

تأثیر هوش معنوی بر بازاری رفتاری و قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی با تأکید بر تئوری تعارض

ایوب جهانیان

دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.
Email: jahanaouob@gmail.com

محمد رضا پورعلی

دانشیار حسابداری، گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. (نویسنده مسئول)
Email: pourali@iauc.ac.ir

مهدی مرانجوری

استادیار حسابداری، گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.
Email: mehdi_maranjory@iauc.ac.ir

یوسف تقی پوریانی

استادیار حسابداری، گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.
Email: ytahipouryan@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۳۰

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر هوش معنوی حسابداران رسمی بر قضاوت حرفه‌ای و بازاری رفتاری با تأکید بر تئوری تعارض، پرداخته است. جامعه آماری تحقیق، حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی تهران در سال ۱۴۰۰ می باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۰۶ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردید. برای گردآوری داده‌ها از هر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش میدانی، ۴ پرسشنامه استاندارد می باشد. برای آزمون ارتباط بین متغیرهای پژوهش از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار SMART PLS3 استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که هوش معنوی حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت اثر منفی و بر بازاری رفتاری و قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی اثر مثبت دارد. از طرفی بازاری رفتاری آنها بر قضاوت حرفه‌ای اثر مثبت داشته اما بر حل تعارض بین آنها و مدیران اثر منفی دارد. شواهد نشان داد بازاری رفتاری حسابداران رسمی نقش میانجی در تأثیر گذاری هوش معنوی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد و همچنین قضاوت حرفه‌ای آنها نقش میانجی در تأثیر گذاری بازاری رفتاری بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، قضاوت حرفه‌ای، بازاری رفتاری، تئوری تعارض.

۱- مقدمه

شواهد جدید از نقش عواملی از قبیل خلق و خو، هوش و فعالیت سیستم‌های مغزی- رفتاری یکی دیگر از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند در قضاوت حسابرسان و حل تعارض بین حسابرس و مدیران تأثیرگذار باشد. بر اساس میزان فعالیت، سیستم‌های ذهنی و رفتاری از جمله ۱- سیستم فعال‌ساز رفتاری؛ ۲- سیستم بازداری رفتاری؛ ۳- سیستم جنگ‌وگریز مطرح می‌باشد. این سیستم‌ها با وجود مستقل بودن، با یکدیگر تعامل دارند. تفاوت‌های فردی در کارکرد این سیستم‌ها و تعامل آن‌ها، زیربنای خلق و خوی انسان را تشکیل می‌دهند. سیستم فعال‌ساز رفتاری به محرک‌های شرطی پاداش و فقدان تنبیه پاسخ می‌دهد. سیستم بازداری رفتاری از طریق محرک‌های شرطی که با حذف پاداش و تنبیه هم‌خوانی دارند، تحریک می‌شوند. فعالیت این سیستم موجب فراخوانی حالت عاطفی، هیجانی و بازداری رفتاری، اجتناب فعل پذیر، خاموشی، افزایش توجه و برانگیختگی می‌گردد. سیستم بازداری رفتاری بیش از قسمت‌های دیگر این الگو مورد بحث قرار گرفته است. باید توجه داشت محرک‌های شرطی تنبیه و فقدان پاداش در بازداری رفتاری نقش دارد. از سوی دیگر، باید این نکته را نیز در نظر گرفت که شیوه‌ای که طی آن بازداری رفتاری به این محرک‌های شرطی پاسخ می‌دهد، نیز مورد بررسی و تحت مدیریت در مؤسسات حسابرسی قرار گرفته نشده است. در مورد محرک‌های مختلف، بازداری رفتاری تقریباً به صورت خودکار و ذاتی رخ می‌دهد (آزاد فلاح و دادستان، ۱۳۸۹). فراخوان یک رفتار و آگاهی از نگرش ارزیابی‌کنندگان توسط حسابرسان در فرایند حسابرسی، منجر به تحریک آن‌ها جهت انجام فعالیت به صورت فریب آمیز می‌گردد. اثر فشارهای موقعیتی، شغلی و اقتصادی در حسابرسی را بر روی رفتار فرصت طلبانه حسابرسان بررسی و نتایج حاصله نشان داد که وجود فشار مذکور در حسابرسی، توجه به هزینه‌های شهرت فردی را افزایش داده و منجر به ایجاد انگیزه در حسابرسان برای انجام فعالیت‌هایی می‌گردد که می‌تواند اثربخشی فرایند حسابرسی را در معرض خطر قرار دهند (حساس یگانه و مداحی، ۱۳۸۸). همچنین حسابرسان معمولاً در معرض فشاری هستند که از تقاضاهای متناقض سرپرستان و مدیران، سرمایه‌گذاران و کارفرمایان نشأت می‌گیرد (تعارض نقش)، زمانی که افراد در معرض چند نوع تقاضای متناقض قرار می‌گیرند، هراندازه که مطالبات یا خواسته‌های محیطی افزایش یابد و توانایی فرد در پاسخ به این مطالبات کاهش یابد، احتمال اینکه استرس و رفتار بازداری شده موجب بروز عوارض منفی شود، بیشتر است (عبدی و همکاران، ۱۳۹۷)؛ که در این صورت، عامل

شاید مهم‌ترین رکن مؤسسات حسابرسی و سیستم‌های نظارتی و شرکت‌ها و سازمان‌ها، حسابداران و حسابرسان هستند. موفقیت و سلامت شرکت‌ها و سازمان‌ها وابسته به عملکرد حسابرس است و از سوی دیگر با توجه به تضاد منافع میان تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی و استفاده‌کنندگان از آن‌ها، نقش اعتباردهی حسابرسان، تصمیم‌گیری اقتصادی سرمایه‌گذاران و سهامداران را به عملکرد آن‌ها وابسته نموده است که با توجه به وظایف حسابداران و حسابرسان در ارائه اطلاعات قابل اطمینان و قابل استفاده، افراد و یا گروه‌های ذینفع در کسب اطلاعات سودمند و قابل اعتماد از سوی حسابرسان، با به کارگیری استانداردهای حسابداری و حسابرسی و آیین رفتار حرفه‌ای، عملکرد حسابرسان در کاهش و رفع تعارض ناشی از اطلاعات ارائه شده کمک‌کننده می‌باشد و با توجه به این امر، حرفه حسابداری یک عامل مهم در جامعه است (وایور^۱، ۲۰۰۴)؛ و از آنجاکه حسابرسی یک پدیده اجتماعی و اخلاقی است در مواقعی که می‌توان آن را از ابعاد مختلف از جمله تداوم فعالیت‌ها، حل تعارض بین حسابرس و مدیریت و یا ارزیابی ریسک مورد بررسی قرارداد بسیار حائز اهمیت است که در این پژوهش مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

از سوی دیگر قضاوت و تصمیم‌گیری از عناصر اصلی حسابرسی است. عملکرد قضاوت عموماً به عنوان درجه‌ای از ارتباط بین قضاوت و ارزش برخی از معیارهای اثرگذار و کارا تعریف می‌شود. عوامل مستقیم عملکرد قضاوت، توانایی و شناخت می‌باشد که این دو عامل با محیط حسابرسی و انگیزه فرد در تعامل مستقیم است. توانایی‌ها به عنوان ظرفیتی در جهت تکمیل کدگذاری، بازیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات تعریف می‌گردد که به حسابرس در حل مشکل کمک می‌کند. این توانایی‌ها قابل اندازه‌گیری با استفاده از فنون سنجش هوش، توسط زبان و مهارت‌های کمی می‌باشد. توانایی‌ها با توجه به ذات و منحصر به فرد بودن و ویژگی‌های شخصیتی افراد مورد بررسی قرار می‌گیرد، تفاوت‌های افراد در توانایی‌شان در یادگیری و قضاوت مؤثر می‌باشد. مقدار و سازمان‌دهی شناخت بر عملکرد قضاوت حسابرسی به صورت مستقل تأثیرگذار است (سهرابی جهرمی، ۱۳۹۰). همچنین شرایط مختلفی نیز ممکن است اظهار نظر حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو در شرایط حاضر یکی از پیچیدگی‌های حسابرسی که نیاز به توجه دارد، در نظر گرفتن صفات شخصیتی افراد از جمله هوش معنوی و ویژگی‌های رفتاری آن‌ها می‌باشد.

دنبال دارد و این امر به افزایش تعارضات بین استفاده کنندگان و ذینفعان اطلاعات بنگاه‌ها و گزارشات حسابرسی منتهی می‌گردد لذا در سال‌های اخیر جنبه‌های روان‌شناسی و رفتارشناسی در اکثر زمینه‌های زندگی و موقعیت‌های شغلی و به نوبه خود در زمینه‌های حسابرسی مورد توجه واقع شده است. در این میان با توجه به مشخصات فردی و ویژگی‌های اخلاقی از جمله استقلال و انصاف و وجدان کاری و اخلاق حرفه‌ای و بی‌طرفی جامعه حساب‌برسان بر آن شدیم از میان ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری، متغیر هوش معنوی اعضای جامعه حساب‌برسان، که می‌تواند بر بازدارندگی رفتاری ایشان در اتخاذ تصمیمات و اقدامات ضعیف و غیر متعارف اثر داشته و همچنین باعث رفتار مسئولانه در اقدامات ایشان در خصوص اطلاعاتی که مبنای تصمیمات و مورد استفاده ذینفعان و سرمایه‌گذاران قرار می‌گیرد و به قضاوت حرفه‌ای حساب‌برس می‌انجامد و این قضاوت‌های حساب‌برس می‌تواند در کاهش یا حل تعارضات بین ذینفعان و نهایتاً بین حساب‌برس و مدیریت موثر باشد، انتخاب شده و به پژوهش پرداخته و آنچه بر اهمیت پژوهش حاضر می‌افزاید بهره‌گیری از صفات شخصیتی نسبتاً جدید (هوش معنوی و بازدارندگی رفتاری) است که این پژوهش قصد بررسی تأثیر آن را دارد.

بنابر توضیحات فوق، بررسی تأثیر قضاوت حرفه‌ای و بازدارندگی رفتاری حساب‌برسان که ناشی از مشخصات و صفات فردی و ویژگی‌های روانی از جمله هوش معنوی حساب‌برسان می‌باشد در تعارض بین حساب‌برس و مدیریت لزوم پیدا می‌کند، بررسی یافته‌های پژوهشی، حاکی از آن است که در زمینه هوش معنوی به‌عنوان متغیر این پژوهش، تحقیقات اندکی صورت گرفته است لذا بررسی تأثیر و نقش آن‌ها بر قضاوت حرفه‌ای، بازدارندگی رفتاری حساب‌برسان و با تأکید بر نقش تعارض بین حساب‌برسان و مدیران، در جامعه آماری حساب‌داران رسمی مورد توجه قرار گرفت. مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا هوش معنوی حساب‌داران رسمی بر قضاوت حرفه‌ای و بازدارندگی رفتاری ایشان با تأکید بر تئوری تعارض اثر دارد؟

۲- ادبیات و مبانی نظری پژوهش

مدیران و حساب‌برسان به‌عنوان منابع انسانی تعریف شده در هر موسسه حسابرسی، ارزشمندترین منبع آن محسوب می‌شوند و بی‌شک یکی از پایه‌های اصلی در توسعه مؤسسات و شرکت‌ها هستند بنابراین عملکرد و اثربخشی آن‌ها می‌تواند در پیشرفت مؤسسات مهم باشد که عملکرد آن‌ها با زیر پا گذاشتن اصول اخلاقی، نادید گرفتن معنویات، تعهد حرفه‌ای خود را تضعیف

بازدارنده یا تعدیل‌کننده مشخصه دیانت و وجدان حساب‌برسان می‌باشد که ارتباط مستقیم با ویژگی‌های رفتاری و انواع هوش دارند و صحبت در رابطه با موضوع هوش بحثی جذاب و در میان انواع هوش‌ها، هوش معنوی در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه و علاقه جهانی روان‌شناسان به حوزه‌ی دین و معنویت، مطرح شده و توسعه پیدا کرده است. ایمونز پیدایش سازه هوش معنوی را به‌عنوان کاربرد ظرفیت‌ها و منابع معنوی در زمینه‌ها و موقعیت عملی در نظر می‌گیرد. به عبارتی، افراد زمانی هوش معنوی را به کار می‌گیرند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات هستی یا تلاش در جهت حل مسئله روزانه استفاده کنند. ایمونز هوش معنوی را چارچوبی برای تشخیص و سازمان‌دهی مهارت‌ها و قابلیت‌هایی که مستلزم کاربرد انطباقی معنویت است، تعریف می‌کند. زوهال و مارشال^۱ (۲۰۰۰) هوش معنوی را استعداد ذاتی می‌دانند که انسان در حل مسائل معنوی و ارزشی خود به کار می‌برد و زندگی را در حالت گسترده‌ای از معنا و غنا تعریف کند. از سوی دیگر مک شری^۲ و همکاران (۲۰۰۲) تأکید می‌کنند که هوش معنوی زیربنای باورهای فردی است که سبب اثرگذاری بر عملکرد فرد می‌شود و این هوش سبب افزایش قدرت انعطاف‌پذیری و خودآگاهی انسان شده است. افراد در سلسله‌مراتب سازمان‌هایی که گرایش معنوی دارند، برای توانمندسازی یکدیگر تلاش می‌کنند. در موقعیت‌های تعارض از راهبردهای همکاری برد - برد استفاده می‌کنند. امروزه روان‌شناسان بر این باورند که موفقیت نهایی یک سازمان بزرگ به هوش معنوی مدیران و کارکنان آن بستگی دارد آن‌ها معتقدند تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره‌وری بالا شود. یک مدیر معنوی قادر می‌شود طوری سازمان خود را به موفقیت برساند که همه مشتریان، کارکنان و افراد جامعه از آن منتفع شوند (خدمتی‌پور و همکاران، ۱۳۹۶).

با توجه به اینکه عملکرد حساب‌برسان که در نهایت بر اساس قضاوت‌های حرفه‌ای متأثر از ویژگی‌های رفتاری و صفات شخصیتی ایشان در گزارشات حاصله حساب‌برسان نمایان می‌گردد متأثر از معضلات اخلاقی و رفتاری و سلامت حساب‌برسان می‌باشد و پیامدهای مختلفی از جمله عملکرد پایین و سوگرایی گزارشات و ایجاد فاصله اطلاعاتی با واقعیت را به

2. McSherry et al.

1. Zohaal&Maarshal

جدید در حوزه آیین رفتار حرفه‌ای و اخلاق متأثر از هوش معنوی مطرح می‌گردد.

بازداری رفتاری (پیش‌گیری از رفتار^۲) در حسابرسی در حوزه روانشناسی و اخلاق از مکونات درونی شخص ناشی می‌شود. بازداری رفتاری با پیش‌گیری از رفتار در حوزه اخلاق به‌نوعی به «حیا» تعبیر می‌شود و به عبارتی، عملی که شخص می‌تواند انجام دهد یا ترک کند (فعل یا عدم فعل)، اما آن را غیراخلاقی و غیر ارزشی تلقی کرده و انجام نمی‌دهد. حسابرسان در کلیه فرایندهای حسابرسی (از گردآوری شواهد تا اظهارنظر) با قضاوت حرفه‌ای سروکار دارند و در این بین با توجه به آیین رفتار حرفه‌ای، استقلال که از ۲ بعد استقلال ظاهری و باطنی تشکیل می‌شود، اهمیت بسیار زیادی دارد. مصادیق استقلال ظاهری اغلب مشخص هستند ولی استقلال باطنی شامل شاخصه‌های درونی است که منطبقاً منبعت از متغیرهای متعدد درونی مثل عقیده افراد می‌باشد. عقیده یک تصویر ذهنی است که بر رفتار انسان حاکم است. عقیده چیزی است که به‌صورت اعتقادی به ذهن و روح و فکر انسان گره می‌خورد (دانشنامه حوزوی ویکی‌فقه، ۱۳۹۶) و از متغیرهای تأثیرگذار بر ذهن انسان و هوش معنوی اوست و هرکسی برحسب ساختار عقیدتی خود عمل می‌کند (سوره اسراء، آیه ۸۴).

۳- پیشینه پژوهش

محمدزاده مقدم و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به موضوع تأثیر سوگیری شناختی حسابرسان بر هوش معنوی و سبک حسابرسی پرداختند، با توجه به اینکه هدف اصلی تمام مؤسسات 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 رفع 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 این افراد در مسئولیت محول شده به آنان به خوبی عمل نکنند آن گاه آن سازمان در رسیدن به اهداف و همچنین انجام وظایف در قبال صاحبکاران طرف قرارداد خود با مشکل مواجه خواهد شد. برای بررسی سواها از روش مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS Smart استفاده شد. با توجه به هدف تحقیق جامعه آماری، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در نظر گرفته شده است. تعداد پاسخ دهندگان ۴۰۳ نفر بودند. آگاه بودن از وجود اشکال مختلف سوگیری‌های شناختی که بر تصمیم

نمایند و برخورداری از هوش معنوی می‌تواند بر عملکرد آن‌ها اثر مثبت داشته باشد. همان‌طور که گفته شد حسابرسان می‌توانند با زیر پا گذاشتن اصول اخلاقی، به‌راحتی و به‌طور هدف‌دار «ظهارنظر فاقد شرایط لازم» کنند. حسابرس با اینکه حسابرسی صحیح انجام نداده است، به‌راحتی درآمد خالص شرکت و هر چیز دیگر را، دستکاری می‌کند. این اقدامات می‌تواند بدین علت اتفاق بیفتد که فشار و یا دستمزد بالقوه‌ای وجود داشته باشد که باعث شود حسابرس نتواند عملکرد مناسب داشته و در نتیجه، حسابرس عملکرد سطح پایین ارائه می‌کند.

بنابراین، حرفه حسابداری به حسابرس با هوش معنوی نیاز دارد، به‌طوری‌که دارای فکر باز، صادق و بی‌طرف باشد که بر اساس این صفات، حسابرس هیچ آسیبی به استفاده‌کننده گزارش مالی نخواهد زد. عمل خلاف اخلاق حرفه‌ای و تقلب، مایه تقصیر و شکست حسابرس است، چون نتیجه صادقانه‌ای از حسابرسی حاصل نخواهد شد. این مورد نشان می‌دهد که حسابرس عملکرد پایین داشته است (مرادی و افشار ایمانی، ۱۳۹۶). روشن است که یکسری اعمال غیراخلاقی حسابرس، مسئولیت، نفع عمومی، صداقت، استقلال، پشتکار و قضاوت و اخلاق رفتاری که می‌تواند جنبه‌هایی از هوش معنوی باشد را تحت تأثیر قرار دهد. اگر حسابرسی، هوش معنوی مناسب داشته باشد عمل غیراخلاقی و تقلب نمی‌تواند از او سر بزند و بالعکس. معیار هوش معنوی در زندگی افراد همچون تحمل، درستی، انعطاف، عاطفه انعکاس می‌یابد (ایمونز^۱، ۲۰۰۰). از این‌رو در حرفه حسابرسی نیاز است که حسابرس از هوش معنوی برخوردار باشد که این امر منجر به آن می‌شود که دارای ذهن درستکار و منصف باشد. هوش معنوی به افراد این امکان را می‌دهد که از خود بپرسند که آیا می‌خواهند در موقعیت تحریک‌کننده عامل غیراخلاقی باشند یا خیر؟ آیا ترجیح می‌دهند موقعیت را تغییر دهند یا خیر؟

در این‌گونه موقعیت‌هاست که حسابرس با استفاده از قابلیت هوش معنوی خود که امروزه به‌عنوان مفهومی متأثر از عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی مطرح است، اقدام درست انجام می‌دهد.

قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی به مفهوم به‌کارگیری دانش و تجربه مربوط در محیط استانداردهای حسابداری و حسابرسی و آیین رفتار حرفه‌ای است تا تصمیم‌های لازم برای گزینش راه‌کارهای مختلف اتخاذ شود (رحیمیان و نجفی، ۱۳۹۴) در این فرایند بازداری رفتاری (Behavioral Prevention) به مفهوم

پرخاشگرانه پرستاران داشت؛ در نهایت اینکه نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین هوش معنوی و رفتارهای پرخاشگرانه تأیید شده است.

حسینی و رسولی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی و اندازه‌گیری آن: مفاهیم، نظریه‌ها و چشم‌انداز تئوریک، با استفاده از روش تحقیق کیفی فرا ترکیب پرداختند. فراترکیب از طریق ترکیب تحقیقات کیفی مختلف به کشف موضوعات و استعاره‌های جدید و اساسی می‌پردازد. آن‌ها مطابق با بررسی تحقیقات انجام شده نشان دادند که مطالعات صورت گرفته در خصوص قضاوت، عوامل تعیین‌کننده و اثرگذار بر قضاوت را در سه حوزه شامل (متغیرهای شخصیتی) دانش، تجربه، پردازش اطلاعات، ابزارهای کمک به تصمیم‌گیری و باورهای قبلی، (متغیرهای کاری) شامل شکل ارائه، پیچیدگی کار و ریسک (و متغیرهای محیطی) حاکمیت شرکتی و کنترل داخلی، فشار زمانی، فرایند پردازش اطلاعات به شکل گروهی در مقابل پردازش فردی، حساب‌دهی طبقه بندی نمودند که هر سه حوزه اجزای جدایی‌ناپذیر از قضاوت هستند و در نظر گرفتن همه عوامل در بررسی کیفیت قضاوت ضروری است.

شامحمدی و مفتاح (۱۳۹۷) در پژوهش خود به بررسی تأثیر اصل قرآنی «قول حسن» از نظر مفسران و تحلیل نقش آن در مدیریت تعارض‌های اجتماعی پرداخته که نتایج نشان داد عوامل متعددی در وقوع تعارض‌های اجتماعی نقش دارند. یکی از مهم‌ترین این عوامل، کیفیت محتوا و روش تعاملات افراد جامعه با یکدیگر است. چنانچه روابط میان اعضای جامعه هم به لحاظ محتوا و هم به لحاظ شیوه برمدار موازین و اصول مترقی و متعالی بنا نگرند، زمینه وقوع تعارض‌ها، اختلاف‌ها و کشمکش‌ها را فراهم می‌سازد. نتیجه این سخن آن است که ناگزیر، یکی از لوازم مدیریت تعارض‌های اجتماعی در سه مرحله قبل از وقوع، حین وقوع و بعد از وقوع تعارض، تنظیم محتوا و شیوه روابط اجتماعی در جامعه خواهد بود. یکی از اصول کلی در برنامه‌های جامع اسلام برای تنظیم روابط افراد جامعه با یکدیگر که منشأ تعارضات می‌باشد، «قول حسن» است که در آیه ۸۳ سوره بقره بیان گردیده است که ابعاد این دستور دینی، احساسات درونی افراد نسبت به یکدیگر و همچنین محتوا و شیوه تعاملات اجتماعی را اصلاح نموده و در نتیجه تعارض‌های اجتماعی را در سه سطح پیش، حین و بعد از وقوع، به شکل مطلوبی مدیریت خواهد نمود. زمانی زاد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی روابط ساختاری بین ابعاد راهبردهای حل تعارض و سلامت اجتماعی دانشجویان با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی را بررسی و پیشنهاد کردند که ساختار مرکزی سرمایه روان‌شناختی که نشانگر مجموعه‌ای از منابع و سازوکارهای مناسب است؛ می‌تواند سلامت را ارتقا

گیری حسابرسان اثر می‌گذارد اولین قدم برای چیرگی بر آنهاست. رویدادهای گوناگون در اقتصاد جهان و رسوایی‌های مالی و آثار مخرب آنها اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی را خدشه دار کرده است.

عظیمی ثانی و مهرانی (۱۳۹۸) در تحقیق به بررسی تأثیر ابعاد چهارگانه هوش معنوی الگوی کینگ بر قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان در مواجهه با موضوعات مختلف حسابرسی از نظر سطح پیچیدگی آنها پرداختند آزمودنیهای تحقیق شامل ۱۵۴ نفر از حسابرسان است که در سال ۱۳۹۸ مورد بررسی قرار گرفته‌اند. برای آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد تمامی ابعاد هوش معنوی تأثیر معنی‌داری بر قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان در موضوعات حسابرسی دارد. مقدار ضریب تعیین متغیرهای قضاوت حرفه‌ای ساختار نیافته، ساختار یافته و نیمه ساختار یافته به ترتیب (۰/۸۷)، (۰/۷۴) و (۰/۹۱) بوده و نشان می‌دهد مدل تحقیق بیش از ۵۰ درصد عوامل تأثیرگذار بر قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان را شناسایی و آزمون کرده است. البته ابعاد آگاهی متعالی و توسعه حالت هوشیاری صرفاً در موضوعات نیمه ساختاریافته تأثیر معنی‌داری بر قضاوت‌های حسابرسان نداشته است. وجود هوش معنوی در حسابرسان می‌تواند موجب بهبود قضاوت‌های حرفه‌ای آنها گردیده و کیفیت گزارشها و اظهارنظر آنها را افزایش دهد، لذا این امر باید در برنامه‌های آموزشی و در ارزیابی و ارتقاء حسابرسان مورد توجه قرار گیرد.

اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتار پرخاشگرانه با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز پرداختند با توجه به شرایط خاص محیط بیمارستان، اخلاق حرفه‌ای نقش بسزایی در بروز رفتارهای مثبت و نشان ندادن رفتارهای مخرب در فضای بیمارستان دارد؛ که پس از توزیع ۵۰۰ پرسشنامه در میان آنان به روش تصادفی ساده، ۴۹۰ پرسشنامه مناسب تشخیص داده شد. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌های استاندارد هوش معنوی، اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای پرخاشگرانه بود. در این پژوهش همه موارد اخلاقی رعایت شده است و مؤلفان مقاله تضاد منافی گزارش نکرده‌اند. نتایج حاصل از آزمون میانگین حاکی از آن است که پرستاران بیمارستان امام علی (ع) از سطح قابل قبول هوش معنوی و رعایت اخلاق حرفه‌ای برخوردار بودند و رفتارهای پرخاشگرانه اندکی از خود بروز دادند. در ضمن، نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که هوش معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران داشت و هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای هر دو تأثیر منفی ولی معناداری بر رفتارهای

همچنین نتایج نشان داد که اعتماد بیش از حد حسابداران رسمی و نیز شخصیت ماکیاولیسم آن‌ها بر قضاوت حرفه‌ای تأثیرگذار است و قضاوت حرفه‌ای نقش تعدیل‌کننده در تأثیرگذاری اعتماد بیش از حد و شخصیت ماکیاولیسم بر تعارض بین حسابرس و مدیریت ایفا می‌کند.

آرامش و همکاران (۱۳۹۵) رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی با استرس شغلی حسابرسان بررسی کردند و یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد مؤلفه‌های هوش معنوی و مؤلفه‌های هوش هیجانی بر استرس شغلی حسابرسان اثرگذار هستند به این‌گونه که هر چه هوش معنوی حسابرسان بیشتر باشد استرس شغلی کمتر خواهد بود و بر این باور دارند که منابع کافی برای همه وجود دارد و نیاز به رقابت نیست. در نتیجه افراد راحت‌تر به یکدیگر اعتماد می‌کنند، اطلاعات و کارشان را به مشارکت می‌گذارند و با همکاران و اعضای گروهشان هماهنگ می‌شوند تا به اهداف نهایی خود برسند و برای توانمندسازی یکدیگر تلاش می‌کنند. در موقعیت‌های تعارض از راهبردهای همکاری برد - برد استفاده می‌کنند.

امیری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی قضاوت اخلاقی شخصی و غیرشخصی بر اساس ابعاد نظام فعال‌ساز رفتاری و نظام بازداری رفتاری را در بین دانشجویان پسر دانشگاه خوارزمی تهران بررسی و نتایج نشان داد که افراد دارای فعالیت بالای نظام فعال‌ساز رفتاری و افراد دارای فعالیت بالای نظام بازداری رفتاری در مقایسه با افراد دارای فعالیت پایین نظام بازداری رفتاری در هر دو مؤلفه قضاوت اخلاقی شخصی و غیرشخصی نمرات بیشتری به دست آوردند. به نظر می‌رسد که صفات شخصیتی مرتبط با نظام فعال‌ساز رفتاری و نظام بازداری رفتاری که به ترتیب با هیجان‌های مثبت و منفی مرتبط هستند منجر به سودگرایی در قضاوت‌های اخلاقی شخصی و غیرشخصی می‌شوند.

بشرپور و مظفری (۱۳۹۳) به بررسی نقش سیستم فعال‌های سازی و حالت بازداری رفتاری در پیش‌بینی اضطراب صفت دانش متوسطه شهر خلخال پرداخت. نتایج نشان می‌دهند که فعالیت بالای سیستم بازداری رفتاری در هر نوع اضطراب صفت و حالت نقش دارد، ولی اضطراب صفت با فعالیت پایین سیستم فعال‌ساز رفتاری نیز همراه می‌باشد.

محمملو و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین سیستم‌های فعال‌ساز و بازداری رفتار، دشواری در تنظیم هیجانی و فراشناخت با نگرانی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌پردازند. نتایج حاصل از این مطالعه به بررسی نگرانی در ابعاد مختلف بیولوژیکی، هیجانی و فراشناختی اشاره دارد. همچنین به نقش سیستم بازداری رفتاری به‌عنوان یک عامل

دهد. این سلامت ارتقاء یافته می‌تواند در موقعیت‌های تعارضی به‌عنوان منبع و مجموعه‌ای از توانایی‌های حل مسئله و حل تعارض عمل کند و به فرد در غلبه بر موقعیت‌های تعارضی و استفاده درست از توانایی‌های شناختی و اجتماعی کمک کند. سرمایه روان‌شناختی مجموعه‌ای از توانایی‌های حل مسئله و حل تعارض را برای افراد فراهم می‌آورد و به آن‌ها در غلبه بر موقعیت‌های تعارضی و استفاده درست از توانایی‌های شناختی و اجتماعی کمک می‌کند. افرادی که از سرمایه روان‌شناختی پایینی برخوردارند؛ به هنگام برخورد با مشکل و تعارض‌های روزمره زندگی، به علت عدم برخورداری از امیدواری و انعطاف‌پذیری، به راهبردهای سفت‌وسخت خود در تعارض‌ها می‌چسبند.

حاجی اقراری و همکاران (۱۳۹۷) اثربخشی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد (ACT) بر بازداری رفتاری و اجتناب شناختی رفتاری زنان دارای اختلال اضطراب فراگیر در افراد مبتلا به اختلال اضطراب فراگیر که دارای طرح‌واره‌های هیجانی هستند و با افکار خودآیند منفی همچون نشخوار فکری، بازداری، اجتناب شناختی از هیجان‌ات و تداوم نگرانی تجربه می‌شود را در جامعه آماری کلیه زنان مبتلا به اختلال اضطراب فراگیر مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره و خدمات روانشناسی منطقه ۴ شهر تهران با روش شبه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و گروه کنترل انجام و نتایج به‌روشنی بیانگر اثربخشی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد بر بازداری رفتاری و اجتناب شناختی رفتاری زنان مبتلا به اختلال اضطراب فراگیر بود و استفاده از این درمان ارزان‌قیمت، ساده و کاربردی می‌تواند زمینه ارتقا بهزیستی روان‌شناختی، تنظیم هیجان و عملکرد مناسب در روابط بین فردی را فراهم سازد و در حل تعارضات مورد استفاده قرار گیرد. حیرانی و همکاران (۱۳۹۶) تأثیر حرفه‌ای‌گرایی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان را بررسی کردند که نتایج نشان داد که حرفه‌ای‌گرایی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیرگذار است. همچنین نتایج نشان داد قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیرگذار است اما حرفه‌ای‌گرایی تأثیری بر حل تعارض بین حسابرس و مدیریت ندارد و قضاوت حرفه‌ای نقش میانجی در تأثیرگذاری حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض بین حسابرس و مدیریت ایفا نمی‌کند.

حیرانی و همکاران (۱۳۹۵) تأثیر شخصیت حرفه‌ای‌گرا، ضداجتماعی و بیش‌اعتمادی حسابرسان بر قضاوت آن‌ها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت را بررسی کردند و نتایج نشان داد حرفه‌ای‌گرایی حسابرسان بر قضاوت حرفه‌ای تأثیرگذار است، اما قضاوت حرفه‌ای نقش تعدیل‌کننده در تأثیرگذاری حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض بین حسابرس و مدیریت ایفا نمی‌کند.

افزایش می دهند که آنها را به سمت پایداری حسابرسی سوق می دهد.

یانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۸) به دنبال شناسایی هوش هیجانی (EI) به عنوان یک عامل کلیدی در برخورد با احساسات و فشارها در زمینه حسابرسی پرداختند. آنها تمرکزشان این بود که چگونه EI ممکن است بر رابطه بین فشارهای شغلی (به عنوان مثال، فشار بودجه زمانی و فشار مشتری) و قضاوت حسابرسان تأثیر بگذارد. به طور خاص، تأثیر تعدیل کننده EI را بر ارزیابی های شخص ثالث حسابرسان از اقدامات حسابرس در شرایطی که تحت فشارهای داخلی و خارجی قرار دارد، بررسی کردند. نتایج نشان می دهد که تأثیر تعدیل کننده EI می تواند به طور مؤثری تمایل حسابرسان به درگیری در رفتار ناکارآمد را کاهش دهد و کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل تعدیل نشان می دهد که EI مکانیسم مهمی است که اثرات انواع فشارها را بر قضاوت حسابرسان تعدیل می کند.

۴- سوال ها و مدل مفهومی پژوهش

سوال ۱: آیا هوش معنوی حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت تأثیر دارد؟

سوال ۲: آیا هوش معنوی حسابداران رسمی بر بازدارندگی رفتاری آنها تأثیر دارد؟

سوال ۳: آیا هوش معنوی حسابداران رسمی بر قضاوت حرفه‌ای آنها تأثیر دارد؟

سوال ۴: آیا بازدارندگی رفتاری حسابداران رسمی بر قضاوت حرفه‌ای آنها تأثیر دارد؟

سوال ۵: آیا بازدارندگی رفتاری حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت تأثیر دارد؟

سوال ۶: آیا بازدارندگی رفتاری حسابداران رسمی نقش میانجی را در تأثیرگذاری هوش معنوی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟

سوال ۷: آیا قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تأثیرگذاری هوش معنوی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟

سوال ۸: آیا قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تأثیرگذاری بازدارندگی رفتاری بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟

پس از بررسی سوال ها و تعیین پاسخ آنها، چگونگی و نوع تأثیر آنها نیز مشخص خواهد شد.

سرشتی و بیولوژیکی در فهم آسیب شناسی نگرانی در جمعیت بزرگسال تأکید می کند.

فان و همکاران^۱ (۲۰۲۱) این مطالعه تأثیر جهت گیری هوش هیجانی را بر پایداری حسابرسی در ویتنام بررسی و اندازه گیری می کند. داده های نظرسنجی برای این تحقیق از ۲۶۰ حسابرس (CPA) که در حال حاضر در موسسات حسابرسی مشغول به کار هستند، برای دوره زمانی آوریل ۲۰۲۰ تا ژوئیه ۲۰۲۰ جمع آوری شد. در این مطالعه، مدلی با دو متغیر وابسته (جهت گیری هوش هیجانی و پایداری حسابرسی) ساخته شده است و شش متغیر مستقل (چشم انداز حسابرسی فعال، توسعه حسابرسی مستمر، تجربه حسابرسی پویا، تغییرات محیطی حسابرسی، فشار انتظارات ذینفعان، فرهنگ حمایت). روش های تحقیق مورد استفاده شامل آزمون آلفای کرونباخ، تحلیل عاملی اکتشافی (EFA)، تحلیل عاملی تاییدی (CFA) و تحلیل مدل ساختاری خطی (SEM) می باشد. نتایج نشان داد که (۱) چشم انداز حسابرسی فعال، (۲) توسعه حسابرسی مستمر، (۳) تجربه حسابرسی پویا، (۴) تغییرات محیطی حسابرسی، (۵) فشار انتظارات ذینفعان رابطه مثبتی با جهت گیری هوش هیجانی دارند. با این حال، فرهنگ حمایت رابطه مثبتی با جهت گیری هوش هیجانی ندارد. یافته های این مطالعه نشان می دهد که جهت گیری هوش هیجانی به طور مثبت بر پایداری حسابرسی تأثیر می گذارد.

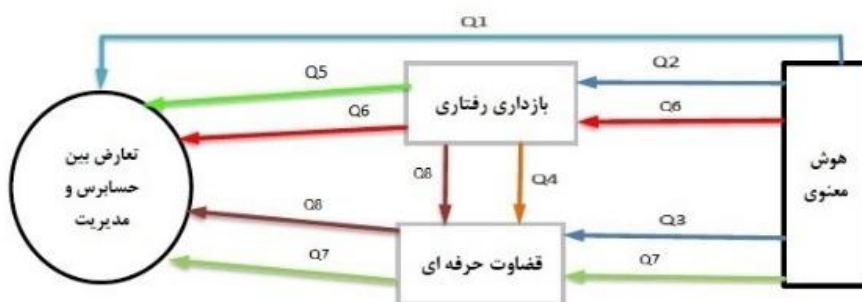
تاپایوم و همکاران^۲ (۲۰۱۸) یک مدل جهت گیری هوش هیجانی با پنج عامل شامل: شایستگی آگاهی درون فردی، قابلیت روابط بین فردی، توانایی مدیریت استرس، قابلیت سازگاری محیطی و تمرکز بر خلاقیت خلقی را پیشنهاد می کنند.

نتایج مطالعه آنها نشان داد که دو بعد جهت گیری هوش هیجانی (شامل شایستگی آگاهی درون فردی و تمرکز بر خلاقیت خلقی) با موفقیت حسابرسی مستمر و پایداری حسابرسی ارتباط مثبت معناداری دارند. در حالی که قابلیت سازگاری محیطی تنها ارتباط مثبت معنادار با موفقیت حسابرسی مستمر دارد. علاوه بر این، دستاورد حسابرسی مستمر تأثیر مثبتی بر پایداری حسابرسی دارد. از نتایج، می توان خلاصه کرد که حسابرسان با سطوح جهت گیری هوش هیجانی بالا (به ویژه، شایستگی آگاهی درون فردی، پتانسیل سازگاری محیطی، و تمرکز خلاقیت خلق و خو) دستاورد حسابرسی مستمر را

³ Yang et al.

¹ Phan et al.

² Thapayom et al.



مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته، بر اساس مبانی نظری)

۵- روش پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. از نظر گردآوری داده ها، کتابخانه ای و میدانی به شمار می آید. جامعه آماری این پژوهش را حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی تهران در سال ۱۴۰۰ تشکیل داده است. با توجه به تعداد جامعه آماری با استفاده از جدول مورگان به روش تصادفی ساده ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند و براین اساس تعداد ۳۰۶ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع شد که تعداد ۲۸۳ پرسشنامه برگشت داده شد. بر این اساس نرخ بازگشت پرسشنامه ۹۲٪ گردیده است. برای گردآوری داده ها از دو روش عمده استفاده شد. ابتدا، برای تبیین مبانی نظری و جمع آوری پیشینه پژوهش از شیوه کتابخانه ای استفاده شده است. همچنین داده های موردنیاز به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی سوال های پژوهش، از طریق پرسش نامه های زیر جمع آوری شد.

۱) هوش معنوی: در این پژوهش، عبارت است از نمره ای که فرد از پرسشنامه استاندارد هوش معنوی (وولمن^۱ ۲۰۰۱) به دست می آید. این پرسشنامه شامل ۲۸ سوال و به صورت ۵ درجه ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف توسط پاسخ دهندگان امتیاز داده شده است.

۲) بازداری رفتاری: در این پژوهش، عبارت است از نمره ای که فرد از پرسشنامه استاندارد بازداری رفتاری (گلدستون و پارکر^۲، ۲۰۰۵) به دست می آورد. این پرسشنامه شامل ۱۶ سوال و به صورت ۵ درجه ای از کمترین تا بیشترین توسط پاسخ دهندگان امتیاز داده شده است.

۳) قضاوت حرفه ای: در این پژوهش، عبارت است از نمره ای که فرد از پرسشنامه استاندارد قضاوت حرفه ای کناپ (۱۹۸۵)، گول (۱۹۹۱)، تیسو و گول (۱۹۹۶) که پاتل

و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهش خود استفاده کردند، به دست می آورد. این پرسشنامه شامل ۱۱ سوال و به صورت ۷ درجه ای از کمترین تا بیشترین توسط پاسخ دهندگان امتیاز داده شده است.

۴) تعارض بین حسابر و مدیریت: به منظور سنجش حل تعارض حسابر و مدیریت از پرسشنامه استاندارد تعارض (وهاب زاده، ۱۳۹۵) که برگرفته از پرسشنامه مدیریت تعارض پوتنام و ویلسون^۳ (۱۹۸۲) و پرسشنامه استاندارد مدیریت تعارض شغلی (رابینز^۴، ۱۹۹۴) می باشد استفاده می گردد. این پرسشنامه شامل ۲۷ سوال و به صورت ۷ درجه ای از کمترین تا بیشترین توسط پاسخ دهندگان امتیاز داده شده است.

جدول ۱- دسته بندی متغیرها

نقش متغیرها			نام متغیر
میانجی	وابسته	مستقل	
-	-	*	هوش معنوی
*	*	*	بازداری رفتاری
*	*	-	قضاوت حرفه ای
-	*	-	تعارض بین حسابر و مدیریت

همچنین متغیرهای زمینه ای در پرسشنامه وجود دارد و از پاسخ دهندگان درخواست می شود که جنسیت، تحصیلات، رتبه شغلی، سن و تجربه کاری خود را مشخص نمایند در توصیف آمار استنباطی به بررسی این متغیرها خواهیم پرداخت. ابتدا با استفاده از آمار توصیفی از وضعیت و ویژگی های جمعیت شناختی پاسخگویان با استفاده از نرم افزار SPSS22 آگاهی یافته و در ادامه برای بررسی سوال ها و بررسی روابط علی متغیرهای

3. Pootnam & Vilsoon
4. Rabinz

1. Wolman
2. Gholdston & Parker

موجود در پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار smart pls 3 استفاده شده است.

۶- یافته‌های پژوهش

۶-۱- ویژگی جمعیت شناختی نمونه آماری

در این قسمت به بررسی ویژگی جمعیت شناختی نمونه آماری پرداخته می‌شود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که ۸۱/۲۷ درصد پاسخ دهندگان را مردان و ۱۸/۷۳ درصد پاسخ دهندگان را زنان تشکیل می‌دهند (جدول ۲). یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که ۱۵/۱۹ درصد پاسخ دهندگان را افراد مجرد و ۸۴/۸۱ درصد پاسخ دهندگان را افراد متأهل تشکیل می‌دهند (جدول ۳). یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که سن ۲/۸۲ درصد پاسخ دهندگان بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۶/۴۰ درصد بین ۳۶ تا ۴۵ سال، ۳۶/۷۵ درصد بین ۴۶ تا ۵۵ سال، ۱۹/۷۹ درصد بین ۵۶ تا ۶۵ سال و ۴/۲۴ درصد بالاتر از ۶۵ سال می‌باشد. همانطور که مشخص است افراد با سن بین ۴۶ تا ۵۵ سال بیشترین تعداد و افراد با سن ۲۵ تا ۳۵ سال کمترین تعداد هستند (جدول ۴). یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که مدرک تحصیلی ۲/۴۷ درصد کارشناسی، ۶۶/۴۳ درصد کارشناسی ارشد و ۳۱/۱۰ درصد دکتری می‌باشد. همانطور که مشخص است افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بیشترین تعداد و افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی کمترین تعداد هستند (جدول ۵). یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که سابقه کار ۲/۱۲ درصد پاسخ دهندگان تا ۱۰ سال، ۳۱/۴۵ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۶۶/۴۳ درصد بالاتر از ۲۰ سال می‌باشد. همانطور که مشخص است افراد با سابقه کار بالاتر از ۲۰ سال بیشترین تعداد و افراد با سابقه کار تا ۱۰ سال کمترین تعداد هستند (جدول ۶). یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که ۴۶/۶۴ درصد پاسخ دهندگان مدیر و ۵۳/۳۶ درصد پاسخ دهندگان شریک هستند (جدول ۷). یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که محل خدمت ۷۹/۵۱ درصد پاسخ دهندگان موسسات خصوصی حسابرسی و ۲۰/۴۹ درصد سازمان حسابرسی است (جدول ۸).

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب وضعیت تاهل

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	۴۳	۱۵/۱۹
متاهل	۲۴۰	۸۴/۸۱
جمع کل	۲۸۳	۱۰۰

جدول ۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
۲۵ تا ۳۵ سال	۸	۲/۸۲	۲/۸۲
۳۶ تا ۴۵ سال	۱۰۳	۳۶/۴۰	۳۹/۲۲
۴۶ تا ۵۵ سال	۱۰۴	۳۶/۷۵	۷۵/۹۷
۵۶ تا ۶۵ سال	۵۶	۱۹/۷۹	۹۵/۷۶
بالاتر از ۶۵ سال	۱۲	۴/۲۴	۱۰۰
جمع کل	۲۸۳	۱۰۰	

جدول ۵- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
کارشناسی	۷	۲/۴۷	۲/۴۷
کارشناسی ارشد	۱۸۸	۶۶/۴۳	۶۸/۹۰
دکتری	۸۸	۳۱/۱۰	۱۰۰
جمع کل	۲۸۳	۱۰۰	

جدول ۶- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
تا ۱۰ سال	۶	۲/۱۲	۲/۱۲
۱۰ تا ۲۰ سال	۸۹	۳۱/۴۵	۳۳/۵۷
بالاتر از ۲۰ سال	۱۸۸	۶۶/۴۳	۱۰۰
جمع کل	۲۸۳	۱۰۰	

جدول ۷- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب مرتبه شغلی

مرتبه شغلی	فراوانی	درصد فراوانی
مدیر	۱۳۲	۴۶/۶۴
شریک	۱۵۱	۵۳/۳۶
جمع کل	۲۸۳	۱۰۰

جدول ۸- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب محل خدمت

محل خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
موسسات خصوصی حسابرسی	۲۲۵	۷۹/۵۱
سازمان حسابرسی	۵۸	۲۰/۴۹
جمع کل	۲۸۳	۱۰۰

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۲۳۰	۸۱/۲۷
زن	۵۳	۱۸/۷۳
جمع کل	۲۸۳	۱۰۰

۲-۶- تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس پارامترهای مرکزی (میانگین، بیشینه و کمینه) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار و دامنه تغییرات) در جدول ۹ ارائه شده است. بر اساس داده‌های مندرج در جدول ۹، متغیر هوش معنوی دارای میانگین

۳/۷۱ و انحراف معیار ۰/۶۴۰، متغیر قضاوت حرفه‌ای دارای میانگین ۴/۵۱ و انحراف معیار ۱/۳۷۶، متغیر بازدارندگی رفتاری دارای میانگین ۳/۳۹ و انحراف معیار ۰/۵۱۲ و متغیر تعارض بین حسابرس و مدیریت دارای میانگین ۳/۸۱ و انحراف معیار ۰/۶۰۰ است.

جدول ۹- تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات
هوش معنوی	۲۸۳	۳/۷۱	۰/۶۴۰	۴/۷۹	۲/۲۱	۲/۵۷
قضاوت حرفه‌ای	۲۸۳	۴/۵۱	۱/۳۷۶	۶/۸۲	۱/۴۵	۵/۳۶
بازدارندگی رفتاری	۲۸۳	۳/۳۹	۰/۵۱۲	۴/۵۶	۱/۷۵	۲/۸۱
تعارض بین حسابرس و مدیریت	۲۸۳	۳/۸۱	۰/۶۰۰	۴/۹۳	۲/۴۱	۲/۵۲

۳-۶- آزمون مدل اندازه‌گیری

به منظور سنجش روایی روش‌های گوناگونی وجود دارد که در این پژوهش با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش از چند بُعد (مؤلفه) تشکیل شده‌اند، از آزمون تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شده است. در انجام تحلیل عاملی باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد یا نه. به عبارت دیگر، آیا داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردیده است. بر اساس این دو آزمون، داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از (۰/۶) و نزدیک به یک و sig آزمون بارتلت کمتر از (۰/۰۵) باشد. خروجی این آزمون‌ها در جدول ۱۰ ارائه گردیده است.

جدول ۱۰- آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

آزمون KMO	۰/۷۷۵
آزمون بارتلت	χ^2
	درجه آزادی
	Sig
	۶۳۷۸۴/۶۹۴
	۵۹۹۵
	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۱۰؛ مقادیر مربوط به شاخص KMO و بارتلت و معناداری آن گزارش شده است. برای بررسی مناسب بودن تعداد داده‌های موجود در تحلیل از شاخص‌های KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. KMO برای مشخص کردن کیفیت نمونه‌ها به کار می‌رود که چنانچه بیش از ۰/۶ باشد مناسب و اگر کمتر از ۰/۶ باشد، مناسب نیست. شاخص KMO در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۷۵ و بالاتر از مقدار ۰/۶ است که رقم قابل قبولی است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای

تحلیل عاملی کافی می‌باشد. بارتلت بررسی می‌کند که ماتریس همبستگی، ماتریسی واحد می‌باشد یا خیر؟ اگر ماتریس برابر یک شود ارتباط معنی‌دار بین متغیرها وجود ندارد یعنی نمی‌توان عامل‌های جدید را بر اساس همبستگی متغیرها شناسایی کرد. شاخص بارتلت، در بررسی کیفیت ماتریس در سطح $P \leq 0/01$ معنادار می‌باشد. به این معنا که ماتریس به دست آمده کیفیت لازم را دارد و داده‌های این پژوهش توانایی عاملی شدن را دارند. این امر ما را به ادامه اجرای تحلیل عاملی مجاز می‌سازد.

۴-۶- نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه تحقیق

تحلیل عاملی تأییدی سؤالات پرسشنامه تحقیق در جدول شماره ۱۱ ارائه شده است. به منظور ارزیابی مدل، در این پژوهش از بارهای عاملی، بررسی پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده، بررسی جذر میانگین واریانس استخراج شده سازه‌ها با همبستگی سازه‌ها استفاده شده است. به منظور دست‌یابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس ارزیابی شد.

جدول ۱۱- مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه تحقیق.
(اعداد داخل پرانتز بعد از حذف سوالات با بار عاملی کمتر از ۰/۵ محاسبه شده اند)

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
هوش معنوی	Q29	۰.۶۳۶	۴.۸۷۵	۰/۵۵۰ (۰/۵۷۶)	۰/۹۷۱ (۰/۹۷۲)	۰/۹۶۹ (۰/۹۷۰)
	Q30	۰.۸۴۰	۴۴.۱۷۵			
	Q31	۰.۸۳۱	۲۵.۰۰۱			
	Q32	۰.۷۰۵	۸.۸۹۲			
	Q33	۰.۷۲۵	۴.۹۸۷			
	Q34	۰.۷۴۵	۴.۶۶۷			
	Q35	۰.۸۲۳	۲۵.۶۳۷			
	Q36	۰.۶۴۳	۴.۰۲۹			
	Q37	۰.۸۵۵	۲۴.۶۴۳			
	Q38	۰.۷۹۰	۱۲.۷۳۲			
	Q39	۰.۷۲۲	۱۲.۴۳۹			
	Q40	۰.۷۱۰	۱۲.۳۱۱			
	Q41	۰.۸۱۵	۱۵.۲۳۹			
	Q42	۰.۷۳۶	۶.۹۲۵			
	Q43	۰.۷۹۳	۱۸.۵۷۴			
	Q44	۰.۴۱۰	۱.۳۸۲			
	Q45	۰.۷۰۱	۳.۹۰۴			
	Q46	۰.۸۲۹	۳۳.۷۰۸			
	Q47	۰.۷۰۸	۱۲.۹۰۴			
	Q48	۰.۸۶۶	۲۷.۷۴۵			
Q49	۰.۷۷۷	۲۵.۲۷۶				
Q50	۰.۴۳۷	۲.۴۳۵				
Q51	۰.۸۵۸	۲۲.۶۱۴				
Q52	۰.۶۸۳	۵.۸۱۴				
Q53	۰.۶۷۹	۴.۰۴۸				
Q54	۰.۶۵۶	۳.۷۰۷				
Q55	۰.۷۶۴	۱۴.۹۸۵				
Q56	۰.۷۳۳	۱۶.۶۲۶				
قضاوت حرفه ای	Q57	۰.۷۲۴	۱۴.۰۵۸	۰/۵۸۵ (۰/۶۲۷)	۰/۹۳۸ (۰/۹۴۳)	۰/۹۲۶ (۰/۹۳۳)
	Q58	۰.۸۰۰	۲۶.۱۷۸			
	Q59	۰.۸۷۳	۴۳.۲۶۳			
	Q60	۰.۷۹۰	۲۰.۶۸۳			
	Q61	۰.۸۷۴	۴۰.۳۱۴			
	Q62	۰.۷۹۴	۳۰.۰۸۵			
	Q63	۰.۷۸۵	۳۰.۸۱۴			
	Q64	۰.۴۸۰	۶.۰۶۶			
	Q65	۰.۷۰۰	۱۴.۸۵۳			
	Q66	۰.۸۰۶	۱۹.۹۱۲			
Q67	۰.۷۱۱	۱۲.۳۱۵				

ادامه جدول ۱۱- مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه تحقیق.
(اعداد داخل پرانتز بعد از حذف سوالات با بار عاملی کمتر از ۰/۵ محاسبه شده اند)

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
بازداری رفتاری	Q68	۰.۸۰۵	۷.۹۴۱	۰/۵۲۱	۰/۹۴۵	۰/۹۳۸
	Q69	۰.۷۴۵	۵.۸۴۰			
	Q70	۰.۶۹۹	۶.۱۲۳			
	Q71	۰.۷۶۲	۹.۷۸۰			
	Q72	۰.۷۴۶	۷.۵۵۱			
	Q73	۰.۷۲۳	۱۰.۳۴۲			
	Q74	۰.۷۶۱	۸.۵۲۷			
	Q75	۰.۶۹۴	۹.۲۶۰			
	Q76	۰.۷۵۳	۶.۶۷۷			
	Q77	۰.۷۲۴	۵.۶۳۸			
	Q78	۰.۶۲۴	۴.۴۱۱			
	Q79	۰.۶۲۲	۵.۷۲۳			
	Q80	۰.۸۳۱	۱۱.۸۴۵			
	Q81	۰.۶۴۷	۴.۰۵۵			
	تعارض بین حسابرس و مدیریت	Q82	۰.۷۵۲			
Q83		۰.۶۲۲	۶.۴۸۹			
Q84		۰.۳۳۳	۴.۲۹۱			
Q85		۰.۷۱۲	۹.۲۱۲			
Q86		۰.۷۸۴	۱۸.۳۷۱			
Q87		۰.۶۳۷	۶.۵۱۵			
Q88		۰.۷۰۴	۸.۴۴۱			
Q89		۰.۸۶۴	۲۹.۶۱۵			
Q90		۰.۸۸۵	۳۹.۸۶۷			
Q91		۰.۷۶۹	۱۹.۳۸۳			
Q92		۰.۶۸۹	۷.۹۶۵			
Q93		۰.۷۸۵	۱۴.۱۷۸			
Q94		۰.۸۳۱	۲۱.۷۰۰			
Q95		۰.۷۳۹	۱۰.۸۳۸			
Q96		۰.۵۹۳	۷.۲۵۹			
Q97		۰.۳۷۶	۳.۴۹۰			
Q98		۰.۸۵۷	۲۷.۷۲۲			
Q99		۰.۸۷۰	۴۶.۲۹۸			
Q100		۰.۸۶۶	۲۴.۶۶۱			
Q101		۰.۸۳۲	۲۰.۲۲۲			
Q102	۰.۸۰۹	۱۱.۹۰۴				
Q103	۰.۶۷۹	۷.۴۳۴				
Q104	۰.۶۵۱	۶.۸۹۷				
Q105	۰.۷۸۷	۱۱.۷۶۶				
Q106	۰.۷۸۹	۱۲.۹۷۳				
Q107	۰.۷۳۳	۱۰.۱۷۱				
Q108	۰.۵۱۷	۳.۶۸۷				
Q109	۰.۷۰۲	۸.۳۲۲				
Q110	۰.۷۰۲	۹.۳۷۵				

که در آن؛ $\lambda_i =$ بار عاملی و $\delta_i =$ خطای متغیر آشکار می‌باشد. با توجه به جدول ۱۱، همچنین مقادیر پایایی ترکیبی (CR) برای تمامی سازه‌ها بالاتر از مقدار ۰/۷ گزارش شده که نشان می‌دهد که سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار هستند. برای بررسی روایی همگرا شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE^۱) محاسبه شده است. میانگین واریانس استخراج شده توسط فرمول زیر محاسبه شده است:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i}{n}$$

که در آن؛ $\lambda_i =$ بار عاملی و $n =$ تعداد متغیرهای آشکار هر متغیر مکنون می‌باشد.

روایی همگرا زمانی وجود دارد که پایایی ترکیبی از ۰/۷ و AVE از ۰/۵ بزرگتر باشند. همچنین پایایی ترکیبی باید از AVE بزرگتر باشد. در این صورت شرط روایی همگرا وجود خواهد داشت. با توجه به جدول ۱۱ هر سه شرط فوق برقرار بوده، بنابراین پرسشنامه از روایی همگرا برخوردار است. چنانچه جذر میانگین واریانس استخراج شده (√AVE) برای یک متغیر بزرگتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها باشد، روایی تشخیصی برای آن متغیر وجود دارد. در جدول زیر اعداد روی قطر اصلی جذر میانگین واریانس استخراج شده می‌باشند.

همانطور که از داده‌های جدول ۱۲ مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است. بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است.

همانطور که در جدول ۱۱ نشان داده شده است، بار عاملی برای سوالات ۰/۴۴ (۰/۴۱۰) و ۰/۵۰ (۰/۴۳۷) متعلق به شاخص هوش معنوی، سوال ۰/۶۴ (۰/۴۸۰) متعلق به شاخص بازدارندگی رفتاری و سوالات ۰/۸۴ (۰/۳۳۳) و ۰/۹۷ (۰/۳۷۶) متعلق به شاخص تعارض بین حسابرس و مدیریت، کمتر از ۰/۵ هستند. بنابراین این دو سوال از تحلیل حذف خواهند شد. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیر مجموعه سوالات پرسشنامه و واریانس کل را محاسبه و سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد.

$$r_{\alpha} = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right)$$

که در آن؛ J ، تعداد سوالات؛ S_j^2 ، واریانس زیر آزمون J ام و S^2 ، واریانس کل آزمون است.

هر قدر ضریب آلفای به دست آمده به یک نزدیکتر باشد، بیانگر قابلیت اعتماد بیشتر پرسشنامه است. قابل ذکر است که ضریب آلفای کمتر از ۰/۷ معمولاً ضعیف تلقی می‌شود، دامنه بالای ۰/۷ خوب تلقی می‌شود. البته هر چه قدر ضریب پایایی به عدد یک نزدیکتر باشد، بهتر است. همانطور که در جدول ۱۱ نشان داده شده است، آلفای کرونباخ برای همه‌ی سازه‌ها بالای ۰/۷ است که اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهد. و همچنین بیان می‌کند که سازه‌ها (متغیرهای پنهان) از اعتبار بالایی جهت برازش مدل برخوردارند. همچنین برای محاسبه پایایی ترکیبی از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$CR = \frac{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2}{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2 + (\sum_{i=1}^n \delta_i)}$$

جدول ۱۲- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

ردیف	شاخص	۱	۲	۳	۴
۱	بازدارندگی رفتاری	۰/۷۲۱			
۲	تعارض بین حسابرس و مدیریت	-۰/۱۴۸	۰/۷۵۷		
۳	قضاوت حرفه‌ای	۰/۵۷۲	۰/۴۴۶	۰/۸۰۱	
۴	هوش معنوی	۰/۴۹۴	-۰/۴۷۳	۰/۶۲۴	۰/۷۹۲

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استرپ^۲ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است.

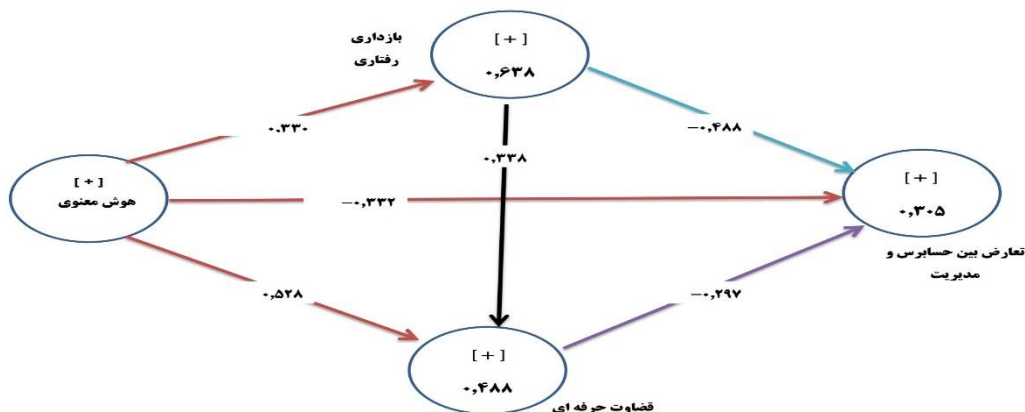
۵-۶- مدل ساختاری پژوهش

پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.

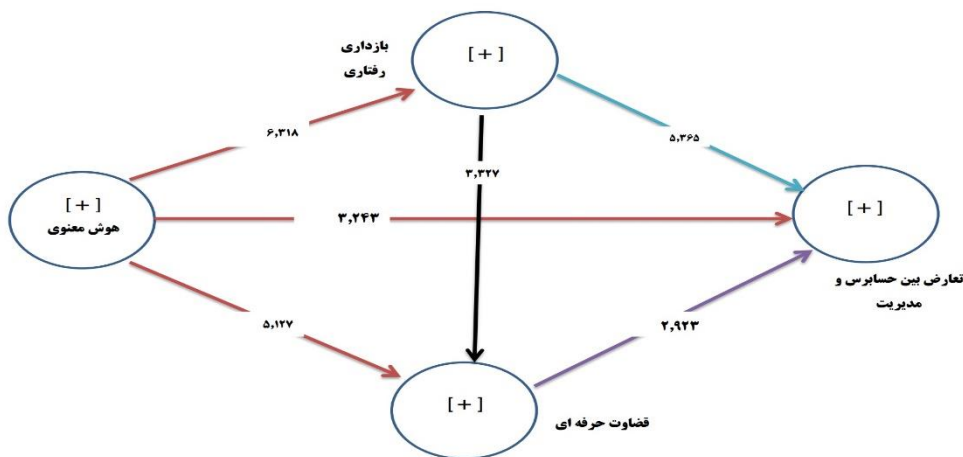
^۲ Bootstrapping

^۱ Average Variance Extracted

مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲- نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

۰/۳۰۵	تعارض بین حسابرس و مدیریت	۲
۰/۴۸۸	قضاوت حرفه ای	۳

ب. معیار Q^2

معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. مقدار Q^2 در جدول ۱۴ نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۱۴- مقادیر Q^2 متغیرهای تحقیق

۶-۶- بررسی کفایت مدل

الف. معیار R^2

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد 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. مقدار R^2 در جدول ۱۳ تقریباً مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۱۳- مقادیر R^2 متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	R^2
۱	بازداری رفتاری	۰/۶۳۸

نمی‌پردازد بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

جدول ۱۵- نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

R^2	Communalities	$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$
۰/۴۷۷	۰/۴۶۸	۰/۴۷۲

همانطور که در جدول ۱۵ مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی (Communalities) مقدار ۰/۴۶۸ و میانگین مقادیر R^2 برابر ۰/۴۷۷ بدست آمده است و با توجه به فرمول، مقدار معیار GOF معادل ۰/۴۷۲ بدست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک ۰/۳ بوده و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

برای بررسی پرسش‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول ۱۶ داده شده است.

ردیف	متغیر	Q2
۱	بازداری رفتاری	۰/۳۳۵
۲	تعارض بین حسابرس و مدیریت	۰/۲۳۹
۳	قضاوت حرفه ای	۰/۳۷۷

ج. معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۵۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده

جدول ۱۶- نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی‌داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	هوش معنوی ← تعارض بین حسابرس و مدیریت	-۰/۳۳۲	۳/۲۴۳	تایید
۲	هوش معنوی ← بازداری رفتاری	۰/۳۳۰	۶/۳۱۸	تایید
۳	هوش معنوی ← قضاوت حرفه ای	۰/۵۲۸	۵/۱۲۷	تایید
۴	بازداری رفتاری ← قضاوت حرفه ای	۰/۳۳۸	۳/۳۲۷	تایید
۵	بازداری رفتاری ← تعارض بین حسابرس و مدیریت	-۰/۴۸۸	۵/۳۶۵	تایید
۶	قضاوت حرفه ای ← تعارض بین حسابرس و مدیریت	-۰/۲۹۷	۲/۹۲۳	تایید

با توجه به ذات و منحصر به فرد بودن هر فرد مورد بررسی قرار می‌گیرد، تفاوت‌های افراد در توانایی‌شان مؤثر در یادگیری و قضاوت می‌باشد. مقدار و سازماندهی شناخت بر عملکرد قضاوت حسابرسی به صورت مستقل تأثیرگذار است (حیرانی و همکاران، ۱۳۹۵).

حسابرسان در انجام وظیفه اجتماعی خود با مشکلاتی از جمله تعارض بین صاحبکار و استفاده‌کنندگان مواجه هستند که ناشی از فاصله انتظارات حسابرس و صاحبکار می‌باشد. تعارض به‌طور طبیعی در تمام زمینه‌های شغلی، تحصیلی، خانوادگی، ازدواج و در سطح فردی و جمعی روی می‌دهد. نتایج پژوهش حاضر در جدول ۱۷ به صورت خلاصه بیان شده است:

۷- نتیجه، بحث و مقایسه

قضاوت و تصمیم‌گیری از عناصر اصلی حسابرسی است. عملکرد قضاوت عموماً به عنوان درجه‌ای از ارتباط بین قضاوت و ارزش برخی از معیارهای اثرگذار و کارآ تعریف می‌شود. عوامل مستقیم عملکرد قضاوت، توانایی و شناخت می‌باشد که این دو عامل با محیط حسابرسی و انگیزه فرد در تعامل مستقیم است. توانایی‌ها به‌عنوان ظرفیتی در جهت تکمیل کدگذاری، بازیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات تعریف می‌گردد که به حسابرسی در حل مشکل کمک می‌کند. این توانایی‌ها قابل اندازه‌گیری با استفاده از فنون سنجش هوش، توسط زبان و مهارت‌های کمی می‌باشد. تواناییها

جدول ۱۷- خلاصه نتایج بررسی سوال های پژوهش

شماره	شرح سوال	نوع رابطه	پاسخ سوال
۱	آیا هوش معنوی حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت تاثیر دارد؟	منفی	بله
۲	آیا هوش معنوی حسابداران رسمی بر بازداری رفتاری آنها تاثیر دارد؟	مثبت	بله
۳	آیا هوش معنوی حسابداران رسمی بر قضاوت حرفه ای آنها تاثیر دارد؟	مثبت	بله
۴	آیا بازداری رفتاری حسابداران رسمی بر قضاوت حرفه ای آنها تاثیر دارد؟	مثبت	بله
۵	آیا بازداری رفتاری حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت تاثیر دارد؟	منفی	بله
۶	آیا بازداری رفتاری حسابداران رسمی نقش میانجی را در تاثیر گذاری هوش معنوی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟	مثبت	بله
۷	آیا قضاوت حرفه ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تاثیر گذاری هوش معنوی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟	مثبت	بله
۸	آیا قضاوت حرفه ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تاثیر گذاری بازداری رفتاری بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟	مثبت	بله

سوال ۱: آیا هوش معنوی حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت تاثیر دارد؟
 هوش معنوی یا SQ در واقع زمینه ساز تمام باورهای انسان است و باعث می شود تا در مورد مساله ای سوال سازی کرده و یا با استفاده از این هوش در زندگی تغییراتی اعمال کرد. به بیانی این هوش کمک می کند تا به حل مشکلات پرداخته و بهترین مسیر را انتخاب کرد. نتایج نشان داده است حسابداران رسمی می توانند از این هوش خود برای حل تعارض با مدیریت استفاده کنند.

سوال ۲: آیا هوش معنوی حسابداران رسمی بر بازداری رفتاری آنها تاثیر دارد؟
 سیستم بازداری رفتاری^۱ (BIS) به محرک های شرطی تنبیه و فقدان پاداش و همچنین به محرک های جدید و محرک های ترس آور ذاتی پاسخ می دهد. فعالیت این سیستم موجب فراخوانی حالت عاطفی اضطراب و بازداری رفتاری، اجتناب فعل پذیر، خاموشی، افزایش توجه و برپایی می گردد (عصفوری و همکاران، ۱۳۹۶).

سوال ۳: آیا هوش معنوی حسابداران رسمی بر قضاوت حرفه ای آنها تاثیر دارد؟
 نتایج بررسی این سوال نشان داد حسابرسان با هوش معنوی بالاتر، قضاوت حرفه ای مناسب تری انجام خواهند داد که نتیجه پژوهش با عظیمی ثانی و مهرانی (۱۳۹۸) مطابقت دارد. به بیانی بین هوش معنوی و قضاوت های حرفه ای آنها اثر معناداری وجود دارد و در واقع، حسابداران رسمی که از ضریب هوش معنوی بالاتری برخوردار بودند، توانایی انجام قضاوت های حرفه ای بهتری دارند و در واقع قضاوتها اخلاق مدارانه تر خواهد بود.

سوال ۴: آیا بازداری رفتاری حسابداران رسمی بر قضاوت حرفه ای آنها تاثیر دارد؟
 نتایج نشان داد هرچه حسابداران رسمی بتوانند مناقشات احتمالی در کار صاحبکاران خود را کاهش یا حل کنند می توانند قضاوت حرفه ای مناسب تری داشته باشند. به بیانی بازداری رفتاری حسابداران رسمی می تواند بر قضاوت حرفه ای آنها اثر مثبت داشته باشد که نتایج مطابق با پژوهش سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) است.

سوال ۵: آیا بازداری رفتاری حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت تاثیر دارد؟
 نتایج بررسی این سوال نشان داد حسابداران رسمی که هوش معنوی بالاتری دارند، قضاوت حرفه ای مناسب تری انجام خواهند داد که نتیجه پژوهش با عظیمی ثانی و مهرانی (۱۳۹۸) مطابقت دارد. به بیانی بین هوش معنوی و قضاوت های حرفه ای آنها اثر معناداری وجود دارد و در واقع، حسابداران رسمی که از ضریب هوش معنوی بالاتری برخوردار بودند، توانایی انجام قضاوت های حرفه ای بهتری دارند و در واقع قضاوتها اخلاق مدارانه تر خواهد بود.

سوال ۶: آیا هوش معنوی حسابداران رسمی نقش میانجی را در تاثیر گذاری هوش معنوی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟

سوال ۷: آیا قضاوت حرفه ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تاثیر گذاری هوش معنوی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟

سوال ۸: آیا قضاوت حرفه ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تاثیر گذاری بازداری رفتاری بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟

نتایج آماری نشان داد هوش معنوی حسابداران رسمی بر بازداری رفتاری آنها اثر مثبت دارد. از آنجایی که وظیفه اصلی BIS حل و فصل مناقشات می باشد؛ حسابداران رسمی می توانند با استفاده از هوش معنوی خود در مناقشات احتمالی استفاده کرده و آن را کاهش دهند (امیری و همکاران، ۱۳۹۴). سیستم بازداری رفتاری اطلاعات مربوط به تهدید را پردازش کرده و اضطراب را راه اندازی می کند (شمسی پور دهکردی و همکاران، ۱۳۹۶).

نتایج بررسی این سوال نشان داد حسابداران رسمی که هوش معنوی بالاتری دارند، قضاوت حرفه ای مناسب تری انجام خواهند داد که نتیجه پژوهش با عظیمی ثانی و مهرانی (۱۳۹۸) مطابقت دارد. به بیانی بین هوش معنوی و قضاوت های حرفه ای آنها اثر معناداری وجود دارد و در واقع، حسابداران رسمی که از ضریب هوش معنوی بالاتری برخوردار بودند، توانایی انجام قضاوت های حرفه ای بهتری دارند و در واقع قضاوتها اخلاق مدارانه تر خواهد بود.

^۱ Behavioral Inhibition System

با توجه به نتایج حاصل از بررسی سؤالیهای این پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را بیان داشت:

۱) هوش معنوی و بازدارندگی رفتاری حسابداران رسمی بسیار می‌تواند در موفقیت تیم حسابرسی در شرکت صاحبکار باشد. لذا موسسات حسابرسی باید به این مسئله یعنی به کارگیری حسابرسان با قابلیت بالای اعتقادی و اخلاقی در تیم‌های حسابرسی خود دقت نمایند تا از این طریق تعارضات احتمالی در فرایند حسابرسی را کاهش دهند.

۲) به حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود قضاوت‌های حرفه‌ای خود را کاملاً به‌صورت اخلاقی، دقیق و حرفه‌ای انجام دهند که این امر در کاهش بروز تعارضات بین آن‌ها و مدیریت تأثیرگذار است.

پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی

برای پژوهش‌های آتی می‌توان پیشنهادهای زیر را در نظر گرفت: الف) استفاده از سایر مدل‌های هوش در سنجش همانند هوش هیجانی و هوش عاطفی.

ب) استفاده از روش آزمایشگاهی برای سنجش تأثیر هوش معنوی.

ج) استفاده از جنبه‌های و مولفه‌های هوش معنوی در ارتباط بین تعارضات و بازدارندگی رفتاری.

د) بررسی جنبه‌های مختلف سیستم‌های مغزی همانند سیستم جنگ-گریز-انجماد (FFFS) و سیستم فعال‌سازی رفتاری (BAS).

ه) ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی حسابداران رسمی همانند اختلال شخصیت ماکیاولیسم، خودشیفتگی و... بررسی شود.

فهرست منابع

- * اسماعیلی، رضا، موسوی داودی، سید مهدی، نصیری امیری، فاطمه. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتار پرخاشگرانه با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای؛ مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز، مجله‌ی پژوهش در درین و سلامت، ۷(۳)، ۳۵-۵۰.
- * امیری، سهراب، حسنی، جعفر، عبداللہی، محمدحسین، (۱۳۹۴). قضاوت اخلاقی شخصی و غیرشخصی بر اساس ابعاد نظام فعال ساز رفتاری و نظام بازدارندگی رفتاری، روانشناسی، ۱۹(۱)، ۲۲-۳۶.
- * امیری، سهراب، یعقوبی، ابوالقاسم، قره ویسی، سمیرا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش هیجانی، سیستم‌های

نتایج پژوهش نشان داد بازدارندگی رفتاری حسابداران رسمی بر حل تعارضات آن‌ها و مدیران تأثیر منفی دارد. برخلاف انتظار که بازدارندگی رفتاری باعث کاهش مناقشات می‌شود در جامعه آماری پژوهش حاضر حسابداران رسمی قادر به کاهش و یا حل تعارضات احتمالی بین خود و مدیران شرکت‌ها نخواهند شد.

سوال ۶: آیا بازدارندگی رفتاری حسابداران رسمی نقش میانجی را در تأثیرگذاری هوش معنوی بر حل تعارضات بین آن‌ها و مدیریت دارد؟

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بازدارندگی رفتاری حسابداران رسمی اثر غیرمستقیم بر تأثیرگذاری هوش معنوی بر حل تعارضات بین آن‌ها و مدیران دارد. به بیانی حسابداران رسمی برای اینکه مناقشات احتمالی آتی را کاهش دهند. آن‌ها سعی می‌کنند با استفاده از هوش معنوی خود و بازدارندگی رفتاری از تنبیه‌های احتمالی تضاد منافع و تعارضات را کاهش دهند.

سوال ۷: آیا قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تأثیرگذاری هوش معنوی بر حل تعارضات بین آن‌ها و مدیریت دارد؟

افراد دارای هوش معنوی در حین قضاوت، توانایی منصفانه و دلسوزانه رفتار کردن را دارند. از این رو می‌توان بیان داشت حسابداران رسمی جهت قضاوت‌های خود جنبه انصاف را خواهند گرفت و از این طریق به دنبال کاهش تعارضات خواهند بود.

سوال ۸: آیا قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تأثیرگذاری بازدارندگی رفتاری بر حل تعارضات بین آن‌ها و مدیریت دارد؟

نتایج پژوهش نشان داد بازدارندگی رفتاری حسابداران رسمی بر حل تعارضات آن‌ها و مدیران تأثیر دارد و هرچه حسابداران رسمی بتوانند مناقشات احتمالی در کار صاحبکاران خود را کاهش یا حل کنند می‌توانند قضاوت مناسب‌تری داشته باشند. از این رو قضاوت حرفه‌ای آن‌ها می‌تواند در کاهش این مناقشات و تعارضات تأثیر داشته باشد.

محدودیت‌های پژوهش

با توجه به اینکه موضوع تحقیق حاضر عمدتاً در قلمرو علوم رفتاری بوده، لذا در وهله نخست برای اندازه‌گیری و گردآوری داده‌ها در زمینه‌های ذهنی همچون احساسات، عواطف، نگرش‌ها و برداشت‌ها محدودیت‌هایی دارد. این محدودیت‌ها، زمانی ظاهر می‌شوند که قرار است رفتار انسانی به‌صورت کمی درآید.

پیشنهادهای حاصل از نتایج پژوهش

- افشاء در گزارش‌های سالانه. مجله دانش حسابداری، ۸(۱)، ۵۱-۷۴.
- * رحیمیان، حمید، نجفی، علی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران. مدیریت بهره‌وری، ۹(۳۵)۴، ۸۳-۱۱۰.
- * زمانی زاد، نسرين، باباپور، جلیل، صبوری، حسن. (۱۳۹۷). روابط ساختاری بین ابعاد راهبردهای حل تعارض و سلامت اجتماعی دانشجویان با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۵(۳۰)، ۱۳۵-۱۶۶.
- * ساعتچی، محمود. (۱۳۸۲). روانشناسی بهره‌وری. نشر ویرایش.
- * سعیدی گراغانی، مسلم، ناصری، احمد. (۱۳۹۶). تفاوت‌های فردی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۹(۳۶)، ۱۱۱-۱۲۹.
- * سلطان محمدلو، سپیده، غرای، بنفشه، فتحعلی لوانسانی، فهیمه، گوهری، محمود رضا. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین سیستم‌های فعال ساز و بازداری رفتار، دشواری در تنظیم هیجانی و فراشناخت با نگرانی. پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۳(۲)، ۸۵-۱۰۰.
- * سهرابی جهرمی، علی. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر روشهای حسابرسی در قضاوت نسبت به صورتهای مالی واحدهای مورد رسیدگی. دانش حسابرسی، ۱۱(۴۵)، ۱۰۴-۱۲۶.
- * شامحمدی، مهدی، مفتح، محمدهادی، (۱۳۹۷). بررسی اصل قرآنی قول حسن از نظرگاه مفسران و تحلیل نقش آن در مدیریت تعارض‌های اجتماعی، کنفرانس ملی علوم اسلامی و پژوهش‌های دینی.
- * شمسی پور دهکردی، پروانه، عقدایی، مهین، ساجدی، راضیه، حیدری، مهتاب. (۱۴۰۰). تأثیر نوع سیستم‌های مغزی رفتاری بر سلامت روان‌شناختی ورزشکاران و غیرورزشکاران: بررسی نقش جنسیت. مطالعات روانشناسی ورزشی، ۱۰(۳۶)، ۸۱-۱۰۰.
- * عبدی، رضا، چلبیانلو، غلامرضا، پاک، راضیه. (۱۳۹۷). نقش سیستم‌های مغزی رفتاری (BAS/BIS)، رویدادهای استرس‌زای زندگی و دوره بیماری در پیش‌بینی شدت علائم بیماری در بیماران مبتلا به مولتیپل اسکلروزیس در شهر شیراز، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۷(۳)، ۲۲۴-۲۱۳.
- * عصفوری، میعاد، سروری، محسن، کارسازی، حسین، بیرامی، منصور، هاشمی، تورج. (۱۳۹۶). بررسی نقش سیستم‌های فعالسازی و بازداری رفتاری (BAS / BIS) در نشانه‌های اختلال اضطراب اجتماعی با توجه به نقش فعالسازی رفتاری و بازداری رفتار با صفات سه گانه تاریک (ماکیاولیسم، خودشفیته، پسیکوپات)، فصلنامه شخصیت و تفاوت‌های فردی، ۴(۱۰)، ۱۳۷-۱۵۸.
- * آرامش، فرزانه، بدیعی، حسین، محمدی‌پور، رحمت‌اله. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش‌های معنوی و هیجانی با استرس‌زایی حسابرسان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶(۲۳)، ۱-۱۰.
- * آزادفلاح، پرویز؛ دادستان، پریخ (۱۳۸۹). سیستم‌های مغزی رفتاری - ساختارهای زیستی شخصیت، مدرس علوم انسانی، ۱۴، ۶۳-۸۲.
- * بزازبان، سعیده، رجایی، یدالله. (۱۳۸۶). رابطه بین موقعیت اقتصادی - اجتماعی با سلامت روانی و جسمانی. روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، ۳(۱۱)، ۲۴۸-۲۳۷.
- * بشرپور، سجاد، مظفری، سیده صغری. (۱۳۹۳). نقش سیستم‌های فعال‌سازی/بازداری رفتاری در پیش‌بینی اضطراب حالت/ صفت دانش‌آموزان مقطع متوسطه. روان‌شناسی مدرسه، ۳(۴)، ۲۱-۳۶.
- * حاجی اقراری لعیا، اسدی فاطمه، جوازی ثمینا، عاطف وحید طناز. (۱۳۹۷). اثربخشی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد (ACT) بر بازداری رفتاری و اجتناب شناختی رفتاری زنان دارای اختلال اضطراب فراگیر. پژوهش پرستاری، ۱۳ (۶) ۳۱-۳۸.
- * حساس یگانه، یحیی، مداحی، آزاده. (۱۳۸۸). اثربخشی فرآیند حسابرسی در کشف اشتباهات و تحریف‌های با اهمیت در صورتهای مالی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۱(۴)، ۴۹-۷۶.
- * حسینی، سیدعلی، رسولی، ندا (۱۳۹۷) قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی و اندازه‌گیری آن: مفاهیم، نظریه‌ها و چشم‌انداز تئوریک، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۸ ش ۳۱، صفحات: ۱۶۸-۱۵۵.
- * حیرانی، فروغ، وکیلی فرد، حمید رضا، رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۶). حرفه‌ای‌گرایی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶(۲۲)، ۱-۱۲.
- * حیرانی، فروغ، وکیلی فرد، حمیدرضا، بنی مهد، بهمن، رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۵). تاثیر شخصیت حرفه‌ای گرا، ضداجتماعی و بیش‌اعتمادی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت. فصلنامه حسابداری مالی، ۸(۳۲)، ۱۰۶-۱۴۳.
- * خدای پور، احمد، باقری مسعودزاده، راسخ. (۱۳۹۶). مدیریت برداشت استفاده‌کنندگان اطلاعات از طریق میزان

میانجی سوگیری شناختی. مجله پزشکی ارومیه، ۲۸(۱)، ۱-۱۳.

* عظیمی ثانی، علیرضا، مهرانی، ساسان. (۱۳۹۸). آزمون تأثیر ابعاد هوش معنوی بر قضاوت‌های حرفه‌ای حسابداران. و دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۱(۴۲)، ۲۳۳-۲۴۹.

* محمدزاده مقدم، محمدباقر، اسماعیل زاده مقری، علی، خسروی پور، نگار (۱۳۹۹). تأثیر سوگیری شناختی حسابداران بر هوش معنوی و سبک حسابرس. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت ۱۱(۴۱)، ۳۴۱-۳۵۵.

* مرادی، مهدی، افشار ایمانی، یگانه السادات. (۱۳۹۶). رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۹(۳۵)، ۴۱-۶۴.

* مشایخی، بیتا، اسکندری، قربان. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مولفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس، دانش حسابرسی، ۱۷(۶۶)، ۶۱-۸۰.

* Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10, 3-26.

* McSherry, W., Draper, P., & Kendrick, D. (2002). The construct validity of a rating scale designed to assess spirituality and spiritual care. *International Journal of Nursing Studies*, 39(7), 723-734.

* Phan, H. T., Mai, T. T., & Nguyen, T. T. (2021). The Impact of Emotional Intelligence Orientation on Audit Sustainability: Empirical Evidence from Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 1021-1034.

* Thapayom, A., Ussahawanitchakit, P., & Boonlua, S. (2018). Effect of emotional intelligence orientation on audit sustainability of Certified Public Accountants (CPAs) in Thailand. *Journal of Accountancy and Management*, 10(3), 1-16.

* Van der Vyver, G. L. (2004). The overconfidence effect and IT professionals. In *ECIS* (pp. 1894-1904).

* Yang, L., Brink, A. G., & Wier, B. (2018). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. *International Journal of Auditing*, 22(1), 83-97.

* Zohar, D. & Marshall, L. (2000). *Spiritual Intelligence: The ultimate intelligence*. New York: Bloomsbury



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 12/ No. 48/ Winter 2024

The Effect of Spiritual Intelligence of Certified Public Accountants on Professional Judgment and Behavioral Inhibition with Emphasis on Conflict Theory

Auob Jahanian

Accounting Ph.D Student, Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University , Chalous, Iran.

Mohammad Reza Pourali

Associate Professor of Accounting, Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.
(Coresparing auditor)

Mehdi Maranjori

Assistant Professor of Accounting, Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University , Chalous, Iran.

Yousef Taghiporiyani

Assistant Professor of Accounting, Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

Abstract

The present study investigates the effect of certified public accountants' spiritual intelligence on professional judgment and behavioral inhibition with emphasis on conflict theory. The statistical population of the study is certified public accountants working in the audit organization and auditing firms of Tehran in 1400. Using Morgan table, 306 people were selected as a sample by simple random sampling. Both library and field methods were used to collect data. The data collection tool in the field section is 4 standard questionnaires. Structural equation model and SMART PLS3 software were used to test the relationship between research variables .Findings indicate that the spiritual intelligence of certified public accountants has a negative effect on resolving the conflict between them and management and has a positive effect on behavioral inhibition and professional judgment of certified public accountants. On the other hand, their behavioral inhibition has a positive effect on professional judgment but has a negative effect on resolving the conflict between them and managers. Evidence showed that behavioral inhibition of certified public accountants has a mediating role in influencing spiritual intelligence on resolving the conflict between them and management, and also their professional judgment has a mediating role in influencing behavioral inhibition on resolving the conflict between them and management.

Keywords: Spiritual Intelligence, Professional Judgment, Behavioral Inhibition, Conflict Theory.