



رویکرد مدل معادلات ساختاری در آزمون ابعاد اخلاقی حسابرسان (صداقت، شایستگی و بی طرفی) تحت تأثیر فرسودگی شغلی و هوش معنوی

مرضیه مومنی^۱

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

دکتر علی ذبیحی زرین کلایی^۲

استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

(تاریخ دریافت: ۸ مهر ۱۴۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۵ اسفند ۱۴۰۱)

استرس مرتبط با شغل در تبیین طیف وسیعی از رفتارها و نگرش‌ها در محیط‌های کار حسابداری پراسترس مهم است. فرسودگی شغلی به عنوان یک سندرم استرس ناکارآمد، انتظار می‌رود ابعاد اخلاقی حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین هدف این پژوهش رویکرد مدل معادلات ساختاری در آزمون ابعاد اخلاقی حسابرسان تحت تأثیر فرسودگی شغلی و هوش معنوی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و موسسات حسابداری بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۰ می‌باشد. برای محاسبه تعداد نمونه انتخابی از روش بارکلای و همکاران استفاده شد، که تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد و برای مدل سازی و آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار اسمارت PLS استفاده گردید. نتایج این پژوهش نشان داد که فرسودگی شغلی بر ابعاد اخلاقی حسابرسان از جمله صداقت و درستی، شایستگی و بی طرفی حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد همچنین در این پژوهش به بررسی تأثیر فرسودگی شغلی بر ابعاد اخلاقی با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی پرداخته شد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر صداقت و درستی حسابرسان را تعدیل می‌کند اما هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر شایستگی و بی طرفی حسابرسان را تعدیل نمی‌کند. **واژه‌های کلیدی:** فرسودگی شغلی، صداقت و درستی، شایستگی، بی طرفی، هوش معنوی، حسابرسان.

¹ momeni1353@gmail.com

² azabih95@yahoo.com

مقدمه

برای بیش از یک دهه، مجموعه ادبیات مربوط به عملکرد حسابداری، ارتباط و اهمیت استرس مرتبط با شغل را در زمینه کار حسابداری مستقل تشخیص داده است. استرس مرتبط با شغل در تبیین طیف وسیعی از رفتارها و نگرش‌ها در محیط‌های کار حسابداری پراسترس مهم است [۳۰]. از دهه ۱۹۷۰، پیشرفت در ادبیات حسابداری رفتاری، درک تأثیر سندرم استرس ناکارآمدی را بر نتایج منفی عملکرد حسابداری افزایش داده است. عوامل زیادی مسئول افزایش چنین استرسی بر توانایی حسابرسان برای ایجاد قضاوت حسابداری دقیق هستند. علاوه بر این، شواهد نشان می‌دهد که عوامل برانگیختگی استرس در عملکرد حسابداری رایج هستند و حتی در طول فصل شلوغ افزایش می‌یابند. در طول فصل شلوغ حسابداری، استرس نتایج منفی را با تأثیر مستقیم بر کیفیت حسابداری تقویت می‌کند. پرسلین و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که حسابرسان اغلب ۲۰ ساعت در هفته در طول فصل شلوغ کار می‌کنند. علاوه بر این، فصل شلوغ (معمولاً پایان دسامبر سال) دوره‌ای است که اکثر شیوه‌های حسابداری انجام می‌شود و ۷۰ درصد از کل عملکرد حسابداری اجرا می‌شود. مطالعات قبلی نشان می‌دهد که عوامل برانگیختگی استرس مانند اضافه بار شغلی، تعارضات، فشار زمانی و ابهام در فصل شلوغ افزایش می‌یابد. این به نوبه خود بر فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابداری تأثیر می‌گذارد و در بسیاری از موارد منجر به کیفیت پایین قضاوت حسابداری می‌شود [۳۵]. از آنجایی که حسابرسان یک عنصر حیاتی در عمل حسابداری در کنار فرآیند حسابداری و کار پس از حسابداری است، پس رفاہ روانشناختی یک حسابرسان یک نقطه مرکزی در تحقیقات حسابداری رفتاری است. تحقیقات نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی یک حسابرسان، عامل تعیین‌کننده مهم در عملکرد قضاوت او هست [۲۰]. مطالعاتی که بر ویژگی‌ها و موقعیت حسابداری تمرکز می‌کنند، معمولاً استدلال می‌کنند که حسابرسان در معرض محیط‌های کاری استرس‌زا هستند که پتانسیل کاهش کیفیت عملکرد حسابداری را دارند. استرس شغلی معمولاً زمانی به وجود می‌آید که یک حسابرسان تحت تأثیر عوامل استرس‌زا منفی در کار قرار می‌گیرد. حسابرسان زمانی استرس شغلی را تجربه می‌کنند که کنترل کمی بر موقعیت‌های خود دارند، یا زمانی که تقاضاهای شغلی بیش از توانایی‌هایشان است. ظهور استرس ممکن است باعث نارضایتی شغلی، جابجایی بالایی کارکنان و کاهش سطح عملکرد شود که به نوبه خود ممکن است به اعتبار حرفه آسیب وارد کند. تحقیقات دانشگاهی مربوط به استرس در حسابداری عمومی، عوامل استرس‌زای سازمانی و شغلی متعددی را شناسایی کرده است. از جمله استرس انباشته و افزایشی است که سطح استرس فرد را در یک دوره زمانی طولانی افزایش می‌دهد [۳۱]. فرسودگی شغلی^۱ یک پاسخ منفی روانی منفی به عوامل استرس‌زا است که اعتقاد بر این است که پیامدهای ناکارآمدی بر عملکرد رفتاری دارد. فرسودگی شغلی به مدت ۴۰ سال از زمان معرفی آن به ادبیات روانشناسی، مفهومی مهم بوده است. در حال حاضر، فرسودگی شغلی یک موضوع دانشگاهی تثبیت شده است که بیش از ۶۰۰۰ مقاله در مورد آن منتشر شده است [۳۰]. اصطلاح "فرسودگی شغلی"

¹ Burnout

برای اولین بار توسط فرودنبرگر (۱۹۷۴) استفاده شد و به عنوان ناتوانی در عملکرد مؤثر در شغل خود در نتیجه استرس طولانی و گسترده مرتبط با شغل مشخص می‌شود. فرسودگی شغلی پاسخی به هیجانات مزمن مرتبط با شغل و عوامل استرس زای بین فردی است که از قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت‌های سخت نشأت می‌گیرد. فردی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برد ممکن است به نظر برسد انرژی و اشتیاق به زندگی و همچنین اعتماد به نفس خود را از دست داده است. فرسودگی شغلی در سه مرحله در حال پیشرفت است. اول، یک فرد از پاسخ به فشار شغلی احساس خستگی می‌کند. بعد دوم فرسودگی مسخ شخصیت است یعنی واکنش منفی عاری از احساس و توأم با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به همکاران و مراجعین. سوم، او ممکن است موفقیت شخصی پایینی را درک کند [۲۱]. کوردز و دوگرتری (۱۹۹۳) سه عامل فرسودگی شغلی را دسته بندی می‌کنند: تعارض نقش، ابهام نقش و اضافه بار نقش.

متاسفانه، ادبیات حسابرسی یافته‌های زیادی در مورد تاثیر فرسودگی شغلی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان ارائه نمی‌کند. توجه به این واقعیت که حساس‌ترین قضاوت‌های حسابرسی در طول فصل شلوغ انجام می‌شود. یک سوال جدی در مورد دقت حسابرسان فرسوده و درگیر وجود دارد. قضاوت باید در طول فرآیند حسابرسی مطرح شود. زیرا این امر تأثیر مستقیمی بر کیفیت قضاوت حسابرسی دارد و سؤالاتی را در مورد اینکه آیا تأثیر فرسودگی شغلی می‌تواند قضاوت حسابرسی را که ممکن است بدون تأثیر فرسودگی شغلی ایجاد شود، تغییر دهد یا تقویت کند، ایجاد می‌کند. همچنین شایان ذکر است که مطالعات روانشناسی قبلی هنوز در حال بحث هستند که چگونه فرسودگی شغلی ممکن است بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر بگذارد برخی از مطالعات استدلال می‌کنند که تصمیم‌گیرنده‌ای که در معرض فرسودگی شغلی است، قبل از اجرای قضاوت، به عنوان مکانیزم دفاعی برای جلوگیری از مشکلات بیشتر که ممکن است وضعیت زندگی او را بدتر کند، توجه به جزئیات را افزایش می‌دهد برخی دیگر فرسودگی شغلی را با افزایش نرخ خطا و زمان واکنش مرتبط می‌دانند [۲۲] بنابراین، مطالعات حسابرسی هنوز در مراحل اولیه خود هستند و برای پر کردن این شکاف در تحقیقات در مورد تأثیر فرسودگی شغلی بر قضاوت حسابرسی نیاز به انجام تحقیق بیشتر است.

غداب (۲۰۱۹) نشان داد که اهمیت حسابرسی ناشی از بی‌طرفی حسابرس در تلاش برای بهبود اعتبار گزارش از طریق انجام حسابرسی‌های با کیفیت بالا برای ارائه اطلاعات مناسب و افزایش سطح قابلیت اطمینان است. حسابرسان باید مطابق با ارائه اطلاعات معتبر، معضلات اخلاقی را حل کنند و برای حفظ منافع عمومی، انتخاب‌های مناسبی انجام دهند. کمیته استانداردهای حسابرسی (۲۰۱۶) بیان می‌کند که کیفیت حسابرسی توسط دو عامل تعیین می‌شود: شایستگی، استقلال و بی‌طرفی [۲۳]

از آنجا که صداقت، شایستگی، استقلال و بی‌طرفی حسابرس از ابعاد اخلاق حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد، و با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای حسابرسان در کیفیت قضاوت حسابرسی دارد. بنابراین هدف این پژوهش تأثیر فرسودگی شغلی بر اخلاق حرفه‌ای حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی می‌باشد. هوش معنوی به این دلیل انتخاب شد که می‌تواند تأثیر فرسودگی شغلی بر اخلاق حرفه‌ای

حسابرس را تعدیل کند. وقوع رسوایی‌های مالی نه تنها تحت تأثیر اخلاقیات بلکه تحت تأثیر سطح معنویت‌گرایی حسابرس نیز قرار داشت. لوییس (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 معنویت‌گرایی 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 کل‌نگری کارکنان در محل کار را کاهش دهید. حسابرسان همچنین به ویژگی‌های مرتبط با معنویت نیاز دارند، که متوجه می‌شوند کاری که باید در فرآیند حسابرسی انجام شود وظیفه‌ای شریف است که توسط خودشان داده می‌شود، بنابراین سعی کنید کارهایی را انجام ندهید که می‌تواند به خود و دیگران آسیب برساند (لوکمن، ۲۰۱۷). هوش معنوی تأثیر شایستگی، استقلال و تضعیف فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی را تقویت می‌کند [۲۳].

نتایج پژوهش امین کلاو (۲۰۲۰)، نشان می‌دهد اگر حسابرس 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 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 خصوصاً 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، شایستگی و بی‌طرفی)، مسأله اصلی این پژوهش این است که آیا با افزایش هوش معنوی در بین حسابرسان می‌توان تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر ابعاد اخلاقی (صداقت و شایستگی و بی‌طرفی) 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 فرسودگی شغلی بر صداقت و شایستگی و بی‌طرفی حسابرسان تأثیر دارد؟ آیا هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی را بر صداقت، شایستگی و بی‌طرفی حسابرسان تضعیف می‌کند؟ بنابراین، نوآوری این پژوهش بررسی ابعادی از ویژگی شخصیتی حسابرسان است که بر کیفیت حسابرسی موثر است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرسودگی شغلی

اصطلاح فرسودگی شغلی توسط فرودنبرگر (۱۹۷۴) معرفی شد و به طور فشرده درحوزه سلامت کار و روانشناسی مورد بررسی قرار گرفت. فرودنبرگر، اولین شخصی است که از واژه فرسودگی شغلی با مضمون امروزی آن استفاده کرد و فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی هیجانی و جسمانی دانسته است که از شرایط موجود در محیط کار، نشأت می‌گیرد. در زمینه حرفه‌ای، اصطلاح فرسودگی شغلی به منظور تشریح واکنش فردی به استرس مزمن در کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. فرسودگی شغلی شامل سه بعد

است: خستگی عاطفی، کاهش عملکرد فردی و مسخ شخصیت خستگی عاطفی با شرایط از دست دادن انرژی و وجود این احساس که منبع عاطفه فردی مصرف شده است؛ مشخص می‌شود. کاهش عملکرد فردی شامل انگیزه و عزت نفس پایین است. مسخ شخصیت شرایط از دست دادن وابستگی عاطفی با دیگران است [۳۰].

تحقیقات روانشناسی و مطالعات تجربی سازمان یافته و خوب در مورد فرسودگی شغلی در اواخر دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ ارائه شده که پرکاربردترین و بهترین روش برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی را ارائه دادند [۳۵]. بخش دیگری از تحقیقات روانشناسی بر تأثیر فرسودگی شغلی بر عملکرد و عواملی که می‌توانند تأثیر فرسودگی شغلی را تعدیل کنند، متمرکز بود. فوگارتی و همکاران (۲۰۰۰) دریافتند که تمایل حسابرس به فرسودگی شغلی ناشی از برخی عوامل استرس‌زا است. یکی از انواع فرسودگی شغلی اضافه بار نقش است [۴۴]. ماسلج و جکسون (۱۹۸۴) اظهار داشتند که فرسودگی شغلی به عنوان نتیجه اضافه بار نقش هم از نظر کمی و هم از نظر کیفی باور می‌شود. فردی که دارای بار کیفی بیش از حد است، احساس می‌کند مهارت‌ها یا استعدادهای اساسی خود را که برای انجام کارها به طور موثر مورد نیاز است، از دست می‌دهد. اضافه بار کیفی زمانی رخ می‌دهد که فرد احساس می‌کند کار در زمان محدود انجام نمی‌شود. سایر مطالعات روانشناسی نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی موجب تغییر توانایی شناختی تصمیم‌گیرنده از نظر وظایف حافظه، عملکرد، سبک قضاوت و تصمیمات اخلاقی است. انتظار می‌رود این تغییر در فرآیند قضاوت بر حسابرسی که در طبقه شغلی پر مخاطب هستند تأثیر بگذارد. [۳۵].

ابعاد اخلاقی حسابرس

اهمیت فزاینده اخلاق در حرفه حسابرسی به دلیل رسوایی‌های مالی بسیارترین اندازه بود که تأثیر منفی بر حسابرسان داشته است و موجب شد که صداقت و اخلاق حسابرسان توسط استفاده‌کنندگان از خدمات حسابرسی زیر سوال برود. ریشه‌شناسی کلمه اخلاق از کلمه یونانی "ethiks" به معنای کاربرد است. ارسطو برای نشان دادن اعتقادات اساسی و ارزش بسیار از آن استفاده می‌کرد. مفهوم اخلاق به خودی خود مفاهیمی چون صداقت، درستکاری و مسئولیت‌پذیری را در بر می‌گیرد. بنابراین، اخلاق توسط عموم مردم به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و قوانین رفتاری که حرفه حسابرسی را هدایت می‌کند، استنباط می‌شود که شرط مشروعیت حسابرسان در بازار است. فدراسیون بین‌المللی حسابداران^۱ مرجع بین‌المللی است که تنظیم مقررات اخلاق حرفه‌ای حسابرسی را به عهده دارد که هدف آن حفاظت از منافع عمومی است. بدین ترتیب برای دست‌یابی به این هدف منشور اخلاق فدراسیون بین‌المللی حسابداران تأکید می‌کند که مسئولیت حسابرسان به بهترین شکل ممکن حفاظت از منافع عمومی است. منشور اخلاقی یک مرجع رسمی در تعیین درستی و عینی بودن اظهار نظر حسابرس است. منشور اخلاقی فدراسیون بین‌المللی حسابداران، اصول اساسی را که باید توسط حسابرسان و حسابداران رعایت شود

^۱ International Federation of Accountants

مشخص می‌کند. این اصول عبارتند از: صداقت، درستکاری، استقلال، شایستگی و بی‌طرفی [۱۶]. ابعاد اخلاقی حسابرسان که در این پژوهش مورد سنجش قرار گرفت به شرح زیر است:

صداقت و درستگی^۱: سوکریا در هارجاننو (۲۰۱۴) بیان می‌کند صداقت، کیفیتی است که زیربنای اعتماد عمومی است و یک معیار برای حسابرسان برای آزمون تمام تصمیماتی است که می‌گیرند. صداقت حسابرسان نقش مهمی در تعیین کیفیت حسابرسی ایفا می‌کند. در کار حسابرسی، صداقت به عنوان اصل اساسی حسابرسان نه تنها برای حفظ اعتماد عمومی بلکه برای قضاوت آنها در مورد مسائل اخلاقی تلقی می‌شود. سوکریسنو، چهار شاخص صداقت را بیان کرد الف- درک و شناخت رفتار مطابق با منشور اخلاقی ب- اقداماتی انجام دهید که با ارزش‌ها و باورها سازگار باشد ج- اقدام بر اساس ارزش حتی اگر انجام این کار دشوار است [۴۲].

شایستگی^۲: لی و استون (۱۹۹۵) بیان کردند که تعریف شایستگی مهارتی کاملاً صریح است که می‌تواند برای اجرای عینی یک فرآیند حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد. صلاحیت مستلزم داشتن تحصیلات رسمی در حسابرسی، حسابداری و همچنین تجربه کافی در حرفه حسابرسی است که در حال انجام است و همچنین تحصیلات حرفه‌ای مستمر. در حالی که به گفته مولیادی (۲۰۰۹) می‌توان صلاحیت 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 حرفه‌ای بودن بالایی برخوردار باشند [۱۸].

بی‌طرفی^۳: یکی از اصول اخلاقی حرفه حسابرسی، بی‌طرفی است. بی‌طرفی را می‌توان معادل نداشتن جانبداری، درجهت مثبت یا منفی در عقاید و باورهای حسابرسان تعریف نمود (کوشینگ، ۲۰۰۰). حسابرسان هنگامی بی‌طرف به نظر می‌رسد که فاقد جانبداری بوده، تضاد منافع نداشته باشد و در معرض نفوذ شدید دیگران نیز نباشد که باعث نادیده گرفتن قضاوت حرفه‌ای او می‌شود. حسابرسان باید از نظر مالی و فکری مستقل از صاحبکار باشند. این بی‌طرفی و استقلال برای حرفه حسابرسی ضروری بوده و بدون آنها، این حرفه هیچ هدفی را محقق نخواهد کرد.

فرسودگی شغلی و اخلاق حسابرسان

در تحقیقات روانشناسی، مطالعات تجربی سیستماتیک خوبی در مورد فرسودگی شغلی در اواخر دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ ارائه شد. ماسلاخ و همکاران (۱۹۸۶) پرکاربردترین روش را برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی ارائه کردند که به عنوان تست فرسودگی شغلی ماسلاخ^۴ نیز شناخته شد. این تست به محققان اجازه داد تا سطح فرسودگی شغلی رادرمیان حرفه‌های مختلف بررسی کنند. خط دیگر تحقیقات

¹ Honesty

² Competence

³ Neutrality.

⁴ Maslach Burnout Inventory

روانشناسی بر تأثیر فرسودگی شغلی بر عملکرد و عواملی که می‌تواند تأثیر فرسودگی شغلی را تعدیل کند، متمرکز بود. ماسلاخ و همکاران (۱۹۸۵) دریافتند که فرسودگی شغلی عامل کاهش کیفیت و کمیت عملکرد شغلی است. سایر مطالعات روانشناسی نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی عامل تغییر توانایی شناختی تصمیم‌گیرنده از نظر وظایف حافظه، عملکرد، سبک قضاوت و تصمیمات اخلاقی است. انتظار می‌رود که این تغییر در فرآیند قضاوت بر حسابرسی که در رده شغلی پرمخاطب هستند تأثیر بگذارد. قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی و فرسودگی شغلی یکی دیگر از زمینه‌های مهمی بود که در مطالعات قبلی مورد بررسی قرار گرفته است. تکسیرا و همکاران (۲۰۱۳) رابطه مثبتی بین قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی و فرسودگی شغلی یافت. نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی می‌تواند قضاوت و تصمیم‌گیری را زمانی که یک روش اخلاقی خود را نشان می‌دهد تغییر دهد.

هوش معنوی و اخلاق حسابرس

سازه هوش معنوی یکی از مفاهیم جدید، جذاب و بحث‌انگیزی است که در پرتو توجه و علاقه جهانی محققان، صاحب‌نظران و به ویژه روانشناسان به حوزه دین و معنویت مطرح شده و توسعه پیدا کرده است. مفهوم هوش معنوی به عنوان شکلی از هوش معرفی می‌شود که مبتنی بر عمیق‌ترین معنویت فرد و نیاز به دست‌یابی هدف وجودی بالاتر است. هوش معنوی هوشی است که بعد از هوش فکری و هیجانی به خوبی شناخته شده است. این مفهوم در ادبیات آکادمیک روانشناسی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونس مطرح شد و در سال ۱۹۹۹ توسط امونز گسترش یافت. امونز پیدایش سازه هوش معنوی را به عنوان کاربرد ظرفیت‌ها و منابع معنوی در زمینه‌ها و موقعیت‌های عملی در نظر می‌گیرد. به عبارتی، افراد زمانی هوش معنوی را به کار می‌گیرند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات هستی‌یابی یا تلاش در جهت حل مسئله روزانه استفاده کنند [۲۵]. زوهر و مارشال (۲۰۰۰) در کتاب خود تحت عنوان هوش معنوی، هوش نهایی) گفتند که هوش سومی وجود دارد که هوش معنوی است، براساس توضیح مارشال و زوهر (۲۰۰۰)، هوش معنوی به عنوان هوشی است که رفتار و شیوه زندگی مارادریک اصطلاح گسترده‌تر قرار می‌دهد و این هوشی است که عملکرد و شیوه زندگی ما را در مقایسه با دیگران مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

از نظر ولمن (۲۰۰۱)، هوش معنوی عبارت است از ظرفیت انسانی برای پرسیدن سوال‌هایی در باره معنی زندگی و به طور هم‌زمان تجربه پیوند به هم پیوسته بین هر کدام از ما و جهانی که در آن زندگی می‌کنیم. از نظر امونز (۲۰۰۰)، هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسئله در زندگی روزانه و فرایند دست‌یابی به هدف می‌باشد [۲۵]. هوش معنوی از منظر آمرام (۲۰۰۷)، عبارت است از توانایی‌ها به کارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی است به گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقاء دهد [۱۷]. هوش معنوی بر رفتار اخلاقی افراد تأثیر می‌گذارد زیرا هوش معنوی قادر است رفتارهای زندگی را در معنای وسیع‌تر و غنی‌تر قرار دهد و همچنین می‌تواند قضاوت کند که اعمال یا شیوه زندگی فرد معنادارتر از دیگران خواهد بود [۴۴].

پوسپیتا و همکاران (۲۰۱۷) پیشنهاد می‌کنند که یک حسابرس به داشتن هوش معنوی به عنوان پیش زمینه ای برای انجام یک حسابرسی، نیاز دارد. این هوش برای تولید یک گزارش حسابرسی با کیفیت در حسابرسی از جایگاه ویژه ای برخوردار است. حسابرسانی که هوش معنوی دارند بهتر می‌توانند کنترل ارزش هایی که از درون و از بیرون می‌آیند تا بمانند در مسیر درست و اخلاقی رفتار کنند اگر حسابرس از هوش معنوی مناسبی برخوردار باشد. رسوایی و دست بردن در گزارشات که از سوی حسابرس انجام می‌شود، اتفاق نخواهد افتاد و برعکس. اصولی همچون مسئولیت، صداقت، درستی، شایستگی، بی‌طرفی و ... باعث می‌شود تا حسابرس به لحاظ فکری، درستکار و عاری از تعارض و علائق باشد (۲۸).

پیشینه پژوهش:

بررسی ها نشان می‌دهد اولین تحقیق انجام شده در خصوص موضوع این پژوهش مربوط به سال ۲۰۱۳ است که توسط اینتیا س اوتامی و همکاران (۲۰۱۳) با عنوان. تأثیر تیپ های شخصیتی بر فرسودگی شغلی حسابرسان انجام شد و به این نتیجه رسید که تیپ شخصیتی A تأثیر تعارض نقش و اضافه بار نقش را بر فرسودگی شغلی تشدید می‌کند.

حسن الدین و سجه الدین (۲۰۱۷) به بررسی ساختار هوش هیجانی و هوش معنوی و رابطه آن با اشتیاق به کار و عملکرد حسابرسان پرداختند. نتایج این مطالعه شواهدی ارائه می‌دهد که هوش معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق به کار حسابرس دارد. هوش معنوی بالا در همین راستا تأثیر مثبت و معنی داری بر افزایش اشتیاق به کار نداشت. هوش هیجانی تأثیر ناچیزی بر عملکرد حسابرس دارد. آنها نشان دادند که هوش معنوی بر بهبود عملکرد حسابرس تأثیر واقعی دارد. هوش هیجانی از طریق اشتیاق به کار تأثیر به سزایی بر عملکرد حسابرس دارد. هوش معنوی همچنین از طریق اشتیاق به کار تأثیر به سزایی بر عملکرد حسابرس دارد.

آندریاننوو همکاران (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر هوش معنوی و انواع تیپ های شخصیتی بر توانایی حسابرس برای کشف تقلب پرداخته‌اند، نتایج تحقیق حاکی از آن است که: (۱) هوش معنوی تأثیر به سزایی بر توانایی حسابرسان در تشخیص تقلب دارد (۲) تیپ شخصیتی تأثیر معناداری بر عملکرد حسابرس ندارد و هوش معنوی و تیپ شخصیتی به طور همزمان تأثیر به سزایی در توانایی حسابرس برای کشف تقلب دارد.

ابودادوس و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرسودگی شغلی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان پرداختند، آنها با استفاده از یک روش طراحی آزمایشی آزمایش شده در یک رگرسیون خطی چندگانه برای ۱۰۴ حسابرس، نشان دادند که خستگی عاطفی و موفقیت شخصی تأثیر قابل توجهی در قضاوت حسابرسان نسبت به کنترل مشتری دارد. در حالی که هیچ مدرکی دال بر اثبات این مساله وجود ندارد که شخصی سازی اثر قابل توجهی بر قضاوت حسابرسان دارد. علاوه بر این، مطالعه مقایسه سطح فرسودگی شغلی گزارش شده بین حسابرسان با سایر زمینه ها دریافتند که سطح فرسودگی حسابرسان زیاد است.

ایشاک (۲۰۱۸) تأثیر مستقیم و غیرمستقیم رفتار اخلاقی حسابرس و عملکرد حسابرس از نظر استقلال حسابرس، هوش هیجانی و هوش معنوی در بازرسی استان گورونتالو انجام داده است. نتایج این مطالعه

تا حدی مشخص کرد که متغیرهای استقلال حسابرِس و هوش هیجانی به طور معناداری بر رفتار اخلاقی حسابرسان تأثیر دارند، متغیرهای استقلال حسابرِس و هوش هیجانی تأثیر معناداری بر عملکرد حسابرِس ندارند. در حالی که متغیرهای هوش معنوی و رفتار اخلاقی حسابرسان تأثیر به سزایی بر عملکرد حسابرسان دارند.

هارلی (۲۰۱۹) رابطه بین فرسایش شغلی و کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان را بررسی کرد. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که حسابرسانی که در شرایط فرسایش قرار گرفته‌اند، با کاهش پردازش شناختی و کاهش توانایی تعیین فرضیه‌های جایگزین برای توضیحات صاحبکار در مورد معاملات، روبرو شدند. علاوه بر این حسابرسانی که در شرایط فرسایش قرار گرفتند نسبت به حسابرسانی که در شرایط فرسایش قرار نگرفتند، اطمینان در مورد عملکردشان کاهش یافت.

سیامسوری (۲۰۱۹) به بررسی تأثیر هوش: بهره‌های عاطفی، معنوی و فکری بر حرفه‌ای بودن شغل حسابرسان در بازرسی‌های استان سولوسی جنوبی پرداخته‌اند. نتایج بررسی آنه نشان داد که هوش هیجانی بر حرفه‌ای بودن حسابرِس تأثیر معنی‌داری ندارد، در حالی که هوش معنوی و هوش فکری تأثیر معناداری بر آن دارند.

راسمینی و دویراندر (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر شایستگی، استقلال و فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی با هوش معنوی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده در هیئت مدیره مالی و توسعه پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که شایستگی و استقلال اثر مثبت بر کیفیت حسابرسی داشته است، در حالی که فرسودگی شغلی اثر منفی بر کیفیت حسابرسی داشت. هر چه صلاحیت و استقلال حسابرِس بالاتر باشد در نتیجه کیفیت حسابرسی بهتر می‌شود. برعکس اگر سطح فرسودگی شغلی بالا باشد سپس کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد. هوش معنوی تأثیر شایستگی را بر کیفیت حسابرسی تقویت می‌کند و تأثیر فرسودگی شغلی را بر کیفیت حسابرسی تضعیف می‌کند. هوش معنوی قادر به تعدیل اثر استقلال بر کیفیت حسابرسی نیست.

ژوون لی و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی حسابرسان دولتی؛ نقش قرارداد روانی و تبادل رهبر-عضو پرداخته‌اند. در این مطالعه ۲۹۲ حسابرِس دولت محلی را برای بررسی تأثیر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی مورد آزمون قرار دادند نتایج نشان می‌دهد که: (۱) استرس شغلی حسابرسان دولتی تأثیر به‌سزایی بر فرسودگی شغلی دارد. (۲) قرارداد روانشناختی تا حدی واسطه رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی حسابرسان دولتی است. (۳) تبادل رهبر-عضو رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی حسابرسان دولتی را تعدیل می‌کند.

تابیتا ایناه (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر تعارض سازمانی-حرفه‌ای و فرسودگی حسابرِس بر رفتار حسابرسی ناکارآمد پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد که فرسودگی شغلی طبق فرضیه، تأثیر مثبتی بر رفتار حسابرسی ناکارآمد دارد. در حالی که تعارض سازمانی-حرفه‌ای (OPC) هیچ تأثیری بر رفتار حسابرسی ناکارآمد نداشت.

پوتری (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر هوش فکری، هوش هیجانی، هوش معنوی و جنسیت بر رفتار اخلاقی حسابرسان پرداختند. نتایج این تحقیق ثابت می‌کند که متغیرهای هوش فکری، هوش هیجانی، هوش معنوی و جنسیت تأثیر مثبتی بر رفتار اخلاقی حسابرسان داشتند.

کلاو (۲۰۲۰) به بررسی نقش هوش معنوی در تعدیل رابطه بین صلاحیت حسابرسان بر حسابرسی کیفیت پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که شایستگی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد. نتایج این مطالعه همچنین ثابت می‌کند که رابطه بین شایستگی حسابرسان و کیفیت حسابرسی اگر توسط هوش معنوی تعدیل شود، قوی‌تر خواهد بود.

اندی رفیادی و کارتنی (۲۰۲۰) به بررسی نقش تعدیلی هوش معنوی در تأثیر شایستگی و شک و تردید حرفه‌ای حسابرسان بر کشف تقلب پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد: اولاً شایستگی حسابرسان اثر مثبت و معناداری در کشف تقلب دارد. ثانیاً شک حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر کشف تقلب دارد. سوم، هوش معنوی اثر شایستگی را بر کشف تقلب تعدیل می‌کند. چهارم، هوش معنوی تأثیر شک و تردید حرفه‌ای را در کشف تقلب تعدیل می‌کند.

راسمینی و دویراندر (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر شایستگی، استقلال و فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی با توجه نقش هوش معنوی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده در هیئت مدیره مالی و توسعه پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که شایستگی و استقلال اثر مثبت بر کیفیت حسابرسی داشته است، در حالی که فرسودگی شغلی اثر منفی بر کیفیت حسابرسی داشت. هر چه صلاحیت و استقلال حسابرسان بالاتر باشد در نتیجه کیفیت حسابرسی بهتر می‌شود. برعکس اگر سطح فرسودگی شغلی بالا باشد سپس کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد. هوش معنوی تأثیر شایستگی را بر کیفیت حسابرسی تقویت می‌کند و تأثیر فرسودگی شغلی را بر کیفیت حسابرسی تضعیف می‌کند. هوش معنوی قادر به تعدیل اثر استقلال بر کیفیت حسابرسی نیست.

ویکاسون و میسپیانتی (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر صلاحیت، استقلال، هوش معنوی، هوش عاطفی، و مدت تصدی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان داد که شایستگی، استقلال، هوش معنوی، هوش عاطفی، و دوره تصدی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد. مرویان ولاری دشت (۱۳۹۴) نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ۲۱۳ پرسشنامه حاکی از ارتباط مثبت و معنادار میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی و رابطه منفی میان فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی حسابرسان است. همچنین رابطه منفی استرس شغلی با عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

مرادی و افشارایمانی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرسان پرداختند. تجزیه و تحلیل داده‌ها از ۱۰۸ پرسشنامه نشان داد بین هوش معنوی و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود دارد. بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان رابطه معناداری وجود ندارد، بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد.

خلوصی مشفق و دریایی (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر فرسایش قدرت خودکنترلی بر کیفیت قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که فرسایش قدرت خودکنترلی بر تردید حرفه ای حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین فرسایش قدرت خودکنترلی موجب کاهش کیفیت قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان می‌شود.

خواجه‌وی و صالحی (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد حسابرسان در انجام وظایف پیچیده حسابرسی پرداختند. برای بررسی این تأثیر آزمایش نیمه تجربی روی دانشجویان کارشناسی رشته حسابداری دانشگاه شهیدباهنر کرمان انجام شد. نتایج تحقیق آنها نشان داد که رابطه مثبت بین هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای با عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی بدون فرسایش (در شرایط کنترل) وجود دارد. همین‌طور رابطه متقابل منفی بین هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای با فرسایش در انجام وظایف پیچیده حسابرسی وجود دارد. که نشان می‌دهد هر چه سطح ویژگی‌های تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای افزایش یابد، تأثیرات منفی فرسایش نیز بیشتر می‌شود.

وحدانی و زحمتکش (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر ابهام نقش بر رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی حسابداران بخش عمومی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که عامل استرس ابهام نقش تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی حسابداران بخش عمومی دارد. سبک مدیریت اجتناب رابطه مثبت و معناداری بر نقش تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی حسابداران بخش عمومی دارد. اما سبک اجتناب از طریق ابهام نقش تأثیر معناداری بر فرسودگی شغلی حسابداران بخش عمومی ندارد.

ملایری (۱۴۰۰) به بررسی ارتباط شیوه مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی حسابرسان با در نظر گرفتن عوامل استرس‌زا پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین شیوه مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی حسابرسان با در نظر گرفتن عوامل استرس‌زا در مؤسسات حسابرسی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

عباسپور و سلحشور (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر تضاد نقش، باور به خودکارآمدی و حساسیت اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر عملکرد آنها با تأکید بر هوش عاطفی حسابرس پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد تضاد نقش حسابرسان بر عملکرد آنها تأثیر دارد. (۲) باور و خودکارآمدی حسابرسان بر عملکرد آنها تأثیر دارد. (۳) حساسیت اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد آنها تأثیر دارد. (۴) هوش عاطفی و حساسیت اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر عملکرد آنها تأثیر دارد.

پورزمانی و تاروردی (۱۴۰۱) به بررسی میزان دستیابی به اهداف اخلاقی آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی ایران بر مبنای مکاتب اخلاق ساختارگرا پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که تدوین کنندگان آیین اخلاق و حرفه حسابداران رسمی ایران تمایل مشخصی به استفاده از دیدگاه‌های مکاتب ساختارگرا دارند. همچنین مولفه‌های اخلاق مورد نظر مکاتب ساختارگرا اعم از پاسخگویی، شفافیت، رازداری و واقع‌بینی بخش عمده‌ای از مولفه‌های اخلاقی مدنظر در آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران ایران را پوشش می‌دهد.

فرضیه‌های پژوهش

ابادوس و همکاران (۲۰۱۸)، اینتیاس اوتامیو همکاران (۲۰۱۳) و تابیتا ایناه (۲۰۲۰) نشان دادند که فرسودگی شغلی موجب کاهش کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان می‌شود. همچنین آنها دریافتند که فرسودگی شغلی، شایستگی فردی حسابرسان را کاهش می‌دهد و در نتیجه پربشانی اخلاقی حسابرسان را افزایش می‌دهد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های انجام شده درباره فرسودگی شغلی و اخلاق حرفه‌ای حسابرسان از جمله تحقیق مراد ابودادوس و همکاران (۲۰۱۸)، تحقیق هارلی (۲۰۱۹)، پارمین ایشاک (۲۰۱۸) و تابیتا ایناه (۲۰۲۰)، فرضیه ۱ الی ۳۳ به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه ۱- فرسودگی شغلی بر صداقت و درستی حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه ۲- فرسودگی شغلی بر شایستگی حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه ۳- فرسودگی شغلی بر بی‌طرفی حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های انجام شده درباره هوش معنوی از جمله تحقیق رودیه حسن الدین و هرمن سجه الدین (۲۰۱۷)، پارمین ایشاک (۲۰۱۸)، رومی آندریانتو (۲۰۱۸) و راسمینی و دویراندرا (۲۰۲۰) فرضیه ۴ الی ۶ زیر تدوین می‌شود:

فرضیه ۴- هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر صداقت حسابرسان را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۵- هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر شایستگی حسابرسان را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۶- هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر بی‌طرفی حسابرسان را تعدیل می‌کند.

مطابق با مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های ارائه شده، مدل مفهومی تدوین شده است. شکل شماره ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا، از نوع تحقیقات پیمایشی بوده و به لحاظ بررسی متغیرها از نوع همبستگی می‌باشد. پژوهش حاضر با استدلال قیاسی-استقرایی انجام شده است. بدین معنی که چارچوب نظری و پیشینه پژوهش از راه مطالعه کتابها، مقالات و سایت‌ها به صورت استدلال قیاسی و جمع‌آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه‌ها از راه استدلال استقرایی انجام گرفته است. در این پژوهش، به منظور بررسی نقش تعدیلگری هوش معنوی بر تأثیر فرسودگی شغلی و ابعاد اخلاقی حسابرسان از روش میدانی استفاده شده و ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر پرسشنامه استاندارد است. مقیاس اندازه‌گیری پرسشنامه لیکرت و برای تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه از نرم افزار SPSS و SMART PLS3 استفاده شده است. بدین ترتیب که با استفاده از پرسشنامه داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری و پس از وارد کردن داده‌های خام در نرم افزار SPSS متغیرهای پژوهش استخراج و سپس با استفاده از نرم افزار PLS تجزیه و تحلیل نهایی انجام شد. در راستای مدلیابی معادلات ساختاری در PLS، برازش الگوهای اندازه‌گیری و برازش الگوی ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. برای برازش مدل اندازه‌گیری از معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است و همچنین برای برازش مدل ساختاری معیار T -Value، R^2 و Q^2 مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه فرضیه‌های پژوهش نیز از طریق بارهای عاملی، ضرایب معناداری T و ضرایب استاندارد مسیر مورد آزمون قرار گرفتند.

در پژوهش حاضر فرسودگی شغلی به عنوان متغیر مستقل پنهان؛ صداقت، شایستگی و بی‌طرفی به عنوان متغیر وابسته پنهان و هوش معنوی به عنوان متغیر تعدیلگر پنهان در مدل وارد شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد ۱۶ سوالی صداقت و ۱۴ سوالی شایستگی و ۴ سوالی بی‌طرفی (آرمگا زارفر، ۲۰۱۶)، پرسشنامه استاندارد ۲۲ سوالی فرسودگی شغلی مسلس و جکسون (۱۹۸۱) و پرسشنامه استاندارد ۲۴ سوالی هوش معنوی (آمرام، ۲۰۰۷) است در ادامه هر یک از پرسشنامه‌ها تشریح شده است.

پرسشنامه صداقت، شایستگی و بی‌طرفی: این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه است و توسط آرمگا زارفر (۲۰۱۶) ساخته و اعتباریابی شده است. سوال ۱ تا ۱۶ برای آزمون صداقت، سوال ۱۷ تا ۳۰ برای آزمون شایستگی حسابرس و ۳۱ تا ۳۴ برای آزمون بی‌طرفی حسابرس می‌باشد. گویه‌ها براساس مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای (۵=کاملاً موافقم تا ۱=کاملاً مخالفم) رتبه‌بندی شده اند.

پرسشنامه فرسودگی شغلی: این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه است و توسط مسلس و جکسون (۱۹۸۱) ساخته و اعتباریابی شده است. گویه‌ها براساس مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای (۵=کاملاً موافقم تا ۱=کاملاً مخالفم) رتبه‌بندی شده اند.

پرسش نامه هوش معنوی: این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است و توسط آمرام (۲۰۰۷) ساخته و اعتباریابی شده است. گویه‌ها براساس مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای (۵=کاملاً موافقم تا ۱=کاملاً مخالفم) رتبه‌بندی شده اند.

جامعه آماری و نمونه پژوهش: جامعه آماری این پژوهش حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۰ می باشد که براساس آخرین آمار جامعه حسابداران رسمی ایران، تعداد آنها ۲۹۶۲ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه در PLS از روش بارکلای و همکاران استفاده شد. که از ضرب کردن عدد ۱۰ در بیشترین تعداد سوال در میان مدل‌های اندازه‌گیری یا بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری محاسبه می‌شود. با توجه به اینکه در این پژوهش بیشترین سوال مربوط به هوش معنوی با تعداد ۲۴ سوال، حداقل به تعداد ۲۴۰ (۱۰×۲۴) نفر نیاز بود. بدین منظور تعداد ۲۶۰ عدد پرسشنامه بین حسابرسان جامعه آماری به صورت تصادفی توزیع گردید. که از ۱۶۷ پرسشنامه برگشتی ۱۴۵ پرسشنامه قابل استفاده بود. که از نظر کفایت برای مدلسازی در PLS کافی بود.

یافته های پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در جدول ۱ ارائه شده است. براساس جدول ۱ نتایج جمعیت شناختی پاسخ دهندگان نشان می‌دهد آقاییان با تعداد ۹۹ نفر معادل ۶۸ درصد از کل شرکت کنندگان بیشتر از خانمها می‌باشند، همچنین نتایج آمار توصیفی بیانگر این است که عمده پاسخ دهندگان با تعداد ۱۵۸ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد می‌باشند. براساس آمار بدست آمده حسابرسان با سابقه کاری بین ۱۵ تا ۲۰ سال با تعداد ۷۸ نفر بیشترین آمار پاسخ دهندگان به پرسشنامه را تشکیل داده‌اند. از نظر سمت، مدیران با تعداد ۸۵ نفر در رتبه اول پاسخ دهندگان قرار دارند

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان به پرسشنامه

درصد	فراوانی	شرح پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی	
۳۲	۴۶	زن	جنسیت
۶۸	۹۹	مرد	
۲۱	۳۰	کارشناسی	تحصیلات
۷۶	۱۱۰	کارشناسی ارشد	
۳	۵	دکتری	
۱۲	۱۷	حسابرس ارشد	سمت
۲۱	۳۱	سرپرست	
۵۹	۸۵	مدیر	
۸	۱۴	شریک	

۱۷	۵۰	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	تجربه کاری در حرفه
۵۴	۷۸	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	
۲۹	۱۷	بالتر از ۲۰ سال	

بررسی مدل سازی معادلات ساختاری

قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق به بررسی مدل های معادلات ساختاری پرداخته شد. بررسی مدل معادلات ساختاری از دو مرحله اصلی تشکیل شده است. مرحله اول بررسی برازش مدل و مرحله دوم، آزمون فرضیه‌های پژوهش است. بررسی برازش مدل خود در دو بخش برازش مدل های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری انجام شد.

برازش مدل های اندازه‌گیری

بخش اندازه‌گیری روابط بین متغیرهای سازه و گویه ها مدل را اندازه‌گیری می کند، 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. جهت بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می شود. پایایی پژوهش حاضر از طریق سه معیار ضرایب بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شده است.

ضرایب بارهای عاملی پژوهش : بارعاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرایند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هرچه مقدار بارعاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. مقدار مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ می‌باشد. سوالاتی که دارای بارهای عاملی کمتر از ۰/۴ باشد باید از مدل حذف کرد.

جدول ۲. نتایج سنجش بارهای عاملی پژوهش

عامل	سوال	بارعاملی	عامل	سوال	بارعاملی
فرسودگی شغلی	۲	۰/۶۴۲	بی طرفی	۲۶	۰/۶۴۵
	۳	۰/۷۰۵		۲۸	۰/۵۷۱
	۵	۰/۵۸۰		۳۰	۰/۵۱۰
	۱۰	۰/۶۷۵		۳۱	۰/۷۷۵
صداقت و درستی	۲۱	۰/۷۷۹	هوش معنوی	۳۲	۰/۶۶۷
	۲	۰/۶۳۹		۳۳	۰/۸۱۶
	۳	۰/۷۱۰		۳۴	۰/۶۷۱
	۴	۰/۵۲۰		۴	۰/۵۲۴
	۶	۰/۵۷۱		۵	۰/۶۱۴
۸	۰/۵۱۰	۷	۰/۶۰۶		

۰/۷۲۴	۹		۰/۱۶۶۲	۱۰	شایستگی
۰/۵۴۲	۱۰		۰/۱۵۶۶	۱۲	
۰/۷۷۲	۱۱		۰/۱۶۰۶	۱۳	
۰/۱۵۵۴	۱۳		۰/۱۴۰۶	۱۴	
۰/۱۵۹۵	۱۴		۰/۱۵۲۴	۱۷	
۰/۷۰۵	۱۵		۰/۱۶۲۸	۱۸	
۰/۸۰۲	۱۶		۰/۱۵۸۴	۱۹	
۰/۱۶۶۲	۱۸		۰/۱۴۷۴	۲۰	
۰/۷۱۶	۲۰		۰/۱۷۷۰	۲۱	
۰/۷۴۶	۲۱		۰/۱۶۴۰	۲۲	
۰/۸۶۵	۲۲		۰/۱۷۱۳	۲۵	

پس از محاسبه بارهای عاملی بین متغیرهای پنهان و سوالات پرسشنامه، سوالهایی که بارهای عاملی آنها کمتر از ۰/۴ بود از مدل تحقیق حذف شد و سوالهای که بارهای عاملی آنها از ۰/۴ بیشتر شد در جدول ۲ آورده شده است.

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان دهنده یک سنت قوی در معادلات ساختاری می باشد که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی گویه‌ها ارائه می دهد و مقدار مناسب برای آن بزرگتر از ۰/۷ می باشد. به منظور محاسبه پایایی معیار دیگری نیز وجود دارد که برتری‌هایی را نسبت به روش سنتی محاسبه آن به وسیله آلفا کرونباخ به همراه دارد و به آن پایایی ترکیبی (CR) گفته می شود. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه هایشان با یکدیگر محاسبه می گردد.

همچنین برای محاسبه آن، شاخص‌ها با بارعاملی بیشتر اهمیت زیادتری دارند. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، هر دوی این معیارها استفاده می شوند. برای پایایی ترکیبی میزان بالای ۰/۷ مناسب گزارش شده است. نتایج آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به شرح جدول ۴ می باشد با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است، مطابق جدول ۳ نتایج خروجی نرم افزار برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی پیژوهش بالاتر از ۰/۷ است. بنابراین پایایی مناسب متغیرهای الگو را نشان می دهد.

روایی همگرا

سنجه رایج برای ایجاد روایی همگرا در سطح سازه، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) است. این معیار به عنوان مقدار میانگین کل توان دوم بارهای معرف متناظر با هر سازه تعریف می شود (مجموع توان دوم بارها تقسیم بر تعداد معرف‌ها). بنابراین AVE معادل اشتراک یک سازه است. مقدار میانگین واریانس استخراجی برابر ۰/۵ یا بالاتر نشان می دهد که، به طور متوسط، سازه بیش از نیمی از واریانس معرف

های متناظر را تشریح می‌کند. به طور معکوس، زمانی که AVE کمتر از ۰/۵ باشد، نشان دهنده این است که به طور میانگین، خطای بیشتری در آیتم‌ها نسبت به واریانس تشریح شده به وسیله سازه‌ها باقی می‌ماند

جدول ۳. نتایج میانگین واریانس استخراج شده آلفای کروناخ و پایایی ترکیبی

متغیر	AVE بزرگتر از ۰/۵	الفای کروناخ بزرگتر از ۰/۷	پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰/۷
فرسودگی شغلی	۰/۵۵۴	۰/۷۲۳	۰/۸۰۹
اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۱۵	۰/۸۹۶	۰/۹۰۷
صداقت و درستی	۰/۵۰۱	۰/۷۷۴	۰/۸۳۳
شایستگی	۰/۵۴۱	۰/۸۱۵	۰/۸۵۹
بی طرفی	۰/۵۴۱	۰/۷۱۳	۰/۸۲۴
هوش معنوی	۰/۵۶۲	۰/۸۷۵	۰/۹۰

مطابق یافته‌های جدول ۳ مقدار میانگین واریانس استخراج شده سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ است در نتیجه مناسب بودن روایی همگرا پژوهش تایید می‌گردد.

روایی واگرا

جهت بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری، از معیار فورنل ولارکر استفاده می‌شود. بر اساس این معیار، روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل، نسبت به سازه‌های دیگر تعامل بیشتری با شاخص‌هایش دارد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان می‌کنند، روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد.

جدول ۴. ماتریس سنجش روایی واگرا

سازه‌ها	بی طرفی	شایستگی	صداقت و درستی	فرسودگی شغلی	هوش معنوی
بی طرفی	۰/۷۷۷				
شایستگی	۰/۶۴۹	۰/۷۸۱			
صداقت و درستی	۰/۵۸۰	۰/۴۸۴	۰/۷۹۹		
فرسودگی شغلی	-۰/۲۸۳	-۰/۳۷۹	-۰/۴۰۳	۰/۷۲۶	
هوش معنوی	۰/۵۲۱	۰/۴۷۹	۰/۳۲۴	-۰/۱۳۲	۰/۸۰۲

مطابق یافته های جدول ۴ میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر در مدل می باشد. بیانگر روایی واگرایی مناسب و برازش خوب مدل های اندازه گیری تحقیق می باشد...

برازش مدل ساختاری:

بعد از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می رسد. بخش مدل ساختاری برخلاف مدل های اندازه گیری به گزاره ها (شاخص ها) کاری ندارد و تنها عامل های پنهان به همراه روابط میان آنها را بررسی می کند.

ابتدائی ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه ها در مدل بخش ساختاری، اعداد معنی داری T-Value است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تأیید فرضیه های پژوهش در سطح احتمال ۰/۹۵ است. از سوی دیگر هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه های درون زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، 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

جدول ۵. نتایج معیار R^2

متغیر	R^2	میزان برازش	Q^2 مقدار	قدرت پیش بینی
بی طرفی	۰/۸۱۶	قوی	۰/۴۲۵	قوی
شایستگی	۰/۶۵۷	قوی	۰/۳۸۰	قوی
صداقت و درستی	۰/۵۲۰	قوی	۰/۲۹۷	قوی

باتوجه به اینکه مقدار R^2 برای متغیرهای درون زای مدل بیشتر از ۰/۳۳ است، مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش تأیید می شود.

ج) Q^2 : معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند. در صورتی که مقدار آن برای یک متغیر درون زای سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ باشد، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای مربوط به آن را دارد. مطابق جدول ۷ مقدار Q^2 برای متغیرها بیشتر از ۰/۱۵ است. بیانگر این است که قدرت پیش بینی مدل قوی است و برازش مناسب مدل ساختاری تحقیق تأیید می کند.

نتایج آزمون فرضیه ها

برای آزمون فرضیه های پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده گردید. در مدل معادلات ساختاری مقدار آماره T-Value در واقع ملاک اصلی تایید یا رد فرضیات است، اگر مقدار آن بزرگتر از ۱/۹۶ باشد فرضیه در سطح خطای ۰/۰۵ تأیید می شود.

فرضیه ۱- فرسودگی شغلی بر صداقت و درستی حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد.

مطابق جدول ۶ و شکل ۲، ضریب تأثیر سازه فرسودگی شغلی بر صداقت و درستی حسابرسان برابر ۰/۶۰۴- و مقدار احتمال برابر با ۷/۶۸۳ بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ است، بنابراین تأثیر فرسودگی شغلی

بر صداقت و درستی حساب‌رسان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. لذا فرضیه ۱ پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه ۲- فرسودگی شغلی بر شایستگی حساب‌رسان تأثیر منفی و معناداری دارد. مطابق جدول ۶ و شکل ۲، ضریب تأثیر سازه فرسودگی شغلی بر شایستگی حساب‌رسان، برابر $0/584-$ و مقدار احتمال برابر با $3/4$ که بیشتر از قدر مطلق $1/96$ است. بنابراین تأثیر فرسودگی شغلی بر شایستگی حساب‌رسان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. لذا فرضیه ۲ پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه ۳- فرسودگی شغلی بر بی‌طرفی حساب‌رسان تأثیر منفی و معناداری دارد. مطابق جدول ۶ و شکل ۲، ضریب تأثیر سازه فرسودگی شغلی بر بی‌طرفی حساب‌رسان برابر $0/514-$ و مقدار احتمال برابر با $6/885$ که بیشتر از $1/96$ است. لذا تأثیر فرسودگی شغلی بر بی‌طرفی حساب‌رسان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین فرضیه ۳ تأیید می‌شود.

فرضیه ۴- هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر صداقت حساب‌رسان را تعدیل می‌کند. مطابق جدول ۶ و شکل ۲، ضریب تأثیر برابر $0/362-$ و مقدار احتمال برابر با $2/702$ که بیشتر از قدر مطلق $1/96$ قرار دارد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب در سطح خطای $0/05$ معنادار است. بنابراین هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر صداقت و درستی حساب‌رسان را تعدیل می‌کند. و در نتیجه شدت این اثر را تضعیف می‌کند. لذا فرضیه ۴ پژوهش تأیید می‌گردد.

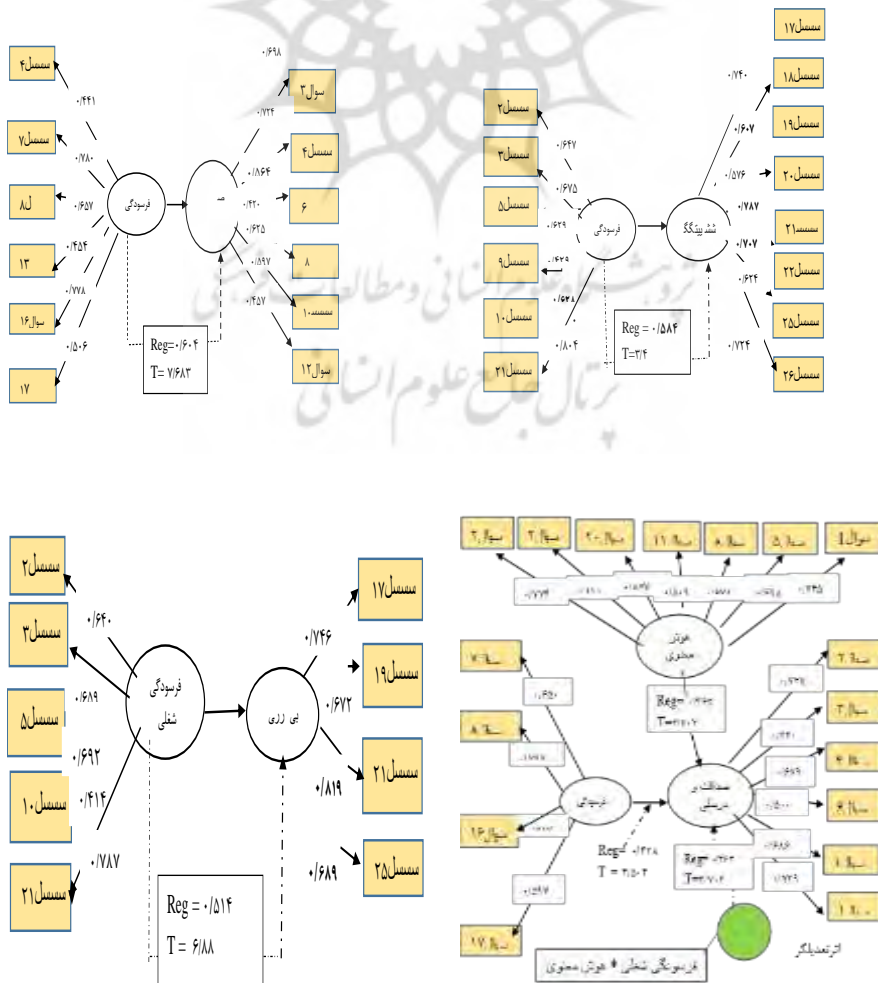
فرضیه ۵- هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر شایستگی حساب‌رسان را تعدیل می‌کند. مطابق جدول ۶ و شکل ۳، ضریب تأثیر برابر برابر $0/10-$ و مقدار احتمال برابر با $0/113$ که کمتر از قدر مطلق $1/96$ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب در سطح خطای $0/05$ معنادار نیست. بنابراین هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر شایستگی حساب‌رسان را تعدیل نمی‌کند. لذا فرضیه ۵ پژوهش رد می‌گردد.

فرضیه ۶- هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر بی‌طرفی حساب‌رسان را تعدیل می‌کند. مطابق جدول ۶ و شکل ۳، ضریب تأثیر $0/105-$ و مقدار احتمال برابر با $0/853$ که از قدر مطلق $1/96$ کمتر است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب در سطح خطای $0/05$ معنادار نیست. بنابراین هوش معنوی تأثیر فرسودگی شغلی بر بی‌طرفی حساب‌رسان را تعدیل نمی‌کند. لذا فرضیه ۶ پژوهش رد می‌گردد.

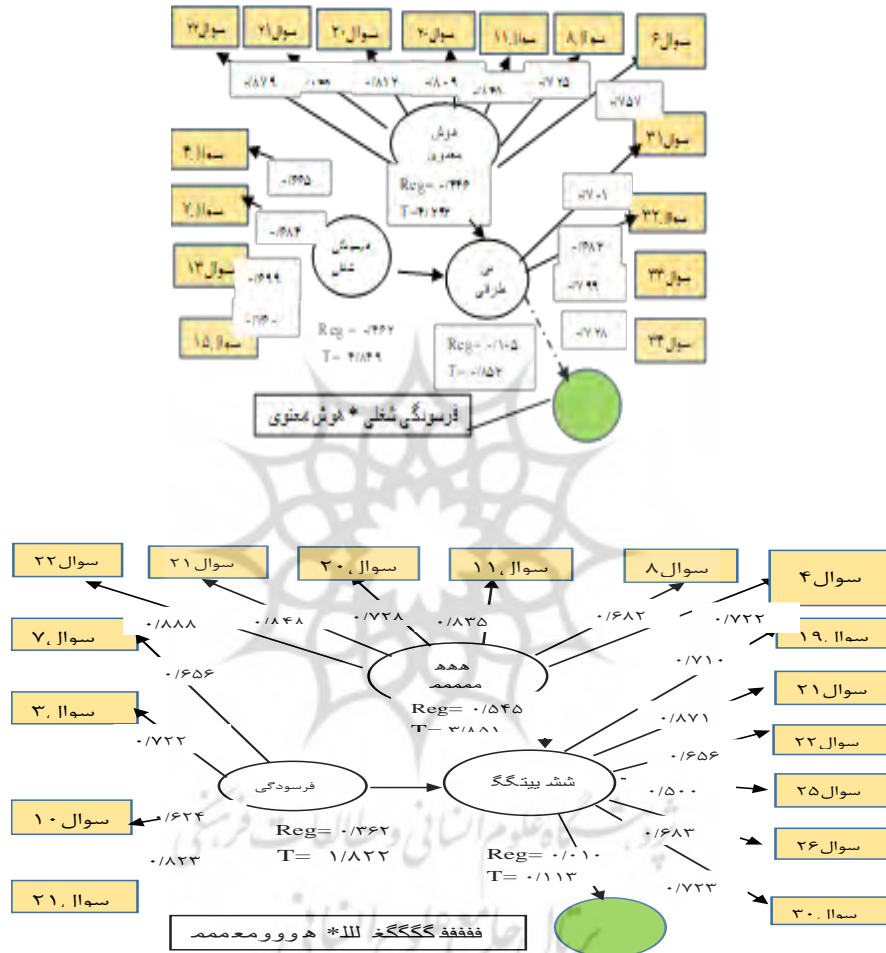
جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	T آماره	سطح معنی داری	ضریب تعیین	نتیجه
فرسودگی ← صداقت و درستی	-۰/۶۰۴	۷/۶۸۳	۰/۰۰۰	۰/۳۶۵	تأیید
فرسودگی شغلی ← شایستگی	-۰/۵۸۴	۳/۴	۰/۰۰۰	۰/۳۴۱	تأیید
فرسودگی شغلی ← طرفی	-۰/۵۱۴	۶/۸۸۵	۰/۰۰۰	۰/۲۶۴	تأیید
هوش معنوی × فرسودگی شغلی ← صداقت و درستی	۰/۳۶۲	۲/۵۲۸	۰/۰۲۳	۰/۴۳۹	تأیید
هوش معنوی × فرسودگی شغلی ← شایستگی	۱/۰	۰/۱۲۹	۰/۸۹۷	۰/۵۰۳	رد
هوش معنوی × فرسودگی شغلی ← بی طرفی	-۱/۰۵	۰/۸۱۱	۰/۴۱۸	۰/۴۷۸	رد

شکل ۲. مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه های ۱ الی ۴



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه های ۵ الی ۶



نتیجه گیری و بحث

عملکرد و اقدامات حسابرس به شکل گیری اعتماد عمومی نسبت به کیفیت حسابرسی های انجام شده کمک می کند. بروز فرسودگی شغلی در حسابرسان موجب کاهش کیفیت حسابرسی می شود. هرچه فرسودگی شغلی حسابرس بیشتر باشد، کیفیت حسابرسی نیز کاهش می یابد و این منجر به استرس می شود که به حسابرس ضربه می زند، بنابراین برای حسابرس مهم است که بتواند خود را کنترل کند. رسوایی های مالی که رخ می دهد باعث از بین رفتن اعتماد عمومی نسبت به حسابرسان می شود، به طوریکه مردم

در کیفیت حسابرسی انجام شده تردید دارند. وقوع رسوایی های مالی نه تنها تحت تأثیر اخلاقیات بود، بلکه تحت تأثیر سطح معنویت گرای حسابرسان نیز بود.

هدف این پژوهش بررسی تأثیر فرسودگی شغلی بر صداقت، شایستگی و بی طرفی حسابرسان بود. همچنین، نقش تعدیلی هوش معنوی، نیز در این رابطه‌ها بررسی شد. در راستای رسیدن به هدف پژوهش، براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، ۶ فرضیه تدوین شد.

نتایج آزمون فرضیه اول، دوم و سوم پژوهش نشان داد که فرسودگی شغلی بر صداقت، شایستگی و بی طرفی حسابرسان تأثیر منفی و معنی داری دارد. این تأثیر منفی موجب کاهش سطح کیفی خدمات حسابرسان می شود. بنابراین، هرچه فرسودگی شغلی حسابرسان بیشتر باشد انتظار می رود صداقت، شایستگی و بی طرفی کمتری برای انجام عملیات حسابرسی و گزارشگری داشته باشند. این یافته با نتایج مطالعات این یافته‌ها با نتایج تحقیقات پیشین از جمله ابوداوس و همکاران (۲۰۱۸)، هارلی و همکاران (۲۰۱۹)، راسمینی و دویراندر (۲۰۲۰)، خلوصی مشفق و همکاران (۱۳۹۷) و خواجهی و همکاران (۱۳۹۸) مطابقت دارد. مطالعات پیشین بصورت کلی این بررسی را انجام دادند، اما آنچه که در این پژوهش مد نظر بود این است که فرسودگی شغلی بصورت خاص بر ابعاد اخلاقی حسابرسان مورد بررسی قرار گیرد که در مطالعات پیشین چندان مورد توجه قرار نگرفت. ما در این پژوهش در جستجوی آن بودیم که عوامل موثر بر فرسودگی شغلی حسابرسان بر پایه ابعاد اخلاقی (صداقت، درستی، شایستگی و بی طرفی) در محیط کار حسابرسان بسنجیم نتایج می تواند چندین پیامد برای مؤسسات حسابرسی ارائه دهد. مؤسسات حسابرسان باید بدانند که حسابرسان در فصول شلوغ در معرض سطح جدی فرسودگی شغلی هستند. از این رو، به مؤسسات حسابرسی توصیه می شود که وضعیت سلامت روان کارکنان خود را که در معرض کار قرار می گیرند، در نظر بگیرند استرس به خصوص در فصول شلوغ این را می توان با مشارکت بیشتر در این زمینه به دست آورد بخش منابع انسانی در رابطه با کارکنان خود که علائم فرسودگی شغلی را نشان می دهد. منجر شود مؤسسات حسابرسی باید بیشتر نگران کارمندانی باشند که ممکن است در نتیجه فشار زمان زیاد دچار فرسودگی شوند، آنها باید به اولین نشانه های خستگی عاطفی توجه کنند و قبل از اینکه این حسابرسان رفتارهایی را انجام دهند که شرکت را در معرض خطر قرار می دهد، با آنها برخورد کنند. نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر صداقت و درستی حسابرسان را تعدیل می کند، بدین معنی که هوش معنوی، تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر صداقت و درستی حسابرسان را کاهش می دهد و اثر آن را تضعیف می کند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش حسن الدین و سجه الدین (۲۰۱۷) پ ایشاک (۲۰۱۸)، آندریانتوو و همکاران (۲۰۱۸) و راسمینی و دویراندر (۲۰۲۰) مطابقت دارد. آنها شواهدی ارائه دادند که هوش معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق به کار حسابرسان و بهبود عملکرد حسابرسان دارد.

نتایج آزمون فرضیه پنجم و ششم پژوهش نشان داد هوش معنوی تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر شایستگی و بی طرفی حسابرسان را تعدیل نمی کند. این نشان می دهد که هوش معنوی تأثیر غالبی در تأثیر ندارد، این بدان معنا نیست که هوش معنوی بر در این رابطه تأثیر گذار نیست، بلکه می توان بیان کرد که تأثیر

آن جزئی است و معنی‌دار نیست. این یافته‌ها با نتایج پژوهش حسن‌الدین و سجه‌الدین (۲۰۱۷) پ‌ایشاک (۲۰۱۸)، آندریانتوو همکاران (۲۰۱۸) و راسمینی و دویراندر (۲۰۲۰) 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 را در 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.

در ارتباط با محدودیت‌های پژوهش لازم به ذکر است در این پژوهش فقط سه بعد اخلاقی حسابرسان یعنی صداقت، شایستگی و بی‌طرفی حسابرسان مورد بررسی قرار گرفت توصیه برای تحقیقات آینده این است که سایر ابعاد اخلاقی حسابرسان از جمله رازداری و استقلال 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 می‌باشد.

فهرست منابع

۱. آرامش، فرزانه، بدیعی، حسین، محمدی پوررحمت‌الله، (۱۳۹۶)، " بررسی رابطه هوش‌های معنوی هیجانی با استرس شغلی حسابرسان"، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت شماره ۲۳، صص ۱-۲۳.
۲. پودینه، فرشته، بهزادیان، فتاح، (۱۳۹۷)، " تاثیر استرس و فرسودگی شغلی حسابرسان بر کیفیت خدمات حسابرسی"، فصلنامه حسابداری رسمی، شماره ۴۴، صص ۴۶-۴۷.
۳. پورزمانی، زهرا، تارپوردی، فرزادف (۱۴۰۱). "میزان دستیابی به اهداف اخلاقی آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی ایران بر مبنای مکاتب اخلاق ساختار گر". **مطالعات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، شماره ۴۳، صص ۷۳-۸۸.
۴. حاجیها، زهره، فخری، علی، "تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر بهبود کارایی و ارتقا عملیات حسابرسی"، **مجله پژوهش و مطالعات علوم اسلامی**، شماره ۶، صص ۲۲-۴۷.
۵. خواجوی، شکرالله، صالحی، تابنده، (۱۳۹۸)، "تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی"، **دوفصلنامه حسابداری ارزشی رفتاری**، سال چهارم، شماره ۸، صص ۲۴۳-۲۷۹.
۶. دریایی، عباسعلی، عزیزی، اکرم، (۱۳۹۷)، " رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان با کیفیت حسابرسی (با توجه به نقش تعدیل‌کننده شک و تردید حرفه‌ای)", **فصلنامه دانش حسابداری مالی**، (۱) ۵، صص ۷۹-۹۹.

۷. دریایی، عباسعلی، خلوص مشفق، لیلا. (۱۳۹۸)، "تأثیر فرسایش قدرت خودکنترلی بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان"، **مجله حسابداری سلامت**، شماره ۲، صص ۲۰-۳۸.
۸. سهرابی، فرامرز، (۱۳۸۷)، "مبانی هوش معنوی"، **فصلنامه سلامت روان**، شماره ۱، صص ۱۴-۱۸.
۹. طبرسا، غلامعلی، معینی کریکندی، منصوره، (۱۳۹۳)، "رابطه ابعاد هوش معنوی با کاهش فرسودگی شغلی"، **پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، شماره ۴، صص ۱۰۹-۱۲۳.
۱۰. فولاد بند، فرزانه، (۱۳۸۵)، "خستگی شغلی، علل و راه حل"، **هفته نامه سلامت**، شماره شش سال سوم، صفحه ۸.
۱۱. لاری دشت بیاض، محمود، مرویان حسینی، زهرا، (۱۳۹۳)، "بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان"، **نشریه حسابداری سلامت**، صص ۵۷-۸۰.
۱۲. محمدی پور، رحمت‌الله، بدیعی، حسین، آرامش، فرزانه، (۱۳۹۶)، "بررسی رابطه هوش‌های معنوی و هیجانی با استرس شغلی حسابرسان"، **مجله دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۱-۱۰.
۱۳. مرادی، مهدی، افشار ایمانی، یگانه السادات، (۱۳۹۶)، "رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس"، **پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی**، شماره ۳۵، صص ۴۱-۶۴.
۱۴. ملایری، یگانه، (۱۴۰۰)، "ارتباط شیوه مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی حسابرسان با در نظر گرفتن عوامل استرس‌زا"، **فصلنامه پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی**، دور پنجم شماره ۱.
۱۵. میرشکار، نرگس، (۱۳۹۷)، "ارزیابی فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان مراکز انتقال خون استان سیستان و بلوچستان"، **فصلنامه پژوهش خون**، شماره ۲، صص ۱۱۲-۱۰۵.
۱۶. نویدی عباسپور، ابراهیم، سلحشور، سولماز، (۱۴۰۱)، "بررسی تأثیر تضاد نقش، باور به خودکارآمدی و حساسیت اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر عملکرد آنها با تأکید بر هوش عاطفی حسابرس". **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، شماره ۵۵، صص ۹۶-۷۷.
۱۷. وحدانی، محمد، زحمتکش، ابوذر، (۱۳۹۸)، "بررسی تأثیر ابهام نقش بر رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی حسابداران بخش عمومی"، **دوفصلنامه علمی حسابداری دولتی**، دوره ۶، شماره ۱، صص ۱۳۰-۱۱۵.

18.. Ardelean,A.(2013). "Auditors'Ethics and their Impacton Public ".**Trust Social and Behavioral Science Social and Behavioral Sciences** 92: 55 – 60

19. Amram J.Y,(2007). "Intelligence beyond IQ: The contribution of Emotional and spiritual intelligence to effective business leadership ".**Institune of Trans personal Psychology**,

20. Puspitasari,A., Baridwan,Z.,, Fuad,A. R.,(2019). "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**, Vol. 18, Issue 5

21.Zarefar,.A.(2015). "Paper of the Influence of Ethics, Experience and competency toward the Quality of Auditing wit profession Auditor Skeicism as a Moderating Variable ".**Global conference on Business and Social** 219: 828-832

22 Brocheler, V., S. Maijoor and A. van Witteloostuijn .(2004).” Auditor Human Capital and Audit Firm Survival in The Dutch Audit Industry in 1930–1992, **Accounting, Organization and society**. Vol. 29;627-646

23. Cordes, C. and .L. Dougherty,(1993). “A review and an integration integration of Research on job burnout “. **academy of management review** 18, 621-656.

24. Diestel, S, Cosmar, M, and Schmidt, K.H, (2013).”Burnout and impaired cognitive functioning: The role of executive control in the performance of cognitive tasks”. **Work& Stress**, 27(2): 164-180

25. Dany S, Ni, Rasmini, A.N. B.Dwirandr, Sadha Suardikha,(2020).” The effect of competency, independence, burnout on audit quality with spiritual quotient as moderato ” . **International Journal of Economics, Commerce and Management**, Vol. VIII, Issue 8,pp57-70.

26 El-Ibiary, S.Y.L. Yam and. K.C. Lee, (2017). “ Assessment of burnout associated risk factors among pharmacy practice factuality in united states ”, **journal of pharmacy eutical education** 81(4): 1-9

27.Emmons,R..A,(200). “Is spirituality an intelligence?Motivation cognition, and the psychology of ultimate concer”, **The Interna ational for the Psychology of Religion**, 10(1): 3-26.

28 . Fisher, R. (2001).”Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance ".**Behavioral Research in Accounting**.Vol. 12:143-170

29. Freudenberger, H. (1974). “Staff Burnout,” **Journal of Social Issues** 30 (1): 159–165.

30.Hanafi, R,(2010).” Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Auditor’s Performance” **Journal A kuntansi dan Auditing Indonesia**, 14(1): 29–40

31. Herda, D.N.and J. Lavelle, (2012).” The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover its effect on burnout and turnover intention”. **Accounting Horizons**, 26(4): 707-723

- 32 Utami, I., Naharty,E.(2013).”The effect of type personality on auditor burnout, evidence from Indonesia”. **Accounting and Tax**, Volume Number2,,: 89-102
33. Larson, L. L.(2011). “Gender Differences in Internal Auditor Job Burnout” **Internal Auditing**. 26: 11-18.
- 34 Lee, R and B. Ashforth., (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout, **Journal of Applied Psychology**. Vol. 81 (2): 123-13.
- 35 Salehi,M., Farhangdoust,S. (2020).” The impact of personal characteristics quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditor”, **International Journal Organization Theory and Behavior** Vol 23.No.3:189-205.
36. Maslach, C. S.E. Jackson,(1981).”The Measurement of Experienced Burnout”. **Journal of occupational Behaviour**, Vol. 2: 99 – 113
- 37 Abuaddous, M. Bataineh. B.,, Enas Alabood.,F. (2018).” Burnout and Auditor’s Judgment Decision Making :a Experimental Investigation into Control Risk”. **Assessment Academy of Accounting and Financial Studies Journal** Volume 22, Issue 4.
- 38 Andreana.O.C. and Putri,D.(2020).”The effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence and gender on unethical behavior, Accounting 6”. 1411–1418.
39. Ishak, P.(2018). “Pengaruh Independensi Auditor Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence Terhadap Perilaku Etis Auditor dan Kinerja Auditor”. **Journal Ilmiah Akuntan** Vol 1 No1:85-98
- 40 Hasanuddin,P., SjahrudinMm.,H.(2017).” The Structure of Emotional Intelligence Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance World”. **Journal of Business and Management**,3(1):67-87
41. Wicaksono,R.M.,(2021) “ Influence of competency , independence, spiritual quotient, emotional quotient and audit intenure on audit qualityJurnal Akuntan,Vol. 11, No.2, June 2021,P.137-148
42. Rasmini.N. & Dwirandr,(2020). “ Influence of competency , independence, and burnout On audit quality with , spiritual quotient as moderator”.**International Journal of Economics, Commerce and Management** Vol. VIII, Issue 8, August 2020.

43. Schaufeli, W. B., M. P. Leiter, C. Maslach. (2009). "Burnout: 35 Years of Research and Practice," *Career Development International* 14 (3): 204-220
44. St.Ramlah1., Sappewali.B., Ishak., Dwiyaniti.,E, Grace T..2020, 42 The Effect of Honesty (Integrity) Auditors, Genders and Education Levels on Audit Quality, **Conference Paper**
- 45., Indah, T.(2020). " Effects of Organizational– Professional Conflict and Auditor Burnout on Dysfunctional Audit " **Behaviour Holistica, Journal** vol. 11, iss. 3: .102-119.
46. Zohar, D. and Marshal, I. (2000). "SQ: Spiritual Intelligence". **The Ultimate Intelligence, Bloomsbury, London.**





Structural Equation Model Approach in the Test of Ethical Dimensions of Auditors under the Influence of Job Burnout and Spiritual Intelligence

Marzieh Momeni¹

Ph.D Student in Accounting, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Ali Zabihi (Phd)²©

Assistant Professor of Accounting, Sari Branch, Islamic Azad University Sari, Iran

(Received: September 30, 2022; Accepted: March 6, 2023)

Job-related stress is important in explaining a wide range of behaviors and attitudes in stressful audit work environments. Burnout, as a dysfunctional stress syndrome, is expected to affect auditors' professional ethics. Therefore, the purpose of this research is the structural equation model approach in testing the ethical dimensions of auditors under the influence of job burnout and spiritual intelligence. Barclay et al.'s method was used to calculate the number of selected samples, and 260 people were selected as the sample size. A standard questionnaire was used to collect research data, and structural equation method was used for modeling and testing hypotheses using SmartPLS software. The results of this research showed that job burnout has a negative effect on the ethical dimensions of auditors, including honesty and integrity, competence and impartiality of auditors. Also, in this research, the effect of job burnout on ethical dimensions was investigated with regard to the moderating role of spiritual intelligence. The results of the research indicated that spiritual intelligence moderates the negative effect of job burnout on the honesty and integrity of the auditor, but spiritual intelligence does not moderate the negative effect of job burnout on the competence and impartiality of the auditor.

Keywords: Burnout, Spiritual Intelligence, Professional Ethics, Honesty and Integrity, Competence, Neutrality.Auditor.

¹ momeni1353@gmail.com

² azabihi95@yahoo.com © (Corresponding Author)