



University of Tehran Press

Organizational Culture Management

Home Page: <https://jomc@ut.ac.ir>

Online ISSN: 2423-6934

Examining the Impact of the Masculinity–Femininity Cultural Dimension on Auditors’ Professional Skepticism: The Moderating Role of Experience and Job Position

Aghil Farhangian¹ | Zohreh Hajiha^{2*} | Roya Darabi³

1. Department of Accounting, ST.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: Aghil.farhangian@iau.ac.ir

2. Corresponding Author, Department of Accounting, ST.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: Drzhajiha@iau.ac.ir

3. Department of Accounting, ST.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: royadarabi@iau.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Received: 25 September 2025

Revised: 31 October 2025

Accepted: 01 November 2025

Published online: 11 September 2026

Keywords:
Masculinity–Femininity,
Professional Skepticism.

ABSTRACT

Purpose: This study aims to examine the impact of the masculinity–femininity cultural dimension on auditors’ professional skepticism. In addition, the moderating roles of auditors’ work experience and job position in this relationship are considered. **Methodology:** The research is applied in nature and follows a descriptive–correlational design. Data were collected through the distribution of a standardized questionnaire among technical managers and partners of audit firms accredited by the Securities and Exchange Organization. Structural equation modeling (SEM) was employed for data analysis using SmartPLS software. **Findings:** The results indicate that the masculinity cultural dimension has a significant negative effect on auditors’ professional skepticism, whereas the femininity dimension exerts a significant positive effect. Moreover, work experience and job position moderate the strength of these relationships, such that more experienced auditors and those in higher positions exhibit greater sensitivity to cultural dimensions. **Conclusion:** The findings highlight the importance of cultural dimensions in shaping auditors’ professional judgments. Strengthening femininity-oriented cultural values, along with enhancing auditors’ job position and experience, can contribute to higher levels of professional skepticism and, consequently, improved audit quality.

Cite this article: Farhangian, A.; Hajiha, Z. & Darabi, R. (2026). Examining the Impact of the Masculinity–Femininity Cultural Dimension on Auditors’ Professional Skepticism: The Moderating Role of Experience and Job Position. *Organizational Culture Management*, 24 (3), 299-314. <http://doi.org/10.22059/jomc.2025.403016.1008889>



© Authors retain the copyright and full publishing rights.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2025.403016.1008889>

Publisher: University of Tehran Press.



انتشارات دانشگاه تهران

مدیریت فرهنگ سازمانی

سایت نشریه: <https://jomc.ut.ac.ir>

شاپا الکترونیکی: ۶۹۳۴-۲۴۲۳

بررسی تأثیر بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان با نقش تعدیلگر تجربه و جایگاه شغلی

عقیل فرهنگیان^۱ | زهره حاجیه‌ها^{۲*} | رؤیا دارابی^۳

۱. گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: Aghil.farhangian@iau.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: Drzhajiha@iau.ac.ir

۳. گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: royadarabi@iau.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۸/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۱۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۶/۲۰

کلیدواژه:

تجربه،

تردید حرفه‌ای،

جایگاه شغلی،

مردانگی- زنانگی.

هدف: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان انجام شده است. همچنین نقش تعدیلگر تجربه کاری و جایگاه شغلی حساب‌رسان در این رابطه مورد توجه قرار گرفته است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی و کاربردی است. داده‌ها از طریق توزیع پرسش‌نامه استاندارد بین مدیران فنی و شرکای مؤسسات حسابرسی معتمد سازمان بورس و اوراق بهادار گردآوری شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار SmartPLS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بُعد فرهنگی مردانگی تأثیر منفی و معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان دارد؛ درحالی‌که بُعد زنانگی اثر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای بر جای می‌گذارد. همچنین تجربه کاری و جایگاه شغلی، به عنوان متغیرهای تعدیلگر، شدت این روابط را تغییر می‌دهند؛ به گونه‌ای که حساب‌رسان باتجربه‌تر و دارای جایگاه شغلی بالاتر حساسیت بیشتری نسبت به ابعاد فرهنگی نشان می‌دهند.

نتیجه: یافته‌ها بیانگر اهمیت ابعاد فرهنگی در شکل‌گیری قضاوت‌های حرفه‌ای حساب‌رسان است. تقویت فرهنگ زنانگی و ارتقای جایگاه شغلی و تجربه می‌تواند به افزایش سطح تردید حرفه‌ای و در نتیجه ارتقای کیفیت حسابرسی منجر شود.

استناد: فرهنگیان، عقیل؛ حاجیه‌ها، زهره و دارابی، رؤیا (۱۴۰۵). بررسی تأثیر بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان با نقش تعدیلگر تجربه و جایگاه شغلی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۴ (۳) ۲۹۹-۳۱۴.

<http://doi.org/10.22059/jomc.2025.403016.1008889>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© نویسندگان.



DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2025.403016.1008889>

مقدمه

تردید حرفه‌ای حسابرس به عنوان یکی از ارکان بنیادین کیفیت حسابرسی، نقشی کلیدی در کشف تحریفات بااهمیت و ارتقای قابلیت اتکای صورت‌های مالی ایفا می‌کند (Hamshari et al., 2021). هنگام حسابرسی مالی، حسابرسان باید همه رویدادهای مرتبط را برای ارائه ارزیابی‌های مناسب در نظر بگیرند. در نتیجه، حسابرسان باید حس تردید حرفه‌ای را در طول فرایند حسابرسی حفظ کنند که به طور قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد (ترونک و تران، ۲۰۲۴^۱ و توان^۲، ۲۰۲۴؛ انار و داماک آيادی^۳، ۲۰۲۴). استاندارد بین‌المللی حسابرسی^۴ شماره ۲۰۰ بر ضرورت حفظ نگرش پرسشگرانه و ارزیابی انتقادی شواهد در همه مراحل حسابرسی تأکید دارند. این ویژگی شناختی- رفتاری تحت تأثیر عوامل فردی و فرهنگی قرار دارد. یکی از ابعاد فرهنگی مهم در مدل هافستد مردانگی در برابر زنانگی است که بیانگر میزان تأکید فرهنگ بر رقابت، موفقیت مادی، و نقش‌های جنسیتی سستی (مردانگی) یا همکاری و کیفیت زندگی و برابری جنسیتی (زنانگی) است (هافستد^۵، ۱۹۸۰). با این حال، اثر این بُعد فرهنگی بر تردید حرفه‌ای ممکن است برای همه حسابرسان یکسان نباشد. تجربه حسابرسی یکی از فاکتورهایی است که بر تردیدگرایی حرفه‌ای اثر دارد (علیزاده‌گان و همکاران، ۱۴۰۲). حسابرسان با تجربه معمولاً قادرند مشکلات را بهتر شناسایی کنند و با استفاده از دانش و مهارت‌های به‌دست‌آمده در طول سال‌ها فرایند قضاوت را بهبود بخشند (عارف‌منش و صفاری، ۱۴۰۴). همچنین حسابرسانی که در سطوح بالاتر سازمان شغلی قرار دارند، به دلیل تأکید بر اخلاق حرفه‌ای و کنترل منابع، معمولاً از تردید حرفه‌ای بیشتری برخوردارند و قضاوت‌های حسابرسی دقیق‌تری ارائه می‌دهند (کاررا و ون در کولک^۶، ۲۰۲۱). پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که تجربه کاری و جایگاه شغلی به عنوان عوامل تعدیل‌کننده می‌توانند بر ارتباط بین ابعاد فرهنگی و تردید حرفه‌ای تأثیرگذار باشند. حسابرسان با سابقه کاری بیشتر و موقعیت‌های شغلی بالاتر به احتمال زیاد در مواجهه با فشارهای زمانی و چالش‌های محیطی از نگرش انتقادی مطلوب‌تری برخوردارند (سیدحسین و همکاران^۷، ۲۰۱۷). لیکن تجربه کاری و جایگاه شغلی می‌توانند، به عنوان متغیرهای تعدیلگر، شدت یا جهت این رابطه را تغییر دهند.

با بررسی‌های صورت‌گرفته در پژوهش‌های پیشین، مرتبط با تردید حرفه‌ای حسابرسان، روشن شد بیشتر پژوهش‌ها بر عوامل فردی یا سازمانی متمرکز بوده‌اند و بعد فرهنگی به‌ویژه مردانگی- زنانگی کمتر به طور مستقیم در این حوزه بررسی شده است. نقش متقابل تجربه و جایگاه شغلی نیز نادیده گرفته شده است. اگرچه تجربه و رتبه شغلی حسابرسان در برخی مطالعات به عنوان متغیرهای اصلی بررسی شده‌اند، نقش آن‌ها به عنوان تعدیلگر در رابطه بین فرهنگ و تردید حرفه‌ای کمتر تحلیل شده است و نیز تمرکز محدودی بر فرهنگ‌های خاص صورت پذیرفته است. اغلب پژوهش‌ها در بستر فرهنگ‌های غربی یا مدل‌های کلی هافستد انجام شده‌اند. بررسی یک بعد فرهنگی بومی و معنادار مانند مردانگی- زنانگی می‌تواند خلأ موجود در مباحث منطقه‌ای و بین فرهنگی را پر کند. دانش‌افزایی این پژوهش شامل غنی‌سازی مطالعات تردید حرفه‌ای با رویکرد بین فرهنگی این پژوهش با ترکیب نظریه‌های فرهنگ ملی هافستد و رفتار حرفه‌ای حسابرس به توسعه چارچوب‌های تحلیلی برای درک بهتر اثر فرهنگی بر قضاوت حرفه‌ای کمک می‌کند. تبیین نقش تعدیلگر ویژگی‌های شغلی با آزمون اثر تعاملی تجربه و جایگاه شغلی پژوهش نشان می‌دهد که چگونه این عوامل می‌توانند اثر فرهنگی را تقویت یا تضعیف کنند. این یافته‌ها می‌تواند به طراحی برنامه‌های آموزشی و مسیرهای ارتقای شغلی متناسب با زمینه فرهنگی کمک کند. بررسی اینکه چگونه نگرش‌های فرهنگی به مردانگی یا زنانگی می‌تواند بر کیفیت قضاوت و تردید حرفه‌ای اثر بگذارد زاویه‌ای نو و کمترکاوش شده است. نوآوری پژوهش حاضر در ترکیب بعد فرهنگی مردانگی- زنانگی با دو متغیر تعدیلگر تجربه و جایگاه شغلی در یک مدل است که در مباحث حسابرسی کمتر به کاررفته است. همچنین تمرکز بر اثر تعاملی^۸ به جای بررسی اثر مستقیم (تعامل فرهنگ و جایگاه شغلی) می‌تواند الگوهای پیچیده‌تری از

1. Truong & Tran
2. Ennar& Damak Ayadi
3. ISA (international standard on auditing)
4. Hofstede
5. Carrera & Van Der Kolk
6. Sayed Hussin et al.
7. interaction effects

رفتار حرفه‌ای را آشکار کند. پژوهش حاضر پلی میان نظریه‌های جهانی فرهنگ (مانند هافستد) و واقعیت‌های فرهنگی-سازمانی ایران ایجاد می‌کند. این موضوع به غنای ادبیات تطبیقی کمک می‌کند. کاربردپذیری مدیریتی و آموزشی یافته‌ها می‌تواند به مؤسسه‌های حسابرسی کمک کنند تا سیاست‌های جذب، آموزش، و ارتقا را با توجه به زمینه فرهنگی و ویژگی‌های فردی بهینه‌سازی کنند. هدف ما از این پژوهش بررسی تأثیر بعد فرهنگی مردانگی-زنانگی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان با تأکید بر نقش تعدیلگر تجربه کاری و جایگاه شغلی است. برای این منظور، ابتدا به طرح موضوع در خصوص متغیرها می‌پردازیم و سپس نتایج مستخرج از تحلیل آماری متغیرها را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

بعد فرهنگی مردانگی-زنانگی

یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر رفتار و تصمیم‌گیری حرفه‌ای ابعاد فرهنگی است. چارچوب‌های نظری مانند چارچوب هافستد نشان داد که ارزش‌ها و نگرش‌های فرهنگی می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان داشته باشند. بُعد فرهنگی مردانگی-زنانگی نشان‌دهنده ارزش‌های غالب در یک جامعه است. بُعد مردانگی تأکید بر رقابت، موفقیت مادی، جاه‌طلبی، و نقش‌های جنسیتی سنتی و بُعد زنانگی تأکید بر همکاری، کیفیت زندگی، مراقبت از دیگران و برابری جنسیتی دارد. این بعد فرهنگی می‌تواند بر نگرش‌ها و قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان اثرگذار باشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تفاوت‌های جنسیتی می‌تواند بر قضاوت‌های حسابرسی اثرگذار باشد؛ به گونه‌ای که حسابرسان زن معمولاً رویکردی محافظه‌کارانه‌تر اتخاذ می‌کنند و این موضوع با کیفیت بالاتر حسابرسی همراه است. این تفاوت‌ها ریشه در ابعاد متنوعی دارند؛ همچون الگوهای اجتماعی شدن، سبک‌های تصمیم‌گیری، شیوه پردازش اطلاعات، نوع روابط گزارشگری، نگرش‌های شغلی. با این حال، اثر جنسیت بر قضاوت‌های حسابرسی مطلق نیست و می‌تواند تحت تأثیر عواملی مانند تجربه تعدیل شود (لوپس^۱، ۲۰۲۴).

تردید حرفه‌ای

تردید حرفه‌ای^۲ به معنای داشتن ذهن پرسشگر و جست‌وجوی دانش مستمر است. حسابرسان با داشتن تردید حرفه‌ای همواره به دنبال اطلاعات جدید و روش‌های نوین برای بررسی داده‌ها هستند. تردید حرفه‌ای نگرشی انتقادی در ارزیابی قابلیت اطمینان ادعا یا شواهد به‌دست‌آمده است؛ طوری که در فرایند حسابرسی حسابرسان اعتماد کافی به ادعا یا شواهدی که به دست آورده است داشته باشد و همچنین کفایت و مناسب بودن شواهد به‌دست‌آمده را در نظر بگیرد. با تردید حرفه‌ای، حسابرسان می‌توانند در تشخیص تقلب بهتر عمل کنند. زیرا، با این تردید، حسابرسان به راحتی ادعاهای مطرح‌شده توسط مدیریت را بدون شواهد معتبر باور نخواهد کرد. تردید حرفه‌ای و تجربه‌ای که حسابرسان دارد صلاحیت وی را در تشخیص تقلب تقویت می‌کند؛ طوری که کیفیت حسابرسی حاصل نیز بهتر خواهد شد (هاردیز و همکاران^۳، ۲۰۲۵). حسابرسان تا زمانی مورد اعتماد جامعه و مشتریان هستند که شک و تردید حرفه‌ای خود را در فرایند حسابرسی و کشف تقلب حفظ کنند.

تجربه حسابرسان

تجربه حسابرسان^۴، که عاملی مؤثر در کیفیت قضاوت‌ها شناخته می‌شود، دانشی است که از یک رویداد از طریق مشاهده مستقیم یا شرکت در رویداد به دست می‌آید و معمولاً با افزایش دانش فنی و تخصصی همراه است (عارف‌منش و صفاری، ۱۴۰۴). تجربه باعث افزایش توانایی حسابرسان در پردازش اطلاعات و ایجاد راه کارهای مختلف در شرایط خاص می‌شود و به ایجاد ساختاری برای قضاوت حسابرسان می‌انجامد (همتی و همکاران، ۱۴۰۴).

1. Lopes
2. professional skepticism
3. Hardies et al.
4. auditor experience

جایگاه شغلی

جایگاه به معنای دسترسی بالقوه به منابع در صورت بروز نیاز است. هر میزان جایگاه بالاتر باشد، دسترسی به منابع بالقوه بیشتر است (صدیقی و باباجانی، ۱۴۰۴). جایگاه شغلی^۱ عاملی تعیین‌کننده در رفتار مالی و اخلاقی حسابرسان شناخته شده است. حسابرسانی که در سطوح بالاتر سازمان شغلی قرار دارند، به دلیل تأکید بر اخلاق حرفه‌ای و کنترل منابع، معمولاً از تردید حرفه‌ای بیشتری برخوردارند و قضاوت‌های حسابرسی دقیق‌تری ارائه می‌دهند (کاررا و ون در کولک، ۲۰۲۱).

حاجیه و میرآفتاب‌زاده (۱۴۰۴) فرهنگ شرکتی بر عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این مطالعه نشان داد اندازه هیئت‌مدیره تأثیر منفی و معنادار و دوگانگی وظایف مدیرعامل و مالکیت نهادی تأثیر مثبت و معنادار بر ساختار سرمایه دارد. با این حال، ترکیب هیئت‌مدیره تأثیر معنادار بر ساختار سرمایه ندارد. همچنین مشخص شد ترکیب هیئت‌مدیره و مالکیت نهادی تأثیر منفی و معنادار بر هزینه سرمایه دارند.

همتی و همکارانش (۱۴۰۴) به بررسی اثر تعدیلی فرهنگ در ارتباط بین تجربه حسابرسی و پیچیدگی وظایف حسابرسی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها بیانگر آن است که نقش تعدیلگر فرهنگ در ارتباط بین تجربه حسابرسی و پیچیدگی وظایف حسابرسی مورد تأیید است.

عارف‌منش و صفاری (۱۴۰۴) تأثیر سرمایه روان‌شناختی و تجربه حسابرسان بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حرفه‌ای (نقش تعدیلی شک و تردید حرفه‌ای) را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی و تجربه حسابرس منجر به بهبود کیفیت قضاوت حرفه‌ای و تصمیم‌گیری حسابرسان می‌شود. علاوه بر این، شک و تردید حرفه‌ای قادر است رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تجربه حسابرس با کیفیت قضاوت حرفه‌ای و تصمیم‌گیری حسابرسان را تقویت کند.

یادگاری و همکارانش (۱۴۰۴) در پژوهشی تأثیر مشغله کاری حسابرسان در افشاگری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها بیانگر آن است که مشغله کاری حسابرسان بر افشاگری حسابرسان تأثیر دارد. همچنین کیفیت حسابرسی بر افشاگری سازمانی تأثیر دارد. مشغله کاری حسابرسان از طریق فرهنگ سازمانی بر افشاگری حسابرسان تأثیر ندارد و کیفیت حسابرسی از طریق فرهنگ سازمانی بر افشاگری حسابرسان تأثیر دارد.

مولایی و همکارانش (۱۴۰۴) به ارائه چارچوبی برای توسعه منابع انسانی دوستوان زمینه‌ای در منطقه آزاد تجاری- صنعتی ارس، با هدف ارائه چارچوبی برای توسعه منابع انسانی، پرداختند. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که برای توسعه منابع انسانی دوستوان لازم است سازکارهای مناسبی مورد توجه قرار گیرند. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود جهت توانمندسازی کارکنان به آموزش و کسب مهارت‌های نوین و ایده‌های خلاقانه و شناسایی استعدادها توجه شود. همچنین ایجاد انگیزه در افراد می‌تواند از طریق جانشین‌پروری بر اساس شایستگی و حمایت از کارکنان صورت پذیرد.

سیدزاده کوه‌کمر و همکارانش (۱۴۰۴) الگوی مفهومی تردید حرفه‌ای حسابرسان با استفاده از تحلیل دلفی را ارائه کردند. نتایج نشان داد عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای بسیار متنوع‌اند و در چهار سطح فردی، محیطی، اجتماعی، و اقتصادی دسته‌بندی می‌شوند. این عوامل شامل ویژگی‌های شخصیتی، فرهنگی، اخلاقی، حرفه‌ای، سازمانی، اطلاعاتی، و ویژگی‌های صاحب‌کار و محیط حسابرسی هستند.

محمدبیگی و همکارانش (۱۴۰۲) به بررسی فرهنگ و مؤلفه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران رسمی (نقش میانجی تمایل به ریسک‌پذیری فردی) پرداختند. نتایج بیانگر رابطه منفی و معنادار بین فرهنگ و آگاهی اخلاقی حسابداران رسمی ایران بود. همچنین یافته‌ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ و تمایل به ریسک‌پذیری فردی، رابطه مثبت و معنادار بین تمایل به ریسک‌پذیری فردی و آگاهی اخلاقی، نقش میانجی تمایل به ریسک‌پذیری فردی به طور مثبت و معنادار بر رابطه بین فرهنگ و آگاهی اخلاقی، رابطه مثبت و معنادار بین آگاهی اخلاقی و قضاوت اخلاقی و قضاوت اخلاقی و قصد اخلاقی بود.

علیزاده‌گان و همکارانش (۱۴۰۱) تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده با نقش تردید حرفه‌ای را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد تیپ‌های شخصیتی

مختلف حسابرسان همراه اخلاق حرفه‌ای و سطح تردید حرفه‌ای آنان تأثیر مثبت و معناداری بر توانایی کشف تقلب در صورت‌های مالی دارند. علاوه بر این، تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای به طور غیر مستقیم و از طریق نقش میانجیگری تردید حرفه‌ای ارتباط مثبت و معناداری با کشف تقلب در گزارش‌های مالی برقرار می‌کنند. به طور کلی، هر چه حسابرسان در فرایند حسابرسی شک و تردید حرفه‌ای بیشتری از خود نشان دهند گرایش آن‌ها به جست‌وجوی نشانه‌های احتمالی تقلب افزایش و در نتیجه توانایی‌شان در کشف تقلب ارتقا می‌یابد.

جانسن و همکارانش^۱ (۲۰۲۵) در پژوهشی به تردید حرفه‌ای حسابرسان و ویژگی‌های شخصیتی و نیت رفتاری و اقدامات پرداختند. این پژوهش، با داده‌های میدانی از حسابرسان، بررسی کرد که چگونه ویژگی‌های شخصیتی و تفاوت‌های فردی (مانند باوجدان بودن، تمایل به تجربه‌های جدید، تمایل به ریسک) بر نیت و رفتارهای تردیدآمیز اثر می‌گذارند. نتایج نشان داد صفات شخصیتی خاص می‌توانند پیش‌بینی‌کننده قوی برای میزان اعمال تردید حرفه‌ای باشند و این اثر از طریق نیت رفتاری تقویت می‌شود.

هاردیز و همکارانش (۲۰۲۵) در پژوهشی به استفاده از شواهد میدانی برای درک پیشنهادی اقدامات تردیدگرایانه حسابرسان پرداختند. نتایج نشان داد مهم‌ترین پیش‌زمینه‌ها شامل جهت‌گیری حرفه‌ای کلی مؤسسه حسابرسی، احساس مسئولیت فردی حسابرسان، تردید ذاتی آن‌ها، انگیزه و قصدشان برای رفتار تردیدگرایانه است. هدف حسابرسان بیشترین تأثیر را از هنجارهای اجتماعی می‌گیرد و کمتر تحت تأثیر نگرش‌ها و خودکارآمدی در رفتار تردیدگرایانه قرار دارد. سایر پیش‌زمینه‌های مهم شامل سیستم‌های کنترل کیفیت مؤسسات حسابرسی، برخی ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان، تخصص آن‌ها در صنعت مرتبط با مشتری، و دانش حسابرسی‌شان است.

گروهنرت و همکارانش^۲ (۲۰۲۵) تأثیر فرهنگ یادگیری حمایتی و رتبه‌بندی بر تردید حرفه‌ای در جست‌وجوی اطلاعات را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد فرهنگ یادگیری حمایتی با افزایش جست‌وجوی اطلاعات تردیدآمیز مرتبط است. اما این تأثیر فقط در مدیران حسابرسی و شرکا مشاهده می‌شود، نه در حسابرسان سطح پایین‌تر مانند همکاران و حسابرسان ارشد. نلسون^۳ (۲۰۲۵) به بررسی خبرگی و تردید در قضاوت حرفه‌ای (یک دیدگاه شناختی) پرداخت. این پژوهش با رویکرد شناختی بررسی کرد که چگونه خبرگی و دانش تخصصی بر قضاوت حرفه‌ای و اعمال تردید اثر می‌گذارد. نتایج نشان می‌دهد خبرگی باعث پردازش عمیق‌تر اطلاعات، شناسایی بهتر تناقض‌ها، و کاهش اتکا به فرضیات مدیریت می‌شود و در نتیجه سطح تردید حرفه‌ای افزایش می‌یابد.

ساماگایو و همکارانش^۴ (۲۰۲۵) رابطه فشار زمانی، فرهنگ اخلاقی، و کیفیت حسابرسی را مورد بررسی قرار دادند. این پژوهش رابطه فشار زمانی، فرهنگ اخلاقی، و کیفیت حسابرسی را بررسی کرد. نتایج نشان داد فرهنگ اخلاقی قوی می‌تواند اثر منفی فشار زمانی بر کیفیت حسابرسی و تردید حرفه‌ای را کاهش دهد.

کیم و همکارانش^۵ (۲۰۲۴) تجربه حسابرس و تردید حرفه‌ای (شواهدی از محیط‌های پیچیده حسابرسی) را مورد بررسی قرار دادند. این پژوهش با استفاده از داده‌های حسابرسان در محیط‌های پیچیده حسابرسی نقش تجربه کاری را در ارتقای تردید حرفه‌ای بررسی کرد. نتایج نشان داد تجربه بیشتر باعث حساسیت بالاتر به نشانه‌های ریسک و تمایل بیشتر به جست‌وجوی شواهد تکمیلی می‌شود، به‌ویژه در شرایط ابهام و فشار زمانی بالا.

هاوکنز^۶ (۲۰۲۴) تأثیر رسانه ارتباطی بر تردید حرفه‌ای در تعاملات حسابرس- مشتری را بررسی کرد. این مطالعه اثر رسانه ارتباطی (ایمیل، چت، ویدئو، حضوری) بر سطح تردید حرفه‌ای در تعاملات حسابرس- مشتری را بررسی کرد. یافته‌ها نشان داد ارتباطات حضوری و ویدئویی نسبت به ایمیل و چت زمینه بهتری برای پرسشگری و کشف تناقض‌ها فراهم می‌کنند.

1. Janssen

2. Grohnert et al.

3. Nelson

4. Samagaio et al.

5. Kim et al.

6. Hawkins

اشناک‌برگ و تاملینسون^۱ (۲۰۲۴) شفافیت سازمانی و تردید حرفه‌ای (نقش اعتماد و اقلیم اخلاقی) را مورد بررسی قرار دادند. این پژوهش اثر شفافیت سازمانی بر تردید حرفه‌ای را مطالعه کرد. یافته‌ها نشان داد شفافیت از طریق ارتقای اعتماد و اقلیم اخلاقی، تمایل حسابرسان به پرسشگری، و ارزیابی انتقادی شواهد را افزایش می‌دهد.

چن و همکارانش^۲ (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان «چگونه ویژگی‌های شخصیتی و تردید حرفه‌ای بر کیفیت حسابرس اثر می‌گذارند؟ (یک مدل کمی)» انجام دادند. این مطالعه یک مدل کمی ارائه داد که اثر صفات شخصیتی (بر اساس مدل پنج عامل بزرگ) و سطح تردید حرفه‌ای را بر کیفیت حسابرسی سنجید. یافته‌ها نشان داد باوجدان بودن و تمایل به تجربه‌های جدید اثر مثبت بر کیفیت حسابرسی از طریق افزایش تردید حرفه‌ای دارند؛ درحالی‌که سازگاری بالا می‌تواند این اثر را تضعیف کند.

بول و همکارانش^۳ (۲۰۲۲) تردید حرفه‌ای بهینه (مزایای آن بر واکنش حسابرس به ریسک تحریف بااهمیت و ریشه‌های آن در کنترل‌های فرهنگی و ارزش‌های حسابرس) را بررسی کردند. این مطالعه مفهوم تردید حرفه‌ای بهینه را معرفی کرد. نتایج نشان داد کنترل‌های فرهنگی نرم و ارزش‌های درونی حسابرسان می‌توانند باعث واکنش متناسب به ریسک تحریف بااهمیت، بدون ایجاد هشدارهای کاذب، شوند.

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مبانی نظری پژوهش و جهت دستیابی به هدف پژوهش، فرضیه‌هایی تدوین شدند.

فرضیه اصلی

بین بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی و تردید حرفه‌ای حسابرسان رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

تجربه کاری حسابرس رابطه بین بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی و تردید حرفه‌ای را تعدیل می‌کند.
جایگاه شغلی حسابرس رابطه بین بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی و تردید حرفه‌ای را تعدیل می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به فرضیه‌های مطرح‌شده و روابط علی و معلولی بین متغیرها، مدل مفهومی پژوهش به صورت جدول ۱ ترسیم شد.

جدول ۱. مسیر مدل مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

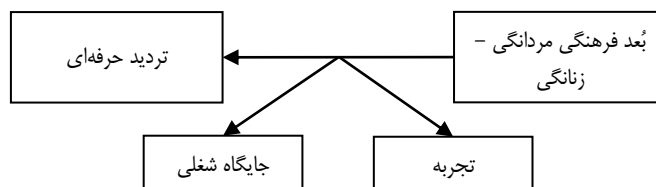
سطح	نوع اثر	متغیرهای مستقل	مسیرهای اصلی
متغیر مستقل	اثر مستقیم	بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی	بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی → تردید حرفه‌ای
متغیر تعدیلگر	اثر تعدیلگر	تجربه	تجربه × (بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی → تردید حرفه‌ای)
متغیر تعدیلگر	اثر تعدیلگر	جایگاه شغلی	جایگاه شغلی × (بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی → تردید حرفه‌ای)

به منظور شفاف‌سازی روابط میان متغیرهای پژوهش، ابتدا مسیرهای اصلی و نقش هر متغیر در قالب جدول ارائه شد. همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی، به عنوان متغیر مستقل، اثر مستقیم بر سطح تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد. علاوه بر این، تجربه کاری و جایگاه شغلی به عنوان متغیرهای تعدیلگر در نظر گرفته شده‌اند که می‌توانند شدت و جهت این رابطه را تغییر دهند. به بیان دیگر، انتظار می‌رود حسابرسان باتجربه‌تر یا دارای جایگاه شغلی بالاتر حساسیت بیشتری به ابعاد فرهنگی نشان دهند و در نتیجه اثر فرهنگ بر تردید حرفه‌ای در این شرایط پررنگ‌تر شود. جدول ۱ چارچوبی تحلیلی فراهم می‌آورد تا مدل مفهومی پژوهش، که در ادامه ترسیم شده است، به صورت بصری و منسجم‌تر قابل درک باشد.

1. Schnackenberg & Tomlinson

2. Chen et al.

3. Bol et al.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی با رویکرد توصیفی-همبستگی است. هدف بررسی تأثیر بُعد فرهنگی مردانگی-زنانگی بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان با تأکید بر نقش تعدیلگر تجربه کاری و جایگاه شغلی است. این امر با استفاده از روش نظرسنجی و با توزیع پرسش‌نامه ساختاریافته با طیف لیکرت^۱ بین پاسخ‌دهندگان به دست می‌آید. پرسش‌نامه تعبیه شده دو بخش دارد؛ شامل سؤال‌های جمعیت‌شناختی و سؤال‌های اصلی که دربرگیرنده شاخص‌های ارزیابی متغیرهای پژوهش است. در پژوهش حاضر با استفاده از پرسش‌نامه داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزار Excel دسته‌بندی شد و خروجی نهایی آن با استفاده از نرم‌افزارهای Smart PLS نسخه دوم و SPSS نسخه ۲۵ تجزیه و تحلیل شد.

جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از کلیه مدیران فنی و شرکای مؤسسات حسابرسی معتمد سازمان بورس و اوراق بهادار در سال ۱۴۰۳ بود. با عنایت به سایت سازمان حسابرسی و سازمان بورس و اوراق بهادار جهت اخذ اسامی مدیران فنی و شرکای مؤسسات، از تعداد ۳۶۹ شریک و مدیر فنی مؤسسات حسابرسی معتمد سازمان بورس و اوراق بهادار، تعداد ۱۸۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران^۲ به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شد. با توجه به پرسش‌نامه‌های پاسخ داده شده، تعداد ۱۹ پرسش‌نامه به علت کامل نبودن اطلاعات کنار گذاشته شد. بنابراین، مجموع پرسش‌نامه‌های مورد استفاده برای تحلیل آماری در پژوهش حاضر ۱۶۹ پرسش‌نامه بود.

نحوه محاسبه متغیرهای پژوهش

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 M_1 + \beta_3 (X_1 M_{2i}) + \sum_g \beta_g D_{gi} + \sum_g \beta_{1g} (X_i \times D_{gi}) + \sum_r \gamma_r C_{ri} + \varepsilon_i$$

که در آن:

X = متغیر مستقل (بُعد فرهنگی مردانگی-زنانگی)

Y = متغیر وابسته (تردید حرفه‌ای حساب‌رسان)

M₁ = متغیر تعدیلگر اول (تجربه)

M₂ = متغیر تعدیلگر دوم (جایگاه شغلی)

متغیر مستقل

بُعد فرهنگی مردانگی-زنانگی: یکی از ابعاد فرهنگ در مدل هافستد نشان‌دهنده میزان تأکید جامعه بر رقابت، موفقیت مادی، و نقش‌های جنسیتی سنتی (مردانگی) در مقابل همکاری، کیفیت زندگی، و برابری جنسیتی (زنانگی) است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند حساب‌رسان زن یا کسانی که در فرهنگ‌های زنانگی فعالیت می‌کنند معمولاً رویکردی محتاطانه‌تر و پرسشگرانه‌تر دارند (لوپس، ۲۰۲۴). این متغیر با استفاده از گویه‌های اقتباس شده از مقیاس‌های معتبر هافستد سنجیده شد. پاسخ‌دهندگان میزان موافقت خود را با جملاتی مرتبط با ارزش‌های فرهنگی بیان می‌کنند. بدین منظور با استفاده از روش نظرسنجی و با توزیع پرسش‌نامه ساختاریافته با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) برای هر فرد پاسخ‌دهنده میانگین یا مجموع

1. likert scale

2. cochrane formula

نمرات آیت‌ها محاسبه می‌شود که در آن نمره بالاتر = گرایش بیشتر به ارزش‌های مردانگی و نمره پایین‌تر = گرایش بیشتر به ارزش‌های زنانگی است.

متغیر وابسته

تردید حرفه‌ای: استاندارد بین‌المللی حسابرسی شماره ۲۰۰ تردید حرفه‌ای را نگرش پرسشگرانه در ارزیابی انتقادی شواهد در فرایند حسابرسی تعریف کرده است. تردید حرفه‌ای به معنای داشتن ذهن پرسشگر و ارزیابی انتقادی شواهد در فرایند حسابرسی است (هاردیز و همکاران، ۲۰۲۵). این نگرش موجب می‌شود حساب‌رسان ادعاهای مدیریت را بدون شواهد معتبر نپذیرد. در این پژوهش از مدل‌های هرت^۱ (۲۰۱۰) جهت ارزیابی تردید حرفه‌ای استفاده می‌شود. هرت با بهره‌گیری از فلسفه تردیدگرایی و حسابرسی اقدام به طراحی مدلی برای تردید حرفه‌ای کرد. در مدل ایشان، تردید حرفه‌ای شش بُعد دارد: ذهن پرسشگر (تفکر سؤال‌ی)، تعلیق قضاوت، تحقیق برای کسب شواهد (دانش)، فهم میان‌فردی (درک متقابل)، عزت‌نفس، خودرایی. حساب‌رسان مستقل و کنج‌کاو تمایل بیشتری به شناسایی انحرافات و قانع شدن دارند. تعلیق قضاوت یعنی پرهیز از تصمیم‌گیری شتاب‌زده تا تأیید شواهد کافی. در مواجهه با موقعیت‌های پیچیده، جست‌وجو برای گردآوری اطلاعات مرتبط با جنبه‌های مهم تقلب یا تحریف اهمیت فزاینده‌ای پیدا می‌کند. درک میان‌فردی ناشی از تفاوت در ادراک افراد در زمینه تقلب و زمینه‌های آن است و باعث می‌شود حساب‌رسان هنگام جمع‌آوری شواهد دیدگاه‌های متنوعی داشته باشند. اعتماد به نفس حرفه‌ای برخاسته از باور به توانایی‌ها و شایستگی علمی- فنی حساب‌رسان است و خودرایی به معنای نپذیرفتن گفته‌های دیگران بدون تحقیق و اثبات مستقل (هرت و همکاران^۲، ۲۰۱۳؛ کواداکرز و همکاران^۳، ۲۰۰۹). با استفاده از روش نظرسنجی و با توزیع پرسش‌نامه ساختاریافته با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق)، برای هر فرد پاسخ‌دهنده، ابتدا نمره هر آیتم ثبت می‌شود. سپس برای هر بُعد میانگین آیت‌های مربوطه محاسبه می‌شود. در نهایت، شاخص کلی تردید حرفه‌ای به صورت میانگین یا مجموع ابعاد به دست می‌آید.

متغیرهای تعدیلگر

تجربه: تجربه به معنای دانش و مهارت کسب‌شده از طریق سال‌ها فعالیت حرفه‌ای است. تجربه بیشتر باعث افزایش توانایی در پردازش اطلاعات، شناسایی نشانه‌های ریسک، و ارائه قضاوت‌های دقیق‌تر می‌شود (کیم و همکاران، ۲۰۲۴). برای برآورد این متغیر (کمی- پیوسته) تعداد سال‌های سابقه کاری فرد در حوزه حسابرسی در نظر گرفته می‌شود. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسش مستقیم در پرسش‌نامه به دست می‌آید. بازه‌های زمانی تجربه کاری حساب‌رسان به صورت کمتر از ده سال، بین ده تا نوزده سال، بین بیست تا بیست و نه سال، و سی سال و بیشتر در نظر گرفته شده است.

جایگاه شغلی: جایگاه شغلی به سطح موقعیت سازمانی حساب‌رسان در مؤسسه حسابرسی اشاره دارد. حساب‌رسانی که در سطوح بالاتر (مانند مدیران فنی و شرکا) قرار دارند، به دلیل دسترسی به منابع و مسئولیت‌های گسترده‌تر، معمولاً سطح بالاتری از تردید حرفه‌ای را نشان می‌دهند (کاررا و ون در کولک، ۲۰۲۱). ارزیابی این متغیر (کیفی- اسمی/ ترتیبی) از طریق پرسش مستقیم در پرسش‌نامه در خصوص سمت حساب‌رسان (مدیر فنی مؤسسه حسابرسی/ شریک مؤسسه حسابرسی) به دست می‌آید.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

جدول ۲ نتایج به‌دست‌آمده از یافته‌های توصیفی جامعه‌شناختی پرسش‌نامه را نشان می‌دهد. بنابراین، با عنایت به موارد درج‌شده در جدول ۲، صلاحیت کلی پاسخ‌دهندگان مورد تأیید است.

1. Hurtt

2. Hurtt et al.

3. Quadackers et al.

جدول ۲. فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

گزینۀ	فراوانی پاسخ	درصد پاسخ	گزینۀ	فراوانی پاسخ	درصد پاسخ
جنسیت			پست سازمانی		
خانم	۴۰	۲۳/۷	مدیر فنی مؤسسه حسابرسی	۱۲۰	۷۱
آقا	۱۲۹	۷۶/۳	شریک مؤسسه حسابرسی	۴۹	۲۹
مدرک تحصیلی			رشته تحصیلی		
کارشناسی	۴۸	۲۸/۴	حسابداری	۱۵۱	۸۹/۳۵
کارشناسی‌ارشد	۸۸	۵۲/۱	حسابرسی	۲	۱/۱۸
دکتری	۳۳	۱۹/۵	مدیریت مالی	۲	۱/۱۸
			سایر رشته‌های مدیریت	۱۴	۸/۲۹
سن			سابقه کاری		
کمتر از ۳۰ سال	۱۷	۱۰/۱	کمتر از ۱۰ سال	۲۳	۱۳/۶
۳۰ تا ۳۹	۴۱	۲۴/۳	بین ۱۰ تا ۱۹ سال	۴۶	۲۷/۲
۴۰ تا ۴۹	۶۳	۳۷/۳	بین ۲۰ تا ۲۹ سال	۶۹	۴۰/۸
۵۰ تا ۵۹	۳۷	۲۱/۸	۳۰ سال و بیشتر	۳۱	۱۸/۴
۶۰ سال و بیشتر	۱۱	۶/۵	جمع	۱۶۹	۱۰۰

نتایج آمار توصیفی نشان داد، از میان ۱۶۹ پاسخ‌دهنده، اکثریت را مردان (۷۶/۳٪) تشکیل می‌دهند. بیشترین سهم پست سازمانی مربوط به مدیران فنی (۷۱٪) بود. از نظر تحصیلات، بیش از نیمی از افراد دارای مدرک کارشناسی‌ارشد (۵۲/۱٪) بودند و رشته تحصیلی غالب حسابداری (۸۹/۳۵٪) گزارش شد. توزیع سنی نشان داد گروه ۴۰ تا ۴۹ سال بیشترین سهم (۳۷/۳٪) را دارد و از نظر سابقه کاری افراد با ۲۰ تا ۲۹ سال سابقه (۴۰/۸٪) غالب بودند. این ترکیب جمعیت‌شناختی نشان‌دهنده جامعه‌ای با سطح تحصیلات بالا، تجربه کاری قابل توجه، و تمرکز بر رشته حسابداری است که می‌تواند بر تفسیر نتایج پژوهش اثرگذار باشد.

جدول ۳. مقایسه جمعیت‌شناختی با مطالعات پیشین (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

متغیر	یافته‌های پژوهش حاضر	مطالعات پیشین	تحلیل تطبیقی
جنسیت	۷۶/۳٪ آقا، ۲۳/۷٪ خانم اکثریت پاسخ‌دهندگان آقا هستند که می‌تواند نشان‌دهنده غلبه نیروی کار مرد در این حوزه شغلی باشد.	در پژوهش (ICPAS, 2022)، ۶۱٪ آقا و ۳۹٪ خانم	ترکیب جنسیتی در نمونه پژوهش حاضر آفامحورتر از میانگین جهانی است؛ اما مشابه ساختار سنتی مؤسسات حسابرسی ایران است.
سن	میانگین حدود ۴۳ سال و بیشترین فراوانی در بازه ۴۰ تا ۴۹ سال ترکیب سنی نشان می‌دهد بیشتر افراد در میانه دوران کاری خود قرار دارند و احتمالاً تجربه بالایی دارند.	در پژوهش شورای گزارشگری مالی انگلستان (۲۰۲۴)، میانگین سنی حسابرسان حرفه‌ای در اروپا ۴۵ سال است.	ساختار سنی حرفه حسابرسی در کشورهای توسعه‌یافته نشان‌دهنده تجربه بالا در نمونه پژوهش حاضر است.
تحصیلات	فوق لیسانس ۱۹/۵٪، دکتري ۵۲/۱٪ سطح تحصیلات بالا بیانگر تخصص علمی قوی در میان پاسخ‌دهندگان است.	در پژوهش انجمن حسابداران رسمی آمریکا (۲۰۲۳)، حدود ۵۰٪ دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و ۱۰٪ دارای مدرک دکتري بودند.	سطح تحصیلات در نمونه پژوهش حاضر بالاتر از میانگین جهانی است و نشان‌دهنده تخصص‌گرایی در مؤسسات ایرانی.
سابقه کاری	میانگین حدود ۲۰/۴ سال؛ ۵۹/۲٪ دارای بیش از بیست سال سابقه سابقه طولانی نشان‌دهنده تجربه عملی گسترده و آشنایی عمیق با فرایندهای کاری است.	در پژوهش منصور و همکاران (۲۰۲۱)، سابقه بالای ۱۵ سال با کاهش رفتارهای ناکارآمد همراه است.	در نمونه پژوهش حاضر، میانگین سابقه کاری پاسخ‌دهندگان بالاتر از برخی مطالعات پیشین است.
پست سازمانی	مدیر فنی ۲۹٪، شریک ۷۱٪ تمرکز بالای پاسخ‌دهندگان در سمت‌های مدیریتی و تصمیم‌گیر نشان می‌دهد داده‌ها بیشتر بازتاب دیدگاه مدیران ارشد است.	در پژوهش التا و یوسفا میلانی (۲۰۲۵)، شرکای مؤسسات رفتار تردیدگرایی بیشتری نشان داده‌اند.	ترکیب غالب مدیران فنی ممکن است بر نوع تردید حرفه‌ای تأثیر بگذارد. نیاز به تحلیل تفکیکی رفتار بر اساس پست سازمانی وجود دارد.

یافته‌های استنباطی

آزمون‌های روایی سازه و پایایی پرسش‌نامه

جدول ۴. یافته‌های حاصل از آزمون متغیرهای پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

ردیف	نام متغیر	شاخص KMO	سطح معناداری آزمون بارتلت	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج‌شده	مقدار آلفای کرونباخ
۱	بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی	۰/۸۹	۰/۰۰۰	۰/۸۸	۰/۶۶	۰/۹۱
۲	تردید حرفه‌ای	۰/۹۴	۰/۰۰۰	۰/۸۲	۰/۶۹	۰/۹۵
۳	تجربه	۰/۸۶	۰/۰۰۰	۰/۹۰	۰/۶۴	۰/۹۴
۴	جایگاه شغلی	۰/۸۴	۰/۰۰۰	۰/۸۹	۰/۶۲	۰/۹۲

نتایج حاصل از آزمون‌های KMO و بارتلت، که به عنوان شاخص‌هایی برای سنجش کفایت نمونه‌گیری به کار می‌روند، حاکی از آن است که هر دو شاخص در وضعیت قابل قبولی قرار دارند. مقدار KMO برای تمامی متغیرها و ابعاد برابر یا بیش از ۰/۵ و سطح معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵ است. بر همین اساس می‌توان اطمینان حاصل کرد که حجم نمونه برای تحلیل عاملی مناسب است.

یافته‌های حاصل از آزمون روایی هم‌گرایی (شاخص AVE) نشان می‌دهد که بار عاملی گویه‌های متغیرهای پژوهش و همچنین معیار میانگین واریانس استخراج‌شده یا AVE حد قابل قبول را کسب کرده‌اند.

در این پژوهش برای سنجش پایایی آزمون از ضریب آلفای کرونباخ^۱ استفاده شد. این ضریب نشان می‌دهد روان‌سنجی مفاهیمی مانند نگرش‌ها، قضاوت‌ها، و عقاید (که اندازه‌گیری آن‌ها دشوار است) تا چه اندازه تک‌بعدی و هم‌سو هستند. به عبارت دیگر، آلفای کرونباخ میزان سازگاری برداشت پاسخ‌دهندگان از پرسش‌ها را ارزیابی می‌کند. یافته‌های حاصل از آزمون پایایی متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد پایایی پرسش‌نامه در خصوص متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ و در حد مطلوبی قرار دارد.

روایی واگرا

به منظور بررسی روایی واگرا از روش فورنل- لارکر^۲ (۱۹۸۱) استفاده شد. در این روش اگر جذر مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده هر متغیر از قدر مطلق همبستگی آن با سایر متغیرها بزرگ‌تر باشد، آن متغیر دارای روایی واگرایی خوب تلقی می‌شود. یافته‌های حاصل از بررسی روایی واگرایی متغیرهای پژوهش به شرح جدول ۵ است.

جدول ۵. یافته‌های حاصل از آزمون همبستگی (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

ابعاد/ سازه	بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی	تردید حرفه‌ای	تجربه	جایگاه شغلی
بُعد فرهنگی مردانگی- زنانگی	۱	۰/۷۶	۰/۶۸	۰/۶۳
تردید حرفه‌ای	۰/۷۶	۱	۰/۷۱	۰/۶۶
تجربه	۰/۶۸	۰/۷۱	۱	۰/۷۴
جایگاه شغلی	۰/۶۳	۰/۶۶	۰/۷۴	۱

همان‌طور که مشاهده می‌شود قطر اصلی ماتریس همبستگی مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج‌شده هر متغیر و خانه‌های راست- پایین آن مقادیر همبستگی متغیرها را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه جذر میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرها از قدر مطلق همبستگی آن‌ها با سایر متغیرها بزرگ‌تر است، مجموعه سؤال‌های مربوط به اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش دارای روایی واگرایی مناسب هستند.

آزمون بررسی کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری

شاخص Q^2 یکی از معیارهای سنجش برازش مدل ساختاری است که استون و گیسر^۱ در سال ۱۹۷۵ معرفی کردند و توان پیش‌بینی سازه‌های درون‌زا را می‌سنجد. از دید آن‌ها، مدل‌های ساختاری با برازش قابل قبول باید قادر به پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا باشند؛ یعنی وقتی روابط میان سازه‌ها به‌درستی تعریف شود تأثیرات متقابل آن‌ها فرضیه‌ها را تأیید می‌کند. هنسeler و همکارانش^۲ (۲۰۰۹) سه حد آستانه ۰.۰۲ و ۰.۱۵ و ۰.۳۵ را به ترتیب برای قدرت پیش‌بینی کم و متوسط و قوی تعیین کرده‌اند. یافته‌های حاصل از آزمون بررسی کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری به شرح جدول ۶ ارائه می‌شود.

جدول ۶. یافته‌های حاصل از آزمون بررسی کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

ردیف	نام متغیر	شاخص اعتبار اشتراک (1-SSE/SSO)
۱	بعد فرهنگی مردانگی- زنانگی	۰/۶۱
۲	تردید حرفه‌ای	۰/۶۶
۳	تجربه	۰/۶۴
۴	جایگاه شغلی	۰/۵۷

با توجه به اینکه شاخص واری اعتبار کیفیت برای ابعاد/ سازه‌های گزارش شده مثبت هستند، مدل اندازه‌گیری از کیفیت مناسب برخوردار است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد بعد فرهنگی مردانگی- زنانگی بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین نقش تعدیلگر تجربه در این رابطه تأیید شد و نشان داد تجربه می‌تواند شدت اثر بعد فرهنگی بر تردید حرفه‌ای را افزایش دهد. از سوی دیگر، نقش تعدیلگر جایگاه شغلی در این رابطه معنادار نبود و فرضیه مربوط به آن رد شد.

جدول ۷. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

نام متغیر و مسیر تحلیل	انحراف استاندارد	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
(بعد فرهنگی مردانگی- زنانگی) ← تردید حرفه‌ای	۰/۰۹۳	۳/۱۲	۰/۰۰۲	تأیید فرضیه
تجربه × (بعد فرهنگی مردانگی- زنانگی) ← تردید حرفه‌ای	۰/۰۶۴	۲/۲۱	۰/۰۲۸	تأیید فرضیه
جایگاه شغلی × (بعد فرهنگی مردانگی- زنانگی) ← تردید حرفه‌ای	۰/۰۶۹	۰/۰۱	۰/۳۱۲	رد فرضیه

بحث و نتیجه

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد بعد فرهنگی مردانگی- زنانگی تأثیر مثبت و معنادار بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان دارد. این نتیجه با مبانی نظری فرهنگ سازمانی هم‌سو است؛ مبانی‌ای که بر نقش تعیین‌کننده ارزش‌ها، هنجارها، و الگوهای فرهنگی در شکل‌دهی به قضاوت‌های اخلاقی و حرفه‌ای کارکنان تأکید دارند. در محیط‌هایی که گرایش‌های مردانگی غالب است، افراد به‌ویژه هنگام مواجهه با موقعیت‌های حساس اخلاقی بیش‌ازپیش در معرض تعارض‌های ارزشی و فشارهای روانی قرار می‌گیرند و این امر سطح تردید حرفه‌ای آنان را افزایش می‌دهد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین که فرهنگ‌های سلسله‌مراتبی و مردانگی را عامل تشدید فشارهای اخلاقی و روانی معرفی کرده‌اند هم‌سو است و بر اهمیت توجه به زمینه‌های فرهنگی در تحلیل رفتار حرفه‌ای تأکید می‌کند.

علاوه بر این، نقش تعدیلگر تجربه کاری تأیید شد. نتایج نشان داد اثر فرهنگ بر تردید حرفه‌ای در میان کارکنان با سابقه بیشتر و قوی‌تر و معنادارتر است. این امر را می‌توان چنین تفسیر کرد که افراد باتجربه، به دلیل مواجهه مکرر با موقعیت‌های پیچیده و حساس، به تضادهای فرهنگی و اخلاقی حساسیت بیشتری پیدا می‌کنند. این یافته با دیدگاه‌های نظری توسعه حرفه‌ای همخوان است که تجربه را نه تنها منبع مهارت و تخصص، بلکه منبع افزایش آگاهی در زمینه تعارض‌های ارزشی و حساسیت اخلاقی می‌دانند.

در مقابل، جایگاه شغلی نقش تعدیلگر معناداری نداشت. این نتیجه نشان می‌دهد تفاوت میان مدیران فنی و اجرایی در شدت اثر فرهنگ بر تردید حرفه‌ای چندان برجسته نیست. می‌توان این نتیجه را ناشی از آن دانست که فشارهای فرهنگی در سازمان به صورت گسترده و ساختاریافته حضور دارند و همین امر مانع از آن می‌شود که جایگاه شغلی بتواند نقش تعدیلگر ایفا کند.

به طور کلی، نتایج این پژوهش بر اهمیت دو عامل کلیدی فرهنگ سازمانی و تجربه کاری در شکل‌گیری تردید حرفه‌ای تأکید دارد. از منظر نظری، این یافته‌ها به غنای مطالعات فرهنگ سازمانی و رفتار حرفه‌ای کمک می‌کنند و نشان می‌دهند که ابعاد فرهنگی، به‌ویژه مردانگی- زنانگی، می‌توانند به عنوان متغیرهای پیش‌بین در مدل‌های قضاوت و تصمیم‌گیری حرفه‌ای در نظر گرفته شوند. از منظر عملی، نتایج برای مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی پیام روشنی دارد: اصلاح و بازنگری در فرهنگ سازمانی و تقویت آموزش‌های اخلاقی و توجه ویژه به کارکنان باتجربه می‌تواند به کاهش تردیدهای حرفه‌ای، ارتقای کیفیت قضاوت‌ها، و در نهایت بهبود سلامت تصمیم‌گیری در سازمان‌ها منجر شود.

نتایج پژوهش حاضر از نظر نقش فرهنگ در ارتقای رفتار حرفه‌ای با پژوهش احمدزاده و یعقوب‌نژاد (۱۴۰۱) و آلبرتی و همکارانش (۲۰۲۲)، از نظر اهمیت تجربه در تقویت تردید حرفه‌ای با پژوهش علی‌زاده‌گان و همکارانش (۱۴۰۲) و شو و همکارانش (۲۰۲۳)، و از نظر اثرگذاری عوامل فردی و سازمانی با پژوهش بشیری‌خصال و حسینی (۱۴۰۲) و جانسن و همکارانش (۲۰۲۵) هم‌سو است.

در همین زمینه نهادهای حرفه‌ای حسابرسی می‌توانند در دوره‌های آموزشی خود، علاوه بر مهارت‌های فنی، بر تقویت تردید حرفه‌ای و آگاهی فرهنگی حسابرسان تأکید کنند. همچنین سازمان‌ها می‌توانند با طراحی برنامه‌های مکتورینگ از تجربه حسابرسان باتجربه برای ارتقای قضاوت حرفه‌ای حسابرسان جوان بهره ببرند. در این خصوص مدیران حسابرسی می‌توانند فرهنگ سازمانی را به گونه‌ای هدایت کنند که استقلال فکری و تردید حرفه‌ای تقویت شود؛ حتی در شرایطی که فشارهای فرهنگی یا سازمانی وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر، پژوهش‌های مشابه در سایر ابعاد فرهنگی (مانند فردگرایی، جمع‌گرایی، فاصله قدرت) برای بررسی اثر مقایسه‌ای، بررسی نقش متغیرهای میانجی (مانند اخلاق حرفه‌ای یا استقلال حسابرس) در رابطه بین فرهنگ و تردید حرفه‌ای، مطالعات کیفی (مصاحبه‌های عمیق) برای درک بهتر از نحوه اثرگذاری تجربه و فرهنگ بر قضاوت‌های حرفه‌ای، و مقایسه بین‌المللی برای بررسی اینکه آیا این روابط در فرهنگ‌های مختلف (غربی، آسیایی، خاورمیانه) یکسان عمل می‌کنند یا خیر پیشنهاد می‌شود.

منابع

- احمدزاده، زاهد و یعقوب‌نژاد، احمد. (۱۴۰۱). تأثیر درک حساب‌رسان از فرهنگ اخلاقی حاکم در مؤسسات بر ارزش‌های حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۵۵(۱۴)، ۲۳ - ۴۰. <https://doi.org/10.30495/faar.2022.697085>
- بشیری خصال، لیلا و حسینی، سید حسین (۱۴۰۲). بررسی تأثیر تعهد حرفه‌ای بر رابطه بین بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرس: نقش تعدیلگر اخلاق حرفه‌ای و اندازه حسابرس. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۲(۴۸)، ۳۸۹ - ۴۱۰. https://www.jmaak.ir/article_21986.html
- حاجیه، زهره و میرآفتاب‌زاده، کیارش (۱۴۰۴). بررسی فرهنگ شرکتی بر عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۳(۳)، ۳۵۹ - ۳۷۱. doi.org/10.22059/jomc.2025.376891.1008664
- عارف‌منش، زهره و صفاری، حمیده (۱۴۰۴). تأثیر سرمایه روان‌شناختی و تجربه حساب‌رسان بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حرفه‌ای: نقش تعدیلی شک و تردید حرفه‌ای. *پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای*، ۵(۱۸)، ۱۰۸ - ۱۳۳. [DOI:10.22034/jpar.2025.2047597.1365](https://doi.org/10.22034/jpar.2025.2047597.1365)
- علیزاده‌گان، لیلا؛ صمدی‌لرگانی، محمود و ایمنی، محسن (۱۴۰۱). تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای بر توانایی حساب‌رسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده با نقش تردید حرفه‌ای. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، دوره ۱۴، ۲(۵۴)، ۴۹ - ۷۷. <https://doi.org/10.30495/faar.2022.1948106.3402/10/30495>
- علیزاده‌گان، لیلا؛ صمدی‌لرگانی، محمود و ایمنی، محسن (۱۴۰۲). تحلیل توانایی حساب‌رسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده: تأثیر تجربه حسابرس و تیپ شخصیتی با نقش تردید حرفه‌ای. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، دوره ۱۵، ۱(۵۷)، ۱۴۹ - ۱۸۴. <https://doi.org/10.30495/faar.2023.699788>
- صدیقی، عبدالمجید و باباجانی، جعفر (۱۴۰۴). شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر وضعیت فعلی و آینده جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران: درک تأثیر فناوری در حرفه حسابرسی. *پژوهش‌های حسابداری و حسابرسی عملیاتی و عملکرد*، ۵(۱)، ۱۵ - ۳۲. https://jopa.khatam.ac.ir/article_221163.html
- سیدزاده کوه‌کمر، سید احمد؛ علی‌نژاد ساروکلانی، مهدی؛ فضل‌زاده، علی‌رضا و زینالی، مهدی (۱۴۰۴). الگوی مفهومی تردید حرفه‌ای حساب‌رسان با استفاده از تحلیل دلفی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۱۳۲(۱)، ۱۸۹ - ۲۲۳. [DOI:10.22059/acctgrev.2024.379887.1008986](https://doi.org/10.22059/acctgrev.2024.379887.1008986)
- محمدیگی، عرفان؛ عارف‌منش، زهره و دهقانی اشکذری، محمدمهدی (۱۴۰۲). فرهنگ و مؤلفه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران رسمی: نقش میانجی تمایل به ریسک‌پذیری فردی. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۵۹(۱۵)، ۱ - ۲۸. <https://doi.org/10.30495/faar.2023.1980289.3629>
- مولایی، فاطمه؛ طهماسبی، رضا؛ سلطانی، مرتضی و زارعی‌متین، حسن (۱۴۰۴). ارائه چارچوبی برای توسعه منابع انسانی دوست‌توان زمینه‌ای در منطقه آزاد تجاری-صنعتی ارس. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۳(۱)، ۹۷ - ۱۰۶. [DOI: https://doi.org/10.22059/jomc.2021.321141.1008252](https://doi.org/10.22059/jomc.2021.321141.1008252)
- همتی، حسن؛ علیخانی، شهناز؛ زارع‌سودانی، مسعود و بنی‌هاشمی کهنگی، سید مهدی (۱۴۰۴). بررسی اثر تعدیلی فرهنگ در ارتباط بین تجربه حسابرسی و پیچیدگی وظایف حسابرسی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *جهان‌نویس*، س ۸، ش ۲۹، ۱ - ۲۵. <http://www.e-jom.ir/post/69>
- یادگاری، خالد؛ ناصر، عیسی و جباری خوزانی، آرزو (۱۴۰۴). تأثیر مشغله کاری حساب‌رسان و کیفیت حسابرسی در افشاگری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۳(۲)، ۵۲ - ۱۳۹. [DOI:10.22059/jomc.2024.378474.1008679](https://doi.org/10.22059/jomc.2024.378474.1008679)
- Ahmadzadeh, Z. & Yaghoubejad, A. (2022). The effect of auditors' perception of the prevailing ethical culture in firms on professional values in audit institutions. *Financial Accounting and Auditing Research*, 14(55), 23-40. (in Persian) <https://doi.org/10.30495/faar.2022.697085>
- Alberti, A., Bik, O., Bedard, J. C., & Vanstraelen, A. (2022). Audit firm culture: Recent developments and trends in the literature. *European Accounting Review*, 31(1), 1-28. <https://doi.org/10.1080/09638180.2020.1846574>
- Alizadegan, L., Samadi-Largani, M., & Imani, M. (2022). The effect of personality type and professional ethics on auditors' ability to detect fraud using the theory of planned behavior with the mediating role of professional skepticism. *Financial Accounting and Auditing Research*, 14(54/2), 49-77. (in Persian) <https://doi.org/10.30495/faar.2022.1948106.3402/10/30495>
- (2023). Analyzing auditors' ability to detect fraud using the theory of planned behavior: The effect of auditor experience and personality type with the mediating role of

- professional skepticism. *Financial Accounting and Auditing Research*, 15(57/1), 149–184. (in Persian) <https://doi.org/10.30495/faar.2023.699788>
- Arefmanesh, Z. & Safari, H. (2025). The effect of psychological capital and auditors' experience on the quality of professional judgment and decision-making: The moderating role of professional skepticism. *Professional Auditing Research*, 5(18), 108–133. (in Persian) <https://doi.org/10.22034/jpar.2025.2047597.1365>
- Beshiri Khesal, L. & Hosseini, S. H. (2023). Investigating the effect of professional commitment on the relationship between organizational cynicism and auditors' professional skepticism: The moderating role of professional ethics and auditor size. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 12(48), 389–410. (in Persian) https://www.jmaak.ir/article_21986.html
- Bol, J. C., Grabner, I., Haesebrouck, K., & Peecher, M. E. (2022). Well-calibrated professional skepticism: Its benefits on auditor responsiveness to the risk of material misstatement and its roots in culture controls and auditor values (FAR Working Paper No. 2018B02). *Foundation for Auditing Research*. <https://foundationforauditingresearch.org/en/publications/well-calibrated-professional-skepticism>
- Carrera, N. & Van Der Kolk, B. (2021). Auditor ethics: Do experience and gender influence auditors' moral awareness? *Managerial Auditing Journal*, 36(3), 463–484. <https://doi.org/10.1108/MAJ-07-2020-2745>
- Chen, Y.-H., Wang, K.-J., & Liu, S.-H. (2023). How personality traits and professional skepticism affect auditor quality? A quantitative model. *Sustainability*, 15(2), 1547. <https://doi.org/10.3390/su15021547>
- Ennar, H. & Damak-Ayadi, S. (2024). Professional skepticism and auditors' judgments: Evidence from Tunisia. *Journal of Accounting and Management Information Systems*, 23(3), 596–615. <https://doi.org/10.24818/jamis.2024.03007>
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Grohnert, T., Gijssels, W. H., Meuwissen, R. H. G., & Trotman, K. T. (2025). The effects of a supportive learning culture and rank on professional skepticism in information search. *Accounting, Organizations and Society*, 114, 101590. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2025.101590>
- Hajiha, Z. & Mir-Aftabzadeh, K. (2025). Examining corporate culture and its impact on the financial performance of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Journal of Organizational Culture Management*, 23(3), 359–371. (in Persian) <https://doi.org/10.22059/jomc.2025.376891.1008664>
- Hamshari, Y. M., Ali, H. Y., & Alqam, M. A. (2021). The relationship of professional skepticism to the risks of auditing and internal control, and the discovery of fraud and core errors in the financial statements in Jordan. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(2), 42–55. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0042>
- Hardies, K., Janssen, S., Vanstraelen, A., & Zehms, K. M. (2025). Using field-based evidence to understand the antecedents to auditors' skeptical actions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 44(1), 105–135. <https://doi.org/10.2308/AJPT-2021-141>
- Hawkins, E. M. (2024). The influence of communication medium on professional skepticism in auditor-client interactions. *Accounting Horizons*. <https://doi.org/10.2308/HORIZONS-2022-045>
- Hemati, H., Alikhani, Sh., Zare-Soudani, M., & Bani-Hashemi Kehangi, S. M. (2025). The moderating effect of culture on the relationship between audit experience and task complexity in companies listed on the Tehran Stock Exchange. *New World Quarterly*, 8(29), 1–25. (in Persian) <http://www.e-jom.ir/post/69>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–320. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41. <http://www.jstor.org/stable/40396875>
- Hurt, R. K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 149–171. <https://doi.org/10.2308/aud.2010.29.1.149>
- Hurt, R., Brown-Liburd, H., Earley, C., & Krishnamoorthy, G. (2013). Research on auditor professional skepticism: Literature synthesis and opportunities for future research. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32, 45–97. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50361>
- International Standard on Auditing (n.d.). *International Auditing and Assurance Standards Board*. <https://www.iaasb.org/standards-pronouncements>
- Janssen, S., Hardies, K., Vanstraelen, A., & Zehms, K. M. (2025). Auditors' professional skepticism: Traits, behavioral intentions, and actions in the field. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3717615>
- Kim, S., Lee, H., & Park, J. (2024). Auditor experience and professional skepticism: Evidence from complex audit environments. *Journal of Accounting and Public Policy*, 43(1), 101–118. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2023.106987>
- Lopes, M. S. (2024). A review of auditor gender and accountability pressure's impact on audit risk judgments. *Business Ethics and Leadership*, 8(4), 69–81. [http://doi.org/10.61093/bel.8\(4\).69-81.2024](http://doi.org/10.61093/bel.8(4).69-81.2024)

- Mohammad Beigi, E., Arefmanesh, Z., & Dehghani Ashkezari, M. M. (2023). Culture and components of ethical decision-making of certified public accountants: The mediating role of individual risk-taking tendency. *Financial Accounting and Auditing Research*, 15(59), 1–28. (in Persian) <https://doi.org/10.30495/faar.2023.1980289.3629>
- Molaei, F., Tahmasebi, R., Soltani, M., & Zarei-Matin, H. (2025). Providing a framework for developing contextual ambidextrous human resources in the Aras Free Trade–Industrial Zone. *Journal of Organizational Culture Management*, 23(1), 97–106. (in Persian) <https://doi.org/10.22059/jomc.2021.321141.1008252>
- Nelson, M. W. (2025). Expertise and skepticism in professional judgment: A cognitive perspective. *Accounting, Organizations and Society*, 98, 101–115. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2024.101345>
- Quadackers, L. M. (2009). A study of auditors' skeptical characteristics and their relationship to skeptical judgments and decisions. https://www.researchgate.net/publication/277034962_A_study_of_auditors'_skeptical_characteristics_and_their_relationship_to_skeptical_judgments_and_decisions
- Sadeghi, A. M. & Babajani, J. (2025). Identifying the factors affecting the current and future social status of the auditing profession in Iran: Understanding the impact of technology on auditing. *Operational and Performance Auditing Research*, 5(1), 15–32. (in Persian) https://jopa.khatam.ac.ir/article_221163.html
- Samagaio, A., Francisco, P. M., Felício, T., & Verga Matos, P. (2025). The relationship between time pressure, ethical culture and audit quality. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2024-0870>
- Sayed-Hussin, S. A. H., Iskandar, T. M., Saleh, N. M., & Jaffar, R. (2017). Professional skepticism and auditors' assessment of misstatement risks: The moderating effect of experience and time budget pressure. *Economics and Sociology*, 10(4), 225–250. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-4/17>
- Schnackenberg, A. K. & Tomlinson, E. C. (2024). Organizational transparency and professional skepticism: The role of trust and ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 189(2), 455–472. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05432-9>
- Seyedzadeh Kouh Kamar, S. A., Ali-Nejad Sarou Kolai, M., Fazlzadeh, A., & Zeinali, M. (2025). A conceptual model of auditors' professional skepticism using Delphi analysis. *Accounting and Auditing Review Quarterly*, 32(1), 198–223. (in Persian) <https://doi.org/10.22059/acctgrev.2024.379887.1008986>
- Stone, M., & Geisser, F. (1975). Cross validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2), 111–147. <http://links.jstor.org/sici?sici=0035-9246%281974%2936%3A2%3C111%3ACCAAOS%3E2.0.CO%3B2-W>
- Truong Thi Thuy & Tran Thi Toan (2024). Factors influencing the professional skepticism of independent auditors in financial statement audits. *Business and Economic Research*, 14(4), 113–121. <https://doi.org/10.5296/ber.v14i4.22357>
- Xu, G., Yang, C., & Fukofuka, P. T. (2023). Professional skepticism in practice: An analysis of auditors' stories. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 42(4), 157–178. <https://doi.org/10.2308/AJPT-2021-043>
- Yadegari, Kh., Naser, E., & Jabbari Khuzani, A. (2025). The effect of auditors' workload and audit quality on organizational disclosure with the mediating role of organizational culture. *Journal of Organizational Culture Management*, 23(2), 139–152. (in Persian) <https://doi.org/10.22059/jomc.2024.378474.1008679>