



The Effect of Psychological Capital on the Judgment and Decision Making of Internal Auditors Regarding the Role of Moral Courage and Job Satisfaction

Sara Harandi¹, Omid Pourheidari² and Ahmad Khodamipour³

1. Department of Accounting, Ke.C., Islamic Azad University, Kerman, Iran. **Email:** sara.harandi@iau.ac.ir
2. **Corresponding Author**, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran. **Email:** opourheidari@uk.ac.ir
3. Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran. **Email:** khodamipour@uk.ac.ir

Article Info

Article Type:

Research Article.

Article History

Submitted: 6 January 2025

Revised: 20 March 2025

Accepted: 29 April 2025

Published: 15 March 2026

Keywords:

Psychological Capital,
Judgment and Decision Making of
Internal Auditors,
Moral Courage,
Job Satisfaction.

JEL Classification:

J28, M42, M51.

A B S T R A C T

Objective: Psychological capital is a relatively new concept in the field of positive psychology, which is referred to as a competitive advantage of organizations. In addition, judgment and decision-making can be called the cornerstone of internal auditing. In the present study, the aim of the study is to investigate the effect of psychological capital on the judgment and decision-making of internal auditors, taking into account the moderating effect of moral courage and job satisfaction.

Method: This research is an applied research that was conducted using a descriptive-survey method. Its data for the years 2023 and 2024 were collected using a standard questionnaire, and their validity and reliability were confirmed. The statistical population of the research included internal auditors of listed companies, 217 questionnaires were collected in this regard, and its hypotheses were tested using a structural equation model.

Results: The results indicate that the dimensions of psychological capital have a positive and significant effect on the judgment and decision-making of internal auditors, and moral courage and job satisfaction significantly strengthen the relationship between psychological capital as an independent variable and the judgment and decision-making of internal auditors as a dependent variable. In addition, the findings of the robustness of the results confirm the main results of the study.

Conclusion: The results of the study indicate the impact of psychological capital on internal auditors' judgment and decision-making, such that moral courage and job satisfaction significantly strengthen the relationship between them. These findings can help improve the quality of judgment and decision-making processes, which leads to improved internal auditor performance so that organizations can achieve their strategic goals.

Cite this article: Harandi, S., Pourheidari, O., & Khodamipour, A. (2026). The effect of psychological capital on the judgment and decision making of internal auditors regarding the role of moral courage and job satisfaction. *Journal of Accounting Knowledge*, 17(1), 81-102. <https://doi.org/10.22103/jak.2025.24516.4133>



Publisher: Shahid Bahonar University of Kerman.

© Author(s).

Introduction

Internal audit is one of the key mechanisms of corporate governance that helps companies achieve their goals. In addition, judgment and decision-making can be called the cornerstone of internal auditing. Judgment refers to subjective assessments that are made as a prelude to action. However, judgment will be followed by decision-making activities that involve choosing between variables and predictions. Professional decision-making is the result of the internal auditor's judgment on a specific issue and considering evidence and logical arguments. Auditors are responsible for audit judgment and decision-making. The evidence shows that the quality of judgments made in the field of audit is far from its ideal level. While the low quality of these judgments and decision-making can bring terrible consequences to the decision-maker, the person judged and third parties affected by it, and the economic system and society in general. Psychological capital is a relatively new concept from the field of positive psychology, which is referred to as the competitive advantage of organizations. Psychological capital is related to an individual's current identity and potential personal growth. Psychological capital includes four dimensions: self-efficacy, hope, optimism, and resilience. Self-efficacy, which based on Bandura's social cognitive theory, refers to an individual's confidence in his/her ability to succeed in a given task or domain. hope, which is the motivation to reach goals and the capacity to recognize ways of doing so. Optimism is rooted in the attribution theory which refers to the tendency to make stable, internal attributions for positive events and unstable and external attributions for negative ones; and resilience, which is described as the positive adaptation to setbacks or negative events. In psychology literature, there is a lot of agreement that psychological capital is a vital factor for increasing the motivation and effectiveness of employees and contributes to the prosperity and progress of the company. On the other hand, the role of moral courage in overcoming moral conflict and increasing ethical behavior of auditors is evident in previous audit literature. Moral courage is defined as a moral virtue and competence that compels or allows people to do the right thing despite the fear of social or economic consequences. Courage is an essential characteristic for ethical behavior in organizations that leads individuals to move in the right direction and act ethically in their profession. Researchers in the field of auditing have found that internal auditors must have moral courage to act despite fear and behave ethically. On the other hand, in addition to moral courage, job satisfaction, as an important motivational factor, can also affect the judgment and decision-making of internal auditors. Job satisfaction is defined as the degree to which employees like or dislike their jobs. Job satisfaction or dissatisfaction is a function of the perceived relationship between an individual's expectations and what they gain from their job. In the present study, the aim is to investigate the effect of psychological capital on internal auditors' judgment and decision-making, considering the moderating effect of moral courage and job satisfaction.

Method

This study is an applied research conducted using a descriptive-survey method. Its data for the years 2023 and 2024 were collected using a standard questionnaire, and their validity and reliability were confirmed. The statistical population of the study included internal auditors of stock exchange member companies, 217 questionnaires were collected in this regard, and its hypotheses were tested using a structural equation model. In the present study, 5 control variables were used, including the size of the internal auditor, the internal auditor's qualification certificate, the internal auditor's gender, the internal auditor's experience, and the internal auditor's education. In order to examine the robustness of the results, the model was re-analyzed and the control variables of auditor experience and auditor's education were removed. In this research, in order to measure the variables of internal auditors' judgment and decision-making, dimensions of psychological capital, moral courage and job satisfaction, researcher-made

questionnaires were used, respectively, using Boyle (2012), Lutans et al (2007) and Weiss (1967) standard questionnaires. Hanna and Avolio's (2010) standard questionnaire was used to measure moral courage.

Results

The results indicate that the dimensions of psychological capital have a positive and significant effect on the judgment and decision-making of internal auditors. Also, moral courage and job satisfaction significantly strengthen the relationship between psychological capital as an independent variable and the judgment and decision-making of internal auditors as a dependent variable. In addition, the findings of the robustness of the results confirm the main results of the research.

Conclusions

The results of the study indicate that psychological capital is effective on the judgment and decision-making of internal auditors, in such a way that moral courage and job satisfaction significantly strengthen the relationship between them. These findings can help improve the quality of judgment and decision-making processes, which leads to improved performance of internal auditors so that organizations can achieve their strategic goals. These findings can help improve judgment and decision-making processes in internal auditing and improve the quality of internal auditors' performance. As a result, paying attention to the dimensions of psychological capital, creating satisfactory work environments, and providing desirable incentives to strengthen moral courage of personnel can lead to improved judgment and decision-making of internal auditors.

Author Contributions

Omid Pourheidari: Conceptualization, methodology, supervision, project administration, writing—review and editing. **Ahmad Khodamipour:** Validation, manuscript consultation. **Sara Harandi:** Resources, data curation, software, formal analysis, investigation, visualization, writing—original draft preparation, writing—review and editing.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Ethical Considerations

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

Funding

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

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

اثر سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان داخلی با توجه به نقش شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی

سارا هرنندی^۱، امید پورحیدری^۲ و احمد خدای‌پور^۳

۱. گروه حسابداری، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. رایانامه: sara.harandi@iau.ac.ir
۲. نویسنده مسئول، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. رایانامه: opourheidari@uk.ac.ir
۳. گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. رایانامه: khodamipour@uk.ac.ir

| اطلاعات مقاله | چکیده |
|---|---|
| نوع مقاله: مقاله پژوهشی. | هدف: سرمایه روانشناختی مفهوم نسبتاً جدیدی از حوزه روانشناسی مثبت‌گرا است، که به‌عنوان مزیت رقابتی سازمان‌ها از آن یاد می‌شود. ضمن اینکه از قضاوت و تصمیم‌گیری می‌توان به‌عنوان سنگ بنای حسابداری داخلی نام برد. در پژوهش حاضر هدف بررسی اثر سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان داخلی با در نظر گرفتن اثر تعدیل‌گری شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی است. |
| تاریخ‌ها: تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۷ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۲/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۲/۹ تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۴/۱۲/۲۴ | روش: این پژوهش در زمره تحقیقات کاربردی قرار دارد که به‌روش توصیفی-پیمایشی انجام شده‌است. داده‌های آن برای سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری، و روایی و پایایی آنها تأیید شده‌است. جامعه آماری پژوهش شامل حساب‌رسان داخلی شرکت‌های عضو بورس بوده است که ۲۱۷ پرسشنامه در این رابطه جمع‌آوری و فرضیه‌های آن با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شد. |
| واژه‌های کلیدی: سرمایه روانشناختی، قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان داخلی، شجاعت اخلاقی، رضایت شغلی. | یافته‌ها: نتایج به‌دست آمده حاکی از آن است که ابعاد سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان داخلی، تأثیر مثبت و معناداری داشته، همچنین شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی رابطه بین سرمایه روانشناختی به‌عنوان متغیر مستقل و قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان داخلی به‌عنوان متغیر وابسته، را به‌طور معناداری تقویت می‌کند. در ضمن یافته‌های استحکام نتایج مؤید تأیید نتایج اصلی پژوهش است. |
| JEL Classification: J28, M42, M51. | نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان دهنده مؤثر بودن سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان داخلی است به‌گونه‌ای که شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی، ارتباط بین آنها را به‌طور معناداری تقویت می‌کنند. این یافته‌ها می‌توانند به ارتقا کیفیت فرآیندهای قضاوت و تصمیم‌گیری کمک کند که منجر به بهبود عملکرد حساب‌رسان داخلی می‌شود تا سازمان‌ها بتوانند به اهداف راهبردی خود نائل شوند. |

استاد: هرنندی، سارا؛ پورحیدری، امید و خدای‌پور، احمد (۱۴۰۵). اثر سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان داخلی با توجه به نقش شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۷(۱)، ۸۱-۱۰۲. <https://doi.org/10.22103/jak.2025.24516.4133>



ناشر: دانشگاه شهید باهنر کرمان.

© نویسنده / نویسندگان.

۱- مقدمه

حسابرسی داخلی، یکی از سازوکارهای کلیدی حاکمیت شرکتی است که به شرکت‌ها در دستیابی به اهدافشان کمک می‌کند (میهرت و گرانت^۱، ۲۰۱۷). در حالی که نقش سنتی حسابرسی داخلی شامل حفاظت از دارایی‌های شرکت، بهبود کیفیت اطلاعات مالی و اطمینان از انطباق با مقررات و دستورالعمل‌های مدیریت برای افزایش عملکرد شرکت است (خلیل^۲، ۲۰۲۲)، به‌علاوه امروزه شامل ابعاد دیگری برای پوشش نقش‌های مشاوره داخلی در عملکرد مدیریت ریسک شرکت نیز است که به شرکت‌ها کمک می‌کند تا به اهداف استراتژیک خود دست یابند و عملکردشان را بهبود بخشند (خلیل، ۲۰۲۲). امروزه وقوع رسوایی‌های مالی با اهمیت در شرکت‌های بزرگ به مشکل جهانی تبدیل شده‌است، که اگر به‌موقع از آن جلوگیری نشود، صدمات شایان توجهی به تمامی ذی‌نفعان شرکت وارد می‌کند (متی و همکاران، ۱۴۰۲). حسابرسان داخلی به‌عنوان کارکنان درون سازمان با توجه به مسئولیت قانونی خود اطلاعات کافی در مورد اقدامات شرکت دارند و بهتر می‌توانند رفتارهای خطا کارانه را شناسایی و گزارش کنند (خلیف راشد و همکاران، ۱۴۰۴)، اما ناکامی حسابرسان داخلی در انجام مؤثر وظایف خود در گزارش تقلب مدیریت به‌دلیل ترس از پیامدهای منفی، در پژوهش‌های انجام شده در سایر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، مورد تأکید قرار گرفته است (نورمن^۳ و همکاران، ۲۰۱۰؛ روسی^۴، ۲۰۱۳؛ چمبرز و اودار^۵، ۲۰۱۵ و فری^۶ و همکاران، ۲۰۱۷).

از سوی دیگر سرمایه روانشناختی یک حالت روانشناسی مثبت و نگرشی واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است (امین‌پور حسن‌کیاده، ۱۴۰۳). نگوین^۷ و همکاران (۲۰۲۴) بیان کردند سرمایه روانشناختی مثبت با هویت فعلی فرد و رشد بالقوه شخصی مرتبط است و شامل ابعاد خوش‌بینی، تاب‌آوری، خودکارآمدی و امید است (لوتانز^۸ و همکاران، ۲۰۰۷ و اوی^۹ و همکاران، ۲۰۲۳). در ضمن یکی از مشاغل که به‌دلیل فشار کاری بالا به‌شدت از لحاظ روانشناختی افراد را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد، حسابرسی داخلی است؛ به همین منظور برای رسیدن به رضایت شغلی علاوه بر محیط کار مناسب، بررسی خصوصیات روانشناختی مثبت نگر از جمله سرمایه روانشناختی حسابرسان داخلی مهم است (علی اصفهانی، ۱۴۰۰). افزون بر این، جوادی‌نیا و کامیابی (۱۴۰۲) معتقدند روند حسابرسی بر پایه قضاوت و تصمیم‌گیری مختلف استوار شده‌است و تمام موضوعات مطرح در حسابرسی تحت تأثیر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان است. به عبارتی، قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی را می‌توان به کارگیری دانش و آموخته‌های مربوط در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی و آیین رفتار حرفه‌ای برای اتخاذ تصمیم‌های لازم برای انتخاب راهکارهای مختلف تعریف کرد (صفی‌خانی و همکاران، ۱۴۰۱). به‌طور کلی اصطلاح قضاوت برای اشاره به ارزیابی‌های ذهنی است که به‌عنوان مقدمه‌ای برای اقدام انجام می‌شود. با این حال، به‌دنبال قضاوت، فعالیت‌های تصمیم‌گیری وجود خواهد داشت که شامل انتخاب بین متغیرها و پیش‌بینی‌ها می‌شود (همدم^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۲). در ضمن حسابرسی حرفه‌ای است که شباهت زیادی به قضاوت در دادگاه‌ها دارد. قاضی و حسابرس با ادعاهایی مواجه‌اند، شواهد پشتیبان ادعاها را جمع‌آوری و ارزیابی و نهایتاً بر اساس معیارهایشان قضاوت می‌کنند (حساس یگانه و عمودزاد، ۱۳۹۹). بنابراین، اتخاذ تصمیم حرفه‌ای نتیجه قضاوت حسابرس داخلی پیرامون موضوعی معین و با توجه به شواهد و استدلال‌های منطقی است (خوش‌طینت و بستانیان، ۱۳۸۶). از آنجا که حسابرسی یک فرایند مبتنی بر قضاوت است و قضاوت منتج از رفتارهای انسان است، که در حوزه

¹ Mihret & Grant

² Khelil

³ Norman

⁴ Roussy

⁵ Chambers & Odar

⁶ Ferry

⁷ Nguyen

⁸ Luthans

⁹ Avey

¹⁰ Hamdam

روانشناسی مورد بحث و مطالعه قرار می‌گیرد (ستوده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ از این گزاره می‌توان نتیجه گرفت که قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های حساب‌برسان داخلی ممکن است برای ایجاد تعادل بین موقعیت کاری و تصمیم‌گیری آنها، تحت تأثیر ویژگی‌های شناختی قرار گیرد که این یک فرضیه بررسی نشده و بدون جواب است که نیازمند بررسی تجربی است و توسط پژوهش‌های قبلی مورد بررسی قرار نگرفته است. از طرفی بسیاری از خطاهای قضاوت و تصمیم‌گیری، سیستماتیک (برخلاف تصادفی) است (بونر^۱، ۲۰۰۸)، شواهد نشان از فاصله کیفیت قضاوت‌های انجام شده در حوزه حساب‌برسی با میزان ایده آل خود است. در حالی که کیفیت پایین این قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند بر تصمیم‌گیرنده، قضاوت شده و اشخاص ثالث متأثر از آن و به‌طور کلی سیستم اقتصادی و جامعه نتایج سهمگینی به بار آورد (جوادی‌نیا و کامیابی، ۱۴۰۲).

به‌علاوه نقش شجاعت اخلاقی در غلبه بر تعارض اخلاقی و افزایش رفتار اخلاقی حساب‌برسان داخلی در ادبیات حساب‌برسی موجود مشهود است، و شجاعت اخلاقی به‌عنوان یک فضیلت و شایستگی اخلاقی تعریف می‌شود که افراد را وادار می‌نماید با وجود ترس از عواقب اجتماعی یا اقتصادی، کار درست را انجام دهند (خلیل، ۲۰۲۳). قابل ذکر است که شجاعت یک ویژگی ضروری برای رفتار اخلاقی در سازمان‌ها است که منجر می‌شود افراد در حرفه خود در مسیر درست حرکت و اخلاقی عمل نمایند (سجودی و اسکندی، ۱۴۰۳).

در ضمن تهدیدها و فشارهای مختلف از سوی مدیریت می‌تواند به حساب‌برسان داخلی دلایل خوبی برای سکوت بدهد (خلیل، ۲۰۲۲ و خلیل و حسینی^۲، ۲۰۲۳). دانشگاهیان و متخصصان دریافته‌اند که حساب‌برسان داخلی باید شجاعت اخلاقی خود را برای اقدام علی‌رغم ترس و رفتار اخلاقی پرورش دهند (خلیل، ۲۰۲۲؛ کارسینگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۷ و خلیل و خلیف^۴، ۲۰۲۲). بنابراین، شجاعت، رفتارهای اخلاقی حساب‌برسان داخلی را افزایش می‌دهد که آنان در قضاوت و تصمیم‌گیری اسیر اهداف شخصی، قدرت و تهدید مدیران نشوند تا از این طریق بتوانند نظارت بهینه‌ای در شرکت داشته‌باشند. بدین ترتیب می‌توان ادعا کرد که شجاعت اخلاقی می‌تواند رابطه بین سرمایه روانشناختی حساب‌برسان داخلی با قضاوت و تصمیم‌گیری آنان را نیز تحت تأثیر قرار دهد و تعدیل کند. با توجه به مطالب بیان‌شده، پژوهش حاضر علاوه بر بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی حساب‌برسان داخلی بر قضاوت و تصمیم‌گیری آنان، نحوه تأثیرگذاری شجاعت اخلاقی بر رابطه سرمایه روانشناختی حساب‌برسان داخلی با قضاوت و تصمیم‌گیری آنان را مجهول دانسته و در پی پاسخ تجربی به آن است.

علاوه بر شجاعت اخلاقی، رضایت شغلی نیز به‌عنوان یک عامل مهم انگیزشی، می‌تواند بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌برسان داخلی تأثیرگذار باشد. اسپکتور^۵ (۱۹۹۷) رضایت شغلی را به‌عنوان میزان علاقه یا بیزاری کارکنان از شغل‌شان تعریف می‌کند. از سوی دیگر ترکیب معینی از عوامل مختلف سبب می‌شود فرد شاغل در لحظه معینی از زمان نسبت به شغل خود احساس رضایت داشته‌باشد (علی اصفهانی، ۱۴۰۰). در ضمن رضایت یا عدم رضایت شغلی یک تابع از رابطه ادراک شده میان آنچه یک نفر انتظار دارد و آنچه که از شغل خود کسب می‌کند، است (بهرامی و نیک‌کار، ۱۴۰۴). حال، با وارد کردن مبحث رضایت شغلی به‌عنوان یک عامل دخیل در قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌برسان داخلی به‌عنوان یک عامل انگیزشی، اکنون این سؤال پیش می‌آید که میزان رضایت شغلی حساب‌برسان داخلی، چگونه رابطه بین سرمایه روانشناختی با قضاوت و تصمیم‌گیری آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با توجه به مطالب بیان‌شده، در پژوهش حاضر تصمیم بر آن شد که به

¹ Bonner

² Khelil & Hussainey

³ Karssing

⁴ Khelil & Khelif

⁵ Spector

بررسی اثر سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی با لحاظ اثر تعدیل‌گری شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی پرداخته شود و مدلی برای آن ارائه شود.

از جنبه‌های نوآوری این پژوهش که آن را از سایر پژوهش‌های مشابه در داخل و خارج متمایز می‌سازد این است که برای اولین بار این پژوهش اثر سرمایه روانشناختی، شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسی داخلی بررسی می‌کند که در پژوهش‌های داخلی تاکنون مورد مطالعه قرار نگرفته است که با توجه به نبود پژوهش کافی در ادبیات حسابداری ایران ضرورت انجام این پژوهش احساس می‌شود. جنبه دوم مربوط به این مطلب است که حالت‌های روانشناختی حسابرس داخلی مورد توجه قرار گرفته است که این کار خود باعث گسترش ادبیات پیش روی روانشناختی حرفه حسابرسی داخلی می‌شود. همچنین جنبه سوم نوآوری پژوهش حاضر در این است که این مطالعه با بررسی تأثیرات علی ابعاد سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی و همچنین، تأثیر نقش شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی بر رابطه فوق با استفاده از یک مدل کلی بر مبنای نظری برای آزمایش اثرات علی، سهم روش‌شناختی را گسترش می‌دهد. بدیهی است یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند موجب گسترش ادبیات روانشناختی حسابرس داخلی شود. در نهایت تاکنون قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی در پژوهش‌های داخلی مورد توجه قرار نگرفته است و این پژوهش می‌تواند خلأ پژوهش‌ها در این زمینه را تا حدی پر نماید. در ادامه پژوهش ابتدا پیشینه پژوهش و تدوین فرضیه‌ها، سپس روش‌شناسی و یافته‌های پژوهش تشریح شده و در نهایت نتیجه‌گیری و پیشنهادها بر گرفته از پژوهش ارائه می‌شود.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

۱-۲- سرمایه روانشناختی و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی

لوتانز و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند سرمایه روانشناختی مانند سرمایه اجتماعی و انسانی، دارای قابلیت مدیریت و سرمایه‌گذاری است. سرمایه روانشناختی به وضعیت مثبت رشد روانشناختی فرد اشاره دارد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) و به‌عنوان مجموعه‌ای از تمایلات انگیزشی و رفتاری برگرفته از چهار بُعد (۱- خودکارآمدی ۲- امید ۳- خوش‌بینی و ۴- تاب‌آوری) توصیف می‌شود:

خودکارآمدی، که بر اساس نظریه شناختی اجتماعی (بندورا، ۱۹۹۷)، به اعتماد فرد به توانایی خود برای موفقیت در یک کار یا حوزه معین اشاره دارد (خلیل، ۲۰۲۲).

امید، که انگیزه دستیابی به اهداف و ظرفیت تشخیص راه‌های انجام آن است (اسنایدر^۲ و همکاران، ۱۹۹۶).

خوش‌بینی، ریشه در تئوری اسناد دارد (نگوین و همکاران، ۲۰۲۴). که تمایل به ایجاد وضعیت‌های درونی پایدار برای رویدادهای مثبت و وضعیت‌های ناپایدار و بیرونی برای موارد منفی اشاره دارد (سلیگمن^۳، ۱۹۹۸).

تاب‌آوری، که به‌عنوان سازگاری مثبت با شکست‌ها یا رویدادهای منفی توصیف می‌شود (ماستن و رید^۴، ۲۰۰۲).

همچنین در ادبیات روانشناسی توافق زیادی وجود دارد که سرمایه روانشناختی عاملی حیاتی برای افزایش انگیزه و اثربخشی کارکنان است و به شکوفایی و پیشرفت شرکت کمک می‌کند (خلیل، ۲۰۲۲). سرمایه روانشناختی با هویت فعلی و رشد بالقوه شخصی فرد مرتبط است (نگوین و همکاران، ۲۰۲۴). به طور مشابه افرادی که سرمایه روانشناختی بالایی دارند، منابع بیشتری برای دستیابی به اهداف در اختیار دارند و بنابراین می‌توانند عملکرد بهتری نسبت به افرادی که سرمایه

¹ Bandura

² Snyder

³ Seligman

⁴ Masten & Reed

روانشناختی پایینی دارند، داشته‌باشند (خلیل، ۲۰۲۲). در ضمن سرمایه روانشناختی نقش مهمی در تقویت توانمندی قضاوت حسابرسان دارد. سرمایه روانشناختی بالا، به حسابرسان امکان می‌دهد که با تقویت اعتماد به نفس و احساس کنترل با اطمینان بیشتر و ترس و اضطراب کمتر قضاوت کنند. این امر باعث می‌شود تا قضاوت و تصمیم‌گیری آنها کمتر تحت تأثیر ترس و اضطراب قرار گیرد. (عارف‌منش و صفاری، ۱۴۰۳).

همان‌طور که در بالا ذکر شد، سرمایه روانشناختی شامل چهار بُعد اصلی (۱- خودکارآمدی ۲- امید ۳- خوش‌بینی و ۴- تاب‌آوری) است که ممکن است کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را افزایش دهد. از یک سو، خودکارآمدی به‌طور مداوم از طریق سازوکارهای متعددی با عملکرد در ارتباط است. قابل ذکر است که خودکارآمدی رابطه مثبتی با عملکرد قضاوت حسابرسی دارد و تعهد به استقلال مفهومی است که حسابرسان داخلی را در قضاوت خود الهام می‌بخشد. آنها باید بتوانند بر اساس فعالیت‌های حسابرسی قضاوتی بی‌طرفانه داشته‌باشند (عابدین^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). در همین راستا، کلاپ اسمیت^۲ و همکاران (۲۰۰۹) و نیومن^۳ و همکاران (۲۰۱۴) بیان کردند افراد با خودکارآمدی بالا به‌طور کلی اعتقاد قوی‌تری به توانایی خود در انجام اقدام برای اصلاح محیط خود، کنترل نتایج و سپس موفقیت در رسیدگی به چالش‌های دشوار نسبت به افراد دارای خودکارآمدی پایین دارند (بندورا، ۱۹۹۷). این موضوع نشان می‌دهد حسابرسان داخلی به توانایی‌های خود برای قضاوت و تصمیم‌گیری با کیفیت‌تر و انجام موفقیت‌آمیز حسابرسی داخلی اعتقاد دارند.

از سوی دیگر، امید می‌تواند اثربخشی تصمیمات حسابرس داخلی را از طریق دو مؤلفه تحریک‌کننده عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و مسیرها (برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف) (اسنایدر^۴ و همکاران، ۲۰۰۰ و اسنایدر و لوپز^۵، ۲۰۰۱). عاملیت به‌عنوان نیروی اراده‌ای توصیف می‌شود که افراد را به سمت رسیدن به هدف سوق می‌دهد. مسیرها (برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف)، از طریق فراهم آوردن منابع روانشناختی برای یافتن مسیرهای جایگزین مختلف برای رسیدن به هدف مورد نظر، این حرکت را تکمیل می‌کنند. در این راستا کلاپ اسمیت و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند سطوح بالای امید با استخراج شیوه‌های عمل‌زیادتر برای دستیابی به همان هدف (مسیرها) مرتبط است که معمولاً با دستیابی به اهداف ارتباط دارد. علاوه بر این، کسانی که امید بالایی دارند، اراده لازم برای اجرای این مسیرهای موفقیت را به‌دست می‌آورند (خلیل، ۲۰۲۲). بنابراین، امید می‌تواند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را به‌دلیل اراده لازم و کافی برای ادامه مسیر تحت تأثیر قرار دهد. به عبارتی امید باعث می‌شود قضاوت و تصمیم‌گیری به بهینه‌ترین شکل ممکن انجام شود.

همچنین، خوش‌بینی ممکن است انگیزه و عملکرد کارکنان را نیز افزایش دهد. به‌عنوان مثال، کلاپ اسمیت و همکاران (۲۰۰۹) استدلال کردند خوش‌بینی یا سبک توضیحی مثبت افراد و گروه‌ها، به عملکرد بهتر کمک می‌کند. وقتی حسابرسان داخلی نمونه‌هایی از خوش‌بینی را تجربه می‌کنند، تمایل دارند رویدادهای مثبت را درونی کنند و رویدادهای منفی را بیرونی و در نتیجه انتظارات مثبت بیشتری از نتایج حاصل شود (سلیگمن، ۱۹۹۸). زمانی که حسابرسان داخلی موفقیت‌ها را به خود نسبت می‌دهند، به‌احتمال زیاد انرژی خود را برای ایجاد موفقیت‌های بیشتر صرف می‌کنند. این انگیزه و پشتکار احتمالاً با سطوح بالاتر عملکرد در ارتباط خواهد بود (خلیل، ۲۰۲۲). در این رابطه نیومن و همکاران (۲۰۱۴) استدلال کردند افراد دارای سطوح بالای خوش‌بینی، عموماً انتظارات مثبتی ایجاد می‌کنند که آنها را برای پیگیری اهداف خود و مقابله با موقعیت‌های دشوار ترغیب

¹ Abidin

² Clapp-Smith

³ Newman

⁴ Snyder

⁵ Snyder & Lopez

می‌کند (سلیگمن، ۱۹۹۸). چنین حالتی باعث می‌شود که حسابرسان داخلی در تمام وضعیت‌ها توانایی و انگیزه بهترین قضاوت و تصمیم‌گیری را داشته باشند و بدون ترس و تهدید از آینده شغلی خود، این عمل را به بهترین نحو ممکن انجام دهند. به عبارت دیگر، استدلال می‌شود که خوش‌بینی به آینده بر روی بهبود قضاوت‌ها و تصمیمات حسابرسان داخلی تأثیر مثبتی دارد.

در نهایت، تاب‌آوری به توانایی افراد برای رویارویی با ناملازمات، موقعیت‌های استرس‌زا، ریسک عدم اطمینان یا شکست، اشاره می‌کند (لوتانز، ۲۰۱۲ و نیومن و همکاران، ۲۰۱۴). کلاب اسمیت و همکاران (۲۰۰۹) بیان کردند تاب‌آوری از سه مؤلفه دیگر سرمایه روانشناختی منحصر به فردتر است. زیرا به‌جای فعال بودن، واکنشی است. به عبارت دیگر، تاب‌آوری پاسخی به رویدادها، بویژه شکست‌های منفی است. زمانی که افراد در انجام وظایف یا اهداف خود دچار مشکل می‌شوند، میزان بازگشت سریع آنها به‌طور مؤثر نتیجه تاب‌آوری است. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استدلال کردند تاب‌آوری به‌طور مثبت با عملکرد کارکنان در ارتباط است. زیرا احتمال واکنش مثبت به بحران‌ها را افزایش می‌دهد (خلیل، ۲۰۲۲).

در نتیجه این وضعیت باعث می‌شود حسابرسان داخلی در بدترین مواقع به دلیل تاب‌آوری بالا، در امر قضاوت و تصمیم‌گیری دچار ضعف نشده و این عمل را به بهترین شکل ممکن انجام دهند. این ادبیات به نقش مثبت تاب‌آوری در قضاوت و تصمیم‌گیری بهینه و مؤثر اشاره دارد. به عبارت دیگر، می‌توان استدلال کرد تاب‌آوری حسابرسان داخلی تأثیر مثبتی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی دارد.

شایان توجه است که ویژگی‌های فردی از جمله عوامل مؤثر بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری است (بونز، ۲۰۰۸). حسابرسی به‌عنوان یکی از شاخه‌های علوم اجتماعی، با موضوع قضاوت و تصمیم‌گیری سروکار دارد و با توجه به ماهیت رشته، کارکرد حسابرسان و این موضوع که قضاوت تحت تأثیر ویژگی‌های فردی است و سرمایه روان شناختی یکی از مهم‌ترین این ویژگی‌هاست، انتظار می‌رود بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر داشته باشد (فخاری و فضل‌اله‌پور نقارچی، ۱۴۰۱). در این پژوهش، افزایش سرمایه روانشناختی که از جمله مهم‌ترین این ویژگی‌های فردی است برای افزایش کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی فرض شده است. با توجه به مطالب مطرح شده در متن فوق که بیانگر تأثیر گذاری ابعاد سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی است، فرضیه اول در این پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود.

فرضیه اول: ابعاد سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۲-۲- تأثیر شجاعت اخلاقی بر رابطه بین سرمایه روانشناختی و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی

مزیت شجاعت اخلاقی در پرورش رفتار اخلاقی و شایستگی حسابرسان داخلی، اهمیت آن را در ارتقای عملکرد حسابرسان داخلی از طریق انجام مسئولیت آنها به‌طور مؤثر و عینی نمایان می‌شود (خلیل، ۲۰۲۲). خلیل و همکاران (۲۰۱۸) بیان کردند که پرورش شجاعت اخلاقی در بین حسابرسان داخلی منجر به سطح بالایی از عملکرد سازمانی می‌شود. چیمز^۱ و همکاران (۲۰۰۰) معتقدند خود کارآمدی یک فرد میل او را برای رفتار با شجاعت اخلاقی تقویت می‌کند؛ زیرا این نوع قضاوت‌ها نه تنها بر مهارت‌هایی که افراد تصور می‌کنند برخوردارند تأثیر دارند، بلکه بر آنچه که آنها معتقدند می‌توانند با مهارت‌هایی که برخوردارند انجام دهند، نیز تأثیر می‌گذارد (خلیل، ۲۰۲۲).

به‌طور مشابه، گود^۲ (۲۰۰۵) اعتماد و اعتقاد به توانایی‌های خود را به‌عنوان نیروی اولیه در غلبه بر ترس‌ها، خطرات و انگیزه‌های ایمنی در نظر می‌گیرد. در همین راستا، آموس و کلیموسکی^۳ (۲۰۱۴) معتقدند اعتماد به نفس یک ویژگی فردی

¹ Chemers

² Goud

³ Amos & Klimoski

مهم است که با رفتار شجاعانه در ارتباط است. به عبارتی از فردی که فاقد حس مثبت از خود است، انتظار نمی‌رود که ریسک کند و با شجاعت عمل کند. **هانا^۱ و همکاران (۲۰۱۰)** نشان دادند افراد با سطوح بالای خودکارآمدی، استرس و ادراک کمتری از تهدید را هنگام مواجهه با موقعیت‌های ترس آور تجربه می‌کنند. همچنین، یافته‌های **خلیل و همکاران (۲۰۱۸)** نشان می‌دهد خودکارآمدی حسابرس داخلی تأثیر معناداری بر شجاعت اخلاقی وی دارد. در واقع، حسابرسان داخلی با خودکارآمدی بالاتر، استرس و ادراک کمتری از تهدید را هنگام مواجهه با موقعیت‌های ترس آور تجربه می‌کنند. آنها تمایل دارند حتی هنگام مواجهه با تهدیدها، استقامت خویش را به بهترین وجه حفظ کنند (**هانا و همکاران، ۲۰۱۰**). این نتیجه توسط یافته‌های **خلیل و حسینی^۲ (۲۰۲۳)** نیز تأیید می‌شود.

همچنین، تاب‌آوری مشابه خودکارآمدی مقوله‌ای است که با اصل شجاعت در ارتباط است. در همین راستا **لی^۳ و همکاران (۲۰۱۲)** استدلال کردند که افراد بسیار انعطاف‌پذیر تمایل دارند در تجربیات مختلف مؤثرتر باشند که شامل سازگاری و پیشرفت در شرایط خطرناک می‌شود. **خلیل و همکاران (۲۰۱۸)** بین تاب‌آوری حسابرسان داخلی و شجاعت اخلاقی آنها رابطه مثبت و معناداری یافتند. علاوه بر این، طبق پژوهش **هانا و همکاران (۲۰۰۷)** خوش‌بینی را به‌عنوان یک حالت مثبت شناختی که بر شجاعت اخلاقی تأثیر می‌گذارد، معرفی کردند و بر این باورند که افراد دارای افکار و رفتارهایی خوش‌بینانه با تقویت خودپنداره‌های خود، به احتمال بیشتری بر ترس غلبه می‌کنند (**خلیل، ۲۰۲۲**).

این ادبیات نشان می‌دهد که رابطه سرمایه روانشناختی با قضاوت و تصمیم‌گیری در شرایط وجود شجاعت اخلاقی می‌تواند تغییر کند. در این صورت شجاعت اخلاقی می‌تواند رابطه بین سرمایه روانشناختی با قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را تحت تأثیر قرار داده و آن را تعدیل کند. با توجه به مطالب بیان شده در فوق، فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر است.

فرضیه دوم: شجاعت اخلاقی رابطه بین سرمایه روانشناختی و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را تقویت می‌کند.

۲-۲- تأثیر رضایت شغلی بر رابطه بین سرمایه روانشناختی و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی

رضایت شغلی عامل مهمی در ایجاد محیط‌های کاری سازنده و یکپارچه است. برای سازمان‌ها توجه به رضایت شغلی کارکنان نه تنها یک مسئولیت اخلاقی است، بلکه تأثیر مثبت مستقیمی بر بهره‌وری، حفظ کارکنان و ایجاد تصویر مثبت از سازمان دارد (**یولیانتی و دیوانتی^۴، ۲۰۲۴**). به همین دلیل مدیران به‌نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان شرکت هستند. از طرفی **اسپکتور (۱۹۹۷)** رضایت شغلی را به‌عنوان میزان «دوست داشتن یا دوست نداشتن شغل خود» توسط کارکنان تعریف کرد و طبق نظر **ایسک^۵ (۲۰۲۰)**، رضایت شغلی یکی از عوامل تعیین‌کننده اثربخشی است. رضایت شغلی یک مؤلفه عاطفی و یک مؤلفه غیر عاطفی (شناختی) را تشکیل می‌دهد که اولی «حالت عاطفی» کارکنان و دومی رضایتی است که با اثربخشی کارمند مرتبط است (**الشیل^۶ و همکاران، ۲۰۲۲**). بر این اساس، می‌توان گفت که رضایت شغلی بر اساس مؤلفه عاطفی، می‌تواند ویژگی‌های شناختی افراد و کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بدین صورت که با افزایش رضایت شغلی آنها، احساس رضایت و انگیزه ایجاد شده و بنابراین، خوش‌بینانه‌تر و امیدوار به کار خود ادامه می‌دهند. همچنین، این احساس رضایت در کار، باعث می‌شود تا حدی تخصص و توانایی کارکنان بالاتر رفته و به تبع آن تاب‌آوری آنها در مواقع و مراحل سخت نیز افزایش یابد. علاوه بر این، با افزایش رضایت شغلی کارکنان، کارایی و اثربخشی آنها افزایش یافته و بنابراین، می‌توان گفت خودکارآمدی

¹ Hannah

² Khelil & Hussainey

³ Lee

⁴ Yulianti & Dewanti

⁵ İşik

⁶ Al Shbail

آنها نیز افزایش می‌یابد. این استدلال نشان می‌دهد رضایت شغلی ارتباط بسیار نزدیکی و تأثیرگذاری با سرمایه شناختی در سازمان‌ها دارد. حرفه حسابرسی داخلی نیز نیاز مبرم به نیروی کار دارد. بر این اساس، رضایت شغلی به‌عنوان سازوکاری مطرح است که تأثیر سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را تسهیل می‌کند.

از طرف دیگر، قبلاً بیان شد ویژگی‌های شناختی حسابرسان داخلی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر قضاوت و تصمیم‌گیری آنها است. همچنین، استدلال شد رضایت شغلی حسابرسان داخلی باعث می‌شود آنها توانایی، قدرت و دانش قضاوت و تصمیم‌گیری خوبی داشته باشند. این نقش بیان شده از رضایت شغلی برای حسابرسان داخلی، تبیین‌کننده نقش تعدیلی بر رابطه بین سرمایه روانشناختی با قضاوت و تصمیم‌گیری آنها است. بنابراین، فرضیه سوم برای اثبات این ادعا به شرح زیر تدوین می‌شود. **فرضیه سوم:** رضایت شغلی رابطه بین ابعاد سرمایه روانشناختی و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را تقویت می‌کند.

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات پایه و اولیه از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شد. همچنین داده‌های تحلیلی از طریق پرسشنامه‌هایی که روایی آنها توسط خبرگان این حوزه تأیید شد، مورد استفاده قرار گرفتند. پژوهش در سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ انجام شده است. در این پژوهش به منظور بررسی اثر سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسی داخلی و با نقش تعدیلی شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی بر این رابطه، اطلاعات مورد نیاز از حسابرسان داخلی شرکت‌های بورسی دریافت شد. لازم به ذکر است در پژوهش حاضر مطابق فرمول کوکران تعداد ۲۱۷ پرسشنامه به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. همچنین جهت تأیید پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ با شرط حداقل ۰/۷ و پایایی ترکیبی CR استفاده شده است. در پژوهش حاضر از پنج متغیر کنترلی اندازه حسابرس داخلی، گواهینامه صلاحیت حسابرس داخلی، جنسیت حسابرس داخلی، تجربه حسابرس داخلی و تحصیلات حسابرس داخلی استفاده شد که برای بررسی تحکیم نتایج به تحلیل مجدد مدل و حذف متغیرهای کنترلی تجربه حسابرس و تحصیلات حسابرس پرداخته شده است. لازم به ذکر است همچنین جهت ارائه مدلی ریاضی جهت نشان دادن اثر سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی با لحاظ اثر تعدیل‌گری شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی از معادلات ساختاری استفاده شده است.

۳-۱- نحوه اندازه‌گیری متغیرها

با بررسی متون ادبیات پرسشنامه‌های مقدماتی تهیه شد و نظرات اساتید راهنما و مشاور و متخصصان در رابطه با کلیت و چگونگی طراحی پرسشنامه‌ها دریافت شد. سپس پرسشنامه‌ها طراحی و به‌منظور بررسی روایی محتوا و شکل ظاهری سؤالات و پرسشنامه‌ها، پیش‌آزمون (طرح پایلوت) انجام شد. پس از پیش‌آزمون پرسشنامه‌ها نهایی و توزیع شد. قابل ذکر است که برای سنجش روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌های پژوهش از نظر اساتید و حسابرسان داخلی شرکت‌های بورسی و برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد.

۳-۲- متغیر وابسته

متغیر وابسته پژوهش قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی است. برای اندازه‌گیری قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی، پرسشنامه محقق ساخته با استفاده از پرسشنامه بویل^۱ (۲۰۱۲) طراحی شد. در این روش سناریویی در خصوص یک شرکت فرضی بیان می‌شود و هشت سؤال با طیف پنج درجه‌ای لیکرت، برای قضاوت و تصمیم‌گیری بر طبق آن مطرح می‌شود. که شامل

^۱ Boyle

دو سؤال اولیه و اصلی که حسابرسان داخلی قضاوت و تصمیم‌گیری خود را درباره سطح ریسک تقلب و ریسک کنترل صورت‌های مالی مرتبط با چرخه درآمد مربوط به سال مالی معین، تنها بر اساس اطلاعات ارائه شده در سناریو، بیان کردند. چرا که این دو قضاوت به دلیل نقش محوری که در حسابرسی داخلی و حاکمیت شرکتی ایفا می‌کنند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند. علاوه بر آن شامل شش سؤال قضاوت و تصمیم‌گیری‌های ثانویه دیگر (در مورد بودجه بندی و برنامه‌ریزی) نیز است.

۳-۳- متغیر مستقل

متغیر مستقل پژوهش ابعاد سرمایه روانشناختی است که برای اندازه‌گیری آن، پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر پرسشنامه استاندارد لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) طراحی شد. این پرسشنامه شامل چهار بُعد امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی و هر بعد آن دارای سه گویه است که در مجموع ۱۲ سؤال است. برای آزمون هر بعد از طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد که به ترتیب اهمیت نمره یک تا پنج اخذ می‌کنند.

۳-۴- متغیرهای تعدیل‌کننده

متغیرهای تعدیل‌کننده عبارتند از شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی است. برای سنجش شجاعت اخلاقی، از پرسشنامه استاندارد هانا و آولویو^۱ (۲۰۱۰) مشتمل بر چهار سؤال استاندارد استفاده شد. برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر پرسشنامه استاندارد مینه سوتا (ویس^۲ و همکاران، ۱۹۶۷) طراحی شد. این پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال پنج گزینه‌ای در مقیاس لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است که هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در پنج مؤلفه نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی و سبک رهبری است. برای به‌دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه رضایت شغلی، امتیاز تمامی گویه‌ها با همدیگر جمع شد. نمرات بین ۱۰ تا ۲۰ میزان رضایت شغلی ضعیف، نمره ۲۰ تا ۳۰ رضایت شغلی متوسط و نمرات بالای ۳۰ رضایت شغلی بسیار خوب را گزارش می‌دهد.

۳-۵- متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیرهای کنترلی شامل موارد زیر است:

اندازه حسابرس داخلی: تعداد حسابرسان داخلی در شرکت.

گواهینامه صلاحیت حسابرس داخلی: تعداد گواهینامه‌های مربوطه حسابرس داخلی شرکت (CIA، CFA، CFE، CMA و CPA).

جنسیت حسابرس داخلی: اگر حسابرس داخلی شرکت زن باشد ۱ و اگر مرد باشد، ۲ می‌گیرد.

تجربه حسابرس داخلی: تجربه حسابرسان داخلی ۱-۲۰ سال و بالاتر.

تحصیلات حسابرس داخلی: مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

| متغیرها | گروه‌بندی | فراوانی | درصد |
|-------------------------------|--------------|---------|------|
| جنسیت | زن | ۹۵ | ۴۳/۸ |
| | مرد | ۱۲۲ | ۵۶/۲ |
| تجربه | ۱-۵ سال | ۴۱ | ۱۸/۹ |
| | ۵-۱۰ سال | ۵۲ | ۲۴ |
| | ۱۰-۱۵ سال | ۳۹ | ۱۸ |
| | ۱۵-۲۰ سال | ۴۳ | ۱۹/۸ |
| | بالای ۲۰ سال | ۴۲ | ۱۹/۳ |
| گواهینامه صلاحیت حسابرس داخلی | CIA | ۴۷ | ۲۱/۶ |
| | CFA | ۲۶ | ۱۲ |

^۱ Hannah & Avolio

^۲ Weiss

| متغیرها | گروه‌بندی | فراوانی | درصد |
|---------|---------------|---------|------|
| | CFE | ۴۸ | ۲۲ |
| | CMA | ۴۹ | ۲۲/۴ |
| | CPA | ۴۸ | ۲۲ |
| | کارشناسی | ۵۰ | ۲۳ |
| تحصیلات | کارشناسی ارشد | ۱۰۵ | ۴۸ |
| | دکتری | ۶۳ | ۲۹ |

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت‌شناسی با پنج متغیر جنسیت، تحصیلات، سن، سوابق شغلی و حرفه‌ای انجام شد که در جدول ۱ نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول مشخص است گروه جنسیتی مردان ۵۶/۲ درصد و گروه جنسیتی زنان ۴۳/۸ درصد را به خود اختصاص داده است. همچنین، بیشترین گروه میزان تحصیلات با ۴۸ درصد مربوط به کارشناسی ارشد است. بیشترین سوابق حرفه‌ای پاسخ‌دهندگان با ۲۴ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال است. یافته‌های این جدول نشان می‌دهد که پاسخ‌دهندگان دارای تنوع لازم بوده و بنابراین، می‌توان یافته‌ها را تعمیم داد.

۴-۲- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. آمار توصیفی

| مشاهدات | انحراف معیار | حداقل | حداکثر | میانه | میانگین | اختصار | متغیر |
|---------|--------------|-------|--------|-------|---------|--------|--------------------|
| ۱۹۸ | ۰/۹۶ | ۱ | ۵ | ۲/۳۱ | ۳/۱۰ | S1 | قضاوت و تصمیم‌گیری |
| ۱۹۸ | ۰/۶۰ | ۱ | ۵ | ۳/۷۰ | ۲/۷۹ | S2 | خودکارآمدی |
| ۱۹۸ | ۰/۶۳ | ۱ | ۵ | ۲/۵۶ | ۳/۸۷ | S3 | امیدواری |
| ۱۹۸ | ۰/۳۵ | ۱ | ۵ | ۲/۳۹ | ۲/۵۴ | S4 | تاب‌آوری |
| ۱۹۸ | ۰/۶۹ | ۱ | ۵ | ۴/۵۱ | ۱/۵۱ | S5 | خوش‌بینی |
| ۱۹۸ | ۰/۷۸ | ۱ | ۵ | ۱/۹۳ | ۳/۶۶ | S6 | شجاعت اخلاقی |
| ۱۹۸ | ۰/۳۴ | ۱ | ۵ | ۳/۷۲ | ۳/۴۴ | S7 | رضایت شغلی |

یافته‌ها نشان می‌دهد میانگین متغیر قضاوت و تصمیم‌گیری ۳/۱۰ است. میانگین خودکارآمدی ۲/۷۹ است و نشان می‌دهد که به اعتماد پاسخ‌دهندگان به توانایی خود برای موفقیت در یک کار بالا نیست. همچنین، میانگین امیدواری ۳/۸۷ است که نشان از امیدواری تقریباً مناسب پاسخ‌دهندگان است. علاوه بر این، میانگین تاب‌آوری ۲/۵۴ نشان می‌دهد که سازگاری مثبت پاسخ‌دهندگان با شرایط موجود حسابرسی داخلی در ایران بالا نیست. همچنین میانگین خوش‌بینی نیز ۱/۵۱ نشان می‌دهد که تقریباً خوش‌بینی پاسخ‌دهندگان پایین است. یعنی تمایل آنها به ایجاد وضعیت‌های درونی پایدار برای رویدادهای مثبت کم است. میانگین شجاعت اخلاقی ۳/۶۶ و میانگین رضایت شغلی ۳/۴۴ است. این اعداد نشان می‌دهند که پاسخ‌دهندگان شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی نسبتاً مناسبی دارند. آمار توصیفی مربوط به گواهینامه‌های حرفه‌ای مربوط، نشان می‌دهد که حسابرسان داخلی نمونه پژوهش دارای حداقل یک گواهینامه مرتبط هستند. مشاهدات مربوط به جنسیت حسابرسان داخلی نیز نشان می‌دهد تقریباً عمده حسابرسان داخلی شرکت‌های بورسی در ایران، از گروه مردان تشکیل شده است.

۴-۳- آزمون‌های پایایی و روایی

در پژوهش حاضر جهت بررسی پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. شرط پایایی در این آزمون، بالاتر بودن نتیجه آزمون از مقدار ۰/۷ است. نتیجه آزمون آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش حاضر مطابق جدول

| سازه | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 | S7 | S8 | S9 | S10 | S11 | S12 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| S7 | ۰/۳۵۱ | ۰/۰۵۴ | ۰/۳۷۲ | ۰/۷۴۱ | ۰/۷۶۵ | ۰/۰۵۴ | ۱ | | | | | |
| S8 | ۰/۳۲۹ | ۰/۷۷۶ | ۰/۷۹۴ | ۰/۰۶۷ | ۰/۳۳۳ | ۰/۱۴۵ | ۰/۱۲۸ | ۱ | | | | |
| S9 | ۰/۲۴۲ | ۰/۲۸۸ | ۰/۳۱۵ | ۰/۳۰۲ | ۰/۸۵۳ | ۰/۵۱۵ | ۰/۶۸۴ | ۰/۳۱۵ | ۱ | | | |
| S10 | ۰/۰۷۷ | ۰/۰۱۳ | ۰/۳۲۵ | ۰/۰۴۳ | ۰/۸۵۳ | ۰/۴۴۲ | ۰/۹۶۶ | ۰/۳۰۲ | ۰/۸۵۳ | ۱ | | |
| S11 | ۰/۵۹۱ | ۰/۳۵۶ | ۰/۵۰۹ | ۰/۴۳۶ | ۰/۱۲۸ | ۰/۴۲۳ | ۰/۶۴۸ | ۰/۰۸۴ | ۰/۰۶۷ | ۰/۳۳۳ | ۱ | |
| S12 | ۰/۳۴۵ | ۰/۹۲۰ | ۰/۲۹۹ | ۰/۱۹۲ | ۰/۵۸۰ | ۰/۹۵۷ | ۰/۶۵۳ | ۰/۶۲۶ | ۰/۷۲۹ | ۰/۵۸۰ | ۰/۹۵۷ | ۱ |

۴-۵- برازش کلی مدل (معیار نیکویی برازش/GOF)

مهم‌ترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF است. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های افزونگی قابل محاسبه است. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده‌است. در این پژوهش مقدار معیار نیکویی برازش ۰/۸۱۹ به‌دست آمد که نشان از برازش قوی مدل است.

۴-۶- نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

در پژوهش حاضر جهت آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده‌است. از دلایل استفاده از این روش می‌توان به دقت بیشتر در مدل‌سازی روابط پیچیده بین متغیرها، امکان ارزیابی همزمان چندین فرضیه و متغیر، تخمین روابط چندگانه و کاهش خطاهای اندازه‌گیری اشاره کرد. همچنین روش معادلات ساختاری با رویکرد پی ال اس^۱ امکان می‌دهد تا بتوان روابط غیرمستقیم و مستقیم بین متغیرها را به‌طور همزمان بررسی و نتایج قابل‌اعتمادتری به‌دست آورد. شکل ۱ و جدول ۶ خلاصه نتایج فرضیه‌های پژوهش مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی و اثر تعدیلی شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی بر رابطه مذکور را نشان می‌دهد. ضریب مسیر متغیر سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی برابر (۰/۵۱) برآورد شده‌است. علامت مثبت این مقدار نشان‌دهنده تأثیر مستقیم سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی است. همچنین، مقادیر آماره t در خصوص رابطه فوق، برابر با (۳/۰۷) گزارش شده‌است و با توجه به اینکه مقدار مزبور از حد (۱/۹۶) بالاتر است، بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بیان کرد که متغیر سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی تأثیر معنی‌داری دارد. بنابراین، مشخص می‌شود که سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. به‌عبارتی، سرمایه روانشناختی حسابرسان داخلی کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری آنها را به‌گونه معناداری بهبود می‌دهد. سرمایه روانشناختی به‌عنوان یک منبع ارزشمند در افزایش اعتماد به نفس و خودباوری حسابرسان داخلی عمل می‌کند و بهبود قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها را به‌دنبال دارد. این یافته‌ها تأیید می‌کنند سرمایه روانشناختی می‌تواند به‌طور معناداری قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را ارتقا دهد. برای فرضیه دوم پژوهش ضریب مسیر برابر با (۰/۳۶) و مثبت است. مقدار آماره t برای بررسی نقش تعدیل‌گری شجاعت اخلاقی بر رابطه بین سرمایه روانشناختی و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی، برابر با (۳/۱۴) و از (۱/۹۶) بیشتر است می‌توان گفت، شجاعت اخلاقی رابطه بین سرمایه روانشناختی و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را تعدیل می‌کند. به‌عبارت دیگر، شجاعت اخلاقی به‌عنوان یک عامل مؤثر، تعامل بین سرمایه روانشناختی و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را تقویت می‌کند. شجاعت اخلاقی به حسابرسان داخلی اجازه می‌دهد تا با اعتماد به نفس بیشتری قضاوت و تصمیم‌گیری کنند و در مقابل فشارهای کاری مقاومت نشان دهند. با توجه به نتایج آزمون فرضیه سوم، مقدار آماره t آن (۳/۶۹) و سطح معناداری آن

^۱ Partial Least Squares

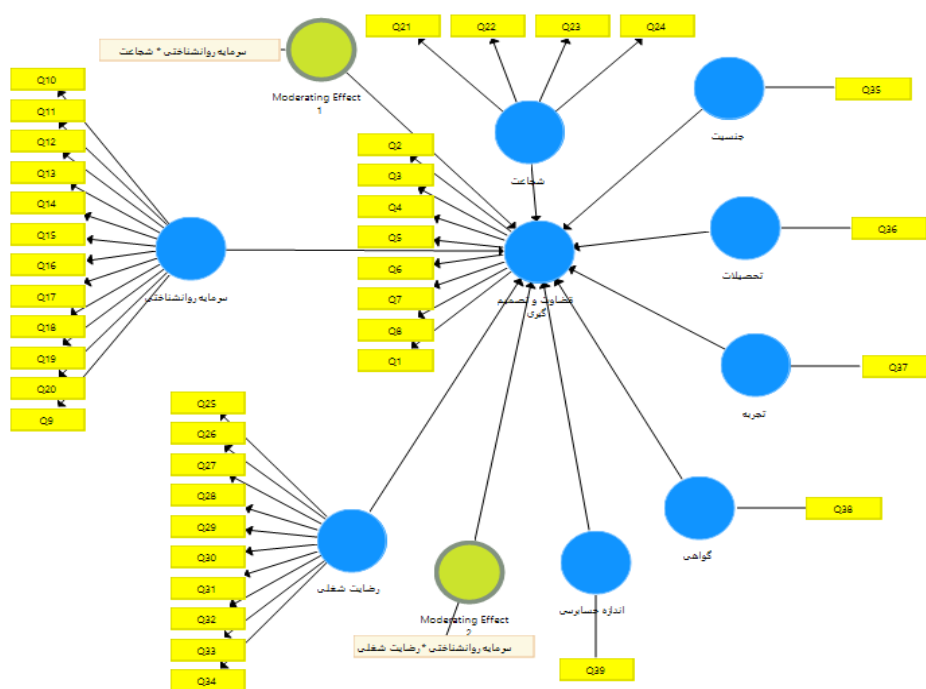
کمتر از ۱ درصد (۰/۰۰) و ضریب مسیر آن مثبت است، که این نتایج نشان‌دهنده تأیید فرضیه سوم هستند. به عبارت دیگر، رضایت شغلی به‌نحو معناداری توانایی سرمایه روانشناختی حساب‌برسان داخلی را در بهبود قضاوت و تصمیم‌گیری تقویت می‌کند. این یافته به وضوح نشان می‌دهد حساب‌برسان داخلی که از شغل خود راضی هستند، در تصمیم‌گیری و قضاوت‌هایشان عملکرد بهتری دارند. معیاری ضروری برای بررسی برازش مدل ساختاری، بررسی ضرایب تعیین (R^2) است. لازم به ذکر است مقادیر R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زا (وابسته) مدل محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار این معیار صفر است. نتایج معیار R^2 در جدول ۶ نشان داده شده است. مقدار R^2 تعدیل شده متغیر وابسته پژوهش نشان می‌دهد که حدود (۷۱٪) از تغییرات متغیر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌برسان داخلی به وسیله متغیرهای توضیحی قابل پیش‌بینی است که نمایانگر کیفیت مناسب الگوی ساختاری برای مسیرهای الگوی پژوهش است.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

| فرضیه | مسیر | T-Values | ضریب مسیر | سطح معناداری | نتیجه فرضیه |
|-------|---|----------|-----------|--------------|-------------|
| H1 | سرمایه روانشناختی \rightarrow قضاوت و تصمیم‌گیری | ۳/۰۷ | ۰/۵۱ | ۰/۰۰ | معنادار است |
| H2 | سرمایه روانشناختی * شجاعت اخلاقی \rightarrow قضاوت و تصمیم‌گیری | ۳/۱۴ | ۰/۳۶ | ۰/۰۰ | معنادار است |
| H3 | سرمایه روانشناختی * رضایت شغلی \rightarrow قضاوت و تصمیم‌گیری | ۳/۶۹ | ۰/۷۴ | ۰/۰۰ | معنادار است |

جدول ۷. مقادیر R^2 هر متغیر

| متغیر | R^2 |
|--------------------|-------|
| قضاوت و تصمیم‌گیری | ۰/۷۱ |
| سرمایه روانشناختی | ۰/۰۰ |
| شجاعت اخلاقی | ۰/۰۰ |
| رضایت شغلی | ۰/۰۰ |
| متغیرهای کنترلی | ۰/۰۰ |



شکل ۱. برازش الگوهای پژوهش

۴-۷- مقادیر T-Values

با توجه به شکل ۱ (مدل مفهومی پژوهش) مقادیر T-Values برای زیر متغیرها مطابق جدول ۸ است.

جدول ۸. مقادیر T-Values برای زیر متغیرها

| متغیر | T-Values | متغیر | T-Values | متغیر | T-Values | متغیر | T-Values |
|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|
| Q1 | ۳/۲۵ | Q11 | ۳/۳۶ | Q21 | ۳/۵۱ | Q31 | ۰/۵۰۴ |
| Q2 | ۲/۸۰ | Q12 | ۳/۸۲ | Q22 | ۳/۲۸ | Q32 | ۰/۵۲۵ |
| Q3 | ۳/۲۸ | Q13 | ۲/۳۶ | Q23 | ۲/۳۰ | Q33 | ۰/۷۰۷ |
| Q4 | ۳/۴۶ | Q14 | ۲/۸۸ | Q24 | ۲/۶۳ | Q34 | ۰/۷۹۵ |
| Q5 | ۲/۶۰ | Q15 | ۲/۶۵ | Q25 | ۳/۶۳ | Q35 | ۰/۲۷۲ |
| Q6 | ۳/۳۱ | Q16 | ۳/۳۵ | Q26 | ۲/۵۳ | Q36 | ۰/۵۲۵ |
| Q7 | ۲/۸۸ | Q17 | ۳/۵۷ | Q27 | ۳/۷۸ | Q37 | ۰/۶۸۸ |
| Q8 | ۲/۶۳ | Q18 | ۳/۸۱ | Q28 | ۳/۸۳ | Q38 | ۰/۶۵۶ |
| Q9 | ۳/۴۰ | Q19 | ۳/۲۵ | Q29 | ۲/۲۴ | Q39 | ۲/۳۶ |
| Q10 | ۳/۹۹ | Q20 | ۲/۸۵ | Q30 | ۲/۶۷ | | |

معیار استون-گیزر^۱ (Q²): این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و مدل‌هایی که برازش بخش ساختاری قابل قبولی دارند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنا که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به‌درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها می‌توانند به‌قدر کافی بر شاخص‌های یکدیگر تأثیر گذاشته و از این راه، فرضیه‌ها به‌درستی تأیید شوند. **هنسلر^۲ و همکاران (۲۰۰۹)**، درباره شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌ترتیب قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. در صورتی که مقدار Q² در مورد یک سازه درون‌زا صفر و یا کمتر از صفر شود، نشانگر آن است که روابط بین سازه‌های دیگر مدل و آن سازه درون‌زا به‌خوبی تبیین نشده است. نتایج معیار استون-گیزر در جدول ۹ است.

جدول ۹. معیار استون-گیزر

| متغیر | Q ² |
|--------------------|----------------|
| قضاوت و تصمیم‌گیری | ۰/۴۲ |
| سرمایه روانشناختی | ۰/۰۰ |
| شجاعت اخلاقی | ۰/۰۰ |
| رضایت شغلی | ۰/۰۰ |
| متغیرهای کنترلی | ۰/۰۰ |

از آنجا که مقادیر به‌دست آمده برای سازه قضاوت و تصمیم‌گیری بالاتر از آستانه ۰/۳۵ است، نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل در خصوص این سازه داشته و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می‌کند.

۴-۸- بررسی استحکام نتایج

در این پژوهش جهت ارزیابی استحکام نتایج به تحلیل مجدد مدل پژوهش با در نظر گرفتن حذف متغیرهای کنترلی پرداخته شده است. با توجه به جداول جدول ۱۰ و جدول ۱۱ و

جدول ۱۲ می‌توان گفت که مدل پژوهش از برازش قوی برخوردار است. همچنین فرضیه‌ها پژوهش در حالت‌های مختلف مورد تأیید است.

در این بخش به بیان معادله که ارتباط بین متغیرها را نشان می‌دهد بیان می‌شود. در

¹ Stone-Geisser Criterion

² Henseler

جدول ۱۳ نتایج ضریب آماری متغیرها نشان داده شده است.

جدول ۱۰. ارزیابی فرضیه‌ها بعد از حذف متغیر کنترلی تجربه

| فرضیه | مسیر | T-Values | ضریب مسیر | سطح معناداری | نتیجه فرضیه |
|-------|---|----------|-----------|--------------|-------------|
| H1 | سرمایه روانشناختی ← قضاوت و تصمیم‌گیری | ۲/۱۹ | ۰/۴۲ | ۰/۰۰ | معنادار است |
| H2 | سرمایه روانشناختی × شجاعت اخلاقی ← قضاوت و تصمیم‌گیری | ۳/۸۰ | ۰/۰۷ | ۰/۰۰ | معنادار است |
| H3 | سرمایه روانشناختی × رضایت شغلی ← قضاوت و تصمیم‌گیری | ۳/۹۲ | ۰/۳۸ | ۰/۰۰ | معنادار است |

جدول ۱۱. ارزیابی فرضیه‌ها بعد از حذف متغیر کنترلی تحصیلات

| فرضیه | مسیر | T-Values | ضریب مسیر | سطح معناداری | نتیجه فرضیه |
|-------|---|----------|-----------|--------------|-------------|
| H1 | سرمایه روانشناختی ← قضاوت و تصمیم‌گیری | ۲/۳۴ | ۰/۹۲ | ۰/۰۰ | معنادار است |
| H2 | سرمایه روانشناختی × شجاعت اخلاقی ← قضاوت و تصمیم‌گیری | ۳/۴۲ | ۰/۳۸ | ۰/۰۰ | معنادار است |
| H3 | سرمایه روانشناختی × رضایت شغلی ← قضاوت و تصمیم‌گیری | ۳/۰۴ | ۰/۴۰ | ۰/۰۰ | معنادار است |

جدول ۱۲. ارزیابی فرضیه‌ها بعد از حذف متغیر کنترلی جنسیت

| فرضیه | مسیر | T-Values | ضریب مسیر | سطح معناداری | نتیجه فرضیه |
|-------|---|----------|-----------|--------------|-------------|
| H1 | سرمایه روانشناختی ← قضاوت و تصمیم‌گیری | ۳/۳۱ | ۰/۲۸ | ۰/۰۰ | معنادار است |
| H2 | سرمایه روانشناختی × شجاعت اخلاقی ← قضاوت و تصمیم‌گیری | ۲/۱۳ | ۰/۴۵ | ۰/۰۰ | معنادار است |
| H3 | سرمایه روانشناختی × رضایت شغلی ← قضاوت و تصمیم‌گیری | ۳/۱۲ | ۰/۸۳ | ۰/۰۰ | معنادار است |

جدول ۱۳. نتایج ضریب آماری

| متغیر | نماد | ضریب | نوع تأثیر | سطح معناداری |
|--|-------------|------|-----------|--------------|
| قضاوت و تصمیم‌گیری | IAJ | ۰/۹۶ | مثبت | ۰/۰۰ |
| سرمایه روانشناختی | PCH | ۰/۶۰ | مثبت | ۰/۰۰ |
| شجاعت اخلاقی | MC | ۰/۶۳ | مثبت | ۰/۰۰ |
| رضایت شغلی | JOBSAT | ۰/۳۵ | مثبت | ۰/۰۰ |
| متغیر کنترلی اندازه حسابرس داخلی | IADS | ۰/۶۹ | مثبت | ۰/۰۰ |
| متغیر کنترلی تحصیلات | CERT | ۰/۷۸ | مثبت | ۰/۰۰ |
| متغیر کنترلی جنسیت | GEND | ۰/۳۴ | مثبت | ۰/۰۰ |
| متغیر کنترلی تجربه | EXP | ۰/۹۶ | مثبت | ۰/۰۰ |
| متغیر کنترلی گواهینامه صلاحیت | QCE | ۰/۵۴ | مثبت | ۰/۰۰ |
| متغیر تعدیلگر (سرمایه روانشناختی × رضایت شغلی) | PCH* JOBSAT | ۰/۴۲ | مثبت | ۰/۰۰ |
| متغیر تعدیلگر (سرمایه روانشناختی × شجاعت اخلاقی) | PCH* MC | ۰/۶۱ | مثبت | ۰/۰۰ |

بر اساس ضرایب آماری به دست آمده می‌توان گفت که معادله ریاضی مدل مطابق زیر است:

$$EMB = 0.96IAJ + 0.6PCH + 0.63MC + 0.35JOBSAT + 0.69IADS + 0.78CERT + 0.34GEND + 0.96EXP + 0.54QCE + 0.42PCH * JOBSAT + 0.61PCH * MC$$

با توجه به نتایج به دست آمده ضریب تقابل متغیر تعدیل‌گر (سرمایه روانشناختی × رضایت شغلی) برابر ۰/۴۲ و مثبت و سطح معناداری آن ($p\text{-values} < 0.05$) و کمتر از ۵ درصد است. لذا می‌توان گفت رضایت شغلی موجب تشدید ارتباط بین سرمایه روانشناختی و قضاوت و تصمیم‌گیری می‌شود. همچنین با توجه به نتایج به دست آمده ضریب تقابل متغیر تعدیل‌گر (سرمایه روانشناختی × شجاعت اخلاقی) برابر ۰/۶۱ و مثبت و سطح معناداری آن ($p\text{-values} < 0.05$) ۰/۰۰ است. لذا می‌توان گفت شجاعت اخلاقی موجب تشدید ارتباط بین سرمایه روانشناختی و قضاوت و تصمیم‌گیری می‌شود.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

به دلیل اهمیت عملکرد واحد حسابرسی داخلی در دستیابی به اهداف شرکت‌ها، در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گری شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی پرداخته شد. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات پایه و اولیه از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شد. همچنین داده‌های تحلیلی با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری، و روایی و پایایی آنها تأیید شده است. نتایج نشان داد سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی دارد. همچنین، شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی، ارتباط بین سرمایه روانشناختی و عملکرد قضاوتی و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را به‌طور معناداری تقویت می‌کنند. یافته‌های استحکام‌ناپذیر، مؤید تأیید نتایج اصلی پژوهش است. این نتایج با یافته‌های **بونر (۲۰۰۸)** که ویژگی‌های فردی (از جمله مهم‌ترین آنها سرمایه روانشناختی) را عامل حیاتی بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری کارکنان در نظر می‌گیرد و نیز یافته‌های **لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)** و **الساندری^۱ و همکاران (۲۰۱۸)** که سرمایه روانشناختی را به‌عنوان عاملی مهم در بهبود عملکرد کارکنان معرفی کرده‌اند، همخوانی دارد. این یافته‌ها می‌توانند به بهبود فرآیندهای قضاوت و تصمیم‌گیری و عملکرد حسابرسان داخلی کمک کنند. همچنین، توجه به ابعاد سرمایه روانشناختی، ایجاد محیط‌های کاری رضایت‌بخش و با ارائه محرک‌های مطلوب برای تقویت شجاعت اخلاقی کارکنان می‌تواند به بهبود قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی منجر شود. شایان توجه است این پژوهش در راستای افزایش توانمندسازی نیروی انسانی و کارکنان واحد حسابرسی داخلی است، و از آنجایی که نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است، نتایج این پژوهش منجر به بهبود عملکرد واحد حسابرسی داخلی و شرکت‌ها و به‌طور کلی توسعه اقتصادی کشورها می‌شود. یافته‌های فرضیه اول نشان داد که ابعاد سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی دارد. یافته‌های فرضیه اول در استحکام نتایج، مؤید تأیید فرضیه اول پژوهش است که این نتایج با یافته‌های پیشین از جمله **بونر (۲۰۰۸)** همخوانی دارد. سرمایه روانشناختی به‌عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های مثبت روانی، نقشی کلیدی در بهبود کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی ایفا می‌کند. حسابرسانی که دارای سرمایه روانشناختی بالا هستند، با انگیزه و اعتماد به نفس بیشتری به تحلیل و ارزیابی اطلاعات می‌پردازند و در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای کاری، تصمیمات دقیق‌تر و مستدل‌تری اتخاذ می‌کنند. این نتایج اهمیت توجه به عوامل روانشناختی برای ارتقا کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را برجسته می‌سازد. سرمایه روانشناختی می‌تواند به‌عنوان یک منبع ارزشمند در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد. سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد برنامه‌های آموزشی مناسب، به افزایش سرمایه روانشناختی حسابرسان داخلی خود کمک کرده و از این طریق کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری آنان را بهبود بخشند. نتیجه‌گیری کلی این است که تقویت سرمایه روانشناختی حسابرسان داخلی می‌تواند منجر به بهبود قابل توجه قضاوت و تصمیم‌گیری‌های آنها شود که باعث افزایش عملکرد واحد حسابرسی داخلی و در نتیجه منجر به دستیابی به اهداف استراتژیک شرکت در بلند مدت می‌شود. این یافته‌ها زمینه‌ساز تحقیقات بیشتری در حوزه بررسی تأثیرات روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی است و می‌تواند به طراحی استراتژی‌های عملیاتی و مدیریتی جهت ارتقا کیفیت و کارایی حسابرسی داخلی کمک کند.

یافته‌های فرضیه دوم نشان داد شجاعت اخلاقی به‌عنوان یک عامل تعدیل‌کننده، تأثیر مثبت ابعاد سرمایه روانشناختی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی را تقویت می‌کند. این نتیجه حاکی از اهمیت بالای شجاعت اخلاقی در محیط‌های حرفه‌ای،

¹ Alessandri

بویره در حوزه حسابرسی داخلی است. شجاعت اخلاقی، به حسابرسان داخلی این امکان را می‌دهد در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای کاری، تصمیمات درست و اخلاقی بگیرند و از اجرای استانداردهای حرفه‌ای تخطی نکنند. همچنین، یافته‌های استحکام نتایج در این خصوص حاکی از تأیید فرضیه دوم پژوهش است. این نتایج بیانگر این است که شجاعت اخلاقی می‌تواند به‌عنوان عامل تعدیل‌کننده بر رابطه بین ابعاد سرمایه روانشناختی و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی عمل کند. این یافته با نتایج قبلی همخوانی دارد و نشان‌دهنده پیچیدگی‌های موجود در تعاملات روانشناختی است. در مجموع، این یافته‌ها نشان می‌دهد شجاعت اخلاقی می‌تواند به‌عنوان یک عامل کلیدی در بهبود قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی عمل کند. با توجه به این یافته‌ها، سازمان‌ها می‌توانند با تمرکز بر تقویت سرمایه روانشناختی و شجاعت اخلاقی حسابرسان داخلی خود، به بهبود کیفیت قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای آنان کمک کنند. این رویکرد می‌تواند منجر به افزایش کارایی فرآیندهای حسابرسی داخلی و در نهایت بهبود عملکرد کلی سازمان شود.

یافته‌های فرضیه سوم نشان داد حسابرسان داخلی که از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند، نه تنها با انگیزه و انرژی بیشتری به وظایف خود می‌پردازند، بلکه در برخورد با مسائل پیچیده و تصمیم‌گیری‌های حساس نیز عملکرد بهتری دارند. یافته‌های استحکام نتایج مؤید تأیید فرضیه سوم پژوهش است. این نتایج تأکید می‌کند رضایت شغلی نه تنها به‌عنوان یک عامل انگیزشی عمل می‌کند، بلکه می‌تواند به‌طور مستقیم بر توانایی حسابرسان در انجام وظایف خود تأثیر گذارد و این یافته‌ها با نظریه‌های موجود در زمینه رفتار سازمانی از جمله نتایج تحقیق **علی و انور^۱ (۲۰۲۱)** همخوانی دارد که رضایت شغلی را به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در افزایش عملکرد کارکنان معرفی می‌کند.

بر اساس یافته‌های فرضیه اول که سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی دارد، جامعه و سیاست‌گذاران باید راهبردهای توسعه مهارت‌های روانشناختی را ترویج دهند؛ بر اساس نتایج فرضیه دوم که شجاعت اخلاقی تأثیر مثبت سرمایه روانشناختی را تقویت می‌کند، حرفه حسابرسی و مدیران شرکت‌ها باید محیط‌هایی ایجاد کنند که شجاعت اخلاقی کارکنان را تقویت کنند و آموزش‌های مرتبط با شجاعت اخلاقی را فراهم آورد و یافته‌های فرضیه سوم که رضایت شغلی تأثیر مثبت سرمایه روانشناختی را تقویت می‌کند، نشان می‌دهد مدیران شرکت‌ها و محققان باید به بهبود شرایط کاری و ارتقا رضایت شغلی کارکنان توجه ویژه‌ای داشته باشند تا عملکرد حسابرسان داخلی بهبود یابد.

مقایسه نتایج به‌دست آمده با پژوهش‌های پیشین حاکی از آن است که نتایج به‌دست آمده در راستای نتایج پژوهش‌های پیشین است. نتایج مطالعه حاضر ممکن است مدیریت ارشد شرکت را هنگام استخدام حسابرسان داخلی جدید، در مورد اهمیت در نظر گرفتن منابع روانشناختی خاص مرتبط با خود کارآمدی، امید، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی که برای مقاومت در برابر فشار و تهدیدهای موجود در سازمان (برای اولویت قرار دادن منافع مدیران به سایر ذی‌نفعان) و غلبه بر ترس مورد نیاز است، آگاه کند و به نوبه خود به حسابرسان داخلی توانایی کمک به سازمان‌های ایران برای دستیابی به اهداف استراتژیک و افزایش عملکرد آنها را می‌دهد. لذا به شرکت‌ها توصیه می‌شود که جهت بهبود قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی به سرمایه روانشناختی کارکنان اهمیت بدهند و در عین حال با ایجاد محیط‌های کاری مطلوب و دارای استانداردهای جهانی، رضایت شغلی حسابرسان داخلی را بهبود دهند و با ارائه محرک‌های مطلوب منجر به تقویت شجاعت اخلاقی کارکنان شوند.

مطالعه حاضر همچنین نتایج و مفاهیمی را برای نهادهای سیاست‌گذار و نظارتی ایران (بویژه سازمان بورس و اوراق بهادار) و بین‌المللی در زمینه حسابرسی داخلی ارائه می‌دهد. علاوه بر تمرکز بر چارچوب فعالیت حرفه‌ای، کار بیشتری باید توسط IIA^۱ (انجمن حسابرسان داخلی) انجام شود تا سازمان‌ها را ملزم به دنبال کردن راهبرد توسعه مستمر مهارت‌ها و ظرفیت‌های روان‌شناختی با ترتیب دادن برنامه‌های آموزشی، کارگاه‌ها و سمینارهای حرفه‌ای کند از جمله تکنیک‌های تقویت اعتماد به نفس، خودآگاهی، مهارت‌های تصمیم‌گیری در شرایط فشار است که این آموزش‌ها حسابرسان داخلی را توانمند می‌سازد و به آنها کمک می‌کند که حتی در موقعیت‌های پیچیده قضاوت و تصمیم‌گیری با کیفیتی داشته‌باشند و منجر به ایجاد واحد حسابرسی داخلی کارآمد و مؤثر می‌شود.

علاوه بر این، یافته‌های مطالعه حاضر نمایه‌ای روان‌شناختی از یک حسابرس داخلی شجاع و علاقه‌مند به شغل‌شان ترسیم می‌کند که می‌تواند به‌عنوان راهنمایی برای آموزش دانشجویان حسابداری و حسابرسی برای توسعه شجاعت اخلاقی و رضایت شغلی در طول دوره‌های آموزشی، برای شکل‌گیری حسابرسان داخلی کارآمد آینده باشد. این نتایج نه تنها برای محیط ایران، بلکه در حوزه بین‌المللی بویژه برای کشورهای مشابه با زیرساخت‌های نهادی حسابرسی داخلی ضعیف نیز صدق می‌کند. این پژوهش دارای محدودیت‌هایی است که بررسی آنها برای تحقیقات آتی ضروری است. این پژوهش فقط در مورد حسابرسان داخلی ایران است، بنابراین تحقیقات آتی ممکن است شامل تحقیقات بین‌کشوری و حسابرسان مستقل شود. با این حال، گردآوری داده‌ها به‌روش پرسشنامه‌ای مخصوصاً در اقتصادهای نوظهور اغلب با مشکلاتی نظیر نرخ پاسخ‌دهی پایین، سوگیری پاسخ‌دهندگان و محدودیت‌های جغرافیایی مواجه است، گرچه این رویکرد تنها روش برای به‌دست آوردن داده‌های مربوط به موضوع مورد بررسی در این مطالعه است. از طرف دیگر، نتایج این پژوهش را شاید نتوان به آینده دور تعمیم داد. لذا، مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر نیز همین مشکلات بود که ممکن است بر روی تعمیم نتایج تأثیرگذار باشد. پژوهش‌های آتی ممکن است بررسی این موضوع را در سایر اقتصادهای نوظهور گسترش دهد. علاوه بر این، مطالعه حاضر تنها سرمایه روانشناختی را بدون در نظر گرفتن سایر جنبه‌های درون‌زا مانند سرمایه اجتماعی یا وضعیت اجتماعی حسابرسان داخلی که ممکن است با متغیر قبلی برای شکل‌دهی به قضاوت و تصمیم‌گیری تعامل داشته‌باشد، در نظر می‌گیرد. بنابراین، پژوهش‌های تجربی آینده ممکن است این جنبه‌های اجتماعی با سرمایه روانشناختی را در یک مدل بگنجانند تا تصویر واضح‌تری از چگونگی تأثیر این عوامل بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی در محیط ایران به‌دست‌آورد.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

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

مشارکت نویسندگان

جمع‌آوری داده‌ها: سارا هرنندی؛ تهیه گزارش پژوهش: سارا هرنندی و دکتر امید پورحیدری؛ تحلیل داده‌ها: سارا هرنندی

و دکتر امید پورحیدری؛ بازیینی و مشاوره علمی: دکتر احمد خدای پور.

این مقاله برگرفته از رساله دکتری سارا هرنندی در رشته حسابداری به راهنمایی دکتر امید پورحیدری و مشاوره دکتر احمد خدای پور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان است.

¹ Institute of Internal Auditors

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

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

نویسنده سوم: استاد مشاور رساله دکتری، مشارکت در اعتبارسنجی یافته‌ها، مشاوره علمی در فرآیند پژوهش، مطالعه و بازبینی مقاله.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

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

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از همکاری و مساعدت تمامی افرادی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

امین‌پور حسن کیاده، آریا؛ مرادزاده فرد، مهدی؛ شگری چشمه سبزی، اعظم و حسینی، سید حسین (۱۴۰۳). سرمایه روانشناختی، خودارزیابی، دلبستگی شغلی و رفتار ناکارآمد حسابرسی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۳(۵۲)، ۴۶-۲۹. https://www.jmaak.ir/article_23276.html?lang=fa

بهرامی، بهاره و نیک‌کار، بهزاد (۱۴۰۴). تأثیر جو اخلاقی بر گزارش خطاکاری حسابرسان با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۴(۵۶)، ۸۳-۹۵. https://www.jmaak.ir/article_22146.html?lang=fa

جوادی‌نیا، امیر و کامیابی، یحیی (۱۴۰۲). بررسی اثر ترتیب ارائه اطلاعات بر قضاوت حسابرسان مربوط به تداوم فعالیت شرکت با تأکید بر تجربه و محدودیت زمانی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۴(۳)، ۱۹-۱. DOI: 10.22103/jak.2023.20115.3762

حساس یگانه، یحیی و عموزاد، شهرام (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای (اخلاقی) حسابرسان و فشارهای وارده بر آنها. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۷(۶۷)، ۲۶-۱. DOI: 10.22054/qjma.2020.28906

خلیف راشد، فواز؛ آقایی چادگانی، آرزو؛ دهبیر الربیعی، محمد سمیر و علیمرادی، محمد (۱۴۰۴). تأثیر انگیزه حسابرسان داخلی به افشاگری رفتارهای غیراخلاقی بر قضاوت و تصمیم‌گیری آنها در مورد افشاگری‌ها با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر عوامل سازمانی. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۱۱(۱)، ۲۳۰-۲۰۹. DOI: 10.22051/jera.2024.48098.3295

خوش‌طینت، محسن و بستانیان، جواد (۱۳۸۶). قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۵(۱۸)، ۵۷-۲۵. https://qjma.atu.ac.ir/article_4237.html?lang=fa

ستوده، مسعود؛ پورحیدری، امید و خدای‌پور، احمد (۱۴۰۲). بررسی تأثیر فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت و هنجارهای ذهنی حسابرسان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری هوش هیجانی و هوش اخلاقی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۴(۱)، ۵۰-۲۵. DOI: 10.22103/jak.2022.19414.3701

سجودی، سمانه و اسکندری، علیرضا (۱۴۰۳). رابطه کاری بین حسابرسان داخلی و حسابرسان مستقل و شجاعت اخلاقی حسابرسان. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۷(۸۸)، ۲۹۳-۲۷۵. https://www.jamv.ir/article_197718.html

صفی‌خانی، رضا؛ صفرزاده، محمدحسین و اثنی‌عشری، حمیده (۱۴۰۱). بررسی رابطه تردید حرفه‌ای، شناخت صاحب‌کار و قضاوت حسابرسان. *مجله دانش حسابداری*، ۱۳(۱)، ۸۲-۵۹. DOI: 10.22103/jak.2021.17535.3485

عارف‌منش، زهره و صفاری، حمیده (۱۴۰۳). تأثیر سرمایه روانشناختی و تجربه حسابرسان بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حرفه‌ای: نقش تعدیلی شک و تردید حرفه‌ای. *پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای*، ۱۵(۱۸)، ۱۳۳-۱۰۸. https://article.iacpa.ir/article_720771.html

علی اصفهانی، یاسمن (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی حسابرسان داخلی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۹)، ۱۳۹۴-۱۳۷۵. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1167>

فخاری، حسین و فضل اله پور نقارچی، مهرا (۱۴۰۱). تأثیر سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت، قضاوت حسابرسان و عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی. دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، ۷(۱۳)، ۱۹۹-۱۵۴. DOI: 10.52547/aapc.7.13.154

منتی، وحید؛ عرب مازار یزدی، محمد و خازن، آتنا (۱۴۰۲). بررسی واکنش‌های حسابرسان داخلی به خطرهای تقلب. مجله دانش حسابداری، ۱۴(۱)، ۱۴۱-۱۱۹. DOI: 10.22103/jak.2022.19106.3681

References

- Abidin, N. A. Z., Ahmad, Z., Hamid, N. A., & Amin, N. A. M. (2023). An internal auditor's commitment to independence: The effect of professional scepticism, self-efficacy and job satisfaction. *Accounting and Finance Research*, 12(2), 1-39. DOI: 10.5430/afr.v12n2p39
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *Business and Management*, 5(2), 21-30. DOI: 10.22161/ijebm.5.2.3
- Ali Isfahani, Y. (2022). The effect of psychological capital on the job satisfaction of internal auditors of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(19), 1375-1394. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1167> [In Persian].
- Al Shbail, M. O., Alshurafat, H., Ananzeh, H., & Bani-Khalid, T. O. (2022). The moderating effect of job satisfaction on the relationship between human capital dimensions and internal audit effectiveness. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2115731. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2115731>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Aminpoor Hasankiadeh, A., Moradzadehfard, M., Shokri Cheshmeh Sabzi, A., & Hoseiny, H. (2024). Psychological capital, core self-evaluation, work engagement and dysfunctional audit behavior. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 13(52), 29-46. https://www.jmaak.ir/article_23276.html [In Persian].
- Amos, B., & Klimoski, R.J. (2014). Courage: Making teamwork work well. *Group & Organization Management*, 39(1), 110-128. <https://doi.org/10.1177/1059601113520407>
- Arefmanesh, Z., & Saffari, H. (2025). The effect of auditors' psychological capital and experience on the quality of professional judgment and decision-making: the moderating role of professional skepticism. *Professional Auditing Research*, 5(18), 108-133. DOI: 10.22034/jpar.2025.2047597.1365 [In Persian].
- Avey, J., Newman, A., & Herbert, K. (2023). Fostering employees' resilience and psychological well-being through an app-based resilience intervention. *Personnel Review*, 52(9), 2229-224. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2021-0612>
- Bahrami, B., & Nikkar, B. (2025). The effect of ethical climate on auditors' whistle-blowing with the mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 14(56), 83-95. https://www.jmaak.ir/article_22146.html?lang=en.pdf [In Persian].
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control, (Vol. 604). Freeman. DOI: 10.1891/0889-8391.13.2.158.
- Bonner, S. E. (2008). *Judgment and decision making in accounting*. (No Title). [cruid/1130000794658041600](https://doi.org/10.1108/0000794658041600)
- Boyle, D. M. (2012). The effects of internal audit report type and reporting relationship on internal auditors' judgments. *Ph.D. Dissertation*, Kennesaw State University, Kennesaw. <https://digitalcommons.kennesaw.edu/etd/505>
- Chambers, A. D., & Odar, M. (2015). A new vision for internal audit. *Managerial Auditing Journal*, 30(1), 34-55. <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2014-1073>
- Chemers, M. M., Watson, C. B., & May, S. T. (2000). Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism, and efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(3), 267-277. <https://doi.org/10.1177/0146167200265001>
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227-240. <https://doi.org/10.1177/1548051808326596>
- Goud, N. H. (2005). Courage: Its nature and development. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 44(1), 102-116. <https://doi.org/10.1002/j.2164-490X.2005.tb00060.x>

- Fakhari, H., & Fazlollahpour Nagharchi, M. (2022). The effect of psychological capital on the progress motivation, auditor judgment, and performance of audit firms. *Semiannually Journal of Value & Behavioral Accounting*, 7(13), 154-199. DOI: [10.52547/aapc.7.13.154](https://doi.org/10.52547/aapc.7.13.154) [In Persian].
- Ferry, L., Zakaria, Z., Zakaria, Z., & Slack, R. (2017). Watchdogs, helpers or protectors? –Internal auditing in Malaysian Local Government. *In Accounting Forum*, 41(4), 375-389. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2017.10.001>
- Hamdam, A., Jusoh, R., Yahya, Y., Abdul Jalil, A., & Zainal Abidin, N. H. (2022). Auditor judgment and decision-making in big data environment: a proposed research framework. *Accounting Research Journal*, 35(1), 55-70. <https://doi.org/10.1108/ARJ-04-2020-0078>
- Hannah, S. T., & Avolio, B. J. (2010). Moral potency: Building the capacity for character-based leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(4), 291. <https://doi.org/10.1037/a0022283>
- Hannah, S. T., Sweeney, P. J., & Lester, P. B. (2007). Toward a courageous mindset: The subjective act and experience of courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 129-135. DOI: [10.1880/174397607010228854](https://doi.org/10.1880/174397607010228854)
- Hannah, S. T., Sweeney, P. J., & Lester, P. B. (2010). The courageous mind-set: A dynamic personality system approach to courage. *The Psychology of Courage: Modern Research on an Ancient Virtue* (pp. 125–148). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12168-007>
- Hasas Yaganeh, Y., & Amouzad, S. (2020). The factors affecting the professional judgment (ethics) of auditors and the pressures on them. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 17(67), 1-26. DOI: [10.22054/qjma.2020.28906.1748](https://doi.org/10.22054/qjma.2020.28906.1748) [In Persian].
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New Challenges to International Marketing* (Vol. 20, pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Işik, A. N. (2020). Ethical leadership and school effectiveness: The mediating roles of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(1), 60-87. [10.17583/2020.4114](https://doi.org/10.17583/2020.4114)
- Javady Nia, A., & Kamyabi, Y. (2023). Investigating the effect of the order of providing information on the judgment of auditors related to going concern with emphasis on experience and time limitation. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(3), 1-19. DOI: [10.22103/jak.2023.20115.3762](https://doi.org/10.22103/jak.2023.20115.3762) [In Persian].
- Karssing, E., Jeurissen, R., & Zaal, R. (2017). Moral courage and internal auditors. *NyenrodeBusiness Universiteit, Amsterdam*. <http://www.xpertsleague.com/wp-content/uploads/2020/07/moral-courage-of-Internal-auditors.pdf>
- Khlaif Rashid, F., Aghaei Chadegani, A., Deherieb Al Robaaiy, M. S., & Alimoradi, M. (2025). The effect of internal auditors' intention to whistle blow unethical behaviors on their judgment and decision making considering the moderating role of organizational factors. *Empirical Research in Accounting*, 15(1), 209-230. DOI: [10.22051/jera.2024.48098.3295](https://doi.org/10.22051/jera.2024.48098.3295) [In Persian].
- Khelil, I. (2022). Psychological capital, moral courage and internal audit effectiveness (IAE): a complementary or substitution effect. *Managerial Auditing Journal*, 38(4), 419-446. <https://doi.org/10.1108/MAJ-01-2022-3429>
- Khelil, I. (2023). The working relationship between internal and external auditors and the moral courage of internal auditors: Tunisian evidence. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 41(4), 462-477. [10.1108/07-2022-0121](https://doi.org/10.1108/07-2022-0121)
- Khelil, I., & Hussainey, K. (2023). Internal auditors' moral courage: A cognitive mapping method. In *Advances in Accounting Behavioral Research* (pp. 349-383). [10.1108/S1475-148820230000026013](https://doi.org/10.1108/S1475-148820230000026013)
- Khelil, I., & Khlif, H. (2022). Internal auditors' perceptions of their role as assurance providers: A qualitative study in the Tunisian public sector. *Meditari Accountancy Research*, 30(1), 121-141. [10.1108/MEDAR-04-2020-0861](https://doi.org/10.1108/MEDAR-04-2020-0861)
- Khelil, I., Akrouf, O., Hussainey, K., & Noubbigh, H. (2018). Breaking the silence: An empirical analysis of the drivers of internal auditors' moral courage. *International Journal of Auditing*, 22(2), 268-284. [10.1111/ijau.12119](https://doi.org/10.1111/ijau.12119)
- Khoshtinat, M., & Bostanian, J. (2007). Professional Judgment in Auditing. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 5(18), 25-57. https://qjma.atu.ac.ir/article_4237.html?lang=fa [In Persian].
- Lee, T. Y., Cheung, C. K., & Kwong, W. M. (2012). Resilience as a positive youth development construct: A conceptual review. *The scientific world journal*, 2012(1), 390450. <https://doi.org/10.1100/2012/39045>
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21119>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. [10.1002/hrdq.20034](https://doi.org/10.1002/hrdq.20034)

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive Organizational Behavior*, 1(2), 9-24. <https://doi.org/10.4135/9781446212752.n2>
- Luthans, F. L., Avolio, B. J., & Avey, J. A. (2007). *Psychological capital questionnaire*. 10.1037/t06483-000
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development, in Snyder, C.R. and Lopez, S. (Eds), *Handbook of Positive Psychology*, OUP, Oxford, pp. 74-88. <https://emotionalfirstaidacademy.com>
- Mennati, V., Arabmazar Yazdi, M., & Khazen, A. (2023). Internal auditors' responses to fraud risks. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(1), 119-141. DOI: [10.22103/jak.2022.19106.3681](https://doi.org/10.22103/jak.2022.19106.3681) [In Persian].
- Mihret, D. G., & Grant, B. (2017). The role of internal auditing in corporate governance: A Foucauldian analysis. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(3), 699-719. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-10-2012-1134>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 120-138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Nguyen, T. D., Cao, T. H., Nguyen, T. M., & Nguyen, T. T. (2024). Psychological capital: A literature review and research trends. *Asian Journal of Economics and Banking*, 8(3), 412-429. [10.1108/AJEB-08-2023-0076](https://doi.org/10.1108/AJEB-08-2023-0076)
- Norman, C. S., Rose, A. M., & Rose, J. M. (2010). Internal audit reporting lines, fraud risk decomposition, and assessments of fraud risk. *Accounting, Organizations and Society*, 35(5), 546-557. DOI: [10.1016/j.aos.2009.12.003](https://doi.org/10.1016/j.aos.2009.12.003)
- Roussy, M. (2013). Internal auditors' roles: From watchdogs to helpers and protectors of the top manager. *Critical Perspectives on Accounting*, 24(7-8), 550-571. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2013.08.004>
- Safikhani, R., Safarzadeh, M. H., & Asna Ashari, H. (2022). A review of relation between professional skepticism, client-specific experiences, and audit judgments. *Journal of Accounting Knowledge*, 13(1), 59-82. DOI: [10.22103/jak.2021.17535.3485](https://doi.org/10.22103/jak.2021.17535.3485) [In Persian].
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*, Pocket Books, New York, NY. ppc.sas.upenn.edu/martin-ep-seligman
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2001). *Handbook of positive psychology*. Oxford university press. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000797576350848>
- Snyder, C. R., Feldman, D. B., Taylor, J. D., Schroeder, L. L., & Adams III, V. H. (2000). The roles of hopeful thinking in preventing problems and enhancing strengths. *Applied and Preventive Psychology*, 9(4), 249-269. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(00\)80003-7](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(00)80003-7)
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>
- Sojodi, S., & Eskandari, A. (2024). Working relationship between internal auditors and independent auditors and ethical courage of auditors. *Journal of Accounting and Management Vision*, 7(88), 275-293. [jamv.ir/197718](https://doi.org/10.22103/jamv.2024.197718) [In Persian].
- Sotoudeh, M., Pourheidari, O., & Khodamipour, A. (2023). The effect of audit job pressure on auditors' judgment and mental norms by considering the mediating role of emotional intelligence and moral intelligence. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(1), 25-50. DOI: [10.22103/jak.2022.19414.3701](https://doi.org/10.22103/jak.2022.19414.3701) [In Persian].
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. (Vol. 3). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Yulianti, A., & Dewanti, R. (2024). Dampak burnout guru taman kanak-kanak terhadap kepuasan kerja di sidoarjo. *Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 12-1. <https://doi.org/10.47134/islamicpsychology.v1i1.47>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ). *Terjemahan Eko Hartanto, Minneapolis: University of Minnesota*, <https://vpr.psych.umn.edu/node/26>