

اثر میانجی‌گری کم کاری اجتماعی بر رابطه بین تعهد سازمانی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی

نیوشا مهرانی

گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
niusha.mehrani@iau.ac.ir

سید حسین حسینی

گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول)
H.hosseini98@iau.ac.ir

سمانه رفاهی بخش

گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
Samaneh.refahi@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۱۶

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش میانجی کم کاری اجتماعی در میان حسابرسان می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را حسابرسان شاغل در مؤسسات خصوصی تشکیل می‌دهند که نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شده است. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری و به‌منظور آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که تعهد سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر کم کاری اجتماعی دارد. همچنین، کم کاری اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی دارد. افزون بر این، تعهد سازمانی به‌طور مستقیم نیز اثر منفی و معناداری بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی نشان می‌دهد. نتایج آزمون میانجی‌گری بیانگر آن است که کم کاری اجتماعی نقش میانجی جزئی در رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی ایفا می‌کند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای مدیران مؤسسات حسابرسی در جهت تقویت تعهد سازمانی و کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی مفید واقع شود.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، کم کاری اجتماعی، رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی

۱- مقدمه

حسن شهرت و مشروعیت فعالیت‌های حسابرسی باشد (عرب صالحی و همکاران، ۱۳۹۰).

اظهارنظر شرکای حسابرسی به‌طور مستقیم از عملکرد تیم اجرایی نشأت می‌گیرد. چراکه این نظرات بر پایه پرونده‌ها و شواهد جمع‌آوری شده توسط اعضای تیم شکل می‌گیرد (رخشان و همکاران، ۱۴۰۳). نحوه انجام وظایف، دقت و رفتار حرفه‌ای هر حسابرس، نقش تعیین‌کننده‌ای در اعتبار و قابلیت اعتماد به گزارش نهایی دارد و کیفیت عملکرد و رفتار اعضای تیم حسابرسی مستقیماً بر کیفیت اظهارنظر نهایی تأثیر می‌گذارد. یکی از عوامل کلیدی در شکل‌دهی به رفتار و عملکرد افراد، تعهد سازمانی است (پاینو و همکاران، ۲۰۱۲). تعهد سازمانی به میزان احساس تعلق و مشارکت فرد با سازمان اشاره دارد و معمولاً با باور به اهداف و ارزش‌های آن، تمایل به صرف تلاش در راستای منافع سازمان و خواست قاطع برای حفظ عضویت در آن مشخص می‌گردد (پورتر و همکاران^۴، ۱۹۷۴). طبق نظر کامیلری^۵ (۲۰۰) این تعهد می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتارهای کاری مانند عملکرد، غیبت، ترک خدمت و سایر رفتارهای ناکارآمد باشد. تعهد سازمانی به‌طور گسترده به‌عنوان یکی از عوامل اصلی تعیین‌کننده عملکرد شغلی در پژوهش‌های مختلف شناخته شده است. شواهد پژوهشی، از جمله مطالعه فریس و لارکر^۶ (۱۹۸۳)، نشان می‌دهد که حسابرسانی با سطح بالاتر تعهد سازمانی، عملکرد بهتری در انجام وظایف حرفه‌ای از خود نشان می‌دهند. لذا، انتظار می‌رود که افزایش تعهد سازمانی در تیم حسابرسی بتواند عملکرد اعضای تیم را بهبود بخشد، رفتارهای ناکارآمد را کاهش دهد و در نهایت کیفیت خدمات حسابرسی را ارتقا دهد. با وجود اینکه تعهد سازمانی به عنوان یکی از عوامل کلیدی شکل‌دهنده رفتار و عملکرد حرفه‌ای کارکنان شناخته می‌شود؛ با این حال مسیر این تأثیر ممکن است به طور مستقیم نباشد و تحت تأثیر عوامل روان‌شناختی و رفتاری دیگر قرار گیرد. یکی از عواملی که ممکن است در رابطه بین تعهد سازمانی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نقش میانجی داشته باشد، کم‌کاری اجتماعی است. مفهومی که نشان می‌دهد افراد هنگام انجام وظایف گروهی، نسبت به فعالیت فردی یا مشارکتی، انگیزه و تلاش کمتری از خود بروز می‌دهند (کارائو و ویلیامز^۷، ۱۹۹۳). این کاهش تلاش ممکن است به این دلیل رخ دهد که افراد در کار گروهی احساس می‌کنند مسئولیت میان اعضا تقسیم شده و دیگران جای خالی آن‌ها را جبران خواهند کرد، امری که

وظیفه‌ی محوری حسابرس، ایجاد اعتماد نسبت به محتوای صورت‌های مالی است. اعتمادی که در قالب گزارش و اظهارنظر نهایی او متجلی می‌شود و نشان می‌دهد آیا اطلاعات مالی ارائه شده توسط واحد تجاری، تصویری منصفانه و قابل اتکا ارائه می‌کند یا خیر. ذی‌نفعان و استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی نیز بخش مهمی از تصمیم‌های خود را بر این ارزیابی مبتنی می‌سازند. بنابراین، هرگاه قضاوت حسابرس با واقعیت مالی شرکت هم‌خوان نباشد، پیامد آن شکل‌گیری برداشت‌های نادرست و انتقال اطلاعات گمراه‌کننده به تصمیم‌گیرندگان خواهد بود (میندارتی و پوسپیتاساری^۱، ۲۰۱۴). اظهارنظر حسابرسان هم مبتنی بر شواهد و مدارک جمع‌آوری شده است و کیفیت این شواهد نقش کلیدی در تضمین کیفیت نهایی حسابرسی ایفا می‌کند (رخشان و همکاران، ۱۴۰۳). رفتار غیرحرفه‌ای یا کوتاهی حسابرسان در طول فرآیند حسابرسی، جمع‌آوری شواهد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث کاهش اثربخشی و کیفیت خدمات می‌شود (عرب صالحی و همکاران، ۱۳۹۰). ناکامی حسابرسان در اجرای صحیح مراحل برنامه حسابرسی به‌عنوان رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی شناخته می‌شود. این رفتارها اقداماتی هستند که حسابرس در طول فرآیند حسابرسی انجام می‌دهد و به‌طور نامطلوب بر اثربخشی جمع‌آوری شواهد تأثیر می‌گذارند (مالون و رابرتز^۲، ۱۹۹۶). جمع‌آوری ناکافی شواهد و پذیرش توضیحات ضعیف مشتری به‌عنوان نمونه‌هایی از رفتارهای ناکارآمد و کاهنده کیفیت مطرح شده‌اند که پیامدهای منفی قابل‌توجهی برای حرفه حسابرسی دارند (پاینو و همکاران^۳، ۲۰۱۲). این رفتارها به‌طور نامطلوبی توانایی حسابرسان در جمع‌آوری شواهد کافی، مرتبط و قابل اعتماد برای پشتیبانی از اظهارنظرهای حسابرسی را کاهش می‌دهد.

با شکل‌گیری جامعه حسابداران رسمی و گسترش مؤسسات خصوصی، بازار حسابرسی کشور به بازاری پویا و رقابتی تبدیل شده است. این تغییرات به‌ویژه برای مؤسسات کوچک سبب تشدید رقابت و تمرکز بیشتر بر ارائه خدمات با کیفیت شده است (ابراهیم‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۲). در چنین فضایی، مؤسسات حسابرسی ضرورت بهبود مستمر کیفیت خدمات خود را درک کرده‌اند، زیرا کاهش کیفیت می‌تواند تهدیدی برای اعتبار حرفه،

⁵ Camilleri

⁶ Ferris & Larcker

⁷ Karau & Williams

¹ Mindarti & Puspitasari

² Malone & Roberts

³ Paino et al

⁴ Porter et al

می‌تواند با کاهش مشارکت هر عضو، بهره‌وری را کاهش داده و عملکرد کلی تیم و کیفیت نتایج نهایی فعالیت گروه را تضعیف کند (یالچین^۱، ۲۰۲۳). در محیط‌های حسابرسی که کارکنان به‌صورت تیمی فعالیت می‌کنند، کم‌کاری اجتماعی می‌تواند موجب افزایش رفتارهایی شود که به کاهش کیفیت کار حسابرسی منجر می‌شوند. بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده انتظار می‌رود تعهد سازمانی، که موجب شکل‌گیری احساس تعلق و وفاداری کارکنان به سازمان می‌شود، با کاهش تمایل کارکنان به کم‌کاری اجتماعی، کیفیت عملکرد آنان را بهبود بخشد و از رفتارهای ناسازگار با استانداردهای حرفه‌ای جلوگیری کند.

پژوهشگران مختلف تلاش کرده‌اند عواملی را که بر بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارند، شناسایی کنند. اما تاکنون مطالعات موجود هنوز نتوانسته‌اند به‌طور جامع سازوکارهای شکل‌گیری این رفتارها را تبیین کنند. از این رو، بررسی اثر میانجی‌گری کم‌کاری اجتماعی بر رابطه بین تعهد سازمانی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، ضمن پر کردن خلأ پژوهشی موجود، می‌تواند به درک عمیق‌تر رفتار کارکنان در محیط‌های حسابرسی مبتنی بر کار تیمی کمک کرده و مبنایی عملی برای بهبود سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی فراهم آورد. بنابراین نوآوری این تحقیق در مقایسه با مطالعات قبلی، مطالعه ارتباط میان کم‌کاری اجتماعی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی است. هم‌چنین بررسی نقش میانجی کم‌کاری اجتماعی بر رابطه بین تعهد سازمانی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از دیگر نوآوری این مقاله است.

مبانی نظری و چارچوب پژوهش

رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی شامل هر گونه اقدام یا تصمیمی است که حسابرس در جریان انجام یک مأموریت اتخاذ می‌کند و منجر به کاهش اثربخشی جمع‌آوری شواهد می‌شود (مالون و رابرتز، ۱۹۹۶). این رفتارها، که توسط برخی پژوهشگران با اصطلاحات مختلفی از جمله رفتار ناکارآمد حسابرس توصیف شده‌اند، به اقداماتی اشاره دارند که کیفیت حسابرسی را کاهش داده و فرآیند حسابرسی را پایین‌تر از استانداردهای حرفه‌ای انجام می‌دهند (کاسیوا^۲، ۲۰۱۴). رفتارهای همچون امضای زود هنگام مراحل حسابرسی پیش از تکمیل کامل کار یا ثبت ناقص آنها و اقداماتی مانند بررسی

سطحی اسناد، پذیرش توضیحات ضعیف مشتری و موارد مشابه با تضعیف قابلیت اتکای شواهد حسابرسی، از مهم‌ترین عوامل کاهش کیفیت حسابرسی محسوب می‌شوند (اوتلی و پیرس^۳، ۱۹۹۶). از آنجا که حسابرسی فعالیتی تیم‌محور است، اظهار نظر نهایی حسابرس بر مبنای شواهد و نتایج حاصل از عملکرد اعضای تیم شکل می‌گیرد (رخشان و همکاران، ۱۴۰۳). عملکرد حسابرسان که نشان‌دهنده توانایی آنها در انجام وظایف حسابرسی مطابق با استانداردهای تعیین‌شده و بازتاب تلاش فرد برای هدایت فعالیت‌های خود به سوی تحقق اهداف سازمانی است، می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی قرار گیرد. در این راستا، بر اساس نظریه اسناد^۴ بروز رفتارهای ناکارآمد یا عدم رعایت رویه‌های حسابرسی را می‌توان تا حدی به عواملی مانند تعهد سازمانی نسبت داد. مطابق این نظریه، رفتار افراد حاصل تعامل عوامل فردی و شرایط محیطی است. در این چارچوب، پایبندی حسابرس به استانداردها و رویه‌های حرفه‌ای می‌تواند به بهبود عملکرد حسابرسی منجر شود؛ امری که ریشه در عوامل درونی فرد دارد یا تحت تأثیر شرایط محیطی شکل می‌گیرد (میندارتی و پوسپیتاساری، ۲۰۱۴).

پورتر و همکاران (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را نوعی ارتباط نگرشی میان فرد و سازمان می‌دانند که به بروز رفتارهای مثبت منجر می‌شود و بیانگر میزان پذیرش اهداف سازمان و تمایل فرد به تلاش در راستای تحقق منافع آن است. بر اساس این دیدگاه، تعهد سازمانی مفهومی چندبعدی تلقی می‌شود که از یک‌سو به میزان درونی‌سازی ارزش‌ها و اهداف سازمان توسط فرد اشاره دارد، از سوی دیگر آمادگی او را برای صرف تلاش فراتر از حد انتظار در راستای منافع سازمان نشان می‌دهد و در نهایت بیانگر تمایل پایدار فرد به ادامه همکاری و ماندگاری در سازمان است. یکی از جلوه‌های عملی این تعهد، مشارکت کارکنان در رفتارهای فراتر از نقش است. چنین رفتارهایی نقش مهمی در ارتقای عملکرد سازمان و حفظ مزیت رقابتی آن دارند. بر اساس این رویکرد تعهد کارکنان به موسسه حسابرسی هم در میزان هم‌سو شدن آنها با اهداف و ارزش‌های سازمان منعکس می‌شود و هم می‌تواند مانع رفتارهای ناکارآمد گردد. بنابراین انتظار می‌رود هرچه تعهد کارکنان به سازمان قوی‌تر باشد، احتمال بروز رفتارهایی که کیفیت کار را کاهش می‌دهند و با هدف دستیابی به منافع شخصی انجام می‌شوند، کمتر شود. این تحلیل با مطالعاتی مانند شیری و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد، که نشان داده‌اند کاهش تعهد سازمانی میان حسابرسان می‌تواند

³ Otley & Pierce

⁴ Attribution Theory

¹ Yalçın

² Kasigwa

زمینه بروز رفتارهای ناکارآمد را افزایش دهد. همچنین میندارتی و پوسیتاساری (۲۰۱۴) نشان دادند حسابرسانی که هم عملکرد بالایی دارند و هم از تعهد سازمانی قوی برخوردارند، تمایل کمتری به پذیرش رفتارهای ناکارآمد از خود نشان می‌دهند. یافته‌های پژوهش پاینو و همکاران (۲۰۱۲) حاکی از آن است که تعهد سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی رفتارهای ناکارآمد حسابرسی دارد. علاوه بر این، یافته‌های تحقیق آرانیا و همکاران^۱ (۱۹۸۱) که در کانادا انجام شد، نشان داد تعهد سازمانی قوی‌ترین عامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای حسابداران رسمی از جمله شرکا، مدیران و سایر کارکنان، در تمامی سطوح سازمانی است. با توجه به یافته‌ها، می‌توان استدلال کرد که تقویت تعهد سازمانی در میان کارکنان نقش کلیدی در افزایش تعهد حرفه‌ای آن‌ها ایفا می‌کند و از بروز رفتارهای ناکارآمد و کاهش کیفیت کار جلوگیری می‌کند. این موضوع اهمیت ویژه‌ای در موسسات حسابرسی دارد، چرا که حفظ استانداردهای حرفه‌ای و کیفیت خدمات ممکن است تا حد زیادی به تعهد سازمانی کارکنان بستگی داشته باشد. با توجه به اینکه تعهد سازمانی باعث درونی‌سازی اهداف و ارزش‌های سازمان و انگیزه برای مشارکت فراتر از وظایف رسمی می‌شود، کاهش این تعهد می‌تواند زمینه بروز کم‌کاری اجتماعی را فراهم کند.

مطالعات در حرفه حسابرسی نیز تایید نموده اند تعهد سازمانی حسابرسان موجب کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در تشخیص تقلب می‌شود (یولیانتی^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). د وریس و اسپکله^۳ (۲۰۲۵) نیز استدلال می‌کنند که کیفیت حسابرسی با علاقه فرد به حرفه حسابرسی مرتبط است. آن‌ها هم چنین دریافتند که تعهد عاطفی حسابرسان به موسسه حسابرسی، رابطه بین حجم کار فصل شلوغی و کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌نماید. هایت^۴ و همکاران (۲۰۲۴) اعتقاد دارند که بهبود تعهد سازمانی در حسابرسان موجب کاهش رفتارهای تهدید کننده کیفیت حسابرسی خواهد شد. در پژوهشی دیگر ساماگائو و فلیسیو^۵ (۲۰۲۳) دریافتند تعهد سازمانی عاملی مهم در رفتار حرفه‌ای حسابرسان است. حسابرسانی که تعهد بالاتری نسبت به سازمان خود دارند، بیشتر تمایل دارند به استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای پایبند باشند و کیفیت حسابرسی را حفظ کنند.

کم‌کاری اجتماعی به وضعیتی اشاره دارد که در آن افراد هنگام فعالیت گروهی، نسبت به کار فردی، انگیزه و تلاش

کمتری از خود نشان می‌دهند. این پدیده طی سال‌ها در روان‌شناسی اجتماعی مورد توجه محققان قرار گرفته است (یالچین، ۲۰۲۳). نخستین شواهد نظری مربوط به این مفهوم به تحقیقات ماکسیمیلیان رینگلمان^۶، در سال ۱۹۱۳، بازمی‌گردد. رینگلمان با بررسی عملکرد گروه‌ها دریافت که با افزایش تعداد اعضا، میزان تلاش و خروجی کلی کاهش می‌یابد؛ یافته‌ای که بعدها به عنوان اثر رینگلمان^۷ شناخته شد (سیمز و نیکلز^۸، ۲۰۱۴). اصطلاح کم‌کاری اجتماعی برای توصیف این کاهش تلاش گروهی به کار گرفته شد، به این معنا که افراد در محیط‌های تیمی اغلب کمتر از زمانی که به‌تنهایی کار می‌کنند، فعالیت می‌کنند. در دهه‌های پس از رینگلمان، پژوهش‌های متعددی این پدیده را در زمینه‌های مختلف بررسی کردند و یافته‌ها به توسعه نظریه کم‌کاری اجتماعی و شناسایی علل و پیامدهای آن کمک کردند. لاتانه و همکاران^۹ (۱۹۷۹)، روان‌شناسان اجتماعی، با انجام مجموعه‌ای از آزمایش‌ها، پایه‌های نظریه کم‌کاری اجتماعی را به‌طور قابل‌توجهی تقویت کردند و مفهومی تحت عنوان توزیع مسئولیت را مطرح کردند. طبق این مفهوم، افراد هنگام مشارکت در کارهای گروهی، به دلیل تقسیم مسئولیت میان اعضا، حس مسئولیت کمتری نسبت به سهم خود در تلاش‌های جمعی دارند (لاتانه و همکاران، ۱۹۷۹). به عبارتی پراکندگی مسئولیت با کمرنگ شدن احساس تعهد و پاسخگویی فردی همراه است و این امر سطح تلاش شخصی و انگیزش برای مشارکت فعال و مؤثر در فعالیت‌های گروهی را کاهش می‌دهد. پژوهش‌های موجود نشان می‌دهند که کم‌کاری اجتماعی عاملی تأثیرگذار و منفی است که می‌تواند عملکرد و نتایج گروه را تحت تأثیر قرار دهد. طبق نتایج یالچین (۲۰۲۳)، در مؤسسات حسابرسی، کم‌کاری اجتماعی می‌تواند موجب افت کیفیت حسابرسی و کاهش اطمینان به گزارش‌های ارائه‌شده شود. این وضعیت نه تنها برای خود مؤسسه حسابرسی آسیب‌زا است، بلکه تأثیر منفی آن بر تمامی ذی‌نفعانی که به این گزارش‌ها اتکا دارند نیز محسوس خواهد بود. یافته‌های مطالعه اکبری و همکاران (۱۳۹۸) هم نشان داد که کم‌کاری اجتماعی نه تنها تأثیر منفی قابل توجهی بر عملکرد تیمی دارد بلکه به‌طور منفی بر سرمایه اجتماعی تیمی نیز اثر می‌گذارد و موجب کاهش اعتماد، همکاری و تعامل میان اعضا می‌شود. کارکنانی که نسبت به سازمان احساس تعلق و مسئولیت کمتری دارند، احتمال کمتری دارد که به‌طور فعال در فعالیت‌های

⁶ Maximilien Ringelmann

⁷ Ringelmann Effect

⁸ Simms & Nichols

⁹ Latané et al

¹ Aranya et al

² Yulianti

³ De Vries & Spekle

⁴ Hyatt

⁵ Samagaio & Felício

در تیم‌های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را تایید می‌نماید.

سلطانی نژاد و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند سبک رهبری تحول‌گرا، تبادل‌گرا و آزادانه بر رفتار ناکارآمد حسابرسی تأثیر معنی‌داری و منفی دارند. اما سبک رهبری تأثیر معنی‌دار و مثبت بر رفتار ناکارآمد حسابرسی دارد. آن‌ها نتیجه‌گیری می‌نمایند که سبک رهبری تحول‌گرا، تبادل‌گرا و آزادانه باعث کاهش کیفیت حسابرسی خواهد شد و این موضوع می‌تواند موجب تقویت کیفیت حسابرسی گردد.

فتحی و همکاران (۱۴۰۲) نتایج نشان داد که استقلال حسابرِس، حرفه‌ای بودن، شک و تردید حرفه‌ای، تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارند. فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی و معنادار دارد. پژوهش نشان داد که استدلال اخلاقی تأثیر استقلال و تردید حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند. همچنین، استدلال اخلاقی تأثیر حرفه‌ای بودن و فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی را تعدیل نمی‌کند.

ساماگنو ۲ و همکاران (۲۰۲۵) دریافته‌اند حسابرسانی که با فشار کاری بالا مواجه هستند و همچنین در موسسات حسابرسی با فرهنگ اخلاقی ضعیف کار می‌کنند، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی بیشتری از خودشان نشان می‌دهند. آن‌ها تأیید می‌نمایند که فرهنگ اخلاقی ضعیف در موسسات حسابرسی باعث کاهش تردید حرفه‌ای حسابرِس می‌شود و این موضوع در نهایت منجر به افزایش رفتارهای ناکارآمد حسابرسی خواهد شد. آنتونوس ۳ و همکاران، (۲۰۲۵) نشان دادند با بهبود سرمایه روانشناختی موسسات حسابرسی و بهبود رفاه حسابرسان، می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد حسابرسان داشته باشد و موجب کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی شود.

لیو ۴ و همکاران (۲۰۲۴) در مطالعه خود دریافته‌اند رویه‌های کنترل کیفیت و جو اخلاقی حاکم بر موسسات حسابرسی تأثیر منفی و معنی‌داری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی دارند. آنالین و چه ۵ (۲۰۲۴) ارتباط بین رفتار تهدیدکننده کیفیت حسابرسی و فاصله تیم حسابرسی را بررسی نمودند. آن‌ها نشان دادند فاصله ذهنی به عنوان درک نزدیکی، و فاصله ارتباطی به عنوان درصد ارتباط از طریق فناوری بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی می‌گذارد. نتایج آن‌ها نشان داد که اعضای تیم با فاصله ذهنی و ارتباطی بیشتر، بیشتر در رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی مشارکت دارند. آن‌ها پیشنهاد می‌نمایند که باید به

گروهی مشارکت کنند یا تلاش اضافی برای موفقیت تیم انجام دهند، که این امر می‌تواند کیفیت عملکرد گروه و سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. در همین زمینه چن و همکاران^۱ (۲۰۲۴) نشان دادند در شرایط بحرانی افزایش حس عدالت و تعهد سازمانی می‌تواند رفتارهای ناکارآمد تیمی را کاهش دهد. باتوجه به مطالب ذکر شده فرضیه‌های پژوهش را می‌توان به صورت زیر مطرح نمود:

فرضیه ۱: تعهد سازمانی تأثیر معنی‌داری بر کم کاری اجتماعی دارد.

فرضیه ۲: کم کاری اجتماعی تأثیر معنی‌داری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی دارد.

فرضیه ۳: تعهد سازمانی تأثیر معنی‌داری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی دارد.

فرضیه ۴: کم کاری اجتماعی نقش میانجی در رابطه بین تعهد سازمانی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی ایفا می‌کند.

پیشینه تحقیق

زارع و همکاران (۱۴۰۴) معنویت فردی و سازمانی با میانجی‌گری قضاوت اخلاقی از جمله عوامل تأثیرگذار بر رفتار ناکارآمد حسابرسان بوده و موجب کاهش آن می‌شوند. آن‌ها هم چنین تایید می‌نمایند که بدگمانی سازمانی با میانجی‌گری حساسیت اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان به صورت مستقیم و مثبت تأثیر معنی‌داری دارد.

در پژوهشی دیگر ستایش و همکاران (۱۴۰۳) نشان می‌دهند خوش بینی، خودآگاهی و همدلی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی اثرگذار است و خودمدیریتی و انعطاف‌پذیری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار نمی‌باشد. لذا باتوجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان نمود که هوش هیجانی بر کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار است.

لهراب و آراد (۱۴۰۳) نشان دادند عضویت در تیم‌های متعدد تأثیر معناداری بر یادگیری حسابرِس دارد. هم چنین آن‌ها دریافته‌اند یادگیری حسابرِس تأثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد. از دیگر نتایج پژوهش آن بود که عضویت در تیم‌های متعدد تأثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد. در نهایت آن‌ها نشان دادند یادگیری حسابرِس به عنوان یک متغیر واسطه‌ای تأثیر عضویت

⁴ Liu

⁵ Annelin & Che

¹ Chen et al

² Samagaio

³ Anthonius

فواصل ذهنی و ارتباطی اعضای تیم توجه شود و اقداماتی را برای مهار تأثیرات منفی آنها انجام دهند.

آنلین^۱ (۲۰۲۳) ارتباط میان عدالت گروهی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را مورد مطالعه قرار داد. شواهد مطالعه او نشان می‌دهد فرد گرایی و رفتارهای فردی حسابرسان در تیم حسابرسی، رفتارهای تهدید کننده کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد. همچنین با بهبود هویت اجتماعی تیم حسابرسی، رفتارهای تهدید کننده کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد.

آنلین و سوانستروم^۲ (۲۰۲۲) طی یک پژوهش کیفی از طریق مصاحبه با حسابرسان نشان دادند که به دلیل استرس زا بودن کار حسابرسی، رفتارهای تهدید کننده کسب حسابرسی اجتناب ناپذیر است. هم چنین آن‌ها دریافتند استرس تیمی که متفاوت از استرس شخصی است می‌تواند کیفیت حسابرسی را تحت الشعاع خود قرار دهد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد کاربردی انجام شده و از نظر ماهیت، در زمره مطالعات توصیفی-همبستگی قرار می‌گیرد. این تحقیق به صورت مقطعی طراحی شده و داده‌های مورد نیاز آن در بازه‌ای مشخص از سال ۱۴۰۳ از حسابرسان شاغل در مؤسسات خصوصی حسابرسی جمع‌آوری شده است. گردآوری اطلاعات

نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی منابع معتبر انجام شد و داده‌های میدانی نیز با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد سنجش تعهد سازمانی (پرسشنامه آلن و میر ۱۹۹۰) کم‌کاری اجتماعی (پرسشنامه ویگاس و همکاران ۱۹۹۱) و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی (پرسشنامه دانلی و همکاران ۲۰۰۳)، همگی مبتنی بر طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت، جمع‌آوری شد.

با توجه به ماهیت مدلیابی معادلات ساختاری و توصیه‌های موجود مبنی بر نیاز به حداقل ۵ تا ۱۵ مشاهده برای هر متغیر و تعداد ۲۰ سوال، در نهایت ۲۴۵ پرسشنامه معتبر جمع‌آوری و مبنای تحلیل قرار گرفت. برای اطمینان از کیفیت ابزار اندازه‌گیری، روایی پرسشنامه‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. در مرحله نخست، سؤالاتی که دارای بار عاملی ضعیف بودند حذف و تحلیل مجدداً اجرا شد. نتایج تحلیل نهایی نشان داد که تمامی بارهای عاملی بیش از ۰/۴ بوده و با مقادیر معنی‌دار آماره T از کفایت لازم برخوردارند. همچنین مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰/۴ بود و روایی همگرای ابزار را تأیید کرد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از پایایی ترکیبی (CR) ارزیابی شد که در تمامی سازه‌ها بیش از ۰/۷ بوده و نشان‌دهنده سازگاری درونی مناسب متغیرهای اندازه‌گیری شده است. خلاصه نتایج در جدول (۱) قابل مشاهده است.

جدول ۱: نتایج روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	اختصار	گویه	بار عاملی	T آماره	خطای استاندارد	AVE	پایایی ترکیبی (CR)
تعهد سازمانی	Com	CQ1	۰/۵۷	۸/۸۳	۰/۶۸	۰/۴۰۶۶	۰/۷۹۷۴۹۱
		CQ3	۰/۴۳	۶/۴۱	۰/۸۲		
		CQ5	-۰/۶۵	-۱۰/۳۶	۰/۵۸		
		CQ6	-۰/۷۸	-۱۳/۰۳	۰/۴۰		
		CQ7	۰/۵۸	۸/۹۹	۰/۶۷		
		CQ8	-۰/۷۵	-۱۲/۵۱	۰/۴۴		
کم‌کاری اجتماعی	So.Lo	SQ1	۰/۷۳	۱۲/۱۱	۰/۴۷	۰/۵۴۵۱۷۵	۰/۸۲۷۰۳۷
		SQ2	۰/۷۴	۱۲/۳۲	۰/۴۵		
		SQ3	۰/۶۹	۱۱/۳۷	۰/۵۲		
		SQ4	۰/۷۹	۱۳/۳۷	۰/۳۸		
رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی	Au.Q	AQ1	۰/۵۸	۸/۹۳	۰/۶۷	۰/۴۱۹۵۳۳	۰/۸۱۲۶۷۹
		AQ2	۰/۷۰	۱۱/۴۶	۰/۵۰		
		AQ4	۰/۶۵	۱۰/۴۰	۰/۵۷		
		AQ5	۰/۶۷	۱۰/۷۶	۰/۵۵		
		AQ6	۰/۶۳	۹/۹۹	۰/۶۰		
		AQ7	۰/۶۵	۱۰/۳۲	۰/۵۸		

^۲ Annelin & Svanström

^۱ Annelin

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

یافته‌های مربوط به آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۲) گزارش شده است. مقایسه میانگین به‌دست‌آمده برای متغیر تعهد سازمانی با میانگین نظری پرسشنامه حاکی از آن است که سطح تعهد سازمانی در میان حساب‌برسان مورد مطالعه نسبتاً مطلوب و بالا ارزیابی می‌شود. افزون بر این، هم‌راستایی مقادیر میانگین و میانه در متغیرهای پژوهش بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها و مناسب بودن آن‌ها برای انجام تحلیل‌های آماری بعدی است.

بر اساس تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی، مشخص شد که حدود دو سوم از پاسخ‌دهندگان را مردان تشکیل می‌دهند و سهم زنان کمتر از یک‌سوم کل نمونه بوده است. از منظر تحصیلات دانشگاهی، بیشترین فراوانی به افراد دارای مدرک کارشناسی اختصاص دارد. همچنین بررسی وضعیت شغلی مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد که ۱۱۲ نفر، معادل ۷/۴۵ درصد از کل نمونه، در رده شغلی حسابرس قرار دارند.

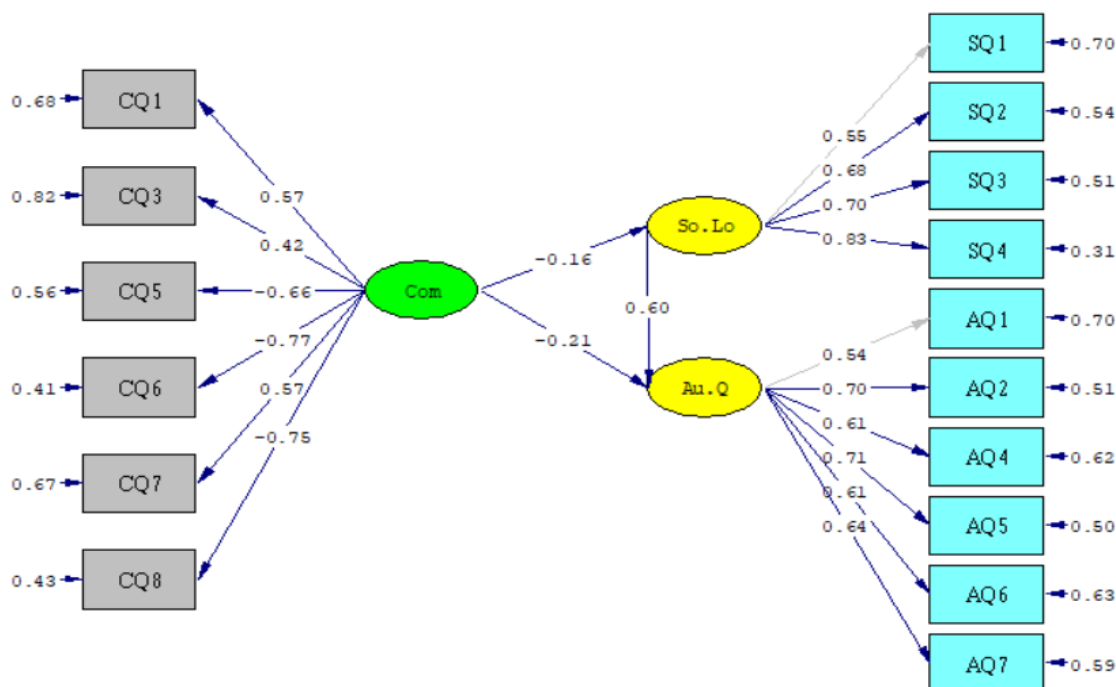
جدول شماره ۲- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
تعهد سازمانی	۲۴۵	۳/۰۶	۳	۰/۴۳۹	۱	۵
کم کاری اجتماعی	۲۴۵	۱/۷۷	۱/۷۵	۰/۷۴۷	۱	۵
رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی	۲۴۵	۲/۵۲	۲/۵۰	۰/۵۴۷	۱	۵

روابط میان متغیرهای مکنون و آشکار و نیز سنجش میزان برازش مدل مفهومی پژوهش را داراست. نتایج حاصل از برآورد مدل پژوهش در قالب نمودارهای شماره (۱) و (۲) ارائه شده است.

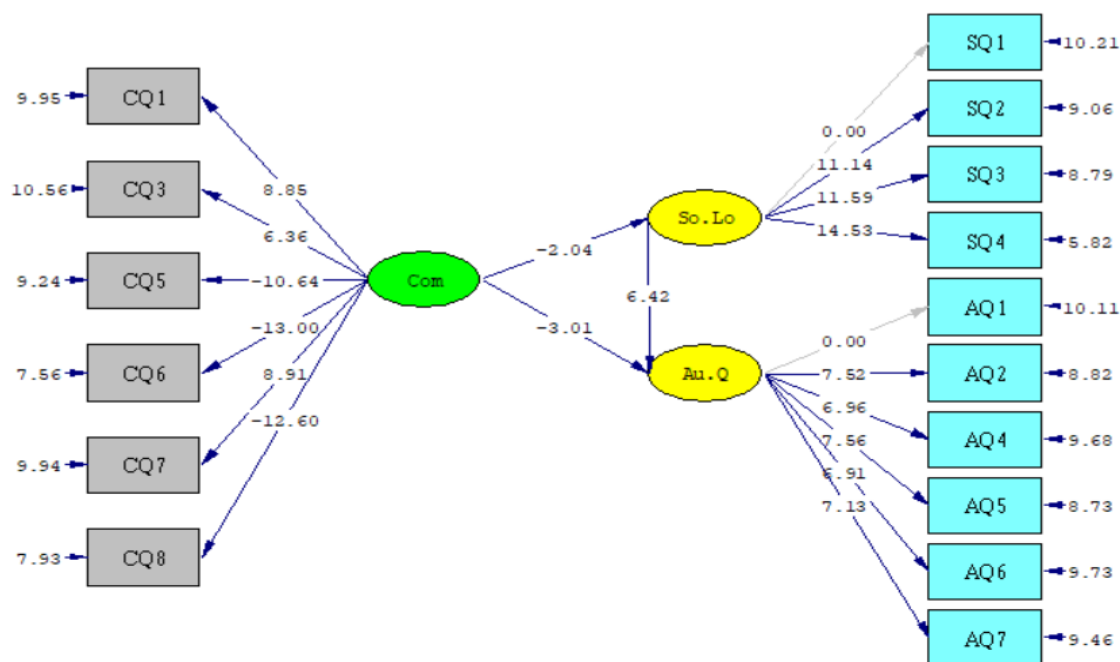
نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق، از نرم‌افزار تخصصی LISREL بهره گرفته شد؛ نرم‌افزاری که قابلیت تحلیل همزمان



Chi-Square=257.55, df=102, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

نمودار ۱: مدل پژوهش در حالت استاندارد



Chi-Square=257.55, df=102, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

نمودار ۱: مدل پژوهش در حالت معنی‌داری

کیفیت حسابرسی مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به معنادار بودن رابطه بین تعهد سازمانی و کم‌کاری اجتماعی از یک‌سو و رابطه بین کم‌کاری اجتماعی و رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی از سوی دیگر، شرایط لازم برای وجود اثر غیرمستقیم فراهم است. نتایج نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم تعهد سازمانی بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی از طریق کم‌کاری اجتماعی معنادار بوده و مقدار این اثر برابر با -0.96 می‌باشد. از آنجا که مسیر مستقیم تعهد سازمانی به رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی نیز همچنان معنادار باقی مانده است، می‌توان نتیجه گرفت که کم‌کاری اجتماعی نقش میانجی جزئی در این رابطه ایفا می‌کند.

بررسی برازش مدل

به‌منظور سنجش برازش مدل، از مجموعه‌ای از شاخص‌های متداول در مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. با وجود نبود یک معیار واحد و مورد توافق برای ارزیابی برازش، معمولاً چند شاخص منتخب متناسب با نوع مدل و ویژگی‌های داده‌ها به‌صورت هم‌زمان گزارش می‌شوند. مقادیر برخی از مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل در جدول شماره (۳) ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های برازش در محدوده‌های قابل قبول قرار دارند که حاکی از برازش مطلوب مدل پژوهش با داده‌های گردآوری شده است.

یافته‌های حاصل از آزمون مدل ساختاری پژوهش نشان می‌دهد که متغیر تعهد سازمانی اثر منفی و معناداری بر کم‌کاری اجتماعی دارد. به‌طوری‌که مقدار ضریب مسیر برابر با -0.16 برآورد شده است. معناداری این رابطه با توجه به مقدار آماره T برابر با 2.04 تأیید می‌شود، زیرا این مقدار از حد آستانه 1.96 فراتر رفته است. بر این اساس، فرضیه مربوط به تأثیر تعهد سازمانی بر کم‌کاری اجتماعی مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین نتایج حاکی از وجود رابطه‌ای مثبت و معنادار بین کم‌کاری اجتماعی و رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی است. مقدار ضریب تأثیر این مسیر برابر با 0.60 بوده و آماره T متناظر با آن 6.42 به‌دست آمده است که بیانگر معناداری آماری این اثر می‌باشد. بنابراین، فرضیه تأثیر کم‌کاری اجتماعی بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی نیز تأیید می‌شود.

در ادامه، بررسی مسیر مستقیم تعهد سازمانی به رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی نشان می‌دهد که این متغیر دارای اثر منفی و معنادار بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی است. ضریب این تأثیر برابر با -0.21 بوده و مقدار آماره T برابر با 3.01 محاسبه شده است که از مقدار بحرانی 1.96 کمتر می‌باشد. در نتیجه، فرضیه تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی نیز مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

به‌منظور آزمون فرضیه میانجی‌گری، نقش متغیر کم‌کاری اجتماعی در رابطه بین تعهد سازمانی ادراک‌شده و رفتار کاهنده

جدول شماره ۳- نتایج برازش معادلات ساختاری

شاخص‌های برازش الگوی مفهومی	مقادیر توصیه شده	مقادیر محاسبه شده	نتیجه برازش
Chi Square/Df	$\text{Chi Square/Df} \leq 3$	۲/۵	قابل قبول
RMSEA	$\text{RMSEA} \leq 0.08$	۰/۰۷۹	قابل قبول

رفتارهای کاهنده کیفیت را افزایش دهد. به طور کلی، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تعهد سازمانی نه تنها نقش کلیدی در ارتقای عملکرد فردی و تیمی دارد، بلکه با کاهش کم کاری اجتماعی و جلوگیری از رفتارهای ناکارآمد، به حفظ استانداردهای حرفه‌ای و بهبود کیفیت خدمات حسابرسی کمک می‌کند.

درباره دستاوردهای علمی این مقاله می‌توان گفت که این مطالعه به عنوان یک تحقیق بین رشته‌ای می‌تواند بخشی از شکاف های دانشی میان رشته‌ای بین دو رشته مدیریت و حسابرسی را کاهش داده و موجب بسط و گسترش دیدگاه‌های رفتاری در متون حسابرسی گردد. هم چنین یافته‌های این پژوهش می‌تواند اطلاعات سودمندی را برای قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی از جمله جامعه حسابداران رسمی درباره رفتارهای تهدید کننده کیفیت حسابرسی و میزان وابستگی آن از روابط میان کم کاری اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان حسابرسی ارائه نماید. با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مؤسسات حسابرسی برای ارتقای کیفیت خدمات و کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت، بر تقویت تعهد سازمانی کارکنان تمرکز کنند. همچنین، برای کاهش کم کاری اجتماعی، ضروری است نقش‌ها و مسئولیت‌ها شفاف تعیین شود، مشارکت فعال اعضا تشویق گردد و سیستم‌های پایش عملکرد فردی و تیمی برقرار شود.

منابع

- اکبری، محسن، جهانشاهی، الهه و دانشور دیلمی، محمدرضا. (۱۳۹۸). تأثیر طفره‌روی اجتماعی بر عملکرد تیمی با نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی تیمی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۲۰۷-۲۲۶.
- رخشان، مجاهد، ذبیحی زرین کلایی، علی و پورآقاجان، عباسعلی. (۱۴۰۳). موانع ارتقای کیفیت حسابرسی با تأکید بر شناسایی رویه های معیوب. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۳(۵۲)، ۳۸۷-۴۰۳.
- زارع ابراهیم آبادی، الهه، بنی مهد، بهمن، مراد زاده فرد، مهدی و طالب نیا، قدرت الله. (۱۴۰۳). منفعت طلبی؛ ارزش های انگیزشی و تجاری سازی حرفه حسابرسی: شواهدی از بخش خصوصی حسابرسی. پژوهش های تجربی حسابداری، ۱۴(۳)، ۲۱۳-۲۳۸.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان دادند که تعهد سازمانی نقش قابل توجهی در کاهش کم کاری اجتماعی دارد. به این معنا که کارکنانی که تعلق و تعهد بیشتری به سازمان دارند، کمتر به رفتارهای کم کاری اجتماعی گرایش نشان می‌دهند. این نتایج با مبانی نظری و تا حدودی با مطالعات چن و همکاران (۲۰۲۴) همسو است و اهمیت تعهد سازمانی در ایجاد حس تعلق، انگیزه درونی و مشارکت فعال کارکنان را تأکید می‌کند، که به نوبه خود احتمال بروز رفتارهای فرصت طلبانه و کم کاری اجتماعی را کاهش می‌دهد.

همچنین، نتایج تحقیق نشان دادند که کم کاری اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی دارد. این موضوع به این معنی است که کاهش انگیزه و مشارکت فردی در فعالیت‌های تیمی می‌تواند منجر به افزایش رفتارهایی شود که کیفیت کار حسابرسی را کاهش می‌دهند. این نتایج با مطالعات پیشین مانند یافته‌های اکبری و همکاران (۱۳۹۸) و یالچین (۲۰۲۳) همسو است. آن ها نشان دادند کم کاری اجتماعی تأثیر منفی قابل توجهی بر عملکرد تیمی دارد.

علاوه بر این، تعهد سازمانی به‌طور مستقیم نیز تأثیر منفی و معناداری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی دارد. کارکنانی که تعهد بالاتری دارند، کمتر به رفتارهای ناسازگار با استانداردهای حرفه‌ای روی می‌آورند. این یافته‌ها اهمیت تعهد سازمانی و تقویت انگیزه کارکنان در محیط‌های تیم‌محور حسابرسی را برجسته می‌سازد. این نتایج منطبق با مبانی نظری و نتایج پژوهش‌های پیشین است که سطح بالای تعهد سازمانی می‌تواند مانعی مؤثر در برابر گرایش‌های ناکارآمد باشد. چرا که کارکنانی که احساس تعلق و مسئولیت نسبت به سازمان دارند، انگیزه بیشتری برای پیشبرد اهداف سازمانی دارند و کمتر به رفتارهای غیراخلاقی یا ناکارآمد برای منافع شخصی روی می‌آورند (پاینو و همکاران، ۲۰۱۲؛ مینداری و پوسپیتاساری، ۲۰۱۴). تحلیل نقش میانجی‌گری هم نشان می‌دهد که کم کاری اجتماعی بخشی از اثر تعهد سازمانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را توضیح می‌دهد. کاهش تعهد سازمانی می‌تواند باعث افزایش کم کاری اجتماعی شود و این افزایش، به نوبه خود،

- Antoniou, A., Gunawan, J., & Khosa, A. (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(1), 427-462.
- Camilleri, E. (2002). Some antecedents of organizational commitment: Results from an information systems public sector organization. *Bank of Valletta Review*, 25(1), 1-29.
- Chen, C., & Wang, B., & An, H., & Luo, M. (2024). Organizational justice perception and employees' social loafing in the context of the COVID-19 epidemic: the mediating role of organizational commitment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-8.
- De Vries, M., & Spekklé, R. F. (2025). Workload, Audit Quality, and the Attractiveness of the Audit Profession to Early and Midcareer Accountants: The Effects of Organizational Commitment. *Behavioral Research in Accounting*, 37(1), 39-57.
- Ferris, K.R., & Larcker, D.F. (1983). Explanatory variables of auditor performance in a large public accounting firm. *Accounting, Organizations and Society*, 8, 1-11.
- Hyatt, T. A., Prawitt, D. F., & Stubbs, K. M. (2024). Reduced audit quality acts: A review and organizational model. *International Journal of Auditing*, 28(2), 288-306.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Kasigwa, G. (2014). Reduced Audit Quality Behavior Scale: Exploratory and Confirmatory Analysis Based on a Sample of External Auditors in Uganda. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6(1), 21-31.
- Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-832.
- Liu, S., Sulaiman, N.A. and Shahimi, S. (2024), "The effects of situational and dispositional factors on audit quality threatening behaviour: exploring the moderating influence of religiosity", *Asian Review of Accounting*, Vol. 32 No. 4, pp. 667-692.
- Malone, C.F., & Roberts, R.W. (1996). Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 15 (2).
- Mindarti, C. S., & Puspitasari, E. (2014). The role of organizational commitment on individual characteristics that influence of auditor acceptance of dysfunctional audit behavior. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(1), 2289-1552.
- Otley, D. W., & Pierce, B. (1995). The Control Problem in Public Accounting Firms an Empirical Study of Impact of Leadership Style, *Accounting, Organizations and Society*, 20: 405-420.
- زارع ایمان، فاضلی مهدی، ربیعی خدیجه (۱۴۰۴) تاثیر معنویت و پارانوئید سازمانی بر رفتارهای ناکارآمد حسابرس با میانجی‌گری قضاوت اخلاقی و حساسیت اخلاقی، دانش حسابداری، مقاله پذیرفته شده و در نوبت چاپ
- ستایش، محمد حسین، صادقی، مینا، مسعودی یونس، دهداری الیاس (۱۴۰۴) بررسی تاثیر هوش راهبردی بر کیفیت حسابرسی، قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و حسابرسی، شماره ۱۳ صص ۱-۲۶
- سلطانی نژاد احمد صادق، صفی پور افشار مجتبی، سلطانی نژاد وحیده (۱۴۰۲) تاثیر سبک رهبری مدیران حسابرسی بر رفتار ناکارآمد حسابرس پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، دوره: ۱۲، شماره: ۲ صص ۲۴۹-۲۱۵
- عرب صالحی، مهدی، کاظمی، جواد و ذولفعلی‌زاده، مهرداد. (۱۳۹۰). بررسی رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از دیدگاه قرارداد روانی و تعهدات عاطفی سازمانی. مجله دانش حسابداری، ۲(۵). ۱۲۷-۱۴۷.
- فتحی زهرا، بیرجندی حمید، افضل‌سیده حوا، بیرجندی مسعود (۱۴۰۲) تأثیر استقلال، حرفه‌ای بودن، تردید حرفه‌ای و فشار بودجه‌زمانی بر کیفیت حسابرسی با توجه به نقش تعدیلگر استدلال اخلاقی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت حسابداری و مدیریت؛ شماره ۹۱ صص ۱۳۱۷-۱۳۴۴
- لهراب مریم و آزاد حامد (۱۴۰۳) تاثیر عضویت در تیم‌های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی با توجه به نقش تاب‌آوری و یادگیری حسابرس؛ مطالعات راهبردی مالی و بانکی، دوره ۲، شماره ۴ صص ۳۰۸-۳۳۰
- موسوی شیری، محمود، صالحی، مهدی و احمد نژاد، محمد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی حسابرسان با رفتار حسابرسی ناکارآمد. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۷(۲۷)، ۳۴-۵۳.
- Aranya, N., Pollock, J., Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 4(6), 271-280.
- Annelin, A., & Svanström, T. (2022). The triggers and consequences of audit team stress: Qualitative evidence from engagement teams. *International Journal of Auditing*, 26(2), 113-133.
- Annelin, A. (۲۰۲۳), "Audit team equality and audit quality threatening behaviour", *Managerial Auditing Journal*, Vol. ۳۸ No. ۲, pp. ۱۵۸-۱۸۵.
- Annelin, A., & Che, L. (2024). Audit Team Distance and Audit Quality Threatening Behavior. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 43(1), 27-49.

- Paino, H., & Smith, M., & Ismail, Z. (2012). Auditor acceptance of dysfunctional behaviour. *Journal of Applied Accounting Research*, Emerald Group Publishing Limited, 13(1), 37-55.
- Paino, H., Thani, A., & SI, S. I. Z. (2012). Organizational and professional commitment on dysfunctional audit behaviour. *African Journal of Business Management*, 6(4), 1434.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V. (1974). Organisational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technician. *J. Appl. Psychol*, 59(5), 603 - 609.
- Samagaio, A., Francisco, P.M., Felício, T. and Verga Matos, P. (2025), "The relationship between time pressure, ethical culture and audit quality", *Management Decision*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Simms, A. ve Nichols, T. (2014). Social loafing: A review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1), 58-67
- Yalçın, H. (2023). Social Loafing; Causes, Prevention Strategies and Analysis of Social Loafing in Audit Firms. *EUropean Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 7(13), 69-85.
- Yulianti, Y., Zarkasyi, M.W., Suharman, H. and Soemantri, R. (2024), "Effects of professional commitment, commitment to ethics, internal locus of control and emotional intelligence on the ability to detect fraud through reduced audit quality behaviors", *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 15 No. 3, pp. 385-401.



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

The Mediating Role of Social Loafing in the Relationship Between Organizational Commitment and Reduced Audit Quality Behavior

Niusha Mehrani

Department of Accounting, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran.
niusha.mehrani@iau.ac.ir

Seyed Hossein Hosseini

Department of Accounting, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran.
corresponding author
H.hosseini98@iau.ac.ir

Samaneh Refahibakhsh

Department of Accounting, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran.
Samaneh.refahi@iau.ac.ir

Abstract

The present study aims to examine the effect of organizational commitment on reduced audit quality behavior, emphasizing the mediating role of social loafing among auditors. This research is applied in terms of purpose and descriptive–correlational in terms of methodology. The statistical population consists of auditors employed in the Audit Organization and private audit firms, from which the sample was selected using the convenience sampling method. Research data were collected through a standard questionnaire, and the research hypotheses were tested using structural equation modeling (SEM) with LISREL software.

The results of data analysis indicate that organizational commitment has a negative and significant effect on social loafing. Moreover, social loafing has a positive and significant effect on reduced audit quality behavior. In addition, organizational commitment also exerts a direct negative and significant effect on reduced audit quality behavior. The results of the mediation analysis reveal that social loafing plays a partial mediating role in the relationship between organizational commitment and reduced audit quality behavior. The findings of this study may provide useful insights for audit firm managers in enhancing organizational commitment and reducing behaviors that impair audit quality.

Keywords: Organizational Commitment, Social Loafing, Auditor Quality-Reducing Behavior