



Journal Website

Article history:

Received 23 September 2025

Revised 01 February 2026

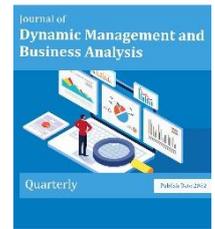
Accepted 08 February 2026

Initial Publication 18 February 2026

Final Publication 22 June 2026

Dynamic Management and Business Analysis

Volume 5, Issue 2, pp 1-28



E-ISSN: 3041-8933

Analyzing the Impact of Psychological Characteristics of Internal Auditors on Auditor Empowerment and Internal Auditor Quality

Hamid. Saeedi¹, Ali. Mohamadi^{1*}, Ali. Bayat¹, Vahab. Rostami²

¹ Department of Accounting, Za.C., Islamic Azad University, Zanzan, Iran

² Department of Accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran

* Corresponding author email address: Ali.mohammad1353@iau.ac.ir

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Saeedi, H., Mohamadi, A., Bayat, A., & Rostami, V. (2026). Analyzing the Impact of Psychological Characteristics of Internal Auditors on Auditor Empowerment and Internal Auditor Quality. *Dynamic Management and Business Analysis*, 5(2), 1-28.

<https://doi.org/10.61838/dmbaj.324>



© 2026 the author(s). Published by Knowledge Management Scientific Association. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

Objective: This study aims to empirically examine the effects of internal auditors' psychological characteristics on auditor empowerment and internal audit quality.

Methodology: This applied study adopted a descriptive–survey, ex post facto design, targeting all certified public auditors as the statistical population; data were collected through 287 valid questionnaires and analyzed using structural equation modeling in SmartPLS (version 22), with construct reliability and validity confirmed through Cronbach's alpha, composite reliability, and convergent validity indices.

Findings: Path analysis results revealed that perceived impact, trust and psychological safety, independence, honesty, and objectivity exert significant positive effects on auditor empowerment, whereas perceived worth, autonomy, and confidentiality do not; moreover, perceived worth, autonomy, independence, honesty, objectivity, competence, and impartiality significantly enhance internal audit quality, while perceived impact, trust and psychological safety, and confidentiality show no significant effects on audit quality.

Conclusion: The findings support a two-stage explanatory model indicating that achieving high-quality internal auditing requires not only empowered auditors but also a professional environment that directly reinforces ethical, autonomous, and objective psychological attributes.

Keywords: Psychological characteristics of internal auditors, auditor empowerment, internal audit quality, internal auditing



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Internal auditing has evolved from a compliance-oriented monitoring function into a strategic mechanism that contributes to organizational governance, risk management, and value creation. As organizations face increasing complexity driven by digital transformation, regulatory pressure, and intensified stakeholder scrutiny, the quality of internal auditing has become a critical determinant of transparency, accountability, and managerial decision-making. Prior research consistently emphasizes that audit quality cannot be reduced to technical standards and procedures alone; rather, it is fundamentally shaped by the cognitive, ethical, and psychological characteristics of auditors themselves (Mehrani & Ghavaasi Kenari, 2024). Internal auditors operate in environments characterized by ambiguity, conflicting interests, and incomplete information, requiring advanced judgment and professional skepticism.

Recent developments in auditing research highlight the importance of psychological factors such as professional skepticism, theory of mind, and ethical orientation in shaping auditors' judgments and behaviors. Auditors with stronger cognitive and psychological capabilities are better positioned to critically evaluate evidence, resist managerial pressure, and detect material misstatements or fraud (Hadian & Rezazadeh, 2025). These findings underscore that audit quality emerges from the interaction between technical competence and auditors' psychological "infrastructure," which enables them to translate standards into effective professional action.

Alongside psychological characteristics, the concept of auditor empowerment has gained prominence as a key organizational mechanism influencing audit effectiveness. Empowerment refers to auditors' perceived autonomy, competence, impact, and psychological safety within the organization. When auditors feel empowered, they demonstrate higher levels of initiative, accountability, and professional engagement. Empirical evidence suggests that empowering internal auditors significantly enhances the quality of internal and electronic audits, particularly in digitally intensive environments (Alqudah et al., 2023). Empowerment thus serves as a bridge between individual psychological attributes and organizational audit outcomes.

The rapid digitalization of organizational processes has further reshaped the internal auditing function. The adoption of information technologies, data analytics, and electronic auditing tools has expanded auditors' capabilities while simultaneously increasing cognitive and psychological demands. Digital empowerment can improve organizational efficiency and budgetary control; however, its effectiveness depends heavily on human factors and auditors' readiness to adapt to technological complexity (Cong et al., 2023; Wei et al., 2023). Studies indicate that auditors' psychological readiness and ethical commitment play a decisive role in leveraging technological tools for audit quality enhancement (Selgi, 2021).

Independence remains a cornerstone of audit quality, encompassing both structural safeguards and psychological resilience. Even where formal independence exists, auditors may fail to act independently if they lack psychological safety, ethical conviction, or professional courage. Research shows that auditors' independence is strengthened when supported by quality control mechanisms and robust corporate governance, leading to higher audit quality (Hwang et al., 2022). Moreover, ethical attributes such

as honesty, objectivity, and impartiality are repeatedly identified as essential determinants of credible and reliable audit outcomes (Smith et al., 2021).

In public sector and government-related organizations, the role of internal auditing is particularly critical due to extensive public accountability and resource stewardship. Evidence from Iran and comparable contexts demonstrates that good governance structures and supportive organizational environments enhance internal audit performance, provided that auditors' independence and empowerment are ensured (Bani Asadi, 2021; Hemmatfar et al., 2022). Additionally, research on electronic auditing and auditor experience confirms that technological tools improve fraud detection only when auditors possess sufficient psychological and professional capacity to apply them effectively (Karim Al-Fereiji, 2023).

Despite a growing body of literature on audit quality, digital auditing, and empowerment, prior studies often examine these dimensions in isolation. There remains a notable gap in integrated models that simultaneously assess how auditors' psychological characteristics influence both empowerment and internal audit quality. Comprehensive reviews of internal audit quality literature highlight this gap and call for more holistic, human-centered approaches (Mehrani & Ghavaasi Kenari, 2024). Addressing this gap is essential for developing sustainable strategies to enhance audit quality beyond purely technical or regulatory solutions (Amgad, 2021; Shokrriz, 2018). Accordingly, this study seeks to provide an integrated empirical examination of the relationships among psychological characteristics of internal auditors, auditor empowerment, and internal audit quality.

Methods and Materials

This study adopted an applied research design with a descriptive–survey and ex post facto approach. The statistical population consisted of certified public auditors, from whom a sample was selected using random sampling techniques. Data were collected through a structured questionnaire designed to measure auditors' psychological characteristics, auditor empowerment, and internal audit quality. The questionnaire items were developed based on established theoretical constructs and adapted to the professional auditing context.

A total of 338 questionnaires were distributed, of which 287 valid responses were received and analyzed. Data analysis was conducted using structural equation modeling with SmartPLS software (version 22). Reliability and validity of the measurement model were assessed through Cronbach's alpha, composite reliability, and convergent validity indices. The structural model was evaluated using path coefficients, t-statistics, and coefficients of determination (R^2) to test the hypothesized relationships among variables.

Findings

The results revealed a differentiated pattern of relationships between psychological characteristics, auditor empowerment, and internal audit quality. Perceived impact, trust and psychological safety, independence, honesty, and objectivity demonstrated positive and statistically significant effects on auditor empowerment. In contrast, perceived worth, autonomy, and confidentiality did not exhibit significant effects on empowerment.

Regarding internal audit quality, perceived worth, autonomy, independence, honesty, objectivity, competence, and impartiality showed significant positive effects. However, perceived impact, trust and psychological safety, and confidentiality did not have a statistically significant influence on audit quality.



The findings suggest a two-stage explanatory structure in which certain psychological characteristics primarily activate auditor empowerment, while others directly enhance the quality of internal auditing outputs.

Discussion and Conclusion

The findings of this study demonstrate that internal audit quality is not the product of a single factor, but rather the outcome of a complex interaction between auditors' psychological characteristics, empowerment mechanisms, and ethical-professional attributes. The results indicate that empowerment is primarily driven by auditors' real experience of influence, psychological safety, and independence, which energize proactive behavior and professional engagement. However, empowerment alone does not guarantee audit quality unless it is accompanied by enduring ethical and professional qualities such as objectivity, honesty, competence, and impartiality.

The emergence of a two-stage model provides important theoretical insight. Psychological characteristics such as perceived impact and psychological safety function as enabling conditions that activate auditors' engagement and willingness to act, whereas attributes like autonomy, perceived worth, and professional competence exert a more direct influence on the quality of audit judgments and reports. This distinction helps explain why some factors enhance auditors' motivation without necessarily improving audit outcomes unless ethical and professional foundations are firmly in place.

From a practical perspective, the results underscore the limitations of approaches that focus exclusively on technical training or digital tools. While technological advancements and formal independence structures are essential, they are insufficient without parallel investment in the psychological and ethical development of auditors. High-quality internal auditing requires environments that foster independence, integrity, and professional confidence, enabling auditors to translate empowerment into reliable and value-adding audit outcomes.

In conclusion, this study contributes to the internal auditing literature by offering an integrated, human-centered framework that links psychological characteristics, empowerment, and audit quality. The findings highlight the necessity of aligning organizational structures, ethical norms, and psychological support systems to achieve sustainable improvements in internal audit quality.



مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار

دوره ۵، شماره ۲، صفحه ۲۸-۱



تحلیل تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حساب‌رسان داخلی بر توانمندسازی حساب‌رسان و کیفیت حساب‌رسان داخلی

حمید سعیدی^۱، علی محمدی^{۱*}، علی بیات^۱، وهاب رستمی^۲

۱. گروه حسابداری، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

۲. گروه حسابداری، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: Ali.mohammad1353@iau.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

سعیدی، حمید، محمدی، علی، بیات، علی، و رستمی، وهاب. (۱۴۰۵). تحلیل تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حساب‌رسان داخلی بر توانمندسازی حساب‌رسان و کیفیت حساب‌رسان داخلی. *مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار*. ۵(۲)، ۲۸-۱.

هدف: هدف این پژوهش، تبیین و آزمون تجربی تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حساب‌رسان داخلی بر توانمندسازی حساب‌رسان و کیفیت حسابداری داخلی است. **روش‌شناسی:** پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث روش، توصیفی-پیمایشی با رویکرد پس‌رویدادی است که جامعه آماری آن کلیه حساب‌رسان رسمی کشور را شامل می‌شود؛ داده‌ها از طریق ۲۸۷ پرسشنامه معتبر گردآوری و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۲۲ تحلیل شدند و روایی و پایایی سازه‌ها از طریق آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا تأیید گردید. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل مسیر نشان داد احساس تأثیرگذاری، اعتماد و امنیت روانی، استقلال، صداقت و عینیت اثر مثبت و معناداری بر توانمندسازی حساب‌رسان دارند، در حالی‌که باارزش بودن، خودمختاری و رازداری بر توانمندسازی معنادار نبودند؛ همچنین باارزش بودن، خودمختاری، استقلال، صداقت، عینیت، شایستگی و بی‌طرفی اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حساب‌رسان داخلی داشتند، اما احساس تأثیرگذاری، اعتماد و امنیت روانی و رازداری بر کیفیت حسابداری تأثیر معناداری نشان ندادند. **نتیجه‌گیری:** یافته‌ها حاکی از یک الگوی دومرحله‌ای است که در آن برخی ویژگی‌های روان‌شناختی ابتدا توانمندسازی حساب‌رسان را تقویت کرده و سپس مجموعه‌ای دیگر به صورت مستقیم کیفیت حسابداری داخلی را ارتقا می‌دهند، بنابراین بهبود کیفیت حسابداری مستلزم توجه هم‌زمان به توانمندسازی حرفه‌ای و ایجاد محیط روان‌شناختی حمایتی و اخلاق‌محور است.

کلیدواژه‌گان: ویژگی‌های روان‌شناختی حساب‌رسان داخلی، توانمندسازی حساب‌رسان، کیفیت حساب‌رسان داخلی، حسابداری داخلی



© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده(گان) است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.



حسابرسی داخلی در دهه‌های اخیر از یک فعالیت صرفاً کنترلی و مبتنی بر انطباق، به یک کارکرد راهبردی و ارزش‌آفرین در ساختار حاکمیت شرکتی تبدیل شده است. پیچیدگی فزاینده محیط‌های سازمانی، گسترش تعاملات مالی، توسعه فناوری‌های دیجیتال و تشدید تضاد منافع میان ذی‌نفعان، موجب شده است که نقش حسابرسی داخلی در شناسایی ریسک‌ها، ارتقای شفافیت و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری مدیریتی اهمیتی دوچندان یابد. در چنین بستری، کیفیت حسابرسی داخلی به‌عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی اثربخشی نظام‌های کنترلی و پاسخگویی سازمانی مطرح می‌شود و توجه پژوهشگران و سیاست‌گذاران را به خود جلب کرده است (Mehrani & Ghavaasi Kenari, 2024). کیفیت حسابرسی داخلی نه‌تنها به میزان رعایت استانداردها و روش‌های فنی وابسته است، بلکه عمیقاً تحت تأثیر ویژگی‌های فردی و روان‌شناختی حسابرسان قرار دارد؛ ویژگی‌هایی که نحوه قضاوت، تفسیر شواهد، مقاومت در برابر فشارها و میزان تعهد حرفه‌ای آنان را شکل می‌دهد.

ادبیات معاصر حسابرسی نشان می‌دهد که حسابرسی فرآیندی مملو از ابهام، قضاوت‌های پیچیده و تصمیم‌گیری در شرایط اطلاعات ناقص است. در چنین شرایطی، حسابرس صرفاً یک مجری دستورالعمل‌ها نیست، بلکه یک عامل شناختی و تحلیلی است که باید میان شواهد متعارض، منافع متضاد و فشارهای سازمانی تعادل برقرار کند. پژوهش‌های روان‌شناختی در حوزه حسابرسی تأکید دارند که توانایی ذهنی، نگرش‌های درونی و ویژگی‌های شخصیتی حسابرس نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت خروجی حسابرسی ایفا می‌کند. به‌طور خاص، نظریه ذهن و تردید حرفه‌ای به‌عنوان دو مؤلفه شناختی کلیدی، زمینه‌ساز قضاوت‌های دقیق‌تر و کاهش پذیرش غیرانتقادی ادعاهای مدیریت هستند (Hadian & Rezazadeh, 2025). از این منظر، کیفیت حسابرسی حاصل تعامل میان دانش فنی و «سخت‌افزار روان‌شناختی» حسابرس است؛ به‌گونه‌ای که حتی در صورت وجود چارچوب‌ها و استانداردهای پیشرفته، ضعف در ویژگی‌های روان‌شناختی می‌تواند به افت کیفیت منجر شود.

در کنار ابعاد شناختی، مفهوم توانمندسازی حسابرسان داخلی به‌عنوان یک سازوکار میانی، توجه ویژه‌ای در پژوهش‌های اخیر یافته است. توانمندسازی به معنای ایجاد احساس اختیار، شایستگی، اثرگذاری و معنا در کار است و باعث می‌شود حسابرسان نقش فعال‌تری در فرآیندهای نظارتی ایفا کنند. مطالعات نشان می‌دهد زمانی که حسابرسان داخلی احساس می‌کنند نظرات آنان مورد توجه قرار می‌گیرد، از استقلال حرفه‌ای برخوردارند و در محیطی امن و مبتنی بر اعتماد فعالیت می‌کنند، سطح تعهد، ابتکار عمل و کیفیت قضاوت آنان به‌طور معناداری افزایش می‌یابد (Alqudah et al., 2023). توانمندسازی نه‌تنها بر عملکرد فردی حسابرسان اثرگذار است، بلکه می‌تواند کیفیت کلی نظام حسابرسی داخلی، به‌ویژه در بسترهای دیجیتال و الکترونیکی، را ارتقا دهد.

تحول دیجیتال و نفوذ فناوری اطلاعات در فرآیندهای سازمانی، ماهیت حسابرسی داخلی را نیز دگرگون کرده است. دیجیتالی‌شدن سیستم‌های اطلاعاتی، استفاده از تحلیل داده‌ها و اتوماسیون فرآیندها، فرصت‌ها و چالش‌های جدیدی را پیش روی حسابرسان قرار داده است. از یک‌سو، فناوری می‌تواند ابزارهای قدرتمندی برای افزایش کارایی، پوشش ریسک‌ها و عمق رسیدگی فراهم آورد و از سوی دیگر، نیازمند مهارت‌های جدید و آمادگی روان‌شناختی برای مواجهه با پیچیدگی‌های فناورانه است (Selgi, 2021). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که توانمندسازی مبتنی بر فناوری اطلاعات می‌تواند کنترل بودجه‌ای و کارایی سازمانی را بهبود بخشد، مشروط بر آنکه عامل انسانی به‌درستی مورد توجه قرار گیرد (Wei et al., 2023). در این میان، ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان نقش تسهیل‌کننده‌ای در پذیرش و بهره‌برداری مؤثر از فناوری ایفا می‌کند.

نقش سرمایه انسانی و قابلیت‌های فردی در موفقیت حسابرسی نیز در پژوهش‌های متعددی برجسته شده است. شواهد تجربی حاکی از آن است که ترکیب دانش فنی، مهارت‌های فناوری و ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت می‌تواند به بهبود کیفیت حسابرسی و مدیریت عملکرد منجر شود (Haji Eidi, 2022). در مقابل، فقدان این ویژگی‌ها ممکن است منجر به افزایش ریسک‌های حسابرسی، کاهش کشف تقلب و افت اعتماد ذی‌نفعان گردد. در همین راستا، تجربه حسابرسان و استفاده از حسابرسی الکترونیکی به‌عنوان دو عامل مکمل، تأثیر معناداری بر سطح کشف تقلب و کیفیت قضاوت حرفه‌ای دارند (Karim Al-Fereiji, 2023).

استقلال حسابرسان یکی از بنیادی‌ترین مؤلفه‌های کیفیت حسابرسی است که هم‌بند ساختاری و هم‌بند روان‌شناختی دارد. استقلال صرفاً به معنای نبود وابستگی سازمانی نیست، بلکه مستلزم شجاعت حرفه‌ای، صداقت، عینیت و توانایی مقاومت در برابر فشارهای مدیریتی است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد تلاش‌های کنترلی حسابرسان و سازوکارهای حاکمیت شرکتی می‌توانند استقلال حسابرسان را تقویت کرده و در نتیجه کیفیت حسابرسی را ارتقا دهند (Hwang et al., 2022). با این حال، حتی در صورت وجود سازوکارهای رسمی، اگر حسابرسان از نظر روان‌شناختی احساس ناامنی یا بی‌ارزشی کند، استقلال عملی او تضعیف خواهد شد.

از منظر اقتصادی و مالی، کیفیت حسابرسی پیامدهای گسترده‌ای برای سازمان‌ها و بازارها دارد. مطالعات نشان می‌دهد کیفیت پایین حسابرسی می‌تواند به انباشت نقدینگی مازاد، افزایش هزینه‌های نمایندگی و کاهش شفافیت منجر شود، در حالی که حسابرسی باکیفیت نقش مهمی در تخصیص بهینه منابع و اعتماد سرمایه‌گذاران ایفا می‌کند (Smith et al., 2021). همچنین، توانمندسازی دیجیتال و سازمانی می‌تواند کارایی تخصیص سرمایه را بهبود بخشد، اما این امر بدون توجه به عامل انسانی و ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان محقق نخواهد شد (Cong et al., 2023).

در بخش عمومی و نهادهای دولتی، اهمیت حسابرسی داخلی به‌دلیل گستردگی تصدی‌گری و حساسیت پاسخگویی اجتماعی دوچندان است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد حاکمیت خوب و نظام‌های کنترلی اثربخش می‌توانند عملکرد حسابرسان داخلی را بهبود بخشند، مشروط بر آنکه استقلال و توانمندسازی حسابرسان به‌عنوان یک اصل اساسی پذیرفته شود (Bani Asadi, 2021). در ایران نیز مطالعات نشان داده‌اند که عوامل سازمانی، فناوری و انسانی به‌صورت توأمان بر اثربخشی حسابرسی الکترونیکی در دستگاه‌های دولتی اثرگذارند (Hemmatfar et al., 2022). این یافته‌ها بر ضرورت رویکردی جامع تأکید دارد که در آن ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان به‌عنوان یکی از ارکان اصلی کیفیت حسابرسی مورد توجه قرار گیرد.

از سوی دیگر، ادبیات حسابداری و گزارشگری مالی نشان می‌دهد که کیفیت گزارش‌های مالی و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی به‌شدت تحت تأثیر کیفیت حسابرسی است. ضعف در قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌تواند زمینه‌ساز استفاده از رویه‌های حسابداری خلاق و کاهش اثربخشی تصمیم‌گیری‌ها شود (Arshi & Farahnak, 2024). بنابراین، ارتقای کیفیت حسابرسی داخلی نه‌تنها یک ضرورت فنی، بلکه یک الزام راهبردی برای سلامت نظام‌های مالی و مدیریتی است. در این چارچوب، بررسی ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان به‌عنوان عوامل زیربنایی قضاوت حرفه‌ای، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد.

مرور جامع ادبیات نشان می‌دهد اگرچه پژوهش‌های متعددی به بررسی کیفیت حسابرسان داخلی، نقش فناوری، استقلال و توانمندسازی پرداخته‌اند، اما هنوز خلأ معناداری در تبیین هم‌زمان نقش ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان بر توانمندسازی و کیفیت حسابرسان داخلی وجود دارد (Mehrani & Ghavaasi Kenari, 2024). بسیاری از مطالعات یا بر ابعاد ساختاری و فنی تمرکز داشته‌اند یا ویژگی‌های فردی را به‌صورت پراکنده بررسی کرده‌اند. این در حالی است که شواهد نشان می‌دهد توانمندسازی حسابرسان یک فرآیند چندبعدی است که بدون درک عمیق از مؤلفه‌های روان‌شناختی، نمی‌توان به بهبود پایدار کیفیت حسابرسان دست یافت (Amgad, 2021). همچنین،



تجربه حرفه‌ای و میزان پذیرش فناوری اطلاعات، به‌تنهایی تضمین‌کننده کیفیت نیست و باید در بستر یک محیط روان‌شناختی سالم و حمایت‌گر قرار گیرد (Shokrriz, 2018).

بر این اساس، ضرورت دارد پژوهش‌هایی انجام شود که با رویکردی یکپارچه، رابطه میان ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان داخلی، توانمندسازی آنان و کیفیت حسابرسی داخلی را تبیین کند و شواهد تجربی منسجمی در این زمینه ارائه دهد. چنین پژوهشی می‌تواند به غنای ادبیات نظری کمک کرده و برای مدیران، سیاست‌گذاران و نهادهای حرفه‌ای حسابرسی، راهنمایی‌های کاربردی فراهم آورد تا فراتر از آموزش‌های فنی، به پرورش و تقویت ابعاد روان‌شناختی حسابرسان توجه کنند.

هدف پژوهش حاضر، تحلیل تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان داخلی بر توانمندسازی حسابرسان و کیفیت حسابرسی داخلی است.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است که طرح آن از نوع تجربی و با استفاده از رویکرد پس‌رویدادی است. اطلاعات مورد نیاز جهت سنجش متغیرهای تعریف شده از طریق پرسشنامه‌های تدوین شده، گردآوری خواهد شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده خواهد شد و اطلاعات و داده‌های مورد نیاز جهت اثبات فرضیه‌های پژوهش، از طریق پرسشنامه‌های توزیع شده گردآوری می‌شود و برای تحلیل آنها از نرم افزار Smart pls نسخه ۲۲ استفاده خواهد شد. مراحل روش تجزیه و تحلیل اطلاعات بشرح زیر است:

- ✓ جمع‌آوری اطلاعات لازم بر اساس پاسخ پاسخ دهندگان به سؤالات پرسشنامه؛
- ✓ کمی‌سازی پاسخ‌های سؤالات پرسشنامه به کمک نرم افزار Excel.
- ✓ انجام آمار توصیفی،
- ✓ انجام آزمون استنباطی،
- ✓ تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش به کمک نرم افزار Smart pls.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حسابرسان رسمی کشور بوده و به روش نمونه‌گیری تصادفی و از روش کوکران، نمونه آماری انتخاب گردید. فرمول کوکران یکی از روش‌های آماری است که معمولاً در ارتباط با مطالعه متغیرهای کیفی برای تعیین حجم نمونه مورد استفاده قرار می‌گیرد. حجم نمونه در این روش به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$n = \frac{\frac{z^2 + pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{n}} \left(\frac{z^2 + pq}{d^2} - 1 \right)$$

که در این فرمول:

N: حجم جامعه به تعداد ۲۸۱۹ نفر می‌باشد.

آماره p: درصد توزیع صفت در جامعه یعنی نسبت افرادی است که دارای صفت مورد مطالعه هستند (۰/۵)

آماره q: درصد افرادی است که فاقد صفت مورد مطالعه هستند (۰/۵)

اگر میزان p و q مشخص نباشد می‌بایست از حداکثر مقدار آنها یعنی ۰/۵ استفاده شود.

آماره $Z=t$ است و اگر به جای Z از t استفاده شود نیز ایرادی ندارد. در سطح خطای ۵٪ مقدار Z برابر $1/96$ و Z^2 برابر $3/8416$ است. مقدار d نیز تفاضل نسبت واقعی صفت در جامعه با میزان تخمین پژوهشگر برای وجود آن صفت در جامعه است. دقت نمونه گیری به این عامل بستگی دارد و اگر قصد محقق؛ نمونه گیری دارای بیشترین دقت باشد از حداکثر مقدار d برابر ۵٪ استفاده می شود. بر این اساس، خواهیم داشت:

$$n = \frac{2819 * 1.96^2 * (0.5 * 0.5)}{8293140 * 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 * 0.5)} \approx 338$$

یافته‌ها

نرخ بازگشت پرسشنامه بر اساس اطلاعات جدول ۱؛ ۸۵٪ درصد پرسشنامه‌های توزیعی، پاسخ داده شده‌اند.

جدول ۱

اطلاعات نرخ بازگشت پرسشنامه

تعداد کل پرسشنامه‌های توزیعی	تعداد پرسشنامه‌های پاسخ داده شده	نرخ بازگشت پرسشنامه
۳۳۸	۲۸۷	۸۵٪

پس از گردآوری اطلاعات حاصل از مطالعه پرسشنامه‌های توزیعی، داده‌های حاصل با تحلیل عاملی و روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزار *Excel* و *SmartPLS* مورد تحلیل قرار می‌گیرند.

آمار توصیفی در جدول ۲ نشان داده شده است. این اطلاعات بر اساس پارامترهای سطوح مدیریت، جنسیت، عضویت جامعه حسابداران رسمی، سمت، سابقه کاری، تحصیلات و نوع فعالیت حسابرسی دسته‌بندی شده‌اند. در آمار توصیفی اطلاعات به صورت خلاصه در جداول و نمودارها نمایش داده می‌شود و هیچ نتیجه‌گیری یا تعمیم نتایج به جامعه وجود ندارد. در واقع آمارها با کمک نمودار و جداول خلاصه شده و تصویری کلی و جامع از موضوع نشان می‌دهند.

جدول ۲

اطلاعات فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی

جنسیت	تعداد	عضویت جامعه حسابداران رسمی	تعداد
شرح	تعداد	شرح	تعداد
مرد	۱۹۸	افراد عضو شاغل	۲۸۷
زن	۸۹		
تعداد کل	۲۸۷	تعداد کل	۲۸۷
سمت		سابقه کاری	
شرح	تعداد	شرح	تعداد
سرپرست حسابرسی	۸۴	کمتر از ۶ سال	۳۳
مدیر حسابرسی	۹۵	۶ تا ۱۰ سال	۷۵
شریک حسابرسی	۱۰۸	۱۱ تا ۱۵ سال	۹۳
تعداد کل	۲۸۷	بالای ۱۵ سال	۸۶



۲۸۷	تعداد کل		
	نوع فعالیت حسابرسی		تحصیلات
تعداد	شرح	تعداد	شرح
۲۸۷	حسابرسی مستقل	۹۸	کارشناسی
		۱۱۵	کارشناسی ارشد
		۷۴	دکتری
۲۸۷	تعداد کل	۲۸۷	تعداد کل

نتایج بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌ها در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳

نتایج بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

متغیر	پایایی	
	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان داخلی	۰/۸۲۶	۰/۸۷۸
کیفیت حسابرسان داخلی	۰/۸۷۸	۰/۷۱۵
توانمندسازی حسابرسان	۰/۸۹۶	۰/۷۷۷

بر اساس نتایج حاصله، چون ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از مقدار استاندارد ۰/۷ و مقدار روایی همگرا، بیشتر از مقدار استاندارد ۰/۵ می‌باشد، پایایی و روایی پرسشنامه‌های توزیعی تأیید می‌گردد.

اعتبار (روایی) عاملی صورتی از روایی سازه است که از طریق تحلیل عاملی به دست می‌آید. یک عامل، یک متغیر فرضی (سازه) است که نمرات مشاهده شده را در یک یا چند متغیر تحت تاثیر قرار می‌دهد. هرگاه تحلیل عاملی روی یک ماتریس همبستگی صورت گیرد آزمون‌هایی که تحت تاثیر عوامل خاصی قرار گرفته دارای بار عاملی بالا در آن عامل است.

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند. نتایج بررسی بار عاملی سؤالات پرسشنامه‌ها در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴

نتایج بررسی بار عاملی سؤالات پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	سؤال	بار عاملی						
ویژگی‌های	۱	۰/۴۲۵	۱۲	۰/۸۵۴	۲۳	۰/۵۰۴	۳۴	۰/۸۷۴
	۲	۰/۴۴۴	۱۳	۰/۶۹۵	۲۴	۰/۵۸۸	۳۵	۰/۴۹۰
روان‌شناختی	۳	۰/۶۲۵	۱۴	۰/۴۹۹	۲۵	۰/۵۹۶	۳۶	۰/۴۶۲
	۴	۰/۵۲۱	۱۵	۰/۵۰۰	۲۶	۰/۵۴۱	۳۷	۰/۵۲۹
حسابرسان داخلی	۵	۰/۵۴۴	۱۶	۰/۵۶۵	۲۷	۰/۵۵۵	۳۸	۰/۵۰۳
	۶	۰/۵۶۹	۱۷	۰/۵۲۲	۲۸	۰/۵۹۵	۳۹	۰/۵۶۵
	۷	۰/۶۲۵	۱۸	۰/۴۷۷	۲۹	۰/۵۷۸	۴۰	۰/۵۱۶

۰/۴۷۱	۴۱	۰/۶۹۹	۳۰	۰/۴۹۶	۱۹	۰/۶۵۵	۸
۰/۴۶۰	۴۲	۰/۷۸۵	۳۱	۰/۴۸۷	۲۰	۰/۴۴۸	۹
۰/۵۰۶	۴۳	۰/۵۹۹	۳۲	۰/۴۱۰	۲۱	۰/۵۰۲	۱۰
		۰/۶۰۲	۳۳	۰/۴۴۴	۲۲	۰/۵۹۳	۱۱
۰/۷۵۸	۴۰	۰/۷۶۵	۲۷	۰/۴۲۲	۱۴	۰/۵۰۴	۱
۰/۵۲۵	۴۱	۰/۶۸۹	۲۸	۰/۴۸۹	۱۵	۰/۵۰۵	۲
۰/۵۵۸	۴۲	۰/۶۵۵	۲۹	۰/۴۵۲	۱۶	۰/۴۷۷	۳
۰/۵۶۶	۴۳	۰/۵۶۷	۳۰	۰/۷۵۴	۱۷	۰/۴۵۳	۴
۰/۵۱۶	۴۴	۰/۵۶۸	۳۱	۰/۶۶۶	۱۸	۰/۸۰۰	۵
۰/۸۷۷	۴۵	۰/۷۷۵	۳۲	۰/۶۳۷	۱۹	۰/۵۷۴	۶
۰/۷۵۴	۴۶	۰/۷۵۴	۳۳	۰/۶۷۸	۲۰	۰/۶۸۹	۷
۰/۸۲۵	۴۷	۰/۴۶۹	۳۴	۰/۶۳۲	۲۱	۰/۵۵۱	۸
۰/۷۴۱	۴۸	۰/۴۶۱	۳۵	۰/۶۰۲	۲۲	۰/۶۷۸	۹
۰/۶۴۵	۴۹	۰/۴۹۳	۳۶	۰/۴۸۸	۲۳	۰/۵۱۴	۱۰
۰/۸۵۶	۵۰	۰/۷۵۶	۳۷	۰/۴۹۳	۲۴	۰/۵۵۷	۱۱
۰/۶۳۳	۵۱	۰/۷۱۷	۳۸	۰/۵۸۲	۲۵	۰/۶۹۹	۱۲
۰/۶۲۵	۵۲	۰/۷۲۵	۳۹	۰/۵۹۶	۲۶	۰/۷۱۴	۱۳
۰/۵۹۸	۳۱	۰/۶۸۵	۲۱	۰/۵۵۷	۱۱	۰/۷۶۸	۱
۰/۷۰۱	۳۲	۰/۸۶۵	۲۲	۰/۷۲۱	۱۲	۰/۶۰۴	۲
۰/۷۰۳	۳۳	۰/۵۸۵	۲۳	۰/۵۰۸	۱۳	۰/۸۰۸	۳
۰/۶۸۲	۳۴	۰/۷۰۷	۲۴	۰/۴۹۸	۱۴	۰/۴۶۶	۴
۰/۵۹۹	۳۵	۰/۶۴۲	۲۵	۰/۵۰۲	۱۵	۰/۵۰۷	۵
۰/۵۷۶	۳۶	۰/۵۳۱	۲۶	۰/۵۱۲	۱۶	۰/۶۳۳	۶
۰/۵۲۲	۳۷	۰/۶۶۸	۲۷	۰/۶۷۲	۱۷	۰/۶۸۰	۷
۰/۵۳۸	۳۸	۰/۶۱۲	۲۸	۰/۴۷۸	۱۸	۰/۵۹۰	۸
		۰/۶۳۳	۲۹	۰/۷۱۰	۱۹	۰/۴۷۷	۹
		۰/۶۱۲	۳۰	۰/۶۲۲	۲۰	۰/۷۰۶	۱۰

 توانمندی
حسابرسی

 کیفیت
حسابرسی
داخلی

به لحاظ آنکه برای تمامی سؤالات پرسشنامه‌ها، ضریب بار عاملی بیشتر از مقدار استاندارد ۰/۴ است، می‌توان نتیجه گرفت واریانس بین سازه و شاخص‌های آن؛ از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی آن در مورد مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. عبارت دیگر، چون ضریب بار عاملی سؤالات از حد استاندارد؛ بالاتر است، نیازی به حذف یا اصلاح هیچکدام از سؤالات پرسشنامه نیست.

آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس بررسی ضریب مسیر، اعداد معناداری t و ضریب تعیین (R^2) صورت پذیرفته است. ضریب مسیر بیان‌کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر مکنون (پنهان) است. در حقیقت همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که در مدل‌های ساده تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می‌شود. ضریب مسیر، عددی بین -۱ تا +۱ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان‌دهنده نبود رابطه علی خطی بین دو متغیر پنهان است. از طرفی ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل بخش ساختاری، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ و -۱/۹۶ (بسته به علامت ضریب مسیر) بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. البته باید توجه داشت که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید. در نهایت دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب ضریب تعیین (R^2) مربوط به متغیرهای پنهان درون زای مدل است. ضریب تعیین (R^2) معیاری است که برای

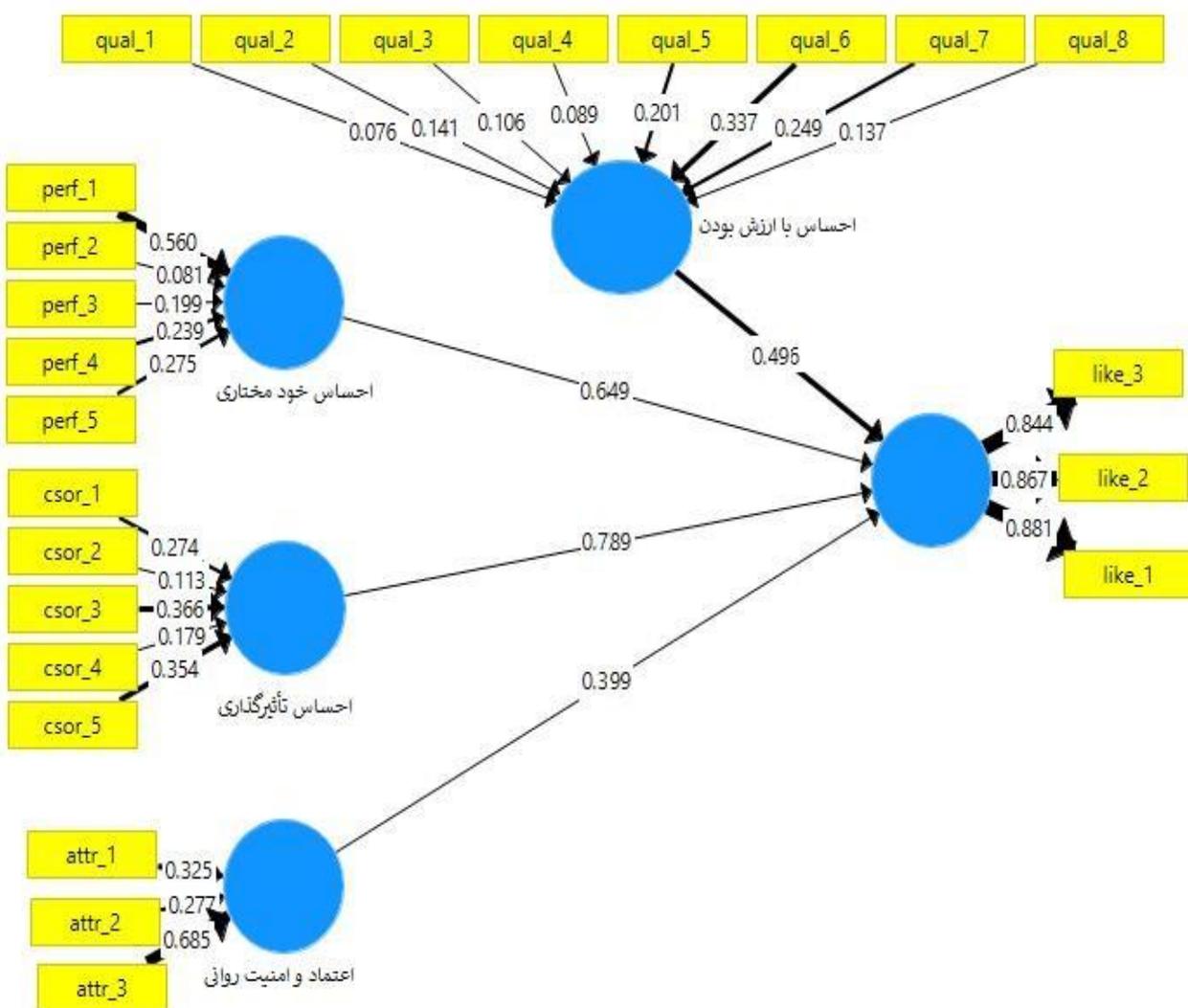
متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. یکی از مزیت‌های اصلی روش *Smartpls* این است که این روش قابلیت کاهش خطاها در مدل‌های اندازه‌گیری و یا افزایش واریانس بین سازه‌ها و شاخص‌ها را دارد.

آزمون فرضیه‌های اول تا چهارم

خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های اول تا چهارم در شکل‌های ۱ و ۲ و جدول ۵ نشان داده شده است.

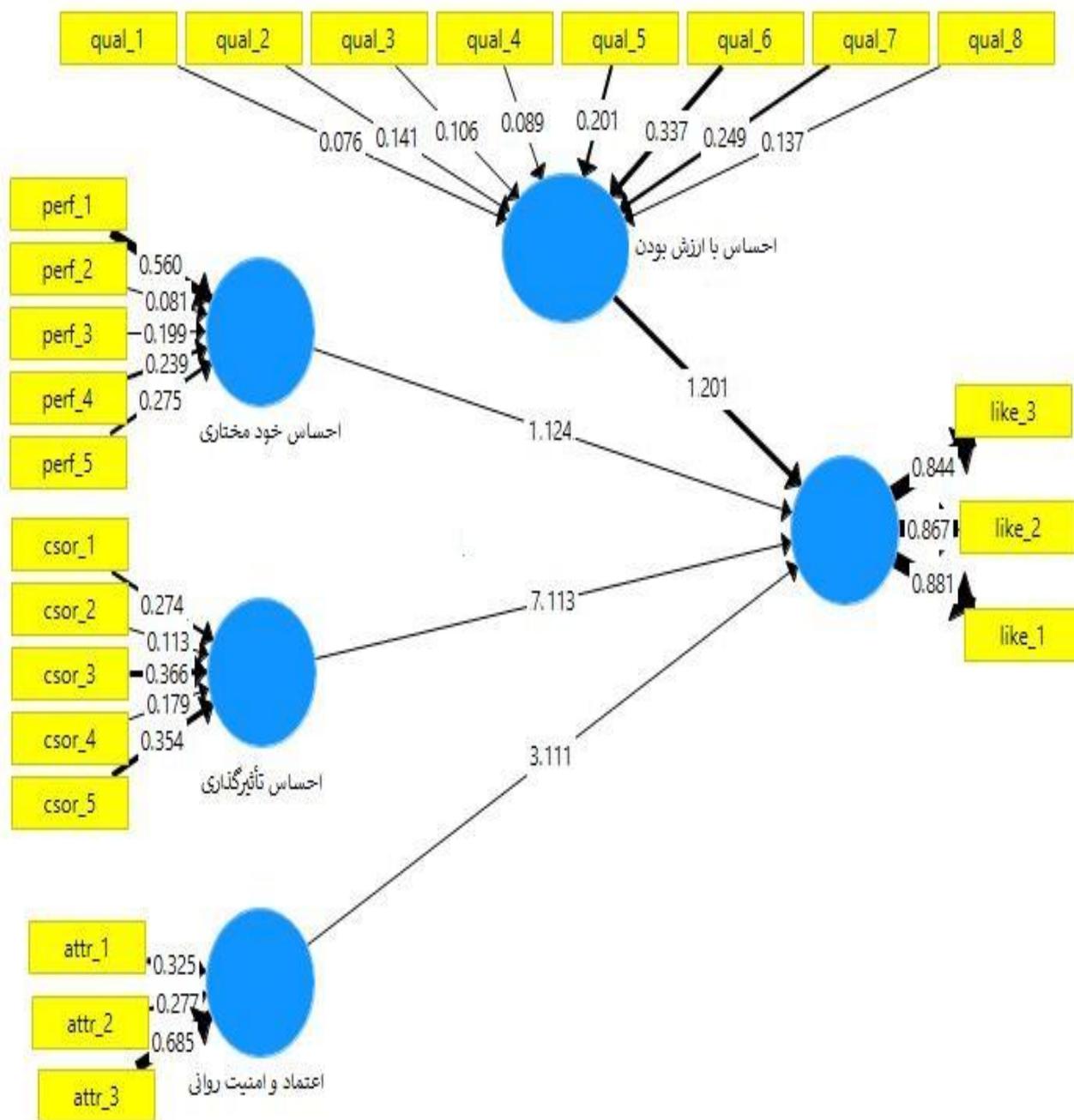
شکل ۱

نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا چهارم بر اساس معیار ضریب مسیر



شکل ۲

نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا چهارم بر اساس آماره t





خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های اول تا چهارم

شرح	ضریب مسیر (β)	اعداد معناداری t	ضریب تعیین (R^2)
احسان باارزش بودن	۰.۴۹۶	۱.۲۰۱	۱۷٪
احساس خودمختاری	۰.۶۴۹	۱.۱۲۴	۱۴٪
احساس تأثیرگذاری	۰.۷۸۹	۷.۱۱۳	۷۶٪
اعتماد و امنیت روانی	۰.۳۹۹	۳.۱۱۱	۸۰٪

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌ها به تفکیک مسیرهای موجود، بشرح زیر تبیین می‌گردد.

در آزمون فرضیه اول، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۴۹۶ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۱.۲۰۱ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن کمتر از مقدار استاندارد ۱.۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که احسان باارزش بودن بر توانمندسازی حساب‌برسان تأثیر معناداری نداشته و حکایت از رد فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۱۷٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه دوم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۶۴۹ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۱.۱۲۴ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن کمتر از مقدار استاندارد ۱.۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که احسان خودمختاری بر توانمندسازی حساب‌برسان تأثیر معناداری نداشته و حکایت از رد فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۱۴٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه سوم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۷۸۹ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۷.۱۱۳ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که احسان تأثیرگذاری بر توانمندسازی حساب‌برسان تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۷۶٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

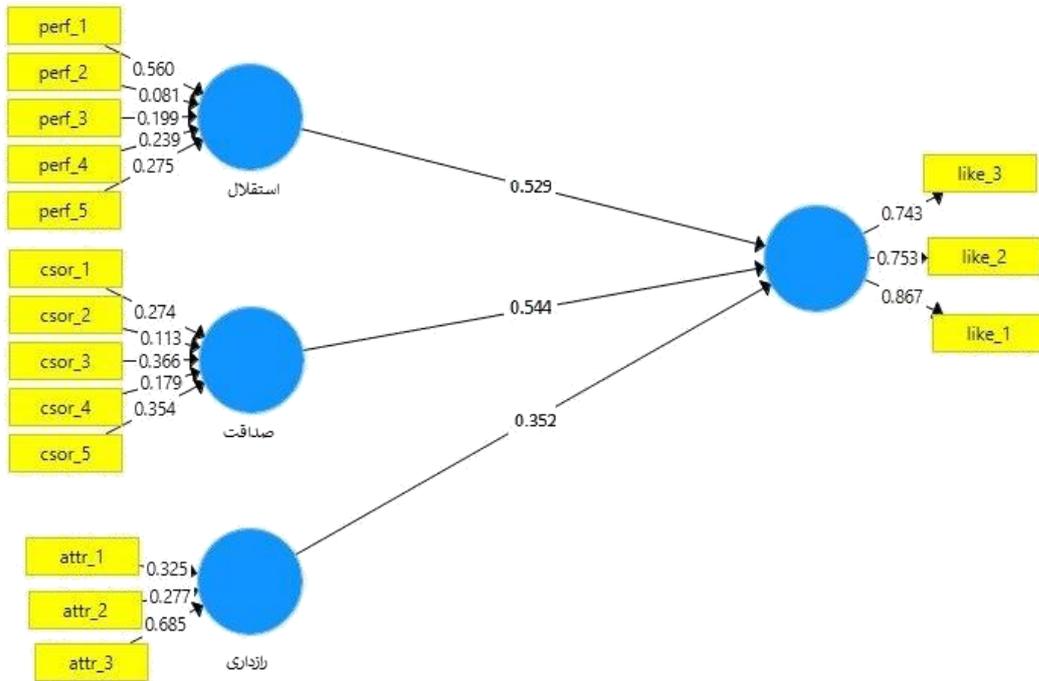
در آزمون فرضیه چهارم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۳۹۹ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۳.۱۱۱ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که اعتماد و امنیت روانی بر توانمندسازی حساب‌برسان تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۸۰٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

آزمون فرضیه‌های پنجم تا هفتم

خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های پنجم تا هفتم در شکل‌های ۳ و ۴ و جدول ۶ نشان داده شده است.

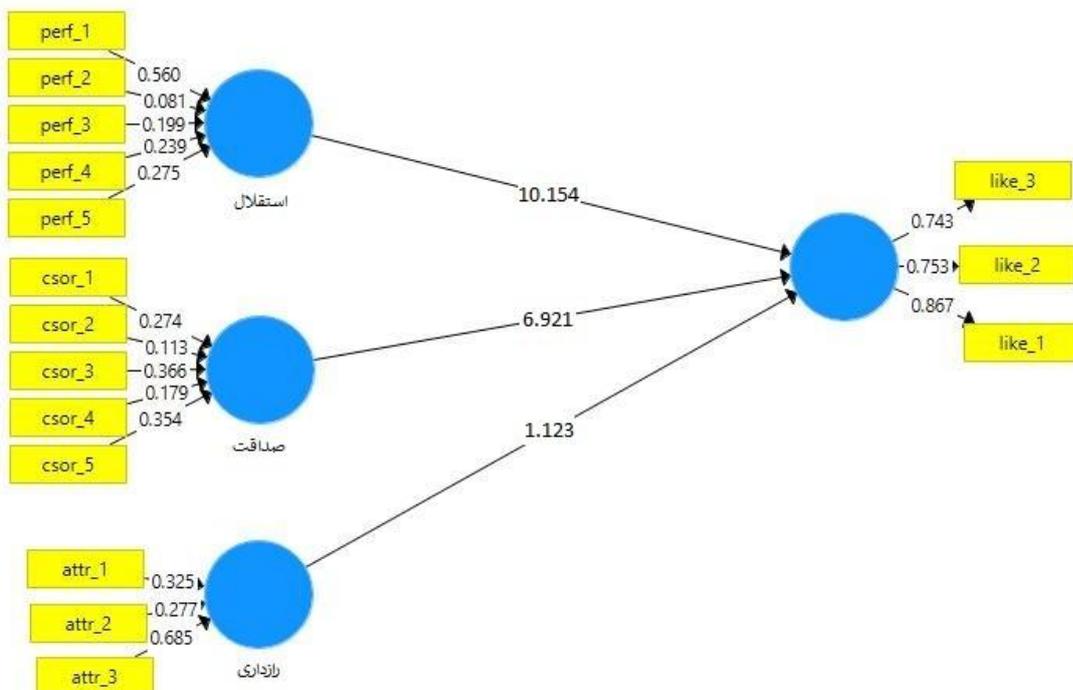
شکل ۳

نتایج آزمون فرضیه‌های پنجم تا هفتم بر اساس معیار ضریب مسیر



شکل ۴

نتایج آزمون فرضیه‌های پنجم تا هفتم بر اساس آماره t





خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های پنجم تا هفتم

متغیر	ضریب مسیر (β)	اعداد معناداری t	ضریب تعیین (R^2)
استقلال	۰.۵۲۹	۱۰.۱۵۴	۵۸٪
صداقت	۰.۵۴۴	۶.۹۲۱	۷۸٪
رازداری	۰.۳۵۲	۱.۱۲۳	۱۱٪

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌ها به تفکیک مسیرهای موجود، بشرح زیر تبیین می‌گردد.

در آزمون فرضیه پنجم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۵۲۹ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۱۰.۱۵۴ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که استقلال بر توانمندسازی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۵۸٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه ششم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۵۴۴ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۶.۹۲۱ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که صداقت بر توانمندسازی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۷۸٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

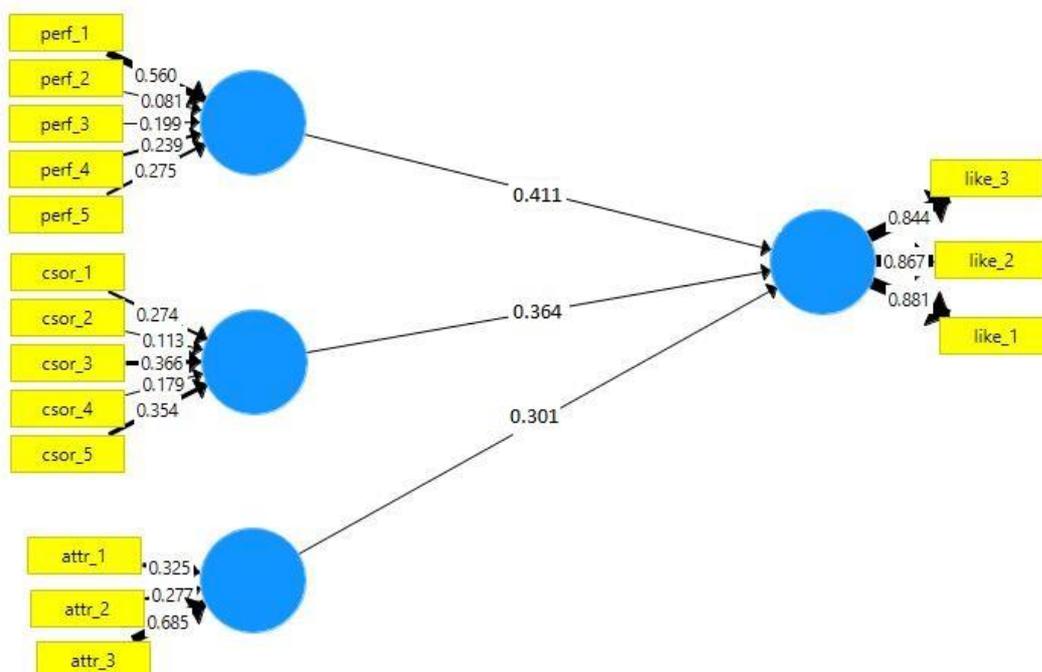
در آزمون فرضیه هفتم ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۳۵۲ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۱.۱۲۳ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن کمتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که رازداری بر توانمندسازی حسابرسان تأثیر معناداری نداشته و حکایت از رد فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۱۱٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

آزمون فرضیه‌های هشتم تا دهم

خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های هشتم تا دهم در شکل‌های ۵ و ۶ و جدول ۷ نشان داده شده است.

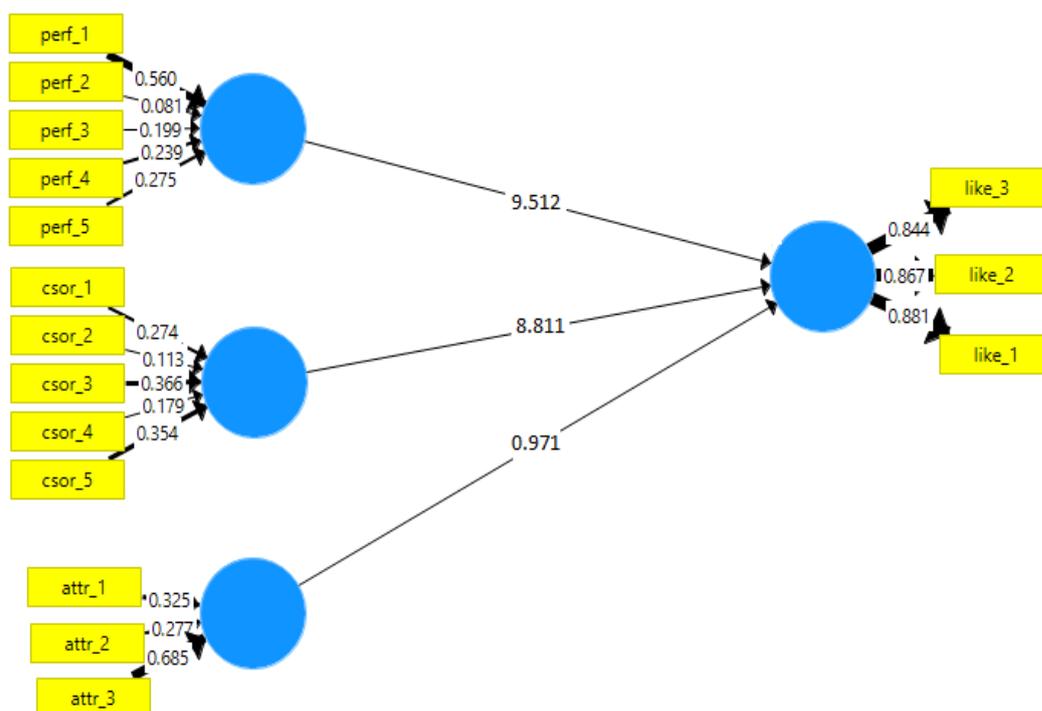
شکل ۵

نتایج آزمون فرضیه‌های هشتم تا دهم بر اساس معیار ضریب مسیر



شکل ۶

نتایج آزمون فرضیه‌های هشتم تا دهم بر اساس آماره t





خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های هشتم تا دهم

متغیر	ضریب مسیر (β)	اعداد معناداری t	ضریب تعیین (R^2)
عینیت	۰.۴۱۱	۹.۵۱۲	۶۵٪
شایستگی	۰.۳۶۴	۸.۸۱۱	۵۱٪
بی طرفی	۰.۳۰۱	۰.۹۷۱	۱۶٪

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌ها به تفکیک مسیرهای موجود، بشرح زیر تبیین می‌گردد.

در آزمون فرضیه هشتم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۴۱۱ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۹.۵۱۲ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که عینیت بر توانمندسازی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۶۵٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه نهم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۳۶۴ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۸.۸۱۱ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که شایستگی بر کیفیت حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۵۱٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

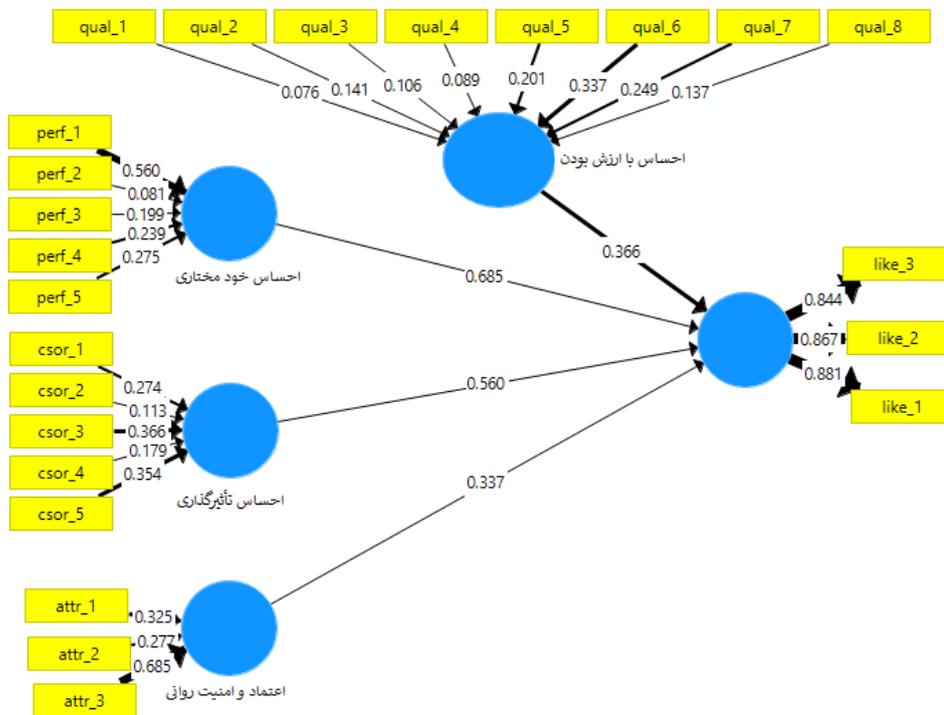
در آزمون فرضیه دهم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۳۰۱ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۰.۹۷۱ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن کمتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که بی طرفی بر کیفیت حسابرسان تأثیر معناداری نداشته و حکایت از رد فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۱۶٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

آزمون فرضیه‌های یازدهم تا چهاردهم

خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های یازدهم تا چهاردهم در شکل‌های ۷ و ۸ و جدول ۸ نشان داده شده است.

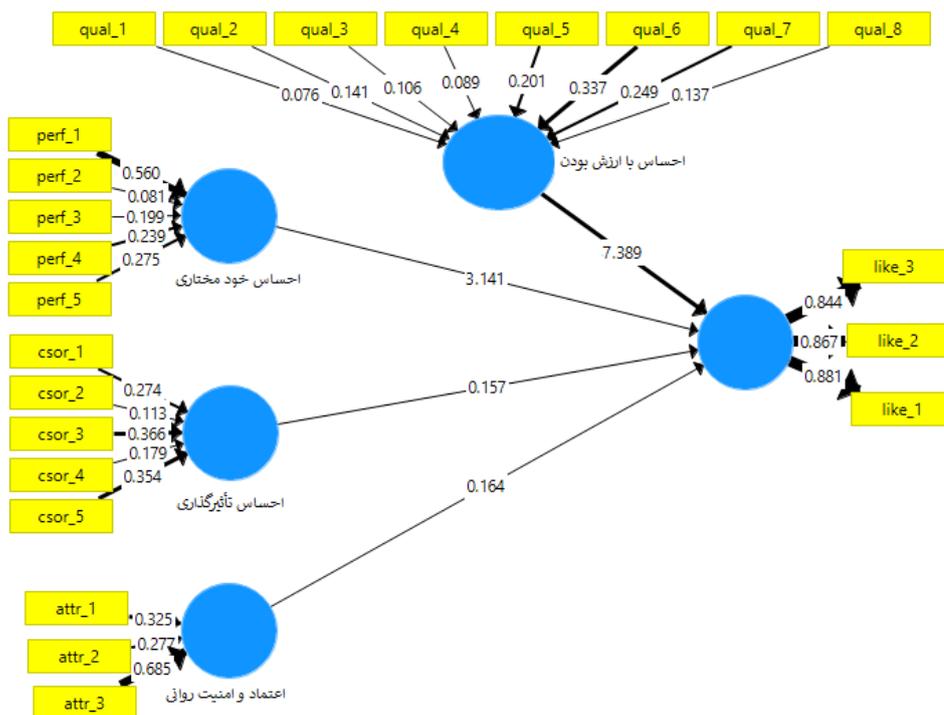
شکل ۷

نتایج آزمون فرضیه‌های یازدهم تا چهاردهم بر اساس معیار ضریب مسیر



شکل ۸

نتایج آزمون فرضیه‌های یازدهم تا چهاردهم بر اساس آماره t





خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های یازدهم تا چهاردهم

شرح	ضریب مسیر (β)	اعداد معناداری t	ضریب تعیین (R^2)
احسان باارزش بودن	۰.۳۶۶	۷.۳۸۹	۸۶٪
احساس خودمختاری	۰.۶۸۵	۳.۱۴۱	۹۳٪
احساس تأثیرگذاری	۰.۵۶۰	۰.۱۵۷	۱۱٪
اعتماد و امنیت روانی	۰.۳۳۷	۰.۱۶۴	۱۶٪

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌ها به تفکیک مسیرهای موجود، بشرح زیر تبیین می‌گردد.

در آزمون فرضیه یازدهم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۳۶۶ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۷.۳۸۹ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن؛ بیشتر از مقدار استاندارد ۱.۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که احسان باارزش بودن بر کیفیت حسابرسان داخلی تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۸۶٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه دوازدهم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۶۸۵ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۳.۱۴۱ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن، بیشتر از مقدار استاندارد ۱.۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که احسان خودمختاری بر کیفیت حسابرسان داخلی تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۹۳٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه سیزدهم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۵۶۰ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۰.۱۵۷ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن کمتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که احسان تأثیرگذاری بر کیفیت حسابرسان داخلی تأثیر معناداری نداشته و حکایت از رد فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۱۱٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه چهاردهم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۳۳۷ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۰.۱۶۴ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن کمتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که اعتماد و امنیت روانی بر کیفیت حسابرسان داخلی تأثیر معناداری نداشته و حکایت از رد فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۱۶٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

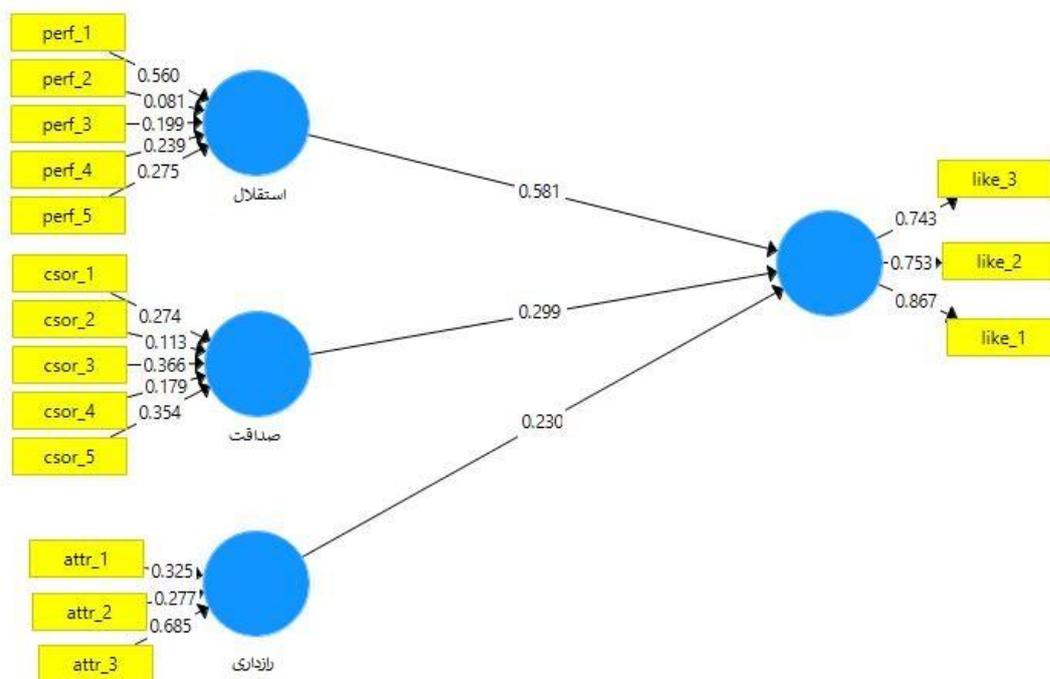
آزمون فرضیه‌های پانزدهم تا هفدهم

خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های پانزدهم تا هفدهم در شکل‌های ۹ و ۱۰ و جدول ۹ نشان داده شده

است.

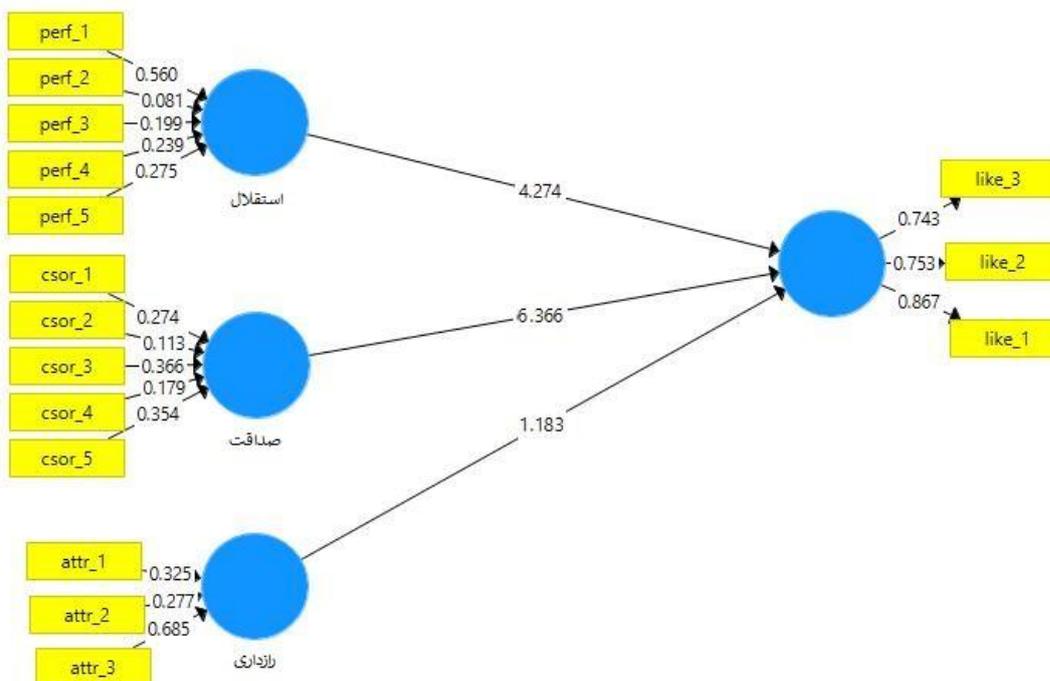
شکل ۹

نتایج آزمون فرضیه‌های پانزدهم تا هفدهم بر اساس معیار ضریب مسیر



شکل ۱۰

نتایج آزمون فرضیه‌های پانزدهم تا هفدهم بر اساس آماره t



خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های پانزدهم تا هفدهم

متغیر	ضریب مسیر (β)	اعداد معناداری t	ضریب تعیین (R^2)
استقلال	۰.۵۸۱	۴.۲۷۴	۷۳٪
صداقت	۰.۲۹۹	۶.۳۶۶	۵۵٪
رازداری	۰.۲۳۰	۱.۱۸۳	۷٪

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌ها به تفکیک مسیرهای موجود، بشرح زیر تبیین می‌گردد.

در آزمون فرضیه پانزدهم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۵۸۱ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۴.۲۷۴ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که استقلال بر کیفیت حسابرسان داخلی تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۷۳٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه شانزدهم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۲۹۹ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۶.۳۶۶ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که صداقت بر کیفیت حسابرسان داخلی تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۵۵٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

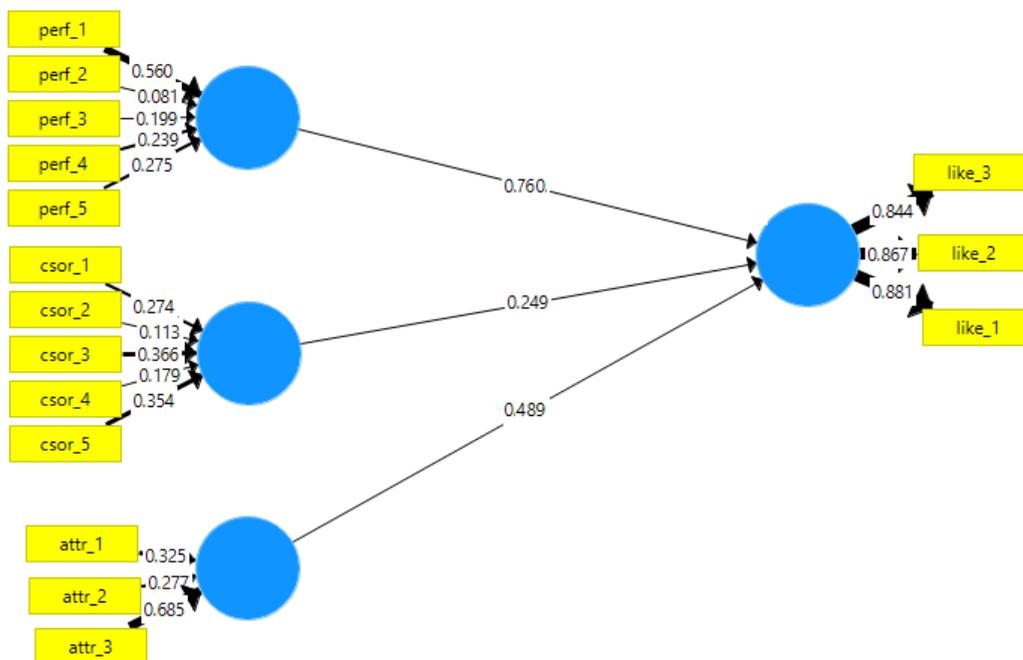
در آزمون فرضیه هفدهم ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۲۳۰ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۱.۱۸۳ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن کمتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که رازداری بر کیفیت حسابرسان داخلی تأثیر معناداری نداشته و حکایت از رد فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۷٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

آزمون فرضیه‌های هجدهم تا بیستم

خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های هجدهم تا بیستم در شکل‌های ۱۱ و ۱۲ و جدول ۱۰ نشان داده شده است.

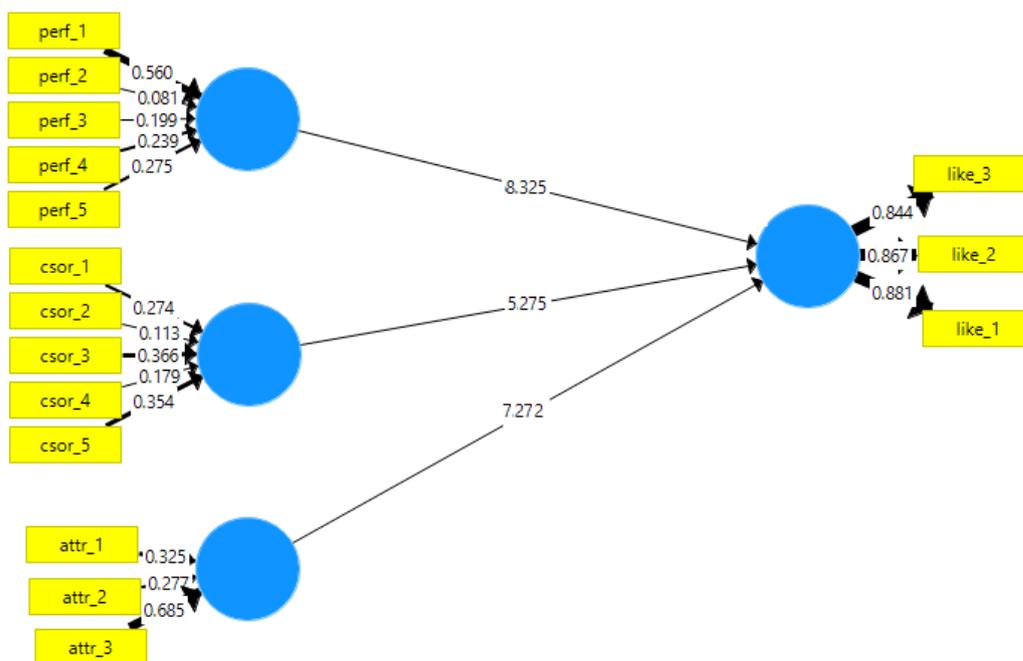
شکل ۱۱

نتایج آزمون فرضیه‌های هجدهم تا بیستم بر اساس معیار ضریب مسیر



شکل ۱۲

نتایج آزمون فرضیه‌های هجدهم تا بیستم بر اساس آماره t





خلاصه نتایج آزمون‌های مورد بررسی برای آزمون فرضیه‌های هجدهم تا بیستم

متغیر	ضریب مسیر (β)	اعداد معناداری t	ضریب تعیین (R^2)
عینیت	۰.۷۶۰	۸.۳۲۵	۷۵٪
شایستگی	۰.۲۴۹	۵.۲۷۵	۹۴٪
بی طرفی	۰.۴۸۹	۷.۲۷۲	۷۰٪

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌ها به تفکیک مسیرهای موجود، بشرح زیر تبیین می‌گردد.

در آزمون فرضیه هجدهم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۷۶۰ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۸.۳۲۵ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که عینیت بر کیفیت حسابرسان داخلی تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۷۵٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه نوزدهم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۲۴۹ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۵.۲۷۵ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که شایستگی بر کیفیت حسابرسان داخلی تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۹۴٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه بیستم، ضریب مسیر متغیر مستقل برابر ۰.۴۸۹ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۷.۲۷۲ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده و مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که بی طرفی بر کیفیت حسابرسان داخلی تأثیر مثبت و معناداری داشته و حکایت از تأیید فرضیه مذکور دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ۷۰٪ تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش تصویری چندلایه و معنادار از سازوکارهای روان‌شناختی مؤثر بر توانمندسازی حسابرسان داخلی و کیفیت حسابرسی داخلی ارائه می‌دهد. یافته‌های استنباطی نشان دادند که برخی ویژگی‌های روان‌شناختی نظیر احساس تأثیرگذاری، اعتماد و امنیت روانی، استقلال، صداقت و عینیت به‌طور معنادار توانمندسازی حسابرسان را تقویت می‌کنند، در حالی که مؤلفه‌هایی مانند احساس باارزش بودن، خودمختاری و رازداری در این مرحله اثر معناداری نداشتند. این الگو بیانگر آن است که توانمندسازی حسابرسان بیش از آنکه به ادراک‌های ارزشی یا آزادی‌های صوری وابسته باشد، به تجربه واقعی اثرگذاری، امنیت روانی و امکان اعمال قضاوت مستقل متکی است. این یافته با دیدگاه‌های شناختی حسابرسی همخوانی دارد که حسابرس را یک کنشگر فعال در محیطی مملو از ابهام می‌داند و تأکید می‌کند توانمندسازی زمانی محقق می‌شود که فرد احساس کند قضاوت‌های حرفه‌ای او پیامد واقعی در سازمان دارد (Hadian & Rezazadeh, 2025).

تأثیر مثبت و معنادار احساس تأثیرگذاری بر توانمندسازی حسابرسان نشان می‌دهد زمانی که حسابرس مشاهده می‌کند گزارش‌ها و توصیه‌هایش در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی لحاظ می‌شود، سطح تعهد، انگیزش درونی و ابتکار عمل او افزایش می‌یابد. این نتیجه با پژوهش‌هایی

همسو است که توانمندسازی را فرآیندی مبتنی بر معنا و اثرگذاری واقعی تعریف می‌کنند و نشان می‌دهند چارچوب‌های سازمانی زمانی مؤثرند که عامل انسانی در مرکز توجه قرار گیرد (Amgad, 2021). همچنین نقش اعتماد و امنیت روانی در توانمندسازی حسابرسان تأییدکننده این نکته است که محیط‌های کاری امن، زمینه بروز رفتارهای حرفه‌ای جسورانه، گزارش‌دهی صادقانه و مقاومت در برابر فشارهای غیرحرفه‌ای را فراهم می‌کنند؛ موضوعی که در مطالعات حوزه حسابرسی داخلی و حاکمیت شرکتی نیز مورد تأکید قرار گرفته است (Alqudah et al., 2023).

از سوی دیگر، استقلال، صداقت و عینیت به‌عنوان ارکان اخلاق حرفه‌ای حسابرسی، اثر مثبت و معناداری بر توانمندسازی حسابرسان نشان دادند. این یافته بیانگر آن است که توانمندسازی صرفاً یک مفهوم مدیریتی یا انگیزشی نیست، بلکه ریشه در ارزش‌های اخلاقی و هنجارهای حرفه‌ای دارد. استقلال حرفه‌ای زمانی به توانمندسازی منجر می‌شود که حسابرس از نظر روان‌شناختی نیز توان ایستادگی در برابر فشارها را داشته باشد. این نتیجه با شواهدی همخوان است که نشان می‌دهد استقلال حسابرس، حاصل تعامل میان سازوکارهای کنترلی سازمان و ویژگی‌های فردی حسابرس است (Hwang et al., 2022). همچنین نقش صداقت و عینیت در توانمندسازی نشان می‌دهد که محیط‌های مبتنی بر انصاف و شفافیت، زمینه تبدیل دانش فنی به کنش حرفه‌ای مؤثر را فراهم می‌کنند.

در مقابل، عدم معناداری اثر احساس بارز بودن و خودمختاری بر توانمندسازی حسابرسان می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که این مؤلفه‌ها بیشتر در سطح نگرش‌های کلی باقی می‌مانند و تا زمانی که به تجربه واقعی اثرگذاری و امنیت روانی پیوند نخورند، به توانمندسازی عملی منجر نمی‌شوند. این تبیین با برخی مطالعات همخوان است که نشان می‌دهند ادراک‌های مثبت فردی بدون پشتیبانی ساختاری و سازمانی، اثر محدودی بر عملکرد حرفه‌ای دارند (Mehrani & Ghavaasi Kenari, 2024). همچنین عدم تأثیر معنادار رازداری بر توانمندسازی می‌تواند بیانگر آن باشد که رازداری بیشتر یک الزام حرفه‌ای است تا یک منبع قدرت روان‌شناختی برای حسابرس.

در بخش دوم نتایج، یافته‌ها نشان دادند که کیفیت حسابرسی داخلی تحت تأثیر مستقیم مجموعه‌ای متفاوت از ویژگی‌های روان‌شناختی قرار دارد. احساس بارز بودن، خودمختاری، استقلال، صداقت، عینیت، شایستگی و بی‌طرفی اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی داخلی داشتند، در حالی که احساس تأثیرگذاری، اعتماد و امنیت روانی و رازداری در این مرحله معنادار نبودند. این تمایز نشان‌دهنده وجود یک الگوی دومرحله‌ای است که در آن برخی متغیرها ابتدا توانمندسازی را تقویت می‌کنند و برخی دیگر مستقیماً کیفیت خروجی حسابرسی را ارتقا می‌دهند. این الگو با ادبیات کیفیت حسابرسی داخلی همخوان است که کیفیت را حاصل ترکیب مهارت، اخلاق حرفه‌ای و شرایط روان‌شناختی مناسب می‌داند (Mehrani & Ghavaasi Kenari, 2024).

تأثیر احساس بارز بودن و خودمختاری بر کیفیت حسابرسی داخلی بیانگر آن است که حسابرسانی که خود را برای سازمان مهم و ارزشمند می‌دانند و در چارچوبی حمایتی از آزادی عمل حرفه‌ای برخوردارند، دقت، تعهد و عمق بیشتری در رسیدگی‌ها نشان می‌دهند. این یافته با مطالعاتی همسو است که سرمایه انسانی و انگیزش درونی را از عوامل کلیدی موفقیت حسابرسی معرفی می‌کنند (Haji Eidi, 2022). همچنین شواهد پژوهش‌های مرتبط با حسابرسی الکترونیکی نشان می‌دهد که کیفیت حسابرسی در محیط‌های فناورانه زمانی ارتقا می‌یابد که حسابرس علاوه بر مهارت فنی، از احساس خودمختاری و ارزشمندی برخوردار باشد (Karim Al-Fereiji, 2023).

نقش استقلال، صداقت، عینیت و بی‌طرفی در ارتقای کیفیت حسابرسی داخلی، تأییدکننده جایگاه محوری اخلاق حرفه‌ای در تضمین قابلیت اتکای گزارش‌هاست. این یافته‌ها با شواهدی همخوان است که نشان می‌دهد کیفیت حسابرسی ارتباط مستقیمی با استقلال عملی و ذهنی حسابرس دارد و هرگونه تضعیف این مؤلفه‌ها می‌تواند به کاهش شفافیت و افزایش ریسک‌های مالی منجر شود (Smith et al., 2021). همچنین ارتباط مثبت شایستگی حرفه‌ای با کیفیت حسابرسی نشان می‌دهد که دانش و مهارت زمانی به کیفیت منجر می‌شود که در بستر



ویژگی‌های روان‌شناختی مناسب به کار گرفته شود؛ نتیجه‌ای که با پژوهش‌های مرتبط با تحول دیجیتال و کارایی سازمانی همسو است (Cong et al., 2023; Wei et al., 2023).

عدم معناداری اثر احساس تأثیرگذاری و امنیت روانی بر کیفیت حسابرسی داخلی، در حالی که این متغیرها بر توانمندسازی مؤثر بودند، نشان می‌دهد که کیفیت خروجی حسابرسی بیش از احساسات لحظه‌ای یا ادراک‌های محیطی، به ویژگی‌های پایدار اخلاقی و حرفه‌ای وابسته است. به بیان دیگر، احساس امنیت و اثرگذاری اگرچه برای فعال‌سازی حسابرس ضروری است، اما تضمین‌کننده کیفیت نهایی نیست مگر آنکه با استقلال، بی‌طرفی و شایستگی حرفه‌ای همراه شود. این تمایز با یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده در بخش عمومی ایران نیز همخوان است که بر نقش هم‌زمان عوامل سازمانی، انسانی و فناورانه در اثربخشی حسابرسی تأکید دارند (Bani Asadi, 2021; Hemmatfar et al., 2022).

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که کیفیت حسابرسی داخلی نتیجه یک فرآیند خطی ساده نیست، بلکه حاصل تعامل پویا میان ویژگی‌های روان‌شناختی، توانمندسازی و ارزش‌های حرفه‌ای حسابرسان است. این نتایج خلأ موجود در ادبیات را تا حدی پر می‌کند و نشان می‌دهد تمرکز صرف بر آموزش‌های فنی یا ابزارهای فناورانه، بدون توجه به ابعاد روان‌شناختی، نمی‌تواند به بهبود پایدار کیفیت حسابرسی منجر شود. همچنین نتایج با مطالعاتی همخوان است که بر ضرورت رویکردی جامع و انسان‌محور در توسعه حرفه حسابرسی تأکید دارند (Selgi, 2021; Shokrriz, 2018).

این پژوهش با وجود ارائه یافته‌های معنادار، با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. نخست، داده‌ها بر اساس پرسشنامه و خوداظهاری پاسخ‌دهندگان گردآوری شده‌اند که می‌تواند تحت تأثیر سوگیری‌های ادراکی یا تمایل به پاسخ‌های اجتماعی مطلوب قرار گیرد. دوم، جامعه آماری به حسابرسان رسمی محدود بوده و تعمیم نتایج به سایر انواع حسابرسان یا محیط‌های سازمانی باید با احتیاط صورت گیرد. سوم، ماهیت مقطعی پژوهش امکان بررسی پویایی تغییرات ویژگی‌های روان‌شناختی و توانمندسازی در طول زمان را فراهم نکرده است.

پژوهش‌های آتی می‌توانند با استفاده از طرح‌های طولی، پایداری و تغییرپذیری ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان و اثر آن‌ها بر کیفیت حسابرسی را در گذر زمان بررسی کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود نقش متغیرهای میانجی و تعدیلگر نظیر فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و ساختار حاکمیت شرکتی در مدل‌های جامع‌تر آزمون شود. به کارگیری روش‌های کیفی یا ترکیبی نیز می‌تواند به درک عمیق‌تر سازوکارهای روان‌شناختی مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان کمک کند.

برای ارتقای کیفیت حسابرسی داخلی، مدیران سازمان‌ها و نهادهای حرفه‌ای باید فراتر از آموزش‌های فنی، به ایجاد محیط‌های کاری امن، مستقل و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی توجه کنند. طراحی نظام‌های ارزیابی عملکرد که اثرگذاری واقعی حسابرسان را منعکس کند، تقویت استقلال عملی واحدهای حسابرسی و سرمایه‌گذاری در توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای می‌تواند به بهبود هم‌زمان توانمندسازی و کیفیت حسابرسی منجر شود. همچنین توجه به ابعاد روان‌شناختی در گزینش و ارتقای حسابرسان می‌تواند به شکل‌گیری سرمایه انسانی توانمند و متعهد در حرفه حسابرسی کمک کند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Alqudah, H., Abdalwali, L., Habis, S., Abualoush, M. Z., & Al, Q. (2023). The impact of empowering internal auditors on the quality of electronic internal audits: A case of Jordanian listed services companies. *International Journal of Information Management Data Insights*, 3(2). <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2023.100183>
- Amgad, B. (2021). When frameworks empower their agents: The effect of organizational project management frameworks on the performance of project managers and benefits managers in delivering transformation projects successfully. *International Journal of Project Management*, 8-November 2021. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263786321001228>
- Arshi, M. J., & Farahnak, M. (2024). Investigating the Impact of Creative Accounting Functions on Decision-Making Effectiveness Considering the Role of Financial Reporting Quality (Case Study: Companies Active in the Dried Fruit Industry of Tehran Province). *Journal of Modern Research Approaches in Management and Accounting*, 8(30). <https://www.magiran.com/paper/2862091/investigating-the-impact-of-creative-accounting-functions-on-the-effectiveness-of-decisions-taking-into-account-the-role-of-the-quality-of-financial-reports-case-study-companies-active-in-the-dried-fruit-industry-of-tehran-province?lang=en>
- Bani Asadi, M. (2021). *The Impact of Good Governance on Internal Audit Performance in the Context of Emphasis on Related-Party Transactions (Case Study: State Pharmaceutical and Medical Units in Mashhad)* [Shandiz Institute of Higher Education]. Department of Law.
- Cong, L., Liu, J., & Wang, X. (2023). Can digitalization empowerment improve the efficiency of corporate capital allocation? -Evidence from China. *Economic Analysis and Policy*, 10-November 2023.
- Hadian, S. A., & Rezazadeh, J. (2025). Theory of Mind, Professional Skepticism of the Auditor, and Audit Quality. *Accounting and Auditing Reviews*, 32(4), 821-844. <https://ensani.ir/fa/article/628720/>
- Haji Eidi, M. (2022). *Investigating the Impact of Information Technology, Human Capital, and Innovation Capability on Audit Success, Audit Quality, and Performance Management* [Golestan Institute of Higher Education]. Faculty of Humanities.
- Hemmatfar, M., Azadbakht, H., & Sefati, F. (2022). Identifying Factors Affecting Electronic Auditing in Governmental and Government-Related Agencies in Iran. *Iranian Political Sociology*(28). https://journals.iau.ir/article_701103.html?lang=en
- Hwang, S., Sarath, B., & Han, S.-y. (2022). Auditor independence: The effect of auditors' quality control efforts and corporate governance. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 11-May 2022. <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2022.100470>
- Karim Al-Fereiji, M. K. (2023). *Investigating the Impact of Electronic Auditing and Auditor Experience on the Level of Fraud Detection by the Auditor* [Shiraz University]. International Campus.
- Mehrani, S., & Ghavaasi Kenari, M. (2024). A Comprehensive Review of the Literature on Internal Audit Quality. *Management Accounting and Auditing Knowledge*, 13(49), 251-274. https://www.jmaak.ir/article_22168.html?lang=en



- Selgi, M. (2021). *The Effect of Organizational Digitalization on Internal Auditing* Ferdowsi University of Mashhad]. Dr. Ali Shariati Faculty of Literature and Humanities.
- Shokrriz, M. (2018). *Investigating the Importance and Extent of Information Technology Usage in the Auditing Profession with Regard to the Type of Information Technology and the Level of Customer Technology Acceptance* Zand Institute of Higher Education]. Shiraz.
- Smith, D. D., Gleason, K. C., & Kannan, Y. H. (2021). Auditor liability and excess cash holdings: Evidence from audit fees of foreign incorporated firms. *International Review of Financial Analysis*, 27-October 2021. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2021.101947>
- Wei, S., Chen, Y., & Chen, X. (2023). Information technology empowerment and corporate budget control: Evidence from China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 29-August 2023. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927538X23002020>