

Przestrzeganie kodeksu etyki audytora wewnętrznego w świetle badań ankietowych

Julia Szafran*

Streszczenie: *Cel* – Ocena przestrzegania kodeksu etyki przez audytorów wewnętrznych w ocenie pracowników jednostek audytowanych.

Metodologia badania – Badania ankietowe skierowane do 50 jednostek

Wynik – Zasady wyznaczone w kodeksie etyki audytora wewnętrznego zostały potwierdzone przez ankietowanych.

Oryginalność/Wartość – Ankiety w zakresie przestrzegania etyki audytora nie są przeprowadzane. Jest to opracowanie pionierskie.

Słowa kluczowe: audytor wewnętrzny, kodeks etyki audytora wewnętrznego, przestrzeganie kodeksu audytora

Wprowadzenie

Audytor wewnętrzny w trosce o dbałość i należyłą jakość działalności w celu przeciwstawienia się nadużyciom lub niedociągnięciom przestrzega standardów postępowania i kodeksów etycznych (Moeller 2013: 398).

Dla audytora wewnętrznego głównymi standardami są Międzynarodowe Standardy Praktyki Zawodowej Audytu Wewnętrznego (*Międzynarodowe standardy...* 2013). Standardy stanowią wytyczne oraz pomoc w organizacji, pracach i ocenie audytu wewnętrznego. Wprowadzone zostały przez Instytut Audytu Wewnętrznego (IIA) w celu ujednoczenia zawodu audytora wewnętrznego.

Na podstawie standardów IIA Ministerstwo Finansów wydało komunikat w sprawie etyki audytora wewnętrznego (*Kodeks etyki...* 2006). Powstał kodeks etyki, którego celem jest promowanie zasad etycznych wykonywania zawodu audytora wewnętrznego. Kodeks etyki wraz ze standardami i kartą audytu wewnętrznego stanowią podstawowe wytyczne postępowania audytora wewnętrznego (Czerwiński 2005: 19).

Celem artykułu jest ocena przestrzegania ustawowych zasad etycznych przez pracowników jednostek audytowanych.

* mgr Julia Szafran, absolwentka Studiów Podyplomowych „Audyty i Kontrola Wewnętrzna w Usprawnianiu Zarządzania”.

1. Ankieta sprawdzająca przestrzeganie kodeksu etyki

Dla oceny przestrzegania przez audytorów wewnętrznych zasad etycznych sporządzono ankietę. Badania zostały przeprowadzone w dwóch firmach korporacyjnych. Pierwsza z nich zajmuje się produkcją akcesoriów i elementów akustycznych, a druga produkuje szyby samochodowe. Po wcześniejszym uzgodnieniu telefonicznym ankiety zostały przesłane pocztą. Ich wypełnienie było dobrowolne i anonimowe. Na 50 wysłanych ankiet respondenci odesłali łącznie 48 wypełnionych ankiet. Badania zostały przeprowadzone w kwietniu 2014 roku.

Większość postawionych pytań (9 na 11) polegała na ocenieniu sytuacji, które mają wpływ na jakość przeprowadzanego audytu wewnętrznego, istotność cech charakteru, umiejętności oraz kwalifikacje audytora wewnętrznego (tabela 1). Ocena była dokonywana według skali od 1 (bardzo niski wpływ – najniższa wartość), do 5 (bardzo wysoki wpływ – bardzo wysoka wartość). W pozostałych dwóch pytaniach ankietowani zostali poproszeni o odpowiedź zgodną z ich opinią. Ankieta nie zawierała otwartych pytań.

Tabela 1

Zestawienie pytań ankietowych

Lp.	Pytanie
1.	Co Pani/Pana zdaniem wpływa na wysoką jakość audytu wewnętrznego?
2.	Jak Pani/Pan określa w skali od 1 (bardzo niski wpływ) do 5 (bardzo wysoki wpływ) stopień wpływu na obiektywizm i bezstronność wyników audytu wewnętrznego przyjęcia przez audytora wewnętrznego zaproszenia na kolację od kierownictwa jednostki, w której będzie przeprowadzany audyt?
3.	Jak Pani/Pan ocenia zachowania, które mogłyby być uznane za próbę wpływu na wynik audytu wewnętrznego?
4.	W jakim stopniu w skali od 1 (bardzo niski wpływ) do 5 (bardzo wysoki wpływ) brak odpowiednich kwalifikacji i kompetencji audytora może spowodować nieprawidłowy audyt i nie przynieść zamierzonych celów?
5.	W jakim stopniu w skali od 1 (bardzo niski wpływ) do 5 (bardzo wysoki wpływ) niezwyfikowanie przez audytora wewnętrznego każdej usłyszanej informacji może wpłynąć na jakość i wynik audytu wewnętrznego?
6.	Czy uważa Pani/Pan, że istnieje prawdopodobieństwo wystąpienia konfliktu interesów, jeśli audytor wewnętrzny będzie audytował jednostkę, w której jeszcze przed rokiem był kierownikiem?
7.	W jakim stopniu w skali od 1 (bardzo niski wpływ) do 5 (bardzo wysoki wpływ) zbyt bliskie kontakty z pracownikami jednostki audytowanej mogą mieć wpływ na wyniki audytu?
8.	Czy Pani/Pana zdaniem przekazywanie informacji, które audytor wewnętrzny posiadał w trakcie przeprowadzania audytu wewnętrznego innym pracownikom (np. o planowanych zwolnieniach), jest dozwolone?
9.	W skali od 1 (najniższa wartość) do 5 (najwyższa wartość) proszę określić cechy, którymi audytor wewnętrzny według Pani/Pana zdaniem powinien się wykazywać?
10.	W jakim stopniu w skali od 1 (najniższa wartość) do 5 (najwyższa wartość) cechy audytora wewnętrznego wpływają na jakość przeprowadzanego audytu wewnętrznego?
11.	W skali od 1 (najniższa wartość) do 5 (najwyższa wartość) poproszę określić najważniejsze umiejętności, którymi audytor wewnętrzny Pani/Pana zdaniem powinien się posługiwać.

Źródło: opracowanie własne.

Badana próba została scharakteryzowana następującymi parametrami: rodzaj zajmowanego stanowiska, płeć oraz wiek.

Zajmowane stanowisko

Kierownicze: 4 osoby

Niekierownicze: 44 osoby

Płeć

Kobiety: 9 osób

Mężczyźni: 39 osób

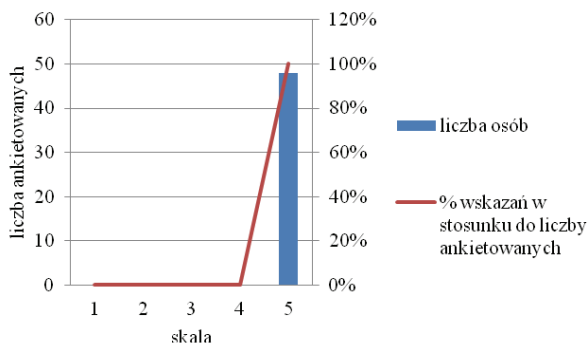
Wiek

18–30 lat: 32 osoby

31–45 lat: 14 osób

46 i więcej lat: 2 osoby

W odpowiedzi na pierwsze pytanie ankietowani mieli ocenić sześć zaproponowanych zachowań audytora wewnętrznego (obiektywizm, wysoka etyka zawodowa, profesjonalizm, wysokie kompetencje, dokładność, uczciwość) w skali od 1 (bardzo niski wpływ) do 5 (bardzo wysoki wpływ). Wyniki tych badań ilustruje wykres 1.

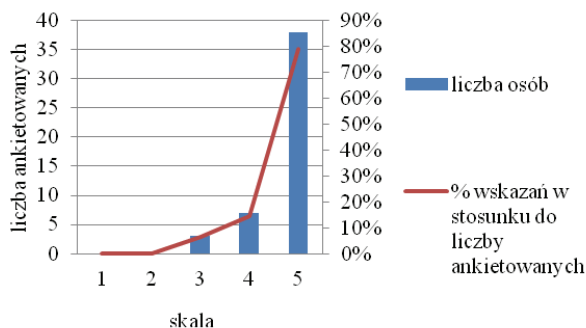


Wykres 1. Wpływ cech audytora na jakość audytu wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.

Wszyscy ankietowani uznali, iż takie cechy jak: obiektywizm, wysoka etyka zawodowa, profesjonalizm, wysokie kompetencje audytora, dokładność i uczciwość mają bardzo wysoki wpływ na jakość przeprowadzanego audytu wewnętrznego. Te odpowiedzi potwierdzają zasady kodeksu audytora wewnętrznego, który kładzie szczególny nacisk na wyżej wymienione cechy, którymi audytor wewnętrzny powinien się wykazywać.

Na wykresie 2 zilustrowano odpowiedzi na pytanie drugie. Spośród wszystkich ankietowanych 79,17% określiło przyjęcie tego zaproszenia jako czynnik mający bardzo wysoki wpływ na obiektywizm i bezstronność przeprowadzonego audytu wewnętrznego. Byli oni zdania, że takie zaproszenie może być ewidentną próbą ukształtowania wyników przeprowadzanego audytu wewnętrznego. 38 badanych oceniło tę sytuację na 5 punktów. 14,58% ankietowanych (7 osób), przyznając 4 punkty, uznało, że ta sytuacja ma wysoki wpływ. Pozostali badani (3 osoby), stanowiący 6,25% wszystkich ankietowanych, ocenili wpływ tej sytuacji jako średni, przyznając 3 punkty.



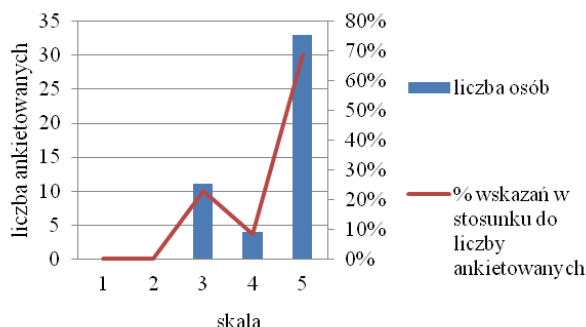
Wykres 2. Wpływ przyjęcia zaproszenia na kolację na obiektywizm i bezstronność wyników audytu wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.

Na wykresach 3–6 zaprezentowano, jak ankietowani odpowiadali na pytanie trzecie. Większość z nich (33 osoby – 69,75% badanych) uznała nadzwyczajną uprzejmość audytowanych za bardzo wysoką próbę wpłynięcia na wyniki audytu. 11 badanych (22,92%) oceniło to jako średnią próbę, przyznając po 3 punkty. Pozostali ankietowani (4 osoby – 8,33%) ocenili to zachowanie na 4 punkty, uważając tym samym, iż nadzwyczajna uprzejmość może być próbą manipulacji przebiegiem i wynikami audytu.

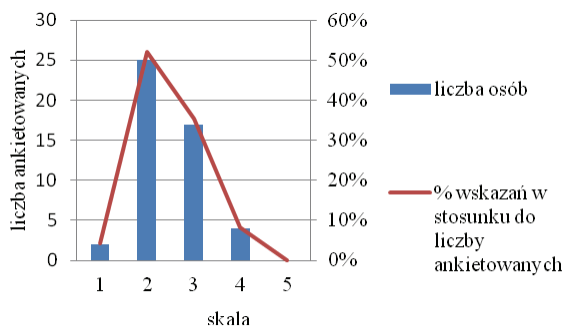
Kolejnym z zaproponowanych zachowań audytowanych była propozycja współpracy. Większość badanych, tj. 25 osób, stanowiąc 52,08%, dostrzegając w tym zachowaniu bardzo niewielką próbę wpłynięcia na wyniki audytu i przyznała 2 punkty. 2 badanych (4,17%) nie widziało w tym nic podejrzanego. Z kolei 17 ankietowanych (35,42%) oceniło to na 3 punkty, a 4 osoby (8,33%) na 4. Żaden z ankietowanych nie uważa, że propozycja współpracy jest bardzo wysoką próbą, która miałaby na celu wpływ na wynik i działania audytu wewnętrznego.

Wszyscy ankietowani (100%) uznali, że podarowanie prezentu audytorowi w czasie jego działań jest ewidentną próbą wpłynięcia na wyniki audytu.



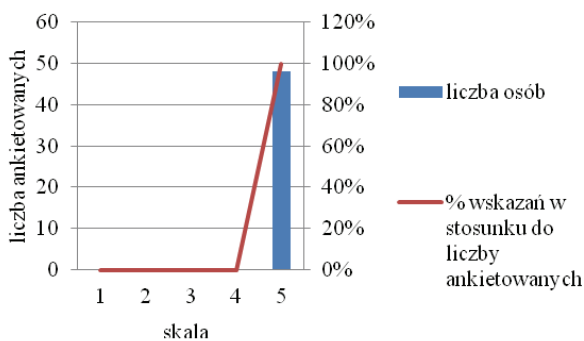
Wykres 3. Nadzwyczajna uprzejmość jako przykład zachowania audytowanych będącego próbą wpłynięcia na wynik audytu wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.



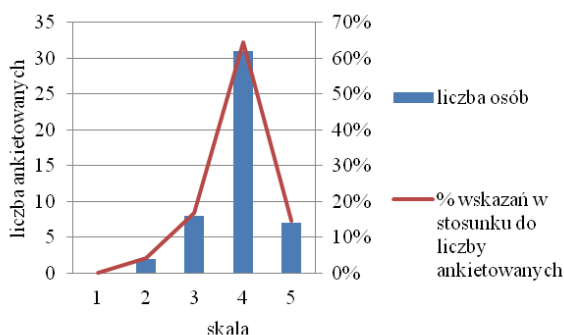
Wykres 4. Propozycja współpracy jako przykład zachowania audytowanych będącego próbą wpłynięcia na wynik audytu wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 5. Podarowanie prezentu jako przykład zachowania audytowanych będącego próbą wpłynięcia na wynik audytu wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.



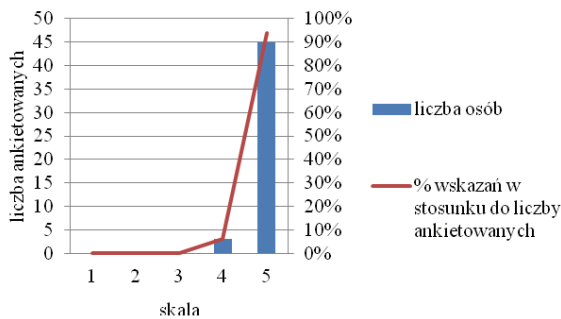
Wykres 6. Przekazywanie poufnych informacji jako przykład zachowania audytowanych będącego próbą wpłynięcia na wynik audytu wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.

Przekazywanie poufnych informacji audytorowi podczas jego działań większość ankietowanych, tj. 31 osób (64,58%), oceniła na 4 punkty, uznając tym samym to zachowanie jako wysoką próbę wpłynięcia na wyniki audytu. 2 osoby (4,17%) przyznały 2 punkty, 8 osób (16,67%) 3 punkty, a 7 osób (14,58%) oceniło to na 5 punktów.

Z proponowanych sytuacji ankietowani wybrali podarowanie prezentu jako sytuację będącą największą próbą wpłynięcia na wyniki audytu wewnętrznego. Także zaproszenie na kolację, przekazywanie poufnych informacji oraz nadzwyczajną uprzejmość ankietowani uznali za zagrożenie obiektywizmu pracy audytora wewnętrznego. W propozycji współpracy ankietowani nie dostrzegli większej próby manipulacji wynikami audytu wewnętrznego.

Odpowiedzi na pytanie czwarte zostały przedstawione na wykresie 7.



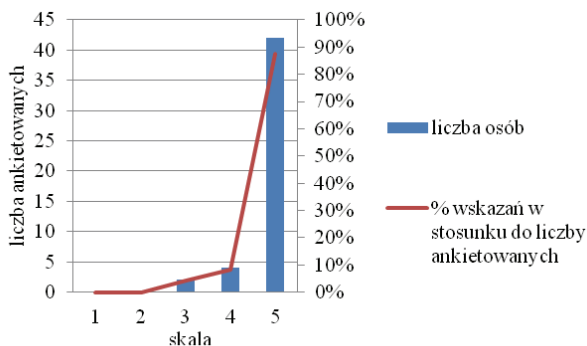
Wykres 7. Brak odpowiednich kwalifikacji i kompetencji audytora wewnętrznego a jakość przeprowadzanego audytu

Źródło: opracowanie własne.

45 ankietowanych (93,75%) uznało, przyznając najwyższą wartość 5 punktów, że brak odpowiednich kompetencji i kwalifikacji audytora zagraża w wysokim stopniu przeprowadzeniu prawidłowego audytu. Oznacza to, że pracownicy wymagają od audytora pełnego profesjonalizmu podczas wykonywania zadania. Pozostała część ankietowanych (3 osoby – 6,25%) także dostrzega potrzebę wysokich kwalifikacji i kompetencji audytora. Jednakże przyznali oni 4 punkty.

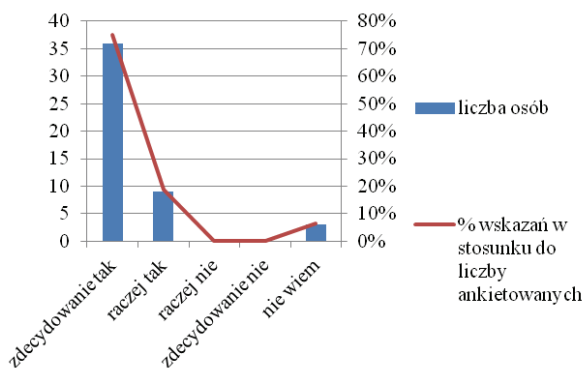
W odpowiedzi na piąte pytanie 42 badanych, stanowiących 87,75%, wskazało najwyższą wartość 5, uważając tym samym, iż niezweryfikowanie informacji ma bardzo wysoki wpływ na jakość i wynik przeprowadzanego audytu. Z kolei 4 osoby (8,33%) oceniły to na 4 punkty, uznając to za wysoki wpływ. Tylko 2 osoby (4,17%) określiły, że ma to średni wpływ, przyznając 3 punkty (wykres 8).

Odpowiedzi na pytanie szóste przedstawione zostały za pomocą wykresu 9. Większość ankietowanych – 36 osób, tj. 75% – dostrzegła w tym przypadku zdecydowanie konflikt interesów. Kolejne 18,75% pracowników było podobnego zdania, udzielając odpowiedzi „raczej tak”. Natomiast 3 osoby (6,25%) nie potrafiły udzielić odpowiedzi na zadane pytanie.



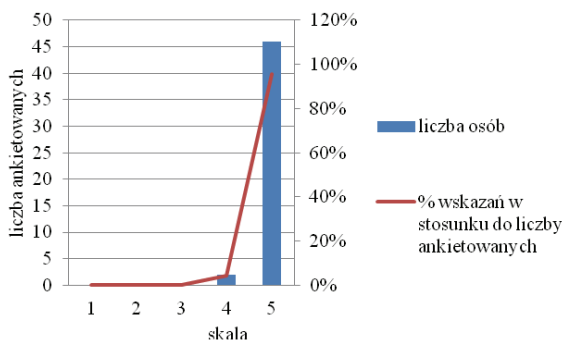
Wykres 8. Brak zweryfikowania usłyszanej informacji a jakość przeprowadzanego audytu

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 9. Możliwość wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy audytorem a jednostką audytowaną

Źródło: opracowanie własne.

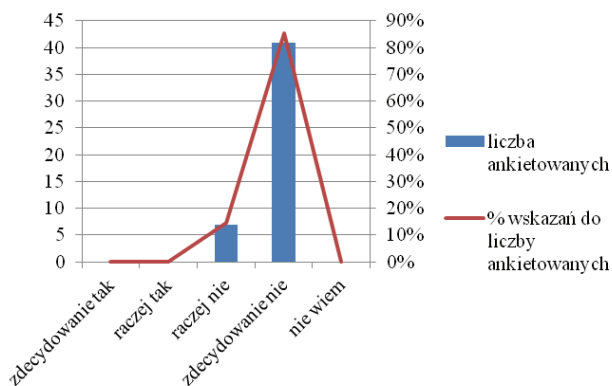


Wykres 10. Zbyt bliskie kontakty między audytorem a audytowanymi

Źródło: opracowanie własne.

Odpowiadając na pytanie siódme, aż 95,83% ankietowanych (46 badanych) uznało, iż zbyt bliskie kontakty z pracownikami jednostki audytowanej mogą mieć bardzo wysoki wpływ na wyniki audytu. Pozostałe 4,17% (2 osoby) było zdania, że ta sytuacja ma wysoki wpływ. Pracownicy byli przekonani, że audytor wewnętrzny nie powinien pozostawać w trakcie audytu w bliskich kontaktach z pracownikami, ale utrzymywać umiarkowany dystans (wykres 10).

Odpowiedzi na pytanie ósme zostały zilustrowane na wykresie 11. Zdecydowana większość ankietowanych, tj. 85,42% (41 ankietowanych), uznała, że audytor wewnętrzny nie powinien przekazywać poufnych informacji pracownikom. Pozostałe 14,58% (7 osób) odpowiedziało, że „raczej nie”. Wynik tego pytania potwierdza, że audytor wewnętrzny musi takie informacje wykorzystywać tylko i wyłącznie w swoim zadaniu audytorskim.



Wykres 11. Przekazywanie poufnych informacji przez audytora wewnętrznego

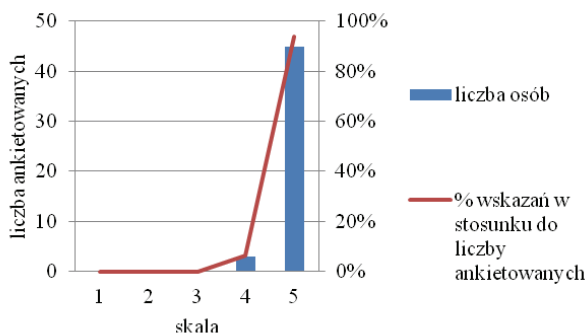
Źródło: opracowanie własne.

Na wykresach 12–19 zostały zaprezentowane odpowiedzi na pytanie dziewiąte. 45 ankietowanych (93,75%) uznało, iż jest niezwykle ważne, by audytor wewnętrzny wykazywał się zaangażowaniem oraz wytrwałością w swojej pracy. Pozostałych 3 badanych (6,25%) oceniło tą cechę także jako ważną, przyznając jej 4 punkty.

Wszyscy ankietowani (100%) uznali, iż audytora wewnętrznego powinna cechować niezależność, uczciwość i poufność. Każdy z badanych udzielił tej cesze 5 punktów.

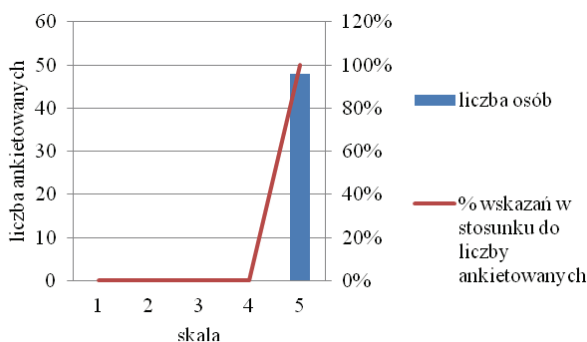
Większość ankietowanych 81,25% (39 osób) uważała, przyznając 4 punkty, że ważne jest, aby audytor wewnętrzny wykazywał się kreatywnością w zadaniu audytorskim. 5 osób (10,42%) uznało tę cechę za bardzo ważną, przyznając 5 punktów. Z kolei pozostali ankietowani (8,33% – 4 osoby) uważali tę cechę za średnio ważną.

Ankietowani (100%) zgodnie uznali, iż audytor wewnętrzny nie może być osobą nieśmiałą.



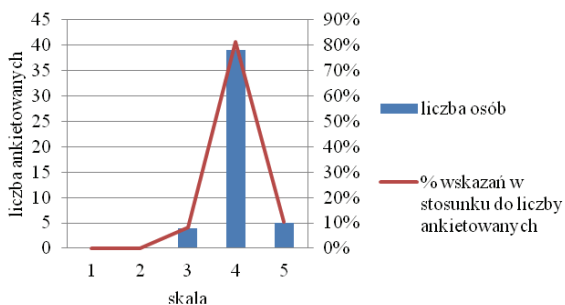
Wykres 12. Zaangażowanie oraz wytrwałość jako istotne cechy osobowościowe audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.



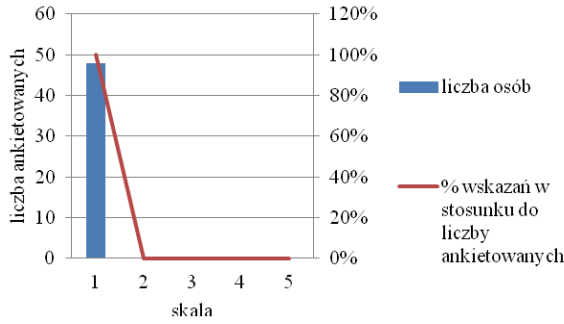
Wykres 13. Niezależność, uczciwość i poufność jako istotne cechy osobowościowe audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.



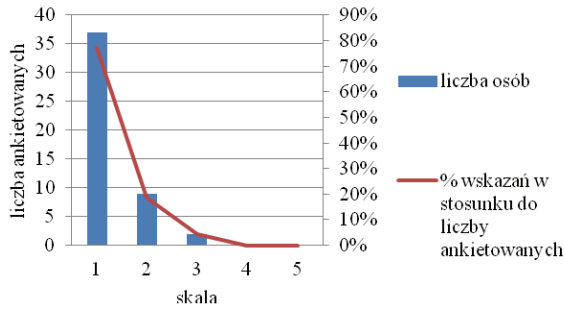
Wykres 14. Kreatywność jako istotna cecha osobowościowa audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.



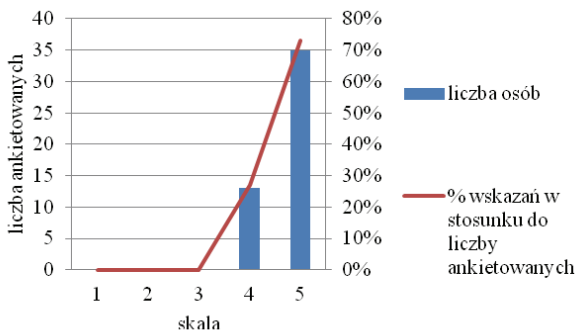
Wykres 15. Nieśmiałość jako istotna cecha osobowości audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 16. Ugodowość jako istotna cecha osobowości audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.

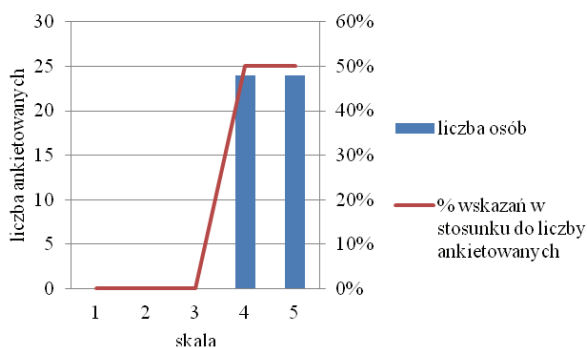


Wykres 17. Spostrzegawczość jako istotna cecha osobowości audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.

Przeważająca większość ankietowanych (37 osób, stanowiących 77,08% wszystkich ankietowanych) uznała, że audytor wewnętrzny nie może wykazywać się ugodowością. Przyznali oni najniższą ilość punktów, tj. 1 punkt. 9 ankietowanych (18,75%) przyznało 2 punkty, a 2 badanych (4,17%) 3 punkty.

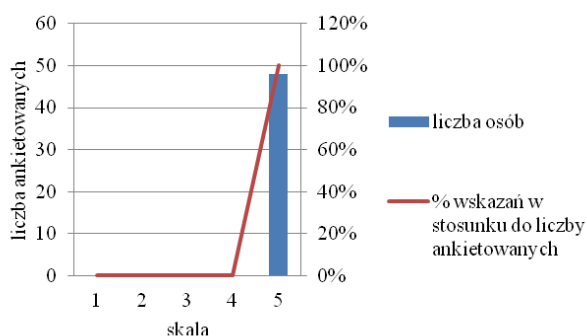
Przeważająca większość (35 osób, stanowiących 72,9% wszystkich ankietowanych) uważa, że audytora wewnętrznego powinna charakteryzować spostrzegawczość. Ocenili oni tę cechę na 5 punktów. Także dla pozostałych badanych (10 osób – 27,1%) jest ona ważną cechą. Przyznali oni 4 punkty.



Wykres 18. Kultura osobista jako istotna cecha osobowościowa audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.

Wszyscy ankietowani są zdania, iż audytora wewnętrznego powinna cechować kultura osobista. 50% ankietowanych (24 osoby) uważają tę cechę za bardzo ważną i przyznali 5 punktów, a pozostałe 50% za ważną, udzielając 4 punkty tej cesze.



Wykres 19. Profesjonalizm jako istotna cecha osobowościowa audytora wewnętrznego

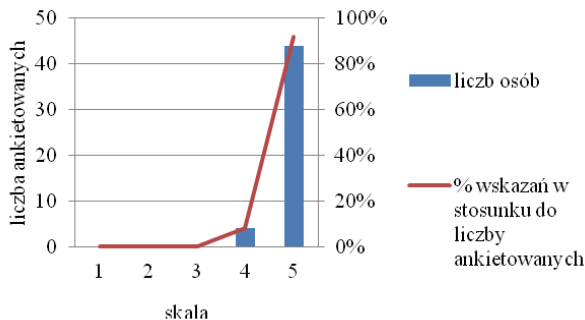
Źródło: opracowanie własne.

100% ankietowanych (48 osób) jest przekonane o tym, iż audytor wewnętrzny powinien wykazywać się w swoim działaniu wysokim profesjonalizmem.

Najistotniejszy wpływ na jakość audytu, według ankietowanych, mają następujące cechy audytora: niezależność, uczciwość, poufność i profesjonalizm. W mniejszym stopniu,

jednakże za bardzo ważne cechy audytorskie ankietowani uznali: zaangażowanie, kulturę osobistą, spostrzegawczość, wytrwałość, kreatywność i zdecydowanie. Ugodowość nie należy do cech pożądanых u audytora. Ankietowani zgodnie zdecydowali, iż audytor wewnętrzny nie powinien być nieśmiały.

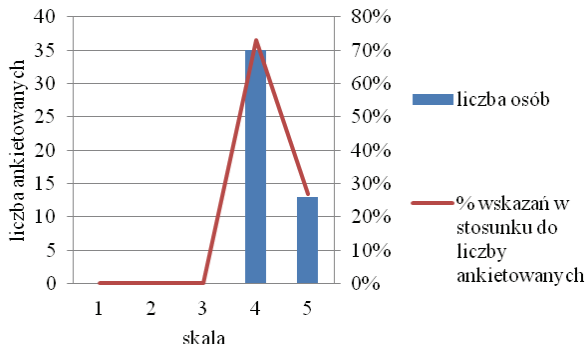
W odpowiedzi na pytanie dziesiąte ankietowani uznali, że istnieje zależność między cechami osobowościowymi audytora a jakością przeprowadzanego audytu wewnętrznego. Aż 92% ankietowanych (44 osoby) oceniło to na 5 punktów, a pozostałe 8% (4 osoby) na 4 punkty (wykres 20).



Wykres 20. Wpływ cech audytora wewnętrznego na jakość przeprowadzanego audytu wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.

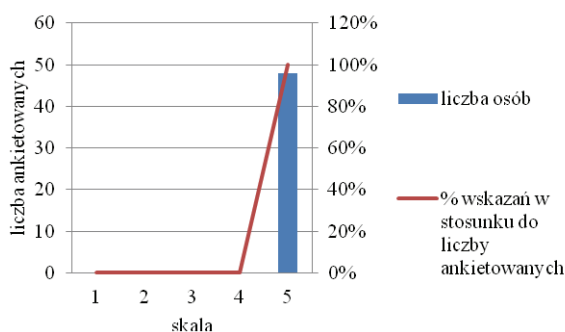
Odpowiedzi na pytanie jedenaste zostały przedstawione na wykresach 21–26.



Wykres 21. Umiejętności analityczne u audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.

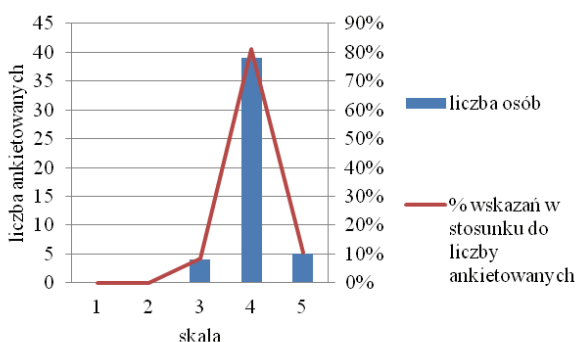
Ankietowani byli zgodni, iż audytor wewnętrzny powinien posiadać umiejętności analityczne. Według 73% (35 osób) jest to umiejętność ważna. Ocenili ją na 4 punkty. Dla pozostałych 27% badanych (13 osób) ta umiejętność jest bardzo istotna, dlatego też ocenili ją na 5 punktów.



Wykres 22. Umiejętności komunikacyjne u audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.

Wszyscy ankietowani uznali zgodnie, przyznając umiejętnościom komunikacyjnym najwyższą ilość punktów, tj. 5, że jest to niezwykle ważna umiejętność, którą audytor wewnętrzny powinien posiadać.



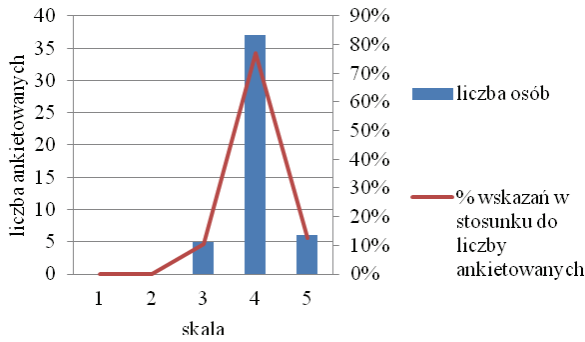
Wykres 23. Umiejętności negocjacyjne u audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.

81,25% badanych (39 osób) uważała, że umiejętności negocjacyjne są istotne w zawodzie audytora wewnętrznego i przyznali jej 4 punkty. Kolejne 10,42% ankietowanych uznało tę umiejętność za bardzo ważną, oceniając ją na 5 punktów. Pozostałe 8,33% badanych (4 osoby) oceniło ją na 3 punkty.

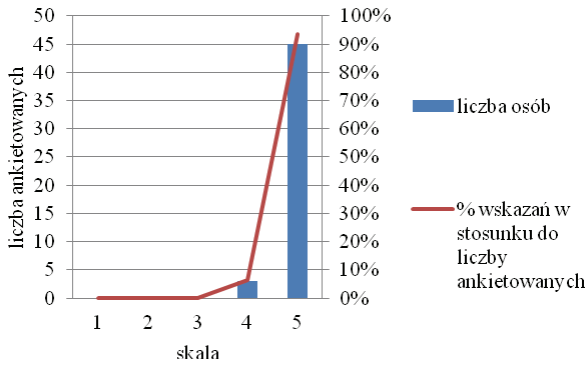
Według większości badanych audytor powinien być gotowy do rozwijania się i poznawania nowych metod i technik. Dla 77,08% ankietowanych (37 osób) jest to bardzo ważne. Ocenili oni tę umiejętność na 4 punkty. Kolejne 12,5% (6 osób) uważa ją za bardzo ważną umiejętność, przyznając jej 5 punktów. Pozostałe 10,42% (5 osób) oceniło ją na 3 punkty.

Według wszystkich ankietowanych umiejętność dokumentowania przeprowadzanego audytu jest istotnym aspektem pracy audytora. 93,75% (45 osób) uznało to za bardzo ważną umiejętność, oceniając ją na 5 punktów, a pozostałe 6,25% ankietowanych na 4 punkty.



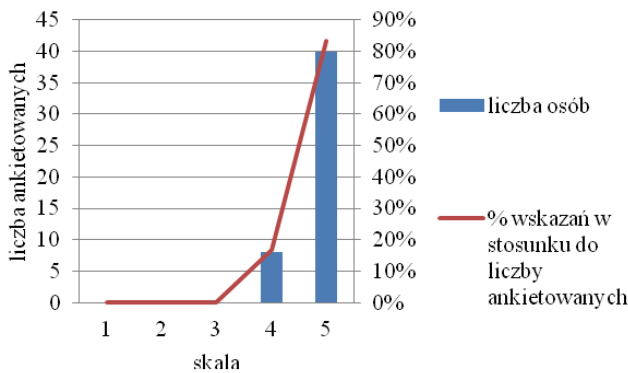
Wykres 24. Gotowość do nauki u audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 25. Umiejętności dokumentowania audytora wewnętrznego

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 26. Umiejętności audytora wewnętrznego w zakresie testowania i analizy

Źródło: opracowanie własne.

Umiejętności testowania i analizy stanowią dla ankietowanych ważny aspekt pracy audytorskiej. Aż dla 83,33% ankietowanych (40 osób) były one bardzo ważne. Przyznali oni 5 punktów tej umiejętności. Pozostali ocenili ją na 4 punkty, co także oznacza, iż audytor wewnętrzny powinien posiadać ową umiejętność.

Według ankietowanych najważniejszymi umiejętnościami, którymi audytor powinien się posługiwać, są: umiejętności komunikacyjne i gotowość do nauki. Także umiejętności analityczne i dokumentowania, negocjacyjne oraz testowania i analizy stanowią ważny aspekt pracy audytora.

Zakończenie

Podsumowując można stwierdzić, iż zasady opisane w kodeksie etyki audytora należą do pożądanych cech i wartości etycznych według opinii ankietowanych. Jako istotne cechy audytora wewnętrznego badani uznali: obiektywizm, wysoką etykę zawodową, profesjonalizm, jego wysokie kompetencje, dokładność i uczciwość. Cechami, którymi audytor powinien się charakteryzować zdaniem badanych, są: niezależność, uczciwość, poufność, profesjonalizm, zaangażowanie, kultura osobista, spostrzegawczość, wytrwałość, kreatywność i zdecydowanie. Według ankietowanych najważniejszymi umiejętnościami, którymi audytor wewnętrzny powinien się posługiwać, są umiejętności komunikacyjne i gotowość do nauki. Są one zaliczane do kluczowych umiejętności audytora wewnętrznego odnoszącego sukces.

Literatura

- Czerwiński K. (2013), *Audyty wewnętrzny*, InfoAudit, Warszawa.
- Kodeks etyki audytora wewnętrznego w jednostkach sektora finansów publicznych*, Załącznik nr 1 do Komunikatu nr 16 Ministra Finansów z dnia 18 lipca 2006 r., Dz. Urz. Min. Fin. nr 9, poz. 70.
- Międzynarodowe Standardy Praktyki Zawodowej Audytu Wewnętrznego*, w: Komunikat nr 2 Ministra Finansów z dnia 17 czerwca 2013 r. w sprawie standardów audytu wewnętrznego dla jednostek sektora finansów publicznych, Dz. Urz. Min. Fin., poz. 15.
- Moeller M. (2013), *Nowoczesny audyt wewnętrzny*, Oficyna Wolters Kluwer Polska, Warszawa.

COMPLYING WITH THE INTERNAL AUDITOR'S ETHICAL CODE ACCORDING TO THE QUESTIONNAIRE RESEARCH

Abstract: *Purpose* – The assessment of complying with the auditor's ethical code in the eyes of audit units' employees.

Design/Methodology/approach – Questionnaire research conducted on 50 units.

Findings – Rules set by the internal auditor's ethical code were confirmed by the respondents.

Originality/value – Questionnaire research of complying with the auditor's ethics has not been conducted. The study has a pioneering character.

Keywords: internal auditor, internal auditor's ethical code, complying with the auditor's code

Cytowanie

- Szafran J. (2014), *Przestrzeganie kodeksu etyki audytora wewnętrznego w świetle badań ankietowych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 833, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” nr 72, Szczecin, s. 195–209, www.wneiz.pl/irfu.

