[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]

[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

The Impact of role Ambiguity on Auditors' Honesty and Competence with an Emphasis on the Moderating Role of Spiritual Intelligence

Marzieh Momeni
Ph.D Student in Accounting, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran
momeni1353@gmail.com .

Ali Zabihi*
Assistant Professor of Accounting, Sari Branch, Islamic Azad University Sari, Iran
(Corresponding Author) azabihi95@yahoo.com

Khosro Fghani Makrani
Associate Professor in Accounting,Semnan Branc, Islamic Azad University, Semnan, Iran. Iran kh.makarani@chmail.ir

Abstrac

The auditing profession has a fundamental role in increasing the quality and credibility of financial reports, and in the discussion of the quality of auditing services, in addition to auditors' specialized knowledge and skills, auditors' ethical characteristics are very important. Therefore, the purpose of this research is the effect of role ambiguity on the honesty and competence of auditors with regard to the moderating role of spiritual intelligence using the structural equation model approach. The statistical research population of auditors working in the audit organization and private sector audit institutions is a member of the official accountants society of Iran in the year ١٤٠٠. Barclay et al.'s (١٩٩٥) method was used to calculate the number of selected samples and ٢٦٠ people were selected by Barclay's method. The research data was collected from Armega Zarfar (٢٠١٦), Rizohos and Lirtsman (١٩٧٠) and Amram (٢٠٠٧) questionnaires, and structural equation method was used for modeling and hypothesis testing using Smart PLS software. The results of this research show that role ambiguity has a negative and significant effect on the honesty and competence of auditors.Also, the results of the research indicate that spiritual intelligence does not moderate the negative effect of role ambiguity on the integrity and competence of the auditor. The results of this research can help audit institutions to recognize and improve ethical dimensions and spiritual intelligence in auditors working in the profession, reduce role ambiguity, improve the work environment for emotional health,

evaluate performance based on competence, and make work processes smoother

Key words: Role Ambiguity, Honesty, Competence, Spiritual Intelligence, Auditor.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]

[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

Copyrights

This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

مقاله پژوهشی

دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال هشتم، شماره پانزدهم، بهار و تابستان ۱۴۰۲، صفحه۱۷۵-۲۱۰

بررسی تأثیر ابهام نقش بر صداقت و شایستگی حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی

مرضیه مومنی[۱] علی ذبیحی*[۲] خسرو فغانی[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۲

چکیده

حرفه حسابرسی نقش اساسی درافزایش کیفیت و اعتبار گزارش‌های مالی دارد و در بحث کیفیت خدمات حسابرسی علاوه بر دانش و مهارت تخصصی حسابرسان، ویژگی‌های اخلاقی حسابرسان بسیار با اهمیت می‌باشد. بنابراین هدف این پژوهش تأثیر ابهام نقش بر صداقت و شایستگی حسابرسان با توجه به نقش تعدیلگری هوش معنوی با استفاده از رویکرد مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۰ می‌باشد. روش نمونه گیری تصادفی و برای محاسبه تعداد نمونه انتخابی از روش بارکلای و همکاران(۱۹۹۵) استفاده شده‌است و تعداد۲۶۰ نفر نمونه به روش بارکلای انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه آرمگا زارفر(۲۰۱۶)، ریزو هوس و لیرتزمن(۱۹۷۰) وآمرام (۲۰۰۷) و برای مدل سازی و آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزاراسمارت پی ال اس(PLS) استفاده شده‌است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهدکه ابهام نقش بر صداقت و شایستگی حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین نتایج پژوهش حاکی از آن است که هوش معنوی شدت تاثیرمنفی ابهام نقش بر صداقت و شایستگی حسابرس را کاهش نمی‌دهد. نتایج این پژوهش می‌تواند به موسسات حسابرسی درشناخت و بهبود ابعاد اخلاقی و هوش معنوی در حسابرسان شاغل در حرفه، کاهش ابهام نقش، بهبود محیط‌کار برای سلامت عاطفی، ارزیابی عملکرد مبتنی برشایستگی و روان‌تر کردن فرایندهای کاری کمک کند.

واژگان کلیدی: ابهام نقش، صداقت شایستگی، هوش معنوی، حسابرس

---

[۱] دانشجوی دکتری حسابداری، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. momeni۱۳۵۳@gmail.com
[۲] استادیار گروه حسابداری، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول) ، azabihi۹۵@yahoo.com
[۳] دانشیار گروه حسابداری، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.kh.makarani@chmail.ir

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]

[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

۱-مقدمه

در عصر کنونی جهانی‌شدن، تقاضا برای نتایج حسابرسی با کیفیت، در حال افزایش است. حسابرسان ملزم به داشتن شایستگی بیشتر و نگرش استقلال طلبانه در کار هستند، زیرا کیفیت حسابرسی ارائه شده توسط حسابرسان در معرض نظارت عموم قرار دارد. رسوایی‌های زیادی در مورد حسابرسان از داخل و خارج کشور وجود دارد. افزایش رسوایی‌های‌مالی که رخ داده است، تأثیر عمده‌ای بر اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی گذاشته است، بنابراین دیدگاه مردم نسبت به حسابرسان را بدتر می‌کند(ماس و همکاران، ۲۰۲۳). حسابرسان باید افشاگرهای شجاعی باشند تا حسابرسی‌های حاصل به نفع مردم باشد. تقلب یا تخلفی که رخ می‌دهد منجر به خسارات هنگفتی خواهد شد(مدیاتی و همکاران،۲۰۲۰).

عملکرد[۱] حسابرس نتیجه تلاش‌ها و یافته‌های حسابرس در حین انجام وظایف خود و اظهار نظر در مورد این است که آیا صورت‌های مالی به طور منصفانه ارائه شده است یا خیر. عملکرد حسابرس[۲] مبین کیفیت حسابرسی، کمیت کار، و به موقع بودن بر اساس مسئولیت‌های محول شده به حسابرس می‌باشد. علاوه بر این، عملکرد خوب حسابرس تکمیل وظایف حسابرسی است که توسط حسابرس مطابق با استانداردهای حسابرسی و به موقع انجام شده است(مورتی و همکاران،۲۰۲۳). با استناد به تحقیقات پیشین عوامل زیادی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارند که برخی از این عوامل عبارتند از: دوره تصدی حسابرس، افزایش سطح دقت رسیدگی‌های کارگروه کنترل کیفیت، افزایش دانش مهارتی حسابرسان، انجام حسابرسی مبتنی بر فکر و درک حسابرسان از نظام راهبری و کنترل داخلی شرکتها(آقایی و همکاران، ۱۳۹۸).

ابهام نقش[۳] از جمله عواملی است که برعملکرد و کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد(یونیارتی و همکاران، ۲۰۲۰). ابهام نقش یکی از ابعاد ساختار نظریه نقش[۴] است. ابهام نقش به معنای مشخص و واضح نبودن مسئولیت و وظایف فردی در چارچوب مشخص است. وقتی فردی مسئولیت و نقشی را بر عهده بگیرد اما اطلاعات دقیقی در مورد نحوه انجام آن نقش نداشته باشد، وظایف فردی به خوبی تعریف نشده باشد، فرد با ابهام نقش روبرو خواهد شد(توبر و کالینز، ۲۰۰۰). افراد در موقعیت‌های ابهام نقش، کمبود اطلاعات در مورد وظایف و مسئولیت‌های خود را تجربه می‌کنندکه این امر می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود(مسلاخ، ۱۹۸۴). زیرا انجام

---

[۱] performance
[۲] Auditor performance
[۳] Role ambiguity
[۴] Role theory

کار در شرایط ابهام نقش مستلزم سطوح بیش از حد انرژی و منابع ذهنی است. این وضعیت انرژی مصرف شده منجر به احساس فرسودگی شغلی می‌شود (جکسون و همکاران، ۱۹۸۶).

عدم اطمینان نسبت به حیطه مسئولیت و انتظارات دیگران از عملکرد فرد همچنین ابهام در خصوص نحوه ارزشیابی خویش و نیز بی اطلاعی از مسیر پیشرفت و کسب ارتقا شغلی از مصادیق ابهام نقش موقعیت‌های کاری است(بامبرو همکاران،۱۹۸۹). فشار زمانی موجود در یک پروژه حسابرسی فرصت برطرف سازی ابهامات بوجود آمده شغلی را از حسابرسان می‌گیرد و ابهام نقش بروز می‌کند(دیزورت و همکاران، ۱۹۹۷). همچنین تغییرساختارو مقررات پرسنلی مؤسسات، مشکلاتی را برای حسابرسان ایجاد می‌کندکه منجر به ابهام نقش و نهایتا انگیزه ای برای ترک شغل می‌شود(امیرالدین، ۲۰۱۹). به عبارت دیگر، ابهام نقش به خاطر استرس شغلی ناشی از فشار کار زیاد بوجود می‌آید که باعث ترک شغل در حسابرسی و نیز کاهش کیفیت خدمات حسابرسی می‌شود (غلامی و همکاران ،۱۴۰۱). ابهام نقش زمانی رخ می‌دهد که انتظارات نقش به وضوح درک نشده باشد و حسابرس مطمئن نباشد که چه کاری را باید انجام دهد. علاوه بر این ابهام نقش می‌تواند باعث استرس کاری شود که منجر به ممانعت حسابرس در انجام وظایفش، یعنی ارائه گزارش‌های حسابرسی با کیفیت می‌شود(ماس و همکاران، ۲۰۲۳). عواملی همچون فشار زمانی، تعارض کار خانواده و ابهام نقش که امروزه در حسابرسی به بخش جدایی ناپذیر از حرفه درآمده است، می‌تواند استرس شغلی رادر اعضای شاغل در یک گروه حسابرسی بالاببرد که نتیجه ان رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی است(غلامی و همکاران، ۱۴۰۱).

از طرفی دیگر، وجود اخلاق حرفه‌ای موجب اعتماد و اعتباربخشی حرفه حسابرسی و دردرازمدت به خوشنامی حرفه می‌انجامد. مدیران بسیاری از موسسات حسابرس به این نتیجه رسیده‌اند که جهت ممانعت و کاهش رفتارهای غیرحرفه‌ای و کاهنده کیفیت حسابرسی کارکنان خود، باید یک محیط اخلاقی را در موسسه خود به وجود آورند(رویایی و همکاران،۱۳۹۱).اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک رکن اساسی و مهم که شامل عینیت و صداقت در گزارش‌های مالی یک حسابرس است، می‌تواند نقش تعیین کننده بر عملکرد و صحت گزارش‌های حسابرسی داشته باشد(ارباب سلیمانی،۱۳۹۳). منشور اخلاقی فدراسیون بین‌المللی حسابداران[۱] اصول اساسی را که باید توسط حسابرسان وحسابداران رعایت شود مشخص می‌کند. این اصول عبارتند از: صداقت، درستکاری، استقلال، شایستگی و بی‌طرفی (اردلین، ۲۰۱۳).

سوکریا در هارجانتو (۲۰۱۴) بیان می‌کند که صداقت[۲]، کیفیتی است که زیربنای اعتماد عمومی است و یک معیار برای حسابرس برای آزمون تمام تصمیماتی است که می‌گیرند. صداقت

[۱] International Federation of Accountants
[۲] integrity

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

حسابرس نقش مهمی در تعیین کیفیت حسابرسی ایفا می‌کند. در کار حسابرسی، صداقت به عنوان اصل اساسی حسابرس نه تنها برای حفظ اعتماد عمومی بلکه برای قضاوت آنها در مورد مسائل اخلاقی تلقی می‌شود. استانداردهای حرفه‌ای حسابرسی بیان می‌کند: حسابرسی باید توسط یک نفر انجام شود، یا افراد بیشتری که دارای تخصص یا آموزش کافی به عنوان حسابرس هستند. شایستگی[۱] حسابرس به توانایی حسابرس برای به کارگیری عملی و ماهرانه دانش و تجربیات کسب شده در اجرای عینی و دقیق فرآیند حسابرسی مربوط می‌شود (زحمتکش و رضازاده، ۲۰۱۷). شایستگی حسابرس همچنین مستلزم آن است که حسابرس رفتار اخلاقی را در کار خود انجام دهد. یکی از جنبه های مهم شایستگی، با آموزش رسمی شروع می شود و با تجربه کاری تقویت می شود .این بدان معناست که حسابرس عمومی نه تنها باید دانش عمومی در مورد حرفه حسابرسی کسب کند، بلکه باید آموزش فنی تخصصی (تجربه کاری حسابرسان واقعی) را نیز کسب کند(رامدین،۲۰۲۳).

از آنجا که صداقت و شایستگی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد و باتوجه به اهمیتی که اخلاق حرفه‌ای حسابرسان در حسابرسی دارد، بنابراین هدف این پژوهش تأثیر ابهام نقش بر صداقت و شایستگی حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی[۲] می‌باشد.

وقوع رسوایی‌های مالی نه تنها تحت تأثیر اخلاقیات بلکه تحت تأثیر سطح معنویت گرایی حسابرس نیز قرار داشت. لوبیس (۲۰۱۱) استدلال می‌کند که علاوه بر استانداردهای اخلاقی که باید تجدید شوند، جنبه اصلی که می‌تواند بر بحران اخلاقی و اعتماد به حرفه حسابرسی غلبه کند، تأکید بر معنویت گرایی و مذهب برای سرکوب تأثیر فردگرایی (احساسات) موجود در یک حرفه حسابرسی بر شخص است. کاراکاس (۲۰۱۰) اظهار می‌دارد که گنجاندن معنویت در محیط کار باعث افزایش رفاه کارکنان از طریق افزایش روحیه، تعهد و بهره‌وری آنها می‌شود و استرس، خستگی و کل نگری کارکنان در محل کار را کاهش می‌دهد. حسابرسان همچنین به ویژگی‌های مرتبط با معنویت نیاز دارند، بنابراین باید سعی کنند کارهایی را انجام ندهند که می‌تواند به خود و دیگران آسیب برساند(لوکمن، ۲۰۱۷).

هوش معنوی تأثیر شایستگی، استقلال و تضعیف ابهام نقش بر کیفیت حسابرسی را تقویت می‌کند(دنی اس وهمکاران, ۲۰۲۰). نتایج پژوهش کلاو(۲۰۲۰)، نشان می‌دهد اگرحسابرس وظایف کاری را به درستی انجام دهد، کیفیت حسابرسی بهتر حاصل می‌شود. بنابراین هرچه هوش معنوی حسابرس بالاتر باشد، شایستگی حسابرس بالاتر است و می‌تواند کیفیت حسابرسی

---

[۱] competence
[۲] Spiritual Intelligence

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

را بهبود بخشد. در مطالعات پیشین، نقش هوش معنوی در اخلاق و رفتار انسان، از دیدگاه سایر رشته‌ها بررسی شده است. ولی در رشته حسابداری خصوصا در زمینه حسابرسی، این موضوع کمتر بررسی شده و نیاز است که این دیدگاه مورد بررسی قرارگیرد تا خلاء پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه برطرف شود. از این رو بادر نظرگرفتن تأثیر هوش معنوی بر ابعاد اخلاقی حسابرس(صداقت و شایستگی)، مسأله اصلی این پژوهش این است که آیا با افزایش هوش معنوی در بین حسابرسان می‌توان تآثیر منفی ابهام نقش بر ابعاد اخلاقی(صداقت و شایستگی) کاهش داد و کیفیت حسابرسی را بهبود بخشید؟ با توجه به ضرورت بررسی ابعاد موثر بر اخلاق حسابرسان و به تبع آن بر کیفیت حسابرسی و ارتقای این شاخص در انجام عملیات حسابرسی انجام این پژوهش ضرورت جدی دارد. از این رو، این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش‌ها است: آیا ابهام نقش بر صداقت و شایستگی حسابرسان تأثیر دارد؟ آیا هوش معنوی تآثیرمنفی ابهام نقش را بر صداقت و شایستگی حسابرسان تضعیف می‌کند؟ بنابراین، نوآوری این پژوهش بررسی ابعادی از ویژگی شخصیتی حسابرسان است که بر کیفیت حسابرسی موثر است.

۲-مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یکی از اصلی ترین وظایف حسابرسان مستقل که دلیل وجودی آن است، حسابرسی صورتهای مالی است که باید این اطمینان معقول را به استفاده کنندگان از صورتهای مذکور بدهد که مطابق استانداردهای حسابداری تهیه شده اند و عاری از تحریف و اشتباه با اهمیت هستند(رامدین، ۲۰۲۳). این اظهارنظر مستلزم دارا بودن صلاحیتهای حرفه ای و صداقت حسابرس است. حسابرس باید به هر نحوی استاندارد بالای صداقت خود را حفظ کند، زیرا نقض این امر منجر به بی‌اعتمادی به حرفه حسابرسی می‌شود. مواردی مانند انرون و ورلد کام نمونه هایی هستند که اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی زیر سوال رفته است(رامدین، ۲۰۲۳). علاوه براین، حرفه حسابرسی نیازمند بررسی اخلاق حرفه‌ای حسابرسان و ابعاد آن است. زیرا ماهیت و فرایند کار حسابداران و حسابرسان به گونه‌ای بوده که نیازمند رعایت اخلاق حرفه‌ای، حتی قبل از وقوع مشکلات در دو دهه اخیر بوده است(روزبخش و همکاران،۱۴۰۱). درپیش‌گفتار آیین اخلاق‌و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی ایران آمده است از آنجا که حسابداران رسمی نقش اعتبار بخشی به اطلاعات مالی را دارند. درصورتی کارشان قابل اعتماد و اتکا خواهد بود که علاوه بر دانش، مهارت، تجربه و آموزش مستمر، از فضیلت‌های اخلاق چون درستکاری، صداقت، واقع بینی، استقلال و بی‌طرفی و حفظ منافع عمومی خود را با رعایت آیین رفتار پذیرفته شده‌ای انجام دهند(آیین‌اخلاق‌و رفتارحرفه‌ای حسابداران رسمی، ۱۳۹۸). از آنجا که مطابق با آیین‌اخلاق و رفتارحرفه‌ای حسابداران رسمی ایران صداقت و شایستگی از ابعاد اخلاقی حسابرسان می‌باشد بطور جداگانه در زیر بیان می‌شوند:

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

صداقت[1]: فدراسیون بین‌المللی حسابداران[2] در منشور اخلاقی، صداقت را به عنوان یک کد اخلاقی برای حسابرسی صورت زیر تعریف کرده است:

صداقت فقط مستلزم درستکاری نیست بلکه رفتار منصفانه و راستگویی است. در متن آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی ایران آمده است که اصل درستکاری، همه حسابداران رسمی رابه صداقت و صراحت درهمه روابط حرفه‌ای و روابط کسب و کارخودملزم می‌کند. برخورد منصفانه و راستگویی نیز ازدیگر الزامات ضمنی اصل درستکاری است(آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی، ۱۳۹۸، ص۱۹).

حسابرسان باید از صداقت بالایی برخوردار باشند تا مردم بتوانند همچنان به خدماتی که ارائه می‌کنند باور داشته باشند. برای حفظ و گسترش اعتماد عمومی، حسابرسان باید تمام مسئولیت‌های حرفه‌ای خود را با درجه بالایی از صداقت با حرفه‌ای بودن، عینی، مبتنی بر واقعیت، بی‌طرف، صادقانه و باز بودن نسبت به واحد مورد بررسی انجام دهد(کریشناو همکاران ،۲۰۲۰). صداقت مستلزم رعایت استانداردهای اخلاقی توسط اعضا است. بنابراین حسابرس صادق و درستکار، می‌تواند کیفیت حسابرسی ارائه شده را بهبود بخشد. در صورتی می‌توان به کیفیت حسابرسی دست یافت که حسابرس از صداقت خوبی برخوردار باشد. حسابرسان به عنوان پیشرو در اجرای تکالیف حسابرسی، باید همواره دانش قبلی خود را بهبود و ارتقاء بخشند و آن را در عمل بکار گیرند (واردیاتی، ۲۰۱۶).

السوغایر(۲۰۲۱)، صداقت را به عنوان یک پیش نیاز برای همه کسانی می‌داند که در راستای منافع عمومی عمل می‌کنند. براین اساس صداقت مستلزم آن است که حسابرسان منصف و صادق باشند و هم استانداردهای اخلاقی و اصول حسابرسی از جمله استقلال، عینیت رفتار حرفه‌ای و حفاظت از منافع عمومی را رعایت کنند(السوغایر،۲۰۲۱). اردلین(۲۰۱۳) در پژوهش خود بیان کرد که صداقت برای یک منشور اخلاقی از اهمیت بالایی برخوردار است. حسابرسان موظفند در حین کار خود و همچنین در کلیه ارتباطات با کارکنان سازمانهای حسابرسی شده به شدت به استانداردهای رفتاری بالا پایبند باشند. صداقت را می‌توان برحسب آنچه درست و عادلانه است سنجید. این امر مستلزم آن است که حسابرسان هم از شکل و هم از روح استانداردهای حسابرسی آگاه باشند. همچنین از آنها انتظار می‌رود که اصول استقلال و عینیت را رعایت کنند، استانداردهای رفتار حرفه ای را حفظ کنند، با در نظر گرفتن منافع عمومی تصمیم بگیرند و در نهایت صداقت را در کار خود نشان دهند (اردلین، ۲۰۱۳).

---

[1] Honesty

[2] International Federation of Accountants

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]

[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

شایستگی[۱]: شایستگی توانایی، مهارت و دانشی است که رهبر یا کارمند در انجام وظایف و مسئولیت های خود در سازمان دارد. تعریف شایستگی حسابرس عبارت است از توانایی حسابرسان برای به کارگیری دانش و تجربه خود در انجام حسابرسی به گونه‌ای که حسابرسان بتوانند حسابرسی را با دقت شهودی و عینی انجام دهند(بادجوری، ۲۰۱۱). اولین استاندارد بین المللی حسابرسی بیان می‌کند که حسابرسی باید توسط فرد یا افرادی انجام شود که دارای تخصص فنی و آموزش کافی به عنوان حسابرس را داشته باشند. با این بیان همه سازمانهایی که حسابرسان در آن حضور دارند، مسئول اطمینان از انجام هر آزمون توسط حسابرسانی هستند که مجموعاً دارای سطح معینی از دانش و مهارت لازم برای انجام کار هستند(مالتوس و همکاران، ۲۰۰۹). شایستگی حسابرس یکی از مؤلفه‌های مهم در انجام حسابرسی است، زیرا شایستگی بر میزان موفقیت حسابرسان در کشف تقلب تأثیر می‌گذارد. احتمال یافتن اشتباهات و ناهنجاری‌های در صورت‌های مالی حسابرسی شده توسط حسابرس تحت تأثیر توانایی فنی حسابرسان (تحصیلات، تجربه و حرفه‌ای بودن)، استقلال و رفتار حسابرسان در انجام حسابرسی است (دی آنجلو، ۱۹۸۱). لی و استون (۱۹۹۵) بیان کردند که تعریف شایستگی، مهارتی کاملاً صریح است که می‌تواند برای اجرای عینی یک فرآیند حسابرسی مورد استفاده قرارگیرد. شایستگی مستلزم داشتن تحصیلات رسمی در حسابرسی، حسابداری و همچنین تجربه کافی در حرفه حسابرسی است که در حال انجام است و همچنین تحصیلات حرفه ای مستمر. در حالی که به گفته مولیادی (۲۰۰۹) می‌توان شایستگی حسابرسی را از طریق آموزش تجربی به دست آورد. هر یک از اعضا باید تلاش کنند تا به بالاترین سطح شایستگی دست یابند تا از کیفیت خدمات اطمینان حاصل کنند و مطابق با اصول اخلاقی قابل اجرا، از حرفه ای بودن بالایی برخوردار باشند(پاسپیتاساری و همکاران, ۲۰۱۹). طبق نظر آرنس (۲۰۰۸) شایستگی یک کیفیت شخصی است که باید در اختیار حسابرس باشد که از طریق سوابق تحصیلی رسمی حسابرسی و حسابداری، آموزش حرفه‌ای کافی و آموزش حرفه ای مستمر به دست می‌آید. تحقیقات حسابرسی، شایستگی حسابرس را به عنوان توانایی تعریف می‌کند که دارای دانش (تحصیلات و تجربه) و مهارتها (تخصص) مورد نیاز برای یک کار خاص و همچنین توانایی به کارگیری دانش و مهارت‌ها است. علاوه بر این، این تعریف بیان می‌کند که صلاحیت حسابرس همچنین مستلزم آن است که حسابرس رفتار اخلاقی را در کار خود انجام دهد (رامدین، ۲۰۲۲).

---

[۱] competence

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

ابهام نقش[1]: ابهام نقش یکی از ابعاد ساختار نظریه نقش است. ابهام نقش زمانی اتفاق می‌افتد که یک کارمند با مشکلاتی همچون دریافت اطلاعات ناقص، خط‌مشی و جهت‌گیری نامشخص، اختیارات نامشخص، ابهام در وظیفه محوله و ناتوانی در برقراری روابط با سایرین مواجه باشد(انگوران و ارسلان، ۲۰۲۱). علاوه بر این ابهام نقش، ناهماهنگی در فرایندهای اجرایی، نقض سلسله مراتب، شرح وظایف و بی‌کفایتی روابط سازمانی را شامل می‌شود. بنابراین ابهام نقش به فشار زمانی در کار ناشی از عدم شفافیت و یا عدم درک صحیح وظایف است، اشاره دارد(ذول کاپلی و همکاران، ۲۰۲۲). طبق نظر راجرز و مولنار (۱۹۷۶)، ابهام نقش تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد(آمیلین، ۲۰۱۷). افراد در موقعیت های ابهام نقش، کمبود اطلاعات در مورد وظایف و مسئولیت های خود را تجربه می‌کنند. کمبود اطلاعات یا اهداف و مسیرهای نامشخص منجر به فرسودگی شغلی می‌شود. زیرا انجام کار در شرایط ابهام نقش، مستلزم سطوح بیش از حد انرژی و منابع ذهنی است (مسلاخ، ۱۹۸۴). این وضعیت انرژی مصرف شده منجر به احساس فرسودگی شغلی می‌شود (جکسون و همکاران، ۱۹۸۶) ابهام نقش زمانی اتفاق می‌افتد که یک کارمند اطلاعات ناکافی در زمینه خط مشی و جهت‌گیری، حدود اختیارات، وظیفه و رابطه با دیگران، برای انجام کار خود داشته باشد(بامبرو همکاران، ۱۹۸۹).

عدم اطمینان نسبت به حیطه مسئولیت و انتظارات دیگران از عملکرد فرد نحوه ارزشیابی مسیر پیشرفت، رده خود در گروه حسابرسی همگی از مواردی هستند که جزو مصادیق ابهام نقش موقعیت شغلی محسوب می‌گردند(بامبرو همکاران،۱۹۸۹). لازم به ذکر است که فشار زمانی موجود در یک پروژه حسابرسی فرصت ایجاد شفافیت در موارد ابهام را از حسابرسان می‌گیرد و ابهام نقش بروز می‌کند(دیزورت و همکاران، ۱۹۹۷). تغییرساختارو مقررات پرسنلی مؤسسات، مشکلاتی را برای حسابرسان ایجاد می‌کندکه منجر به ابهام نقش و انگیزه ترک شغل می‌شود(امیرالدین، ۲۰۱۹). شرایط ابهام نقشی را که توسط حسابرس تجربه می‌شود، نشان می‌دهد که حسابرس از برنامه حسابرسی باید انجام شود، مطمئن نیست که چگونه حسابرسی را به موقع کامل کند(ربل و مایکلز، ۱۹۹۰). اگر حسابرس سطح بالاتری از ابهام نقش را تجربه کند، بر سطح عملکرد او تأثیر می‌گذارد و به طور فزاینده‌ای کیفیت عملکردش کاهش می‌یابد. البته این موضوع بر رضایت شغلی حسابرس نیز تأثیر می‌گذارد. فربی (۲۰۱۶) بیان می‌کند که ابهام نقش بر رضایت شغلی تأثیر منفی دارد(هرماوان و همکاران، ۲۰۱۹). ابهام نقش از جمله عواملی است که برعملکرد حسابرسان تأثیر منفی می‌گذارد و زمانی رخ می‌دهد که انتظارات نقش به

[1] Role ambiguity

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

وضوح درک نشده باشد و حسابرس مطمئن نباشد که چه کاری انجام دهد. ابهام نقش می‌تواند باعث استرس کاری شود که منجر به ممانعت حسابرس در انجام وظایفش، یعنی تولید گزارش‌های حسابرسی با کیفیت می‌شود(ماس و همکاران، ۲۰۲۳). با ابهام نقشی که حسابرس در محل کار با آن مواجه است، حسابرس عملا در ایفای نقش خود به عنوان یک حسابرس ناکارآمد و نادرست عمل می‌کند. درموسسه‌های حسابرسی ابهام نقش زمانی رخ می‌دهد که تغییراتی در ساختار و یا مقررات با هدف افزایش تقاضا و یا فشار برای انجام کار بهتر اتفاق افتد (اسناوی، ۲۰۲۲).

هوش معنوی[۱]: مفهوم هوش معنوی در ادبیات آکادمیک روانشناسی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶توسط استیونس[۲] مطرح شد و در سال ۱۹۹۹ توسط امونز[۳] گسترش یافت. امونز(۱۹۹۹) پیدایش هوش معنوی را به عنوان کاربرد ظرفیت ها و منابع معنوی در زمینه‌ها و موقعیت عملی در نظر می‌گیرد. به عبارتی، افراد زمانی هوش معنوی را به کار می‌گیرند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات هستی یا تلاش در جهت حل مسئله روزانه استفاده کنند(ایمون, ۲۰۰۰).

از نظر امونز (۲۰۰۰)، هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسئله در زندگی روزانه و فرایند دست یابی به هدف می‌باشد(ایمون, ۲۰۰۰). زوهرو مارشال (۲۰۰۰) در کتاب خود "هوش معنوی، هوش نهایی[۴]" گفتند که هوش سومی وجود دارد که هوش معنوی است. بر اساس توضیح زوهر و مارشال(۲۰۰۰)، هوش معنوی به عنوان هوشی است که رفتار و منش را در زندگی ما به صورت گسترده‌تری قرار می‌دهد و این هوشی است برای ارزیابی عملکرد و شیوه زندگی ما در مقایسه با دیگران کاربرد دارد.هوش معنوی پایه‌ای است که برای عملکرد مؤثر هوش فکری و عاطفی ما لازم است. به‌علاوه هوش معنوی بالاترین هوش است. هوش معنوی از منظر آمرام (۲۰۰۷)، عبارت است از توانایی‌ها به کارگیری و بروز منابع, ارزش‌هاو کیفیت‌های معنوی است به گونه‌ای که بتواندکارکرد روزانه وآسایش (سلامت جسمی و روحی)را ارتقاءدهد.(امرام ,۲۰۰۹). افرادی که دارای هوش معنوی بالا هستند، افرادی هستند که دارای اصول و بینش قوی هستند، قادر به تفسیر هر جنبه از زندگی هستند و می‌توانند سختی‌ها و دردها را مدیریت کنند و زنده بمانند(ایشاک، ۲۰۱۸). هوش معنوی در حسابرسی از جایگاه ویژه ایی برخوردار است. اگر حسابرس از هوش معنوی مناسبی برخوردار باشد. رسوایی و دست بردن در گزارشات که از سوی حسابرس انجام می شود, اتفاق نخواهد افتادو برعکس(مرادی و همکاران،

---

[۱] Spiritual Intelligence
[۲] stunes
[۳] Emmons
[۴] Spiritual intelligence & the ultimate intelligence

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

۱۳۹۶). اصولی همچون مسئولیت, ,درستی, بی‌طرفی و .... باعث می‌شود تا حسابرس به لحاظ فکری, درستکار و عاری از تعارض وعلایق باشد. موارد نقض اخلاق حسابرس که در بخش دولتی رخ می دهد، یکپارچگی حرفه حسابرس را در نظر عموم کاهش می دهد(مرادی و همکاران، ۱۳۹۶). موارد نقض اخلاقی به دلیل از بین رفتن ارزش های دینی در حسابرس رخ می‌دهد. از دست دادن ارزش دینداری منجر به عدم توانایی حسابرس در تشخیص خوب و بد می‌شود. توانایی مذهبی یا هوش معنوی به عنوان سنگری در اجرای مسئولیت‌های حسابرسی وکار برای حسابرسان بسیار مهم است(سام و همکاران، ۲۰۲۲). اجتناب از حسابرسی های ناکارآمد در صورتی امکان پذیر است که حسابرسان دارای جهت‌گیری اخلاقی باشند که بتواند رفتار آنها را کنترل کند. حسابرسانی که کنترل مذهبی دارند می‌توانند با این باور که خداوند دانای کل است و بر هر عملی نظارت دارد، نگرش ها و رفتار خود را کنترل کنند (غزالی و همکاران ، ۲۰۱۷).

پیشینه پژوهش‌های خارجی:

بررسی‌ها نشان می‌دهد اولین تحقیق انجام شده درخصوص ابهام نقش حسابرس به سال ۱۹۸۹است که توسط بامبر و همکارانش با عنوان" ساختار حسابرسی و رابطه آن با تعارض نقش و ابهام نقش: یک بررسی تجربی" انجام شد. و به این نتیجه رسیدند که ادراک سالمندان از ویژگی های سازمانی شرکت‌هایشان و ابهام نقش درک شده آنها به طور سیستماتیک در بین شرکت های ساختاریافته و بدون ساختار متفاوت بود. شواهدی مبنی بر نگرانی‌ها (مانند انعطاف ناپذیری در محیط‌های حسابرسی غیر معمول) که در رابطه با روند افزایش ساختار حسابرسی مطرح شده است، یافت نشد.

لارنس پی و همکاران (۲۰۰۸) به بررسی تأثیر اعمال مسئولیت، تجربه، خودمختاری[۱] و ابهام نقش بر عملکرد شغلی در حسابداری عمومی پرداختند. نتایج نشان داد که مسئولیت اعمال شده به طور مثبت با تجربه، خودمختاری و عملکرد شغلی و با ابهام نقش ارتباط منفی دارد.

حسن الدین و سجه الدین (۲۰۱۷) به بررسی ساختار هوش هیجانی و هوش معنوی و رابطه آن با اشتیاق به کار وعملکرد حسابرسان پرداختند. نتایج این مطالعه شواهدی ارائه می‌دهد که هوش معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق به کار حسابرس دارد. .هوش معنوی بالا تأثیر مثبت و معنی داری برافزایش اشتیاق به کار نداشت. هوش هیجانی تأثیرناچیزی برعملکرد حسابرس دارد. آنها نشان دادندکه .هوش معنوی بربهبود عملکرد حسابرس تأثیر واقعی دارد.

[۱] autonomy

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

همچنین هوش هیجانی از طریق اشتیاق به کار تأثیر به سزایی برعملکرد حسابرس دارد. هوش معنوی همچنین از طریق اشتیاق به کار تأثیر به سزایی برعملکرد حسابر س دارد.

اپریوانتو و همکاران(۲۰۱۸) به بررسی تأثیر تعارض نقش و ابهام نقش بر استقلال حسابرس با هوش معنوی به عنوان متغیر تعدیل پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که تعارض نقش بر استقلال و ابهام نقش نیز بر استقلال حسابرسان تأثیر می‌گذارد، در حالی که هوش معنوی تأثیر تعارض نقش و ابهام نقش را بر استقلال حسابرس تعدیل می‌کند.

امیرالدین (۲۰۱۹) اثر میانجیگری استرس کاری بر تأثیر فشار زمان، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی را مورد بررسی قراردادند.. بر اساس نتایج تحقیق اشاره می‌شود که فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش هر کدام تأثیر بسزایی بر استرس کاری دارند.

یونیارتی و عطرومان(۲۰۲۰) به بررسی تأثیر تعارض نقش، ابهام نقش و نقش اضافه بار بر عملکرد حسابرس پرداختند. نتایج آزمون نشان می‌دهد که تعارض نقش تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد حسابرسان دارد بدین معنی که هرچه تعارض نقش بیشتر به حسابرس برسد، عملکرد وی کاهش می‌یابد.

کلاو (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر نقش هوش معنوی در تعدیل رابطه بین صلاحیت حسابرس در حسابرسی کیفیت پرداخت. نتایج نشان داد که شایستگی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد. نتایج این مطالعه همچنین نشان می‌دهدکه تأثیر بین شایستگی حسابرس و کیفیت حسابرسی در صورت تعدیل هوش معنوی قوی‌تر خواهد بود.

سام و همکاران(۲۰۲۲) به بررسی اثر تلفیقی دینداری و هوش معنوی در حفظ رفتار اخلاقی حسابرسان پرداختند. نتایج مطالعه نشان می‌دهدکه ادغام دینداری می‌تواند رفتار اخلاقی حسابرسان را حفظ کند. حسابرسانی که ایمان دارند، در صورت دین‌داری، عقاید خود را با پروردگارشان با ارزش‌های پستی مانند ارتکاب اعمال ناپسند و گناه آلود مانند تخلفات اخلاقی مبادله نمی‌کنند.

ماس و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر تعارض نقش و ابهام نقش بر کیفیت حسابرسی با نقش تعدیلگر استقلال حسابرس پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که تعارض نقش و ابهام نقش تأثیر منفی و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد، به این معنی که هر چه سطح تعارض نقش و ابهام نقش در حسابرس بالاتر باشد، کیفیت حسابرسی حاصل از آن پایین‌تر خواهد بود. علاوه بر این، مشخص شدکه استقلال می‌تواند اثر تعارض نقش و ابهام نقش را بر کیفیت حسابرسی تعدیل کند، به این معنی که وجود استقلال حسابرس می‌تواند اثر تعارض نقش و نقش را بر کیفیت حسابرسی تضعیف کند.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]

[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

پیشینه پژوهش‌های داخلی:

خواجوی و همکاران(۱۳۹۵) به بررسی الگوی علّی ابهام وتعارض نقش، تنش شغلی، فرسودگی شغلی وتمایل به جابه جایی در حسابداران،حسابرسان واستادان دانشگاه دررشته حسابداری پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که هردو مولفه فرسودگی شغلی(خستگی عاطفی و مسخ شخصیت)اثر مستقیم و منفی برکاهش موفقیت فردی دارد.تعارض نقش تنها بر مولفه خستگی عاطفی اثر مثبت مستقیم و معنادار دارد.

مرادی و افشارایمانی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی, هوش معنوی و عملکرد حسابرس پرداختند. تجزیه وتحلیل داده ها از ۱۰۸ پرسشنامه نشان داد بین هوش معنوی و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود دارد. بین هوش معنوی و عملکرد حسابرس رابطه معناداری وجود ندارد, بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرس رابطه معناداری وجود دارد.

وحدانی و همکاران(۱۳۹۸)به بررسی تأثیر ابهام نقش بررابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی حسابداران بخش عمومی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که عامل استرس ابهام نقش، تأثیر مثبت و معناداری برفرسودگی شغلی حسابداران بخش عمومی دارد. رابطه منفی و معنادار سبک مدیریت تعارض همکاری با فرسودگی شغلی با وجود نقش میانجی ابهام نقش همچنان منفی معنادار خواهد بود.

غلامی و همکاران(۱۴۰۱) به بررسی تاثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بررفتار کاهنده کیفیت حسابرسی با اثر میانجی استرس شغلی: تحلیلی از محیط حسابرسی ایران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش دارای ارتباط مثبت با استرس شغلی حسابرس است. همچنین فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی ارتباط مثبت دارند. در نهایت استرس شغلی دارای ارتباط مثبت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی است و به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه میان فشار زمانی، تعارض کار-خانواده، ابهام نقش و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نقش ایفا می‌کند.

با توجه به اینکه پژوهش‌های معدودی در حوزه موضوعی این پژوهش انجام شده‌است. لذا این پژوهش با ارائه راهبردهایی به موسسات حسابرسی در زمینه کاهش ابهام نقش و بیان جایگاه هوش معنوی در ابعاد اخلاقی حسابرسان می‌تواند تا اندازه‌ای خلأ موجود در این زمینه را برطرف کند.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]

[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

۳-فرضیه های پژوهش

باتوجه به پژوهش‌های لارنس پی و همکاران (۲۰۰۸)، فری آپریانتو و همکاران(۲۰۱۸)، امیرالدین (۲۰۱۹)، یونیارتی و عطرومان(۲۰۲۰)، واهیونی و همکاران (۲۰۲۱) سام و همکاران (۲۰۲۳)، ابهام نقش تأثیر منفی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی حسابرس دارد و موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود. از این رو انتظار می‌رود ابهام نقش بر صداقت و شایستگی حسابرس تأثیر منفی داشته باشد. براین اساس، فرضیه اول و دوم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود::

فرضیه ۱- ابهام نقش برصداقت حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه ۲- ابهام نقش برشایستگی حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد.

باتو جه به نظریه زوهرو مارشال (۲۰۰۰) و همچنین مطالعات آپریانتو و همکاران(۲۰۱۸)، هرماوان و همکاران(۲۰۱۹)، کلاو (۲۰۲۰) و سام و همکاران(۲۰۲۲)، هوش معنوی به حسابرسان در انجام فعالیت‌های کاری روزانه کمک کند، بدین صورت که حسابرسان می‌توانند احساسات خود را مدیریت کنند و در انجام وظایف شغلی و همچنین در رسیدگی به ابهامات نقش‌ها در سازمان انگیزه دهند. هرعملی از حسابرس که مبتنی بر هوش معنوی نباشد منجر به کاهش عملکرد حسابرس می‌شود و بطورمستقیم و غیرمستقیم منجر به کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود. از این رو عامل هوش معنوی می‌تواند نقش تعدیلگر را در رابطه ابهام نقش بر صداقت و شایستگی ایفا می‌کند و تأثیر منفی ابهام نقش برصداقت و شایستگی حسابرسان را کاهش می‌دهد بدین ترتیب، .فرضیه سوم و چهارم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود::

فرضیه ۳- هوش معنوی شدت تأثیر منفی ابهام نقش برصداقت حسابرسان را کاهش می‌دهد.

فرضیه ۴- هوش معنوی شدت تأثیر منفی ابهام نقش بر شایستگی حسابرسان را کاهش می‌دهد.

براساس مطالعات لارنس پی و همکاران (۲۰۰۸)، اپریوانتو و همکاران(۲۰۱۸)، امیرالدین (۲۰۱۹)، یونیارتی و عطرومان(۲۰۲۰)، سام و همکاران (۲۰۲۳) و وحدانی و همکاران(۱۳۹۸)، ابهام نقش بر عملکرد حسابرس تأثیر منفی دارد. مطابق با پژوهش‌های مطالعات آپریانتو و همکاران(۲۰۱۸)، هرماوان و همکاران(۲۰۱۹)، کلاو (۲۰۲۰) و سام و همکاران(۲۰۲۲) و مرادی و افشارایمانی (۱۳۹۵)، هوش معنوی دراین رابطه نقش تعدیلگر ایفا می‌کند.

مطابق با مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های ارائه شده، مدل مفهومی تدوین شده‌است. شکل شماره۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

شکل۱- مدل مفهومی پژوهش

۴-روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف, کاربردی و از لحاظ روش شناخت, توصیفی از نوع همبستگی است.پژوهش حاضر با استدلال قیاسی - استقر ایی انجام شده است. بدین معنی که چارچوب نظری و پیشینه پژوهش از راه مطالعه کتابها, مقالات وسایت ها به صورت استدلال قیاسی وجمع آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه‌ها از راه استدلال استقرایی انجام گرفته است.

درپژوهش حاضر ابهام نقش به عنوان متغیر مستقل پنهان؛ صداقت و شایستگی به عنوان متغیر وابسته پنهان و هوش معنوی به عنوان متغیر تعدیلگر پنهان در مدل وارد شده‌است.. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسش‌نامه استاندارد۱۶ سوالی صداقت و ۱۴سوالی شایستگی(آرمگا زارفر،۲۰۱۶)، پرسش‌نامه استاندارد ۱۴سوالی ابهام نقش(ریزو هوس و لیرتزمن،۱۹۷۰) و پرسشنامه استاندارد ۲۲ سوالی هوش معنوی(آمرام ، ۲۰۰۷) است. به منظور قابل اجرا بودن پرسش‌نامه‌های مزبوذ پرسش‌نامه درچندین مرحله بوسیله اساتید حوزه حسابرسی و روانشناسی و خبرگان دینی بررسی و اصلاح شده است.

برای آزمون قابلیت پرسشنامه ازآلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن درجدول شماره ۱، نشان داده شده است.

جدول ۱- نتایج آزمون آلفای کرونباخ

حوزه سوال	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
صداقت	۱۶	۰/۷۸۸
شایستگی	۱۴	۰/۷۵۴
ابهام نقش	۱۴	۰/۵۳۳
هوش معنوی	۲۴	۰/۷۹۲

در ادامه هر یک از پرسش‌نامه‌ها تشریح شده است.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

پرسش‌نامه صداقت و شایستگی: این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه است و توسط آرمگا زارفر(۲۰۱۶) ساخته و اعتباریابی شده است. سوال۱ تا ۱۶ برای آزمون صداقت و سوال۱۷تا ۳۰ برای آزمون شایستگی حسابرس می‌باشد.گویه‌ها براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشند که با نمره‌های (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) برای هر گزینه نمره‌گذاری شده‌اند که گویه ۲۸ آن بصورت برعکس امتیازدهی شده.است.

پرسش‌نامه ابهام نقش: این پرسشنامه دارای ۱۴گویه است و توسط ریزو هوس و لیرتزمن(۱۹۷۰) ساخته و اعتباریابی شده‌است. گویه‌ها براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشند که با نمره‌های (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) برای هرگزینه نمره‌گذاری شده‌اند که گویه‌های ۷ الی ۱۴ آن بصورت برعکس امتیازدهی شده.است.

پرسش‌نامه هوش معنوی: این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه است و توسط آمرام (۲۰۰۷)ساخته و اعتباریابی شده است. گویه‌ها براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشند که با نمره‌های (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) برای هر گزینه نمره‌گذاری شده‌اند.

برای تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه از نرم افزار SPSS و SMART PLS۳ استفاده شده است.جامعه آماری این پژوهش حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۰ می باشند که براساس آخرین آمار جامعه حسابداران رسمی ایران, تعداد آنها ۲۹۶۲ نفر می باشد

یکی از قواعد شناخته شده برای تعیین حداقل نمونه لازم در روش PLS توسط بارکلای وهمکاران(۱۹۹۵) ارائه شده است. حداقل حجم نمونه لازم برای استفاده از روش پی ال اس برابر است با بزرگترین مقدار حاصل ازدو قاعده :

۱) ۱۰ضرب در تعداد شاخص‌های مدل اندازه گیری ای که دارای بیشترین شاخص در میان مدل‌های اندازه‌گیری مدل اصلی پژوهش است

۲) ۱۰ضرب در بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری مدل اصلی پژوهش که به یک متغیر مربوط می‌شوند

با توجه به مطالب ذکر شده بالا، برای تعیین حجم نمونه این پژوهش از روش دوم بارکلای و همکاران استفاده شد. با توجه به اینکه در این پژوهش بیشترین سوال مربوط به هوش معنوی با تعداد ۲۲ سوال، حداقل به تعداد۲۲۰ (۲۲×۱۰) نفر نیاز بود، بدین منظور تعداد ۲۶۰ عدد پرسشنامه بین حسابرسان جامعه آماری به صورت تصادفی توزیع گردید. نسخه فیزیکی ازطریق مراجعه حضوری به شرکتها و نسخه الکترونیکی پرسشنامه در گوگل فرم طراحی و لینک مربوطه

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

از طریق فضای مجازی برای پاسخ‌دهندگان ارسال گردیده است. که در نهایت، پس از تلاش و پیگیری‌های مکرر، تعداد ۱۴۵ پرسشنامه کامل دریافت شد و برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

۵-یافته های پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در جدول ۱ ارائه شده است. براساس جدول ۱ نتایج جمعیت شناختی پاسخ دهندگان نشان می دهد آقایان با تعداد ۹۹نفر معادل۶۸ درصد از کل شرکت کنندگان بیشتر از خانمها می باشند, همچنین نتایج آمار توصیفی بیانگر این است که عمده پاسخ دهندگان با تعداد ۱۵۸ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد می باشند. براساس آمار بدست آمده حسابرسان با سابقه کاری بین ۱۵ تا ۲۰ سال با تعداد ۷۸ نفر بیشترین آمار پاسخ دهنگان به پرسشنامه را تشکیل داده اند. از نظر سمت, مدیران با تعداد ۸۵ نفر در رتبه اول پاسخ دهندگان قرار دارند

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان به پرسشنامه

شرح		فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۴۶	۳۲
	مرد	۹۹	۶۸
تحصیلات	کارشناسی	۳۰	۲۱
	کارشناسی ارشد	۱۱۰	۷۶
	دکتری	۵	۳
سمت	حسابرس ارشد	۱۷	۱۲
	سرپرست	۳۱	۲۱
	مدیر	۶۵	۴۴
	شریک	۳۲	۱۸
تجربه کاری درحرفه	بین ۱۰ تا۱۵ سال	۵۰	۱۷
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۷۸	۵۴
	بالاتر از ۲۰ سال	۱۷	۲۹

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

بخش اندازه‌گیری روابط بین متغیرهای سازه وگویه ها مدل را اندازه‌گیری می‌کند. در مدل معادلات ساختاری برای بررسی مناسب بودن سوالهای پرسشنامه جهت اندازه‌گیری متغیرهای پنهان, از مدل اندازه‌گیری یا مدل تحلیل عاملی تأییدی در فرایند برازش مدل استفاده می‌شود.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

جهت بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی[۱](CR), روایی همگرا [۲](CV)و روایی واگرا [۳](DV)استفاده می‌شود(امانی و همکاران،۱۳۹۱). پایایی مدل پژوهش حاضر ازطریق سه معیار ضرایب بارهای عاملی, ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شده است. گزاره‌هایی که دارای بارهای عاملی کمتر از ۰/۴ باشد باید ازمدل حذف کرد. در این پژوهش، پس از محاسبه بارهای عاملی بین متغیرهای پنهان و گزاره‌های پرسشنامه, سوالهایی که بارهای عاملی آنها کمتر از ۰/۴ بود ازمدل تحقیق حذف شد.

آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان دهنده یک سنت قوی در معادلات ساختاری می‌باشد که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی گویه‌ها ارائه می‌دهد و مقدار مناسب برای آن بزرگتر از ۰/۷می‌باشد .به منظور محاسبه پایایی معیار دیگری نیز وجود دارد که برتری‌هایی را نسبت به روش سنتی محاسبه آلفا کرونباخ به همراه دارد و به آن پایایی ترکیبی (CR) گفته می‌شود. برای پایایی ترکیبی میزان بالای ۰/۷ مناسب گزارش شده است(امانی و همکاران،۱۳۹۱). .نتایج آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به شرح جدول ۳ می‌باشد. مطابق جدول ۳ نتایج خروجی نرم افزار برای آلفای کرونباخ وپایای ترکیبی مدل پژوهش بالاتر از ۰/۷ است. بنابراین پایایی مناسب متغیرهای الگو را نشان می‌دهد. سنجه رایج برای بررسی روایی همگرا در سطح سازه‌های مدل پژوهش، میانگین واریانس استخراج شده[۴] (AVE) است. این معیار به عنوان مقدار میانگین کل توان دوم بارهای معرف متناظر با هر سازه تعریف می‌شود (مجموع توان دوم بارها تقسیم بر تعداد معرف‌ها). مقدار میانگین واریانس استخراجی برابر ۰/۵ یا بالاتر نشان می‌دهد که، به طور متوسط، سازه بیش از نیمی از واریانس معرف‌های متناظر را تشریح می‌کند

جدول۲- نتایج میانگین واریانس استخراج شده آلفای کرونباخ وپایایی ترکیبی

متغیر	AVE بزرگتر از ۰/۵	الفای کرونباخ بزرگتر از۰/۷	پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰/۷
صداقت	۰/۵۲۷	۰/۸۹۷	۰/۹۱۶
شایستگی	۰/۵۲۸	۰/۸۹۶	۰/۹۱۶
هوش معنوی	۰/۵۱۷	۰/۸۹۹	۰/۹۱۹
ابهام نقش	۰/۶۳۳	۰/۸۷۴	۰/۹۰۹

[۱] Composite Reliability
[۲] Convergent Validity
[۳] Divegent Validity
[۴] Average variance extracted

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

مطابق یافته های جدول ۳ مقدار میانگین واریانس استخراج شده سازه‌ها (AVE) بیشتر از۰/۵ است در نتیجه مناسب بودن روایی همگرا مدل پژوهش تایید می‌گردد. جهت بررسی روایی واگرای مدل اندازه‌گیری، از معیار فورنل‌ولارکر استفاده می‌شود. معیار فورنل و لاکر[۱] برای محاسبه روایی واگرا در مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، این شاخص را برای محاسبه روایی واگرای هر سازه در مدل حداقل مربعات جزئی پیشنهاد دادند.

جدول۳: ماتریس سنجش روایی واگرا

سازه ها	ابهام نقش	شایستگی	صداقت	هوش معنوی
ابهام نقش	۰/۷۹۵			
شایستگی	-۰/۵۰۲	۰/۷۴۵		
صداقت	-۰/۳۹۲	۰/۷۲۶	۰/۷۲۶	
هوش معنوی	-۰/۲۹۶	۰/۷۱۹	۰/۶۴۷	۰/۷۰۰

مطابق یافته‌های جدول ۴ میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر در مدل می‌باشد، به بیان دیگر مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه و ستون چپ آن بزرگتر باشد و این بیانگر روایی واگرای مناسب و برازش خوب مدل‌های اندازه‌گیری تحقیق می‌باشد.

برازش مدل ساختاری:

بعداز بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. بخش مدل ساختاری برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری به گزار ه‌ها(شاخص‌ها) کاری ندارد و تنها عامل‌های پنهان به همراه روابط میان آنها را بررسی می‌کند.

ابتدائی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل بخش ساختاری, اعداد معنی داری T -Value است. درصورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶بیشتر شود, نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها ودر نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح احتمال ۰/۹۵ است. از سوی دیگر هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار۰/۱۹ , ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار R^2 تعریف کرده است.

[۱] Fornell-Larcker

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

جدول۴- مقادیر ضریب تعیین (R^2) و قدر ت پیش‌بینی(Q^2) برای برازش مدل ساختاری

متغیر	R^2	میزان برازش	مقدار Q^2	قدرت پیش بینی
شایستگی	۰/۷۰۵	قوی	۰/۳۴۷	قوی
صداقت و درستی	۰/۵۸۹	قوی	۰/۲۳۸	قوی

مطابق جدول ۵ مقدار R^2 برای متغیرهای درون‌زای مدل بیشتر از ۰/۳۳ است, مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش تأیید می‌شود.

معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌کند. درصورتی که مقدار آن برای یک متغیر درون زا سه مقدار ۰/۰۲ , ۰/۱۵و ۰/۳۵ باشد, به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف, متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای مربوط به آن رادارد (داوری و رضازاده ،۱۳۹۳). متغیر درون زا سه مقدار ۰/۰۲ , ۰/۱۵و ۰/۳۵ باشد, به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف, متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای مربوط به آن رادارد (داوری و رضازاده ,۱۳۹۳) مطابق جدول ۵ مقدار Q^2 برای متغیرها بیشتر از ۰/۱۵است, بیانگراین است که قدرت پیش بینی مدل قوی است و برازش مناسب مدل ساختاری تحقیق تأیید می‌کند

شاخص نیکویی برازش(GOF)[۱] برازش بخش ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت همزمان بررسی می‌کند. به عبارت دیگر ما از معیار یا شاخص gof برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل در تحلیل pls استفاده می‌کنیم. این شاخص gof عددی بین صفر تا یک است که هر چه مقدار آن به یک نزدیکتر باشد نشان از اعتبار و کیفیت بالاتر مدل است(امانی و همکاران، ۱۳۹۱). این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های اشتراکی قابل محاسبه است. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{average\ (Commonality)} \times \sqrt{average\ (R^2)} = \sqrt{۰/۵۵٤} \times \sqrt{۰/٦٤٧} = ۰/۵۸۹$$

با توجه به اینکه سه مقدار ۰/۰۱ ؛ ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF می‌باشد(امانی و همکاران،۱۳۹۱)، حاصل شدن ۰/۵۸۹ ، نشان از قوی و مناسب بودن الگوی پژوهش را دارد.

نتایج آزمون فرضیه‌ها

جهت بررسی فرضیه‌های ۱ الی ۴ از مدل ساختاری ارائه شده در شکل۲ الی ۵ استفاده شده است و همچنین مقدار آماره t و ضرایب تدثیر متغیرها در جدول ۷ ارائه شده است.

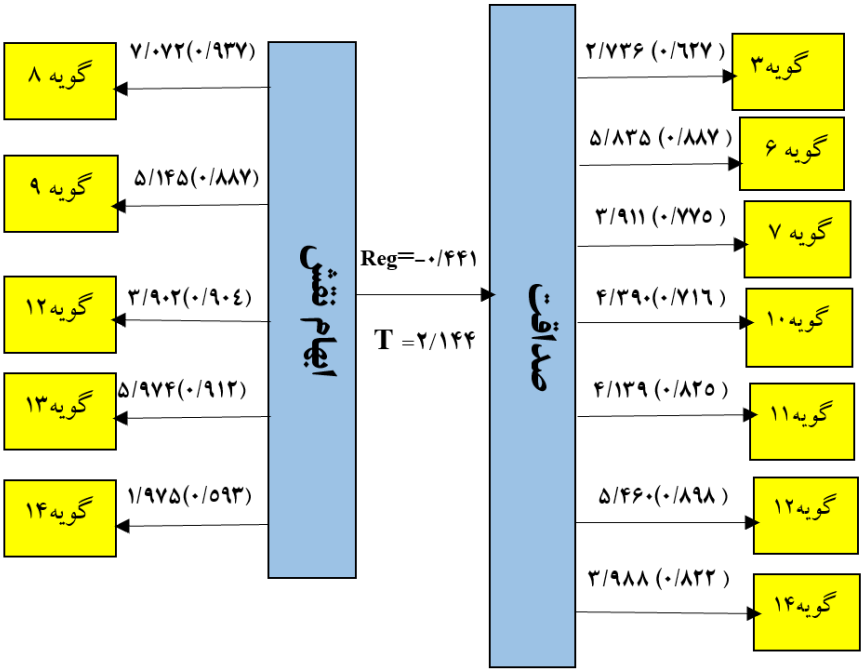
[۱] goodness of fit

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

در خصوص فرضیه اول که بیان می دارد ابهام نقش برصداقت حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد، مطابق شکل۲ و جدول ۵، ضریب تأثیر ابهام نقش برصداقت حسابرسان برابر ۰/۴۴۱- و مقدار آماره t برابر با ۲/۱۴۴ بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ است. بنابراین تأثیرابهام نقش بر صداقت حسابرسان درسطح اطمینان ۹۵درصد معناداراست. لذا فرضیه۱ پژوهش تأیید می‌گردد

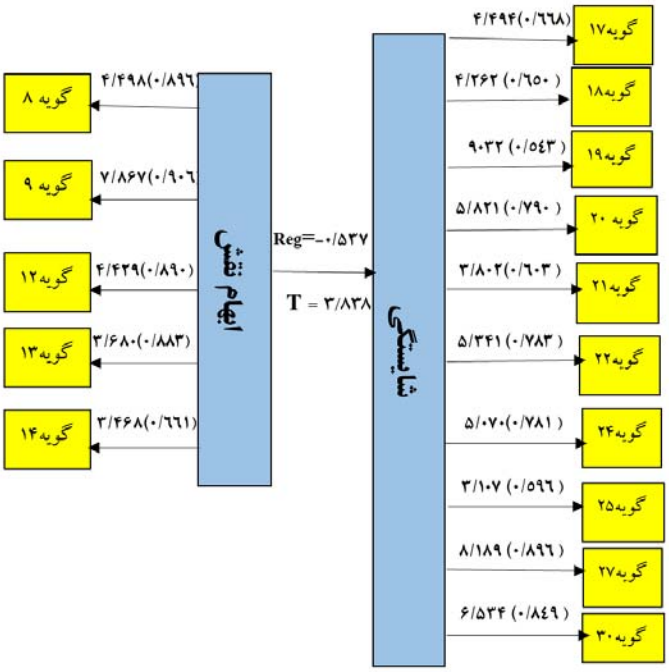
در خصوص فرضیه دوم که بیان می دارد ابهام نقش برشایستگی حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد، مطابق شکل۳ و جدول۵، ضریب تأثیر ابهام نقش بر شایستگی حسابرسان برابر ۰/۵۳۷- و مقدار آماره t برابر با ۳/۸۳۸ بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ است. بنابراین تأثیرابهام نقش بر شایستگی حسابرسان درسطح اطمینان ۹۵درصد معناداراست. لذا فرضیه۲ پژوهش تأیید می‌گردد.

شکل۲-مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اول پژوهش



[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

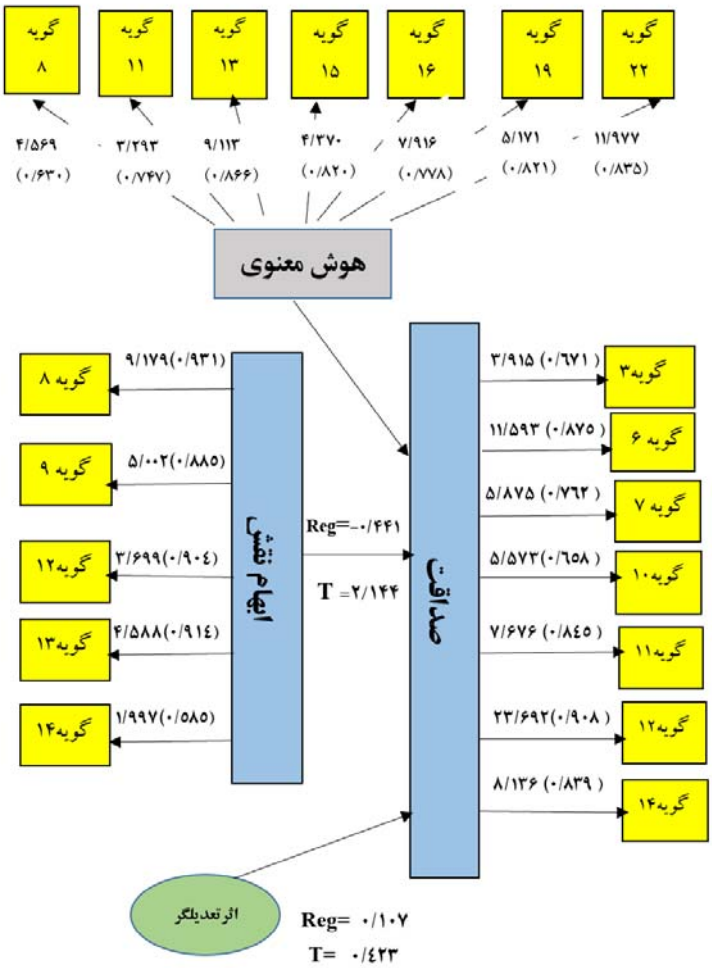
شکل۳-مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه دوم پژوهش



درخصوص فرضیه سوم که بیان می دارد هوش معنوی تأثیر منفی ابهام نقش برصداقت حسابرسان را تعدیل می‌کند، مطابق شکل۴ و جدول ۵، ضریب تأثیر برابر ۰/۱۰۷و مقدار آماره t برابربا ۰/۴۲۳ که کمتر از قدرمطلق ۱/۹۶ قرار دارد, بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار نیست. بنابراین هوش معنوی تأثیر ابهام نقش بر صداقت حسابرسان را تعدیل نمی‌کند ودر نتیجه شدت این اثر را تضعیف نمی‌کند. لذا فرضیه۳ پژوهش رد می‌گردد.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

شکل۴-مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه سوم پژوهش

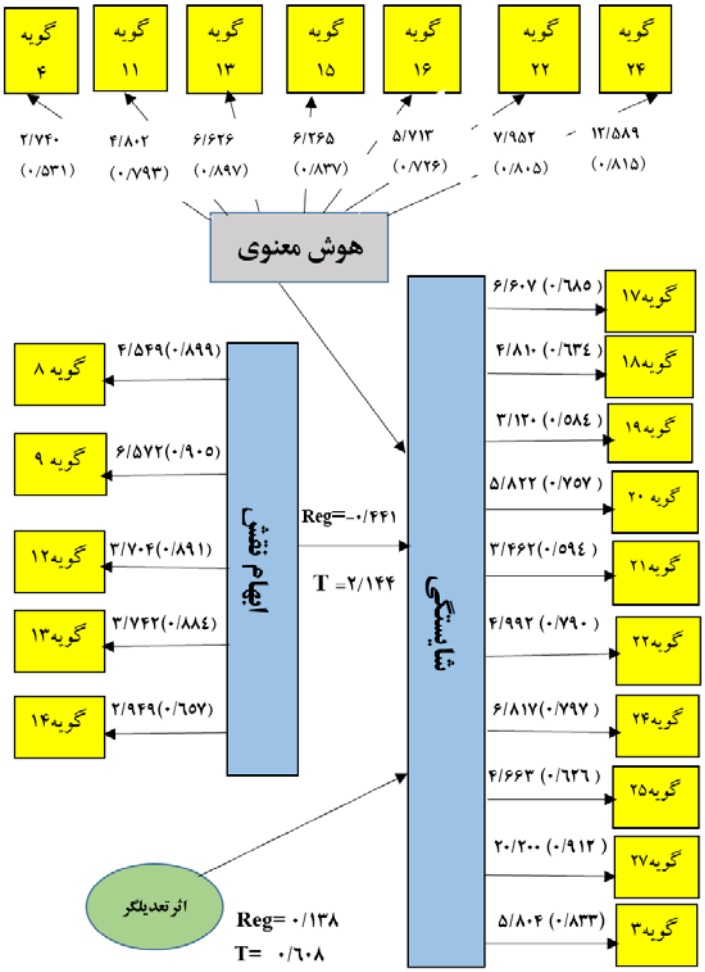


در خصوص فرضیه چهارم که باین می دارد هوش معنوی تأثیر منفی ابهام نقش برشایستگی حسابرسان را تعدیل می‌کند.، مطابق شکل۵ و جدول۵, ضریب تأثیر برابر ۰/۱۳۸و مقدار آماره t برابربا ۰/۶۰۸ که کمتر از قدرمطلق ۱/۹۶ قرار دارد, بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار نیست. بنابراین هوش معنوی تأثیر ابهام نقش بر شایستگی

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

حسابرسان را تعدیل نمی‌کند ودر نتیجه شدت این اثر را تضعیف نمی‌کند. لذا فرضیه۴پژوهش رد می‌گردد.

شکل۵-مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه‌چهارم پژوهش



[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

جدول ۵- خلاصه ازمون فرضیه های پژوهش

شماره فرضیه	مسیر	ضریب تأثیر	آماره T	سطح معنی داری	نتیجه
۱	ابهام نقش ← صداقت	-۰/۴۴۱	۲/۱۴۴	۰/۰۰۱	تایید
۲	ابهام نقش ← شایستگی	-۰/۵۳۷	۳/۸۳۸	۰/۰۰۰	تأیید
۳	هوش معنوی× ابهام نقش← صداقت	۰/۱۰۷	۰/۴۲۳	۰/۶۷۳	رد
۴	هوش معنوی × ابهام نقش← شایستگی	۰/۱۳۸	۰/۶۰۸	۰/۵۴۳	رد

۶- بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر ابهام نقش بر صداقت و شایستگی حسابرس بود. همچنین، نقش تعدیلی هوش معنوی، نیز براین رابطه‌ها بررسی شد. در راستای رسیدن به هدف پژوهش، براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، چهار فرضیه تدوین شد.

نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که ابهام نقش بر صداقت حسابرسان تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. بنابراین، هرچه ابهام نقش حسابرسان بیشتر باشد انتظار می‌رود صداقت کمتری برای انجام عملیات حسابرسی و گزارشگری داشته باشند. این یافته با نتایج مطالعات ارنس پی و همکاران (۲۰۰۸)، امیرالدین (۲۰۱۹)، یونیارتی و عطرومان(۲۰۲۰) و اقریماو همکاران (۲۰۲۳) سازگار است. با توجه به تأیید تأثیر معنی‌دار ابهام نقش برصداقت حسابرسان به شرکا و مدیران موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود وظایف و مسئولیت‌های حسابرسان واضح و بدون ابهام برای آنها بیان گردد تا از تنیدگی ناشی از ابهام نقش کاسته شود. همچنین توجه ویژه‌ای به شناخت و بهبود مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای حسابرس از جمله بعد صداقت داشته باشند و درصورتی که حسابرسان از صداقت معقولی برحوردار نبودند علت آن‌را مشخص و اقداماتی برای ارتقای صداقت حسابرسان انجام شود.

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد که ابهام نقش بر شایستگی حسابرسان تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. بنابراین، هرچه ابهام نقش حسابرسان بیشتر باشد سبب ایجاد مشکلات جدی در ایفای نقش شایسته می‌گردد. این یافته با نتایج مطالعات یونیارتی و عطرومان(۲۰۲۰) و ماس و همکاران (۲۰۲۳) سازگار است. با توجه به تأیید تأثیر معنی‌دار ابهام نقش برشایستگی حسابرسان به شرکا و مدیران موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که شرح وظایف هر رده حسابرس در موسسه دقیق مشخص و به او در ابتدای کار داده شود و نقش او، کارکردش و حیطه

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

وظایفش مشخص باشد که دچار ابهام نقش نشود، همچنین پیشنهاد می‌شود حسابرسان از مسئولیت شغلی خود آگاهی داشته باشند و بدانند چه انتظاراتی را باید برآورده کنند.

نتایج آزمون فرضیه سوم و چهارم پژوهش نشان داد هوش‌معنوی شدت تأثیر ابهام نقش بر صداقت و شایستگی و حسابرس را کاهش نمی‌دهد. نتایج آزمون این فرضیه‌ها با نتایج پژوهش‌های مطالعات آپریانتو و همکاران(۲۰۱۸)، هرماوان و همکاران(۲۰۱۹)، کلاو (۲۰۲۰) و سام و همکاران(۲۰۲۲)، مطابقت ندارد. در این راستا به شرکا و مدیران موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود با روش‌های مختلف از جمله برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی مرتبط و مستمر، هوش معنوی رادر بین حسابرسان تقویت کنند و ذهنیت حسابرس را با القای ارزش‌های نیکی، صداقت و شکل‌گیری ذهنیت مثبت بهبود بخشند. همچنین، برنامه آموزشی مدونی جهت رشد و پرورش هوش معنوی مطابق با فرهنگ اسلامی- ایرانی برای حسابرسان طراحی و اجرا کنند.

درارتباط با محدودیت‌های پژوهش لازم به ذکراست در این پژوهش فقط دو بعد اخلاقی حسابرسان یعنی صداقت و شایستگی مورد بررسی قرار گرفت توصیه برای تحقیقات آینده این است که سایر ابعاد اخلاقی‌حسابرسان از جمله رازداری، استقلال و بی‌طرفی بررسی شود. محدودیت دیگر پژوهش حاضر این است که داده‌ها با کمک پرسشنامه جمع‌آوری شده‌اند، با توجه به اینکه این پژوهش در حوزه پژوهش‌های رفتاری هست لذا این احتمال وجود دارد که شرایط روحی و فکری زمان تکمیل پرسشنامه بر انتخاب گزینه‌ها توسط پاسخ‌دهندگان موثر بوده باشد که از محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه تحقیقات رفتاری می باشد.

۷-پیوست ها -پرسشنامه

پاسخگوی گرامی لطفا با توجه به آنچه درعمل انجام می‌دهید به گویه‌های پرسشنامه ذیل با علامت گذاشتن دریکی از ستونها کاملا مخالفم تا کاملا موافقم نظر خود را اعلام فرمایید

پرسش‌نامه آزمون صداقت و شایستگی حسابرس

گویه ها	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
۱- بعنوان حسابرس بدون اینکه نظارت یا کنترلی روی کارم باشد خودم قوانین و مقرارات را رعایت می‌کنم					
۲-من اطلاعات مربوط به وقایع را با توجه شرایط کار افزایش یا کاهش می دهم					
۳-من اگر وقایع، صحیح نباشند، تردید حرفه‌ای را در نظر می گیرم.					

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

۴-من نگرش ذهنی خود را به دلیل تهدید دیگران تغییر نمی‌دهم					
۵- قضاوت من مبنی بر مواردی است که بررسی و رسیدگی کرده‌ام					
۶- در کار حسابرسی به عنوان حسابرس، اعتماد به نفس بالایی دارم					
۷-من مسایل حسابرسی را به دقت حل می‌کنم					
۸- من درانجام حسابرسی منافع دولت را مد نظر می‌گیرم					
۹- من رعایت قوانین و مقررات توسط واحد مورد رسیدگی را ارزیابی می‌کنم و موارد عدم رعایت قوانین را به مدیریت واحد مورد رسیدگی گزارش می‌کنم.					
۱۰-من تحت تاثیر قضاوت ها یا سرزنش های دیگران قرار نمی‌گیرم					
۱۱-من پس از پایان حسابرسی جهت اصلاح وبهبود شرایط راه حل‌هایی را ارائه می‌دهم					
۱۲-من به کار خود علاقه دارم.					
۱۳-من بر اساس اصول و ضوابط عمل می‌کنم					
۱۴- من با توجه به قوانین و مقررات راه حل ها و روش ها را ارائه می دهم					
۱۵- من برنامه حسابرسی را قبل از شروع عملیات حسابرسی تهیه می‌کنم					
۱۶--من درتمام مراحل حسابرسی درستکاری و صداقت را در حرفه خود حفظ می‌نمایم					
شایستگی حسابرس					
۱۷-دستورالعمل های مر بوط به نحوه رسیدگی من در برنامه حسابرسی عاری از هرگونه دخالت های دیگران می‌باشد.					
۱۸-من از محیط کسب و کار صاحبکار شناخت دارم					
۱۹-من در انجام حسابرسی و آزمون های حسابرسی با سایر حسابرسان همکاری دارم					
۲۰- انجام حسابر سی من به دور از منافع شخصی خود و منافع سایر اشخاص می‌باشد					
۲۱- من در گزارش حسابرسی تمام حقایق را افشا می‌کنم و تحت تاثیر افراد قرار نمی‌گیرم.					
۲۲-گزارش حسابرسی شامل اظهار نظر من می‌باشدکه با تفسیر و قضاوت من تهیه شده‌است					

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

۲۳-تاییدیه های دریافتی من از اشخاص ثالث جهت آزمون های حسابرسی، گزارش حسابرسی من را راتحت تاثیر قرار می‌دهد					
۲۴-من در تمام مراحل حسابرسی استقلال دارم					
۲۵- انتخاب روش های حسابرسی من در برنامه حسابرسی عاری از دخالت های مدیریت می‌باشد					
۲۶-من جهت اجرای روش‌های حسابرسی به همکاری مدیریت صاحبکار نیاز دارم.					
۲۷-من نتایج حاصل از حسابرسی را به دور از فشارها و تقاضای اشخاص خاص گزارش می دهم					
۲۸-من در حسابرسی های خود با اشخاص واحد مورد رسیدگی تعامل و یا همکاری دارم					
۲۹-من در حسابرسی های خود ن از کسی جانبداری نمی‌کنم					
۳۰-من به عنوان یک حسابرس قابل اعتماد هستم					

پرسش‌نامه آزمون ابهام نقش حسابرس

گویه ها	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
۱-در مورد کارهایی که باید انجام دهم، توضیحات واضح و روشنی وجود دارد.					
۲-می‌دانم در ارتباط با شغلم چقدر آزادی و استقلال عمل دارم.					
۳- من وقتم را برای انجام دادن کارهایم به طور مناسب تقسیم کردم.					
۴-من معمولا از مسئولیت‌های خود در سازمان آگاه هستم.					
۵-دقیقا می‌دانم در مورد کارم چه انتظاری از من دارند.					
۶- می‌دانم در برنامه‌ریزی و مدیریت زمان آگاهانه عمل کرده‌ام					
۷- من اطلاعات لازم برای چگونگی انجام دادن وظایف مربوط به شغلم را ندارم					
۸-به من وظیفه ای ارجاع می‌شود بدون اینکه نیروی انسانی کافی برای انجام دادن ان در اختیارم قرار بگیرد.					
۹-برای انجام بعضی وظایف محوله باید با مقررات و خط مشی های موجود مخالفت کنم.					

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

۱۰-من با دو یا چند گروه کار می‌کنم که کار ها را به نحوی کاملا متفاوت انجام می‌دهند.					
۱۱-به هنگام انجام وظایفم درخواست‌های متناقض و ناسازگاری توسط دو یا جند نفر دریافت می‌کنم					
۱۲-کار هایی را که انجام می‌دهم برای بعضی افراد مورد قبول و برای عده‌ای دیگر نامقبول است					
۱۳-وظایفی به من محول می‌شود بدون اینکه منابع و مواد اولیه مورد نیاز در اختیارم قرار گیرد.					
۱۴-کار های غیر ضروری انجام می‌دهم.					

پرسش‌نامه آزمون هوش معنوی

گویه ها	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
۱- به یک نفس دانا و یا بالاتر در درون خود آگاهی دارم که برای راهنمای گرفتن بدان گوش می‌کنم.					
۲- من معتقدم ابعاد درونی م کامل‌تر از جسم فیزیکی‌ام می باشد					
۳- من زمانی را صرف پی بردن به هدف یا دلیل وجودم می کنم					
۴- من سعی می‌کنم سطح خود اگاهی‌ام (شناخت استعدادها، تواناییها ضعف‌ها) را بالا ببرم					
۵-من قادرم که عمیقا در باره آنچه که رخ می دهد تفکر کنم					
۶- برای من دشوار است که هرچیز غیر از امور مادی و فیزیکی را حس کنم					
۷- توانای من جهت یافتن معنی و هدف زندگی به من کمک می کند تا خودم را با شرایط پر استرس منطبق کنم					
۸- من از توانایی و ضعف‌های خود شناخت کافی دارم					
۹- هر گاه بر آنچه که می‌دانم حقیقت دارد پافشاری می‌کنم دچار مشکل می‌شوم.					
۱۰-من در جهت آگاهی دیگران در مورد هدف زندگی، قوانین معنوی و تعهد نسبت به رشد معنوی تلاش می‌کنم					

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

۱۱-در هنگام انجام فعالیت‌های روزانه ام نسبت به هرآنچه در اطرافم اتفاق می‌افتد آگاهم.					
۱۲- من غالبا در باره معنی رویدادها در زندگی‌ام تفکر می‌کنم					
۱۳- من نسبت به وجدانم آگاهم و به راهنمایی هایش گوش می‌کنم.					
۱۴- به هنگام مواجهه با چالش‌ها و مشکلات روزانه ایمانم قوی‌تر می‌شود.					
۱۵-درزندگی و کار روزمره به مسائلی که قابل بیان نیستند(مثل احساسات غیر قابل توصیف یا تجارب معنوی) توجه می کنم					
۱۶- من غالبا در باره رابطه بین انسان با سایر موجوداتد عالم تفکر می					
۱۷- در زندگیم به انجام اعمال روحی و معنوی مثل نماز خواندن، دعا کردن، یوگا و... می‌پردازم تا بتوانم با دشواریهای زندگی مبارزه کنم.					
۱۸- من می توانم بر طبق هدفی که در زندگی دارم ,تصمیم گیری کنم					
۱۹--من درباره وجود یک قدرت یا نیروی برتر(مانند خدا)عمیقا فکر می‌کنم					
۲۰- من اهدافم را فراتر از این دنیای مادی و اهداف مادی طراحی می‌کنم.					
۲۱--من قادر به یافتن معنی و هدف تجربه های روزانه ام هستم					
۲۲- به‌هنگام مشاهده نقاط قوت و ضعف دیگران سعی می‌کنم از آنها در جهت تکامل شخصیت خود بهره گیرم.					

فهرست منابع

آرامش، فرزانه ؛ بدیعی، حسین ؛ محمدی پور، رحمت الله. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه هوش های معنوی هیجانی با استرس شغلی حسابرسان، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت شماره۲۳، صص۱-۲۳.

آقایی قهی، علیرضا ؛ یزدانی، شهره، ؛ خان محمدی، محمدحامد. (۱۳۹۹)، مدل مفهومی عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی در ایران به روش نظریه پردازی زمینه ای. دانش حسابرسی، ۲۰(۸۰)، ۳۸۲-۳۵۷.

ارباب سلیمانی، عباس.(۱۳۹۳)، آیین رفتار حرفه‌ای برای حسابداران حرفه‌ای، چاپ اول، انتشارات شهر یاس.

امانی، جواد؛ خضری آذر، هیمن؛ محمودی، حجت. (۱۳۹۱)، معرفی مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجذورات و کاربرد آن در پژوهش های رفتاری، مجله برخط دانش روان شناختی، شماره ۱، صص۴۱-۵۵

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]

[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

خواجوی، محدثه و برزگر، الهه. (۱۳۹۵)، الگوی علّی ابهام وتعارض نقش، تنش شغلی، فرسودگی شغلی وتمایل به جابه جایی در حسابداران، حسابرسان واستادان دانشگاه دررشته حسابداری. مجله حسابداری سلامت، ،سال پنجم، ،شماره اول، صص ۲۱-۴۲

حاجیها، زهره و فخری، علی. (۱۳۹۸)، تأثیر اخلاق حرفه‌ایی حسابرسان بربهبود کارایی وارتقا عملیات حسابرسی، مجله پژوهش و مطالعات علوم اسلامی، شماره۶، صص۲۲-۴۷.

دریایی، عباسعلی و عزیزی، اکرم. (۱۳۹۷)، رابطه اخلاق, تجربه و صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان باکیفیت حسابرسی (با توجه به نقش تعدیل کننده شک و تردید حرفه‌ای، فصلنامه دانش حسابداری مالی، (۱) ۵، صص ۷۹-۹۹.

دلاوری،علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزارpls، انتشارات جهاد دانشگاهی، ص ۲۴۰.

روزبخش، نجمه؛ جمادوردی،گرگانلی؛ بخاریان، مریم .؛ خوزین، علی. (۱۴۰۱)، الگوی عدم بلوغ اخلاق حرفه‌ای حسابرسان در ایران: با رویکرد داده بنیاد. دوفصلنامه ارزشی رفتاری، سال هفتم، شماره چهاردهم، صص۱۳۱-۱۶۸.

رؤیایی، رمضانعلیی؛ طالب‌نیا ، قدرت‌اله؛ حساس‌یگانه، یحیی.(۱۳۹۱)، ادراک حسابرسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، علوم مدیریت ایران، شماره ۲۵، بهار و تابستان، صص ۱-۲۰.

غلامی، اشکان ؛ مهرانی، کاوه ؛ تحریری، آرش .(۱۴۰۱)، بررسی تأثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی با اثر میانجی استرس شغلی: تحلیلی از محیط حسابرسی ایران، مطالعات تجربی حسابداری مالی، سال نوزدهم، شماره۷۶، صص۹۶-۶۵.

مرادی، مهدی و افشار ایمانی، یگانه السادات. (۱۳۹۶)، رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس، پژوهشهای حسابداری مالی وحسابرسی، شماره ۳۵، صص۴۱-۶۴.

آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی ایران(۱۳۹۸) ، تهران: انتشارات جامعه حسابداران ر سمی ایران .

وحدانی، محمد و زحمتکش، ابوذر. (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر ابهام نقش بررابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی حسابداران بخش عمومی. دوفصلنامه علمی حسابداری دولتی، دوره ۶، شماره ۱، صص۱۳۰-۱۱۵.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]
[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]
[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

Alsughayer, S.A. ۲۰۲۱. Impact of Auditor Competence, Integrity and Ethics on Audit Quality in Saudi Arabia. Open Journal of Accounting ۱۰(۲۴): ۱۲۵-۱٤۰

Amiruddin A. ۲۰۱۹. Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work–family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. International Journal of Law and Managemen ۶۱(۲): ۴۳۴-۴۵۴.

Amilin, A. ۲۰۱۷. The Impact of Role Conflict and Role Ambiguity onAccountants' European Research Studies JournPerformance: The Moderating Effectn of Emotional Quotient. European Research Studies Journal ۲۰(۷):. ۲۳۷-۲٤۹

Amram J.Y. ۲۰۰۷. Intelligence beyond IQ: The contribution of Emotional and Spiritual intelligence to effective business leadership.Disserration.Phd. Psychology Palo Alto, California.

Apriyantom,F. P., and R. Yuliana. .۲۰۱۸. The Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Auditor Independence with Spiritual Intelligence as a Moderation Variable. Advances in Economics. Business and Manag gement Research ۱۰۱:.۳٤٤-۳٤۹.

Ardelean, A. ۲۰۱۳. Auditors'Ethics and their Impact Public Trust. Social and Behavioral Science Social and Behavioral Sciences ۹۲: ۵۵-۶۰.

Asnawi . M . ۲۰۲۲. The quality of recommendation: The effects of role conflict and role ambiguity and work stress. Growing Science: accounting journal ۸ (۳): ۳۱۵-۳۲۲.

Badjuri, A. ۲۰۱۱. Factors Affecting Quality Auditor Independent Audit at Accounting Firm Pulik (KAP) in Java Tenggah. Journal of

Bamber, E., D.Snowball, R .Tubbs. ۱۹۸۹. Audit structure and it relation to role conflict and role.The Accounting Review, Vol ۶۴(۲):. ۲۸۵-۲۹۹

DeAngelo, L.E .۱۹۸۱. Auditor size and audit quality. Journal of Accounting and Economic ۳(۳):۱۸۳-۱۹۹

Dezoort, F.T., and A.T. Lord. ۱۹۹۷. A review and syntesis of press ure effects in accounting. Journal of Accounting Literature ۱٦ (۱):۲۸-۸۶

Emmons, R . A. ۲۰۰۰. Is spirituality an intelligence? Motivation cognition, and the psychology of ultimate concer.The Interna ational for the Psychology of Religion ۱۰(۱): ۳-۲٦

Hasanuddin, R., and H. SjahruddinMm. ۲۰۱۷.The Structture o EmotinalIntelligence Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance World. Journal of Business and Management ۳(۱):٦۷-۸۷.

Hermawan, S., L. R. W. Wati ., A. Hanif ., R.A. R .Rahayu ., and R. Lifestyle.۲۰۱۹. .Healthy Lifestyle, Role Ambiguity, Spiritual

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]

[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

Quotient and Job Burnout on Job Satisfaction at PublicAccounting Firms in Surabaya. International Journal of Economics and Business ۲(۲):۱۷۰-۱۸۲.

Gong, Y., Shenkar, O., Luo, Y., and M.-K. Nyaw .۲۰۰۱. Role conflict and ambiguity of CEOs in international joint ventures: A transaction cost perspective. Journal of Applied Psychology ۸٦(٤):۷۶۴–۷۷۳.

Ishak, P.(۲۰۱۸). Pengaruh Independensi Auditor Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence Terhadap Perilaku Etis Audtdan Kinerja Auditor. Journal Ilmiah Akuntan ۱(۱):۸۵-۹۸

Ghozali, I.D., and S. Heru. ۲۰۱۷. The Role of Religious Control in Dysfunctional Audit BehaviorAn Empirical Study of Auditor of Pulic Accounting Firm in Indonesia. The Journal of Applied Business Research ۳۳(۵): ۱۰٤۷-۱۰۵۸.

Kalau, A.۲۰۲۰. The Role of Spiritual Intelligence in Moderating the Relationship between Auditor competencies on Audit QualitY. The International Journal of Business Management and Technology ٤ (٦): ۱۶۸-۱۷۵

Krishna K., and F, Nadya. ۲۰۲۰. The effect of independence, integrity, profeessionalism, and professional skepticism on the accuracy of giving audit opinion (The case of audit board of the republic of Indonesia). Advances in Economics, Business and Management Research ۱۲۷: ۵-۱۰.

Lawrence.p.k. ., and J.C.William .۲۰۰۸. The impact of exercised responsiblity ,Experience, autonom and role ambiguity on job performance in public accounting. Journal of Managerial ۲ (۳): ۳۲۷-۳۴۷

Masruddin, J., I. Basir., R . Masdar ., and L. Meldawatim.. ۲۰۲۱. Role Ambiguity, Role Conflict, Auditor Competence on Audit Quality: Role Conflict, Auditor Competence on Audit Quality:The Mediating effect of auditing planning and Independence. Universal Journal of Universal Journal of Accouting and Finance ۹(٦): ۱۵۵۱-۱۵۵۷.

Mas, I. M., Mediaty., and A, Kusumawati. ۲۰۲۳.The Effect Of Role Conflict and Role Ambiguity On Audit Quality With Independence As A Moderation Variable. International Journal of Progressive Sciences and Technologies ۳۶ (۲):, ۲۶۹-۲۷۶

Maslach, C, and S. E. Jackson. ۱۹۸۱.The Measurement of Experienced Burnout .Journal of occupational Behaviour ۲(۲): ۹۹ – ۱۱۳

Mediaty, M., G. T. Pontoh., D. Darmawati., H. Usman, H., an d S. Mustafa. ۲۰۲۰. Whistleblowing As an Effort to Reduce Fraud Actions.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]

[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

Interrnational Journal of Innovative Science and Research Technology Technology ٥(١٢), ٣٩٣–٤٠٠.

Malthus,S., and C. Fowler. ٢٠٠٩.Generation Y perceptions. Chartered Accountants Journal ٨٨(١): ٢٠-٢٢.

Murti,S.A., D. Wijayant , and R..T .Cahyai,.٢٠٢٣. Emotional Intelligence Mod erates role conflict, role ambiguity ethics sensitivity on auditor Perfor Performance. international students conference on accounting and Business ٢(١):٦٧-٩٠.

Puspitasari, A. Z. and A. R, Fuad . ٢٠١٩. The Efect Of Audit competence, Independence, And Professional Skeptism On Audit Quality With Auditors Ethics As moderation Variables. International Journal of Business Economics and Law ١٨(٥): ١٣٥-١٤٤.

Rebele, J.E, and R.E. Michaels. ١٩٩٠. Independent Auditors' Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables. Behavioral Rese Behavioral Research in Accounting ٢(٢): ١٢٤-١٥٣.

Rafiyadi, A.,and U, Asri. ٢٠٢٠. spiritual intelligence as a moderating competence and skepticism of professional auditors on the detection of fraud detection of fraud. Global scientific journal ٨(١٠): ١٧٨٤-١٧٩٠.

Ramdin, V. U. ٢٠٢٢. Auditor's Competence, Auditor's Integrity and Audit Quality in the Surinamese Market. Internahional Journalof Accounting Research ١٠(١٢):.١-٤.

Sam, D.F., M .ali, and A. Kusumawat.٢٠٢٢. Integration of Religiusity and Spiritual Intelligence in Maintaining Auditor's Ethical Behavior. Journal of Research in Business and Manageme ١٠ (٧): ٧٩-٨٦.

Tubre, T.C, and J. M. Collins,. ٢٠٠٠. Jackson and Schuler ١٩٨٥ Revisited: A Meta-Analysis of the Relationships Between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance. Journal of Management ٢٦ (١):١٥٥-١٦٩.

Üngüren, E, and S. Arslan. ٢٠٢١. The effect of role ambiguity and role conflict on job performance in the hotel industry: The mediating effect of job satisfaction. Tourism & Management Studies ١٧(١): ۴۵-۵۸

Wahyun, D., M , Natsir., L, Meldawati,. A, Ikbal., and R. Masda, ٢٠٢١. The Effect of Conflic Role Ambiguity and Expertis on Internal Auditor Independence Commitments. Advances in Economics. Business and Management Research ٢٠٤: ٣٢١-٣٢٧.

Wardayati, S. M. ٢٠١٦. The Effects of Accountability, Objectivity, Integrity, Working Experience, Competence, Independence and Motivation of the Examiner toward the Quality of Inspection Results at the Inspectorate of Lumajang Regency. Pertanika Journals ٢۴(S): ١۶۵-١٧۴.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]

[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]

Yuniarti,Y. L., and J. Rita..۲۰۲۰. The Influence of Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload on Auditor Performance. Proceeding on International Conference of Science Management Art Research Technology ۱(۱): ٤۹-۵۷.

Yudha,.A., K. Taufiq., and M. W. Tertiarto. ۲۰۱۹.The Effetof Competence, Experience, Independence, Due Professional Care , And Auditor Integrity On Audit Qualitiy With Auditor Ethics As Moderating Variable. Journal of Accounting, Finance,and Auditing Studies ۵(۱): .۸۰-۱۰۰

Zahmatkesh, S., and J. Rezazadeh . ۲۰۱۷. The effect of auditor features on audit quality, Tekhne (۱۵):.(۲). ۱-۹.

Zarefar, A. ۲۰۱۵. Paper of the Influence of Ethics, Experien and Competency toward the Quality of Auditing with profession Auditor professon Auditor Skecism as a Moderating Variabl. Global conference on Busines and Social ۲۱۹: ۸۲۸-۸۳۲.

Zohar, D., and Marshall. I, ۲۰۰۰, SQ: Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence. New York, NY. USA: Bloomsbury, London.

Zolkapli, N. M., N. M. R., Samudin ., S. N. Akma ., S. N. B. Ahmad ., F. S. Johari. m., and N. Idayu. ۲۰۲۲. The Effect of Role Ambiguity and Time Pressure on Job Performance among Employees at Water Supply Services Company in Malaysia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences ۲(۱):۷۵۰ –۷۶۱.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-29]

[DOR: 20.1001.1.25384228.1402.8.15.4.9]

[DOI: 10.61186/aapc.8.15.175]