول کشف تقلبها در گزارشات مالی محسوب می‌شوند (صدقی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). مونتگومری<sup>۸</sup> (۲۰۰۲) اظهار کرد که فرصت ارتکاب کلاهبرداری به دلیل ضعف کنترل داخلی، عدم نظارت در دسترسی به اطلاعات، عدم وجود رویه‌های حسابرسی و کمبود نگرش‌های انضباطی ایجاد می‌شود. کنترل داخلی ناکافی و عدم نظارت، کارمندان را وادار به انجام اقدامات متقلبانه در یک شرکت می‌کنند (مولر<sup>۹</sup>، ۲۰۱۶؛ پتراسکو و الکساندرا<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۴).

علاوه بر کنترل داخلی، یکپارچگی از عواملی است که می‌تواند بر پیشگیری از تقلب تأثیر گذار باشد (گلدن<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۱؛ لاو و توماس<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۱). همچنین "صداقت" ویژگی است که فرد

1. Ahlin & Pang
2. Méndez & Sepúlveda
3. Indrayana
4. Sahiti & M Bektashi
5. Enron
6. West
7. Sadgali
8. Montgomery
9. Moeller
10. Petrascu and Alexandra
11. Golden
12. Love and Thomas

تحت هر شرایطی می‌تواند مطابق خواسته‌های قلبش عمل کند (آرنس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). انجمن موسسه حسابرسان داخلی<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) اعلام نمودند که حسابرسان در انجام وظایف خود و افزایش عملکرد آن باید از اصول صداقت حمایت نمایند. صداقت لازم است تا حسابرسان بتوانند صادقانه و محکم در انجام حسابرسی‌ها برای بهبود کیفیت نتایج حاصل از آزمون رفتار کنند (سکریا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹).

به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت برای دستیابی به بهبود عملکرد حسابرسان داخلی و کیفیت نتایج باید با تلاش مداوم به مشکلات تقلب رسیدگی کرد. عامل دیگری که می‌تواند بر پیشگیری از تقلب تأثیر بگذارد، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی نگرش یک کارمند نسبت به ارزش شرکت را بیان می‌کند (منیر و ساجد<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰).

استیرز<sup>۵</sup> (۱۹۷۵) اظهار داشت یکی از عواملی که در بهبود عملکرد نقش اساسی دارد "تعهد سازمانی" است. بدون وجود تعهد قوی، حسابرسان داخلی دستیابی به اهداف سازمان را چالش برانگیز می‌دانند. تعهد سازمانی تلاشی برای افزایش درآمد و آگاهی شرکت یا تمایل به رفتار مثبت از طرف سازمان‌ها برای کمک به دستیابی به اهداف و عملکرد سازمان است (آلن و مایر، ۱۹۹۰). هرچه تعهد کارمند نسبت به سازمان بیشتر باشد، احتمال تقلب کاهش می‌یابد و سطح پیشگیری از تقلب در سازمان نیز بالاتر می‌رود. هدف این تحقیق ارائه شواهد تجربی، ضمن افزودن مبانی نظری به رابطه بین صداقت و تعهد سازمانی در راستای پیشگیری از تقلب است. همچنین، انتظار می‌رود این تحقیق به ارائه بینشی از جنبه‌های صداقت و تعهد سازمانی در ارائه نظر حسابرسان و نظارت پیشگیری از تقلب در محیط دولتی کمک نماید. بر اساس مباحث نظری انتظار می‌رود که به صورت منطقی و عقلایی این موضوع اثبات پذیر است. اما با توجه به شرایط فعلی و موجود در حرفه حسابرسان نمی‌توان انتظار داشت حتما ارتباط وجود دارد بنابراین ضرورت و اهمیت تحقیق با هدف بررسی "رابطه بین صداقت حسابرسان و تعهد سازمانی در راستای پیشگیری از تقلب" شکل گرفت. شاید به ظاهر موضوع شفاف و شاید بدیهی باشد اما هر موضوعی نیاز به آزمون دارد زیرا با آزمون می‌توان در دوره زمانی مربوطه مهر تاییدی بر نتایج پژوهش‌های انجام شده زد. ضمن اینکه در تحقیقات پیشین بیشتر بر وظیفه مدیریت و ارکان هیات مدیره بر پیشگیری از تقلب تأکید شده لذا موضوع نقش صداقت و تعهد سازمانی حسابرسان بر پیشگیری از تقلب مغفول مانده است که پژوهش حاضر این شکاف تحقیقاتی را پر کرده است. با توجه به اینکه پژوهش‌های متعددی پیرامون موضوع تقلب و پیشگیری از آن انجام شده است، اما در این تحقیقات صداقت حسابرسان نادیده گرفته شده است بلکه تنها در برخی از تحقیقات اعم از جامعی و همکاران (۱۳۹۵)، به بررسی صداقت مدیران و بروز تقلب و پیری و همکاران (۱۳۹۵)، به بررسی صداقت مدیریت و اظهار نظر حسابرسان مستقل پرداختند. به عبارتی

1. Arens
2. Institute of Internal Auditor
3. Sukriah
4. Munir and Sajid
5. Steers

می‌توان بیان کرد پژوهشی که رابطه بین صداقت حسابرسان و پیشگیری از تقلب، را بررسی نماید انجام نشده است، همچنین تعهد سازمانی با متغیرهای دیگری اعم از توانایی حسابرسان و کنترل داخلی و ... بررسی شده است بنابراین تحقیقات پیرامون تعهد سازمانی بر پیشگیری از تقلب دارای خلا تحقیقاتی می‌باشد.

در ادامه نیز به مروری بر ادبیات پژوهش، چارچوب مفهومی طراحی شده برای این پژوهش، روش پژوهش به کار برده شده و بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد نظر پرداخته خواهد شد.

## ۲- مبانی نظری پژوهش و پیشینه تحقیق

نظریه انگیزش<sup>۱</sup>، یکی از نظریات اصلی است که می‌تواند در ایجاد درک بهتر از اجرای سیاست شرکت پیرامون کارکنان مورد استفاده قرار بگیرد و این باور وجود دارد که رفتار انسانی، توسط محرکی تعیین می‌شود که شخص را به انجام کاری تشویق می‌کند. بنابر گفته مارتویو<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، انگیزش در واقع فرآیند تلاش کردن برای تحت تاثیر قرار دادن افراد است تا آنچه را که ما می‌خواهیم، انجام دهند. این تحریک بر آن است تا انگیزه کار کردن با تمام سعی و توان را به کارمندان ببخشد (مانولانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). این کسب و کار فرد را تشویق می‌نماید تا در جهت کسب اهداف، تلاش کند (ریفای و ماردیوونو<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰).

### ۲-۱- صداقت و پیشگیری از تقلب

صداقت در قالب اصول اخلاقی و نظارت محیطی، دو موضوع مهم مربوط به پیشگیری از تقلب است (هرناندز و گروت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). صداقت یکی از عواملی است که می‌تواند بر کیفیت عملکرد حسابرسان به عنوان یکی از گروه‌های پیشگیری از تقلب، تأثیر گذار باشد. حسابرسان در جهت انجام وظایف و حفظ ارتقای عملکردشان، باید اصل صداقت را رعایت کنند تا مطابق با اصول اخلاقی مطابق با آیین‌نامه‌های اجرایی رفتار کنند تا اعتماد در تصمیم‌گیری را ایجاد کنند (ریفای و ماردیوونو، ۲۰۲۰). واتسون<sup>۶</sup> (۲۰۰۴) مطرح کرد که حسابرسان باید یک رویه رفتاری را بعنوان ضابطه اخلاقی یا قاعده عملکردی داشته باشد تا ارتباط بین حسابرسان، واحدهای مورد رسیدگی و بخش‌ها را مدیریت نمایند. بنابراین رویکرد صادقانه یکی از ضوابط اخلاقی است که حسابرسان باید در آن درستکاری، شجاعت، هوشیاری و منش مسئولیت پذیرانه داشته باشند. حسابرسان مورد اعتماد، همواره کاری را انجام می‌دهد که مناسب سازمان است که پیشگیری از تقلب است. رویکرد صادقانه حسابرسان، بر عملکرد و کیفیت حسابرسان، تأثیر خواهد گذاشت.

1. Motivation theory
2. Martoyo
3. Manulang
4. Rifai & Mardijuwono
5. Hernandez & Groot
6. Watson

جامعی و همکاران (۱۳۹۵)، نتایج نشان داد در صورتی که اختلاف مالیاتی منجر به بروز تقلب در سازمان باشد بین عدم صداقت مدیران موظف و بروز تقلب رابطه معناداری وجود دارد. همچنین تعدیلات سنواتی به عنوان شاخص شناسایی تقلب به رابطه عدم صداقت مدیران و بروز تقلب در شرکتهای مورد مطالعه تاثیرگذار نیست. نتایج نشان داد اظهارنظر تعدیل شده حسابرس بر رابطه بین عدم صداقت مدیران موظف و بروز تقلب تاثیری ندارد. نتایج پژوهش پیری و همکاران (۱۳۹۵)، نشان داد که بین صداقت مدیریت و اظهارنظر حسابرس مستقل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق جلیل<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) نشان می‌دهد صداقت با عملکرد حسابرسان ارتباط معنی‌داری دارد (ریفای و ماردیوونو، ۲۰۲۰). همچنین بوآویا<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که صداقت ارتباط قابل توجهی با کیفیت حسابرسی که شاخصی در پیشگیری از تقلب است، دارد (ریفای و ماردیوونو، ۲۰۲۰). نتیجه تحقیق ریفای و ماردیوونو (۲۰۲۰) نشان داد که صداقت در پیشگیری از تقلب نقش مثبتی دارد. در این راستا با توجه بررسی‌های انجام شده در بین پژوهش‌های داخلی هنوز خلا تحقیقاتی در این زمینه مشاهده می‌گردد و با انجام این پژوهش می‌توان نتایجی پیرامون روابط بین متغیرهای مورد بررسی ارائه کرد، به این منظور می‌توان فرض کرد که:

**فرضیه ۱.** صداقت بر پیشگیری از تقلب تاثیر مثبتی دارد.

## ۲-۲- تعهد سازمانی و پیشگیری از تقلب

تعهد سازمانی، پذیرش شدید اهداف و ارزش شرکت توسط شخص است، که افراد با توجه به آن تلاش و فعالیت زیادی انجام داده و تمایل به ماندن در شرکت خواهند داشت. هر سازمانی با تعهد قانونی قوی، مستقیماً می‌تواند به اهدافش دست یابد. تعهد سازمانی تلاشی برای بالابردن پذیرش بالقوه اهداف شرکت و تمایل به رفتار مثبت از سوی سازمانها به منظور حمایت از دستیابی به اهداف و عملکرد سازمانی است. موفقیت سازمانی نیازمند دخالت عاطفی، فداکاری فردی و یک رابطه صادقانه با سازمان است (میر و آلن<sup>۳</sup>، ۱۹۸۴). تعهد سازمانی از طریق متعهد بودن به رویکرد و تعهد رفتاری می‌تواند اثبات شود (استیر، ۱۹۷۵). نمود این نگرش بر پایه وفاداری کارکنان به سازمان مشخص می‌گردد (آلن و میر، ۱۹۹۰). میر و همکاران (۱۹۹۳) تعهد سازمانی را به سه بعد تقسیم کردند: عاطفی، مستمر و هنجاری.

تعهد عاطفی، به روابط احساسی فرد با سازمان ارتباط دارد. یک کارمند با مسئولیت پذیری بالا به خاطر تمایلی که به کار در سازمان دارد، به طور موثر مداومت می‌کند تا عضوی از آن شود. تعهد مستمر، مربوط به آگاهی اعضای سازمان از زیان‌های ناشی از جدایی از سازمان است. تعهد هنجاری وابستگی به سازمان را توصیف می‌کند (ریفای و ماردیوونو، ۲۰۲۰). هیکمت<sup>۴</sup> (۲۰۱۴)

1. Djalil
2. Bouhawia
3. Meyer and Allen
4. Hikmat

نشان می‌دهد تعهد سازمانی با توانایی حسابرسان در آشکارسازی تقلب ارتباط مثبتی دارد (ریفای و ماردیوونو، ۲۰۲۰). پژوهش یونسی (۱۳۹۹)، نشان داد اثربخشی اعتماد سازمانی به سرپرست بر ارزیابی ریسک تقلب رابطه ایی معنی‌دار و منفی دارد. تعهد سازمانی با ارزیابی ریسک تقلب رابطه منفی و معنی‌داری دارد. جون بی سوها<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، نشان دادند که چگونگی کار با مکانیزم‌های کنترل ترکیبی از اقدامات پیشگیری و بازدارندگی (جنبه کیفی کنترل داخلی) برای جلوگیری از کلاهبرداری نسبت به تنها اقدامات کنترلی ضد تقلبی مهم است. دیمیتریویچ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که تکنیک‌های کنترل داخلی در نظر گرفته شده برای جلوگیری از تقلب زمانی می‌تواند اجرا شود که شرکت دارای سیستم توسعه یافته کنترل داخلی باشد و به طور منظم فرآیند کنترل را انجام دهد. نتیجه تحقیق ریفای و ماردیوونو (۲۰۲۰) نشان داد که تعهد سازمانی در پیشگیری از تقلب نقش مثبتی دارد. در این راستا با توجه بررسی‌های انجام شده در بین پژوهش‌های داخلی هنوز خلا تحقیقاتی در این زمینه مشاهده می‌گردد و با انجام این پژوهش می‌توان نتایجی پیرامون روابط بین متغیرهای مورد بررسی ارائه کرد، به این منظور می‌توان فرض کرد که:

فرضیه ۲. تعهد سازمانی بر پیشگیری از تقلب تاثیر مثبتی دارد.

در ادامه مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر است:

شکل ۱، مدل مفهومی تحقیق



### ۳- متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۱، متغیرهای تحقیق

منبع	توضیحات	نوع متغیر	متغیر
توناکوتا (۲۰۱۲)	توناکوتا <sup>۳</sup> (۲۰۱۲)، مبنای اقدامات پیشگیری از تقلب را کنترل داخلی می‌داند. متغیر حاضر ۴ گویه دارد و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای اندازه‌گیری می‌شود. امتیاز یک به معنای به "شدت مخالف" است که بیانگر میزان کم پیشگیری از تقلب می‌باشد، و پنج به معنای به "شدت موافق" است.	وابسته	پیشگیری از تقلب

1. Joon & Suh

2. Dimitrijevic

منبع	توضیحات	نوع متغیر	متغیر
سوکریا (۲۰۰۹)	از پرسشنامه طراحی شده توسط سوکریا (۲۰۰۹)، استفاده می‌شود که عامل جبران کمبودها، صداقت و راستگویی، گفتن مطالب غیرواقعی، ترس و اضطراب و جلب توجه را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و جمع امتیازات این سه عامل به طور کلی میزان صداقت را بیان می‌کند. متغیر حاضر ۱۶ گویه دارد و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای اندازه‌گیری می‌شود. امتیاز یک به معنای به "شدت مخالف" است، که بیانگر حد پایین صداقت می‌باشد، و امتیاز ۵ به معنای به "شدت موافق" است که بیانگر حد بالای صداقت است.	مستقل	صداقت
مایر و آلن (۱۹۸۴)	از پرسشنامه طراحی شده توسط مایر و آلن (۱۹۸۴) استفاده کرد. ۲۴ گویه دارد و متغیر حاضر بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای اندازه‌گیری می‌شود. امتیاز ۱ به معنای به "شدت مخالف" است که بیانگر حد پایین تعهد سازمانی می‌باشد، و امتیاز ۵ به معنای به "شدت موافق" است که بیانگر حد بالای تعهد سازمانی است.		تعهد سازمانی

\*. Tuanakota

#### ۴- روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جهت گردآوری مبانی نظری اطلاعات در خصوص تبیین ادبیات موضوع تحقیق از روش کتابخانه‌ای و مطالعات اسنادی استفاده می‌گردد. یکی از اصلی‌ترین روش‌های جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق حاضر، روش کتابخانه‌ای می‌باشد. به طوری که مباحث تئوریک مورد نیاز تحقیق، از منابع مرتبط از جمله کتب، مقالات، پایان‌نامه‌ها و همچنین از منابع موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی و کتابخانه‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی جمع‌آوری می‌گردد. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های برگرفته از تحقیقات استفاده گردید که در جدول ۱ توضیحات هر متغیر تشریح شده است.

همچنین جامعه آماری این تحقیق شامل حسابرسان داخلی و حسابرسان مستقل با تجربه حسابرسی داخلی شاغل در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشند، که تعداد دقیقی نتوانستیم تعیین کنیم. با توجه به تعداد جامعه آماری و بر اساس نتایج جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب گردید، همچنین روش نمونه‌گیری تصادفی تعیین شد، در حدود ۴۰۰ پرسشنامه توزیع گردید که ۲۰۱ پرسشنامه گردآوری شد.

#### ۵- تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور داده‌پردازی از Smart-PLS3 استفاده خواهد شد. مدل معادلات ساختاری رویکرد آماری جامعی برای آزمون سوالات درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده<sup>۱</sup> و متغیرهای

1. Observed variables



مکنون<sup>۱</sup> می‌باشد. از طریق این رویکرد می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جوامع خاص با استفاده از داده‌های همبستگی، غیرآزمایشی و آزمایشی آزمود. برای اجرای مدل معادلات ساختاری روش‌های متنوعی وجود دارند که یکی از جدیدترین رویکردها در مدل معادلات ساختاری روش حداقل مربعات جزئی است.

## ۶- یافته‌ها

### ۶-۱- بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی

۵۰٫۲ درصد از پاسخ‌گویان زیر ۳۰ سال، ۳۵٫۸ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۱۲٫۴ درصد بیش از ۴۱ سال سن دارند. ۸ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات کاردانی، ۴۷٫۳ درصد کارشناسی، ۴۰٫۸ درصد کارشناسی ارشد و ۳٫۵ درصد دکترا می‌باشند. ۴۰٫۳ درصد را بانوان و ۵۹٫۷ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. ۳۳٫۳ درصد رشته حسابداری، ۲۵٫۹ درصد رشته حسابرسی، ۲۱٫۴ درصد رشته مدیریت مالی و در نهایت ۱۸٫۴ درصد را سایر تشکیل داده‌اند. در نهایت ۲۰٫۹ درصد از پرسنل دارای سابقه کاری زیر ۱ سال، ۲۴٫۹ درصد دارای سابقه کاری بین ۱ تا ۲ سال، ۱۲٫۹ درصد دارای سابقه کاری بین ۲ تا ۳ سال، ۱۴٫۹ درصد دارای سابقه کاری بین ۳ تا ۴ سال و ۱۹٫۹ درصد سایر می‌باشند.

### ۶-۲- بررسی بارهای عاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخصهای یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار  $0/3$  شد (کلاین، ۱۹۹۴) مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخصهای آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در غیر این صورت باید آن شاخص‌ها (سؤالات پرسشنامه) را اصلاح نموده و یا از مدل پژوهش خود حذف نمود. در جدول ۲ نتیجه بارهای عاملی برای مدل پژوهش بیان شده است.

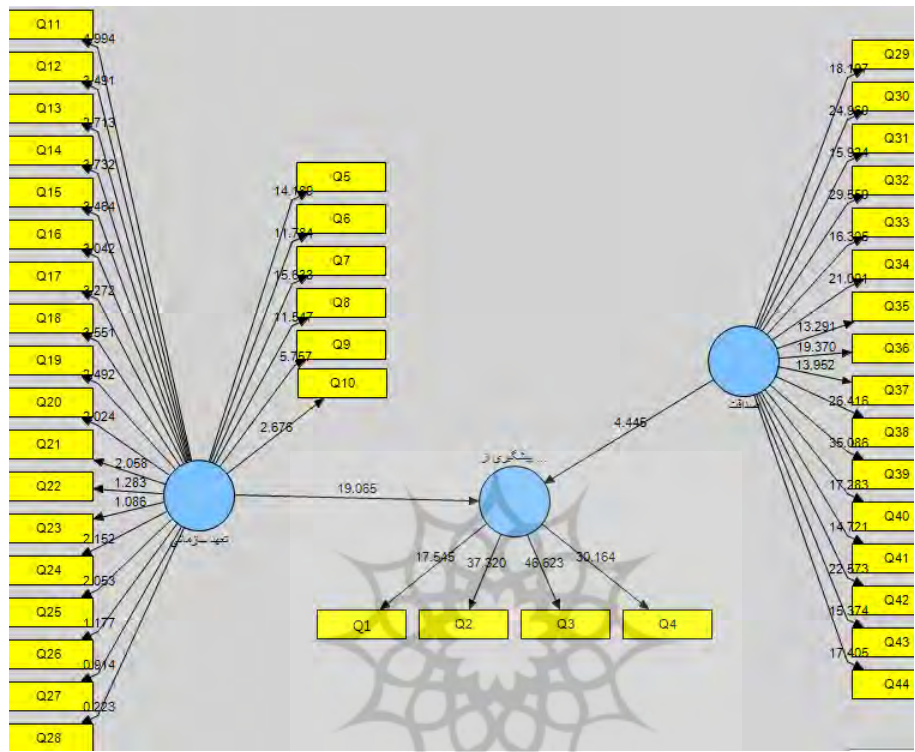


جدول ۲) شاخص‌های بارعاملی مدل اولیه

متغیر	سوال	بار عاملی	متغیر	سوال	بار عاملی
پیشگیری از تقلب	۱	۰,۷۲۸	تعهد سازمانی	۲۳	۰,۱۸۹
	۲	۰,۸۳۴		۲۴	۰,۲۹۹
	۳	۰,۸۶۴		۲۵	۰,۳۰۱
	۴	۰,۷۹۸		۲۶	۰,۱۸۶
تعهد سازمانی	۵	۰,۷۲	صداقت	۲۷	۰,۱۴۸
	۶	۰,۶۲۶		۲۸	۰,۰۳۵
	۷	۰,۷۱۲		۲۹	۰,۶۲۸
	۸	۰,۶۵		۳۰	۰,۷۷۷
	۹	۰,۵۲۷		۳۱	۰,۶۷۲
	۱۰	۰,۳۴۱		۳۲	۰,۷۲۵
	۱۱	۰,۵۱۹		۳۳	۰,۶۲۱
	۱۲	۰,۴۸۲		۳۴	۰,۷۵۲
	۱۳	۰,۳۹۱		۳۵	۰,۶۳۷
	۱۴	۰,۴۹		۳۶	۰,۷۵۷
	۱۵	۰,۵		۳۷	۰,۶۷۸
	۱۶	۰,۴۷۱		۳۸	۰,۸۱۴
	۱۷	۰,۴۰۸		۳۹	۰,۷۹۶
	۱۸	۰,۴۵۸		۴۰	۰,۷۴۳
	۱۹	۰,۴۲۵		۴۱	۰,۶۵۴
	۲۰	۰,۳۴۶		۴۲	۰,۷۵۴
	۲۱	۰,۳۲۸		۴۳	۰,۶۳
	۲۲	۰,۲۲۷		۴۴	۰,۷۱

همچنین مدل پژوهش با سطح معناداری بر اساس شکل ۲ به شرح زیر می‌باشد که سطح معناداری هر شاخص بیان شده است.

شکل ۲، سطح معناداری مدل پژوهش



با توجه به سطح معناداری شاخص‌ها با شماره سوالات ۲۲-۲۳-۲۶-۲۷-۲۸ که پایین‌تر از سطح معناداری ۱.۹۶ بوده است، از مدل تحقیق حذف شدند. بعد از حذف شاخص‌ها، مجدد مدل پژوهش آزمون می‌گردد که بارهای عاملی مدل به شرح جدول ۳ می‌باشد، همچنین مدل نهایی پژوهش نیز بیان شده است (شکل ۴).

جدول ۳) شاخص‌های بارعاملی مدل نهایی

متغیر	سوال	بار عاملی	متغیر	سوال	بار عاملی
پیشگیری از تقلب	۱	۰,۷۳	تعهد سازمانی	۲۱	۰,۳۵۶
	۲	۰,۸۳۲		۲۴	۰,۳۳۲
	۳	۰,۸۶۵		۲۵	۰,۳۴۸
تعهد سازمانی	۴	۰,۷۹۷	صداقت	۲۹	۰,۶۲۷
	۵	۰,۷۱۴		۳۰	۰,۷۷۷
	۶	۰,۶۱۵		۳۱	۰,۶۷۲
	۷	۰,۷۰۴		۳۲	۰,۷۲۵
	۸	۰,۶۵۹		۳۳	۰,۶۲۱
	۹	۰,۵۲۹		۳۴	۰,۷۵۲
	۱۰	۰,۳۵۳		۳۵	۰,۶۳۷
	۱۱	۰,۵۲۶		۳۶	۰,۶۷۸
	۱۲	۰,۵۰۲		۳۷	۰,۸۱۴
	۱۳	۰,۴۱۲		۳۸	۰,۷۹۶
	۱۴	۰,۵۰۳		۳۹	۰,۷۳۶
	۱۵	۰,۵۲		۴۰	۰,۷۴۳
	۱۶	۰,۵۰۷		۴۱	۰,۶۵۳
	۱۷	۰,۴۴۳		۴۲	۰,۷۵۴
	۱۸	۰,۴۸۷		۴۳	۰,۶۸۱
	۱۹	۰,۴۷۱		۴۴	۰,۷۱
	۲۰	۰,۳۹۱			

### ۳-۶-آزمون مدل اندازه‌گیری

برای آزمودن مدل اندازه‌گیری در این پژوهش از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب جهت بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری استفاده شده است و از آزمون روایی همگرا جهت بررسی آزمون روایی مدل اندازه‌گیری استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر می‌باشد:

**آلفای کرونباخ.** با توجه به اینکه آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش برخی مقادیر بالاتر از ۰.۷ می‌باشد که نشان دهنده وضعیت قابل قبول متغیر می‌باشد، بنابراین می‌توان بیان کرد آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود.

پایایی مرکب<sup>۱</sup> (p دلون - گلدشتاین). با توجه به اینکه پایایی مرکب (CR) متغیرهای

پژوهش بالاتر از ۰.۷ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت کلیه متغیرهای پژوهش از وضعیت مناسب و قابل قبولی از نظر پایایی مرکب برخوردار هستند.

**روایی همگرا.** این شاخص که به اندازه‌گیری میزان تبیین متغیرهای پنهان پژوهش توسط متغیرهای مشاهده پذیر آن (مؤلفه‌ها/سؤالات) می‌پردازد توسط شاخص AVE (متوسط واریانس استخراج شده) مورد سنجش قرار می‌گیرد و حداقل مقدار قابل قبول برای روایی همگرا ۰/۵۰ می‌باشد. با توجه به اینکه مقادیر بالاتر از ۰/۵۰ می‌باشد که نشان دهنده وضعیت قابل قبول متغیرهای می‌باشد، بنابراین می‌توان بیان کرد روایی همگرا متغیرهای پژوهش در حد قابل قبول می‌باشد.

جدول (۴) شاخص‌های برازش مدل

وضعیت متغیر	آلفا کرونباخ	CR	AVE	متغیر
قابل قبول	۰,۶۵۳	۰,۸۸۲	۰,۶۵۳	پیشگیری از تقلب
قابل قبول	۰,۸۸۵	۰,۸۶۱	۰,۴۵۶	تعهد سازمانی
قابل قبول	۰,۹۴۲	۰,۹۴۷	۰,۵۲۷	صداقت

#### ۴-۶- ارزیابی مدل ساختاری

معیار ضریب تعیین. ضریب تعیین ( $R^2$ ) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا می‌گذارد. هر چه مقدار  $R^2$  مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  معرفی می‌کند. با توجه به نتایج بدست آمده از متغیرها نشان دهنده برازش مناسب بخش ساختاری مدل می‌باشد.

جدول (۵) مقدار ضریب تبیین

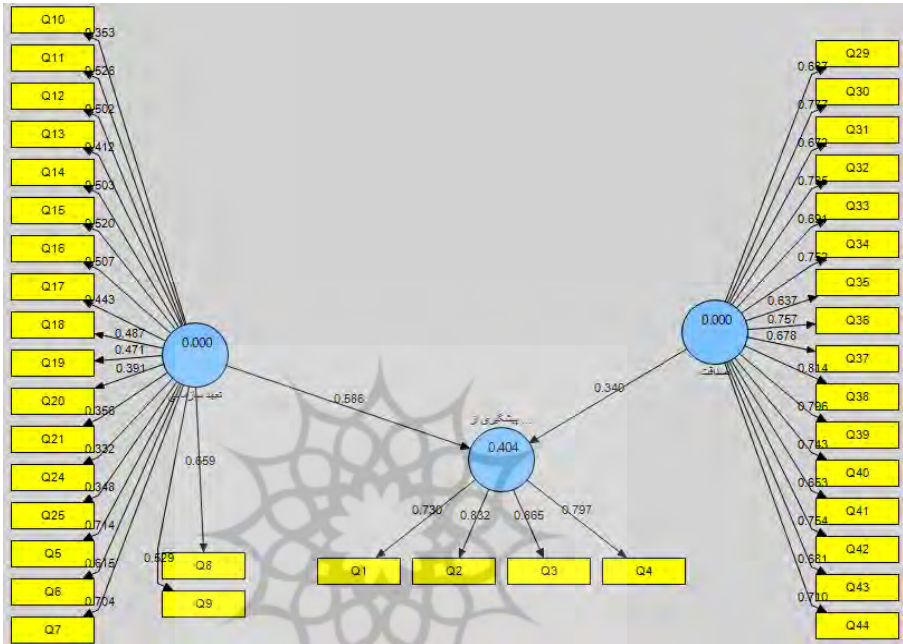
وضعیت متغیر	R2	متغیر
قابل قبول	۰,۴۰۴	پیشگیری از تقلب

#### ۵-۶- بررسی شدت تاثیر

برای بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق ابتدا باید شدت تاثیر مربوط به روابط محاسبه گردد. از این‌رو در شکل ۳ خروجی شدت تاثیر مدل معادلات ساختاری جهت آزمون روابط بین

متغیرهای پژوهش که در مراحل قبل ارزیابی آن نیز مورد تایید قرار گرفته، ارائه گردیده است.

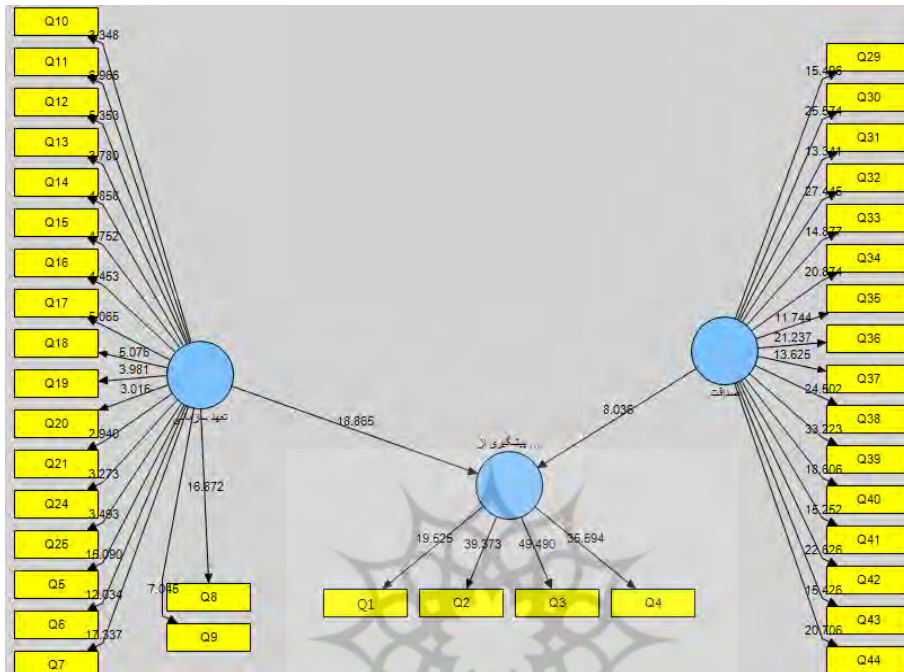
شکل ۳) مقادیر شدت تاثیر روابط بین متغیرهای پژوهش



### ۶-۶- بررسی ضرایب معناداری

از آنجایی که از طریق بزرگی یا کوچکی ضرایب مدل تخمین استاندارد نمی توان در مورد معناداری آن ضرایب اظهار نظر کرد، جهت سنجش معنادار بودن ضرایب مسیر از مدل اعداد معناداری (T-value) استفاده می شود و چنانچه در آن مقادیر معناداری بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشند، این روابط در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. در شکل زیر اعداد معناداری مربوط به هر یک از متغیرها ارائه گردیده است.

شکل ۴) مقادیر T روابط بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی



### ۶-۷- بررسی فرضیه‌های تحقیق

شدت تاثیر، میزان شدت ارتباط بین متغیرهای مورد بررسی را نشان می‌دهد و طیف این ضریب بین ۰ تا ۱ می‌باشد. هر چه این میزان به ۱ نزدیک تر باشد، نشان‌دهنده قوی‌تر بودن روابط بین متغیرهای مورد بررسی می‌باشد. مقادیر T که حاصل تقسیم شدت تاثیر بر خطای استاندارد است نشان‌دهنده معنی‌داری رابطه بین متغیرهای مورد بررسی است. مقادیر T بین ۱/۹۶- و ۱/۹۶ نشان دهنده عدم وجود اثر معناداری میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر T بین ۱/۹۶ و ۲/۵۷۶ نشان دهنده اثر معناداری با بیش از ۹۵٪ اطمینان میان متغیرهای مورد بررسی است. مقادیر T مساوی و بزرگتر از ۲/۵۷۶ نشان دهنده اثر معناداری با بیش از ۹۹٪ اطمینان میان متغیرهای مورد بررسی است. در ادامه به بررسی فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم:

جدول ۶) بررسی فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	سطح معنی‌دار	مقدار T	شدت تاثیر	تشریح فرضیه‌ها
تایید فرضیه	$P > 0,01$	۸/۰۳۶	۰/۳۴	فرضیه ۱. صداقت بر پیشگیری از تقلب تاثیر مثبتی دارد.
تایید فرضیه	$P > 0,01$	۱۸/۸۶۵	۰/۵۸۶	فرضیه ۲. تعهد سازمانی بر پیشگیری از تقلب تاثیر مثبتی دارد.

با توجه به نتایج بیان شده در جدول ۶، به بررسی فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم، در تحلیل فرضیه اول به بررسی تاثیر صداقت بر پیشگیری از تقلب پرداخته شد. با توجه به نتایج بیان شده ملاحظه می‌گردد مقدار T برابر با ۸/۰۳۶ می‌باشد که معناداری این فرضیه را نشان می‌دهد بنابراین می‌توان بیان کرد صداقت بر پیشگیری از تقلب تاثیر گذار است. همچنین با بررسی شدت تاثیر این فرضیه که ۰/۳۴ است می‌توان اظهار داشت صداقت بر پیشگیری از تقلب تاثیر مثبت و معناداری دارد، در نتیجه فرضیه اول مورد تایید می‌باشد.

در تحلیل فرضیه دوم به بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر پیشگیری از تقلب پرداخته شد. با توجه به نتایج بیان شده ملاحظه می‌گردد مقدار T برابر با ۱۸/۸۶۵ می‌باشد که معناداری این فرضیه را نشان می‌دهد بنابراین می‌توان بیان کرد تعهد سازمانی بر پیشگیری از تقلب تاثیر گذار است. همچنین با بررسی شدت تاثیر این فرضیه که ۰/۵۸۶ است می‌توان اظهار داشت تعهد سازمانی بر پیشگیری از تقلب تاثیر مثبت و معناداری دارد، در نتیجه فرضیه دوم مورد تایید می‌باشد.

#### ۷- نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات

بر اساس نتایج تحقیق و آزمون، می‌توان نتیجه گرفت که (۱) متغیر صداقت بر پیشگیری از تقلب تاثیر مثبت دارد. صداقت یک ابزار یا معیار اندازه‌گیری برای انجام وظایف حسابرسان می‌باشد و کیفیت آن بر اساس اعتماد عمومی شکل می‌گیرد. حسابرسان نیاز دارد تا در انجام وظیفه، نگرشی صادقانه، شجاعانه، متفکرانه و مسئولانه داشته باشند. حسابرسان باید نسبت به نتایج آزمون صادق و شفاف باشد تا آنچه ارائه می‌شود آگاهی از واقعیت را توضیح دهد زیرا به این ترتیب، جامعه می‌تواند نگرش حرفه‌ای حسابدار را تشخیص دهد. نتایج حسابرسانی هنگامی که با نگرش همسو با حسابرسان داخلی باشد، فارغ از اینکه کیفیت نتایج حسابرسانی بر اجرای کنترل داخلی سازمان در مدیریت مالی تاثیر می‌گذارد یا خیر، واجد شرایط خواهد بود. با افزایش کیفیت نتیجه حسابرسانی، سیاست دولت نیز برای اجرای کنترل داخلی بهتر می‌شود. بنابراین، حسابرسان باید بتوانند مسئولیت کار را با صداقت بالا حفظ کنند تا سطح اعتماد جامعه را حفظ کنند. هرچه حسابرسان صداقت بالاتر باشد، حسابرسان داخلی از تقلب آسان‌تر جلوگیری می‌کند زیرا صداقت



بر کیفیت نتایج بازرسی و عملکرد حسابرسان داخلی تأثیر می‌گذارد. نتایج فرضیه حاضر همسو با تحقیقات جامعی و همکاران (۱۳۹۵)، پیری و همکاران (۱۳۹۵)، جالیل (۲۰۱۶)، بوآویا (۲۰۱۵) و ریفای و ماردیوونو (۲۰۲۰) می‌باشد.

(۲) متغیر تعهد سازمانی بر پیشگیری از تقلب تأثیر مثبت دارد. تعهد سازمانی یکی از عوامل حیاتی در بهبود پیشگیری از تقلب در شرکت‌هایی است که توسط حسابرسان بررسی می‌شوند. حسابرسی که ارتباط عاطفی شدیدی با سازمان دارد تمایل و انگیزه‌ای برای ماندن و کمک به سازمانی که در آن کار می‌کند، دارد. همچنین، حسابرسانی که احساس ترس از خارج شدن از سازمان را دارند زیرا کار مناسبی پیدا نمی‌کنند، همیشه با پیروی از اهداف سازمان، در این مورد، پیشگیری از تقلب فعالیت می‌کنند. این احساس نشان می‌دهد حسابرسی که راضی است و وابستگی روانشناختی به سازمان دارد می‌تواند تأثیرات مثبتی در تلاش برای افزایش پیشگیری از تقلب داشته باشد. حسابرسان مستقر در سازمان هنگام خروج از سازمان کار دشواری خواهند داشت زیرا احساس خانوادگی دارند که باعث می‌شود بین حسابرسان و همکاران سازمانی همبستگی بالایی ایجاد گردد. همبستگی بر عملکرد حسابرسان ذی صلاح در انجام وظایف آنها تأثیر می‌گذارد تا روند بهبود پیشگیری از تقلب حاصل شود. علاوه بر حس خانوادگی، عملکرد فرد از طریق زمان فعالیت در سازمان نیز قابل اندازه‌گیری است. حسابرسان انتخاب می‌کند تا در سازمان باقی بماند تا بصیرت و تجربه را به عنوان سرمایه برای مسیر شغلی بعدی اضافه کند. دوره تصدی از میزان منافع شخصی در هنگام استقرار در سازمان تأثیر می‌پذیرد. برخی افراد، شرکت یا سازمانی را انتخاب می‌کنند که پیشنهاد شغلی مناسبی را ارائه می‌دهد و انگیزه بالاتری را به شما ارائه می‌دهد. در مقابل، ارزش سازمانی و راحتی فضای کار هدف اصلی محل کار دلدیزیر برای سایر افراد است. با فراهم آوردن ارزشهای سازمانی مناسب و فضای کار دلدیزیر، حسابرسان در سازمان حفظ می‌کند. همچنین حسابرسان نیز این موضوعات را بررسی می‌کنند و در صورت داشتن پیشنهاد شغلی بهتر آن را نیز مدنظر خواهند داشت. فردی که پیشنهاد کار بهتری پیدا می‌کند و احساس مناسبی در سازمان ندارد، بر جلوگیری از تقلب سازمانی تأثیر می‌گذارد. تعهدات سازمانی قوی حسابرسان را به تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی ترغیب می‌کند. به طور کلی نتیجه پژوهش توضیح می‌دهد میزان تعهد سازمانی در سازمان بر انجام کار حسابرسان تأثیر مثبتی خواهد داشت. بنابراین شخصی که تعهد سازمانی بالایی دارد از وقوع تقلب (که به یکی از وظایف تبدیل می‌شود) جلوگیری خواهد کرد. نتایج فرضیه حاضر همسو با تحقیقات هیکمت (۲۰۱۴)، جون بی سوها و همکاران (۲۰۱۹)، دیمیتربویچ و همکاران (۲۰۱۷) و ریفای و ماردیوونو (۲۰۲۰) می‌باشد.

برای تحقیقات بیشتر، انتظار می‌رود این تحقیق در سایر موسسات / شرکت‌ها مانند دولتی، خصوصی یا سایر شرکت‌هایی که سطح بالایی از تقلب را دارند، انجام شود. تحقیقات آینده همچنین می‌تواند با استفاده از یک متغیر میانجی بین صداقت، تعهد سازمانی و جلوگیری از تقلب توسعه یابد. این تحقیق محدودیت‌هایی دارد که می‌تواند به عنوان مبنایی برای انجام تحقیقات

بعدی مورد استفاده قرار گیرد. محدودیت این مطالعه پر کردن پرسشنامه است که می‌تواند به طور تصادفی توسط پاسخ دهنده انجام می‌شود و چون نویسنده نظارت مستقیمی در پر کردن پرسشنامه ندارد، نمی‌تواند این محدودیت را کنترل کند. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آینده، نظارت مستقیم بر روند پر کردن پرسشنامه انجام شود. همچنین از روش‌های تحقیق دیگر برای درک بهتر ادبیات پیشگیری از تقلب استفاده شود.

این مطالعه همچنین چند پیامد در زمینه‌های علمی و عملی ارائه می‌دهد. اول، این مطالعه نتایج جدیدی در مورد ادبیات حسابرسی، به ویژه در مورد پیشگیری از تقلب، اضافه می‌کند. دوم، شرکا موسسات حسابرسی و مدیران شرکت‌ها می‌توانند ارزش صداقت و تعهد سازمانی کارکنان را برای ارائه سطح بالاتری از پیشگیری از تقلب بهینه کنند، همانطور که نتیجه این مطالعه نشان می‌دهد. در نهایت، شرکت‌هایی است که حسابرسان خود را انتخاب می‌کنند. مدیریت شرکت می‌تواند از این نتایج این مطالعه به عنوان شاخصی استفاده کند که باید در زمینه انتخاب حسابرس داخلی مورد توجه قرار دهد. در نهایت مهمترین پیشنهادات کاربردی را می‌توان به صورت زیر بیان کرد: در دروس دانشگاهی در مباحث درسی مقطع کارشناسی ارشد و دکتری پیرامون موضوع اخلاق حرفه‌ای از صداقت و تعهد سازمانی به صورت معیارهای کلیدی در حرفه تعریف گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد زمینه‌ای فراهم شود که علل نبود صداقت مانند مخالفت با مدیر و استیضاح وی، ترس از پیامدها و عواقب کارها، سودجویی و ... کاهش پیدا کند. بنابراین برای اجتناب از آسیب دیدن یک شرکت، اگر اصول اخلاقی از طرف شرکت، مدیریت و کارکنان آن سازمان رعایت شود، در موفقیت آن شرکت موثر خواهد بود و احتمال بروز تقلب در آن شرکت کاهش می‌یابد. همچنین از یافته‌های این پژوهش می‌توان در راستای سنجش صداقت و تعهد سازمانی حسابرسان موسسات خصوصی و حسابرسان داخلی و سایر انواع حسابرسی‌ها مثل حسابرسی بیمه‌ای و مالیاتی در راستای پیشگیری از تقلب استفاده کرد که نتیجه این امر افزایش کیفیت گزارش‌های حسابرسی را در پی خواهد داشت که می‌تواند نقش بسزایی در شفافیت سازمانی و پیشگیری از تقلب در سازمان‌ها و شرکت‌ها تحت رسیدگی داشته باشد.

## ۸- فهرست منابع

### الف- منابع فارسی:

۱. پیری، پرویز، چالاک، پری، داداشپور، کاوه، دانشیار، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین صداقت مدیریت و اظهارنظر حسابرس در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، چهاردهمین همایش ملی حسابداری ایران. دانشگاه ارومیه.
۲. جامعی، رضا، نوری زاده، مرضیه، نصیری، بهنام. (۱۳۹۵). بررسی رابطه عدم صداقت مدیران موظف و بروز تقلب در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. همایش ملی حسابرسی و نظارت مالی ایران. دوره ۱

### ب- منابع خارجی:

1. Ahlin, C., & J Pang. (2008). Are financial development and corruption control substitutes in promoting growth? *Journal of Development Economics*, 86(2), 414-433.

2. Arens, A.A., Elder, R.J. and Mark, B. (2012), *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach*, Prentice Hall, Boston.
3. Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 No. 1, pp. 1-18.
4. Dimitrijevic, D., V. Milovanovic, and V. Stancic. (2017). The role of a company's internal control system in fraud prevention. *Financial Internet Quarterly* 11(3): 34-44.
5. Golden, T.W. (2011), *A Guide to Forensic Accounting Investigation*, John Wiley & Sons.
6. Hernandez, J.R. and Groot, T.L.C.M. (2007), *Corporate Fraud: Preventive Controls Which Lower Fraud Risk*, ARCA, Amsterdam Research Center in Accounting.
7. Joon B. Suh, Rebecca Nicolaides, Richard Trafford. (2019). The effects of reducing opportunity and fraud risk factors on the occurrence of occupational fraud in financial institutions. *International Journal of Law, Crime and Justice*. 56. 79-88.
8. Love, V.J. and Manisero, T.R. (2011), "Management integrity: the lynchpin of a GAAS audit", *The CPA Journal*, Vol. 81 No. 4, p. 22.
9. Méndez, F., & F Sepúlveda. (2006). Corruption, growth and political regimes: Cross country evidence. *European Journal of Political Economy*, 22(1), 82-98.
10. Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1984), "Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: some methodological considerations", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69 No. 3, p. 372.
11. Montgomery, D.D., Beasley, M.S., Menelaides, S.L. and Palmrose, Z.V. (2002), "Auditors' new procedures for detecting fraud", *Journal of Accountancy*, Vol. 193 No. 5, p. 63.
12. Moeller, R.R. (2016), *Brink's Modern Internal Auditing*, Wiley, Canada.
13. Munir, S. and Sajid, M. (2010), "Examining locus of control (LOC) as a determinant of organizational commitment among university professors in Pakistan", *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 1 No. 4, p. 78.
14. Martoyo, S. (2007), *Human Resource Management*, BPFE, Yogyakarta,
15. Manulang, M. (2002), *Personnel Management*, Balai Pustaka, Jakarta.
16. Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A. (1993), "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4, p. 538.
17. Petrascu, D. and Tieanu, A. (2014), "The role of internal audit in fraud prevention and detection", *Procedia Economics and Finance*, Vol. 16 No. 8, pp. 489-497.
18. Rifai, M.H. and Mardijuwono, A.W. (2020), "Relationship between auditor integrity and organizational commitment to fraud prevention", *Asian Journal of Accounting Research*, Vol. 5 No. 2, pp. 315-325.
19. Steers, R.M. and Porter, L.W. (1975), *Behavior in Organizations*, Mc, Graw-Hill Book Company.
20. Sadgali, N Sael, F. Benabbou. (2019). Performance of machine learning techniques in the detection of financial frauds. *Procedia Computer Science*. Vol 148, P 45-54
21. Sahiti, Arben and Bektashi, Mejdi, (2015). *Detection Techniques of Fraud in Accounting* European Journal of Economics and Business Studies, Volume 2, Nr. 1, University of Prishtina Faculty of Law Research Paper No. 2796561, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2796561>
22. Sahin, Y., Bulkan, S., & Duman, E. (2013). A cost-sensitive decision tree approach for fraud detection. *Expert Systems with Applications*, 40, 5916-5923.
23. Sukriah (2009), *Effect of Work Experience, Independence, Objectivity, Integrity, and Competence on the Quality of Inspection Results*, *Symposium Nasional Akuntansi XII*, Palembang.
24. Tuanakotta, T.M. (2012), *Forensic Accounting and Investigative Audit*, Lembaga Penerbit

- Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFE UI), Jakarta.
25. Tuanakotta, T.M. (2012), *Forensic Accounting and Investigative Audit*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFE UI), Jakarta
  26. Van Vlasseler, V., Bravo, C., Caelen, O., Eliassi-Rad, T., Akoglu, L., Snoeck, M., & Baesens, B. (2015). APATE: A novel approach for automated credit card transaction fraud detection using networkbased extensions. *Decision Support Systems*, 75, 38–48
  27. West, J., Bhattacharya, M., & Islam, MD. R. (2014). Intelligent Financial Fraud Detection Practices: An Investigation. In M. Tian, S. Jing, & J. Jing (Eds.), *Proceedings of the International Conference on Security and Privacy in Communication Networks: 10th International ICST Conference, Secure Comm 2014* (Vol. 153, pp. 186-203). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-23802-9>
  28. Watson, S.F. (2004), "The effect of the implicit theory of integrity on an internal auditor's assessment of auditors performance", *The Accounting Department Mechanical College in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy*. Vol. 1, pp. 1-124.

