

Research Article

A Study of the Effect of Professionalism, Organizational Culture, and Leadership Style on Auditors' Performance Regarding the Moderating Role of Spiritual Intelligence

Moasarrez Zanganeh¹ , Fereshte Seraji² 

¹ Assistant Professor, Department of Accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran
(Corresponding author). zanganeh@pnu.ac.ir

² Master's student, Department of accounting, Non-profit Hakim Jorjani University, Gorgan, Iran.
Fereshte.serajiii@gmail.com

Abstract

Purpose: The purpose of the present study is to review the effect of professionalism, organizational culture, and leadership style on auditors' performance with respect to the moderating role of spiritual intelligence.

Method: In terms of data collection, the current research is descriptive-survey and it has a practical objective. The statistical population under study consisted of all certified auditors working in institutes under the supervision of Iranian Association of Certified Accountants. 338 members were chosen as the research sample by convenient nonrandom sampling. The research hypotheses were tested by structural equations method and Smart Pls.

Results: The results showed that professionalism, organizational culture, and leadership style have a significant impact on auditors' performance. Moreover, spiritual intelligence moderates the impact of professionalism, organizational culture, and leadership style on auditors' performance.

Conclusion: Observing professional rules and regulations in auditing enhances its efficiency. Auditing culture is the foundation of accountancy society including a series of values, norms, beliefs as well as cultural and historical traditions effective on auditors' behavior. It is the basis of some special values originating from society and effective on auditors' culture in the work environment and community. Paying attention to these factors and considering decision making models would improve the quality of judgement in different stages of auditing.

Keywords: Professionalism, Organizational Culture, Leadership Style, Auditors, Spiritual Intelligence, Accounting Profession.

<http://sebaa.journal.qom-iau.ac.ir/>

Cite this article: Zanganeh, M. & Seraji, F. (2023). A Study of the Effect of Professionalism, Organizational Culture, and Leadership Style on Auditors' Performance Regarding the Moderating Role of Spiritual Intelligence. *Studies of ethics and behavior in accounting and auditing*, 3(2), p. 75-94.

Received: 2023/03/25 ; **Revised:** 2023/04/09 ; **Accepted:** 2023/04/14 ; **Published online:** 2023/04/21

Publisher: Qom Islamic Azad University

© the authors



بررسی تأثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی

موسی الرضا زنگانه^۱، فرشته سراجی^۲

^۱ استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول). zanganeh@pnu.ac.ir

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، دانشگاه غیرانتفاعی حکیم جرجانی، گرگان، ایران. Fereshhte.serajii@gmail.com

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان، با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی است.

روش: تحقیق پیش‌رو از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بوده و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل همه حسابرسان رسمی شاغل در موسسات حسابداری زیر نظر جامعه حسابداران رسمی ایران بود. حجم نمونه به تعداد ۳۳۸ نفر با روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس تعیین شد. فرضیه‌های تحقیق با روش مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS مورد آزمون قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان تأثیر معناداری دارد. هوش معنوی اثر حرفه‌ای‌گرایی بر عملکرد حسابرسان را تعدیل می‌کند. هوش معنوی اثر فرهنگ سازمانی بر عملکرد حسابرسان را تعدیل می‌نماید. هوش معنوی اثر سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان را تعدیل می‌کند.

نتیجه‌گیری: رعایت قوانین و مقررات حرفه‌ای حسابداری باعث افزایش در کارایی حسابداری می‌شود. فرهنگ حسابداری پایه و اساس جامعه حسابداری می‌باشد که دربرگیرنده مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها، باورها، آداب فرهنگی و تاریخی مؤثر بر رفتار حسابرسان بوده و مبنای ارزش‌های خاص منبعث از اجتماع و مؤثر بر فرهنگ حسابرسان در محیط حسابداری و جامعه است. دستیابی به قضاوت حرفه‌ای مطلوب‌تر مستلزم شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان است. توجه به این موارد و مدنظر قرار دادن مدل‌های تصمیم‌گیری، منجر به بهبود کیفیت قضاوت در مراحل مختلف حسابداری می‌شود.

کلیدواژه‌ها: حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، حسابرسان، هوش معنوی، حرفه حسابداری.

۱. مقدمه

هدف اصلی تمام موسسات حسابرسی، افزایش کارایی و اثربخشی است. نیروی انسانی در سطح سازمان‌ها و شرکت‌ها شامل مجموعه‌ای از افراد با نیازهای بیشمار است. اگر کلیه نیازهای این افراد مرتفع گردد و همچنین از انگیزه کافی برخوردار باشند، استعدادها و توانایی‌های خود را در جهت اهداف آن سازمان به کار خواهند گرفت و بالعکس، اگر افراد در مسئولیت‌های محول شده به آنان به خوبی عمل نکنند، سازمان در رسیدن به اهداف و همچنین انجام وظایف در قبال صاحبکاران طرف قرارداد خود، با مشکل مواجه خواهد شد.

توسعه حرفه‌ای و سازمان‌دهی حرفه‌ای حسابداران و حسابرسان از توسعه اقتصادی، تجارت و سرمایه‌گذاری خارجی و داخلی، بازارهای سرمایه و تأثیرات جهانی جدایی‌ناپذیر است (باسری و همکاران^۱، ۲۰۱۹). حرفه حسابرسی، حرفه اعتماد عمومی است. انتظار جامعه از حسابرسان، ارزیابی کارشناسانه و بی‌طرفانه اطلاعات ارائه شده توسط مدیریت شرکت در صورت‌های مالی می‌باشد. حرفه حسابرسی مسئول افزایش سطح اتکای صورت‌های مالی شرکت‌ها است تا افراد اطلاعات مالی قابل اتکاء را به‌عنوان مبنایی برای تصمیم‌گیری به دست آورند (باسری و همکاران، ۲۰۱۹). موفقیت یا عدم موفقیت حسابرس در انجام نقش خود، به عملکرد او بستگی دارد. کیفیت حسابرسی تا حد زیادی توسط عملکرد حسابرس تعیین می‌شود. در صورت وجود منابع انسانی باکیفیت می‌توان به حداکثر عملکرد دست یافت. عملکرد خوب فقط اتفاق نمی‌افتد، بلکه توسط عوامل مختلفی تعیین یا تحت تأثیر قرار می‌گیرد، یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد، سبک رهبری است. رهبری توانایی تأثیرگذاری بر گروه برای دستیابی به اهداف است (رابینز^۲، ۱۳۹۰). در موسسات حسابرسی بزرگ، مدیران باید برای جلوگیری از رفتارهای ناکارآمد حسابرسان، محیط اخلاقی را رواج دهند.

باید توجه داشت که اصول اخلاقی حاکم بر فعالیت حسابرسان، تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله مسائل فرهنگی، احساسات، محیط اجتماعی و غیره قرار دارد و با تأثیرپذیری از این موارد ممکن است منجر به رعایت یا عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای شود. ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی، تأثیر متقابل بر یکدیگر دارند و همچنین فرهنگ سازمانی می‌تواند بر ارزش‌های اخلاقی تأثیرگذار باشد. وجود رابطه مستقیم بین ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی در یک سازمان باعث می‌شود که کارکنان سازمان برای تأمین منافع ذینفعان، رفتاری اخلاقی داشته باشند.

1. Basri

2. Robbins

(آرمسترانگ^۱، ۱۹۹۶). مورگان (۱۹۹۷) معتقد است که یکی از عوامل تاثیرگذار بر عملکرد هر سازمان، فرهنگ حاکم بر آن سازمان می‌باشد. فرهنگ سازمانی یکی از عوامل بیرونی است که بر عملکرد حسابرس تأثیر می‌گذارد. اعتقاد بر این است که فرهنگ سازمانی عاملی تعیین‌کننده برای موفقیت عملکرد یک سازمان است، فرهنگ سازمانی و محیط کار مساعد بر نتایج کاری که توسط حسابرس به دست می‌آید، تأثیر می‌گذارد (باسری و همکاران، ۲۰۱۹). بدون تردید مدیریت، موتور توسعه است. لیکن توسعه در گرو کارگروهی و سازمانی است و به سامان رسیدن فعالیت‌های سازمانی، مستلزم مدیریت اثربخش است (خسروی و همکاران، ۲۰۱۰) و رهبری، فرایند نفوذ و تأثیرگذاری بر افراد است (رایینز، ۱۳۹۰).

از سوی دیگر، یکی از عواملی که انتظار می‌رود بر عملکرد رفتاری تأثیرگذار باشد، هوش معنوی است؛ معنویت به‌عنوان یک هوش، باعث گسترش درک روانشناسان از مفهوم معنویت شده است و آن‌ها را به فهم ارتباط معنویت با فرایندهای شناختی منطقی همچون نیل به هدف و حل مسئله قادر می‌سازد (حسینی، الیاس، کروس و ای شا^۲، ۲۰۱۰). هوش معنوی، عملکرد همراه با بصیرت، ملامت و مهربانی با حفظ آرامش درونی و بیرونی است (موسوی مقدم و همکاران، ۱۳۹۴). حسابرسان می‌توانند با زیر پا گذاشتن اصول اخلاقی، تعهد حرفه‌ای خود را تضعیف نمایند. رسوایی و تقلب در این حرفه، به علت خدمات حسابرسی ارائه شده توسط حسابرس اتفاق می‌افتد. حسابرسی که دارای هوش معنوی بالایی هستند، به دنبال عمل غیراخلاقی و تقلب نیستند. بنابراین، حرفه حسابداری به حسابرسی نیاز دارد که هوش معنوی بالایی داشته باشند. به طوری که دارای فکری باز و صادق و بی طرف بوده و براساس این صفات، حسابرس هیچ آسیبی به استفاده‌کنندگان از گزارش‌های مالی وارد نخواهد کرد. همواره از هوش معنوی به عنوان یکی از عوامل موثر بر موفقیت افراد یک سازمان یاد می‌شود.

در این راستا، پژوهش حاضر بر آن است که تأثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان را با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی مورد بررسی قرار دهد. پرسش اصلی تحقیق آن است که آیا حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی تأثیر معناداری دارد؟

1. Armstrong

2. Elyas, Crose & Eysha

۲. مبانی نظری

۲-۱. حرفه‌ای‌گرایی

و بر، حرفه‌ای‌گرایی را مانند بروکراسی، برگرفته از عقلانیت می‌دید. در واقع برای جامعه‌شناسی کلاسیک بسیاری از شاخص‌های حرفه‌ای‌گرایی همان شاخص‌های بروکراسی است: قلمرو رسمی، تخصص‌گرایی، آموزش و التزام و تعهد تمام‌وقت. اما اغلب حرفه‌ای‌گرایی مخالف بروکراسی نشان داده می‌شود. تعریفی در خصوص حرفه‌ای‌گرایی که همگان آن را مورد پذیرش قرار داده باشند، موجود نیست،

به مجموعه صفات و رفتار و اهداف و ویژگی‌های یک فرد حرفه‌ای، حرفه‌ای‌گرایی گفته می‌شود. به طور مثال ویژگی‌های حرفه‌ای‌گرایی در حسابداری که توسط انجمن‌های حرفه‌ای حسابداری تدوین می‌شود، شامل: امانت‌داری، بی‌طرفی، صلاحیت و... است (رؤیایی و محمدی، ۱۳۹۰). حرفه‌ای‌گرایی یک معیار است که کارکنان می‌پذیرند آن را به‌عنوان یک مرجع در سازمان دنبال نمایند. در برخی تعاریف حرفه‌ای‌گرایی بر حوزه کاری، استقلال، آزادی عمل یا خودگردانی تأکید ویژه شده است.

در ادبیات عصر حاضر دانشمندان مفهوم حرفه را در دو بُعد محدود و وسیع در نظر می‌گیرند. فریدسون (۱۹۹۴) فعالیت‌های پایگاهی را از فعالیت‌های شغلی متمایز می‌داند. فعالیت‌های شغلی برگرفته از مفهوم حرفه است که در آن افرادی برای فعالیت‌های خاص آموزش داده می‌شوند. مفهوم حرفه‌ای‌گرایی برگرفته از مجموعه خاصی از نهادها و ایدئولوژی‌ها است که حرفه با توجه به آنها سازمان پیدا می‌کند. بر مبنای توصیف فریدسون (۱۹۹۴)، ایدئولوژی حرفه‌ای‌گرایی بخش زیادی از اخلاقیات سنتی را در خود دارد (قانع‌راد، ۱۳۹۲).

در فعالیت حسابرسی، حرفه‌ای‌گرایی تهدیدی است که می‌تواند بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان تأثیرگذار باشد. سازمان‌ها به افراد متخصص و حرفه‌ای فرصت می‌دهند تا بتوانند قضاوت حرفه‌ای خود را پیاده‌سازی کنند. در بیشتر اوقات فرض بر این است که یک محیط حرفه‌ای بسیار بیشتر از یک سیستم حرفه‌ای تأثیرگذار است. در سازمان‌ها زمانی بین تعهد حرفه‌ای و سازمانی رابطه مستقیم برقرار می‌شود که اهداف حرفه‌ای بسیار شبیه با اهداف سازمانی باشد. حرفه‌ای‌گرایی بدین معنی است که به صورت منطقی و پیوسته بتوان با استفاده از دانش، استدلال، ارزش‌ها، و مهارت فنی با دیگران ارتباط برقرار کرد.

۲-۲. فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی عبارت از یک چارچوب دانستی (شناختی) شامل نگرش‌ها، ارزش‌ها، هنجارهای رفتاری و انتظاراتی که اعضای یک سازمان در آن مشترک هستند، می‌باشد. سامانه‌ای از استنباط یا نظام معنایی مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند، به گونه‌ای که این ویژگی، موجب تمایز و تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. یک سامانه، که اعضای آن دارای استنباط مشترک از آن هستند، از مجموعه‌ای از ویژگی‌های اصلی تشکیل شده که سازمان به آن‌ها ارجح می‌نهد یا برای آن‌ها ارزش قائل است (رابینز، ۱۳۹۰). هر فردی شخصیتی دارد، شخصیت یک فرد سلسله‌ای از ویژگی‌های نسبتاً ثابت و پایدار اوست، هنگامی که می‌گوییم شخصی خونگرم، خلاق و یا محافظه‌کار است، در واقع ویژگی‌های شخصیتی او را شرح می‌دهیم، یک سازمان نیز، شخصیتی دارد که آن را فرهنگ سازمانی می‌نامیم (ایران‌زاده، ۱۳۷۷، ص ۸). فرهنگ سازمانی، به حق، اساسی‌ترین و ثابت‌ترین قدرت در هر سازمان در نظر گرفته می‌شود و با پایداری همراه است و به‌مثابه یک مؤلفه قابل توجه، یک سازمان فعال را پرورش می‌دهد و یکی از عوامل مهم کنترل‌کننده توانایی، کارایی، استقامت، و موفقیت شرکت است (عطاری، ۲۰۲۰).

۲-۳. هوش معنوی

در قرن بیستم مطرح شد که هوش را می‌توان به عنوان یک توانایی شناختی در نظر گرفت. ولی بعدها روش‌ها و آزمون‌های جدیدتری اختراع و ابداع گردید. در عصر حاضر مفهوم هوش فراتر از این موارد مطرح می‌شود و در حوزه‌هایی مثل هوش وجودی و هوش هیجانی و هوش طبیعی و هوش معنوی گسترش و تکامل یافته است. علاوه بر این، دیگر هوش به عنوان یک توانایی کلی محسوب نمی‌گردد، بلکه به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های گوناگون در نظر گرفته می‌شود. با وجود اینکه در خصوص این پدیده بررسی‌های متعددی انجام گرفته و نظریه‌های متفاوتی ارائه شده است، اما هنوز صاحب‌نظران به همسویی کلی در مورد ابعاد گوناگون هوش دست نیافته‌اند.

مطرح شدن معنویت به عنوان یک هوش، باعث درک و گسترش روانشناسی از مفهوم معنویت شده و آنها را قادر می‌سازد که با ارتباط دادن بین مسائل معنوی و فرایندهای شناختی، به اهداف خود دست یابند و بتوانند در حل مسائل از آن کمک بگیرند. (حسینی، الیاس، کروس و ای شا، ۲۰۱۰). هوش معنوی، عملکرد همراه با بصیرت، ملایمت و مهربانی با حفظ آرامش درونی و بیرونی است

(موسوی مقدم و همکاران، ۱۳۹۴).

۴-۲. سبک رهبری

سبک رهبری با ارزش‌ترین گوهر تمدن حاضر انسان است. چنانکه مینترزبرگ^۱ می‌گوید آیا چیزی چیزی هست که مهم‌تر از رهبری و پرورش انسان‌ها باشد؟ هر ارگان و سازمان و مجموعه‌ای بدون رهبر، فقط تعدادی مردم متفرقه است که بدون هدف در حال انجام وظایف خود هستند. در اصل یک رهبری درست و کامل می‌تواند باعث ایجاد شوق و یاری رساندن به اهداف به منظور دستیابی به اهداف خود شود (دیویس کیت و نیواستورم^۲، ۱۳۶۴).

یک رهبری درست و اصولی باید در جهت رساندن افراد به اهداف‌شان تلاش کند. نبود رهبری باعث می‌شود بین اهداف فردی و سازمانی ارتباط برقرار نشود و باعث ایجاد یک وضعیت ناپایدار می‌گردد و همه به دنبال کار انفرادی خواهند بود تا فقط به اهداف فردی خود برسند و کارایی سازمانی در پایین‌ترین وضع خود قرار خواهد گرفت. بنابراین، یک سازمان زمانی موفق است که در آن یک رهبری درست و اصولی وجود داشته باشد. در یک سازمان بهترین اعضای آن هم نیاز دارند که در جهت رسیدن به اهداف سازمانی هدایت شوند (حقیقی، ۱۳۸۰). یک سبک رهبری خاص، برای همه موقعیت‌ها مناسب نیست. از این‌رو در موقعیت‌های گوناگون، با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان و بلوغ سازمانی کارکنان، سبک‌های متفاوتی موردنیاز است. بنابراین، سبک رهبری از مهم‌ترین و اساسی‌ترین عناصر مدیریت است (بهبودی مقدم و همکاران، ۱۳۹۴).

برخی از پژوهشگران بر این باورند که بهترین سبک رهبری، سبکی است که بهره‌وری، رضایت خاطر و رشد و بهبود در تمام وضعیت‌ها را به حداکثر برساند. ولی بیشتر پژوهش‌هایی که در چند دهه قبل انجام شده‌اند، به روشنی از این موضوع حمایت می‌کنند که بهترین سبک وجود ندارد. رهبران موفق و اثربخش می‌توانند سبک خود را با اقتضائات وضعیت وفق بدهند. یکی از پژوهشگران برجسته رهبری بیان می‌دارد که اثربخش‌ترین رهبران، درجه‌ای از انعطاف و تنوع در رفتار دارند که به آنان در انطباق سبکشان با تقاضاهای متغیر و متضاد یاری می‌دهد.

۵-۲. عملکرد حسابرس

مدیران در راستای انجام کار حسابرسی، عملکرد حسابرس را مورد ارزیابی قرار می‌دهند. مدیران

1. Mintzberg

2. Kate Davis & New Storm

برای ارزیابی حسابرسان به جمع‌آوری اطلاعات و وضعیت پیشرفت حسابرسی می‌پردازند. این جمع‌آوری اطلاعات باید براساس شیوه‌ها و مهارت‌های مختلف انجام شود، باید براساس اطلاعات بدست آمده نسبت به وضعیت حسابرسی، قضاوت شود. و باید نقاط ضعف و قوت حسابرسی شناسایی شده و برای رفع نقاط ضعف پیشنهادات کاربردی و مناسب به حسابرسی داده شود. حسابرسی باکیفیت می‌تواند باعث جلوگیری از رعایت نکردن اصول پذیرفته شده حسابداری در گزارش‌های مالی شود (صالحی و همکاران، ۱۳۹۷).

۳. پیشینه پژوهش

در این قسمت به برخی از پژوهش‌های انجام شده در رابطه با تأثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی اشاره می‌شود: ایندریاتی و سوپانتو^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر کیفیت حسابرسی بر عملکرد حسابرسی با میانجی‌گری تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی پرداختند. داده‌های این پژوهش از طریق نظرسنجی از ۱۵۰ حسابرسی گردآوری شد و با نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس. مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که کیفیت حسابرسی بر عملکرد حسابرسی تأثیر معناداری دارد. همچنین مشخص شد که فرهنگ و تعهد سازمانی در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌نماید.

نوسران^۲ (۲۰۲۱)، در پژوهشی تأثیر سبک رهبری، توانایی فردی و انگیزه بر عملکرد حسابرسی را بررسی کرد. داده‌های این پژوهش به‌وسیله پرسشنامه گردآوری شد و با نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس. مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که سبک رهبری، توانایی فردی و انگیزه، بر عملکرد حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

همدانی و همکاران^۳ (۲۰۲۰)، نیز در پژوهشی به بررسی حرفه‌ای‌گرایی و رفتار ناکارآمد حسابداران عمومی بر کیفیت حسابرسی پرداختند. داده‌ها از طریق توزیع پرسشنامه بین حسابرسانی که دارای تجربه انجام حسابرسی بودند، گردآوری و با استفاده از رگرسیون چندگانه تحلیل شد. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که حرفه‌ای بودن تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد، در حالی که رفتار ناکارآمد حسابداران عمومی تأثیر معناداری بر کیفیت حسابرسی ندارد.

لوتان و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، در پژوهشی تأثیر حرفه‌گرایی، شایستگی، تعهد و رضایت شغلی را بر عملکرد حسابرسان بررسی کردند. داده‌ها به وسیله پرسشنامه گردآوری و با معادلات ساختاری تحلیل شد؛ نتایج حاکی از آن است که حرفه‌ای بودن، شایستگی و تعهد سازمانی، بر عملکرد حسابرسان تأثیر می‌گذارند، اما رضایت شغلی تأثیری بر عملکرد حسابرسان ندارد.

باسری و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی به بررسی تأثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی پرداختند. داده‌های این پژوهش به وسیله نظرسنجی از ۱۳۰ حسابرس گردآوری و با نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی، و سبک رهبری بر عملکرد حسابرس تأثیر معناداری دارد. هوش معنوی اثر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی، و سبک رهبری را بر عملکرد حسابرس تعدیل می‌کند.

هاشمی (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی و ارزیابی کیفیت عملکرد حسابرس داخلی پرداخت. نتایج نشان داد که دوروش جهت ارزیابی و رسیدگی به الزامات مربوط به عملکرد حسابرس داخلی در قالب QAR مطرح می‌باشد که عبارتند از: الف) انجام یک ارزیابی توسط یک نهاد مستقل برون‌سازمانی، ب) انجام خودارزیابی از طریق گروهی مستقل در داخل سازمان. لذا، در راستای این دو مدل، چنانچه ارزیابی کیفیت عملکرد حسابرسی داخلی، توسط حسابرس مستقل خارجی انجام شود، علاوه بر ایجاد عدالت کامل، این فرآیند با بررسی میزان تأیید عملکرد و تعهد حسابرس داخلی، در حوزه کیفیت و شناسایی بهترین شیوه عمل، صورت خواهد گرفت تا اعتماد کامل را در حوزه عمل حسابرس داخلی به سازمان ارائه نماید. از طرف دیگر، تشکیل و بکارگیری تیم مستقل در حوزه داخل سازمان نیز می‌تواند با انتخاب افراد خبره در سطوح مختلف سازمان، این فرآیند ارزیابی انجام شود. نقش‌بندی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی رابطه استقلال، حرفه‌ای‌گرایی و شک و تردید حرفه‌ای با کیفیت حسابرسی را در بین حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی شهر مشهد بررسی کرد. نتایج نشان داد که بین متغیرهای تردید حرفه‌ای و حرفه‌ای‌گرایی و استقلال، با کیفیت حسابرسی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

سایبان و مقدم (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی تأثیر حرفه‌ای‌گرایی حسابرسان، بر وقوع تقلب حرفه‌ای پرداختند. جامعه آماری این تحقیق شامل همه مدیران و معاونان بانک‌ها و مؤسسات مالی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۲-۱۳۹۷ بود و با استفاده از جدول

مورگان، تعداد ۲۶۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش تأیید روابط بین متغیرها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و در نرم افزار Amos انجام شد. نتایج نشان داد که حرفه‌ای‌گرایی حسابرسان، تعهد به منافع عمومی و استقلال حسابرسان، بر احتمال وقوع تقلب در مؤسسات مالی تأثیر منفی دارند.

مرادیان (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی تأثیر حرفه‌ای‌گرایی و هویت سازمانی بر تعهد حرفه‌ای با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت‌مندی شغلی در مؤسسات حسابرسی پرداخت. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها به وسیله معادلات ساختاری نشان داد که حرفه‌ای‌گرایی و هویت سازمانی، بر تعهد حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد، و رضایت شغلی در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کند.

حیرانی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی حرفه‌ای‌گرایی و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان پرداختند. جامعه آماری این تحقیق حسابرسان و حسابداران حرفه‌ای شاغل در این حرفه به تعداد ۵۵۰ نفر بودند. این اطلاعات از سایت سازمان حسابرسی استخراج شد و با استفاده از فرمول کوکران، نمونه مورد نظر تعیین و با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. نتایج نشان داد که حرفه‌ای‌گرایی می‌تواند بر قضاوت حسابرسان اثرگذار باشد. همچنین قضاوت حرفه‌ای باعث ایجاد تعارض بین مدیریت و حسابرسان می‌شود. اما حرفه‌ای‌گرایی تأثیری بر حل تعارض بین حسابرسان و مدیریت ندارد و قضاوت حرفه‌ای، نقش میانجی در تأثیرگذاری حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض بین حسابرسان و مدیریت ایفا نمی‌کند.

۴. فرضیه‌های پژوهش

- با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر هستند:
- فرضیه اول:** حرفه‌ای‌گرایی بر عملکرد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه دوم:** فرهنگ سازمانی بر عملکرد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه سوم:** سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه چهارم:** هوش معنوی اثر حرفه‌ای‌گرایی بر عملکرد حسابرسان را تعدیل می‌کند.
- فرضیه پنجم:** هوش معنوی اثر فرهنگ سازمانی بر عملکرد حسابرسان را تعدیل می‌کند.
- فرضیه ششم:** هوش معنوی اثر سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان را تعدیل می‌کند.

۵. روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک

رهبری بر عملکرد حساب‌برسان، با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی است، لذا، این پژوهش از نوع تحقیقات رفتاری است. تحقیقات رفتاری در حسابرسی شامل بررسی نظریه‌ها و روش‌های علوم رفتاری است که به بررسی رابطه بین اطلاعات حسابداری و رفتار حساب‌برسان می‌پردازد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی بوده و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی و همچنین از لحاظ روش نیز میدانی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها از نوع قیاسی و مطالعه کتابخانه‌ای است. برای آزمون رد یا پذیرش فرضیه‌ها از روش استقرایی استفاده شده است. ابزار مورد استفاده برای سنجش متغیرهای تحقیق نیز پرسشنامه می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اکسل استفاده شد. فرضیه‌های پژوهش نیز با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. تجزیه و تحلیل شدند. جامعه آماری مورد مطالعه شامل همه حساب‌برسان رسمی شاغل در موسسات حسابرسی زیر نظر جامعه حسابداران رسمی ایران بود. حجم نمونه به تعداد ۳۳۸ نفر با روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس تعیین شد.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه

متغیر	مورد	تعداد	درصد	متغیر	مورد	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۲۲۲	۷۴	شغل	حسابرس داخلی	۱۴۴	۴۷
	زن	۸۲	۲۶		حسابدار رسمی	۳۳	۱۱
تحصیلات	دانشجوی کارشناسی ارشد	۱۸	۵	تجربه کاری	بازرس دیوان محاسبات یا عضو کمیته حسابرسی	۱۲۷	۴۲
	ارشد	۱۲۶	۴۲		کمتر از ۵ سال	۵۵	۱۸
	دانشجوی دکتری	۲۵	۸		بین ۶ تا ۱۰ سال	۹	۳
	دکتری	۱۳۵	۴۵		بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۱۰۴	۳۴
	حسابداری	۲۸۰	۹۲		بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۸۸	۲۹
رشته دانشگاهی	حسابرسی	۱۶	۵	بیشتر از ۲۰ سال	۴۸	۱۶	
	اقتصاد	۸	۳				

۶. یافته‌های پژوهش

۶-۱. آزمون‌های تناسب داده‌ها و پایایی پرسشنامه در تحلیل عاملی

در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌ها را تقلیل، و به چند عامل پنهانی کاهش داد یا خیر؟ در این راستا، از دو آزمون کیزر-میر-اولکین و بارتلت^۱ استفاده شده

و نتایج آزمون در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲- نتایج آزمون تناسب داده

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.770
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	16479.242
	Df	578
	Sig.	.000

با توجه به اینکه مقادیر آماره آزمون کیزر بالاتر از ۲۰ درصد می‌باشد، بنابراین، تناسب داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین با توجه به معنادار بودن آزمون کورویت بارتلت می‌توان دریافت که ماتریس همبستگی همانی است و بین متغیرها همبستگی وجود داشته و امکان انجام تحلیل عاملی وجود دارد. همچنین در این بخش برای انجام آزمون‌های آماری و برازش مدل، از تحلیل حداقل مربعات جزئی (pls) استفاده شد. بر این اساس، ابتدا به منظور سنجش پایداری پرسشنامه‌ها روش آلفای کرونباخ که نوعی همسانی درونی می‌باشد، مورد استفاده قرار گرفت. به طور معمول دامنه ضریب قابلیت آلفای کرونباخ از (۰) به معنای عدم ارتباط مثبت تا (۱) به معنای ارتباط کامل قرار می‌گیرد و هرچه عدد به دست آمده به (۱) نزدیک‌تر باشد، قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود (کرونباخ: ۰/۹۵). همان‌طور که داده‌های جدول (۳) نشان می‌دهد، میزان آلفای بالای ۰/۹۵ برای هر پرسشنامه، دلالت بر پایداری مناسب هر پنج پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش دارد.

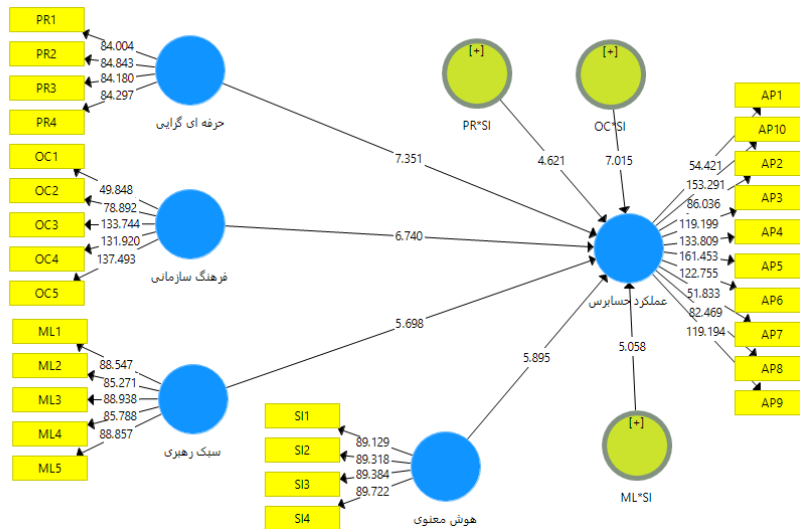
جدول ۳- ضریب آلفای کرونباخ

نام متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
حرفه‌ای‌گرایی	۰,۹۶
فرهنگ سازمانی	۰,۹۳
سبک رهبری	۰,۹۷
عملکرد حسابرسان	۰,۸۹
هوش معنوی	۰,۹۲

۲-۶. آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

برای تحلیل داده‌های تحقیق از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و و با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. استفاده شد. نرم‌افزارهایی که از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه این روش آماری استفاده می‌کنند، نسبت به وجود شرایطی مانند هم‌خطی متغیرهای مستقل، نرمال نبودن داده‌ها و کوچک بودن نمونه، سازگار هستند. خروجی مفهومی پژوهش در شکل (۱) نشان داده شده است. در ادامه نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و

آزمون مدل ساختاری به تفصیل آمده است.



شکل ۱- مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

۳-۶. ارزیابی مدل اندازه‌گیری انعکاسی

در مدل اندازه‌گیری انعکاسی، بررسی پایایی، اعتبار همگرا و اگر از اهمیت بالایی برخوردار است. اعتبار همگرا به میزان همبستگی که یک معرف با سایر معرف‌های همان متغیر دارد، اطلاق می‌شود. در این پژوهش برای بررسی اعتبار همگرا از معیارهای بارهای بیرونی معرف‌ها، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده استفاده شده است. جدول (۴) نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم را نشان می‌دهد.

جدول ۴ - سنجش پایایی پرسشنامه

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
حرفه‌ای‌گرایی	0.966761	0.960413	0.897985
فرهنگ سازمانی	0.933557	0.946432	0.746859
سبک رهبری	0.970354	0.976083	0.871996
هوش معنوی	0.924682	0.928844	0.656341
عملکرد حساسیت	0.895362	0.913141	0.6394424

از آنجایی که میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگ‌تر از ۰/۵ است، روایی همگرا وجود

دارد، و پایایی نیز مورد تأیید است؛ چون آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد. از آنجایی که مقدار پایایی ترکیبی (CR) نیز بزرگتر از AVE بوده و در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگتر است، بنابراین، شرط سوم نیز برقرار است.

۴-۶. ارزیابی مدل ساختاری

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل (۴)، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید کرد.

جدول ۵- نتایج معیار R^2 برای سازه درون‌زا

متغیرهای مکنون	R^2
عملکرد حسابرس	0.212351

معیار نیکویی برازش: معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که با استفاده از این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2}$$

از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۶- میزان Communalities و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	Communalities	R^2
حرفه‌ای‌گرایی	0.897985	0.000000
فرهنگ سازمانی	0.746859	0.000000
سبک رهبری	0.871996	0.000000
هوش معنوی	0.656341	0.000000
عملکرد حسابرس	0.6394424	0.212351

جدول ۷- نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Communality
0.351383	0. 212351	0.762525

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF (۰/۳۵)، برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

۵-۶. آزمون فرضیه‌های پژوهش

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند. در ادامه، نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۸) ارائه شده است. ضرایب معناداری متغیرها در شکل (۱) و جدول (۹) آمده است. با توجه به اینکه ضرایب معناداری متغیرها بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ می‌باشد، فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند.

جدول ۸- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

مسیر	نشان	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
حرفه‌ای‌گرایی -- عملکرد حسابرس	PR --- AP	0.490	7.351	قبول
فرهنگ سازمانی -- عملکرد حسابرس	OC --- AP	0.468	6.740	قبول
سبک رهبری -- عملکرد حسابرس	ML --- AP	0.459	5.698	قبول
هوش معنوی * حرفه‌ای‌گرایی -- عملکرد حسابرس	SI*PR --- AP	0.432	4.621	قبول
هوش معنوی * فرهنگ سازمانی -- عملکرد حسابرس	SI*OC --- AP	0.469	7.015	قبول
هوش معنوی * سبک رهبری -- عملکرد حسابرس	SI*ML --- AP	0.457	5.058	قبول

۷. نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که حرفه‌ای‌گرایی بر عملکرد حسابرس تأثیر معناداری دارد. این نتایج به صورت مستقیم و غیرمستقیم همسو با نتایج پژوهش باسری و همکاران (۲۰۱۹)، لوتان و همکاران (۲۰۲۰)، گامایونی (۲۰۱۸)، هادیسانتوسو و همکاران (۲۰۱۷)، نقش‌بندی و همکاران (۱۳۹۹) می‌باشد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که به‌رغم تفاوت‌های محیطی از جنبه‌های قانونی و فرهنگی، نتایج تحقیقات انجام شده در سایر کشورها شامل عدم شناخت عمومی نسبت به جنبه‌های مختلف حسابرسی، وجود فاصله انتظاری، مدیریت سود و گزارشگری متقالبانه، عدم کفایت و تناسب آموزش حسابرسی در دانشگاه‌ها، برگزاری مناقصه‌ها و

کاهش حق الزحمه حسابرسی، افزایش احتمال تغییر حسابرس، کاهش کیفیت حسابرسی، عدم رعایت اصول اخلاقی و آیین رفتار حرفه‌ای، عدم ارائه خدمات متنوع و متناسب با نیازهای جدید، عدم کفایت تخصص و تجربه حسابرسان، استفاده بیش از حد از کارکنان کم تجربه، کاهش اعتماد عمومی به حرفه و فقدان راهبری شرکتی، مبین تشابه مشکلات مطرح در حرفه حسابرسی در ایران با سایر کشورها است (رویایی و محمدی، ۱۳۹۰). همچنین نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان‌دهنده آن است که فرهنگ سازمانی بر عملکرد حسابرسان تأثیر معناداری دارد. نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج تحقیقات پیشین از جمله باسری و همکاران (۲۰۱۹)، سولستیان‌تو و مورتینی (۲۰۱۸)، گامایونی (۲۰۱۸) همسو است. فرهنگ حسابرسی به دلیل تاثیرگذاری بر رفتار و عملکرد اعضای جامعه حسابرسی، نقش تاثیرگذاری بر رفتارهای حسابرسان دارد، و باعث جلوگیری از رفتارهای نامطلوب در بین جامعه حسابرسی می‌شود. فرهنگ هر جامعه تحت تاثیر وضعیت اقتصادی حاکم بر جامعه می‌باشد. برای جلوگیری از افت فرهنگی در بین حسابرسان، باید وضعیت درآمدی و سطح زندگی آنها در نظر گرفته شود، و نیازهای مالی و اقتصادی بین حسابرسان به صورت عادلانه رفع گردد. بنابراین، در یک جامعه نابرابر و فقیر، فرهنگ حسابرسی نمی‌تواند توسعه پیدا کند. یکی از اساسی‌ترین مسائل در رشد فرهنگ حسابرسی، توسعه زیرساخت‌های فرهنگ حسابرسی است. همواره بین توسعه فرهنگ حسابرسی و ارتباط با جوامع حرفه‌ای در حسابرسی، ارتباط نزدیکی وجود دارد؛ زیرا جوامع حرفه‌ای بین‌المللی با دستیابی به پیشرفت در حرفه حسابرسی، تاثیر زیادی در پیاده‌سازی و بالا بردن سطح فرهنگ حسابرسی در ایران دارند. بنابراین، ضامن بقا و پیشرفت حسابرسی در ایران، بهبود وضعیت اقتصادی حسابرسان و توسعه زیرساخت‌های فرهنگی می‌باشد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان تأثیر معناداری دارد. نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج تحقیقات پیشین از جمله نوسران (۲۰۲۱)، باسری و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد.

در عصر حاضر، سازمان‌های مختلف از جمله موسسات حسابرسی، با چالش‌های جدیدی مواجه هستند. برآورده‌سازی نیازها و انتظارات شرکت‌ها، روزه‌به‌روز مشکل‌تر می‌شود. بنابراین، در ایران مدیران موسسات حسابرسی باید به دنبال راه‌هایی باشند که بتوانند به طور اثربخش و کارآمد خدمات مورد نیاز شرکت‌ها را فراهم سازند. ارائه بهینه خدمات بدون مشارکت کلیه نیروهای انسانی و ارائه خدمات مستمر، مطلوب و مؤثر توسط آنها، امکان‌پذیر نیست. لذا، ارائه خدمات اثربخش به جامعه تا حد زیادی به کار گروهی کارکنان و سبک رهبری و مدیریت این سازمان‌ها بستگی دارد. امروزه، کارکنان از تحصیلات بالایی برخوردارند و بیشتر امور به صورت تخصصی در حال اجرا

است و دیگر نمی‌توان آنها را همانند گذشته مجبور به انجام کار در سازمان مطابق خواسته سازمان نمود. همچنین در سازمان‌های ایرانی امروزی نیاز بیشتری به مشارکت کارکنان در مدیریت سازمان وجود دارد و در حقیقت تغییر سبک رهبری سازمان‌ها از حالت سبک رهبری استبدادی به سمت سبک رهبری مشارکتی منجر به موفقیت هرچه بیشتر سازمان‌ها شده است. لذا، سبک رهبری به‌کار گرفته شده در سازمان که باعث مشارکت گروهی کارکنان و تشکیل گروه‌های کاری شود، به انجام اثربخش، کارآمد، منظم و هماهنگ کارها منجر خواهد شد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش معنوی، اثر حرفه‌ای‌گرایی بر عملکرد حسابرس را تعدیل می‌کند. در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان تأیید نمود که هوش معنوی اثر فرهنگ سازمانی و سبک رهبری را بر عملکرد حسابرس تعدیل می‌نماید. نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج تحقیقات پیشین از جمله باسری و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پیشینه پژوهش همخوانی دارد، می‌توان گفت که از پشتوانه تئوری قوی و محکمی برخوردار بوده و فرضیه‌های آن براساس مبانی نظری قابل اتکائی استوار است.

براساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد که آئین‌نامه رفتار حرفه‌ای در موسسات حسابرسی عملیاتی‌تر گردیده و در حد شعار نباشد و ضوابطی برای سنجش آن از سوی موسسات تعیین‌کننده کیفیت کار حسابرسان تدوین و عملیاتی گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود که در گزینش و انتخاب افراد، بر مولفه‌های رفتار حرفه‌ای تأکید ویژه‌ای شود. پیشنهاد می‌شود که هنگام تصمیم‌گیری، به اصلاح آنچه بیان شد و همچنین شرایط علی از قبیل آموزش حسابرسان، فرایند تجربه‌اندوزی، بسط روحیه اخلاق‌گرایی و آیین رفتار حرفه‌ای، توجه بیشتری شود. در این راستا به موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که تمرکز و توجه بیشتری بر انتظارات ذینفعان داشته باشند، و نیز بر اجرای تیمی و مشارکتی در اجرای پروژه‌های حسابرسی تأکید شود. همچنین تدوین سازوکارهای درون مؤسسه‌ای انتقال تجارب و آموزش کارکنان در دستور کار قرار گیرد. به جامعه حسابداران رسمی نیز توصیه می‌شود استقرار نظام آموزش مستمر را در دستور کار قرار داده، و برای پیاده‌سازی استانداردهای حسابداری و حسابرسی، و نیز برای شناساندن خدمات حرفه حسابرسی به جامعه، تلاش نمایند. همچنین به سیاست‌گذاران توصیه می‌شود که در راستای افزایش فرهنگ پاسخگویی در جامعه تأکید داشته باشند و بر پررنگ کردن خدمات حسابرسان مستقل، به عنوان نهاد نظارتی در جهت شفافیت اقتصادی در اسناد بالادستی تأکید نمایند. به مدیران موسسات حسابرسی توصیه می‌شود که بر مولفه‌های فرهنگ سازمانی مانند ایجاد سازگاری در حسابرسان، انطباق‌پذیری و درگیر کردن حسابرسان در فرایند کاری تأکید ویژه داشته باشند.

منابع

- ایرانزاده، سلیمان (۱۳۷۷). مدیریت فرهنگ سازمانی. تیریز: مؤلف.
- بهبودی مقدم، زهرا؛ جهانی، زهرا؛ دهقان نیری، ناهید (۱۳۹۴). بررسی سبک‌های رهبری مدیران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران و مقایسه شاخص‌های خدمات مامایی. *پایش*، ۱۴(۳)، ص ۲۹۷-۳۰۴.
- حقیقی، محمدعلی (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی. انتشارات ترمه.
- حیرانی، فروغ؛ وکیلی فرد، حمیدرضا؛ رهنمای رودپشتی، حمیدرضا (۱۳۹۶). حرفه‌ای‌گرایی و قضاوت حرفه‌ای. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۶(۲۲).
- دیویس، کیت؛ نیواستورم، جان (۱۳۶۴). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). ترجمه محمدعلی طوسی. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- راینیز، استیفن (۱۳۹۰). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه فرزاد امیدواران و دیگران. موسسه کتاب مهربان نشر، چاپ سوم.
- رؤیایی، رمضانعلی؛ محمدی، مهدی (۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای‌گرایی در مؤسسات حسابداری. انتشارات کتابخانه فرهنگ.
- سایبان، اصغر؛ مقدم، عبدالکریم (۱۳۹۸). تأثیر حرفه‌ای‌گرایی حسابرسان بر احتمال وقوع تقلب. *دز: اهواز: چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری*.
- صالحی، اله‌کرم؛ قیصری، طاهر؛ تامرادی، علی (۱۳۹۷). تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرس با نقش واسطه سرمایه فکری. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۱(۴)، ص ۶۰-۷۱.
- قانع‌راد، محمدمامین (۱۳۹۲). آموزش عالی در میانه تعارض‌های شغل‌گرایی جدید و حرفه‌ای‌گرایی مدنی و مردم‌مدار. *آموزش عالی*، ۲(۱).
- مرادیان، حمید (۱۳۹۸). مروری بر تأثیر حرفه‌ای‌گرایی و هویت سازمانی بر تعهد حرفه‌ای با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت‌مدنی شغلی در مؤسسات حسابرسی. *دز: تهران: سومین کنفرانس بین‌المللی چشم‌اندازهای نوین در حسابداری، مدیریت و کارآفرینی*.
- موسوی مقدم، رحمت‌الله؛ هوری، سهیلا؛ امیدی، عباس؛ ظهیری‌خواه، ندا (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش معنوی با خودکنترلی و مکانیسم‌های دفاعی در دانش‌آموزان دختر سال سوم متوسطه. *فصلنامه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد پزشکی تهران*، ۲۵(۱)، ص ۵۹-۶۴.
- نقش‌بندی، نادر؛ سادات غفاری، منصوره؛ یوسف‌پور، فاطمه (۱۳۹۹). بررسی رابطه استقلال، حرفه‌ای‌گرایی و شک و تردید حرفه‌ای با کیفیت حسابرسی. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۳(۲۳).
- هاشمی، سید عباس (۱۴۰۰). بررسی ارزیابی کیفیت عملکرد حسابرس داخلی. *دز: نهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری*.
- Attar, M.M. (2020). Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research. *International Journal of Business and Economics Research*, 9(1), p. 11-20.
- Basri, T.H., Muda, I. & Lumbanraja, P. (2019). The Effect of Professionalism, Organizational Culture, Leadership Style, Independence Auditors on Auditor Performance with Intelligence Spiritual as a Variable Moderating on Office Public Accountants in Medan. *International Journal of Research & Review*, 6(6)
- Gamayuni, R.R. (2018). Factors affecting internal audit function effectivity (internal auditor competence and objectivity, management support and organisation culture) at local government.

- International Journal of Monetary Economics and Finance*, 11(3), p.179-191
- Hadisantoso, E., Sudarma, I.M. & Rura, Y. (2017). The Influence of Professionalism and Competence of Auditors towards the Performance of Auditors. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, No.1, p.1-14.
- Hamdani, R., Rahimah, I. & Hafiz, M.S. (2020). Exploring the professionalism and dysfunctional behavior of public accountants on audit quality. *Review of Integrative Business and Economics Research*, No. 9, p.9-19
- Hosseini, M., Elias, H., Krauss, S.E. & Aishah, S. (2010). A review study on spiritual intelligence, adolescence and spiritual intelligence, factors that may contribute to individual differences in spiritual intelligence, and the related theories. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), p.179-192.
- Indrayati, G.C. & Supanto, F. (2021). The Influence of Audit Quality on Auditor Performance with Mediating Organizational Commitment and Organization Culture. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(2).
- Luthan, E., Ali, S. & Hairaty, E. (2020). The Professionalism, Competence, Organizational Commitment & Job Satisfaction on The Performance of Auditor. *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)*, 2(2), p. 89-106.
- Nusran, N. (2021). Can Leadership Style, Individual Ability and Motivation Improve Banking Internal Auditor Performance? *Point of View Research Accounting and Auditing*, 2(1), p.100-108.
- Sulistiyo, F. & Murtini, H. (2018). Determinants of Internal Auditor Performance through Knowledge Management with Organizational Culture as Moderating. *Accounting Analysis Journal*, 7(3), p.183-191.