

# Providing a model for auditors' coherent self-knowledge and its reflection on audit quality-reducing behaviors

## Highlights

- 1- Auditing as the pillar of public trust in the financial system ensures accuracy and transparency of information. Threats to audit quality include organizational pressures, time constraints, weak oversight, and job burnout.
- 2-Necessity of understanding behaviors lies in identifying the roots of quality-reducing actions in order to design preventive and corrective strategies.
- 3-Coherent self-knowledge is a dynamic process of integrating beliefs and values, creating an inner center of gravity, strengthening honesty, independence of judgment, and social responsibility, reducing role conflict, and preventing short-term harmful decisions. It is considered a fundamental psychological infrastructure for sustainable audit quality.
- 4- Four key dimensions of coherent self-knowledge are: Professional cognitive, constructs, Individual disciplinary requirements, Role perceptions in the financial ecosystem, Internal motivational frameworks. These dimensions form a multilayered defensive network that prevents quality-reducing behaviors.

## Abstract

In the challenging environment of the auditing profession, where maintaining quality and observing professional standards are considered essential pillars of public trust, it is of particular importance to identify the factors affecting auditors' professional behaviors. Understanding this necessity, this study examines the relationship between coherent self-knowledge as a deep psychological construct and audit quality-reducing behaviors. The main objective of this study is to explain the mechanisms through which coherent self-knowledge can act as a deterrent against quality-reducing behaviors and ultimately lead to improving the quality level of audit services. In this study, content analysis was used to determine the dimensions of auditors' coherent self-knowledge based on a review of previous studies and interviews with experts, and then data on this variable was collected through a researcher-made questionnaire. A standard questionnaire was also used to measure audit quality-reducing behaviors. In addition, structural equation modeling using partial least squares (PLS-SEM) was used to test the research hypothesis. In the qualitative part, 14 academic experts and audit professors with professional experience in the field of auditing participated in the interview, and the participants in the quantitative part, to test the research hypothesis, included 392 auditors working in the audit organization and private sector institutions in the first half of 1404. The results of the present study indicated 4 overarching themes (professional cognitive structures, individual disciplinary requirements, role perceptions in the financial ecosystem, and intrinsic motivational frameworks), 11 organizing themes (auditors' analytical insight, professional judgment frameworks, coherent self-assessment mechanisms, operational discipline, professional ethics, commitment to continuous development, professional positioning, hierarchical interactions, auditor social responsibility, psychological triggers, and cognitive-emotional balance), and 59 basic themes.

Next, in order to measure the reliability of the identified organizing themes, to explain them in the context of auditors' coherent self-knowledge, Delphi analysis was used, and based on the average evaluation of the first and second phases of Delphi, it was determined that all dimensions were confirmed. The results of the research hypothesis showed that auditors' coherent self-knowledge has a negative and significant effect on behaviors that reduce audit quality. This study adds to the behavioral auditing literature by providing a comprehensive model that explains the role of integrative self-awareness in reducing quality-reducing behaviors. The findings provide the professional community with new insights into the psychological mechanisms that influence audit quality.

**Keywords:** Audit quality-reducing behaviors, integrative self-awareness, cognitive constructs, individual requirements and perceptions, motivational framework.

## Extended Abstract

### **Providing a Model for Auditors' Coherent Self-Knowledge and Its Reflection on Audit Quality-Reducing Behaviors**

#### **1. Introduction**

Auditing, as the cornerstone of public trust in the financial system, plays a vital role in ensuring the accuracy and transparency of information. Auditors' behavior serves as a bridge between the technical requirements of standards and the complex realities of business. However, these behaviors are constantly exposed to internal and external threats which, in the absence of strong preventive mechanisms, may lead to reduced audit quality. Organizational pressures, unrealistic time constraints, weak monitoring systems, and job burnout are among the factors that foster quality-reducing behaviors. A deep understanding of these behaviors and their roots is a prerequisite for designing preventive and corrective strategies to preserve professional integrity. In this context, coherent self-knowledge—defined as a dynamic process of integrating beliefs, values, and personal motivations—can strengthen auditors against pressures and unprofessional temptations. By creating an inner center of gravity, it guides decision-making based on stable value systems and reinforces honesty and independence of judgment. Through psychological mechanisms, coherent self-knowledge enhances social responsibility, reduces role conflict, and prevents short-term, harmful decisions.

Explaining this phenomenon requires integrating theoretical frameworks from behavioral psychology, personality theory, and cognitive sciences. Theories such as the Theory of Planned Behavior and Social Cognitive Theory emphasize the role of attitudes and subjective norms; the Five-Factor Model highlights conscientiousness and emotional stability as protective traits; and cognitive load theory with dual-process models explains how mental fatigue can lead to audit errors. Within this framework, coherent self-knowledge strengthens the unity of cognition, emotion, and professional values, moderates internal conflicts, and enhances self-regulation. The necessity of this study lies in the fact that prior research has mainly focused on external factors affecting audit quality, while psychological dimensions have been largely overlooked. This research aims to provide a model of auditors' coherent self-knowledge and examine its impact on audit quality-reducing behaviors, seeking to answer how this framework is formed and to what extent it can prevent quality decline.

**2. Theoretical Foundations** Coherent self-knowledge in auditors is a multidimensional process that balances internal values and beliefs with professional expectations. By strengthening self-regulation,

reducing unconscious biases, and increasing resilience against organizational pressures, it indirectly enhances audit quality and enables auditors to make decisions aligned with professional principles and public interest in ambiguous situations. This feature, by curbing cognitive biases, fostering deep information processing, and reinforcing social responsibility, prevents short-term and harmful behaviors. Moreover, identity coherence between the “personal self” and the “professional self” protects against ethical erosion and sustains quality even in challenging environments.

The theoretical framework of this study is based on the integration of cognitive-behavioral psychology and professional ethics, considering coherent self-knowledge as a deterrent construct against deviant tendencies. When auditors possess high internal coherence, they form a resilient decision-making model that places individual opportunistic calculations under continuous internal monitoring, directing professional behavior toward compliance with quality and standards. This process, through reducing cognitive dissonance, increasing resilience, and deepening social responsibility, creates a stable psychological structure relatively immune to threats against audit quality. Accordingly, the hypothesis of the study is: **Auditors’ coherent self-knowledge has a significant impact on reducing audit quality-reducing behaviors.**

### **3. Methodology**

This research is developmental/applied in nature, as it designs a model of auditors’ coherent self-knowledge and examines its impact on quality-reducing behaviors. It is exploratory in purpose, given the novelty of the subject, and employs a mixed-method approach. In the qualitative phase, thematic analysis was used to identify dimensions of coherent self-knowledge, followed by Delphi analysis to confirm reliability and develop a researcher-made questionnaire. In the quantitative phase, audit quality-reducing behaviors were measured using Amiradin et al.’s (2019) standardized questionnaire with 10 items.

The qualitative population consisted of academic experts and auditing professors with professional experience. Sampling was purposive and snowball-based, with data collection ending at theoretical saturation; 14 experts participated. The quantitative population included auditors employed in the Audit Organization and private firms, assumed unlimited due to lack of official statistics. Using Cochran’s formula, the sample size was estimated at 384, but 450 questionnaires were distributed to enhance validity. Of these, 409 were returned, and 392 were usable. Data were analyzed using Partial Least Squares (PLS) structural equation modeling. Qualitative data were collected through in-depth, unstructured interviews, coded in open, axial, and selective stages. Saturation was reached after the ninth interview, with a total of 15 conducted. Delphi analysis confirmed the reliability of identified themes. The final coherent self-knowledge questionnaire included 4 subscales and 11 items on a five-point Likert scale. Audit quality-reducing behaviors were measured with the 10-item standardized questionnaire on a five-point Likert scale.

### **4. Findings**

Demographic results showed that in the qualitative phase, all respondents held doctoral degrees, with 87.5% male. Most participants were aged 46–55 and had over 15 years of professional experience. In the quantitative phase, of 392 respondents, 81.12% were male and 18.88% female. The majority were aged 46–55 (73.72%), with slightly more participants having less than 15 years of experience. Most held master’s degrees (76.02%), while doctoral degree holders were fewer. Thematic analysis, based on systematic review of domestic and international studies (2010–2025) and expert interviews, identified overarching, organizing, and basic themes of coherent self-knowledge. Some low-scoring themes were excluded, and a thematic network was constructed to illustrate relationships. Delphi analysis confirmed

the reliability of all main themes.

Structural equation modeling (PLS) showed excellent model fit (GOF=0.839). The path coefficient between coherent self-knowledge and audit quality-reducing behaviors was negative and significant ( $\beta=-0.56$ ,  $t=10.602$ ). Thus, the hypothesis was supported.

## **5. Discussion and Conclusion**

Auditing relies on public trust and report quality, making the study of psychological factors crucial. Coherent self-knowledge acts as an internal supervisory system, delineating behavioral boundaries under organizational pressures and ethical ambiguities. Quality-reducing behaviors are multifactorial, rooted in structural and ethical weaknesses, and linking them to coherent self-knowledge opens new avenues for quality enhancement.

The study revealed four overarching themes of coherent self-knowledge: professional cognitive constructs, individual disciplinary requirements, role perceptions in the financial ecosystem, and internal motivational frameworks. Together with 11 organizing themes and 59 basic themes, they form a complex network that strongly resists quality reduction. Each theme plays a key role: cognitive constructs guide information processing and risk assessment; disciplinary requirements institutionalize ethics and operational discipline; role perceptions strengthen social responsibility and public trust; and motivational frameworks provide intrinsic satisfaction from quality work.

These findings highlight coherent self-knowledge as a fundamental psychological infrastructure for sustainable audit quality. They align with prior studies emphasizing the importance of socio-emotional skills, self-assessment mechanisms, and the interplay of individual and organizational factors. The study suggests that standard-setting bodies should emphasize self-assessment and ethics in quality control regulations, audit firms should design training and reward systems fostering analytical insight and social responsibility, and individual auditors should practice balancing cognitive-emotional states and revisiting professional judgment frameworks. Future research could explore interactions with organizational culture and governance structures, or conduct comparative studies across different professional contexts.

## **Ethical Considerations**

The authors avoided data fabrication, falsification, and plagiarism, and any form of misconduct.

## **Author Contributions**

The authors' contributions in the article extracted from the Dissertation are approximately as follows:

First Author: Preparation and preparation of samples, conducting experiments and data collection, performing calculations, statistical analysis of data, analysis and interpretation of information and results, drafting the manuscript.

Second Author: First supervisor of the thesis, research design, supervision of the research process, review and validation of results, revision, editing, and finalization of the article.

Third Author: Second supervisor of the thesis, participation in research design, supervision of the research, review and editing of the article.

Fourth and fifth Author: First and second advisors of the thesis, participation in research design, supervision of the research, review and editing of the article.

## **Data Availability Statement**

“Not applicable”.

## **Acknowledgements**

The authors would like to thank anonymous reviewers for their valuable suggestions in manuscript revision.

## **Funding**

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

## **Conflict of Interest**

The authors declare no conflict of interest.

# ارائه الگویی برای خودشناسی انسجامی حسابرسان و بازتاب آن بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی

## نکات برجسته

- ۱- حسابرسی ستون اعتماد عمومی در نظام مالی و تضمین کننده صحت و شفافیت اطلاعات است. از جمله تهدیدهای کیفیت حسابرسی فشارهای سازمانی، محدودیت‌های زمانی، ضعف نظارت، فرسودگی شغلی می‌باشد.
- ۲- از جمله عوامل ضرورت شناخت رفتارها درک ریشه‌های رفتارهای کاهنده کیفیت برای طراحی راهکارهای پیشگیرانه و اصلاحی است.
- ۳- خودشناسی انسجامی فرآیندی پویا برای یکپارچه‌سازی باورها و ارزش‌ها؛ ایجاد مرکز ثقل درونی؛ تقویت صداقت، استقلال رأی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی؛ کاهش تعارض نقش و جلوگیری از تصمیم‌های مخرب کوتاه‌مدت می‌باشد و خودشناسی انسجامی زیرساخت روان‌شناختی ضروری برای کیفیت پایدار حسابرسی است.
- ۴- چهار مضمون کلیدی خودشناختی انسجامی، سازه‌های شناختی حرفه‌ای، الزامات انضباطی فردی، ادراکات نقش در اکوسیستم مالی، چارچوب‌های انگیزشی درونی است. این مضامین شبکه‌ای دفاعی چندلایه ایجاد می‌کند که مانع رفتارهای کاهنده کیفیت می‌شود.

## چکیده

در محیط پرچالش حرفه حسابرسی، که در آن حفظ کیفیت و رعایت استانداردهای حرفه‌ای از ارکان اساسی اعتماد عمومی محسوب می‌شود، شناخت عوامل مؤثر بر رفتارهای حرفه‌ای حسابرسان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این پژوهش با درک این ضرورت، به بررسی رابطه بین خودشناسی انسجامی به عنوان یک سازه روان‌شناختی عمیق و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی می‌پردازد. هدف اصلی این مطالعه، تبیین مکانیسم‌هایی است که از طریق آن، خودشناسی انسجامی می‌تواند به عنوان یک عامل بازدارنده در برابر رفتارهای کاهنده کیفیت عمل نموده و در نهایت به ارتقای سطح کیفی خدمات حسابرسی بینجامد. در این پژوهش، برای تعیین ابعاد خودشناسی انسجامی حسابرسان از تحلیل مضمون بر اساس مرور مطالعات پیشین و مصاحبه با خبرگان استفاده شد و سپس از طریق پرسشنامه محقق ساخته، نسبت به جمع‌آوری داده‌های این متغیر اقدام گردید. همچنین برای سنجش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نیز از پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. علاوه بر این، جهت آزمون فرضیه پژوهش نیز از مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) بهره گرفته شده است. در بخش کیفی، ۱۴ نفر از خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابرسی با سابقه حرفه‌ای در زمینه حسابرسی در مصاحبه مشارکت داشتند و مشارکت کنندگان بخش کمی، جهت آزمون فرضیه پژوهش نیز شامل ۳۹۲ نفر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات بخش خصوصی، در نیمه اول سال ۱۴۰۴ بودند. نتایج پژوهش حاضر، نشان‌دهنده ۴ مضمون فراگیر (سازه‌های شناختی حرفه‌ای، الزامات انضباطی فردی، ادراکات نقش در اکوسیستم مالی، و چارچوب‌های انگیزشی درونی)، ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده (بینش تحلیلی حسابرسان، چارچوب‌های داوری حرفه‌ای، مکانیسم‌های خودارزیابی انسجامی، انضباط عملیاتی، اخلاق حرفه‌ای، تعهد به توسعه‌ی مستمر، موقعیت‌یابی حرفه‌ای، تعاملات سلسله‌مراتبی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرس، محرک‌های روان‌شناختی و تعادل شناختی-عاطفی) و ۵۹ مضمون پایه بود. در ادامه باهدف سنجش پایایی مضامین سازمان‌دهنده شناسایی شده، جهت تبیین آن در بستر خودشناسی انسجامی حسابرسان، از تحلیل دلفی بهره برده شد و بر اساس ارزیابی میانگین فاز اول و دوم دلفی، مشخص گردید تمامی ابعاد، مورد تأیید قرار گرفتند. در ادامه نتایج حاصل از فرضیه پژوهش نشان داد خودشناسی انسجامی حسابرسان بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیر منفی و معناداری دارد. این پژوهش از طریق ارائه مدلی جامع که نقش خودشناسی انسجامی را در کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت تبیین می‌نماید، به غنای ادبیات حسابرسی رفتاری می‌افزاید. یافته‌های تحقیق، بینش جدیدی در مورد مکانیسم‌های روان‌شناختی مؤثر بر کیفیت حسابرسی در اختیار جامعه حرفه‌ای قرار می‌دهد.

## ۱- مقدمه

در حرفه‌ی حسابرسی که به عنوان سنگ بنای اعتماد عمومی در نظام مالی محسوب می‌شود، رفتارهای حسابرسان نه تنها به عنوان بازوی اجرایی فرآیندهای استاندارد، بلکه به عنوان عنصر حیاتی و تعیین کننده در تضمین صحت، قابلیت اتکا و شفافیت اطلاعات مالی ایفای نقش می‌نمایند (بروومن<sup>۱</sup>، ۲۰۲۵). این رفتارها، در واقع، پلی هستند بین الزامات فنی نوشته شده در متون استانداردها و واقعیت عملیاتی شده در محیط پیچیده‌ی کسب و کار؛ پلی که استحکام آن مستقیماً بر میزان اعتبار خروجی‌های فرآیند حسابرسی تأثیر می‌گذارد (آلوس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). با این وجود، این محور حیاتی همواره در معرض تهدیدی مستمر و چندوجهی از سوی عوامل درونی ریشه‌دار در لایه‌های روان‌شناختی فرد و نیز عوامل بیرونی ناشی از بستر پرتنهاب و رقابتی محیط اقتصادی قرار دارد (هاردز و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴، فادهیلا<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). این تهدیدات، در صورت فقدان مکانیسم‌های بازدارنده‌ی قوی، می‌تواند به طور نامحسوس و تدریجی به انحراف از مسیر صحیح حرفه‌ای و در نهایت، کاهش کیفیت ذاتی و ادراک شده‌ی فرآیند حسابرسی بینجامد (رفتارهای کاهنده‌ی کیفیت حسابرسی، که گاهی به شکل کاملاً ناخواسته و تحت سیطره‌ی فشارهای سازمانی، محدودیت‌های زمانی غیرمنطقی، یا کاستی‌های ساختاری در نظام پاداش‌دهی ظهور می‌یابند) (شمس بیدهندی و همکاران، ۱۴۰۳)، طیف وسیعی از اقدامات را در بر می‌گیرند که از دقت نظر فنی لازم فاصله گرفته، عمق تحلیلی مورد انتظار را کاهش داده، و از حس کنجکاوی حرفه‌ای مطلوب می‌کاهد (خدابنده و همکاران، ۱۴۰۳). این رفتارها می‌توانند زنجیره‌ای از اقدامات مخرب را تشکیل دهند که ریشه در عوامل متعدد و درهم تنیده‌ای دارند (بالبورا و الفار<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳، فردوس و همکاران، ۲۰۲۳)؛ عواملی همچون فرسودگی شغلی ناشی از دوره‌های طولانی فعالیت فشرده (ستایش و همکاران، ۱۴۰۳)، ابهام در نقش و تعارضات ادراک شده در زمینه‌ی مسئولیت‌های اجتماعی در مقابل وفاداری‌های سازمانی، تنش‌های ناشی از روابط نامتقارن با مدیریت واحدهای اقتصادی، نبود نظام شفاف ارزیابی عملکرد، ضعف در سیستم‌های نظارتی داخلی، و حتی فقدان فرهنگ سازمانی حامی صداقت و شجاعت اخلاقی در سطوح عالی سازمانی (جولیانتینی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). درک عمیق این رفتارها و واکاوی لایه‌های پنهان و آشکار ریشه‌های شکل‌گیری آن‌ها، نه تنها گام نخست، بلکه اساسی‌ترین پیش‌نیاز در طراحی و استقرار سازوکارهای پیشگیرانه، کنترلی و اصلاحی است که بتوانند به صورت نظام‌مند مانع از بروز و تداوم چنین انحرافات گشته و کیفیت ذاتی، یکپارچگی حرفه‌ای و اعتبار اجتماعی فرآیند حسابرسی را در سطحی مطلوب و پایدار حفظ و ارتقا بخشند.

بعلاوه، «خودشناسی انسجامی» به عنوان فرآیندی پویا در یکپارچه‌سازی ابعاد شناختی، ارزش‌شناختی و انگیزشی حسابرسان، نقش کلیدی در جهت‌دهی به رفتارهای حرفه‌ای آنان دارد. این تعالی شناختی با ایجاد یک مرکز ثقل درونی، به حسابرس امکان می‌دهد تا در موقعیت‌های پیچیده، تصمیماتی پایدار و اصیل اتخاذ نماید. در نتیجه، این ویژگی ساختاری می‌تواند تعهد حرفه‌ای حسابرس را در مواجهه با تضاد منافع، فشارهای اقتصادی و وسوسه‌های تسهیل‌گری غیرقانونی تقویت کند. (جولیانتینی و همکاران، ۲۰۲۴). انسجام درونی حسابرس، زمینه‌ساز تصمیم‌گیری بر پایه نظام ارزشی پایدار (شامل صداقت، استقلال و تعهد به کیفیت) و تقویت نظارت اخلاقی درونی بر رفتارهای حرفه‌ای است. بر این اساس، خودشناسی انسجامی زیربنای روان‌شناختی رفتار حرفه‌ای محسوب می‌شود که با ارتقای ظرفیت مقاومت در برابر عوامل کاهنده کیفیت، سلامت گزارشگری مالی را تضمین می‌کند. تبیین این رابطه از طریق مکانیسم‌های روان‌شناختی متعددی صورت می‌گیرد؛ به‌ویژه، این سازه با توسعه خودآگاهی حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تضعیف تعارض نقش و نیز تعدیل رفتارهای هم‌نوایی افراطی در محیط‌های فشارزا، تمایل به رفتارهای کاهنده کیفیت را مهار می‌سازد. (دمسی<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین، خودشناسی انسجامی با تسهیل یکپارچگی شناختی بین ارزش‌های فردی و الزامات حرفه‌ای، احتمال اتخاذ تصمیم‌های مبتنی بر مصلحت‌اندیشی کوتاه‌مدت را کاهش داده و از این طریق، مانع از بروز رفتارهایی

می‌شود که اگرچه ممکن است در کوتاه‌مدت فشارهای محیطی را تسکین دهند، ولی در بلندمدت تهدیدی برای اعتبار حرفه‌ای و کیفیت گزارش‌های مالی محسوب می‌شوند (چن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). فاصله ذهنی به ادراک روانشناختی حسابرس از میزان نزدیکی یا دوری خود نسبت به سایر اعضای تیم حسابرسی اشاره دارد و بر مبنای نظریه سطح تبیین به عنوان یک مؤلفه اساسی از فاصله روانشناختی شناخته می‌شود. این فاصله نه تنها به معنای فاصله فیزیکی نیست، بلکه شامل مؤلفه‌های عاطفی، شناختی و اجتماعی است که بر احساس تعلق، اعتماد و هم‌هویتی حسابرس با تیم تأثیر می‌گذارد. زمانی که فاصله ذهنی کم است، حسابرسان احساس همبستگی، اعتماد و مسئولیت‌پذیری بیشتری نسبت به تیم دارند، اما افزایش فاصله ذهنی می‌تواند به احساس انزوا، بی‌اعتمادی و کاهش انگیزه برای رعایت استانداردهای حرفه‌ای منجر شود (شیخ و همکاران، ۱۴۰۴). از سویی دیگر ضرورت تلفیق چارچوب‌های نظری چندبعدی از حوزه‌های روان‌شناسی رفتاری، تئوری شخصیت، و علوم شناختی به منظور درک عمیق‌تر پویایی‌های شناختی-عاطفی مؤثر بر تصمیم‌گیری حرفه‌ای حسابرسان آشکار می‌شود. بر اساس مبنای نظریه‌های رفتاری، به‌ویژه تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و تئوری شناخت اجتماعی، می‌توان استدلال کرد که نگرش‌ها، هنجارهای ذهنی، و کنترل رفتاری درک شده، نقش تعیین‌کننده‌ای در گرایش حسابرسان به رفتارهای مخرب کیفیت حسابرسی ایفا می‌کنند، به‌ویژه در شرایطی که تعارض منافع، فشارهای زمانی، یا ابهام در استانداردهای حسابرسی وجود دارد (آلوس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). از منظر تئوری شخصیت، مدل پنج‌عاملی و به‌ویژه مؤلفه‌های وجدانی بودن و روان‌رنجوری می‌تواند بینشی حیاتی درباره تفاوت‌های فردی در مقاومت حسابرسان در برابر کاهش کیفیت کار ارائه دهد، به‌گونه‌ای که حسابرسان با وجدانی بودن بالا و روان‌رنجوری پایین، به دلیل تمایل به مسئولیت‌پذیری و ثبات عاطفی، کمتر در دام رفتارهای مخرب می‌افتند (جولیانینی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). بر اساس نظریه بار شناختی و مدل پردازش دوگانه کانمن، خستگی ذهنی ناشی از حجم کار بالا با فعال‌سازی سیستم، احتمال بروز خطاهای حسابرسی و تخصیص نادرست منابع را افزایش می‌دهد. با این حال، خودشناسی انسجامی از طریق یکپارچه‌سازی ابعاد شناختی، عاطفی و ارزش‌های حرفه‌ای، سازوکارهای خودتنظیمی حسابرس را تقویت کرده و با تعدیل تعارضات درونی، اثرات مخرب بار شناختی بر تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای را مهار می‌سازد.

در خصوص چرایی انجام این مطالعه می‌توان بیان نمود که بررسی عمیق و نظام‌مند پدیده خودشناسی انسجامی در حرفه حسابرسی، از یک سو پاسخگوی خلأ نظری موجود در ادبیات پژوهشی است که تاکنون بیشتر بر عوامل بیرونی مؤثر بر کیفیت حسابرسی (مانند استانداردها، قوانین و ساختارهای نظارتی) تمرکز داشته و از تحلیل ابعاد درونی و روان‌شناختی این فرآیند حرفه‌ای غفلت نموده است، و از سوی دیگر با آشکارسازی سازوکارهای شناختی-عاطفی که در پس تصمیم‌گیری‌های حسابرسان نهفته است، افق جدیدی در مسیر ارتقای پایدار کیفیت گزارش‌های مالی می‌گشاید. این پژوهش با عبور از رویکردهای سطحی‌نگر به رفتار حرفه‌ای، در پی کشف آن دسته از فرآیندهای روان‌شناختی پویایی است که در تعامل پیچیده میان الزامات حرفه‌ای، فشارهای سازمانی و ارزش‌های فردی شکل می‌گیرند و به‌صورت نامحسوس اما تعیین‌کننده، مسیر قضاوت‌های حسابرسی را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

خودشناسی انسجامی در چارچوب این پژوهش به عنوان سازه‌ای تعریف می‌شود که فراتر از مفاهیم رایجی همچون هوش هیجانی، وجدان‌گرایی یا شک حرفه‌ای قرار دارد. هوش هیجانی عمدتاً بر شناسایی و مدیریت هیجانات متمرکز است، وجدان‌گرایی به نظم و مسئولیت‌پذیری فردی اشاره دارد و شک حرفه‌ای نیز رویکردی شناختی در قضاوت نسبت به شواهد حسابرسی محسوب می‌شود. در مقابل، خودشناسی انسجامی ناظر بر ظرفیتی یکپارچه‌ساز در سطحی بالاتر است که به حسابرس امکان می‌دهد میان ادراک از خود حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی بنیادین و محدودیت‌های عینی موجود در محیط کار، پیوندی معنادار و هماهنگ برقرار کند. این سازه صرفاً به آگاهی از حالات درونی محدود نمی‌شود، بلکه توانایی ایجاد انسجام میان آنچه حسابرس هست، آنچه باید باشد و آنچه شرایط حرفه‌ای ایجاب می‌کند را در موقعیت‌های متعارض شامل می‌شود. بنابراین، خودشناسی انسجامی به عنوان متغیری مستقل و نه ترکیبی از سایر صفات شخصیتی، نقش نظارتی و تنظیم‌کننده‌ای ایفا می‌کند که چگونگی

مقاومت حسابرس در برابر رفتارهای کاهنده کیفیت را تبیین می‌نماید. برای بهبود کیفیت حسابرسی، مؤسسات حسابرسی باید اقداماتی در جهت کاهش فاصله ذهنی از طریق تقویت هویت گروهی و بهبود زیرساخت‌های ارتباطی دیجیتال انجام دهند. این اقدامات نه تنها باعث ارتقای شفافیت و پاسخگویی خواهد شد، بلکه نقش مهمی در حفظ اعتماد عمومی و سلامت بازار سرمایه ایران ایفا می‌کند (شیخ و همکاران، ۱۴۰۴).

براین اساس هدف این پژوهش ارائه الگویی برای خودشناسی انسجامی حسابرسان و تاثیر آن بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی می‌باشد. با این حال در عمده مطالعات صورت گرفته در این حوزه به موضوع مورد بحث پرداخته نشده است و یک خلاء تئوریک در پژوهش‌های حسابرسی پیرامون این موضوع وجود دارد. لذا پژوهش حاضر درصدد یافتن پاسخی برای این سؤال است که چارچوب خودشناسی انسجامی حسابرسان چگونه است؟ و آیا خودشناسی انسجامی حسابرسان بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تاثیر دارد؟

## ۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

خودشناسی انسجامی در حسابرسان، فرآیندی پویا و چندبعدی است که در آن فرد به صورت مستمر بین شناخت درونی از ارزش‌ها، باورها و محدودیت‌های خود و انتظارات بیرونی ناشی از نقش حرفه‌ای اش تعادل برقرار می‌کند؛ این سازوکار شناختی-عاطفی نه تنها موجب انسجام رفتاری در مواجهه با تعارض‌های حرفه‌ای می‌شود، بلکه از طریق تقویت خودتنظیمی، کاهش سوگیری‌های ناخودآگاه و افزایش تاب‌آوری در برابر فشارهای سازمانی، کیفیت حسابرسی را به صورت غیرمستقیم ارتقا می‌دهد (هاردز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). از منظر نظریه‌های روان‌شناسی شناختی، خودشناسی انسجامی به حسابرسان امکان می‌دهد تا در موقعیت‌های مبهم که استانداردهای حسابرسی پاسخ روشنی ارائه نمی‌دهند، با اتکا به درکی عمیق از جایگاه حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی خود، تصمیماتی مبتنی بر انسجام درونی اتخاذ کنند که همسو با منافع عمومی و اصول حرفه‌ای باشد (فادهیلا<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). خودشناسی انسجامی به عنوان سازه‌ای میان‌رشته‌ای در تلاقی روان‌شناسی شناختی-اجتماعی و نظریه‌های هویت حرفه‌ای، تبیین‌کننده توانایی حسابرس در ایجاد همسویی پایدار میان ارزش‌های فردی، هنجارهای حرفه‌ای و انتظارات محیطی است. این ویژگی با فعال‌سازی فرآیندهای خودارزیابی پویا، اثرات منفی فشارهای سازمانی (مانند بودجه زمانی و تضاد منافع) را بر کیفیت تصمیم‌گیری مهار می‌کند. سازوکار اثرگذاری این متغیر از طریق ارتقای خودتنظیمی شناختی (کنترل سوگیری‌های همرنگی و لنگرانداختن)، افزایش تاب‌آوری عاطفی و تقویت چالش‌گری حرفه‌ای درونی شده<sup>۱۱</sup> است؛ امری که تمایل حسابرس به رفتارهای کاهنده کیفیت (نظیر کاهش غیرموجه آزمون‌های حسابرسی یا پذیرش غیرانتقادی شواهد مدیریت) را حتی در غیاب نظارت بیرونی به حداقل می‌رساند (جولیانینی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین، خودشناسی انسجامی با تسهیل پردازش عمیق اطلاعات<sup>۱۲</sup>؛ احتمال وقوع خطاهای تحلیلی ناشی از تفکر سطحی<sup>۱۳</sup> را کاهش داده (بالورا و الفار<sup>۸</sup>، ۲۰۲۳) و از طریق تقویت حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی (فردوس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۳)، تمایل به گزارش‌دهی شفاف و مستقل را افزایش می‌دهد، حتی در شرایطی که این رویکرد ممکن است با منافع کوتاه‌مدت سازمان حسابرسی یا مشتری در تضاد باشد. در سطحی پیچیده‌تر، این سازه با ایجاد انسجام هویتی<sup>۱۴</sup> بین "خود فردی" و "خود حرفه‌ای"، از بروز فرسایش اخلاقی<sup>۱۵</sup> که از پیش‌نیازهای رفتارهای کاهنده کیفیت است، جلوگیری می‌کند، چرا که حسابرسانی که از سطح بالایی از خودشناسی انسجامی برخوردارند، نقض استانداردهای حرفه‌ای را نه تنها به عنوان یک خطای سازمانی، بلکه به عنوان تضادی با تصویر یکپارچه‌ی خود تلقی می‌کنند و از این طریق، حتی در محیط‌های فشرده و نامطلوب نیز کیفیت کار خویش را حفظ می‌نمایند، قرار دارد. بنابراین، برای پرورش این ویژگی در حسابرسان، باید به هر دو جنبه‌ی فردی و محیطی توجه شود. (گرتاز و آرکین<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۶).

در بستر نظری این پژوهش، چارچوب مفهومی بر پایه تلفیقی از بنیادهای روان‌شناسی شناختی-رفتاری و فلسفه اخلاق حرفه‌ای شکل می‌گیرد که بر اساس آن، خودشناسی انسجامی به عنوان یک سازه چندبعدی و پویا در نظر گرفته می‌شود که از طریق تقویت نظام ارزشی درونی، ایجاد هماهنگی بین شناخت‌های عقلانی و هیجان‌های اخلاقی، و نهادینه کردن یک چارچوب ارجحیت‌دهی مبتنی بر اصول، می‌تواند به عنوان یک

عامل بازدارنده قوی در برابر تمایلات انحرافی عمل نماید. بر مبنای این پارادایم نظری، زمانی که حسابرس از سطح بالایی از انسجام درونی برخوردار باشد، قادر خواهد بود در موقعیت‌های مبهم اخلاقی که با تضاد منافع، فشارهای زمانی و تعارضات سازمانی همراه است، یک الگوی تصمیم‌گیری مقاوم تشکیل دهد که در آن محاسبات سودجویانه فردی تحت تأثیر یک سیستم پایش درونی مستمر قرار گرفته و در نهایت، رفتار حرفه‌ای او را به سوی التزام عمیق تر به کیفیت و رعایت موازین حرفه‌ای سوق می‌دهد (بروومن<sup>۱</sup>، ۲۰۲۵). این فرآیند از طریق مکانیسم‌های خودتنظیمی تقویت شده، کاهش تناقض‌های شناختی، افزایش تاب‌آوری در برابر فشارهای محیطی و تعمیق حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی محقق می‌شود که در یک ساختار روان‌شناختی بادوام ایجاد می‌کند که نسبت به عوامل تهدیدکننده کیفیت حسابرسی مصونیت نسبی پیدا می‌کند (جولیانتینی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). بر این اساس، می‌توان استدلال کرد که هرچه سطح خودشناسی انسجامی در حسابرسان بیشتر باشد، تمایل به بروز رفتارهای کاهنده کیفیت در فرآیند حسابرسی کاهش بیشتری خواهد یافت، چرا که این ظرفیت درونی، هم به عنوان یک فیلتر شناختی برای پردازش محرک‌های محیطی عمل می‌کند و هم به عنوان یک نظام نظارتی درونی، پایداری رفتاری را در شرایط پرچالش تضمین می‌نماید. بنابراین بر مبنای ادبیات نظری ذکر شده فرضیه پژوهش به شرح زیر مطرح می‌گردد:

**فرضیه:** خودشناسی انسجامی حسابرسان بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

## ۱-۲- پیشینه پژوهش

مطالعه نظام‌مند پیشینه تحقیقات در حوزه مسائل رفتاری و شغلی مرتبط با حرفه حسابرسی نشان‌دهنده تحول سه‌گانه متمایز در این زمینه است. در موج نخستین تحقیقات (۲۰۰۵-۲۰۰۰)، پژوهشگرانی چون نیگل<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۰) و کرام، نگ و وودلیف<sup>۱۸</sup> (۲۰۰۴) با تمرکز بر فشارهای زمانی و محدودیت‌های بودجه، ریشه رفتارهای کاهنده کیفیت را عمدتاً در عوامل بیرونی و ساختاری جستجو می‌کردند. در این دوره، مفاهیمی چون "ریسک تحریف مالی" و "فشار بودجه زمانی" به عنوان کانون اصلی پژوهش‌ها مورد توجه قرار گرفت و کاهش کیفیت حسابرسی بیشتر به عنوان پدیده‌ای ناشی از الزامات اقتصادی و سازمانی در نظر گرفته می‌شد. این نگرش، اگرچه زمینه‌ساز درک اولیه از چالش‌های حرفه‌ای شد، اما از تحلیل عمیق‌تر ابعاد روان‌شناختی و سازوکارهای درونی مؤثر بر رفتار حسابرسان ناتوان بود.

در موج دوم تحقیقات (۲۰۱۵-۲۰۰۶)، با ظهور آثاری از کرام، گلاووویچ، نگ و وودلیف<sup>۱۹</sup> (۲۰۰۸) در زمینه "شدت اخلاقی رفتارهای کاهنده کیفیت"، تحولی اساسی در نگرش به این پدیده پدید آمد. در این مرحله، پژوهشگران به تدریج از تحلیل صرف عوامل بیرونی فراتر رفته و به بررسی ابعاد شناختی و اخلاقی تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای پرداختند. مفاهیمی چون "قضاوت اخلاقی"، "حساسیت اخلاقی" و "تصمیم‌گیری تحت تعارض" به ادبیات پژوهش راه یافت و نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین فشارهای محیطی و بروز رفتارهای کاهنده کیفیت مورد توجه قرار گرفت. این انتقال مفهومی، زمینه‌ساز درکی پویاتر از تعامل عوامل سازمانی و ویژگی‌های فردی در شکل‌دهی به رفتار حرفه‌ای حسابرسان شد.

در موج سوم و متأخر تحقیقات (۲۰۱۶ تاکنون)، با تلفیق یافته‌های عصب‌شناسی و روان‌شناسی شناختی، محققانی همچون کروون و همکاران<sup>۲۰</sup> (۲۰۲۲) به بررسی بنیادهای عصب‌شناختی "خودپنداره" و "انسجام هویتی" پرداختند. در این پارادایم نوین، خودشناسی انسجامی نه به عنوان یک مفهوم انتزاعی، بلکه به عنوان یک سازه عینی قابل سنجش که ریشه در کارکردهای مغزی و فرآیندهای شناختی دارد، مورد توجه قرار گرفت. مطالعاتی همچون پژوهش‌های رایت و ریسکیند<sup>۲۱</sup> (۲۰۲۱) در زمینه "ناهماهنگی شناختی"، سلاتر و امری<sup>۲۲</sup> (۲۰۱۸) در حوزه "وضوح خودپنداره" و انتقال نقش اجتماعی، و گورتراز و آرکین<sup>۲۳</sup> (۲۰۱۶) در تمایز "ابعاد ذهنی و عینی وضوح خودپنداره"، افق‌های جدیدی را برای درک چگونگی اثرگذاری مکانیسم‌های خودتنظیمی بر رفتار حرفه‌ای گشودند. این تحول اخیر، درک ما را از رفتارهای کاهنده کیفیت از سطح تحلیل

عوامل به سطح تحلیل نظام‌های روان‌شناختی عمیق‌تر ارتقا داده و زمینه‌ساز ظهور مدل‌های جامع‌تری از تصمیم‌گیری حرفه‌ای در حسابرسی شده است. در ادامه مطالعات اخیر در این زمینه ارائه شده است:

تیلمن و بورگارت<sup>۲۴</sup> (۲۰۲۵) در مطالعه مروری خود با عنوان «خودشناسی انسجامی: محدودیت‌ها، پیامدها و راه‌های تغییر» به بررسی جامع این سازه روان‌شناختی پرداختند. این پژوهشگران با استناد به شواهد تجربی نشان دادند که خودشناسی همواره با محدودیت‌های سیستماتیک همراه است - به‌ویژه در مورد برخی افراد و ویژگی‌های شخصیتی خاص. این مرور نظام‌مند بر پیشرفت‌های اخیر در مطالعه تفاوت‌های فردی و سطح صفتی در خودشناسی تمرکز دارد، با تأکید ویژه بر حوزه اخلاقی که محدودیت‌های خودشناسی در آن بارزتر است. یافته‌ها حاکی از آن است که این محدودیت‌ها پیامدهای مهمی برای تغییر عمده‌ی شخصیت دارند. محققان در ادامه پژوهش‌های نوظهور درباره موقعیت‌یابی حرفه‌ای را به‌عنوان روشی امیدبخش برای ارتقای خودشناسی انسجامی مورد بحث قرار داده‌اند، در عین حال به چالش‌های کلیدی و پرسش‌های بی‌پاسخ باقی‌مانده برای پژوهش‌های آینده نیز اشاره کرده‌اند. این یافته‌ها برای متخصصان حرفه‌ای مانند حساب‌رسان که نیازمند سطح بالایی از خودآگاهی در انجام وظایف حساس خود هستند، حاوی نکات کاربردی ارزشمندی است، چرا که درک بهتر محدودیت‌های خودشناسی می‌تواند به بهبود قضاوت‌های حرفه‌ای و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی منجر شود.

ماندیوی<sup>۲۵</sup> 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 تحقیق هفت مقاله حسابرسی را بررسی می‌کند که نقش تأثیرگذار در قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسی را تشریح می‌کند، شش مقاله مرتبط با عصب‌شناسی عاطفی، قضاوت و تصمیم‌های آگاهانه از مجلات روان‌شناسی و سه مقاله اضافی که مهم هستند را بررسی می‌کند. علوم اعصاب عاطفی، به فرآیند کدگذاری اطلاعات کمک می‌کند که زمانی که حسابرسان تحت آموزش قرار می‌گیرند، مزایایی را به همراه خواهد داشت، در عمل، جو کاری حسابرسان می‌تواند مثبت‌تر باشد و اگر حسابرسان با شرایط منفی مواجه شود، هنوز هم می‌توان این اثر را کاهش داد تا قضاوت حاصل از آن توسط محیط پذیرفته شود..

وو و همکاران<sup>۲۶</sup> (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای با عنوان «مطالعه‌ی موردی خودانسجامی: خودشناسی به‌عنوان ابزار بالقوه برای آموزش فراگیر» نشان دادند که راهبردهای فراگیر عامل‌محور می‌توانند از طریق توسعه‌ی خودشناسی به ایجاد رفتارهای خودفراگیر در دانش‌آموزان منجر شوند. پژوهشگران با استفاده از روش مطالعه‌ی موردی و روایت‌پژوهی بازتابی، سه مرحله‌ی کلیدی در رشد خودانسجامی را شناسایی کردند: (الف) توسعه‌ی مهارت‌های اجتماعی-عاطفی، (ب) دستیابی به خودمختاری و توانمندسازی از طریق مشارکت در یادگیری، و (ج) شکل‌گیری خود‌ارزیابی انسجام یافته. همچنین، سه عامل مؤثر اصلی در این فرآیند مشخص شد: تأثیرات والدین، هوش درون‌فردی و بین‌فردی، و محیط‌های یادگیری حمایتی. یافته‌ها نشان می‌دهد که این عوامل به‌صورت پویا با باورهای درونی و ذهنیت رشد یافته‌ی فرد در توسعه‌ی خودنگارشی او تعامل دارند.

والکر<sup>۲۸</sup> (۲۰۲۰) به بررسی تأثیرات پردازش اطلاعات کنترل شناختی بر تصمیمات برنامه ریزی حسابرسان پرداخت. این مطالعه به بررسی این موضوع پرداخت که آیا پردازش اطلاعات هدفمند، رویکرد پردازش اطلاعات کنترل شناختی و انعطاف‌پذیری شناختی تصمیمات برنامه ریزی حسابرسان را بهبود می‌بخشد یا خیر. نتایج نشان داد که حسابرسان کم‌تجربه‌تر که از پردازش اطلاعات هدف‌دار استفاده می‌کنند، در مقایسه با حسابرسان با تجربه‌تر، ارزیابی‌های دقیق‌تری از ریسک انجام می‌دهند. همچنین نتایج همچنین نشان می‌دهد که انعطاف‌پذیری شناختی یک ویژگی ارزشمند برای حسابرسان در عمل است. بر این اساس، حسابرسان با تجربه کمتر با سطح انعطاف‌پذیری شناختی بالا، در مقایسه با حسابرسان با تجربه‌تر با سطح بالایی از انعطاف شناختی، ارزیابی‌های دقیق‌تری انجام می‌دهند. از طرفی حسابرسان با سطح بالایی از انعطاف شناختی به طور مناسب رویه‌های حسابرسی برنامه ریزی شده را برای کشف خطر تقلب برای برنامه حسابرسی استاندارد دریافته‌یها اصلاح می‌کنند.

اسلوتر و امری<sup>۲۲</sup> (۲۰۱۸) در کتابی با عنوان « خودشناسی انسجامی و انتقال نقش‌های اجتماعی» به بررسی تأثیر تغییرات مهم زندگی بر درک افراد از هویت خود پرداختند. این پژوهشگران با مرور نظام‌مند ادبیات موضوع نشان دادند که انتقال‌های نقش اجتماعی - اعم از ورود به یک نقش جدید یا خروج از یک نقش پیشین - می‌تواند وضوح خودشناسی انسجامی را تضعیف کند. آن‌ها به‌طور خاص بر انتقال‌های نقش در بافت روابط عاطفی تمرکز کرده و دریافتند که اگرچه انحلال رابطه به‌طور کلی وضوح خودپنداره را کاهش می‌دهد، اما تعدیل‌کننده‌هایی مانند حمایت اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی و راهبردهای مقابله‌ای می‌توانند این اثر را تعدیل کنند. پژوهشگران همچنین پیامدهای کاهش وضوح خودشناسی انسجامی پس از پایان رابطه را بر بهزیستی روان‌شناختی بررسی نموده و در نهایت شش مسئله حل‌نشده در این حوزه را شناسایی کردند. این یافته‌ها برای حرفه‌ای‌هایی مانند حسابرسان که با تغییرات سازمانی مکرر و فشارهای نقش مواجهند حائز اهمیت است، چرا که تغییرات ساختاری در سازمان‌ها می‌تواند به‌عنوان یک انتقال نقش اجتماعی بر وضوح خودپنداره حرفه‌ای آن‌ها تأثیر بگذارد.

گرتاز و آرکین<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با عنوان «تمایز میان جنبه‌های ذهنی و عینی خودشناسی انسجامی» به بازتعریف این سازه روان‌شناختی پرداختند. این محققان با نقد رویکرد سنتی به خودشناسی انسجامی به‌عنوان صرفاً یک ویژگی ساختاری، استدلال کردند که این مفهوم را باید ترکیبی از دو مؤلفه در نظر گرفت: (۱) محرک‌های روان‌شناختی فرد درباره خودپنداره و (۲) سازمان‌یابی عینی و ساختاریافته خودپنداره. پژوهشگران در این مطالعه تأثیرات متمایز هر یک از این مؤلفه‌ها را بررسی کرده و پیشنهادهایی نوآورانه برای مطالعه تجربی این تمایز مفهومی ارائه دادند. یافته‌های این تحقیق می‌تواند به درک بهتری از مکانیسم‌های روان‌شناختی مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای در حوزه حسابرسی منجر شود، چرا که تمایز بین ادراک ذهنی و ساختار عینی خودپنداره می‌تواند تبیین‌کننده تفاوت‌های فردی در مواجهه با چالش‌های شغلی باشد. این مطالعه مسیرهای جدیدی برای پژوهش‌های آینده درباره تعامل بین مؤلفه‌های شناختی و فراشناختی در حرفه‌های پرتنش گشوده است.

ستایش و همکاران<sup>(۱۴۰۳)</sup> به بررسی تأثیر شایستگی‌های هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند. ابزار مورد استفاده در این نوع پژوهش، پرسشنامه است. جامعه آماری این پژوهش را شرکاء، مدیران و حسابداران رسمی در استخدام موسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی رتبه الف ایران تشکیل می‌دهد که بر اساس سایت جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۲ برابر با ۴۱۶ نفر بوده‌اند، هرچند در نهایت ۲۰۴ پرسشنامه مورد آزمون قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که خوش بینی، خودآگاهی و همدلی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی اثرگذار است و خودمدیریتی و انعطاف-پذیری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار نمی‌باشد. لذا با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان نمود که هوش هیجانی بر کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار است.

خدابنده و همکاران<sup>(۱۴۰۳)</sup> به بررسی تأثیر تعهد حرفه‌ای، تعهد به اخلاقیات، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، منبع کنترل درونی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب پرداختند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که تعهد حرفه‌ای و هوش هیجانی تأثیر مثبتی بر توانایی تشخیص تقلب دارند. تعهد به اخلاقیات و هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد. علاوه بر این، این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که تعهد به اخلاقیات و هوش هیجانی به‌طور غیر مستقیم بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارند. این مطالعه به حوزه‌های رفتاری حسابرسان توجه نموده‌اند و دانشی را در مورد نیروی محرکه حسابرسان داخلی برای رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و افزایش توانایی کشف تقلب ارائه می‌دهد. شمس بیدهندی و همکاران<sup>(۱۴۰۳)</sup> به بررسی تأثیر ماکیاولیسم بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان می‌دهد که ماکیاولیسم بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیر معنی‌داری و مثبتی دارد. به عبارت دیگر، با افزایش سطح ماکیاولیسم در حسابرسان نمونه پژوهش، رفتارهای ناکارآمد در آن‌ها افزایش می‌یابد. هم‌چنین یافته‌های این پژوهش بیانگر آن است که جنسیت، تحصیلات، تجربه کاری و محل اشتغال حسابرس تأثیر معنی‌داری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی ندارند.

ستوده و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی تأثیر فشار شغلی و تردید حرفه‌ای بر قضاوت حسابرس پرداختند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر فشار شغلی و تردید حرفه‌ای بر قضاوت حسابرس بود. جامعه آماری پژوهش، حساب‌رسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بوده و نمونه انتخابی شامل ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه و به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از فن معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد فشار شغلی شامل فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری بر قضاوت حسابرس تأثیر منفی و معنا داری دارد و تردید حرفه‌ای بر قضاوت حسابرس تأثیر مثبت و معنا داری 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.

مطالعات پیشین در حوزه رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان عمدتاً بر ابعاد مجزایی مانند عوامل شناختی (ماندیوی ۲۵ و همکاران، ۲۰۲۴؛ والکر ۲۸، ۲۰۲۰)، ویژگی‌های شخصیتی (شمس بیدهندي و همکاران، ۱۴۰۳)، یا فشارهای محیطی (ستوده و همکاران، ۱۴۰۲) متمرکز بوده‌اند. در حالی که این پژوهش‌ها به‌طور مجزا به بررسی تأثیر متغیرهای فردی یا سازمانی بر عملکرد حرفه‌ای پرداخته‌اند، اغلب از نگاه یکپارچه‌نگر به تعامل پویای این عوامل غفلت کرده‌اند. به‌ویژه، تحقیقاتی مانند مطالعه خدابنده و همکاران (۱۴۰۳) که به بررسی چندین متغیر روان‌شناختی پرداخته‌اند، اگرچه گام‌هایی در جهت درک پیچیدگی‌های رفتاری حساب‌رسان برداشته‌اند، اما نتوانسته‌اند چارچوب نظری منسجمی برای تبیین سازوکارهای درونی مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای ارائه دهند. از سوی دیگر، مطالعات بین‌رشته‌ای اخیر در حوزه روانشناسی حرفه‌ای (تیلمن<sup>۲۴</sup> و بورگارت، ۲۰۲۵؛ گرتاز و آرکین<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۶) اگرچه به توسعه نظریه خودشناسی انسجمی کمک کرده‌اند، اما کاربردهای آن را در حوزه حسابرسی به‌طور نظام‌مند بررسی نکرده‌اند. این پژوهش با پر کردن این شکاف نظری، نخستین مطالعه‌ای است که با تلفیق یافته‌های علوم رفتاری و حرفه‌ای حسابرسی، مدلی جامع از خودشناسی انسجمی حساب‌رسان ارائه می‌دهد که همزمان ابعاد شناختی، انگیزشی، اخلاقی و سازمانی را در چارچوبی یکپارچه مورد توجه قرار می‌دهد. رویکرد نوآورانه این تحقیق در ترکیب متغیرهای کلیدی پیشین با سازه‌های جدید خودشناسی انسجمی، امکان درک عمیق‌تری از مکانیسم‌های درونی مؤثر بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را فراهم می‌آورد.

### ۳- روش شناسی پژوهش

هر پژوهش در یک دسته‌بندی کلی از حیث ماهیت نتیجه؛ هدف و نوع داده، تفکیک می‌شود. این پژوهش از لحاظ نتیجه، جزء تحقیقات توسعه‌ای/کاربردی قلمداد می‌گردد زیرا ضمن طراحی مدل خودشناسی انسجمی حساب‌رسان، به دنبال بررسی تأثیر آن بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی می‌باشد. از سویی دیگر به لحاظ نوع هدف می‌بایست این مطالعه را اکتشافی تلقی نمود، چراکه به دلیل نوظهور بودن پدیده‌ی مورد بررسی، تلاش می‌شود تا از طریق مرور پژوهش‌های پیشین و مصاحبه با خبرگان، نسبت به شناخت ابعاد خودشناسی انسجمی حساب‌رسان اقدام شود. در نهایت به لحاظ نوع داده، می‌بایست این مطالعه را ترکیبی تلقی نمود، چراکه در بخش کیفی از طریق روش تحلیل مضمون، ابتدا مضامین خودشناسی انسجمی حساب‌رسان شناسایی می‌شود تا با تأیید پایایی آن‌ها براساس تحلیل دلفی، امکان تدوین پرسش‌نامه محقق ساخت وجود داشته باشد. از سوی دیگر، برای سنجش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نیز از پرسش‌نامه استاندارد امیرآدین و همکاران (۲۰۱۹) که در پژوهش‌های نظری پور و زکی زاده (۱۴۰۱) و فتیده و همکاران (۱۴۰۱) نیز بکار گرفته شده است و شامل ۱۰ سوال می‌باشد، استفاده می‌شود تا با ترکیب داده‌های پرسش‌نامه محقق ساخته خودشناسی انسجمی حساب‌رسان با پرسش‌نامه استاندارد رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، فرضیه پژوهش مورد بررسی قرار گیرد.

### ۱-۳- جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری در بخش کیفی، شامل خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابرسی صاحب نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی می‌باشند. نمونه‌گیری نیز به صورت ترکیبی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی 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 گلنزر (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، به عنوان صاحب‌نظر شناخته می‌شدند، به صورت هدفمند انتخاب گردیدند. در گام دوم افرادی از جامعه آماری که براساس روش گلوله برفی توسط مصاحبه شونده‌گان به پژوهشگر معرفی شدند و امکان مصاحبه داشتند، به نمونه آماری اضافه شدند که در نهایت با توجه به مبنای نقطه اشباع نظری، ۱۴ نفر به عنوان مصاحبه شونده در این مطالعه مشارکت نمودند.

جامعه آماری بخش کمی در این پژوهش شامل حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات بخش خصوصی، در بازه زمانی پژوهش می‌باشد 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 می‌گردد:

رابطه (۱)

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pq}{d^2}$$

در این فرمول

$n$  = تعداد نمونه

$Z_{\alpha}^2$  = مقدار نرمال استاندارد یعنی عدد ۱/۹۶

$pq$  = نسبت صفت متغیر یعنی عدد ۰/۵

$d^2$  = احتمال خطای اندازه‌گیری است برابر با ۰/۰۵

حال با توجه به محاسبه انجام شده زیر:

$$\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} \cong 384$$

با توجه به فرمول بالا، تعداد تقریبی حجم نمونه ۳۸۴ نفر به دست آمد، اما برای افزایش اعتبار تحقیق، تعداد ۴۵۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی بین شرکت‌کنندگان توزیع شد و در نهایت، از این تعداد ۴۰۹ پرسش‌نامه برگشت داده شد که از این میزان، تعداد ۳۹۲ مورد از آن قابل تجزیه و تحلیل بود. براساس فرآیند توزیع پرسش‌نامه، نرخ بازگشت توزیع پرسشنامه‌های به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

جدول ۱- توزیع و نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها

حداقل نمونه آماری	پرسش‌نامه توزیع شده	پرسش‌نامه دریافت شده	پرسش‌نامه قابل تجزیه و تحلیل	نرخ بازگشت (درصد)
۳۸۴	۴۵۰	۴۰۹	۳۹۲	۹۰/۸۸ درصد

در نهایت، به منظور بررسی تأثیر خودشناسی انسجامی حسابرسان بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، فرضیه پژوهش براساس معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) <sup>۲۹</sup> مورد آزمون تجربی قرار می‌گیرد.

## ۲-۳- روش گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

جهت شناسایی ابعاد خودشناسی انسجامی حسابرسان در غیاب چارچوب‌های منسجم قبلی، مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته با خبرگان تا تحقق اشباع نظری انجام شد. تحلیل اطلاعات حاصل از این مصاحبه‌ها به روش استقرایی و طی مراحل سه‌گانه کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت تا مدل نهایی بدون پیش‌فرض‌های ذهنی و بر اساس واقعیت ملموس پدیده تبیین شود. لذا با درک این فرآیند در ادامه نحوه‌ی رسیدن به چارچوب نظری مؤلفه‌های خودشناسی انسجامی حسابرسان اقدام می‌شود.

در این فرآیند، پس از ظاهر شدن مضامین اولیه از کدگذاری باز، برای تفکیک مؤلفه‌ها در قالب مقوله‌های کلی، مصاحبه‌ها به صورت نیمه‌ساختاریافته و ساختاریافته، پیشرفت تا نحوه‌ی دستیابی به نقطه‌ی اشباع نظری مشخص گردد. لازم به توضیح است که در طول انجام مصاحبه، سوالات برحسب شرایط مصاحبه و رویکردهای خبرگان، به طور مداوم تعدیل می‌شد تا فرآیند کدگذاری داده‌ها از مسیر جریان اصلی پدیده‌ی مورد بررسی خارج نگردد. در این مسیر طبق پرتکل‌های مصاحبه، سوالات باز به صورت رفت و برگشتی از خبرگان پرسیده شد و با کدگذاری در پایان هر مصاحبه تلاش می‌شد تا در لایه اول دسته‌بندی، کدهای باز مشابه در یک مؤلفه قرار گیرند. سپس طی کدگذاری محوری، مؤلفه‌های مشابه به یک مقوله اختصاص یابند. حائز اهمیت است که در این فرآیند، زمان اتمام مصاحبه‌ها به شیوه‌ی علمی مورد توجه قرار گیرد. برای این منظور از فرآیند نقطه‌ی اشباع نظری می‌بایست بهره برده می‌شد، به این صورت که پس از هر مصاحبه، کدگذاری باز و تا حدی کدگذاری محوری انجام می‌گرفت تا با مشخص شدن مفاهیم و اشتراکات مفهومی، دسته‌بندی مؤلفه‌ها و مقوله‌ها در قالب یک چارچوب نظری، هویدا گردد. لذا با تلفیق روش‌های گردآوری داده به شکل مصاحبه‌های بدون ساختار و نیمه‌ساختار یافته، تلاش می‌شد تا یادداشت‌برداری نظری در حین مصاحبه و سریعاً پس از اتمام مصاحبه صورت گیرد تا مضامین قابل استنادتری به دلیل آمادگی ذهنی مصاحبه‌کنندگان از جلسه برگزار شده، بدست آید و از سوگیری‌های احتمالی در کدگذاری جلوگیری شود. با ارائه‌ی این توضیح‌ها، طی 15 مصاحبه‌ی انجام شده، دسته‌بندی کدها مشخص شدند و مبنای رسیدن به نقطه اشباع تئوریک به دلیل عمق مصاحبه‌ها، به طور تقریبی از مصاحبه‌ی نهم، ظهور یافتند. پس از این مصاحبه، تمرکز مطالعه بر روی دستیابی به توازن کدها از طریق مصاحبه نیمه‌عمیق، ادامه یافت تا در مصاحبه‌ی شانزدهم، مشخص گردید مفهوم جدید و متفاوتی نسبت به مفاهیم قبلی اضافه نمی‌شود و در این نقطه، اتمام مصاحبه‌ها و شروع فرآیند کدگذاری محوری و انتخابی تلقی گردید. سپس در بخش کمی، ابتدا از طریق تحلیل دلفی پایایی مؤلفه‌های خودشناسی انسجامی حسابرسان بدست آمده از بخش کیفی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد تا بر اساس آن پرسش‌نامه محقق ساخته خودشناسی انسجامی حسابرسان تهیه گردد. سپس به منظور بررسی تأثیر خودشناسی انسجامی حسابرسان بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده می‌گردد.

## ۳-۳- اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

### ۱-۳-۳- خودشناسی انسجامی حسابرسان

همانطور که پیش‌تر توضیح داده شد، به دلیل نبود پرسش‌نامه استاندارد برای سنجش خودشناسی انسجامی حسابرسان، از تحلیل روش تحلیل مضمون بهره برده شد که طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، ۴ مضمون فراگیر، ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۵۹ مضمون پایه (جدول ۴) ایجاد شدند. سپس، با بکارگیری تحلیل دلفی، نسبت به ارزیابی پایایی مضامین خودشناسی انسجامی حسابرسان، براساس سه معیار میانگین؛ ضریب توافق و انحراف معیار اقدام گردید (جدول ۵)، که نتایج در این بخش از تایید پایایی کلیه مضامین حکایت دارد. در نهایت، برای سنجش متغیر خودشناسی انسجامی حسابرسان، پرسش‌نامه محقق ساخته تدوین گردید. این پرسشنامه شامل ۴ خرده‌مقیاس است که در قالب ۱۱ سوال بر اساس مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای (جدول ۷) تدوین شده است.

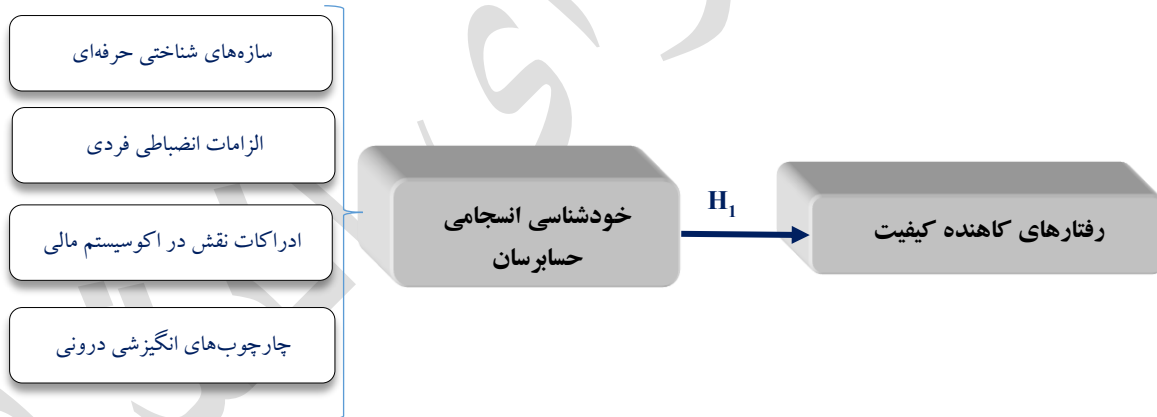
### ۲-۳-۳- رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی

به منظور سنجش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از پرسش نامه استاندارد امیرآدین و همکاران (۲۰۱۹) استفاده شده است. این پرسشنامه که در مطالعات قبلی نظیر نظری پور و زکی زاده (۱۴۰۱) و فتیده و همکاران (۱۴۰۱) نیز بکار گرفته شده است شامل ۱۰ سوال است که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً زیاد (۵) تا کاملاً کم (۱) تدوین شده است. سوالات این پرسش نامه در جدول (۲) ارائه گردیده است:

جدول ۲- سوال‌های رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی

ردیف	شرح سوال	مقیاس لیکرت				
		۱	۲	۳	۴	۵
۱	به ندرت رخ دادن توقف در انجام حسابرسی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۲	کم کردن و کاهش میزان کار انجام شده	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۳	عدم مطالعه مسائل فنی اصول حسابرسی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۴	سطحی بررسی کردن اسناد مربوط به مشتریان	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۵	پذیرش توضیحات ناکافی و ضعیف مشتری	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۶	بررسی بخشی از مورد نمونه	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۷	تغییر یا جایگزین کردن روش حسابرسی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۸	بی اعتمادی به نتیجه کار مشتری	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۹	کاهش مستندات و شواهد مربوط به حسابرسی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۰	عدم تحقیق و پیگیری لازم در موارد مشکوک حسابرسی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

بر اساس تعاریف عملیاتی متغیرهای پژوهش، جهت انجام آزمون فرضیه پژوهش از چارچوب نظری زیر استفاده می‌شود.



شکل ۱- چارچوب آزمون فرضیه پژوهش

### ۴- یافته‌های پژوهش

به منظور آشنایی با خصوصیات نمونه آماری، اطلاعات جمعیت شناسی مشارکت کنندگان پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳- اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش

متغیر	معیارها	کیفی		کمی	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۲	۸۷/۵۰٪	۳۱۸	۸۱/۱۲٪
	زن	۲	۱۲/۵۰٪	۷۴	۱۸/۸۸٪
	جمع	۱۴	۱۰۰/۰۰٪	۳۹۲	۱۰۰/۰۰٪

۹/۶۹٪	۳۸	۱۸/۷۵٪	۳	تا ۴۵ سال	سن
۷۳.۷۲٪	۲۸۹	۴۳/۷۵٪	۶	۴۶ تا ۵۵ سال	
۱۶.۵۸٪	۶۵	۳۷/۵۰٪	۵	بالای ۵۶ سال	
۱۰۰٪	۳۹۲	۱۰۰/۰۰٪	۱۴	جمع	
۵۲.۰۴٪	۲۰۴	۱۸/۷۵٪	۳	زیر ۱۵ سال	سابقه کاری
۴۷.۹۶٪	۱۸۸	۸۱/۲۵٪	۱۱	۱۵ سال و بیشتر	
۱۰۰/۰۰٪	۳۹۲	۱۰۰/۰۰٪	۱۴	جمع	
۲۳.۹۸٪	۹۴	۱۰۰/۰۰٪	۱۴	دکتری	مرتبه علمی
۷۶.۰۲٪	۲۹۸	۰۰	۰	کارشناسی ارشد	
۱۰۰/۰۰٪	۱۴	۱۰۰/۰۰٪	۱۴	جمع	

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه حاکی از آن است که کلیه پاسخ‌دهندگان از سطح تحصیلات دکتری برخوردار بوده و از نظر جنسیتی، اکثریت قریب به اتفاق (۸۷/۵ درصد) را مردان و ۱۲/۵ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر رده سنی، بیشترین مشارکت کنندگان در گروه میانی (۴۶ تا ۵۵ سال) با فراوانی ۴۳/۷۵ درصد قرار داشته و گروه‌های سنی جوان‌تر (تا ۴۵ سال) و با بالای ۵۶ سال به ترتیب با ۱۸/۷۵ درصد و ۳۷/۵ درصد در رده‌های بعدی قرار دارند. از نظر سابقه حرفه‌ای، نتایج نشان داد غالب افراد (۸۱/۲۵ درصد) دارای ۱۵ سال یا بیشتر تجربه می‌باشند.

در بخش کمی پژوهش، توزیع فراوانی نمونه آماری بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی به این شرح است: از نظر جنسیت، از مجموع ۳۹۲ نفر، ۳۱۸ نفر معادل ۱۲/۸۱ درصد را مردان و ۷۴ نفر معادل ۸۸/۱۸ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. در توزیع سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۶ تا ۵۵ سال با ۲۸۹ نفر معادل ۷۲/۷۳ درصد است، پس از آن گروه سنی بالای ۵۶ سال با ۶۵ نفر معادل ۵۸/۱۶ درصد و کمترین فراوانی متعلق به گروه سنی تا ۴۵ سال با ۳۸ نفر معادل ۹۹/۹ درصد می‌باشد. از لحاظ سابقه کاری، افراد با سابقه زیر ۱۵ سال با ۲۰۴ نفر معادل ۰۴/۵۲ درصد، بیشتر از افرادی با سابقه ۱۵ سال و بیشتر که ۱۸۸ نفر معادل ۹۶/۴۷ درصد هستند، می‌باشند. در مورد مرتبه علمی، اکثریت افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد با ۲۹۸ نفر معادل ۰۲/۷۶ درصد هستند و دارندگان مدرک دکتری با ۹۴ نفر معادل ۹۸/۲۳ درصد در اقلیت قرار دارند.

#### ۱-۴- یافته‌های تحلیل مضمون

در این بخش ابتدا می‌بایست از طریق واکاوی در پژوهش‌های مشابه، ابتدا مضامین فراگیر مرتبط با الگوی خودشناسی انسجامی حساب‌برسان می‌بایست از طریق غربالگری محتوایی مشخص گردد. برای این منظور ابتدای سه مرحله اولیه ارزیابی محتوایی؛ عنوان و تحلیل نسبت به تعیین میزان پژوهش‌های مشابه اقدام شد؛ لذا باهدف شناسایی برخی مضامین، لیستی از مفاهیمی که در شناسایی پژوهش‌های مشابه می‌تواند مورد توجه قرار گیرد ابتدا طبق جدول (۴) ارائه شد تا بر اساس آن نسبت به شناسایی پژوهش‌ها برای تعیین مضامین اقدام شود.

جدول (۴). جستجوی کلمات کلیدی در انتخاب پژوهش‌های مشابه

• Internal cognitive perception	ادراک شناختی درونی	کلیدواژه‌های الگوی
• Psychological stimuli	محرک‌های روان‌شناختی	
• Integrated self-evaluation	خود ارزیابی انسجام یافته	
• Self-role awareness	آگاهی از نقش خود	
• Professional positioning	موقعیت‌یابی حرفه‌ای	

لذا با عنایت به تعیین کلیدواژگان مرتبط با خودشناسی انسجمی حساب‌رسان در ادامه، به منظور یافتن مطالعه‌های مشابه جهت تعیین مضامین سازمان‌دهنده ابعاد خودشناسی انسجمی حساب‌رسان از مقالات و کتاب‌های منتشر شده در وب‌سایت‌هایی مانند جهاد دانشگاهی (SID) در ایران؛ بانک اطلاعات نشریه کشور ایران؛ مرکز تحقیقات علوم کامپیوتر اسلامی (NOORSOFR) ایران؛ مرجع ساینس دایرکت؛ از مرجع امرالد و آن‌لاین لایبری، استفاده شد.

برای انتخاب متون مورد بررسی، از یک فرآیند نظام‌مند و دقیق استفاده شد. در مرحله اول، با بهره‌گیری از واژه‌های کلیدی مرتبط با موضوع پژوهش، جست‌وجویی جامع در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر داخلی و خارجی انجام گرفت. سپس، با در نظر گرفتن معیارهای دقیق گزینش شامل:

۱. محدوده زمانی انتشار مقالات بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۵ (برای دستیابی به جدیدترین یافته‌ها)،

۲. ارتباط مستقیم با حوزه تخصصی حساب‌رسی و روانشناسی تصمیم‌گیری،

۳. انتشار در مجلات معتبر علمی-پژوهشی.

۴. تعداد استنادات قابل توجه و تأثیرگذاری علمی، متون اولیه مورد ارزیابی قرار گرفتند. در نهایت، پس از غربالگری اولیه، تعداد ۱۲ مقاله که به صورت متعادل به جنبه‌های نظری و کاربردی موضوع خودشناسی انسجمی پرداخته بودند انتخاب شدند. کیفیت این مقالات در ابتدا بر اساس ۳ شاخص عنوان، محتوا و تحلیل توسط خبرگان مورد سنجش قرار گرفت. این فرآیند با دقت بالا و به منظور حفظ اعتبار علمی پژوهش انجام پذیرفت. در نهایت بر اساس نتایج این تحلیل مشخص شد، ۵ پژوهش که امتیاز لازم (بیشتر از ۳۰ امتیاز) را کسب نکردند، از دور بررسی خارج شدند. در ادامه به منظور تعیین برخی مضامین سازمان‌دهنده الگوی خودشناسی انسجمی حساب‌رسان از روش امتیازی زیر استفاده می‌شود. بر مبنای این روش کلیه معیارهای فرعی استخراج شده از متن مقالات تأیید شده، در ستون جدول نوشته می‌شود و سپس در ردیف هر جدول نام محققان پژوهش‌های تأیید شده آورده می‌شود. بر مبنای استفاده از هر پژوهش‌گر از معیارهای فرعی نوشته شده در ستون جدول، علامت «✓» «درج می‌شود، سپس امتیازهایی هر در ستون معیارهای فرعی، باهم جمع می‌شود و امتیازهای بالاتر از میانگین پژوهش‌های انجام شده، به عنوان مولفه‌های پژوهش انتخاب می‌شوند.

جدول (۵). واکاوی مؤلفه‌های پژوهش

پژوهش‌ها	تبلین <sup>۳</sup> و بورگارت <sup>۲</sup> (۲۰۱۵)	هاردز <sup>۴</sup> و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۲۴)	نبشاد و همکاران <sup>۴</sup> (۲۰۲۴)	جاوید و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۲۴)	وو و همکاران <sup>۳</sup> (۲۰۲۳)	ساحنی و فخر <sup>۸</sup> (۲۰۲۲)	گرتاز و آرتکین <sup>۱۴</sup> (۲۰۱۶)
مضامین سازمان‌دهنده	✓	-	-	✓	-	-	✓
ادراک شناختی درونی	✓	-	-	✓	-	-	✓
محرک‌های روان‌شناختی	✓	✓	✓	-	-	✓	✓
خود ارزیابی انسجام یافته	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓
آگاهی از نقش خود	-	-	✓	-	✓	-	-
موقعیت‌یابی حرفه‌ای	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓

باتوجه به تأیید ۶ 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 خودشناسی انسجمی حساب‌رسان شناسایی شدند و مضامین ادراک شناختی درونی و آگاهی از نقش خود باتوجه به اینکه امتیاز کمتر از میانگین

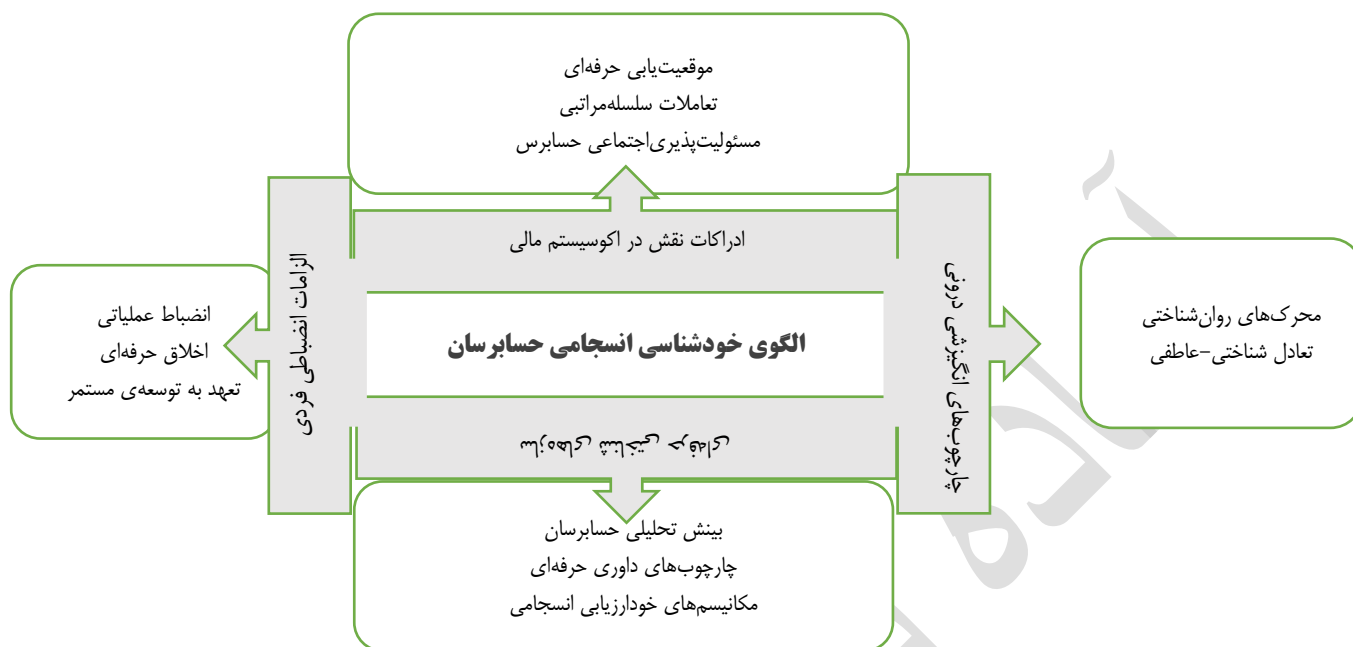
کسب نمودند، حذف گردیدند. که در ادامه به بررسی نتایج مطالعات مورد بررسی و مصاحبه با خبرگان و شناسایی جامع مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه پرداخته شده است. اطلاعات مربوط به مضامین پایه، فراگیر و سازمان‌دهنده در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول (۶). شناسایی و استخراج مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
تشخیص الگوهای پنهان در داده‌های مالی	بینش تحلیلی حساب‌برسان	سازدهای شناختی حرفه‌ای
ارزیابی تأثیر نوسانات اقتصادی بر قضاوت‌ها		
تحلیل ارتباط بین ریسک ذاتی و کنترل‌های داخلی		
شناسایی نقاط ضعف سیستم‌های گزارش‌دهی		
تطبیق فرآیندها با فناوری بلاکچین		
پیش‌بینی پیامدهای مالی تصمیمات مدیریت		
اعمال استانداردهای لازم در ارزیابی‌های دارایی‌ها	چارچوب‌های داور حرفه‌ای	
تفکیک خطاهای سهوی از تقلب عمدی		
وزن‌دهی به شواهد حساب‌برسی		
مدیریت تناقضات گزارش‌های داخلی و قانونی		
استفاده از رویکردهای مبتنی بر ریسک		
ارزیابی اثربخشی کنترل‌های داخلی		
بازنگری انتقادی در تصمیمات گذشته	مکانیسم‌های خودارزیابی انسجامی	
مقایسه عملکرد فردی با معیارهای صنعت		
شناسایی تأثیر سوگیری‌های شناختی		
تنظیم چک‌لیست‌های شخصی‌سازی شده		
تحلیل ریشه‌ای شکاف‌های دانشی		
توسعه شاخص‌های کمی برای دقت پیش‌بینی‌ها		
رعایت مهلت‌های قانونی گزارش‌دهی	انضباط عملیاتی	الزامات انضباطی فردی
مستندسازی جامع مراحل حساب‌برسی		
اجرای آزمون‌های تحلیلی تکمیلی		
پایش تغییرات قوانین مالیاتی		
مدیریت زمان در پروژه‌های پیچیده		
تطبیق فرآیندها با استانداردهای جدید		
کاهش خطاهای انسانی با اتوماسیون	اخلاق حرفه‌ای	
افشای تعارض منافع به هیئت مدیره		
مقاومت در برابر فشارهای مدیریت		
رعایت حریم خصوصی داده‌های مشتریان		
گزارش‌دهی شفاف درباره محدودیت‌های اطلاعاتی		
پرهیز از روابط مالی خارج از چارچوب حرفه‌ای		
اتخاذ موضع بی‌طرفانه در اختلافات		

شرکت در کنفرانس‌های تخصصی حسابرسی	تعهد به توسعه‌ی مستمر	
گذراندن دوره‌های آموزشی پیشرفته		
مطالعه تطبیقی رویه‌های حسابرسی جهانی		
عضویت فعال در انجمن‌های حرفه‌ای		
انتشار مقالات علمی مبتنی بر یافته‌های میدانی		
آموزش مستمر به اعضای جدید تیم‌ها		
نقش حسابرس به عنوان حلقه اتصال اعتباردهندگان	موقعیت‌یابی حرفه‌ای	ادراکات نقش در اکوسیستم مالی
تحلیل تأثیر گزارش‌ها بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران		
ایفای نقش مشاوره‌ای در بهبود کنترل‌های داخلی		
مشارکت در شکل‌گیری سیاست‌های نظارتی		
شناسایی روندهای کلان‌تقلب مالی		
مدیریت انتظارات متناقض سهامداران	تعاملات سلسله‌مراتبی	
ارائه بازخورد سازنده به تیم‌های مالی		
هماهنگی با کمیته‌های حسابرسی داخلی		
انتقال مؤثر یافته‌ها به اعضای غیرمتخصص		
پاسخگویی به پرسش‌های پیچیده نهادهای نظارتی		
ارزیابی تأثیرات زیست‌محیطی فعالیت‌های مالی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرس	
توجه به انعکاس اجتماعی گزارش‌های تعدیل‌شده		
حمایت از شفافیت مالی در پروژه‌های عام‌المنفعه		
ترویج اخلاق حرفه‌ای از طریق مربیگری		
احساس غرور از کشف تقلب‌های پیچیده	محرك‌های روان‌شناختی	چارچوب‌های انگیزشی درونی
لذت حل مسائل تحلیلی بهبوددهنده سیستم‌ها		
انگیزه مشارکت در پرورش نسل جدید حساب‌برسان		
رضایت از نقش در ثبات بازارهای سرمایه		
مدیریت فشارهای حسابرسی شرکت‌های پرریسک	تعادل شناختی-عاطفی	
حفظ سلامت روانی در حجم بالای پرونده‌ها		
ایجاد مرزهای سالم بین زندگی شخصی و حرفه‌ای		
تاب‌آوری در برابر انتقادات تند ذی‌نفعان		

شبکه‌های مضامین برخلاف رویکرد قالب مضامین، شبیه یک تارنما و به صورت گرافیکی نشان داده می‌شوند تا تصور هرگونه سلسله مراتب بین آنها از بین برود. این شبکه‌ها فقط ابزاری تحلیلی هستند و نه خود تحلیل (آتراید استرلینگ، ۲۰۰۱). شکل (۲) شبکه مضامین خودشناسی انسجامی حساب‌برسان را نشان می‌دهد، که می‌توان از آن به عنوان یک سازوکار تصویری برای تفسیر متن استفاده کرد تا نتایج حاصل برای پژوهشگران قابل فهم و روشن باشد عملکرد کارکنان و به تبع آن کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها بستگی تام به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق حفظ انگیزه، روحیه بالا و رضایت بخشی دارد. اگر افراد در مشاغل فعالیت کنند که با شخصیت آنها سازگار باشد، هم اهداف آن سازمان برآورده می‌شود و هم خشنودی شغلی فرد افزایش یافته و جامعه، سازمان و افراد از مزایای آن برخوردار خواهند شد. افزایش رضایت شغلی باعث می‌شود؛ فرد وظیفه‌اش را در نهایت صحت و متکی به اصول اخلاقی و کاری انجام دهد و در نتیجه اهداف سازمان بهتر محقق گردد (صفرزاده و همکاران، ۱۴۰۴).



شکل (۲) چارچوب الگوی خودشناسی انسجامی حسابران

## ۴-۲- یافته‌های تحلیل دلفی

تحلیل دلفی به عنوان حلقه پیوند بین تحلیل کیفی و کمی محسوب می‌شود، چراکه از طریق ارزیابی پایایی ابعاد مدل طراحی شده، اجازه تبیین مولفه‌های مدل را در قالب ابزارهای مورد نظر پژوهش در جامعه هدف در بخش کمی می‌دهد. 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 مولفه‌های پژوهش در قالب یک پرسشنامه هفت گزینه‌ای ترتیب داده شد تا بین اعضای پانل توزیع گردد و بر اساس چند دور رفت و برگشت پرسشنامه، سطح پایایی مولفه‌های پژوهش مورد سنجش قرار گیرد.

جدول (۷) تحلیل دلفی مضامین شناسایی شده

نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی		مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر	
	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین			
تایید	۰/۹۲	۶/۰۴	۰/۹۱	۵/۹۱	بیش تحلیلی حسابران	سازه‌های شناختی حرفه‌ای	الگوی خودشناسی انسجامی حسابران
تایید	۰/۹۳	۶/۱۴	۰/۸۹	۵/۷۴	چارچوب‌های داوری حرفه‌ای		
تایید	۰/۹۱	۵/۹۰	۰/۸۸	۵/۶۶	مکانیسم‌های خودارزیابی انسجامی		
تایید	۰/۹۰	۶/۶۹	۰/۸۴	۶/۱۱	انضباط عملیاتی	الزامات انضباطی فردی	
تایید	۰/۹۲	۵/۸۹	۰/۸۱	۵/۲۹	اخلاق حرفه‌ای		
تایید	۰/۸۲	۵/۷۱	۰/۶۹	۵/۴۳	تعهد به توسعه‌ی مستمر		
تایید	۰/۸۱	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۳۰	موقعیت‌یابی حرفه‌ای	ادراکات نقش در اکوسیستم مالی	
تایید	۰/۸۴	۵/۷۴	۰/۸۲	۶/۰۱	تعاملات سلسله‌مراتبی		
تایید	۰/۸۲	۵/۸۷	۰/۸۲	۵/۴۷	مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرس		

تایید	۰/۹۱	۶/۶۷	۰/۶۷	۵/۲۳	محرک‌های روان‌شناختی	چارچوب‌های
تایید	۰/۸۸	۵/۶۹	۰/۸۴	۵/۰۳	تعادل شناختی-عاطفی	انگیزشی درونی

بر اساس دو معیار میانگین و ضریب توافق، مشخص شد، تمامی مضامین اصلی مربوط به الگوی خودشناسی انسجامی حساب‌رسان، مورد تایید هستند. به بیان دیگر با توجه به اینکه میانگین مولفه‌های 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 مضامین شناسایی شده در بخش کیفی، مورد تایید قرار گرفتند. در ادامه به تعریف مفهومی هر یک از مضامین فراگیر پرداخته شده است (جدول ۸):

جدول (۸) - تعریف مفهومی مضامین فراگیر

مضمون فراگیر	تعریف
سازه‌های شناختی حرفه‌ای	چارچوب‌های ذهنی و نظام‌یافته‌ای که حساب‌رسان برای پردازش، تفسیر و ارزیابی اطلاعات مالی به کار می‌گیرند. این سازه‌ها ترکیبی از دانش تخصصی، تجربیات عملی و قضاوت حرفه‌ای هستند که انسجام تصمیم‌گیری‌ها را تضمین می‌کنند.
الزامات انضباطی فردی	مجموعه‌ای از استانداردهای خودتنظیمی که حساب‌رسان را ملزم به رعایت دقیق اصول حرفه‌ای، مدیریت منابع و پایبندی به چارچوب‌های زمانی و کیفیتی می‌کند. این الزامات، تمایز بین عملکرد معمولی و ممتاز را تعیین می‌نماید.
ادراکات نقش در اکوسیستم مالی	درک چندلایه حساب‌رسان از جایگاه خود به عنوان حلقه واسط بین ذی‌نفعان، که شامل انتظارات متعارض، مسئولیت‌های نظارتی و تأثیرات کلان اقتصادی-اجتماعی می‌شود. این ادراکات، رفتار حرفه‌ای را در بافت سازمانی شکل می‌دهد.
چارچوب‌های انگیزشی درونی	نظام‌های روان‌شناختی که پایداری و تعهد حساب‌رسان را در محیط‌های پرچالش تضمین می‌کنند. این چارچوب‌ها شامل محرک‌های معنادار، مکانیسم‌های تاب‌آوری و تعادل‌بخشی بین خواسته‌های فردی و الزامات سازمانی است.

بدین ترتیب، با حصول اطمینان از پایایی مضامین خودشناسی انسجامی حساب‌رسان می‌بایست نسبت به تهیه پرسش‌نامه محقق ساخت براساس، مقوله‌های شناسایی شده به ترتیب زیر اقدام نمود:

جدول ۹- پرسش‌نامه محقق ساخته خودشناسی انسجامی حساب‌رسان

سوال	ابعاد	مقیاس لیکرت				
		۱	۲	۳	۴	۵
۱ یک حساب‌رسان ماهر، قادر است بین داده‌های مالی به ظاهر نامرتبط، ارتباطات معنادار و الگوهای کلیدی را شناسایی کند.	سازه‌های شناختی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۲ قضاوت‌های حرفه‌ای حساب‌رسان، همواره در چارچوبی منسجم و مبتنی بر مستندات معتبر صورت می‌پذیرد.	شناختی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۳ یک حساب‌رسان متعهد، به صورت مستمر و نظام‌مند، کیفیت تصمیمات و استدلال‌های خود را در طول فرآیند حسابرسی ارزیابی می‌کند.	حرفه‌ای	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۴ حساب‌رسان در اجرای تمامی مراحل حسابرسی، پایبندی دقیق و غیرقابل انعطافی به برنامه‌ریزی و استانداردهای تعریف شده نشان می‌دهد.	الزامات انضباطی فردی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۵ حفظ تمامیت اخلاقی و استقلال رأی، حتی در مواجهه با فشارهای اقتصادی یا سازمانی، اولویت غیرقابل مذاکره یک حساب‌رسان است.	الزامات انضباطی فردی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۶ یک حساب‌رسان پیشرو، یادگیری مستمر و به‌روزرسانی دانش حرفه‌ای را به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر در مسیر شغلی خود می‌پذیرد.	الزامات انضباطی فردی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

۷	حسابرس به درکی روشن از نقش خود به عنوان نگهبان اعتماد عمومی در نظام اقتصادی دست یافته است.	
۸	تعامل حسابرس در ساختار سلسله‌مراتبی تیم، مبتنی بر احترام متقابل، تبادل مؤثر اطلاعات و پذیرش مسئولیت است.	ادراکات نقش در اکوسیستم مالی
۹	گزارش‌های حسابرس، با در نظر گیری آثار گسترده اجتماعی و اقتصادی آن بر ذی‌نفعان مختلف، تهیه می‌شود.	
۱۰	انگیزه‌های درونی مانند کمال‌گرایی مثبت و نیاز به پیشرفت، محرک اصلی دقت و پشتکار حسابرس در انجام امور محوله است.	چارچوب‌های انگیزشی درونی
۱۱	حسابرس موفق قادر است در شرایط پرفشار، هیجانات خود را مدیریت کند تا قضاوت حرفه‌ای او تحت تأثیر عوامل عاطفی قرار نگیرد.	

بر اساس پرسش‌نامه محقق ساخته خودشناسی انسجامی حسابرسان و پرسش‌نامه استاندارد رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، در ادامه فرآیند مطالعه، فرضیه پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) مورد بررسی قرار می‌گیرد.

### ۳-۴- یافته‌های معادلات ساختاری

#### آزمون‌های تشخیصی

قابلیت پیش‌بینی مدل نیز با استفاده از آزمون ناپارامتری استون‌گیسر مورد ارزیابی قرار گرفته است. بررسی مقادیر  $Q^2$  در جدول (۱۰) نشان می‌دهد که هیچ یک از مقادیر  $Q^2$  منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی، برآورده شده است.

جدول ۱۰- شاخص‌های نیکویی برازش، منبع: یافته‌های پژوهشگر

ابعاد	CV.Community( $Q^2$ )
ادراکات نقش در اکوسیستم مالی	۰.۶۴۸
الزامات انضباطی فردی	۰.۶۰۰
خودشناسی انسجامی حسابرسان	۰.۶۷۰
رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی	۰.۸۲۴
سازه‌های شناختی حرفه‌ای	۰.۵۰۳
چارچوب‌های انگیزشی درونی	۰.۶۳۴

پس از برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل پژوهش حاضر، به منظور کنترل برازش کلی مدل از معیاری با عنوان GOF استفاده شد. که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن معرفی شده است. این معیار از طریق رابطه (۱) محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{Communities} \times R^2} \quad \text{رابطه (۱)}$$

از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای مکنون پژوهش و  $R^2$  میانگین مقادیر ضریب تعیین متغیرهای درون‌زای مدل است.

جدول ۱۱- میزان Communalities و  $R^2$ ، منبع: یافته‌های پژوهشگر

متغیرهای مکنون	Communality	$R^2$
ادراکات نقش در اکوسیستم مالی	۰.۸۶۹	۰.۹۶۰

۰.۹۰۹	۰.۸۳۸	الزامات انضباطی فردی
۰.۵۲۲	۰.۷۴۷	خودشناسی انسجامی حسابرسان
۰.۷۳۵	۰.۸۸۷	رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی
۰.۹۱۴	۰.۷۷۴	سازه‌های شناختی حرفه‌ای
۰.۹۶۰	۰.۹۵۴	چارچوب‌های انگیزشی درونی

جدول ۱۲. نتایج برازش مدل کلی، منبع: یافته‌های پژوهشگر

GOF	R <sup>2</sup>	Communality
۰.۸۳۹	۰.۸۳۳	۰.۸۴۵

باتوجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰.۸۳۹ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

#### ۴-۴-آزمون فرضیه پژوهش

به منظور بررسی روایی ابزار سنجش از روایی همگرا<sup>۲۶</sup> و روایی افتراقی به روشهای تحلیل عاملی تاییدی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE)<sup>۳۵</sup> استفاده شده است. روش تاییدی هماهنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را بررسی می‌نماید. در واقع تحلیل عاملی تاییدی شایستگی گویه‌هایی که برای معرفی سازه یا متغیر مکنون برگزیده شده‌اند را بررسی می‌نماید. تحلیل عاملی تاییدی به واقع بسط تحلیل عاملی معمولی است و یکی از جنبه‌های مهم معادلات ساختاری است که در آن فرضیه‌های معینی درباره ساختار بارهای عاملی مورد آزمون قرار می‌گیرند. باتوجه به معیار فرنل و لارکر (۱۹۸۱) بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردارند. همچنین میانگین واریانس استخراج شده در بین سازه‌ها نیز باید بزرگتر مساوی از ۰/۵ باشد. بر اساس نتایج تحقیق حاضر همه‌ی بارهای عاملی حداقل در سطح ۰/۷ هستند. بنابراین روایی همگرایی داده‌ها در این قسمت به طور کامل مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین مقدار آماره‌ی تی تمامی متغیرها مقادیر بیش از ۱/۹۶ را دارا می‌باشند، که بیان‌کننده تأثیرگذار بودن آن‌ها بر سازه متناظر می‌باشد (جدول ۱۳).

جدول ۱۳- بارهای عاملی و آماره تی سوالات پرسشنامه‌ها، منبع: یافته‌های پژوهشگر

متغیرها	بار عاملی	آماره تی
خودشناسی انسجامی	۰.۹۱۷	۸۲.۱۰۵
	۰.۹۲۹	۱۵.۷۵۴
	۰.۷۸۷	۳۷.۵۵۰
	۰.۸۹۱	۴۵.۵۳۵
	۰.۹۱۵	۶۹.۷۰۵
	۰.۹۴۰	۱۷.۶۵۱
	۰.۸۹۷	۵۵.۲۱۴
	۰.۹۴۱	۱۰.۸۱۹
	۰.۹۵۷	۸۲.۱۰۵
	۰.۹۷۸	۵۶.۶۶۳
رفتارهای ناکارآمد حسابرسی	۰.۹۷۶	۹۷.۱۸۱
	۰.۹۴۳	۸۶.۳۲۰
	۰.۹۳۲	۵۴.۳۴۲
	۰.۹۶۲	۵۶.۸۲۵
	۰.۹۵۹	۱۱.۵۸۷
	۰.۹۶۳	۹۶.۷۵۴

۶۶.۶۳۳	۰.۹۶۹	
۲۹.۴۷۴	۰.۸۲۴	
۴۹.۱۱۷	۰.۹۶۲	
۷۳.۶۱۶	۰.۹۴۹	
۱۰.۵۹۸	۰.۹۴۸	

همان‌طور که در جدول (۱۴) مشاهده می‌شود میانگین واریانس استخراج شده برای همه 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 ۱۴- روایی همگرا و پایایی، منبع: یافته‌های پژوهشگر

AVE	پایایی ترکیبی	Rho	آلفای کرونباخ	ابعاد
۰.۸۶۹	۰.۹۵۲	۰.۹۲۶	۰.۹۲۴	ادراکات نقش در اکوسیستم مالی
۰.۸۳۸	۰.۹۳۹	۰.۹۰۹	۰.۹۰۳	الزامات انضباطی فردی
۰.۷۴۷	۰.۹۷۰	۰.۹۷۰	۰.۹۶۵	خودشناسی انسجامی حساب‌رسان
۰.۸۸۷	۰.۹۸۷	۰.۹۸۷	۰.۹۸۶	رفتارهای کاهنده کیفیت حساب‌رسی
۰.۷۷۴	۰.۹۱۱	۰.۸۵۱	۰.۸۵۱	سازه‌های شناختی حرفه‌ای
۰.۹۵۴	۰.۹۷۷	۰.۹۵۴	۰.۹۵۲	چارچوب‌های انگیزشی درونی

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 (۱۵) نتایج آزمون میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی) را نشان می‌دهد. مقادیر قطری، جذر مقادیر AVE هستند.

جدول ۱۵- میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی)، منبع: یافته‌های پژوهشگر

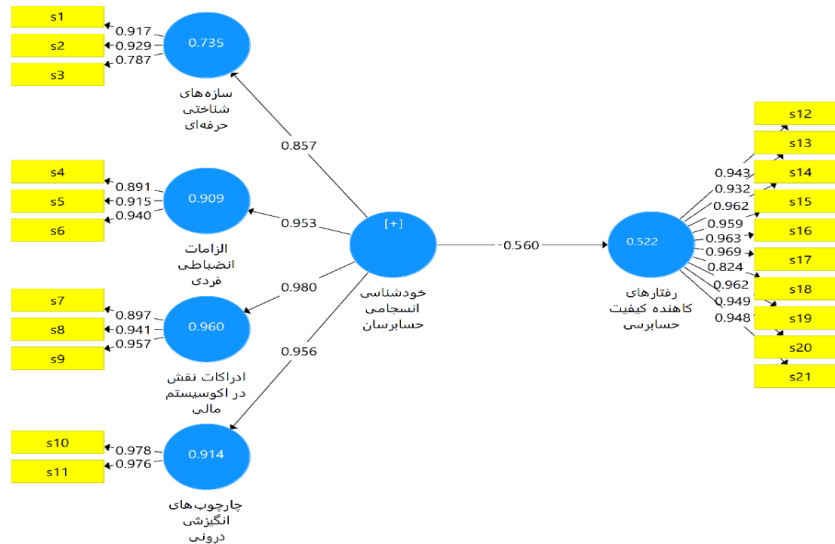
سازه‌ها	ادراکات نقش در اکوسیستم مالی	الزامات انضباطی فردی	خودشناسی انسجامی حساب‌رسان	رفتارهای کاهنده کیفیت حساب‌رسی	سازه‌های شناختی حرفه‌ای	چارچوب‌های انگیزشی درونی
ادراکات نقش در اکوسیستم مالی	۰.۹۳۲					
الزامات انضباطی فردی	۰.۵۳۵	۰.۹۱۵				
خودشناسی انسجامی حساب‌رسان	۰.۶۸۰	۰.۵۵۳	۰.۸۶۴			
رفتارهای کاهنده کیفیت حساب‌رسی	۰.۴۶۰	۰.۶۳۰	۰.۵۶۰	۰.۹۴۲		
سازه‌های شناختی حرفه‌ای	۰.۵۵۱	۰.۷۰۸	۰.۵۵۷	۰.۶۳۸	۰.۸۸۰	
چارچوب‌های انگیزشی درونی	۰.۶۵۱	۰.۶۸۵	۰.۵۵۶	۰.۴۶۰	۰.۴۴۰	۰.۹۷۷

همان‌طور که در جدول (۱۶) مشاهده می‌گردد مقادیر  $R^2$  برای متغیرهای مکنون مدل، بیان‌کننده میزان تأثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیر مستقل است.

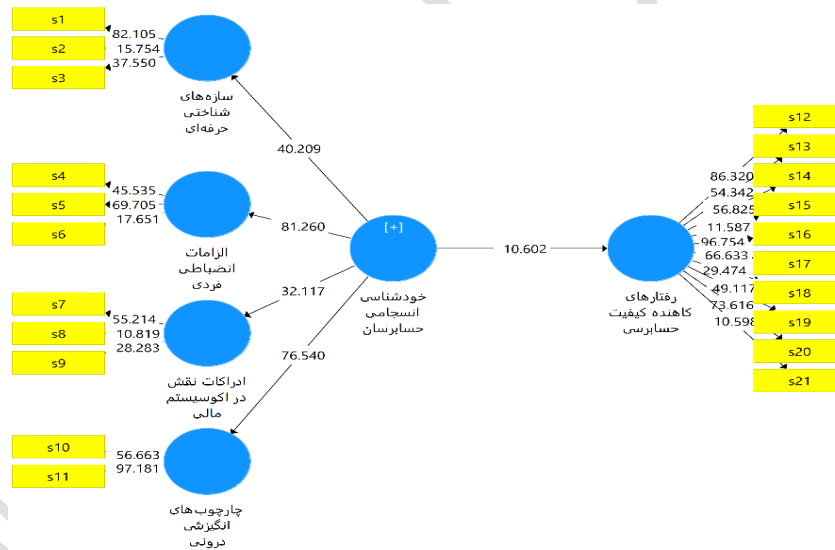
جدول ۱۶- مقادیر  $R^2$  مدل تحقیق، منبع: یافته‌های پژوهشگر

ابعاد	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
-------	------------	----------------------

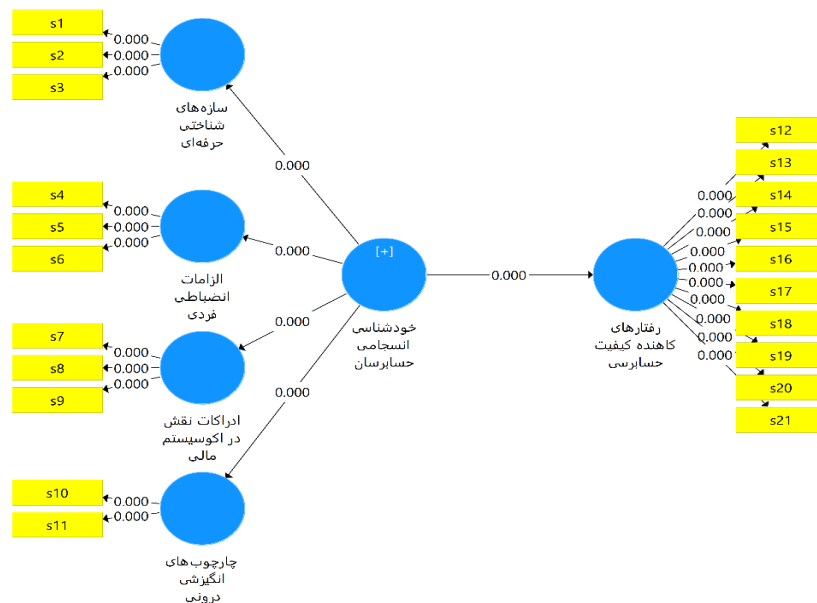
پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل کلی و با توجه به شکل‌های (۳)، (۴) و (۵)، به بررسی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود که نتایج آن در جدول (۱۷)، ارائه شده است.



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



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



شکل ۵- مدل ساختاری فرضیه پژوهش همراه با ضرایب معناداری

باتوجه به مدل ساختاری و ضرایب بار عاملی، در قالب جدول (۱۷) می‌توان نتیجه آزمون فرضیه پژوهش را مشاهده نمود:

جدول ۱۷- نتایج مربوط به آزمون فرضیه پژوهش

شرح	ضریب مسیر ( $\beta$ )	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
فرضیه پژوهش خودشناسی انسجمی حسابرسان بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسان تأثیر معناداری دارد.	-۰/۵۶	۱۰/۶۰۲	تایید فرضیه

باتوجه به شکل (۳) و (۴)، ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر)، خودشناسی انسجمی حسابرسان بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد، چراکه ضریب مسیر منفی و برابر با  $-۰/۵۶$  می‌باشد و آماره  $t$  نیز برابر با  $۱۰/۶۰۲$  می‌باشد، که باتوجه به اینکه بزرگتر از  $۱/۹۶$  است، در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

## ۵- بحث و نتیجه‌گیری

در حرفه حسابرسی، که در آن اعتماد عمومی به عنوان سرمایه اصلی و کیفیت گزارش‌ها به عنوان ستون فقرات ایفای نقش می‌نماید، شناخت ژرفنای عوامل اثرگذار بر رفتار حرفه‌ای حسابرسان به یکی از بنیادی‌ترین کاوش‌های علمی بدل گشته است. در این میان، نقش متغیرهای روان‌شناختی نهادینه شده در ساختار شخصیتی فرد، به ویژه آن دسته از سازه‌هایی که با فرآیندهای خودارجاعی و بازتاب درونی در ارتباط هستند، از جایگاهی راهبردی و تعیین‌کننده برخوردار است. خودشناسی انسجمی، به عنوان یک سازه متعالی در حوزه رشد شخصیت حرفه‌ای، نه تنها بر چگونگی ادراک حسابرس از موقعیت‌های مبهم اخلاقی تأثیر می‌گذارد، بلکه به عنوان یک نظام نظارتی درونی، مرزهای رفتاری او را در مواجهه با فشارهای سازمانی و تعارض‌های ناگزیر محیطی ترسیم می‌نماید. از سوی دیگر، تبیین طیف رفتارهای کاهنده کیفیت به عنوان پدیده‌هایی چندعاملی که می‌توانند ریشه در کاستی‌های ساختاری، ضعف‌های راهبردی یا خلأهای اخلاقی داشته باشند، مستلزم نگاهی نظام‌مند و همه‌جانبه به شبکه درهم‌تنیده علل و عوامل شکل‌دهنده این پدیده‌ها است. در این گذار مفهومی، بررسی پیوند میان این دو قلمرو نظری از سویی ظرفیت‌های درونی ناشی از خودآگاهی انسجام‌بخش و از سوی دیگر بروز بیرونی رفتارهای انحرافی افق‌های جدیدی را برای درک سازوکارهای ارتقای کیفیت در محیط‌های حرفه‌ای می‌گشاید. در این پژوهش باتوجه به پشتوانه‌ی استدلالی‌ روش‌شناسی، بر اساس نوع جمع‌آوری داده‌ها، از

تحلیل‌های بخش کیفی و کمی به طور جداگانه استفاده شد. نتایج پژوهش حاضر، نشان‌دهنده ۴ مضمون فراگیر (سازه‌های شناختی حرفه‌ای، الزامات انضباطی فردی، ادراکات نقش در اکوسیستم مالی، و چارچوب‌های انگیزشی درونی)، ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده (بینش تحلیلی حساب‌برسان، چارچوب‌های داوری حرفه‌ای، مکانیسم‌های خودارزیابی انسجامی، انضباط عملیاتی، اخلاق حرفه‌ای، تعهد به توسعه‌ی مستمر، موقعیت‌یابی حرفه‌ای، تعاملات سلسله‌مراتبی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برس، محرک‌های روان‌شناختی و تعادل شناختی-عاطفی) و ۵۹ مضمون پایه بود. در ادامه باهدف سنجش پایایی مضامین سازمان‌دهنده شناسایی شده، جهت تبیین آن در بستر خودشناسی انسجامی حساب‌برسان، از تحلیل دلفی بهره برده شد و بر اساس ارزیابی میانگین فاز اول و دوم دلفی، مشخص گردید تمامی ابعاد، مورد تأیید قرار گرفتند. در ادامه نتایج حاصل از فرضیه پژوهش نشان داد خودشناسی انسجامی حساب‌برسان بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیر منفی و معناداری دارد.

مدل مفهومی ارائه شده در این پژوهش، حاصل تلفیق نظام‌مند چهار چارچوب نظری مکمل شامل نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، نظریه شناخت اجتماعی، مدل پنج عاملی شخصیت و نظریه‌های هویت است. پیوند هر یک از مضامین فراگیر با این مبانی نظری به گونه‌ای صورت گرفته که زنجیره منطقی میان مبانی فلسفی پژوهش و یافته‌های تجربی حفظ شود. مضمون فراگیر «سازه‌های شناختی حرفه‌ای» با تأکید بر فرآیندهای پردازش اطلاعات و قضاوت، عمدتاً از نظریه شناخت اجتماعی و مدل پنج عاملی شخصیت نشأت می‌گیرد، جایی که ابعاد شناختی شخصیت و مکانیسم‌های یادگیری مشاهده‌ای در شکل‌گیری بینش تحلیلی و داوری حرفه‌ای نقش تعیین‌کننده دارند. مضمون «الزامات انضباطی فردی» نیز بر اساس مدل پنج عاملی (به ویژه بُعد وجدان‌گرایی) و همچنین عناصر کنترل رفتاری درک شده در نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده تبیین می‌شود، به گونه‌ای که انضباط عملیاتی، اخلاق حرفه‌ای و تعهد به توسعه مستمر به عنوان تجلیات عینی این سازه‌های نظری در رفتار حساب‌برسان ظاهر می‌شوند. مضمون فراگیر «ادراکات نقش در اکوسیستم مالی» با نظریه هویت و نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده پیوند می‌خورد، زیرا موقعیت‌یابی حرفه‌ای، تعاملات سلسله‌مراتبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌برس، همگی بازتابی از هویت نقشی فرد و هنجارهای ذهنی ناشی از انتظارات محیط اجتماعی و سازمانی هستند. در نهایت، مضمون «چارچوب‌های انگیزشی درونی» مستقیماً از نظریه خودتعیین‌گری اخذ شده است که در آن محرک‌های روان‌شناختی و تعادل شناختی-عاطفی به عنوان تجلی نیازهای بنیادین خودمختاری، شایستگی و ارتباط در محیط حسابرسی مفهوم‌پردازی می‌شوند. این اتصال نظام‌مند میان یافته‌های تجربی و مبانی نظری، نشان می‌دهد که مدل نهایی صرفاً یک طبقه‌بندی توصیفی نیست، بلکه بازتابی ساختاریافته از فرآیندهای روان‌شناختی و اجتماعی مؤثر بر خودشناسی انسجامی حساب‌برسان است.

اولین مضمون فراگیر این پژوهش، سازه‌های شناختی حرفه‌ای است که خود از درهم‌آمیزی بینش تحلیلی حساب‌برسان، چارچوب‌های داوری حرفه‌ای و مکانیسم‌های خودارزیابی انسجامی شکل می‌گیرد. این مجموعه، یک زیرساخت ذهنی پیش‌ساخته برای حساب‌برس می‌سازد که پیش از مواجهه با هر موقعیت تصمیم‌گیری، نحوه‌ی پردازش اطلاعات، وزن‌دهی به شواهد و ارزیابی ریسک‌ها را هدایت می‌کند. هنگامی که فشار برای تسریع در کار یا چشم‌پوشی از برخی آزمون‌ها وارد می‌شود، این سازه‌های شناختی به‌صورت ناخودآگاه، الگوهای فکری را فعال می‌کنند که کاهش کیفیت را نه به عنوان یک راه‌حل، بلکه به عنوان یک تهدید برای یکپارچگی حرفه‌ای قلمداد می‌نمایند. این سیستم پردازش اطلاعات، رفتارهای کاهنده کیفیت را در مرحله‌ی شکل‌گیری نیت رفتاری، خنثی می‌سازد، چرا که ذهنیت حساب‌برس به گونه‌ای ساختار یافته است که چنین اقداماتی را با خودپنداره‌ی او به عنوان یک متخصص دارای انسجام درونی، در تضاد می‌بیند.

دومین مضمون بنیادین، الزامات انضباطی فردی است که در قالب انضباط عملیاتی، اخلاق حرفه‌ای و تعهد به توسعه‌ی مستمر تجلی می‌یابد. این مضمون، پلی است بین شناخت و عمل؛ به این معنا که حتی اگر سازه‌های شناختی، کاهش کیفیت را نامطلوب تشخیص دهند، این الزامات انضباطی هستند که تضمین می‌کنند اراده‌ی فرد برای عمل کردن بر طبق استانداردها، تحت تأثیر فشارهای محیطی تضعیف نشود. این فرآیند، نوعی نظم‌دهی مستمر به رفتار است که از طریق ایجاد عادات حرفه‌ای قوی، نیاز به اتکای صرف به نیروی اراده در هر لحظه را کاهش می‌دهد.

برای نمونه، حسابرسی که انضباط عملیاتی در او نهادینه شده است، حتی در شرایط خستگی و فشار کاری شدید، مجموعه‌ای از اقدامات کنترل کیفیت را به صورت خودکار و بدون نیاز به تفکر مجدد انجام می‌دهد و بدین ترتیب، احتمال خطاهای ناشی از بی‌دقتی را که از مصادیق رفتار کاهنده کیفیت است، به حداقل می‌رساند.

سومین مضمون اثرگذار، ادراکات نقش در اکوسیستم مالی است که شامل موقعیت‌یابی حرفه‌ای، تعاملات سلسله‌مراتبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرس می‌شود. این مضمون، حس هویت و مأموریت حسابرس را از سطح فردی فراتر برده و او را به عنوان جزئی از یک شبکه‌ی بزرگتر مسئول می‌بیند. هنگامی که حسابرس، نقش خود را نه به عنوان یک کارمند فنی، بلکه به عنوان یک نگهبان اعتماد عمومی درک می‌کند، هر اقدام کاهنده کیفیت را خیانتی به این اعتماد جمعی تفسیر می‌نماید. این درک، یک منبع قدرتمند انگیزشی فراهم می‌آورد که بر انگیزه‌های کوتاه‌مدت فردی (مانند آسایش بیشتر یا اجتناب از تعارض) غلبه می‌کند. در مواجهه با درخواست‌های غیرحرفه‌ای، این حس مسئولیت اجتماعی است که به حسابرس جسارت اخلاقی می‌بخشد تا در برابر چنین درخواست‌هایی مقاومت نموده و پای سلامت فرآیند حسابرسی بایستد.

چهارمین و آخرین مضمون، چارچوب‌های انگیزشی درونی است که محرک‌های روان‌شناختی و تعادل شناختی-عاطفی را در بر می‌گیرد. این مضمون، عمیق‌ترین لایه‌ی مؤثر بر رفتار را نشان می‌دهد؛ جایی که پاداش‌های درونی ناشی از عمل کردن بر طبق ارزش‌ها، جایگزین پاداش‌های بیرونی می‌شود. حسابرسی که به تعادل شناختی-عاطفی دست یافته است، از انجام کار با کیفیت، حتی زمانی که توسط هیچ ناظر بیرونی دیده نمی‌شود، نوعی رضایت درونی و آرامش روان‌شناختی کسب می‌کند. این حالت، یک سیستم انگیزشی خودکفا ایجاد می‌کند که فرد برای حفظ این آرامش درونی، به صورت طبیعی از هر اقدامی که باعث ایجاد ناهماهنگی شناختی و تنش عاطفی شود (مانند اقدامات کاهنده کیفیت) اجتناب می‌ورزد. این چارچوب انگیزشی، پایدارترین مانع در برابر کاهش کیفیت است، چرا که منبع آن در درون فرد قرار دارد و به عوامل بیرونی وابسته نیست. در تبیین نهایی فرضیه‌ی پژوهش، می‌توان استدلال نمود که رابطه‌ی منفی و معنادار بین خودشناسی انسجامی و رفتارهای کاهنده کیفیت، صرفاً یک یافته‌ی آماری نیست، بلکه بازتاب یک واقعیت روان‌شناختی عمیق است. این چهار مضمون فراگیر در تعامل پویا با یکدیگر، یک سیستم دفاعی چندلایه ایجاد می‌کنند که از طریق تقویت قضاوت حرفه‌ای در سطح شناختی، تضمین اجرای استانداردها در سطح عملیاتی، تعمیق حس مسئولیت در سطح اجتماعی و نهادینه کردن انگیزش کیفی در سطح روان‌شناختی، حسابرس را در برابر طیف وسیعی از عوامل فشار که می‌توانند به کاهش کیفیت بینجامند، واکنش می‌نمایند. یادگیری سازمانی باعث افزایش رضایت شغلی حسابرسان تازه کار می‌شود. این امر نشان دهنده توانایی موسسات حسابرسی برای ایجاد رضایت شغلی در میان پرسنل تازه کار خود از طریق آموزش به آنها می‌باشد (صفرزاده و همکاران، ۱۴۰۴).

بنابراین، خودشناسی انسجامی را می‌توان نه یک ویژگی فرعی، بلکه یک زیرساخت روان‌شناختی ضروری برای تحقق کیفیت پایدار در حسابرسی دانست که از طریق این مکانیسم‌های درهم‌تنیده، یکپارچگی حرفه‌ای را در سطحی بنیادین تضمین می‌کند. نتایج این پژوهش در راستای یافته‌های تیلمن<sup>۲۴</sup> و بورگارت (۲۰۲۵) نشان می‌دهد که خودشناسی انسجامی حسابرسان اگرچه از اهمیت بالایی در بهبود قضاوت‌های حرفه‌ای برخوردار است، اما با محدودیت‌های سیستماتیک همراه می‌باشد که این امر به ویژه در حوزه اخلاق حرفه‌ای و مقاومت در برابر فشارهای مدیریتی مشهود است. همسو با مطالعه وو و همکاران<sup>۲۷</sup> (۲۰۲۳)، یافته‌های این تحقیق مؤید آن است که توسعه مهارت‌های اجتماعی-عاطفی و مکانیسم‌های خودارزیابی انسجامی از طریق تجربه عملی و بازخوردهای نظام‌مند می‌تواند به رشد حرفه‌ای حسابرسان منجر شود. همچنین، در تطابق با یافته‌های گرتاز و آرکین<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۶)، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که خودشناسی انسجامی در حسابرسان ترکیبی پیچیده از مؤلفه‌های ذهنی (مانند محرک‌های روان‌شناختی و تعهد به توسعه مستمر) و عینی (مانند چارچوب‌های داوری حرفه‌ای و انضباط عملیاتی) است که به صورت پویا با یکدیگر تعامل دارند. در حالی که مطالعات پیشین عمدتاً بر جنبه‌های عمومی خودشناسی انسجامی تمرکز داشتند، این پژوهش با ارائه مدلی خاص حوزه حسابرسی، گامی فراتر نهاده و نشان داده است که چگونه ترکیب منحصر به فرد بینش تحلیلی، اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و

تعادل شناختی-عاطفی می تواند به بهبود کیفیت حسابرسی بینجامد. همچنین، در تأیید یافته‌های تیمن و بورگارت، این پژوهش نشان داد که موقعیت‌یابی حرفه‌ای حسابرسان در اکوسیستم مالی نقش کلیدی در ارتقای خودشناسی انسجامی آنان ایفا می‌کند. با این حال، برخلاف مطالعات پیشین که بیشتر بر جنبه‌های فردی خودشناسی تأکید داشتند، این پژوهش به صورت ویژه به تعامل پیچیده بین عوامل فردی و سازمانی در شکل‌گیری خودشناسی انسجامی حسابرسان پرداخته است.

بر مبنای یافته‌های پژوهش، به تدوین‌کنندگان استاندارد پیشنهاد می‌شود سازوکار «خودارزیابی انسجامی قضاوت‌های حرفه‌ای» را در استانداردهای کنترل کیفیت ادغام کرده و شاخص‌های انسجام رفتاری را در فرآیندهای نظارتی لحاظ نمایند. همسو با آن، مؤسسات حسابرسی باید با توسعه کارگاه‌های شبیه‌سازی تعارض‌های اخلاقی و جلسات بازخورد گروهی، ابعاد کاربردی این سازه را تقویت کنند. در نهایت، بازنگری در نظام ارزیابی عملکرد مؤسسات از طریق وزن‌دهی به شاخص‌های کیفی و رفتار اخلاقی مستند (مانند انضباط عملیاتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی) در کنار معیارهای کمی، گامی کلیدی در نهادینه‌سازی خودشناسی انسجامی خواهد بود. برای حسابرسان فردی نیز پیشنهاد می‌شود روشی عملیاتی با عنوان «بازبینی سه‌لایه‌ای قضاوت» به کار گرفته شود. در این روش، حسابرس پیش از نهایی‌سازی قضاوت خود، ابتدا آن را از منظر انطباق با استانداردها و رویه‌ها (لایه فنی)، سپس از منظر تطابق با ارزش‌های اخلاقی و باورهای درونی (لایه خودپذیری)، و نهایتاً از منظر پیامدهای آن برای ذی‌نفعان و جامعه (لایه مسئولیت‌پذیری) مورد بازبینی قرار می‌دهد. ثبت مستمر این فرآیند در یادداشت‌های کاری و مرور دوره‌ای آنها نیز می‌تواند به تدریج ظرفیت خودشناسی انسجامی را در حسابرس نهادینه کند.

برای پژوهش‌های آتی، بررسی چگونگی تعامل مضامین شناسایی شده در این تحقیق با متغیرهای زمینه‌ای نظیر فرهنگ سازمانی و ساختار حاکمیت مؤسسات حسابرسی می‌تواند به درک جامع‌تری از این پدیده بینجامد. همچنین، مطالعه‌ی تطبیقی شدت تأثیر هر یک از مضامین سازمان‌دهنده در محیط‌های حرفه‌ای مختلف می‌تواند زمینه‌ساز تدوین راهبردهای اختصاصی برای هر بستر سازمانی شود.

مانند سایر پژوهش‌های علمی، این مطالعه نیز با محدودیت‌هایی مواجه بوده که توجه به آنها در تفسیر یافته‌ها و طراحی پژوهش‌های آتی ضروری است. نخستین محدودیت به ترکیب مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی مربوط می‌شود. اگرچه انتخاب اساتید با سابقه بالا با هدف بهره‌گیری از عمق تجربه و دانش آنان در شناسایی مضامین بنیادین صورت گرفت، اما غلبه دیدگاه‌های مردانه و عدم حضور حسابرسان جوان و زنان در این بخش می‌تواند بر جامعیت یافته‌ها تأثیر گذاشته باشد. در بخش کمی نیز اگرچه تلاش شد نمونه‌ای با حداکثر تنوع ممکن گردآوری شود، اما ۸۱ درصد پاسخ‌دهندگان مرد بوده و مشارکت‌کنندگان عمدتاً از سازمان حسابرسی انتخاب شده‌اند که این مسئله تعمیم‌پذیری نتایج به کل جامعه حسابرسان را با احتیاط مواجه می‌سازد. محدودیت دیگر به روش جمع‌آوری داده‌ها مربوط می‌شود؛ استفاده از پرسشنامه خودگزارشی ممکن است با سوگیری پاسخ‌دهندگان همراه باشد، به ویژه در سنجش سازه‌هایی مانند خودشناسی انسجامی که می‌تواند تحت تأثیر تمایل به ارائه تصویر مطلوب از خود قرار گیرد. با توجه به محدودیت‌های یاد شده، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی با نمونه‌های متنوع‌تر از نظر جنسیت، سن، نوع موسسه (خصوصی و دولتی) و نیز با بهره‌گیری از روش‌های ترکیبی و داده‌های چندمنبعی، به آزمون و بسط مدل ارائه شده در این پژوهش بپردازند. همچنین انجام مطالعات طولی برای بررسی پایداری ابعاد خودشناسی انسجامی در طول زمان و تأثیر آن بر رفتارهای کاهنده کیفیت می‌تواند به غنای ادبیات این حوزه بیفزاید. برای غلبه بر محدودیت‌های ناشی از سوگیری اجتماعی-مطلوب در سنجش رفتارهای کاهنده کیفیت، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی از روش‌های تکمیلی و چندمنبعی برای گردآوری داده‌ها بهره‌گیرند. برای نمونه، استفاده از مشاهده مستقیم فرآیندهای کاری، انجام مصاحبه با همکاران و سرپرستان تیم‌های حسابرسی، و همچنین بررسی مستندات و پرونده‌های کاری می‌تواند تصویری واقعی‌تر از بروز این رفتارها ارائه دهد. علاوه بر این، طراحی پژوهش‌های طولی با ایجاد فاصله زمانی میان سنجش خودشناسی انسجامی و گزارش رفتارهای

کاهنده کیفیت می تواند احتمال تأثیرپذیری پاسخها از تمایل به ارائه تصویر مطلوب را کاهش دهد. چنین راهکارهایی اگرچه زمان بر و پرهزینه هستند، اما اعتبار یافته‌ها را افزایش داده و امکان شناسایی روابط علی دقیق‌تری را فراهم می‌آورند.

## 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

مشارکت نویسندگان در مقاله مستخرج از رساله تقریباً به شکل زیر باشد:

نویسنده اول: تهیه و آماده‌سازی نمونه‌ها، انجام آزمایش و گردآوری داده‌ها، انجام محاسبات، تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، تحلیل و تفسیر

اطلاعات و نتایج، تهیه پیشنویس مقاله

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

مقاله

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

نویسنده چهارم و پنجم: استاد مشاور اول و دوم رساله، مشارکت در طراحی پژوهش، نظارت بر پژوهش، مطالعه و بازبینی مقاله

### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

### حامی مالی

این پژوهش مستخرج از رساله دکتری بوده و از حمایت مالی سازمان خاصی برخوردار نمی‌باشد.

### سپاسگزاری

نویسندگان از داوران محترم مقاله که با پیشنهادهای ارزشمند خود باعث بهبود و ارتقای محتوای مقاله شدند، کمال تقدیر و تشکر را دارند.

### منابع

- خدابنده، آذر و نوری، راحله و اسکندری، ثریا (۱۴۰۳). تأثیر تعهد حرفه‌ای، تعهد به اخلاقیات، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، منبع کنترل درونی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، مهندسی صنایع و اقتصاد. <https://civilica.com/doc/2213621>
- ستایش، محمد حسین، دهداری، الیاس، صادقی، مینا و مسعودی، یونس. (۱۴۰۳). تأثیر شایستگی‌های هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۴(۴)، ۳۱-۴۸. <https://doi.org/10.22051/jera.2024.47477.3262>
- ستوده، مسعود، پورحیدری، امید، خدای پور، احمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر فشار شغلی و تردید حرفه‌ای بر قضاوت حسابرسان. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۵۸(۱۱)، ۵-۲۸. <https://doi.org/10.22034/iaar.2024.1979476.1862>
- شمس بیدهندی محمدرضا، بمانی محمدآبادی مجید، رفاهی بخش سمانه. بررسی تأثیر ماکیاولیسم بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۱۴۰۳؛ ۹(۱۷): ۲۲۵-۲۴۶. <https://aapc.khu.ac.ir/article-1-1269-fa.html>

- شیخ، محمدجواد و عالم زاده، سینا. (۱۴۰۴). بررسی تاثیر فاصله ذهنی و فاصله ارتباطی بر رفتار تهدید کننده کیفیت حسابرسی. فصلنامه پژوهش های حسابرسی حرفه ای، انتشار آنلاین از ۲۸ مهر ۱۴۰۴. <https://doi.org/10.22034/jpar.2025.2064374.1433>
- صفرزاده، محمدحسین؛ هوشمند کاشانی، عباس؛ صالح-پور، عبدالباست. (۱۴۰۳). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی، مجله پژوهش های حسابرسی حرفه ای، سال ۴ بهار ۱۴۰۳، شماره ۱۴. <https://ensani.ir/fa/article/64035>
- غلامی فتیده، اشکان، مهرانی، کاوه، تحریری، آرش. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی با اثر میانجی استرس شغلی: تحلیلی از محیط حسابرسی ایران. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۹(۷۶)، ۶۵-۹۶. <https://doi.org/10.22051/jefa.2023.43711.1670>
- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024). Work Overload, Work–Life Balance and Auditors' Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. *Australian Accounting Review*, 34(1), 4-28. <https://doi.org/10.1111/auar.12417>
- Balboula, M.Z. and Elfarg, E.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*, 4(2), 89-101. <https://doi.org/10.1108/jfra-06-2023-0296>
- Browman, A. S. (2025). Centering Social Fit, Self-Concept Fit, Goal Fit, and Resource Fit as Core Elements of Students' Experiences of Belonging at School. *Educational Psychology Review*, 37(2), 38. <https://doi.org/10.1007/s10648-025-10009-3>
- Chen, Ya-Hui & Wang, Kung-Jeng & Liu, Shih-Hsun. (2023). How Personality Traits and Professional Skepticism Affect Auditor Quality? A Quantitative Model. *Sustainability*. 15(7), 74-93. <https://doi.org/10.3390/su15074793>
- Crone, E. A., Green, K. H., van de Groep, I. H., & van der Crujisen, R. (2022). A neurocognitive model of self-concept development in adolescence. *Annual Review of Developmental Psychology*, 4, 273-295. <https://doi.org/10.1146/annurev-devpsych-121220-015>
- Coram, P., Glavovic, A., Ng, J., & Woodliff, D. R. (2008). The moral intensity of reduced audit quality acts. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 27(1), 127-149. <https://doi.org/10.2308/aud.2008.27.1.127>
- Demissie, E. D., Koech, D. K., & Molnár, E. (2024). Work-life balance. *Multidiszciplináris kihívások és lehetőségek (Multidisciplinary Challenges and Opportunities)*, 1(1), 45–60. DOI: <https://doi.org/10.56808/multichal.2024.101>
- Fadhila, L. S., Susilowati, D., Budiarti, L., & Barika, C. R. (2024, October). Auditor work-life balance: Study phenomenology. In *Proceedings of the International Student Conference on Accounting and Business (Vol. 3, pp. 45–56)*. Universitas Negeri Surabaya. International Student Conference on Accounting and Business (ISCAB). <http://conference.forkommsaunsoed.com/index.php/iscoab-psa/article/view/118>
- Firdaus, F., Ujianto, U., & Slamet, R. (2023). The Effect of Job Security and Job Attractiveness on Intention to Leave: the Mediation Role of Employee Engagement. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(5), 12. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1234>
- Gholami-Fatideh, Ashkan, Mehrani, Kaveh, & Tahriri, Arash. (2022). Examining the impact of time pressure, work-family conflict, and role ambiguity on audit quality-reducing behaviors with the mediating effect of job stress: An analysis of the Iranian auditing environment. *Financial Experimental Accounting Studies*, 19(76), 65-96. [in persian]
- Guerrettaz, J., & Arkin, R. M. (2016). Distinguishing the subjective and the objective aspects of self-concept clarity. *Social and Personality Psychology Compass*, 10(4), 219-230. <https://doi.org/10.1111/spc3.12246>
- Hards, E., Rathbone, C. J., Ellis, J. A., & Reynolds, S. (2024). 'What is the self anyway?' towards a more parsimonious conceptualisation of the self: A review. *New Ideas in Psychology*, 74, 101080. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2024.101080>
- Javid, Z. K., Mubashar, M., Mahmood, K., Noor, A., Javed, N., Akhtar, K., & Ali, A. L. (2024). Effect of emotional intelligence and self-concept on academic performance: a systematic review of cross-cultural research. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 13(2), 189-199. <https://doi.org/10.61506/01.00315>
- Juliantini, N. K. D., Sudana, I. P., Suprasto, H. B., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2019). Gender and work-life balance: A phenomenological study on Balinese female auditor. *International Journal of Social Sciences*

- and Humanities*, 3(2), 224-237. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n2.338>
- Khodabandeh, Azar, Nouri, Raheleh, & Eskandari, Soraya. (2024). The impact of professional commitment, commitment to ethics, audit quality-reducing behaviors, internal locus of control, and emotional intelligence on fraud detection ability. The First International Conference on Management, Accounting, Industrial Engineering, and Economics. [in persian]
  - Knechel, W. R. (2000). Behavioral research in auditing and its impact on audit education. *Issues in accounting education*, 15(4), 695-712. <https://doi.org/10.2308/iace.2000.15.4.695>
  - 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.v18i1.8>
  - Nishad, A., Vaidya, H., Shah, K., Patel, K., & Goel, M. (2024). Factors Influencing Development of Self-Concept in Infants: A Systematic Review. *Theory and Practice in Child Development*, 4(2), 18-46. <https://doi.org/10.46303/tpicd.2024.9>
  - Sahni, P., & Fakhr, R. (2022). Self-Hypnosis Boosts Self-Concept: A Review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6). <https://doi.org/10.5281/zenodo.6975635>
  - Safarzadeh, M., Houshmand Kashani, A., & Salehpour, A. (2024). Examining the relationship between organizational learning and job satisfaction of audit trainees. *Professional Auditing Research Journal*, Vol. 4, Spring 2024, No. 14. Retrieved from <https://ensani.ir/fa/article/64035> . [in persian]
  - Setayesh, Mohammad Hossein, Dehdari, Elyas, Sadeghi, Mina, & Masoudi, Younes. (2024). The impact of emotional intelligence competencies on audit quality-reducing behaviors. *Experimental Accounting Research*, 14(4), 31-48. [in persian]
  - Shams-Bidehendi, Mohammadreza, Bemani-Mohammadabadi, Majid, & Rafahi-Bakhsh, Samaneh. (2024). Examining the impact of Machiavellianism on audit quality-reducing behaviors. *Biannual Journal of Value and Behavioral Accounting*, 9(17), 225-246. [in persian]
  - Sheikh, Mohammadjavad, & Alamzadeh, Sina. (2025). Examining the impact of psychological distance and communication distance on audit quality-threatening behaviors. *Quarterly Journal of Professional Auditing Research*, Online publication on October 20, 2025. [in persian]
  - Slotter, E. B., & Emery, L. F. (2018). Self-concept clarity and social role transitions. *Self-concept clarity: Perspectives on assessment, research, and applications*, 85-106. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-71547-6\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-71547-6_5)
  - Sotoudeh, Masoud, Pourheidari, Omid, & Khodamipour, Ahmad. (2023). Examining the impact of job stress and professional skepticism on auditor judgment. *Accounting and Auditing Research*, 58(11), 5-28. [in persian]
  - Thielmann, I., & Burghart, M. (2025). Self-knowledge: Limits, implications, and paths to change. *Current Opinion in Psychology*, 102056. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2025.102056>
  - Wright, E. C., & Riskind, J. H. (2021). A cognitive dissonance perspective on threats to self-concept in obsessive-compulsive disorder. *Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders*, 28, 100619. <https://doi.org/10.1016/j.jocrd.2020.100619>
  - Wu, I. C., Lo, C. O., Chrostowski, M., Tsai, K. F., & Sue, D. (2023). A case study of self-inclusion: Self-knowledge as a potential tool for inclusive education. *Trends in Psychology*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s43076-023-00068-9>

بی نویس

- |                 |                       |
|-----------------|-----------------------|
| 1. Browman      | 6. Balboula and Elfar |
| 2. Javaid et al | 7. Juliantini         |
| 3. Alves et al  | 8. Sahni & Fakhr      |
| 4. Hards et al  | 9. Nishad et al       |
| 5. Fadhila      | 10. Chen et al        |

11. Internalized Professional Skepticism
12. Deep Information Processing
13. Heuristic Processing
14. Identity Coherence
15. Moral Disengagement
16. Guerrettaz & Arkin
17. Knechel
18. Coram, Ng & Woodliff
19. Coram, Glavovic, Ng, & Woodliff
20. Crone et al
21. Wright & Riskind
22. Slotter & Emery
23. Guerrettaz & Arkin
24. Thielmann & Burghart
25. Munidewi
26. Convergent Validity
27. Wu et al
28. Walker
29. Partial Least Squares