

Effect of Workplace Spirituality on Auditor Dysfunctional Behavior and Audit Quality¹

Rahim Bonabi Ghadim², Babak Hafezi³

Received: 2021/05/04

Accepted: 2021/06/21

Research Paper

Abstract

The quality of services provided by auditors largely depends on the auditors' behavior in performing their duties. So dysfunctional behavioral conditions of auditor don't just happen but are at least influenced by workplace spirituality. The auditor in carrying out his or her professional duties, must adhere to minimum standards and adhere to professional ethics to maintain the audit quality. Therefore, the purpose of this study is to investigate the effect of workplace spirituality on auditor dysfunctional behavior and audit quality. The method is descriptive-surveying that questionnaire was used to measure research variables. The reliability of instrument was measured by Cronbach alpha coefficient and its validity was also verified by confirmatory factor analysis. The statistical population of the research is auditors in auditing organization and Iranian Certified Public Accountants of which 137 people in 2019 were selected as sample according to Cocran formula. Analysis of research data using structural equation modeling shows that workplace spirituality has a negative and significant effect on the auditor inefficient behaviors and a positive and significant effect on the audit quality. In other words, a satisfied employee whose spiritual needs are met, does not engage in dysfunctional behaviors but instead tends to exhibit more efficient and better behaviors. Also, spirituality in the workplace is part of the integration of ethical values, which are the controlling factor in improving the auditing quality.

Keywords: Auditing dysfunctional behaviors, Auditing quality, Workplace spirituality.

JEL classification: M4, G41.

1. DOI: 10.22051/jaasci.2021.33309.1606

2. Assistant Professor of Accounting, Islamic Azad University, Hashtrood Branch, Hashtrood, Iran.
Corresponding Author(rahim.bonabi@yahoo.com)

3. MSc of Accounting, Islamic Azad University, Marand Branch, Marand, Iran
(Hafezi.96@yahoo.com)

تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی و کیفیت حسابرسی^۱

رحیم بنابی قدیم^۲ و بابک حافظی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۳۱

مقاله پژوهشی

چکیده

کیفیت خدمات فراهم شده توسط حسابرسان تا حد زیادی به رفتارهای حسابرسان در حین انجام وظایفشان بستگی دارد. بر این اساس، شرایط رفتار ناکارآمد حسابرسی به خودی خود اتفاق نمی‌افتد، بلکه حداقل تحت تأثیر معنویت در محیط کار قرار می‌گیرد. حسابرسان در انجام وظایف حرفه‌ای خود باید حداقل استانداردها را رعایت و به اجرای حرفه‌ای اخلاقیات متوسل شود تا کیفیت حسابرسی را حفظ نماید. بنابراین، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی و کیفیت حسابرسی است. روش پژوهش حاضر، توصیفی-پیمایشی است که به منظور اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده گردیده است. پایایی ابزار اندازه‌گیری نیز به روش ضریب آلفای کرونباخ و روایی آن نیز با تحلیل عاملی تاییدی، مورد سنجش قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۸، بوده است که از بین آنها طبق فرمول کوکران ۱۳۷ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردیده است. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، نشان می‌دهد معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تأثیر منفی و بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به‌عبارتی، یک کارمند راضی که نیازهای معنوی او تکمیل شده است، اثری در رفتارهای ناکارآمد شرکت ندارد، بلکه، در عوض گرایش دارد یک رفتار کارآمدتر و بهتر از خود بروز دهند. همچنین، معنویت در محیط کار، بخشی از یکپارچگی ارزش‌های اخلاقی است که عامل کنترل‌کننده محیط و بهبود کیفیت حسابرسی، است.

واژه‌های کلیدی: معنویت در محیط کار، رفتارهای ناکارآمد حسابرسی، کیفیت حسابرسی.

طبقه بندی موضوعی: G41،M4

DOI: 10.22051/jaasci.2021.33309.1606

۲. استادیار گروه حسابداری، واحد هشتگرد، دانشگاه آزاد اسلامی، هشتگرد، ایران، نویسنده مسئول (rahim.bonabi@yahoo.com)

۳. کارشناس ارشد حسابداری، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند (Hafezi.96@yahoo.com)

مقدمه

با توجه به حضور گسترده سازمان‌ها در جوامع و پیامدهای خواسته و ناخواسته‌ای که سازمان‌ها منشاء شکل‌گیری آن هستند، حضور معنویت در حوزه سازمانی ناگزیر می‌نماید. به دلیل حاکمیت الگوهای ماشینی و عقلایی، محیط‌های کاری به شدت نیازمند شکوفایی معنویت در خود می‌باشند. نتایج پژوهش‌های مختلف حاکی از استقبال سازمان‌ها از این الگوهای جدید و تلاش برای توسعه آن در محیط‌های کاری، است (شفیع‌زاده و گیلا، ۱۳۹۷). حسابرس باید راستگو، بی‌طرف، و واقع‌بین باشد. اینها، فضایل اخلاقی است، اما زمانی که نوبت به چگونگی رفتار با توجه به اصول اخلاقی می‌رسد، پای مقررات رفتاری مکتوب و یا غیرمکتوب به میان می‌آید. در همه حرفه‌ها، کارمندان باید از اخلاق عمومی پیروی کنند. علاوه بر این، مقررات خاصی در هر کاری وجود دارد که باید رعایت شود. همین قاعده در مورد حسابداران نیز صدق می‌کند؛ به‌عنوان مثال، آنها باید از اخلاق عمومی پیروی کنند (پینو و همکاران، ۲۰۱۲).

کیفیت خدمات فراهم شده توسط حسابرسان تا حد زیادی به رفتارهای حسابرسان در حین انجام وظایفشان بستگی دارد. نگرانی از رفتارهای ناکارآمد حسابرسان رو به گسترش است. طبق یافته‌های تحقیقات هیئت حسابداران رسمی آمریکا، رفتارهای ناکارآمد می‌تواند تأثیری سوء در زمینه کسب درآمد، کیفیت تکمیل پروژه بر مبنای زمانبندی انجام شده و ارزیابی درست عملکرد کارکنان داشته باشد (رستمی و همکاران، ۱۳۹۵). در این میان، در موقعیت‌هایی که رسیدن به اهداف سازمانی و فردی از راه معمول ممکن نیست، اعمال رفتارهای ناکارآمد، ممکن است ضروری به نظر برسد. رفتارهای ناکارآمد حسابرس که توسط حسابرسان صورت می‌گیرد، معمولاً به شکل دستکاری داده‌ها یا شواهد، تقلب و انحراف از استانداردهای حسابرسی، اعمال می‌شود (ماریانا و همکاران، ۲۰۱۸).

معنویت در محیط کار از طریق تأثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد. انگیزه درونی بالا، هم به‌طور مستقیم و هم از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی می‌شود. بنابراین، فرد بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در او به وجود آمده، فعالیت‌ها و اعمال خود را سازماندهی می‌کند، تا جایی که بتواند نقش خود را به‌خوبی و به‌طور صحیح انجام دهد. در جوامعی که بیشتر مردم دیندارند و با نظر به رویکردی که معنویت را در پیروی از دینی خاص می‌داند، امکان تقویت معنویت در سازمان‌ها و محیط کار بیشتر است و در نتیجه، رفتارهای اخلاقی کارکنان افزایش می‌یابد (ابراهیم پور

و همکاران، ۱۳۹۶). معنویت محیط کار و رهبری معنوی متعاقب آن، می‌تواند به پایداری عملکرد کارکنان و بهبود اثربخشی برنامه‌های کاری منجر شود و شکاف ناشی از ضعف نظارتی و سیستمی را پر کند (ساموئل، ۲۰۲۰). بر این اساس، معنویت در محیط کار فردی و سازمانی و باورهای مذهبی، نقش مهمی در جلوگیری از رخداد تقلب و کاهش فاصله گزارش‌ها با واقعیت و در نتیجه کاهش کیفیت حسابرسی دارد، زیرا فردی با باورهای مذهبی بالا، دارای خودنظارتی، خودکنترلی و دینداری بالایی خواهد بود که متأثر از باور به خدای یکتا است که در تصمیمات خود به آن رجوع می‌کند (پورناماسری و امالیا، ۲۰۱۵). بنابراین، رفتارهای ناکارآمد حسابرسی و در نتیجه کیفیت پایین حسابرسی متأثر از جهت‌گیری اخلاقی کمتر حسابرسان است و تقویت این ارزش‌های اخلاقی می‌تواند در سایه باورهای مذهبی که از جانب باور به خدا شکل می‌گیرد، صورت پذیرد (سولستو، ۲۰۱۴). رفتار ناکارآمد حسابرسی نیز تأثیر منفی بر نتایج حسابرسی‌های انجام گرفته توسط حسابرسان خواهد داشت، زیرا چنین نگرانی در حرفه موجب کاهش کیفیت حسابرسی، خواهد شد. کاهش کیفیت حسابرسی بر نارضایتی استفاده‌کنندگان از خدمات حسابرسی، با توجه به اعتبار و اطمینان در صحت اطلاعات موجود در صورت‌های مالی حسابرسی شده، تأثیر خواهد گذاشت. این امر، موجب کاهش سطح اعتماد عمومی در حرفه حسابرسی می‌شود که به نوبه خود می‌تواند منجر به تضعیف حرفه شود (اوانولی و نظرالدین، ۲۰۱۶). بنابراین، باید در مورد رفتار ناکارآمد حسابرسی و کیفیت حسابرسی تحقیق کرد، تا علت این رفتار بر اساس شواهد واضح و دقیق مشخص شود، تا مراحل درست برای پیش‌بینی آن ترتیب داده شود (عارف و کوسومو، ۲۰۱۸).

با توجه به مطالب پیش گفته این سوال مطرح می‌شود که معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی چه تاثیری دارد؟ و نیز معنویت در محیط کار بر کیفیت حسابرسی چه تاثیری دارد؟ در ادامه، با تشریح ادبیات موجود به بررسی این موضوع در نظر صاحب‌نظران پرداخته خواهد شد. در بخش بعدی، به ارائه خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام شده در زمینه موضوع پژوهش پرداخته می‌شود. سپس، به تدوین فرضیه‌ها، روش پژوهش، روش گردآوری داده‌ها، تحلیل داده‌ها، روش‌های آماری جهت آزمون فرضیه‌ها و نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش، پرداخته خواهد شد.

مبانی نظری

حسابداران رسمی هنگام ایفای نقش باید اصول اساسی و اخلاق حرفه‌ای قابل اجرا را بکار برده و رعایت کنند، اما در حقیقت، هنوز شرایط متضاد فراوانی، یعنی وجود رفتار ناکارآمد حسابرسی، وجود دارد (عارف و کوسومو، ۲۰۱۸).

پژوهشگران، اهمیت بازگشت به باورهای مذهبی در رفتار را بیان می‌کنند، به دلیل اینکه اخلاق عملی، نگهدارنده اخلاقی در دنیای کسب و کار نیست. ارزش‌های مذهبی، کار را مفیدتر و معنادار می‌کنند. از این منظر، کار نه تنها صرفاً برای رفع نیازهاست، بلکه یک نوع قربانی به نفع جامعه است (امرسون و مک‌کینی، ۲۰۱۰). بر اساس مطالعات قبلی، تأثیر گذاری از طریق معنویت در محیط کار، ارزش‌ها و روابط کاری بسیار قویتر از تأثیر گذاری از طریق ترس، اعمال قدرت و کنترل بر اثربخشی فعالیت‌های کارکنان است، زیرا معنویت در بردارنده ارزش‌ها، فرهنگ کاری، تعهد کاری، بهبود مداوم فعالیت و روش‌های جدید است (ساموئل، ۲۰۲۰). یک حسابدار عمومی وفادار به ارائه ارزش‌های معنوی که به صورت جزئی در کدهای اخلاق حرفه‌ای و استانداردهای بازرسی منعکس می‌شوند، قادر به ارائه نظرات معنادار هستند و بنابراین، در فرایندهای مهم تصمیم‌گیری مورد اعتماد قرار می‌گیرند (ایقبال و احمد، ۲۰۱۹؛ عارف و کوسومو، ۲۰۱۸). از آنجا که کیفیت حسابرسی در عمل به سختی قابل مشاهده است، پژوهش‌ها در این زمینه همواره با مشکلات زیادی روبرو بوده است (دی انجلو، ۱۹۸۱). حسابرسان در کشف تقلب‌های مالی، پیش‌بینی احتمال ورشکستگی و بروز بحران‌های غیرمنتظره، نقش با اهمیتی دارند. آنها، باید اظهار نظر حرفه‌ای مستقلی به صاحبکاران ارائه کنند (لیو و یانگ، ۲۰۰۸). کیفیت اظهار نظر حسابرسان، از جمله معیارهای موثر در ماندگاری و بقای موسسات حسابرسی می‌باشد (پینو و همکاران، ۲۰۱۰). از سوی دیگر، کیفیت خدمات فراهم شده تا حد زیادی به رفتارهای حسابرسان در حین انجام وظایفشان بستگی دارد (چان و همکاران، ۲۰۰۹). طبق یافته‌های پژوهش‌های هیئت حسابداران رسمی آمریکا (۲۰۰۰)، نگرانی از رفتارهای ناکارآمد حسابرسان رو به گسترش است. رفتارهای ناکارآمد می‌تواند تأثیری سوء در زمینه کسب درآمد، کیفیت تکمیل پروژه بر مبنای زمانبندی انجام شده و ارزیابی درست عملکرد کارکنان داشته باشد (پینو و همکاران، ۲۰۱۲). از جمله رفتارهای ناکارآمد حسابرسی، ثبت زود هنگام مراحل حسابرسی بدون تکمیل روند آن، جمع‌آوری شواهد ناکافی، پردازش نادرست و حذف یا جایگزینی برخی مراحل حسابرسی است که بر کیفیت کار حسابرسی نیز تأثیر دارند (عرب صالحی و همکاران، ۱۳۹۰). ثبت زود هنگام مراحل حسابرسی، بدون تکمیل روند آن منجر به کارگزینی ضعیف، ابهام در بازرسی بودجه کار و ابهام در تعیین بودجه زمانی حسابرسی‌های آتی، خواهد شد (داتلی و همکاران، ۲۰۰۳).

تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان

از جمله عوامل مهمی که می‌تواند بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی و کیفیت حسابرسی تأثیر بگذارد، معنویت در محیط کار است (عارف کوسومو و همکاران، ۲۰۱۸). در دیدگاه اسلام معنویت ریشه در مذهب دارد و مذهب عامل اصلی

تقویت و تشویق معنویت در افراد و سازمان‌ها تلقی می‌شود (مشبکی و همکاران، ۱۳۸۵). معنویت در کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری، به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسانی است. این تعریف دربرگیرنده همه ابعاد وجودی انسان است که اخیراً سازمان بهداشت جهانی هم برای سلامت روانی فیزیولوژیکی انسان، شامل: ابعاد زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی پذیرفته است. بنابراین، معنویت دارای بعد درونی (معنوی و روانی) و بعد بیرونی (زیستی و اجتماعی) است. بعد زیستی با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط برون فردی، بعد اجتماعی با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط میان فردی، بعد روانی با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط درون فردی و بعد معنوی با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی پیوند می‌خورد (محتشمی، ۱۳۹۲). معنویت در محیط کاری سبب انگیزه اطرافیان برای عمل در راستای ارزش‌های تعریف شده می‌شود. به عبارت دیگر، سبب افزایش پایداری عملکرد کارکنان و در نتیجه سوق دادن افراد برای دست‌یابی به اهداف می‌شود (ساموئل، ۲۰۱۹). به گونه‌ای که به اعتقاد برخی محققان، پایداری عملکرد بدون تقویت معنویت، امکان‌پذیر نیست، زیرا بدون محیط کاری دوستانه و صمیمی بین کارکنان، دید اخلاقی و متعهدانه برای دستیابی به اهداف بدست نمی‌آید (ایقبال و احمد، ۲۰۱۹). بر این اساس، معنویت در محیط کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری و برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی است که به گونه‌ای در کارش مشارکت دارند. همچنین، سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی فرد با ارزش‌های سازمانی او، نیز می‌باشند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶). مفهوم سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مطرح می‌شود: (۱) کار با معنا (در سطح فردی) حس عمیق معنا و مقصود در کار است؛ (۲) احساس همبستگی (در سطح گروهی) بعد دیگر معنویت در محیط کار، احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق برای دیگران است؛ و (۳) همسویی ارزش‌ها (در سطح سازمانی) بعد دیگر معنویت در محیط کار، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان برای رسالت ماموریت و ارزش‌های سازمانی، است. به عبارتی، افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان، ارزش‌های مرتبط و نوعی وجدان کاری قوی دارند و سازمان به رفاه کارکنان و همبستگی آنها توجه دارد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶).

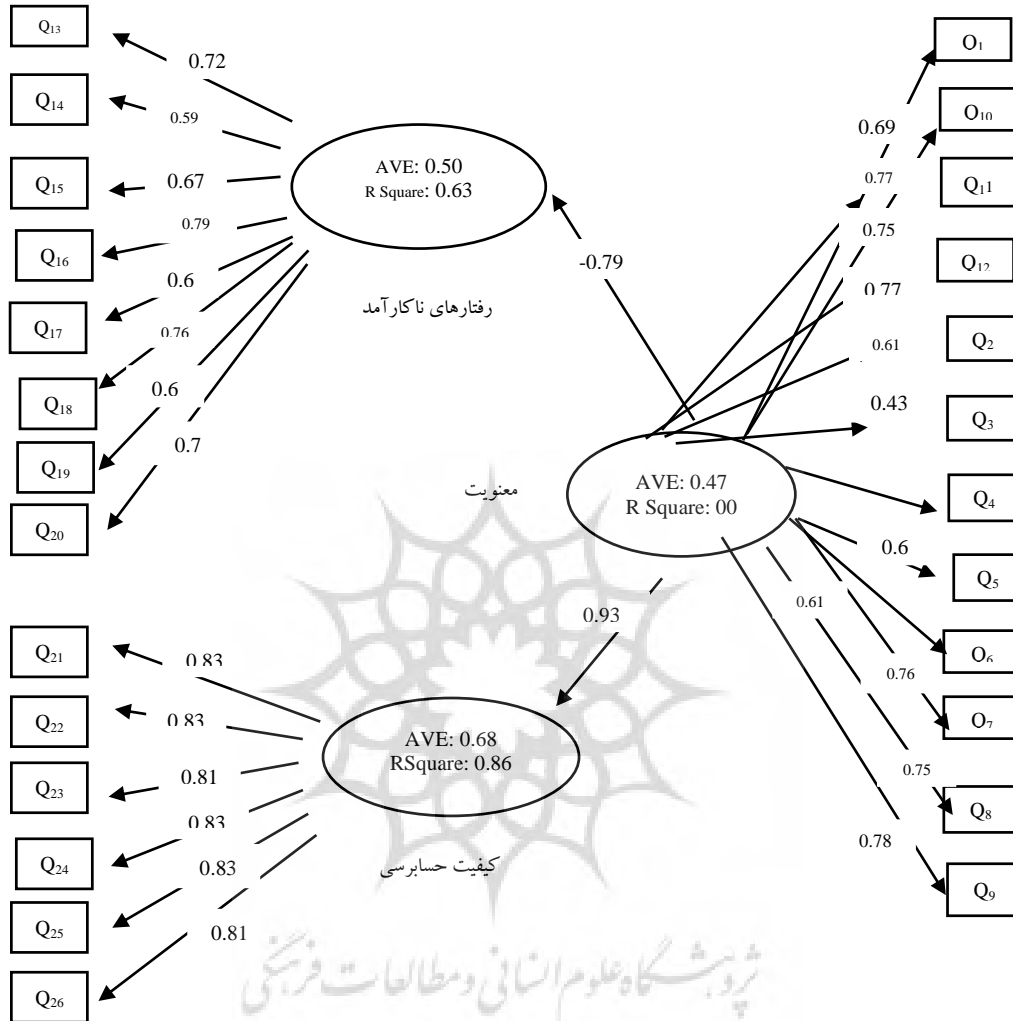
تأثیر معنویت در محیط کار بر کیفیت حسابرسی

حسابرسی حرفه‌ای است که خدمات اطمینان‌بخشی را برای گروه‌های مختلف استفاده‌کننده، مانند سهامداران، اعتباردهندگان، نهادها و دولت، فراهم می‌کند و با توجه به اینکه حسابرس باید به استفاده‌کنندگان نسبت به

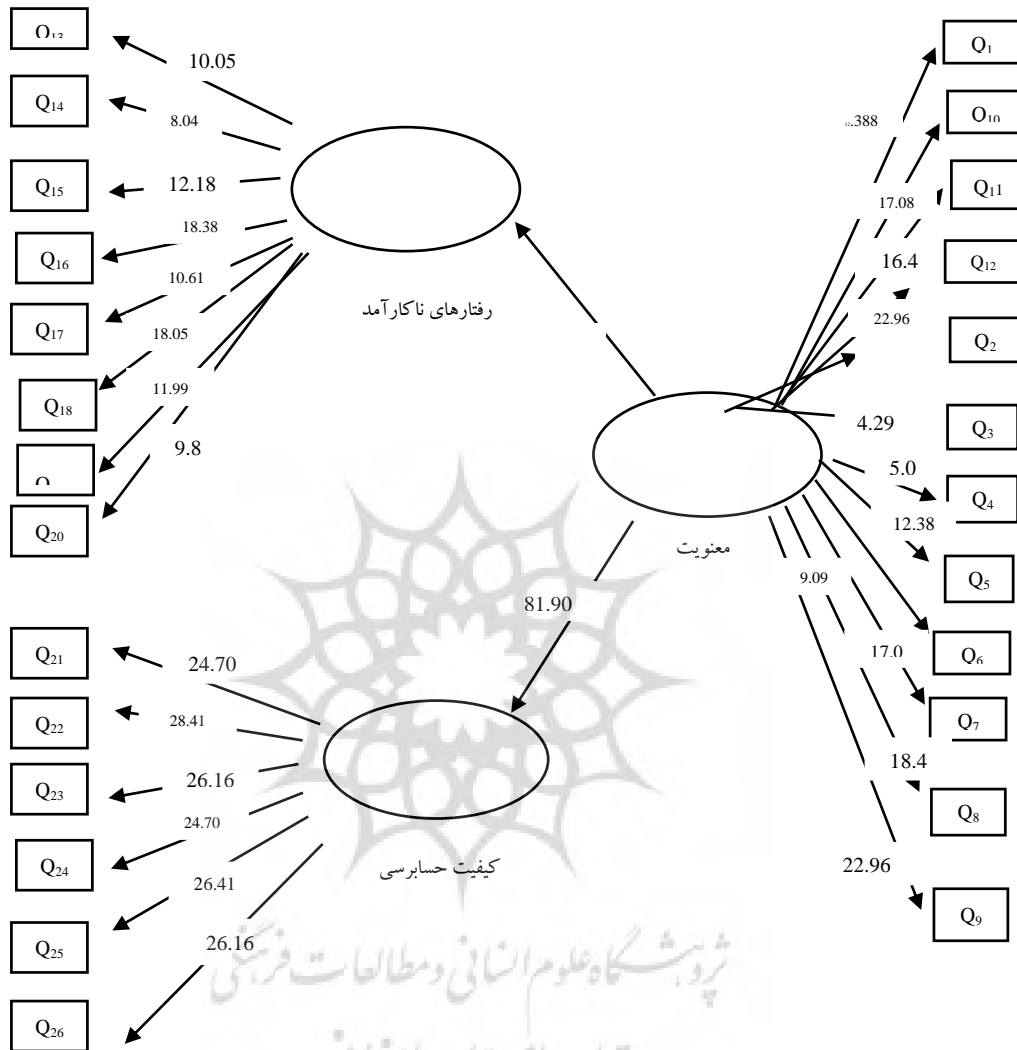
قابلیت‌انکای اطلاعات، اطمینان دهد، بنابراین لازم است نشان دهد که گزارش حسابرسی دارای کیفیت لازم است. کیفیت حسابرسی، توانایی کشف و گزارش موارد ارائه نادرست با اهمیت در گزارش‌های مالی است. پژوهش‌های قبلی بیانگر تخطی از کیفیت حسابرسی به دلیل رفتارهای ناکارآمد حساب‌رسان در فرایند انجام حسابرسی بوده‌اند که به سبب عدم اجرای صحیح استانداردهای حسابرسی منجر به کاهش کیفیت حسابرسی شده‌اند (عارف و کوسومو، ۲۰۱۸). در این میان، وجود معنویت در محیط کار هم می‌تواند توانایی بالقوه برای رفتارهای ناکارآمد را، به حداقل ممکن برساند. به عبارتی، رجوع به باورهای مذهبی در تصمیم‌گیری و رفتار همزمان با تعهد به اخلاق حرفه‌ای، می‌تواند رفتارهای مغایر با اصول حرفه‌ای حساب‌رسان را کاهش دهد، زیرا باورهای مذهبی سبب سودمندی و معنی‌داری بیشتر رفتار و در نتیجه گزارش و اظهار نظر واقع‌بینانه حساب‌رسان حرفه‌ای شود (عارف و کوسومو، ۲۰۱۸؛ سولستیو، ۲۰۱۴). به عبارتی، رفتارهای ناکارآمد حساب‌رسان در سایه عدم تعهد به اخلاق حرفه‌ای شکل می‌گیرد که خود نشأت گرفته از کم‌رنگ بودن معنویت در محیط کار است (سولستیو، ۲۰۱۴) و هم فردی که دارای دینداری بالا است، به دلیل دانش قدرت برتر که در حال تماشای قدرت خدا است، دارای خودکنترلی است تا از رفتار ناکارآمد جلوگیری نماید (سولستیو، ۲۰۱۴) و کیفیت بالای حسابرسی را ایجاد کند (نوتوپراسیتیو، ۲۰۱۲؛ ارنست فارهانا و سات، ۲۰۱۵؛ و مایانوکی، ۲۰۱۶). به علاوه، رفتار ناکارآمد بالا می‌تواند کیفیت حسابرسی را کاهش دهد (کوستیناه، ۲۰۱۳). بنابراین، معنویت محل کار می‌تواند رفتار ناکارآمد را کاهش دهد که منجر به کیفیت بالای حسابرسی شود (سولستیو، ۲۰۱۴؛ عارف و کوسومو، ۲۰۱۸). بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر است:



نمودار (۱): مدل مفهومی پژوهش و تبیین رابطه بین معنویت در محیط کار با رفتارهای ناکارآمد حسابرسان



نمودار (۳): مقادیر ضرایب مسیر و بارهای عاملی؛ میزان اثرگذاری



نمودار (۴): مقادیر آماره تی ضرایب معناداری

همانطور که در نمودار (۴) ملاحظه می‌کنید، این نمودار نتایج آزمون تی مدل پژوهش را نشان می‌دهد. مستطیل‌های زرد، گویه‌ها یا سوال‌های پژوهش می‌باشد که به وسیله این گویه‌ها متغیرهای مکنون یا پنهان پژوهش را اندازه‌گیری نموده است. دایره‌های آبی رنگ، متغیرهای پژوهش می‌باشد. اعدادی که روی فلش‌های کشیده شده از دایره‌های آبی رنگ به مستطیل‌ها یا سوال‌های پژوهش نوشته شده است، آماره‌های تی هر گویه می‌باشد که در نگاره (۴) نیز آمده است. در نهایت، اعدادی که بین دایره‌های آبی رنگ روی فلش نوشته شده است، همان آماره‌های تی متغیرهای پژوهش می‌باشد. آماره تی، نشان‌دهنده معنی‌دار بودن روابط موجود بین متغیرهای معنویت در محیط کار و رفتارهای ناکارآمد حسابرسی و معنویت در محیط کار و کیفیت حسابرسی، با ضریب خطای ۵ درصد است. بر این اساس، چنانچه قدرمطلق آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶، باشد، می‌توان گفت روابط مورد نظر بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار است. چنانچه آماره تی معنی‌دار باشد، آنگاه ضریب مسیر قابل تفسیر است. همانطور که در نگاره (۴) مشاهده می‌شود، آماره تی مربوط به روابط بین متغیرها بیشتر از ۱/۹۶، است و روابط معنی‌دار است. آماره تی، مربوط به رابطه بین معنویت در محیط کار و رفتارهای ناکارآمد حسابرسی برابر با ۱۹/۶۲۱ و آماره t مربوط به رابطه بین معنویت در محیط کار و کیفیت حسابرسی برابر با ۸۱/۸۹۹، است.

ضریب تعیین و شاخص برازش مدل

قدرت پیش‌بینی مدل طراحی شده، با استفاده از مقدار واریانس توضیح داده (R^2) برای متغیرهای وابسته تحلیل می‌شود. تحلیل ضریب تعیین به درک این موضوع که چه اندازه از واریانس متغیر وابسته توسط مجموعه‌ای از پیش‌بینی‌کننده‌ها قابل تعیین است، کمک می‌نماید (سکاران، ۱۳۸۰). ضریب تعیین بین صفر و یک در نوسان است و به این صورت توجیه می‌شود که اگر برابر صفر باشد، یعنی خط رگرسیون هرگز نتوانسته است تغییرات متغیر تابع را به تغییرات متغیر مستقل نسبت دهد و اگر ضریب تعیین برابر یک باشد، یعنی خط رگرسیون دقیقاً توانسته است تغییرات متغیر وابسته را به تغییرات متغیر مستقل نسبت دهد. مقدار ضریب تعیین رفتارهای ناکارآمد حسابرسی برابر با ۰/۶۱، نشان می‌دهد این مدل بیش

از ۶۰ درصد عوامل تاثیرگذار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی را شناسایی و آزمون کرده است. همچنین، ضریب تعیین کیفیت حسابرسی برابر با ۸۵، نشان می‌دهد مدل مذکور ۸۵ درصد عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی را پوشش می‌دهد.

نگاره (۵): ضریب تعیین متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب تعیین
معنویت در محیط کار	--
رفتارهای ناکارآمد حسابرسی	۰/۶۱
کیفیت حسابرسی	۰/۸۵

به منظور سنجش مدل و برازندگی آن به بررسی شاخص‌های برازندگی مدل پرداخته می‌شود. منظور از برازش مدل این است که تا چه حد مدل با داده‌های مربوطه سازگاری و توافق دارد. در تحلیل معادلات ساختاری متعاقب انجام تخمین پارامترها و قبل از تفسیر آنها باید از برازندگی مدل، اطمینان شود. تنهاوس و همکاران (۲۰۰۵)، شاخص کلی برازش را برای بررسی برازش مدل معرفی نموده‌اند. ملاک کلی برازش (GOF) را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به دست آورد (مدل ۲).

$$\text{GOF} = \text{Average (AVE} \times R^2) \quad \text{مدل (۲)}$$

به باور پژوهشگران (تنهاوس و همکاران، ۲۰۰۵)، شاخص ملاک کلی برازش (GOF) در مدل حداقل مربعات جزئی (PLS)، راه‌حلی عملی برای این مشکل بررسی برازش کلی مدل بوده و همانند شاخص‌های برازش در روش‌های مبتنی بر کوواریانس عمل می‌کند و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده نمود. مقدار این شاخص بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند.

نگاره (۶): مقادیر برازش کلی مدل

عنوان شاخص	شاخص برازش	حد مجاز	مقدار محاسبه شده
میانگین ضریب تعیین	مجذور R	بزرگتر از ۰/۳۶	۰/۷
میانگین اعتبار همگرایی	AVE	حداقل ۰/۵	۰/۵۵
برازش کلی مدل	GOF	حداقل ۰/۳۶	۰/۶

با توجه به تایید برازش مدل در قسمت بعد به آزمون و بررسی فرضیه‌های مربوطه با استفاده از ابعاد تایید شده، پرداخته شده است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

به منظور کسب اطمینان نسبت به اینکه ماتریس همبستگی که پایه تحلیل عاملی قرار گرفته است، در جامعه برابر صفر نیست از آزمون کرویت بارتل استفاده شده است. در آزمون بارتل رد، فرض صفر حاکی از آن است که ماتریس همبستگی دارای اطلاعات معنی‌داری است و حداقل شرایط لازم برای تحلیل عاملی وجود دارد. نتایج برآورد شاخص KMO و آزمون بارتل در نگاره (۷)، آورده شده است. چنانچه مقدار شاخص KMO، به عنوان شاخص کفایت نمونه‌گیری کمتر از ۰/۶۰ درصد باشد، نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر چندان مناسب نیست. همچنین، از آنجا که سطح معناداری آزمون بارتل، کمتر از ۵ درصد است، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است.

نگاره (۷): آزمون کایرز-مایر-الین و بارتل

شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO)	آزمون بارتل	
۰/۷۵۲	کای دو	۳۰۸۴/۷۲۰
	درجه آزادی	۱۳۳
	احتمال آماره	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل عاملی تاییدی در نگاره ۸، نشان داده شده است. با توجه به بارهای عاملی و آماره تی، می‌توان نتیجه گرفت که نشانگرها ساختار عاملی مناسبی را جهت اندازه‌گیری سازه‌های مورد مطالعه در مدل پژوهش فراهم می‌کنند.

نگاره (۸): نتایج تحلیل عاملی تاییدی متغیرها

متغیرها	سوالات	بار عاملی	آماره تی	درصد واریانس گویه
معنویت در محیط کار	q1	۰/۶۹۳	۱۲/۳۷۸	٪۷/۲۶۶
	q2	۰/۶۱۰	۹/۰۸۷	
	q3	۰/۴۲۶	۴/۲۸۷	
	q4	۰/۵۰۶	۵/۰۳۱	
	q5	۰/۶۹۳	۱۲/۳۷۸	٪۵/۱۸۳
	q6	۰/۶۱۰	۹/۰۸۷	
	q7	۰/۷۵۷	۱۷/۰۹۱	
	q8	۰/۷۴۷	۱۶/۴۰۴	
٪۷/۵۲۶	q9	۰/۷۷۹	۲۲/۹۶۱	
	q10	۰/۷۵۷	۱۷/۰۳۱	
	q11	۰/۷۴۷	۱۶/۴۰۴	
	q12	۰/۷۷۹	۲۲/۹۶۱	
رفتارهای ناکارآمد حسابرسی	q13	۰/۷۲۳	۱۰/۰۶۴	٪۵/۳۳۸
	q14	۰/۵۸۸	۸/۰۶۰	
	q15	۰/۶۶۹	۱۲/۱۸۱	
	q16	۰/۷۸۴	۱۸/۳۷۷	
	q17	۰/۶۸۷	۱۰/۶۰۸	
	q18	۰/۷۵۹	۱۶/۰۵۲	
	q19	۰/۶۷۴	۱۱/۹۹۳	
	q20	۰/۷۱۷	۹/۸۶۱	
کیفیت حسابرسی	q21	۰/۸۲۹	۲۴/۶۹۵	٪۷/۵۵۶
	q22	۰/۸۳۴	۲۶/۴۱۳	
	q23	۰/۸۰۸	۲۶/۱۵۶	
	q24	۰/۸۲۹	۲۴/۶۹۵	
	q25	۰/۸۳۴	۲۶/۴۱۳	
	q26	۰/۸۰۸	۲۶/۱۵۸	

تحلیل نتایج تخمین فرضیه اول پژوهش

فرضیه اول پژوهش «تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی، تأثیر دارد.» در بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی، همانطور که در نمودار (۳) ملاحظه می‌شود، ضریب مسیر برابر با $0/7$ است که مقدار منفی می‌باشد و مقدار قدرمطلق آماره تی در نمودار (۴) برابر با $19/6$ است که از عدد $1/96$ بیشتر می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی، تأثیر منفی و معنی‌دار دارد و در نتیجه فرضیه اول پژوهش پذیرفته می‌شود (نگاره ۹).

نگاره (۹): ضریب مسیر و آماره تی برای فرضیه اول

مقدار آماره تی	ضریب مسیر	نتیجه
۱۹/۶	- ۰/۷	پذیرش فرضیه

فرضیه دوم پژوهش «تأثیر معنویت در محیط کار بر کیفیت حسابرسی، تأثیر دارد.» در بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر کیفیت حسابرسی، همانطور که در نمودار (۳) ملاحظه می‌شود، ضریب مسیر برابر با $0/9$ است که مقدار مثبتی می‌باشد و مقدار قدرمطلق آماره تی در نمودار (۴) برابر با $81/89$ است که از عدد $1/96$ بیشتر می‌باشد در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان گفت که معنویت در محیط کار بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد و در نتیجه فرضیه دوم پژوهش پذیرفته می‌شود (نگاره ۱۰).

نگاره (۱۰): ضریب مسیر و آماره t برای فرضیه دوم

مقدار آماره تی	ضریب مسیر	نتیجه
۸۱/۸۹	۰/۹	پذیرش فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

ماهیت خدماتی که حسابداران و حسابرسان ارائه می‌دهند، نیاز به سطح بالایی از رفتار و اصول اخلاقی سهامداران، دولت، سرمایه‌گذاران، بستانکاران و کاربران دیگر از صورت‌های مالی، با اعتماد به صورت‌های مالی سالانه شرکت‌ها تصمیم‌گیری می‌کنند. کاربران انتظار دارند که صورت‌های مالی حسابرسی شده، اطلاعات واقعی و قابل‌اعتمادی را از فعالیت‌های مالی شرکت‌ها ارائه دهند. برای ارائه اطلاعات معتبر، حسابرسان باید بر معضلات اخلاقی غلبه کنند و برای اقدام در جهت حفظ منافع عمومی تصمیمات درستی

را اتخاذ کنند. رفتار ناکارآمد حسابرسان، هر اقدامی است که حسابرس در انجام روش‌های حسابرسی انجام می‌دهد که ممکن است کیفیت حسابرسی را به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم کاهش دهند. سازه معنویت در محیط کار متشکل از ابعاد احساس معنادار در کار، احساس همبستگی با دیگران در محیط کار و همسویی با ارزش‌های سازمان است. بنابراین، محقق در سنجش معنویت در محیط کار عوامل دینی و اعتقادی افراد را در نظر نگرفته است، زیرا افراد معمولاً علاقه‌ای برای ارائه اطلاعات در این زمینه‌ها ندارند و طرح چنین موضوعاتی احتمالاً حساسیت‌برانگیز خواهد بود. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش، نشان داد که معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تاثیر منفی دارد. معنویت در محیط کار تاییدی است جهت اینکه کارکنان یک کانون زندگی دارند که آنها را به کار معنادار در جامعه، تشویق می‌کند. زمانی که چنین شرایط معنوی توسط حسابرس دریافت شود، می‌تواند رفتار ناکارآمد حسابرسی را کاهش دهد. فرض اساسی این است که دین حاوی مقادیر حقیقت و خیر است که می‌تواند به‌عنوان کنترل نگرش، نیت و رفتار حسابرسان مورد استفاده قرار گیرد. با استفاده از قابلیت‌های خودنظارتی، خودکنترلی و خودتنظیمی، حسابرس، بیش از آنکه قادر به اجتناب از رفتارهای ناکارآمد حسابرسی باشد، به راحتی می‌تواند وظایف خود را به‌خوبی انجام دهد، (سولستیو، ۲۰۱۴). از لحاظ معنوی، قوی بودن می‌تواند به ایجاد رفتار مثبت و محیط بدون انحراف در یک سازمان، کمک کند. علاوه بر این، سازمان‌هایی که محیط‌های کاری معنوی و مراقبت‌کننده را حمایت می‌کنند از کارکنانی منتفع می‌شوند، که نه تنها خیلی متعهد و مولد هستند، بلکه کمتر در معرض مشارکت در رفتارهای ناکارآمد حسابرسی هستند. بنابراین، می‌توان بیان کرد که یک کارمند راضی که نیازهای معنوی او تکمیل شده است، در رفتارهای ناکارآمد شرکت ندارد، بلکه در عوض گرایش دارد یک رفتار کارآمدتر و بهتر از خود بروز دهند. این یافته‌ها مطابق با نتایج تحقیقات پیشین مانند، عارف کوسومو (۲۰۱۸)، هاول (۲۰۱۸)، سولستیو (۲۰۱۴)، پورنامسری و امالیا (۲۰۱۵) و مک‌گی و گرت (۲۰۰۸) است که نشان دادند، معنویت در محیط کار می‌تواند رفتارهای ناکارآمد حسابرسی را کاهش دهند. بنابراین، معنویت در محیط کار با پذیرش رفتارهای ناکارآمد حسابرسی به‌عنوان رفتار غیراخلاقی، مرتبط است و یک نوع کاهش‌دهنده این نوع رفتارها است. به‌عبارتی، معنویت در محیط کار به افزایش و بهبود رفتار اخلاقی (شخصی و سازمانی)، منجر می‌شود. بنابراین، نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های قبلی در مورد اثر معنویت در محیط کار بر رفتار ناکارآمد حسابرسی، تایید می‌شود. این پژوهش همچنین نشان می‌دهد که معنویت در

محیط کار تأثیر مثبتی بر کیفیت حسابرسی دارد. معنویت بالای حسابرس از ارزش‌های اخلاقی در محیط کار و جامعه کاری درک می‌شود و امکان بیشتری برای حسابرسان فراهم آورده و منجر می‌شود هرگونه تخلف در سیستم حسابداری را گزارش دهند، به طوری که کیفیت بهتر حسابرسی را دربر خواهد داشت (سامبو و همکاران، ۲۰۱۶؛ اریفدین، ۲۰۱۸). معنویت در محیط کار، بخشی از یکپارچگی و ارزش‌های اخلاقی است، که بخش کنترل‌کننده محیط است. به عبارتی، معنویت در محیط کار با پذیرش رفتارهای ناکارآمد حسابرسی به عنوان رفتار غیراخلاقی، مرتبط است و به نوعی کاهش دهنده این نوع رفتارها است. رفتار ناکارآمد حسابرسی انجام شده توسط حسابرسان معمولاً به شکل دستکاری داده‌ها یا شواهد، تقلب و انحراف از استانداردهای حسابرسی قابل اجرا است. چنین رفتاری می‌تواند به کاهش کیفیت حسابرسی، به طور مستقیم یا غیرمستقیم منجر شود (ماریانا، ۲۰۱۸). به عبارتی، حسابرس به منظور دستیابی به اهدافی که مدنظر دارد، فرایند حسابرسی را دستخوش تغییر کرده و در نتیجه کیفیت کار، کاهش می‌یابد. البته، گاهی برخی رفتارهای ناکارآمد، تهدیدی مستقیم و همزمان برای کیفیت حسابرسی نیست، بلکه اینگونه موارد می‌تواند منجر به ارزیابی نادرست از عملکرد کارکنان، انحراف در آمد شرکت، پیش‌بینی بودجه آینده به صورت غیرواقعی و بروز رفتارهای ناکارآمد در حسابرسی‌های آتی شود.

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌گردد، سازمان حسابرسی با برگزاری دوره‌های آموزشی، سمینارها و کنفرانس‌های روانشناسی کار، در جهت تقویت معنویت و اخلاقیات در میان حسابرسان در تمامی سطوح کاری گامی اساسی برداشته و صرفاً به بهبود مهارت‌های فنی و حرفه‌ای آنها در سطح موسسات حسابرسی، اکتفاء ننمایند. بدیهی است برخورداری از سطح بالایی از هوش، می‌تواند در روند عملکرد حسابرسان در محیط سیستم‌های گزارشگری که محیطی بر پایه فناوری‌های اطلاعاتی است، نیز بسیار موثر باشد. به سازمان و موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود تلاش کنند تا ادراک کارکنان از معنویت در محیط کار را با رویه‌های مانند چرخش شغلی، توانمندسازی کارکنان و جایگزینی فضای همکاری دوستانه بجای رقابت، تقویت کنند تا شاهد کیفیت بیشتر و خروجی عملکرد اثربخش‌تری باشند. تدوین منشور معنوی برای سازمان و تلاش برای اجرا و التزام بدان، نیز می‌تواند سبب غنی کردن معنویت در محیط کاری و کاهش رفتارهای ناکارآمد حسابرس شود. مدیران باید تلاش کنند تا در محیط کاری تعامل فردی کارکنان را افزایش، حس همبستگی اجتماعی و هویت درونی بین افراد را تقویت و ارزش‌های فردی را با ارزش‌های سازمانی هماهنگ کنند. در این شرایط

است که محیط کار مملو از معنویت شده و هر گونه رفتارهای دوراز انتظار و خارج از عرف که کارایی برای سازمان ندارند را کاهش و قابلیت اتکا و باورپذیری بیشتر نتایج را برای حرفه حسابرسی، به همراه خواهد داشت. می توان گفت هر چه میزان معنویت در محیط کار افزایش یابد، میزان صداقت و اعتماد بین کارکنان افزایش یافته و سازمان از ایجاد این صداقت و اعتماد می تواند در حوزه های ایجاد ارتباطات موثر و مفید، انجام کارها به صورت تیمی و گروهی و ایجاد فضای دوستانه و شفاف در سازمان استفاده نماید. بنابراین بر این اساس به سازمان و موسسات حسابرسی پیشنهاد می شود، با تقویت شاخص های معنویت در محیط کار ضمن بهره مندی از سایر مزایای آن میزان اعتماد و صداقت بین کارکنان را افزایش دهند و فضایی را به وجود آورند که در آن کارکنان تعاملات خود با دیگران را در بستری از اعتماد، شکل دهند. این امر باعث به وجود آمدن احساس ارزشمند بودن و معناداری در کارکنان و در نتیجه بهبود کیفیت حسابرسی، می شود. در این راستا، ایجاد اهداف و ارزش های مشترک، تحقق عدالت سازمانی و همچنین، تقدم منافع عمومی بر منافع شخصی را در پی خواهد داشت که رفتارهای ناکارآمد حسابرسان را کاهش می دهد.

از محدودیت های مهم این پژوهش می توان به محدودیت ذاتی پرسشنامه و انجام پژوهش مقطعی اشاره کرد. همچنین، داده ها در یک مقطع خاص زمانی گردآوری شدند و این امر باعث شد تا دیدگاه ایستا و نه پویا را در بررسی خود داشته باشیم و پرسشنامه پژوهش در بین حسابرسانی که در لحظه توزیع پرسشنامه در آن مکان حضور داشتند، توزیع گردیده است.

پانوشت ها

1. Spirituality in the Workplace
2. Samul
3. Iqbal and Ahmad
4. Arief Kusumo
5. Mappanyuki
6. Purnamasari and Amaliah
7. Ahmadi et al
8. Kusumastuti and Arum Janie
9. Sulistiyo
10. Kustinah
11. Nunnally

منابع

- Adili, M., Khodamipour, A., Pourheidari, O. (2020). Investigation the Effect of Audit Objectivity. *Accounting and Auditing Research*, 12(46), pp.5-20.
- Agaei Chadegani, A., & Helali, L. (2017), Evaluating the Performance of Auditing Institutions: Evaluating the Inefficient Behaviors of the Auditor and the Existence of Ethical Culture, M.Sc. Thesis, Azad University, Najafabad Branch.(in Persian).
- Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz, R. (2014). The Relationship between Spirituality in Behavioral Sciences, 114, pp.262 – 264.
- Al Shbail, M.O. (2018). "The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict on Dysfunctional Audit Behaviour: Evidence from Jordan," *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8(3), pp.17-25.
- Arabsalehi, M., Kazemi, J., & Zolfalizadeh, M. (2011). Effect of Psychological Contract between Auditor and Audit Firm on of Quality Reducing Behavior of Auditing. , 2(5), pp.127-147. (in Persian).
- Arief Kusumo, B. Y., & Poppy Sofia Koeswoyo, S. H.(2018). Analyze of the Effect of Workplace Spirituality on Auditor Dysfunctional Behavior and its Implication to Audit Quality : Study at the Audit Board of the Republic of Indonesia, *Journal of Accounting Auditing and Business*.1(1). pp.19-33.
- Arifuddin, p. (2018). Competence and Independence influence on auditor spirituality and audit quality (An Empirical Study on Regional Inspectorate Southeast Sulawesi Province), *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 9(10), pp.1330-1338.
- Chan, L (1999). *Management*, 17(1), pp.53- 65.
- DeAngelo L.E. (1981). Auditor Size and Audit Quality, *Journal of Accounting and Economics* 3_3_, pp. 183–199.
- Q, , (3333 ttttt ttt cc dysfunctional audit behavior: an explanatory model using personal rrrr ttt eiiiiii iiiiiiiiii iiiiii iee hhhhhhhhhhhhhhhhhhhhhh(((pp.87-110.
- Earnest, D. F., Chamian, N. F., & dan Saat, M. M. (2015). Assessing the Relationship *Kemanusiaan*, 24(2), pp.18-28.
- Ebrahimpour, H., Roshandel Arbatani, T., & Sokhandan, E. (2017). The Role of Spirituality in the Workplace on the Growth of Ethical Behavior of University Employees. , 6(14), pp.177-192.(in Persian)

- Emerson, T. L. N. & Mckinney, J. A. (2010). Importance of Religious Beliefs to Ethical Attitudes in Business, *Journal of Religion and Business Ethics*: 1(5), Available at: <https://via.library.depaul.edu/jrbe/vol1/iss2/5>.
- Evanauli, R. P., & Nazaruddin, I. (2016). Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Journal of Accounting and Investment*, 14(2), pp.158-167.
- FeyzAbadi, F., Dehqan, H. (2020). The Impact of Genuine Leadership Dimensions on Auditors' Ineffective Behaviors Through Ethical Culture in Audit Institutions. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1399(42), pp.67-81.(in Persian)
- vvvll, ()))))T Ecccc ooooooosss nlll Caarttt tttt tt mmmnnnnn
Spiritual Quotient (ESQ) to the Acceptance of Dysfunctional Audit Behaviour, *JOM Fekon*, 4(1).
- Igbal, Q., Ahmad, B., & Ahmad, N.H.(2019). Enhancing sustainable performance through job characteristics via workplace spirituality: A study on SMEs. *J. Sci. Technol. Policy Manag.*
- Kustinah, S. (2013). The Influence of dysfunctional behavior and Individual culture on Audit Quality. *International Journal Of Scientific & Technology Research* ,2(5), pp.118-125.
- Kusumastuti, R., & Arum Janie,D.N. (2014). The Influence of Organizational Commitment to the Dysfunctional Audit Behavior with Workplace Spirituality as a Moderating Variable: An Empirical Study of Public Accounting Office in Indonesia, *International Peer Reviewed Journal*, doi: <http://dx.doi.org/10.7718/iamure.v11i1.801>.
- Lari Dasht Bayaz M, Salehi M, & Zahedi M. (2017). Dysfunctional Auditor Behavior and Working relationships with supervisors, managers moderating role of ethical climate. *aapc*. 2 (3), pp.111-146.(in Persian)
Y (8888.. PPdddci uuii eeee e
rra lllll l rrrrr rrgg” Irrrr rrr ff uuuuuuuuu add
Information management, 16(1), pp.74-86.
- Mahdavi, G., Zamani, R. (2018). The Effect of Individual and Organizational Characteristics on Acceptance of Underreporting Time by Auditor. *Accounting and Auditing Review*, 25(4), pp.555-570.(in Persian)
- Mappanyuki, R. (2016). Effects Spiritual Influence of Auditors, Complexity Task, Ethics Auditor and Auditor Expertise on the Performance Auditor with accounting Information Systems with Moderating Variabel (Empirical Study on BPKP Representative Office South Sulawesi). *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 9(1), pp.28-43.
- aa ,,,,,, ,Y & uu ,,, .. 000 Effttt ff eee Atttt ssss ssss nlll aaa aatt tttt tt
Audit Dysfunctional Behavior, *International Journal of Science and Research (IJSR)* ISSN: 2319-7064.

- McGhee P. & Grant, P. (2008). Spirituality and Ethical Behavior in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality, *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 13(2), pp. 61-69.
- Milliman, J. Czaplewski, A.J. & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change Management*, 16(4), pp.426-447.
- Moradi M, Rostami A, Abazari Z.(2016). Investigating the Determinants of Dysfunctional Auditing Behaviors. *Quarterly financial accounting journal*. 8 (30), pp.40-64 .(in Persian)
- Mousavi Shiri, M., & Kahiani, S. (2017). The effect of auditor inefficient behaviors on the quality of auditing in the Court of Audit, 4th Iranian National Conference on Management and Accounting .(in Persian)
- Nasr esfahani, A., Amiri, Z., Farokhi, & M., Seyfi, M. (2017). The Effect of the Spirituality in the Workplace on the Social Undermining with Mediating Role of Organizational Ethical Climate (Department Social Security of Isfahan as a Case Study). *Journal of Applied Sociology*, 28(2), pp.17-34. (in Persian)
- Nonhal Nahr, A. A., & Karimi, F. (2017). Investigating the Impact of Auditors' Ethics, Experience and Competence in Improving Audit Quality with Emphasis on Auditor's Doubt as a Modifying Variable, M.Sc. Thesis, and Marand Branch Azad University. (in Persian)
- Notoprasetyo, C.G., (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi* 1(4), pp.76-81.
- Accounting Research. 13(1), pp.37-55.
- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015). Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 211, pp.827-835.
- Salehi, M., & Abdoli Mahmoudabad, N. (2016). The effect of auditor expertise in industry on the risk-taking of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Auditing knowledge*. 18 (70), pp. 5-24. .(in Persian)
- Sambo, E., Marwah, Y & Baso, F. (2016). Effect of Auditor Ethics, Knowledge and Dysfunctional Behavior Audit Office of the Quality of Public Accountants in Makassar, *Journal of Education and Vocational Research*, 7(1), pp.48-53.
- Samul, J. (2020). Spiritual leadership: Meaning in the sustainable workplace. *Sustainability*, 12(1), p.267.
- Sarmad, Z., Bazargan, A., & Hejazi, E. (2006), *Research Methods in Behavioral Sciences*, Tehran: Agah. .(in Persian)
- Senubari, N., & Rahimi Aqdam, S. (2014). The Relationship between Workplace Citizenship Behavior. 7(26), pp.179-207. .(in Persian)

- Setiawan, Y. G. & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. 16(2), pp.1034-1062.
- Shafizadeh, H., & Gila, M. (2018). Predict the performance of employees based on spirituality in the workplace and organizational support. , 12(2(45)), pp.177-198. (in Persian)
- Sulistiyo, H. (2014). Relevansi nilai religius dalam mencegah perilaku disfungsi audit. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 21(36), pp.1-13.
- Umar, M; Sitorus, S. M., Surya, R. L., Shauki, E. R.; and Diyanti, V. (2017). Pressure, Dysfunctional Behavior, Fraud Detection and Role of Information Technology in the Audit Process, Australasian Accounting, Business and Finance Journal, 11(4), pp.102-115.

