



## Investigating the Mediating Role of Unethical Behavior in the Relationship between Organizational Commitment, Job Satisfaction and Religiosity with Audit Quality (Study Case: Iraqi Audit Institutions)

Duaa Karim Majid Abu al-Hab,<sup>1</sup> Amir Ghafourian Shagerdi,<sup>2</sup> Omid Behboodi,<sup>3</sup> Seyed Hesam Vaghfi<sup>4</sup>

| Article info                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Abstract                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>DOI:</b><br/>10.30470/er.2024.2020373.1290</p> <p><b>Original Article</b></p> <p><b>Submission History</b><br/><b>Received:</b> 14/01/2026<br/><b>Revised:</b> 06/03/2026<br/><b>Accepted:</b> 07/05/2026<br/><b>Published:</b> 23/07/2026</p> <p><b>Authors' Contribution</b><br/><b>Duaa Karim Majid Abu al-Hab:</b> Collecting data, drafting of the manuscript.<br/><b>Amir Ghafourian Shagerdi:</b> critical revision of the manuscript for important intellectual content, reading and confirming the last version of manuscript.<br/><b>Omid Behboodi:</b> Study concept and design statistical analysis, reading and confirming the last version of manuscript.<br/><b>Seyed Hesam Vaghfi:</b> analysis and interpretation of data.</p> <p><b>Conflict of Interests</b><br/>The authors declare no conflict of interest.</p> <p><b>Extraction</b><br/>This article is derived from the thesis titled: "The mediating role of ineffective behavior of Iraqi auditors on the relationship between organizational commitment, job satisfaction and religiosity with audit quality (study population: audit firms in Baghdad)", MA. Thesis, student: Duaa Karim Majid Abu al-Hab, first supervisor: Amir Ghafourian and second supervisor: Seyed Kazem Ebrahimi, in Imam Reza International University.</p> | <p>The aim of this study was to investigate the mediating role of Iraqi auditors' unethical behavior in the relationship between organizational commitment, job satisfaction, and religiosity with audit quality. This research is applied in terms of objective and descriptive-correlational in terms of nature and method. The statistical population consisted of all auditors of audit firms in Iraq, estimated at 750 individuals, from which 256 were selected as the sample using Cochran's formula. The sampling method was non-random convenience sampling. The research instrument was a standard questionnaire, whose validity was confirmed using face and construct validity, and whose reliability was confirmed using Cronbach's alpha coefficient and composite reliability. Structural equation modeling and Smart PLS software were used to analyze the collected data. The results showed that organizational commitment, job satisfaction, and religiosity have a significant effect on the audit quality of auditors in Iraq. Furthermore, the mediating role of unethical behaviors in the effects of organizational commitment, job satisfaction, and religiosity on audit quality of Iraqi auditors was confirmed.</p> <p><b>Keywords:</b> Dysfunctional auditor behavior, job satisfaction, professional commitment, religiosity, audit quality.</p> |

1. M.A. student, Department of Accounting, Faculty of Administrative Sciences, Imam Reza International University, Mashhad, Iran.

2. **Corresponding author**, Associate Professor of Accounting, Faculty of Administrative Sciences, Imam Reza International University, Mashhad, Iran, [Ghafourian@imamreza.ac.ir](mailto:Ghafourian@imamreza.ac.ir)

3. Phd candidate of Marketing, Department of Management, Attar Institute of Higher Education, Mashhad, Iran, [behboodi\\_omid276@yahoo.com](mailto:behboodi_omid276@yahoo.com)

4. Associate Professor of Management, Economics and Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran, [vaghfi@pnu.ac.ir](mailto:vaghfi@pnu.ac.ir)

## 1. Introduction

Audit quality is one of the most critical components in validating financial reports and has always drawn the attention of researchers and professional oversight bodies. In recent years, emphasis on individual and psychological factors influencing auditor behavior has increased. Among these, religiosity, professional commitment, and job satisfaction are recognized as factors that can shape ethical or unethical behavior of auditors. The present study aims to investigate the mediating role of unethical behavior in the relationship between professional commitment, job satisfaction, and religiosity with audit quality among auditors of audit firms in Iraq. The main question is whether auditors' unethical behavior affects the impact of the above variables on audit quality.

## 2. Main Body (Methodology and Findings)

This research is applied in terms of objective and descriptive-correlational in terms of nature. The statistical population included all auditors of audit firms in Iraq, totaling 750 individuals. Using Cochran's formula, 256 individuals were selected through non-random convenience sampling. Data collection tools were standard questionnaires measuring religiosity (Khodayarifard, 2009), professional commitment (Klein et al., 2014), job satisfaction (Warr et al., 1979), unethical behavior (Donnelly et al., 2003), and audit quality (Zarefar et al., 2016). The validity of the questionnaires was confirmed through face validity and construct validity (confirmatory factor analysis), and reliability was confirmed using Cronbach's alpha and composite reliability. Data analysis was performed using structural equation modeling with Smart PLS software. Descriptive findings indicated that most respondents were aged 40–50 years, held a bachelor's degree, and had 3–5 years of work experience. Hypothesis test results showed that: Religiosity has a positive and significant effect on audit quality (path coefficient = 0.510,  $t = 11.983$ ). Professional commitment has a positive and significant effect on audit quality (path coefficient = 0.325,  $t = 8.822$ ). Job satisfaction has a positive and significant effect on audit quality (path coefficient = 0.374,  $t = 9.132$ ). The mediating role of unethical behavior in the relationship between each of the three independent variables and audit quality was confirmed (indirect effects: -0.122, -0.296, -0.118 respectively, with  $t$ -values  $> 1.96$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) for unethical behavior was 0.656 and for audit quality 0.661, indicating high predictive power of the model. The overall goodness-of-fit index (GOF) was 0.406, indicating a strong model fit.

## 3. Conclusion

The results showed that religiosity, professional commitment, and job satisfaction each have a direct and positive effect on audit quality of Iraqi auditors. Furthermore, unethical behavior acts as a mediating variable explaining the indirect effect of these three factors on audit quality; that is, increasing religiosity, professional commitment, and job satisfaction reduces unethical behaviors, thereby enhancing audit quality. Accordingly, it is recommended that the Iraqi Court of Audit and audit firms strengthen

professional ethics training, assess religiosity in the hiring process, conduct periodic professional commitment tests, and improve auditors' livelihood and job satisfaction to prevent unethical behavior and consequently increase audit quality. A limitation of the study is the low willingness of some respondents to complete the questionnaire. Future research could examine the impact of spirituality and ethics, abnormal audit fees, organizational climate, and psychological pressure on auditor behavior.

## References

- Bani, M., Faghani Makrani, K., & Zabihi, A. (2019). The effect of professional commitment and ethical ideology on audit quality with the mediating role of ethical behavior of auditors of public companies using structural equation modeling. *Governmental Accounting*, 6(1), 81-96. (In Persian)
- Bruck-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human performance*, 22(2), 156-189.
- Byington, J. R., & Johnson, G. H. (1990). Machiavellianism and accounting competence: effects on budgetary attitudes. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 6(3), 98-104.
- Byington, J. R., & Johnson, G. H. (2021). Machiavellianism and accounting competence: effects on budgetary attitudes. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 6(3), 98-104.
- Church, B. K., Hannan, R. L., & Kuang, X. J. (2022). Shared interest and honesty in budget reporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(3), 155-167.
- Dadmam, F., & Raeis al-Sadati, A. (2023). The contribution of ethical attitudes with the mediation of psychological pressure in explaining organizational ethics and performance. *Ethical Reflections*, 4(2), 71-89. (In Persian)
- Dayanandan, A., Donker, H., & Lin, K. Y. (2022). Ethical perceptions on earnings management. *International Journal of Behavioural Accounting and Finance*, 3(3-4), 163-187.
- Delfan Biranvand, A., & Rashid, K. (2022). Construction, validation, and norming of cost-benefit scales as a factor to explain why moral behaviors are performed or not in various life situations. *Ethical Reflections*, 3(3), 115-149. (In Persian)
- Eubanks, D. L., Brown, A. D., & Ybema, S. (2022). Leadership, identity, and ethics. *Journal of business ethics*, 107(1), 1-3.
- Goodarzi, M., & Keshavarzi, A. H. (2011). Investigating the effect of job satisfaction on ethical decision-making (underwriting and claims experts of Alborz Insurance Company). In *Conference on Efficiency of Insurance Management, Challenges and Strategies*, December. (In Persian)
- Hartmann, F. G., & Maas, V. S. (2021). Why business unit controllers create budget slack: involvement in management, social pressure, and machiavellianism. *Behavioral research in accounting*, 22(2), 27-49
- Hartmann, Frank G. H. And Victor S. M., (8656), Why Business Unit Controllers Create Budget Slack: Involvement in Management. *Social Pressure, and Machiavellianism, Behavioral research In accounting*, 88(8), 87-43
- Inancsi, T., Lang, A., & Bereczkei, T. (8651). Machiavellianism and adult attachment in general interpersonal relationships and close relationships. *Europe's Journal of Psychology*, 55(5), 593-514
- Kiazad, K., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J., Kiewitz, C., & Tang, R. L. (2020). In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors' Machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 512-519.
- Mahdavi, G., & Zamani, R. (2018). The effect of auditors' personal characteristics on their job satisfaction. *Audit Knowledge*, 18(71), 37-56. (In Persian)

- Mahdavi, G., Bahmani, R., & Namazi, N. R. (2022). The mediating role of dysfunctional auditor behavior in explaining the relationship between religiosity and professional commitment with audit quality. *Value and Behavioral Accounting*, 7(13), 117–152. (In Persian)
- Murphy, P. R. (2022). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(4), 242-259.
- Rahnama Roodposhti, F., & Mahfozi, G. (2016). Investigating the relationship between Machiavellianism and ethical approach in the accounting community. In *Proceedings of the 14th National Accounting Conference of Iran*, Urmia University, June 1–6, 2016. (In Persian)
- Wakfield, R. L. (8662). Accounting and Machiavellianism. *Journal of behavioral research in accounting*, 86, 551-583





## تأملات اخلاقی

دوره هفتم، شماره دوم (پیاپی ۲۶)، تابستان ۱۴۰۵، صفحات ۱۴۵-۱۶۵

شاپا الکترونیکی: ۲۷۱۷-۱۱۵۹ / شاپا چاپی: ۴۸۱۰-۲۶۷۶

<https://jer.znu.ac.ir>



### بررسی نقش میانجی رفتار غیر اخلاقی در رابطه تعهد سازمانی، رضایت شغلی و دینداری با کیفیت حسابرسی (مورد مطالعه: مؤسسات حسابرسی عراق)

دعا کریم مجید ابوالحب<sup>۱</sup>، امیر غفوریان شاگردی<sup>۲</sup>، امید بهبودی<sup>۳</sup>، سید حسام وقفی<sup>۴</sup>

| اطلاعات مقاله                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | چکیده                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DOI:</b><br>10.30470/er.2024.2020373.1290                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش میانجی رفتار ناکارآمد حسابرسان عراقی بر رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و دینداری با کیفیت حسابرسی است. با در نظر گرفتن تأثیر دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی بر کیفیت و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، مسأله اساسی این پژوهش این است که آیا با افزایش دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی در بین حسابرسان می‌توان اعتبار حرفه حسابرسی را در جامعه و به تبع قابلیت اتکاء استفاده کنندگان گزارش‌های مالی را بهبود بخشید؟ نتایج این تحقیق می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار محققان قرار دهد و به توسعه علم و دانش در این حیطه کمک شایانی را ارائه و شکاف موجود در ادبیات موضوعی را نیز بر طرف سازد. نمونه آماری مربوط به جامعه آماری عراقی تمامی مؤسسات حسابرسی شهر بغداد در بازه زمانی سال ۲۰۲۲ در نظر گرفته شده است. بر این اساس، جامعه آماری شامل تعداد ۷۵۰ حسابرسان مؤسسات حسابرسی رسمی در بغداد هستند که بر اساس فرمول کوکران در سطح خطای ۵ درصد ۲۵۶ حسابرسان به عنوان نمونه آماری تعیین شدند. پژوهش پیش رو به جهت هدف از نوع کاربردی است و بر اساس تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده از طریق پرسشنامه و به شیوه میدانی است. سپس برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان دهنده ارتباط معناداری بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و دینداری با کیفیت حسابرسی است. |
| <b>مقاله مروری</b><br>تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۲۴<br>تاریخ اصلاح: ۱۴۰۵/۱۲/۱۵<br>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۱۷<br>تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۵/۰۱                                                                                                                                                                                                                                            | <b>نقش نویسندگان</b><br>نویسنده اول: جمع آوری داده‌ها، نگارش پیش‌نویس مقاله / نویسنده دوم: بازبینی انتقادی، خواندن و تأیید نسخه نهایی مقاله / نویسنده سوم: مطالعه و طراحی مقاله، تحلیل داده‌ها، خواندن و تأیید نسخه نهایی مقاله / نویسنده چهارم: تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>حمایت مالی و تعارض منافع</b><br>مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>واژه‌های کلیدی:</b> رفتار ناکارآمد حسابرسان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دینداری، کیفیت حسابرسی.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>استخراج</b><br>این مقاله متخذ از پایان‌نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه بین‌المللی امام رضا با عنوان: نقش میانجی گری رفتار ناکارآمد حسابرسان عراقی بر رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و دینداری با کیفیت حسابرسی (جامعه مورد مطالعه مؤسسات حسابرسی شهر بغداد)، دانشجو: دعا کریم مجید ابوالحب، استاد راهنما اول: امیر غفوریان و استاد راهنمای دوم: سید کاظم ابراهیمی است. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

۱. کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده علوم اداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران، duaakareem1987@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول، دانشیار حسابداری، دانشکده علوم اداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران، ghfourian@imamreza.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری بازاریابی، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی عطار، مشهد، ایران، behboodi\_omid276@yahoo.com

۴. دانشیار حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، vaghfi@pnu.ac.ir

## مقدمه

حسابرسی مستقل، بخش مهم نظارت و بازرسی زیربنایی سازمانی و یک فعالیت مهم مبتنی بر منافع عمومی است که اطمینان می‌بخشد اطلاعات موجود در گزارش‌های مالی به طور منصفانه و درست ارائه شده است به نحوی که این موضوع اثر بااهمیتی در کاهش نامتقارنی اطلاعات و کاهش تضاد بین مدیریت و مالکین و هم چنین سهامداران اکثریت و اقلیت ایفا می‌کند (جنسن و مک‌کلینگ،<sup>۱</sup> ۱۹۷۶). به عبارت دیگر، حسابرسی مستقل نقش مهم و معناداری برای سیستم راهبری شرکت‌ها و افزایش قابلیت اتکای گزارش‌های مالی ایفا می‌کند. دین تأثیر قابل توجهی در نگرش، ارزش‌ها و رفتارهای افراد در سطح فردی و اجتماعی دارد. دین به عنوان یکی از نهادهای اجتماعی در تقسیم‌بندی جامعه‌شناسان جایگاه خاصی دارد. جامعه‌شناسان در یک تقسیم‌بندی کلی نهادهای اجتماعی را به پنج دسته نهاد شامل: آموزش، خانواده، دین، سیاست و اقتصاد تقسیم می‌کنند (رضادوست و همکاران، ۱۳۸۹، ص. ۲). معنویت و دینداری در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت (فرشمن،<sup>۲</sup> ۱۹۹۹)، افزایش صداقت و اعتماد (وانگر و گونلی،<sup>۳</sup> ۱۹۹۹)، افزایش حس تکامل شخصی (بیوراک،<sup>۴</sup> ۱۹۹۹) و در نتیجه افزایش تعهد حرفه‌ای منجر شود (اباذری، ۱۳۹۴). رفتار ناکارآمد حسابرس تحت تأثیر دینداری و معنویت در محل کار قرار دارد و حسابرس در انجام وظایف حرفه‌ای خود تابع استانداردها و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای برای حفظ کیفیت حسابرسی است. بنابراین، با توجه به مطالب بالا انتظار بر این است که دینداری می‌تواند بر کیفیت حسابرسی اثرگذار باشد. رضایت شغلی باعث افزایش اثربخشی، کارایی و بهره‌وری مؤسسات حسابرسی و نیز احساس رضایت مندی حسابرسان و بهبود عملکرد آن‌ها در حرفه حسابرسی می‌شود (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷ الف). حسابرسانی که از تعهد حرفه‌ای بالایی برخوردارند، تلاش می‌کنند تا وظایف خود را به درستی انجام داده و در راه موفقیت حرفه حسابرسی گام بردارند و از انجام فعالیت‌هایی که به اعتبار حرفه خدشه وارد می‌کند و کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد، خودداری کنند. از این رو، با در نظر گرفتن تأثیر دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی بر کیفیت و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، مسأله اساسی این پژوهش این است که آیا با افزایش دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی در بین حسابرس می‌توان اعتبار حرفه حسابرسی را در جامعه و به تبع، قابلیت اتکای استفاده‌کنندگان گزارش‌های مالی را بهبود بخشید؟

## ۱. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

## ۱-۱. دینداری

مک دنیل و بورنت (۱۹۹۰) دینداری را اعتقاد به خدا همراه با تعهد به پیروی از اصولی تعریف کردند که به وسیله خدا تنظیم شده است گایر و باومستر<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) خاطر نشان کردند که دین با اخلاق پیوند محکمی دارد و دین اخلاق را تجویز می‌کند. همچنین،

1. Jensen & Meckling

2. Freshman

3. Wanger & Conley

4. Burack



دین منشأ اخلاق اساس این تعریف دینداری می‌تواند محرک رفتار اخلاقی باشد تأثیر هنجارهای است.

#### ۲-۱. تعهد حرفه‌ای

تعهد سازمانی به عنوان یکی از عوامل تعیین کننده رفتارهای کاری فرد در نظر گرفته می‌شود و موضوعی است که توجه بسیاری از مدیران و افراد را در مکان‌های آموزشی به خود جلب کرده است. کننن و پیلای (۲۰۰۸) تعهد حرفه‌ای به فردی اشاره می‌کند که در طول فرایندهای اجتماعی در راستای ارزش و هنجارهای حرفه کار می‌کند و عاملی است که رفتار حسابرس را در انجام وظایف حسابرسی تحت تأثیر قرار می‌دهد (آندریاس، ۲۰۱۶).

#### ۳-۱. رفتار غیر اخلاقی

رفتارهای غیر اخلاقی حسابرسی در واقع فعالیت‌های مشخص حسابرسان در یک پروژه در شرایطی پایین‌تر از حد استاندارد است. دستکاری و تقلب همان رفتارهای ناکارآمد حسابرسی هستند، به این ترتیب که حسابرس به منظور دستیابی به اهدافی که مد نظر دارد فرایند حسابرسی را دستخوش تغییر می‌کند و در نتیجه کیفیت کار کاهش می‌یابد (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳).

#### ۴-۱. کیفیت حسابرسی

کیفیت حسابرسی به شیوه‌های مختلفی تعریف شده است. پژوهشگران حسابداری و حسابرسی ابعادی چندگانه برای کیفیت حسابرسی قائلند و این ابعاد اغلب به ارائه تعاریف متفاوتی از کیفیت حسابرسی منجر شده است. کیفیت حسابرسی یک فرایند تشخیص و گزارش‌دهی موارد بی‌نظمی است که طبق استنباط بازار دو جنبه اساسی دارد: جنبه اول احتمال این است که حسابرس تحریفات با اهمیت در صورت‌های مالی و یا سیستم صاحبکار را کشف کند و جنبه دوم گزارش تحریف با اهمیت کشف شده است. کشف موارد و تحریفات با اهمیت به «شایستگی حسابرس» و گزارش آن‌ها به استقلال حسابرس ارتباط پیدا می‌کند.

#### ۵-۱. رضایت شغلی

رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری و تعهد فرد در سازمان تضمین کننده سلامت جسمانی و ذهنی فرد و همچنین موجب افزایش روحیه فرد می‌گردد و برخی از پیامدهای عدم رضایت شغلی شامل عملکرد ضعیف غیبت نقل و انتقال، تأخیر در کار و ترک خدمت است.

نگیون<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی به شناسایی و اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در میان حسابداران در شرکت‌های خدمات

<sup>۱</sup>. Nguyen

حسابداری در هانوی است. در مجموع ۲۰۰ پرسشنامه برای یادآوری در مدت ۱ ماه برای شرکت کنندگان در پژوهش ارسال شد. عامل اصلی مؤثر بر رضایت شغلی در بین حسابداران را شناسایی کرد: (۱) حقوق، (۲) شرایط رفاهی، (۳) دستاوردها و پاداش‌های شناخته‌شده، (۴) شرایط کاری و (۵) آموزش و ارتقاء. بر این اساس، برخی از توصیه‌ها رضایت شغلی حسابدار در شرکت‌های خدمات حسابداری در هانوی را بهبود بخشیده است. اسکندر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی تعهد سازمانی و حرفه‌ای در بین کارکنان کرواسی و همچنین کشف اینکه آیا تفاوت‌هایی در این تعهدات در رابطه با ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان وجود دارد یا خیر پرداختند. تعداد شرکت کنندگان ۱۵۳ نفر بود. نتایج نشان داد که پاسخ دهندگان کمی بیشتر از تعهد سازمانی حرفه‌ای بودند. با مشاهده هر یک از ابعاد تعهد سازمانی و حرفه‌ای، نتایج نشان داد که میزان تعهد عاطفی حرفه‌ای برجسته و میزان تعهد هنجاری اعم از سازمانی و حرفه‌ای کمترین میزان را دارد. علاوه بر این، تفاوت آماری معناداری در میانگین ارزش تعهد سازمانی و همچنین تعهد حرفه‌ای در خصوص هیچ یک از ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان (جنسیت، سن، سابقه تصدی در سازمان، تحصیلات و وضعیت تأهل) وجود ندارد. لی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به عواملی که رضایت شغلی را تشویق می‌کنند از جمله اعمال رهبری تحول آفرین و وجود تنوع فرهنگی و تعهد سازمانی کارکنان پرداختند. در این پژوهش با سوابق و پیامدهای رضایت شغلی کارکنان، از جمله رهبری تحول آفرین، تنوع فرهنگ، و تعهد سازمانی به عنوان پیشایندها و رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان به عنوان یک پیامد سروکار دارد. پرسشنامه بین ۲۸۰ نفر از کارکنان شاغل در کارخانه‌های سیگارسازی و آرد تاپوکا در شهر پماتانگ سیانتر توزیع شد. نتیجه نشان دهنده این است که رهبری تحول آفرین و تنوع فرهنگ تأثیر بسزایی بر رضایت شغلی دارد. از سوی دیگر، تعهد سازمانی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی ندارد. علاوه بر این، این تحقیق همچنین تأیید می‌کند که رضایت شغلی به طور قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. ویجایا<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۲) با هدف بررسی تأثیر دینداری کارآفرینان مسلمان بر رفتار ریسک پذیر، یعنی انتخاب محصول وام پرخطر در مقابل کم ریسک در بانکداری اسلامی انجام شده است. ۲۴۹ پاسخ دهنده از استان جاوه مرکزی اندونزی در این نظرسنجی شرکت کردند. پاسخ دهندگان هر دو شرکت‌های خرد و کوچک هستند. سطح دینداری کارآفرینان تأثیرات تعیین‌کننده‌ای بر الگوی رفتار ریسک‌پذیری دارد؛ به‌عنوان مثال، کارآفرینان مذهبی‌تر ترجیح می‌دهند شیوه‌های مالی با ریسک کمتری داشته باشند. الورکه<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به عوامل تعیین‌کننده کیفیت حسابرسی را در بین شرکت‌های کالاهای مصرفی فهرست‌شده در بورس اوراق بهادار نیجریه از سال ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۸ پرداختند. یافته‌های نشان داد که اندازه هیئت مدیره و نقدینگی شرکت تأثیر مثبت قابل توجهی بر نتایج مالی دارد، در حالی که حق الزحمه حسابرسی، اندازه شرکت و جلسات کمیته حسابرسی تأثیر منفی اما ناچیزی دارند. این مطالعه به این نتیجه رسید که از آنجایی که اندازه هیئت مدیره تأثیر مثبت قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی دارد، بدنه دولتی باید شرکت‌ها را ردیابی کند تا اطمینان حاصل شود که اندازه هیئت مدیره مورد نیاز به عنوان بخشی از استراتژی‌های افزایش کیفیت

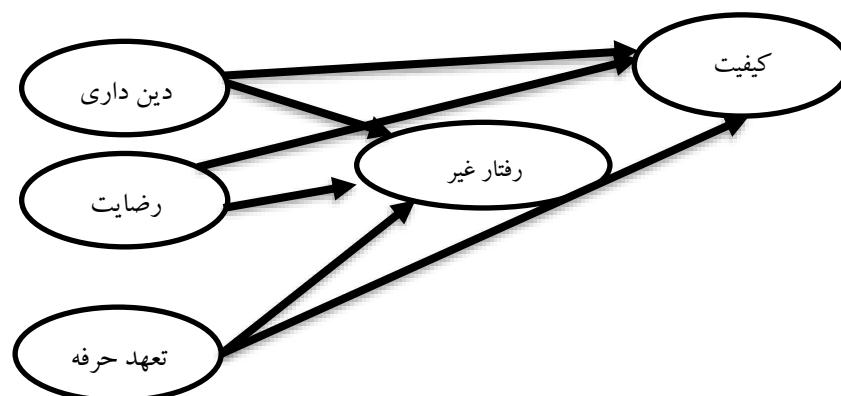
1. Iskandar

2. Li

3. Wijaya

4. Olowookere

حسابرسی در میان شرکت‌های کالاهای مصرفی عمومی نیجریه برآورده شده است. هدف مطالعه گزالی و پارتماورکه<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) تأکید بر اهمیت دانش کیفیت حسابرسی در انتخاب شرکت حسابدار عمومی شرکت‌های با شعبه‌های خارجی بود. برای دستیابی به این هدف، تفاوت‌هایی را بین گروه آزمایش و کنترل شناسایی کردند. به گروه آزمایش از کیفیت حسابرسی آگاهی داده شد، در حالی که گروه کنترل هیچ درمانی در طول فرآیند انتخاب نداشت. ۱۰ شاخص از نظر کیفیت حسابرسی مورد استفاده قرار گرفت که عبارتند بودند از: حجم کار حسابرسی، تخصص تجاری، گردش حسابرسی، ساعات حسابرسی، نتیجه نظرسنجی‌های رضایت کارکنان، جبران خسارت شریک، نتیجه نظرسنجی‌های رضایت مشتری، نتایج بازرسی، بیان مجدد در گزارش‌های حسابرسی و دعاوی حقوقی. از PAF به علاوه، این شاخص‌ها در فرآیند حسابرسی به ورودی و خروجی طبقه بندی شدند. نتایج نشان داد که بین گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری وجود دارد. نتیجه‌گیری می‌شود که گروه آزمایشی مجهز به دانش کیفیت حسابرسی می‌تواند سوگیری را در تصمیم‌گیری انتخاب PAF کاهش دهد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (هوب و لانگی، ۲۰۲۰)

## ۲. روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مطالعه حاضر، حسابرسان مؤسسات حسابرسی رسمی در بغداد با تعداد ۷۵۰ نفر بوده است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۵۶ نفر بوده است. روش نمونه‌گیری به صورت در دسترس بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بوده است. دینداری از متوسط نمره سؤال‌های اول تا دوازدهم اختصاصی پرسش نامه خدایاری فرد (۱۳۸۸) به دست آمده است. تعهد حرفه‌ای با استفاده از ۱۵ سؤال از پرسشنامه کلاین و همکاران (۲۰۱۴) به دست آمده است. رضایت شغلی با ۲۹ سؤال و با استفاده از پرسشنامه وار و همکاران (۱۹۷۹) به دست آمده است. رفتار غیر اخلاقی با ۹ سؤال از پرسشنامه دانلی و همکاران (۲۰۰۳) سنجیده شده است. کیفیت حسابرسی با ۱۶ سؤال از پژوهش زارع‌فر و همکاران (۲۰۱۶) سنجیده شده است. در مورد روایی پرسشنامه‌ها، پس از تدوین

<sup>1</sup>. Gozali & Patmawati



چهارچوب اولیه، با چند تن از اساتید، خبرگان و کارشناسان مربوطه مشورت به عمل آمده، نظرات انتقادی و پیشنهادهای اصلاحی آنان در پرسشنامه اعمال گردید و روایی سازه نیز به روش تحلیل عاملی تاییدی بررسی شد. برای بررسی پایایی در سطح کاربردی، معیارهای آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و بار عاملی برای بررسی پایایی یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی وجود دارد، بررسی پایایی این تحقیق با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ انجام گردید.

جدول ۱- آلفای کرونباخ، بار عاملی، پایایی مرکب و روایی همگرا

| متغیر        | گویه ها | بار عاملی | AVE   | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی |
|--------------|---------|-----------|-------|---------------|---------------|
| دینداری      | Q1      | ۵۷۸۰/     | ۰/۵۰۳ | ۰/۷۴۳         | ۰/۸۰۴         |
|              | Q2      | ۶۱۷۰/     |       |               |               |
|              | Q3      | ۷۸۱۰/     |       |               |               |
|              | Q4      | ۶۸۰۰/     |       |               |               |
|              | Q5      | ۷۳۰۰/     |       |               |               |
|              | Q6      | ۷۲۸۰/     |       |               |               |
|              | Q7      | ۷۰۱۰/     |       |               |               |
|              | Q8      | ۸۲۵۰/     |       |               |               |
|              | Q9      | ۷۸۳۰/     |       |               |               |
|              | Q10     | ۷۴۳۰/     |       |               |               |
|              | Q11     | ۶۸۴۰/     |       |               |               |
|              | Q12     | ۶۲۳۰/     |       |               |               |
| تعهد حرفه‌ای | Q13     | ۷۳۲۰/     | ۰/۵۲۷ | ۰/۸۵۳         | ۰/۸۷۷         |
|              | Q14     | ۷۸۷۰/     |       |               |               |
|              | Q15     | ۰/۶۵۸     |       |               |               |
|              | Q16     | ۰/۶۸۵     |       |               |               |
|              | Q17     | ۰/۶۹۹     |       |               |               |
|              | Q18     | ۰/۶۷۸     |       |               |               |
|              | Q19     | ۰/۶۸۹     |       |               |               |
|              | Q20     | ۰/۵۵۳     |       |               |               |
|              | Q21     | ۰/۷۲۶     |       |               |               |
|              | Q22     | ۰/۸۲۸     |       |               |               |
|              | Q23     | ۰/۸۲۳     |       |               |               |

| متغیر      | گویه ها | بار عاملی | AVE   | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی |
|------------|---------|-----------|-------|---------------|---------------|
|            | Q24     | ۰/۸۰۲     |       |               |               |
|            | Q25     | ۰/۸۵۷     |       |               |               |
|            | Q26     | ۰/۶۴۹     |       |               |               |
|            | Q27     | ۰/۶۶۶     |       |               |               |
| رضایت شغلی | Q28     | ۰/۷۴۵     | ۰/۵۰۰ | ۰/۸۷۶         | ۰/۸۹۳         |
|            | Q29     | ۰/۶۴۵     |       |               |               |
|            | Q30     | ۰/۷۸۴     |       |               |               |
|            | Q31     | ۰/۷۴۲     |       |               |               |
|            | Q32     | ۰/۷۰۶     |       |               |               |
|            | Q33     | ۰/۷۱۹     |       |               |               |
|            | Q34     | ۰/۶۴۳     |       |               |               |
|            | Q35     | ۰/۶۸۰     |       |               |               |
|            | Q36     | ۰/۷۶۲     |       |               |               |
|            | Q37     | ۰/۷۵۷     |       |               |               |
|            | Q38     | ۰/۷۷۱     |       |               |               |
|            | Q39     | ۰/۶۱۶     |       |               |               |
|            | Q40     | ۰/۶۴۱     |       |               |               |
|            | Q41     | ۰/۷۴۹     |       |               |               |
|            | Q42     | ۰/۵۳۴     |       |               |               |
|            | Q43     | ۰/۷۹۸     |       |               |               |
|            | Q44     | ۰/۶۴۱     |       |               |               |
|            | Q45     | ۰/۷۸۸     |       |               |               |
|            | Q46     | ۰/۵۵۵     |       |               |               |
|            | Q47     | ۰/۶۷۳     |       |               |               |
|            | Q48     | ۰/۷۱۴     |       |               |               |
|            | Q49     | ۰/۷۲۶     |       |               |               |
|            | Q50     | ۰/۷۱۹     |       |               |               |
|            | Q51     | ۰/۷۳۹     |       |               |               |
|            | Q52     | ۰/۶۷۷     |       |               |               |
|            | Q53     | ۰/۷۶۲     |       |               |               |



| متغیر            | گویه ها | بار عاملی | AVE   | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی |
|------------------|---------|-----------|-------|---------------|---------------|
|                  | Q54     | ۰/۶۹۷     |       |               |               |
|                  | Q55     | ۰/۷۰۷     |       |               |               |
|                  | Q56     | ۰/۷۳۳     |       |               |               |
| رفتار غیر اخلاقی | Q57     | ۰/۷۰۸     | ۰/۵۶۵ | ۰/۸۲۸         | ۰/۸۶۹         |
|                  | Q58     | ۰/۶۷۲     |       |               |               |
|                  | Q59     | ۰/۶۱۵     |       |               |               |
|                  | Q60     | ۰/۵۹۱     |       |               |               |
|                  | Q61     | ۰/۷۴۷     |       |               |               |
|                  | Q62     | ۰/۸۶۴     |       |               |               |
|                  | Q63     | ۰/۸۵۹     |       |               |               |
|                  | Q64     | ۰/۸۳۰     |       |               |               |
|                  | Q65     | ۰/۸۲۵     |       |               |               |
| کیفیت حسابرسی    | Q66     | ۰/۸۲۱     | ۰/۵۲۴ | ۰/۸۷۳         | ۰/۸۹۴         |
|                  | Q67     | ۰/۷۴۱     |       |               |               |
|                  | Q68     | ۰/۶۸۴     |       |               |               |
|                  | Q69     | ۰/۷۳۸     |       |               |               |
|                  | Q70     | ۰/۷۰۳     |       |               |               |
|                  | Q71     | ۰/۷۴۹     |       |               |               |
|                  | Q72     | ۰/۷۳۷     |       |               |               |
|                  | Q73     | ۰/۷۵۸     |       |               |               |
|                  | Q74     | ۰/۷۲۲     |       |               |               |
|                  | Q75     | ۰/۶۴۱     |       |               |               |
|                  | Q76     | ۰/۶۳۶     |       |               |               |
|                  | Q77     | ۰/۸۰۹     |       |               |               |
|                  | Q78     | ۰/۷۹۱     |       |               |               |
|                  | Q79     | ۰/۶۲۷     |       |               |               |
|                  | Q80     | ۰/۶۴۴     |       |               |               |
|                  | Q81     | ۰/۷۵۷     |       |               |               |

در این پژوهش به منظور بررسی روایی و اگر از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. در این روش روایی و اگر ای قابل قبول

حاکمی از آن است که یک سازه در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. فورنل و لارکر بیان می‌کنند، روایی واگرا وقتی قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر باشد یا به عبارتی جذر AVE بیشتر از ضرایب همبستگی باشد. در جدول ۲ این ماتریس نشان داده شده است. این مدل در صورتی روایی واگرای قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی (مجدور AVE) از مقادیر زیرین خود بیشتر باشد:

جدول ۲. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

| متغیرها          | تعهد حرفه‌ای | دین‌داری | رضایت شغلی | رفتار غیر اخلاقی | کیفیت حسابداری |
|------------------|--------------|----------|------------|------------------|----------------|
| تعهد حرفه‌ای     | ۷۲۵۰/        |          |            |                  |                |
| دین‌داری         | ۷۰۴۰/        | ۷۰۹۰/    |            |                  |                |
| رضایت شغلی       | ۶۳۸۰/        | ۶۸۹۰/    | ۷۰۷۰/      |                  |                |
| رفتار غیر اخلاقی | ۶۷۵۰/        | ۶۴۸۰/    | ۶۷۴۰/      | ۷۵۱۰/            |                |
| کیفیت حسابداری   | ۰/۶۸۴        | ۰/۷۰۱    | ۰/۶۵۲      | ۰/۶۱۴            | ۰/۷۲۲          |

با توجه به نتایج جداول فوق می‌توان نتیجه گرفت که روایی همگرا و واگرای مدل مطلوب می‌باشد.

### ۳. یافته‌ها

اطلاعات جمعیت شناختی در جدول زیر گزارش شده است:

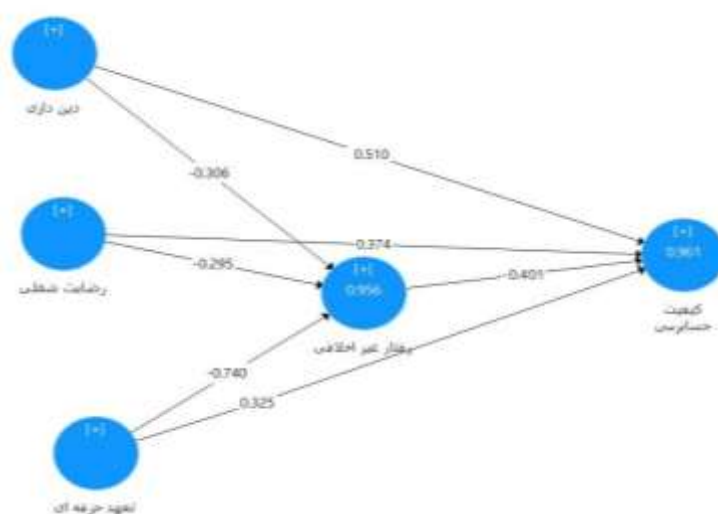
جدول ۳. اطلاعات جمعیت شناختی

| بازه          | فراوانی          | درصد فراوانی |
|---------------|------------------|--------------|
| سن            | کمتر از ۳۰ سال   | ۱۳           |
|               | بین ۳۰ تا ۴۰ سال | ۵۱           |
|               | بین ۴۰ تا ۵۰ سال | ۹۹           |
|               | بین ۵۰ تا ۶۰ سال | ۸۲           |
|               | بالاتر از ۶۰ سال | ۱۱           |
| میزان تحصیلات | دیپلم و پایین تر | ۲۰           |
|               | کارشناسی         | ۹۹           |
|               | کارشناسی ارشد    | ۹۶           |
|               | دکتر             | ۴۱           |
| سابقه کار     | کمتر از ۱ سال    | ۲۸           |
|               | ۱ تا ۳ سال       | ۳۸           |

|                |     |         |
|----------------|-----|---------|
| ۳ تا ۵ سال     | ۱۴۲ | % ۵۵/۴۶ |
| ۵ تا ۷ سال     | ۳۱  | % ۱۲/۱۰ |
| بیشتر از ۷ سال | ۱۵  | % ۵/۸۵  |

#### ۴. مدل ساختاری پژوهش

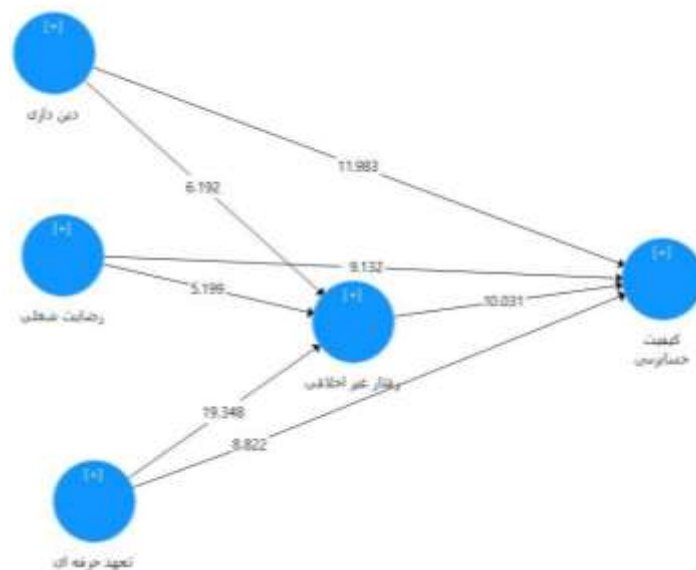
شکل‌های ۲ و ۳ مدل‌های ساختاری پژوهش هستند. دسته‌ی اول روابط بین متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) هستند که این روابط را به اصطلاح بارهای عاملی گویند. با توجه به بارهای عاملی می‌توان گفت سهم کدام متغیر در اندازه‌گیری سازه مربوطه بیشتر است و سهم کدام متغیر کمتر. به بیان دیگر متغیری که بارعاملی بزرگتری داشته باشد، سهم بیشتری در اندازه‌گیری سازه مربوطه دارد و متغیری که بارعاملی کمتری داشته باشد، سهم کمتری را دارد و دسته‌ی دوم روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان هستند که تحت عنوان ضرایب مسیر نام برده می‌شوند و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. تمامی ضرایب با استفاده از آماره  $t$  آزمون می‌گردند. این آماره ( $t$ -value) زمانی معنادار است که مقدار قدر مطلق آن بیشتر از ۱/۹۶ باشد.



شکل ۲. ضرایب مسیر مدل پژوهش

با توجه به شکل ۳ ضرایب مسیر ساختاری مقدار اثرگذاری بین دو متغیر را نشان می‌دهد. ضرایب مسیر مثبت به معنای مستقیم رابطه و منفی بودن آن به معنی ارتباط غیرمستقیم است (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۳).





شکل ۳. معناداری ضرایب مسیر مدل پژوهش

برای بررسی آزمون فرضیه‌ای که دارای متغیر میانجی است، از تکنیک بوت استرپینگ در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شده است که به صورت خودکار در ورژن سوم نرم‌افزار اسمارت پی ال اس در خروجی جدول اثرات غیر مستقیم (specific indirect effect) گزارش می‌گردد. دلیل عدم استفاده از آزمون سوبل غیرنرمال بودن داده‌هاست (پیش فرض آزمون سوبل نرمال بودن داده‌هاست). با توجه به این که ضرایب معناداری برای تمام روابط، بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ شده است، می‌توان پذیرفت که رابطه علی مطرح شده در فرضیه‌ها مورد تأیید است (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۵).

جدول ۴. نتایج نهایی آزمون فرضیه‌های تحقیق

| ردیف | فرضیه                                            | ضریب مسیر | آماره تی | نتیجه |
|------|--------------------------------------------------|-----------|----------|-------|
| ۱    | دین داری ← کیفیت حسابداری                        | ۰/۵۱۰     | ۱۱/۹۸۳   | تأیید |
| ۲    | تعهد حرفه ای ← کیفیت حسابداری                    | ۰/۳۲۵     | ۸/۸۲۲    | تأیید |
| ۳    | رضایت شغلی ← کیفیت حسابداری                      | ۰/۳۷۴     | ۹/۱۳۲    | تأیید |
| ۴    | دین داری ← رفتار غیر اخلاقی ← کیفیت حسابداری     | -۰/۱۲۲    | ۲/۱۲۶    | تأیید |
| ۵    | تعهد حرفه ای ← رفتار غیر اخلاقی ← کیفیت حسابداری | -۰/۲۹۶    | ۲/۹۳۶    | تأیید |
| ۶    | رضایت شغلی ← رفتار غیر اخلاقی ← کیفیت حسابداری   | -۰/۱۱۸    | ۲/۰۳۸    | تأیید |

## ۵. ضریب تعیین مدل پژوهش

قدرت پیش بینی مدل طراحی شده، با استفاده از مقدار واریانس توضیح داده ( $R^2$ ) برای متغیرهای وابسته تحلیل می شود. تحلیل ضریب تعیین به درک این موضوع که چه اندازه از واریانس متغیر وابسته توسط مجموعه ای از پیش بینی کننده ها قابل تعیین است، کمک می نماید (سکاران، ۲۰۰۱). ضریب تعیین بین صفر و یک در نوسان است و به این صورت توجیه می شود که اگر برابر صفر باشد یعنی خط رگرسیون هرگز نتوانسته است تغییرات متغیر تابع را به تغییرات متغیر مستقل نسبت دهد اگر ضریب تعیین برابر یک باشد، یعنی خط رگرسیون دقیقاً توانسته است تغییرات متغیر وابسته را به تغییرات متغیر مستقل نسبت در جدول زیر ضریب تعیین مدل گزارش می شود.

جدول ۵. ضریب تعیین مدل پژوهش

| متغیر            | ضریب تعیین | ضریب $Q^2$ |
|------------------|------------|------------|
| تعهد حرفه ای     | ---        | ۰/۲۹۱      |
| دین داری         | ---        | ۰/۱۵۱      |
| رضایت شغلی       | ---        | ۰/۱۹۵      |
| رفتار غیر اخلاقی | ۰/۶۵۶      | ۰/۳۵۴      |
| کیفیت حسابرسی    | ۰/۶۶۱      | ۰/۲۶۷      |

به منظور سنجش مدل و برازندگی آن به بررسی شاخص برازندگی مدل پرداخته می شود.

منظور از برازش مدل این است که تا چه حد مدل با داده های مربوطه سازگاری و توافق دارد در تحلیل معادلات ساختاری متعاقب انجام تخمین پارامترها و قبل از تفسیر آن ها باید از برازندگی مدل اطمینان شود معیار کلی که برای روش حداقل مربعات جزئی در نظر گرفته شده است (Gof) نام دارد. به منظور محاسبه GOF باید از متوسط حسابی مقادیر اشتراکی و ضرایب تعیین میانگین هندسی بگیریم. بنابراین:

$$GOF = \sqrt{0/658 \times 0/251} = 0/406$$

با توجه به مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، حاصل شدن مقدار ۰/۴۰۶ نشان برازش قوی مدل است (تنهاوس و همکاران، ۲۰۰۴). همچنین جهت بررسی قدرت پیش بینی مدل از معیار  $Q^2$  استفاده می شود در صورتی که مقدار  $Q^2$  در مورد یک سازه درونزا (متغیر وابسته) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برونزای مربوط به آن است.

## نتیجه گیری

نتیجه آزمون فرضیه اول دینداری بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد، نشان می دهد که دینداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این موضوع بیانگر این است که حسابرسانی که دیندارتر هستند یا به عبارتی

دیگر بیشتر به مسائل دینی اعتقاد دارند، کیفیت حسابرسی بالاتری دارند؛ چون این افراد به دلیل اعتقادات خود کمتر در حین حسابرسی مرتکب اعمالی می‌شوند که کاهنده کیفیت حسابرسی است. بنابراین دینداری باعث افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج گول و انجی (۲۰۱۸) و عارف و همکاران (۲۰۱۸) سازگار است. نتیجه آزمون فرضیه دوم تعهد حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد، نشان می‌دهد که تعهد حرفه‌ای در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معنی داری دارد. این موضوع بیانگر این است که حسابرسانی که از تعهد حرفه‌ای بالاتری برخوردارند، خود را در قبال حرفه حسابرسی متعهد می‌دانند و از انجام اقداماتی که کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد و بر اعتبار آن خدشه وارد می‌کند، خودداری می‌کنند و تلاش خود را به منظور پیشرفت حرفه حسابرسی و خود به کار می‌گیرند. بنابراین تعهد حرفه‌ای باعث افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج موسوی و همکاران (۱۳۹۲)، نافذی و لشگری (۱۳۹۴) هردا و مارتین (۲۰۱۶) مشعشی و همکاران (۱۳۹۷) و مهدوی و زمانی (۱۳۹۷ب) سازگار است. نتیجه آزمون فرضیه دوم رضایت شغلی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد، نشان می‌دهد که رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معنی داری دارد این موضوع بیانگر این است که حسابرسانی که از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند، تأثیر روانی مثبتی در کار آنها ایجاد می‌شود و باعث می‌شود حداکثر تلاش را برای بهبود حرفه و کار حسابرسی به کار گیرند و کارکردن در این حرفه برای آنها لذت بخش باشد. بنابراین رضایت شغلی باعث افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج رضا زاده و همکاران (۱۳۸۷) براتی و همکاران (۱۳۹۶) مهند و همکاران (۲۰۱۷) و مهدوی و زمانی (۱۳۹۷الف) سازگار است. نتیجه آزمون فرضیه چهارم رفتار ناکارآمد حسابرسان به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین دینداری و کیفیت حسابرسی تأثیر دارد، نشان می‌دهد که رفتار ناکارآمد حسابرسان در سطح اطمینان ۹۹ درصد نقش میانجی بین دینداری و کیفیت حسابرسی را ایفا نمی‌کند. این موضوع بیانگر این است که حسابرسانی که به مسائل دینی معتقد و دیندار باشند، دینداری آنها باعث کاهش بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نخواهد شد. با توجه به اینکه شرط دوم آزمون بارون و کنی (۱۹۸۶) با عنوان تأثیر متغیر مستقل بر میانجیگر تأیید شده است، دینداری بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد و این فرضیه تأیید می‌شود. نتیجه آزمون فرضیه پنجم رفتار ناکارآمد حسابرسان به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین تعهد حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی تأثیر دارد نشان می‌دهد که رفتار ناکارآمد حسابرسان بین تعهد حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی نقش میانجی گر ایفا می‌کند. این موضوع بیانگر این است که در صورتی که حسابرسان خود را در قبال حرفه حسابرسی و کار متعهد بدانند، این تعهد باعث کاهش بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نخواهد شد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش سولیستیو و غزالی (۲۰۱۷) سازگار است. نتیجه آزمون فرضیه ششم رفتار ناکارآمد حسابرسان به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین رضایت شغلی و کیفیت حسابرسی تأثیر دارد، نشان می‌دهد که رفتار ناکارآمد حسابرسان بین رضایت شغلی و کیفیت حسابرسی نقش میانجی گر ایفا می‌کند. این موضوع بیانگر این است که حسابرسانی که از شغل خود رضایت داشته باشند، این رضایت باعث کاهش بروز رفتار ناکارآمد در حین حسابرسی می‌شود، اما این کاهش به اندازه‌ای نیست که سبب افزایش کیفیت حسابرسی شود. با

توجه با توجه به نتایج فرضیه اول پژوهش به دیوان محاسبات عراق پیشنهاد می‌شود به آموزش مستمر اخلاق حرفه‌ای پردازد و همچنین جنبه دینداری را در بین حساب‌رسان تقویت کنند. برای اطمینان از اثربخش بودن آموزش‌ها و تقویت جنبه دینداری می‌توان در آزمون‌های رتبه بندی کارکنان سؤال‌هایی در زمینه اخلاق حرفه‌ای به آزمون اضافه کرد و یا در بدو استخدام مؤسسات از طریق مصاحبه دینداری متقاضیان را بسنجند. با توجه به نتایج فرضیه دوم پژوهش پیشنهاد می‌شود آزمون‌هایی برای سنجش تعهد حرفه‌ای کارکنان حساب‌رسی به وسیله دیوان محاسبات و مؤسسات حساب‌رسی به صورت دوره‌ای انجام شود. از جمله پیشنهادهای پژوهشی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. بررسی تأثیر معنویت و اخلاق بر رفتار ناکارآمد حساب‌رس و کیفیت حساب‌رسی.

۲. بررسی تأثیر معنویت اخلاق بر کیفیت حساب‌رسی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی.

۳. بررسی تأثیر حق الزحمه غیرعادی حساب‌رسی و کارکنان حساب‌رسی بر کیفیت حساب‌رسی.

۴. بررسی جو سازمانی و فشار روانی بر تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی حساب‌رس.

از جمله محدودیت‌های پژوهش می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

در زمان توزیع پرسشنامه‌ها مشخص شد پاسخ دهندگان تمایل چندانی برای پاسخ به پرسشنامه ندارند. لذا، احتمال دارد پاسخ گزاره‌ها با سوگیری و تعصب یا پرسشنامه بدون آگاهی تکمیل شده باشد. برای رفع این محدودیت سعی شد از پرسشنامه با تعداد سؤال و صفحات کم استفاده شود تا پاسخ دهنده ترغیب به تکمیل پرسش نامه شود.

## منابع

- رهنمای رودپشتی، فریدون و محفوظی، غلامرضا. (۱۳۹۵) بررسی رابطه ماکیاولی گرایی و رویکرد اخلاقی در جامعه حسابداری. چهاردهمین همایش ملی حسابداری ایران دانشگاه ارومیه ۱- ۶ خردادماه ۱۳۹۵.
- گودرزی، محسن و کشاورزی، علی حسین. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر رضایت شغلی بر تصمیم گیری اخلاقی (کارشناسان صدور و خسارت شرکت بیمه البرز)، همایش کارامدی مدیریت بیمه، چالش ها و راهبردها. آذرما
- Brook-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human performance*, 22(2), 156-189.
- Byington, J. R., & Johnson, G. H. (1990). Machiavellianism and accounting competence: effects on budgetary attitudes. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 6(3), 98-104.
- Byington, J. R., & Johnson, G. H. (2021). Machiavellianism and accounting competence: effects on budgetary attitudes. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 6(3), 98-104.
- Church, B. K., Hannan, R. L., & Kuang, X. J. (2022). Shared interest and honesty in budget reporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(3), 155-167.
- Dayanandan, A., Donker, H., & Lin, K. Y. (2022). Ethical perceptions on earnings management. *International Journal of Behavioural Accounting and Finance*, 3(3-4), 163-187.
- Eubanks, D. L., Brown, A. D., & Ybema, S. (2022). Leadership, identity, and ethics. *Journal of business ethics*, 107(1), 1-3.
- Hartmann, F. G., & Maas, V. S. (2021). Why business unit controllers create budget slack: involvement in management, social pressure, and machiavellianism. *Behavioral research in accounting*, 22(2), 27-49
- Hartmann, Frank G. H. And Victor S. M., (8656), Why Business Unit Controllers Create Budget Slack: Involvement in Management. *Social Pressure, and Machiavellianism , Behavioral research In accounting*, 88(8), 87-43
- Inancsi, T., Lang, A., & Bereczkei, T. (8651). Machiavellianism and adult attachment in general interpersonal relationships and close relationships. *Europe's Journal of Psychology*, 55(5), 593-514
- Kiazad, K., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J., Kiewitz, C., & Tang, R. L. (2020). In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors' Machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 512-519.
- Murphy, P. R. (2022). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting. Organizations and Society*, 37(4), 242-259.
- Wakfield, R. L. (8662). Accounting and Machiavellianism. *Journal of behavioral research in accounting*, 86, 551-583.