



e-ISSN: 2654-8488

Jurnal Riset Akuntansi Aksioma

<https://aksioma.unram.ac.id>
Vol. 25 No. 1, Juni 2026



KERANGKA BUDAYA DALAM PENELITIAN AKUNTANSI: DARI TEORI VIRTUE ETHICS MENUJU KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS INDIVIDU

Udin Saepudin

¹fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi, Indonesia,
udin.saepudin@pertiwi.ac.id

Riwayat Artikel:

Received: 29 Juni 2026
Revised: 30 Juni 2026
Accepted: 30 Juni 2026
Published: 30 Juni 2026

Corresponding Author:

Nama: Udin Saepudin
Email: udin.saepudin@pertiwi.ac.id

DOI: 10.29303/aksioma.v25i1.599

© 2026 The Authors. This open access
article is distributed under a (CC-BY
License)



Abstract. *This conceptual paper investigates the paradigm shift in accounting research by integrating cultural frameworks, moving from virtue ethics to psychological well-being. Despite rigorous formal internal controls, corporate governance failures remain prevalent due to managerial ethical misconduct. This study synthesizes the Five Constant Virtues of Confucianism (Ren, Yi, Li, Zhi, Xin) and Indonesian indigenous wisdom as informal institutions that serve as ethical substitutes. Furthermore, the paper establishes a link between these cultural virtues and individual psychological resources, namely Psychological Capital (PsyCap) and Psychological Well-Being (PWB). Drawing on recent literature, including governance structures in Indonesia, this study proposes a holistic model where internalizing cultural values strengthens ethical resilience and audit performance.*

Keywords: *Confucian culture; Psychological Capital; Psychological Well-Being; Virtue Ethics; Corporate Governance*

Abstrak: Artikel konseptual ini menyelidiki pergeseran paradigma dalam penelitian akuntansi dengan mengintegrasikan kerangka budaya, bergerak dari etika kebajikan (*virtue ethics*) ke kesejahteraan psikologis. Terlepas dari kontrol internal formal yang ketat, kegagalan tata kelola perusahaan tetap lazim karena perilaku etis manajerial yang buruk. Studi ini menyintesis Lima Kebajikan Utama Konfusianisme (*Ren, Yi, Li, Zhi, Xin*) dan kearifan lokal Indonesia sebagai institusi informal yang berfungsi sebagai substitusi etis. Lebih lanjut, paper ini membangun hubungan antara kebajikan budaya tersebut dengan sumber daya psikologis individu, yaitu *Psychological Capital* (PsyCap) dan *Psychological Well-Being* (PWB). Dengan merujuk pada literatur terbaru, termasuk struktur tata kelola di Indonesia, studi ini mengusulkan model holistik di mana internalisasi nilai-nilai budaya memperkuat ketahanan etis dan kinerja audit.

Kata kunci : *Budaya Konfusianisme; Modal Psikologis; Kesejahteraan Psikologis; Etika Kebajikan; Tata Kelola Perusahaan*

PENDAHULUAN

Penelitian terkait efektivitas sistem pengendalian internal dalam organisasi modern sering kali terjebak dalam ketegangan antara rasionalitas teknis dan rasionalitas nilai (Zhang dkk., 2026). Meskipun kerangka kerja formal seperti COSO telah diterapkan secara luas, kegagalan tata kelola tetap menunjukkan bahwa keberadaan prosedur formal belum selalu cukup untuk mencegah penyimpangan. Data terbaru menunjukkan fakta kritis bahwa lebih dari 70% kegagalan regulasi disebabkan oleh perilaku tidak etis manajerial, bukan karena ketiadaan atau defisiensi prosedur formal (Zhang dkk., 2026). Fenomena ini mengekspos adanya blind spot dalam teori pengendalian internal arus utama yang cenderung mengabaikan kekuatan institusi informal dan modal budaya sebagai fondasi etis dalam organisasi (Zhang dkk., 2026). Dalam konteks pelaporan keuangan, (Zainal dkk., 2024) juga menunjukkan pentingnya pengukuran ethical culture sebagai bagian dari upaya memahami kualitas pelaporan keuangan.

Penelitian corporate finance atau corporate governance kini mulai mengeksplorasi bagaimana budaya berfungsi sebagai aset tidak berwujud yang dirancang untuk menghadapi kontinjensi yang tidak terduga (Cheng dkk., 2023). Dalam konteks pelaporan keuangan, budaya etis organisasi juga mulai dikaji melalui dimensi sistem formal, sistem informal, kepemimpinan, dan religiositas sebagai faktor yang relevan untuk memahami kualitas laporan keuangan, khususnya pada UKM (Zainal dkk., 2024). Manajer dalam perusahaan dengan budaya yang kuat cenderung kurang oportunistik, sehingga menghasilkan keputusan akuntansi yang lebih homogen dan meningkatkan komparabilitas laporan keuangan (Afzali, 2023). Di wilayah budaya Timur, sistem kepatuhan etis sering kali didorong oleh kesadaran diri etis melalui tata kelola informal seperti etika Konfusianisme (Zhang dkk., 2026).

Research gap dalam literatur akuntansi saat ini terlihat pada dua aspek utama. Pertama, sebagian besar penelitian budaya masih berfokus pada hasil tata kelola eksternal seperti shareholder protection, CSR, ESG, dan pengungkapan eksternal, namun belum banyak menangkap mekanisme internalisasi budaya pada tingkat mikro dalam operasional harian organisasi (Zhang dkk., 2026). Kedua, terdapat pemisahan tajam antara studi struktur tata kelola formal dengan studi perilaku individu berbasis psikologi, khususnya bagaimana nilai budaya lokal dapat bekerja sebagai orientasi moral yang memperkuat sumber daya psikologis dalam memitigasi perilaku disfungsional. (Anthonius, 2025) menunjukkan bahwa psychological capital dan psychological well-being berperan dalam menekan dysfunctional audit behaviour melalui kinerja auditor, sedangkan (Kaplan dkk., 2026) menunjukkan bahwa psychological capital dapat meningkatkan niat pelaporan fraud melalui tanggung jawab personal, penilaian atas keseriusan fraud, dan persepsi biaya personal pelaporan. Alur argumentasi artikel ini dibangun berdasarkan premis bahwa pengendalian internal memerlukan landasan etika kebajikan sebagai pelengkap kontrol formal, terutama dalam lingkungan dengan penegakan hukum yang lemah (Zhang dkk., 2026).

Budaya lokal, baik etika Konfusianisme maupun kearifan lokal Nusantara, menyediakan panduan moral yang memfasilitasi transisi dari kepatuhan eksternal menuju disiplin diri endogen. (Zhang dkk., 2026) menunjukkan bahwa nilai Konfusianisme dapat memperkuat efektivitas internal control melalui mekanisme etika informal. Sejalan dengan itu, (Kulsum dkk., 2026) memvalidasi Pancawaluya sebagai konstruk indigenous well-being yang mencakup Cageur, Bageur, Bener, Pinter, dan Singer.

Transformasi nilai budaya dan etika ke dalam perilaku individu dalam profesi akuntansi memerlukan pemahaman tentang sumber daya psikologis yang memengaruhi keputusan profesional. Dalam konteks audit, Psychological Well-Being (PWB) dan Psychological Capital (PsyCap) menjadi konstruk penting karena berhubungan dengan kinerja auditor dan kecenderungan untuk menghindari perilaku audit disfungsional. PWB membantu auditor mengelola stres kerja dan konflik peran, sehingga kinerja tetap stabil atau meningkat ((Qarimma, 2021). Sementara itu, PsyCap yang terdiri atas hope, efficacy, resilience, dan optimism berperan sebagai sumber daya psikologis positif yang mendorong niat akuntan untuk melaporkan kecurangan, terutama melalui peningkatan rasa tanggung jawab personal dalam proses whistleblowing (Kaplan dkk., 2026).

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model resiliensi etis holistik yang menyelaraskan kearifan lokal Indonesia, dengan modal psikologis positif dalam kerangka perilaku akuntansi. Kontribusi utamanya adalah memberikan dasar konseptual bahwa efektivitas pengendalian internal tidak hanya ditentukan oleh keberadaan struktur formal, tetapi juga oleh keselarasan antara etika budaya, kesejahteraan psikologis, dan kapasitas psikologis profesional. (Kaplan dkk., 2026) memperkuat argumen ini dengan menunjukkan bahwa psychological capital dapat meningkatkan niat pelaporan fraud melalui penguatan rasa tanggung jawab personal, penilaian atas keseriusan fraud, dan persepsi biaya personal pelaporan. Dengan demikian, tujuan akhir dari sintesis ini adalah menawarkan kerangka kerja baru bagi organisasi untuk memitigasi risiko kecurangan melalui penguatan kapasitas mental, integritas budaya, dan keberanian etis.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif-eksploratif dengan metode tinjauan pustaka sistematis dan sintesis integratif. Proses identifikasi sumber dilakukan melalui pencarian pada database bereputasi seperti Scopus, ScienceDirect, dan Google Scholar menggunakan kata kunci: "*Confucian culture*", "*Psychological Capital*", "*Psychological Well-Being*", dan "*Accounting Ethics*". Kriteria pemilihan artikel dibatasi pada jurnal primer yang diterbitkan dalam rentang 10 tahun terakhir (2015-2026) untuk memastikan aktualitas data. Tahapan analisis literatur meliputi: (1) identifikasi artikel yang relevan, (2) reduksi data untuk memilih studi yang memiliki kaitan kuat antara budaya dan perilaku akuntan, (3) analisis isi (*content analysis*) terhadap proposisi teoretis, dan (4) sintesis integratif untuk memetakan hubungan antarvariabel. Teknik ini digunakan untuk membangun proposisi baru mengenai bagaimana kebajikan moral bertransformasi menjadi kapasitas mental individu yang memengaruhi ketahanan etis profesional

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Etika Kebajikan dan Institusi Informal

Budaya dapat berfungsi sebagai substitusi etis sekaligus pelengkap bagi institusi formal, terutama pada lingkungan dengan penegakan hukum yang masih lemah. Etika Konfusianisme melalui Lima Kebajikan Utama, yaitu Ren, Yi, Li, Zhi, dan Xin, menyediakan mekanisme tata kelola perilaku yang bekerja melalui disiplin moral, kontrol reputasi, dan tekanan sosial. Kebajikan Xin, yang bermakna kepercayaan, menjadi fondasi penting karena membentuk modal kepercayaan dalam relasi organisasi, mengurangi konflik keagenan, menekan biaya pemantauan, dan memperkuat komunikasi dalam sistem pengendalian internal. Dalam konteks ini, kebudayaan Timur membentuk shame culture, yaitu mekanisme kontrol informal di mana kerusakan reputasi dan sanksi sosial dapat menjadi hukuman moral yang lebih kuat daripada sanksi ekonomi formal.

Dengan demikian, internalisasi kebajikan budaya dapat bertindak sebagai pelumas etis bagi kebijakan formal organisasi karena membantu mengubah kepatuhan

yang bersifat eksternal menjadi komitmen moral yang bersumber dari dalam diri individu. **Proposisi 1:** Internalisasi kebajikan budaya, khususnya nilai Integritas/Bener, memperkuat efektivitas sistem pengendalian internal melalui peningkatan disiplin diri perilaku.

2. Psychological Well-Being (PWB) dalam Akuntansi

Psychological Well-Being (PWB) merupakan konsep multidimensi yang berfokus pada realisasi potensi diri, pertumbuhan pribadi, relasi positif, penerimaan diri, tujuan hidup, otonomi, dan kemampuan mengelola lingkungan. Dalam konteks profesional akuntansi, PWB menjadi penting karena auditor dan akuntan sering menghadapi tekanan waktu, konflik peran, ambiguitas peran, serta tuntutan objektivitas yang dapat menguras sumber daya psikologis. (Qarimma, 2021) menunjukkan bahwa PWB memperkuat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor dan memperlemah dampak negatif role stress terhadap kinerja. Artinya, individu dengan kesejahteraan psikologis yang lebih baik cenderung memiliki kapasitas internal yang lebih kuat untuk menjaga rasionalitas, komunikasi profesional, dan ketahanan diri ketika menghadapi tekanan kerja.

Dalam konteks Indonesia, pengukuran well-being juga perlu mempertimbangkan dimensi budaya. (Maulana dkk., 2019) mengembangkan Indonesian Well-being Scale (IWS) yang mencakup Basic Needs, Social Relation, Acceptance, dan Spirituality. Dimensi acceptance dan spirituality menunjukkan bahwa kesejahteraan dalam konteks Indonesia tidak hanya bersifat individual, tetapi juga terkait dengan penerimaan diri, relasi sosial, dan orientasi spiritual. Hal ini relevan dengan profesi akuntansi karena tekanan etis dan profesional tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis, tetapi juga kapasitas psikologis dan moral untuk tetap objektif dalam penilaian profesional.

Selain PWB, Psychological Capital (PsyCap) juga berperan sebagai sumber daya psikologis positif yang mencakup hope, efficacy, resilience, dan optimism. (Anthonius, 2025) menunjukkan bahwa psychological capital dan well-being memengaruhi dysfunctional audit behaviour secara tidak langsung melalui kinerja auditor. (Kaplan dkk., 2026) juga menunjukkan bahwa PsyCap dapat meningkatkan niat akuntan untuk melaporkan fraud melalui penguatan personal responsibility, penilaian atas keseriusan fraud, dan persepsi biaya personal pelaporan. Dengan demikian, kebajikan moral berbasis budaya dapat diposisikan sebagai orientasi etis yang berpotensi memperkuat PWB dan PsyCap akuntan.

Proposisi 2: Internalisasi kebajikan moral berbasis budaya berhubungan positif dengan Psychological Well-Being dan Psychological Capital akuntan, karena nilai budaya menyediakan orientasi etis, penerimaan diri, tanggung jawab moral, dan ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan profesional.

3. Peran Modal Psikologis (PsyCap) dan Pelaporan Pelanggaran

Psychological Capital (PsyCap), yang dicirikan oleh harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme (HERO), berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan etis. Dalam situasi penemuan kecurangan, akuntan dengan PsyCap tinggi cenderung memiliki kesiapan psikologis yang lebih kuat untuk menilai keseriusan pelanggaran, merasakan tanggung jawab pribadi, dan mempertimbangkan risiko personal dalam melakukan pelaporan pelanggaran. (Kaplan dkk., 2026) menunjukkan bahwa PsyCap memengaruhi niat akuntan untuk melaporkan fraud secara tidak langsung melalui penilaian atas keseriusan fraud, rasa tanggung jawab personal, dan persepsi biaya personal pelaporan. Dengan demikian, PsyCap tidak hanya berperan sebagai sumber daya psikologis positif, tetapi juga sebagai kapasitas internal yang memungkinkan akuntan tetap bertindak etis ketika menghadapi risiko pembalasan atau tekanan organisasi.

Efikasi diri membantu individu meyakini kemampuannya untuk menghadapi konsekuensi pelaporan, resiliensi memungkinkan individu bertahan dalam tekanan, harapan membantu individu mencari jalur alternatif ketika proses pelaporan menghadapi hambatan, sedangkan optimisme mendorong keyakinan bahwa pelaporan dapat memperbaiki keadaan organisasi. Dalam konteks ini, Psychological Well-Being (PWB) melengkapi PsyCap karena menyediakan stabilitas psikologis, penerimaan diri, tujuan hidup, dan kemampuan mengelola tekanan peran. (Anthonius, 2025) menunjukkan bahwa psychological capital dan well-being memengaruhi dysfunctional audit behaviour secara tidak langsung melalui kinerja auditor, sedangkan (Qarimma, 2021) menunjukkan bahwa PWB dapat memperkuat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor dan memperlemah dampak negatif role stress.

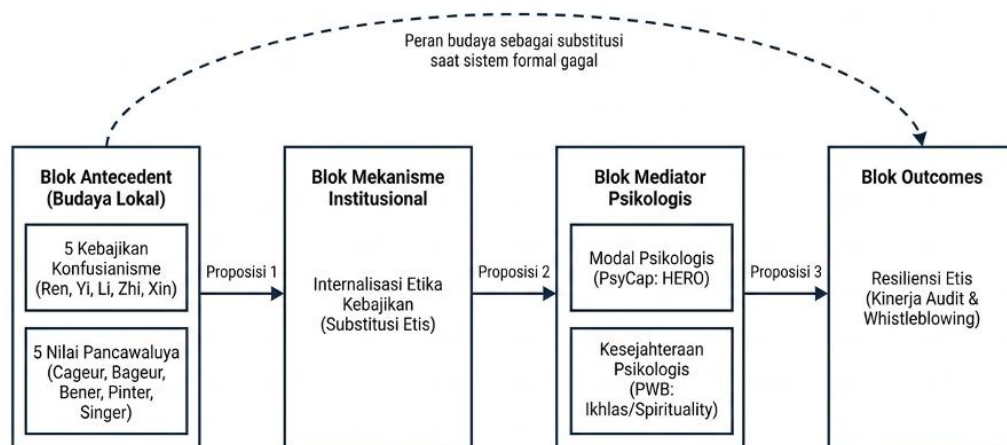
Integrasi PsyCap dan PWB menegaskan secara konseptual bahwa aktor yang baik tidak hanya membutuhkan orientasi moral, tetapi juga kapasitas psikologis yang tangguh untuk melakukan tindakan etis dalam lingkungan organisasi yang penuh tekanan. Dengan demikian, etika kebajikan menyediakan arah moral, sedangkan PsyCap dan PWB menyediakan energi psikologis untuk mewujudkan tindakan etis tersebut dalam praktik profesional akuntansi.

Proposisi 3: Psychological Capital dan Psychological Well-Being memediasi hubungan antara etika kebajikan dengan niat pelaporan pelanggaran dan kinerja audit.

4. Sisi Gelap Budaya dan Integrasi Konseptual

Meskipun budaya kerja sama tim (*teamwork*) sering dianggap sebagai virtue, terdapat "sisi gelap" yang dapat memicu kecurangan laporan keuangan kolusif jika tidak diseimbangkan dengan etika individu. Budaya tim yang terlalu kuat dapat memicu "**groupthink**", di mana menyuarakan kebenaran dianggap sebagai tindakan tidak setia (*disloyalty*). Oleh karena itu, kerangka konseptual ini mengintegrasikan kebajikan moral individu (seperti *Bener* atau *Xin*) sebagai "rem etis" bagi budaya kolektif. Integrasi kebajikan budaya dan kesejahteraan psikologis menciptakan mekanisme resiliensi institusional

Gambar 1. Model Konseptual Integrasi Budaya dan Psikologi dalam Akuntansi



SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kerangka budaya dalam akuntansi membentuk sebuah kontinum dari internalisasi kebajikan moral hingga pencapaian kesejahteraan psikologis individu yang optimal. Budaya lokal berfungsi sebagai substitusi etis yang memperkuat efektivitas sistem pengendalian internal organisasi. Kontribusi utama artikel

ini adalah menyatukan kearifan lokal Nusantara dengan psikologi positif dalam literatur akuntansi perilaku. Secara praktis, organisasi disarankan untuk berinvestasi pada pengembangan PsyCap dan PWB staf guna memitigasi risiko perilaku disfungsional melalui pelatihan berbasis nilai budaya. Saran untuk penelitian mendatang adalah melakukan uji kuantitatif menggunakan data perilaku untuk mengukur internalisasi nilai kearifan lokal secara lebih presisi.

PENDANAAN

Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzali, M. (2023). Corporate culture and financial statement comparability. *Advances in Accounting*. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.adiac.2022.100640>
- Anthonius. (2025). Psychological capital and well-being: Do they influence auditors' performance and resolve dysfunctional audit behaviour? *Equilibrium Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 20 Issue 1 March 2025 p-ISSN 1689-765X, e-ISSN 2353-3. <https://doi.org/https://doi.org/10.24136/eq.3242>
- Asmayawati, Yufiarti, & Yetti, E. (2024). Pedagogical innovation and curricular adaptation in enhancing digital literacy: A local wisdom approach for sustainable development in Indonesia context. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10, 100233. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100233>
- Budler, L. C. (2025). Well-being unveiled: A concept analysis of mental, psychological, and subjective well-being. *Health Science Reports*, 8, e71149. <https://doi.org/10.1002/hsr2.71149>
- Cheng, S., Hua, X., & Wang, Q. (2023). Corporate culture and firm resilience in China: Evidence from the Sino-US trade war. *Pacific-Basin Finance Journal*, 79, 102039. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2023.102039>
- Chhillar, N., Sharma, K., & Arora, S. (2025). Exploring the role of digital financial literacy and personal financial behavior in shaping financial stress and well-being in the digital age. *Acta Psychologica*, 259, 105308. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105308>
- Frijns, B., Hubers, F., Kim, D., Roh, T.-Y., & Xu, Y. (2022). National culture and corporate risk-taking around the world. *Global Finance Journal*, 52, 100710. <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2022.100710>
- Gone, J. P., & Kirmayer, L. J. (2020). Advancing Indigenous mental health research: Ethical, conceptual and methodological challenges. *Transcultural Psychiatry*, 57(2), 235–249. <https://doi.org/10.1177/1363461520923151>
- James, B. D., Boyle, P. A., & Bennett, D. A. (2014). Correlates of susceptibility to scams in older adults without dementia. *Journal of Elder Abuse & Neglect*, 26(2), 107–122. <https://doi.org/10.1080/08946566.2013.821809>
- Kaplan, S. E., Moulang, C., & Xiao, X. (2026). The effects of psychological capital on accountants' fraud reporting intentions. *The British Accounting Review*, 101893. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2026.101893>
- Kubzansky, L. D., Kim, E. S., Boehm, J. K., Davidson, R. J., Huffman, J. C., Loucks, E. B., Lyubomirsky, S., Picard, R. W., Schueller, S. M., Trudel-Fitzgerald, C., VanderWeele, T. J., Warran, K., Yeager, D. S., Yeh, C. S., & Moskowitz, J. T. (2023). Interventions to modify psychological well-being: Progress, promises, and

- an agenda for future research. *Affective Science*, 4, 174–184. <https://doi.org/10.1007/s42761-022-00167-w>
- Kulsum, S., Solehuddin, M., Yudha, E. S., Koswara, D., Syakina, B., Zaelani, A. Q., & Armanto, M. E. (2026). Measuring Indigenous Well-Being: Psychometric Validation of the Pancawaluya Scale. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.25217/0020269762500>
- Kulsum, S., Solehuddin, M., Koswara, D., & Yudha, E. S. (2025). Response to “Cognitive load theory: Practical implications and an important challenge” by Leppink (2017). *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 20(3), 330–331. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2025.05.003>
- Lereya, S. T., Patalay, P., & Deighton, J. (2022). Predictors of mental health difficulties and subjective wellbeing in adolescents: A longitudinal study. *JCPP Advances*, 2, e12074. <https://doi.org/10.1002/jcv2.12074>
- Liu, C., Ryan, D., Lin, G., & Xu, C. (2023). No rose without a thorn: Corporate teamwork culture and financial statement misconduct. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 37, 100786. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2022.100786>
- Maulana, H., Khawaja, N., & Obst, P. (2019). Development and validation of the Indonesian Well-being Scale. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(3), 268–280. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12366>
- Mackean, T., Shakespeare, M., & Fisher, M. (2022). Indigenous and non-Indigenous theories of wellbeing and their suitability for wellbeing policy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 11693. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811693>
- Mahaswa, R. K., & Syaja, A. (2025). Questioning local wisdom in Indonesian Indigenous research. *Studies in History and Philosophy of Science*, 112, 170–178. <https://doi.org/10.1016/j.shpsa.2025.07.001>
- Molina-Sánchez, H., Ariza-Montes, A., Ortiz-Gómez, M., & Leal-Rodríguez, A. (2019). The subjective well-being challenge in the accounting profession: The role of job resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17), 3073. <https://doi.org/10.3390/ijerph16173073>
- Qarimma, N. T., & Gayatri. (2021). Psychological well being moderates the effect of spiritual intelligence and role stress on auditor performance. *Eurasia: Economics & Business*, 1(43), 49–60. <https://doi.org/10.18551/econeurasia.2021-01>
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18, 192. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Steptoe, A., Deaton, A., & Stone, A. A. (2014). Subjective wellbeing, health, and ageing. *The Lancet*. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)61489-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)61489-0)
- Sun, X., & Chen, Y. (2022). Why do people with similar levels of internal control differ in their likelihood to commit fraud? Analysis of the moderating effect of perceived opportunity to commit fraud. *Frontiers in Psychology*, 13, 999469. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.999469>
- Sur, A., DeLiema, M., Vock, D. M., Boyle, P., & Yu, L. (2023). A microsimulation of well-being and literacy interventions to reduce scam susceptibility in older adults. *Journal of Applied Gerontology*, 42(12), 2360–2370. <https://doi.org/10.1177/07334648231196850>
- Wongsinhirun, N., Chatjuthamard, P., & Jiraporn, P. (2023). Corporate culture and board gender diversity: Evidence from textual analysis. *International Review of Financial Analysis*, 86, 102534. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.102534>

- Zainal, S. F., Hashim, H. A., Mohamad, N. R., Salleh, Z., & Ariff, A. M. (2024). A survey dataset of ethical culture and financial reporting quality in Malaysian small and medium enterprises. *Data in Brief*, 57, 110868. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2024.110868>
- Zhang, W., Balloo, K., Hosein, A., & Medland, E. (2024). A scoping review of well-being measures: Conceptualisation and scales for overall well-being. *BMC Psychology*, 12, 585. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02074-0>
- Zhang, W., Dou, Z., Wang, Q., & Yang, X. (2026). Ethical substitutes or institutional frictions? Confucian culture, marketization, and internal control effectiveness. *International Review of Economics & Finance*, 106, 104900. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2026.104900>
- Van Dierendonck, D., & Lam, H. (2023). Interventions to enhance eudaemonic psychological well-being: A meta-analytic review with Ryff's Scales of Psychological Well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 15, 594–610. <https://doi.org/10.1111/aphw.12398>