

تأثیر بهزیستی ذهنی و رویکردهای حرفه ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی؛ یک دیدگاه رفتاری

یزدان رضازاده

گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

Y.rezazade@iaiu.ir

محمد رضا پورعلی

گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. (نویسنده، مسئول مکاتبات)

Pourali@iua.ac.ir

محمود صمدی لرگانی

گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

Mslargani@iua.ac.ir

محمد رضا زربخش بحری

گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

M.zarbaksh@iua.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۲۲

چکیده

کیفیت حسابرسی ضامن اعتبار صورت‌های مالی در بازارهای سرمایه است و مفهوم بهزیستی، که برگرفته از تعریف سازمان جهانی بهداشت است، امروزه جامعیت علمی بیشتری یافته است. رویکردهای حرفه‌ای حسابرسان شامل نگرش‌ها، ارزش‌ها و تعهدات فردی به اصول حرفه‌ای است. و یک متغیر کلیدی محسوب می‌شود. هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر بهزیستی ذهنی و رویکردهای حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی است. رویکرد پژوهشی، این مطالعه از نوع آمیخته با طرح اکتشافی متوالی است. به منظور کشف و تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های بهزیستی ذهنی مؤثر، از راهبرد "تحلیل مضمون" بهره‌گیری و داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان گردآوری شده است. سپس بر پایه یافته‌های کیفی، پرسشنامه‌ای طراحی و در میان نمونه آماری توزیع شده است. تحلیل داده‌های با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی و مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده. برای بررسی روایی سازه تحقیق، تحلیل عاملی تأییدی انجام و برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. نرم‌افزارهای به‌کاررفته در این تحقیق شامل نسخه ۲۴ نرم‌افزار SPSS و نسخه ۳ نرم‌افزار Smart PLS بودند. جامعه آماری شامل خبرگان و متخصصان حوزه حسابرسی و روانشناسی شغلی است. روش نمونه‌گیری هدفمند و در ادامه از تکنیک گلوله برفی استفاده شد. حجم نمونه مورد نیاز ۲۴۰ نفر برآورد گردید. تعداد ۲۶۰ پرسشنامه پخش گردید که از این تعداد ۲۴۳ به صورت صحیح جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان‌دهنده تأثیر معنادار ابعاد بهزیستی ذهنی و رویکردهای حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی است.

واژه‌های کلیدی: بهزیستی ذهنی، کیفیت حسابرسی، رویکردهای حرفه‌ای حسابرسان، تحلیل مضمون

۱- مقدمه

متغیرهایی می‌تواند نتایج ارزشمندی به همراه داشته باشد. پژوهشگران به صورت تجربی ثابت کرده‌اند که راهنمایی‌های مربوط به عملکرد بهینه، معرفی جایگزین‌ها، و ارزیابی جامع سبک‌های فکری، به تهیه توضیحات غنی‌تر برای گزینه‌های انتخابی منجر می‌شود. (بشیری منش و همکاران، ۱۴۰۱). بهزیستی ذهنی، که به ارزیابی فرد از روند و هدف زندگی و میزان رضایت او از زندگی اشاره دارد، عاملی درونی است که بر وظایف کارکنان سازمان تأثیر می‌گذارد. خودکارآمدی نیز به باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به اهداف اشاره دارد. بنابراین، خوشبینی و امید به موفقیت که از کارکرد بهزیستی ذهنی عاطفی و مثبت ناشی می‌شود، انگیزه را برای تلاش بیشتر و احساس خوشبختی و موفقیت افزایش می‌دهد. کارکنانی که بهزیستی ذهنی بالایی دارند، هیجانات مثبت بیشتری را تجربه کرده و وقایع را مثبت ارزیابی می‌کنند، در حالی که افراد با بهزیستی ذهنی پایین، اغلب هیجانات منفی مانند اضطراب و افسردگی را تجربه کرده و موقعیت‌های زندگی را نامطلوب می‌دانند. مرور ادبیات نشان می‌دهد که رضایت شغلی و تعهد حسابرسان به سازمان، منجر به افزایش انگیزه، لذت از کار، شادی و رفتارهای سازمانی مثبت می‌شود که در نهایت کیفیت کار آن‌ها را ارتقا می‌بخشد. این امر حسابرسان را به یادگیری مهارت‌های تیمی برای پیشرفت شغلی سوق می‌دهد که به نوبه خود به نفع سازمان است (بشیری منش و همکاران، ۱۴۰۱). در نتیجه، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بهزیستی ذهنی و رویکردهای حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است؟

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

کیفیت حسابرسی، ستون فقرات اعتماد عمومی به گزارش‌های مالی و نظام اقتصادی است. در سال‌های اخیر، با پیچیده‌تر شدن محیط کسب و کار و افزایش انتظارات از حرفه حسابرسی، تمرکز بر عوامل تعیین‌کننده کیفیت حسابرسی بیش از پیش اهمیت یافته است. در حالی که عوامل ساختاری و استانداردها نقش خود را دارند، تحقیقات جدیدتر به طور فزاینده‌ای بر عوامل انسانی و رفتاری تأکید می‌کنند. در این راستا، بررسی تأثیر «بهزیستی ذهنی» و «رویکردهای حرفه‌ای» حسابرسان از منظر رفتاری، دریچه‌ای نو به سوی درک عمیق‌تر و بهبود کیفیت حسابرسی می‌گشاید. حسابرسی صرفاً مجموعه‌ای از رویه‌ها و تکنیک‌های فنی نیست، بلکه فرآیندی است که به شدت تحت تأثیر

کیفیت حسابرسی، متغیری محوری در پژوهش‌های حسابرسی است. این فرآیند، علی‌رغم تحمیل هزینه، برای حل تضاد منافع مدیران و ذینفعان و تضمین پاسخگویی شرکت، اجتناب‌ناپذیر است. به عنوان مثال در مواردی که مکانیزم‌های حاکمیت شرکتی ضعیف عمل می‌کنند، کیفیت حسابرسی می‌تواند به عنوان جایگزینی از مکانیزم‌های حاکمیت شرکتی به منظور پشتیبانی از منافع سهامداران به کارگرفته شود (چوی و وانگ^۱، ۲۰۰۷). کیفیت حسابرسی، نقشی کلیدی در بهبود وضوح و شفافیت اطلاعات حسابداری ایفا می‌کند. (بشیری منش و همکاران، ۱۴۰۱). دی‌آنجلو^۲ (۱۹۸۱) کیفیت حسابرسی را سنجش و ارزیابی بازار از توانایی حسابرس در کشف تحریفات با اهمیت و گزارش تحریف‌های کشف شده تعریف کرده است. پالمروس^۳ (۱۹۸۶) کیفیت حسابرسی را ایجاد اطمینان از صورت‌های مالی و احتمال آنکه صورت‌های مالی هیچگونه تحریف با اهمیتی نداشته باشد تعریف می‌کند. حسابرسی با کیفیت بالا، قابلیت اتکای گزارشات مالی را می‌افزاید. افزایش قابلیت اتکا، برخاسته از اطمینان بخشی بیشتر در این باره است که صورت‌های مالی، شرایط اقتصادی شرکت را به نحو منصفانه نشان می‌دهد. کیفیت حسابرسی، از کیفیت صورت‌های مالی قبل از حسابرسی نیز تأثیر می‌پذیرد. در سیستم گزارشگری مالی، شرایط زیربنایی اقتصادی و ویژگی‌های ذاتی شرکت که تعیین‌کننده شرایط اقتصادی زیربنایی است؛ به صورت‌های مالی مربوط می‌شود (دجو و اسچرند^۴، ۲۰۱۰). با اینکه بهزیستی مفهومی فراتر از شادی صرف است و سلامت فرد و محیط را نیز در بر می‌گیرد، سازمان جهانی بهداشت با ارائه تعریفی جامع، به درک عمیق‌تر این مفهوم در جامعه علمی کمک کرده است. شادکامی تنها یکی از مؤلفه‌های بهزیستی است و تجربه شادی زودگذر، مانند مصرف مواد، نمی‌تواند نشان‌دهنده بهزیستی واقعی باشد. تمرکز اصلی باید بر بهزیستی جامع باشد که شامل سلامت، عملکرد فرد و محیط زیست اوست (هنریک^۵، ۲۰۱۳).

اگرچه برخی مطالعات پیشین به‌طور پراکنده به این دو متغیر اشاره کرده‌اند، اما شواهد تجربی منسجمی درباره نقش توأمان بهزیستی ذهنی و رویکرد حرفه‌ای در کیفیت حسابرسی در دست نیست. بیشتر پژوهش‌ها این متغیرها را به‌صورت مستقل، غیرمستقیم یا در بسترهای مفهومی دیگر بررسی کرده‌اند. افزون بر این، در بافت حرفه‌ای ایران، که ویژگی‌های فرهنگی، ساختاری و فشارهای خاص خود را دارد، بررسی چنین

⁴. Dachau & Scherand
⁵.Henrik

¹. Choi & Wang
². D'Angelo
³. Palmrose

بهزیستی ذهنی و رویکردهای حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی: یک دیدگاه رفتاری» نه تنها از منظر آکادمیک ارزشمند است، بلکه ضرورت عملی بالایی نیز دارد. این تحقیق می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف در سیستم فعلی حسابرسی از منظر انسانی پرداخته و با ارائه راهکارهای مبتنی بر شواهد، به ارتقای اعتماد عمومی به این حرفه حیاتی کمک شایانی نماید.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق:

در محیط کسب و کار جهانی که با تغییرات سریع، فشارهای رقابتی بی‌وقفه، و پیچیدگی‌های روزافزون اطلاعاتی مشخص می‌شود، حرفه حسابرسی نقش بی‌بدیلی در تضمین شفافیت، اعتبار، و اعتماد عمومی ایفا می‌کند. ماهیت ذاتی این حرفه، که اغلب با ساعات کاری طولانی، ضرب‌الاجل‌های فشرده، نیاز به دقت بی‌عیب و نقص، و مسئولیت‌های قانونی سنگین همراه است، حسابرسان را در معرض سطوح قابل توجهی از استرس و فرسودگی شغلی قرار می‌دهد (فیرمنسیه و همکاران^۳، ۲۰۲۳). در همین راستا، کیفیت حسابرسی، که به حق به عنوان ستون فقرات اعتبار و شفافیت مالی در بازارهای سرمایه محسوب می‌شود، دیگر صرفاً تابعی از پروتکل‌های فنی و رویه‌های استاندارد نیست. بلکه، نیازمند توجه عمیق و همه‌جانبه به عوامل انسانی پشت صحنه این فرآیند حیاتی است. حسابرسانی که از بهزیستی ذهنی بالایی برخوردارند، نه تنها قادر به اعمال قضاوت‌های حرفه‌ای بی‌طرفانه و مستقل هستند، بلکه در مواجهه با ابهامات و فشارهای محیطی نیز از تاب‌آوری بیشتری برخوردارند.

این پژوهش در راستای ارتقای کیفی حرفه حسابرسی و ارتقای سطح اعتماد در گزارشگری مالی، نوآوری‌های متعددی را به ارمغان می‌آورد. در گام نخست، با شناسایی و تبیین ابعاد کلیدی مؤثر بهزیستی ذهنی بر کیفیت حسابرسی، دانش موجود در این حوزه را تعمیق می‌بخشد. در ادامه، با ارائه‌ی یک چارچوب جامع برای ارتقای بهزیستی ذهنی حسابرسان، راهکاری عملی برای ایجاد محیط‌های کاری سالم‌تر و پویاتر در سراسر صنایع و فعالیت‌های اقتصادی فراهم می‌آورد. این امر نه تنها منجر به بهبود کیفیت گزارشگری مالی و افزایش اعتماد سرمایه‌گذاران می‌شود، بلکه به تغییر نگرش جامعه نسبت به حسابرسان از یک نیروی صرفاً اجرایی به عاملی ارزشمند با مسئولیت‌های اجتماعی عمیق‌تر کمک می‌کند. همچنین،

قضاوت‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای حسابرسان قرار دارد. بهزیستی ذهنی (شامل رضایت شغلی، سلامت روان، کاهش استرس و فرسودگی شغلی) می‌تواند به طور مستقیم بر توانایی حسابرس در اعمال قضاوت حرفه‌ای، حفظ شک و تردید حرفه‌ای و تمرکز بر وظایف تأثیر بگذارد. تحقیقات نشان داده‌اند که حسابرسان با بهزیستی ذهنی بالاتر، تمایل کمتری به سازش در اصول حرفه‌ای و دقت در اجرای فرآیند حسابرسی دارند (فرانسیس^۱، ۲۰۰۶). رویکردهای حرفه‌ای، که شامل نگرش‌ها، باورها و شیوه‌های کاری حسابرسان است، نیز در کیفیت نهایی حسابرسی نقشی حیاتی ایفا می‌کنند. این رویکردها می‌توانند شامل میزان پایبندی به اصول اخلاقی، تعهد به یادگیری مستمر، نحوه مدیریت زمان و اولویت‌بندی وظایف، و حتی نحوه تعامل با مشتری و تیم باشد. حسابرسانی که رویکرد حرفه‌ای قوی، مبتنی بر صداقت، دقت و مسئولیت‌پذیری دارند، احتمال بیشتری دارد که کیفیت بالاتری از خدمات حسابرسی را ارائه دهند (دی‌آنجلو^۲، ۱۹۸۱).

مطالعات متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی پرداخته‌اند، اما تلفیق این دو جنبه (بهزیستی ذهنی و رویکردهای حرفه‌ای) از دیدگاه رفتاری، همچنان یک حوزه نسبتاً نوپا و نیازمند کاوش بیشتر است. درک چگونگی تأثیرگذاری متقابل این عوامل بر یکدیگر و در نهایت بر کیفیت حسابرسی، می‌تواند به تدوین راهکارها و برنامه‌های عملیاتی مؤثرتر برای بهبود عملکرد حسابرسان کمک کند. یافته‌های این تحقیق می‌تواند راهنمایی ارزشمندی برای موسسات حسابرسی، نهادهای حرفه‌ای و حتی دانشگاه‌ها باشد. با شناخت دقیق‌تر عواملی که بر بهزیستی ذهنی و رویکردهای حرفه‌ای حسابرسان تأثیر می‌گذارند، می‌توان برنامه‌های آموزشی، حمایتی و مدیریتی هدفمندتری را طراحی کرد. برای مثال، ایجاد محیط کاری سالم‌تر، ارائه مشاوره‌های روانشناسی، یا طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای که بر تقویت مهارت‌های رفتاری و ذهنی تمرکز دارند، می‌تواند به طور غیرمستقیم کیفیت حسابرسی را ارتقا دهد. نهادهای بین‌المللی مانند هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابداری و حسابرسی (IAASB) و هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های عام (PCAOB) نیز بر اهمیت عوامل انسانی و قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی تأکید کرده‌اند. تحقیق در این زمینه، نه تنها به دانش نظری موجود می‌افزاید، بلکه می‌تواند به طور عملی در راستای اهداف این نهادها برای ارتقای کیفیت حسابرسی در سطح جهانی قرار گیرد. در نهایت، تحقیق بر روی «تأثیر

et al Firmansyah^۳.

Francis^۱.
DeAngelo^۲.

توسعه یک الگوی نوین برای پیشرفت کیفیت حسابرسی بر پایه شاخص‌های بهزیستی ذهنی، مسیر را برای ارتقای مستمر این حرفه هموار می‌سازد. در نهایت، این پژوهش با ارائه پیشنهادها مشخص و کاربردی برای بهبود سیاست‌های منابع انسانی در شرکت‌های حسابرسی، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با تمرکز بر ارتقای بهزیستی ذهنی کارکنان خود، شاهد افزایش بهره‌وری، کاهش فرسودگی شغلی و در نتیجه، ارتقای چشمگیر کیفیت خدمات حسابرسی باشند.

تحقیق حاضر با هدف بررسی دقیق و کاوش عمیق در ارتباط چندوجهی و پیچیده میان بهزیستی ذهنی حسابرسان و کیفیت حسابرسی شکل گرفته است. این پژوهش به تحلیل جامع و انتقادی این دو سازه کلیدی در ادبیات علمی موجود می‌پردازد و سعی دارد تا با شناسایی مکانیزم‌های تأثیرگذاری سلامت روان بر عملکرد حرفه‌ای، به غنای مبانی نظری و تجربی در این حوزه کمک کند. هدف نهایی، ارائه بینش‌های ارزشمند برای ذینفعان مختلف، از جمله موسسات حسابرسی، نهادهای نظارتی و خود حسابرسان، به منظور تدوین استراتژی‌هایی برای ارتقای هم‌زمان بهزیستی ذهنی و کیفیت حسابرسی است، که در نهایت به افزایش اعتماد عمومی به گزارشگری مالی منجر خواهد شد. مفهوم بهزیستی ذهنی حسابرسان، که در ادبیات علمی به عنوان مجموعه‌ای از ابعاد گوناگون روان‌شناختی (مانند رضایت از زندگی و احساس هدفمندی)، شناختی (مانند توانایی حل مسئله و تفکر انتقادی تحت فشار)، و اجتماعی-عاطفی (مانند هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی) تعریف می‌شود، به طور فزاینده‌ای به عنوان یک عامل حیاتی و بنیادین در حفظ و ارتقای کیفیت خدمات حسابرسی شناخته می‌شود (صالحی و همکاران، ۲۰۲۰).

۱-۲- کیفیت حسابرسی

کیفیت حسابرسی به توانایی حسابرسان در ارائه ارزیابی دقیق و بی‌طرفانه از اطلاعات مالی یک سازمان اشاره دارد. این کیفیت نه تنها به اعتبار گزارش‌های مالی کمک می‌کند، بلکه برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و مالی نیز بسیار حیاتی است. موسسه حسابرسی با ارائه خدمات حرفه‌ای و استاندارد، به حفظ و ارتقاء کیفیت حسابرسی کمک می‌کند. دی‌آنجلو^۱ (۱۹۸۱) کیفیت حسابرسی را سنجش و ارزیابی بازار از توانایی حسابرسان در کشف تحریفات با اهمیت و گزارش تحریف‌های کشف شده تعریف کرده است. همچنین، دی‌آنجلو تأکید کرده است

حسابرسی که موارد نادرست را کشف و گزارش کند، به معنای واقعی کلمه حسابرسان مستقل است؛ بنابراین، طبق تعریف دی‌آنجلو کیفیت حسابرسی، افزایش توانایی حسابرسی در کشف تحریفات حسابداری و ارزیابی توانایی و استقلال حسابرسان توسط بازار است. پالمروس^۲ (۱۹۸۶) کیفیت حسابرسی را ایجاد اطمینان از صورت‌های مالی و احتمال آنکه صورت‌های مالی هیچ‌گونه تحریف با اهمیتی نداشته باشد تعریف کرده است. در عمل از این تعریف به عنوان نتیجه‌ی حسابرسی استفاده می‌شود. (تیتمن و ترومن^۳، ۱۹۸۶) کیفیت حسابرسی را صحت اطلاعات حسابرسی شده برای سرمایه‌گذار تعریف کرده‌اند.

تحقیقات پیشین، کیفیت حسابرسی را به عنوان یکی از عوامل حیاتی در فرآیند حسابرسی معرفی کرده‌اند. مفهوم رفاه در حرفه حسابرسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا این حرفه با سطوح بالایی از استرس، فرسودگی شغلی و حجم کاری زیاد همراه است که می‌تواند منجر به کاهش کیفیت حسابرسی شود. با توجه به اهمیت استقلال و قضاوت فردی در حسابرسی، درک عوامل مؤثر بر رفاه حسابرسان اهمیت فزاینده‌ای پیدا می‌کند، زیرا رفاه حسابرسان تأثیر مستقیمی بر کیفیت وظایف حسابرسی انجام شده دارد. ویژگی‌های شخصی صفات شخصیتی مانند توافق‌پذیری و وجدان‌کاری می‌توانند بر سطح شکاکیت حرفه‌ای و در نتیجه کیفیت حسابرسی تأثیر بگذارند. رفتار اخلاقی: رعایت کدهای اخلاقی و مراقبت حرفه‌ای به انجام حسابرسی‌های دقیق و بی‌طرفانه کمک می‌کند و می‌تواند احساس حرفه‌ای بودن و رضایت اخلاقی را در حسابرسان تقویت کند. عوامل سازمانی: دینامیک‌های سازمانی، از جمله تعهد به استانداردهای اخلاقی و سیستم‌های کنترل داخلی قوی، نقش مهمی در نتایج حسابرسی ایفا می‌کنند. تأثیر رفاه بر عملکرد شغلی: رفاه روانی حسابرسان به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده کلیدی برای عملکرد شغلی و کیفیت حسابرسی شناخته شده است. استرس و خستگی شغلی می‌تواند تأثیر منفی بر کیفیت حسابرسی داشته باشد. (موترا و برتل^۴، ۲۰۲۴). کیفیت حسابرسی، علاوه بر رفاه فردی حسابرسان، تحت تأثیر عوامل سازمانی، شایستگی و محیطی گوناگونی قرار دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که پویایی‌های سازمانی، از جمله تعهد به استانداردهای اخلاقی و استحکام سیستم‌های کنترل داخلی، نقش مهمی در نتایج حسابرسی ایفا می‌کنند. این عوامل

Titman & Trueman 3.
Muterera & Brettle 4.

DeAngelo 1.
Palmrose 2.

سازمانی، با ایجاد یک محیط کاری مساعد، به‌طور بالقوه بر رفاه حسابرسان و در نتیجه عملکرد آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

۲-۲- کیفیت حرفه‌ای

کیفیت حرفه‌ای حسابرسی به میزان رعایت استانداردها، مهارت‌های فنی، و دقت در اجرای فرآیندهای حسابرسی اشاره دارد (ریجا^۱، ۲۰۱۷). این بعد شامل رعایت استانداردهای حسابرسی پذیرفته شده (GAAS)، استفاده از قضاوت حرفه‌ای مستقل، و اعمال شک‌گرایی حرفه‌ای در مواجهه با شواهد است (افندی^۲، ۲۰۲۴). حسابرسان با دانش فنی قوی، تجربه کافی در صنایع مختلف و توانایی تحلیل پیچیدگی‌های تجاری، قادرند ریسک‌های مربوط به صورت‌های مالی را به درستی شناسایی و ارزیابی کنند (سپیری^۳، ۲۰۲۴). همچنین، پیگیری آموزش‌های مداوم حرفه‌ای (CPE) و به‌روزرسانی دانش در مورد تغییرات قوانین و مقررات، برای حفظ و ارتقاء این بعد از کیفیت ضروری است (ویجا^۴، ۲۰۲۴). تمرکز بر کیفیت حرفه‌ای نه تنها به کشف تحریف‌های با اهمیت منجر می‌شود، بلکه به افزایش اعتبار گزارش حسابرس و اعتماد عمومی نیز کمک می‌کند.

۳-۲- ارزش مشتری

ارزش مشتری در حسابرسی به معنای مزایایی است که فراتر از صرف ارائه نظر حسابرسی، به مشتریان (شرکت‌های تحت حسابرسی) ارائه می‌شود (پاولوا و همکاران^۵، ۲۰۱۸). این ارزش می‌تواند شامل توصیه‌های سازنده برای بهبود کنترل‌های داخلی، افزایش کارایی فرآیندهای مالی، و ارائه بینش‌های استراتژیک بر اساس دانش حسابرس از کسب و کار مشتری باشد (پرتیوی و همکاران^۶، ۲۰۲۴). هرچند استقلال حسابرس باید همواره حفظ شود، اما ارتباط مؤثر با مشتری و درک عمیق از نیازهای آنها می‌تواند به حسابرسی دقیق‌تر و مفیدتر منجر شود (ستیان^۷، ۲۰۱۲). این بعد از کیفیت به ایجاد یک رابطه همکاری مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل کمک می‌کند، که در بلندمدت به افزایش اعتبار و موفقیت شرکت حسابرسی منجر می‌شود، البته بدون به خطر انداختن بی‌طرفی و استقلال حرفه‌ای.

۲-۴- عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی

ویژگی‌های شخصی: صفات شخصیتی مانند توافق‌پذیری و وجدان کاری می‌توانند بر سطح شکاکیت حرفه‌ای و در نتیجه کیفیت حسابرسی تأثیر بگذارند. رفتار اخلاقی: رعایت کدهای اخلاقی و مراقبت حرفه‌ای به انجام حسابرسی‌های دقیق و بی‌طرفانه کمک می‌کند و می‌تواند احساس حرفه‌ای بودن و رضایت اخلاقی را در حسابرسان تقویت کند. عوامل سازمانی: دینامیک‌های سازمانی، از جمله تعهد به استانداردهای اخلاقی و سیستم‌های کنترل داخلی قوی، نقش مهمی در نتایج حسابرسی ایفا می‌کنند. تأثیر رفاه بر عملکرد شغلی: رفاه روانی حسابرسان به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده کلیدی برای عملکرد شغلی و کیفیت حسابرسی شناخته شده است. استرس و خستگی شغلی می‌تواند تأثیر منفی بر کیفیت حسابرسی داشته باشد. (جاناتان موترا و همکاران^۸، ۲۰۲۴)

۲-۵- بهزیستی ذهنی

ریف^۹ (۲۰۱۶)، بهزیستی ذهنی را به عنوان یک فرایند برای تحقق توانایی‌های بالقوه خود تعریف می‌کند که دارای شش بعد است: خودمختاری، تسلط محیطی، رشد شخصی، رابطه مثبت با دیگران، هدف در زندگی و پذیرش خویشتن تشکیل شده است. انسانی که از نظر روانی سالم است، کسی است که نه تنها دچار اختلال روانی نیست، بلکه از هیجان‌های مثبت نیز برخوردار است و روحیه اش را از حالت یکنواخت و معمول زندگی فراتر می‌برد (کوئینگ^{۱۰}، ۱۹۹۸). پژوهش‌ها بیانگر آن است که افراد شاد در ابعاد مختلف زندگی همچون سلامت، ازدواج، دوستی، درآمد، تحصیل و کار، موفق‌ترند (لیوبومرסקی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۵). براساس دیدگاه (دینر و سیلیگمن^{۱۲}، ۲۰۰۴) بالا بودن بهزیستی ذهنی در افراد، اداره کشور را برای مسئولان تسهیل می‌کند، زیرا افراد شاد با درآمدهای بالا، رفاه را در سطح جامعه افزایش داده و فرصت‌های بیشتری برای دیگران خلق می‌کنند و به دلیل برخورداری از سلامت روان بالا، روابط اجتماعی بهتری در سطح جامعه ایجاد می‌کنند. همچنین ریف (۲۰۱۶) بر نقش مهم حمایتی بهزیستی ذهنی در سلامت روانی و همچنین جسمی افراد تأکید می‌کند. احساس ذهنی بهزیستی از دیدگاه تأمین سلامت روانی و جسمانی و افزایش طول عمر، اثبات ارزش شادکامی برای انسان، اندازه‌گیری

7. Setiawan
8. Jonathan Muterera et al
۵. Reef
10. Queening
11. Lyubomirsky et al
12. Diener & Seligman

1. Rija
2. Affandi
3. Sapiri
4. Widjaja
5. Pavlova et al
6. Pertiwi et al

در حفظ انگیزه و کاهش تمایل به ترک شغل ایفا می‌کنند، که هر دو به طور مستقیم با بهزیستی ذهنی مرتبط هستند (لنسر و همکاران^۵، ۲۰۲۳). این رویکردها به حسابرس کمک می‌کند تا با افتخار به حرفه خود نگاه کند و چالش‌ها را به فرصت‌هایی برای رشد تبدیل کند (تاهیر^۶، ۲۰۲۴).

۲-۱-۵-۲- مهارت‌های احساسی-اجتماعی

مهارت‌های احساسی-اجتماعی شامل توانایی درک، مدیریت و ابراز احساسات خود و دیگران، و همچنین برقراری روابط مؤثر با همکاران و مشتریان است (باسو و مرمیلود^۷، ۲۰۱۱). هوش هیجانی بالا به حسابرسان کمک می‌کند تا فشارهای کاری را بهتر مدیریت کنند، با مشتریان و تیم خود همدلی نشان دهند و از تعارضات بین‌فردی بکاهند. (کارگتی^۸، ۲۰۲۳) مهارت‌های ارتباطی قوی، شامل شنیدن فعال و بیان واضح، برای جمع‌آوری اطلاعات، ارائه یافته‌ها و مدیریت انتظارات ضروری است و به کاهش سوء تفاهم‌ها و افزایش همکاری منجر می‌شود (ادمی^۹، ۲۰۱۶). حمایت اجتماعی از سوی همکاران و سرپرستان نیز به عنوان یک منبع مهم برای مقابله با استرس شناخته شده و به طور مستقیم با افزایش بهزیستی ذهنی مرتبط است (لئو^{۱۰}، ۲۰۲۲).

پیشینه پژوهش

پیشینه خارجی

بروبرج و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۰) در خصوص موضوع "سوابق بهزیستی روانشناختی در میان کارکنان موسسه حسابرسی سوئدی" تحقیق انجام دادند. که یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که چگونه ساختارهای خاص صنعت از نظر پاداش و پیشرفت شغلی می‌تواند توضیحی برای تفاوت بین زیر گروه‌های حرفه‌ای کسب و کار در مورد محرک‌های روانی ارائه دهند. کادوس و ژو^{۱۲} (۲۰۱۶) بعد دیگری از خصوصیات روانشناختی را مورد مطالعه قرار دادند. آنها اعتقاد دارند انگیزه درونی (ذاتی) با عملکرد افراد در پیوند است. انگیزه درونی سطح عمیق تری از توجه و حساسیت را در حسابرس ایجاد می‌کند، انگیزه درونی از آن جا وسعت و عمق نگرش حسابرس را افزایش می‌دهد و همچنین توانایی حسابرس را برای شناسایی مدارک و ارزیابی شواهد بالاتر می‌برد، دارای اهمیت است.

شاخص کیفیت زندگی در کنار شاخصهای اقتصادی و اجتماعی اهمیت دارد. در واقع، احساس ذهنی بهزیستی، بزرگترین آرزو و مهمترین هدف زندگی بشر است که بیش از هر عامل دیگری بهداشت روانی افراد را تحت تأثیر قرار میدهد (عسگری و شرف‌الدین، ۲۰۰۹).

۲-۱-۵-۲- تعریف و مفهوم‌سازی بهزیستی ذهنی در بستر

حسابرسی

بهزیستی ذهنی، که گاه با اصطلاحاتی چون سلامت روان یا رضایت از زندگی نیز مترادف دانسته می‌شود، فراتر از فقدان بیماری‌های روانی است و شامل جنبه‌های مثبت روان‌شناختی مانند احساس هدفمندی، خودمختاری، رشد فردی، روابط مثبت با دیگران و تسلط بر محیط می‌شود (گیوتم و همکاران^۱، ۲۰۲۴). محیط حسابرسی که با ضرب‌الاجل‌های فشرده، حجم کاری زیاد، انتظارات بالای ذینفعان و پیچیدگی‌های فنی همراه است، چالش‌های منحصر به فردی را برای بهزیستی ذهنی حسابرسان ایجاد می‌کند (موترا و بریتل^۲، ۲۰۲۴). برخی از محققان استدلال می‌کنند که عادی‌سازی تجاری‌سازی ممکن است نقش مخرب آن را تضعیف کند یا این‌که تجاری‌سازی لزوماً منجر به کاهش رضایت شغلی و افزایش تعارض نقش‌ها نمی‌شود، زیرا مکانیسم‌های انطباقی سریعی مانند همانندسازی و فاصله‌گذاری می‌توانند اثرات منفی تجاری‌سازی را تعدیل کنند. در حالی که شواهد مستقیمی از اثرات تجاری‌سازی بر رفاه ذهنی حسابرسان محدود است، مطالعات موجود نشان می‌دهند که تجاری‌سازی پیامدهای مهمی برای نحوه درک حسابرسان از رفاه خود دارد و بحثی را در مورد چگونگی تأثیر تجاری‌سازی بر بهزیستی ذهنی حسابرسان ایجاد می‌کند (پانورا و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

۲-۱-۵-۲- رویکردهای حرفه‌ای

رویکردهای حرفه‌ای حسابرسان شامل مجموعه‌ای از نگرش‌ها، ارزش‌ها، اخلاقیات و تعهدات نسبت به حرفه است که فراتر از دانش فنی صرف عمل می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، به عنوان سنگ بنای این رویکردها، تضمین‌کننده رفتار صحیح و مستقل حسابرس در مواجهه با چالش‌ها و تعارض منافع است (پمنتل و لساژ^۴، ۲۰۲۳). تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای نیز نقش کلیدی

Basu & Mermillod 7.
Kargeti 8.
Ademi 9.
Leow & Leow^۷..
Broberg et al 11.
Kadus & Zhou 12.

Gautam 1.
& Brettle Muterera 2.
Ponomareva et al 3.
Pimentel & Lesage 4.
Gelencser et al 5.
Tahir 6.

بر رتبه‌بندی ارتباط حسابرسان با تجربه و بی‌تجربه از عوامل نامطلوب در مقابل عوامل کاهش‌دهنده" توسط) اندرسون^۱، ۲۰۱۴) انجام شد. این مطالعه نشان داد که حسابرسان با اطلاعات نتیجه‌ای از شکست، عوامل نامطلوب را به‌طور بیشتری نسبت به حسابرسانی که اطلاعات نتیجه‌ای نداشتند، مرتبط می‌دانند. نتایج نشان می‌دهد که حسابرسان در قضاوت‌های خود تحت تأثیر سوگیری پس‌نگر قرار دارند، به‌ویژه در قضاوت‌های مربوط به احتمال شکست.

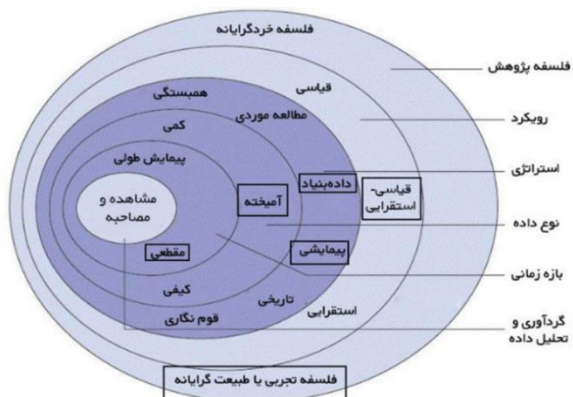
پیشینه داخلی

راغب و همکاران (۱۴۰۱) پژوهش "ارائه مؤلفه‌های کیفیت حسابرسی مستقل با تأکید بر رفع نیازهای ذینفعان" را با هدف کشف و شناسایی مؤلفه‌های کیفیت حسابرسی مستقل با تأکید بر رفع نیازهای ذینفعان انجام دادند حسن زاده و همکاران، ۱۴۰۳ مقاله "افشای حاکمیتی، اجتماعی و زیست محیطی، سیاست پرداخت سود سهام و نقش تعدیل‌کننده کیفیت حسابرسی: شواهد تجربی از اروپای غربی" به‌طور خاص به رابطه بین سطح افشای اطلاعات در سه حوزه حاکمیت شرکتی، مسئولیت‌های اجتماعی و مسائل زیست محیطی، با سیاست‌های پرداخت سود سهام در شرکت‌های اروپای غربی می‌پردازد و نقش کیفیت حسابرسی را در این رابطه مورد بررسی قرار می‌دهد. بشیری منش و داوودی (۱۴۰۱) براساس یافته‌های پژوهش با موضوع "تأثیر بهزیستی ذهنی بر تعهد و شغلی‌تردید حرف‌های حسابرسان مستقل بخش عمومی" دریافتند که، افزایش تعهد شغلی حسابرسان و سلامت روانی آنها منجر به بهبود تردیدگرایی و در نتیجه ارائه قضاوت حرف‌های حسابرسان مستقل می‌شود. بهزیستی ذهنی یکی از سازه‌های مهم بهداشت روان است که شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن از اهمیت شایان توجهی برخوردار است. (مشایخ و قدمیاری، ۱۴۰۳). بشیری منش و همکاران، ۱۴۰۱ در حوزه‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، پژوهشگران چینی در تحقیقی با مشارکت ۱۷۳ کارمند از سازمان‌های مختلف، به تحلیل نقش مهارت ارتباطی در چارچوب فرهنگ سازمانی چین پرداختند. این مطالعه نشان می‌دهد که مهارت ارتباطی، به‌عنوان یک سیاست‌گذاری، عاملی حیاتی در تعیین ارتقاء و پاداش کارکنان در این کشور است.

بنابراین به بهبود تصمیم‌گیری اظهار و نظر حسابرس در برنامه‌های حسابرسی پیچیده منجر می‌شود.

اندرسون و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر سوگیری پس‌نگر بر قضاوت حسابرسان با تجربه و کم‌تجربه درباره فرض تداوم فعالیت پرداختند. این موضوع بررسی شد که زمانی که حسابرسان از پیامد یک رویداد آگاهی دارند، تا چه میزانی مربوط بودن شواهد به نتایج را به درستی رتبه‌بندی می‌کنند و اینکه آیا تجربه حسابرس بر این رتبه‌بندی تأثیر دارد یا خیر. نتایج پژوهش آنها نشان داد که صرف نظر از اطلاعاتی که درباره پیامد رویداد فراهم بود، شده هر دوی حسابرسان با تجربه و کم‌تجربه نشانه‌های مربوط به عدم موفقیت واحد تجاری را مربوط تر از نشانه‌های موفقیت ارزیابی کردند. همچنین، وی به این نتیجه نیز دست یافت که به دلیل وجود سوگیری پس‌نگر، حسابرسانی که اطلاعاتی درباره عدم موفقیت واحد تجاری داشتند، در مقایسه با حسابرسانی که اطلاعاتی درباره نتیجه نهایی عملکرد واحد تجاری نداشتند، اهمیت بیشتری برای عوامل نامطلوب تأثیرگذار قائل بودند. تزی که توسط (وسلی آر هیچکاک^۲، ۲۰۲۱) با موضوع "حسابرس قوی: یک C.P.A. برنامه ریزی برای تاب‌آوری چگونه نقاط قوت شخصیت، هدف و سازگاری با استرس می‌تواند به حسابداران عمومی کمک کند زنده بمانید و رشد کنید" انجام شد، نشان داد که شناسایی و استفاده از شخصیت فرد نقاط قوت، ارتباط با هدف و معنای کارشان، و پرورش مهارت‌ها برای سازگاری با استرس (به‌عنوان مثال مهارت‌های تاب‌آوری) راه‌های موثری برای افزایش عوامل محافظتی هستند. حسابداران می‌توانند از نقاط قوت خود برای افزایش تأثیر خود در محل کار و جهان استفاده کنند. در واقع، آنها حسابرس قوی خواهند بود. در تحقیق دیگر که توسط (جانانان موتررا و همکاران^۳، ۲۰۲۴) با موضوع "بررسی تأثیر رفاه حسابرس بر کیفیت حسابرسی" انجام شد، در این تحقیق که از یک رویکرد کمی استفاده شده و با استفاده از یک ابزار نظرسنجی ساختاریافته، داده‌ها را از ۳۶۰ حسابرس در سه کشور جنوب آفریقا جمع‌آوری کرده است. تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری برای ارائه شواهد تجربی در حمایت از رابطه مثبت بین رفاه حسابرسان و کیفیت حسابرسی به کار رفته است، نتایج نشان می‌دهد که رفاه حسابرسان نقش حیاتی در بهبود عملکرد حسابرسی دارد و بر لزوم اولویت‌بندی محیط‌های کاری حمایتی که رفاه حسابرسان را تقویت می‌کند، تأکید می‌کند. تحقیقی با عنوان "تأثیرات سوگیری آینده‌نگری

۳. روش پژوهش



شکل ۳-۱- پیاز پژوهش

۳-۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

در مرحله کیفی، جامعه آماری شامل خبرگان و متخصصان حوزه حسابرسی، روان‌شناسی شغلی، و مدیریت منابع انسانی بود که دارای تجربه و دانش تخصصی در موضوع بهزیستی ذهنی و کیفیت حسابرسی می‌باشند. برای ورود به این بخش، معیارهایی نظیر حداقل پنج سال تجربه حرفه‌ای در زمینه حسابرسی یا روان‌شناسی سازمانی، جایگاه مدیریتی یا عضویت در نهادهای حرفه‌ای مانند جامعه حسابداران رسمی ایران یا هیئت‌های علمی دانشگاه‌ها، و همچنین سابقه فعالیت پژوهشی مرتبط با موضوعات بهزیستی ذهنی، سلامت شغلی، یا کیفیت حسابرسی در نظر گرفته شد.

این پژوهش با هدف تاثیر بهزیستی ذهنی حسابرسان و رویکردهای حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی انجام شده و در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد؛ چرا که نتایج حاصل از آن قابلیت استفاده در بهبود عملکرد حرفه‌ای حسابرسان و ارتقای کیفیت فرآیندهای حسابرسی را داراست. از منظر رویکرد پژوهشی، این مطالعه از نوع آمیخته با طرح اکتشافی متوالی ۱ است. در مرحله اول (کیفی)، به منظور کشف و تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های بهزیستی ذهنی مؤثر، از راهبرد تحلیل مضمون ۲ بهره‌گیری شده و داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان گردآوری گردیده است. در مرحله دوم (کمی)، بر پایه یافته‌های مرحله کیفی، پرسشنامه‌ای طراحی و در میان نمونه آماری توزیع شده است. تحلیل داده‌های کمی با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی و مدل‌سازی معادلات ساختاری ۳ انجام شده است تا روابط بین متغیرها و اعتبار مدل نهایی مورد آزمون قرار گیرد.

برای تبیین چارچوب کلی فرآیند اجرای پژوهش، از الگوی هفت‌لایه‌ای سندرز و همکاران که به نام "پیاز پژوهش ۴" شناخته می‌شود، استفاده شده است. این الگو شامل لایه‌هایی از فلسفه تحقیق، رویکرد، راهبرد، انتخاب روش، افق زمانی، تکنیک‌ها و ابزارهای گردآوری داده است و مسیر حرکت پژوهش را به صورت مرحله‌ای و منطقی نشان می‌دهد؛ به گونه‌ای که هر لایه بر انتخاب‌های لایه‌های زیرین تأثیرگذار است.

جدول ۳-۱- جزئیات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه

ردیف	کد مصاحبه	جنسیت	تحصیلات	حوزه فعالیت و تخصص
۱	M1	مرد	دکتری حسابداری	حسابرس ارشد در مؤسسه حسابرسی خصوصی
۲	M2	زن	دکتری روان‌شناسی	روان‌شناس سازمانی - متخصص بهزیستی شغلی
۳	M3	مرد	دکتری مدیریت	استاد دانشگاه - رفتار سازمانی
۴	M4	مرد	دکتری حسابداری	حسابرس مستقل - مشاور بهبود کیفیت حسابرسی
۵	M5	زن	دکتری مدیریت منابع انسانی	مشاور منابع انسانی در شرکت‌های مالی
۶	M6	مرد	دکتری حسابداری	حسابرس داخلی در سازمان دولتی
۷	M7	مرد	دکتری روان‌شناسی	هیئت علمی - حوزه روان‌شناسی سلامت شغلی
۸	M8	مرد	دکتری حسابداری	عضو هیئت‌مدیره انجمن حسابرسان ایران
۹	M9	زن	دکتری مدیریت	پژوهشگر - کیفیت زندگی کاری حسابرسان
۱۰	M10	مرد	دکتری حسابداری	استاد دانشگاه - مؤلف در زمینه اخلاق حرفه‌ای
۱۱	M11	مرد	دکتری مدیریت	متخصص توسعه سرمایه انسانی در نهاد مالی
۱۲	M12	مرد	دکتری حسابداری	حسابرس رسمی - نهاد نظارتی
۱۳	M13	زن	دکتری روان‌شناسی	مشاور روانی سازمان‌ها - سلامت روان حرفه‌ای

ردیف	کد مصاحبه	جنسیت	تحصیلات	حوزه فعالیت و تخصص
۱۴	M14	مرد	دکتری مدیریت	مشاور توسعه سازمانی در بانک خصوصی
۱۵	M15	مرد	دکتری حسابداری	استاد دانشگاه - پژوهشگر حوزه کیفیت حسابرسی

مصاحبه‌شوندگان بتوانند دیدگاه خود را به صورت آزاد بیان کنند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از روش حضوری و تلفنی با خبرگان استفاده شد. پس از ضبط و پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، تحلیل داده‌ها نشان داد که اشباع نظری در مصاحبه سیزدهم حاصل شده، اما برای اطمینان تا پانزده مصاحبه انجام شد.

۲-۳- روایی و پایایی

روایی: در این پژوهش، اعتبار ابزار از طریق اعتبار محتوا (نظر خبرگان) و اعتبار صوری بررسی شد. برای ارزیابی کیفیت نتایج نیز از مفهوم اعتمادپذیری در پژوهش‌های کیفی استفاده گردید که شامل چهار بُعد قابل قبول بودن، انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری است. در راستای این معیارها، استراتژی‌های لازم برای تضمین اعتمادپذیری اتخاذ شده و جزئیات آن در جدول (۳-۳) گزارش شده است.

به منظور انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری هدفمند و در ادامه از تکنیک گلوله برفی استفاده شد. ابتدا چند خبره کلیدی که شرایط ورود به مطالعه را داشتند، انتخاب و مصاحبه شدند؛ سپس از آنان خواسته شد افراد واجد شرایط دیگری را معرفی نمایند. این روند تا زمانی ادامه یافت که اشباع نظری حاصل گردید. در مجموع، ۱۵ مصاحبه انجام شد که از مصاحبه سیزدهم به بعد، اطلاعات جدیدی به دست نیامد، اما به منظور افزایش اطمینان، دو مصاحبه دیگر نیز انجام شد.

۲-۳- ابزار گردآوری داده‌ها

در این پژوهش از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بهره گرفته شد. پرسش‌های اصلی برای تمام شرکت‌کنندگان یکسان بود، اما ترتیب سؤالات و نحوه پاسخ‌گویی انعطاف‌پذیر باقی می‌ماند تا

جدول ۳-۳- روش‌های تأمین اعتمادپذیری پژوهش حاضر

معیارها	زیرمعیارها	استراتژی تأمین	اقدامات صورت گرفته
	روایی ورودی	نمونه‌گیری گلوله برفی (نیومن، ۱۹۹۹)	معرفی مصاحبه‌شوندگان بعدی توسط مصاحبه‌شونده قبلی
	پژوهش	نمونه‌گیری بر مبنای اعتبار (اسنو و همکاران، ۲۰۰۰)	انتخاب مصاحبه‌شوندگان بعدی بر اساس توصیه متخصصان
	روایی تحلیل‌های انجام شده در پژوهش	بازخورد مشارکت‌کننده	ارایه کدهای توصیفی به مصاحبه‌شونده و دریافت نظرات اصلاحی
		استفاده از توصیف‌گرهای با حداقل مداخله	بهره‌گیری از عبارات توصیفی مانند نقل قول در تفسیرها
	انتقال‌پذیری		انتخاب مصاحبه‌شوندگان از بین افراد معتبر
	وصف تفصیلی همه جزئیات		ارایه یک تصویر مفصل از زمینه‌ای که پژوهش در آن انجام شده است
	قابلیت اطمینان		در اختیار گذاشتن داده‌ها، روش‌ها و تصمیمات با هدف بازبینی و موشکافی تحقیق توسط دیگر پژوهشگران
	تأییدپذیری		ارایه جزئیات و روش‌ها و داده‌های پژوهش

پایایی

مستقل و بدون آگاهی از کدگذاری‌های پژوهشگر، به کدگذاری و دسته‌بندی مفاهیم پرداخت. با مقایسه کدهای پژوهشگر و فرد خبره، توافق بالای دو کدگذار تأیید شد. مقدار شاخص کاپا برابر با ۰.۷۶۹ محاسبه گردید که مطابق با جدول (۳-۴) در سطح توافق‌پذیری معتبر قرار می‌گیرد.

برای اطمینان از کیفیت و اعتبار فرایند کدگذاری در بخش کیفی، از شاخص کاپای کوهن به‌عنوان معیار پایایی بین کدگذاران استفاده شد. بدین منظور، یک فرد خبره به‌طور

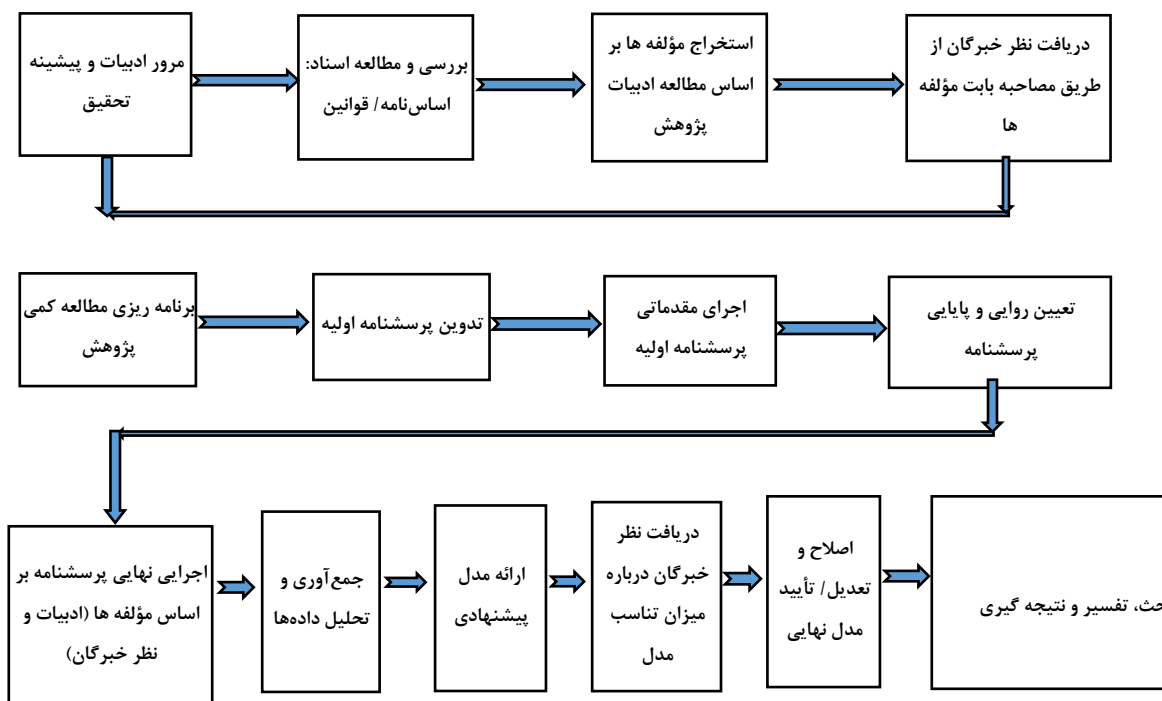
جدول ۳-۴- وضعیت شاخص کاپا و نتایج آماره ضریب توافق کاپای کوهن

وضعیت توافق	مقدار عددی شاخص کاپا	نتایج آماره (ضریب توافق کاپای کوهن)	
ضعیف بی‌اهمیت	کمتر از ۰ ۰-۰/۲	۰.۷۶۹	ارزش
متوسط مناسب	۰/۲۱-۰/۴ ۰/۴۱-۰/۶	۶۶	تعداد
معتبر عالی	۰/۶۱-۰/۸ ۰/۱-۰/۸۱	۰.۰۰۰۱	معنی‌داری

تحقیق پرداخته و تصویری تفصیلی از مولفه‌ها به دست آورد. برای بررسی روایی سازه تحقیق، تحلیل عاملی تأییدی انجام و برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. نرم‌افزارهای به‌کاررفته در این تحقیق شامل نسخه ۲۴ نرم‌افزار SPSS و نسخه ۳ نرم‌افزار Smart PLS بودند.

۳-۴- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در تحقیق حاضر، به‌منظور بررسی پدیده مورد مطالعه از ابعاد مختلف و استخراج دانش ضمنی خبرگان، از روش تحقیق کیفی با رویکرد تحلیل مضمون استفاده شده است. این رویکرد به محقق این امکان را می‌دهد که با دقت و عمیق به بستر و زمینه



شکل ۳-۲- فرایند اجرایی پژوهش

۴- یافته های پژوهش

بخش یافته‌های تحقیق بر ارائه نتایج کلیدی تجزیه و تحلیل داده‌ها متمرکز است، که مستقیماً به سؤالات پژوهش پاسخ می‌دهند. این نتایج شامل آمار توصیفی و استنباطی هستند و در ابتدا بدون تفسیر اولیه، به صورت عینی گزارش خواهند شد. فاز اول ارائه نتایج، به توصیف ویژگی‌های افراد مصاحبه‌شونده (که در قالب جدول ارائه می‌شود) اختصاص دارد.

مفاهیم نزدیک به هم بوده‌اند. بخشی از این کدها در قالب جدول (۲-۴) ارائه شده است.

جدول شماره ۲-۴- عبارت معنایی و کدهای باز استخراجی

کد مصاحبه	عبارات معنایی	کد باز
M7	حسابرسانی که سطح بالایی از اعتماد به دیگران دارند، معمولاً روابط حرفه‌ای مؤثرتری با مشتریان برقرار می‌کنند که این امر به بهبود کیفیت حسابرسی کمک می‌کند	اعتماد
M12	اعتماد حسابرس به تیم کاری و فرآیندهای سازمانی باعث می‌شود که او با اطمینان بیشتری به تحلیل داده‌ها بپردازد	
M3	خبرگان معتقدند حسابرسانی که به صداقت و نیت خیر همکارانشان اعتماد دارند، کمتر دچار تنش‌های غیرضروری در محیط کار می‌شوند	
M9	راست‌گویی حسابرس در گزارش‌دهی، به‌ویژه در مواجهه با فشارهای خارجی، به عنوان یکی از عوامل کلیدی در حفظ کیفیت حسابرسی شناخته می‌شود	راست‌گویی
M1	حسابرسانی که صداقت را در تعاملات خود با مشتریان و مدیران اولویت قرار می‌دهند، اعتبار حرفه‌ای بیشتری کسب می‌کنند	
M14	خبرگان تأکید دارند که راست‌گویی حسابرس در بیان محدودیت‌های کاری، از بروز خطاهای سهوی در حسابرسی جلوگیری می‌کند	
M5	راست‌گویی در ارتباطات داخلی تیم حسابرسی، شفافیت و دقت در فرآیندهای بررسی را تقویت می‌کند	نوع دوستی
M10	حسابرسانی که روحیه نوع دوستی دارند، با حمایت از همکاران خود در حل مسائل پیچیده، به ارتقای کیفیت کلی کار تیمی کمک می‌کنند	

جدول ۱-۴- اطلاعات جمعیت شناختی خبرگان

ویژگی	بازه ها / مقادیر	تعداد (نفر)	درصد (%)
جنسیت	مرد	۱۱	۷۳.۳
	زن	۴	۲۶.۷
میزان تحصیلات	دکتری	۱۵	۱۰۰.۰
زمینه تخصصی	حسابرسی	۸	۵۳.۳
	روان‌شناسی شغلی و سازمانی	۴	۲۶.۷
	مدیریت منابع انسانی / رفتار سازمانی	۳	۲۰.۰
سابقه حرفه‌ای (سال)	۵ تا ۱۰ سال	۳	۲۰.۰
	۱۱ تا ۱۵ سال	۷	۴۶.۷
	بیش از ۱۵ سال	۵	۳۳.۳
نوع فعالی حرفه‌ای	حسابرسان رسمی در مؤسسات حسابرسی	۶	۴۰.۰
	اعضای هیئت علمی دانشگاه	۵	۳۳.۳
	مشاوران منابع انسانی / روان‌شناسان سازمانی	۴	۲۶.۷

۴-۱- تجزیه و تحلیل داده‌ها

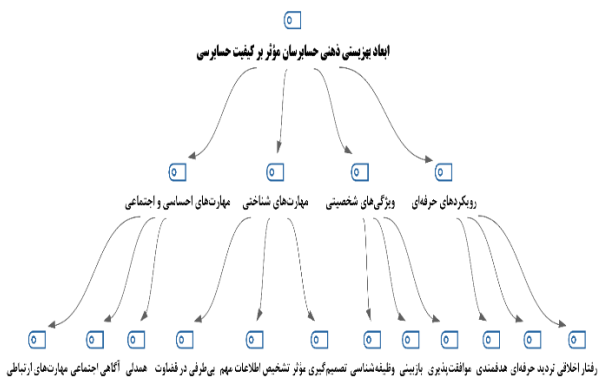
در این مطالعه با ۱۵ نفر از خبرگان مصاحبه انجام شد که از مصاحبه ۱۳ به بعد تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شد اما برای اطمینان تا مصاحبه ۱۵ ادامه یافت تا داده‌ها کاملاً تکراری و به اشباع رسیده بودند. مصاحبه به صورت نیمه ساختاریافته با طرح سؤالاتی در مورد سطوح و مؤلفه‌های مدل مفهومی بود. تمامی مصاحبه‌ها ضبط شده و پس از انجام هر مصاحبه تجزیه و تحلیل داده‌های آن به منظور پایه‌گذاری مدل صورت می‌گرفت. گام اول (کدگذاری باز): داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها ابتدا به صورت مکتوب درآمدند. سپس با استفاده از روش کدگذاری نکات کلیدی، تحلیل خط به خط انجام شد. در نهایت، با تلفیق و تقلیل ۲۰۹ مفهوم اولیه مشابه و تکراری، ۶۶ کد باز به عنوان مضامین اصلی و اولیه استخراج گردید. این ۶۶ کد، حاصل یک فرآیند رفت و برگشتی با هدف جلوگیری از تکرار و تمرکز بر

بعد از کدگذاری باز، کدگذاری محوری صورت گرفت. در مرحله تبدیل کدگذاری باز به کدگذاری محوری، کدهای استخراج شده از کدگذاری باز شناسایی و گروه‌بندی شد. با گردآوری کدهای مشابه، تم‌های اصلی شکل گرفت و مفاهیم

جدول شماره ۴-۴ تقسیم بندی کدهای محوری به کدهای انتخابی

کدهای انتخابی	کدهای محوری
ویژگی‌های شخصی	موافقت‌پذیری
	وظیفه‌شناسی
	بازبینی
مهارت‌های شناختی	تصمیم‌گیری مؤثر
	تشخیص اطلاعات مهم
	بی‌طرفی در قضاوت
	همدلی
مهارت‌های احساسی و اجتماعی	آگاهی اجتماعی
	مهارت‌های ارتباطی
رویکردهای حرفه‌ای	تردید حرفه‌ای
	هدفمندی
	رفتار اخلاقی

شکل ۴-۱- ماتریس شنون حاصل از کدگذاری (خروجی نرم افزار MAXQDA)



شکل ۴-۲- مدل پارادایمی حاصل از کدگذاری (خروجی نرم افزار MAXQDA)

محوری تعیین شدند که به عنوان هسته‌های کلیدی پژوهش مورد توجه قرار گرفتند. سپس به تحلیل روابط میان این دسته‌ها پرداخته شد در نهایت، با بازنگری و بررسی مجدد کدها و مفاهیم، اطمینان حاصل شد که این مفاهیم به‌خوبی نمایانگر داده‌ها بوده و دقت و اعتبار نتایج را تأمین می‌کنند.

جدول شماره ۴-۳ تقسیم بندی کدهای باز به کدهای محوری

کد محوری	کد باز
موافقت‌پذیری	اعتماد
	راست‌گویی
	نوع‌دوستی
	تواضع
	همکاری
وظیفه‌شناسی	شایستگی
	نظم
	تلاش برای دستیابی
	قابلیت اطمینان
	مشورت
بازبینی	خود-انضباطی
	تخیل
	زیبایی‌شناسی
	احساسات
	ایده‌ها
تصمیم‌گیری مؤثر	اقدامات
	ارزش‌ها
	جمع‌آوری اطلاعات
	ارزیابی گزینه‌ها
	مدیریت عدم قطعیت
تشخیص اطلاعات مهم	زمان‌بندی تصمیم
	پیش‌بینی نتایج
	فیلتر کردن اطلاعات
	شناسایی الگوها

کدگذاری انتخابی مرحله اصلی فرایند کدگذاری است که بر اساس نتایج کدگذاری باز و محوری می‌پردازد. کدگذاری انتخابی فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود و پالایش مقوله‌ها است به‌این ترتیب که محقق با ایجاد یک آهنگ و چیدمان خاص بین مؤلفه‌های شناسایی شده، آن‌ها را برای ارائه و شکل‌دهی تنظیم می‌کند. در این سطح سعی می‌شود با کنار هم نهادن مؤلفه‌ها حول مؤلفه محوری بین مفاهیم و مقوله‌ها، ارتباطی نظام‌مند ایجاد شود.

پایایی

پژوهشگر با مفاهیم ارائه‌شده توسط فرد خبره مقایسه شده است. چنانچه کدهای این دو محقق نزدیک به هم باشند نشان‌دهنده‌ی توافق بالا بین این دو کدگذار و بیان‌کننده پایایی است. همان‌طور که در ادامه نشان داده شده است مقدار شاخص کاپا برابر با ۰/۷۶۹ محاسبه‌شده که با توجه به جدول (۴-۵) در سطح توافق پذیری معتبر قرار گرفته است. در انتها دو پرسش نامه مرتبط با ۶۶ سوال و تدوین و جهت ارائه به ذینفعان تنظیم شد.

جهت اعتبار دهی فرایند کدگذاری و کنترل کیفیت کدهای استخراج‌شده در بخش کیفی از شاخص کاپای کوهن استفاده‌شده است. جهت محاسبه شاخص کاپا از یک فرد خبره در امر موضوع خواسته می‌شود بدون اطلاع از کدگذاری محقق، نسبت به کدگذاری و دسته‌بندی مفاهیم اقدام نماید. سپس با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس اس، مفاهیم ارائه‌شده توسط

جدول ۴-۵- وضعیت شاخص کاپا و نتایج آماره ضریب توافق کاپای کوهن

وضعیت توافق	مقدار عددی شاخص کاپا	نتایج آماره (ضریب توافق کاپای کوهن)	
		ارزش	تعداد
ضعیف	کمتر از ۰	۰/۷۶۹	۶۶
بی‌اهمیت	۰ - ۰/۲		
متوسط	۰/۲۱ - ۰/۴		
مناسب	۰/۴۱ - ۰/۶		
معتبر	۰/۶۱ - ۰/۸	۰/۰۰۰۱	
عالی	۰/۸۱ - ۱		

تشکیل می‌دهند. از نظر سن، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال با ۴۲.۰ درصد بود که نشان‌دهنده سهم بالای نیروی انسانی میانسال در حوزه حسابرسی است. در بخش تحصیلات، بیشترین افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند (۵۴.۳ درصد)، که این امر بر اهمیت تحصیلات تکمیلی در مشاغل حسابرسی تأکید دارد. از نظر نوع سازمان محل اشتغال، بیشترین پاسخ‌دهندگان در مؤسسات حسابرسی رسمی فعالیت داشتند (۳۹.۵ درصد)، که نشان‌دهنده نقش محوری این نهادها در اکوسیستم حسابرسی کشور است. در میان عناوین شغلی نیز، حساب‌رسان رسمی بیشترین سهم را با ۳۴.۶ درصد به خود اختصاص دادند. در نهایت، از نظر سابقه کاری، گروه دارای ۵ تا ۱۰ سال سابقه با ۳۵.۸ درصد بیشترین درصد را به خود اختصاص دادند که نشان از حضور پررنگ نیروهای نسبتاً با تجربه در این حوزه دارد.

آمار استنباطی

در این قسمت از تحلیل آماری نتایج حاصل از نمونه آماری به جامعه آماری تعمیم داده می‌شود. که در این قسمت از تحلیل عاملی تأییدی به منظور تایید روایی سازه‌ها استفاده می‌شود.

فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی

برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه مورد مطالعه از شاخص‌های آمار توصیفی جهت دسته‌بندی داده‌های مربوط به جنسیت، سن، تحصیلات، نوع سازمان محل اشتغال، عنوان شغلی و سابقه کاری استفاده شده است.

در بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان، نتایج نشان داد که بیشترین درصد مشارکت‌کنندگان را مردان با ۷۱.۶ درصد

جدول ۴-۷- فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی

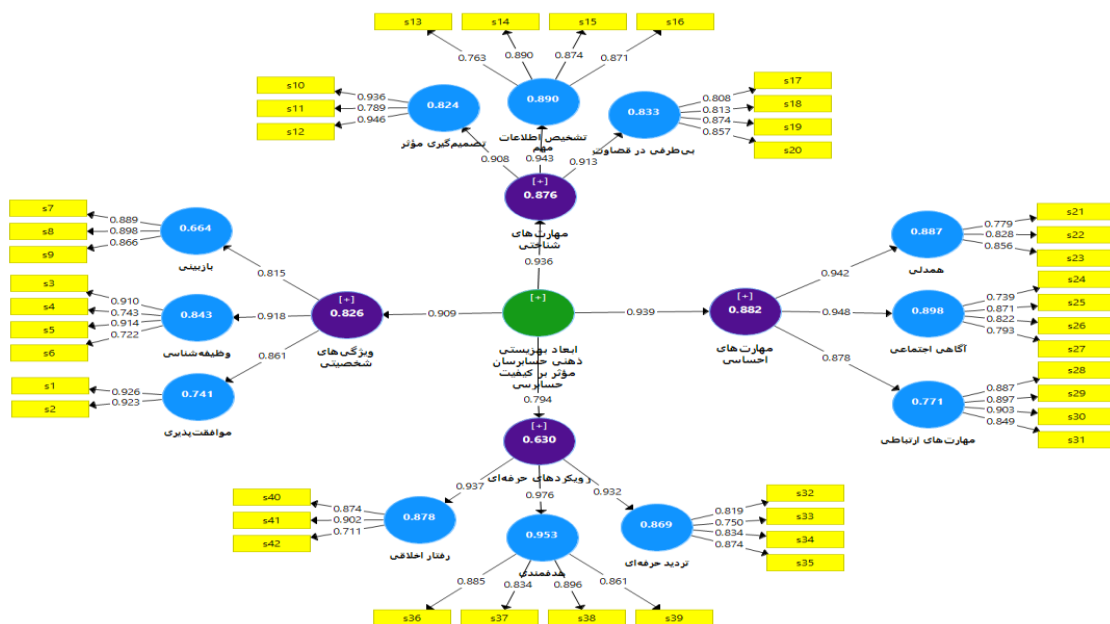
متغیر	دسته‌بندی	فراوانی (n)	درصد فراوانی (%)
جنسیت	مرد	۱۷۴	۷۱.۶
	زن	۶۹	۲۸.۴
سن	زیر ۳۰ سال	۳۶	۱۴.۸
	۳۰-۳۹ سال	۱۰۲	۴۲.۰
	۴۰-۴۹ سال	۷۲	۲۹.۶
	۵۰ سال به بالا	۳۳	۱۳.۶
تحصیلات	کارشناسی	۵۱	۲۱.۰
	کارشناسی ارشد	۱۳۲	۵۴.۳

متغیر	دسته بندی	فراوانی (n)	درصد فراوانی (%)
نوع سازمان محل اشتغال	دکتری	۶۰	۲۴.۷
	مؤسسات حسابرسی رسمی	۹۶	۳۹.۵
	سازمان های دولتی	۷۸	۳۲.۱
عنوان شغلی	سازمان ها و شرکت های خصوصی	۶۹	۲۸.۴
	حسابرس رسمی	۸۴	۳۴.۶
	حسابرس داخلی (دولتی)	۶۶	۲۷.۲
	حسابرس داخلی (خصوصی)	۴۸	۱۹.۸
سابقه کاری	کارشناس ارشد حسابرسی	۴۵	۱۸.۵
	کمتر از ۵ سال	۳۶	۱۴.۸
	۵ تا ۱۰ سال	۸۷	۳۵.۸
	۱۱ تا ۲۰ سال	۷۸	۳۲.۱
	بیش از ۲۰ سال	۴۲	۱۷.۳

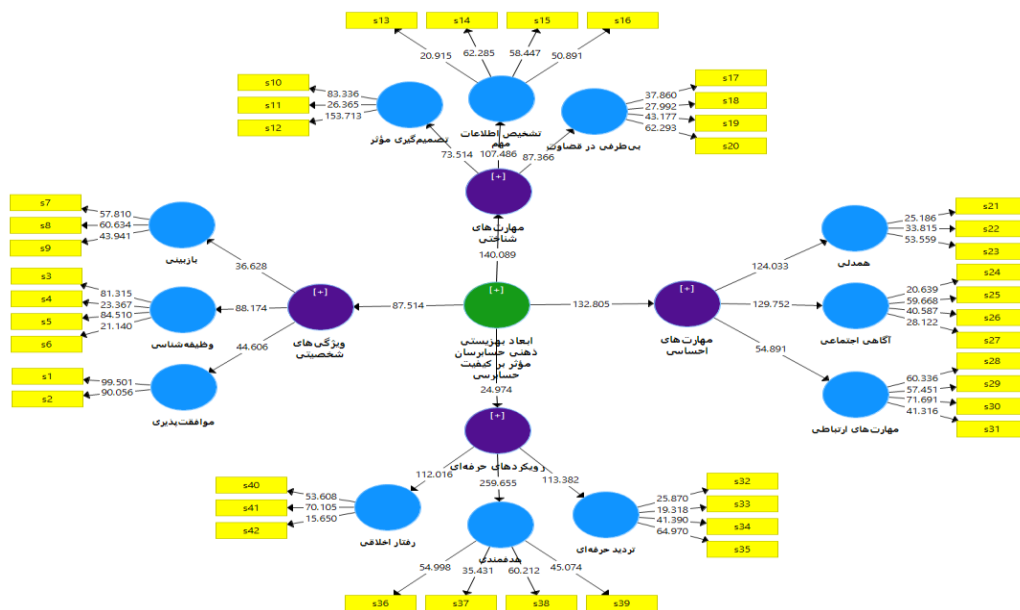
تحلیل عاملی تأییدی

از موارد پیش نیاز و بسیار با اهمیت در مدل سازی معادلات ساختاری و به طور کل آزمون سوال های تحقیق، بررسی اعتبار و کیفیت ابزار اندازه گیری یا همان پرسشنامه (در اکثر موارد) است. به صورت کلی، مفهوم روایی سازه به این موضوع می پردازد که آیا سوالات طراحی شده برای یک سازه یا متغیر پنهان، مرتبط با آن سازه می باشند یا خیر؟
با توجه به اینکه اعداد آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (سازگاری درونی) و میانگین واریانس استخراج شده همگی در بازه مربوطه قرار گرفته اند، می توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی مدل مدیریت داده ها و پردازش داده ها را تایید کرد.

تحلیل عاملی جهت پی بردن به متغیرهای زیر بنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه ای از داده ها استفاده می شود. داده های اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرها است. از آنجائی که در این پژوهش پیش تر روابط بین سازه ها از طریق تحلیل کیفی مشخص شده بود در این بخش از رویکرد تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته می شود. جهت تأیید عوامل و فاکتورهای استخراج شده پرسش نامه های پژوهش از روش تحلیل عاملی تأییدی بر پایه نرم افزار پی ال اس استفاده شد یکی



شکل ۴-۳- مدل اندازه گیری (مقدار ضریب مسیر)



شکل ۴-۳- مدل اندازه‌گیری (ضریب معناداری تی)

جدول ۴-۸- نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌ها

گزینه‌ها	بار عاملی	گزینه‌ها	بار عاملی	گزینه‌ها	بار عاملی	گزینه‌ها	بار عاملی	گزینه‌ها	بار عاملی
S ₁	۰.۹۲۶	S ₁₀	۰.۹۳۶	S ₁₉	۰.۸۷۴	S ₂₈	۰.۸۸۷	S ₃₇	۰.۸۳۴
S ₂	۰.۹۲۳	S ₁₁	۰.۷۸۹	S ₂₀	۰.۸۵۷	S ₂₉	۰.۸۹۷	S ₃₈	۰.۸۹۶
S ₃	۰.۹۱۰	S ₁₂	۰.۹۴۶	S ₂₁	۰.۷۷۹	S ₃₀	۰.۹۰۳	S ₃₉	۰.۸۶۱
S ₄	۰.۷۴۳	S ₁₃	۰.۷۶۳	S ₂₂	۰.۸۲۸	S ₃₁	۰.۸۴۹	S ₄₀	۰.۸۷۴
S ₅	۰.۹۱۴	S ₁₄	۰.۸۹۰	S ₂₃	۰.۸۵۶	S ₃₂	۰.۸۱۹	S ₄₁	۰.۹۰۲
S ₆	۰.۷۲۲	S ₁₅	۰.۸۷۴	S ₂₄	۰.۷۳۹	S ₃₃	۰.۷۵۰	S ₄₂	۰.۷۱۱
S ₇	۰.۸۸۹	S ₁₆	۰.۸۷۱	S ₂₅	۰.۸۷۱	S ₃₄	۰.۸۳۴	-	-
S ₈	۰.۸۹۸	S ₁₇	۰.۸۰۸	S ₂₆	۰.۸۲۲	S ₃₅	۰.۸۷۴	-	-
S ₉	۰.۸۶۶	S ₁₈	۰.۸۱۳	S ₂₇	۰.۷۹۳	S ₃₆	۰.۸۸۵	-	-

جدول ۴-۹- نتایج معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Cr>0.7)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE>0.5)
آگاهی اجتماعی	۰.۸۲۱	۰.۸۸۲	۰.۶۵۲
ابعاد بهزیستی ذهنی حسابرسان مؤثر بر کیفیت حسابرسی	۰.۹۱۸	۰.۹۴۳	۰.۸۰۶
بازبینی	۰.۸۶۰	۰.۹۱۵	۰.۷۸۲
بی‌طرفی در قضاوت	۰.۸۵۹	۰.۹۰۴	۰.۷۰۳
تردید حرفه‌ای	۰.۸۳۹	۰.۸۹۲	۰.۶۷۳
تشخیص اطلاعات مهم	۰.۸۷۱	۰.۹۱۳	۰.۷۲۴
تصمیم‌گیری مؤثر	۰.۸۷۰	۰.۹۲۲	۰.۷۹۸
رفتار اخلاقی	۰.۷۷۷	۰.۸۷۱	۰.۶۹۴
رویکردهای حرفه‌ای	۰.۹۳۷	۰.۹۶۰	۰.۸۸۸
مهارت‌های احساسی	۰.۹۱۱	۰.۹۴۴	۰.۸۵۰
مهارت‌های ارتباطی	۰.۹۰۷	۰.۹۳۵	۰.۷۸۲

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Cr>0.7)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE>0.5)
مهارت‌های شناختی	۰.۹۰۹	۰.۹۴۳	۰.۸۴۶
موافقت‌پذیری	۰.۸۳۰	۰.۹۲۲	۰.۸۵۵
هدفمندی	۰.۸۹۲	۰.۹۲۵	۰.۷۵۶
همدلی	۰.۷۵۹	۰.۸۶۲	۰.۶۷۵
وظیفه‌شناسی	۰.۸۴۰	۰.۸۹۵	۰.۶۸۴
ویژگی‌های شخصیتی	۰.۸۲۷	۰.۸۹۷	۰.۷۴۵

بررسی تناسب پیش بین مدل

روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تاثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه سوال‌ها به درستی تأیید شوند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند.

مقدار آماره Q^2 (استون-گیسر^۱) که قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل،

جدول ۴-۱۲- مقادیر آماره استون گیسر

متغیرها	SSO	SSE	معیار استون گیسر $Q^2 (=1-SSE/SSO)$	وضعیت
آگاهی اجتماعی	۹۷۲.۰۰۰	۴۳۵.۹۴۳	۰.۵۵۱	تناسب پیش بین قوی
بازبینی	۷۲۹.۰۰۰	۳۷۰.۴۸۴	۰.۴۹۲	تناسب پیش بین قوی
بی‌طرفی در قضاوت	۹۷۲.۰۰۰	۴۳۸.۳۹۶	۰.۵۴۹	تناسب پیش بین قوی
تردید حرفه‌ای	۹۷۲.۰۰۰	۴۴۱.۵۸۲	۰.۵۴۶	تناسب پیش بین قوی
تشخیص اطلاعات مهم	۹۷۲.۰۰۰	۳۸۴.۳۸۷	۰.۶۰۵	تناسب پیش بین قوی
تصمیم‌گیری مؤثر	۷۲۹.۰۰۰	۲۷۶.۵۴۵	۰.۶۲۱	تناسب پیش بین قوی
رفتار اخلاقی	۷۲۹.۰۰۰	۳۰۸.۳۲۷	۰.۵۷۷	تناسب پیش بین قوی
رویکردهای حرفه‌ای	۷۲۹.۰۰۰	۳۴۴.۴۴۹	۰.۵۲۸	تناسب پیش بین قوی
مهارت‌های احساسی	۷۲۹.۰۰۰	۲۱۱.۸۲۳	۰.۷۰۹	تناسب پیش بین قوی
مهارت‌های ارتباطی	۹۷۲.۰۰۰	۴۲۱.۴۲۱	۰.۵۶۶	تناسب پیش بین قوی
هدفمندی	۹۷۲.۰۰۰	۳۱۲.۳۴۵	۰.۶۷۹	تناسب پیش بین قوی
همدلی	۷۲۹.۰۰۰	۳۱۴.۲۱۰	۰.۵۶۹	تناسب پیش بین قوی
وظیفه‌شناسی	۹۷۲.۰۰۰	۴۵۱.۳۵۹	۰.۵۳۶	تناسب پیش بین قوی
ویژگی‌های شخصیتی	۷۲۹.۰۰۰	۳۰۵.۳۴۳	۰.۵۸۱	تناسب پیش بین قوی

برازش مدل کلی (معیار GOF)

بدین ترتیب مقدار معیار GOF برای پژوهش فوق برابر می‌شود با:

$$GOF = \sqrt{Communality \times R^2} = \sqrt{0.760 \times 0.829} = 0.794$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF حاصل شدن مقدار ۰/۷۹۴ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل در پژوهش حاضر دارد.

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی، تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود:

این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

Stone-Geisser^۱.

جدول ۴-۱۳- میانگین مقادیر اشتراکی و R2 متغیرهای پنهان

متغیرهای پنهان	مقادیر اشتراکی	R ²
آگاهی اجتماعی	۰.۶۵۲	۰.۸۹۸
ابعاد بهزیستی ذهنی حسابرسان مؤثر بر کیفیت حسابرسی	۰.۸۰۶	-
بازبینی	۰.۷۸۲	۰.۶۶۴
بی‌طرفی در قضاوت	۰.۷۰۳	۰.۸۳۳
تردید حرفه‌ای	۰.۶۷۳	۰.۸۶۹
تشخیص اطلاعات مهم	۰.۷۲۴	۰.۸۹۰
تصمیم‌گیری مؤثر	۰.۷۹۸	۰.۸۲۴
رفتار اخلاقی	۰.۶۹۴	۰.۸۷۸
رویکردهای حرفه‌ای	۰.۸۸۸	۰.۶۳۰
مهارت‌های احساسی	۰.۸۵۰	۰.۸۸۲
مهارت‌های ارتباطی	۰.۷۸۲	۰.۷۷۱
مهارت‌های شناختی	۰.۸۴۶	۰.۸۷۶
موافقت‌پذیری	۰.۸۵۵	۰.۷۴۱
هدفمندی	۰.۷۵۶	۰.۹۵۳
همدلی	۰.۶۷۵	۰.۸۸۷
وظیفه‌شناسی	۰.۶۸۴	۰.۸۴۳
ویژگی‌های شخصیتی	۰.۷۴۵	۰.۸۲۶
میانگین مقادیر فوق	۰/۷۶۰	۰/۸۲۹

۵- نتیجه‌گیری تحقیق

پژوهش حاضر به طور قاطع نشان می‌دهد که بهزیستی ذهنی حسابرسان، در تمامی ابعاد سنجیده شده، یک پیش‌بینی‌کننده مهم برای کیفیت حسابرسی است. به طور خلاصه، می‌توان گفت که نتایج، رابطه مثبت و معنادار بین بهزیستی ذهنی حسابرسان و کیفیت حسابرسی را تأیید می‌کنند. بهزیستی ذهنی تنها یک مفهوم انتزاعی نیست، بلکه از طریق جنبه‌های مختلف، به طور ملموس بر کیفیت کار حسابرسان تأثیر می‌گذارد. در حالی که همه ابعاد مهم هستند، یافته‌ها نشان می‌دهند که رویکردهای حرفه‌ای، نقش مهمی را در کیفیت حسابرسی ایفا می‌کنند. این موضوع بر ضرورت توجه به انتخاب افراد با ویژگی‌های مناسب و همچنین ایجاد فرهنگ سازمانی پایبند به اصول در موسسات حسابرسی تأکید دارد. پژوهش حاضر با ارائه شواهد تجربی در زمینه خاص حسابرسی ایران، به غنای ادبیات موجود در مورد رابطه بهزیستی و عملکرد شغلی در این حرفه می‌افزاید و در عین حال، دیدگاه‌های جدیدی را در مورد اهمیت ابعاد مختلف بهزیستی ذهنی ارائه می‌دهد. یافته‌های کلیدی این پژوهش حاکی از آن است که تمامی ابعاد سنجیده شده بهزیستی ذهنی حسابرسان دارای تأثیر مثبت و معنادار بر کیفیت حسابرسی هستند. این نتیجه، با ادبیات گسترده‌ای که بهزیستی و عملکرد را به هم مرتبط می‌سازد، هم‌خوانی دارد و بر اهمیت حیاتی رفاه

روانی و عاطفی حسابرسان در انجام وظایف حرفه‌ای تأکید می‌کند.

این یافته نیز با تأکید منابع بر "عوامل سازمانی" و "رعایت استانداردهای حرفه‌ای" هم‌راستا است. رویکردهای حرفه‌ای که شامل پایبندی به استانداردهای حسابرسی، نگرش حرفه‌ای و تعهد به کیفیت است، مستقیماً با تعریف پالمروس (۱۹۸۶) از کیفیت حسابرسی به عنوان "ایجاد اطمینان نسبت به صورت‌های مالی" و همچنین با تأکید تیتمن و ترومن (۱۹۸۶) بر "صحت اطلاعات حسابرسی شده" مرتبط است. همچنین، این بخش با مفهوم "تجاری‌سازی حرفه" که در مبانی نظری به آن اشاره شد، ارتباط دارد؛ جایی که رویکردهای حرفه‌ای صحیح می‌تواند اثرات منفی تجاری‌سازی بر استقلال و کیفیت را تعدیل کند. حسابرسانی که رویکرد حرفه‌ای قوی دارند، احتمالاً انگیزه بیشتری برای رعایت دقیق رویه‌ها، به‌کارگیری قضاوت حرفه‌ای صحیح و حفظ استقلال خود دارند. این امر منجر به انجام حسابرسی با دقت و جامعیت بیشتر و در نتیجه، ارتقای کیفیت حسابرسی می‌شود.

بنابراین، نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان‌دهنده تأثیر معنادار ابعاد بهزیستی ذهنی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی است. بر اساس برآورد ضرایب مسیر، کلیه مسیرهای علی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته دارای

آمده (یا نتایج شدیدتر از آن) در صورتی که هیچ رابطه واقعی بین متغیرها وجود نداشته باشد، اشاره دارد. p -value کمتر از ۰.۰۰۱ به این معنی است که احتمال اینکه این روابط قوی صرفاً بر اثر شانس به وجود آمده باشند، کمتر از ۰.۱٪ است. این یک سطح بسیار بالا از اطمینان آماری را نشان می‌دهد. مقادیر t ($<$) ۱.۹۶): آماره t ، نسبت ضریب مسیر به خطای استاندارد آن است. مقدار t بزرگتر از ۱.۹۶ (که معمولاً با سطح اطمینان ۹۵٪ مطابقت دارد) نشان می‌دهد که ضریب مسیر به طور معناداری از صفر (که نشان‌دهنده عدم وجود رابطه است) متمایز است. مقادیر t "قابل توجه" در اینجا، تأیید مجددی بر معناداری آماری روابط است. پایایی و اعتبار آماری: مجموع این شواهد (p -value) پایین و t بالا) به "پایایی" (ثبات نتایج) و "اعتبار" (صحت اندازه‌گیری روابط) روابط مدل اشاره دارد. یعنی می‌توان به این نتایج اعتماد کرد که روابط کشف شده، واقعاً در دنیای واقعی حسابرسی وجود دارند.

رویکردهای حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰.۷۵۳ و آماره t برابر ۱۳.۱۳۴ قرار دارد: در اینجا به یکی از مهم‌ترین متغیرهای مستقل یعنی "رویکردهای حرفه‌ای" (مانند تعهد اخلاقی، وجدان کاری، و پیروی از استانداردها) می‌پردازد و قدرت تأثیرگذاری آن را مشخص می‌کند. ضریب مسیر ۰.۷۵۳: این عدد نشان‌دهنده قدرت و جهت رابطه است. ضریب مثبت و نسبتاً بالا (نزدیک به ۱) یعنی هرچه رویکردهای حرفه‌ای حسابرسان قوی‌تر باشد، کیفیت حسابرسی نیز به طور قابل توجهی افزایش می‌یابد. این ضریب بیانگر آن است که حدود ۷۵٪ از تغییرات در کیفیت حسابرسی را می‌توان از طریق تغییرات در رویکردهای حرفه‌ای توضیح داد (البته با در نظر گرفتن سایر متغیرها در مدل).

نقش پررنگ مؤلفه‌هایی نظیر تعهد اخلاقی، وجدان حرفه‌ای، و رعایت استانداردهای تخصصی در ارتقاء دقت و کیفیت فرآیندهای حسابرسی. این بخش، رویکردهای حرفه‌ای را به اجزای تشکیل‌دهنده‌ی آن شکسته و توضیح می‌دهد که چگونه این اجزا مستقیماً به کیفیت بهتر منجر می‌شوند. تعهد اخلاقی: حسابرسی ذاتاً یک حرفه مبتنی بر اعتماد است. تعهد اخلاقی تضمین می‌کند که حسابرسان منافع شخصی یا فشارهای خارجی را بر وظیفه حرفه‌ای خود اولویت ندهند. این امر منجر به گزارش‌دهی صادقانه و بی‌طرفانه می‌شود. وجدان حرفه‌ای: این مفهوم به انگیزه‌های درونی و احساس مسئولیت‌پذیری حسابرسان اشاره دارد. یک حسابرسان با وجدان، حتی در کارهای تکراری یا خسته‌کننده، دقت و موشکافی لازم را به خرج می‌دهد تا از صحت اطلاعات اطمینان حاصل کند. این تلاش مضاعف، خطاهای سهوی را کاهش داده و احتمال کشف

سطوح معناداری کمتر از ۰.۰۰۱ و مقادیر t قابل توجهی بوده‌اند ($t > 1.96$)، که حاکی از پایایی و اعتبار آماری روابط مفروض می‌باشد. در این میان، رویکردهای حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰.۷۵۳ و آماره t برابر ۱۳.۱۳۴ قرار دارد. و بر نقش پررنگ مؤلفه‌هایی نظیر تعهد اخلاقی، وجدان حرفه‌ای، و رعایت استانداردهای تخصصی در ارتقاء دقت و کیفیت فرآیندهای حسابرسی دلالت دارد. متغیر کلان بهزیستی ذهنی حسابرسان نیز با ضریب تأثیر ۰.۷۳۹ و آماره t معادل ۲۱.۱۳۵، تأثیر مستقیم و معناداری بر کیفیت حسابرسی داشته است؛ بدین معنا که سطح بالاتر از رضایت شغلی، شادکامی ذهنی، و آرامش روانی می‌تواند بستری مناسب برای تصمیم‌گیری‌های دقیق‌تر، کاهش خطاهای شناختی، و افزایش تمرکز حسابرسان فراهم آورد.

نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان‌دهنده تأثیر معنادار ابعاد بهزیستی ذهنی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی. معادلات ساختاری (SEM) یک روش آماری قدرتمند است که به محققان اجازه می‌دهد تا روابط پیچیده بین چندین متغیر را به طور همزمان بررسی کنند. در اینجا، SEM تأیید کرده است که عواملی که به "احساس خوب بودن" و "عملکرد مثبت ذهنی" حسابرسان مربوط می‌شوند (ابعاد بهزیستی ذهنی)، مستقیماً بر کیفیت کار نهایی آن‌ها (کیفیت حسابرسی) تأثیر می‌گذارند. این یک کشف مهم است زیرا نشان می‌دهد که جنبه‌های روانشناختی حسابرسان، صرفاً دانش فنی یا تجربه، در ارزیابی نهایی عملکرد آن‌ها نقش اساسی دارند. یافته‌ی "معنادار بودن" تأثیر، صرفاً یک ادعا نیست، بلکه بر اساس آزمون‌های آماری دقیقی است که در ادامه توضیح داده می‌شود. این "معناداری" به این معنی است که تأثیر مشاهده شده به احتمال بسیار زیاد واقعی است و ناشی از تصادف یا خطای نمونه‌گیری نیست. این امر اعتبار یافته‌ها را به شدت افزایش می‌دهد و بر ضرورت در نظر گرفتن این ابعاد در محیط‌های حرفه‌ای حسابرسی تأکید می‌کند.

بر اساس برآورد ضرایب مسیر، کلیه مسیرهای علی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته دارای سطوح معناداری کمتر از ۰.۰۰۱ و مقادیر t قابل توجهی بوده‌اند ($t < 1.96$)، که حاکی از پایایی و اعتبار آماری روابط مفروض می‌باشد. این بخش به جزئیات فنی پشتوانه یافته اصلی می‌پردازد. "ضرایب مسیر" در مدل SEM، قدرت و جهت رابطه بین متغیرها را نشان می‌دهند. "متغیرهای مستقل" در اینجا همان ابعاد بهزیستی ذهنی و رویکردهای حرفه‌ای هستند و "متغیر وابسته" کیفیت حسابرسی است. سطوح معناداری (p -value > 0.001): به احتمال مشاهده نتایج به دست

برای موسسات حسابرسی: این نتایج بر ضرورت سرمایه‌گذاری بر رفاه روانی و ذهنی حسابرسان تأکید دارند. ایجاد محیط‌های کاری سالم، ارائه حمایت‌های روانی، و ترویج فرهنگ سازمانی که بهزیستی کارکنان را در اولویت قرار می‌دهد، تنها یک اقدام اخلاقی نیست، بلکه یک سرمایه‌گذاری استراتژیک برای تضمین کیفیت خدمات است. همچنین، بازنگری در فرآیندهای جذب و گزینش برای شناسایی افرادی با ویژگی‌های رویکرد حرفه‌ای قوی و فراهم کردن آموزش‌های مستمر برای تقویت این رویکردها، امری ضروری است. برای حسابرسان: این پژوهش به حسابرسان یادآوری می‌کند که رفاه شخصی و ذهنی آن‌ها، مستقیماً بر حرفه‌ای‌گری و کیفیت کارشان تأثیرگذار است. توجه به تعادل کار و زندگی، مدیریت استرس و توسعه مهارت‌های قضاوت حرفه‌ای، بخشی جدایی‌ناپذیر از ارتقای کیفیت حسابرسی محسوب می‌شود. برای نهادهای ناظر و قانون‌گذار: این یافته‌ها می‌توانند مبنایی برای تدوین سیاست‌ها و استانداردهایی باشند که بر اهمیت عوامل انسانی و روانی در حرفه حسابرسی تأکید بیشتری دارند.

در مجموع، این پژوهش با ارائه دیدگاه‌های نوآورانه و شواهد تجربی قوی، نقش دوگانه و حیاتی بهزیستی ذهنی و رویکردهای حرفه‌ای را در تضمین کیفیت حسابرسی به اثبات رسانده و راه را برای اقدامات عملی جهت ارتقای این حرفه هموار می‌سازد. و همچنین می‌توانیم بگوییم که، این الگو با ارجحیت نسبی عوامل حرفه‌ای و شخصیتی بر سایر ابعاد بهزیستی ذهنی در پیش‌بینی کیفیت حسابرسی تأکید دارد و می‌تواند به‌عنوان مبنایی نظری برای طراحی برنامه‌های ارتقای سلامت روان حرفه‌ای در نهادهای حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد.

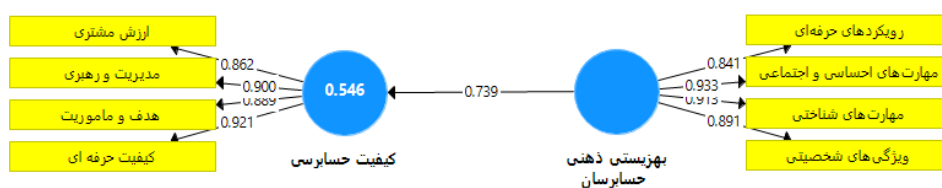
موارد غیرعادی را افزایش می‌دهد. رعایت استانداردهای تخصصی: حسابرسی مجموعه‌ای از استانداردها و رویه‌های مشخص دارد. پایبندی دقیق به این استانداردها، چارچوب لازم برای انجام کار را فراهم می‌کند، اطمینان می‌دهد که تمام مراحل لازم طی شده‌اند و شواهد کافی جمع‌آوری شده است. این امر، قابلیت مقایسه و تکرارپذیری فرآیند حسابرسی را نیز تضمین می‌کند. ارتقاء دقت و کیفیت: ترکیب این سه مؤلفه، منجر به افزایش "دقت" (صحت انجام کار) و "کیفیت" (برآورده کردن انتظارات و الزامات) فرآیندهای حسابرسی می‌شود.

متغیر کلان بهزیستی ذهنی حسابرسان نیز با ضریب تأثیر ۰.۷۳۹ و آماره t معادل ۲۱.۱۳۵، تأثیر مستقیم و معناداری بر کیفیت حسابرسی داشته است؛ این بخش به مؤلفه گسترده‌تر یعنی "بهزیستی ذهنی" می‌پردازد و اهمیت آن را برجسته می‌کند. ضریب تأثیر ۰.۷۳۹: این ضریب، که بسیار نزدیک به ضریب رویکردهای حرفه‌ای است، نشان می‌دهد که وضعیت روانی کلی حسابرس نیز به همان اندازه (یا تقریباً به همان اندازه) بر کیفیت کارش تأثیرگذار است. این یافته، دیدگاه سنتی که صرفاً بر مهارت‌های فنی تمرکز دارد را به چالش می‌کشد. آماره t معادل ۲۱.۱۳۵: این آماره t فوق‌العاده بالا، تأثیر بهزیستی ذهنی را به شکلی بسیار قوی و غیرقابل انکار معنادار می‌سازد. این بدان معناست که حسابرسان با سطح بالاتری از بهزیستی ذهنی، به طور سیستماتیک کیفیت بالاتری از حسابرسی را ارائه می‌دهند.

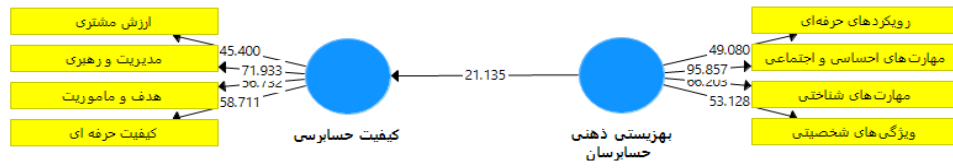
دلالت‌های کاربردی و مدیریتی براساس نتایج بشرح زیر است:

جدول ۴-۱۴- مقدار آماره تی، ضریب مسیر و انحراف استاندارد

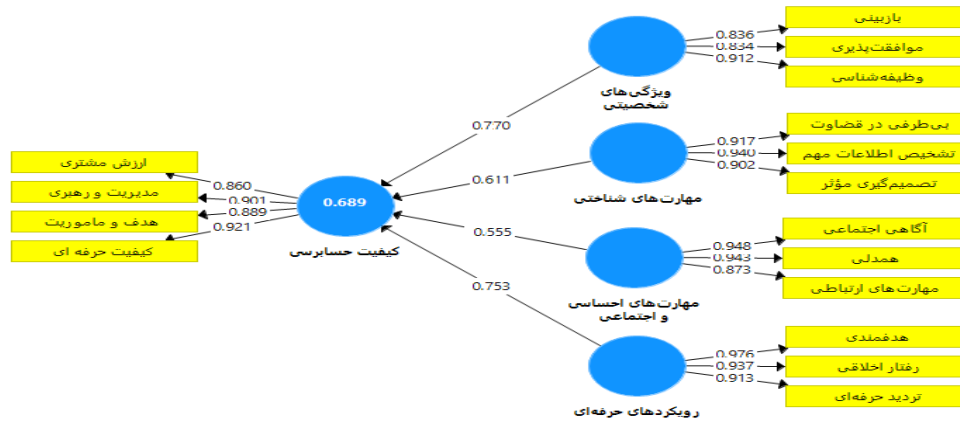
سطح معناداری	آماره تی	انحراف استاندارد	مقدار ضریب	مستقل مسیر وابسته
۰.۰۰۰۱	۲۱.۱۳۵	۰.۰۳۵	۰.۷۳۹	بهزیستی ذهنی حسابرسان -> کیفیت حسابرسی
۰.۰۰۰۱	۱۳.۱۳۴	۰.۰۵۱	۰.۷۵۳	رویکردهای حرفه‌ای -> کیفیت حسابرسی
۰.۰۰۰۱	۱۱.۹۵۴	۰.۰۴۹	۰.۵۵۵	مهارت‌های احساسی و اجتماعی -> کیفیت حسابرسی
۰.۰۰۰۱	۱۲.۳۱۰	۰.۰۴۶	۰.۶۱۱	مهارت‌های شناختی -> کیفیت حسابرسی
۰.۰۰۰۱	۱۵.۸۹۴	۰.۰۵۷	۰.۷۷۰	ویژگی‌های شخصیتی -> کیفیت حسابرسی



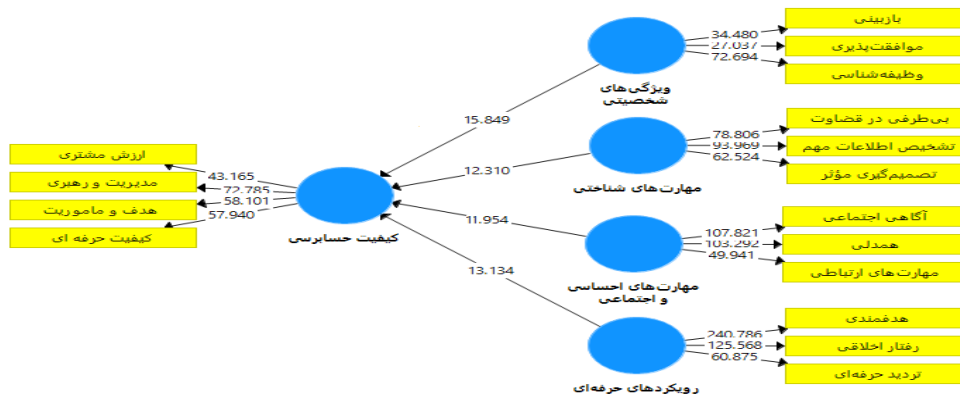
شکل ۴-۵- مقدار ضریب مسیر مدل اصلی



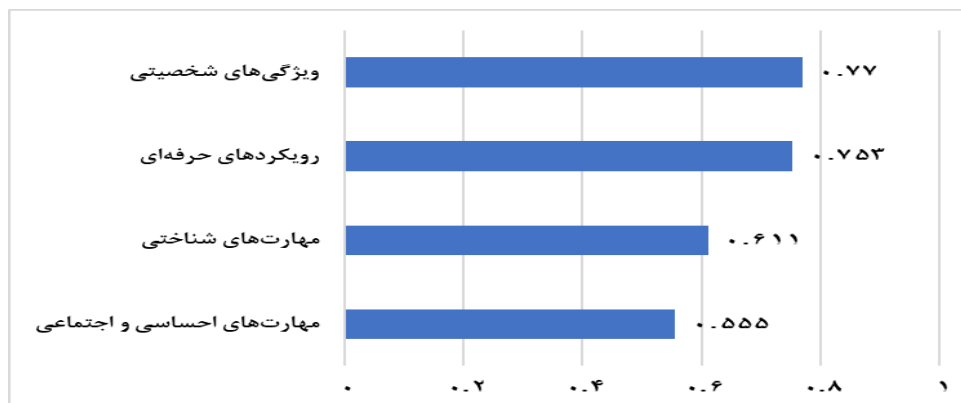
شکل ۴-۶- ضرایب معناداری تی مدل اصلی



شکل ۴-۷- مقدار ضریب مسیر مدل مولفه‌ها



شکل ۴-۸- ضرایب معناداری تی مدل مولفه‌ها



نمودار ۴-۱- رتبه بندی اثر ابعاد بهزیستی ذهنی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی

محدودیت‌های تحقیق

این پژوهش، با وجود دقت اجرا، با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که ممکن است بر اعتبار و قابلیت تعمیم نتایج تأثیر بگذارد:

(۱) سوگیری خوداظهاری:

جمع‌آوری داده‌ها عمدتاً از طریق پرسشنامه خوداظهاری، پژوهش را در معرض سوگیری‌هایی مانند مطلوبیت اجتماعی قرار می‌دهد که می‌تواند دقت نتایج مربوط به بهزیستی ذهنی و رویکردهای حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد.

(۲) محدودیت در تعمیم‌پذیری:

یافته‌ها مختص به نمونه خاصی از حسابرسان (احتمالاً در یک منطقه یا کشور خاص) هستند. بنابراین، تعمیم مستقیم نتایج به تمامی حسابرسان در مقیاس وسیع‌تر (ملی یا بین‌المللی) نیازمند احتیاط است.

(۳) پیچیدگی اندازه‌گیری سازه «کیفیت حسابرسی»:

«کیفیت حسابرسی» به عنوان یک سازه پیچیده، با استفاده از سنجش‌های نیابتی اندازه‌گیری شده است. این رویکرد ممکن است تمام ابعاد این سازه را پوشش ندهد.

(۴) محدودیت‌های عملیاتی (زمانی و مالی):

ملاحظات مربوط به زمان و بودجه، حجم نمونه و دامنه تحقیق را محدود کرده و مانع از اجرای مطالعات طولانی شده و ماهیت تحقیق را بیشتر مقطعی کرده است.

اهداف کاربردی و نوآوری تحقیق

کیفیت حسابرسی به عنوان یکی از ارکان اصلی شفافیت و اعتبار گزارشگری مالی، نیازمند توجه به ابعاد گوناگون، از جمله عوامل رفتاری و روان‌شناختی حسابرسان است. با وجود تمرکز سنتی پژوهش‌ها بر جنبه‌های فنی و ساختاری، بهزیستی ذهنی حسابرسان، شامل سلامت روان، رضایت شغلی و معنایابی در حرفه، نقشی تعیین‌کننده در ارتقای قضاوت حرفه‌ای، دقت و در نهایت کیفیت کلی حسابرسی ایفا می‌کند. ایجاد محیط‌های کاری سالم‌تر و پویاتر در مؤسسات حسابرسی، ضمن ارتقای کیفیت گزارشگری و جلب اعتماد سرمایه‌گذاران، نیازمند تغییر نگرش به حرفه حسابرسی و تأکید بر مسئولیت‌های اجتماعی آن است. بر این اساس، این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد کلیدی مؤثر بهزیستی ذهنی بر کیفیت حسابرسی، ارائه چارچوبی جامع برای ارتقای آن و تدوین الگویی مبتنی بر شاخص‌های بهزیستی ذهنی، به دنبال ارائه پیشنهادهایی کاربردی برای بهبود سیاست‌های منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی و ارتقای جایگاه حرفه‌ای حسابرسان بشرح زیر است:

- ایجاد یک محیط کاری سالم‌تر و پویاتر برای حسابرسان در سراسر صنایع و فعالیت‌ها که منجر به ارتقای کیفیت گزارشگری مالی و افزایش اعتماد سرمایه‌گذاران می‌شود.
- کمک به شکل‌دهی یک چارچوب جامع برای ارتقای بهزیستی ذهنی حسابرسان در سطح ملی و بین‌المللی.
- تغییر نگرش به حسابرسان از یک نیروی صرف به عنوان یک حرفه ارزشمند با مسولیت‌های اجتماعی
- شناسایی ابعاد کلیدی مؤثر بهزیستی ذهنی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی.
- توسعه یک الگوی برای پیشرفت کیفیت حسابرسی بر اساس شاخص‌های بهزیستی ذهنی.
- ارائه پیشنهادهای برای بهبود سیاست‌های منابع انسانی در شرکت‌های حسابرسی به منظور ارتقای بهزیستی ذهنی حسابرسان.

پیشنهادات تحقیق

برای درک بهتر تأثیر بهزیستی ذهنی و رویکردهای حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی، و محدودیت‌های فوق، مسیرهای پیشنهادی تحقیقات آینده می‌تواند بر موارد زیر تمرکز کند:

- (۱) گسترش نمونه: مطالعات تطبیقی در کشورهای مختلف و موسسات گوناگون؛ افزایش تنوع نمونه (سطوح شغلی، مناطق).
- (۲) سنجش جامع‌تر کیفیت حسابرسی: استفاده از شاخص‌های چندگانه (عینی و رفتاری)؛ بررسی ارتباط رویکردهای خاص حسابرسان با بهزیستی ذهنی.
- (۳) مطالعات طولی و علی: پیگیری تغییرات بهزیستی در طول زمان؛ تحلیل نقش متغیرهای تعدیل‌گر (حمایت سازمانی، فرهنگ، آموزش).
- (۴) مدل‌سازی پیشرفته: به‌کارگیری مدل‌های آماری پیچیده‌تر برای تحلیل روابط چندوجهی.

منابع و مآخذ

بشیری منش، نازنین، و داوودی، شیما "تأثیر بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل بخش عمومی" دو فصلنامه حسابداری دولتی، سال نهم، شماره ۱ (پیاپی ۱۷)، پاییز و زمستان ۱۴۰۱ (۱۱۸) - ۱۰۲.

مشایخ، شهناز، و قدمیاری، نسرین "تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر بهزیستی ذهنی حسابرسان" فصلنامه قضاوت

- Happiness Lead to Success?" in: Psychological Bulletin, 131 (6): 803-855
- Henriques, G. (2013). "Happiness Versus Well-Being", access on:
- DeAngelo, L. Auditor size and auditor quality. 1981. Journal of Accounting and Economics 3 (3): 183-199.
- Koenig, H. G. (1998) Handbook of religion and mental health, New York: Academic Press. translate by: Shabani, Avaye noor Publications. (In Persian).
- Titman, S and Trueman, B (1986), Information quality and the valuation of new issues, Journal of Accounting and Economics, Vol. 8 No. 2, pp. 159-72.
- Anderson J.C, Jennings M. M, Low D, Reckers P. (2014). The mitigation of hindsight bias in judges' evaluation of auditor decisions. Auditing: A Journal of Practice & Theory 16(2), 20-39.
- Anderson (2014). "The Effects Of Hindsight Bias On Experienced And Inexperienced Auditors' Relevance Ratings Of Adverse Factors Versus Mitigating Factors". Journal of Business & Economics Research – Third Quarter 2014. Volume 12, Number
- Muterera, J. Ann Brettle, J. (2024). " Exploring the Impact of Auditor Well-Being on Audit Quality". International Journal of Management, Accounting and Economics Volume 11, Issue 3, March 2024.
- Francis, J. R. (2006). A framework for understanding and enhancing the quality of financial statement audits. Journal of Accounting and Public Policy, 25(3), 267-277.
- Ryff, C. D. (2016). Articolo Target. Psychological well-being and health: Past, present and future. Psicologia Della Salute.
- Firmansyah, F., Pardosi, H., & Putri, J. O. A. (2023). Auditor Performance and Public Trust: Towards Higher Accountability in the Era of Technology 4.0. Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen, 3(2), 203-213.
- Gautam, S., Jain, A., Chaudhary, J., Gautam, M., Gaur, M., & Grover, S. (2024). Concept of mental health and mental well-being, its determinants and coping strategies. Indian journal of psychiatry, 66(Suppl 2), S231-S244.
- Ponomareva, Y., Uman, T., Broberg, P., Vinberg, E., & Karlsson, K. (2020). Commercialization of audit firms and auditors' subjective well-being. Meditari Accountancy Research, 28(4), 565-585.
- Pimentel, E., & Lesage, C. (2023). Auditing and ethics. In Research Handbook on Accounting and Ethics (pp. 84-100). Edward Elgar Publishing.
- Gelencsér, M., Szabó-Szentgróti, G., Kőműves, Z. S., & Hollósy-Vadász, G. (2023). The holistic model of labour retention: The impact of workplace wellbeing factors on employee retention. Administrative Sciences, 13(5), 121.
- Tahir, A. (2024). Exploring New Paradigms in Auditing: Challenges and Opportunities in the Digital Era. MSJ: Majority Science Journal, 2(2), 83-90.
- و تصمیم گیری در حسابداری ، دوره ۳، شماره ۴ (پیاپی ۱۲)، زمستان ۱۴۰۳ (۱۸-۰۱).
- عباس زاده، محمد و همکاران " رابطه کیفیت حسابرسی با کیفیت حسابداری" همایش ملی حسابرسی و نظارت مالی ایران. ۱۳۹۵
- معارفی، فاطمه، و شریفی، عبدالنبی " تأثیر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار با نقش متغیر میانجی حمایت سازمانی درک شده" مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی بهار، ۱۴۰۰، دوره ۱۹، شماره اول صفحه ۱۱۳-۱۲۲.
- راغب، محسن دلبری و همکاران " ارائه مؤلفه‌های کیفیت حسابرسی مستقل با تأکید بر رفع نیازهای ذی‌نفعان" بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۴۰۱، دوره ۲۹، شماره ۲، صص. ۲۸۶ - ۲۶۴.
- حسن زاده، علی و یار محمدی، زلیخا" تاثیر کیفیت حسابرسی بر رابطه بین افشای حاکمیتی، اجتماعی، زیست محیطی و سیاست سود سهام پرداختی " حسابداری و بودجه ریزی بخش عمومی، سال پنجم ۱ (پیاپی ۱۵) بهار، ۱۴۰۳، صص. ۹۰ - ۱۱۰.
- Broberg, P., Tagesson, T., & Collin, S. O. (2020). Psychological well-being and its effect on auditors' job satisfaction and performance. Auditing: A Journal of Practice & Theory, 39(2), 110-130.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. Psychological Science in the Public Interest, 5(1), 1-31.
- Wesley R. Hitchcock. (August 1, 2021). Auditor Strong: A C.P.A. Plan for Resilience How Character Strengths, Purpose, and Adapting to Stress Can Help Public Accountants Survive and Thrive, MAPP 800: Capstone Project. Advisor: Jan B. Stanley.
- Kadous, K; Zhou, Y.D. (2016). How does intrinsic motivation improve auditor skepticism in complex audit tasks? Working Paper, Emory University.
- Palmrose, Z-V. (1986). Audit fees and auditor size: further evidence. Journal of Accounting Research 24: 97-110.
- Dechow, P, W. Ge, and C. Schrand. (2010). Understanding earnings quality: A review of the proxies, their determinants and their consequences. Journal of Accounting and Economics 50(2): 344-401.
- Choi, J. H., & Wong, T. J. (2007). Auditors' governance functions and legal environments: An international investigation. Contemporary accounting research, 24(1), 13-46.
- Lyubomirsky, S.; King, L.; Diener, E. (2005). "The Benefits of Frequent Positive Affect: Does

- Gautam, S., Jain, A., Chaudhary, J., Gautam, M., Gaur, M., & Grover, S. (2024). Concept of mental health and mental well-being, its determinants and coping strategies. *Indian journal of psychiatry*, 66(Suppl 2), S231-S244.
- Salehi, M., Seyyed, F., & Farhangdoust, S. (2020). The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 23(3), 189-205
- Rija, M. (2017). Auditing quality: some empirical Studies. *Eurasian Business Perspectives: Proceedings of the 20th Eurasia Business and Economics Society Conference-Vol. 1*.
- Affandi, A. M. J. (2024). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Skeptisme Profesional Terhadap Kemampuan Auditor Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 7(1), 124-135.
- Sapiri, M. (2024). A qualitative analysis on the role of auditors in preventing financial crises. *Golden Ratio of Auditing Research*, 4(2), 89-106.
- Widjaja, G. (2024). Managing Legal and Corporate Compliance to Induce and Enhance Business. *Law and Humanities Quarterly Reviews*, 3(2).
- Pavlova, K. S., Barilenko, V. I., Knyazeva, N. V., & Krylova, T. D. (2018). Methodology for monitoring the customer value perception of the service quality in small audit companies. *Helix*, 8(5), 3593-3599.
- Pertiwi, R. M., Wibowo, W. A. P., Widiyaningsih, I., Mardiah, R., & Sukandani, Y. (2024). Peran auditor internal dalam consulting perusahaan. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 2(3), 211-218.
- Setiawan, R. A. (2012). Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit. In: Surabaya. Elibrary Universitas Brawijaya.
- Basu, A., & Mermillod, M. (2011). Emotional intelligence and social-emotional learning: An overview. *Online Submission*, 1(3), 182-185.
- Kargeti, H. (2023). The role of Emotional Intelligence in Building Effective Workplace: a quantitative study. *Journal of Cardiovascular Disease Research*, 12(4), 2558-2565.
- Ademi, N. (2016). The concept and the ways of managerial communication. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 5(06).
- Leow, K., & Leow, S. (2022). The role of social support in dealing with the different types of stressors: social support in the workplace. In *Handbook of Research on the Complexities and Strategies of Occupational Stress* (pp. 92-107). IGI Global.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 17/ No. 66/ Summer 2027

The Impact of Auditors' Mental Well-being and Professional Orientation on Audit Quality: A Behavioral Perspective

Yazdan Rezazadeh

Department of Accounting, To.C., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran
Y.rezazade@iaiu.ir

Mohammad Reza Pourali

Department of Accounting, Ch.C., Islamic Azad University, Chalous, Iran
(Corresponding Author)
Pourali@iua.ac.ir

Mahmoud Samadi Largani

Department of Accounting, To.C., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran
Mslargani@iua.ac.ir

Mohammadreza Zarbakhsh Bahri

Department of Psychology, To.C., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran
M.zarbakhsh@iua.ac.ir

Abstract

Audit quality guarantees the credibility of financial statements in capital markets, and the concept of well-being, which is derived from the definition of the World Health Organization, has gained greater scientific comprehensiveness today. Auditors' professional approaches include attitudes, values, and individual commitments to professional principles. It is considered a key variable. The main objective of this study is to investigate the effect of auditors' subjective well-being and professional approaches on audit quality. The research approach is a mixed type with a sequential exploratory design. In order to discover and explain the components and indicators of effective subjective well-being, the "theme analysis" strategy was used and data was collected through semi-structured interviews with experts. Then, based on the qualitative findings, a questionnaire was designed and distributed among the statistical sample. Data analysis was performed using the descriptive-analytical method and structural equation modeling. To examine the validity of the research construct, confirmatory factor analysis was conducted and Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the questionnaires. The software used in this study included SPSS version 24 and Smart PLS version 3. The statistical population included experts and specialists in the fields of auditing and occupational psychology. The purposive sampling method was used, followed by the snowball technique. The required sample size was estimated at 240 people. 260 questionnaires were distributed, of which 243 were correctly collected and analyzed. The results of structural equation modeling indicate a significant effect of the dimensions of subjective well-being and auditors' professional approaches on audit quality

Keywords: Mental well being, Audit quality, Auditors professional approaches, content analysis.