






Investigating the Moderating Role of Gender and Social Identity on the Relationship between Islamic Cultural Values and the Audit Performance and Attitude

- Zahra Eslamifard**  Ph.D. Student of Accounting, Islamic Azad University of Kerman, Kerman, Iran.
- Omid Pourheidari** * Professor of Accounting Department, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran
- Amirhossein Taebi Naqandari**  Assistant Professor of Accounting, Islamic Azad University of Kerman, Kerman, Iran.

Abstract

Accounting is a reflection of the performance of economic entities, influenced by numerous factors. Culture is one of the most important factors influencing the development of accounting. This study explores how gender and social identity moderate the relationship between Islamic cultural values and the performance and attitudes within the auditing profession. This research follows an applied approach and employs a descriptive survey methodology. The study's population included all employees of the Audit Organization of Iran and doctoral students in accounting. A statistical sample of 384 individuals, composed of employees from the Iran Auditing Organization and accounting PhD students, was randomly selected based on Cochran's formula for the year 1400. Data analysis was performed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach with the Smart PLS software. The results indicated that there is a significant relationship between Islamic cultural values and employees' job performance and attitude. The study revealed that gender influences the relationship between Islamic cultural values and performance and attitudes within the auditing profession. However,

* Corresponding Author: Opourhridari@uk.ac.ir

How to Cite: Eslamifard, Z., Pourheidari, O., Taebi Naqandari, A. (2023). Investigating the Moderating Role of Gender and Social Identity on the Relationship between Islamic Cultural Values and the Audit Performance and Attitude, *Empirical Studies in Financial Accounting*, 20(78), 77-116.

social identity was found to have no significant impact on this relationship. Social identity has no effect on the relationship between cultural values of Islam and the function and attitude of the auditing profession. In conclusion, it is advisable to promote Islamic cultural values within the auditing profession to enhance ethical standards and professional competence.

Keywords: Gender, Social Identity, Islamic Cultural Values, Audit Performance, Audit Job Attitude.

1. Introduction

The increasing development and diversification of economic activities have led to the expansion of the capital market and the scope of activities of joint stock companies. Therefore, the duty and responsibility of professional auditors toward society and capital owners necessitates their adherence to a well-defined and consistent professional code of conduct, fostering acceptance, credibility, trust, and social respect (Turner, 2006).

Career attitude is essentially an assessment of an individual's job, encapsulating their feelings, beliefs, and attachment to their occupation. Several variables influence the improvement of job attitudes, including age, education level, gender, work environment, years of service, competition, individual skills, job-specific skills, as well as the education and management approaches employed by audit supervisors (Kabir & Parvin, 2011).

One of the most important factors influencing the development of accounting in any country is culture.

2. Literature Review

2.1. The effect of Islamic cultural values on the function and attitude of the auditing profession.

Based on this discussion, the following hypotheses are presented:

Hypothesis 1: There is a significant relationship between Islamic cultural values and the employees' performance.

Hypothesis 2: There is a significant relationship between Islamic cultural values and auditing staff's job attitude

Hypothesis 3: There is a significant relationship between the job attitude and performance of audit staff

2.2 The effect of gender on the relationship between Islamic cultural values and the function and attitude of the auditing profession.

Hypothesis 4: Gender affects the relationship between cultural values of Islam and auditing staff's performance.

Hypothesis 5: Gender affects the relationship between Islamic cultural values and auditing staff's job attitude.

Hypothesis 6: Gender affects the relationship between job attitude and audit staff performance.

2.3. The effect of social identity on the relationship between Islamic cultural values and the function and attitude of the auditing profession.

Hypothesis 7: Social identity affects the relationship between Islamic cultural values and auditing staff's work

Hypothesis 8: Social identity affects the relationship between Islamic cultural values and auditing staff's job attitude.

Hypothesis 9: Social identity affects the relationship between job attitude and performance of audit staff.

3. Methodology

The research is applied and descriptive in nature, aiming to describe the effect of research variables during their implementation stages. The research population comprised employees of the Iran Auditing Organization and PhD students in auditing. We randomly selected a sample of 384 individuals based on Cochran's formula.

To assess the fit of the measurement models, we employed criteria such as reliability and convergent validity. We evaluated questionnaire reliability using factor loading coefficients, Cronbach's alpha coefficient, and composite reliability. Data analysis involved the use of descriptive statistics as well as inferential statistics.

4. Results

The purpose of this research was to examine the moderating role of gender and social identity in the relationship between Islamic cultural values and the function and attitude of the auditing profession. The results support the presence of a significant relationship between Islamic cultural values and auditor function, which aligns with the findings of Sayadi and Azizi (2016) and Hosseini and Babaei (2017). Additionally, the results reveal a significant connection between Islamic cultural values and auditor job attitudes, consistent with the findings of Sayadi and Azizi (2016) and Hosseini and Babaei (2017). Furthermore, the third hypothesis, suggesting a significant relationship between job attitude and audit staff performance, was confirmed, in accordance with Ali Fari et al.'s (2016) findings.

The results indicate that gender significantly influences both Islamic cultural values and the performance of audit staff. Furthermore, gender has an effect on the relationship between Islamic cultural values and auditing staff's job attitude. This result is inconsistent with the findings of Bani Mahd and Darvish (2015).

The results also show that gender has an effect on the relationship between job attitude and performance of audit staff. This is consistent with the findings of Christensen et al. (2016), Sajjadi et al. (1401).

Additionally, the results reveal that social identity does not affect the relationship between Islamic cultural values and auditing staff's work. This is inconsistent with the findings of Badpa (2019).

The results also show that social identity has no effect on the relationship between Islamic cultural values and auditing staff's job attitude. This is in line with the findings of Ali Fari et al. (2016).


Lastly, the results show that social identity has no effect on the relationship between job attitude and performance of audit staff. This is in line with the findings of Ali Fari et al. (2016). However, it is in contrast with the findings of Ebrahimzadeh et al. (1400) and Haqbin et al. (1401).

Acknowledgments


The authors of the article express their appreciation and gratitude to the Islamic Azad University of Kerman branch.

نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و هویت اجتماعی بر رابطه بین ارزش‌های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغل حسابرسی


دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران

زهرا اسلامی فرد 

استاد گروه حسابداری، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

امید پورحیدری * 

استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران

امیرحسین تائبی نقندری 

چکیده

حسابداری بخشی از عملکرد واحدهای اقتصادی را منعکس می‌نماید و عوامل گوناگون متعددی بر آن تأثیر می‌گذارد. فرهنگ از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر توسعه حسابداری است. پژوهش حاضر به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و هویت اجتماعی بر رابطه بین ارزش‌های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغل حسابرسی است. پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان حسابرسی ایران و دانشجویان مقطع دکتری حسابرسی بودند. بر اساس رابطه کوکران، تعداد ۳۸۴ نفر از کارکنان سازمان حسابرسی ایران و دانشجویان مقطع دکتری حسابرسی در سال ۱۴۰۰ به روش تصادفی به‌عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ارزش‌های فرهنگی اسلامی صیادی تورانلو و عزیزی (۱۳۹۶)، نگرش شغلی (Tu et al, 2015)، هویت اجتماعی صفاری نیا (۱۳۹۰)، کارکرد هرسی و گلداسمیت (1981) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری (SEM) در نرم‌افزار Smart PLS صورت گرفت. نتایج حاکی از آن بود که بین ارزش‌های فرهنگی اسلام با کارکرد و نگرش شغلی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. جنسیت، در رابطه‌ی بین ارزش‌های فرهنگی اسلام و کارکرد و نگرش شغل

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان است.

* نویسنده مسئول: Opourhridari@uk.ac.ir

نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و هویت اجتماعی بر رابطه بین ارزش‌های ...؛ اسلامی‌فرد و همکاران | ۸۳

حسابرسی تأثیر دارد. هویت اجتماعی در رابطه‌ی میان ارزش‌های فرهنگی اسلام و کارکرد و نگرش شغل حسابرسی تأثیر ندارد. در حرفه‌ی حسابرسی به‌منظور ارتقای اخلاق و صلاحیت حرفه‌ای بایستی ارزش‌های فرهنگی اسلامی ارتقاء یابد.

کلیدواژه‌ها: جنسیت، هویت اجتماعی، ارزش‌های فرهنگی اسلامی، کارکرد حسابرسی، نگرش شغل حسابرسی.

مقدمه

توسعه و تنوع روزافزون فعالیت‌های اقتصادی به بسط فزاینده بازار سرمایه و گسترش دامنه فعالیت شرکت‌های سهامی انجامیده است؛ لذا نیاز به اعمال نظارت بر واحدهای تولیدی، بازرگانی و خدماتی برای حفظ منافع عموم و صاحبان سرمایه تشدید شده است. رفع این نیاز مستلزم این است که شرکت‌ها اطلاعات مالی قابل اعتماد، مربوط و مقایسه‌پذیر خود را با استفاده از خدمات حسابداری حرفه‌ای فراهم کنند (Cooper & Morgan, 2013). حسابداران چه در مؤسسات حسابداری و چه در مؤسسات دیگر خدمات مهمی را به جامعه ارائه می‌کنند. در واقع، آن‌ها مسئول اطلاعاتی هستند که می‌تواند تصمیم‌گیری بهتر در یک سازمان را تسهیل کند و اطلاعات گزارش شده توسط مؤسسات را تأیید کند و در نتیجه بر اعتماد سرمایه‌گذاران به آن‌ها تأثیر بگذارد (Lan, et al., 2013). حرفه‌ی حسابداری شامل وظایف مختلفی، مانند ثبت کلیه رویدادهای تجاری که ماهیت مالی دارند، از جمله طبقه‌بندی و تجمیع آن‌ها و همچنین ارائه آن‌ها در قالب صورت سود و زیان، ترازنامه یا صورت جریان نقدی است. نحوه انجام این فعالیت‌ها بسیار مهم است و ارتباط زیادی با اخلاق حرفه‌ای دارد (Bakotić & Rogošić, 2019). بعلاوه حساب‌برسان مشروعیت و مقبولیت خود را به واسطه اعتماد دریافت می‌کنند و خود این اعتماد در پاسخگویی به مسئولیت‌های ارزشی، اخلاقی و فرهنگی حاصل می‌شود. لذا تقویت ارزش‌ها توسط حساب‌برسان به نوعی منجر به تقویت جایگاه و منزلت اجتماعی آن‌ها نیز می‌شود (Christensen, et al., 2016). حسابداران باید در انجام وظایف خود عینی و به‌سازمانی که در آن کار می‌کنند وفادار بمانند، بنابراین باید در هر فعالیتی در فرآیند حسابداری، اخلاق حسابداری اعمال شود تا اطلاعات کامل، دقیق و قابل اعتماد در اختیار استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی قرار گیرد. هدف اصلی حرفه حسابداران منفعت شخصی نیست، بلکه خدمت به مردم و حمایت از آن‌هاست (Bakotić & Rogošić, 2019). در واقع حرفه‌ی حسابداری بخشی از نظم اخلاقی است؛ بنابراین نقش، وظیفه و مسئولیت حساب‌برسان حرفه‌ای در قبال جامعه و صاحبان سرمایه ایجاب می‌کند که آنان به

رفتار حرفه‌ای مدون و منسجمی پایبند باشند تا پذیرش، اعتبار، اعتماد و احترام اجتماعی کسب نمایند (Turner, 2006).

به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که حرفه‌ی حسابرسی ارائه می‌دهد از اعتبار و اعتماد ویژه‌ای برخوردار است. تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن به پایبندی فکری و عملی حسابرسان بستگی به ضوابط رفتاری و اخلاق حرفه‌ای دارد که نتیجه آن کارکرد بهتر خدمات حسابرسی می‌باشد. انجام حسابرسی با کیفیت بالاتر منجر به قابلیت‌اتکا و اعتباردهی بیشتر اطلاعات برای استفاده‌کنندگان می‌گردد (نافذی و لشکری، ۱۳۹۴). برای حفظ اعتبار خدمات حسابرسی، کیفیت حسابرسی نیازمند بازبینی و دقت بیشتری است که از مهم‌ترین دغدغه‌های مؤسسات حسابرسی می‌باشد. کارکرد شغل حسابرسی به چگونگی و کیفیت انجام عملیات حسابرسی اشاره دارد (صیادی تورانلو و همکاران، ۱۳۹۶). بعلاوه کارکرد حسابرسی به‌عنوان درستی اطلاعاتی که حسابرسان به سرمایه‌گذاران ارائه می‌کنند (Beatty, 1989)، سطح اطمینان فراهم‌شده توسط حسابرسی و احتمال اینکه حسابرسان به‌علت وجود اشتباهات عمده در صورت‌های مالی گزارش تعدیلی صادر کنند، نیز تفسیر می‌شود (Palmore, 1988).

مبنای حرکت به‌سوی کمال و رشد، کارکرد همراه با نگرش است. این نگرش برای یک حسابرسان، همان شناخت دقیق اوضاع موجود، تمیز نقاط ضعف و قوت و نهایتاً ارائه راهکارهای سنجیده برای بهبود عملکرد است. نگرش شغلی درواقع، ارزیابی‌هایی از شغل فرد است که بیانگر احساسات، باورها و دلبستگی فرد نسبت به شغلش است. این تعریف هر دو مؤلفه شناختی و عاطفی این ارزیابی‌ها را در برمی‌گیرد؛ درحالی‌که تشخیص می‌دهد این جنبه‌های شناختی و عاطفی نیازی به مطابقت دقیق با یکدیگر ندارند (Schleicher, e al., 2004). علاوه بر معیارهای شغل و سازمان، پژوهش‌هایی در مورد نگرش نسبت به رفتارها و اهداف خاص نیز وجود داشته است که نگرش‌ها نسبت به یک رفتار را به‌عنوان مقدمه‌ای برای نیات قرار می‌دهند و نیات، مقدمه‌ای برای انجام عمل است. نگرش مثبت نسبت به فعالیت باعث ایجاد تمایل برای مشارکت در فعالیت می‌شود و این نیات با نرخ

مشارکت مرتبط است (Hurtz & Williams, 2009). عوامل مؤثر بر ارتقای نگرش شغلی با متغیرهای متعددی از جمله سن، سطح آموزش، جنسیت، محیط کاری، سال‌های خدمت، رقابت، مهارت‌های فردی، مهارت‌های شغلی، تحصیلات و یا شیوه‌های مدیریتی سرپرستان حسابرسی در ارتباط می‌باشد (Kabir & Parvin, 2011). بررسی نگرش‌های یک حسابرس به‌عنوان یکی از شاخص‌های اجتماعی، به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود کارکرد حسابرسی داشته باشد از اهمیت به خصوصی برخوردار است (خلیل‌پور و همکاران، ۱۳۹۷).

از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر توسعه‌ی حسابداری هر کشور، فرهنگ است. در حرفه‌ی حسابرسی، زیربنای فرهنگی می‌تواند موجب ترویج رفتارها مبتنی بر رعایت اصولی ماورای الزامات قانونی را ایجاد نماید. این فرهنگ قادر به تأثیر بر رفتارها، نگرش‌ها، اعمال فردی و همچنین شغلی افراد است. این تأثیر در جامعه ایران با حدود ۹۹ درصد مسلمان، قابل توجه و بررسی است (World Population Review, 2020).

ارزش‌ها نیز حکایت از مطلوبیت و مفید بودن برخی از امور در زندگی انسان دارند. ارزش عبارت است از بار معنایی خاصی که انسان به برخی اعمال، پاره‌ای حالت‌ها و برخی پدیده‌ها نسبت می‌دهد و برای آن در زندگی خود جایگاه و اهمیت ویژه‌ای قائل است (اسدی، ۱۳۸۰؛ به نقل از اسکندرپور، ۱۳۹۲). تفاوت در ارزش کاری کارکنان، در نظم کاری یا اجراییات مدیریتی نظیر پیوستن به تیم کاری، ارتقا و برخی مشوق‌های بیرونی که از حوزه‌های فرهنگی گوناگون آمده به‌عنوان اثرات فرهنگ ظاهر می‌شود (Al-Yahya, 2008).

عمده‌ترین مباحث دین اسلام، تنظیم روابط انسانی است. دین اسلام عبارت است از کلیه‌ی حقایق معارف احکام و دستوراتی که خداوند متعال، دانستن آن را برای بشر لازم می‌داند. از این‌رو فرهنگ اسلامی مجموعه‌ای از عقاید، باورها، ارزش‌ها، آداب و رسوم، الگوها و شیوه‌های عمل برگرفته از قرآن کریم و سنت معصومین (علیهم‌السلام) است (جمشیدی نوید و نوری، ۱۳۹۲). در این صورت معیار سنجش فرهنگ جوامع اسلامی،

رعایت کردن عناصر مذکور بر کلیه روابط چهارگانه ایشان با خدا، خود، طبیعت و جامعه می‌باشد. از این رو فرهنگ اسلامی، بینش و نگرشی بر اساس اعتقادات و باورهای اسلامی و بر مبنای دید کلی اسلام نسبت به انسان، مبدأ و معاد و ارزش‌های اسلامی برای مسلمانان است و فرهنگ اسلامی مجموعه‌ای از ارزش‌های اسلامی بوده که با توجه به شرایط موجود در جامعه همچون روحی در کالبد جامعه جریان دارد و به اعمال و رفتار افراد معنا می‌بخشد (بادستیان، ۱۳۸۰). اسلام با تبیین نقش‌ها و مسئولیت‌ها، اثرات متفاوتی بر اعمال شاغلین گذاشته است (Khodakarami, et al., 2021).

حسابرسان برای اعتباربخشی و اظهارنظر، موظف تدوین و اجرای برنامه‌های حسابرسی خود در چارچوب استانداردهای حسابرسی به عنوان معیار ارزیابی کیفیت کار هستند. بعلاوه آن‌ها ملزم به رعایت اخلاق حرفه‌ای در ایفای نقش خویش‌اند؛ چراکه انجام رفتارهای غیرحرفه‌ای می‌تواند کیفیت حسابرسی را کاهش دهد و اعتماد مردم را به حرفه‌ی حسابرسی سلب نماید. مجموعه‌ی این موارد را می‌توان در نگرش حرفه‌ای و سازمانی حسابرسان که همان تعهد حرفه‌ای و سازمانی است، جستجو نمود (Ismail & Yuhanis, 2018). افزایش اهمیت ملاحظات اخلاقی برای این حرفه، به دلیل افزایش رسوایی‌های مالی سال‌های اخیر بوده است که تأثیر منفی بر وجهه این حرفه داشته است (Copeland, 2015). از آنجا که کیفیت زندگی حسابرسان، می‌تواند پیش‌بینی‌کننده نگرش شغلی آن‌ها باشد، اگر یک حسابرس دارای سبک زندگی اسلامی باشد و خود را ملزم به اجرای ارزش‌های فرهنگی اسلامی بداند، طبیعتاً انعکاسی از این ارزش‌ها در وی متبلور می‌شود. در همین راستا نگرش شغلی وی به نوعی جهت‌دهی می‌گردد که از شفاف‌سازی و پالایش اطلاعات مالی به رضایت می‌رسد. حسابرسانی که سبک زندگی خود را این‌گونه انتخاب نمایند طبعاً همواره خود را در قبال سرمایه‌گذاران و عموم مردم مسئول می‌دانند و با حل و فصل و پالایش پرونده‌های مالی به رضایت می‌رسند و نگرش شغلی آن‌ها ارتقا می‌یابد (بهراری‌فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹). از این رو حفظ و گسترش اعتماد عموم به حرفه‌ی حسابداری تا وقتی امکان‌پذیر است که خدمات حسابداران در بالاترین سطح کیفی

باشد. لذا حسابرسان علاوه بر وجود شرایط صلاحیت حرفه‌ای بایستی از سطح مناسبی از صداقت و درستکاری نیز برخوردار باشند (مشعشی و همکاران، ۱۳۹۷).

حسابرسی فرایندی مبتنی بر قضاوت است (Knechel, 2000) و کیفیت قضاوت با جنسیت در ارتباط است (O'Donnell & Johnson, 2001). Garcia-Blandon و همکاران (2019) نشان دادند جنسیت حسابرس می‌تواند بر میزان کیفیت حسابرسی و کشف تحریفات بااهمیت اثرگذار باشد. Haig (2004) با بررسی تأثیر تفاوت‌های جنسیتی در تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر ارزش دریافت زنان در قیاس با مردان دارای قضاوت‌های اخلاقی دقیق‌تری هستند. زنان تمایلات بیشتری به اصول اجتماعی من‌جمله فداکاری و نگرانی کلی نسبت به آسایش و رفاه افراد جامعه دارند؛ این در حالی است که مردان بیشتر متمایل به رشد شخصی و پرورش توانایی‌های خود هستند. Almer و همکاران (2012) مردان به عدالت بدون سوگیری نگاه می‌کنند در حالی که زنان نیازهای افراد، ارزش‌ها و مراقبت‌های احساسی را در نظر می‌گیرند. چنین نتایجی موجب تفاوت حسابرسان زن و مرد در نگرش به عدالت و اعتماد شده است. آگاهی از چنین تأثیری به مدیران و شرکای حسابرسی این امکان را می‌دهد که برنامه حسابرسی و تقسیم کار بین اعضای تیم حسابرسی را با کارایی بیشتری تنظیم نمایند. طبق گزارش پژوهش‌ها، در ایران نیز در زنان بین‌گرایش به زنانگی با تولید راه‌حل، تصمیم‌گیری و انجام و تأکید بر راه‌حل رابطه قوی، مثبت و معناداری وجود داشته است (صالحی حیدرآبادی، ۱۳۸۹). علی طبری و همکاران (۱۳۹۱)، عبدی و همکاران (۱۳۹۹) و خراشادی و همکاران (۱۳۹۸) نیز به تأثیر جنسیت بر کیفیت حسابرسی تأکید نموده‌اند. لذا تفاوت‌های جنسیتی در جمع‌آوری و پردازش اطلاعات، احتمال کشف تحریفات صورت‌های مالی بین زنان و مردان متفاوت است.

هویت اجتماعی از دیگر عوامل تأثیرگذار بر کارکرد و نگرش شغلی حسابرسان است. هویت اجتماعی احساس تعلق و همبستگی به یک جامعه است، به طوری که عضوی از یک جامعه از دیگر جوامع متمایز باشد و فرد در مقابل معیارها و ارزش‌های جامعه خود، احساس تعهد و تکلیف کند (اسماعیلی‌کیا و همکاران، ۱۴۰۰). فرایندهای تشکیل‌دهنده

هویت اجتماعی، طبق ساختار اجتماعی مشخص می‌شوند (حقیب و همکاران، ۱۴۰۱). شناسایی و تعیین اثرات شناخت حساب‌برسان از هویت اجتماعی خود (شناخت هنجارها، ارزش‌ها و ویژگی‌های خود) با توجه به محیط حقوقی، سازوکار نظارتی، اندازه مؤسسات حسابرسی، مسائل دینی و اعتقادی، ویژگی‌های فرهنگی و ... به آنان در انجام فرآیند قضاوت حسابرسی بدون سوگیری و همچنین نهادهای نظارتی و متولیان حرفه کمک می‌کند (حقیب و همکاران، ۱۴۰۱).

متأسفانه به کرات، فساد و رسوایی‌های مالی در کشور رخ داده که با اندکی تفحص مبین عدم تعهد به ارزش‌ها، تخطی از اخلاقیات و سوءاستفاده از اعتماد سرمایه‌گذاران بوده است (صیادی تورانلو و همکاران، ۱۳۹۶). در این راستا حساب‌برسان نیاز دارند اصولی برای خود اتخاذ کنند که در رفتار و اعمال حسابرسی آن‌ها را یاری نماید. این اصول باید دربرگیرنده هماهنگی و وحدت رویه باشد؛ چیزی که در ارزش‌های فرهنگی اسلامی به آن اشاره شده است (مرادی و افشار ایمانی، ۱۳۹۵). این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال‌ها است که:

آیا بین ارزش‌های فرهنگی اسلامی با کارکرد و نگرش شغلی حساب‌برسان رابطه معنادار وجود دارد؟ آیا جنسیت در رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغلی حساب‌برسان تأثیر دارد؟ آیا هویت اجتماعی در رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغلی حساب‌برسان تأثیر دارد؟

مقاله در چهار بخش ارائه شده است؛ در بخش اول ادبیات پژوهش و فرضیه‌ها تبیین شده است، بخش دوم روش اجرای پژوهش ارائه شده است، در بخش سوم یافته‌ها و نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه‌ها و در بخش چهارم بحث و نتیجه‌گیری پرداخته شده است.

چارچوب نظری پژوهش

تأثیر ارزش‌های فرهنگی اسلامی بر کارکرد و نگرش شغل حسابرسی

فرهنگ، بستر تعریف، بازیابی و تکامل همه توانایی‌ها، ارزش‌ها، هویت‌ها، باورها،

هنجارها، سنت‌ها، اسطوره‌ها و نمادهای بشر می‌باشد (اسکندرپور، ۱۳۹۶). بر اساس نظریه ابعاد فرهنگی Hofstede (1980-1990) که به‌عنوان بزرگ‌ترین الگوی موجود در تشریح روند توسعه فرهنگی جوامع می‌باشد، فرهنگ دربرگیرنده قواعدی مرتبط با مشوق‌ها و مجازات‌های رفتاری بر مبنای اصول اخلاق بوده که توجه به این قواعد قطعاً مجموعه‌ای از افراد با رفتارهای اخلاقی و عدالت‌محور می‌آفریند (دریایی و عزیزی، ۱۳۹۷). از دیدگاه وی، ابعاد فرهنگی شامل فاصله قدرت، اجتناب از اطمینان نداشتن، فردگرایی، مردگرایی و افق دید افراد جامعه است که قادر به تبیین تفاوت‌های فرهنگی موجود در ملل مختلف است (Hofstede, 2001). با این وجود، همه ارزش‌ها در یک درجه و مرتبه قرار نمی‌گیرند و می‌توان به ارزش‌های واقعی و ثابت و یا قراردادی و متغیر اشاره نمود. از این رو برخی ارزش‌ها برای همه جوامع و در هر زمان و مکانی یکسان نیست. به‌عنوان مثال ارزشمندی کرامت انسانی، عدالت و انصاف ویژه یک جامعه نیست، اگرچه مصادیق آن‌ها در هر جامعه اختلاف نظر وجود دارد. در مقابل دموکراسی و دینداری از ارزش‌های متغیرند. با این حال هر دو دسته ارزش‌ها مبتنی بر یک سلسله عقاید و باور هستند؛ که سومین عنصر تشکیل‌دهنده فرهنگ‌اند که به شدت رفتارهای انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (Rodríguez-Burgos & Lilian Patricia, 2014). دین به‌عنوان بخش مهمی از فرهنگ بشری توجه محققان را نیز به خود جلب کرده است. با توسعه نظریه اقتصاد دینی و پارادایم‌های پژوهشی، مطالعه فرهنگ دینی به یک حوزه نوظهور در حاکمیت شرکتی در داخل و خارج تبدیل شده است (Du et al., 2014). مطالعات قبلی شواهد فراوانی را ارائه کرده‌اند که نشان می‌دهد دین تأثیری غیرقابل اغماض بر رفتار افراد، از جمله خویشتن‌داری بر تمایلات خودخواهانه شخصی دارد. دین تأثیر بسزایی بر نگرش افراد نسبت به ریسک دارد (Hu, et al., 2018). به گفته میلر و هافمن^۱ (1995)، فرگوسن (2009)، معتقدان مذهبی نسبت به عدم قطعیت بیزاری شدید دارند. علاوه بر این، دین می‌تواند نوع دوستی فرد را تحریک کند. همچنین یک مکانیسم اعتماد اجتماعی مبتنی بر کمک متقابل را ترویج

1. Miller & Hoffmann

می‌کند (Su, 2019). نتایج تحقیقات ایاناکون^۱ (1998)، کانروی و امرسان^۲ (2004) و سو^۳ (2019) تأییدی بر تأثیر مذهب بر رفتار کارکنان بوده است. در حرفه‌ی حسابرسی نیز در واقع مذهب نوعی کنترل خودکار بر رفتار حسابرس داشته که متعهدانه عمل نماید (Hu, et al., 2018). از دیدگاه Peterson (1979) ارزش‌های مذهبی می‌توانند به فرهنگی با کیفیت منتهی شوند که ذیل آن حسابرسان به بهبود فرآیند حسابرسی تشویق می‌شوند و نتیجه در ارتقا عملکرد آن‌ها دارد. بر اساس نظریه هنجارهای اجتماعی، هر فرد در یک سازمان، خواه متدین باشد یا نباشد، ناگزیر تحت تأثیر هنجارهای دینی در محیط اطراف قرار می‌گیرد (Sunstein, 1996)؛ بنابراین دین تأثیر مستقیم بر افراد و تأثیر غیرمستقیم بر نگرش و رفتار سازمان‌ها دارد (Du, 2013). فرهنگ دینی در شکل‌دهی «نقشه شناختی» یک سازمان نقش دارد و ارزش‌ها و کدهای رفتاری را ارائه می‌کند که افراد از آن پیروی می‌کنند فرهنگ دینی همچنین نوعی کنترل اجتماعی بر رفتار افراد در سازمان اعمال می‌کند (Hu, et al., 2018). رضانی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند انصاف متقابل بر کیفیت حسابرسی تأثیر مستقیم دارد. همچنین تعامل فرهنگ اسلامی و تجربه حسابرس رابطه بین انصاف متقابل بر کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند. رواج تعهد به اجرای انصاف متقابل، پایبندی به اجرا را تقویت می‌کند. پایبندی به اجرا، در پررنگ‌سازی اجرای آیین رفتار حرفه‌ای نقش داشته و در نهایت کیفیت حسابرسی را بهبود می‌بخشد. نصوری‌گزی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند مهارت‌های اخلاقی بر چشم‌انداز ارزش سهامداران، بنیان‌های اخلاقی فردی بر چشم‌انداز ارزش سهامداران و بنیان‌های اخلاقی الزام‌آور بر چشم‌انداز ارزش سهامداران تأثیر ندارند؛ اما سایر روابط بین ابعاد برقرار است. حسینی و بابائی (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند، آموزش اخلاق، آینده حرفه حسابداری را تضمین می‌کند و اطمینان می‌دهد که حسابداری نقش تاریخی خود را در جهت شکوفایی اقتصاد و پیشرفت جامعه به‌طور اثربخش ادامه می‌دهد. همچنین آموزش

1. Iannaccone
2. Conroy & Emerson
3. Su

ارزش‌های اسلامی در حسابداری باعث نهادینه‌شدن رفتار اخلاقی در دانشجویان می‌شود و آن‌ها را برای مواجهه مؤثر با چالش‌های اخلاقی در محیط کار آماده می‌کند. بر اساس این بحث، فرضیه‌های زیر ارائه می‌گردد:

فرضیه اول: میان ارزش‌های فرهنگی اسلامی و کارکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛

فرضیه دوم: میان ارزش‌های فرهنگی اسلامی و نگرش شغلی کارکنان حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد؛

تأثیر نگرش شغل حسابرسی بر کارکرد

Khalil & Nehme (2021) در پژوهشی نشان دادند ارزیابی کارکرد بر نگرش حسابرسان جوان نسبت به رفتار حسابرسی ناکارآمد تأثیر می‌گذارد. حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی دریافتند نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. وابستگی شغلی از نگرش تأثیر بیشتری بر عملکرد کارکنان دارد. به‌علاوه وابستگی شغلی روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین تعهد سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری روی رضایت شغلی دارد. بر اساس این بحث، فرضیه زیر را پیشنهاد شده است:

فرضیه سوم: میان نگرش شغلی و کارکرد کارکنان حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

تأثیر جنسیت بر رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلامی با کارکرد و نگرش شغل حسابرسی

سازمان جهانی بهداشت^۱، جنسیت را به‌عنوان «ویژگی‌های اجتماعی زنان و مردان مانند هنجارها، نقش‌ها و روابط بین گروه‌های زن و مرد و بین آن‌ها توصیف می‌کند که از جامعه‌ای به جامعه دیگر متفاوت است (WHO, 2019). زن و مرد نیازها، خواسته‌ها،

1. World Health Organization

انتظارات، سبک زندگی و غیره متفاوتی دارند. Bakshi (2012) خاطر نشان می‌کند که رفتار مردان و زنان به دلیل تربیت و اجتماعی شدن متفاوت علاوه بر عوامل زیستی، روانی و اجتماعی متفاوت است. چندین مطالعه تأثیر جنسیت بر ادراکات و رفتارها را بررسی کرده‌اند. بنا به نتایج برخی تحقیقات بین زن و مرد در درک عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری تفاوت معناداری وجود دارد (De Acedo Lizarraga, et al., 2007). Costouros (2017) نشان داده است، زنان تصمیم‌گیرندگان اخلاقی بیشتری نسبت به مردان دارند. ادبیات نشان می‌دهد که زنان به دلیل ریسک‌گریزی بیشتر و توجه بیشتر به عواقب رفتارشان بر خانواده‌شان، نسبت به مردان بیشتر اخلاق‌مدار هستند (Grose, 2013). سجادی و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی بر عملکرد شرکت نشان دادند تأثیر حضور زنان در کمیته حسابرسی بر عملکرد مالی منفی و بر عملکرد غیرمالی مثبت است. رحیمی‌آشتیانی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی دریافتند جنسیت حسابرس می‌تواند در ارتباط هوش هیجانی، اخلاقی و فرهنگی با عملکرد حسابرس مؤثر باشد. قاسمی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی نشان دادند رابطه معنادار و منفی بین جنسیت با ذهنیت توطئه وجود دارد. Christensen و همکاران (2016) در پژوهشی بیان کردند که توانایی استدلال اخلاقی به تجربه حرفه‌ای، ایدئولوژی سیاسی، جنسیت و معدل بستگی دارد. Khalil & Nehme (2021) دریافتند حسابرسان زن نسبت به حسابرسان مرد تمایل کمتری به رفتار حسابرسی ناکارآمد دارند. به عقیده Bakshi (2012) بین رفتارها و نگرش‌های زنان و مردان تفاوت‌های وجود دارد. بر اساس این بحث، فرضیه‌های زیر را پیشنهاد شده است:

فرضیه چهارم: جنسیت بر رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلام و کارکرد کارکنان حسابرسی تأثیر دارد؛

فرضیه پنجم: جنسیت بر رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلام و نگرش شغلی کارکنان حسابرسی تأثیر دارد؛

فرضیه ششم: جنسیت بر رابطه نگرش شغلی و کارکرد کارکنان حسابرسی تأثیر دارد؛

تأثیر هویت اجتماعی بر رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلامی با کارکرد و نگرش

شغل حسابرسی

هویت از اجزای واقعیت‌های ذهنی است؛ که در ارتباط دیالکتیکی شخص با جامعه قرار دارد و در فرایندهای اجتماعی شدن شکل می‌گیرد (حق‌بین و همکاران، ۱۴۰۱). نظریه هویت اجتماعی، از جمله نظریه‌هایی است که منجر به ایجاد رابطه بین فعالیت‌های اجتماعی سازمان‌ها و گرایش‌های شغلی کارکنان می‌گردد (Hewstone & Jaspars 1984). در واقع اعضای فعال در سازمان‌های تجاری می‌توانند به‌عنوان یک طبقه اجتماعی در نظر گرفته شوند. بر اساس این نظریه، عضویت سازمانی ممکن است به‌عنوان بعد مهمی از هویت فردی قلمداد شود و به توصیف کارکنان از خود در رابطه با سازمان تأثیرگذار باشد (Brammer, et al., 2007). آنچه در یک گروه انسانی موجب ایجاد هویت می‌شود شباهتی است که موجب تفاوت آن‌ها از دیگر گروه‌ها می‌شود. فرهنگ جوامع نیز فرایند تفاوت و شباهت را عینیت می‌بخشد. از این‌رو فرهنگ می‌تواند منجر به شکل‌گیری مقوله‌های هویتی در بین جوامع بشر گردد (جنکینز، ۱۳۸۱). حق‌بین و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش استرس نشان دادند هویت اجتماعی بر کیفیت حسابداری تأثیرگذار است. ابراهیم‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) نیز دریافتند هویت اجتماعی بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است. Turner (2006)، تفاوت در نگرش به موضوعات اخلاقی را به مجموعه ارزش‌های شخصی نسبت می‌دهند که حسابداران در فرآیندهای تحصیلی خود، اولویت بالاتری را برای آن‌ها در نظر می‌گیرند. بر اساس این بحث، فرضیه‌های زیر را پیشنهاد شده است:

فرضیه هفتم: هویت اجتماعی بر رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلام و کارکرد کارکنان حسابرسی تأثیر دارد؛

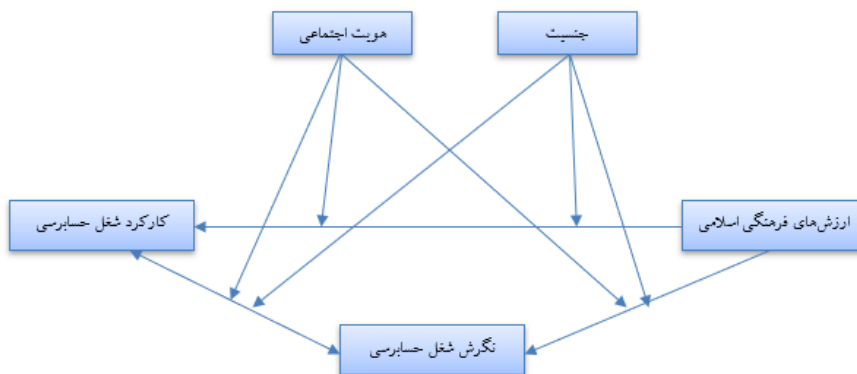
فرضیه هشتم: هویت اجتماعی بر رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلام و نگرش شغلی کارکنان حسابرسی تأثیر دارد؛

فرضیه نهم: هویت اجتماعی بر رابطه نگرش شغلی و کارکرد کارکنان حسابرسی

تأثیر دارد.

با مرور پیشینه‌های انجام‌گرفته، مشخص است که طبق بررسی‌ها، ارزش را در کنار نگرش از ارکان مؤثر عملیات حسابرسی می‌داند. بررسی نگرش‌های یک حسابرس به‌عنوان یکی از شاخص‌های اجتماعی، به دلیل نتایج قابل‌ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود کارکرد حسابرسی داشته باشد از اهمیت به خصوصی برخوردار است. از طرفی هر موسسه‌ی حسابرسی درصدد آگاهی از نگرش‌هایی است که حسابرسان در آن باره تجربه‌ای دارند تا این نگرش‌ها به نحوی در خدمت اهداف حسابرسی قرار گیرد و نتایج چشم‌گیری بر بهبود عملیات حسابرسی داشته باشد. میزان نگرش حسابرس می‌تواند منجر به موفقیت یا عدم موفقیت آن‌ها در رسیدن به اهداف شود. با توجه به مبانی نظری و فرضیه‌های مطرح‌شده، مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) ارائه شده است:

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



روش پژوهش

پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نوع توصیفی است که در طی مراحل اجرای آن به دنبال توصیف تأثیر متغیرهای پژوهش است. جامعه‌ی آماری پژوهش، شامل کارکنان سازمان حسابرسی ایران و دانشجویان مقطع دکتری حسابرسی بودند. بر اساس رابطه کوکران تعداد ۳۸۴ نفر از کارکنان سازمان حسابرسی ایران و دانشجویان مقطع دکتری

حسابرسی به روش تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در روش میدانی از پرسشنامه‌های استاندارد ارزش‌های فرهنگی اسلامی صیادی تورانلو و عزیزی (۱۳۹۶)، نگرش شغلی (Tu et al, 2015)، هویت اجتماعی صفاری نیا (۱۳۹۰)، کارکرد Hersi و Goldsmit (1981) استفاده شد. در بین پرسشنامه‌ها، سؤالاتی نیز به‌عنوان دروغ‌یاب قرار داده شده (Hersey & Goldsmith, 1981) که از پاسخ به سؤال‌ها به‌صورت دروغین جلوگیری شود.

به‌منظور بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از معیارهای پایایی و روایی همگرا استفاده شد. پایایی پرسشنامه با روش ضرایب بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در آمار توصیفی به‌منظور توصیف اطلاعات جمعیت‌شناختی، تعداد و درصد فراوانی استفاده شد. توصیف متغیرهای پژوهش با استفاده از شاخص‌های مرکزی (میانگین و میانه) و پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) بهره گرفته شد. آزمون فرضیه‌ها با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart PLS انجام شد.

یافته‌ها

جدول (۱) نتایج آمار توصیفی اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخگویان به پرسشنامه‌ها ارائه شده است. نتایج جدول ۲ حاکی از آن است که حداکثر پاسخگویان پژوهش مردان (۶۶٪) بودند. حداکثر آن‌ها در رده سنی ۴۱-۵۰ سال (۶۴٪) بودند و میزان تحصیلات در حداکثر پاسخگویان کارشناسی ارشد (۴۷٪) بود.

جدول ۱. آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

درصد فراوانی (%)	تعداد فراوانی	متغیر	
۶۶	۲۵۳	مرد	جنسیت
۳۴	۱۳۱	زن	
۱۰	۳۸	۳۰ تا ۴۰	سن
۶۴	۲۴۶	۴۱ تا ۵۰	

متغیر	تعداد فراوانی	درصد فراوانی (%)
بالای ۵۰ سال	۱۰۰	۲۶
میزان تحصیلات	کارشناسی	۲۷
	کارشناسی‌ارشد	۴۷
	دکتری	۲۶

نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است. همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، پاسخگویان برای همه متغیرها نظر نسبی در حد متوسط داشته‌اند، به‌طوری‌که میانگین پاسخ همه متغیرها در حد متوسط (۳) می‌باشد.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد مشاهده	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
ارزش‌های فرهنگی اسلامی	۳۸۴	۳/۰۴۵	۱/۱۶۰	۱	۵
کارکرد	۳۸۴	۲/۹۲۹	۰/۹۷۵	۱	۵
نگرش شغل حسابرسی	۳۸۴	۳/۴۹۸	۱/۳۸۸	۱	۵
هویت اجتماعی	۳۸۴	۳/۴۶۸	۱/۰۹۶	۱	۵

به‌منظور استفاده از روش معادلات ساختاری پایایی درونی برای سنجش پایایی استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ حاکی از پایایی قابل قبول است. برای سنجش همبستگی سازه‌ها با یکدیگر از پایایی ترکیبی استفاده شد. چنانچه مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالاتر از ۰/۷ باشد، حاکی از پایایی درونی مناسب مدل اندازه‌گیری است. به منظور بررسی میزان همبستگی هر سازه با شاخص‌ها (سؤال‌ها) معیار AVE (روایی همگرا) استفاده شد. مقدار AVE بالاتر از ۰/۵ حاکی از قابل قبول بودن روایی همگرا است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). بر اساس نتایج جدول ۳، تمامی موارد برقرار بوده است، لذا مدل پژوهش تأیید می‌گردد.

جدول ۳. نتایج برازش مدل‌های اندازه‌گیری

آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۵۴۳

آلفای کروناخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
۰/۸۷	۰/۸۲	۰/۵۱۴
۰/۸۶	۰/۸۷	۰/۵۵۳
۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۵۳
۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸

به منظور ارزیابی دقت برازش مدل ساختاری پژوهش معیارهای ضریب تعیین (R^2)، مربوط به متغیرهای پنهان وابسته مدل استفاده شد. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار معیار برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته شده است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

جدول ۴. نتایج شاخص ضریب تعیین (R^2) برای متغیر وابسته

میزان برازش	R^2	
متوسط	۰/۳۹	ارزش‌های فرهنگی اسلامی
ضعیف	۰/۲۳	نگرش شغل حسابرسی
متوسط	۰/۳۸	کارکرد

با توجه به نتایج جدول (۴)، مدل پژوهش از ساختاری مناسب برخوردار است؛ چراکه متغیرهای وابسته در این مدل مطلوب است.

قدرت پیش‌بینی مدل با معیار Q^2 مشخص شد و مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای Q^2 به ترتیب حاکی از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). نتایج جدول ۵ حاکی از آن است که مقدار Q^2 برای سازه‌های مدل بالاتر از ۰/۱۵ بوده است از این رو قدرت پیش‌بینی مدل متوسط و برازش مدل ساختاری پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۵. نتایج معیار Q^2

قدرت پیش‌بینی	Q^2	
متوسط	۰/۲۳۱	ارزش‌های فرهنگی اسلامی
متوسط	۰/۲۰۱	نگرش شغل حسابرسی
متوسط	۰/۳۰۳	کارکرد

مهم‌ترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF است. سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های افزونگی (AVE) قابل محاسبه است:

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2\text{)}} \\ GOF = \sqrt{0.725 \times 0.26} = 0.466$$

نتایج برازش مدل کلی حاکی از آن است مقدار GOF، برابر ۰/۴۶۶ بوده است و حاکی از برازش بسیار مناسب مدل است.

میزان هم‌خطی با استفاده از عامل تورم واریانس مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این عامل نشان می‌دهد که واریانس ضرایب تخمینی تا چه حد نسبت به حالتی که متغیرهای تخمینی، همبستگی خطی ندارند، متورم شده است. یکی از شروط و پیش‌فرض‌های رگرسیون عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل است؛ بنابراین برای بررسی این وضعیت از شاخص تورم یا تورش واریانس عامل تورم واریانس بهره گرفته شد که در آن شاخص تورم واریانس بالای ۱۰ نشان‌دهنده وضعیت هم‌خطی بحرانی و مقدار نزدیک به ۱ نشان‌دهنده وضعیت مطلوب است و حد قابل قبول هم‌خطی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول (۶)، مدل مفهومی پژوهش دارای حد مطلوبی از هم‌خطی است.

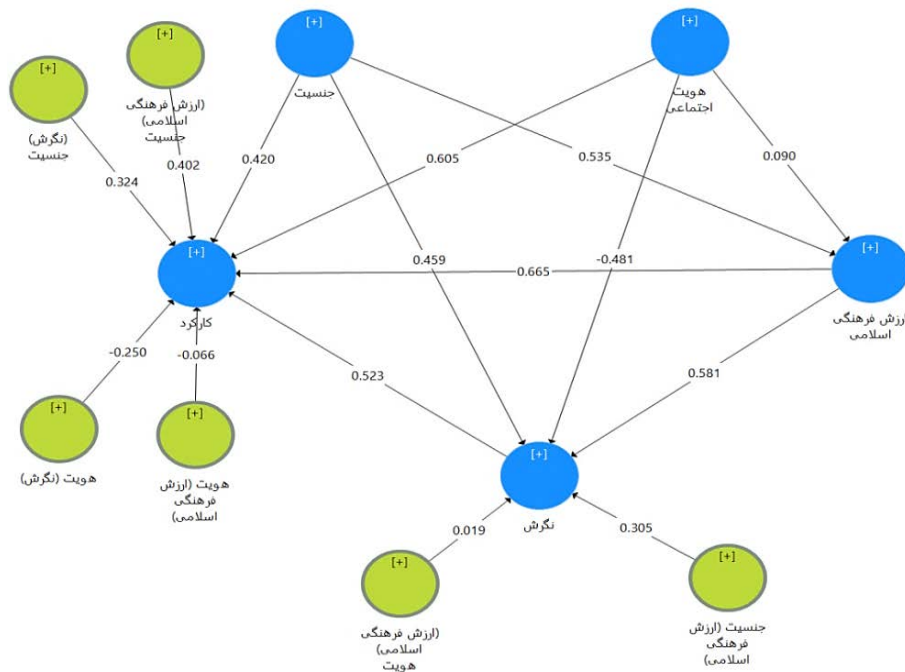
جدول ۶. نتایج شاخص مدل درونی عامل تورم واریانس

عوامل مؤثر	کارکرد	ارزش‌های فرهنگی اسلامی	نگرش شغل حساسی
ارزش‌های فرهنگی اسلامی	۱/۰۱	----	۱/۰۱
نگرش شغل حساسی	۱/۳۶	----	----
هویت اجتماعی	۱/۵۸	۱/۰۰۵	۱/۰۲
جنسیت	۱/۰۱۵	۱/۰۰۵	۱/۰۱

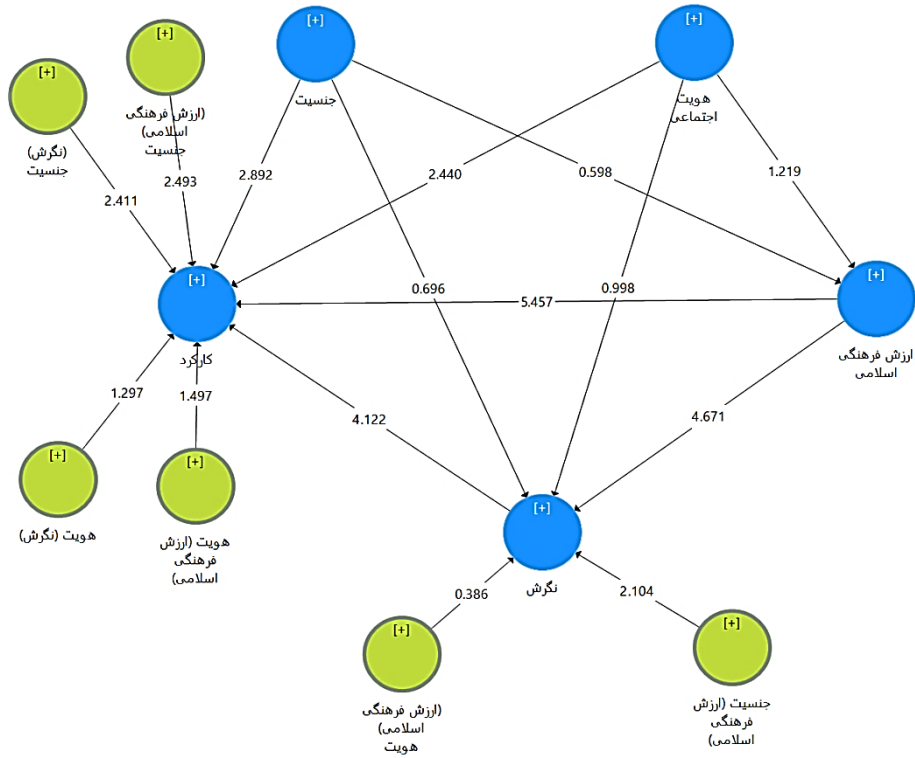
برای بررسی معناداری همبستگی‌های مشاهده‌شده از روش‌های خودگردان‌سازی (بوت

استرپ^۱ استفاده شده است که آمار t را به دست می‌دهد. در سطح خطای ۵٪ اگر مقدار t-value بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، همبستگی‌های مشاهده‌شده معنادار است. نتایج آزمون حداقل مربعات جزئی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش در شکل ۲ ارائه شده است. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۷ قابل قبول است (به شرط آنکه میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ باشد) و اگر بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد مطلوب است. با توجه به شکل (۲) برخی از روابط دارای بار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۳ و برخی نیز کوچک‌تر از ۰/۳ هستند.

شکل ۲. ضرایب استاندارد مسیر فرضیه‌های پژوهش



شکل ۳. ضرایب t-value مربوط فرضیه‌های پژوهش



جدول (۷) از خلاصه آنچه در این بخش انجام شد به بررسی رد و یا تأیید روابط موجود در مدل مفهومی پژوهش پرداخته می‌شود:

جدول ۷. نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش

شماره فرضیه	روابط پژوهش	t معناداری مسیر	ضریب اثربخشی	نتیجه رابطه
۱	میان ارزش‌های فرهنگی اسلام و کارکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.	۵/۴۵	۰/۶۶۵	تأیید
۲	میان ارزش‌های فرهنگی اسلام و نگرش شغلی کارکنان حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.	۴/۶۷	۰/۵۸۱	تأیید
۳	میان نگرش شغلی و کارکرد کارکنان حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.	۴/۱۲	۰/۵۲۳	تأیید

شماره فرضیه	روابط پژوهش	t معناداری مسیر	ضریب اثربخشی	نتیجه رابطه
۵	جنسیت در رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلام و کارکرد کارکنان حسابرسی تأثیر دارد.	۲/۴۹	۰/۴۰۲	تأیید
۶	جنسیت در رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلام و نگرش شغلی کارکنان حسابرسی تأثیر دارد.	۲/۴۱	۰/۳۵	تأیید
۷	جنسیت در رابطه نگرش شغلی و کارکرد کارکنان حسابرسی تأثیر دارد.	۲/۱۰	۰/۳۲۴	تأیید
۴	هویت اجتماعی در رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلام و نگرش شغلی کارکنان حسابرسی تأثیر دارد.	۰/۳۸	۰/۰۱۹	رد
۸	هویت اجتماعی در رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلام و کارکرد کارکنان حسابرسی تأثیر دارد.	۱/۴۹	-۰/۰۶	رد
۹	هویت اجتماعی در رابطه نگرش شغلی و کارکرد کارکنان حسابرسی تأثیر دارد.	۱/۲۹	-۰/۰۲۵	رد

همان‌طور که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، ارزش‌های فرهنگی اسلام با کارکرد و عملکرد شغلی کارکنان حسابرسی رابطه معنادار دارد. به عبارتی هرچه ارزش‌های فرهنگی اصلاح در کارکنان بیشتر باشد، موجب بهبود کارکرد و عملکرد شغلی بهتری در آن‌ها می‌گردد. علاوه بر نگرش شغلی و کارکرد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. نتایج حاکی از آن است جنسیت در رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلام با کارکرد و نگرش شغلی کارکنان حسابرسی تأثیرگذار است در حالی که هویت اجتماعی در این رابطه تأثیر ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و هویت اجتماعی بر رابطه بین ارزش‌های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغلی حسابرسی انجام شده است. نتایج نشان می‌دهد، بین ارزش‌های فرهنگی اسلام و کارکرد حسابرسی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های صیادی و عزیزی (۱۳۹۶) و حسینی و بابائی (۱۳۹۷) هم‌راستا است.

همچنین نتایج نشان می‌دهد، بین ارزش‌های فرهنگی اسلام و نگرش شغلی حسابرس رابطه معنادار وجود دارد. این نتیجه همسو با یافته‌های صیادی و عزیزی (۱۳۹۶) و حسینی و بابائی (۱۳۹۷) است.

به‌منظور بهبود اجرای فعالیت‌های حسابرسی در مسیر اصلی و درست، وجود ویژگی‌هایی که در فرد نهادینه‌شده و فرد با آگاهی از آن، در به‌کارگیری آن اهتمام ورزد، ضرورت دارد. این ویژگی‌ها همان ارزش‌های فرهنگی اسلامی است که عبارت‌اند از عدالت، اعتماد، رازداری، استقلال، بی‌طرفی، خیرخواهانه، وفاداری، صداقت و درستکاری، عینیت‌گرایی و واقعیت‌طلبی می‌باشد. این ویژگی‌ها در بهبود کیفیت حسابرسی کارساز است (Arens, et al., 2011). رعایت این ارزش‌ها، در مقابل ذینفعان، مردم، مؤسسات حسابداری و حسابرسی و حرفه‌ی حسابرسی، بالاترین سطح استانداردهای هنجارهای اجتماعی را دربرمی‌گیرد (Agus & Ghozali, 2019) که قادر به بهبود کیفیت و کارکرد حسابرسی است. حسابرس تمایل به انجام رفتارهای مبتنی بر انصاف و درستکاری را دارد که درک متقابل توسط حسابرس، الزام مهم و جدی برای اجرای مؤثر و افزایش رضایت طرفین است. این درک متقابل می‌تواند نگرش‌های حسابرس را در جهت اجرای هر چه بهتر و بیشتر ارزش‌های فرهنگی اسلامی تقویت نماید. این فرایند درنهایت منجر به بهبود کیفیت حسابرسی می‌گردد و موجب تقویت قصد حسابرسان برای کشف و گزارشگری تقلب می‌گردد.

فرهنگ اسلامی بر نگرش‌ها و رفتارهایی مانند مریبگری، مشاوره، انطباق، اصلاح، نوآوری و بهبود مستمر تأثیر می‌گذارد که برای کیفیت حسابرسی بسیار مهم است. تأثیر شگرف مذهب را می‌توان در سازمان‌دهی باورهای حسابرس نیز مشاهده کرد. اصلاح شیوه‌های مناسب در سازمان‌دهی باورها و ارتباط صحیح با مشتریان از فرهنگ غنی اسلامی سرچشمه می‌گیرد. این روحیه معنوی، در انجام بسیاری از ناممکن‌ها، کمک‌حال بوده و حفظ اعتقادات مذهبی و اجرای آن در محیط کاری، اظهارنظرها سازنده و صحیح و بهبود کیفیت حسابرسی را به دنبال دارد.

همچنین نتایج نشان می‌دهد، فرضیه سوم مبنی بر اینکه بین نگرش شغلی و کارکرد کارکنان حسابرسی رابطه‌ی معنادار وجود دارد، مورد تأیید قرار گرفت. این نتیجه همسو با یافته‌های علی فری و همکاران (۱۳۹۶) است.

طبق تحلیل‌های صورت گرفته می‌توان این‌گونه بیان نمود که فرهنگ ریشه در اندیشه شخص دارد که او را از سایرین مجزا می‌کند. فرهنگ دربردارنده قواعدی مرتبط با مشوق‌ها و مجازات رفتاری بر پایه اخلاق است. توجه به این قواعد و الگوپردازی از پیشکسوتان مظهر فرهنگ در مؤسسه، قطعاً مجموعه‌ای از افراد با رفتارهای اخلاقی و عدالت‌محور می‌آفریند. در حرفه حسابرسی هم زیربنای فرهنگی می‌تواند ترویج رفتارها مبتنی بر رعایت حتی ماورای الزامات قانونی و مقررات را بیافریند. چراکه فرهنگ، حس خویشتن‌داری را القا و تقویت می‌کند. این فرهنگ می‌تواند بر رفتارها، نگرش‌ها و اعمال شخصی و همچنین شغلی افراد تأثیر بگذارد (نمازی و ابراهیمی، ۱۳۹۵). ارزش‌های فرهنگ اسلامی با بیان واضح و روشن آنچه منصفانه و درست است بر اولویت‌ها و ترجیحات احراز شده تأثیر گذاشته و همچنین با تبیین نقش‌ها و مسئولیت‌ها، تأثیر متفاوتی بر اعمال شاغلین در حرفه گذاشته است (خداکرمی و همکاران، ۱۴۰۰). نتایج مطالعات قبلی (Conroy & Emerson, 2004; Su, 2019)، تأییدی است بر تأثیر مذهب بر رفتار شاغلان است. در حرفه حسابرسی، از جمله وظایف شاغل که می‌تواند از فرهنگ اسلامی رنگ بگیرد، همانا توانایی انجام کار حسابرسی و ارائه گزارش منصفانه است. به عقیده عدیلی (۱۳۹۷)، رفتارهای غیر فرهنگی، متأسفانه در بین حسابرسان همچنان دیده می‌شود.

نتایج نشان می‌دهد، جنسیت در ارزش‌های فرهنگی اسلام و کارکرد کارکنان حسابرسی تأثیرگذار است این نتیجه با یافته‌های بنی‌مهد و درویش (۱۳۹۵) همسو است. همچنین نتایج نشان می‌دهد، جنسیت در رابطه‌ی ارزش‌های فرهنگی اسلام و نگرش شغلی کارکنان حسابرسی تأثیر دارد. این نتیجه با یافته‌های بنی‌مهد و درویش (۱۳۹۵) غیرهمسو است.

نتایج نشان می‌دهد، جنسیت در رابطه‌ی نگرش شغلی و کارکرد کارکنان حسابرسی

تأثیر دارد. این نتیجه با یافته‌های Christensen و همکاران (2016)، سجادی و همکاران (۱۴۰۱) همسو است. Hillman و همکاران (2002) نشان داد زنان در کمیته حسابرسی منجر به بهبود کیفیت گزارشگری مالی و افزایش کارایی اندازه‌گیری ریسک‌ها و کاهش تحریف‌های مالی و به‌موقع بودن گزارشگری می‌گردند. به عقیده Osman و همکاران (2019) اگرچه مردان راه‌حل‌های بیشتری را برای یک مسئله ارائه می‌دهند، ولی راه‌حل‌های باکیفیت غالباً توسط زنان ارائه می‌شود.

نتایج نشان می‌دهد، هویت اجتماعی در رابطه‌ی ارزش‌های فرهنگی اسلام و کارکرد کارکنان حسابرسی تأثیر ندارد. این نتیجه با یافته‌های بادپا (۱۳۹۹) غیرهمسو است.

Reinstein و همکاران (2019) در پژوهشی نشان دادند باوجود آموزش رسمی اخلاق و الزامات مربوط به آموزش حرفه‌ای اخلاق، حسابداران حرفه‌ای همچنان نقش مهمی در توانمندسازی مؤسسات در رابطه با تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات غیراخلاقی در تجارت دارند. Andersen و Klamm (2018) در پژوهشی بیان می‌کنند که تمام ابعاد تصمیم اخلاقی به‌دست نمی‌آیند و منجر به تغییر الگو از استدلال اخلاقی به شهود می‌شود. نتایج نشان می‌دهد، هویت اجتماعی در رابطه‌ی ارزش‌های فرهنگی اسلام و نگرش شغلی کارکنان حسابرسی تأثیر ندارد. این نتیجه با یافته‌های علی فری و همکاران (۱۳۹۶) همسو است.

همچنین نتایج نشان می‌دهد، هویت اجتماعی در رابطه‌ی نگرش شغلی و کارکرد کارکنان حسابرسی تأثیر ندارد. این نتیجه همسو با یافته‌های علی فری و همکاران (۱۳۹۶) است. ولی با نتایج ابراهیم زاده و همکاران (۱۴۰۰) و حق بین و همکاران (۱۴۰۱) ناهمسو است.

در حرفه حسابرسی، هویت اجتماعی، موضوعی بااهمیت برای افراد شاغل در آن حرفه به شمار می‌رود. در گذر زمان، حسابرسی به‌عنوان یک حرفه مهم اجتماعی زیر ذره‌بین دقیق جامعه قرار داشته و هویت اجتماعی مطلوبی کسب نموده است. حسابرسی که به‌شدت درگیر حرفه خود هستند، حرفه حسابرسی را بخش مهمی از هویت اجتماعی

خود تلقی می‌کنند. این موضوع نقش مهمی در قضاوت و تصمیم‌گیری حرفه‌ای حساب‌برسان دارد (علی فری و همکاران، ۱۳۹۶). با توجه به اینکه هویت اجتماعی مجموعه‌ای از ویژگی‌های اجتماعی، فرهنگی، روانی، زیستی و فرهنگی همسانی است که بر یگانگی آن‌ها دلالت می‌کند و آن‌ها را در زمان و مکانی معین از دیگر گروه‌ها متمایز می‌نماید، نمی‌تواند در رابطه ارزش‌های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغل حسابرسی تأثیر داشته باشد.

با توجه به اینکه بین ارزش‌های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغل حسابرسی رابطه‌ی معنادار وجود دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد مؤسسات حسابرسی با تشکیل جلسات آموزشی منظم به منظور ارتقای اطلاعات بین مسئولان و حساب‌برسان، آسان‌سازی جریان ارتباطات مذهبی میان کارکنان واحدهای مختلف مؤسسات، نصب پوستر و آگهی‌های ارزش‌های فرهنگی اسلامی، چاپ خبرنامه و نشریه داخلی در زمینه‌ی مسائل فرهنگی اسلامی به منظور تعالی فردی کارکنان که در نهایت موجب تعالی موسسه و جامعه است، گام بردارند. با توجه به اینکه جنسیت در رابطه‌ی ارزش‌های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغل حسابرسی تأثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌شود به منظور استخدام و به کارگیری حساب‌برسان هر دو جنسیت، برخوردی عادلانه و یکسان پیش‌رو بگیرند. همچنین تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی می‌تواند طیف گسترده‌ای از دانش، مهارت، تجربه، ایده‌ها و رفتارها را به ارمغان آورد که موجب بهبود کارکرد حساب‌برسان می‌گردد.

وجود محدودیت در مراحل پژوهش جزء لاینفک پژوهش می‌باشد. این پژوهش نیز از این امر مستثنی نبوده است. با توجه به اینکه ابزار پژوهش پرسشنامه بوده است در تکمیل آن‌ها، زمینه‌های ذهنی جامعه آماری از جمله احساسات، عواطف، نگرش‌ها و برداشت‌های شخصی لحاظ شده است که قطعاً این عوامل روی نتایج پژوهش تأثیر می‌گذارد.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی ندارند.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله مراتب تقدیر و تشکر خود را از دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان ابراز می‌دارند.

ORCID

Zahra Eslamifard

Omid Pourheidari

Amirhossein Taebi

Naqandari



<http://orcid.org/0000-0009-1319-3988>



<http://orcid.org/0000-0003-1599-4434>



<http://orcid.org/0000-0001-5391-3135>

منابع

- ابراهیم‌زاده، طاهر، نوراله زاده، نوروز، خسروی پور، نگار. (۱۴۰۰). بررسی اثرات مشترک هویت اجتماعی و فشارهای نهادی بر کیفیت حسابرسی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۰(۳۸)، ۳۶۱-۳۷۹.
- اسدی، علی. (۱۳۸۰). فرهنگ پذیری در آیین‌های روایات، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی. *موسسه امام خمینی (ره)*.
- اسکندرپور، بهروز. (۱۳۹۶). طراحی مدل ارزش‌های فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۷(۳)، ۳۷۳-۳۹۸.
- اسماعیلی‌کیا، غریبه، سبزی‌علی‌پور، فرشاد، باقری‌زاده، منظر، امیدی، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی اثرات تحولات حسابداری بخش عمومی بر هویت حسابداران بخش عمومی با تمرکز بر نظریه شبکه کنشگران. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۸(۷۲)، ۱۶۸-۱۳۹.
- بالادستیان، محمدامین. (۱۳۸۰). ویژگی‌ها و خاستگاه اساسی فرهنگ، پایان‌نامه، قم، موسسه‌ی آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره).
- بهاری فر، علی، جواهری کامل، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمانی (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی). *فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس*، ۲۸(۲)، ۹۵-۱۱۸.
- جمشیدی نوید، بابک، نوری، زهرا. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی بر پایه ابعاد هافستد بر شفافیت گزارشگری مالی و سطح مسئولیت پاسخگویی (مطالعه موردی: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی). *فصلنامه حسابداری سلامت*، سال دوم، شماره چهارم، پیاپی ۶، ۱-۱۸.
- جنکینز، ریچارد. (۱۳۸۱). *هویت اجتماعی*. ترجمه تورج یاراحمدی، شیرازه.
- حسن پور، اکبر، معمارزاده، غلامرضا، انبارلویی، مونا. (۱۳۹۲). تحقیق در مورد رابطه بین نگرش‌های شغلی و رابطه آن‌ها با عملکرد کارکنان. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۱۲(۱۲)، ۲۸-۲۱.
- حسینی، سیدعلی، بابایی، فاطمه. (۱۳۹۷). ضرورت آموزش اخلاق و ارزش‌های اسلامی در برنامه درسی حسابداری دانشگاه‌ها. *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، ۹(۱)، ۲۱-۴۰.

نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و هویت اجتماعی بر رابطه بین ارزش‌های ...؛ اسلامی فرد و همکاران | ۱۰۹

حقیقین، پرویز، آزادی، کیهان، پورعلی، محمدرضا، صمدی لرگانی، محمود. (۱۴۰۱). تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش استرس. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۴(۱)، ۱۹۱-۲۲۲.

خرشادی، محمد، مرادی، محمدعلی، پایان، علی. (۱۳۹۸). اثربخشی کمیته حسابرسی و ضعف در کنترل‌های داخلی: آیا جنسیت اعضای کمیته حسابرسی اهمیت دارد؟. *دانش حسابرسی*، ۲۰(۷۹)، ۲۱۹-۲۴۰.

خلیل پور، مهدی، ساغم، یحیی، نبوی چشمی، سیدعلی. (۱۳۹۷). تأثیر رویکردهای اخلاقی حسابداران بر کیفیت اطلاعات حسابداری با نقش تعدیل‌کننده اندازه شرکت و اهرم مالی. *تحقیقات حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۱(۴۳)، ۹۱-۱۱۸.

داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.

دریابی، عباسعلی و عزیزی، اکرم. (۱۳۹۷). رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت‌های حرفه‌ای حسابرسان با کیفیت حسابرسی (با توجه به نقش تعدیل‌کننده شک و تردید حرفه‌ای)، *مجله علمی-پژوهشی دانش حسابداری مالی*، ۵(۱)، ۷۹-۹۹.

ذاکری، آذر، هویدا، رضا، نجفی، محمد. (۱۳۹۰). رهبری معنوی با رویکرد اسلامی، *مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت*، ۴(۲)، ۱۳۷-۱۶۴.

رحیمی آشتیانی، امیر رحیم، آقایی، مهران، عسکریان، مهناز، صمدی لرگانی، محمود. (۱۴۰۱). تأثیر هوش هیجانی، اخلاقی و فرهنگی بر عملکرد حسابرسان و رابطه آن‌ها با سلامت مالی شرکت‌ها با بررسی تأثیر تعدیل‌کننده جنسیت حسابرسان. *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، ۵۳(۱۴)، ۹۷-۱۱۶.

رمضانی، حسین رضا، آذین فر، کاوه، غلام نیا روشن، حمیدرضا، فلاح، رضا. (۱۴۰۰). نقش فرهنگ اسلامی و تجربه حسابرسان در رابطه بین انصاف متقابل و کیفیت حسابرسی در شرایط محیطی ایران. *قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و حسابرسی*، ۱(۲)، ۱۴۳-۱۶۳.

۱۶۳

سجادی، سیدحسین، منتهی، وحید، وطن‌خواه، فرامرز. (۱۴۰۱). تأثیر تنوع جنسیتی در زمینه حسابرسی بر عملکرد شرکت. *پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای*، ۲(۷)، ۵۰-۷۵.

صالحی حیدرآبادی، مجتبی، پوراسماعیلی، اصغر، عندلیب کورایم، مرتضی. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط حساسیت بین فردی، گرایش نقش جنسی با توانایی حل مسئله در دانشجویان دانشگاه محقق اردبیلی. *ارائه شده در اولین همایش کشوری عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت*.

صیادی تورانلو، حسین، عزیزی، پادرام. (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه‌بندی ارزش‌های اخلاقی در حسابرسی از دیدگاه اسلام با رویکرد تاپسیس فازی. *اخلاق*، ۴۸(۱۸)، ۱۷۹-۲۰۸.

عبدی، مصطفی، زلّقی، حسن، کاظمی علوم، مهدی، علی بیگلر، مجید. (۱۳۹۹). ویژگی‌های کمیته حسابرسی و جریان وجه نقد آزاد؛ آزمون نظریه‌های نمایندگی و هزینه معاملات. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۷(۶۸)، ۱۲۱-۱۴۳.

علوی طبری، سیدحسین، مجتهدزاده، ویدا، بختیاری، نغمه. (۱۳۹۱). تأثیر جنسیت حسابرس بر کیفیت حسابرسی مستقل، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۴(۱۳)، ۲۱-۴۳.

علی فری، ملیحه، وکیلی فرد، حمیدرضا، بنی مهد، بهمن، رؤیایی، رمضانعلی. (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی هویت اجتماعی در روابط بین درک مسئولیت اجتماعی واحدهای تجاری و نگرش شغلی حسابداران. *حسابداری مدیریت*، ۱۰(۳۴)، ۶۹-۸۳.

قاسمی‌نژاد، احسان، بنی مهد، بهمن، باشکوه، مهدی. (۱۳۹۸). تأثیر جنسیت، تحصیلات و ذهنیت توطئه بر شک حرفه‌ای حسابرس: آزمون تئوری نگرش. *علم حسابرسی*، ۲۰(۷۸)، ۲۸۱-۲۶۱.

مرادی، مهدی، افشار ایمانی، یگانه السادات. (۱۳۹۵). رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس. *تحقیقات حسابداری مالی و حسابرسی*، ۹(۳۵)، ۴۱-۶۴.

مشعشی، سید محمد، هاشمی، سید عباس، فروغی، داریوش. (۱۳۹۷). تأثیر تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آن‌ها: بررسی نقش میانجی سازگاری جو اخلاقی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۵(۳)، ۴۱۵-۴۳۲.

نصوری، فاطمه، وطن‌پرست، محمدرضا، مشکي، مهدی. (۱۴۰۰). مبانی اخلاقی آموزش حسابداری و تمایل سهامداران بر اساس مدل کنفوسیوس. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۰(۳۸)، ۹۷-۱۱۳.

Reference

Agus, A., & Ghozali, I. (2019). Mediating Effect of Audit Quality in

- Relationship between Auditor Ethics and Litigation: an Empirical Study. *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, 7 (2), 91-100.
- Almer, E. D., Harris, M. K., Higgs, J. L., & Rakestraw, J. R. (2021). Partner gender differences in prestige of clients served at the largest US audit firms. *Journal of Business Ethics*, 173(2), 401-421.
- Al-Yahya, K.O. (2002). Power-Influence in Decision Making, Competence Utilization, and Organizational Culture in Public Organizations. The Arab World in Comparative Perspective. *JPART*, 11, 325-404.
- Andersen M L., & Klamm B K. (2018). Haidt's social intuitionist model: What are the implications for accounting ethics education? *Journal of Accounting Education*, 44, 35-46.
- Arens., A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., & A.Jusuf, A. (2011). Auditing and Assurance Services An integrated Approach-An Indonesia Adaption, In 1. Jakarta: Salemba Empat Peterson, R. A. (1979). Revitalizing the culture concept. *Annual review of sociology*, 137-166.
- Bakotić, D., & Rogošić, A. (2019). Job satisfaction of accountants and their professional ethics. *Ekonomski vjesnik/Econviews-Review of Contemporary Business. Entrepreneurship and Economic Issues*, 32(1), 165-177.
- Bakshi, S. (2012). Impact of gender on consumer purchase behaviour, *Journal of Research in Commerce and Management*, 1(9), 1-8.
- Beatty, R. P. (1989). Auditor Reputation and the Pricing of Initial Public Offerings. *The Accounting Review*, 64(4),693 703.
- Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.
- Christensen, A.L., Cote, J., & Latham, C.K. (2016). Insights Regarding the Applicability of the Defining Issues Test to Advance Ethics Research with Accounting Students: A Meta-analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 133(1), 141–163.
- Conroy, S. J., & Emerson, T. L. N. (2004), Business Ethics and Religion: Religiosity as a Predictor of Ethical Awareness among Students. *Journal of Business Ethics*, 50(4), 383– 396.
- Cooper, D. J., & Morgan, W. (2013). Meeting the evolving corporate reporting needs of government and society: arguments for a deliberative approach to accounting rule making. *Accounting and Business Research*, 43(4), 418-441.
- Copeland, M.K. (2015). The importance of ethics and ethical leadership in the accounting profession. In C. Jeffrey (Ed.). Research on professional responsibility and ethics in accounting. *Bingley, UK*

- Emerald Group Publishing Limited, 19(4), 61–98.*
- Costouros, T. (2017). Gender and ethical decision-making in the general insurance industry. *Journal of Behavioral Studies in Business, 9*, 1-24.
- De Acedo Lizarraga, M.L.S., de Acedo Baquedano, M.T.S., & Cardelle-Elawar, M. (2007). Factors that affect decision making: gender and age differences. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 7(3)*, 381-391.
- Doupnik, T. S., & Salte, S.B. (1995). External Environment and Accounting Practice: A Preliminary Test of General Model of International Accounting Development. *The International Journal of Accounting, Education and Research, 30(2)*, 189-207.
- Du, X. (2013). Does religion matter to owner-manager agency costs? Evidence from China. *Journal of Business Ethics, 118*, 319-347.
- Du, X., Jian, W., Zeng, Q., & Du, Y. (2014). Corporate environmental responsibility in polluting industries: Does religion matter?. *Journal of Business Ethics, 124*, 485-507.
- Garcia-Blandon, J., Argilés-Bosch, J. M., & Ravenda, D. (2019). Is there a gender effect on the quality of audit services?. *Journal of Business Research, 96*, 238-249.
- Grose, J. (2013), Why women can't break corporate fraud's glass ceiling. *Bloomberg.com, 77.0.*
- Haig, David (2004). The Inexorable Rise of Gender and the Decline of Sex: Social Change in Academic Titles, 1945–2001. *Archives of Sexual Behavior, 33(2)*, 87–96.
- Hewstone, M., & Jaspars, J. M. F. (1984). Social Dimensions of Attribution, in H. Tajfel (ed.), *The Social Dimension: European Developments in Social Psychology* (Cambridge University Press, Cambridge, UK), 379–404.
- Hillman, A. J., Cannella Jr, A. A., & Harris, I. C. (2002). Women and racial minorities in the boardroom: How do directors differ?. *Journal of management, 28(6)*, 747-763.
- Hofsted, G. (2001). *Cultures Consequenece*. 2nd Edition, London: Sage Publications.
- Hu, N., Chen, H., & Liu, M. (2018). Religious Atmosphere and the Cost of Equity Capital: Evidence from China. *China Journal of Accounting Research, 11(2)*, 151– 169.
- Hurtz, G.M., & Williams, K.J. (2009). Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities. *Journal of Applied Psychology, 94(3)*, 635–53.
- Iannaccone, L. R. (1998). Introduction to the Economics of Religion. *Journal of Economic Literature, 36(3)*, 1465– 1495.
- Ismail, S., & Yuhanis, N. (2018). Determinants of ethical work behavior of

- Malaysian public sector auditors. *Asia- Pacific Journal of Business Administration*, 10(1), 21-34.
- Kabir, M. N., & Parvin, M. M. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian journal of business and management research*, 1(9), 113-123.
- Khalil, S., & Nehme, R. (2021). Performance evaluations and junior auditors' attitude to audit behavior: a gender and culture comparative study. *Meditari Accountancy Research*, 31(2), 239-257.
- Khodakarami, M., Rezaee, Z., & Hesarzadeh, R. (2021). Islamic Religious Atmosphere and Audit Pricing: Evidence from Iran. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 30(4), 716-737.
- Knechel, R.W. (2000). Behavioral Research in Auditing & Its Impact on Audit Education", *Issues in Accounting Education*, 15(4), 695-712.
- Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H., & Cao, J. (2013). Impact of Job Satisfaction and Personal Values on the Work Orientation of Chinese Accounting Practitioners. *Journal of Business Ethics*, 112(4), 627-640.
- O'Donnell, E., & Johnson, E. N. (2001). The effects of auditor gender and task complexity on information processing efficiency. *International Journal of Auditing*, 5(2), 91-105.
- Osman, M. N. H. B., Nahar, H. S., & Abidin, Z. Z. (2019). High Quality Audit Committee-Internal Auditor Relationship-How to Establish One? *International Journal of Commerce*. <https://doi.org/10.34293/sijash.v7i1.522>.
- Palmorse, Z. (1988). Analysis of Auditor Litigation and Audit Services Quality. *The Accounting Review*, 63(1), 55-73.
- Reinstein, A., Churyk, N. T., Taylor, E. Z., & Williams, P. F. (2019). Using Accounting Department Advisory Councils and Higher Quality Continuing Education Requirements to Improve the Accounting Profession's Ethical Reasoning Skills. In *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations* (pp. 177-193). Emerald Publishing Limited.
- Rodri'guez, B., & P. Lilian (2014). Knitting Meaning: Understanding the Origin, the History, and the Preservation of Traditional Cultural Practice of the Arhuaca Indigenous Community. *Culture & Psychology*, 20(3), 330-354.
- Schleicher D.J., Watt J.D., & Greguras G.J. (2004). Reexamining the job satisfaction-performance relationship: the complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89, 165-77.
- Su, K. (2019). Does Religion Benefit Corporate Social Responsibility (CSR)? *Evidence from China, Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1206-1221.

- Sunstein, C. R. (1996). Social norms and social roles. *Columbia Law Review*, 96, 903.
- Turner, R. K. (2006). Sustainability auditing and assessment challenges. *Building Research & Information*, 34(3), 197-200.
- WHO. (2019). World health organization, available at: www.who.int/gender-equity-rights-understanding/gender-definition/en/ (accessed 22 October 2019).

References [In Persian]

- Abdi, M., Zalaghi, H., Kazemi Olum, M., & Aligiglo, M. (2020). Audit Committee Characteristics and the Free Cash Flow: Testing the Agency and the Transactions Cost Theories. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 17(68), 121-143. [In Persian]
- Alavi Tabari, S. H., Mojtahedzadeh, V., & Bakhtiaeri, N. (2012). Analyzing the Effect of Auditor Gender on Audit Quality. *Financial Accounting and Auditing Research*, 4(13), 21-43. [In Persian]
- Alifari, M., Vakilifard, H., Banimahd, B., & Royaei, R. (2017). Study of the adjusting role of social identity in the relationships between perceiving commercial social responsibility and. *Management Accounting*, 10(34), 69-83. [In Persian]
- Asadi, A. (2001). *Acculturation in the Mirror of Narratives* [Master's Thesis of Social Sciences], Imam Khomeini Institute. [In Persian]
- Bahari-Far A., Javaheri Kamel M., & Ahmadi S. A. (2011). Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Ethical Values. *Justice and Organizational Commitment*, 1(1), 95-118. [In Persian]
- Baladastian, M. A. (2000). *Basic characteristics and origins of culture* [Thesis], Qom, Imam Khomeini Research Institute. [In Persian]
- Darabi, A., & Rezazade, A. (2014). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: Academic Jihad Publications. [In Persian]
- Daryaei, A.A., & Azizi, A. (2018). The relationship between ethics, experience and professional qualifications of auditors with audit quality (according to the moderating role of professional skepticism). *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 5(1), 79-99. [In Persian]
- Ebrahimzadeh, T., Nourollahzadeh, N., & Khosravi pour, N. (2021). The Joint Effects of Social Identity and Institutional Pressures on Audit Quality. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 10(38), 361-379. [In Persian]
- Esmailikia, G., Sabzalipour, F., Bagharizadeh, M., & Omidi, M. (2021). Investigating the Impact of Public Sector Accounting Reforms on Accountants' Identity by Focusing on the Actor-Network-Theory. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 18(72), 139-168. [In Persian]

Persian]

- Ghaseminejad, E., Banimahd, B., & Bashokoh, M. (2018). The effect of gender, education and conspiracy mentality on auditor professional skepticism: A test of attitude theory. *Auditing science*, 20(78), 261-281. [In Persian]
- Haqbin, P., Azadi, K., Pourali, M. R., & Samadi Largani, M. (2022). The Effect of Social Identity and Flexibility on Audit Quality with Emphasis on the Stress Role. *Financial Accounting and Auditing Research*, 14(53), 191-222. [In Persian]
- Hassanpour, A., Memarzadeh, G., & Anbarlooi, M. (2013). Investigation about Impression and Being Impressed Relation of Job Attitudes and Their Connection with Employee Performance. *Journal of Development & Evolution Management*, 5(12), 21-28. [In Persian]
- Hosseini, S. A., & Babaei, F. (2019). Necessity of ethics education and Islamic values in universities accounting curriculum. *Journal of Accounting and Social Interests*, 9(1), 21-40. [In Persian]
- Jamshidi Navid, B., & Noori, Z. (2013). The Study of the Islamic Cultural Values Effect on Transparency and Accountability Level (A Case Study: The Ministry of Health and Medical Education). *Journal of Health Accounting*, 2(4), 1-18. [In Persian]
- Jenkins R. (2001). *Social Identity*. Translated by Toraj Yarahmadi, Shiraz. [In Persian]
- Khalilpo, M., Saghem, Y., & Nabavi Cheshmi., S. A. (2018). The effect of ethical approaches of accountants on the quality of accounting information with the moderating role of company size and financial leverage. *Journal of financial accounting and auditing research*, 11(43), 91-118. [In Persian]
- Khorashadi M., Moradi M. A., & Payan A. (2020). Audit committee effectiveness and internal control weaknesses: Does the gender of audit committee members matter?. *Journal of audit Science*, 20(79), 219-240. [In Persian]
- Moradi, M., & Afshar Imani, Y. (2016). The relationship between emotional intelligence, spiritual intelligence and auditor performance. *Financial accounting and auditing research*, 9(35), 41-64. [In Persian]
- Moshashaei, S. M., Hashemi, S. A., & Foroughi, D. (2018). The Effect of Auditors' Individual Differences on Their Professional Commitment: the Mediation Effect of Ethical Climate Fit. *Accounting and Auditing Review*, 25(3), 415-432. [In Persian]
- Nasoury, F., Vatan parast, M. R., Azadi, K., & Meshki Miavaghi, M. (2021). Ethical Foundations of Accounting Training and the Willingness of Shareholders Based on the Confuciumodel. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 10(38), 97-113. [In Persian]

- Rahimi Ashtiani, A., Aghaei, M., Askarian, M., & Samadi Largani, M. (2022). The Effect of Emotional, Moral and Cultural Intelligence on Auditor Performance and their Relationship with Financial Health of Firms, by Studying the Adjusting Effect of Auditor Gender. *Accounting and Auditing Research*, 14(53), 97-116. [In Persian]
- Ramezani, H. R., Azinfar, K., Gholamnia Roshan, H. R., & Falah, R. (2022). The role of Islamic culture and auditor experience in the relationship between mutual fairness and audit quality in Iran's environmental conditions. *Judgment and Decision Making in Accounting and Auditing*, 1(2), 143-163. [In Persian]
- Sajadi, H., Menati, V., & Vatankhah, F. (2022). The Effect of Gender Diversity in Audit Committee on Performance. *Journal of Professional Auditing Research*, 2(7), 50-78. [In Persian]
- Salehi Heydarabadi, M., Poresmaeeli, A., & Andalib qvarim, M. (2010). *Investigating the relationship between interpersonal sensitivity, gender role orientation and problem-solving ability in students of Mohaghegh Ardabili School*. Presented at the first national conference on social factors affecting health. [In Persian]
- Sayadi Toranlo, H., & Azizi, P. (2017). Identification and ranking of ethical values in auditing from the perspective of Islam with fuzzy TOPSIS approach. *Quarterly Scientific Journal of Applied Ethics Studies*, 48(18), 179-208. [In Persian]
- Skandarpour, B. (2017). Designing a model of Islamic cultural values in Payam Noor University. *Culture in Islamic University*, 7(3), 373-398. [In Persian]
- Zakeri, A., Hoveda, R., & Najfi, M. (2011). Spiritual leadership with an Islamic approach, *Islamic studies in education*, 4(2), 137-164.

استناد به این مقاله: اسلامی فرد، زهرا، پورحیدری، امید، تائبی نقدری، امیرحسین. (۱۴۰۲). نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و هویت اجتماعی بر رابطه بین ارزش‌های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغل حسابرسی، *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۲۰(۷۸)، ۷۷-۱۱۶.

DOI: 10.22054/qjma.2023.73584.2456



Empirical Studies in Financial Accounting is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.