



تأثیر سرمایه روانشناختی بر رابطه بین ذهن آگاهی و عملکرد شغلی حسابرسان مستقل

محمد امین دولت آبادی ^۱ امیر غفوریان شاگردی ^{۱*}	تاریخ چاپ نهایی: ۱ دی ۱۴۰۶ تاریخ چاپ اولیه: ۱۰ خرداد ۱۴۰۵ تاریخ پذیرش: ۲ خرداد ۱۴۰۵ تاریخ بازنگری: ۲۴ اردیبهشت ۱۴۰۵ تاریخ ارسال: ۴ اسفند ۱۴۰۴	شیوه استناددهی: دولت آبادی، محمد امین، و غفوریان شاگردی، امیر. (۱۴۰۶). تأثیر سرمایه روانشناختی بر رابطه بین ذهن آگاهی و عملکرد شغلی حسابرسان مستقل. یادگیری هوشمند و تحول مدیریت، ۵(۵)، ۲۱-۱.
------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رابطه بین ذهن آگاهی و عملکرد شغلی حسابرسان مستقل شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی شهر مشهد بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری شامل حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی شهر مشهد در سال ۱۴۰۵ بود که بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۲۰۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد شامل مقیاس ذهن آگاهی فلدمن و همکاران، پرسشنامه سرمایه روانشناختی لی و مقیاس عملکرد شغلی مک‌نیکول و همکاران گردآوری شد. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. همچنین پایایی و روایی ابزارها از طریق آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج‌شده و روایی واگرا مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان داد که ذهن آگاهی تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه روانشناختی حسابرسان مستقل دارد ($\beta=0.475, T=7.384, p<0.001$). همچنین ذهن آگاهی به‌طور مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و قوی داشت ($\beta=0.724, T=10.918, p<0.001$). یافته‌ها همچنین نشان داد سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد ($\beta=0.210, T=3.914, p<0.001$). نتایج آزمون میانجی‌گری نیز نشان داد که سرمایه روانشناختی در رابطه بین ذهن آگاهی و عملکرد شغلی نقش میانجی معناداری ایفا می‌کند ($T=4.076, p<0.001$). به‌طور کلی، مدل پژوهش توانست بخش قابل توجهی از واریانس عملکرد شغلی حسابرسان را تبیین کند. یافته‌های پژوهش نشان داد که ارتقای ذهن آگاهی می‌تواند به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق تقویت سرمایه روانشناختی، عملکرد شغلی حسابرسان مستقل را بهبود بخشد. این نتایج بیانگر اهمیت توجه به ابعاد روانشناختی در حرفه حسابرسی است و پیشنهاد می‌کند مؤسسات حسابرسی با اجرای برنامه‌های آموزشی ذهن آگاهی و تقویت مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی، زمینه ارتقای کیفیت خدمات حسابرسی، کاهش استرس شغلی و افزایش بهره‌وری حرفه‌ای حسابرسان را فراهم سازند.

واژگان کلیدی: ذهن آگاهی، سرمایه روانشناختی، عملکرد شغلی، حسابرسان مستقل، مدل‌سازی معادلات ساختاری

مشخصات نویسندگان:

۱. گروه حسابداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران

پست الکترونیکی: ghafourian@imamreza.ac.ir



© ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به

نویسنده است.

انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.



The Effect of Psychological Capital on the Relationship Between Mindfulness and Job Performance of Independent Auditors

Mohammad Amin Dolatabadi¹
Amir Ghafourian Shagerdi^{1*}

Submit Date: 23 February 2026
Revise Date: 14 May 2026
Accept Date: 23 May 2026
Initial Publish: 31 May 2026
Final Publish: 22 December 2027

How to cite: Amin Dolatabadi, M. & Ghafourian Shagerdi, A. (2027). The Effect of Psychological Capital on the Relationship Between Mindfulness and Job Performance of Independent Auditors. *Intelligent Learning and Management Transformation*, 5(5), 1-21.

Abstract

This study aimed to investigate the effect of psychological capital on the relationship between mindfulness and job performance among independent auditors employed in audit firms affiliated with the Iranian Association of Certified Public Accountants in Mashhad. This applied study employed a descriptive-survey design. The statistical population consisted of independent auditors working in audit firms affiliated with the Iranian Association of Certified Public Accountants in Mashhad in 2026, from which 204 participants were selected using Cochran's formula. Data were collected through three standardized instruments, including the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised developed by Feldman et al., the Psychological Capital Questionnaire by Li, and the Job Performance Scale by McNichols et al. Structural equation modeling using Smart PLS software was employed to analyze the data and test the hypotheses. Reliability and validity of the instruments were confirmed using Cronbach's alpha, composite reliability, average variance extracted, and discriminant validity indices. The findings revealed that mindfulness had a positive and significant effect on psychological capital among independent auditors ($\beta=0.475$, $T=7.384$, $p<0.001$). Moreover, mindfulness exerted a strong positive direct effect on job performance ($\beta=0.724$, $T=10.918$, $p<0.001$). Psychological capital also had a positive and significant impact on job performance ($\beta=0.210$, $T=3.914$, $p<0.001$). Furthermore, mediation analysis demonstrated that psychological capital significantly mediated the relationship between mindfulness and job performance ($T=4.076$, $p<0.001$). Overall, the proposed model explained a substantial proportion of variance in auditors' job performance. The results indicated that enhancing mindfulness can improve auditors' job performance both directly and indirectly through strengthening psychological capital. These findings highlight the importance of psychological factors in the auditing profession and suggest that audit firms should implement mindfulness training programs and supportive interventions aimed at enhancing psychological capital components to improve audit quality, reduce occupational stress, and increase professional productivity among auditors.

Keywords: *Mindfulness, Psychological Capital, Job Performance, Independent Auditors, Structural Equation Modeling*

Authors' Information:

ghafourian@imamreza.ac.ir

1. Department of Accounting, Imam Reza International University (AS), Mashhad, Iran



© 2027 the authors. This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

مقدمه

در دهه‌های اخیر، پیچیدگی روزافزون محیط‌های اقتصادی، گسترش بازارهای سرمایه، توسعه فناوری‌های مالی و افزایش انتظارات ذی‌نفعان، حرفه حسابرسی را با چالش‌های نوینی مواجه ساخته است. حساب‌برسان مستقل در مقام یکی از ارکان اصلی نظام راهبری شرکتی و تضمین‌کنندگان شفافیت مالی، وظیفه‌ای حساس در ارزیابی صحت اطلاعات مالی و افزایش اعتماد عمومی به گزارشگری مالی بر عهده دارند. در چنین فضایی، عملکرد حرفه‌ای حساب‌برسان نه تنها تحت تأثیر دانش تخصصی و مهارت‌های فنی قرار می‌گیرد، بلکه عوامل روانشناختی، شناختی و رفتاری نیز نقشی تعیین‌کننده در کیفیت قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای آنان ایفا می‌کنند. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که فشارهای شغلی، تعارض کار و خانواده، فرسودگی هیجانی و انتظارات فزاینده سازمانی می‌تواند کیفیت عملکرد حساب‌برسان را تحت تأثیر قرار دهد و حتی بر دقت قضاوت حرفه‌ای آنان اثر منفی بگذارد (Sotudeh, 2025; Wicaksana & Wijayanti, 2025). از این رو، توجه به منابع روانشناختی مؤثر بر عملکرد شغلی حساب‌برسان، به یکی از محورهای مهم مطالعات رفتار سازمانی و حسابرسی تبدیل شده است.

در محیط حرفه‌ای حسابرسی، حساب‌برسان با حجم بالایی از اطلاعات پیچیده، محدودیت زمانی، فشارهای اخلاقی و مسئولیت‌های قانونی روبه‌رو هستند. این شرایط، ضرورت برخورداری از تمرکز ذهنی، تنظیم هیجانی، توانایی مدیریت استرس و انعطاف‌پذیری شناختی را دوچندان می‌کند. در چنین بستری، ذهن آگاهی به‌عنوان یکی از سازه‌های مهم روانشناسی مثبت‌گرا مورد توجه گسترده پژوهشگران قرار گرفته است. ذهن آگاهی به معنای توجه آگاهانه و بدون قضاوت به تجربه‌های لحظه حال تعریف می‌شود و شامل توانایی تمرکز بر افکار، احساسات و محیط پیرامون بدون واکنش‌های هیجانی افراطی است (Feldman et al., 2007). این سازه، نه تنها موجب بهبود خودتنظیمی شناختی و هیجانی می‌شود، بلکه توانایی افراد در مواجهه سازنده با شرایط دشوار و تصمیم‌گیری‌های پیچیده را نیز ارتقا می‌دهد.

پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که ذهن آگاهی می‌تواند پیامدهای مثبتی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی، سلامت روان و رفاه کارکنان داشته باشد. برای مثال، مطالعات انجام‌شده در محیط‌های کاری مختلف نشان داده‌اند که کارکنان دارای سطوح بالاتر ذهن آگاهی، تمرکز بیشتری در انجام وظایف داشته و از توانایی بالاتری در مدیریت فشارهای شغلی برخوردارند (Janssen et al., 2020; Shahbaz & Parker, 2022). همچنین، ذهن آگاهی با کاهش استرس و فرسودگی شغلی، موجب افزایش بهره‌وری و کیفیت عملکرد می‌شود (Xie et al., 2021). در حرفه‌هایی که دقت و قضاوت حرفه‌ای اهمیت بالایی دارد، ذهن آگاهی می‌تواند از طریق افزایش توجه، کاهش خطاهای شناختی و تقویت کنترل هیجانی، نقش مؤثری در ارتقای عملکرد ایفا کند. این موضوع در حرفه حسابرسی که مبتنی بر تحلیل اطلاعات و تصمیم‌گیری‌های حساس است، اهمیت ویژه‌ای دارد.

از سوی دیگر، پژوهشگران بیان کرده‌اند که ذهن آگاهی صرفاً یک مهارت فردی محدود به کنترل توجه نیست، بلکه می‌تواند به‌عنوان منبعی روانشناختی عمل کرده و ظرفیت‌های درونی افراد را تقویت کند (Kotze, 2018). در این میان، سرمایه روانشناختی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع مثبت روانشناختی در محیط کار شناخته می‌شود. سرمایه روانشناختی شامل چهار مؤلفه اصلی امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی است که در کنار یکدیگر، توانایی افراد در مقابله با چالش‌های شغلی و دستیابی به اهداف حرفه‌ای را افزایش می‌دهند (Li, 2018). کارکنانی که از سطح بالاتری از سرمایه روانشناختی برخوردارند، در مواجهه با مشکلات شغلی انعطاف‌پذیری بیشتری نشان داده، انگیزه بالاتری برای انجام وظایف دارند و از نگرش مثبت‌تری نسبت به آینده برخوردارند.

اهمیت سرمایه روانشناختی در محیط‌های حرفه‌ای به‌ویژه در مشاغل مبتنی بر فشار روانی و مسئولیت بالا، در سال‌های اخیر مورد تأکید قرار گرفته است. مطالعات نشان داده‌اند که سرمایه روانشناختی می‌تواند عملکرد شغلی را از طریق افزایش انگیزش درونی، تقویت تعهد سازمانی و بهبود تعاملات حرفه‌ای ارتقا دهد (Paliga et al., 2022; Tuzun et al., 2018). همچنین، سرمایه روانشناختی موجب افزایش توانایی افراد در مدیریت تعارضات، کنترل فشارهای شغلی و حفظ عملکرد مؤثر در شرایط دشوار می‌شود (Sarwar et al., 2023). در حرفه حساب‌رسان که کارکنان به‌طور مستمر با فشار زمانی، مسئولیت پاسخگویی و پیچیدگی اطلاعات روبه‌رو هستند، وجود سرمایه روانشناختی بالا می‌تواند به حفظ کیفیت عملکرد حرفه‌ای کمک کند.

در ادبیات رفتار سازمانی، ارتباط میان ذهن آگاهی و سرمایه روانشناختی نیز به‌طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که ذهن آگاهی می‌تواند از طریق تقویت خودآگاهی، تنظیم هیجانی و کاهش واکنش‌های منفی، مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی را ارتقا دهد (Ali et al., 2022; Kotze, 2018). افرادی که از ذهن آگاهی بالاتری برخوردارند، معمولاً خوش‌بینی بیشتری نسبت به آینده دارند، در مواجهه با شکست‌ها تاب‌آورتر عمل می‌کنند و اعتماد بیشتری به توانایی‌های خود دارند. این ویژگی‌ها موجب می‌شود که آنان در محیط‌های کاری پیچیده، عملکرد پایدارتری از خود نشان دهند. افزون بر این، مطالعات اخیر بیانگر آن است که ذهن آگاهی می‌تواند از طریق تقویت سرمایه روانشناختی، پیامدهای مثبت‌تری بر عملکرد شغلی ایجاد کند (Berdida et al., 2023).

پژوهش‌های انجام‌شده در محیط‌های کاری مختلف نیز بر نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین ذهن آگاهی و عملکرد شغلی تأکید کرده‌اند. به‌عنوان مثال، نتایج پژوهش علی و همکاران نشان داد که ذهن آگاهی از طریق افزایش سرمایه روانشناختی و انگیزش درونی، موجب ارتقای درگیری شغلی و عملکرد افراد می‌شود (Ali et al., 2022). همچنین، پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه آموزش و خدمات درمانی نشان داده‌اند که ذهن آگاهی می‌تواند از طریق تقویت تاب‌آوری و خودکارآمدی، استرس شغلی را کاهش داده و عملکرد حرفه‌ای را بهبود بخشد (Berdida et al., 2023).

al., 2023; Song et al., 2021). این یافته‌ها نشان می‌دهد که ذهن آگاهی نه تنها به طور مستقیم بر عملکرد اثرگذار است، بلکه از طریق سازوکارهای روانشناختی درونی نیز نقش مهمی در بهبود پیامدهای شغلی ایفا می‌کند.

در حرفه حسابرسی، کیفیت عملکرد حرفه‌ای ارتباط مستقیمی با کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان دارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرمایه روانشناختی و تجربه حرفه‌ای می‌تواند دقت قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای حسابرسان را افزایش دهد (Arefmanesh & Safari, 2025). حسابرسانی که از اعتمادبه‌نفس، امید و تاب‌آوری بالاتری برخوردارند، در مواجهه با ابهام‌ها و فشارهای حرفه‌ای، عملکرد دقیق‌تر و مسئولانه‌تری از خود نشان می‌دهند. همچنین، در محیط‌های کاری مبتنی بر فشار و پاسخگویی، وجود منابع روانشناختی مثبت می‌تواند از بروز فرسودگی شغلی جلوگیری کرده و کیفیت خدمات حسابرسی را ارتقا دهد.

در کنار این موضوع، تحولات اخیر در حوزه حسابرسی و ارزیابی عملکرد سازمان‌های نظارتی نیز اهمیت توجه به ابعاد رفتاری و روانشناختی را افزایش داده است. مدل‌های نوین ارزیابی عملکرد در حسابرسی، علاوه بر شاخص‌های فنی و مالی، بر ابعاد انسانی و رفتاری نیز تأکید دارند (Sotudeh, 2025). علاوه بر این، پیشرفت‌های فناورانه و نوآوری‌های روش‌شناختی در حسابرسی محیطی و دولتی، نیازمند حسابرسانی است که علاوه بر دانش تخصصی، از انعطاف‌پذیری ذهنی، تمرکز و توانایی سازگاری بالایی برخوردار باشند (Wan et al., 2025). در چنین شرایطی، ذهن آگاهی و سرمایه روانشناختی می‌تواند به عنوان منابعی راهبردی برای ارتقای عملکرد حرفه‌ای حسابرسان مطرح شود.

با وجود گسترش مطالعات مرتبط با ذهن آگاهی و سرمایه روانشناختی در حوزه‌های مختلف، پژوهش‌های محدودی به بررسی هم‌زمان این متغیرها در حرفه حسابرسی پرداخته‌اند. بخش عمده مطالعات پیشین در حوزه آموزش، سلامت و خدمات انجام شده و کمتر به محیط‌های حرفه‌ای مبتنی بر قضاوت تخصصی مانند حسابرسی توجه شده است (Sarwar et al., 2023; Shahbaz & Parker, 2022). افزون بر این، نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین ذهن آگاهی و عملکرد شغلی حسابرسان هنوز به طور جامع مورد بررسی قرار نگرفته است. این خلأ پژوهشی نشان می‌دهد که بررسی این روابط در جامعه حسابرسان مستقل می‌تواند به توسعه ادبیات نظری رفتار سازمانی و حسابرسی کمک کند.

از منظر عملی نیز، شناسایی عوامل روانشناختی مؤثر بر عملکرد حسابرسان می‌تواند برای مؤسسات حسابرسی و نهادهای حرفه‌ای اهمیت بالایی داشته باشد. ارتقای ذهن آگاهی و سرمایه روانشناختی حسابرسان از طریق آموزش‌ها و مداخلات سازمانی می‌تواند موجب بهبود کیفیت خدمات حسابرسی، کاهش خطاهای حرفه‌ای، افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی شود (Lin et al., 2022; Wicaksana & Wijayanti, 2025). همچنین، توجه به این متغیرها می‌تواند به طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مؤثرتر برای حسابرسان کمک کرده و زمینه ارتقای سلامت روان و بهره‌وری آنان را فراهم سازد.

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رابطه بین ذهن آگاهی و عملکرد شغلی حسابرسان مستقل انجام شده است.

روش‌شناسی

این تحقیق در دسته مطالعات کاربردی قرار می‌گیرد، زیرا هدف آن دستیابی به دانش عملی جهت رفع چالش‌ها و کاستی‌های موجود در قلمرو مورد بررسی است. از منظر روش‌شناسی، این پژوهش از رویکرد توصیفی-پیمایشی بهره می‌برد. فرایند شکل‌دهی به مبانی نظری و بررسی ادبیات پیشین با تکیه بر مطالعات کتابخانه‌ای صورت گرفته است. این مطالعات شامل بررسی منابع مکتوب چاپی همچون کتب، رساله‌های دکتری و پایان‌نامه‌ها، مقالات علمی-پژوهشی، و همچنین بهره‌گیری از اطلاعات موجود در پایگاه‌های داده الکترونیکی تخصصی بوده است.

برای گردآوری داده‌های میدانی و اولیه، پرسشنامه به‌عنوان ابزار اصلی در سال ۱۴۰۵ مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی سطح شهر مشهد، تشکیل می‌دهند. از آنجا که حجم دقیق جامعه آماری مشخص نیست، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و برآورد واریانس نمونه اولیه تعیین خواهد شد.

$$n = \frac{\left(Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \times S^2 \right)}{d^2}$$

در این محاسبات $Z_{\frac{\alpha}{2}}$ در سطح خطای $\alpha = 5\%$ محاسبه شده و برابر ۱/۹۶ است.

مقدار خطای d را پژوهشگر تعیین می‌کند و به صورت پیش فرض ۵٪ در نظر گرفته شد. در نهایت نمونه آماری ۲۰۴ نفر انتخاب شد.

نحوه‌ی اندازه‌گیری متغیرها به شرح زیر است.

ذهن آگاهی (متغیر مستقل)

متغیر ذهن آگاهی با استفاده از مقیاس شناختی و عاطفی ذهن آگاهی - تجدیدنظر شده که توسط فلدمن و همکاران (۲۰۰۷) توسعه داده شده است، ارزیابی می‌شود. این مقیاس شامل ۱۲ ویژگی مشاهده شده است که در ۴ گروه طبقه‌بندی شده است: توجه، تمرکز فعلی، آگاهی و پذیرش. این مقیاس شامل ۱۲ مورد است که «توجه، تمرکز فعلی، آگاهی و پذیرش» را پوشش می‌دهد. شرکت کنندگان هر مورد را در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (۱ = کاملاً مخالف تا ۵ = کاملاً موافق) ارزیابی می‌کنند.

سرمایه روانشناختی (متغیر میانجی)

سرمایه روانشناختی از طریق مقیاس لی (۲۰۱۸) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه است که امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی را منعکس می‌کند. هر گویه با استفاده از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای ارزیابی شد.

عملکرد شغلی (متغیر وابسته)

عملکرد شغلی از طریق مقیاس مک نیکول و همکاران (۱۹۷۸) که شامل ۱۴ گویه ارزیابی شد. پاسخها با استفاده از مقیاس لیکرت ۵ امتیازی ثبت شدند.

یافته‌ها

جدول ۱ خلاصه‌ای از مشخصات دموگرافیک و حرفه‌ای شرکت کنندگان را به تصویر می‌کشد و ترکیب نمونه را از منظر جنسیت، جایگاه شغلی، سابقه خدمت و سطح مدارک تحصیلی مشخص می‌نماید. بیشترین بخش نمونه را آقایان تشکیل می‌دهند (۷۴ درصد)، در حالی که سهم خانم‌ها ۲۶ درصد است. این نسبت جنسیتی با روند رایج در بازار کار حسابرسی ایران که غالباً حضور مردان پررنگ‌تر است، همخوانی دارد. لازم به ذکر است که این توزیع می‌تواند بر دیدگاه‌ها و فشارهای شغلی تأثیرگذار باشد، لذا در تحلیل نتایج باید این عامل مد نظر قرار گیرد. بیشترین فراوانی شرکت کنندگان در سطوح شغلی «حسابرس» (۲۷ درصد) و «حسابرس ارشد» (۲۰ درصد) مشاهده می‌شود. این امر نشان‌دهنده نقش کلیدی این سطوح در تیم‌های حسابرسی است. همچنین، سهم قابل توجه مدیران و شرکا (در مجموع ۲۳ درصد) به اعتبار حرفه‌ای نمونه می‌افزاید و منعکس کننده دیدگاه‌های مدیریتی و تجربی در داده‌ها است. بیشترین گروه شغلی را افرادی با سابقه کار کمتر از پنج سال (۴۰ درصد) تشکیل می‌دهند که نشان‌دهنده جوان بودن نسبی نیروی کار حسابرسی است. در مقابل، حدود ۳۸ درصد از شرکت کنندگان دارای سابقه کار بیش از ۱۰ سال هستند. این ترکیب، تعادلی مناسب بین تجربه و تازه کاری در نمونه ایجاد کرده و برای تحلیل‌هایی چون استرس شغلی و تمایل به ترک شغل، که به تفاوت‌های نسلی و تجربیات کاری می‌پردازد، مفید است. بیشترین فراوانی با ۵۶ درصد به دارندگان مدرک کارشناسی ارشد اختصاص دارد که بیانگر سطح بالای دانش تخصصی جامعه آماری است. همچنین، ۲۸ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۱۶ درصد دارای مدرک دکتری هستند. این آمار نشان می‌دهد که اکثر پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات عالی بوده و از آمادگی علمی لازم برای تحلیل‌های حرفه‌ای و تصمیم‌گیری‌های پیچیده برخوردارند.

جدول ۱. آمار توصیفی نمونه آماری

متغیر	ابعاد	تعداد	فراوانی	متغیر	ابعاد	تعداد	فراوانی
جنسیت	مرد	۱۵۲	۷۵	سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۸۱	۴۰
	زن	۵۲	۱۵		۵ تا ۱۰ سال	۴۶	۲۲
رده سازمانی	کمک حسابرس	۱۱	۶	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۹	۱۴	
	حسابرس	۵۴	۲۷	۱۵ تا ۲۰ سال	۲۲	۱۱	
	حسابرس ارشد	۴۱	۲۰	بیشتر از ۲۰ سال	۲۶	۱۳	
سرپرست	سرپرست	۲۶	۱۳	کارشناسی	۵۸	۲۸	
	سرپرست ارشد	۲۳	۱۱	کارشناسی ارشد	۱۱۸	۵۸	
	مدیر	۲۲	۱۰	دکتری	۲۸	۱۶	
شریک	۲۷	۱۳					

در ادامه به ارزیابی دقیق و جامع مدل پژوهش از منظر پایایی و روایی می‌پردازیم. هدف اصلی این ارزیابی، اطمینان از کیفیت، اعتبار و قابلیت اعتماد یافته‌های تحقیق است. این بررسی بر سه معیار کلیدی استوار استوار است: پایایی، روایی همگرا و واگرا، که نتایج آن‌ها در ادامه قابل مشاهده است.

پایایی مدل اندازه‌گیری با اتکا بر دو معیار مهم، یعنی ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار گرفته است. نتایج تفصیلی این ارزیابی در جدول ۱ ارائه شده است.

مقادیر مشاهده شده برای هر دو شاخص، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، برای تمامی سازه‌های مورد بررسی در مدل، از حد نصاب ۰.۷۰ فراتر رفته است. این استاندارد رایج که به عنوان حداقل میزان قابل قبول برای اطمینان از پایایی در مدل‌های اندازه‌گیری شناخته می‌شود، حاکی از استحکام و اعتبار بالای ابزارهای سنجش در این پژوهش است.

به بیان دیگر، این نتایج نشان می‌دهند که گویه‌های (سوالات) پرسشنامه به طور همسو و منسجمی، ابعاد مختلف سازه‌های مکتبی را اندازه‌گیری می‌کنند. این همسویی و ثبات در اندازه‌گیری، تضمین می‌کند که داده‌های جمع‌آوری شده قابل اتکا بوده و در صورت تکرار اندازه‌گیری در شرایط مشابه، نتایج مشابهی حاصل خواهد شد. این امر به نوبه خود، اطمینان ما را به نتایج حاصل از تحلیل‌های بعدی افزایش می‌دهد.

روایی همگرا در این پژوهش با محاسبه میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه، مورد ارزیابی قرار گرفته است. همانطور که در جداول مربوطه مشهود است، مقادیر AVE محاسبه شده برای تمامی متغیرهای مکتبی، از آستانه ۰.۵۰ بالاتر می‌باشد.

این سطح بالای AVE، مؤید روایی همگرای مطلوب در مدل اندازه‌گیری است. به عبارت دیگر، این یافته نشان می‌دهد که هر سازه، بخش عمده‌ای از واریانس مربوط به گویه‌های (سوالات) خود را به طور مؤثر توضیح می‌دهد. به بیان ساده‌تر، واریانس اشتراکی میان گویه‌هایی که یک سازه یکسان را اندازه‌گیری می‌کنند، بر واریانس ناشی از خطاهای احتمالی اندازه‌گیری غلبه دارد. این امر حاکی از آن است که سازه‌های نظری تحقیق، به خوبی توسط ابزارهای سنجش مورد استفاده در پرسشنامه پوشش داده شده‌اند و بخش قابل توجهی از تغییرات مشاهده شده در متغیرها، توسط این سازه‌های نظری تبیین می‌گردد.

جدول ۲. پایایی و روایی همگرا مدل

ردیف	سازه‌ها	میانگین اشتراکی	واریانس	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	ذهن آگاهی	۰.۵۱۱		۰.۹۱۳	۰.۹۲۶
۲	عملکرد شغلی	۰.۵۰۳		۰.۹۳۶	۰.۹۵۹
۳	سرمایه روانشناختی	۰.۵۴۷		۰.۹۶۰	۰.۹۴۶

برای سنجش روایی واگرا، از روش مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده با ضرایب همبستگی میان سازه‌ها بهره گرفته شده است که در جدول ۳ ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که مقدار \sqrt{AVE} برای همه متغیرها بالاتر از همبستگی آن‌ها با سایر سازه‌ها قرار دارد. این یافته، تأیید کننده روایی واگرا و مطلوب بودن مدل است. به عبارت دیگر، این نتایج نشان می‌دهند که متغیرهای تحقیق، از همپوشانی مفهومی کمی برخوردارند، و هر یک، جنبه‌های خاص و متمایزی از پدیده مورد مطالعه را اندازه‌گیری می‌کنند. به طور خلاصه، هر متغیر به عنوان یک مفهوم مستقل و جداگانه عمل می‌نماید و از سایر سازه‌ها تمایز دارد. همچنین، میزان همبستگی بین گویه‌های هر سازه، کمتر از همبستگی آن با گویه‌های دیگر سازه‌ها است، که این خود نشانگر تیزی و تمایز مفهومی میان سازه‌ها است.

جدول ۳. روایی واگرایی متغیرهای مدل

هوش هیجانی	عملکرد شغلی	ذهن آگاهی	
		۰.۷۱۵	ذهن آگاهی
	۰.۷۱۰	۰.۴۷۵	عملکرد شغلی
۰.۷۴۰	۰.۵۴۹	۰.۸۲۱	هوش هیجانی

جدول ۴ «عامل تورم واریانس» (VIF) نشان می‌دهد که برای همه گویه‌های سه سازه‌ی ذهن آگاهی، عملکرد شغلی و سرمایه‌ی روان‌شناختی، مقادیر VIF به‌طور کلی در محدوده‌ی قابل قبول قرار دارند. برای گویه‌های ذهن آگاهی همه مقادیر VIF تقریباً بین ۱.۶ تا حدود ۲.۳ هستند و این یعنی هم‌خطی چندگانه در این سازه بسیار پایین و در سطح کاملاً مطلوب است. در مورد عملکرد شغلی، بیشتر گویه‌ها VIF بین حدود ۱.۲ تا ۳.۵ دارند که همچنان نشان‌دهنده‌ی نبود مشکل جدی هم‌خطی است، هرچند چند گویه مانند ۴۴، ۴۵، ۴۶ و ۴۸ با مقادیر بالاتر (حدود ۵ تا ۸) نشان می‌دهند که هم‌پوشانی و هم‌خطی بین برخی گویه‌ها نسبتاً زیادتر است، اما با توجه به این که هنوز زیر آستانه‌ی پریسک ۱۰ قرار دارند، می‌توان آن را قابل قبول دانست. در سازه‌ی سرمایه‌ی روان‌شناختی نیز اغلب گویه‌ها VIF بین حدود ۲ تا ۵ دارند و فقط چند گویه (مثل ۵۱، ۵۴، ۵۶) در محدوده‌ی نزدیک ۷ تا ۸ هستند که حاکی از هم‌خطی متوسط تا نسبتاً بالاتر ولی در مجموع قابل تحمل است. بنابراین تفسیر کلی جدول این است که در مدل حاضر مشکل حاد هم‌خطی چندگانه وجود ندارد و گویه‌ها از نظر آماری می‌توانند در تحلیل‌های رگرسیونی یا مدل‌یابی استفاده شوند، هرچند برای گویه‌هایی که VIF بالاتر (حدود ۷-۸) دارند، توجه و بررسی تکمیلی می‌تواند مفید باشد.

جدول ۴: عامل تورم واریانس

گزاره	VIF	گزاره	VIF	گزاره
۱	۱.۸۷۵	سرمايه روانشناختی	۴۹	۵.۵۵۲
۲	۱.۶۸۴		۵۰	۴.۰۴۵
۳	۱.۷۴۲		۵۱	۷.۷۸۴
۴	۲.۰۳۲		۵۲	۳.۹۴۴
۵	۲.۲۰۷		۵۳	۲.۹۳۰
۶	۲.۰۰۵		۵۴	۷.۱۵۸
۷	۲.۱۳۳		۵۵	۵.۵۶۴
۸	۲.۳۴۲		۵۶	۸.۰۵۳
۹	۲.۱۱۴		۵۷	۴.۳۹۷
۱۰	۲.۲۴۱		۵۸	۴.۸۷۸
۱۱	۱.۸۷۲		۵۹	۲.۷۸۶
۱۲	۱.۷۵۵		۶۰	۱.۹۶۰
۲۸	۲.۵۰۳		۶۱	۴.۳۸۹
۲۹	۳.۱۳۴		۶۲	۲.۴۷۰
۳۰	۲.۷۴۹		۶۳	۳.۶۱۴
۳۱	۲.۶۲۱		۶۴	۳.۸۶۹
۳۲	۲.۸۱۶		۶۵	۲.۳۳۲
۳۳	۳.۳۹۶		۶۶	۲.۱۴۳
۳۴	۲.۴۶۸			
۳۵	۲.۳۲۴			
۳۶	۲.۸۵۸			
۳۷	۲.۶۱۲			
۳۸	۳.۴۴۱			
۳۹	۱.۸۹۶			
۴۰	۳.۰۵۳			
۴۱	۲.۹۹۹			
۴۲	۱.۲۷۴			
۴۳	۳.۴۹۲			
۴۴	۶.۵۱۷			
۴۵	۶.۰۱۶			
۴۶	۸.۲۷۶			
۴۷	۳.۸۴۴			
۴۸	۵.۵۰۷			

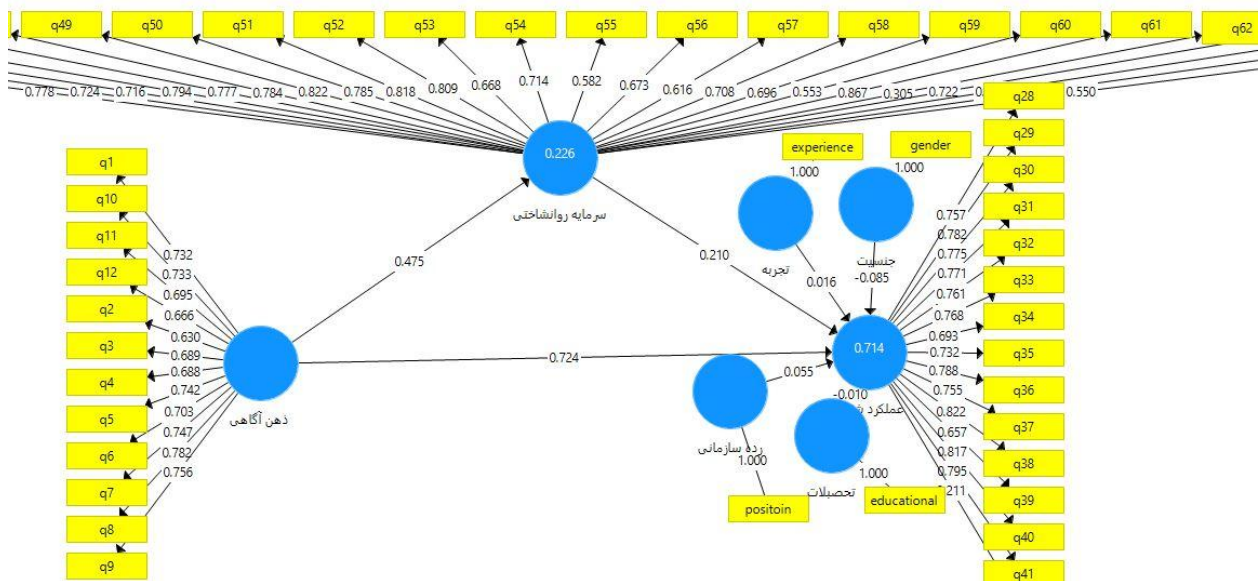
ذهن آگاهی

عملکرد شغلی

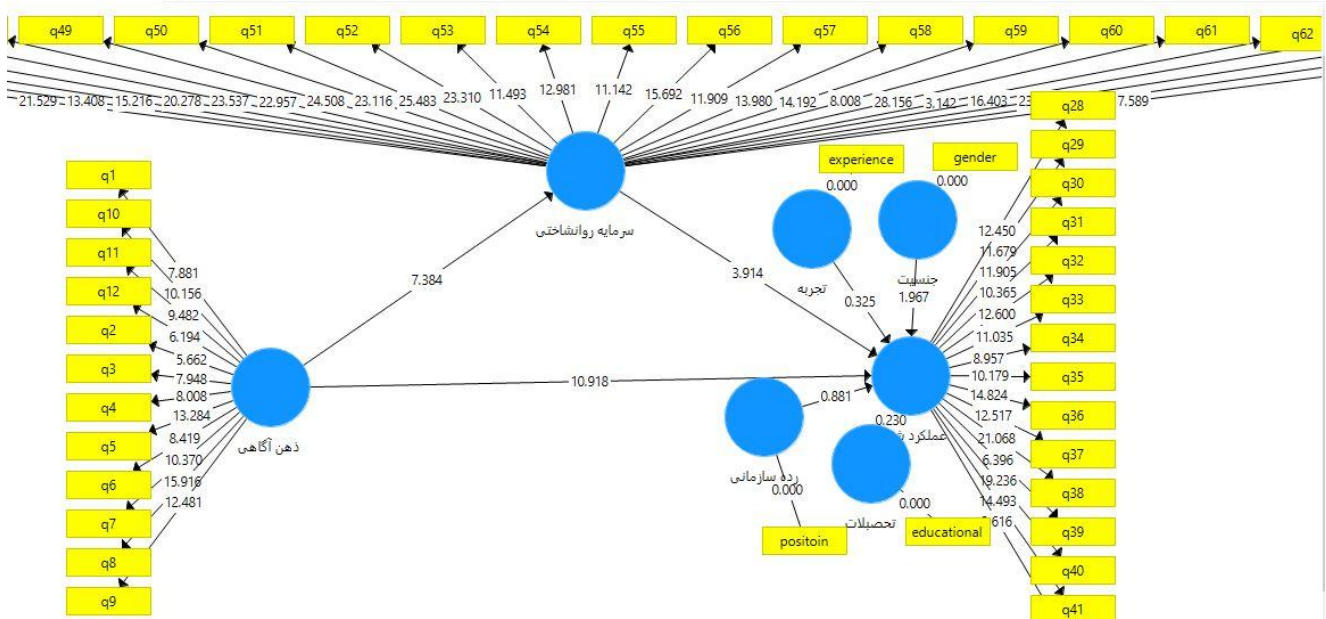
نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که بین متغیرهای پژوهش روابط معنادار و مثبتی وجود دارد. بر اساس یافته‌ها، ذهن آگاهی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ به گونه‌ای که ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰.۴۷۵ است که نشان می‌دهد با افزایش ذهن آگاهی، سرمایه روان‌شناختی نیز افزایش می‌یابد. مقدار آماره **T** برابر با ۷.۳۸۴ بوده که از مقدار معیار ۱.۹۶ بیشتر است و همچنین سطح معناداری ۰.۰۰۰ کمتر از ۰.۰۵ است؛ بنابراین این رابطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. ضریب تعیین ۰.۲۲۶ نیز بیانگر آن است که حدود ۲۲.۶ درصد از تغییرات سرمایه روان‌شناختی توسط ذهن آگاهی تبیین می‌شود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ذهن آگاهی تأثیر مثبت و قوی بر عملکرد شغلی دارد؛ به طوری که ضریب مسیر این رابطه ۰.۷۲۴ به دست آمده که بیانگر شدت بالای این اثر است. مقدار آماره **T** برابر با ۱۰.۹۱۸ بوده و با توجه به سطح معناداری ۰.۰۰۰، این رابطه نیز در سطح ۹۵ درصد معنادار است. ضریب تعیین ۰.۷۱۴ نشان می‌دهد که متغیرهای مدل توانسته‌اند ۷۱.۴ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین کنند که مقدار نسبتاً بالایی محسوب می‌شود. علاوه بر این، سرمایه روان‌شناختی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد؛ به گونه‌ای که ضریب مسیر آن ۰.۲۱۰ است که نشان می‌دهد با افزایش سرمایه روان‌شناختی، عملکرد شغلی نیز افزایش می‌یابد. مقدار آماره **T** برابر با ۳.۹۱۴ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ نیز نشان‌دهنده معنادار بودن این رابطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. در مجموع، نتایج نشان می‌دهد که ذهن آگاهی هم به طور مستقیم بر عملکرد شغلی اثر مثبت دارد و هم از طریق افزایش سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به بهبود عملکرد شغلی کارکنان کمک کند.

جدول ۵: ضرایب بارهای عاملی مدل

متغیر	ضریب مسیر	آماره T	ضریب تعیین	sig	سطح معناداری
ذهن آگاهی - سرمایه روان‌شناختی	۰.۴۷۵	۷.۳۸۴	۰.۲۲۶	۰.۰۰۰	۹۵٪
ذهن آگاهی - عملکرد شغلی	۰.۷۲۴	۱۰.۹۱۸	۰.۷۱۴	۰.۰۰۰	۹۵٪
سرمایه روان‌شناختی - عملکرد شغلی	۰.۲۱۰	۳.۹۱۴	۰.۰۷۱	۰.۰۰۰	۹۵٪



شکل ۱: ضرایب مسیر مدل



شکل ۲: آماره T مدل

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که مسیر غیرمستقیم «ذهن آگاهی - سرمایه روانشناختی - عملکرد شغلی» با مقدار آماره T برابر با ۴۰۰۷۶ و مقدار P برابر با ۰۰۰۰۰ بوده که هر دو نشان‌دهنده معناداری بالای اثر میانجی هستند. انحراف معیار پایین (۰۰۰۲۴) نیز بیانگر ثبات مناسب برآورد در نمونه‌هاست. این یافته تأیید می‌کند که سرمایه روانشناختی به‌عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین ذهن آگاهی و عملکرد شغلی نقش آفرینی می‌کند؛ یعنی بخشی از اثر ذهن آگاهی بر عملکرد شغلی از مسیر تقویت سرمایه روانشناختی منتقل می‌شود.

جدول ۶: ضرایب متغیر میانجی

مسیر رابطه	میانگین نمونه	انحراف	معیار	آماره	مقدار	نتیجه	نوع آزمون آماری
	(M)	(STDEV)		T	P	معناداری	(احتمالی)
مسیر غیرمستقیم: ذهن آگاهی - سرمایه روانشناختی - عملکرد شغلی	۰۰۰۹۹	۰۰۰۲۴		۴۰۰۷۶	۰۰۰۰۰	معنادار	SEM (PLS)

بر اساس جدول ۷ که ماتریس همبستگی میان متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد، می‌توان دریافت که رابطه میان ذهن آگاهی و سرمایه روانشناختی با مقدار ۰۰۲۹۲ مثبت است؛ به این معنا که افزایش سطح ذهن آگاهی تا حدودی با افزایش سرمایه روانشناختی افراد همراه است. همچنین مقدار همبستگی میان ذهن آگاهی و عملکرد شغلی برابر با ۰۱۳۴۰ گزارش شده است که می‌توان نتیجه گرفت که ذهن آگاهی رابطه‌ای قوی و مستقیم با عملکرد شغلی دارد. از سوی دیگر، ضریب همبستگی میان سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی ۰۰۱۱۶ است که هرچند مثبت است، اما شدت آن پایین بوده و نشان‌دهنده ارتباط ضعیف بین این دو متغیر است.

جدول ۷: ماتریس همبستگی

تجربه	ذهن آگاهی	سرمایه روان شناختی	عملکرد شغلی
ذهن آگاهی	-	۰.۲۹۲	۱.۳۴۰
سرمایه روان شناختی	-	-	۰.۱۱۶
عملکرد شغلی	۰.۰۲۲	۰.۰۰۴	۰.۱۱۶

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ذهن آگاهی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی حساب‌برسان مستقل دارد. این نتیجه بیانگر آن است که حساب‌برسانی که از سطح بالاتری از آگاهی نسبت به افکار، احساسات و شرایط محیطی خود برخوردارند، در انجام وظایف حرفه‌ای، تمرکز، دقت و کیفیت تصمیم‌گیری بالاتری از خود نشان می‌دهند. حرفه حساب‌برسی ماهیتی مبتنی بر تحلیل اطلاعات پیچیده، قضاوت حرفه‌ای و مدیریت فشارهای زمانی دارد و در چنین شرایطی، ذهن آگاهی می‌تواند به‌عنوان یک منبع شناختی و هیجانی مؤثر، عملکرد حرفه‌ای را ارتقا دهد. افرادی که توانایی حضور ذهن در لحظه حال را دارند، معمولاً کمتر دچار آشفتگی ذهنی و واکنش‌های هیجانی مخرب می‌شوند و می‌توانند تصمیمات حرفه‌ای را با دقت بیشتری اتخاذ کنند. این موضوع در محیط‌های کاری پرتنش، مانند حرفه حساب‌برسی، اهمیت مضاعفی دارد؛ زیرا کوچک‌ترین خطا در قضاوت حرفه‌ای می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای برای سازمان‌ها و ذی‌نفعان ایجاد کند.

نتایج این بخش با یافته‌های پژوهش‌های پیشین همسو است. مطالعات انجام‌شده نشان داده‌اند که ذهن آگاهی از طریق بهبود تمرکز، تنظیم هیجانی و کاهش استرس، عملکرد شغلی کارکنان را بهبود می‌بخشد (Janssen et al., 2020; Tiwari & Garg, 2019). همچنین، شاهباز و پارکر بیان کردند که ذهن آگاهی در محیط کار موجب افزایش کیفیت عملکرد، بهبود تعاملات حرفه‌ای و ارتقای رضایت شغلی می‌شود (Shahbaz & Parker, 2022). پژوهش لین و همکاران نیز نشان داد که ذهن آگاهی محیط کار با رضایت شغلی و ماندگاری کارکنان رابطه مثبت دارد و می‌تواند عملکرد حرفه‌ای را ارتقا دهد (Lin et al., 2022). افزون بر این، سونگ و همکاران نشان دادند که ذهن آگاهی از طریق افزایش هیجانات مثبت و ارضای نیازهای روانشناختی، پیامدهای شغلی مطلوب‌تری ایجاد می‌کند (Song et al., 2021). بنابراین، یافته حاضر را می‌توان در چارچوب ادبیات روانشناسی مثبت‌گرا تبیین کرد که ذهن آگاهی را به‌عنوان منبعی برای افزایش خودتنظیمی شناختی و هیجانی معرفی می‌کند. یافته دیگر پژوهش نشان داد که ذهن آگاهی تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه روانشناختی حساب‌برسان مستقل دارد. این نتیجه بیانگر آن است که افراد دارای ذهن آگاهی بیشتر، از امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی بالاتری برخوردارند. ذهن آگاهی به افراد کمک می‌کند تا در مواجهه با فشارهای شغلی و موقعیت‌های پیچیده، نگرشی متعادل‌تر و سازگارانه‌تر داشته باشند. حساب‌برسانی که از ذهن آگاهی بالاتری برخوردارند، در مواجهه

با ابهام‌ها و چالش‌های حرفه‌ای، واکنش‌های هیجانی کنترل‌شده‌تری نشان داده و توانایی بیشتری برای حفظ انگیزه و اعتمادبه‌نفس خود دارند. این امر موجب می‌شود که سرمایه روانشناختی آنان تقویت شود و بتوانند در شرایط دشوار، عملکرد حرفه‌ای خود را حفظ کنند.

این یافته با مطالعات پیشین نیز همخوانی دارد. پژوهش کوتاه‌تره نشان داد که ذهن آگاهی تأثیر مستقیمی بر سرمایه روانشناختی و درگیری شغلی کارکنان دارد (Kotze, 2018). همچنین، علی و همکاران بیان کردند که ذهن آگاهی از طریق افزایش سرمایه روانشناختی و انگیزش درونی، موجب ارتقای درگیری و عملکرد تحصیلی و شغلی می‌شود (Ali et al., 2022). نتایج پژوهش بردیدا و همکاران نیز نشان داد که ذهن آگاهی با افزایش تاب‌آوری، خودکارآمدی و سلامت روان رابطه مثبت دارد (Berdida et al., 2023). افزون بر این، پژوهش لی نشان داد که سرمایه روانشناختی می‌تواند نقش مهمی در ارتقای رفاه و موفقیت حرفه‌ای ایفا کند (Li, 2018). بنابراین، می‌توان بیان کرد که ذهن آگاهی با ایجاد نگرش مثبت و کاهش آشفتگی‌های ذهنی، بستر لازم را برای رشد سرمایه روانشناختی حسابرسان فراهم می‌سازد.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی حسابرسان مستقل دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که حسابرسانی که از امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی بیشتری برخوردارند، عملکرد حرفه‌ای مطلوب‌تری از خود نشان می‌دهند. سرمایه روانشناختی موجب می‌شود افراد در مواجهه با فشارهای شغلی و محدودیت‌های زمانی، انگیزه بیشتری برای انجام وظایف داشته باشند و در برابر مشکلات و شکست‌ها، انعطاف‌پذیری بیشتری نشان دهند. در حرفه حسابرسی که با مسئولیت‌پذیری بالا و فشارهای مداوم همراه است، وجود چنین منابع روانشناختی می‌تواند از فرسودگی شغلی جلوگیری کرده و کیفیت عملکرد را افزایش دهد.

این یافته با مطالعات متعددی همسو است. توزون و همکاران نشان دادند که سرمایه روانشناختی موجب افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری کارکنان می‌شود (Tuzun et al., 2018). همچنین، پژوهش پالیگا و همکاران بیانگر آن بود که سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت دارد (Paliga et al., 2022). هوانگ و همکاران نیز گزارش کردند که سرمایه روانشناختی در کنار سرمایه انسانی و اجتماعی، یکی از عوامل مهم ارتقای عملکرد کارکنان محسوب می‌شود (Huang et al., 2021). افزون بر این، پژوهش ساروار و همکاران نشان داد که سرمایه روانشناختی نقش کلیدی در بهبود عملکرد شغلی کارکنان و افزایش حمایت ادراک‌شده سازمانی دارد (Sarwar et al., 2023). این نتایج نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی می‌تواند به‌عنوان یک منبع استراتژیک برای ارتقای عملکرد حرفه‌ای حسابرسان مورد توجه قرار گیرد.

یکی از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش حاضر، نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین ذهن آگاهی و عملکرد شغلی بود. نتایج نشان داد که ذهن آگاهی علاوه بر اثر مستقیم بر عملکرد شغلی، از طریق تقویت سرمایه روانشناختی نیز می‌تواند عملکرد حسابرسان را بهبود دهد. این یافته از آن جهت اهمیت دارد که نشان می‌دهد بخشی از تأثیر ذهن آگاهی بر عملکرد، از طریق افزایش امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی منتقل

می‌شود. به بیان دیگر، ذهن آگاهی شرایطی را فراهم می‌کند که افراد منابع روانشناختی مثبت بیشتری کسب کرده و این منابع، آنان را در انجام مؤثرتر وظایف حرفه‌ای یاری می‌دهد.

این یافته با نتایج مطالعات پیشین نیز همخوانی دارد. پژوهش علی و همکاران نشان داد که سرمایه روانشناختی نقش میانجی در رابطه بین ذهن آگاهی و پیامدهای عملکردی ایفا می‌کند (Ali et al., 2022). همچنین، شاهباز و پارکر بیان کردند که سرمایه روانشناختی یکی از مهم‌ترین سازوکارهای تبیین‌کننده اثرات ذهن آگاهی بر پیامدهای شغلی است (Shahbaz & Parker, 2022). افزون بر این، نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در محیط‌های درمانی نشان داد که ذهن آگاهی از طریق کاهش فرسودگی شغلی و افزایش منابع روانشناختی، موجب بهبود عملکرد حرفه‌ای می‌شود (Janssen et al., 2020; Xie et al., 2021). بنابراین، یافته حاضر نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی می‌تواند به‌عنوان حلقه واسطه میان ذهن آگاهی و عملکرد حرفه‌ای حساب‌رسان عمل کند.

از منظر نظری، یافته‌های این پژوهش به توسعه ادبیات رفتار سازمانی و حسابرسی کمک می‌کند. بسیاری از پژوهش‌های پیشین عمدتاً بر عوامل فنی و تخصصی مؤثر بر عملکرد حساب‌رسان تمرکز داشته‌اند، در حالی که نتایج این مطالعه نشان می‌دهد عوامل روانشناختی نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت عملکرد حرفه‌ای دارند. در واقع، حساب‌رسان برای انجام وظایف خود، علاوه بر دانش فنی، نیازمند برخورداری از منابع روانشناختی مثبت و توانایی مدیریت فشارهای ذهنی هستند. این موضوع به‌ویژه در شرایط پیچیده و متغیر حرفه حسابرسی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا حساب‌رسان باید بتوانند در شرایط عدم قطعیت و فشار زمانی، تصمیمات حرفه‌ای صحیح اتخاذ کنند (Arefmanesh & Safari, 2025). همچنین، تحولات جدید در حوزه حسابرسی و ارزیابی عملکرد سازمان‌های نظارتی، توجه به ابعاد انسانی و رفتاری را بیش از پیش ضروری ساخته است (Sotudeh, 2025; Wan et al., 2025).

از منظر کاربردی نیز، یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند برای مؤسسات حسابرسی و نهادهای حرفه‌ای مفید باشد. نتایج نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری بر برنامه‌های آموزش ذهن آگاهی و تقویت سرمایه روانشناختی می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات حسابرسی و ارتقای سلامت روان حساب‌رسان کمک کند. در محیط‌های حرفه‌ای که فشار کاری و مسئولیت‌پذیری بالا است، چنین مداخلاتی می‌تواند از فرسودگی شغلی جلوگیری کرده و رضایت شغلی و عملکرد حرفه‌ای را افزایش دهد. همچنین، توسعه فرهنگ سازمانی حمایت‌گر و توجه به نیازهای روانشناختی کارکنان می‌تواند زمینه‌ساز افزایش تعهد سازمانی و کاهش تمایل به ترک شغل در میان حساب‌رسان شود (Lin et al., 2022; Wicaksana & Wijayanti, 2025).

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به حساب‌رسان مستقل شهر مشهد اشاره کرد که ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را به سایر شهرها و محیط‌های حرفه‌ای محدود کند. همچنین، داده‌ها بر اساس ابزارهای خودگزارشی جمع‌آوری شد که احتمال سوگیری پاسخ‌دهندگان را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، ماهیت مقطعی پژوهش امکان بررسی روابط علی بلندمدت میان متغیرها را محدود می‌سازد. علاوه

بر این، در این پژوهش برخی متغیرهای فردی و سازمانی مانند فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی کنترل نشد که می‌تواند بر نتایج اثرگذار باشد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با استفاده از نمونه‌های گسترده‌تر و در شهرها یا کشورهای مختلف انجام شود تا امکان تعمیم نتایج افزایش یابد. همچنین، انجام مطالعات طولی می‌تواند درک دقیق‌تری از تأثیر بلندمدت ذهن آگاهی و سرمایه روانشناختی بر عملکرد حرفه‌ای حسابربان فراهم کند. بررسی نقش سایر متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر مانند هوش هیجانی، فرهنگ سازمانی، تعهد حرفه‌ای و فرسودگی شغلی نیز می‌تواند به توسعه مدل‌های جامع‌تر در این حوزه کمک کند. افزون بر این، مقایسه حسابربان شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی یا مقایسه میان سطوح مختلف شغلی حسابربان می‌تواند دیدگاه‌های ارزشمندی درباره عوامل مؤثر بر عملکرد حرفه‌ای ارائه دهد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مؤسسات حسابرسی برنامه‌های آموزشی مبتنی بر ذهن آگاهی را در دوره‌های توسعه حرفه‌ای حسابربان قرار دهند تا توانایی مدیریت استرس، تمرکز و تنظیم هیجانی آنان تقویت شود. همچنین، ایجاد محیط‌های کاری حمایت‌گر که زمینه رشد امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی کارکنان را فراهم کند، می‌تواند به ارتقای سرمایه روانشناختی حسابربان و بهبود عملکرد حرفه‌ای آنان منجر شود. استفاده از خدمات مشاوره روانشناختی، طراحی برنامه‌های کاهش استرس شغلی و توجه به تعادل کار و زندگی نیز می‌تواند در افزایش سلامت روان و بهره‌وری حسابربان مؤثر باشد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

Extended Abstract

Introduction

In today's highly competitive and rapidly changing economic environment, organizations are increasingly dependent on human resources as a strategic asset for achieving sustainable success. Among different professions, auditing is considered one of the most demanding occupations due to its reliance on professional judgment, analytical thinking, ethical responsibility, and decision-making under pressure. Independent auditors are expected to provide reliable assessments of financial information while simultaneously coping with strict deadlines, accountability pressures, and increasing regulatory expectations. Consequently, psychological and behavioral factors have become important determinants of auditors' professional effectiveness and job performance (Sotudeh, 2025; Wicaksana & Wijayanti, 2025).

Recent developments in organizational behavior and positive psychology have highlighted the significance of mindfulness as an important psychological resource that can improve employees' performance and well-being. Mindfulness refers to conscious and nonjudgmental awareness of present-moment experiences and has been associated with greater emotional regulation, concentration, stress management, and cognitive flexibility (Feldman et al., 2007). Employees with higher levels of mindfulness tend to demonstrate improved focus on tasks, better interpersonal relationships, and more adaptive responses to stressful working conditions. These characteristics are particularly valuable in auditing professions, where precision, objectivity, and sustained attention are essential.

Previous studies have consistently emphasized the positive outcomes of mindfulness in workplace settings. Research has shown that mindfulness improves job satisfaction, reduces occupational stress, and enhances work engagement and organizational commitment (Lin et al., 2022; Song et al., 2021). Shahbaz and Parker argued that workplace mindfulness functions as an integrative psychological mechanism that positively influences employee performance and well-being through various mediating and moderating pathways (Shahbaz & Parker, 2022). Similarly, Tiwari and Garg demonstrated that mindfulness contributes to employees' job performance by promoting psychological need satisfaction and enhancing emotional balance (Tiwari & Garg, 2019). Furthermore, studies in healthcare environments revealed that mindfulness significantly decreases burnout and improves performance under stressful conditions (Janssen et al., 2020; Xie et al., 2021).

Another important construct associated with employee effectiveness is psychological capital. Psychological capital is a positive psychological state characterized by hope, resilience, optimism, and self-efficacy. Individuals with higher psychological capital are generally more confident in handling challenges, more persistent in pursuing goals, and more resilient when facing adversity (Li, 2018). In organizational contexts, psychological capital has been identified as a key predictor of job performance, employee engagement, and professional success.

Empirical evidence supports the positive relationship between psychological capital and job-related outcomes. Tuzun and colleagues found that psychological capital improves job performance through stronger identification with organizational goals and greater emotional stability (Tuzun et al., 2018). Likewise, Paliga

and colleagues demonstrated that employees with greater psychological capital exhibit higher job satisfaction and better performance outcomes (Paliga et al., 2022). Huang and colleagues also reported that psychological capital, alongside social and human capital, significantly contributes to employees' productivity and effectiveness (Huang et al., 2021). Moreover, Sarwar and colleagues highlighted the importance of psychological capital in enhancing professional performance through improved organizational support and motivation (Sarwar et al., 2023).

Research has additionally suggested that mindfulness can positively influence psychological capital. Individuals who are more mindful often display higher levels of optimism, emotional stability, resilience, and self-confidence (Kotze, 2018). Mindfulness enables employees to regulate their emotions effectively and maintain constructive perspectives toward workplace challenges. Ali and colleagues found that mindfulness enhances engagement and performance through the mediating role of psychological capital and intrinsic motivation (Ali et al., 2022). Similarly, Berdida and colleagues reported positive relationships between mindfulness, resilience, self-efficacy, and psychological well-being (Berdida et al., 2023).

Although previous studies have examined mindfulness and psychological capital in various sectors such as healthcare, hospitality, and education, limited attention has been devoted to the auditing profession. Given the psychologically demanding nature of auditing, understanding the mechanisms through which mindfulness and psychological capital influence auditors' job performance appears essential. Furthermore, the mediating role of psychological capital in the relationship between mindfulness and auditors' performance has not been sufficiently explored. Therefore, the present study aimed to investigate the effect of psychological capital on the relationship between mindfulness and job performance among independent auditors.

Methods and Materials

The present study was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of methodology. The statistical population consisted of independent auditors employed in audit firms affiliated with the Iranian Association of Certified Public Accountants in Mashhad during 2026. Because the exact population size was not available, the sample size was determined using Cochran's formula. Based on the calculations, 204 auditors were selected as the final sample.

Data collection was conducted using standardized questionnaires. Mindfulness was measured using the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised developed by Feldman et al., which includes 12 items covering attention, present-focus, awareness, and acceptance. Psychological capital was assessed using Li's 24-item questionnaire measuring hope, optimism, resilience, and self-efficacy. Job performance was measured using the 14-item scale developed by McNichols and colleagues. All items were evaluated using a five-point Likert scale.

The reliability and validity of the measurement model were examined before hypothesis testing. Cronbach's alpha and composite reliability values for all constructs exceeded the acceptable threshold of 0.70, confirming the reliability of the scales. Convergent validity was supported through average variance extracted values

greater than 0.50, while discriminant validity was confirmed using the Fornell-Larcker criterion. Variance inflation factor values also indicated the absence of serious multicollinearity problems among indicators. Structural equation modeling using Smart PLS software was employed to test the research hypotheses and examine both direct and indirect relationships among the variables.

Findings

The descriptive findings indicated that most participants were male auditors with relatively high educational qualifications and varying levels of professional experience. The majority of respondents held positions as auditors and senior auditors within audit firms.

The results of the structural model demonstrated that mindfulness had a positive and significant effect on psychological capital among independent auditors. The path coefficient for this relationship was 0.475, indicating that higher levels of mindfulness were associated with stronger psychological capital. The T-statistic value confirmed the statistical significance of this effect.

The findings also showed that mindfulness exerted a strong positive influence on job performance. The path coefficient between mindfulness and job performance was 0.724, suggesting that auditors with higher mindfulness levels demonstrated greater professional effectiveness and better job-related outcomes. The coefficient of determination revealed that the proposed model explained a substantial proportion of variance in job performance.

In addition, psychological capital had a positive and significant effect on auditors' job performance. Auditors with greater hope, resilience, optimism, and self-efficacy displayed higher levels of professional performance and adaptability in workplace situations.

The mediation analysis further revealed that psychological capital significantly mediated the relationship between mindfulness and job performance. The indirect effect of mindfulness on job performance through psychological capital was statistically significant, indicating that mindfulness improves job performance not only directly but also indirectly through strengthening positive psychological resources.

The correlation matrix additionally confirmed positive relationships among mindfulness, psychological capital, and job performance. Overall, the findings supported all research hypotheses and demonstrated the important role of psychological capital in explaining the relationship between mindfulness and auditors' professional performance.

Discussion and Conclusion

The findings of this study demonstrated that mindfulness plays a significant role in improving the job performance of independent auditors. Auditors with higher mindfulness levels appeared to exhibit greater concentration, emotional control, and professional accuracy while performing auditing tasks. Considering the complexity and psychological pressure associated with auditing work, mindfulness may function as an essential cognitive and emotional resource that helps auditors manage stress and maintain professional effectiveness under demanding conditions.

The results also confirmed that mindfulness positively influences psychological capital. This finding suggests that mindful auditors are more optimistic, resilient, hopeful, and self-confident in dealing with occupational challenges. Mindfulness appears to strengthen individuals' psychological capacities by enabling them to regulate emotions and maintain balanced responses in stressful situations. Consequently, auditors with greater mindfulness are more capable of coping with professional pressures and sustaining motivation and confidence during difficult tasks.

Another important finding was the positive effect of psychological capital on job performance. Auditors with stronger psychological resources demonstrated better professional outcomes and greater adaptability in complex work environments. Hope and optimism may encourage auditors to persist in challenging situations, while resilience and self-efficacy may help them maintain performance quality despite occupational stress and uncertainty.

Furthermore, the mediating role of psychological capital indicated that part of the positive influence of mindfulness on job performance operates through strengthening auditors' psychological resources. In other words, mindfulness enhances job performance not only directly but also indirectly by fostering positive psychological capacities. This finding highlights the importance of integrating positive psychology perspectives into auditing research and professional development programs.

The findings of the present study have both theoretical and practical implications. Theoretically, this study contributes to organizational behavior and auditing literature by emphasizing the role of psychological factors in auditors' professional effectiveness. While previous auditing studies have mainly focused on technical competencies and organizational variables, the current research demonstrates that psychological resources are equally important for maintaining professional quality and performance.

Practically, the findings suggest that audit firms and professional organizations should invest in interventions aimed at enhancing mindfulness and psychological capital among auditors. Mindfulness training programs, stress management workshops, and supportive organizational environments may improve auditors' well-being, reduce occupational burnout, and enhance the quality of auditing services. Strengthening psychological capital through professional development initiatives can also help auditors adapt more effectively to workplace challenges and maintain high levels of professional performance.

Overall, the present study demonstrated that mindfulness and psychological capital are essential psychological resources that significantly contribute to the job performance of independent auditors. By strengthening these positive psychological capacities, audit firms may enhance both employee well-being and organizational effectiveness in increasingly complex professional environments.

References

- Ali, M., Khan, A. N., Khan, M. M., Butt, A. S., & Shah, S. H. H. (2022). Mindfulness and Study Engagement: Mediating Role of Psychological Capital and Intrinsic Motivation. *Journal of Professional Capital and Community*, 7(2), 144-158. <https://doi.org/10.1108/JPC-02-2021-0013>

- Arefmanesh, Z., & Safari, H. (2025). The Impact of Psychological Capital and Auditors' Experience on the Quality of Judgment and Professional Decision-Making. *Professional Auditing Research*(18), 179-196. <https://www.sid.ir/paper/1522135/fa>
- Berdida, D. J. E., Lopez, V., & Grande, R. A. N. (2023). Nursing Students' Perceived Stress, Social Support, Self-Efficacy, Resilience, Mindfulness and Psychological Well-Being: A Structural Equation Model. *International journal of mental health nursing*, 32(5), 1390-1404. <https://doi.org/10.1111/inm.13179>
- Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J., & Laurenceau, J. P. (2007). Mindfulness and Emotion Regulation: The Development and Initial Validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R). *Journal of psychopathology and behavioral assessment*, 29(3), 177-190. <https://doi.org/10.1007/s10862-006-9035-8>
- Huang, S., Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., & Li, Z. (2021). Relative Effects of Human Capital, Social Capital and Psychological Capital on Hotel Employees' Job Performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 490-512. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0650>
- Janssen, E., Van Strydonck, I., Decuyper, A., Decramer, A., & Audenaert, M. (2020). How to Foster Nurses' Well-Being and Performance in the Face of Work Pressure? The Role of Mindfulness as Personal Resource. *Journal of Advanced Nursing*, 76(12), 3495-3505.
- Kotze, M. (2018). The Influence of Psychological Capital, Self-Leadership, and Mindfulness on Work Engagement. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 279-292. <https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Li, Y. (2018). Linking Protean Career Orientation to Well-Being: The Role of Psychological Capital. *Career Development International*, 23(2), 178-196. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2017-0132>
- Lin, C. Y., Huang, C. K., Li, H. X., Chang, T. W., & Hsu, Y. C. (2022). Will They Stay or Leave? Interplay of Organizational Learning Culture and Workplace Mindfulness on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Public Personnel Management*, 51(1), 24-47. <https://doi.org/10.1177/0091026021991581>
- Paliga, M., Kozusznik, B., Pollak, A., & Sanecka, E. (2022). The Relationships of Psychological Capital and Influence Regulation With Job Satisfaction and Job Performance. *PLoS One*, 17(8), e0272412. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272412>
- Sarwar, U., Aamir, M., Bichao, Y., & Chen, Z. (2023). Authentic Leadership, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital: Implications for Job Performance in the Education Sector. *Frontiers in psychology*, 13, 1084963. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084963>
- Shahbaz, W., & Parker, J. (2022). Workplace Mindfulness: An Integrative Review of Antecedents, Mediators, and Moderators. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100849. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100849>
- Song, Z., Pan, B., & Wang, Y. (2021). Can Trait Mindfulness Improve Job Satisfaction? The Relationship Between Trait Mindfulness and Job Satisfaction of Preschool Teachers: The Sequential Mediating Effect of Basic Psychological Needs and Positive Emotions. *Frontiers in psychology*, 12, 788035. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788035>
- Sotudeh, R. (2025). Explaining the model of performance evaluation and accountability of Iran's audit organization from the experts' point of view. *Audit Knowledge*, 25(98), 348-375. <http://danesh.dmk.ir/article-1-3159-fa.html>
- Tiwari, S., & Garg, P. (2019). Promoting Basic Need Satisfaction at Workplace: The Relevance of Mindfulness in Support of Job Performance of Employees. *Jindal Journal of Business Research*, 8(1), 1-15.
- Tuzun, I. K., Cetin, F., & Basim, H. N. (2018). Improving Job Performance Through Identification and Psychological Capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 155-170. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2016-0060>
- Wan, L., Zheng, H., & Kong, D. (2025). Methodological Innovation in Government Environmental Auditing Through Biomechanical Principles: An Approach to Environmental Impact Performance Evaluation. *Molecular & Cellular Biomechanics*, 22(4), 1704. <https://doi.org/10.62617/mcb1704>
- Wicaksana, D. P., & Wijayanti, A. (2025). The Effect of Work-Family Conflict on Auditor Performance With Emotional Exhaustion and Job Satisfaction as Mediating Variables in Auditors Who Work in Public Accounting Firms (Kap) in Jakarta. *Ijrfb*, 4(1), 196-213. <https://doi.org/10.70575/ijrfb.v4i1.46>
- Xie, C., Li, X., Zeng, Y., & Hu, X. (2021). Mindfulness, Emotional Intelligence and Occupational Burnout in Intensive Care Nurses: A Mediating Effect Model. *Journal of nursing management*, 29(3), 535-542. <https://doi.org/10.1111/jonm.13193>