Quarterly Financial Accounting
E-ISSN: 2783-4417
Vol. 17, Issue 2, No. 66, Summer 2025, p 58-70
Received: 22.10.2025 Accepted: 17.01.2026

Research Paper

Providing a Model for the Relationship between the Audit Quality Control System and the Performance of Auditing Managers via the Considering Mediating Role of Auditors' Psychological Empowerment and Role Clarity

Saman Moazam
Department of Accounting, Bu.C., Islamic Azad University, Bushehr, Iran.
Saman.moazam@iau.ac.ir

Abdolreza Mohseni *
Department of Accounting, Bu.C., Islamic Azad University, Bushehr, Iran.
Abdolreza.mohseni@iau.ac.ir

Mostafa Ghasemi
Department of Accounting, Bu.C., Islamic Azad University, Bushehr, Iran.
Mostafa.ghasemi@iau.ac.ir

Abstract
In recent years, increasing attention has been paid to the performance quality of professional audit managers, particularly within regulatory bodies and audit firms. The present study examines the impact of audit firms' quality control systems on the performance of professional audit managers and analyzes the mediating roles of two variables: psychological empowerment and role clarity. This research is applied in nature and follows a descriptive-survey methodology. Data were collected from 352 managers working in the Audit Organization and private audit firms in Iran and were analyzed using structural equation modeling (SEM) with SmartPLS software. The results indicated that the quality control system has a significant direct effect on managerial performance. Furthermore, both psychological empowerment and role clarity play effective mediating roles in this relationship. These findings not only strengthen the theoretical foundations of quality control in the auditing profession but also offer practical implications for designing motivational structures and improving the performance of professional audit managers.

Keywords: Auditing, Psychological Empowerment, Role Clarity, Managerial Performance, Quality Control System.

Introduction

In recent years, the quality of professional audit managers' performance—especially in high-risk and sensitive environments such as regulatory bodies and audit firms—has attracted growing attention. One of the key influencing factors on this performance is the design and implementation of the quality control system within audit firms. This study aims to examine the effect of audit firms' quality control systems on the performance of professional managers in this field, emphasizing the mediating role of two key variables: psychological empowerment and role clarity. In this study, the performance of professional audit managers was evaluated through the five dimensions of the Balanced Scorecard, including "learning and growth", "internal business processes", "clients or employers", "financial", and "corporate ethics".

* Corresponding author
Moazam, S., Mohseni, A.R., Ghasemi, M. (2025). Providing a Model for the Relationship between the Audit Quality Control System and the Performance of Auditing Managers via the Considering Mediating Role of Auditors' Psychological Empowerment and Role Clarity. *Quarterly Financial Accounting*, 17(66): 58-70.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

Method and Data
This research is applied in purpose and descriptive-survey in method. In this study, the quality control system of audit firms serves as the independent variable, the performance of professional audit managers is the dependent variable, and the variables of auditors' psychological empowerment and auditors' role clarity function as mediating variables. The statistical population includes all professional audit managers employed in the Supreme Audit Court and private-sector audit firms in Iran. Data were collected through a structured questionnaire using a Likert scale. The reliability and validity of the measurement instrument were assessed using Cronbach's alpha, composite reliability, rho_A coefficient, Average Variance Extracted (AVE), and the Heterotrait-Monotrait ratio (HTMT). According to the statistics and data from the Human Resources Department of the Supreme Audit Court and the Iranian Association of Certified Public Accountants, the number of professional audit managers in the country is approximately 1,671. The sample size was determined using the Morgan table. A non-probability cluster sampling method was used to select a sample of 352 participants. The data were analyzed using structural equation modeling (SEM) via SmartPLS software.

Findings
The findings revealed that the quality control system of audit firms has a significant direct effect on the performance of professional audit managers. Moreover, psychological empowerment and role clarity strengthen this relationship. More precisely, the two variables of psychological empowerment and role clarity play a positive mediating role in the relationship between the quality control system of audit firms and the performance of professional audit managers.

Conclusion and Discussion
These findings not only reinforce the theoretical foundations of quality control models in the auditing profession but also offer practical insights for designing motivational structures, developing professional training programs, and enhancing managerial performance in audit settings.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

فصلنامه حسابداری مالی
سال هفدهم، شماره ۶۶، تابستان ۱۴۰۴، ص ۷۰-۵۸
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۲۷

مقاله پژوهشی

ارائه الگوی رابطه بین سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی و عملکرد مدیران حرفه حسابرسی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی و وضوح نقش حسابرسان

سامان معظم
گروه حسابداری، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.
Saman.moazam@iau.ac.ir

عبدالرضا محسنی *
گروه حسابداری، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.
Abdolreza.mohseni@iau.ac.ir

مصطفی قاسمی
گروه حسابداری، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.
Mostafa.ghasemi@iau.ac.ir

چکیده:
در سال‌های اخیر، توجه به کیفیت عملکرد مدیران حرفه‌ای حسابرسی، به‌ویژه در نهادهای نظارتی و مؤسسه‌های حسابرسی، افزایش‌یافته است. پژوهش حاضر به بررسی تأثیر سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی بر عملکرد مدیران حرفه حسابرسی می‌پردازد و نقش میانجی دو متغیر «توانمندسازی روان‌شناختی» و «وضوح نقش» را در این رابطه تحلیل می‌کند. این مطالعه از نوع کاربردی و به روش توصیفی-پیمایشی انجام شده است. داده‌ها از ۳۵۲ نفر از مدیران شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های خصوصی ایرانی گردآوری و با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس تحلیل شد. نتایج نشان داد که سیستم کنترل کیفیت اثر مستقیم و معناداری بر عملکرد دارد و همچنین هر دو متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و وضوح نقش میانجی مؤثری در این رابطه ایفا می‌کنند. این یافته‌ها ضمن تقویت مبانی نظری کنترل کیفیت، دارای کاربردهای عملی در طراحی ساختارهای انگیزشی و بهبود عملکرد مدیران حرفه‌ای حسابرسی است.

واژه‌های کلیدی: حسابرسی، توانمندسازی روان‌شناختی، وضوح نقش، عملکرد مدیران، سیستم کنترل کیفیت.

* نویسنده مسئول

معظم، سامان؛ محسنی، عبدالرضا؛ قاسمی، مصطفی. (۱۴۰۴). ارائه الگوی رابطه بین سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی و عملکرد مدیران حرفه حسابرسی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی و وضوح نقش حسابرسان. *فصلنامه حسابداری مالی*، ۱۷(۶۶): ۷۰-۵۸.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

مقدمه

در سال‌های اخیر، پیچیدگی‌های فزاینده در محیط‌های کسب‌وکار از جمله تحولات فناورانه، رقابت جهانی، افزایش انتظارات ذی‌نفعان و تغییر در فرایندهای تولید، سازمان‌ها را واداشته است تا از نظام‌های سنتی ارزیابی عملکرد فاصله گرفته و به‌سوی طراحی و اجرای نظام‌های جامع ارزیابی عملکرد حرکت کنند (ایتنر و لارکر[1]، ۱۹۹۸). این نظام‌های جامع، با معیارهای متنوع‌تر و مرتبط با راهبردهای سازمانی، اطلاعات لازم درباره عملکرد بخش‌های مختلف زنجیره ارزش را برای مدیران فراهم می‌کنند (چنهال[2]، ۲۰۰۵). در این میان، حرفه حسابرسی نیز از این روند مستثنی نبوده و به‌ویژه نظام‌های کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی، در نقش نظام‌های ارزیابی عملکرد، می‌توانند در بهبود عملکرد مدیران نقش مؤثری ایفا کنند (کاپلان و نورتون[3]، ۱۹۹۶)؛ این موضوع از آن جهت دارای اهمیت است که حسابرسان نقش بسیار حساسی در تضمین صداقت و شفافیت اطلاعات مالی دارند (بختیاری، قاسمی و محسنی، ۱۴۰۲).

نظریه‌های روان‌شناختی نیز نشان داده‌اند که سازوکارهای انگیزشی و شناختی، می‌توانند رابطه میان نظام‌های ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی را توضیح دهند (ایلگن، فیشر و تیلور[4]، ۱۹۷۹). یکی از متغیرهای کلیدی در این میان، توانمندسازی روان‌شناختی است که با افزایش خودکارآمدی، انگیزش درونی، پایداری رفتاری و انعطاف‌پذیری، زمینه بهبود عملکرد مدیران را فراهم می‌کند (اسپریتزر[5]، ۲۰۱۷). به‌علاوه، وضوح نقش نیز درک روشن‌تری از انتظارات سازمانی را در اختیار مدیران قرار داده و با ارتقای فهم نقش حرفه‌ای، کارایی آنان را افزایش می‌دهد (پین و مارکوئیز[6]، ۲۰۲۳).

در حرفه حسابرسی، نظام‌های کنترل کیفیت، نه‌تنها به‌عنوان ابزاری برای نظارت بر فرایندها عمل می‌کنند، بلکه با تکیه بر استانداردهای حرفه‌ای، می‌توانند نقش تسهیل‌کننده در تصمیم‌گیری داشته باشند. این نظام‌ها، از یک‌سو باعث ارتقای دانش حرفه‌ای و توان تحلیلی مدیران حسابرسی می‌شوند و از سوی دیگر از طریق تقویت سازوکارهای ارزیابی عملکرد، عملکرد کلی سازمان را بهبود می‌بخشند (هال[7]، ۲۰۱۱). در واقع، تلفیق مؤثر استانداردهای حسابرسی با نظام‌های ارزیابی عملکرد، می‌تواند به بهره‌وری بیشتر مدیران منجر شود. همچنین، طراحی نظام‌های ارزیابی عملکرد باید به‌گونه‌ای باشد که بتواند تمامی ابعاد اصلی خدمات و وظایف سازمانی را پوشش داده، در عین حال با در نظر گرفتن محدودیت‌های هزینه‌ای، از جامعیت منطقی و متوازن برخوردار باشد (کیا، رضازاده و کاظمی، ۱۴۰۳). چنین نظام‌هایی باید توانایی سنجش اثربخشی در کوتاه‌مدت و بلندمدت را داشته باشند و با ارزیابی مستمر، زمینه بهبود عملکرد را فراهم کنند.

با توجه به اهمیت این موضوع، وزارت امور اقتصادی و دارایی نیز در چارچوب نظام‌نامه مدیریت عملکرد، بر استقرار یک نظام جامع ارزیابی عملکرد در حوزه حسابرسی تأکید کرده است تا نیازهای ذی‌نفعان درونی و بیرونی حرفه تأمین شود (نصر، خواجوی، عباسیان و آقایی، ۱۳۹۸). از این رو، پژوهش حاضر در پی آن است تا الگوی رابطه بین سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی و عملکرد مدیران حرفه حسابرسی را با تمرکز بر نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی و وضوح نقش بررسی نماید. این مطالعه تلاش می‌کند تا با نگاهی تلفیقی به عوامل سازمانی و فردی، درک عمیق‌تری از سازوکارهای مؤثر بر عملکرد مدیران حرفه‌ای حسابرسی در ایران ارائه دهد.

با وجود اهمیت روزافزون نظام‌های کنترل کیفیت در حرفه حسابرسی، شواهد تجربی کافی درباره نحوه اثرگذاری این سیستم‌ها بر عملکرد مدیران حرفه‌ای و سازوکارهای میانجی آن‌ها در بستر حرفه‌ای ایران وجود ندارد. به‌ویژه، نقش عوامل روان‌شناختی نظیر توانمندسازی و وضوح نقش، به‌عنوان پیونددهنده میان سازوکارهای کنترلی و عملکرد مدیریتی، کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. این شکاف پژوهشی، ضرورت مطالعه‌ای جامع را آشکار می‌سازد تا بتوان با شناخت روابط میان این متغیرها، الگویی کاربردی برای ارتقاء عملکرد مدیران حرفه حسابرسی طراحی کرد.

[1] Ittner & Larcker
[2] Chenhall
[3] Kaplan & Norton
[4] Ilgen, Fisher & Taylor
[5] Spreitzer
[6] Pain & Marques
[7] Hall

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

مبانی نظری پژوهش و فرضیه‌ها

سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی به عنوان مجموعه‌ای از سیاست‌ها، رویه‌ها و فعالیت‌های نظارتی، نقش مهمی در تضمین کیفیت خدمات حسابرسی ایفا می‌کند. در زمینه حرفه حسابرسی، کنترل کیفیت نه تنها بر کیفیت گزارش‌های حسابرسی تأثیرگذار است، بلکه به طور مستقیم بر عملکرد مدیران حرفه حسابرسی نیز اثرگذار می‌باشد. مؤسسه‌های حسابرسی در ایران، به منظور تضمین پایندگی و رشد مستمر خود، ملزم به تأمین اهداف عملکردی چندبعدی و پیچیده هستند که ضرورت بهره‌گیری از سیستم‌های کارآمد کنترل کیفیت را برجسته می‌سازد (کرمشاهی، صالحی و اعظمی، ۱۴۰۲). این سیستم‌ها علاوه بر تضمین مطابقت با استانداردهای حسابرسی، زمینه‌ساز افزایش رضایت شاغلان و بهبود فرآیندهای داخلی و عملکردی مؤسسه‌ها هستند (هگازی، هگازی و الدیب[1]، ۲۰۲۲).

ارزیابی متوازن عملکرد در مؤسسه‌های حسابرسی که از پنج مؤلفه اصلی شامل یادگیری و رشد، فرآیندهای داخلی کسب‌وکار، مشتریان، مالی و اخلاق شرکتی تشکیل شده، زیرساختی برای تقویت کیفیت خدمات و عملکرد مدیریتی است (هگازی، الدیب، همدی و هلیم[2]، ۲۰۲۳). توجه به یادگیری و رشد، به ویژه ارتقاء صلاحیت و توانمندی‌های کارکنان، به عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر، موجب ارتقاء کیفیت خروجی و اثربخشی عملکرد می‌شود (مهربان‌پور، کرمی و جندقی قمی، ۱۴۰۰؛ دیتیلو، اندنیچ و هافیان[3]، ۲۰۱۶). این مؤلفه‌ها در کنار فرآیندهای دقیق کنترل کیفیت، اسناد کاری مستند و مدیریت مؤثر منابع انسانی، به بهبود مستمر عملکرد مدیران حرفه‌ای حسابرسی کمک می‌کنند (گری و منسون[4]، ۲۰۰۷).

کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی تنها به ایجاد استانداردها محدود نمی‌شود، بلکه اجرای مؤثر این استانداردها به شیوه‌ای هماهنگ و دقیق، زمینه‌ساز بهبود عملکرد مدیران می‌شود. عملکرد مدیران حرفه‌ای تحت تأثیر کیفیت نظام‌های کنترلی و حمایت‌های سازمانی قرار دارد که می‌تواند به افزایش دقت تصمیم‌گیری، کاهش اشتباهات و بهبود مدیریت ریسک منجر شود (گری و منسون، ۲۰۰۷). همچنین، سیستم کنترل کیفیت با افزایش شفافیت فرآیندها، از تعارضات و ابهامات شغلی می‌کاهد و محیطی را فراهم می‌کند که مدیران با اطمینان بیشتر وظایف خود را انجام دهند و در نتیجه عملکرد کلی مؤسسه ارتقا یابد (ساپورتا[5]، ۲۰۱۵؛ هگازی و همکاران، ۲۰۲۳؛ آموفا-سارپونگ، تورنیوا و بوآکی[6]، ۲۰۲۴). بر این اساس، فرضیه اول به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی بر عملکرد مدیران حرفه حسابرسی تأثیر دارد.

شاغلان در حرفه حسابرسی مستعد دریافت انواع مختلفی از فشارها هستند (حاجیها و اسدیان اوغانی، ۱۴۰۴)؛ بنابراین، توجه به اهمیت نقش نیروی انسانی و فعالیت‌های آنان در حرفه حسابرسی برای کنترل چنین فشارهایی ضروری است؛ در این راستا، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان یکی از ابعاد کلیدی ارتقاء عملکرد است. توانمندسازی روان‌شناختی، به معنای افزایش انگیزه درونی و احساس خودکنترلی در رابطه با کار، موجب تقویت تعهد، رضایت شغلی و عملکرد بهتر می‌شود (آقاجانی، صمدی میارکلائی و صمدی میارکلائی، ۱۳۹۲؛ اسپریتزر، ۲۰۱۷). این مفهوم از چهار بعد اصلی شامل احساس معنادار بودن، احساس شایستگی، خودسازماندهی و احساس مؤثر بودن تشکیل شده که هر یک به نحوی زمینه‌ساز عملکرد مطلوب کارکنان و مدیران در مؤسسه‌های حسابرسی است (مینارد، گیلسون و ماتهیو[7]، ۲۰۱۲؛ گیلسون و شالی[8]، ۲۰۰۴).

با توجه به تأثیر چشمگیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی، مطالعات روان‌شناختی سازمانی نشان داده‌اند که این توانمندسازی به عنوان مکانیسم میانجی بین سیستم‌های کنترلی و عملکرد مدیریتی عمل می‌کند (ایلگن و همکاران، ۱۹۷۹؛ ماتسو، ماتسو و آریا[9]، ۲۰۲۱). توانمندسازی روان‌شناختی از طریق افزایش احساس خودکنترلی، استقلال در

[1] Hegazy, Hegazy & Eldeeb
[2] Hegazy, El-Deeb, Hamdy & Halim
[3] Ditillo, Endenich & Hoffjan
[4] Gary & Manson
[5] Saputra
[6] Amofa-Sarpong, Tornyeva & Boakye
[7] Maynard, Gilson & Mathieu
[8] Gilson & Shalley
[9] Matsuo, Matsuo & Arai

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

تصمیم‌گیری و ایجاد انگیزه درونی، زمینه‌ساز عملکرد بهتر کارکنان و مدیران است (آرنولد، سیمون و میچائیل[۱]، ۲۰۱۱؛ عمر، موئیندین و آل‌توباسی[۲]، ۲۰۱۶). در حرفه حسابرسی که محیط کاری پیچیده و پر چالشی دارد، این توانمندسازی اهمیت بیشتری می‌یابد و می‌تواند باعث تقویت تعهد حرفه‌ای و عملکرد مدیریتی شود (شهید، موچیری و والومبوا[۳]، ۲۰۲۱). در نهایت، همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، توانمندسازی روان‌شناختی به افزایش انگیزه درونی، احساس شایستگی و کنترل فردی کمک می‌کند که نهایتاً عملکرد بهتری را در پی دارد (کوئینونز، وان‌دن‌بروئیک و دی‌وایت[۴]، ۲۰۱۴؛ مودولی[۵]، ۲۰۱۶). این توانمندسازی می‌تواند رابطه مثبت بین سیستم کنترل کیفیت و عملکرد مدیران را تقویت کند و به عنوان متغیر میانجی در این رابطه ایفای نقش نماید (سیبرت، وانگ و کورتوریگ[۶]، ۲۰۱۱؛ مینارد و همکاران، ۲۰۱۲؛ ساهادو، چانگ، مالهورتا، کیم، احمد و همکاران[۷]، ۲۰۲۴).

در واقع، نقش توانمندسازی روان‌شناختی در افزایش عملکرد مدیران حرفه‌ای، فراتر از فراهم آوردن ابزارهای فنی است و بر جنبه‌های روانی و انگیزشی تمرکز دارد. ایجاد احساس کنترل و استقلال در انجام وظایف، افزایش باور به توانایی‌های فردی و احساس مؤثر بودن در محیط کار موجب افزایش تعهد و تلاش بیشتر برای رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود (اسپریتزر، ۲۰۱۷؛ گیلسون و شالی، ۲۰۰۴). این مؤلفه‌ها در محیط حرفه حسابرسی که چالش‌ها و فشارهای متعددی وجود دارد، نقش بسیار کلیدی ایفا می‌کنند و توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی مؤثر، تضمین‌کننده عملکرد برتر مدیران در مؤسسه‌های حسابرسی باشد (آمابیل و گیتومر[۸]، ۱۹۸۴)؛ بنابراین، فرضیه دوم به این شکل بیان می‌شود:

فرضیه دوم: توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی و عملکرد مدیران در حرفه حسابرسی نقش متغیر میانجی ایفا می‌کند.

علاوه بر این، وضوح نقش در حرفه حسابرسی به عنوان عاملی تعیین‌کننده در بهبود عملکرد مدیران مطرح است. نقش‌های واضح، به کارکنان کمک می‌کند تا وظایف، مسئولیت‌ها و انتظارات خود را به خوبی درک کنند و از سردرگمی و ابهام در انجام کارها جلوگیری می‌کند (هال، ۲۰۰۸؛ هگازی و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعات نشان داده‌اند که وضوح نقش با کاهش تعارض نقش، اضافه‌بار نقش و ابهام نقش، موجب افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد می‌شود (بولومول، گراوی و داغرتی[۹]، ۲۰۱۶؛ زلیخا و استقومه[۱۰]، ۲۰۲۱). همچنین، وضوح نقش می‌تواند به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین سیستم کنترل کیفیت و عملکرد مدیران حرفه‌ای عمل کند (وانگ، گان و وو[۱۱]، ۲۰۱۶؛ اسپریتزر، ۲۰۱۷).

وضوح نقش به کارکنان و مدیران کمک می‌کند تا با شناخت بهتر از انتظارات شغلی و حوزه مسئولیت‌های خود، تمرکز و هماهنگی بیشتری در انجام وظایف داشته باشند (پین و مارکوئیز، ۲۰۲۳). این امر موجب کاهش ابهام، تعارض و فشار روانی می‌شود که به نوبه خود باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی خواهد شد (هال، ۲۰۰۸؛ زلیخا و استقومه، ۲۰۲۱). در محیط حرفه‌ای حسابرسی که فعالیت‌ها نیازمند دقت و هماهنگی تیمی بالا است، وضوح نقش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و می‌تواند کیفیت تصمیم‌گیری و سرعت پاسخگویی مدیران را به طور محسوسی بهبود دهد (هندرسون، استاکمن و لیندکیلده[۱۲]، ۲۰۱۶؛ صفرزاده، کاظمی و دهقانی سعدی، ۱۳۹۷)؛ بنابراین، وضوح نقش به عنوان واسطه‌ای حیاتی در تقویت تأثیر سیستم کنترل کیفیت بر عملکرد مدیران مطرح می‌شود. بر این اساس، فرضیه سوم مطرح می‌شود:

---

[1] Arnold, Simon & Michael
[2] Omar, Moinuddin & Al-Tobasi
[3] Shahid, Muchiri & Walumbwa
[4] Quinones, Van den Broeck & De Witte
[5] Muduli
[6] Seibert, Wang & Courtright
[7] Sahadev, Chang, Malhotra, Kim, Ahmed & et al.
[8] Amabile & Gitomer
[9] Bolumole, Grawe & Daugherty
[10] Zulaikha & Istiqomah
[11] Wang, Gan & Wu
[12] Henderson, Stackman & Lindekilde

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

فرضیه سوم: وضوح نقش در رابطه بین سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی و عملکرد مدیران در حرفه حسابرسی نقش متغیر میانجی ایفا می‌کند.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-پیمایشی با رویکرد علی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران حرفه حسابرسی کشور، شامل مدیران فنی، مدیران ارشد، مدیران هماهنگ‌کننده گزارش‌ها، اعضا هیئت عامل سازمان حسابرسی و شرکا (مدیران) مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تشکیل می‌دهند که در زمان گردآوری داده‌ها مشغول به فعالیت حرفه‌ای بوده‌اند. با توجه به آمار و اطلاعات واحد منابع انسانی سازمان حسابرسی و جامعه حسابداران رسمی کشور، تعداد مدیران حرفه حسابرسی کشور حدوداً برابر با ۱۶۷۱ نفر است. برای تعیین اندازه نمونه از جدول مورگان استفاده شد؛ مطابق با این جدول و با توجه به اندازه جامعه آماری، تعداد نمونه مورد نیاز برابر با ۳۱۲ نفر تعیین می‌شود؛ با این حال، از آنجا که احتمال می‌رفت تعدادی از پرسش‌نامه‌ها برگشت داده نشود، تعداد ۴۵۰ پرسش‌نامه بین اعضای جامعه آماری توزیع شد. سعی شد توزیع پرسش‌نامه‌ها به‌گونه‌ای باشد که از مدیران مؤسسه‌های حسابرسی در نقاط مختلف کشور در نمونه مورد مطالعه وجود داشته باشند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده و پس از توزیع و پیگیری چندباره، تعداد ۳۵۲ پرسشنامه کامل برای تحلیل نهایی گردآوری گردید.

لازم به ذکر است که در این پژوهش از تکنیک الگوسازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) که یک تکنیک مبتنی بر واریانس است برای آزمون الگوی پژوهش استفاده شد. برای این کار الگوها با استفاده از ۵۰۰۰ نمونه بوت‌استرپ در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۳ برآورد و مورد ارزیابی قرار گرفت. الگوی معادلات ساختاری یک تکنیک قدرتمند و چند متغیره است که شامل ارزیابی الگوی اندازه‌گیری و الگوی ساختاری می‌شود. تحلیل عاملی تأییدی اولین گام در ارزیابی یک الگوی اندازه‌گیری است. در این تکنیک به راحتی آثار مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در یک الگو مورد بررسی قرار می‌گیرد.

متغیرهای پژوهش

متغیر عملکرد مدیران حرفه حسابرسی به عنوان متغیر وابسته، با استفاده از مقیاس ۶۳ سؤالی هگازی و همکاران (۲۰۲۲) سنجیده شد که ۱۳ سؤال آن مربوط به «یادگیری و رشد»، ۱۸ سؤال مربوط به «فرآیندهای داخلی کسب و کار»، ۱۴ سؤال مربوط به «مشتریان یا صاحبکاران»، ۹ سؤال مربوط به «مالی» و ۹ سؤال نیز مربوط به «اخلاق شرکتی» می‌باشد. این پرسش‌نامه در ایران توسط کرمشاهی و همکاران (۱۴۰۲) استفاده شده است. سیستم‌های کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی نیز متغیر مستقل این پژوهش است. برای اندازه‌گیری عملیاتی این متغیر از پرسشنامه‌ای که توسط پژوهشگر با بکارگیری روایی صوری طراحی شده است بهره گرفته شد. این پرسش‌نامه دارای ۳۵ سؤال است که بر اساس اجزای سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی مطابق با استانداردهای حسابرسی طراحی شده است. به طور دقیق‌تر، این پرسش‌نامه از هفت بعد «مسئولیت‌های مدیریت درباره کیفیت در درون مؤسسه» دارای ۵ سؤال، «الزامات اخلاقی» ۵ سؤال، «پذیرش و ادامه کار» ۴ سؤال، «منابع انسانی» ۱۰ سؤال، «اجرای کار» ۶ سؤال، «نظارت» ۴ سؤال و «مستندسازی سیستم کنترل کیفیت» ۱ سؤال تشکیل شده است.

همچنین توانمندسازی روان‌شناختی یکی از متغیرهای میانجی‌گر این پژوهش می‌باشد که برای اندازه‌گیری آن از پرسشنامه ۱۲ سؤالی اسپریتزر (۲۰۱۷) بهره گرفته می‌شود. در نهایت، دومین متغیر میانجی‌گر، وضوح نقش حسابرسان است. برای اندازه‌گیری عملیاتی آن از پرسشنامه ۹ سؤالی ساویر[1] (۱۹۹۲) استفاده می‌شود. لازم به ذکر است که در این پرسش‌نامه‌ها از پاسخ‌دهندگان خواسته شده است تا در مقیاس لیکرت هفت گزینه‌ای (۱= میزان بسیار کم، ...، ۷ = میزان بسیار زیاد) به سؤال‌ها پاسخ دهند.

[1] Sawyer

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

روایی صوری پرسشنامه‌ها با نظر خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از معیار ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. با توجه به نتایج مندرج در جدول (۱) ضرایب آلفای کرونباخ تمامی سازه‌ها (متغیرها) در این مطالعه بیش‌تر از ۰/۷۰ است؛ بنابراین، پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند. هم‌چنین، در این پژوهش از آزمون‌های پایایی ترکیبی (CR) و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای بررسی روایی همگرا استفاده شد. با توجه به جدول (۱)، مقدار شاخص CR (rho_a) از عدد ۰/۷ و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای متغیرها از عدد ۰/۵ بزرگ‌تر می‌باشد و لذا از بابت روایی همگرا مشکلی وجود نخواهد داشت. افزون بر این، برای بررسی روایی واگرا نیز از شاخص HTMT استفاده شده است. شاخص HTMT در جدول (۱) نشان داده شده است و با توجه به این که مقدار آماره محاسبه‌شده این شاخص کوچک‌تر از ۰/۹ باشد، ابزار اندازه‌گیری از روایی واگرای مناسبی برخوردار است.

جدول (۱): نتایج پایایی و روایی همگرا

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	rho_A	AVE	شاخص HTMT (۱)	(۲)	(۳)
سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی (۱)	۰/۹۲۰	۰/۹۲۸	۰/۹۲۱	۰/۵۸۲	۰/۴۵۳		
عملکرد مدیران حرفه حسابرسی (۲)	۰/۹۵۱	۰/۹۵۵	۰/۹۵۳	۰/۵۸۳	۰/۵۷۷	۰/۸۶۰	
وضوح نقش حسابرسان (۳)	۰/۷۸۷	۰/۸۴۱	۰/۷۹۳	۰/۷۷۴	۰/۵۷۳	۰/۶۱۸	۰/۶۵۳
توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان	۰/۸۵۶	۰/۸۸۱	۰/۸۶۵	۰/۷۸۴	-	-	-

نتایج تحلیل عاملی نشان داد برخی از سؤالات پرسشنامه بار عاملی مناسبی (کمتر از ۰/۴) نداشتند و برای بهبود کیفیت مدل اندازه‌گیری، حذف شدند. به‌طور مشخص، دو سؤال مربوط به سازه «سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی» و نه سؤال از سازه «عملکرد مدیران حرفه حسابرسی» به دلیل بار عاملی نامطلوب، از مدل خارج گردیدند تا دقت سنجش سازه‌ها افزایش یابد. بارهای عاملی سایر سازه‌ها در محدوده مناسبی قرار داشتند. به طور کلی، نتایج نشان‌دهنده کفایت نسبی ابزار پژوهش برای اندازه‌گیری سازه‌های مفهومی بود و پس از حذف سؤالات با بار پایین، مدل اندازه‌گیری برای تحلیل‌های بعدی آماده شد.

یافته‌های پژوهش

برای شناخت دقیق‌تر ویژگی‌های نمونه پژوهش و ارزیابی قابلیت تعمیم نتایج، اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول (۲) ارائه شده است. این اطلاعات شامل جنسیت، محل اشتغال، سن، سطح تحصیلات و سابقه کاری در حرفه حسابرسی می‌باشد که نقش مهمی در تفسیر نتایج و فهم زمینه پاسخ‌ها ایفا می‌کند. از نظر جنسیت، اکثریت پاسخ‌دهندگان مرد بوده‌اند؛ به طوری که از ۳۵۲ پرسش‌نامه معتبر، ۲۷۵ نفر (۷۸/۱ درصد) مرد و ۷۷ نفر (۲۱/۹ درصد) زن بوده‌اند. این ترکیب جنسیتی نمایانگر غالب بودن مردان در مناصب مدیریتی حرفه حسابرسی در ایران است که با ساختار سنتی و مردمحور بسیاری از سازمان‌های حرفه‌ای کشور هم‌خوانی دارد. در مورد محل اشتغال، ۲۶۷ نفر (۷۵/۹ درصد) در مؤسسات حسابرسی بخش خصوصی و ۸۵ نفر (۲۴/۱ درصد) در سازمان حسابرسی فعالیت می‌کنند. این توزیع نشان می‌دهد که بخش اعظم مدیران حرفه‌ای حسابرسی در بخش خصوصی مشغول به کار هستند که این موضوع می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی بر نگرش و برداشت آن‌ها از نظام کنترل کیفیت، استانداردهای حرفه‌ای و عملکرد داشته باشد. از لحاظ توزیع سنی، بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال (۱۵۴ نفر، معادل ۴۳/۸ درصد) قرار دارند که بیانگر تمرکز حرفه حسابرسی بر مدیران با تجربه متوسط تا بالا است. پس از آن گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با ۱۱۵ نفر (۳۲/۷ درصد) و افراد کمتر از ۳۰ سال تنها ۱۱ نفر (۳/۱ درصد) بوده‌اند که این امر تأییدی است بر اینکه مسئولیت‌های مدیریتی بیشتر به افراد باتجربه واگذار می‌شود.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

جدول (۲): مشخصات جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

جنسیت			
زن		**مرد**	
۷۷ (۲۱٪/۹)		۲۷۵ (۷۸٪/۱)	
محل اشتغال			
شاغل در سازمان حسابرسی		**شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی بخش خصوصی**	
۸۵ (۲۴٪/۱)		۲۶۷ (۷۵٪/۹)	
سن			
کمتر از ۳۰ سال	**۳۰ تا ۴۰ سال**	**۴۱ تا ۵۰ سال**	**بالای ۵۰ سال**
۱۱ (۳٪/۱)	۱۱۵ (۳۲٪/۷)	۱۵۴ (۴۳٪/۸)	۷۲ (۲۰٪/۵)
تحصیلات			
فوق‌دیپلم و پایین‌تر	**کارشناسی**	**کارشناسی ارشد**	**دکتری**
۳ (۰٪/۹)	۸۴ (۲۳٪/۹)	۱۹۷ (۵۶٪)	۶۸ (۱۹٪/۳)
سابقه کار در حرفه حسابرسی			
کمتر از ۸ سال	**۸ تا ۱۴ سال**	**۱۵ تا ۲۰ سال**	**بالای ۲۰ سال**
۴۶ (۱۳٪/۱)	۱۳۳ (۳۷٪/۸)	۱۱۳ (۳۲٪/۱)	۶۰ (۱۷٪)

تحلیل سطح تحصیلات در جدول (۲) نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی به دارندگان مدرک کارشناسی ارشد تعلق دارد (۱۹۷ نفر، ۵۶ درصد) و دارندگان مدرک دکتری نیز ۶۸ نفر (۱۹/۳ درصد) از نمونه را تشکیل می‌دهند. این ترکیب آموزشی نشان می‌دهد که مدیران حرفه‌ای حسابرسی عمدتاً دارای تحصیلات تکمیلی هستند که می‌تواند درک، تحلیل و قضاوت حرفه‌ای آن‌ها را بهبود بخشد. در نهایت، درباره سابقه کاری، بیشترین سهم مربوط به افرادی است که بین ۸ تا ۱۴ سال سابقه کاری دارند (۳۷/۸ درصد). همچنین، ۳۲/۱ درصد سابقه‌ای بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۷ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه فعالیت داشته‌اند، در حالی که تنها ۱۳ درصد سابقه کمتر از ۸ سال داشتند. این الگو بیانگر تمرکز پاسخ‌دهندگان بر گروه‌های با تجربه متوسط و بالا بوده و از نظر آماری نمونه مناسبی برای بررسی دیدگاه‌های حرفه‌ای است. به طور کلی، ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها نشان می‌دهد که نمونه پژوهش نماینده مناسبی از مدیران حرفه‌ای فعال در حوزه حسابرسی کشور است. ترکیب متوازن از نظر سطح تحصیلات و سابقه کاری و تنوع قابل قبول در محل اشتغال، زمینه‌ای معتبر برای تعمیم نتایج و تحلیل فرضیه‌های پژوهش فراهم می‌کند.

در جدول (۳)، نتایج آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش ارائه شده است تا وضعیت کلی پاسخ‌ها درباره سازه‌های مفهومی بررسی شود. شاخص‌هایی مانند میانگین، انحراف معیار و آزمون تی برای بررسی معناداری تفاوت میانگین‌ها نسبت به مقدار متوسط (عدد ۴ در طیف لیکرت) محاسبه شده‌اند که تصویری کلی از داده‌ها و جهت تحلیل‌های بعدی فراهم می‌کنند. در بین ابعاد سیستم کنترل کیفیت، «الزامات اخلاقی» بیشترین میانگین (۴/۷۲۶) و «اجرای کار» کمترین میانگین (۴/۲۵۹) را داشتند. میانگین کلی این متغیر ۴/۵۱۵ با انحراف معیار ۰/۸۴۳ است که نشان‌دهنده ارزیابی مثبت حسابرسان نسبت به کیفیت کنترل‌های داخلی مؤسسه‌های حسابرسی است. آزمون تی نیز نشان‌دهنده معناداری آماری این نتایج است، هرچند برخی زمینه‌ها مانند منابع انسانی و اجرای کار نیازمند بهبود هستند. عملکرد مدیران حرفه حسابرسی با میانگین کلی ۴/۶۶۷ و انحراف معیار ۰/۷۰۴ نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است. «اخلاق شرکتی» با میانگین ۴/۷۶۳ بهترین عملکرد و «یادگیری و رشد» با میانگین ۴/۶۱۹ کمترین عملکرد را داشته‌اند که بیانگر قوت مدیران در زمینه‌های اخلاقی و ضعف نسبی در توسعه فردی و سازمانی است. توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان با بالاترین میانگین (۴/۹۹۶) و انحراف معیار ۰/۷۳۸، نشان‌دهنده احساس قوی شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری در محیط کار است. در مجموع، نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد که پاسخ‌دهندگان به تمامی متغیرهای پژوهش نمرات مثبت و معناداری بالاتر از میانگین طیف لیکرت داده‌اند که بستر مناسبی برای آزمون مدل مفهومی فراهم می‌آورد.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

جدول (۳): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

	متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	سطح معناداری
سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی	مسئولیت‌های مدیریت درباره کیفیت در درون مؤسسه	۲	۷	۴/۸۷۶	۱/۲۳۳	۱۳/۳۳۹	۰/۰۰۰
	الزامات اخلاقی	۱/۸۰۰	۶/۸۰۰	۴/۷۲۶	۱/۰۲۷	۱۳/۲۶۱	۰/۰۰۰
	پذیرش و ادامه کار	۱	۶/۷۵۰	۴/۶۷۸	۱/۱۰۹	۱۱/۴۶۷	۰/۰۰۰
	منابع انسانی	۱/۹۰۰	۶/۷۰۰	۴/۳۲۸	۰/۹۵۳	۶/۴۵۶	۰/۰۰۰
	اجرای کار	۱	۶/۸۳۳	۴/۲۵۹	۱/۰۷۵	۴/۵۳۳	۰/۰۰۰
	نظارت	۱	۷	۴/۵۴۵	۱/۲۳۰	۸/۳۱۷	۰/۰۰۰
	مستندسازی سیستم کنترل کیفیت	۱	۷	۴/۳۰۱	۱/۵۰۰	۳/۷۶۶	
عملکرد مدیران حرفه حسابرسی	نمره کل	۲/۸۲۹	۶/۴۵۷	۴/۵۱۵	۰/۸۴۳	۱۱/۴۷۸	۰/۰۰۰
	یادگیری و رشد	۲/۱۵۴	۶/۵۳۸	۴/۶۱۹	۰/۸۸۴	۱۳/۱۴۸	۰/۰۰۰
	فرآیندهای داخلی کسب و کار	۲/۲۲۲	۶/۶۶۷	۴/۶۴۵	۰/۸۵۱	۱۴/۲۰۷	۰/۰۰۰
	مشتریان یا صاحبکار	۲/۳۵۷	۶/۳۵۷	۴/۵۵۶	۰/۶۸۲	۱۵/۲۷۸	۰/۰۰۰
	مالی	۲/۳۳۳	۶/۸۸۹	۴/۸۵۶	۱/۰۴۳	۱۵/۴۰۸	۰/۰۰۰
	اخلاق شرکتی	۲/۳۳۳	۶/۴۴۴	۴/۷۶۳	۰/۷۹۷	۱۷/۹۷۰	۰/۰۰۰
	نمره کل	۲/۷۴۶	۶/۴۴۴	۴/۶۶۷	۰/۷۰۴	۱۷/۷۸۱	۰/۰۰۰
	وضوح نقش حسابرسان	۲/۵۸۳	۶/۴۱۷	۴/۵۶۱	۰/۷۴۵	۱۴/۱۳۱	۰/۰۰۰
	توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان	۲/۶۶۷	۶/۴۴۴	۴/۹۹۶	۰/۷۳۸	۲۵/۳۳۲	۰/۰۰۰

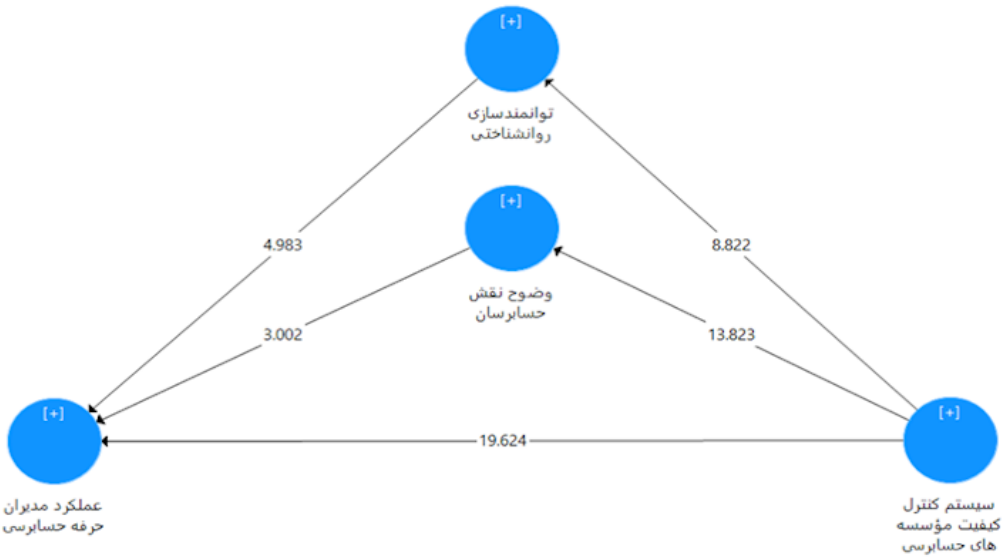
برای ارزیابی روابط علی بین متغیرهای مدل مفهومی پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل مسیر شامل ضرایب استاندارد مسیر (β)، آماره t و سطوح معناداری (p-value) در جدول (۴) ارائه شده است. بر اساس نتایج، اثر مستقیم سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی بر عملکرد مدیران حرفه حسابرسی با ضریب مسیر ۰/۶۷۱، آماره t معادل ۱۹/۶۲۴ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار گزارش شده است. این یافته از فرضیه اول پژوهش حمایت می‌کند و نشان می‌دهد که ارتقای سیستم کنترل کیفیت می‌تواند به‌طور مستقیم به بهبود عملکرد مدیران حرفه‌ای در حوزه حسابرسی منجر شود. هم‌چنین، مسیر سیستم کنترل کیفیت به وضوح نقش حسابرسان با ضریب ۰/۵۳۵ و آماره t برابر ۱۳/۸۲۳ در سطح ۹۹ درصد معنادار است. این نتیجه نشان می‌دهد که سیستم‌های کنترل کیفیت قوی می‌توانند با شفاف‌سازی نقش‌ها، زمینه بهبود عملکرد را فراهم کنند. اثر مستقیم سیستم کنترل کیفیت بر توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان نیز معنادار بود (β =/۴۳۳، ۰ ،t =/۸۲۲ ،۸ ،p </۰۰۱) که بیانگر تأثیر مثبت سیستم‌های کنترلی بر ابعاد روانی نظیر احساس شایستگی و خودکارآمدی کارکنان است. وضوح نقش (β =/۱۲۹ ،۰ ،t =/۰۰۲ ،۳ ،p </۰۰۳ ،۰) و توانمندسازی روان‌شناختی (β =/۱۸۴ ،۰ ،t =/۹۸۳ ،۴ ،p </۰۰۰ ،۰) نیز هر دو اثر معناداری بر عملکرد مدیران حرفه حسابرسی داشته‌اند.

در بخش روابط غیرمستقیم، مسیر سیستم کنترل کیفیت به عملکرد مدیران حرفه حسابرسی از طریق وضوح نقش حسابرسان با ضریب ۰/۰۶۹ و آماره t معادل ۲/۷۵۲ در سطح ۹۹ درصد معنادار است که تأییدکننده نقش میانجی وضوح نقش و فرضیه سوم است. هم‌چنین، اثر غیرمستقیم سیستم کنترل کیفیت به عملکرد مدیران حرفه حسابرسی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان با ضریب ۰/۰۸۰ و آماره t برابر ۴/۰۵۲ به‌طور معناداری تأیید شده است که بر نقش میانجی این متغیر و فرضیه دوم نیز صحه می‌گذارد. هم‌چنین، مقدار VIF برای متغیرها کمتر از آستانه بحرانی ۵ است و بنابراین، هم‌خطی میان متغیرها وجود ندارد و نتایج مدل از نظر آماری پایدار و قابل اعتماد هستند. شکل (۱) نیز نمایی کلی و شماتیک از نتایج تحلیل مسیر مدل پژوهش را نمایش می‌دهد.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

جدول (۴): نتایج تحلیل مسیر مدل پژوهش و آزمون فرضیه‌ها

مسیر علّی	ضریب مسیر	آماره t	معناداری	VIF
آثار مستقیم				
سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی به عملکرد مدیران حرفه حسابرسی	۰/۶۷۱	۱۹/۶۲۴	۰/۰۰۰	۱/۴۸۰
سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی به وضوح نقش حسابرسان	۰/۵۳۵	۱۳/۸۲۳	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰
سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی به توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان	۰/۴۳۳	۸/۸۲۲	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰
وضوح نقش حسابرسان به عملکرد مدیران حرفه حسابرسی	۰/۱۲۹	۳/۰۰۲	۰/۰۰۳	۱/۵۸۴
توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان به عملکرد مدیران حرفه حسابرسی	۰/۱۸۴	۴/۹۸۳	۰/۰۰۰	۱/۳۹۰
آثار غیرمستقیم				
سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی به عملکرد مدیران حرفه حسابرسی از طریق وضوح نقش حسابرسان	۰/۰۶۹	۲/۷۵۲	۰/۰۰۶	–
سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی به عملکرد مدیران حرفه حسابرسی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان	۰/۰۸۰	۴/۰۵۲	۰/۰۰۰	–



شکل (۱): نتایج شماتیک مسیر مدل پژوهش

برای ارزیابی میزان تبیین متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل و میانجی موجود در مدل مفهومی، از شاخص ضریب تعیین (R^2) استفاده شد. همچنین جهت سنجش توان پیش‌بینی مدل نسبت به مقادیر مشاهده نشده، شاخص Q^2 با بهره‌گیری از تکنیک حذف و برآورد مجدد داده‌ها[1] محاسبه گردید. تکنیک حذف و برآورد مجدد داده‌ها روشی مبتنی بر نمونه‌برداری مجدد است که در مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی به‌منظور ارزیابی توان پیش‌بینی مدل به کار می‌رود. در این تکنیک، بخشی از داده‌های مشاهده‌شده به‌صورت نظام‌مند حذف شده و سپس با استفاده از پارامترهای برآورد شده مدل، مقادیر حذف‌شده پیش‌بینی و با مقادیر واقعی مقایسه می‌شوند. نتیجه این فرآیند، محاسبه شاخص توان پیش‌بینی (Q^2) و ارزیابی دقت پیش‌بینی مدل برای متغیرهای درون‌زا است. در خصوص سازه عملکرد مدیران حرفه حسابرسی که متغیر وابسته اصلی در پژوهش محسوب می‌شود، مقدار R^2 برابر با ۰/۷۲۳ گزارش شده است که مطابق با معیارهای پیشنهادی، بیانگر قدرت تبیین بسیار مطلوب مدل در این سازه است. همچنین مقدار Q^2 این متغیر برابر با ۰/۱۹۶ می‌باشد که نشان از توان پیش‌بینی مثبت و متوسط مدل در خصوص عملکرد مدیران دارد. در مورد سازه وضوح نقش حسابرسان، مقدار R^2 برابر با ۰/۲۸۶ و Q^2 معادل ۰/۱۰۱ گزارش شده است. این مقادیر حاکی از تبیین متوسط و توان پیش‌بینی نسبتاً قابل قبول مدل در خصوص این متغیر میانجی هستند. در نهایت، توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان دارای R^2 معادل ۰/۱۸۷ و Q^2 برابر با ۰/۰۶۳ می‌باشد که در مجموع بیانگر سطح تبیین ضعیف تا متوسط و توان پیش‌بینی مثبت اما نسبتاً محدود برای این متغیر

[1] Blindfolding

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

است. به طور کلی، نتایج حاصل از تحلیل شاخص‌های R^2 و Q^2 نشان می‌دهد که مدل پژوهش، در خصوص متغیر وابسته اصلی خود (عملکرد مدیران حرفه حسابرسی) از قدرت تبیین و پیش‌بینی بسیار مناسبی برخوردار بوده و در مورد سازه‌های میانجی نیز توان نسبی در تبیین و پیش‌بینی داده‌ها دارد.

در ادامه تحلیل مدل ساختاری، شاخص قدرت اثر (f^2) برای سنجش میزان اثرگذاری انفرادی متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیرهای وابسته مورد بررسی قرار گرفت. این شاخص نشان می‌دهد حذف هر متغیر از مدل چه تأثیری بر مقدار ضریب تعیین (R^2) متغیر وابسته خواهد داشت. بر اساس نتایج حاصله، مسیر «سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی به عملکرد مدیران حرفه حسابرسی» با مقدار f^2 برابر با ۱/۰۹۴، دارای بالاترین میزان قدرت اثر در بین کلیه مسیرهای علّی مدل است. این مقدار نشان‌دهنده اثری بسیار بزرگ و تعیین‌کننده از سوی سیستم کنترل کیفیت بر عملکرد مدیران حرفه حسابرسی بوده و جایگاه کلیدی این متغیر در ساختار مدل را تأیید می‌کند. هم‌چنین، مسیر «سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی به وضوح نقش حسابرسان» با مقدار f^2 معادل ۰/۴۰۱ نیز دارای قدرت اثر بزرگ می‌باشد و تأثیر قابل‌توجهی در تبیین وضوح نقش ایفا می‌کند. مسیر «سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی به توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان» ($f^2 = 0.230$) نیز دارای اثر متوسط و مرزی بین کوچک تا متوسط است. در مقابل، مسیرهای «توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان به عملکرد مدیران حرفه حسابرسی» و «وضوح نقش حسابرسان به عملکرد مدیران حرفه حسابرسی» به ترتیب دارای قدرت اثر کوچک (۰/۰۸۰ و ۰/۰۳۶) هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی بر عملکرد مدیران حرفه حسابرسی و نقش میانجی متغیرهای روان‌شناختی و رفتاری در این رابطه بود. نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها نشان داد که سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی نقش محوری و قابل‌توجهی در ارتقای عملکرد مدیران حرفه‌ای ایفا می‌کند. این یافته تأکیدی بر اهمیت طراحی و اجرای ساختارهای کنترل کیفیت کارآمد و منسجم در مؤسسه‌های حسابرسی است که می‌تواند بستر مناسبی برای بهبود عملکرد و افزایش کیفیت خدمات حرفه‌ای فراهم آورد. در واقع، این نتیجه بیانگر اهمیت توجه به کیفیت در فرآیندهای سازمانی به منظور ارتقای سطح عملکرد مدیریتی است. در واقع، وجود یک سیستم کنترل کیفیت کارآمد و اثربخش، موجب بهبود فرآیندهای داخلی، افزایش شفافیت و مسئولیت‌پذیری و در نهایت تقویت عملکرد مدیران می‌شود. این یافته در راستای مطالعات پیشین (ساپورتا، ۲۰۱۵؛ آموفا-سارپونگ و همکاران، ۲۰۲۴) قرار دارد که به نقش حیاتی سیستم‌های کنترل کیفیت در افزایش بهره‌وری و ارتقای عملکرد مدیران اشاره کرده‌اند. از دیدگاه نظری، سیستم کنترل کیفیت به عنوان یک سازوکار نظارتی و حمایتی، امکان شناسایی و اصلاح نارسایی‌ها و اشتباهات را فراهم می‌آورد و با ارتقای استانداردهای کاری، مدیران را در جهت تحقق اهداف سازمانی یاری می‌کند.

متغیرهای میانجی «توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان» و «وضوح نقش حسابرسان» نیز توانستند نقش واسطه‌ای مؤثری در انتقال تأثیر سیستم کنترل کیفیت به عملکرد مدیران حرفه حسابرسی ایفا کنند و بدین ترتیب اهمیت توجه به جنبه‌های روان‌شناختی و نقش‌های شغلی در ارتقای عملکرد را برجسته ساختند. این نتایج نشان می‌دهد که سیستم کنترل کیفیت مناسب در مؤسسه‌های حسابرسی باعث تعریف شفاف و واضح نقش حسابرسان در سازمان‌ها می‌شود و این خود منجر به تقویت عملکرد مدیران حرفه حسابرسی می‌شود. شفافیت در نقش‌ها موجب کاهش ابهام و تداخل وظایف، افزایش تمرکز و بهبود انگیزه کارکنان و مدیران می‌شود که در نهایت به ارتقای عملکرد سازمانی منجر خواهد شد. این یافته با پژوهش‌های قبلی همخوانی دارد که اهمیت وضوح نقش را در بهبود عملکرد سازمانی و کاهش تعارضات کاری مورد تأکید قرار داده‌اند (پین و مارکوئیز، ۲۰۲۳؛ صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۷). هم‌چنین می‌توان گفت وضوح نقش، عامل مهمی است که به عنوان پل ارتباطی، سیستم کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی را به عملکرد بهتر مدیران این حرفه متصل می‌کند و این نکته برای مدیران مؤسسه‌های حسابرسی بسیار حائز اهمیت است. توانمندسازی روان‌شناختی نیز منجر به ایجاد انگیزه‌های درونی و افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری می‌شود که این امر در نهایت موجب ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری و عملکرد مدیران خواهد شد.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

شواهد مرتبط با فرضیه نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی نیز با نظریه‌ها و مطالعات پیشین در حوزه توانمندسازی و عملکرد سازمانی هم‌راستا است (اسپریتزر، ۲۰۱۷).

در نهایت، این پژوهش ضمن ارائه مدلی جامع از آثار سیستم کنترل کیفیت بر عملکرد مدیران حرفه حسابرسی، بر اهمیت تلفیق ابعاد ساختاری، روان‌شناختی و رفتاری تأکید دارد و نقش کلیدی عوامل انسانی و روانی را در بهبود کیفیت خدمات حسابرسی مورد تأکید قرار می‌دهد. نتایج حاکی از آن است که مدیران و سیاست‌گذاران حوزه حسابرسی با توجه به این عوامل می‌توانند با اتخاذ راهکارهای هدفمند، زمینه‌های ارتقای عملکرد حرفه‌ای و افزایش کارایی سیستم‌های کنترل کیفیت را فراهم آورند. در واقع، نتایج این پژوهش علاوه بر ارزش نظری، دارای پیامدهای عملی مهمی برای مؤسسه‌های حسابرسی و سیاست‌گذاران است. نخست، تقویت سیستم‌های کنترل کیفیت با تأکید بر طراحی جامع و منسجم، موجب بهبود عملکرد مدیران حرفه‌ای می‌شود. دوم، توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان از طریق افزایش حس کنترل، خودکارآمدی و استقلال شغلی، نقش مؤثری در ارتقای عملکرد دارد. سوم، شفاف‌سازی نقش‌ها و کاهش ابهام شغلی، رضایت و کارایی را افزایش می‌دهد.

منابع

آقاجانی، حسنعلی؛ حسین صمدی میارکلائی و حمزه صمدی میارکلائی. (۱۳۹۲). ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان. **فصلنامه مدیریت دولتی** ۵(۲): ۱۸-۱.

بختیاری، عیسی؛ مصطفی قاسمی و عبدالرضا محسنی. (۱۴۰۲). شناسایی مؤلفه‌های بهبود کیفیت حسابرسی برای انتخاب حسابرس بر اساس سرمایه اخلاقی. **فصلنامه حسابداری مالی** ۱۵(۵۹): ۳۹-۱۹.

حاجیها، زهره؛ و اصغر اسدیان اوغانی. (۱۴۰۴). تأثیر اولویت‌های شرکای حسابرسی بر قضاوت‌های مبتنی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان با تأکید بر نظریه نفوذ اجتماعی. **فصلنامه حسابداری مالی** ۱۷(۶۵): ۱۹-۱.

صفرزاده، محمدحسین؛ کاظم کاظمی و علی‌اصغر دهقانی سعدی. (۱۳۹۷). بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقهٔ کار. **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی** ۲۵(۱): ۷۱-۹۰.

کرمشاهی، بهنام؛ تابنده صالحی و زینب اعظمی. (۱۴۰۲). بررسی ابعاد رویکرد ارزیابی متوازن اثرگذار بر ارزیابی عملکرد شرکت‌های حسابرسی: با استفاده از تحلیل عاملی تائیدی. **دانش حسابرسی** ۲۳(۹۳): ۲۰۴-۱۸۰.

کیا، محمود؛ جواد رضازاده و حسین کاظمی. (۱۴۰۳). طراحی مدل ارزیابی عملکرد پرسنل مؤسسات حسابرسی بر اساس تئوری داده بنیاد. **حسابداری مدیریت** ۶۱: ۹۷-۷۷.

مهربان‌پور، محمدرضا؛ غلامرضا کرمی و محمد جندقی قمی. (۱۴۰۰). کارت ارزیابی متوازن و نقشه استراتژی برای مؤسسات حسابرسی ایران. **پیشرفت‌های حسابداری** ۱۳(۲): ۳۸۶-۳۴۳.

نصر، محمدعلی؛ شکراله خواجوی؛ عزت‌اله عباسیان و محمدعلی آقایی. (۱۳۹۸). طراحی چارچوب کنترل کیفیت برای مؤسسات حسابرسی و نهاد ناظر در ایران به روش نظریه داده بنیاد چندوجهی. **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت** ۸(۳۰): ۱۴۹-۱۷۴.

Amabile, T. M., & Gitomer, J. (1984). Children’s artistic creativity: Effects of choice in task materials. **Personality and Social Psychology Bulletin** 10(2): 209–215.

Amofa-Sarpong, K., K. Tornyeva & L.Y. Boakye. (2024). **The Effect of Audit Process and Quality Control Systems on Audit Quality in the Public Sector: The Moderating Role of Audit Expertise**. In: Aigbavboa, C., et al. Sustainable Education and Development—Clean Energy. ARCA 2023. Springer, Cham.

Arnold, B.B., L.A. Simon & P.L. Michael. (2011). Key questions regarding work engagement. **European Journal of Work and Organizational Psychology** 20(1): 4–28.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

Bolumole, Y.A., S.J. Grawe & P.J. Daugherty. (2016). Customer service responsiveness in logistics outsourcing contracts: the influence of job autonomy and role clarity among on-site representatives. **Transportation Journal** 55(2): 124-148.

Chenhall, R.H. (2005). Integrative strategic performance measurement systems, strategic alignment of manufacturing, learning and strategic outcomes: an exploratory study. **Accounting, Organizations and Society** 30(5): 395-422.

Ditillo, A., C. Endenich & A. Hoffjan. (2016). **Performance measurement and control systems in global audit firms-comparative case studies from Germany and Italy**. The American Accounting Association Annual Meeting, New York.

Gary, I., & S. Manson. (2007). **The audit process, principles, practices, and cases** (4th ed.). Thompsons.

Gilson, L.L., & C.E. Shalley. (2004). A little creativity goes a long way: An examination of teams' engagement in creative processes. **Journal of Management** 30(4): 453–470.

Hall, M. (2008). The effect of comprehensive performance measurement systems on role clarity, psychological empowerment and managerial performance. **Accounting, and Organizations Society** 33(2-3): 141-163.

Hall, M. (2011). Do comprehensive performance measurement systems help or hinder managers' mental model development? **Management Accounting Research** 22: 68-83.

Hegazy, M., H. Hegazy & M. Eldeeb. (2022). The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance Evaluation in Auditing Firms. **Journal of Accounting, Auditing & Finance** 37(4): 902–927.

Hegazy, M., M.S. El-Deeb, H.I. Hamdy & Y.T. Halim. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. **Journal of Accounting & Organizational Change** 19(5): 765-789.

Henderson, L.S., R.W. Stackman & R. Lindekilde. (2016). The centrality of communication norm alignment, role clarity, and trust in global project teams. **International Journal of Project Management** 34(8): 1717–1730.

Ilgen, N.B., C.D. Fisher & M.S. Taylor. (1979). Consequences of individual feedback on behavior in organizations. **Journal of Applied Psychology** 64: 349-371.

Ittner, C.D., & D.F. Larcker. (2003). Coming up short on non-financial performance measurement. **Harvard Business Review** 70(11): 88-95.

Kaplan, R.S., & D.P. Norton. (1996). **Translating Strategy into Action**. The Balanced Scorecard. Harvard Business School Press, Boston, MA.

Matsuo, M., T. Matsuo & K. Arai. (2021). The influence of an interactive use of management control on individual performance: mediating roles of psychological empowerment and proactive behavior. **Journal of Accounting & Organizational Change** 17(2): 263-281.

Maynard, M.T., L.L. Gilson & J.E. Mathieu. (2012). Empowerment—fad or fab? A multilevel review of the past two decades of research. **Journal of Management** 38(4): 1231–1281.

Muduli, A. (2016). Exploring the facilitators and mediators of workforce agility: An empirical study. **Management Research Review** 39(12): 1567–1586.

Omar, D., A. Moinuddin, A. Al-Tobasi & et al. (2016). The impact of the psychological capital on job performance: a case study on faculty members at Philadelphia University. **International Review of Management and Marketing** 6(2): 183–191.

Pain, P., & Marques, V.A. (2023). Key Audit Matters and Audit Quality: Evidence on Emerging and Developed Markets. **Conference: XV Convenção Mineira de Contabilidade At: Belo Horizonte** 1-16.

Quinones, M., A. Van den Broeck & H. De Witte. (2014). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. **Journal of Work and Organizational Psychology** 29(3): 127–134.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

Sahadev, S., K. Chang, N. Malhotra, J.H. Kim, T. Ahmed & P. Kitchen. (2024). Psychological empowerment and creative performance: Mediating role of thriving and moderating role of competitive psychological climate. **Journal of Business Research** 170: 114-131.

Saputra, W. (2015). The Impact of Auditor's Independence on Audit Quality: A Theoretical Approach. **International Journal of Scientific & Technology Research** 15: 43-49.

Sawyer, J.E. (1992). Goal and process clarity: specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences. **Journal of Applied Psychology** 77: 130-142.

Seibert, S.E., G. Wang & S.H. Courtright. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. **Journal of Applied Psychology** 96(5): 981–1003.

Shahid, S., M.K. Muchiri & F.O. Walumbwa. (2021). Mapping the antecedents and consequences of thriving at work: A review and proposed research agenda. **International Journal of Organizational Analysis** 29(1): 78–103.

Spreitzer, G.M. (2017). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. **Academy of Management Journal** 38(5): 1442–1465.

Wang, D., C. Gan & C. Wu. (2016). LMX and employee voice: A moderated mediation model of psychological empowerment and role clarity. **Personnel Review** 45(3): 605–615.

Zulaikha, I.A., & F.N. Istiqomah. (2021). Investigating the mediating effect of the role stressor in the relationship between type a personality and auditor burnout. **Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology, and Innovation (ACBLETI 2020)** 560: 482-486.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]