



# Providing a Framework for Psychological Security of Internal Auditors and Examining Its Effect on the Willingness to Report Financial Violations

Hasan Ghasiyari <sup>1</sup>, sayedeh Atefeh Hosseini <sup>2</sup>, kazem haron <sup>3</sup>

Received: 2025/10/22

Approved: 2025/12/13

Research Paper

## Highlights:

1. Psychological safety is one of the fundamental human needs and a key factor influencing professional behavior. This safety enhances individual well-being, team cohesion, and the quality of auditing. Psychological safety is shaped by professional pressures, personal traits, and job-related circumstances.

2. Psychological safety among internal auditors contributes to improved quality, effectiveness, and professional independence. Individual, organizational, and environmental factors all play a role in shaping this safety, which in turn increases the auditors' willingness to report financial misconduct.

3. The present study identified 4 overarching themes, 11 organizing themes, and 55 basic themes. These include professional awareness, effective communication, continuous development, and the stimulation of social identity. Quantitative findings indicate a positive impact of psychological safety on the tendency to report financial violations.

4. Psychological safety plays a critical role in enhancing performance, independence, and transparency in auditing. A comprehensive framework of psychological safety has been developed based on psychological theories. The study's themes—professional awareness, effective communication, professional development, and social identity stimulation—highlight how psychological safety fosters transparency, public trust, and financial health within organizations.

## Abstract:

Psychological safety, as an invisible bridge between the individual and the workplace, plays a crucial role in shaping professional behavior. This concept serves as a prerequisite for achieving justice, transparency, and accountability within organizations. Internal auditors, as guardians of financial and ethical integrity, require such safety to act courageously and impartially. This mixed-method study investigates the impact of psychological safety on internal auditors' willingness to report financial misconduct and enhance audit quality. In the qualitative phase, thematic analysis and expert interviews were used to identify key components of psychological safety. In the quantitative phase, structural equation modeling and Smart PLS3 software were employed to test the research hypotheses. Data were collected using a researcher-developed questionnaire for psychological safety and a standardized questionnaire for reporting misconduct. Findings revealed a significant positive effect of psychological safety on the willingness to report violations. The results of the present study showed 4 overarching



themes (1- auditors' professional recognition, 2- effective communication and team synergy, 3- continuous professional development and improvement, and 4- stimulation of auditors' social identity), 11 organizing themes (the role of a safe environment in improving audit quality, risk management in a supportive professional environment, improvement of cognitive processes in a professional environment, team coordination in a supportive professional environment, professional handling of criticism and feedback, interaction with new technologies in a professional environment, professional development of auditors in a supportive environment, flexibility in dealing with organizational changes, effectiveness of perceived support in auditors, effectiveness of reflecting performance feedback to auditors, and effectiveness of institutional and social encouragement of auditors) and 55 basic themes. The results offer practical guidance for designing supportive work environments and educational programs, contributing to public trust in the auditing profession. The proposed model also provides a solid foundation for future research in metacognition and professional ethics in auditing.

**Key Words:** Psychological safety of internal auditors, self-awareness, audit quality, willingness to report financial irregularities.

### **Extended Abstract**

Providing a Framework for Psychological Security of Internal Auditors and Examining Its Effect on the Willingness to Report Financial Violations

#### 1. Introduction

Psychological safety is a fundamental human need that significantly influences professional behavior. Based on the Theory of Behavioral Approach, individuals' beliefs and sense of security shape their workplace actions. In internal auditing, psychological safety allows auditors to express opinions, admit mistakes, and communicate openly without fear of negative consequences. This enhances personal well-being, team cohesion, and audit quality. Auditors who feel safe are more creative and effective in internal control processes. Their sense of safety is shaped by professional pressures, personal traits, and job conditions, helping prevent psychological burnout.

One critical professional behavior is the willingness to report financial misconduct, especially amid rising fraudulent activities. Internal auditors play a key role in detecting and preventing such irregularities. This study investigates how psychological safety affects auditors' readiness to report misconduct. Through expert interviews and empirical analysis, it proposes educational and policy strategies to strengthen this relationship. The findings may guide regulatory reforms, training programs, and legal protections for auditors. Ultimately, the research presents a theoretical and practical framework that bridges psychology, accounting, and management. It highlights psychological safety as essential for organizational justice and ethical responsibility, offering new interdisciplinary directions for future inquiry.

#### 2. Theoretical Foundations

Psychological safety among internal auditors is essential for enhancing audit quality, effectiveness, and independence. It reflects an environment where auditors can express concerns and ideas without fear of judgment or retaliation. This safety is shaped by individual traits (e.g., self-confidence, experience, communication skills), organizational factors (e.g., trust-based



culture, managerial support), and environmental conditions (e.g., workplace stability, economic context). In supportive settings, auditors are more likely to report financial misconduct—a behavior rooted in ethics and governance. Psychological safety, combined with personal responsibility and secure reporting mechanisms, reduces fear of retaliation and increases motivation to disclose wrongdoing. Using thematic analysis and expert interviews, this study identifies a framework with four overarching themes—professional awareness, effective communication, continuous development, and social identity reinforcement—supported by eleven organizing themes and fifty-five foundational codes. Quantitative results confirm a significant positive relationship between psychological safety and auditors' willingness to report misconduct.

Enhancing psychological safety not only boosts individual and organizational performance but also fosters transparency, curbs corruption, and strengthens public trust. The proposed multidimensional model aligns with prior research and offers valuable insights into psychological dynamics within professional environments.

### 3. Methodology

This study is developmental in nature and exploratory in purpose, offering a novel framework for psychological safety among internal auditors. Data were collected using a mixed-methods approach. In the qualitative phase, semi-structured interviews were conducted with 15 academic experts and professional internal auditors, selected through purposive and snowball sampling until theoretical saturation was reached. In the quantitative phase, 400 questionnaires were distributed among members of the Iranian Association of Internal Auditors, with 392 valid responses returned.

Data analysis was performed using structural equation modeling and Partial Least Squares (PLS) to assess the impact of psychological well-being on the willingness to report misconduct. The psychological safety components were extracted using thematic analysis based on the Attride-Stirling (2001) framework. Delphi analysis was then used to evaluate the reliability of these components before designing a researcher-made questionnaire. The dependent variable—willingness to report financial misconduct—was measured using a standardized 7-item questionnaire developed by Allen et al. (2013), rated on a five-point Likert scale.

### 4. Research Findings

Psychological safety components were identified through thematic analysis using the Attride-Stirling (2001) framework. From 27 initial sources, 12 studies were selected, and 5 validated by experts, resulting in 4 categories, 11 components, and 55 conceptual codes. Delphi analysis confirmed reliability, with mean scores above 5 and agreement coefficients over 0.5.

Instrument reliability was assessed using confirmatory factor analysis and Average Variance Extracted (AVE). All factor loadings exceeded 0.7, and AVE values were above 0.5, confirming convergent validity. Cronbach's alpha and composite reliability indicated strong internal consistency. Discriminant validity, verified via the Fornell-Larcker method, showed each construct's AVE square root exceeded its correlations with others. Hypothesis testing revealed a significant positive relationship between psychological safety and willingness to report misconduct, with a path coefficient of 0.664 and a t-value of 20.090—well above the 1.96 threshold.



## 5. Discussion and Conclusion

Psychological safety is a vital concept in organizational psychology and ethics, influencing audit performance, independence, and transparency. This study introduces a comprehensive framework and examines its impact on auditors' willingness to report financial misconduct. The qualitative phase identified four overarching themes, eleven organizing themes, and fifty-five foundational codes, including professional awareness, communication, development, and social identity. Quantitative findings confirmed a significant positive effect of psychological safety on reporting behavior. These results highlight the role of organizational support, risk management, and continuous learning. The proposed model enhances individual and organizational outcomes, promoting transparency and public trust, and offers insights for future interdisciplinary research in psychology, accounting, and management.

### **Ethical Considerations**

Adherence to Research Ethics Principles

The authors have complied with ethical principles in conducting and publishing this scientific research, and this matter has been confirmed by all of them.

### **Authors' Contributions**

Data collection: Hassan Ghasiyari

Preparation of the research report: Dr. Seyedeh Atefeh Hosseini

Data analysis: Dr. Kazem Haroun Kalaei

### **Conflict of Interest**

According to the authors' statement, this article has no conflict of interest.

### **Financial Support**

The present article was conducted with the financial support of the Research Deputy of Islamic Azad University, Firuzkuh Branch, Faculty of Accounting.

### **Acknowledgments**

The article should include appreciation and acknowledgment. Sample sentences:

Appreciation is expressed to the respected Research Deputy of the University, Dr. Mahmoudi, for financial support / moral support / cooperation in conducting the present research.

Appreciation is expressed to Dr. Kazem Haroun Kalaei / Dr. Seyedeh Atefeh Hosseini for reviewing the manuscript and providing structural comments.

Appreciation is expressed to the respected reviewers for providing structural and scientific comments.

 [10.22034/JPAR.2025.2075340.1474](https://doi.org/10.22034/JPAR.2025.2075340.1474)

1. PHD student. department of Accounting. Firoozkooh Branch. Islamic Azad university. Firoozkooh, iran. [hghasiyari@gmail.com](mailto:hghasiyari@gmail.com)

2. Assistant Professor. department of Accounting. Firoozkooh Branch. Islamic Azad University, firoozkooh, iran. (Corresponding Author) [hosseini.atefeh@iau.ac.ir](mailto:hosseini.atefeh@iau.ac.ir)

3. Assistant Professor. department of Accounting. Firoozkooh Branch. Islamic Azad University, firoozkooh, iran. [kazem.haron@iau.ac.ir](mailto:kazem.haron@iau.ac.ir)

<http://article.iacpa.ir>

## ارائه چارچوبی برای امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی و بررسی تاثیر آن بر تمایل به گزارش تخلفات مالی

حسن قسیری<sup>۱</sup>، سیده عاطفه حسینی<sup>۲</sup>، کاظم هارون کلابی<sup>۳</sup>

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۲۲

### نکات برجسته

- امنیت روانشناختی یکی از نیازهای بنیادین انسان و عامل مؤثر در رفتارهای حرفه‌ای است که این امنیت باعث افزایش رفاه فردی، انسجام تیمی و ارتقاء کیفیت حسابرسی می‌گردد. امنیت روانی تحت تأثیر فشارهای حرفه‌ای، ویژگی‌های فردی و موقعیت‌های شغلی است.
- امنیت روانی حساب‌رسان داخلی عامل ارتقاء کیفیت، اثربخشی و استقلال حرفه‌ای است. عوامل فردی، سازمانی و محیطی در شکل‌گیری امنیت روانی نقش دارند که امنیت روانی باعث افزایش تمایل به گزارش تخلفات مالی می‌شود.
- پژوهش حاضر ۴ مضمون فراگیر، ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۵۵ مضمون پایه را شناسایی کرده است. مضامین شامل شناخت حرفه‌ای، ارتباطات مؤثر، توسعه مستمر و تحریک هویت اجتماعی هستند و یافته‌های کمی نشان‌دهنده تأثیر مثبت امنیت روانی بر گزارش تخلفات مالی‌اند.
- امنیت روانی نقش کلیدی در ارتقاء عملکرد، استقلال و شفافیت حسابرسی دارد. چارچوب جامع امنیت روانی بر اساس نظریه‌های روانشناختی ارائه شده است. مضامین پژوهش شامل شناخت حرفه‌ای، ارتباطات مؤثر، توسعه حرفه‌ای و تحریک هویت اجتماعی‌اند. مدل چندبعدی پژوهش نشان می‌دهد امنیت روانی موجب افزایش شفافیت، اعتماد عمومی و سلامت مالی سازمان‌هاست.

### چکیده:

امنیت روانشناختی به‌عنوان پلی نامرئی میان فرد و محیط کاری، نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای حرفه‌ای دارد. این مفهوم، پیش‌شرط تحقق عدالت، شفافیت و مسئولیت‌پذیری در سازمان‌هاست. حساب‌رسان داخلی، به‌عنوان نگهبانان سلامت مالی و اخلاقی، نیازمند چنین امنیتی هستند تا بتوانند با جسارت و بی‌طرفانه عمل کنند. پژوهش حاضر با رویکردی ترکیبی، به بررسی تأثیر امنیت روانشناختی بر تمایل حساب‌رسان داخلی به گزارش تخلفات مالی و ارتقای کیفیت حسابرسی پرداخته است. در بخش کیفی، با استفاده از تحلیل مضمون و مصاحبه با خبرگان، مؤلفه‌های امنیت روانشناختی شناسایی شد. در بخش کمی، با بهره‌گیری از معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS3، فرضیه‌ها آزمون شد. داده‌ها با پرسش‌نامه محقق‌ساخته و پرسش‌نامه استاندارد گردآوری شد. نتایج نشان داد امنیت روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل به گزارش تخلفات دارد. چهار مضمون فراگیر (۱- شناخت حرفه‌ای حساب‌رسان، ۲- ارتباطات مؤثر و هم‌افزایی تیمی، ۳- توسعه مستمر و بهبود حرفه‌ای و ۴- تحریک هویت اجتماعی حساب‌رسان)، ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده (نقش محیط امن در ارتقای کیفیت حسابرسی، مدیریت ریسک‌ها در فضای حرفه‌ای حمایتی، بهبود فرآیندهای شناختی در محیط حرفه‌ای، هماهنگی تیمی در محیط حرفه‌ای حمایتی، برخورد حرفه‌ای با انتقادات و بازخوردها، تعامل با فناوری‌های نوین در محیط حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای



حسابرسان در محیط حمایتی، انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات سازمانی، اثربخشی حمایت ادراک شده در حسابرسان، اثربخشی انعکاس بازخورد عملکرد به حسابرسان و اثربخشی تشویق نهادی و اجتماعی حسابرسان و ۵۵ مضمون پایه بود. یافته‌ها می‌توانند راهنمایی، برای طراحی محیط‌های کاری حمایتی و برنامه‌های آموزشی باشند و اعتماد عمومی به حرفه حسابداری را افزایش دهند. مدل ارائه‌شده نیز بستری برای پژوهش‌های آینده در حوزه فراشناخت و اخلاق حرفه‌ای فراهم می‌سازد.

**واژه‌های کلیدی:** امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی، خودآگاهی، کیفیت حسابداری، تمایل به گزارش تخلفات مالی

 [10.22034/JPAR.2025.2075340.1474](https://doi.org/10.22034/JPAR.2025.2075340.1474)

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران. [hghasyari@gmail.com](mailto:hghasyari@gmail.com)
  ۲. استادیار گروه حسابداری، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران. (نویسنده مسئول) [hosseini.atefeh@iau.ac.ir](mailto:hosseini.atefeh@iau.ac.ir)
  ۳. استادیار گروه حسابداری، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران. [kazem.haron@iau.ac.ir](mailto:kazem.haron@iau.ac.ir)
- <http://article.iacpa.ir>

## ۱- مقدمه

بر اساس تئوری «رویکرد نسبت به رفتار»، سمت‌وسوی رفتار فردی مبتنی بر نظام اعتقادات و باورهای شخصی شکل می‌گیرد و همین رفتار به‌عنوان معیاری اساسی برای ارزیابی اثربخشی و کارایی عملکرد وی قلمداد می‌شود (هندار و هاراپ، ۲۰۲۳). در این چارچوب نظری، امنیت روانشناختی به‌عنوان یکی از نیازهای پایه‌ای انسان، نقشی محوری در تحقق سلامت روانی، رفاه فردی و توسعه حرفه‌ای ایفا می‌کند (بیلوندی و همکاران، ۲۰۲۴). این سازه که در ادبیات روانشناسی سازمانی به‌عنوان احساس اطمینان، آرامش درونی و اعتماد به خود، همکاران و محیط کاری تعریف می‌شود (آنتونیوس و همکاران، ۲۰۲۵)، عمدتاً از کیفیت روابط مثبت و سازنده بین فرد و سازمان نشأت می‌گیرد (بلینوا و همکاران، ۲۰۱۸؛ سیسوانتو و همکاران، ۲۰۲۴). در بافت حرفه‌ای حسابرسی داخلی، اهمیت امنیت روانشناختی دوچندان می‌شود، زیرا فضای ایمن روانی به حسابرسان داخلی امکان می‌دهد تا دغدغه‌های حرفه‌ای خود را آزادانه بیان کنند، خطاها را بدون هراس از توبیخ یا تبعات منفی بپذیرند و در بستر تعاملات شفاف و باز، مشارکت مؤثر داشته باشند. ایجاد چنین محیطی نه‌تنها به ارتقای رفاه و بهداشت روانی فردی منجر می‌شود، بلکه سبب تقویت عملکرد گروهی، انسجام تیمی و افزایش یکپارچگی اخلاقی سازمان می‌گردد (مهارانی و سیدهارتا، ۲۰۲۴). در واقع، شواهد پژوهشی نشان می‌دهد حسابرسان داخلی که از سطح مطلوبی از امنیت روانشناختی برخوردارند، عملکردی خلاقانه‌تر، انعطاف‌پذیرتر و اثربخش‌تر از خود نشان می‌دهند که این امر به‌صورت غیرمستقیم موجب ارتقای کارایی نظام کنترل‌های داخلی و بهبود کیفیت فرآیندهای حسابرسی می‌شود (لارسون، ۲۰۰۴).

از سوی دیگر، تمایل به گزارش تخلفات مالی به‌عنوان یک رفتار اخلاق‌محور و مسئولانه که از وظایف حساس و خطیر حسابرسان داخلی محسوب می‌شود، نقشی حیاتی در کشف، پیشگیری و مهار اقدامات متخلفانه‌ای نظیر تقلب مالی، پول‌شویی، دستکاری صورت‌های مالی و ارائه اطلاعات گمراه‌کننده در سازمان‌ها ایفا می‌کند، به‌گونه‌ای که گزارش‌دهی به‌موقع و شفاف این تخلفات می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار نظارتی مؤثر، سلامت مالی و اعتبار سازمان را تضمین کند (وهیونی و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، حسابرسان داخلی اغلب در موقعیتی پارادوکس‌گونه و پیچیده قرار می‌گیرند؛ از یک سو متعهد به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، صداقت و افشای کامل تخلفات هستند (آنتونیوس و همکاران، ۲۰۲۵) و از سوی دیگر، به دلیل وابستگی سازمانی، ترس از تبعات منفی گزارش‌دهی نظیر فشارهای مدیریتی، تهدید به اخراج، کاهش فرصت‌های پیشرفت شغلی یا ایجاد تنش در روابط کاری، ممکن است تمایل کمتری برای افشا از خود نشان دهند که این تنش درونی می‌تواند به سکوت حرفه‌ای یا خودسانسوری بینجامد. این چالش‌های دوگانه، لزوم توجه جدی‌تر به عوامل درون‌فردی و روانشناختی مؤثر بر فرآیند تصمیم‌گیری حرفه‌ای حسابرسان را بیش از پیش برجسته می‌سازد. در این راستا، نظریه‌های روانشناختی معاصر با عبور از رویکردهای تقلیل‌گرایانه، بر این باورند که رفتار افراد صرفاً تحت‌تأثیر نیروهای درونی (مانند انگیزه‌های شخصی) یا محرک‌های بیرونی (مانند قوانین و فشارهای محیطی) قرار ندارد،

بلکه برآیند تعامل پویا و پیچیده‌ای میان کارکردهای روانی، فرآیندهای شناختی، بافت محیطی و شبکه باورها و ارزش‌های فرد است (لائو و اوتسانایا، ۲۰۱۹). در همین چارچوب، فشارهای روانی مستمر ناشی از محیط کاری پرفشار و پرابهام حساب‌رسان می‌تواند به عوارضی چون فرسایش شغلی، کاهش انگیزه، افت اثربخشی فردی و سازمانی و در نهایت، سکوت در برابر تخلفات مالی منجر شود (کستکا و همکاران، ۲۰۲۱؛ موندی‌اوی و همکاران، ۲۰۲۴). بنابراین، تمرکز صرف بر الزامات ساختاری، سازمانی و محیطی، بدون لحاظ کردن ابعاد روانشناختی تأثیرگذاری چون امنیت روانی، احساس تعلق سازمانی و حمایت مدیران، نمی‌تواند ضامن رفتار اخلاقی، مسئولانه و شجاعانه در فرآیند گزارش‌دهی تخلفات مالی باشد و غفلت از این مؤلفه‌های روان‌شناختی می‌تواند خلأیی جدی در کارایی نظام حکمرانی و کنترل‌های داخلی سازمان ایجاد کند (بیرامی و همکاران، ۲۰۲۶).

ضرورت و هدف تحقیق: با توجه به شکاف موجود در ادبیات پژوهش‌های داخلی در خصوص نقش ابعاد روانشناختی در حرفه حساب‌رسانی، این تحقیق در پی آن است تا اولاً چارچوبی جامع برای سنجش امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی ارائه دهد و ثانیاً تأثیر این سازه را بر تمایل آنان به گزارش تخلفات مالی مورد بررسی قرار دهد. هدف نهایی، تبیین این رابطه و ارائه راهکارهای عملی برای تقویت محیط‌های کاری امن و حمایتگر در جهت افزایش شفافیت و سلامت مالی سازمان‌هاست.

پژوهش حاضر از چند جهت حاوی نوآوری است:

۱. تدوین چارچوب بومی: ارائه یک چارچوب نظری و عملیاتی برای امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی در بافت سازمانی ایران.
۲. تمرکز بر حلقه مفقوده: پرکردن شکاف مطالعاتی بین متغیرهای روانشناختی (امنیت روانی) و رفتاری (تمایل به گزارش تخلفات) در حوزه حساب‌رسانی داخلی.
۳. کاربرد سیاستی: نتیجه‌گیری با تأکید بر ارائه پیشنهادهای کاربردی برای ذی‌نفعان شامل سازمان‌ها، نهادهای نظارتی و مراجع حرفه‌ای جهت طراحی محیط‌های کاری امن و فرهنگ گزارش‌دهی شفاف.

لذا مساله اصلی پژوهش حاضر این است که چارچوب مناسب برای امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی چگونه است؟ آیا امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی بر تمایل آنان به گزارش تخلفات مالی تأثیر دارد؟

## ۲- مبانی نظری و تدوین فرضیه پژوهش

در این بخش در ابتدا به بررسی مبانی نظری و ادبیات مطرح شده در خصوص هر یک از متغیرهای پژوهش پرداخته شده و در انتها به بررسی ارتباط بین این متغیرهای پرداخته می‌شود.

### ۲-۱- امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی

امنیت روان‌شناختی در حوزه حساب‌رسانی داخلی، به‌عنوان یکی از ارکان اساسی برای ارتقاء

کارایی و اثربخشی فرآیندهای حسابرسی، نقشی بی‌بدیل ایفا می‌کند. این مفهوم به معنای ایجاد فضایی است که در آن حسابرسان داخلی بتوانند بدون ترس از قضاوت یا پیامدهای منفی، نظرات و ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند. در این راستا، عوامل متعددی بر امنیت روان‌شناختی تأثیرگذارند؛ از جمله فرهنگ سازمانی، حمایت‌های مدیریتی و وجود کانال‌های ارتباطی مؤثر. فرهنگ سازمانی که بر پایه اعتماد و احترام متقابل بنا شده باشد، می‌تواند به‌طور چشمگیری احساس امنیت را در میان حسابرسان تقویت کند. به‌علاوه، حمایت‌های مدیریتی و تشویق به بیان نظرات و انتقادات سازنده، به ایجاد فضایی مثبت و خلاقانه کمک می‌کند که در آن حسابرسان می‌توانند به‌راحتی به چالش‌ها و مشکلات موجود بپردازند و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای ارائه دهند (موندی‌پوی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). از سوی دیگر، امنیت روان‌شناختی نه تنها به بهبود کیفیت کار حسابرسان داخلی کمک می‌کند، بلکه به‌عنوان یک عامل کلیدی در پیشگیری از خطاها و تقلب‌ها نیز عمل می‌کند. زمانی که حسابرسان احساس کنند که نظرات و نگرانی‌هایشان مورد توجه قرار می‌گیرد، احتمال بیشتری وجود دارد که به شناسایی و گزارش ناهنجاری‌ها بپردازند. این امر نه تنها به ارتقاء شفافیت و صداقت در سازمان کمک می‌کند، بلکه به تقویت اعتبار و اعتماد عمومی به نهادهای حسابرسی نیز می‌انجامد. در نهایت، ایجاد امنیت روان‌شناختی در حسابرسی داخلی، به‌عنوان یک ضرورت استراتژیک، می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا در دنیای پیچیده و متغیر امروز، به‌طور مؤثری به چالش‌ها پاسخ دهند و به سمت موفقیت پایدار حرکت کنند (روتینگاوس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۵؛ راسل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). عوامل مؤثر بر امنیت روان‌شناختی در حسابرسی داخلی را می‌توان به سه دسته کلی فردی، سازمانی و محیطی تقسیم کرد که هر یک به‌نوبه خود نقش مهمی در شکل‌گیری این احساس امنیت ایفا می‌کنند. عوامل فردی شامل ویژگی‌های شخصی، تجربیات گذشته و مهارت‌های ارتباطی حسابرسان است. افرادی که دارای ویژگی‌هایی چون اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری و توانایی مدیریت استرس هستند، معمولاً در بیان نظرات و ایده‌های خود احساس راحتی بیشتری دارند. به‌علاوه، تجربیات مثبت یا منفی قبلی در محیط‌های کاری می‌تواند تأثیر عمیقی بر احساس امنیت روان‌شناختی آن‌ها بگذارد؛ به‌عنوان مثال، حسابرسانی که در گذشته با قضاوت‌های منفی یا عدم توجه به نظراتشان مواجه شده‌اند، ممکن است در محیط‌های جدید نیز با احتیاط بیشتری عمل کنند و از بیان نظرات خود بترسند. در سطح سازمانی، فرهنگ سازمانی و حمایت‌های مدیریتی از جمله عوامل کلیدی هستند که می‌توانند به‌طور مستقیم بر امنیت روان‌شناختی تأثیر بگذارند. یک فرهنگ سازمانی

که بر پایه اعتماد، احترام و شفافیت بنا شده باشد، می‌تواند به حسابرسان این احساس را بدهد که نظرات و انتقاداتشان ارزشمند است و به‌طور جدی مورد توجه قرار می‌گیرد. همچنین، حمایت‌های فعال مدیران و ایجاد فضایی که در آن حسابرسان تشویق شوند تا ایده‌ها و نگرانی‌های خود را به‌راحتی بیان کنند، می‌تواند به تقویت این احساس امنیت کمک کند. وجود کانال‌های ارتباطی مؤثر و غیررسمی نیز به حسابرسان این امکان را می‌دهد که بدون ترس از عواقب، به بیان نظرات خود بپردازند و در نتیجه، احساس امنیت بیشتری داشته باشند. عوامل محیطی نیز

به‌عنوان یک بعد مهم در این زمینه مطرح می‌شوند (لائو و اوتسانایا، ۲۰۱۹). این عوامل شامل شرایط فیزیکی محیط کار، دسترسی به منابع و امکانات و همچنین وضعیت اقتصادی و اجتماعی جامعه است. محیط کار باید به‌گونه‌ای طراحی شود که حس راحتی و امنیت را برای حساب‌سازان فراهم کند؛ به‌عنوان مثال، وجود فضاهای مناسب برای برگزاری جلسات و تبادل نظر می‌تواند به تقویت ارتباطات و کاهش استرس کمک کند. همچنین، شرایط اقتصادی و اجتماعی که بر روی سازمان تأثیر می‌گذارد، می‌تواند بر احساس امنیت روان‌شناختی حساب‌سازان تأثیر بگذارد؛ در شرایطی که سازمان با چالش‌های اقتصادی مواجه است، ممکن است حساب‌سازان احساس کنند که بیان نظرات و انتقاداتشان می‌تواند عواقب منفی برای آن‌ها به‌دنبال داشته باشد. در مجموع، تعامل این عوامل فردی، سازمانی و محیطی می‌تواند به‌طور قابل توجهی بر امنیت روان‌شناختی حساب‌سازان داخلی تأثیر بگذارد و در نهایت بر کیفیت و اثربخشی فرآیندهای حساب‌سازان تأثیرگذار باشد (مهارانی و سیدهارتا، ۲۰۲۴).



شکل (۱). عوامل موثر بر امنیت روانشناختی

### ۲-۳- تمایل به گزارش تخلفات مالی

تمایل به گزارش تخلفات مالی به‌عنوان یکی از رفتارهای کلیدی در حوزه اخلاق حرفه‌ای و حکمرانی سازمانی، از اهمیت بالایی برخوردار است. این تمایل به معنای آمادگی فرد برای افشا و گزارش‌دهی تخلفات مالی، اعم از تقلب، سوءاستفاده از منابع، یا هرگونه اقدام غیرقانونی در محیط کاری است که می‌تواند به سلامت مالی سازمان‌ها و جامعه آسیب وارد کند. تمایل به گزارش‌دهی تخلفات مالی نه‌تنها به عوامل فردی مانند حس مسئولیت‌پذیری، صداقت و تعهد اخلاقی بستگی دارد، بلکه تحت تأثیر عوامل سازمانی و محیطی نیز قرار می‌گیرد. از جمله این عوامل می‌توان به امنیت روانشناختی، حمایت سازمانی، ترس از تبعات گزارش‌دهی و وجود سیستم‌های تشویقی و حفاظتی اشاره کرد (وهیونی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). در این راستا، ایجاد محیطی که در آن کارکنان و حساب‌سازان داخلی احساس امنیت و حمایت کنند، نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش تمایل به گزارش‌دهی تخلفات مالی دارد. امنیت روانشناختی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی، این اطمینان را به افراد می‌دهد که در صورت گزارش‌دهی تخلفات، با تبعات منفی مانند تلافی، تهدید یا از دست‌دادن موقعیت شغلی مواجه نخواهند شد. این موضوع به‌ویژه در مورد حساب‌سازان داخلی که در خط مقدم شناسایی و گزارش‌دهی تخلفات مالی قرار دارند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین، سازمان‌ها با تقویت فرهنگ سازمانی شفاف و پاسخ‌گو، ایجاد سیستم‌های گزارش‌دهی محرمانه و ارائه آموزش‌های لازم در زمینه اخلاق حرفه‌ای، می‌توانند به افزایش تمایل

به گزارش‌دهی تخلفات مالی کمک کرده و در نهایت، به بهبود سلامت مالی و کاهش فساد در سازمان‌ها و جامعه منجر شوند (موندی‌اوی و همکاران، ۲۰۲۴).

## ۲-۴- امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی و تمایل به گزارش تخلفات مالی

در عصر پیچیدگی‌های سازمانی و چالش‌های اخلاقی فزاینده در حوزه‌های مالی و گزارشگری، امنیت روانشناختی به مثابه یک سازه‌ی زیرساختی حیاتی و یک سرمایه‌ی نامشهود سازمانی ظهور می‌کند که تأثیر آن بر رفتارهای حرفه‌ای حسابرسان داخلی، نه تنها مستقیم و فوری، بلکه عمیقاً در بطن فرآیندهای شناختی، انگیزشی و اجتماعی آنان نهادینه شده است. این مفهوم، مبتنی بر یک چارچوب چندبعدی متشکل از آزادی بیان شناختی، ایمنی از تحقیر، حمایت نهادی از ریسک‌پذیری اخلاقی و اعتماد به انصاف سیستم‌های پاسخگویی است که در تعاملی پیچیده با ویژگی‌های فردی و محیطی، بنیان تصمیم‌گیری‌های دشوار، مانند افشای تخلفات مالی، را شکل می‌دهد (آنتونیوس و همکاران، ۲۰۲۵).

از منظر نظریه انتظار-ارزش<sup>۶</sup>، حسابرسان زمانی به کنش گزارش‌دهی مبادرت می‌ورزند که باور داشته باشند: اولاً، تلاش آنان منجر به شناسایی و اثبات تخلف خواهد شد (انتظار موفقیت؛ درک از خودکارآمدی)؛ ثانیاً، گزارش آنان پیامدهای مطلوبی (مانند اصلاح وضعیت یا قردادانی) را در پی خواهد داشت (ارزش پیامد) و ثالثاً، هزینه‌های روانی و حرفه‌ای این عمل (مانند تلافی، بی‌اعتمادی یا آسیب به روابط) تحت حمایت محیط کار، قابل تحمل و مدیریت است (کاهش انتظار پیامد منفی). امنیت روانشناختی، هر سه مؤلفه را تقویت می‌کند: از طریق تقویت خودکارآمدی جمعی، تضمین حمایت عملیاتی از گزارش‌دهندگان و مشروعیت بخشیدن به نگرانی‌های اخلاقی به عنوان بخشی از هنجارهای سازمانی. (بیرامی و همکاران، ۲۰۲۶). بر اساس نظریه هویت اجتماعی<sup>۷</sup> حس تعلق به یک گروه حرفه‌ای یا سازمانی که در آن اخلاق‌مداری و شفافیت از ارزش‌های محوری محسوب می‌شوند، بخشی از هویت اجتماعی فرد را شکل می‌دهد. در محیطی با امنیت روانشناختی بالا، هویت حسابرس-به-عنوان-نگهبان اخلاق<sup>۸</sup> تقویت می‌شود. در این حالت، گزارش تخلف نه یک عمل خارج از نقش، بلکه تکلیف ذاتی و حتی منبع افتخار هویتی است. فرد از طریق این عمل، به هویت گروهی مطلوب خود وفادار می‌ماند و از تهدید طرد اجتماعی به دلیل سکوت در امان است. همچنین، با بهره‌گیری از نظریه تنظیم هدف<sup>۹</sup> می‌توان استدلال کرد که سازمان‌هایی با امنیت روانشناختی بالا، می‌توانند اهداف یادگیری را به جای اهداف عملکردی مبتنی بر اجتناب از اشتباه، در اولویت قرار دهند (موندی‌اوی و همکاران، ۲۰۲۴). در چنین بافتی، هدف اصلی «یافتن و اصلاح کاستی‌ها و تخلفات برای بهبود کل سیستم» تعریف می‌شود، نه «انجام بی‌ایراد کار برای اجتناب از سرزنش». این تغییر در تنظیم هدف، انگیزه درونی حسابرسان را برای جستجوی فعالانه‌ی تخلفات و گزارش صریح آن‌ها به شدت افزایش می‌دهد، چرا که این رفتار مستقیماً با اهداف والای سازمان و ارتقای حرفه‌ای خود فرد همسو می‌گردد. از منظر نظریه مبادله اجتماعی<sup>۱۰</sup> رابطه حسابرس با سازمان بر پایه یک قرارداد نانوشته از مبادله‌ی

منابع مادی و غیرمادی استوار است. هنگامی که سازمان با ایجاد امنیت روانشناختی، منابع ارزشمندی مانند اعتماد، احترام، حمایت و امنیت شغلی را به حساب‌رسان اعطا می‌کند، حس تعهد تکلیفی<sup>۱۱</sup> و تعهد عاطفی<sup>۱۲</sup> در وی ایجاد می‌شود. حساب‌رسان این سرمایه‌گذاری اجتماعی سازمان را به عنوان یک لطف یا سرمایه‌گذاری مبتنی بر اعتماد تفسیر می‌کند و احساس می‌کند برای حفظ عدالت در این مبادله، موظف است با رفتاری فراتر از حداقل الزامات رسمی، یعنی گزارش‌دهی مسئولانه و داوطلبانه‌ی تخلفات، پاسخگو باشد (مهارانی و سیدهارتا، ۲۰۲۴). این چرخه اعتماد و تعهد متقابل، به ایجاد یک چرخه از رفتارهای اخلاقی منجر می‌شود. علاوه بر این، در پرتو نظریه منابع حفاظتی<sup>۱۳</sup>، امنیت روانشناختی یک منبع کلیدی روان‌شناختی محسوب می‌شود که از تحلیل دیگر منابع فرد (مانند انرژی روانی، تمرکز و عزت نفس) در مواجهه با تعارضات اخلاقی جلوگیری می‌کند. حساب‌رسانی که از این منبع برخوردارند، برای مقابله با استرس ناشی از کشف تخلف و تصمیم‌گیری درباره افشای آن، ذخایر روانی بیشتری در اختیار دارند. در نتیجه، به جای ورود به حالت تدافعی و سکوت (که خود مستلزم صرف منابع برای سرکوب اضطراب و توجیه اخلاقی است)، می‌توانند منابع خود را بر روی حل مسئله و اجرای کنش اخلاقی متمرکز کنند. فقدان این منبع حفاظتی، فرد را در معرض فرسودگی اخلاقی<sup>۱۴</sup> و نهایتاً سکوت دفاعی قرار می‌دهد (وهیونی و همکاران، ۲۰۲۱).

بر اساس این بنیان‌های نظری غنی و درهم‌تنیده، فرضیه اصلی این پژوهش نه به عنوان یک ادعای ساده‌ی همبستگی، بلکه به عنوان یک پیش‌بینی نظری قوی در مورد سازوکارهای علی و روان‌شناختی مؤثر بر یکی از حساسترین رفتارهای حرفه‌ای در حوزه حکمرانی سازمانی، صورتبندی می‌شود. این فرضیه ادعان می‌دارد که امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی، با فعال‌سازی و تقویت مکانیسم‌های شناختی (مانند کاهش سوگیری‌های دفاعی در پردازش اطلاعات)، انگیزشی (مانند تبدیل انگیزه‌های بیرونی به درونی و هدف‌گذاری مبتنی بر یادگیری) و اجتماعی (مانند تقویت هویت اخلاقی و تعهد مبتنی بر مبادله)، به صورت مستقیم و نیز از طریق واسطه‌گری متغیرهایی چون خودکارآمدی اخلاقی، شجاعت اداری و درگیری شناختی با کار، بر تمایل رفتاری، قصد عملی و پایداری عمل گزارش‌دهی تخلفات مالی تأثیر می‌گذارد. این تأثیر به حدی نیرومند و نظام‌مند است که می‌تواند حتی بر وزن‌دهی آنان به عوامل بازدارنده‌ای چون قدرت فرد متخلف یا ابهام در قوانین، غلبه کند و آنان را به کنشگران فعال و مقاوم در برابر فساد تبدیل نماید (آنتونیوس و همکاران، ۲۰۲۵). بنابراین، فرضیه پژوهش حاضر بدین شرح توسعه می‌یابد:

فرضیه پژوهش: امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی بر تمایل آنان به گزارش تخلفات مالی تأثیر معناداری دارد.

## ۲-۵- پیشینه پژوهش

در بررسی پیشینه تحقیقات مرتبط با حرفه حساب‌رسانی، شاهد گستردگی و تنوع مطالعاتی هستیم که به تحلیل ابعاد مختلف این حرفه پرداخته‌اند. پژوهش‌های پیشین عمدتاً بر نقش

حسابرسان در ارتقای شفافیت مالی، پاسخگویی سازمانی و ایجاد اعتماد عمومی متمرکز بوده‌اند. با این حال، در سال‌های اخیر، توجه محققان به سوی عوامل روان‌شناختی و اجتماعی تأثیرگذار بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان، از جمله پدیده‌هایی مانند امنیت روان‌شناختی جلب شده است. این مطالعات نشان می‌دهند که چگونه عوامل محیطی و بین‌فردی می‌توانند بر تمایل حسابرسان به گزارش تخلفات مالی تأثیر بگذارند. در این راستا، مرور نظام‌مند پیشینه تحقیق نه تنها به درک عمیق‌تر چالش‌های موجود کمک می‌کند، بلکه زمینه را برای ارائه راهکارهای نوین و اثربخش فراهم می‌سازد.

آنتونیوس و همکاران (۲۰۲۵) در تحقیق خود با عنوان «سرمایه روان‌شناختی و رفاه: آیا آن‌ها بر عملکرد حسابرسان و تصمیم بر رفتار حسابرسی ناکارآمد تأثیر می‌گذارند؟» با بهره‌گیری از روش پیمایشی و توزیع پرسش‌نامه در جامعه‌ای از حسابرسان فعال در اندونزی، به این نتیجه دست یافتند که ارتقای سرمایه روان‌شناختی و رفاه حرفه‌ای به‌طور مستقیم عملکرد حسابرسان را بهبود بخشیده و از بروز رفتارهای ناکارآمد در فرآیند حسابرسی می‌کاهد. این یافته بر نقش محوری عوامل روان‌شناختی مثبت‌نگر در افزایش اثربخشی حرفه‌ای تأکید می‌ورزد.

مصطفی و همکاران (۲۰۲۴) به مطالعه تحلیل عوامل مؤثر بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس در مؤسسات حسابرسی لبنان پرداختند. یافته‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس در طول فرآیند حسابرسی تحت تأثیر سه عامل شخصی، وظیفه‌ای و محیطی قرار دارد. این یافته‌ها ماهیت پیچیده و متنوع قضاوت حسابرس را نشان می‌دهد و اهمیت در نظر گرفتن عوامل قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس را برجسته می‌کند. بنابراین، حسابرسان ممکن است توانایی‌های خود را برای قضاوت آگاهانه و مؤثر در طول فرآیند حسابرسی با اذعان به اهمیت عوامل شخصی، وظیفه‌ای و محیطی بهبود بخشند.

اکبر و کوننادی<sup>۱۵</sup> (۲۰۲۴) به مطالعه‌ای با عنوان تأثیر استقلال حسابرس، حرفه‌ای‌گرایی حسابرس و اخلاق حرفه‌ای حسابرس بر قضاوت حسابرسی پرداختند. هدف این تحقیق تعیین تأثیر استقلال، حرفه‌ای بودن و اخلاق حرفه‌ای بر قضاوت حسابرسی بود. نتایج تحقیق حاکی از آن است که استفاده از تمامی متغیرها تأثیر مثبت داشته است، یعنی استقلال، حرفه‌ای بودن و اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر قضاوت حسابرسی داشته است.

ماندیوی و همکاران (۲۰۲۴) به مطالعه‌ای با عنوان «نقش علوم اعصاب عاطفی در قضاوت حسابرسی و تصمیم‌گیری: مروری بر ادبیات سیستماتیک برای تحقیقات حسابرسی» پرداختند. این مطالعه به مرور ادبیات سیستماتیک تحقیق قضاوت حسابرسی و تصمیم‌گیری را بررسی می‌کند که تحت سلطه نقش مسائل شناختی در قضاوت و تصمیم‌گیری است. نتایج نشان داد علوم اعصاب عاطفی، به فرایند کدگذاری اطلاعات کمک می‌کند که زمانی که حسابرس تحت آموزش قرار می‌گیرد، مزایایی را به همراه خواهد داشت، در عمل، جو کاری حسابرس می‌تواند مثبت‌تر باشد و اگر حسابرس با شرایط منفی مواجه شود. این تجزیه و تحلیل بینش‌های مفیدی را ارائه می‌دهد که می‌تواند توسط تحقیقات آینده مورد بررسی قرار گیرد تا درک گسترده‌ای

از رابطه بین علوم اعصاب عاطفی با قضاوت حساب‌رسی و تصمیم‌گیری کسب کرد تا بتواند از رابطه بین نظریه‌های اجتماعی و عصب‌شناسی عاطفی پشتیبانی کند و همچنین پیش‌فرض‌های عصب‌شناسی تأثیرگذار می‌تواند به درک قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رس کمک کند.

زاکی و الفار<sup>۱۶</sup> (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر صفات شخصیتی کمال‌گرایی شریک بر کیفیت حساب‌رسی بر اساس نقش واسطه‌ای شک و تردید حرفه‌ای در مصر پرداختند. در این مطالعه از رویکرد ترکیبی استفاده شد که پرسش‌نامه و سؤالات مبتنی بر سناریو برای شرکای حساب‌رسی را با داده‌های ثانویه از صورت‌های مالی حساب‌رسی شده ترکیب می‌کرد. روابط بین متغیرهای مطالعه با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان‌دهنده تأثیر غیرمستقیم معنادار بین ویژگی‌های کمال‌گرایی شریک و کیفیت حساب‌رسی از طریق شک حرفه‌ای آن‌ها است. کمال‌گرایی تأثیر مثبت قابل‌توجهی بر شک حرفه‌ای شریک دارد و شک بر کیفیت حساب‌رسی تأثیر می‌گذارد.

اسلام و همکاران<sup>۱۷</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «بزرگنمایی در ریاست: شواهدی از فرهنگ فاصله قدرت بالا»، به این نتیجه رسیدند که هرگاه کارکنان سازمان احساس کنند که از سوی مدیران خود تحت سلطه و نفوذ هستند، در آن صورت انگیزه کاری، تعهد شغلی و سازمانی در آن‌ها کاهش می‌یابد و تمایل به ترک سازمان در آن‌ها افزایش خواهد یافت. همچنین سلطه اجتماعی مدیران، رفتار اخلاقی مدیران با کارکنان را کاهش می‌دهد و این امر رضایت شغلی کارکنان را کاهش خواهد داد.

بلی نوا و همکاران<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۸) به تحقیقی با عنوان «بررسی ابعاد امنیت روانشناختی از دیدگاه فلسفی» پرداختند. نتایج نشان داد که امنیت روانشناختی به عنوان یک سازه چندبعدی، تحت تأثیر عوامل فلسفی، اجتماعی و فرهنگی قرار دارد. از منظر فلسفی، مفاهیمی همچون آزادی فکری، احترام به کرامت انسانی و توانایی ابراز وجود بدون ترس از قضاوت به عنوان پایه‌های اصلی امنیت روانشناختی شناسایی شدند. این پژوهش همچنین تأکید کرد که ایجاد محیط‌های کاری و اجتماعی که در آن‌ها افراد احساس امنیت و پذیرش می‌کنند، می‌تواند به بهبود سلامت روانی و افزایش عملکرد فردی و جمعی منجر شود.

بهشتی‌نهند و همکاران (۱۴۰۴) به ارزیابی نقش تجربه در ارتباط بین تکرار واضحات در گزارش حساب‌رسی و اثربخشی آن با تأکید بر رفتارهای قضاوتی و شناختی سرمایه‌گذاران پرداختند. تکرار واضحات در گزارش حساب‌رسی نوعی زبان مورد استفاده بدون تغییر با ارزش اطلاعاتی اندک است که خوانندگان گزارش را کمتر دچار مشکل می‌کند و با پیچیدگی یا خوانایی متن متفاوت است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که تکرار واضحات بالا در گزارش حساب‌رسی موجب کاهش اثربخشی گزارش حساب‌رسی می‌شود و این تأثیر در مورد سرمایه‌گذاران کم‌تجربه با شدت و معنی‌داری بیشتری وجود دارد. نتایج مطالعه بینش‌های مهمی را، نه تنها برای تدوین‌کنندگان استانداردهای حساب‌رسی در مورد بهبود اثربخشی گزارش‌های حساب‌رس ارائه می‌کند، بلکه پیامدهایی نیز برای سایر حوزه‌ها با توجه به اجرای مقررات مشابه به‌همراه دارد. نهایتاً، نتایج حاصله برای حرفه

حسابرسی به لحاظ ضرورت زیر سوال بردن منتقدانه شیوه‌های گزارش‌دهی کنونی حائز اهمیت است.

ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۳) به تحقیقی با عنوان تحلیل ساختاری مدیریت سایش اجتماعی در سازمان‌های دولتی ایران پرداختند. هدف این پژوهش تحلیل ساختاری مدیریت سایش اجتماعی در سازمان‌های دولتی ایران می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر ۵۰ سؤال و سه بُعد ارتباط همکاران، ارتباط مدیر با کارکنان و ارتباط با سازمان و شغل بود. به کمک تحلیل عامل تأییدی و مدل-یابی ساختاری مدل ارائه شده مورد آزمون قرار گرفت. مدل مدیریت سایش اجتماعی نهایی در قالب بُعد ارتباط همکاران (مدیریت ارزش‌ها، مدیریت نگرش و رفتار، توانمندسازی کارکنان، پرورش اخلاق حرفه‌ای و راهبردهای مدارا و تنش)، ارتباط مدیر با کارکنان (مدیریت فرایند، مدیریت اختیارات و وظایف، مدیریت مسیر شغلی و مدیریت فرهنگ سازمانی) و ارتباط سازمان و شغل (بهبود و توسعه عملکرد، شناسایی، انتخاب و اجرای اقدامات، کنترل و تعامل با سازمان و مدیریت تحول‌گرا) تأیید شد. نتایج حاکی از آن است که مدیریت سایش اجتماعی ابتدا در ارتباط با همکاران، سپس ارتباط با سازمان و شغل و در آخر ارتباط مدیر با کارکنان اولویت پیاده‌سازی دارد.

ستوده و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی تأثیر فشار شغلی و تردید حرفه‌ای بر قضاوت حسابرس پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد فشار شغلی شامل فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری بر قضاوت حسابرس تأثیر منفی و معناداری دارد و تردید حرفه‌ای بر قضاوت حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج دلالت بر تأثیر فشار بودجه زمانی به عنوان یک معیار سازمانی و فشار محرک مشتری به عنوان یک معیار محیطی بر قضاوت و کیفیت کار حسابرسان دارد و حسابرسان دارای تردید حرفه‌ای بالاتر قضاوت منصفانه تری خواهند داشت.

زلفی و یزدانیان (۱۴۰۲) به بررسی ویژگی‌های تاریک شخصیت حسابرسان و تأثیر آنها بر ارزیابی ریسک تقلب پرداختند. نتایج نشان دادند که ماکیاولیسم و خودشیفتگی حسابرس بر عملکرد وی از ارزیابی ریسک تقلب تأثیرگذار هستند، لیکن جامعه‌سنجی بر عملکرد حسابرس تأثیرگذار نیست. افزون بر این، ویژگی‌های شخصیت ماکیاولیسم و خودشیفته حسابرس به واسطه تعارض درک شده بر ارزیابی ریسک تقلب اثرگذار نیستند، لیکن با میانجی‌گری تعارض فاکتور تاریک جامعه‌سنجی بر عملکرد حسابرس از ارزیابی ریسک تقلب تأثیرگذار است. بنابراین مثلث تاریک شخصیت حسابرسان در انجام فعالیت‌های مرتبط با ارزیابی ریسک تقلب نتایج گوناگونی را به همراه می‌آورد.

علی زاده گان و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده با نقش تردید حرفه‌ای پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که انواع تیپ‌های شخصیتی حسابرسان، اخلاق حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای، بر توانایی کشف تقلب در صورت‌های مالی توسط حسابرسان، رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین، تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای به طور غیرمستقیم با توجه به نقش

میانجی تردید حرفه‌ای بر کشف تقلب در صورت‌های مالی رابطه مثبت و معناداری دارند. براساس یافته‌های پژوهش، هر چه حسابرسان در هنگام حسابرسی شک و تردید حرفه‌ای بیشتری نشان دهد، تمایل برای جستجوی اطلاعات در خصوص علائم تقلب بیشتر و از این رو توانایی کشف تقلب آن‌ها بالاتر است.

مومنی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تاثیر تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی حسابرسان بر تکوین نظریه سرمایه فکری در حرفه حسابرسی پرداختند. پژوهش حاضر با هدف مطالعه، تحلیل و مدل‌یابی نقش مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی بر سرمایه فکری انجام گرفته است. این مولفه‌ها ممکن است، بر سرمایه فکری حسابرسان تاثیر داشته باشد. نتایج حاصل نشان داد مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی تاثیر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری دارند. نتایج این پژوهش نقطه عطفی بدیع برای توجه روزافزون و توسعه هر چه بیشتر آموزش مهارت‌های اکتسابی مرتبط با مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی در بین حسابرسان است که می‌تواند منجر به افزایش سرمایه فکری در حرفه حسابرسی گردد.

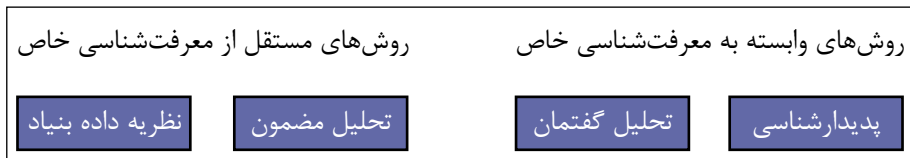
بهمنی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی با کیفیت حسابرسی: با توجه به نقش میانجی‌گری رفتار ناکارآمد حسابرس» نشان داد که دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌دار و رفتار ناکارآمد حسابرس تأثیر منفی و معنی‌داری بر کیفیت حسابرسی دارد. رفتار ناکارآمد حسابرس بر رابطه بین دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی با کیفیت حسابرسی نقش میانجی‌گری ایفا نمی‌کند. یعنی، اگر حسابرس دیندارتر، متعهدتر و رضایتمندتر به حرفه حسابرسی باشد، این عوامل باعث کاهش بروز رفتارهای ناکارآمد نخواهد شد و در نتیجه کیفیت حسابرسی تغییر نخواهد کرد.

مرور نظام‌مند پیشینه تحقیقات مرتبط با حرفه حسابرسی نشان می‌دهد که اگرچه مطالعات پیشین به طور گسترده‌ای به بررسی نقش حسابرسان در ارتقای شفافیت مالی و پاسخگویی سازمانی پرداخته‌اند، اما تمرکز غالب این پژوهش‌ها بر جنبه‌های فنی و استانداردهای حرفه‌ای بوده و کمتر به ابعاد پویا و پنهان محیط‌های کاری حسابرسی توجه شده است. در این میان، پدیده‌هایی مانند امنیت روانشناختی، که به عنوان کاهش کیفیت روابط بین‌فردی و افزایش تنش‌های روانی در محیط کار تعریف می‌شود، به طور جدی مورد غفلت قرار گرفته‌اند. این در حالی است که امنیت روانشناختی می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی، تأثیرات عمیقی بر رفتارهای حرفه‌ای و اخلاقی حسابرسان داشته باشد. تحقیق حاضر با تمرکز بر این جنبه مغفول، به بررسی تأثیر امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی بر تمایل به گزارش تخلفات مالی می‌پردازد و از این طریق، نه تنها به درک بهتر چالش‌های محیطی مؤثر بر این حرفه کمک می‌کند، بلکه با ارائه چارچوبی نوین، راهکارهایی برای تقویت تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و بهبود عملکرد حرفه‌ای حسابرسان ارائه می‌دهد. این رویکرد، تمایز اصلی پژوهش حاضر را با مطالعات پیشین تشکیل

می‌دهد و آن را به عنوان گامی پیشرو در حوزه تحقیقات حسابرسی متمایز می‌سازد.

### ۳- روش‌شناسی پژوهش

ماهیت روش‌شناسی این مطالعه به لحاظ نتیجه، توسعه‌ای محسوب می‌شود، به دلیل اینکه هیچ مطالعه‌ای در گذشته اقدام به ارائه‌ی چارچوب جامع از الگوی امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی ننموده است و انجام این مطالعه به یکپارچگی مفهومی پدیده مورد بررسی کمک نماید. همچنین این مطالعه بر مبنای هدف، در دسته مطالعه‌های اکتشافی قرار می‌گیرد که بر اساس مصاحبه با خبرگان و کدگذاری سه مرحله‌ای به دنبال تعیین مضامین پایه؛ سازمان‌دهنده و فراگیر در راستای الگوی امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی می‌باشد. در آخر نیز از منظر ماهیت جمع‌آوری داده‌ها، باید بیان نمود، این مطالعه ترکیبی از شیوه‌های تحلیل کیفی و کمی است. فلسفه‌ی مطالعه‌ی حاضر بر اساس تقاطع اراده‌گرایی در فلسفه عالم با ساختارگرایی در فلسفه علم، مبنایی تلقی می‌شود؛ لذا ماهیت فلسفه‌ی مبنایی در پژوهش، ترکیب رویکرد استقرائی-قیاسی است.



شکل (۲)- انواع روش تحقیق کیفی (براون و کلارک<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۶)

برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته و به‌منظور شناسایی خبرگان از تکنیک گلوله‌برفی که یکی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد، استفاده شد. همچنین در طول فرآیند مصاحبه، امکان مشاهده احساسات و رسیدن به باورها و اعتقادات مصاحبه‌شوندگان درباره موضوع پژوهش نیز وجود دارد.

جامعه آماری در بخش کیفی، شامل خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابرسی صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی داخلی، همچنین حسابرسان داخلی عضو انجمن حسابرسان داخلی ایران می‌باشند. نمونه‌گیری نیز به‌صورت ترکیبی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی صورت گرفته است که معیار رسیدن به پایان جمع‌آوری داده‌ها، نقطه اشباع نظری است. منظور از نقطه اشباع نظری، جایی است که دیگر ارتباط بین مفاهیم و طبقه جدید ظهور نکند. مطابق با صاحب‌نظران نظریه داده‌بنیاد همچون گلیزر (۱۹۹۲) نمونه‌گیری نظری تا زمانی که مقوله‌ها به کفایت نظر برسند، ادامه می‌یابد. برای این منظور در گام نخست سه نفر از بین اعضای جامعه آماری که براساس مقاله‌های منتشره در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش و یا سوابق علمی و اجرایی در حوزه حسابرسی، به‌عنوان صاحب‌نظر شناخته می‌شدند، به صورت هدفمند انتخاب گردیدند. در گام دوم افرادی از جامعه آماری، که براساس روش گلوله‌برفی توسط مصاحبه‌شوندگان معرفی شدند، به نمونه آماری اضافه شدند که در نهایت با توجه به مبنای نقطه اشباع

نظری، ۱۵ نفر به عنوان مصاحبه شونده در این مطالعه مشارکت نمودند. جامعه آماری بخش کمی در این پژوهش شامل حسابرسان داخلی عضو انجمن حسابرسان داخلی ایران شاغل در واحدهای حسابرسی داخلی، در بازه زمانی پژوهش می باشد که به دلیل نبود آمار رسمی، نامحدود فرض شده است. لذا برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با فرض جامعه آماری نامعلوم و به شرح زیر استفاده می گردد:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q}{d^2}$$

رابطه (۱)

n = حجم نمونه

Z = مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱٫۹۶ می باشد  
 P = مقدار نسبت صفت موجود در جامعه است. اگر در اختیار نباشد می توان آن را ۰٫۵، در نظر گرفت. در این حالت مقدار واریانس به حداکثر مقدار خود می رسد.  
 q = درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند (q = 1 - p)  
 d = مقدار اشتباه مجاز

در فرمول کوکران برای جامعه نامحدود در سطح اطمینان ۰/۹۵ (α=۰/۰۵) تعداد نمونه n=۳۸۴ نفر می باشد.

باتوجه به فرمول بالا، تعداد تقریبی حجم نمونه ۳۸۴ نفر به دست آمد، اما برای افزایش اعتبار تحقیق، تعداد ۴۰۰ پرسش نامه به صورت تصادفی بین شرکت کنندگان توزیع شد و در نهایت، از این تعداد ۳۹۲ پرسش نامه برگشت داده شد.

در نهایت، به منظور بررسی تأثیر بهزیستی ذهنی حسابرسان بر تمایل به گزارش تخلفات مالی، فرضیه پژوهش براساس معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی<sup>۲۰</sup> (PLS) مورد آزمون تجربی قرار می گیرد.

### ۳-۱- اندازه گیری متغیرهای پژوهش

#### ۳-۱-۱- امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی

در این پژوهش مولفه های امنیت روانشناختی حسابرسان از طریق تحلیل مضمون با استفاده از رویکرد آتراید-استرلینگ (۲۰۰۱) شناسایی گردیده سپس از طریق تحلیل دلفی، پایایی مولفه های امنیت روانشناختی حسابرسان بدست آمده از بخش کیفی، مورد ارزیابی قرار می گیرد تا پس از تأیید پایایی آن، پرسشنامه محقق ساخته امنیت روانشناختی حسابرسان تهیه گردد.

#### ۳-۱-۲- تمایل به گزارش تخلفات مالی

متغیر وابسته این پژوهش تمایل به گزارش تخلفات مالی می باشد که برای سنجش آن از پرسشنامه استاندارد ۷ سوالی توسعه یافته توسط آلین و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شده است. برای سنجش امتیاز هر گویه از نمره گذاری با طیف لیکرت پنج درجه استفاده شده است.

#### ۴- یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت‌شناسی مشارکت‌کنندگان پژوهش در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت‌شناختی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیر	بخش کیفی			بخش کمی		
	معیارها	تعداد	درصد	معیارها	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۲	٪۸۰	مرد	۳۱۸	۸۱٪/۱۲
	زن	۳	٪۲۰	زن	۷۴	۱۸٪/۸۸
	جمع	۱۵	٪۱۰۰	جمع	۳۹۲	٪۱۰۰
سن	تا ۴۵ سال	۲	٪۱۳	تا ۴۵ سال	۳۸	۹٪/۶۹
	۴۶ تا ۵۵ سال	۴	٪۲۷	۴۶ تا ۵۵ سال	۲۸۹	۷۳٪/۷۲
	بالای ۵۶ سال	۹	٪۶۰	بالای ۵۶ سال	۶۵	۱۶٪/۵۸
	جمع	۱۵	٪۱۰۰	جمع	۳۹۲	٪۱۰۰
سابقه کاری	زیر ۱۰ سال	۴	۲۶٪/۶۷	زیر ۱۰ سال	۱۳۸	۳۵٪/۲۰
	بالای ۱۰ سال	۱۱	۷۳٪/۳۳	بالای ۱۰ سال	۲۵۴	۶۴٪/۸۰
	جمع	۱۵	٪۱۰۰	جمع	۳۹۲	٪۱۰۰

روایی پژوهش: در این بخش با هدف سنجش اعتبار کدگذاری، از روش مثلث بندی در مطالعه کیفی استفاده شد. در واقع، مثلث‌سازی برگرفته از دانش هندسه، قابلیت اطمینان را در تحقیقات کیفی از طریق حداقل سه منبع ارزیابی می‌کند تا مشخص کند که کدهای ایجاد شده از اعتبار و اعتماد کافی برخوردار هستند و این مطالعه به اصطلاح از «سوگیری ذاتی» رنج نمی‌برد. بنابراین در این پژوهش برای دستیابی به این امر در ۴ بعد پس از مشاهده نظرات کارشناسان پس از پایان کدگذاری، اعتبارسنجی در بخش کیفی انجام شد.

جدول ۲- اعتبارسنجی مثلث‌سازی ابعاد شناسایی شده

تشریح	ابعاد مثلث‌سازی
در این بعد، هدف ارزیابی تناسب نظری یا همسویی مفهومی مضامین سازماندهی با منابع علمی در تحقیقات گذشته است. بنابراین با توجه به اینکه در این پژوهش بر اساس ماهیت تحلیل، مضامین سازمانی از مطالعات قبلی استخراج شد، روایی داده‌های کدهای شناسایی شده تأیید شد. زیرا همسویی مضمون با مفاهیم شناسایی شده در مطالعه قبلی انجام شده است.	مثلث‌سازی منابع داده‌ها <sup>۲۱</sup>
در این بعد، هدف ارزیابی فرآیند جمع‌آوری داده‌ها در مصاحبه و کدگذاری بود. در واقع، تفاسیر ذهنی شرکت‌کنندگان از کدگذاری و طراحی سؤالات در طول مصاحبه، مبنای اعتبارسنجی بود. در این پژوهش چندین محقق با هم شرکت کردند، ضمن اینکه تفسیر کدها به یکدیگر نزدیک بود، سبک مصاحبه و هرگونه انحراف در کدها مورد بحث قرار گرفت.	مثلث‌سازی همکاران محقق <sup>۲۲</sup>

<p>در این بعد، هدف از روش گردآوری داده‌ها، مطالعه کیفی است. به عنوان مثال نحوه رسیدن به نقطه رضایت نظری در مصاحبه مورد توجه قرار می‌گیرد. بنابراین با توجه به اینکه در طول مصاحبه از مصاحبه‌های باز (عمیق) و نیمه باز برای رسیدن به رضایت نظری استفاده شد، بنابراین می‌توان گفت که روش جمع‌آوری داده‌ها یک طرفه نیست و بر اساس است ترکیبی از روش‌های مصاحبه و کدگذاری اولیه در محل مصاحبه به اعتبارسنجی مطالعه کمک کرد.</p>	<p>مثلت‌سازی روش<sup>۲۳</sup></p>
<p>در این بعد که از نظر پیاده‌سازی دارای مرز خاکستری با مثلت‌سازی منابع است، هدف اتصال مضامین سازمانی و مضامین جامع از مرحله کدگذاری مرکزی و انتخابی است. بنابراین، با توجه به اینکه فرآیند سازمان‌دهی مضامین برای سازمان‌دهی نام‌های نظری مبتنی بر نظریه‌های مرتبط در سایر دانش‌های میان رشته‌ای مانند مدیریت بود، بنابراین، از نظریه مثلت‌سازی، کدهای شناسایی شده تأیید می‌شوند.</p>	<p>مثلت‌سازی نظریه<sup>۲۴</sup></p>

اما در بخش کمی از تحلیل دلفی برای سنجش روایی استفاده شد. در واقع به منظور کسب کفایت نظری در جامعه هدف در خصوص ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده، تحلیل دلفی برای بررسی میزان کاربرد مفاهیم در جامعه هدف انجام شد.

باتوجه به اینکه، چارچوب منسجمی پیرامون امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی وجود ندارد، لذا در این پژوهش ابتدا از طریق تحلیل مضمون نسبت به تعیین مولفه‌های و مضامین آن استفاده می‌شود. تحلیل مضمون به عنوان فرایند اجرایی تحلیل محتوا محسوب می‌شود که اقدام به تجزیه و تحلیل مبانی و مفاهیم موضوع از طریق واکاوی محتوایی همزمان در مطالعات مشابه و انجام مصاحبه برای تعیین ابعاد آن می‌نماید.

### جدول ۳- جستجوی کلمات کلیدی در انتخاب پژوهش‌های مشابه

Personal Perception	ادراک فردی	روانشناسی و پدیاژوژهای الگوی سازمان داخلی
Professional Factors	عوامل حرفه‌ای	
Job Satisfaction	رضایت شغلی	
Organizational Culture	فرهنگ سازمانی	
Organizational Structures	ساختارهای سازمانی	
Career Empowerment	توانمندسازی شغلی	

با توجه به تعیین کلیدواژه‌های مرتبط با الگوی امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی، جهت شناسایی مطالعات مشابه و استخراج مضامین سازمان‌دهنده، از پایگاه‌های داده و مراجع پژوهشی معتبر بین‌المللی و داخلی استفاده گردید. در مرحله اولیه، تعداد ۲۷ منبع اولیه شناسایی شد که پس از اعمال فرآیند غربالگری چندمرحله‌ای بر اساس معیارهای محتوایی، عنوانی و تحلیلی، نهایتاً ۱۲ مطالعه که با اهداف و فرآیندهای تحقیق حاضر هم‌خوانی داشتند، انتخاب شدند. در گام بعدی، به منظور تفکیک مفاهیم بر اساس مضامین سازمان‌دهنده، از روش‌های تحلیل کیفی استفاده شد. این تحلیل با مشارکت خبرگان حوزه تحقیق و بر اساس معیارهای ارزیابی انتقادی شامل اهداف تحقیق، منطق روش‌شناسی، طرح تحقیق، نمونه‌گیری، جمع‌آوری داده‌ها، بازتاب‌پذیری، دقت تحلیلی، بیان نظری، شفافیت یافته‌ها و ارزش علمی انجام پذیرفت. بر اساس نتایج این ارزیابی،

۶ مطالعه که امتیاز لازم (بالای ۳۰ امتیاز) را کسب نکرده بودند، از فرآیند بررسی حذف شدند. برای تعیین مضامین سازمان‌دهنده الگوهای امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی، از روش‌های امتیازدهی ساختاریافته استفاده شد. در این روش، زیرمعیارهای استخراج‌شده از متون مقالات تأییدشده در قالب جدولی سازمان‌دهی گردیدند. نام محققان مرتبط با هر مطالعه در ردیف‌های جدول درج شد و بر اساس تطابق زیرمعیارهای تعیین‌شده توسط هر محقق، علامت «تیک» در ستون‌های مربوطه ثبت گردید. سپس، مقادیر هر ستون جمع‌بندی شد و میانگین امتیازات محاسبه گردید. مطالعاتی که میانگین امتیاز آنها بالاتر از ۱.۵ بود، به عنوان مؤلفه‌های پژوهشی اصلی انتخاب شدند. این فرآیند به منظور دستیابی به دقت و اعتبار بیشتر در تحلیل داده‌ها و استخراج مضامین پایه و فراگیر طراحی و اجرا شد.

جدول ۳- واکاوی مؤلفه‌های پژوهش

پژوهش‌ها	زانگ و ژو <sup>۲۹</sup> (۲۰۲۳)	اورچک و همکاران <sup>۳۰</sup> (۲۰۲۲)	وانگ و همکاران <sup>۳۱</sup> (۲۰۱۹)	بلی‌نوا و همکاران <sup>۳۲</sup> (۲۰۱۸)	کاستا و نوز <sup>۳۳</sup> (۲۰۱۷)	چن و وا <sup>۳۴</sup> (۲۰۱۷)	مضامین سازمان‌دهنده
ادراک فردی	-	-	✓	✓	-	-	
عوامل حرفه‌ای	-	✓	-	✓	✓	✓	
رضایت شغلی	-	-	✓	-	✓	-	
محیط امن	✓	✓	✓	✓	-	-	
فرآیندهای شناختی	✓	✓	✓	✓	-	✓	
هماهنگی تیمی	✓	✓	✓	✓	-	-	

باتوجه به تأیید پنج مطالعه از مرحله ارزیابی انتقادی، جهت تعیین مضامین سازمان‌دهنده جهت تمرکز بر سوالهای مصاحبه برای رسیدن به مضامین فراگیر و پایه، ابعاد اصلی که بیش از نصف پژوهش‌های تأیید شده را کسب نمودند، به عنوان اصلی‌ترین مضامین سازمان‌دهنده الگوی امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی شناسایی شدند و مضامین ادراک فردی و رضایت شغلی باتوجه به اینکه امتیاز کمتر از میانگین کسب نمودند، حذف گردیدند. که در ادامه به بررسی نتایج مطالعات مورد بررسی و مصاحبه با خبرگان و شناسایی جامع مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه پرداخته شده است. اطلاعات مربوط به مضامین پایه، فراگیر و سازمان‌دهنده در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۴- شناسایی و استخراج مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
	نقش محیط امن در ارتقای کیفیت حسابرسی	تأثیر محیط امن بر دقت گزارشگری حساب‌رسان ارتقای قضاوت حرفه‌ای در فضای حمایتی کاهش خطاهای شناختی در فرآیند حسابرسی بهبود دقت با استفاده از فناوری‌های نوین تقویت نقش حسابرسی در شفاف‌سازی مالی
تقویت محیط حرفه‌ای حساب‌رسان	مدیریت ریسک‌ها در فضای حرفه‌ای حمایتی	شناسایی ریسک‌های پیچیده توسط حساب‌رسان در محیط امن تصمیم‌گیری حساب‌رسان تحت شرایط عدم قطعیت بهبود مدیریت ریسک‌های ذهنی در فضای حمایتی حفظ کیفیت کار در شرایط دشوار مدیریت استرس در محیط‌های پیچیده
	بهبود فرآیندهای شناختی در محیط حرفه‌ای	ارزبایی فرآیندهای ذهنی حساب‌رسان در فضای امن کنترل خطاهای شناختی در محیط حمایتی تقویت خودآگاهی حساب‌رسان در فرآیند حسابرسی یادگیری از تجربیات گذشته در فضای حرفه‌ای ارتقای مهارت‌های شناختی حساب‌رسان
	همانگی تیمی در محیط حرفه‌ای حمایتی	تعامل مؤثر حساب‌رسان با تیم‌های حسابرسی در فضای امن افزایش همانگی و کارایی تیم در محیط حمایتی مدیریت تعارضات درون تیمی در فضای حرفه‌ای پذیرش انتقادات سازنده توسط حساب‌رسان استفاده از بازخوردها برای بهبود عملکرد
ارتباطات مؤثر و هم‌افزایی تیمی	برخورد حرفه‌ای با انتقادات و بازخوردها	پذیرش انتقادات سازنده توسط حساب‌رسان در محیط امن استفاده از بازخوردها برای بهبود عملکرد در فضای حمایتی تقویت انعطاف‌پذیری حرفه‌ای حساب‌رسان بهبود سازگاری با محیط‌های متغیر حفظ بی‌طرفی در گزارش‌های حسابرسی
	تعامل با فناوری‌های نوین در محیط حرفه‌ای	تطبیق حساب‌رسان با ابزارهای فناوری پیشرفته در فضای امن استفاده بهینه از فناوری در فرآیند حسابرسی بهبود دقت با استفاده از فناوری‌های نوین افزایش کارایی تیم در محیط حمایتی بهبود مدیریت ریسک‌های ذهنی
	توسعه حرفه‌ای حساب‌رسان در محیط حمایتی	آموزش‌های حرفه‌ای برای تقویت مهارت‌های حساب‌رسان ارتقای مهارت‌های شناختی در فضای امن یادگیری از تجربیات گذشته در محیط حرفه‌ای تقویت خودآگاهی حساب‌رسان در فرآیند حسابرسی بهبود سازگاری با محیط‌های متغیر
توسعه مستمر و بهبود حرفه‌ای	انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات سازمانی	تطبیق حساب‌رسان با تغییرات استانداردها در فضای حمایتی انعطاف‌پذیری در مواجهه با قوانین جدید بهبود سازگاری با محیط‌های متغیر تقویت انعطاف‌پذیری حرفه‌ای حساب‌رسان حفظ کیفیت کار در شرایط دشوار

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
حمایت عاطفی از حسابرسان در محیط حساس حمایت ابزاری برای بهبود فرآیند حساسی حمایت سازمانی از حسابرسان در برابر فشارهای کاری حمایت اجتماعی بین حسابرسان در تیم‌های حساسی حمایت روان‌شناختی برای افزایش رضایت حسابرسان	اثربخشی حمایت ادراک شده در حسابرسان	
ارائه بازخورد سازنده به حسابرسان برای بهبود عملکرد شفافیت در ارزیابی عملکرد حسابرسان در پروژه‌های حساسی زمان‌بندی مناسب بازخورد به حسابرسان پس از اتمام حساسی تعامل دوسویه بین حسابرسان و ارزیابان در فرآیند حساسی انگیزه‌بخشی به حسابرسان از طریق بازخورد مثبت و هدفمند	اثربخشی انعکاس بازخورد عملکرد به حسابرسان	تحریک هویت اجتماعی حسابرسان
تشویق مالی حسابرسان برای افزایش انگیزه در حساسی تشویق غیرمالی حسابرسان از طریق تقدیر و اعطای جوایز تشویق نهادی با ایجاد فرصت‌های پیشرفت برای حسابرسان تشویق اجتماعی حسابرسان در مراسم‌ها و جلسات سازمانی تشویق روان‌شناختی حسابرسان برای تقویت حس تعلق و ارزشمندی	اثربخشی تشویق نهادی و اجتماعی حسابرسان	

بدین ترتیب، باتوجه به تجزیه و تحلیل و کدگذاری مصاحبه‌های انجام شده، ۴ مقوله، ۱۱ مؤلفه و ۵۵ کد مفهومی از فرآیند تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها طی سه مرحله‌ای کدگذاری، بدست آمد (جدول ۴) که در ادامه، تعریف نظری مقوله‌های شناسایی شده طبق جدول (۵) ارائه می‌شود:

#### جدول ۵- تعاریف مقوله‌های الگوی امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی

مقوله‌ها	تعریف
تقویت محیط حرفه‌ای حسابرسان	این مضمون به ایجاد و حفظ محیطی اشاره دارد که در آن حسابرسان داخلی احساس امنیت روانشناختی، احترام و حمایت می‌کنند. چنین محیطی از طریق شفافیت سازمانی، اعتماد متقابل و حمایت مدیریتی شکل می‌گیرد. در این فضا، حسابرسان می‌توانند بدون ترس از تبعات منفی، نظرات خود را بیان کرده و به نقد سازنده بپردازند. تقویت محیط حرفه‌ای همچنین شامل ایجاد زیرساخت‌های مناسب، تدوین سیاست‌های حمایتی و فرهنگ سازمانی باز است که به حسابرسان اجازه می‌دهد در انجام وظایف خود با اطمینان و تعهد عمل کنند. این محیط نه تنها عملکرد فردی را بهبود می‌بخشد، بلکه به ارتقای کیفیت گزارش‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی نیز کمک می‌کند.
ارتباطات مؤثر و هم‌افزایی تیمی	این مضمون بر اهمیت همکاری مؤثر و ارتباطات سازنده بین حسابرسان داخلی و سایر ذی‌نفعان سازمانی تأکید دارد. تعاملات حرفه‌ای شامل تبادل اطلاعات، همفکری و هماهنگی در اجرای وظایف است که به ایجاد یکپارچگی و انسجام در تیم‌های حساسی منجر می‌شود. هماهنگی تیمی نیز به معنای همسویی اهداف، تقسیم مسئولیت‌ها و مدیریت تعارض‌ها به شیوه‌ای حرفه‌ای است. ارتباطات مؤثر و هم‌افزایی تیمی، با ایجاد فضایی از اعتماد و احترام متقابل، به حسابرسان این امکان را می‌دهد که بدون ترس از قضاوت، نظرات و ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند. این احساس امنیت روانشناختی، نه تنها موجب افزایش خلاقیت و نوآوری در حل مسائل می‌شود، بلکه به تقویت روحیه همکاری و همبستگی در تیم نیز می‌انجامد.

این مضمون بر لزوم به‌روزرسانی دانش، ارتقای مهارت‌ها و توسعه توانمندی‌های حرفه‌ای حساب‌رسان داخلی تأکید دارد. یادگیری مستمر شامل شرکت در دوره‌های آموزشی، استفاده از منابع علمی معتبر و تبادل تجربیات با همکاران است. توسعه حرفه‌ای نیز به معنای شناسایی فرصت‌های رشد، پذیرش چالش‌های جدید و انطباق با تغییرات محیطی است. توسعه مستمر و بهبود حرفه‌ای به حساب‌رسان این امکان را می‌دهد که با افزایش مهارت‌ها و دانش خود، احساس توانمندی و اعتماد به نفس بیشتری پیدا کنند. این احساس امنیت روانشناختی، به آن‌ها اجازه می‌دهد تا در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای شغلی، با آرامش و اطمینان بیشتری عمل کنند و در نتیجه کیفیت کار خود را ارتقاء دهند.

توسعه مستمر  
و بهبود  
حرفه‌ای

تحریک هویت اجتماعی حساب‌رسان به فرآیندی اشاره دارد که در آن حس تعلق، همبستگی و هویت جمعی حساب‌رسان به عنوان عضوی از یک گروه حرفه‌ای یا سازمانی تقویت می‌شود. این مفهوم بر این ایده استوار است که حساب‌رسان با احساس هویت قوی‌تر نسبت به گروه یا سازمان خود، تعهد بیشتری به اهداف جمعی نشان می‌دهند و عملکرد حرفه‌ای آن‌ها بهبود می‌یابد. تحریک هویت اجتماعی حساب‌رسان، با تقویت احساس تعلق به یک گروه حرفه‌ای، به آن‌ها این امکان را می‌دهد که در یک محیط حمایتی و همدلانه فعالیت کنند. این حس مشترک، نه تنها موجب افزایش اعتماد به نفس و کاهش اضطراب می‌شود، بلکه به ایجاد یک فضای امن برای ابراز نظرات و تجربیات فردی منجر می‌گردد که در نهایت به بهبود عملکرد و رضایت شغلی آنان کمک می‌کند.

تحریک هویت  
اجتماعی  
حساب‌رسان

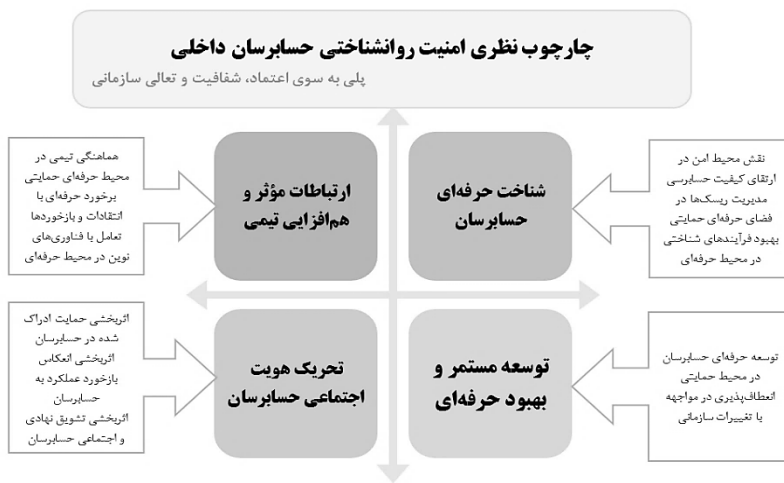
در ادامه باهدف سنجش پایایی مؤلفه‌های شناسایی شده جهت ساخت پرسش‌نامه برای سنجش امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی، از فرآیند تحلیل دلفی بهره برده می‌شود که نتایج آن در جدول (۶) ارائه شده است.

تحلیل دلفی به‌عنوان پلی میان روش‌های کیفی و کمی عمل می‌کند، چراکه با ارزیابی پایایی و اعتبار ابعاد مدل طراحی شده، امکان تبدیل مؤلفه‌های کیفی به شاخص‌های کمی را فراهم می‌سازد. این روش، با ایجاد اجماع خبرگان و تبیین دقیق مؤلفه‌ها، زمینه را برای طراحی ابزارهای پژوهشی معتبر و قابل اجرا در جامعه هدف در بخش کمی فراهم می‌کند. در این پژوهش به منظور ارزیابی پایایی مضامین مدل ارائه شده از تحلیل دلفی استفاده شده است. این تحلیل مبتنی بر دو معیار ضریب توافق و میانگین می‌باشد. به منظور انجام این سنجش ابتدا مؤلفه‌های پژوهش در قالب یک پرسش‌نامه هفت گزینه‌ای ترتیب داده شد تا بین اعضای پانل توزیع گردد و براساس چند دور رفت و برگشت پرسش‌نامه، سطح پایایی مؤلفه‌های پژوهش مورد سنجش قرار گیرد.

جدول ۶- تحلیل دلفی مؤلفه‌های شناسایی شده

نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی		مؤلفه‌ها	مقوله‌ها
	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین		
نتیجه تحلیل دلفی	تایید	۰/۹۳	۶/۰۴	۰/۹۲	۵/۸۴	نقش محیط امن در ارتقای کیفیت حسابرسی
	تایید	۰/۸۱	۵/۶۹	۰/۸۷	۵/۹۸	مدیریت ریسک‌ها در فضای حرفه‌ای حمایتی
	تایید	۰/۸۰	۶/۴۴	۰/۷۰	۶/۳۲	بهبود فرآیندهای شناختی در محیط حرفه‌ای
	تایید	۰/۷۵	۵/۵۰	۰/۶۵	۶/۷۷	هماهنگی تیمی در محیط حرفه‌ای حمایتی
	تایید	۰/۸۴	۵/۷۴	۰/۸۲	۵/۰۶	برخورد حرفه‌ای با انتقادات و بازخوردها
	تایید	۰/۸۷	۶/۱۱	۰/۹۰	۵/۷۸	تعامل با فناوری‌های نوین در محیط حرفه‌ای
	تایید	۰/۷۹	۵/۶۹	۰/۸۵	۶/۳۶	توسعه حرفه‌ای حساب‌برسان در محیط حمایتی
	تایید	۰/۸۳	۶/۰۳	۰/۷۳	۵/۴۰	انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات سازمانی
	تایید	۰/۸۱	۵/۴۵	۰/۶۵	۵/۳۰	اثر بخشی حمایت ادراک شده در حساب‌برسان
	تایید	۰/۷۹	۵/۷۶	۰/۸۸	۶/۰۱	اثر بخشی انعکاس بازخورد عملکرد به حساب‌برسان
تایید	۰/۸۵	۵/۴۴	۰/۶۷	۵/۳۰	اثر بخشی تشویق نهادی و اجتماعی حساب‌برسان	

بر اساس دو معیار میانگین و ضریب توافق، مشخص شد، تمامی مؤلفه‌های مربوط به الگوی امنیت روانشناختی حساب‌برسان داخلی، مورد تایید هستند. به بیان دیگر با توجه به اینکه میانگین مؤلفه‌های اصلی ۵ و از ۵ بالاتر بود و از طرف دیگر چون ضریب توافق بدست آمده بیش از ۰/۵ است؛ می‌توان بیان نمود که تمامی مؤلفه‌های شناسایی شده در بخش کیفی، مورد تایید قرار گرفتند. لذا با تایید پایایی مؤلفه‌های شناسایی شده، چارچوب نظری امنیت روانشناختی حساب‌برسان داخلی به ترتیب زیر قابل ارائه می‌باشد.



شکل ۲- چارچوب الگوی امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی

#### ۲-۴- یافته‌های معادلات ساختاری

مراحل انجام مدل‌سازی معادلات ساختاری بدین ترتیب است که ابتدا به بررسی برازش مدل (شامل برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی) و سپس به آزمون فرضیه پژوهش پرداخته می‌شود. در برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش، از ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌گردد.

#### ۲-۴-۱- آزمون‌های تشخیصی

قابلیت پیش‌بینی مدل نیز با استفاده از آزمون نا پارامتری استون‌گیسر مورد ارزیابی قرار گرفته است. بررسی مقادیر  $Q^2$  در جدول (۷) نشان می‌دهد که هیچ یک از مقادیر  $Q^2$  منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی، برآورده شده است.

جدول (۷) شاخص‌های نیکویی برازش منبع: یافته‌های پژوهشگر

ابعاد	CV.Redundancy( $Q^2$ )	CV.Community( $Q^2$ )
امنیت روانشناختی حساب‌رسان	.....	۰.۶۸۸
تحریک هویت اجتماعی حساب‌رسان	۰.۸۶۸	۰.۷۸۵
ارتباطات مؤثر و هم‌افزایی تیمی	۰.۷۳۱	۰.۶۱۵
شناخت حرفه‌ای حساب‌رسان	۰.۵۳۸	۰.۵۱۴
تمایل به گزارش تخلفات مالی	۰.۷۹۸	۰.۸۲۰
توسعه مستمر و بهبود حرفه‌ای	۰.۷۸۳	۰.۵۰۳



جدول (۱۰) بارهای عاملی و آماره تی سوالات پرسشنامه‌ها، منبع: یافته‌های پژوهشگر

متغیرها	مولفه‌ها	بارعاملی	آماره تی
امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی	شناخت حرفه‌ای حسابرسان	۰.۹۲۳	۸۷.۰۲۵
		۰.۹۳۲	۱۶.۹۹۱
		۰.۷۸۸	۳۵.۱۲۱
	ارتباطات مؤثر و هم‌افزایی تیمی	۰.۸۹۶	۴۸.۵۷۱
		۰.۹۲۰	۷۶.۲۱۲
		۰.۹۴۵	۲۰.۹۹۵
	توسعه مستمر و بهبود حرفه‌ای	۰.۹۳۸	۹۷.۴۱۴
		۰.۹۴۲	۱۸.۲۳۱
	تحریک هویت اجتماعی حسابرسان	۰.۹۸۶	۵۱.۹۵۸
		۰.۹۷۲	۹۲.۱۹۰
تمایل به گزارش تخلفات مالی	۰.۹۸۰	۵۹.۳۲۸	
	۰.۹۵۶	۹۷.۶۶۱	
	۰.۹۶۴	۶۷.۰۰۸	
	۰.۹۶۹	۱۱.۲۲۱	
	۰.۹۷۰	۹۸.۱۵۹	
	۰.۹۶۴	۸۹.۸۶۸	
	۰.۹۶۲	۲۸.۵۰۳	
	۰.۸۳۳	۳۰.۸۶۱	

همان‌طور که در جدول (۱۱) مشاهده می‌شود میانگین واریانس استخراج شده برای همه‌ی متغیرها بالاتر از ۰/۵ بوده و در حد مناسبی قرار دارد. بنابراین روایی همگرایی سازه‌ها در این قسمت نیز تایید می‌شود. همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمامی سازه‌ها نشان می‌دهد که سازگاری درونی مدل‌های سنجش سازه‌ها در حد مطلوب قرار دارد.

جدول (۱۱) روایی همگرا و پایایی، منبع: یافته‌های پژوهشگر

ابعاد	آلفای کرونباخ	Rho	پایایی ترکیبی	AVE
ارتباطات مؤثر و هم‌افزایی تیمی	۰.۹۱۰	۰.۹۱۶	۰.۹۴۳	۰.۸۴۷
امنیت روانشناختی حسابرسان	۰.۹۶۸	۰.۹۷۳	۰.۹۷۲	۰.۷۶۳
تحریک هویت اجتماعی حسابرسان	۰.۹۷۹	۰.۹۷۹	۰.۹۸۶	۰.۹۵۹
تمایل به گزارش تخلفات مالی	۰.۹۸۰	۰.۹۸۳	۰.۹۸۴	۰.۸۹۶
توسعه مستمر و بهبود حرفه‌ای	۰.۸۶۹	۰.۸۷۰	۰.۹۳۹	۰.۸۸۴
شناخت حرفه‌ای حسابرسان	۰.۸۵۶	۰.۸۵۶	۰.۹۱۴	۰.۷۸۱

برای بررسی روایی افتراقی، روش فرنل و لارکر (۱۹۸۱) به کار برده شده است؛ به این ترتیب که اگر ریشه‌ی دوم (جذر) مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر سازه، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد، روایی افتراقی تأیید می‌شود. جدول شماره‌ی (۱۲) نتایج آزمون میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی) را نشان می‌دهد. مقادیر قطری، جذر مقادیر AVE هستند.

جدول ۱۲- میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی)، منبع: یافته‌های پژوهشگر

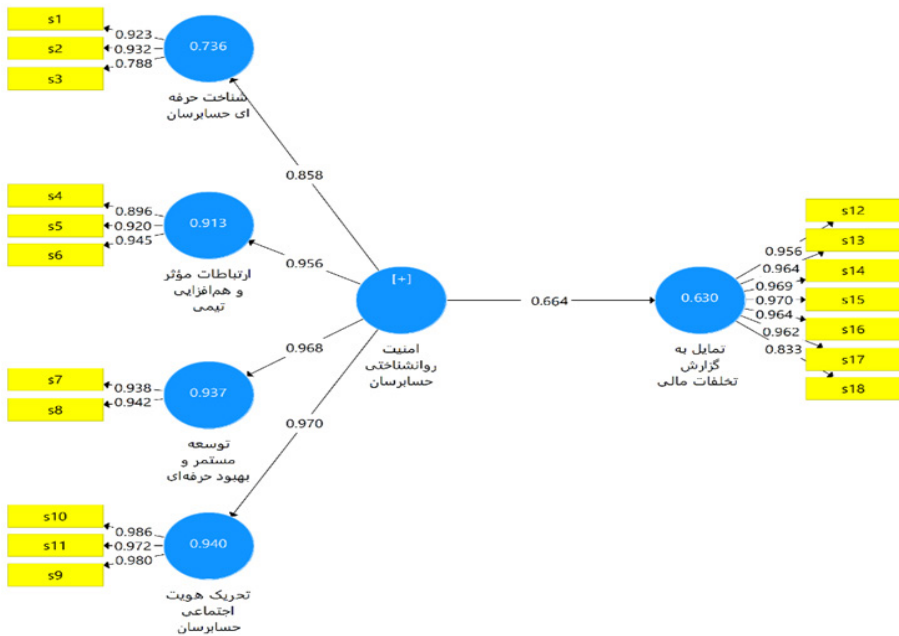
سازه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
ارتباطات مؤثر و هم‌افزایی تیمی	۰.۹۲۱					
امنیت روانشناختی حسابرسان	۰.۶۵۶	۰.۸۷۳				
تحریک هویت اجتماعی حسابرسان	۰.۶۰۰	۰.۶۷۰	۰.۹۷۹			
تمایل به گزارش تخلفات مالی	۰.۵۵۳	۰.۶۶۴	۰.۵۷۳	۰.۹۴۷		
توسعه مستمر و بهبود حرفه‌ای	۰.۵۴۳	۰.۴۶۸	۰.۵۴۴	۰.۵۴۶	۰.۹۴۰	
شناخت حرفه‌ای حسابرسان	۰.۶۳۵	۰.۴۵۸	۰.۶۷۴	۰.۵۴۷	۰.۴۴۵	۰.۸۸۴

همان‌طور که در جدول (۱۳) مشاهده می‌گردد مقادیر  $R^2$  برای متغیرهای مکنون مدل، بیان‌کننده میزان تأثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیر مستقل است. براین اساس ۵۶,۱٪ از تغییرات تمایل به گزارش تخلفات مالی توسط امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی تبیین می‌گردد.

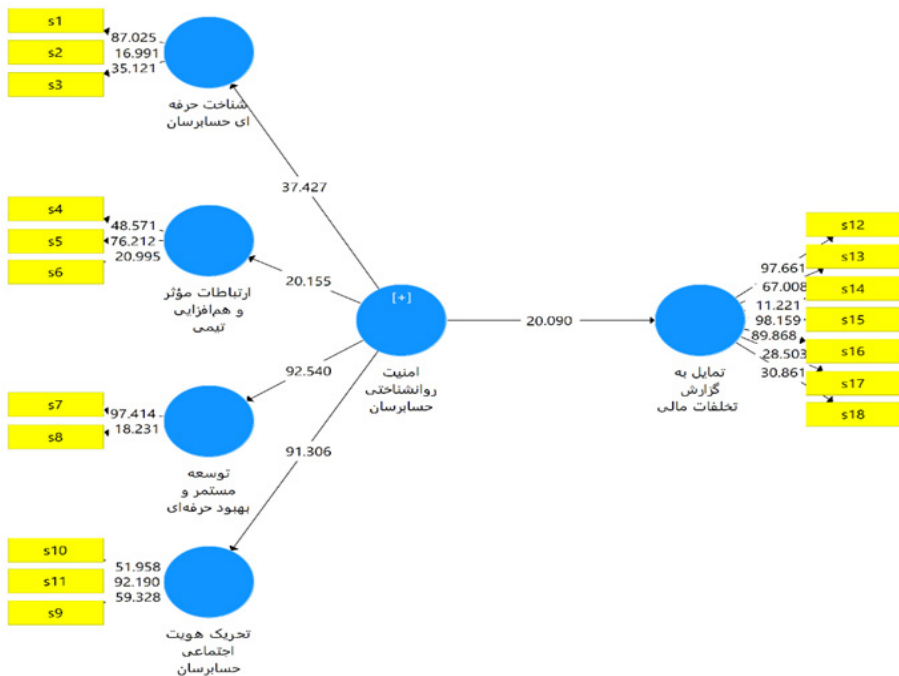
جدول ۱۳- مقادیر  $R^2$  مدل تحقیق، منبع: یافته‌های پژوهشگر

ابعاد	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
تمایل به گزارش تخلفات مالی	۰/۶۳۰	۰/۶۲۹

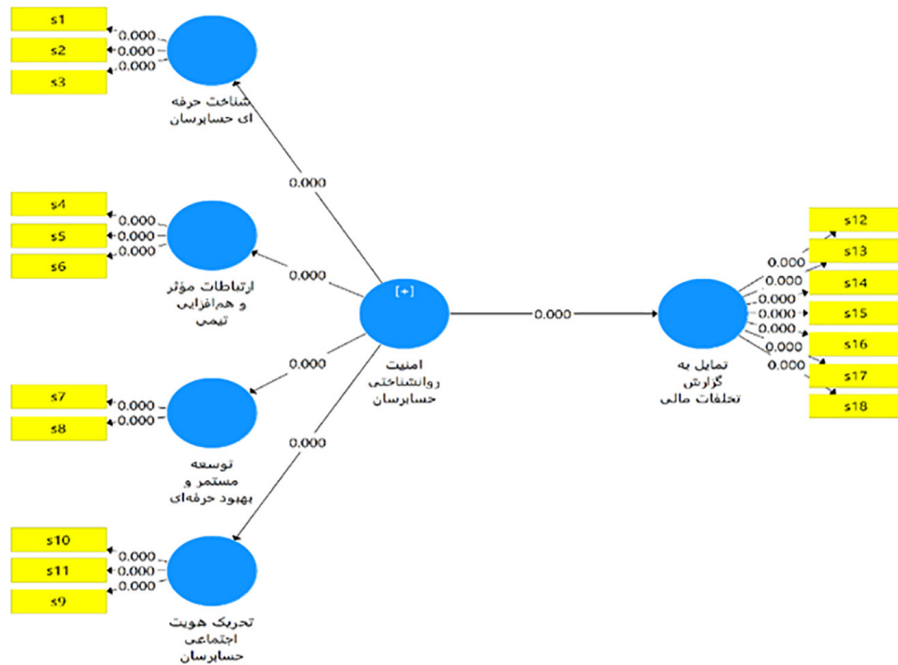
پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل کلی و باتوجه به شکل‌های (۱)، (۲) و (۳)، به بررسی نتایج آزمون فرضیه پژوهش پرداخته می‌شود که نتایج آن در جدول (۱۴)، ارائه شده است.



شکل ۳- مدل ساختاری فرضیه پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۴- مدل ساختاری فرضیه پژوهش همراه با مقادیر آماره تی



شکل ۵- مدل ساختاری فرضیه پژوهش همراه با ضرایب معناداری

باتوجه به مدل ساختاری و ضرایب بار عاملی، در قالب جدول (۱۴) می‌توان نتیجه آزمون فرضیه پژوهش را مشاهده نمود:

جدول ۱۴- نتایج مربوط به آزمون فرضیه پژوهش

فرضیه پژوهش	شرح	ضریب مسیر ( $\beta$ )	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
	امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی بر تمایل به گزارش تخلفات مالی تأثیر معناداری دارد.	۰,۶۶۴	۲۰,۰۹۰	تایید

باتوجه به شکل (۳) و (۴)، ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر)، امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی بر تمایل به گزارش تخلفات مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد، چراکه ضریب مسیر مثبت و برابر با ۰,۶۶۴ می‌باشد و آماره t نیز برابر با ۲۰,۰۹۰ می‌باشد، که باتوجه به اینکه بزرگتر از ۱/۹۶ است، در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی به‌عنوان بستری حیاتی برای عملکرد مؤثر و بی‌طرفانه آنان، از جمله مفاهیم کلیدی در حوزه روانشناسی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شود.

این مفهوم، که ریشه در نظریه‌های روانشناختی همچون نظریه خودتعیین‌گری دسی و رایان دارد، به توانایی فرد در احساس امنیت برای بیان نظرات، اشتباهات و نگرانی‌ها بدون ترس از تبعات منفی اشاره دارد. در محیط‌های حساب‌رسانی، که مستلزم دقت، صداقت و شفافیت است، فقدان امنیت روانشناختی می‌تواند به سرکوب خلاقیت، کاهش کیفیت گزارش‌ها و حتی تضعیف استقلال حرفه‌ای منجر شود. از منظر فلسفی، این امنیت نه تنها به‌عنوان یک حق انسانی، بلکه به‌عنوان پیش‌شرطی برای تحقق عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اخلاقی در نظر گرفته می‌شود. بنابراین، تقویت امنیت روانشناختی در میان حساب‌رسان داخلی، نه تنها به بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌انجامد، بلکه به‌عنوان سنگ بنایی برای نیل به شفافیت و اعتماد در نظام‌های حاکمیتی تلقی می‌گردد. لذا، پژوهش حاضر به ارائه الگویی برای امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی و بررسی تأثیر آن بر تمایل آنان به گزارش تخلفات مالی می‌پردازد. نتایج پژوهش حاضر، نشان دهنده ۴ مضمون فراگیر (۱- شناخت حرفه‌ای حساب‌رسان، ۲- ارتباطات مؤثر و هم‌افزایی تیمی، ۳- توسعه مستمر و بهبود حرفه‌ای و ۴- تحریک هویت اجتماعی حساب‌رسان)، ۱۱ مضمون سازمان دهنده (نقش محیط امن در ارتقای کیفیت حساب‌رسانی، مدیریت ریسک‌ها در فضای حرفه‌ای حمایتی، بهبود فرآیندهای شناختی در محیط حرفه‌ای، هماهنگی تیمی در محیط حرفه‌ای حمایتی، برخورد حرفه‌ای با انتقادات و بازخوردها، تعامل با فناوری‌های نوین در محیط حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای حساب‌رسان در محیط حمایتی، انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات سازمانی، اثربخشی حمایت ادراک شده در حساب‌رسان، اثربخشی انعکاس بازخورد عملکرد به حساب‌رسان و اثربخشی تشویق نهادی و اجتماعی حساب‌رسان) و ۵۵ مضمون پایه بود. همچنین یافته‌های ناشی از کسب نتیجه در بخش کمی نشان داد، امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی بر تمایل به گزارش تخلفات مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج پژوهش حاضر، با واکاوای عمیق و چندسطحی داده‌ها، به شناسایی چهار مضمون فراگیر، یازده مضمون سازمان دهنده و پنجاه‌وپنج مضمون پایه منجر شد که هر یک از این مضامین، لایه‌های پیچیده‌ی امنیت روانشناختی حساب‌رسان داخلی را به‌صورت نظام‌مند و جامع نمایان می‌سازند. نخستین مضمون فراگیر، یعنی شناخت حرفه‌ای حساب‌رسان، بر اهمیت درک عمیق از نقش، مسئولیت‌ها و چالش‌های پیش‌روی حساب‌رسان تأکید دارد. این شناخت، نه تنها به عنوان پیش‌نیاز عملکرد حرفه‌ای، بلکه به‌عنوان عاملی کلیدی در شکل‌گیری اعتماد به‌نفس و استقلال حرفه‌ای عمل می‌کند. دومین مضمون، ارتباطات مؤثر و هم‌افزایی تیمی، نشان‌دهنده‌ی این واقعیت است که محیط‌های حمایتی و تعاملی، به‌عنوان بستری برای تبادل ایده‌ها و تقویت همکاری‌های تیمی، می‌توانند به بهبود کیفیت فرآیندهای حساب‌رسانی بینجامند. سومین مضمون، توسعه مستمر و بهبود حرفه‌ای، بر ضرورت یادگیری مداوم و انطباق با تغییرات فناورانه و سازمانی تأکید می‌کند. این مضمون، حساب‌رسان را به‌عنوان یادگیرندگان مادام‌العمر در نظر می‌گیرد که نیازمند حمایت سازمانی برای رشد و پیشرفت هستند. چهارمین مضمون، تحریک هویت اجتماعی حساب‌رسان، به نقش هویت جمعی و احساس تعلق حرفه‌ای در تقویت انگیزه و تعهد

حسابرسان اشاره دارد. این مضمون، نشان‌دهنده‌ی آن است که حس هویت اجتماعی قوی‌تر، می‌تواند به افزایش تمایل به گزارش‌دهی تخلفات مالی و ایفای نقش فعال‌تر در حفظ سلامت سازمانی منجر شود.

در سطح مضامین سازمان‌دهنده، یافته‌ها نشان می‌دهند که نقش محیط امن در ارتقای کیفیت حسابرسی و مدیریت ریسک‌ها در فضای حرفه‌ای حمایتی، به‌عنوان دو عامل کلیدی، زمینه‌ساز بهبود عملکرد حسابرسان هستند. این مضامین، بر این نکته تأکید دارند که محیط‌های کاری امن و حمایتی، نه تنها به کاهش استرس و اضطراب حرفه‌ای کمک می‌کنند، بلکه به حسابرسان اجازه می‌دهند تا با تمرکز بیشتر و دقت بالاتری به وظایف خود بپردازند. مضامین دیگری مانند بهبود فرآیندهای شناختی در محیط حرفه‌ای و هماهنگی تیمی در محیط حرفه‌ای حمایتی، نشان‌دهنده‌ی این هستند که تعاملات سازنده و همکاری‌های تیمی، می‌توانند به ارتقای توانایی‌های شناختی و تصمیم‌گیری‌های دقیق‌تر منجر شوند. همچنین، برخورد حرفه‌ای با انتقادات و بازخوردها و تعامل با فناوری‌های نوین در محیط حرفه‌ای، به‌عنوان دو مضمون سازمان‌دهنده‌ی دیگر، بر اهمیت پذیرش بازخوردهای سازنده و انطباق با تحولات فناورانه تأکید می‌کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که حسابرسانی که در محیط‌های حمایتی فعالیت می‌کنند، بهتر می‌توانند با چالش‌های نوظهور کنار بیایند و از فرصت‌های جدید برای بهبود عملکرد خود استفاده کنند.

در سطح مضامین پایه، پژوهش حاضر به شناسایی پنجاه‌وپنج مضمون پرداخت که هر یک، جنبه‌های ظریف و پیچیده‌ی امنیت روانشناختی حسابرسان را روشن می‌سازند. این مضامین، از اثربخشی حمایت ادراک شده در حسابرسان تا اثربخشی انعکاس بازخورد عملکرد به حسابرسان و اثربخشی تشویق نهادی و اجتماعی حسابرسان، همگی بر این نکته تأکید دارند که حمایت‌های سازمانی و اجتماعی، می‌توانند به‌عنوان عوامل تسهیل‌کننده‌ی عملکرد حرفه‌ای عمل کنند. این یافته‌ها، همسو با نظریه‌های روانشناسی مثبت‌نگر و جامعه‌شناسی سازمانی، نشان می‌دهند که محیط‌های کاری که به‌صورت فعالانه از حسابرسان حمایت می‌کنند، نه تنها به بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌انجامند، بلکه به تقویت سلامت روانی و رضایت شغلی آنان نیز کمک می‌کنند. این مضامین، همچنین بر این نکته تأکید دارند که حسابرسانی که احساس امنیت و حمایت می‌کنند، بیشتر تمایل دارند تا در مواجهه با تخلفات مالی، نقش فعال‌تری ایفا کنند و به‌صورت شفاف و بی‌طرفانه به گزارش‌دهی بپردازند. در نهایت، یافته‌های کمی پژوهش حاضر، به‌صورت قاطعانه نشان می‌دهند که امنیت روانشناختی حسابرسان داخلی، تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل آنان به گزارش‌دهی تخلفات مالی دارد. این یافته، نه تنها از منظر نظریه‌های روانشناسی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای قابل توجیه است، بلکه از دیدگاه فلسفی نیز بر اهمیت ایجاد محیط‌های کاری عادلانه و حمایتی تأکید می‌کند. از این منظر، امنیت روانشناختی، نه تنها به‌عنوان یک حق انسانی، بلکه به‌عنوان پیش‌شرطی برای تحقق عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اخلاقی در نظر گرفته می‌شود. بنابراین، سازمان‌ها و نهادهای حاکمیتی، با تقویت امنیت روانشناختی حسابرسان

داخلی، می‌توانند به بهبود کیفیت حساب‌رسی، افزایش شفافیت مالی و تقویت اعتماد عمومی دست یابند. این پژوهش، با ارائه چارچوبی جامع و چندبعدی، گامی مهم در جهت درک عمیق‌تر از نقش امنیت روانشناختی در محیط‌های حرفه‌ای برداشته و زمینه‌ساز تحقیقات آینده در این حوزه است. نتایج پژوهش حاضر در مورد ابعاد امنیت روانشناختی، با یافته‌های چندین مطالعه‌ی پیشین همسویی قابل توجهی نشان می‌دهد. نتایج این پژوهش از حیث همسویی با یافته‌های پیشین قابل توجه است. به طور خاص، یافته‌ها در خصوص نقش کلیدی شناخت حرفه‌ای در ایجاد امنیت روانی (همسو با ژانگ و ژوا، ۲۰۲۳)، تأثیر ارتباطات مؤثر و همکاری تیمی بر کاهش تنش‌های محیطی (همسو با اورچک و همکاران، ۲۰۲۲)، اهمیت توسعه مستمر حرفه‌ای در افزایش رضایت شغلی (همسو با وانگ و همکاران، ۲۰۱۹)، تقویت هویت اجتماعی به‌منزله عاملی برای ارتقای تعهد (همسو با بلی‌نوا و همکاران، ۲۰۱۸)، تسهیل مدیریت ریسک در فضای حمایتی (همسو با کاستا و نوز، ۲۰۱۷) و نقش حمایت ادراک‌شده در تشویق به گزارش‌دهی شفاف (همسو با چن و ژا، ۲۰۱۷) همگی نشان‌دهنده هم‌خوانی گسترده چارچوب پیشنهادی با ادبیات موجود است. این همسویی، اعتبار مدل ارائه‌شده را تأیید و بر ضرورت نگاه یکپارچه به ابعاد روان‌شناختی در محیط‌های حرفه‌ای تأکید می‌کند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهادات کاربردی برای ذی‌نفعان به شرح زیر ارائه می‌شود: تدوین‌کنندگان استانداردهای حرفه‌ای می‌توانند «راهنمای عملیاتی امنیت روانشناختی» مبتنی بر مضامین فراگیر پژوهش را تدوین و معیارهایی مانند سنجش حمایت ادراک‌شده حساب‌بران و کارایی سیستم بازخورد را در استانداردهای کنترل کیفیت بگنجانند. موسسات حساب‌رسی نیز با استقرار سامانه گزارش‌دهی ناشناس پشتیبانی‌شده توسط کمیته اخلاق مستقل، اجرای برنامه‌های آموزشی هدفمند (مانند کارگاه‌های مدیریت تعارض و شناخت حرفه‌ای) و طراحی نظام تشویق مبتنی بر رفتارهای جمعی می‌توانند چارچوب امن روانی را نهادینه کنند. همچنین، اجرای ممیزی ادواری سطح امنیت روانشناختی تیم‌ها و ارائه طرح‌های اقدام اصلاحی توسط مدیریت، متغیر مستقل پژوهش را مستقیماً تقویت خواهد کرد. در سطح فراموسساتی، راه‌اندازی سامانه مرکزی مستقل با تضمین محرمانگی و پیگیری فعال توسط نهاد ناظر، می‌تواند با کاهش درک ریسک گزارش‌دهی، تمایل به عمل را افزایش دهد. در سطح فردی، تشکیل شبکه‌های خودحمایتگری هم‌تا و استفاده از چک‌لیست‌های شخصی شناخت حرفه‌ای توسط حساب‌بران، نقش تکمیلی در تحکیم این محیط خواهد داشت. این مجموعه اقدامات یکپارچه، به‌طور نظام‌مند ظرفیت گزارش‌دهی شفاف و سلامت مالی را ارتقا می‌بخشد. با توجه به تأیید رابطه مثبت و معنادار بین امنیت روانشناختی و تمایل به گزارش‌دهی، اجرای دوره‌های آموزشی اجباری «مدیریت تعارض اخلاقی و مهارت‌های ابلاغ گزارش‌های حساس» برای کلیه مدیران ارشد و میانی مؤسسات حساب‌رسی به‌عنوان یک پیشنهاد کاربردی کلیدی پیشنهاد می‌گردد. این دوره‌ها باید بر پایه مضامین سازمان‌دهنده‌ای مانند «برخورد حرفه‌ای با انتقادات» و «اثربخشی انعکاس بازخورد» طراحی شده و به مدیران بیاموزد که چگونه فضایی ایجاد کنند که در آن بیان

نگرانی‌های اخلاقی نه تنها بی‌خطر، بلکه مورد استقبال و پیگیری فعالانه قرار گیرد. تغییر رفتار مدیریت، مستقیم‌ترین و مؤثرترین راه برای تقویت ادراک حسابرسان از امنیت روانشناختی و در نتیجه، تبدیل تمایل به اقدام عملی در گزارش تخلفات است.

برای غنی‌سازی ادبیات این حوزه، پژوهش‌های آتی می‌توانند بر بررسی نقش تفاوت‌های فرهنگی و سازمانی در شکل‌گیری امنیت روانشناختی حسابرسان متمرکز شوند تا چارچوب‌های بومی‌شده‌ای برای محیط‌های کاری متنوع ارائه گردد. همچنین، توسعه و اعتبارسنجی ابزار کمی دقیق بر اساس ابعاد شناسایی‌شده در این مطالعه، امکان اجرای پژوهش‌های گسترده‌تر و تعمیم‌پذیرتر را فراهم خواهد کرد. علاوه بر این، بررسی متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر تأثیرگذار در این رابطه (مانند تعهد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای فردی یا سبک رهبری) می‌تواند درک عمیق‌تری از مکانیسم‌های مؤثر بر رفتار گزارش‌دهی ایجاد کند. در نهایت، انجام پژوهش‌های عمل‌محور با هدف طراحی و آزمون مداخلات سازمانی مشخص (نظیر استقرار سیستم‌های حمایتی یا برنامه‌های منتورینگ ساختاریافته) می‌تواند راهکارهای عملی برای تقویت امنیت روانی و افزایش شفافیت در محیط‌های حرفه‌ای ارائه دهد.

## ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

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

### مشارکت نویسندگان

جمع‌آوری داده‌ها: حسن قسیاری؛ تهیه گزارش پژوهش: سرکار خانم دکتر سیده عاطفه حسینی؛ تحلیل داده‌ها: آقای دکتر کاظم هارون کلایی

### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

### حامی مالی

مقاله حاضر با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه دانشکده حسابداری انجام شد.

### سپاسگزاری

مقاله بایستی تشکر و قدردانی داشته باشد. نمونه جملات:

از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه جناب آقای دکتر محمودی به خاطر حمایت مالی / حمایت معنوی / همکاری در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

از آقای دکتر جناب آقای دکتر کاظم هارون کلایی / خانم دکتر سرکار خانم دکتر سید عاطفه حسینی به خاطر بازبینی متن مقاله و ارائه نظرهای ساختاری تشکر و قدردانی می‌شود.

از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

## منابع

- بولو، قاسم، و اکبریان شورکایی، رضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه پدیده تماشاگری، قدرت شواهد و مسئولیت ادراک شده با احتمال گزارشگری تقلب. حسابداری ارزشی و رفتاری، ۲(۳)، ۱-۳۲. (<http://aapc.khu.ac.ir/article-1-260-fa.html>)
- بهشتی‌نهند، رضا؛ نونهال‌نهر، علی‌اکبر؛ لشگری، زهرا. (۱۴۰۴). ارزیابی نقش تجربه در ارتباط بین تکرار واضحات در گزارش حسابرسی و اثربخشی آن با تاکید بر رفتارهای قضاوتی و شناختی سرمایه‌گذاران، فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، دوره ۵، شماره ۲۰، ص ۸-۲۹. (<https://doi.org/10.22034/jpar.2025.2020763.1276>)
- حیدری، قنبر؛ نیکومرام، هاشم؛ وکیلی فرد، حمید رضا. (۱۴۰۲). رابطه میان ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه: آزمون نظریه اعتماد اجتماعی، فصلنامه دانش حسابداری مالی، ۱۰(۱)، ۱۲-۲۷. (<https://doi.org/10.30479/jfak.2022.17127.2997>)
- دریایی، مجید؛ نیکومرام، هاشم؛ خان محمدی، محمدحامد. (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۶)، ۲۷-۵۰. ([https://journals.iau.ir/article\\_674215.html](https://journals.iau.ir/article_674215.html))
- سیادت، زهرا سادات؛ سپاسی، سحر. (۱۴۰۳). تعیین عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در حسابرسی با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۳(۵۱)، ۲۱۷-۲۳۲. ([https://www.jmaak.ir/article\\_22690.html](https://www.jmaak.ir/article_22690.html))
- علی‌زاده‌گان، لیلا؛ صمدی لرگانی، محمود؛ 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، ۱۴(۵۴)، ۴۹-۷۸. ([https://journals.iau.ir/article\\_693669.html](https://journals.iau.ir/article_693669.html))
- کابلی، مونا سادات؛ رحمانی، علی؛ نیکومرام، هاشم؛ رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۹). اثربخشی ارزش‌های انگیزشی شوآرتز و اخلاق حرفه‌ای حسابداری بر گزارشگری مالی متقلبانه. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۷(۶۶)، ۲۷-۵۰. (<https://doi.org/10.22054/qjma.2019.45619.2042>)
- نژادتولمی، بابک؛ رهنمای رودپشتی، فریدون؛ نیکومرام، هاشم؛ وکیلی فرد، حمید رضا. (۱۳۹۸). بررسی تمایل به افشاگری تقلب حسابداری در بین حسابداران بخش خصوصی و عمومی مبتنی بر عدالت رویه‌ای، تعاملی و توزیعی. دانش حسابداری مالی، ۶(۴)، ۴۵-۷۵. (<https://doi.org/10.30479/jfak.2019.10063.2404>)
- مومنی، سهیل، پورزمانی، زهرا. (۱۴۰۱). تأثیر تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی حساب‌رسان بر تکوین نظریه سرمایه فکری در حرفه حسابرسی. فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، دوره ۳، شماره ۹، ص ۱۲۰-۱۴۵.

(<https://doi.org/10.22034/jpar.2022.1982930.1128>)

Alizadeh Gan, Leila. & 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 role of professional skepticism. *Financial Accounting and Auditing Research*, 14(54), 49-78. [in Persian].

Antonius, A., Gunawan, J., & Khosa, A. (2025). Psychological capital and well-being: Do they influence auditors' performance and resolve dysfunctional audit behaviour?. *Equilibrium* (1689-765X), 20(1).

Beheshti Nahand, Reza; Noonehal Nahr, Ali Akbar; Lashgari, Zahra. (2025). Evaluating the Role of Experience in the Relationship Between Repetition of the Obvious in Audit Reports and Their Effectiveness, with Emphasis on Investors' Judgmental and Cognitive Behaviors. *Professional Auditing Research Quarterly*, Vol. 5, No. 20, pp. 8–29. [in Persian].

Beyrami, L., Bani Mahd, B., Jahangirnia, H., Izadpour, M., & Moghadam, H. (2026). The relationship between narcissism and self-efficacy with the auditor's assessment of fraud risk. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 11(42), 57-66.

Bidokia, F. & Arefmanesh, Z. & Khaneghah, J. (2023). The effect of goal orientation on auditors' judgment performance with the mediating role of self-efficacy. *Journal of Social Behavior and Community Health*, 7(1). <https://doi.org/10.18502/jsbch.v7i1.12800>

Bilondi, H. S. & Fazeli, N. & Makrani, K. F. (2024). A thematic analysis of factors affecting auditors' professional identity based on the perspectives of Iranian association of certified public accountants' audits. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 15(8), 29-40. <https://doi.org/10.22075/ijnaa.2023.30972.4530>

Blynova, O. Y.; Holovkova, L. S.; Sheviakov, O. V. (2018). Philosophical and sociocultural dimensions of personality psychological security. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*, (14), 73–83. <https://doi.org/10.15802/ampr.v0i14.150750>

Blynova, O. Y.; Holovkova, L. S.; Sheviakov, O. V. (2018). Philosophical and sociocultural dimensions of personality psychological security. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*, 14, 73–83. <https://doi.org/10.15802/ampr.v0i14.150750>

Bulu Qasem, Akbarian. & Shorkae Reza. (2017). Studying the relationship between bystander phenomenon, strength of evidence and perceived responsibility with the probability of fraud reporting. *Value and Behavioral Accounting Quarterly*; 2 (3):1-32[in Persian].

Cařtka, P. & Zhao, X. & Bremer, P. & Wood, L. C. & Mirosa, M. (2021). Supplier audits during COVID-19: A process perspective on their transformation and implications for the future. *The International Journal of Logistics Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLM-05-2021-0302>

Chen, D.; Zha, X. (2017, December). Psychological Security of Firstborn Children under a Two-Child Policy. In 2017 World Conference on Management Science and Human Social Development (MSHSD 2017) (pp. 469–475). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/mshsd-17.2018.90>

Chen, Y.; Li, S.; Xia, Q.; He, C. (2017). The relationship between job demands and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of psychological detachment and job anxiety. *Frontiers in Psychology*, 8, 1890–1898. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01890>

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), Article 1547.

<https://doi.org/10.3390/su15021547>

Cošta, S.; Neves, P. (2017). Job insecurity and work outcomes: The role of psychological contract breach and positive psychological capital. *Work & Stress*, 31(4), 375–394. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1347894>

Curtis, B.; Hefley, B.; Miller, S. (2018). *People Capability Maturity Model (PCMM) Version 2.0* (2nd ed.). Carnegie Mellon University. <https://doi.org/10.1184/R1/6581879.v1>

Daraya, M & Nikomaram, H. & Khanmohammadi, M.(2020). The effect of organizational culture on organizational error reporting in the auditing profession. *Financial Accounting and Auditing Research*, 12(46), 27-50. [in Persian].

Diaz, M. C. & Loraas, T. M. & Apostolou, B. (2017). How do mentoring rewards influence experienced auditors? *The British Accounting Review*. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2017.09.009>

Hendar, F.; Harahap, D. (2023). The influence of time budget pressure, auditor experience, and auditor competence on audit judgment. *Kajian Akuntansi*, 24(8), 374–387. <https://paperity.org/p/345746801/the-influence-of-time-budget-pressure-auditor-experience-and-auditor-competence-on-audit>

Heydari, Gh. & Nikomaram, H. & and Vakilifard, H. R. (2023). The relationship between dark personality traits and the tendency to engage in fraudulent behavior: A test of the social trust theory, *Quarterly Journal of Financial Accounting Knowledge*, 10(1). 12-27. [in Persian].

Kaboli, M, S. & Rahmani, A. & Nikomaram, H. & Rahnemaye Roudpeshti, F. (2020). The effectiveness of Schwartz's motivational values and professional accounting ethics on fraudulent financial reporting. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 17(66), 27-50. [in Persian].

Kun, A.; Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185–199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>

Maharani, S. N.; Sidharta, E. A. (2024). Phenomena affecting the ethical behavior of internal auditors in higher education. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 481–496. <https://www.researchgate.net/publication/379766206>

McCarthy, S. (2018). *Financial Management Maturity Model: A Good Practice Guide*. Comptroller and Auditor General, Special Report. [https://www.eurosai.org/export/sites/eurosai/.content/documents/Financial\\_Management\\_Maturity\\_Model.pdf](https://www.eurosai.org/export/sites/eurosai/.content/documents/Financial_Management_Maturity_Model.pdf)

Momeni, Soheil; Pourzamani, Zahra. (2022). The Impact of Existential Critical Thinking, Personal Meaning Creation, Transcendental Awareness, and Expansion of Auditors' Self-Awareness on the Formation of Intellectual Capital Theory in the Auditing Profession. *Professional Auditing Research Quarterly*, Vol. 3, No. 9, pp. 120–145. [in Persian]

Munidewi, I. A. B.; Ludigdo, U.; Djamhuri, A.; Andayani, W. (2024). Role of affective neuroscience in audit judgement and decisions making: A systematic literature review for auditing research. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 18(1), 130–147. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v18i1.10>

Muterera, J.; Brettle, J. A. (2024). Exploring the impact of auditor well-being on audit quality. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 11(3), 212–228. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10966827>

Narsin, H.; Jaffar, A. (2021). Examining the impact of personality traits on conflicts between the auditors and client's relationship management: A mediating model approach. *Journal of*

- Education and Health Promotion, 10(5), 246–271. [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_1231\\_20](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_1231_20)
- Nejad Tolmi, B. & Rahnamae Roudposhti, F. & Niko Maram, H. & Vakili Fard, H. R. (2019). Investigating the willingness to disclose accounting fraud among private and public sector accountants based on procedural, interactional and distributive justice. *Financial Accounting Knowledge* 6(4). 45-75. [in Persian].
- Overchuk, V.; Liashch, O.; Yatsiuk, M.; Ihnatovych, O.; Maliar, O. (2022). Provision of the individual's psychological security: The possibility of formation and correction. *International Journal of Health Sciences, Special Issue 6*, 4333–4346. <https://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/2507/1/IJHS-5885%2B4333-4346.pdf>
- Payne, S. C.; Huffman, A. H. (2005). A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover. *Academy of Management Journal*, 48(1), 158–168. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.15993166>
- Ponomareva, Y. & Uman, T. & Broberg, P., Vinberg, E. & Karlsson, K. (2020). Commercialization of audit firms and auditors' subjective well-being. *Meditari Accountancy Research*, 28(4), 565-585. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-10-2018-0384>
- Rottinghaus, P. J.; Day, S. X.; Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270290>
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/1069072707305762>
- Siswanto, E.; Samsudi, E. S.; Sutopo, Y. (2024). The role of psychological security climate, leadership, and self-efficacy on teachers' capability through knowledge management. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(1), 1–10. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i1.23000>
- Siyadati, Z. S. & Sepasi, S. (2024). Determining factors affecting resilience in auditing using Shannon entropy technique. *Accounting and Management Auditing Knowledge*, 13(51), 217-232. [in Persian].
- Summers, E. M.; Morris, R. C.; Bhutani, G. E.; Rao, A. S.; Clarke, J. C. (2021). A survey of psychological practitioner workplace well-being. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 28(2), 438–451. <https://doi.org/10.1002/cpp.2509>
- Tuan Mansor, T. M. & Mohamad Ariff, A. & Hashim, H. A. & Ngah, A. H. (2021). External whistleblowing intentions of auditors: A perspective based on stimulus–organism–response theory. *Corporate Governance*. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2021-0116>
- Vaz, C. R. & Selig, P. M. & Viegas, C. V. (2018). A proposal of intellectual capital maturity model (ICMM) evaluation. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-12-2016-0130>
- Wang, J.; Long, R.; Chen, H.; Li, Q. (2019). Measuring the psychological security of urban residents: Construction and validation of a new scale. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 2423. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02423>
- Zaki, M. & Elfar, E. (2023). The impact of partner perfectionism on audit quality: The mediating role of professional skepticism in the Egyptian context. *Journal of Financial Reporting and Accounting*. <https://doi.org/10.1108/JFRA-06-2023-0296>
- Zhang, H.; Zhao, H. (2023). Changes in Chinese adolescent college students' psychological security during 2004–2020: A cross-temporal meta-analysis. *Journal of Adolescence*, 95(4),

631–646. <https://doi.org/10.1002/jad.12140>

Zhang, L.; Guo, C. (2024). Can corporate ESG performance improve audit efficiency? Empirical evidence based on audit latency perspective. PLOS ONE, 19(3), e0299184. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0299184>

پی‌نویس:

1. Munidewi
2. Rottinghaus
3. Russell
4. Lauwo & Outsanya
5. WAHYUNI
6. Expectancy-Value Theory
7. Social Identity Theory
8. Auditor-as-Ethical-Guardian
9. Goal Setting Theory
10. Social Exchange Theory
11. Normative Commitment
12. Affective Commitment
13. Conservation of Resources Theory
14. Moral Distress
15. Akbar, R., & Kuntadi
16. Zaki & Elfar
17. Islam, Sharif, Ali & Jamil
18. Blynova et al
19. Braun & Clarke
20. Partial Least Squares
21. Data Source Triangulation
22. Investigator Triangulation
23. Method Triangulation
24. Theory Triangulation
25. Zhang & Zhao
26. Overchuk et al
27. Wang et al
28. Costa & Neves
29. Convergent Validity
30. Discriminant Validity
31. Average Variance Extracted (AVE)

