



تأثیر ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی

دکتر فاطمه اسناد^۱

دکتری حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

دکتر رضا داغانی

دکتری حسابداری، مدرس گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

سحر یوسفی زاده

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۵ آبان ۱۴۰۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۶ اسفند ۱۴۰۰)

حسابرسی به عنوان یک حرفه پرتنش شناخته شده که مبادلات اجتماعی حسابرسان با واحد مورد رسیدگی، اعضای تیم حسابرسی و جامعه می‌تواند چالش‌های این حرفه را کاهش یا افزایش دهد. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی و تعهد حرفه‌ای حسابرسان است. با استفاده از نظرات ۱۲۰ نفر از حسابرسان مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و به کارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش بارون و کنی (۱۹۸۶) برای بررسی نقش میانجی، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر معناداری و مثبتی داشته است. هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی بر ارتباطات اجتماعی حسابرسان تأثیرگذار بوده است. از سوی دیگر، ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر فرسودگی شغلی و تعهد حرفه‌ای حسابرسان اثر معناداری داشته است. از طرف دیگر، تعهد حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار بوده ولی فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی اثر معناداری ندارد. علاوه بر این، فرسودگی شغلی، تأثیری بر ارتباطات اجتماعی حسابرسان و کیفیت حسابرسی نداشته ولی تعهد حرفه‌ای حسابرسان بر ارتباطات کیفیت حسابرسی و ارتباطات اجتماعی حسابرسان تأثیرگذار بوده است.

واژه‌های کلیدی: ارتباطات اجتماعی حسابرسان، تعهد حرفه‌ای حسابرسان، فرسودگی شغلی، کیفیت حسابرسی.

^۱ f.asnad@stu.umz.ac.ir

مقدمه

حسابرسان معمولاً در ارتباط با واحد مورد رسیدگی، اعضای تیم حسابرسی و جامعه هستند. این تعاملات باعث شکل‌گیری ماهیتی در روابط اجتماعی حسابرسان با واحد مورد رسیدگی می‌شود و در نهایت بر رفتار حسابرسان و اهداف حسابرسی تأثیر می‌گذارد. ارتباطات سازنده حسابرسان برای رسیدن به اهداف حسابرسی، منجر به نتایج مفیدی نظیر کاهش فرسودگی شغلی، رسیدن به اهداف مالی، تعهد حرفه‌ای و رفتار والا تر شهروندی سازمانی می‌شود که در نهایت بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد [۲۰]. در واقع، شناخت رفتار افراد با شناخت ویژگی‌های فرد میسر نیست، بلکه رفتار فرد را باید در فضای اجتماعی و محیط پیرامونش تحلیل کرد [۳]. رفتار و ارتباطات نادرست بر همه مؤدیان و شهروندان تأثیر می‌گذارد [۲]. ارتقای کیفیت حسابرسی منجر به بهبود گزارشگری مالی می‌شود. ذینفعان با اتکا به این گزارشگری مالی حسابرسی شده، با اعتماد بیشتر و آگاهانه تصمیم‌گیری می‌کنند. ارتباطات از نظر روان‌شناختی منجر به درک حسابرسان از رفتار منصفانه می‌شود. تقویت ارتباطات اجتماعی حسابرسان، با پیامدهای رفتاری و عملکردی مناسب همچون رفتار شهروندی سازمانی، کنترل هوش هیجانی، تعهد حرفه‌ای و کاهش فرسودگی شغلی همراه است. تقویت این موارد منجر به ارتقای کیفیت حسابرسی و رضایت جامعه مشتریان می‌شود. به نظر می‌رسد که هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی توانایی حسابرسان را در ارتباطات اجتماعی بالا می‌آورد. همچنین، تعهد حسابرسان در دستیابی به اهداف حسابرسی منجر به نتایج مطلوب سازمانی مانند گزارشگری مالی و حسابرسی با کیفیت بیشتر می‌شود [۲۰].

به نظر می‌آید که هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی، توانایی حسابرسان را در ارتباطات اجتماعی افزایش می‌دهد. به احتمال بسیار زیاد، تعهد حرفه‌ای حسابرسان و توجه به کاهش فرسودگی شغلی آن‌ها، منجر به بهبود کیفیت حسابرسی می‌شود. بررسی اجمالی این روابط این مسئله را در ذهن به وجود می‌آورد که آیا بین ارتباطات اجتماعی حسابرسان و کیفیت حسابرسی ارتباط وجود دارد؟ به نظر می‌آید، تقویت ارتباطات اجتماعی حسابرسان، با پیامدهای رفتاری و عملکردی مناسب همچون رفتار شهروندی سازمانی، کنترل هوش هیجانی، تعهد حرفه‌ای، کاهش فرسودگی شغلی همراه است. تقویت این موارد منجر به ارتقا کیفیت حسابرسی و رضایت جامعه مشتریان می‌شود. ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر کارایی و مؤثر بودن فعالیت‌هایشان در جامعه تأثیر گذاشته است. البته حسابرسان مانند دیگر افراد جامعه از سطح هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی متفاوت برخوردارند. این تفاوت‌ها در ارتباطات اجتماعی حسابرسان و در نهایت کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است. در مبانی نظری نیز تئوری شباهت هدف و تئوری ارتباطات اجتماعی، از موارد ذکر شده در بالا حمایت می‌کنند.

در استاندارد بین‌المللی حسابرسی^۱ ۲۰۱۲ بیان شده است که ارتباطات اجتماعی حسابرسان موجب افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود [۲۲]، از طرفی در حوزه روان‌شناسی اشاره به تاثیر هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی بر ارتباطات اجتماعی شده است [۶]. با توجه به موارد مذکور، می‌توان بیان نمود که

¹ International Standard on Auditing (ISA)

حسابرسان دارای ویژگی‌های شخصیتی هستند که بر ارتباطات اجتماعی آن‌ها مؤثر است و با توجه به نیاز جامعه به عنوان پاسخ‌خواه از یک سو و نیاز حرفه به جهت پاسخگویی از سوی دیگر، تقویت ارتباطات اجتماعی مؤثر حسابرسان و افزایش کیفیت حسابرسی، ضرورت انجام پژوهش در این زمینه دوچندان می‌شود.

ارتباطات اجتماعی حسابرسان، از موضوعاتی است که در پژوهش‌های داخلی کمتر به آن توجه شده؛ به‌طور مثال فخاری و همکاران (۱۳۹۷) نقش ارتباط اجتماعی و حرفه‌ای اعضای کمیته حسابرسی با ارزیابی ریسک گزارشگری متقلبانه شرکت را بررسی کردند یا بانی و همکاران (۱۳۹۸)، تأثیر تعهد حرفه‌ای و ایدئولوژی اخلاقی بر کیفیت حسابرسی با نقش میانجی رفتار اخلاقی حسابرسان شرکت‌های دولتی مورد مطالعه قرار دادند. اما در این پژوهش از دیدگاه تئوری "شبهت هدف" به ارتباطات اجتماعی حسابرسان توجه شده و ارتباطات حسابرسان با توجه به میزان هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی هر فرد مورد توجه قرار گرفته، همچنین نقش میانجی دو متغیر تأثیرگذار که سازمان‌ها بسیار با آن مواجه هستند، یعنی فرسودگی شغلی و تعهد حرفه‌ای حسابرسان، مورد بررسی قرار می‌گیرد. بنابراین با توجه به شکاف پژوهشی موجود، این مقاله می‌تواند به اعتلای دانش حسابرسی کمک نماید و همچنین می‌تواند، مورد توجه مدیران مؤسسات حسابرسی و سازمان‌های مرتبط قرار گیرد که در نهایت سبب ارتقای کیفیت حسابرسی گردد. با توجه به مطالب ذکر شده در بالا، هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر ارتباطات اجتماعی حسابرسان در تعامل با شرکت، همکاران و مشتریان آن‌ها بر کیفیت حسابرسی با نقش میانجی فرسودگی شغلی و تعهد حرفه‌ای است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

ارتباطات اجتماعی حسابرسان و کیفیت حسابرسی

وابستگی متقابل حسابرسان، سازمان و مشتریان باعث شکل‌گیری ارتباطات اجتماعی شده است. به نظر می‌آید، روابط مثبت اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر بگذارد. برای کیفیت حسابرسی تعاریف متعددی ذکر شده است. از دیدگاه استفاده‌کنندگان گزارش‌های مالی، کیفیت بالای حسابرسی یعنی این که تحریف بااهمیتی در حسابرسی وجود نداشته است. مؤسسات حسابرسی، کیفیت بالای حسابرسی را براساس میزان مؤثر بودن در برابر چالش‌های بازرسی یا دعاوی حقوقی دانسته‌اند [۲۴]. کیفیت حسابرسی بالاتر، اطمینان بخشی بیشتری از کیفیت گزارشگری مالی فراهم آورده است [۱۴]. در تئوری شبهت هدف بیان می‌شود که کارکنان با توجه به اهداف خود، نسبت به قسمت‌های مختلف محل کار، رفتار و نگرش متفاوت دارند [۲۵]. نگرانی‌های یک کارمند مانند حمایت از او باعث بالا رفتن فداکاری و تعهد کارمند نسبت به حمایت‌کننده و تلاش برای دستیابی به اهداف سازمان می‌شود. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد، ارتباطات اجتماعی باعث تعهد در محیط کار و دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود [۲۳].

مدت‌هاست که از تئوری ارتباطات اجتماعی برای توضیح نگرش و رفتار افراد نسبت به سازمان استفاده می‌شود [۱۳]. برخلاف ماهیت کوتاه‌مدت ارتباطات اقتصادی، ارتباطات اجتماعی مستلزم تعامل رابطه

محور، مشارکت و مزایای بدون حساب و تمرکز بلندمدت می‌باشد [۲۷]. وجود ارتباطات اجتماعی، منجر به تسهیم اطلاعات میان افراد شده و اعتماد میان آن‌ها را افزایش می‌دهد [۴]. به‌طور مثال در پژوهش هی و همکاران (۲۰۱۷) اثر روابط اجتماعی بین حسابرسان و کمیته حسابرسی بررسی شد. نتایج این پژوهش نشان داد، روابط اجتماعی باعث تسهیل در انتقال اطلاعات شده و به حسابرسان در کشف تحریف‌های با اهمیت کمک می‌کند، اما احساس صمیمیت بیش از حد، بعد نظارت حسابرسان در فرایند گزارشگری را کاهش می‌دهد؛ بنابراین پیامد منفی روابط اجتماعی، در کیفیت حسابرسی پایین‌تر و حق‌الزحمه حسابرسی بالاتر خود را نشان داده است [۱۸]. یومان و همکاران (۲۰۲۲)، با استفاده از تحلیل بصری به بررسی شیوه‌های ارتباطات اجتماعی در مؤسسات حسابرسی پرداختند. نتایج نشان داد، مؤسسات حسابرسی در اروپا به خاطر کسب مشروعیت، شیوه‌های ارتباطاتی خود را در معرض دید عموم قرار می‌دهند [۳۴].

تلاش مؤسسات حسابرسی در جهت کسب مشروعیت، موجب شده است که حسابرسان متناسب با هویت اجتماعی خود به این فشارها، واکنش و پاسخ‌های متفاوتی داشته باشد، در نتیجه کیفیت حسابرسی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد [۱]. استرس و فرسودگی شغلی شامل جو سازمانی، ارتقاء کارکنان، محیط شغلی و سازگاری با محیط و واکنش‌های رفتاری و فیزیکی با عملکرد شغلی رابطه معناداری داشته است [۲۱]. همچنین، هویت حسابرسان تحت تأثیر ارتباط با گروه‌های مختلفی در درون و برون سازمان شکل گرفته است [۳۵]. قدرت این وابستگی باعث می‌شود تا حسابرسان خود را به سمت همسویی با اعتقادات این گروه‌ها بکشانند. با توجه به مطالب ذکر شده، به نظر می‌آید که ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی اثر داشته باشد. بنابراین فرضیه اول پژوهش به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی اثر دارد.

هوش هیجانی

هوش هیجانی مرتبط با ویژگی‌های فردی روان‌شناختی است که باعث افزایش استفاده از رفتار احساسی در محیط شده است [۳۱]. در پژوهش لایباده (۲۰۲۰)، هوش هیجانی به دو نیمه تاریک و روشن تقسیم شده است. در نیمه روشن فرد از هوش هیجانی برای ارتقاء ارتباطات اجتماعی خود استفاده کرده است [۲۶]. افراد برخوردار از سطح بالای هوش هیجانی دارای توانایی ارتباطی و مهارت‌های اجتماعی توسعه‌یافته بوده و قادر هستند رفتارهای خود را آگاهانه هدایت نمایند [۳۲]. نتایج پژوهش هردیانتی و همکاران (۲۰۲۰) نشان داده است که هوش هیجانی در تعدیل رابطه بین شایستگی حسابرسان و کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد [۱۷]. ویریاسی^۱ و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی تأثیر عوامل استرس‌زای شغلی شامل ابهام، تعارض و ازدیاد نقش بر فرسودگی شغلی حسابرسان از طریق متغیر مداخله‌گر هوش هیجانی پرداختند. نتایج نشان داد، هوش هیجانی به عنوان عامل تضعیف‌کننده اثر ابهام، تعارض و ازدیاد نقش بر

^۱ Wiryathi, et al.

فرسودگی شغلی حسابرسان در مؤسسات حسابداری اندونزی شناخته شده است [۳۶]. اجداکان و ادمادیا^۱ (۲۰۱۴) نشان دادند سرمایه روان‌شناختی مانند هوش هیجانی با فرسودگی شغلی رابطه‌ای معنادار دارد [۳۰]. با توجه به مطالب ذکر شده، در این پژوهش به بررسی اثر هوش هیجانی بر ارتباطات اجتماعی حسابرسان پرداخته می‌شود. بنابراین فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر است.

فرضیه دوم: هوش هیجانی بر ارتباطات اجتماعی حسابرسان تأثیرگذار است.

رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی به معنی این است که فرد فراتر از وظیفه‌ی خود در جامعه عمل کرده است. تأثیر مثبت رفتار شهروندی سازمانی، بر رفتارهای فردی و سازمانی به طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تحقیقاتی نظیر ارتسان و آسی^۲ (۲۰۲۱) نشان داده است، اعتماد به مدیران باعث افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی مانند نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، ادب شده است [۱۵]. همچنین، رفتار شهروندی سازمانی، سبب بهبود عملکرد مؤثر سازمان شده و بر روابط اجتماعی تأثیر مثبت می‌گذارد [۱۶]. هرتفیلد (۲۰۱۲) بیان کرده است، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی والاتر باعث تقویت ارتباطات اجتماعی مثبت خواهد شد [۱۹]. در واقع، از آنجاکه حرفه حسابرسی به شدت بر مسئولیت‌های اجتماعی حسابرسان و کارگروهی متکی است، در نتیجه انتظار می‌رود که بروز رفتارهای حرفه‌ای حسابرسان در قالب رفتار شهروندی سازمانی، به عملکردهای مطلوب حسابرسان در بررسی صورت‌های مالی کمک نماید [۱۲]. با توجه به مطالب ذکر شده، بررسی اثر رفتار شهروندی سازمانی بر ارتباطات اجتماعی حسابرسان از جمله مسائل مورد بررسی در این پژوهش است؛ بنابراین فرضیه سوم به صورت زیر خواهد بود:

فرضیه سوم: رفتار شهروندی سازمانی بر ارتباطات اجتماعی حسابرسان اثرگذار است.

فرسودگی شغلی حسابرسان

فرسودگی شغلی، خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی بر اثر کار طولانی مدت و طاقت فرسا تعریف شده است. شواهد نشان داده است، در فصل‌های با مشتریان زیاد و شلوغی کار، فرسودگی شغلی باعث کاهش کیفیت حسابرسی شده است [۱۱]. سینگ (۲۰۱۸) نشان داده است، ارتباطات شغلی در سازمان‌ها با کاهش فرسودگی شغلی میان کارکنان، سبب افزایش کیفیت عملکرد آن‌ها می‌شود [۳۳]. ماسلاچ (۲۰۰۱) شش عامل سازمانی از جمله ارتباطات اجتماعی ضعیف در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر دانسته است [۲۸]. استرس و فرسودگی شغلی در حرفه حسابرسی اغلب دارای رابطه‌ای منحنی شکل با عملکرد شغلی حسابرسان است [۲۹]. اظهار نظر تحت استرس بالا و فرسودگی شغلی باعث اختلال در عملکرد حسابرسان شده و اظهار نظر حرفه‌ای آن‌ها را تحت تأثیر قرار داده است [۸]. با توجه به مطالب ذکر شده، احتمالاً متغیرهای فرسودگی شغلی، کیفیت حسابرسی و ارتباطات اجتماعی حسابرسان با یکدیگر در ارتباط هستند.

¹ Ojedokun & Idemudia

² Ertosun & Aşçı

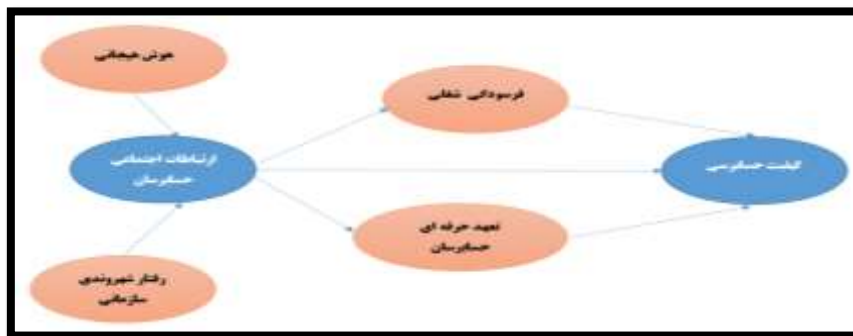
فرضیه چهارم: ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر فرسودگی شغلی حسابرسان اثرگذار است.
فرضیه پنجم: فرسودگی شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابداری اثرگذار است.
فرضیه ششم: ارتباطات اجتماعی حسابرسان از طریق کاهش فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابداری اثرگذار است.

تعهد حرفه‌ای حسابرسان

تعهد حرفه‌ای نمایانگر وابستگی و احساس هویت فردی نسبت به یک شغل است که تأثیر بسزایی در افزایش کیفیت و کارایی شخص در انجام وظایف حرفه‌ای داشته است [۹]. باکوس و اسپانیوس پیکس^۱ (۲۰۱۸)، در بررسی تعهد حسابرسان و فرهنگ اخلاقی شرکت‌ها بر ارزش‌های حرفه‌ای و رفتار حسابرسان نشان داده‌اند که فرهنگ‌های اخلاقی شرکت‌ها بر تعهد حسابرسان به منافع عمومی و تصمیم‌گیری اخلاقی آن‌ها تأثیر گذاشته است [۱۰]. بانی و همکاران (۱۳۹۸)، شواهدی در مورد مؤلفه‌های اخلاقی مؤثر بر کیفیت حسابداری ارائه داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که تعهد حرفه‌ای و ایدئولوژی اخلاقی، بر کیفیت حسابداری و رفتار اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری داشته است [۳]. دریانی و عزیز (۱۳۹۷)، در بررسی رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابداری نشان دادند که شک و تردید حرفه‌ای به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر و تأثیرگذار بر ارتباط اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت حسابداری است [۵]. با توجه به مطالب ذکر شده، پیش‌بینی می‌شود متغیرهای تعهد حرفه‌ای، کیفیت حسابداری و ارتباطات اجتماعی حسابرسان با یکدیگر در ارتباط باشند.

فرضیه هفتم: ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان اثرگذار است.
فرضیه هشتم: تعهد حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابداری اثرگذار است.
فرضیه نهم: ارتباطات اجتماعی حسابرسان از طریق تعهد حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابداری اثرگذار است.

با توجه به فرضیه‌های بیان‌شده، مدل مفهومی تحقیق به‌صورت شکل شماره (۱) است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

¹ Barrainkua & Espinosa Pike

روش پژوهش

با توجه به آنکه در این پژوهش، ارتباطات اجتماعی حسابرس و کیفیت حسابرسی مورد بررسی قرار می‌گیرد، از نظر هدف کاربردی و از حیث روش پیمایشی است. برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر نرم‌افزار **Smart PLS** و نیز برای تحلیل اثر متغیر میانجی از روش بارون و کنی (۱۹۸۶) و آزمون سوئل استفاده گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه است که در جدول (۱) پرسش مربوط به هر متغیر معرفی شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه، در ابتدا پرسشنامه بین ۳۰ نفر از اعضای نمونه پیش‌آزمون گردید و نتایج با ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که نتایج در جدول (۱) آورده شده که نشان از پایایی قابل قبول آن است.

جدول ۱. ویژگی پرسشنامه پژوهش

متغیر	منبع	ابعاد	مقیاس	پایایی
هوش هیجانی	سیبیریا شرینگ (۱۹۹۶)	خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزگی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی	طیف لیکرت پنج درجه‌ای (همیشه، اغلب، اوقات، به ندرت، هیچ‌وقت)	۰/۷۶۳
رفتار شهروندی سازمانی	اورگان و کانوسکی /ترجمه اسلامی (۱۳۸۶)	نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه	طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم)	۰/۷۳۷
فرسودگی شغلی	ماسلاچ و جکسون / (۱۹۸۱) ترجمه مقیم و همکاران (۱۳۸۸)	خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، درگیری.	طیف لیکرت پنج درجه‌ای (هرگز، سالی چند بار، چند ماه، هفته‌ای چند بار، هرروز)	۰/۸۶۵
تعهد حرفه‌ای حسابرسان	شافر (۲۰۱۶)	-	طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم،	۰/۷۳۲

	نظری موافقم، کاملاً (موافقم)			
۰/۷۱۰	طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم)	-	مادسون و همکاران (۲۰۰۵)	ارتباطات اجتماعی حسابرسان
۰/۷۴۹	طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم)	مدیریت و رهبری؛ کیفیت حرفه‌ای؛ هدف و مأموریت؛ ارزش مشتری.	نچل و همکاران (۲۰۱۳)؛ سروون و همکاران (۱۹۹۱)	کیفیت حسابرسی
۰/۹۲۴	-	-	-	مجموع پرسشنامه‌ها

نظرات مورد بررسی در این پژوهش، از حسابرسان مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۰ اخذ شده است. انتخاب نمونه به صورت تصادفی انجام شد و به دلیل ریزش احتمالی تعداد نمونه، ۱۷۰ پرسشنامه توزیع گردید و در نهایت با دریافت ۱۲۰ پرسشنامه، روند نمونه‌گیری متوقف گردید.

نتایج پژوهش

یافته‌های پژوهش، به صورت آمار توصیفی و مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شده است.

آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی

در جدول ۲، آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی ارائه شده است.

جدول ۲. آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیر	مؤلفه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	متغیر	مؤلفه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۸۶	٪۷۱/۶۷	تحصیلات	کارشناسی	۲۲	٪۱۸/۳۳
	زن	۳۴	٪۲۸/۳۳		کارشناسی ارشد	۷۲	٪۶۰
سن	۲۰-۳۰	۱۷	٪۱۴/۱۷		دکتری	۲۶	٪۲۱/۶۷
	۳۱-۴۰	۸۰	٪۶۶/۶۷	۰-۵	۸	٪۶/۶۷	
				سابقه کار			

٪۲۶/۶۷	۳۲	۶-۱۰		٪۱۲/۵۰	۱۵	۴۱-۵۰	سمت
٪۲۰	۲۴	۱۱-۱۵		٪۶/۶۶	۸	بیش از ۵۰ سال	
٪۲۰	۲۴	۱۶-۲۰		٪۳۷/۵۰	۴۵	حسابرس	
٪۲۶/۶۶	۳۲	بیش از ۲۰ سال		٪۲۴/۱۷	۲۹	حسابرس ارشد	
٪۱۰۰	۱۲۰	مجموع		٪۲۰/۸۳	۲۵	سرپرست	
				٪۱۷/۵۰	۲۱	شریک/مدیر	

روش مدل‌سازی معادلات ساختاری

در ابتدا، پایایی و روایی متغیرهای پژوهش با ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سنجیده شد و مدل به‌طور مناسب تعدیل گردید. نتایج در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

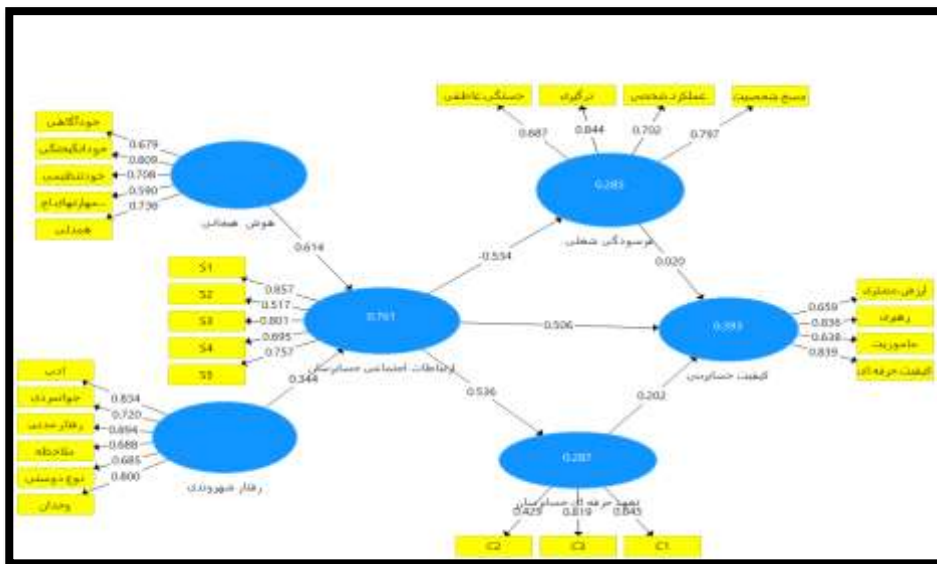
جدول ۳، شاخص‌های روایی و پایایی

متغیرهای پنهان	AVE	CR	آلفای کرونباخ	متغیرهای پنهان	AVE	CR	آلفای کرونباخ
هوش هیجانی	۰/۵۰۱	۰/۷۵۲	۰/۷۴۷	تعهد حرفه‌ای حسابرسان	۰/۷۵۴	۰/۷۴۳	۰/۷۵۰
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۹۹	۰/۸۷۸	۰/۸۶۵	فرسودگی شغلی	۰/۵۷۸	۰/۷۸۷	۰/۷۵۸
ارتباطات اجتماعی حسابرسان	۰/۸۵۱	۰/۸۲۵	۰/۷۸۰	کیفیت حسابرسی	۰/۵۶۱	۰/۸۳۴	۰/۷۴۰

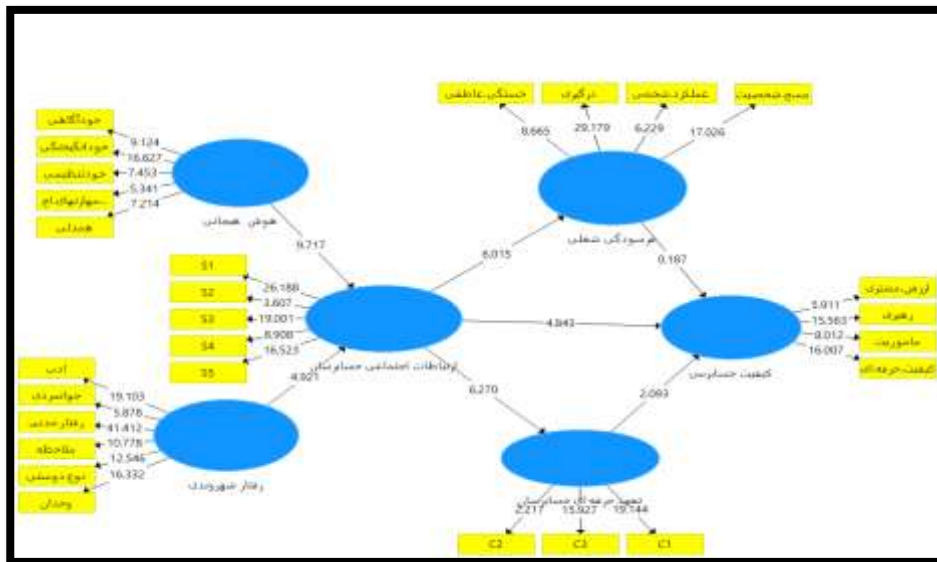
آلفای کرونباخ معیاری برای سنجش پایایی و سنجش مناسب برای ارزیابی پایداری درونی محسوب می‌شود؛ همچنین پایایی ترکیبی، پایایی سازه‌ها را با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر به دست می‌آورد که مقدار قابل قبول برای هر دوی آن‌ها مقادیر بالاتر از ۰/۷ است. با توجه به نتایج جدول (۳)، متغیرها دارای پایایی قابل قبول هستند. برای سنجش روایی، از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده که میزان همبستگی هر سازه با معرف‌های آن را نشان می‌دهد. مقدار ملاک برای مناسب بودن آن، مقادیر بالاتر از ۰/۵ در نظر گرفته شده است، با توجه به نتایج جدول (۳)، متغیرها دارای روایی مناسبی نیز هستند.

پس از بررسی پایایی و روایی متغیرها، به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. برای سنجش کفایت مدل از ضریب تعیین استفاده شده است. ضریب تعیین (R^2) واریانس توضیحی یک متغیر درون‌زا

را نسبت به واریانس کل آن توسط متغیرهای برون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. برای این شاخص مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۶۷۰ قوی، بزرگ‌تر از ۰/۳۳۳ متوسط و کمتر از ۰/۱۹۰ ضعیف تلقی می‌شود.



شکل ۲، مدل در حالت ضرایب معنی‌داری



شکل ۳، نتایج آزمون t-value

نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش با سطح اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴، نتایج فرضیه‌های پژوهش

نتیجه فرضیه	جهت	ضریب مسیر	P-value	t-value	R ²	مسیر
عدم رد	مثبت	۰/۵۰۶	۰/۰۰۰	۴/۸۴۳	۰/۳۹۳	ارتباطات اجتماعی حسابرسان - < کیفیت حسابرسی
عدم رد	مثبت	۰/۶۱۴	۰/۰۰۰	۹/۷۱۷	۰/۷۶۱	هوش هیجانی -> ارتباطات اجتماعی حسابرسان
عدم رد	مثبت	۰/۳۴۴	۰/۰۰۰	۴/۹۲۱	۰/۷۶۱	رفتار شهروندی سازمانی -> ارتباطات اجتماعی حسابرسان
عدم رد	منفی	-۰/۵۳۴	۰/۰۰۰	۶/۰۱۵	۰/۲۸۵	ارتباطات اجتماعی حسابرسان -> فرسودگی شغلی
رد	مثبت	۰/۰۲۰	۰/۸۵۲	۰/۱۸۷	۰/۳۹۳	فرسودگی شغلی -> کیفیت حسابرسی
عدم رد	مثبت	۰/۵۳۶	۰/۰۰۰	۶/۲۷۰	۰/۲۸۷	ارتباطات اجتماعی حسابرسان -> تعهد حرفه‌ای حسابرسان
عدم رد	مثبت	۰/۲۰۲	۰/۰۳۷	۲/۰۹۳	۰/۳۹۳	تعهد حرفه‌ای حسابرسان -> کیفیت حسابرسی

در ارتباط با فرضیه اول (تأثیر ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی)، همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار آماره t برابر ۴/۸۴۳ شده که از ۱/۹۶ بیشتر بوده و مقدار **P-Value** برابر ۰/۰۰۰ شده که از سطح خطای پژوهش (۰/۰۵) کمتر بوده، همچنین علامت بار عاملی مثبت است که نشان از تأثیر مستقیم دارد، بنابراین فرضیه اول رد نشده و می‌توان در سطح ۹۵ درصد بیان کرد که ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر معنی‌داری دارد. در ارتباط با فرضیه دوم (تأثیر هوش هیجانی بر ارتباطات اجتماعی حسابرسان)، مقدار آماره t برابر ۹/۷۱۷ شده که از ۱/۹۶ بیشتر بوده و فرضیه دوم رد نشده است. در ارتباط با فرضیه سوم (تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر ارتباطات اجتماعی حسابرسان)، مقدار آماره t برابر ۴/۹۲۱ شده که از ۱/۹۶ بیشتر بوده، در نتیجه فرضیه سوم نیز رد نشده است. در ارتباط با فرضیه چهارم (تأثیر ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر فرسودگی شغلی)، همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، مقدار آماره t برابر ۶/۰۱۵ شده که از ۱/۹۶ بیشتر بوده، همچنین ضریب مسیر برابر ۰/۵۳۴ - شده که منفی بودن بار عاملی نشان از اثر معکوس دارد، بنابراین فرضیه چهارم رد نشده و می‌توان در سطح ۹۵ درصد بیان کرد که ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر فرسودگی شغلی حسابرسان اثرگذار است؛ به عبارت دیگر، افزایش ارتباطات اجتماعی حسابرسان سبب کاهش فرسودگی شغلی می‌شود. در ارتباط با فرضیه پنجم (تأثیر فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی)، مقدار آماره t برابر ۲/۰۹۳ شده

که از ۱/۹۶ کمتر بوده و مقدار **P-Value** برابر ۰/۸۵۲ شده که از سطح خطای پژوهش (۰/۰۵) بیشتر بوده، بنابراین فرضیه پنجم رد شده است. در ارتباط با فرضیه هفتم (تأثیر ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان)، مقدار آماره t برابر ۶/۲۷۰ شده که از ۱/۹۶ بیشتر بوده، بنابراین فرضیه هفتم رد نشده است. در نهایت، در فرضیه هشتم (تأثیر تعهد حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی)، مقدار آماره t برابر ۲/۰۹۳ شده که از ۱/۹۶ بیشتر بوده و نیز مقدار سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کمتر شده (۰/۰۳۷)، بنابراین فرضیه هشتم رد نشده و به عبارتی دیگر، تعهد حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی اثرگذار است.

آزمون فرضیه‌های میانجی

برای آزمون اثر متغیر میانجی، از روش بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده شده است. سه شرط توسط بارون و کنی (۱۹۸۶) ارائه شده که عبارتند از: (۱) متغیر مستقل بر متغیر میانجی اثر داشته باشد. (۲) متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته در یک رگرسیون از متغیر مستقل بر متغیر وابسته تأثیر داشته باشد. (۳) متغیر میانجی بایستی بر متغیر وابسته در یک رگرسیون از متغیرهای مستقل و بر متغیر وابسته تأثیر داشته باشد.

در فرضیه ششم که بیان می‌دارد: «ارتباطات اجتماعی حسابرسان از طریق کاهش فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی اثرگذار است»، سه شرط بررسی شد. با توجه به نتایج جدول (۴) شرط اول و دوم تأیید می‌شود؛ یعنی ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر فرسودگی شغلی حسابرسان و نیز بر کیفیت حسابرسی اثرگذار است ولی شرط سوم برقرار نیست؛ بنابراین با بررسی سه شرط بارون و کنی (۱۹۸۶)، فرضیه ششم رد می‌شود و متغیر «فرسودگی شغلی» اثر میانجی در رگرسیون بین ارتباطات اجتماعی حسابرسان و کیفیت حسابرسی ندارد.

در فرضیه نهم که عنوان شد: «ارتباطات اجتماعی حسابرسان از طریق تعهد حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی اثرگذار است»، سه شرط فوق بررسی شد. با توجه به نتایج جدول (۴) هر سه شرط روش بارون و کنی (۱۹۸۶) وجود دارد، بنابراین فرضیه نهم رد نمی‌شود.

علاوه بر روش بارون و کنی (۱۹۸۶)، آزمون سوبل به‌عنوان آزمون تکمیلی، برای بررسی اثر میانجی به کار رفت. نتایج آزمون سوبل در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول ۵، نتایج آزمون سوبل برای اثر متغیر میانجی

نتیجه	خطای استاندارد	سطح معنی‌داری	آماره Z	فرضیه
رد	۰/۰۵۶	۰/۸۴۹	۰/۱۹۰	ارتباطات اجتماعی حسابرسان - فرسودگی شغلی - کیفیت حسابرسی
عدم رد	۰/۰۵۴	۰/۰۴۸	۱/۹۷۵	ارتباطات اجتماعی حسابرسان - تعهد حرفه‌ای حسابرسان - کیفیت حسابرسی

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش شواهدی را از اثر ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی نشان می‌دهد. یافته‌های به دست آمده مشخص می‌سازد که ارتباطات اجتماعی حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار بر کیفیت حسابرسی دارد. دلیل این امر را این‌گونه می‌توان تفسیر کرد، روابط اجتماعی مثبت حسابرسان باعث تسهیل در کسب اطلاعات می‌شود، بنابراین در کشف تحریف‌های با اهمیت به حسابرسان کمک می‌کند. همچنین ارتباطات اجتماعی مثبت حسابرسان باعث شکل‌گیری هویتی منحصربه‌فرد در محیط کار می‌شود. مطالعات صورت گرفته توسط ویلسون (۲۰۱۸)، حسیح و همکاران (۲۰۰۴)، ابراهیم زاده و همکاران (۱۴۰۰)، هی و همکاران (۲۰۱۷) همسو با نتایج فرضیه اول پژوهش هست. همچنین، هی و همکاران (۲۰۱۷) در نتایج پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند، صمیمیت بیش از اندازه حسابرسان با سازمان، اثر معکوس بر کیفیت حسابرسی دارد که با نتایج این پژوهش، سازگاری ندارد.

از سوی دیگر، فرضیه دوم و سوم پژوهش شواهدی از وجود ارتباط مثبت و معنادار متغیرهای هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی بر ارتباطات اجتماعی حسابرسان را نشان می‌دهد. افراد برخوردار از سطح بالای هوش هیجانی دارای توانایی ارتباطی و مهارت‌های اجتماعی بوده و قادر هستند رفتارهای خود را آگاهانه هدایت نمایند [۳۶]. همچنین می‌توان تفسیر کرد، نوع‌دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه که از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی است، باعث بهبود عملکرد فرد در سازمان شده و در نهایت باعث ارتقای روابط اجتماعی حسابرسان در محیط کار می‌شود. نتایج این پژوهش همسو با نتایج اکودوبا و همکاران (۲۰۲۱)، لاباده (۲۰۲۰)، اویانگ و همکاران (۲۰۱۵)، آرتسون و ارشچی (۲۰۲۱)، فوت و تنگ (۲۰۰۸) و کوهن و همکاران (۲۰۱۷) است.

نتایج فرضیه چهارم پژوهش شواهدی از وجود ارتباط منفی و معنادار بین ارتباط اجتماعی حسابرسان بر متغیر فرسودگی شغلی ارائه می‌دهد. در تفسیر این نتیجه می‌توان استدلال کرد که خستگی فیزیکی و روانی به علت حجم کار زیاد، پاداش پایین، اضطراب بالا باعث تأثیر منفی بر ارتباطات اجتماعی حسابرسان می‌شود. جایارسانا (۲۰۱۷)، به نتایج مشابه دست‌یافته‌اند. در فرضیه هفتم وجود ارتباط مثبت و معنادار متغیر ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان تأیید شده است. ارتباطات اجتماعی حسابرسان بر تمایل و علاقه فرد به ادامه کار با سازمان کمک می‌کند. باعث تقویت حس مسئولیت‌پذیری و تعهد حرفه‌ای می‌شود. نتایج این بخش نیز با پژوهش‌های، بانی و همکاران (۱۳۹۸) همسو می‌باشد. در فرضیه پنجم شواهد نشان می‌دهد، فرسودگی شغلی اثری منفی بر کیفیت حسابرسی داشته است. پژوهشگرانی مانند کریستنسن (۲۰۲۱)، جایارسانا (۲۰۱۷) این نتیجه را تأیید کرده‌اند. خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، درگیری در محیط کار باعث کاهش عملکرد شغلی حسابرسان می‌شود. بنابراین کیفیت حسابرسی را پایین می‌آورد. در فرضیه هشتم، تعهد حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی اثر مثبت و معنادار دارد. همان‌طور که پژوهشگرانی مانند، موسوی شیرینی و همکاران (۱۳۹۴)، باکوس و اسپانیوس‌پیکو (۲۰۱۸)، بانی و همکاران (۱۳۹۸)، دریایی و عزیزی (۱۳۹۷) بیان کرده‌اند؛

تعهد حرفه‌ای حسابرسان از طریق مؤلفه‌های اخلاقی بر کیفیت حسابرسی و عملکرد شغلی حسابرسان تأثیر مثبت دارد.

در فرضیه هشتم، نقش میانجی فرسودگی شغلی بر رابطه بین ارتباطات اجتماعی حسابرسان و کیفیت حسابرسی رد شده است. در فرضیه نهم پژوهش تأیید شده است که ارتباطات اجتماعی حسابرسان از طریق متغیر میانجی تعهد حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌پذیرد. علت آن می‌تواند این امر باشد که ویژگی‌های تعهد حرفه‌ای حسابرسان را به سمت گسترش ارتباطات اجتماعی در محیط کار و سپس کشف تبانی و تحریف‌های با اهمیت می‌کشاند؛ زیرا یکی از اهداف حسابرسی، افزایش کیفیت حسابرسی است.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود، مؤسسات حسابرسی دوره‌های آموزشی برای ارتقای هوش هیجانی و گسترش رفتار شهروندی سازمانی برای حسابرسان برگزار کنند؛ چراکه هوش هیجانی نقش مهمی در کنترل و مدیریت هیجان‌ها دارد و در نهایت باعث گسترش ارتباطات اجتماعی حسابرسان می‌شود. همچنین پیشنهاد می‌شود اختیارات بیشتری به حسابرسانی که دارای مهارت‌های اجتماعی بهتری هستند، تفویض شود، زیرا آن‌ها قادرند به طور آزادانه عواطف خود را تحت نظر قرار دهند. حسابرسان با توجه به میزان تحصیلات و سابقه خدمتشان در موسسه به کار گرفته شوند که این موارد از عوامل تعیین‌کننده رفتار شهروندی مناسب است. امنیت شغلی و مزایای مناسب به حسابرسان در کاهش فرسودگی شغلی کمک می‌کند. همچنین حسابرسان خود را به‌عنوان یکی از اعضای حرفه به حساب می‌آورند و در رسیدن به اهداف حرفه به جامعه حسابرسی کمک شایانی می‌کنند. به نظر می‌رسد در رابطه بین ارتباطات اجتماعی حسابرسان و کیفیت حسابرسی متغیرهای دیگری (نظیر اهمال کاری سازمانی و رضایت شغلی) نیز دخیل باشند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، پژوهشگران متغیرهای مرتبط را مورد بررسی قرار دهند.

فهرست منابع

۱. ابراهیم‌زاده، طاهر، نوراله زاده، نورو، خسروی پور، نگار. (۱۴۰۰). "بررسی اثرات مشترک هویت اجتماعی و فشارهای نهادی بر کیفیت حسابرسی". **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۱۰(۳۸)، ۳۶۱-۳۷۹.
۲. اسماعیلی کیا، غریبه. (۱۳۹۷). "استقرار کمیته حسابرسی در بخش عمومی ایران: نگرش خبرگان، اعضای حرفه و دانشگاه". **حسابداری دولتی**، ۴(۲)، ۱۱۵-۱۳۴.
۳. بانی، محمود، فغانی ماکرانی، خسرو، ذبیحی، علی. (۱۳۹۸). "تأثیر تعهد حرفه‌ای و ایدئولوژی اخلاقی بر کیفیت حسابرسی با نقش میانجی رفتار اخلاقی حسابرسان شرکت‌های دولتی با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری". **حسابداری دولتی**، ۶(۱)، ۸۱-۹۶.
۴. بختیاری، جواد، پورزمانی، زهرا، رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۸). "رابطه مداری و استقلال حسابرسان: نظریه پیوند اجتماعی". **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۸(۳۰)، ۲۷-۴۰.

۵. دریائی، عباسعلی، عزیزی، اکرم. (۱۳۹۷). "رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان با کیفیت حسابرسی (با توجه به نقش تعدیل‌کننده شک و تردید حرفه‌ای)". **دانش و حسابداری مالی**، ۵ (۱)، ۷۹-۹۹.
۶. صفویه، افسانه (۱۳۹۵). **هوش هیجانی و سبک رهبری آموزشی**. تهران: مینوفر.
۷. فخاری، حسین، رجب دری، حسین، خانی‌ذلان، امیررضا. (۱۳۹۷). "مطالعه نقش ارتباط اجتماعی و حرفه‌ای اعضای کمیته حسابرسی با ارزیابی ریسک گزارشگری متقلبانه شرکت". **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی**، ۲۵ (۲)، ۲۳۳-۲۵۰.
۸. مرویان حسینی، زهرا، لاری دشت بیاض، محمود. (۱۳۹۴). "بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان". **حسابداری سلامت**، ۴ (۱)، ۸۰-۵۷.
۹. موسوی شیرینی، محمود، صالحی، مهدی، احمد نژاد، محمد. (۱۳۹۴). "بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی حسابرسان با رفتار حسابرسی ناکارآمد". **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۷ (۲۷)، ۳۴-۵۳.
10. Barrainkua I., Espinosa Pike M. (2018), "The influence of auditors' Commitment to independence Enforcement and firms' ethical culture on Auditors' professional values and behavior", **Research on Professional Responsibility And Ethics in accounting**, 21, 17-52.
11. Christensen, B. E., Newton, N. J., Wilkins, M. S. (2021). "How Do Team Workloads and Team Staffing Affect the Audit? Archival Evidence from U.S., Audits". **Accounting, Organizations and Society**, 92, 361-368.
12. Cohen, J. R., Dalton, D. W., Harp, N. L. (2017). "Neutral and presumptive doubt perspectives of professional skepticism and auditor job outcomes, Accounting", **Organizations, and Society**, 62, 1-20.
13. Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017), "Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies". **Academy of Management Annals**, 11(1), 1-38.
14. Defond, M., Zhang, J. (2014). "A review of archival auditing research". **Journal of Accounting and Economics**, 58(2-3), 275-326.
15. Ertosun, Ö. G., Aşçı, M. S. (2021). "The Impact of Trust in Leaders on Organizational Citizenship Behavior of Employees". **Journal of International Trade, Logistics, and Law**, 7(1), 118-129.
16. Foote, D.A., Tang, Li, Th., Li-Ping Tang, Th. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams? **Management Decision**, 46 (6), 933-947.
17. Hardianti, A., Alimuddin, A., & Syamsuddin, S. (2022). The effect of work experience, integrity and competence of auditors on audit quality with emotional intelligence as a moderating variable (Case Study on

- BPKP South Sulawesi Province). **International Journal of Social Science**, 1(5), 799–808. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i5.1325>.
18. He, X., Pittman, J., Rui, O., Wu, D. (2017). “Do Social Ties between External Auditors and Audit Committee Members Affect Audit Quality”? **The Accounting Review**, 92.
 19. Hearthfield, S. M. (2012). “Keys to Employee Satisfaction: What You Can Do to Increase Employee Satisfaction”, http://humanresources.about.com/od/employeesatisfaction/a/employee_satisfaction.
 20. Herda, D. N., Lavelle J.J. (2021). “How and why auditors’ social exchange relationships with their firm, colleagues, and clients influence their attitudes and behaviors: Implications for audit quality”, **Business Horizons**.
 21. Hsieh, H. L., Huang, L. C., Su, K. J. (2004). “Work Stress and Job Performance in the Hi-tech Industry: A Closer View for Vocational Education”, **World Transactions on Engineering and Technology Education**, 3(1), 17-34.
 22. IAASB. (2020). **International Standard on Auditing 220 (Revised), Quality Management for an Audit of Financial Statements**. <https://www.iaasb.org/publications/international-standard-auditing-220-revised-quality-management-audit-financial-statements>.
 23. Klein, H. J., Brinsfield, C. T., Cooper, J. T. (2020). “The experience of commitment in the contemporary workplace: An exploratory reexamination of commitment model antecedents”. **Human Resource Management**.
 24. Knechel, W.R., Krishnan, G.V., Pevzner, M., ShefchiK, L. B., Velury, U. (2013). “Audit quality: Insights from the academic literature”. **A Journal of Practice & Theory**, 32(1), 385-421.
 25. Lavelle, J. J., Rupp, D. E., Brockner, J. (2007). “Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model”, **Journal of Management**. 33(11), 841-866.
 26. Lubbadah, T. (2020). “Emotional intelligence and leadership-The dark and bright”. **Modern Management Review**, 27 (1). 39-50.
 27. Martinow, K., A.Moroney, R., Harding, N. (2020). “Auditor commitment and turnover intentions following negative inspection findings: The effects of regulator enforcement style and firm response”. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, 39(4), 143-165.
 28. Maslach, Ch. (2001). “What Have we Learned about Burnout and Health”? **Psychology & Health**, 16 (5): 607-612.

29. MohdNor, M.N. (2011). "Auditor Stress: Antecedents and Relationships to Audit Quality", **M. A. Thesis in Accounting, Edith Cowan University, School of Accounting, Finance and Economics.** <https://ro.ecu.edu.au/theses/403>.
30. Ojedokun, O., Idemudia, E. S. (2014). "Burnout among Paramilitary Personnel in Nigeria: A Perspective from Conservation of Resources Theory". **South African Journal of Psychology**, 44 (1), 106–117. <https://doi.org/10.1177/0081246313516256>.
31. Okwuduba, Emmanuel Nkemakolam, Nwosu, Kingsley Chinaza, Ebele Chinelo, Okigbo, Naomi Nkiru, Samuel, Chinwe Achugbu. (2021). "Impact of intrapersonal and interpersonal emotional intelligence and self-directed learning on academic performance among pre-university science students". **Heliyon**, 7(3), e06611.
32. Ouyang, Zh., Sang, J., Li, P., Peng, J. (2015). "Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China". **Personality and Individual Differences**, 76, 147-152.
33. Singh, V., Singh, M. (2018). "A Burnout Model of Job Crafting: Multiple Mediator Effects on Job Performance". **IIMB Management Review**, 30(4), 305–315.
34. Uman, T., Argento, D., Mattei, G. and Grossi, G. (2022), "Actorhood of the European Court of Auditors: a visual analysis", **Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management.** <https://doi.org/10.1108/JPBAFM-08-2021-0130>.
35. Wiryathi, N. M., Rasmini, N.K., Wirakusuma, M.G. (2014). "Influence of Role Stressors on Auditor's Burnout With Emotional Intelligence As Moderating Variables", **E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana**, 5(3), 227-244.



The Impact of Auditors' Social Communication on Audit Quality

Fatemeh Asnad (PhD)¹©

Ph.D of Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, University of Mazandaran , Babolsar, Iran

Reza Daghani (PhD)

Ph.D of Accounting, Lecturer in Accounting, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaie University, Tehran, Iran

Sahar Yousefizadeh

Ph.D. Candidate, Faculty of Economics and Administrative Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran

(Received: November 6, 2021; Accepted: March 7, 2022)

Auditing is known as a stressful profession, where auditors' social interactions with the organization, members of the audit team, and clients can reduce or increase the challenges of the profession. The purpose of this study is to investigate the effect of auditors' social relationships on audit quality, considering the mediating role of burnout and auditors' professional commitment. The statistical population studied in this study is 120 auditors of auditing firms, members of the Society of Certified Public Accountants of Iran, in 1400. Structural equation modeling has been used to analyze the data, and Baron and Kenny's (1986) method has been used to investigate the mediating role. Findings show that auditors' social relationships have a significant and positive effect on audit quality. Emotional intelligence and organizational citizenship behavior have influenced auditors' social relationships. On the other hand, auditors' social relationships have had a significant effect on burnout and the professional commitment of auditors. On the other hand, auditors' professional commitment affects audit quality, but burnout has no significant effect on audit quality. In addition, burnout did not affect the relationship between auditors' social interactions and audit quality, but auditors' professional commitment affected the relationship between audit quality and auditors' social interactions.

Keywords: Auditors' Social Communication, Auditors' Professional Commitment, Burnout, Audit Quality.

¹ f.asnad@stu.umz.ac.ir © (Corresponding Author)