



Shahid Bahonar
University of Kerman



Iranian E-Commerce Scientific
Association

Examining the Impact of Islamic Cultural Values on Auditors' Job Performance and Professional Attitude

Zahra Eslami Fard¹, Omid Pourheidari² and Amirhossein Taebi Naghandari³

1. Department of Accounting, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. **Email:** azames2020@gmail.com

2. **Corresponding Author**, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran. **Email:** opourheidari@uk.ac.ir

3. Department of Accounting, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. **Email:** taebi@iauk.ac.ir

ARTICLE INFO

Article Type:

Research Article.

Article History:

Received: 13 May 2024

Received in revised form: 7 July 2024

Accepted: 21 July 2024

Available online: 5 August 2025

Keywords:

Islamic Culture Values,
Job Performance,
Job Attitude,
Auditors.

JEL Classification:

J62, M14.

Cite this article: Eslami Fard, Z., Pourheidari, O., & Taebi Naghandari, A.H.. (2025). Examining the impact of islamic cultural values on auditors' job performance and professional attitude. *Journal of Development and Capital*, 10(2), 235-256. [In Persian].

DOI: <https://doi.org/10.22103/jdc.2024.23393.1467>

A B S T R A C T

Objective: The auditor's intention is to obtain reasonable assurance about whether the financial statements as a whole are free from material misstatement, whether due to fraud or error, and to issue an auditor's report that includes an auditor's opinion. The responsibility and duty of an auditor towards shareholders and investors requires that he adhere to the principles of legal behavior in order to gain acceptance, credibility, trust, and social respect that are necessary for working in any specialized profession. This study seeks to examine the impact of Islamic cultural values on the performance and job attitude of auditors.

Method: This is a descriptive survey-type applied research. The statistical population was all employees of the Audit Organization of Iran, managers and employees of audit firms, and doctoral students in auditing, which was determined using the Cochran formula to be 384 people. In this research, random sampling method was used to select the sample size. Convergent validity was used to determine the validity of the questionnaire.

Results: The reliability of the questionnaire was examined using Cronbach's alpha coefficient and its value was greater than 0.7, indicating acceptable reliability. Partial least squares structural equations were used to analyze the test data using SmartPLS3 statistical analysis software.

Conclusion: The results showed that there is a significant relationship between Islamic cultural values and auditors' performance and job attitude.



Publisher: Shahid Bahonar University of Kerman.

© Pourheidari et al.

Introduction

The auditor's objective is to obtain reasonable assurance that the financial statements are free from material misstatement, whether due to fraud or error and to issue an auditor's report that includes the auditor's opinion. The responsibility and duty of an auditor towards shareholders and investors require them to adhere to ethical principles to gain acceptance, credibility, trust, and social respect, which are essential for any professional activity. This research investigates the influence of Islamic cultural values on auditors' performance and professional attitude. The study is of an applied descriptive survey nature. The statistical population included all employees of the Iranian Association of Certified Public Accountants, managers, employees of auditing companies, and doctoral students in auditing, with a sample size of 384 determined using the Cochran formula. A random sampling method was used in this research. Convergent validity was used to determine the validity of the questionnaire. The reliability of the questionnaire was examined using Cronbach's alpha coefficient, which yielded a value greater than 0.70, indicating acceptable reliability. Structural equation modeling using the partial least squares method was employed for data analysis using SmartPLS software. The results indicated a significant relationship between Islamic cultural values and auditors' performance and professional attitude. The growth and diversity of business activities have accelerated the expansion of capital markets and broadened the scope of companies' operations. These developments require improved supervision of the professional conduct of production, commercial, and service units to protect the public interest and the interests of business owners. Achieving this goal requires access to reliable, relevant, and comparable financial reports prepared by professional internal and independent accounting and auditing services after thoroughly examining the financial information and statements. Auditing is recognized as one of the most regulated professions in the world. Due to the nature of its services, this profession must possess a unique credibility and trust. Due to the type and nature of the services it provides, this profession should have a certain credibility and trust. In order to maintain this credibility and trust, the intellectual and practical adherence of the profession's members to its behavioral and ethical standards is critical. Job performance is one of the primary criteria in determining organizational effectiveness. Employees' job attitudes are very important in achieving individual and organizational goals through their performance. Attitudes are feelings and beliefs that largely determine how employees perceive their environment, commit to desired actions, and ultimately behave. Attitudes play an important role in determining how an audit is conducted and thus directly affect audit quality. In Islamic societies, auditors must be accountable to financial providers in the light of Islamic techniques and practices, evaluate the management's actions, and report on their compliance with Sharia, including implementing contracts, honesty, and avoiding monopoly and injustice. Therefore, auditors in Islamic societies must have a good knowledge of Islamic laws. Based on research results, the influential factors in improving job attitude are related to several variables such as age, education level, gender, work environment, years of service, competition, individual skills, job skills, education, or management methods of audit supervisors.

Method

The research method is practical in terms of its purpose. The Iran Audit Organization, auditing firms, and auditors can use its results. The research used a descriptive-correlational method with a structural equation modeling approach.

Results

Descriptive Statistics Results:

Table (1) presents the results of descriptive statistics of demographic characteristics. Of 384 sample individuals, 35% were female, and 65% were male. The maximum age of the sample

was 45% in the "41 to 50 years" age group, and the minimum was 25% in the "30 to 40 years" age group.

Table 1. Descriptive statistics results of demographic characteristics

Variable		Frequency	Percentage (%)
Gender	Male	253	66
	Female	131	34
Age	30 to 40	38	10
	41 to 50	246	64
	Over 50 years	100	26
Education Level	Bachelor's	104	27
	Master's	180	47
	PHD	100	26

As the results of the research variables in Table (2) show, the respondents had a moderate relative opinion for all variables, so the average response for all variables was moderate (3).

Table 2. Descriptive statistics results of research variables

Variable	Observations	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Islamic Cultural Values	384	3.045	1.160	1.0	5.0
Performance	384	2.929	0.975	1.0	5.0
Job Attitude	384	3.498	1.388	1.0	5.0

Conclusions

The article examines the relationship between Islamic cultural values and auditors' performance and occupational attitudes. The results indicate a significant correlation between Islamic cultural values and employees' performance and occupational attitudes. Additionally, the article investigates the application of good corporate governance in the Islamic auditing process and its impact on employees. The results show that auditors with a high level of religiosity are less likely to commit ethical violations, and religiosity can help maintain auditing ethics. Company managers can organize training programs and sessions on Islamic values to improve employees' performance and occupational attitudes.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Data Availability Statement

Not applicable.

Acknowledgements

The authors thank all participants in this study.

Ethical Considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and misconduct.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.



انجمن علمی تجارت الکترونیکی ایران

مجله توسعه و سرمایه

شماره چاپ: ۲۰۰۸-۲۴۲۸ شماره انگیزشی: ۲۴۴۵-۳۶۰۶

Homepage: <https://jdc.uk.ac.ir>



دانشگاه شهید باهنر کرمان

بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی بر عملکرد و نگرش شغلی حساب‌برسان

زهرا اسلامی فرد^۱، امید پورحیدری^۲ و امیرحسین تائبی نقندری^۳

۱. گروه حسابداری، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. azames2020@gmail.com **رایانامه:**

۲. نویسنده مسئول، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. opourheidari@uk.ac.ir **رایانامه:**

۳. گروه حسابداری، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. taebi@iauk.ac.ir **رایانامه:**

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: قصد حساب‌برس، کسب اطمینان معقول از عاری بودن صورت‌های مالی به‌عنوان یک کل از تحریف بااهمیت، اعم از تقلب یا اشتباه، و صدور گزارش حساب‌رسی است که شامل نظر حساب‌برس باشد. مسئولیت و وظیفه یک حساب‌برس در برابر سهامداران و سرمایه‌گذاران ایجاب می‌کند که وی پای‌بند به اصول رفتاری قانونمندی باشد تا پذیرش، اعتبار، اعتماد و احترام اجتماعی را که لازمه فعالیت در هر حرفه تخصصی است، به‌دست آورد. این پژوهش به‌دنبال بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی بر عملکرد و نگرش شغلی حساب‌برسان است.

روش: پژوهش حاضر کاربردی از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری، کلیه کارکنان سازمان حسابداری ایران و مدیران و کارکنان شرکت‌های حساب‌رسی و دانشجویان مقطع دکتری حسابداری بودند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر تعیین شد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب حجم نمونه استفاده شد. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی همگرا استفاده شد.

یافته‌ها: پایایی پرسشنامه به کمک ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مقدار آن بزرگ‌تر از ۰/۷ به دست آمد که نشان از پایایی قابل قبول آن است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های آزمون از معادله‌های ساختاری حداقل مربع‌های جزئی به کمک نرم‌افزار تحلیل آماری اسمارت پی‌ال‌اس ۳ استفاده شد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد بین ارزش‌های فرهنگ اسلامی با عملکرد و نگرش شغلی حساب‌برسان ارتباط معناداری وجود دارد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی.

تاریخ‌ها:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۲/۲۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۴/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۴/۳۱

تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۴/۵/۱۴

واژه‌های کلیدی:

ارزش‌های فرهنگ اسلامی،

عملکرد شغلی،

نگرش شغلی،

حساب‌برسان.

طبقه‌بندی JEL:

J62, M14.

استناد: اسلامی فرد، زهرا؛ پورحیدری، امید و تائبی نقندری، امیرحسین (۱۴۰۴). بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی بر عملکرد و نگرش شغلی حساب‌برسان. مجله

توسعه و سرمایه، ۱۰ (۲)، ۲۳۵-۲۵۶. <https://doi.org/10.22103/jdc.2024.23393.1467>

ناشر: دانشگاه شهید باهنر کرمان.

© پورحیدری و همکاران.



۱- مقدمه

رشد و تنوع فعالیت‌های تجاری، گسترش بازارهای سرمایه را تسریع کرده و دامنه فعالیت‌های شرکت‌ها را گسترش داده است. این تغییرها مستلزم بهبود نظارت بر رفتار حرفه‌ای واحدهای تولیدی، تجاری و خدماتی به منظور حفاظت از منافع عمومی و صاحبان مشاغل است. دستیابی به این هدف، مستلزم دسترسی به گزارش‌های مالی قابل اتکا، مرتبط و قابل مقایسه است که توسط خدمات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای داخلی و مستقل، پس از بررسی دقیق اطلاعات و صورت‌های مالی تهیه شده است، **توران‌لو و عزیزی^۱ (۲۰۱۹)**. حسابداری بازتابی از عملکرد واحدهای اقتصادی است که تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد. فرهنگ، یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در توسعه حسابداری است. حرفه حسابرسی به عنوان یکی از منضبط‌ترین حرفه‌های دنیا شناخته شده است، **توران‌لو و عزیزی (۲۰۱۹)**. این حرفه به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می‌دهد، بایستی از اعتبار و اعتماد خاصی برخوردار باشد. به منظور حفظ این اعتبار و اعتماد، پایبندی فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن بسیار مهم است. نقش، وظایف و مسئولیت حساب‌رسان حرفه‌ای در قبال جامعه و صاحبان مشاغل، از آنها می‌خواهد که به مجموعه‌ای از قوانین اخلاقی و رفتار حرفه‌ای منسجم و مشخص پایبند باشند تا مقبولیت، اعتبار، اعتماد و احترام اجتماعی را که ضروری است، برای بقای حسابرسی به عنوان یک حرفه به دست آورند، **محمد ساعت و همکاران^۲ (۲۰۱۲)**. از طرف دیگر، موضوع کیفیت حسابرسی مورد توجه مستمر شاغلین، دانشگاهیان و قانون‌گذاران است (**سام، ۲۰۱۹**). این به این دلیل است که کیفیت ضعیف حسابرسی می‌تواند منجر به شکست حسابرسی و همچنین رسوایی‌های تجاری بزرگ شود، **کاروانا و کوالزیک^۳ (۲۰۲۱)**. متأسفانه رسوایی در شرکت‌هایی مانند انرون^۴، ورلد کام^۵، آرتور اندرسون^۶، تیکو^۷، آهولد^۸، پارمالات^۹ و وال مارت^{۱۰} که اغلب به طور گسترده در رسانه‌های مرتبط با تجارت پوشش داده شده است، به شهرت بسیاری از شرکت‌هایی که این حرفه را نمایندگی می‌کنند آسیب رسانده و باعث ایجاد بحران اعتماد عمومی نسبت به قابلیت اطمینان سرمایه‌گذاری شرکتی و توانایی متخصصان حسابداری و حسابرسی برای محافظت از منافع سرمایه‌گذاران شده است. در نتیجه، قوانینی وضع شده و استانداردهایی مانند استاندارد بین‌المللی کنترل کیفیت صادر شده است تا اطمینان حاصل شود که سطح خاصی از کیفیت حسابرسی تضمین می‌شود. این تلاش‌ها برای کاهش وقوع شکست‌های حسابرسی در آینده و رسوایی‌های تجاری و همچنین برای ایجاد شهرت و اعتماد حساب‌رسان ضروری است (**آی‌ده و فاتیما^{۱۱}، ۲۰۲۲**). علی‌رغم هزینه‌های مرتبط با شیوه‌های غیر اخلاقی سازمانی، اثرات آن در دنیای شرکت‌های امروزی به طور فزاینده‌ای مخرب‌تر می‌شود. علاقه فزاینده‌ای به درک منابع منتسب به اخلاق کاری افراد وجود دارد، و ثابت شده است که پیشینه و ارزش‌های مذهبی تأثیر قابل توجهی بر ادراک اخلاقی آنها نسبت به کار ندارند. این امر منجر به انجام تحقیقاتی برای شناسایی دیدگاه ادیان مختلف نسبت به کدهای کاری شده است. مجموعه گسترده‌ای از تحقیقات در مورد اخلاق کار در دنیای غرب به کار گرفته شده است. توجه عمده به دیدگاه پروتستانی تثبیت شده در مورد اخلاق کار بیش از یک قرن را دربر می‌گیرد و توسط کار **ویر^{۱۲} (۲۰۰۴)** ارتقا یافته است. در همین حال، تحقیقات علمی در مورد درک دیدگاه‌های ادیان در مورد ارزش‌های کاری نیز به سمت مذاهب بیشتری تغییر کرده است، به ویژه دیدگاه اسلامی اخلاق کار به عنوان یک حوزه مجزا از طریق اخلاق کار اسلامی در دهه‌های اخیر قوت گرفته است، (**ایسلام و همکاران، ۲۰۲۱**).

¹ Tooranloo & Aziz² Mohamed Saat³ Caruana & Kowalczyk⁴ Enron⁵ Worldcom⁶ Arthur Anderson⁷ Tico⁸ Ahold⁹ Parmalat¹⁰ Wal-Mart¹¹ Ayedh & Fatima¹² Weber

کیفیت حسابرسی از بعد اسلامی چارچوب را برای حسابرسان مسلمان مرتبط تر می کند و باید برای قانون گذاران در اکثر کشورهای مسلمان مورد توجه قرار گیرد. در کشورهای اسلامی نظیر ایران، اسلام به عنوان عاملی مؤثر بر فضای نهادی، فرهنگی و اجتماعی- اقتصادی که مؤسسات مالی در آن فعالیت می کنند، ماهیت، کارکردها و دامنه حسابرسی را تعیین می کند (آدمک و کوت^۱، ۲۰۱۸). در اسلام، قرآن و سنت، برای مؤمنان راه روشنی برای تجارت و کسب و کار تعریف شده است. اسلام علاوه بر الزام مسلمانان به رعایت اصول پنج گانه دین، بر پای بندی به اصول اخلاق اسلامی تأکید دارد. در قرآن نیز به موضوعات مربوط به حسابرسی اشاره شده است. قرآن در طولانی ترین آیه (آیه ۲۸۲ سوره بقره)، ۱۹ دستور در مورد معاملات مالی ارائه می دهد. این آیه بر ثبت عادلانه اسناد تأکید می کند و از مردم می خواهد که در معاملات از کتمان حقیقت خودداری کنند. این اصول در بسیاری از جنبه های دیگر زندگی مسلمانان، از جمله مدیریت، حسابداری و حسابرسی اعمال می شود (صیادی تورانلو و عزیزی، ۲۰۱۹).

ارزش های فرهنگی اسلامی بر عدالت، صبر، بخشش، همکاری، حفاظت از حریم خصوصی، خودداری از شایعات، ممنوعیت سرقت، کلاه برداری و بی عدالتی و گسترش برادری، دوستی و عشق بین همه اعضای جامعه تأکید دارد (کزنی^۲، ۲۰۲۰). این ارزش ها به حسابرس کمک می کنند تا اصولی حرفه ای برای خود اتخاذ کند و در مواجهه با مشکلات و مسائل حسابرسی، با فرموله کردن ارزش ها درصدد حل و فصل برآید. از آنجایی که دین، یکی از مهم ترین عوامل تأثیر گذار بر رفتار افراد است، بسیاری از موارد نقض اخلاقی به دلیل از بین رفتن ارزش های دین داری در حسابرسی رخ می دهد. از دست دادن ارزش دین داری باعث می شود حسابرسان نتوانند خوب و بد را تمیز دهد (کازمانینگتیز^۳، ۲۰۱۶). توانایی مذهبی به عنوان یک سنگر در اجرای مسئولیت ها و کار حسابرسی بسیار مهم است (سیتومپول و همکاران^۴، ۲۰۱۴). به علاوه در اسلام، حسابرسان باید در برابر خداوند متعال در هر نگرش و عملی که در کارش انجام می دهد، پاسخگو باشد. اخلاق کار اسلامی به عنوان چارچوبی متشکل از آموزه هایی ترسیم شده است که شیوه های کاری درست را از شیوه های نادرست متمایز می کند. اهمیتی که به اخلاق کار اسلامی نسبت داده می شود این است که از قرآن کریم و اعمال حضرت محمد (ص) نشأت می گیرد هر مسلمان موظف است از آن پیروی کند (اسلانی و همت فرد^۵، ۱۳۹۱). اخلاق کار اسلامی مؤلفه ای از اسلام است که تأکیدی را که دین بر نقشی که کار در جامعه به ارث می برد و محوریت آن در زندگی مردم می گذارد روشن می کند. منابع معرفت اسلامی به وضوح ماهیت رفتار انسان را توصیف می کنند. قرآن کریم اشارات مفصلی به این که چه رفتاری برای یک فرد درست و نادرست است ارائه می دهد. تعبیه ایده رفتار درست و اهمیت آن در مدیریت ذی نفعان می تواند راه درازی در دستیابی به تعالی در مدیریت داشته باشد (گونوان^۵، ۲۰۲۴). با این حال، بیشتر متونی که مطلوبیت اخلاق کار اسلامی را نشان می دهند، با فقدان تحلیل تجربی اعمال شده بر روی تأثیرات حاصل از اخلاق کار اسلامی در یک محیط کار، ماهیت نظری دارند.

کنترل های داخلی در شرکت ها اثربخش و ارزیابی های حسابرسان مستقل از اثربخشی کنترل ها مبنای عملیات حسابرسی قرار نمی گیرد (ودیدی و کوچکی^۶، ۱۳۸۷). همچنین با افزایش هوش هیجانی و هوش اخلاقی تأثیر منفی فشار شغلی بر قضاوت حسابرسان کاهش می یابد و سازمان ها و نهادهای نظارتی مسئول باید عوامل ایجاد فشار شغلی را شناسایی و با اجرای

¹ Adamek & Kogut² Czerny³ Kusumaningtyas⁴ Sitompul⁵ Sitompul

راه کارهای مدیریتی نظیر برگزاری دوره‌های آموزشی لازم، هوش هیجانی و هوش اخلاقی حسابرسان را تقویت نموده تا بتوانند در مواجهه با این گونه فشارها منطقی و منصفانه برخورد کنند (ستوده و همکاران، ۱۴۰۲).

از دیدگاه پترسون^۱ (۱۹۷۹) ارزش‌های دینی می‌توانند به فرهنگی با کیفیت منتهی شوند که ذیل آن حسابرسان به بهبود فرایند حسابرسی تشویق می‌شوند و نتیجه در ارتقای عملکرد آنها دارد. بررسی نگرش‌های حسابرس نیز به عنوان یکی از شاخص‌های اجتماعی، به دلیل نتایج فراوانی که می‌تواند بر بهبود عملکرد شغلی حسابرس داشته باشد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هر سازمان 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 عملکرد حسابرسی داشته باشد (تحریری و همکاران، ۱۳۹۹). میزان نگرش شغلی حسابرسان می‌تواند منجر به موفقیت یا عدم موفقیت آنها در رسیدن به اهداف شود. با توجه به شاخه‌های و مؤلفه‌های متنوعی که نگرش حسابرسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، می‌توان با شناخت دسته‌بندی این مؤلفه‌ها به الگویی جهت ارتقای نگرش حسابرسان دست یافت (هدایتی و همکاران، ۱۳۹۷). نگرش شغلی حسابرس، شناخت دقیق وضعیت فعلی، تمیز نقاط ضعف و قوت و سپس ارائه راه حل و راهکاری به منظور بهبود عملکرد است. درواقع، نگرش شغلی، ارزیابی فرد از شغل خود است که بیان‌کننده احساسات، باورها و دل‌بستگی فرد نسبت به شغل خود است (بورمن و موتوویدلو^۲، ۲۰۱۴). افزایش شمار استفاده‌کنندگان از گزارش حسابرسی که درواقع مشتری محسوب می‌شوند، باعث شده تا کیفیت کار حسابرسی به شدت مورد توجه و دقت قرار گیرد. از این رو، بررسی عوامل مؤثر بر کارکرد حسابرسان مهم بوده و ضرورت انجام آن احساس می‌شود. در این پژوهش هدف محقق بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی بر عملکرد شغلی و نگرش شغل حسابرسی است. این مطالعه باب جدیدی را در منظر حسابداری و حسابرسی می‌گشاید و با آمیختن اصول والای اسلامی در تخصص حسابرس، سعی در ارتقای نگرش و عملکرد شغلی حسابرسان دارد. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی است که: ارزش‌های فرهنگ اسلامی چه تأثیری بر عملکرد و نگرش شغلی حسابرسان دارد؟

۲- مبانی نظری

این مطالعه بر اساس چندین چارچوب نظری است که رابطه بین ارزش‌های فرهنگی اسلامی، عملکرد شغلی و نگرش شغلی حسابرسان را تبیین می‌کند.

۲-۱- نظریه ابعاد فرهنگی هافستد

نظریه ابعاد فرهنگی هافستد (۱۹۸۴) برای درک تأثیر ارزش‌های فرهنگی اسلامی بر عملکرد شغلی و نگرش شغلی حسابرسان استفاده می‌شود. این نظریه شش بعد فرهنگ را پیشنهاد می‌کند: فاصله قدرت، فردگرایی، اجتناب از عدم قطعیت، مردانگی، جهت‌گیری طولانی‌مدت و زیاده‌روی. ارزش‌های فرهنگی اسلامی احتمالاً بر رفتار و نگرش حسابرسان تأثیر می‌گذارد، به‌ویژه از نظر حرفه‌ای بودن، صداقت و اخلاق کاری.

۲-۲- نظریه هویت اجتماعی

نظریه هویت اجتماعی، تاجفل و ترنر (۱۹۸۶) برای توضیح اینکه چگونه ارزش‌های فرهنگی اسلامی هویت حسابرسان را شکل می‌دهد و بر رفتار و نگرش آنها نسبت به شغلشان تأثیر می‌گذارد، استفاده می‌شود. این نظریه معتقد است که افراد از عضویت در گروه خود احساس هویت و تعلق می‌گیرند و این هویت بر رفتار و نگرش آنها تأثیر می‌گذارد.

¹ Peterson

² Borman & Motowidlo

۳-۲- تئوری خودتعیینی

نظریه خودتعیینی، **دسی و رایان (۲۰۰۰)** برای درک جنبه‌های انگیزشی ارزش‌های فرهنگی اسلامی و تأثیر آنها بر عملکرد شغلی و نگرش شغلی حساب‌برسان استفاده می‌شود. این نظریه پیشنهاد می‌کند که رفتار انسان توسط سه نیاز روان‌شناختی ذاتی برانگیخته می‌شود: خودمختاری، شایستگی و ارتباط.

۴-۲- نظریه اصلاح رفتار سازمانی

نظریه اصلاح رفتار سازمانی، **لوتانز و کریتر (۱۹۸۵)** برای توضیح چگونگی استفاده از ارزش‌های فرهنگی اسلامی برای اصلاح رفتار و نگرش حساب‌برسان نسبت به شغلشان استفاده می‌شود. این نظریه پیشنهاد می‌کند که رفتار را می‌توان با استفاده از تقویت مثبت، تنبیه و سایر تکنیک‌های انگیزشی تغییر داد.

۵-۲- نظریه اخلاق کار اسلامی

نظریه اخلاق کار اسلامی، **علی و اوویهان^۱ (۲۰۰۸)** برای درک تأثیر ارزش‌های فرهنگی اسلامی بر اخلاق کاری و عملکرد شغلی حساب‌برسان استفاده می‌شود. این نظریه پیشنهاد می‌کند ارزش‌های اسلامی مانند سخت‌کوشی، صداقت و انصاف برای دستیابی به موفقیت در محل کار ضروری است.

۶-۲- عملکرد شغلی

عملکرد شغلی^۲، یکی از معیارهای اساسی در تعیین اثربخشی سازمانی است. طبق نظر **بورمن و موتوویلدو^۳ (۲۰۱۴)**، برای دستیابی به اثربخشی سازمانی دو دسته از رفتارهای کارکنان وجود دارد که عبارت‌اند از عملکرد وظیفه‌ای^۴ و عملکرد زمینه‌ای^۵. عملکرد وظیفه‌ای به زمانی اشاره دارد که کارکنان فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند که به هسته فنی سازمان مربوط می‌شود، چه به‌طور مستقیم [با اجرای فرآیندهای فنی] و چه غیرمستقیم [با تهیه مواد موردنیاز]. علاوه، عملکرد زمینه‌ای به‌عنوان فعالیت‌هایی تعریف می‌شود که به هسته اجتماعی- روان‌شناختی سازمان کمک می‌کنند و به همان اندازه برای عملکرد وظیفه‌ای در ایجاد اثربخشی مهم هستند، **جوهری و همکاران (۲۰۱۹)**. مطالعه‌ای که توسط **مهدوی و دریایی (۲۰۱۷)** انجام شد نشان داد که حساب‌برسان به‌عنوان بازیگرانی در نظر گرفته می‌شوند که هیچ استثنائی نیز ندارند که عوامل مختلفی بر عملکرد آنها تأثیر بگذارد. عملکرد شغلی حساب‌برسان را می‌توان به‌عنوان کیفیت حسابرسی نیز تفسیر کرد و از منظرهای کمی مانند اثربخشی و کارایی حساب‌برسان در اجرای روش‌های حسابرسی و عملکرد تصمیم‌گیری سنجیده شده است، **مهدنور^۶ (۲۰۱۱)**. عملکرد شغلی حساب‌برسان مهم است، زیرا بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد و رسوایی‌های حسابرسی که اغلب رخ می‌دهد تا حد زیادی بر این حرفه و به دلیل نقص عمومی در عملکرد حساب‌برسان تأثیر می‌گذارد. عملکرد شغلی حساب‌برسان هم‌چنین می‌تواند به‌عنوان توانایی حساب‌برسان برای دستیابی به اهداف بخش مورد تأکید بر نظر کیفیت تفسیر شود، **لوک و همکاران^۷ (۲۰۱۶)**.

هوموشیانو و ایرینی^۸ (۲۰۱۴) نشان دادند پویایی و مسئولیت حساب‌برسان مالی در افراد باتجربه و حرفه‌ای می‌تواند پاسخگوی نیاز مداوم به ارائه منصفانه گزارش‌ها و صورت‌های مالی هر سازمان مطابق با چارچوب‌های قانونی باشد که به نفع سرمایه‌گذاران، دولت و مردم باشد. به‌معنای دیگر، عملکرد شغلی را می‌توان توانایی افراد برای دستیابی به اهداف کاری مربوطه، سپس برآورده کردن انتظارات، دستیابی به معیارها یا تحقق اهداف سازمانی خود توصیف کرد، **اسماعیل و**

^۱ Ali & Owaihan^۲ Job Performance^۳ Borman & Motowidlo^۴ Task Performance^۵ Contextual Performance^۶ Mohednoor^۷ Luke^۸ Homociano and Irini

همکاران^۱ (۲۰۰۹). علاوه بر این، از آنجایی که هر فردی از نظر توانایی و شخصیت با افراد دیگر متفاوت است، اکثر شرکت‌ها تمایل دارند کارکنان را بر اساس عملکرد شغلی فردی خود ارزیابی کنند. در حسابرسی، عملکرد شغلی فردی بسیار مهم است و باید به‌طور مناسب با آن رفتار شود، زیرا بر کیفیت حسابرسی‌ها تأثیر می‌گذارد، به‌طوری که تضعیف عملکرد شغلی ممکن است کیفیت حسابرسی نامرغوب ایجاد کند و در نتیجه منجر به مسئولیت‌های قانونی بالقوه و از دست دادن اعتبار برای سازمان شود (ولاسانمی^۲، ۲۰۱۶).

۲-۷- نگرش شغلی

نگرش شغلی کارکنان برای دستیابی به اهداف فردی و سازمانی از طریق عملکرد آنها بسیار مهم است. نگرش‌ها احساس‌ها و باورهای هستند که تا حد زیادی تعیین می‌کنند که کارکنان چگونه محیط خود را درک می‌کنند، خود را متعهد به اقدام‌ها موردنظر و در نهایت رفتار می‌کنند. نگرش‌ها نقش مهمی در تعیین نحوه انجام حسابرسی ایفا می‌کنند و بنابراین مستقیماً بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارند. نگرش‌ها یک مجموعه ذهنی را تشکیل می‌دهند که بر نحوه نگرش ما به چیز دیگری تأثیر می‌گذارد. این بر نحوه نگرش و قضاوت ما از محیط اطرافمان در محل کار تأثیر می‌گذارد. مدیران رفتار سازمانی به ماهیت نگرش کارکنان خود نسبت به شغل‌شان و نسبت به خود سازمان علاقه حیاتی دارند، **کابرا و استاسیو^۳** (۲۰۲۲). بنا به شواهد پژوهش‌ها، هر عملی که موجب بهبود نگرش کارکنان گردد، اثربخشی و بهبود عملکرد سازمان را افزایش می‌دهد.

۲-۹- تأثیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی بر عملکرد شغلی حسابرسان

حسابرسی در چارچوب اقتصاد اسلامی باید حوزه گسترده‌تری نسبت به حسابرسی معاصر داشته باشد. در نحوه عمل سرمایه‌داری معاصر، حسابرس مستقیماً تنها در مقابل کارفرمای خود یعنی مالکان واحد تجاری‌ای که حسابرسی می‌شود، مسئول است. در این چارچوب حسابرس توسط اصول مذهبی راهنمایی نمی‌شود و کیفیت تصمیم‌های مدیریتی را موردتوجه قرار نمی‌دهد. در جوامع اسلامی، حسابرس باید در پرتو فنون و نحوه عمل اسلامی، به تأمین‌کنندگان مالی نیز پاسخگو بوده، اقدام‌ها مدیریت را ارزیابی و در مورد مطابقت آنها با شریعت، از جمله اجرای قراردادها، درست‌کاری، اجتناب از انحصارطلبی و بی‌عدالتی گزارش دهد؛ بنابراین حسابرسان در جوامع اسلامی باید دارای آگاهی و دانش خوبی از قوانین اسلامی باشند، **رمضانی و همکاران (۱۴۰۱)**. در حرفه حسابرسی، زیرساخت‌های فرهنگی می‌تواند ترویج رفتارها مبتنی بر رعایت ماورای الزام‌های قانونی و قانون‌ها را بیافریند، چراکه فرهنگ، حس خویش‌داری را القا و تقویت می‌کند. این فرهنگ می‌تواند بر رفتارها، نگرش‌ها و اعمال شخصی و هم‌چنین شغلی افراد تأثیرگذار باشد. این تأثیر در جامعه ایرانی که کشوری با حدود ۹۹٪ جمعیت مسلمان، **بررسی جمعیت جهانی^۴** (۲۰۲۰) است قابل توجه است. اجرای فرامین فرهنگ اسلامی که همین نگرش، رفتار، ارزش‌ها و آداب و رسوم منبعث شده از قرآن کریم و سنت معصومین (علیهم‌السلام) است، به‌صورت عمده‌ی نبایستی ترک شود (**مصباح یزدی، ۱۳۹۱**). ارزش‌های فرهنگ اسلامی با بیان روشن آن‌چه که منصفانه است، بر اولویت‌ها و ترجیحات احرازشده تأثیر گذاشته و با تبیین نقش‌ها و مسئولیت‌ها، تأثیر متفاوتی بر اعمال حرفه‌ای گذاشته است، (**خداکریمی و همکاران، ۲۰۲۱**). در حرفه حسابرسی، توانایی ارائه گزارش منصفانه یکی از موارد بسیار مهم تحت تأثیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی است. درواقع، دین، نوعی کنترل خودکار بر رفتار حسابرس اعمال می‌کند که

¹ Ismail

² Olasanmi

³ Cabrera and Stasio

⁴ World Population Survey

متعهدانه عمل کند، (هو و همکاران^۱، ۲۰۱۸). ارزش‌های فرهنگ اسلامی دارای انعطاف بالایی هستند و قابلیت بسط به مؤلفه‌های اجرایی را دارند که یکی از این مؤلفه‌ها عملکرد شغلی است. عملکرد شغلی حساب‌رسان به چگونگی و کیفیت انجام عملیات حسابرسی اشاره دارد. اهمیت عملکرد حساب‌رسان بر کسی پوشیده نیست. حساب‌رسان در راستای ارتقای اعتماد گام برمی‌دارند. این در حالی است که متأسفانه به کرات دیده شده که فساد و رسوایی‌های مالی زیادی در ایران رخ داده، که اندکی تفحص، مبین عدم تعهد به ارزش‌ها، تخطی از اخلاقیات و سوءاستفاده از اعتماد سرمایه‌گذاران بوده است (درخشان مهر و کرمی، ۱۳۹۸) واضح است که مبنای حرکت به سوی کمال و رشد، عملکرد شغلی همراه با بینش است. این بینش برای یک حساب‌رسان همان شناخت دقیق اوضاع موجود، تمیز نقاط ضعف و قوت و نهایتاً ارائه راهکارهای سنجیده برای بهبود عملکرد است. در این راستا حساب‌رسان 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 فرهنگ اسلامی به آن اشاره شده است، (مرادی و افشار، ۲۰۱۷). از دیدگاه پترسون (۱۹۷۹) ارزش‌های دینی می‌توانند به فرهنگی باکیفیت منتهی شوند که ذیل آن حساب‌رسان به بهبود فرایند حسابرسی تشویق می‌شوند و نتیجه در ارتقای عملکرد آنها دارد.

به گفته جکس^۲ (۲۰۰۲) که چگونگی دستیابی یک فرد به کار خود اشاره می‌کند را می‌توان به عنوان تمام رفتارهایی که کارکنان در کار خود انجام می‌دهند تعریف کرد. تلاش برای حفظ سطح تعالی عملکرد شغلی به‌طور گسترده چه توسط خود سازمان‌ها و چه توسط محققان مورد توجه قرار گرفته است. عملکرد شغلی توسط اخلاق کار اسلامی افزایش می‌یابد. **الخسانه و همکاران (۲۰۱۵)**، توضیح می‌دهند خداوند در آیات مختلف قرآن کریم بر نیاز و دادن مزد یکسان و عدم تعصب تأکید کرده است، کارکنان باید با توجه به عملکرد و کمیت کار، دستمزد عادلانه‌ای بپردازند. نظام اداری اسلام حوزه‌ای در حال گسترش در علوم مدیریت است و با اتخاذ ساختار اخلاقی سازمان می‌تواند عملکرد و کارآمدی خود را بهبود بخشد، (عبدی و همکاران، ۲۰۱۴). کارکنان برای هر سازمانی ضروری‌ترین دارایی هستند و رفتار آنها نه تنها بر عملکرد شغلی بلکه عملکرد سازمانی نیز تأثیر می‌گذارد.

ادیل و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی تأثیر دین‌داری ذاتی اسلامی بر قضاوت حساب‌رسان در زمینه اسلامی، پاکستان را بررسی نمودند و نشان دادند ارزش‌های اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی و اطمینان از سازگاری جهانی حسابرسی، به‌ویژه در کشورهای اسلامی دارد. **آیده و فاطیما^۳ (۲۰۲۲)** در مقاله‌ای عوامل ورودی چارچوب کیفیت حسابرسی از دیدگاه اسلامی مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند حساب‌رسان مسلمان باید اصول فرهنگ اسلامی مانند قصد، اخلاق و مهارت در انجام حسابرسی کیفیت را در نظر بگیرند. **آدمک و گو^۴ (۲۰۱۸)** در پژوهشی تأثیر هویت فرهنگی و مذهبی بر محتوای و دامنه فرآیندهای حسابرسی را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که اسلام ماهیت، کارکردها و دامنه حسابرسی انجام‌شده توسط مؤسسه‌های مالی مسلمان را تعیین می‌کند. **سیریانتو^۵ (۲۰۱۶)** در مقاله‌ای رابطه اخلاق کار اسلامی و نظرها حساب‌رسان با حرفه‌ای بودن حسابرسی و رفتار ناکارآمد به‌عنوان متغیرهای مداخله‌کننده را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبت و معناداری بین اخلاق کاری اسلامی و نظر حساب‌رسان وجود دارد و حرفه‌ای بودن حساب‌رسان به‌عنوان یک متغیر مداخله‌کننده عمل می‌کند. رفتار ناکارآمد،

¹ Ho² Jacks³ Aideh and Fatima⁴ Adamak and Goth⁵ Sirianto

یک متغیر مداخله منفی در همبستگی اخلاق کار اسلامی و نظر حسابرسان است. **رمضانی و همکاران (۲۰۲۰)** در بررسی عملکرد کارکنان بر اساس اجرای ممیزی شریعت بر مؤسسان مالی اسلامی دریافتند که استفاده از ممیزی‌های دینی و اصول حاکمیت شرکتی خوب به حسابرسان کمک می‌کند تا رعایت اصول اسلامی و شهرت شرکت خود را حفظ کرده و گسترش دهند و خدمات بهینه به مشتریان را ارائه دهند. **رمضانی و همکاران (۱۴۰۱)** در پژوهشی نشان دادند پای‌بندی به اجرای فرهنگ اسلامی، در پررنگ‌سازی اجرای آیین رفتار حرفه‌ای نقش داشته و در نهایت کیفیت حسابرسی را بهبود می‌بخشد. **حسینی و بابائی (۱۳۹۸)** در بررسی ضرورت آموزش اخلاق و ارزش‌های اسلامی در برنامه درسی حسابداری دانشگاه‌ها نتیجه‌گیری کردند آموزش اخلاق، آینده حرفه حسابداری را تضمین می‌کند. به عقیده **حنیفه و حدیب^۱ (۲۰۰۷)** گنجاندن اصول اسلامی در استانداردهای حسابرسی و قانون اخلاقی می‌تواند به‌عنوان راهی برای کاهش شکاف انتظارات حسابرسی باشد. با وجود پژوهش‌های انجام‌شده، هنوز به‌طور قطع مشخص نشده است که ارزش‌های فرهنگ اسلامی قادر به بهبود عملکرد شغلی کارکنان است.

۲-۱- تأثیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی بر نگرش شغلی حسابرسان

نگرش شغلی حسابرسان می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلف قرار گیرد. مطالعه عمل شک و تردید حرفه‌ای برای حسابرسان برای به حداقل رساندن اشتباه‌ها و بررسی مؤثر صورت‌های مالی ضروری است. تردید حرفه‌ای و استقلال ذهن، نگرش‌های مهم حسابرسان در حفظ کیفیت حسابرسی است. نگرش حسابرسان، مانند اعتماد، محل کنترل و ارزیابی ریسک تقلب، همچنین می‌تواند بر سطح شک و تردید حرفه‌ای آنها تأثیر بگذارد. **نوگره^۲ (۲۰۲۲)** و **بارانکیو و اسپینوسا-پیک (۲۰۱۸)** در پژوهشی تأثیر تعهد حسابرسان به اجرای استقلال و فرهنگ اخلاقی شرکت‌ها بر ارزش‌ها و رفتار حرفه‌ای آنها را مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند فرهنگ اخلاقی شرکت‌ها بر تعهد حسابرسان به منافع عمومی و تصمیم‌گیری اخلاقی آنها تأثیر می‌گذارد. همچنین درک باورها و الگوهای رفتاری حسابرسان برای پیشنهاد مکانیسم‌هایی که رفتارهای اخلاقی آنها را افزایش می‌دهند، بسیار مهم است، که در نهایت می‌تواند کیفیت حسابرسی را افزایش دهد. **لدوی^۳ (۲۰۱۴)** رابطه بین ارزش‌های اسلامی (مانند صداقت، عدالت و پاسخگویی) و نگرش حسابداران در ارائه اطلاعات حسابداری با کیفیت مورد بررسی قرار داد. **ایناکون^۴ (۱۹۹۸)**، **کورنوی و امرسون^۵ (۲۰۰۴)** و **سو^۶ (۲۰۱۹)** نشان دادند اصول مذهبی بر رفتار کارکنان تأثیرگذار است. در حرفه حسابرسی نیز درواقع مذهب نوعی کنترل خودکار بر رفتار حسابرس دارد تا متعهدانه عمل نماید (**هو و همکاران، ۲۰۱۸**). بر مبنای تئوری هنجارهای اجتماعی، هر فرد در سازمان، بدون در نظر گرفتن دین‌داری، به‌ناچار تحت تأثیر هنجارهای مذهبی محیط اطراف قرار دارد. بر اساس **سانستین^۷ (۱۹۹۶)** از این‌رو دین قادر به تأثیر مستقیم بر افراد و تأثیر غیرمستقیم بر نگرش شغلی کارکنان داشته باشد و طبق نظر **دو^۸ (۲۰۱۲)** فرهنگ دینی در شکل‌دهی «نقشه‌شناختی» یک سازمان نقش دارد و ارزش‌ها و نگرش‌هایی را ارائه می‌کند که افراد از آن پیروی می‌کنند، **هو و همکاران (۲۰۱۸)**. با وجود این مقالاتی که به‌طور مستقیم رابطه ارزش‌های فرهنگ اسلامی و نگرش شغلی حسابرسان را مورد مطالعه قرار دهد بسیار اندک است.

¹ Hanifa and Hodeeb

² Nogrohu

³ Ladway

⁴ Iannakon

⁵ Conroy and Emerson

⁶ Su

⁷ Sunstein

⁸ Du

۳- پیشینه پژوهش

کیفیت حسابرسی از بعد اسلام چارچوب را برای حسابرسان مسلمان مرتبط تر می کند و باید برای قانون گذاران در اکثر کشورهای مسلمان مورد توجه قرار گیرد. در کشورهای اسلامی نظیر ایران، اسلام به عنوان عاملی مؤثر بر فضای نهادی، فرهنگی و اجتماعی- اقتصادی که مؤسسه ها مالی در آن فعالیت می کنند، ماهیت، کارکردها و دامنه حسابرسی را تعیین می کند (آدمک و گوٹ، ۲۰۱۸). در اسلام، قرآن و سنت راه روشنی برای تجارت و کسب و کار برای مؤمنان قرار داده است. اسلام علاوه بر الزام مسلمانان به رعایت اصول پنج گانه دین، بر پای بندی به اصول اخلاق اسلامی تأکید دارد. در قرآن بارها به موضوعات مربوط به حسابرسی اشاره شده است. قرآن در طولانی ترین آیه (آیه ۲۸۲ سوره بقره)، ۱۹ دستور در مورد معاملات مالی ارائه می دهد. این آیه بر ثبت عادلانه اسناد تأکید می کند و از مردم می خواهد که در معاملات از کتمان حقیقت خودداری کنند. این اصول در بسیاری از جنبه های دیگر زندگی مسلمانان، از جمله مدیریت، حسابداری و حسابرسی اعمال می شود (صیادی تورانلو و عزیزی، ۲۰۱۹).

ارزش های فرهنگی اسلامی بر عدالت، صبر، بخشش، همکاری، حفاظت از حریم خصوصی، خودداری از شایعه ها، ممنوعیت سرقت، کلاهبرداری و بی عدالتی و گسترش برادری، دوستی و عشق بین همه اعضای جامعه تأکید دارد، کزرنی (۲۰۲۰). این ارزش ها به حسابرس کمک می کنند تا اصولی حرفه ای برای خود اتخاذ کند و در مواجهه با مشکلات و مسائل حسابرسی، با فرموله کردن ارزش ها درصدد حل و فصل آنها بر آید. از جایی که دین، یکی از مهم ترین عوامل تأثیر گذار بر رفتار افراد است، بسیاری از موارد نقض اخلاقی به دلیل از بین رفتن ارزش های دین داری در حسابرس رخ می دهد. از دست دادن ارزش دین داری باعث می شود حسابرس نتواند خوب و بد را تمیز دهد (کاسمانینگتاس^۱، ۲۰۱۶). توانایی مذهبی به عنوان یک سنگر در اجرای مسئولیت ها و کار حسابرسی بسیار مهم است (سیتامپول و همکاران^۲، ۲۰۱۴). به علاوه در اسلام، حسابرس باید در برابر خداوند متعال در هر نگرش و عملی که در کارش انجام می دهد، پاسخگو باشد. دین داری در زندگی افراد تأثیر زیادی دارد، به طوری که افرادی که ارزش های دینی بالایی دارند دیگر به فکر منافع خود نیستند بلکه به اطرافیان خود نیز فکر می کنند (سام و همکاران، ۲۰۱۹). کزرنی (۲۰۲۰) در پژوهشی به بحث اخلاق اسلامی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه ای حسابرسان می پردازد. ادغام دین داری اسلامی در حفظ اخلاق حرفه ای حسابرس را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که اسلام یک چارچوب اخلاقی جامع برای حسابرسان فراهم می کند که صداقت یکی از ویژگی های کلیدی است. صیادی تورانلو و عزیزی (۲۰۱۹) در پژوهشی الگوی ارزش های اخلاقی در حسابرسی از دیدگاه اسلامی شناسایی نمودند و دریافتند استقلال ارزش اخلاقی دارای قدرت محرک قوی و قدرت وابستگی ضعیف است که آن را به سنگ بنای حرفه حسابرسی تبدیل می کند. لذا، محققین به دلیل اهمیت حسابرسان برای حفظ اخلاق حسابرسان در انجام کار، ضرورت انجام پژوهش های مرتبط با اخلاق حسابرس را از نظر دین داری اسلامی ضروری می دانند. تحقیقی به عنوان نقش تعدیل کنندگی جنسیت و هویت اجتماعی بر رابطه بین ارزش های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغل حسابرسی توسط اسلامی فرد و همکاران (۱۴۰۲) ارائه شد و نشان داد که بین ارزش های فرهنگی اسلام با کارکرد و نگرش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. جنسیت، در رابطه بین ارزش های فرهنگی اسلام و کارکرد و نگرش شغل حسابرسی تأثیر دارد. هویت اجتماعی در رابطه میان ارزش های فرهنگی اسلام و کارکرد و نگرش

^۱ Kosomaningtias^۲ Situmpol

شغل حسابرسی تأثیر ندارد. در حرفه حسابرسی به منظور ارتقای اخلاق و صلاحیت حرفه‌ای بایستی ارزش‌های فرهنگی اسلامی ارتقاء یابد. اوکاک^۱ و همکاران (۲۰۲۴) تحقیقی با عنوان آیا حسابرسان فردی از شهرهای مذهبی‌تر، کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهند؟ ارائه کردند که نشان داد حسابرسان فردی از شهرهای مذهبی‌تر، کار حسابرسی با کیفیت بالاتری را از نظر میزان ارقام تعهدی اختیاری، پرخاشگری گزارش حسابرسی و وجود سود ناچیز ارائه می‌دهند. به منظور غلبه بر مشکلات درون‌زایی و انتخاب بالقوه، این مطالعه از روش تخمین دومرحله‌ای همکن، متغیرهای ابزاری، روش‌های تعمیم‌یافته سیستمی رگرسیون لحظه‌ها، و روش تطبیق امتیاز و تفاوت امتیاز استفاده می‌کند. صالحی و همکاران (۲۰۲۳) تحقیقی با عنوان تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان بر ارزش‌های فرهنگی و سلامت اجتماعی را ارائه کرده و در آن بیان کردند حسابرسی شرعی خارجی هم بر سودآوری مالی و هم بر رعایت موازین شرعی در بانک‌های اسلامی مورد مطالعه تأثیر مثبت و معناداری دارد. ادیل و همکاران (۲۰۲۲) مقاله تحت عنوان دینداری اسلامی و قضاوت حسابرسان: شواهدی از پاکستان را ارائه کرد که نشان داد که قضاوت حسابرسان کیفیت حسابرسی و به تبع آن کیفیت گزارش‌های مالی مرتبط را تعیین می‌کند. یافته‌های ما از این فرضیه حمایت می‌کند که حسابرسان با امتیاز بالا (پایین) ترجیح می‌دهند قضاوت بیشتری (کمتر) انجام دهند.

بررسی نگرش‌های حسابرس نیز به عنوان یکی از شاخص‌های اجتماعی، به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود عملکرد شغلی حسابرس داشته باشد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هر سازمان حسابرسی درصدد آگاهی از نگرش‌هایی است که حسابرسان در آن‌باره تجربه‌ای دارند تا این نگرش‌ها به نحوی در خدمت اهداف حسابرسی قرار گیرد و نتایج چشم‌گیری بر بهبود عملکرد حسابرسی داشته باشد (تحریری و همکاران، ۱۳۹۹). میزان نگرش شغلی حسابرسان می‌تواند منجر به موفقیت یا عدم موفقیت آن‌ها در رسیدن به اهداف شود. با توجه به شاخه‌های و مؤلفه‌های متنوعی که نگرش حسابرسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، می‌توان با شناخت دسته‌بندی این مؤلفه‌ها به الگویی جهت ارتقاء نگرش حسابرسان دست یافت (صیادی تورانلو و عزیزی، ۲۰۱۹). نگرش شغلی حسابرس، شناخت دقیق وضعیت فعلی، تمیز نقاط ضعف و قوت و سپس ارائه راه‌حل و راهکاری به منظور بهبود عملکرد است. درواقع، نگرش شغلی، ارزیابی فرد از شغل خود است که بیان‌کننده احساس‌ها، باورها و دل‌بستگی فرد نسبت به شغل خود است (شلیتر و همکاران^۲، ۲۰۰۴). حسینی و بابایی (۱۳۹۸) ارزش را در کنار نگرش، از ارکان مؤثر عملیات حسابرسی می‌دانند. از نظر بارانکو و اسپینوسا-پیک^۳ (۲۰۱۸) درک نگرش‌ها، باورها و الگوهای رفتاری حسابرسان برای پیشنهاد مکانیسم‌هایی که رفتارهای اخلاقی آن‌ها را افزایش می‌دهند بسیار مهم است، که درنهایت می‌تواند کیفیت حسابرسی را افزایش دهد. براساس نتایج پژوهش‌های 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 است (همان). در این میان نباید از سبک زندگی حسابرس غافل شد؛ چراکه چگونگی و کیفیت زندگی حسابرس، شاخصی از وضعیت زیستی، روانی و اجتماعی است. کیفیت زندگی حسابرسان، می‌تواند پیش‌بینی‌کننده نگرش شغلی آن‌ها نیز باشد. از طرفی در آموزه‌های اسلامی، اخلاق همه جنبه‌های زندگی انسان را هدایت می‌کند؛ بنابراین حسابرسان مسلمان باید وظایف خود را بر این اساس انجام دهند و براساس موازین اخلاقی اسلامی عمل کنند (سام و

¹ Ocak² Schlichter³ Barranquio and Espinosa-Pick

همکاران، ۲۰۱۹). اسلام همچنین جنبه‌ها و ارزش‌های حرفه حسابداری را تنظیم می‌کند، نه فقط تفکر دنیوی، بلکه باید بتواند امنیت در دنیا و آخرت همه طرف‌ها، مانند مدیریت، کارکنان، سرمایه‌گذاران، تحلیلگران و حسابداران را به آنها تحویل دهد (کاسومانگیاس^۱، ۲۰۱۶). لذا ارزش‌های فرهنگی حسابرسان دارای تأثیر بسزایی بر ارزش‌ها و اصول اخلاقی دارد که به‌نوبه خود بر قضاوت اخلاقی حسابرسان تأثیر گذار است.

در حقیقت، پژوهش‌های قبلی نشان داده‌اند که مبانی اخلاقی به‌عنوان مبنایی برای شهادهای اخلاقی و قضاوت‌های اخلاقی عمل می‌کنند (کریستنسن و همکاران^۲، ۲۰۱۶) و مفاهیم کنترل‌کننده بنیان‌های اخلاقی، ارزش‌های پایه‌ای هستند که عوامل مهم جهت‌گیری‌های کارکردی و مسئولیت‌پذیری حسابرسان هستند (حنیفه و حدیب، ۲۰۰۷). اگر یک حسابرس دارای سبک زندگی اسلامی باشد و خود را ملزم به اجرای ارزش‌های فرهنگ اسلامی بداند، طبیعتاً انعکاسی از این ارزش‌ها در وی متبلور می‌شود. حسابرسانی که سبک زندگی خود را این‌گونه انتخاب نمایند طبعاً همواره خود را در قبال سرمایه‌گذاران و عموم مردم مسئول می‌دانند و با حل‌وفصل و پالایش پرونده‌های مالی به رضایت می‌رسند و نگرش شغلی آنها ارتقا می‌یابد (ریشتن و همکاران^۳، ۲۰۱۹).

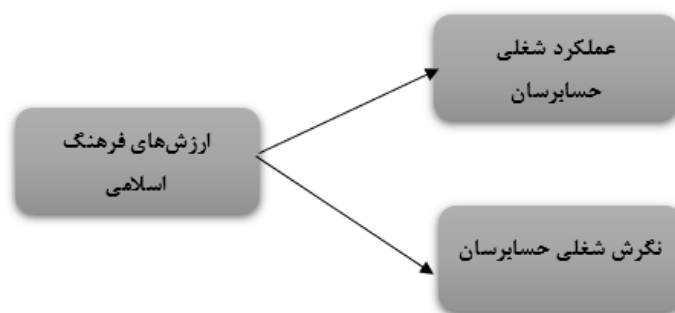
۴- فرضیه‌های پژوهش

۴-۱- فرضیه اول پژوهش

بین ارزش‌های فرهنگ اسلامی و عملکرد شغلی کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد.

۴-۲- فرضیه دوم پژوهش

میان ارزش‌های فرهنگ اسلامی و نگرش شغلی حسابرسان ارتباط معنادار وجود دارد. با توجه به مبانی مطرح‌شده، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: نگارنده)

۵- روش پژوهش

۵-۱- جامعه آماری

در این پژوهش، جامعه آماری شامل تمام کارکنان سازمان حسابرسی ایران و مدیران و کارکنان شرکت‌های حسابرسی‌ای بودند که در آن مورد بررسی قرار گرفتند. به عبارت دیگر، افراد مورد مطالعه در این پژوهش از اعضای سازمان حسابرسی ایران و نیز افرادی که در شرکت‌های حسابرسی مشغول به کار بودند، تشکیل و اطلاعات مورد نیاز از این افراد جمع‌آوری و تحلیل شده است.

¹ Kosumaingias

² Christensen

³ Reinstein

۵-۲- روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان سازمان حسابرسی ایران و دانشجویان مقطع دکتری حسابرسی بودند. براساس 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. تعداد ۳۸۴ نفر از افراد واجد شرایط با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. (لازم به ذکر است در انجام پژوهش به دلیل احتمال عدم تکمیل تمامی پرسشنامه‌ها ۴۰۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و در پایان داده‌های ۳۸۴ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت).

۵-۳- گردآوری اطلاعات و داده‌ها

به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. روش کتابخانه‌ای، جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق، شامل منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌ها و مقالات و ژورنال‌های برخط استفاده گردید. در بررسی میدانی از ابزار پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد: پرسشنامه ۹ سؤالی **صیادی‌تورانلو و عزیزی (۱۳۹۶)**، جهت سنجش ارزش‌های فرهنگی اسلامی استفاده شد. پرسشنامه استاندارد ۱۸ سؤالی **دو^۱ و همکاران (۲۰۱۲)** به‌منظور سنجش متغیر نگرش شغلی استفاده شد. پرسشنامه استاندارد ۲۰ سؤالی **هرسی و گلداسمیت^۲ (۱۹۸۰)**، جهت سنجش عملکرد شغلی استفاده شد. همه پرسشنامه‌ها در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری می‌شود که ساختار پرسشنامه به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. ساختار پرسشنامه

متغیرها	ابعاد	گویه‌ها
ارزش‌های فرهنگ اسلامی	ارزش‌های فرهنگ اسلامی	۱ تا ۹
نگرش شغلی	وظیفه‌شناسی	۱ تا ۳
	نوع‌دوستی	۴ تا ۶
	فضیلت شهروندی	۷ تا ۹
	جوانمردی	۱۰ تا ۱۲
	احترام و تکریم	۱۳ تا ۱۵
	ماندگاری در شغل	۱۶ تا ۱۸
عملکرد شغلی	توانایی	۱ تا ۳
	وضوح	۴ تا ۶
	کمک	۷ تا ۹
	مشوق	۱۰ تا ۱۲
	ارزیابی	۱۳ تا ۱۵
	اعتبار	۱۶ تا ۱۸
	محیط	۱۹ و ۲۰

۶- یافته‌های پژوهش

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس استفاده شده است.

^۱ Du

^۲ Hersey and Goldsmith

۶-۱- نتایج آمار توصیفی

نتایج آماره‌های توصیفی مشخصات جمعیت شناختی به شرح جدول ۲ ارائه شده است. از کل ۳۸۴ نفر نمونه آماری به لحاظ جنسیت ۳۵ درصد نمونه را زنان و ۶۵ درصد نمونه را مردان تشکیل دادند. حداکثر حساب‌برسان نمونه آماری در گروه سنی «۴۱ تا ۵۰ سال» ۴۵ درصد و حداقل آنها در گروه سنی «۳۰ تا ۴۰ سال» ۲۵ درصد بودند.

جدول ۲. نتایج آماره توصیفی مشخصات جمعیت شناختی

متغیر	تعداد فراوانی	درصد فراوانی (%)
جنسیت	مرد	۲۵۳
	زن	۱۳۱
سن	۴۰ تا ۳۰	۳۸
	۵۰ تا ۴۱	۲۴۶
	بالای ۵۰ سال	۱۰۰
میزان تحصیلات	کارشناسی	۱۰۴
	کارشناسی ارشد	۱۸۰
	دکتری	۱۰۰

همان‌طور که نتایج متغیرهای پژوهش در جدول ۳ نشان می‌دهد، پاسخگویان برای همه متغیرها نظر نسبی در حد متوسط داشته‌اند، به‌طوری که میانگین پاسخ همه متغیرها در حد متوسط (۳) است.

جدول ۳. نتایج آماره توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد مشاهده	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
ارزش‌های فرهنگی اسلامی	۳۸۴	۳/۰۴۵	۱/۱۶۰	۱	۵
عملکرد	۳۸۴	۲/۹۲۹	۰/۹۷۵	۱	۵
نگرش شغلی	۳۸۴	۳/۴۹۸	۱/۳۸۸	۱	۵

۶-۲- برازش مدل‌های اندازه‌گیری

در بخش تحلیل استنباطی، قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا برازش مدل اندازه‌گیری آزمون شد. برای این منظور، پایایی شاخص، روایی هم‌گرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. برای آزمون پایایی شاخص، سه معیار (۱) بار عاملی، (۲) آلفای کرونباخ و (۳) پایایی ترکیبی آزمون می‌شود. بار عاملی با محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک‌سازه با آن سازه محاسبه می‌شود و اگر این مقدار بالاتر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ باشد، واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر است و پایایی مورد تأیید است. نتایج به شرح جدول ۴ است. مقدار آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بالاتر از ۰/۷ بیانگر پایایی مناسب همه متغیرها است. پایایی ترکیبی بالاتر از مقدار ۰/۷ است. نتایج حاکی از آن است که تمامی روابط بالا برقرار بوده، لذا با سطح اطمینان معقولی، می‌توان گفت متغیرهای پژوهش از شرایط پایایی مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۴. مقادیر برازش مدل اندازه‌گیری

متغیر	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین
ارزش‌های فرهنگ اسلامی	۰/۱۰۷	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۶۴۸
عملکرد شغلی	۰/۱۱۲	۰/۸۹	۰/۹	۰/۴۳۴
نگرش شغل حسابرسی	۰/۰۷۳	۰/۸۷	۰/۸۵	۰/۵۳

روایی واگرا وقتی جذر میزان میانگین واریانس استخراج شده، برای هر یک از سازه‌ها بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل اندازه‌گیری باشد، در سطح قابل قبولی است. نتایج روایی واگرا بر اساس PLS، به وسیله ماتریس ارائه می‌شود که مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه در خانه‌های ماتریس قرار می‌گیرد. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای پژوهش در زیر قطر اصلی از جذر مقادیر AVE در قطر اصلی مربوط به هر متغیر کمتر است که حاکی از آن است روایی همگرا قابل قبول است.

جدول ۵. روایی واگرایی متغیرهای پژوهش

متغیر	ارزش‌های فرهنگ اسلامی	عملکرد	نگرش شغلی
ارزش‌های فرهنگ اسلامی	۰/۷۶۱		
عملکرد	۰/۴۳۹	۰/۷۶۴	
نگرش شغلی	۰/۳۹۸	۰/۵۶۹	۰/۷۲۳

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 می‌شود که در آن شاخص تورم واریانس بالای ۱۰ نشان دهنده وضعیت هم‌خطی بحرانی و مقدار نزدیک به ۱ نشان دهنده وضعیت مطلوب است. طبق نتایج جدول ۶ مدل پژوهش از ساختار قوی‌ای برخوردار است چراکه متغیرهای وابسته در این مدل مطلوب است.

جدول ۶. نتایج شاخص مدل درونی عامل تورم واریانس

عوامل مؤثر	عملکرد	ارزش‌های فرهنگی اسلامی	نگرش شغلی
ارزش‌های فرهنگ اسلامی	۱/۰۰	---	۱/۰۰

۳-۶- برازش مدل ساختاری

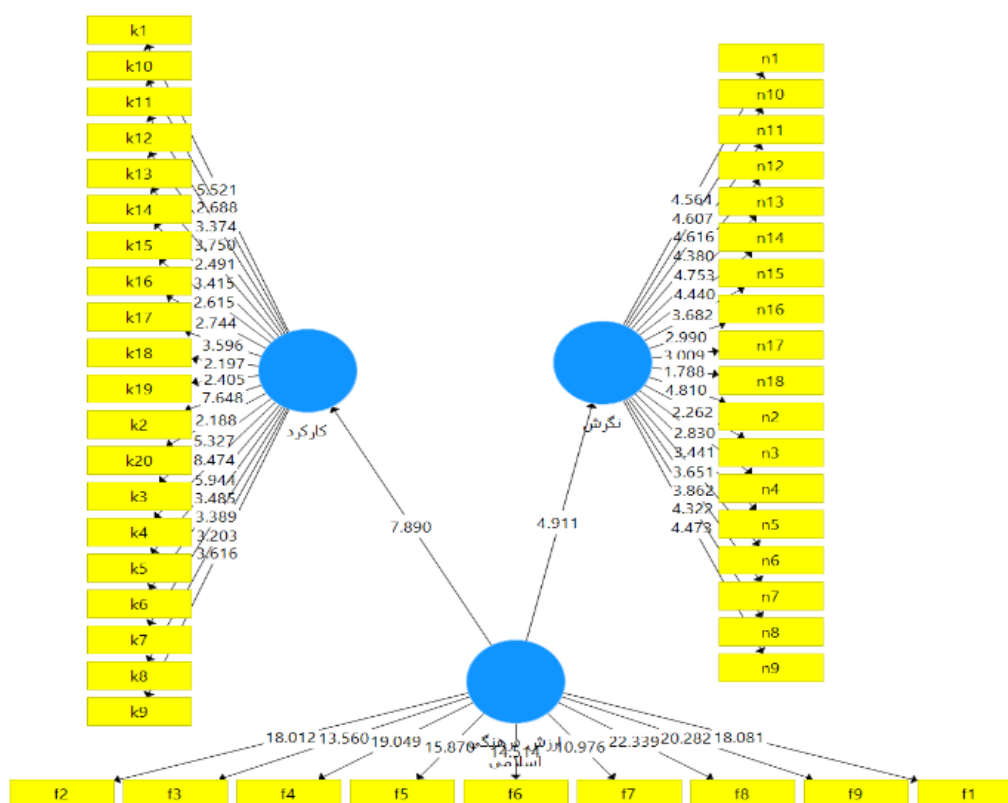
در سنجش برازش مدل ساختاری، با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده (نشان‌گر) به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف، بین ۰/۳ تا ۰/۷ باشد قابل قبول (به شرط آنکه میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ باشد) و اگر بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد مطلوب است. نتایج شکل ۲ نشان می‌دهد بارهای عاملی استاندارد برای همه بزرگ‌تر از ۰/۳ است. از این رو بین همه عوامل و نشان‌گرها رابطه قابل قبول برقرار است.

ضریب مسیر در برازش مدل ساختاری بیانگر تأثیر متغیرها بر یکدیگر است و آماره t مسیر مربوط به معناداری تأثیر متغیرها است و چنانچه بالاتر از (مقدار $\pm 1/96$) شود، صحت رابطه بین سازه‌ها و تأیید فرضیه را نشان می‌دهد. برای بررسی معناداری همبستگی‌های مشاهده شده از روش‌های خودگردان‌سازی (بوت استرپ^۱) و یا برش متقاطع (Jackknife) استفاده می‌شود. در این پژوهش از روش خودگردان‌سازی استفاده شده است. در سطح خطای ۵٪ اگر مقدار آماره بوت استرپینگ t -value^۲ بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است. نتایج برازش مدل ساختاری حاکی از آن است که مقادیر ضرایب معناداری (آماره t)^۳ برای همه عوامل خارج از بازه ($\pm 1/96$) است، در نتیجه همبستگی مشاهده شده معنادار است.

^۱ Bootstrap^۲ Bootstrap T Value^۳ Amare T



شکل ۲. ضریب مسیر مدل



شکل ۳. معناداری مدل ساختاری

۴-۶- برازش کلی مدل اندازه گیری

جهت برازش کلی مدل اندازه گیری از معیار نیکویی برازش استفاده می شود. نتایج جدول ۷ بیانگر این است که شاخص های برازش مدل پژوهش در حد مطلوب قرار دارد.

جدول ۷. نتایج شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص	حد مطلوب	مقدار گزارش شده
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۱
شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI ²)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI ³)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۱
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA ⁴)	کمتر از ۰/۱	۰/۰۶۳

۶-۵- نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

با تأیید مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری پژوهش، آزمون فرضیه‌ها به صورت جدول ۸ ارائه می‌شود.

جدول ۸. خلاصه ضرایب مسیر و برازش ساختاری

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	p-value	تایید یا رد
ارزش‌های فرهنگ اسلامی >---> عملکرد شغلی	۰/۴۳	۷/۸۹	۰/۰۰۲	تایید
ارزش‌های فرهنگ اسلامی >---> نگرش شغلی	۰/۵۳	۴/۹۱	۰/۰۰۱	تایید

همان‌طور که نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد، فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر ۰/۴۳ و مقدار T برابر ۷/۸۹، ارزش‌های فرهنگ اسلامی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی حساب‌رسان دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی، متغیر عملکرد شغلی ۰/۴۳ واحد افزایش می‌یابد و با توجه به مقدار T بزرگ‌تر از ۱/۹۶، این تأثیر معنادار است. نتایج آزمون فرضیه دوم بیان می‌کند با توجه به ضریب مسیر ۰/۵۳ و مقدار T برابر ۴/۹۱، ارزش‌های فرهنگ اسلامی رابطه مثبت و معناداری با نگرش شغلی حساب‌رسان دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی، متغیر عملکرد شغلی حساب‌رسان ۵۳ واحد افزایش می‌یابد و با توجه به مقدار T بزرگ‌تر از ۱/۹۶، این تأثیر معنادار است.

۷- نتیجه‌گیری

این مقاله رابطه بین ارزش‌های فرهنگ اسلامی چه تأثیری بر عملکرد و نگرش شغلی حساب‌رسان را مورد مطالعه قرار داده است. نتایج نشان داد ارزش‌های فرهنگ اسلامی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنادار دارد. لذا می‌توان گفت هرچه ارزش‌های فرهنگ اسلامی در بین کارکنان بیشتر باشد، عملکرد شغلی آنها بالاتر است. این نتایج با یافته‌های **صیادی توران‌لو و عزیز (۱۳۹۶)** و **حسینی و بابایی (۱۳۹۸)** هم‌سو است. در تبیین نتایج این پژوهش می‌توان گفت که سازمان‌هایی که به‌طور مؤثر اخلاق کاری اسلامی را اجرا می‌کنند، بهبود عملکرد کارکنان را تجربه می‌کنند. این امر از آن‌جا مشهود است که کارکنان، با هدایت اصول اسلامی، تمایل دارند مسئولیت‌های بیشتری را در محل کار بر عهده بگیرند، با این باور که اعمال‌شان در زندگی پس از مرگ پاسخگو خواهد بود. یک سازمان یا شرکت عملکرد بهینه کارکنان را پیش‌بینی می‌کند، زیرا مستقیماً با افزایش بهره‌وری کلی مرتبط است و بقا و رشد شرکت را تقویت می‌کند. عملکرد کارکنان را به عنوان دستاوردهای یک فرد که براساس استانداردهای تعیین‌شده شرکت ارزیابی می‌شود. عملکرد نتیجه دستاوردهای اندازه‌گیری‌شده ناشی از تلاش‌های هماهنگ است که از طریق شاخص‌های خاص سنجیده می‌شود. چارچوب اخلاقی در اسلام عمیقاً با اخلاق کاری درهم آمیخته است و بر این باور مسلمانان تأکید دارد فعالیت‌های کاری در خدمت هدف بزرگ‌تری در زندگی است، یعنی کسب پاداش از جانب خداوند. این دیدگاه بیان می‌کند که افرادی که به اخلاق کاری اسلامی پای‌بند هستند به احتمال زیاد

¹ Normed Fit Index² Non-Normed Fit Index³ Comparative Fit Index⁴ Root Mean Square Error of Approximation

صداقت، روحیه بالا و حرفه‌ای بودن را در تلاش‌های خود نشان می‌دهند و در نتیجه بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. ارتباط درونی بین کار و معنویت، حس هدف و تعهد را تقویت می‌کند و به اخلاق کاری بهبودیافته کمک می‌کند که فراتر از تعهدات حرفه‌ای صرف است.

نتایج نشان داد ارزش‌های فرهنگ اسلامی با نگرش شغلی کارکنان رابطه معنادار دارد. لذا می‌توان گفت هرچه ارزش‌های فرهنگ اسلامی در بین کارکنان بیشتر باشد، نگرش شغلی آنها بالاتر است. این نتیجه تا حدودی هم‌سو با یافته‌های کورنوی و امرسون^۱ (۲۰۰۴)؛ هو و همکاران^۲ (۲۰۱۸) و سام و همکاران^۳ (۲۰۱۹) است.

برخلاف بسیاری از ادیان دیگر، اسلام دین کاملی است که بر تمام جنبه‌های زندگی اعم از عمومی و خصوصی، سیاسی و اقتصادی حاکم است و به تجارت مربوط می‌شود (صالح‌زاده، ۲۰۲۴). در اسلام، اخلاق آرمان‌های اخلاقی را در رفتار، عمل، اندیشه و حتی قلب به نمایش می‌گذارد. درواقع، چه قابل مشاهده باشد و چه نباشد، اخلاق باید یک نگرش، رفتار و انضباط شایسته در هر بخشی از زندگی انسان باشد. اسلام راهنمایی کاملی برای زندگی اقتصادی می‌دهد، از جمله شامل دستورالعمل‌هایی در مورد ارث، پول، مالیات است.

بین اخلاق کار اسلام با دقت حساب‌رسان در اظهار نظر، همبستگی مثبت وجود دارد. اخلاق حرفه‌ای ارتباط نزدیکی با نظرات حسابرسی دارد. اخلاق در حرفه حسابداری مهم است، زیرا اطلاعاتی را برای فرآیندهای تصمیم‌گیری تجاری فراهم می‌کند. با رعایت اخلاق کاری اسلام، انتظار می‌رود که تقلب در بین حساب‌رسان بانک‌داری اسلامی رخ ندهد، طوری که نظرات حساب‌رسان با اظهارات مالی ارائه شده مغایرت داشته باشد. نتایج این مطالعه با نتایج تحقیقات انجام شده توسط اسماعیل و همکاران (۲۰۰۹) مطابقت دارد. حسابرسی حرفه‌ای یکی از عوامل تعیین‌کننده در ارائه نظر حسابرسی است. با رعایت اخلاق کاری اسلام، سطح حرفه‌ای بودن حساب‌رسان بالاتر می‌رود، زیرا حسابرسی حرفه‌ای‌تر از تقلب در بین حساب‌رسان داخلی جلوگیری می‌کند. اگر با رفتارهای حساب‌رسان حمایت‌کننده از فرآیند حسابرسی همراه نباشد، کار حساب‌رسان در ایجاد نظر موفقیت‌آمیز نخواهد بود. رفتار ناکارآمد را می‌توان به عنوان «عملی که در آن تلاشی کمتر از حداکثر با دستکاری عناصر سیستم کنترل با مقصد مورد نظر انجام می‌شود» تعریف می‌شود. اگر رفتار ناکارآمد حساب‌رسان بر آن تأثیر نگذارد، اخلاق کار اسلامی به ایجاد یک نظر حسابرسی معقول کمک خواهد کرد.

به‌طور کلی، حساب‌رسان با سطح بالایی از دین‌داری احتمال مرتکب نقض اخلاقی کمتر هستند که نشان می‌دهد دین‌داری می‌تواند به حفظ اخلاق حرفه‌ای کمک کند، سام و همکاران (۲۰۱۹). زیربنای فرهنگی در حرفه‌ی حسابرسی می‌تواند ترویج رفتارهایی مبتنی بر رعایت حتی ماورای الزامات قانونی و مقررات را بیافریند. چراکه فرهنگ، حس خویشتن‌داری را القا و تقویت می‌کند. نتایج مطالعات قبلی به‌عنوان مثال، کورنوی و امرسون (۲۰۰۴) و سو (۲۰۱۹)، تأییدی است بر تأثیر مذهب بر رفتار شاغلان. در حرفه حسابرسی، از جمله وظایف شاغل که می‌تواند از فرهنگ اسلامی رنگ بگیرد، همانا توانایی انجام کار حسابرسی و ارائه گزارش منصفانه است. درواقع، مذهب، نوعی کنترل خودکاری بر رفتار حساب‌رسان اعمال می‌کند که متعهدانه عمل کند (هو و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به نتایج به‌دست آمده، پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد شرکت‌های حسابرسی با تشکیل جلسات آموزشی منظم، برای ارتقای اطلاعات بین مسئولان و کارکنان

¹ Conroy and Emerson

³ Sam

² Ho

تلاش کنند. برای آسان‌سازی جریان ارتباطات مذهبی بین کارکنان واحدهای مختلف سازمان، راه‌های تعیین شده برای انتقال دانش و آموزش، نصب پوستر و آگهی، چاپ خبرنامه و نشریه داخلی در زمینه مسائل دینی، به‌منظور تعالی فردی کارکنان و درنهایت افزایش تعالی سازمان و جامعه، اجرا شود. مدیران ارشد شرکت‌های حسابرسی تصمیماتی در جهت افزایش سطح معنویت و دین‌داری کارکنان شرکت بگیرند و با برگزاری جلسات آموزشی با حضور استادان باتجربه و صاحب نظران و مشاوران دینی در جهت گسترش معلومات مذهبی کارکنان اقدام کنند. برگزاری کلاس‌های آموزشی درباره مسائل اعتقادی، خداشناسی، باورهای دینی با حضور استادان خبره و ایجاد کارگروهی باید باعث حمایت معنوی کارکنان شوند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

مشارکت نویسندگان

این مقاله برگرفته از رساله زهرا اسلامی‌فرد در رشته حسابداری به راهنمایی دکتر امید پورحیدری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان است.

نویسنده اول: تهیه و آماده‌سازی نمونه‌ها، انجام آزمایش و گردآوری داده‌ها، انجام محاسبات، تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، تحلیل و تفسیر اطلاعات و نتایج، تهیه پیش‌نویس مقاله.

نویسنده دوم: استاد راهنمای رساله، طراحی پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی و نهایی‌سازی مقاله.

نویسنده سوم: استاد مشاور رساله، مشارکت در طراحی پژوهش، نظارت بر پژوهش، مطالعه و بازبینی مقاله.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

نویسندگان هیچگونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد کرمان و شهید باهنر کرمان به دلیل حمایت معنوی در اجرای پژوهش حاضر تقدیر به عمل می‌آید.

منابع

- اسلامی فرد، زهرا، پورحیدری، امید و تائبی نقندری، امیرحسین (۱۴۰۲). نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و هویت اجتماعی بر رابطه بین ارزش‌های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغل حسابرسی. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، (۷۸)، ۷۷-۱۱۶. <https://doi.org/10.22054/qjma.2023>
- اسلانی، محمد و همت‌فر، محمود و لطفعلیان، فاطمه (۱۳۹۱). حسابرسی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی. *نخستین همایش ملی حسابداری ارزشی*. <https://civilica.com/doc/885020>
- تحریری، آرش و پیری سقرلو، مهدی (۱۳۹۹). استقلال حسابرس: تحلیلی مقایسه‌ای از نگرش حساب‌رسان و مدیران مالی ایرانی. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، (۲)، ۱۰-۱۳۹. https://jera.alzahra.ac.ir/article_4735.html

- حسینی، سید علی و بابائی، فاطمه (۱۳۹۸). ضرورت آموزش اخلاق و ارزش‌های اسلامی در برنامه درسی حسابداری دانشگاه‌ها. پژوهش حسابداری و حسابرسی، ۱۹(۱)، ۲۱-۴۰. https://jaacsi.alzahra.ac.ir/article_4102.html
- درخشان‌مهر، آرش و کرمی، صبا (۱۳۹۸). تأثیر دوره تصدی مدیرعامل و اندازه موسسه حسابرسی بر کیفیت اطلاعات حسابداری. چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۲(۶)، ۱۷-۳۰. https://www.jamv.ir/article_86896.html
- رمضانی، حسین‌رضا؛ آذین‌فر، کاوه؛ غلام‌نیا روشن، حمیدرضا و فلاح، رضا (۱۴۰۱). نقش فرهنگ اسلامی و تجربه حسابرس در رابطه بین انصاف متقابل و کیفیت حسابرسی در شرایط محیطی ایران. قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری، ۱(۲)، ۱۴۳-۱۶۳. https://journals.iau.ir/article_693143.html
- ستوده، مسعود؛ پورحیدری، امید و خدای‌پور، احمد (۱۴۰۲). بررسی تأثیر فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت و هنجارهای ذهنی حسابرسان با در نظر گرفتن نقش میانجی گری هوش هیجانی و هوش اخلاقی. مجله دانش حسابداری، ۱۴(۵۲)، ۲۵-۵۰. DOI: 10.22103/jak.2022.19414.3701
- صیادی‌تورانلو، حسین و عزیزی، پدرام (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی ارزش‌های اخلاقی در حسابرسی از دیدگاه اسلام با رویکرد TOPSIS فازی. مطالعات اخلاقی کاربردی، ۴۸(۱۸)، ۱۷۹-۲۰۸. http://akhlagh.morsalat.ir/article_64873.html
- مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۹۱). جامعه و تاریخ از نگاه قرآن، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، چاپ اول. <https://www.gisoom.com/book/1877540>
- ودیدی، محمدحسین و کوچکی، سیدمجید (۱۳۸۷). ارزیابی اثربخشی نظام کنترل‌های داخلی از دیدگاه حسابرسان مستقل و تأثیر آن بر فرآیند حسابرسی. مجله توسعه و سرمایه، ۱(۲)، ۱۲۷-۱۴۸. https://jdc.uk.ac.ir/article_1895.html
- هدایتی علی؛ یزدانی، شهره و خان‌محمدی، محمد (۱۳۹۷). شناسایی نیازهای آموزشی جامعه حسابداران رسمی ایران در ارتباط با پیاده‌سازی استانداردهای بین‌المللی گزارشگری مالی در ایران. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۷(۲۷)، ۱۳۷-۱۵۲. https://www.jmaak.ir/article_12906.html

References

- Adamek, J., & Kogut, J. (2018). Religious audit in the Islamic perspective—selected issues. *Theoretical Journal of Accounting*, 2018(98(154)), 9-24. <https://ztr.skwp.pl/article/01.3001.0012.1544/en?language=pl>.
- Adeel, N., Patel, C., & Martinov-Bennie, & Ying, S.X. (2022). Islamic religiosity and auditors' judgements: Evidence from Pakistan. *Journal of Business Ethics*, 179, 551–572. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04829-w>.
- Al-Douri, J.A., Aldabbagh, I., Mohammad, M.M., & Qawasmeh, R. (2020). The impact of Islamic work ethics on job performance with mediating role of intrinsic motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(2), 1-11. [PDF].
- Ali, A.J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An international Journal*, 15(1), 5-19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>.
- Al-Khasawneh, A.L., Al-Jammal, H.R. & Al-Khasawneh, M. (2015). Human resources stature from the Islamic perspective: Deductive analytical study from Qur'an. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(12), 241-262. <https://ideas.repec.org/a/hur/ijarbs/v5y2015i12p241-262.html>.
- Aslani, M., Hamtfar, M., & Lotfalian, F. (2011). Audit based on Islamic values. The first national value accounting conference. <https://civilica.com/doc/885020> [In Persian].
- Ayedh, A.M., & Fatima, A.H. (2022). Audit quality framework's input factors: An Islamic perspective. *Al-Hikmah: International Journal of Islamic Studies and Human Sciences*, 5(2), 62-88. <https://doi.org/10.46722/hikmah>.
- Barrainkua, I., & Espinosa-Pike, M. (2018). The influence of auditors' commitment to independence enforcement and firms' ethical culture on auditors' professional values and behavior. *In Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 21, 17-52. <https://doi.org/10.1108/S1574-076520180000021002>.
- Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (Eds.). (2014). Organizational citizenship behavior and contextual performance: A special issue of human performance. Psychology Press. [Amazon].
- Brown, V.L., Gissel, J.L., & Neely, D.G. (2016). Audit quality indicators: Perceptions of junior-level auditors. *Managerial Auditing Journal*, 31(8/9), 949-980. <https://doi.org/10.1108/MAJ-01-2016-1300>.
- Cabrera, W., & Estacio, D. (2022). Job attitude as a factor on employee's performance. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 3(1), 13-35. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v3i1.254>.

- Caruana, J., & Kowalczyk, M. (2021). The quest for audit quality in the public sector. *Accounting in Europe*, 18(1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/17449480.2020.1757731>.
- Christensen, H.B., Nikolaev, V.V., & Wittenberg-Moerman, R. (2016). Accounting information in financial contracting: The incomplete contract theory perspective. *Journal of Accounting Research*, 54(2), 397-435. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12108>.
- 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. [Springer].
- Czerny, M. (2020). Muslim auditors' ethics. *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, 108, 229-240. [Academia].
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01.
- Derakhshanmehr, A., & Karami, S. (2019). The impact of the chief executive officer tenure and size of audit institute on the accounting information quality. *Journal of Accounting and Management Vision*, 2(6), 17-30. https://www.jamv.ir/article_86896.html?lang=en [In Persian].
- Du, X. (2012). Does religion matter to owner-manager agency costs? Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 118, 319-347. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1569-y>.
- Eslami fard, Z., Pourheidari, O., & Taebi naghandari, 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. <https://doi.org/10.22054/qjma.2023.73584.2456> [In Persian].
- Gunawan, C.I. (2024). Human resources management based on Islam and western view. *Book of Open Source (BOS)*, 1-177. <https://irdhjournals.com/bos/article/view/28>.
- Haniffa, R., & Hudaib, M. (2007). Locating audit expectations gap within a cultural context: The case of Saudi Arabia. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 16(2), 179-206. <https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2007.06.003>.
- Hedayati, A., Yazdani, S., & Khan Mohammadi, M.H. (2018). Identifying educational needs of Iranian certified public accountants towards the implementing of international financial reporting standards. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 7(27), 137-152. https://www.jmaak.ir/article_12906.html?lang=en [In Persian].
- Hersey, P., & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*, 34(11), 38-44. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2590581>.
- Hofstede, G. (1984) Culture's consequences: international differences in work-related values. Sage, Beverly Hills, Calif. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2010603>.
- Homocianu, D., & Airinei, D. (2014). Business intelligence facilities with applications in auditing and financial reporting. *Financial Audit (Audit Financial)*, 12(117), 3-16. <https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2007.06.003>.
- 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. https://jaacsi.alzahra.ac.ir/article_4102 [In Persian].
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2018.01.001>.
- Iannaccone, L.R. (1998). Introduction to the economics of religion. *Journal of Economic Literature*, 36(3), 1465-1495. <https://www.jstor.org/stable/2564806>.
- Islam, T., Ahmad, S., Kaleem, A., Mahmood, K. (2021). Abusive supervision and knowledge sharing: Moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation. *Management Decision*, 59(2), 205-222. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2019-1069>.
- Ismail, A., Suh, Y., Ajis, M., & Dollah, N. (2009). Relationship between occupational stresses, emotional intelligence and job performance: An empirical study in Malaysia. *Theoretical and Applied Economics*, 10(10539), 3-16. [https://ideas.repec.org/a/agr/journal/v10\(539\)y2009i10\(539\)p3-16.html](https://ideas.repec.org/a/agr/journal/v10(539)y2009i10(539)p3-16.html).
- Jex, S.M. (2002). Organizational psychology: A scientist-practitioner approach. John Wiley & Sons, New York. <https://www.amazon.com/Organizational-Psychology-Scientist-Practitioner-Steve-Jex/dp/1118724070>.

- Johari, R.J., Ridzuan, N.S., & Zarefar, A. (2019). The influence of work overload, time pressure and social influence pressure on auditors' job performance. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 88-106. <https://ideas.repec.org/a/jfr/ijfr11/v10y2019i3p88-106.html>.
- 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. <https://doi.org/10.1111/beer.12364>.
- Kusumaningtyas, D. (2016). Religiusitas pada Motivasi dan etika profesi akuntan dallam perspektif Islam. *Jurnal Cendekia Akuntansi*, 4(3), 116-126. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/CendekiaAkuntansi>.
- Ladewi, Y. (2014). The role of Islam values (ethics) in accounting practice and impact of accounting information quality: A library study. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(12), 1-12. <https://www.academia.edu/10521966>.
- Loke, C.H., Ismail, S., & Hamid, F.A. (2016). The perception of public sector auditors on performance audit in Malaysia: an exploratory study. *Asian Review of Accounting*, 24(1), 90-104. <https://doi.org/10.1108/ARA-12-2013-0082>.
- Luthans, F., & Kreitner, R. (1985). Organizational behavior modification and beyond: An operant and social learning approach. McGraw-Hill, New York. <https://www.scirp.org/reference/referenceid=2627650>.
- Mahdavi, Gh., & Daryaei, A.A. (2017). Factors affecting the audit process and social theories. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 17(4), 770-786 <https://doi.org/10.1108/cg-04-2016-0079>.
- Mesbah Yazdi, M.T. (2012). Society and history from the perspective of the Qur'an, Qom: Publications of Imam Khomeini Educational and Research Institute (RA), first edition. <https://www.gisoom.com/book/1877540> [In Persian].
- Mohamed Saat, M., Porter, S., & Woodbine, G. (2012) A longitudinal study of accounting students' ethical judgement making ability. *Accounting Education*, 21(3), 215-229. <https://doi.org/10.1080/562012>.
- Mohd nor, M.N. (2011). Auditor stress: Antecedents and relationships to audit quality. *Unpublished Ph.D. Dissertation*, Edith Cowan University, Perth, Western Australia. <https://ro.ecu.edu.au/theses/403>.
- Nugroho, A.R. (2022). Auditor professionalism: Management performance analysis in corporate financial reporting. *Journal of Accounting Inquiry*, 1(1), 62-73. DOI: 10.14421/jai.2022.1.1.062-073.
- Ocak, M., Kurtulmuş, B.E., & Arıoğlu, E. (2024). Do individual auditors from more religious hometowns enhance audit quality? Evidence from an Islamic country. *Journal of Business Ethics*, 190(2), 439-481. https://ideas.repec.org/a/kap/jbuset/v190y2024i2d10.1007_s10551-023-05374-4.html.
- Olasanmi, O.O. (2016). Effect of ergonomic hazards on job performance of auditors in Nigeria. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(1), 33. DOI: 10.4236/ajbm.2016.61003.
- Peterson, R.A. (1979). Revitalizing the culture concept. *Annual Review of Sociology*, 137-166. <https://www.jstor.org/stable/2945951>.
- Ramadhani, K., Supandi, A.F., Hanan, F. (2020). Optimization of sharia audit of Islamic financial institutions on employee performance at bank syariah mandiri bondowoso. *Journal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(2), 77-96. DOI: 10.24090/mabsya.v2i2.3979.
- Ramezani, H.R., Azinfar, K., Gholamnia Roshan, H.R., & Fallah, R. (1401). 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*, 1(2), 143-163. https://journals.iau.ir/article_693143.html [In Persian].
- 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, advances in accounting education: Teaching and curriculum innovations, 23, 177-193. <https://doi.org/10.1108/S1085-462220190000023012>.
- Salehi, M., Aljhlani, A.K., & Shafeeq Nimr Al-Maliki, H. (2023). The effect of auditors' psychological characteristics on cultural values and social health. *Management Research Review*, 46(4), 485-507. <https://ideas.repec.org/a/eme/mrrpps/mrr-06-2021-0483.html>.
- Salehzadeh, R. (2024). Religious belief and emotional vampires in organizations. *Management Decision*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2023-0520>.

- Sam, D.F., Sumarlin, M., & Suhartono, M. (2019). Islamic religiosity integration in maintaining auditor professional ethics. In 16th International Symposium on Management (INSYMA 2019) (pp. 79-82). Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/insyma-19/55915430>.
- Sayadi-Toranlou, H., & Azizi, P. (2016). 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. http://akhlagh.morsalat.ir/article_64873.html [In Persian].
- Sayyadi Tooranloo, H., & Azizi, P. (2017). Recognition and classification of moral values in auditing from Islamic perspective by TOPSIS fuzzy. *Applid Ethics Studies (Ethics)*, 7(26 (48)), 179-208. <https://sid.ir/paper/220520/en>.
- 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, 165-177. DOI: 10.1037/0021-9010.89.1.165.
- Sitompul, J., Nasir, A., & Anggraini, L. (2014). Effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, intelligence and spiritual organization commitment to the performance of provincial auditor BPK Riau. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(1), 1-13. <https://jom.unri.ac.id/index.php/view/3036>.
- Sotoudeh, M., Pourheidari, O., & Khodamipour, A. (2023). The effect of audit job pressure on auditors' judgment and mental norms by considering the mediating role of emotional intelligence and moral intelligence. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(1), 25-50. DOI: 10.22103/jak.2022.19414.3701 [In Persian].
- Su, K. (2019). Does religion benefit corporate social responsibility (CSR)? Evidence from China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1206-1221. <https://doi.org/10.1002/csr.1742>.
- Sunarmin, S., & Junaiddi, A. (2022). Auditor skill, work experience and professional skepticism on performance of auditors. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 3(2), 183-190. <https://www.ilomata.org/view/453>.
- Sunstein, C.R. (1996). Social norms and social roles. University of Chicago Law School, https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=12456&context=journal_articles.
- Suryanto, T. (2016). Islamic work ethics and audit opinions: Audit professionalism and dysfunctional behavior as intervening variables. *Al-Iqtishad: Journal Ilmu Ekonomi Syariah (Journal of Islamic Economics)*, 8(1), 49-64. DOI: 10.15408/aiq.v8i1.2508.
- Tahriri, A., & Piri Sagharloo, M. (2020). Auditor independence: Comparative analysis of the attitudes of Iranian auditors and financial managers. *Empirical Research in Accounting*, 10(2), 139-162. https://jera.alzahra.ac.ir/article_4735 [In Persian].
- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. *Psychology of Intergroup Relations*, 41-54. <https://doi.org/10.1177/053901847401300204>.
- Takele, A. (2018). Ethiopian urban land lease policy analysis implementation: Case study on AA city administration. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 2(2), 96-100. <https://doi.org/10.33094/22.96.100>.
- Vadiei, M.H., & Koocheki, S.M. (2008). Evaluating the effectiveness of internal control in the firm on base viewing independence auditors & its effect on auditing process. *Journal of Development and Capital*, 1(2), 127-148. https://jdc.uk.ac.ir/article_1895.html?lang=en [In Persian].
- Weber, M. (2004). *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus: Vollständige Ausgabe* (D. Kaesler, Ed.; 3rd ed.). Verlag C.H.Beck. <http://www.jstor.org/stable/j.ctv1168pnh>.
- World Population Review. (2020). Muslim majority countries by population. <https://worldpopulationreview.com>.