

The Effect of Organizational Spirituality and Paranoid on Auditor's Dysfunctional Behavior with the Mediation of Moral Judgment and Moral Sensitivity

Iman Zare¹, Mehdi Fazeli² and Khadijeh Rabiee³

1. **Corresponding Author**, Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. **Email:** iman.accounting@pnu.ac.ir
2. Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. **Email:** fazeli@pnu.ac.ir
3. Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. **Email:** k.rabiee@pnu.ac.ir

Article Info

A B S T R A C T

Article Type:

Research Article.

Article History:

Received: 28 August 2024

Revised in revised form: 24 February 2025

Accepted: 16 March 2025

Accepted online: 15 March 2026

Keywords:

Spirituality,
Organizational Paranoid,
Dysfunctional Behavior,
Moral Sensitivity,
Moral Judgment.

JEL Classification:

D23, L21.

Objective: dysfunctional behavior of auditors by reducing audit quality damages the reputation of auditing profession. The need to examine the factors that aggravate or weaken this behavior is evident. Spirituality as a personality value and organizational paranoid as a personality disorder overshadow people's behavior. The aim of the current research is to investigate the effect of spirituality in individual and organizational dimensions and organizational paranoid on the ineffective behavior of auditors with emphasis on the mediating role of judgment and moral sensitivity.

Method: The current research is quantitative in terms of implementation method. The collected data has been analyzed by structural equation method. The statistical population of the research in the time period of 2023 includes auditors working in the auditing profession, 384 people were selected as the research sample using the Cochran sampling method. The research tool is a standard questionnaire.

Results: The findings of the research showed that individual and organizational spirituality, through the mediation of moral judgment, have an adverse effect on auditors' dysfunctional behavior by obtaining the first and third ranks, respectively. Also, organizational paranoid will have a direct and positive effect on auditors' dysfunctional behavior by mediating moral sensitivity by obtaining the second rank.

Conclusion: individual and organizational spirituality, by strengthening moral judgment, reduces auditors' ineffective behavior, and organizational paranoid, by reducing moral sensitivity, causes the emergence of auditors' ineffective behavior. As the first research in the field of organizational paranoid phenomenon and auditing, while developing theoretical foundations, the present research helps audit supervisors in identifying the factors that aggravate or weaken the ineffective behavior of auditors and how it is affected by mediating variables.

Cite this article: Zare, I., Fazeli, M., & Rabiee, Kh. (2026). The effect of organizational spirituality and paranoid on auditor's dysfunctional behavior with the mediation of moral judgment and moral sensitivity. *Journal of Accounting Knowledge*, 17(1), 237-260. <https://doi.org/10.22103/jak.2025.23944.4092>



Publisher: Shahid Bahonar University of Kerman.
© The Author(s).

Introduction

Audit quality largely depends on the behaviors of auditors while performing their duties. Concerns about ineffective auditor behaviors as a factor reducing audit quality are growing (Bonabi-Qadim and Hafezi, 2022). Ineffective auditor behaviors carried out by auditors are usually implemented in the form of data or evidence manipulation, fraud, and deviation from auditing standards (Mariana and Rora, 2018). Given the negative impact of ineffective audit behavior on audit quality, which leads to dissatisfaction of users of audit services and a decrease in the level of public trust in the audit profession (Evanauli and Nazareddin, 2016), the factors that exacerbate or weaken this behavior should be examined in order to implement the necessary preventive or strengthening measures in the organization (Arif Kusumo and Papisofia, 2018).

One of these factors could be spirituality in the workplace and religious beliefs, which play an important role in preventing fraud and reducing the gap between reports and reality, and as a result, reducing audit quality, because a person with high religious beliefs will have high self-monitoring, self-control, and religiosity, which is influenced by the belief in the one God to whom he refers in his decisions (Purnamasri and Amalia, 2015). Ineffective auditor behaviors and, as a result, low audit quality are influenced by the auditors' low moral orientation, and the strengthening of these moral values can take place in the light of religious beliefs that are formed by belief in God (Solistio, 2014). It is expected that spirituality will emerge through the auditors' moral judgment on their behavior. Accordingly, the first objective of the present study is to investigate the effect of spirituality in individual and organizational dimensions on ineffective auditors' behavior with the mediation of moral judgment.

Another factor that causes deviant behaviors at the organizational level and will degrade employee performance is the phenomenon of organizational paranoia (Uzumaka and Gilbert, 2024). Paranoia is considered a personality disorder in which a person interprets the behavior and actions of others with suspicion and doubt as threatening, humiliating, and harmful (Burke et al., 2014). In the process of organizational paranoia, the participation of human resources in organizational decision-making and actions will be reduced, and as a result, organizational productivity and the performance of job groups will decline and the level of errors will increase, which are factors that indicate the maximization of deviant actions (Esmaili et al., 2017). Therefore, organizational paranoia, as the mother of organizational communication disorders, has destructive effects on the performance and deviant behavior of employees (Rutherford, 2023). On the other hand, audit quality is one of the most controversial audit issues that is affected by auditors' deviant behaviors (Angrini and Soriani, 2021 & Bonabi-Qadim and Hafezi, 2021). On the other hand, moral sensitivity under the influence of individual and environmental characteristics can be effective in understanding ethical trends and has been introduced as a threshold for auditors to enter the field of ethical behaviors (Rest, 1986). Organizational paranoia under the environmental process is expected to affect auditors' deviant and ineffective behaviors by reducing auditors' moral sensitivity to the interests of organizational stakeholders.

Accordingly, the present study seeks to find scientific answers to the following three main questions:

Does individual spirituality have a significant effect on auditors' ineffective behavior through the mediation of the role of moral sensitivity?

Does organizational spirituality have a significant effect on auditors' ineffective behavior through the mediation of the role of moral sensitivity?

Does organizational paranoia have a significant effect on auditors' ineffective behavior through the mediation of the role of moral sensitivity?

Method

The present study is a survey study in terms of quantitative method. The research hypotheses were examined using the structural equation method. The analysis was carried out using confirmatory factor analysis and structural equation analysis (path analysis) using LISREL software. The time frame of the study is 2023. In this study, library texts and questionnaires were used to collect research literature and research data. In the first part, the participants were asked about their demographic information. In the second part, the relevant questionnaires were presented to measure the variables. The variables used in this study are divided into three categories: independent, dependent, and mediator. The independent variables of the study are organizational paranoia, organizational spirituality, and individual spirituality. The dependent variable of the study is ineffective auditor behavior, and the variables of moral judgment and moral sensitivity are mediator variables. To measure dysfunctional behavior, a 7-question questionnaire by [Donnelly et al. \(2003\)](#) was used, with a range of 1 to 5 for each question. To measure organizational paranoia, the organizational pessimism questionnaire by [Callaghan et al. \(2010\)](#) was used. For organizational spirituality, a 21-question questionnaire by [Ashmus and Duchon \(2000\)](#) was used, which includes 3 dimensions of meaningful work, feeling of solidarity with colleagues, and alignment with organizational values. Of course, this questionnaire also has a fourth dimension called personal spirituality with 4 questions, but in the present study, a 25-question questionnaire by [Madineh and Zare \(2023\)](#) was used to measure personal spirituality with a religious approach. To measure the moral sensitivity variable, a question was used in the form of 3 scenarios. Accordingly, moral sensitivity is measured with 3 questions. To measure moral judgment, [Lind's \(2006\)](#) Moral Judgment Test was used, which is in the form of answers to two types of riddles. In this test, respondents must judge whether they agree or disagree with the behavior of the riddle character in 12 different discussions.

Sampling Procedures

The statistical population of this study is auditors working in the auditing profession, and using the Cochran formula, 384 research samples were determined for the unknown population and the samples were selected randomly. In order to collect the necessary sample, 478 questionnaires were distributed in person and electronically, and from them, 384 complete and flawless questionnaires were extracted, and finally the collected data were analyzed using the structural equation method and SmartPLS software. For better participation and freedom of action of the respondents, the questionnaires were sent without specifying the name of the respondent and the name of the company so that the respondent could answer with complete freedom.

Results

The first hypothesis of the research is confirmed by a direct and inverse relationship, in other words, increasing individual spirituality will lead to a decrease in auditor ineffective behavior. The second hypothesis is confirmed by a direct and inverse relationship, in other words, increasing organizational spirituality will lead to a decrease in auditor ineffective behavior. The third hypothesis is confirmed by a direct and positive relationship, in other words, increasing individual spirituality will lead to an increase in moral judgment. The third hypothesis is confirmed by a direct and positive relationship, in other words, increasing organizational spirituality will lead to an increase in moral judgment. The fifth hypothesis of the research is confirmed by a direct and inverse relationship, in other words, increasing moral judgment will lead to a decrease in auditor ineffective behavior. The sixth hypothesis of the research is confirmed by a direct and inverse relationship, in other words, increasing moral sensitivity will lead to a decrease in auditor ineffective behavior. The seventh hypothesis is confirmed by a direct and positive relationship, in other words, increasing

4/ The effect of organizational spirituality and paranoid on auditor's dysfunctional behavior with...

organizational paranoia will strengthen auditor ineffective behavior. The eighth hypothesis of the study is confirmed by a direct and inverse relationship, in other words, an increase in organizational paranoia will lead to a decrease in the auditor's moral sensitivity. The ninth hypothesis of the study is confirmed by an indirect and inverse relationship, in other words, an increase in individual spirituality will lead to an increase in moral judgment, which will reduce the auditor's ineffective behavior. Therefore, the tenth hypothesis of the study is confirmed by an indirect and inverse relationship, in other words, an increase in organizational spirituality will lead to an increase in moral judgment, which will reduce the auditor's ineffective behavior. The eleventh hypothesis of the study is confirmed by an indirect and positive relationship, in other words, an increase in organizational paranoia will lead to a decrease in moral sensitivity, which will increase the auditor's ineffective behavior. Finally, the VAF statistic is used to determine the intensity of the indirect effect of the mediating variable. Based on the above formula, the VAF for the ninth, tenth, and eleventh hypotheses is 0.38, 0.35, and 0.41, respectively. This means that in the aforementioned hypotheses, 38, 35, and 41 percent of the total effect of the independent variable on the dependent variable is realized through the indirect effect of the mediating variable, respectively.

Conclusions

According to the findings of the three final hypotheses in response to the main research questions, it can be inferred that in the influence of independent variables on ineffective auditor behavior through auditors' moral judgment and sensitivity, individual spirituality ranked first, organizational paranoia ranked second, and organizational spirituality ranked third. Accordingly, it is suggested that audit firms pay special attention to the spiritual dimension of their behavior and personality when selecting auditors, and it is also suggested that audit firm managers prevent this phenomenon from occurring and ultimately its unethical consequences that overshadow the performance of the profession by examining the antecedents of organizational paranoia. Finally, it is suggested that organizational managers and audit supervisors, while employing religious auditors and preventing the organization from falling into the trap of the paranoid phenomenon by creating a spiritual atmosphere in the organization and holding professional courses with an ethical approach, lead the organization towards not accepting deviant behavior and the lack of organizational status for ineffective auditors. The results of the study are consistent with the results of [Madineh and Zare \(2014\)](#), [Noushfar et al. \(2014\)](#), [Aref Kusumo and Papisofia \(2018\)](#), [Uzumaka and Gilbert \(2024\)](#) and [Barnaby et al. \(2022\)](#).

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Acknowledgements

We would like to thank all those who contributed to the design and completion of the questionnaire by providing advice and participation.

Ethical Considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and misconduct.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

تأثیر معنویت و پارانویید سازمانی بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان با میانجی‌گری قضاوت اخلاقی و حساسیت اخلاقی

ایمان زارع^۱، مهدی فاضلی^۲ و خدیجه ربیعی^۳

۱. نویسنده مسئول، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: iman.accounting@pnu.ac.ir

۲. گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: fazeli@pnu.ac.ir

۳. گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: k.rabiee@pnu.ac.ir

چکیده

هدف: رفتار ناکارآمد حسابرسان با کاهش کیفیت حسابرسی، به اعتبار حرفه حسابرسی لطمه وارد می‌نماید. ضرورت بررسی عوامل تشدید یا تضعیف‌کننده این رفتار مشهود است. معنویت به عنوان یک ارزش شخصیتی و پارانویید سازمانی به عنوان یک اختلال شخصیتی، رفتار افراد را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهند. هدف پژوهش حاضر، بررسی اثرگذاری معنویت در ابعاد فردی و سازمانی و پارانویید سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان با تأکید بر نقش میانجی قضاوت و حساسیت اخلاقی است.

روش: پژوهش حاضر از لحاظ شیوه اجرا کمی است. داده‌های جمع‌آوری شده با روش معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش در قلمرو زمانی سال ۱۴۰۲ شامل حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی است که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری کوکران تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه استاندارد است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد معنویت فردی و سازمانی با میانجی‌گری قضاوت اخلاقی به ترتیب با کسب رتبه‌های اول و سوم بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معکوس دارند. همچنین پارانویید سازمانی با میانجی‌گری حساسیت اخلاقی با کسب رتبه دوم بر رفتار ناکارآمد حسابرسان به‌صورت مستقیم و مثبت تأثیرگذار خواهد بود.

نتیجه‌گیری: معنویت فردی و سازمانی با تقویت قضاوت اخلاقی، رفتار ناکارآمد حسابرسان را تقلیل داده و پارانویید سازمانی با کاهش حساسیت اخلاقی، سبب بروز رفتار ناکارآمد حسابرسان می‌شود. پژوهش حاضر به عنوان اولین پژوهش در حوزه پدیده پارانویید سازمانی و حسابرسی، ضمن توسعه مبانی نظری، به سرپرستان حسابرسی در شناسایی عوامل تشدید یا تضعیف‌کننده رفتار ناکارآمد حسابرسان و چگونگی تأثیر بواسطه متغیرهای میانجی کمک می‌کند.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی.

تاریخ‌ها:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۶/۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۲/۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۶

تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۴/۱۲/۲۴

واژه‌های کلیدی:

معنویت،

پارانویید سازمانی،

رفتار ناکارآمد،

حساسیت اخلاقی،

قضاوت اخلاقی.

JEL Classification:

D23, L21.

استناد: زارع، ایمان؛ فاضلی، مهدی و ربیعی، خدیجه (۱۴۰۵). تأثیر معنویت و پارانویید سازمانی بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان با میانجی‌گری قضاوت اخلاقی و حساسیت اخلاقی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۷(۱)، ۲۳۷-۲۶۰. <https://doi.org/10.22103/jak.2025.23944.4092>



ناشر: دانشگاه شهید باهنر کرمان.

© نویسنده / نویسندگان.

۱- مقدمه

کیفیت حسابرسی تا حد زیادی به رفتارهای حسابرسان در حین انجام وظایفشان بستگی دارد. نگرانی از رفتارهای ناکارآمد حسابرسان به عنوان یک عامل کاهنده کیفیت حسابرسی رو به گسترش است (بنابی قدیم و حافظی، ۱۴۰۰). رفتارهای ناکارآمد حسابرس که توسط حسابرسان صورت می‌گیرد، معمولاً به شکل دستکاری داده‌ها یا شواهد، تقلب و انحراف از استانداردهای حسابرسی، اعمال می‌شود (ماریانا و رورا، ۲۰۱۸). با توجه به تأثیر منفی رفتار ناکارآمد حسابرسی بر کیفیت حسابرسی که منجر به نارضایتی استفاده‌کنندگان از خدمات حسابرسی و کاهش سطح اعتماد عمومی در حرفه حسابرسی می‌شود (اونولی و نظردین، ۲۰۱۶)، باید عوامل تشدید یا تضعیف‌کننده این رفتار بررسی شود تا اقدامات پیشگیرانه یا تقویتی لازم در سازمان اعمال گردد (عارف کوسومو و پاپی سوفیا، ۲۰۱۸).

یکی از این عوامل می‌تواند معنویت در محیط کار و باورهای مذهبی باشد که نقش مهمی در جلوگیری از رخداد تقلب و کاهش فاصله گزارش‌ها با واقعیت و در نتیجه کاهش کیفیت حسابرسی دارد، زیرا فرد با باورهای مذهبی بالا، دارای خودنظارتی، خودکنترلی و دینداری بالایی خواهد بود که متأثر از باور به خدای یکتا است که در تصمیمات خود به آن رجوع می‌کند (پورناماسری و امالیا، ۲۰۱۵). باورهای مذهبی در سایه معنویت فردی و سازمانی بر رفتار و عملکرد افراد تأثیرگذار خواهد بود. معنویت فردی شامل باورها و اعتقادات دینی فرد است که در سایه ناظر دانستن خداوند بر اعمال خود، فکر، گفتار و کردار او جنبه اخلاقی می‌یابد (مدینه و زارع، ۱۴۰۲). معنویت سازمانی دربرگیرنده هدف‌نهایی برای زندگی کاری در سایه برقراری ارتباط، سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی فرد با ارزش‌های سازمانی قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی است که به گونه‌ای در کارش مشارکت دارند (بنابی قدیم و حافظی، ۱۴۰۰). از سویی، رفتارهای ناکارآمد حسابرس و در نتیجه کیفیت پایین حسابرسی متأثر از جهت‌گیری اخلاقی کمتر حسابرسان است و تقویت این ارزش‌های اخلاقی می‌تواند در سایه باورهای مذهبی که از جانب باور به خدا شکل می‌گیرد، صورت پذیرد (سولستیو، ۲۰۱۴). جهت‌گیری اخلاقی و تشخیص خوب و بد امور در سایه قضاوت اخلاقی افراد صورت می‌گیرد (بارانیکا و اسپینوساپایک، ۲۰۱۸). از این منظر ارزش‌های شخصی و سازمانی تحت تأثیر معنویت افراد در سایه باورها و اعتقادات آنان، بر قضاوت اخلاقی مبنی بر تشخیص اخلاقی و غیراخلاقی، خوب و بد بودن رفتارها تأثیرگذار است (مدینه و زارع، ۱۴۰۲). انتظار می‌رود معنویت بواسطه قضاوت اخلاقی حسابرسان بر رفتار آنان به منصفه ظهور برسد. براین اساس، هدف اول پژوهش حاضر بررسی تأثیر معنویت در ابعاد فردی و سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان با میانجی‌گری قضاوت اخلاقی است که البته در بعد معنویت سازمانی بنابی قدیم و حافظی (۱۴۰۰) پژوهشی انجام دادند که پژوهش حاضر مکمل پژوهش آنان با در نظر گرفتن بعد فردی معنویت و استفاده از متغیر قضاوت اخلاقی به عنوان متغیر میانجی خواهد بود که حاکی از ارزش آفرینی پژوهش حاضر در هدف اول خود نسبت به پژوهش‌های پیشین است.

عامل دیگری که مسبب رفتارهای انحرافی در سطح سازمان بوده و عملکرد کارکنان را تنزل خواهد داد، پدیده پارائوئید سازمانی است (ازوماکا و گیلبرت، ۲۰۲۴). پارائوئید از جمله اختلالات شخصیتی محسوب می‌شود که انسان با ظن و تردید، رفتار و کنش‌های سایرین را به صورت تهدیدآمیز، محقرانه و آسیب‌زننده تفسیر می‌نماید (بورک و همکاران،

¹ Mariana & Rura

² Evanauli & Nazaruddin

³ Arief Kusumo & Poppy Sofia

⁴ Purnamasari & Amaliah

⁵ Sulistiyo

⁶ Barrainkua & Espinosa-Pike

⁷ Uzoamaka & Gilbert

⁸ Burke

۲۰۱۴). در فرآیند پارانوئید سازمانی، مشارکت منابع انسانی در تصمیم‌گیری‌ها و افعال سازمانی تنزل خواهد یافت و در پی آن بهره‌وری سازمانی و عملکرد گروه‌های شغلی سیر نزولی به خود گرفته و سطح اشتباهات افزایش خواهد یافت که این عوامل خود گویای بیشینه‌سازی افعال انحرافی است (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۶).

در این زمینه، مطالعات بارنز^۱ (۲۰۱۰) گویای آن است که پارانوئید سازمانی و افزایش سطح نگرش‌های بدبینانه، تعهد سازمانی افراد را کاهش داده و اخلاقیات سازمانی به پایین‌ترین سطوح خود تنزل می‌یابند که بر مبنای هیجان‌ات منفی ناشی از آن، کارکنان تصمیم به انجام افعال ضد اجتماعی می‌نمایند (کرستن^۲، ۱۹۹۱ و رئیسی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸). همچنین افراد گرفتار این عارضه سازمانی، احساسات و هیجان‌ات، افکار و ادراکات منفی و نامطلوبی را تجربه می‌نمایند که حاصل آن، اختلال در عملکردهای فردی و سازمانی است، به شکلی که از انجام بسیاری از وظایف خویش اجتناب نموده، سازمان را در محقق‌سازی اهدافش یاری نکرده و توانمندی‌های فیزیکی و فکری مطلوب خویش را کمتر مدنظر قرار می‌دهند (کاظمی مقدسی و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین، پارانوئید سازمانی به عنوان مادر اختلالات ارتباطی سازمانی، آثار مخربی بر عملکرد و رفتار انحرافی کارکنان دارد (رودرفورد^۳، ۲۰۲۳).

از طرفی کیفیت حسابرسی یکی از بحث‌برانگیزترین موضوعات حسابرسی است که تحت تأثیر رفتارهای انحرافی حسابرسان تنزل می‌یابد (انگرنی و سورانی^۴، ۲۰۲۱ و بنابی قدیم و حافظی، ۱۴۰۰). از سویی، حساسیت اخلاقی تحت تأثیر ویژگی‌های فردی و محیطی می‌تواند در درک جریان‌های اخلاقی موثر باشد و به عنوان آستانه ورود حسابرسان به حوزه رفتارهای اخلاقی معرفی شده است (رست^۵، ۱۹۸۶). در حساسیت اخلاقی، تأثیر گزینه‌ها و شرایط مختلف بر رفاه دیگران بررسی می‌شود، از این‌رو تأثیر عملکرد فرد بر رفاه افراد ذینفع جزء لاینفک حساسیت اخلاقی است (اسدیان اوغانی و همکاران، ۱۴۰۰ و کاظم‌پور و حساس‌یگانه، ۱۳۹۲). از طرفی یکی از پسايندهای پارانوئید سازمانی تحت رفتارهای ضدشهروندی است (والری و همکاران^۶، ۲۰۱۵)، بی‌تفاوتی نسبت به منافع ذینفعان است (جیمز^۷، ۲۰۰۵). انتظار می‌رود پارانوئید سازمانی تحت فرآیند محیطی با کاهش حساسیت اخلاقی حسابرسان نسبت به منافع ذینفعان سازمانی بر رفتارهای انحرافی و ناکارآمد حسابرسان تأثیرگذار باشد. همچنین، با توجه به عدم انجام پژوهش در این حوزه که به اعتقاد رودرفورد (۲۰۲۳)، ضرورت انجام پژوهش با چنین رویکردی مشهود و ملموس خواهد بود، هدف دوم پژوهش حاضر به عنوان اولین پژوهش در حوزه اختلالات سازمانی مبتنی بر پارانوئید بر رفتار ناکارآمد حسابرسان که به ارزش آفرینی آن می‌افزاید؛ بررسی تأثیر پارانوئید سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان با میانجی‌گری حساسیت اخلاقی است.

با توجه به اهداف تبیین شده و اذعان به این موضوع که جنبه‌های رفتاری مختلفی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیرگذار است که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است، پژوهش حاضر از منظر جنبه‌های دیگر که فاقد پیشینه در پژوهش‌های پیشین است به موضوع پژوهش پرداخته است. یکی از این جنبه‌ها معنویت فردی با رویکردی دینی است که پژوهش حاضر ضمن در نظر گرفتن آن بر جنبه سازمانی معنویت نیز با تأکید بر نقش میانجی قضاوت اخلاقی متمرکز گردیده است. جنبه رفتاری دیگر پژوهش، رفتار سازمانی مبتنی بر اختلال پارانوئید سازمانی است که تاکنون مورد توجه قرار نگرفته و پژوهش حاضر این‌خلاف را شناسایی و با تأکید بر نقش میانجی حساسیت اخلاقی مورد بررسی قرار داده است.

¹ Barnes

² Kersten

³ Rutherford

⁴ Anggraini & Suryani

⁵ Rest

⁶ Valerie

⁷ James

براین اساس، پژوهش حاضر در پی یافتن پاسخ علمی به سه سؤال اصلی زیر است:

آیا معنویت فردی بر رفتار ناکارآمد حسابرس با میانجی‌گری نقش قضاوت اخلاقی تأثیر معناداری دارد؟

آیا معنویت سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرس با میانجی‌گری نقش قضاوت اخلاقی تأثیر معناداری دارد؟

آیا پارائوئید سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرس با میانجی‌گری نقش حساسیت اخلاقی تأثیر معناداری دارد؟

ساختار مقاله در ادامه به این شکل است. نخست مبانی نظری و پیشینه پژوهش ارائه خواهد شد. سپس روش‌شناسی پژوهش تشریح می‌شود. در ادامه یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود. در بخش پایانی پژوهش نیز نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پژوهش ارائه خواهد شد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- معنویت و رفتار ناکارآمد حسابرس

نهادینه شدن رفتار اخلاقی در مؤسسات حسابرسی، در کارکنان ترغیب می‌شوند به جای اهداف کاملاً شخصی، به اموری که برای سازمان سوددهی دارد تمرکز داشته باشند؛ نسبت به سازمان و حرفه وظیفه‌شناسی بی‌نظیری نشان داده و به سهیم شدن در ارزش‌ها و اهداف سازمان با دیگر اعضا اهمیت دهند (محسن‌زاده گلفزانی و همکاران، ۱۴۰۳). در این راستا معنویت سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد. انگیزه درونی بالا، هم به‌طور مستقیم و هم از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی می‌شود. دین‌داری محرکی موثر در تقویت معنویت در بعد فردی و سازمانی است که در سایه آن رفتارهای اخلاقی کارکنان افزایش می‌یابد (مدینه و زارع، ۱۴۰۲ و بنابی قدیم و حافظی، ۱۴۰۰). زیرا در پیشگیری از وقوع رفتارهای غیراخلاقی در مؤسسات حسابرسی هم عوامل سازمانی و هم عوامل فردی دارای اهمیت هستند (حسینی‌نسب، ۱۴۰۳). براین اساس، معنویت در محیط کار فردی و سازمانی با رویکرد مذهبی ضمن تقویت ارزش‌های اخلاقی، نقش مهمی در جلوگیری از وقوع تقلب و رفتارهای فرصت‌طلبانه و بهبود کیفیت حسابرسی دارد (پورناماسری و امالیا، ۲۰۱۵).

رفتار ناکارآمد حسابرسان بواسطه جهت‌گیری اخلاقی کمتر حسابرسان تأثیر منفی بر نتایج حسابرسی و کیفیت حسابرسی خواهد داشت که این امر موجب تضعیف حرفه حسابرسی و سلب اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی خواهد شد (اوانولی و نظرالدین، ۲۰۱۶). رفتارهای ناکارآمد حسابرسی ناشی از عدم رعایت استانداردهاست (دانلی و همکاران، ۲۰۰۶) که ضمن تهدید برای اعتبار، مشروعیت، حسن شهرت حرفه حسابرسی و حق‌الزحمه حسابرسی، شامل ثبت زود هنگام مراحل حسابرسی بدون تکمیل روند آن، جمع‌آوری شواهد ناکافی، پردازش نادرست و حذف یا جایگزینی برخی مراحل حسابرسی است که بر کیفیت کار حسابرسی تأثیر دارند (عرب‌صالحی و همکاران، ۱۳۹۰).

عوامل مؤثر بر رفتار ناکارآمد حسابرسی را می‌توان به سه دسته عوامل شخصیتی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی تفکیک نمود (دانلی و همکاران، ۲۰۰۶ و رستمی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۹) بنابراین، با توجه به اینکه کیفیت خدمات حسابرسی تا حد زیادی به رفتارهای حسابرسان در حین انجام وظایفشان بستگی دارد (چان و همکاران، ۲۰۰۹). تأثیرگذاری بر رفتار حسابرسان از طریق معنویت بسیار قویتر از تأثیرگذاری از طریق ترس، اعمال قدرت و کنترل بر اثربخشی فعالیت‌های آنان است، زیرا معنویت دربردارنده بهبود مداوم رفتارها، ارزش‌ها، فرهنگ کاری و تعهد کاری است (ساموئل، ۲۰۲۰).

¹ Donnelly

² Chan

رفتارهای ناکارآمد حسابرسان در سایه عدم تعهد به اخلاق حرفه‌ای شکل می‌گیرد که خود نشأت گرفته از کم رنگ بودن معنویت است (سولستیو، ۲۰۱۴). مهدیه و سنگسری (۱۳۸۷) معتقدند ویژگی‌های فردی، بیشترین تأثیر را بر بروز رفتار غیراخلاقی دارد و روابط و تعامل میان افراد، کمترین درجه تأثیرگذاری را دارد. براین اساس، معنویت در دو بعد فردی و سازمانی که شامل روابط میان کارمندان و سازمان است در نظر گرفته شده است. معنویت در بعد فردی یا شخصیتی شامل باورها و اعتقادات دینی فرد است که ضمن کسب بینش عمیق و خدامحور به رفتار و کردار او جنبه ارزشی می‌دهد (مدینه و زارع، ۱۴۰۲) و چنین فردی که دارای دین‌داری بالا است، به دلیل خودکنترلی و تعهدمندی حاصل از آن، رفتار ناکارآمد از او سر نخواهد زد (سولستیو، ۲۰۱۴). به عبارتی امر فطری دین، بر ابعاد شخصیتی انسان موثر است و طبیعتاً حسابرسان نیز از این امر مستثنی نیستند (مهدوی و همکاران، ۱۴۰۱). از طرفی معنویت در بعد سازمانی حاکی از همسویی ارزش‌های فردی کارکنان در تعامل با یکدیگر با ارزش‌های سازمانی است که سبب تلاش بیشتر کارکنان در راستای اهداف و ارزش‌های سازمان خواهد شد. معنویت سازمانی دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری و برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی است که به گونه‌ای در کارش مشارکت دارند. همچنین، سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی فرد با ارزش‌های سازمانی او، نیز است (بنابی قدیم و حافظی، ۱۴۰۰). در این راستا معنویت سازمانی می‌تواند با توانایی بالقوه کاهش رفتار ناکارآمد، کیفیت بالای حسابرسان را به عنوان یک ارزش سازمانی به ارمغان آورد (عارف کوسومو و پاپی سوفیا، ۲۰۱۸). براین اساس، انتظار می‌رود معنویت در ابعاد فردی و سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیرگذار باشد.

۲-۲- پارانوئید سازمانی و رفتار ناکارآمد حسابرسان

پارانوئید سازمانی، نگرش مبتنی بر سرخوردگی از جامعه و سازمان و بی‌اعتمادی در قبال دیگران است، نگرشی که از نگاه جیمز (۲۰۰۵) علت‌العلل بخش زیادی از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از مضامین مشکل‌ساز در سازمان‌های امروزی است (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۵). بدینی سازمانی مفهومی چندبعدی محسوب می‌شود. بدین معنی که افراد نسبت به سازمان خود به حدی بدبین در نظر گرفته می‌شوند که باورهای ویژه‌ای پیرامون فقدان صداقت در سازمان داشته باشند، اشکال ویژه‌ای از احساسات را نسبت به سازمان تجربه نموده و گرایش‌های رفتاری ویژه‌ای را در قبال سازمان نشان دهند (روشنی و بخت‌آزمای بناب، ۱۳۹۸).

اصل اساسی در این مفهوم، فقدان دقت، صداقت، اعتماد، انسجام و وفاداری است (رئیس و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸). پارانوئید یا بدینی سازمانی، آثار و پیامدهای متعددی بدین شرح دارد: کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مقدم و محمودی، ۱۳۹۷)، بازداری کارکنان و سازمان از رسیدن به اهداف (نافی^۱، ۲۰۱۳)، شکل‌دهی به فاصله روانی مابین کارکنان و سازمان، تنزل کارآیی سازمان (سالانوا و همکاران^۲، ۲۰۰۵)، تنزل بهره‌وری، کاهش روحیه و اعتماد سازمانی، پارتی‌بازی و سیاسی‌کاری در سازمان (دیهم‌پور و دولتی، ۱۳۹۹)، افزایش فرسودگی شغلی و انحراف کاری، افزایش رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۵) و پیشینه‌سازی رفتارهای ضدشهروندی (والری و همکاران، ۲۰۱۵ و رئیس و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸).

بر مبنای نظر محققان و پژوهشگران گوناگون، بروز بدینی یا پارانوئید در محیط‌های کاری و سازمانی می‌تواند ناشی از عوامل متعددی چون بی‌عدالتی سازمانی، فقدان حمایت سازمانی ادراک شده، پیری سازمانی، فشار روانی، جو سازمانی،

^۱ Nafei

^۲ Salanova

استقلال شغلی پایین و فرسودگی شغلی بالا، سبک رهبری (بوئر و همکاران^۱، ۲۰۱۵)، جابجایی شغلی و ساعات کاری زیاد (بابایی و رحیمی، ۱۳۹۹)، انتظارات سازمانی برآورده نشده، حمایت اجتماعی کم، ترفیع نامتناسب در قیاس با سطوح رقابتی، فقدان ارتباط، تناقض در اهداف، کوچک‌سازی شرکت، توزیع قدرت، بی‌عدالتی و عملکردهای ضعیف سازمانی است. بابایی و رحیمی (۱۳۹۹) این عوامل را در چهار گروه از عوامل فردی، شخصیتی، سازمانی و شغلی تقسیم نموده‌اند. عوامل پدیدآورنده به عنوان پیشایندهای پارائوئید سازمانی، پسایندهای پارائوئید سازمانی را به شکلی از بدرفتارهای منابع انسانی در قالب رفتارهای ضد اجتماعی، انحرافی و غیراخلاقی و واجد پیامدهای منفی در سطوح فردی، گروهی و سازمانی را مسبب می‌گردند.

رودرفورد (۲۰۲۳) اولین محقق است که پارائوئید در حسابداری را مورد بررسی قرار داد و معتقد است عملکرد چالشی و غیراخلاقی در حسابداری می‌تواند منتج از پسایندهای پارائوئید سازمانی باشد (رودرفورد، ۲۰۲۳). حساب‌برسان نیز به عنوان منابع انسانی از پسایندهای پارائوئید سازمانی مستثنی نخواهند بود. یکی از بدرفتاری‌های حساب‌برسان، انحراف از استانداردهاست که در چارچوب رفتار ناکارآمد بروز می‌یابد (دانی و همکاران، ۲۰۰۶) و به عنوان یک مشکل جدی برای حرفه حسابرسی است که می‌تواند باعث شکست و ناکامی آن شود (رستمی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۹). رفتار ناکارآمد حساب‌برسان می‌تواند تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر اعتبار حرفه و کیفیت حسابرسی بگذارد (مهدوی و همکاران، ۱۴۰۱). با توجه به اینکه فرض زیربنایی بیشتر پژوهش‌های دانشگاهی هم این بوده است که رفتار ناکارآمد حساب‌برسان یک واکنش ناکارآمد به محیط است (دانی و همکاران، ۲۰۰۶) انتظار می‌رود پارائوئید سازمانی به عنوان یک واکنش ناکارآمد به محیط بر رفتار ناکارآمد حساب‌برسان تأثیرگذار باشد.

۲-۳- حساسیت اخلاقی و قضاوت اخلاقی

پایبندی فکری و عملی اعضای حرفه حسابرسی به ضوابط رفتاری و اخلاقی بر اعتبار و اعتماد حرفه می‌افزاید. از طرفی بروز رفتارهای غیراخلاقی به عنوان رفتار ناکارآمد بر اعتبار و اعتماد حرفه و نهایتاً کیفیت حسابرسی لطمه خواهد زد (مهدوی و همکاران، ۱۴۰۱). افراد از فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی، جهت تعیین اخلاقی یا غیراخلاقی بودن یک رفتار استفاده می‌کنند (کارلسون و همکاران^۲، ۲۰۰۲).

تصمیم‌گیری اخلاقی عبارت است از به‌کارگیری اصول و موازین اخلاقی در ارزیابی صحت و درستی یک تصمیم یا رفتار است که براساس مدل رست (۱۹۸۶) شامل چهار مرحله است. مرحله اول، حساسیت اخلاقی: بررسی شرایط و گزینه‌های پیش‌رو به منظور تعیین نحوه تأثیر این شرایط بر رفاه دیگران است. مرحله دوم، قضاوت اخلاقی: بررسی رفتارهای مختلف و انتخاب رفتاری است که از نظر اخلاقی صحیح‌تر است. مرحله سوم، نیت اخلاقی: اولویت به ارزش‌های اخلاقی نسبت به سایر گزینه‌های پیش‌رو. مرحله چهارم، رفتار اخلاقی: ویژگی است که به افراد جرات می‌دهد تا مقاصد اخلاقی را اجرا و پیگیری کنند (مورس و چانگ^۳، ۲۰۰۶). البته مراحل تصمیم‌گیری اخلاقی رست مجزاست و موفقیت در یک مرحله، موفقیت مراحل دیگر را تضمین نخواهد کرد (کاظم‌پور و حساس‌یگانه، ۱۳۹۲).

حساسیت اخلاقی رکن اول تصمیم‌گیری اخلاقی است که به عنوان آستانه ورود حساب‌برسان به حوزه اخلاق مورد توجه جدی قرار خواهد گرفت (اسدیان اوغانی و همکاران، ۱۴۰۰). در حساسیت اخلاقی، فرد پس از بررسی شرایط موضوع،

¹ Boer

² Carlson

³ Moores & Chang

تعیین گزینه‌های پیش‌رو و شناخت افراد ذینفع، از جنبه‌های اخلاقی موضوع مورد بررسی آگاهی می‌یابد. بنابراین، بررسی تأثیر عملکرد فرد بر رفاه افراد ذینفع جزء لاینفک حساسیت اخلاقی است (اسدیان اوغانی و همکاران، ۱۴۰۰ و کاظم‌پور و حساس‌یگانه، ۱۳۹۲). از طرفی یکی از پسایندهای پارائوئید سازمانی بیشینه‌سازی رفتارهای ضدشهروندی است (والری و همکاران، ۲۰۱۵ و رئیسی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸) که منجر به نگرش مبتنی بر سرخوردگی از جامعه و سازمان گردیده که در سایه آن بی‌تفاوتی نسبت به منافع ذینفعان بروز می‌نماید (جیمز، ۲۰۰۵). براین اساس، انتظار می‌رود پارائوئید سازمانی تأثیر منفی بر حساسیت اخلاقی داشته باشد و از این منظر بر رفتار ناکارآمد حسابرس تأثیر گذار باشد.

در رکن دوم تصمیم‌گیری اخلاقی، شناسایی الگوی فکری یک منبع مهم اطلاعاتی برای شناسایی قضاوت اخلاقی حسابرسان است (باقرزادگان و همکاران، ۱۴۰۰). قضاوت اخلاقی عملی است که طی آن افراد براساس دیدگاه و نگرش خود به تعیین درست یا نادرست بودن یک مسئله اخلاقی می‌پردازند و از باورهای افراد نیز تأثیر می‌پذیرد (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۲)؛ بنابراین، تشخیص درست یا نادرست بودن، اخلاقی یا غیراخلاقی بودن یک موضوع تحت تأثیر نگرش و باورهای افراد قرار می‌گیرد (بارانیکا و اسپینوساپایک، ۲۰۱۸). معنویت در سایه باورهای دینی یکی از اثرگذارترین عوامل بر نگرش و رفتار افراد است (مدینه و زارع، ۱۴۰۲) و در پرتو ویژگی‌های فردی و موقعیت افراد در اجتماع در درک جریان‌ها و قضاوت‌های اخلاقی موثر است (رست، ۱۹۸۶). براین اساس، انتظار می‌رود معنویت تأثیر مثبتی بر قضاوت اخلاقی جهت تشخیص درست از نادرست داشته باشد و از این منظر بر رفتار ناکارآمد حسابرس تأثیر گذار باشد.

۲-۴- پیشینه پژوهش

اگر چه تاکنون هیچ پژوهشی به بررسی تأثیر پارائوئید سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرس با در نظر گرفتن نقش میانجی حساسیت اخلاقی نپرداخته است، که این موضوع خود نشان دهنده نوآوری پژوهش حاضر است اما پژوهش‌های متعددی به صورت پراکنده در ارتباط با مولفه‌های پژوهش صورت گرفته که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرند. البته در مورد بررسی تأثیر معنویت فردی و سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرس با استفاده از متغیر میانجی قضاوت اخلاقی نیز پژوهش حاضر ارزش آفرینی نموده که با بررسی سوابق پژوهشی محرز خواهد شد.

مدینه و زارع (۱۴۰۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که دین و باورهای حاصل از آن می‌توانند محرک رفتارهای اخلاقی حسابرسان باشند که با تأثیر بر رفتار حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت کار حسابرسی تأثیر بسزایی خواهند داشت. نوش‌فر و همکاران (۱۴۰۱) ضمن اینکه تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران و حسابرسان را مفهومی می‌دانند که ثمرات آن بر مطلوبیت سازمانی و اهداف مربوط به آن مشهود است، پارادایم‌های عوامل فردی، ویژگی‌های فردی، شرایط فردی، توسعه فردی و پیامدهای فردی را در کنار سایر عوامل موثر بر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی معرفی می‌کنند. مهدوی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود نشان دادند دین‌داری بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت دارد و هرچه دین‌داری حسابرس بیشتر باشد کیفیت حسابرسی نیز بالاتر خواهد بود و رفتار ناکارآمد حسابرس بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی خواهد داشت، ولیکن دین‌داری بر رفتار ناکارآمد حسابرس تأثیری ندارد و رفتار ناکارآمد نمی‌تواند متغیر میانجی بین دین‌داری و کیفیت حسابرسی باشد.

باقرزادگان و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند وظیفه اصلی حسابرسان اطمینان‌بخشی و اظهار نظر نسبت به صورت‌های مالی است و قضاوت حسابرسان می‌تواند، منافع استفاده‌کنندگان زیادی را تحت تأثیر قرار دهد،

بنابراین، شناسایی آن دسته از عوامل اخلاقی که می‌تواند بر قضاوت حسابرس تأثیر گذار باشد، حائز اهمیت است. **بنابی قدیم و حافظی (۱۴۰۰)** نشان دادند معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تأثیر منفی و بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت دارد. به عبارتی، یک کارمند راضی که نیازهای معنوی او تکمیل شده است، گرایش دارد یک رفتار کارآمدتر و بهتر از خود بروز دهد. همچنین، معنویت در محیط کار، بخشی از یکپارچگی ارزش‌های اخلاقی است که عامل کنترل‌کننده محیط و بهبود کیفیت حسابرسی، است.

مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «اثر بدینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی» بدین نتیجه دست یافتند که بدینی سازمانی اثرگذاری معنادار و مثبتی بر گرایش به رفتارهای انحرافی کارکنان داشته و در این میان، سبک رهبری تبدالی این اثرگذاری را تعدیل می‌نماید. **مهديه و سنگسری (۱۳۸۷)**، با بررسی عوامل موثر بر بروز رفتار اخلاقی در محیط کار به این نتیجه رسیدند ویژگی‌های فردی، بیشترین تأثیر را بر بروز رفتار غیر اخلاقی دارد و روابط و تعامل میان افراد، کمترین درجه تأثیرگذاری را دارد. **ازوماکا و گیلبرت (۲۰۲۴)** در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که پارانوئید سازمانی عملکرد کارکنان را تنزل خواهد داد به این صورت که وقوع پیشایندهای پارانوئید سازمانی در سطح شخصیتی کارکنان به واسطه عملکرد ضعیف مدیریت سازمانی سبب بروز پسایندهای سازمانی در سطح سازمانی به شکل رفتارهای انحرافی خواهد بود.

رودرورد (۲۰۲۳) اولین پژوهش که در حسابداری، سبک پارانوئید را مطرح و در پژوهش خود به این اعتقاد رسیده مسئله پارانوئید تأثیر قابل توجهی بر حوزه نظری و ادبیات و همچنین حوزه اجرایی حسابداری دارد که باید مورد توجه واقع گردد. **بارنبی و همکاران^۱ (۲۰۲۲)** در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند رفتارها و هنجارهای ضد اجتماعی ناشی از کاهش تعهد و حساسیت نسبت به تصمیم‌گیری کارکنان در سازمان‌ها بواسطه باورهای ناهنجاری ناشی می‌شوند ریشه در پدیده پارانوئید دارد. **عارف کوسومو و پاپی سوفیا (۲۰۱۸)** به این نتیجه رسیدند از جمله عوامل مهمی که می‌تواند بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی و کیفیت حسابرسی تأثیر بگذارد، معنویت در محیط کار است. معنویت نیز ریشه در دین و باورهای مذهبی افراد دارد که رفتارهای ناکارآمد را کاهش می‌دهد.

سولستيو (۲۰۱۴) به این نتیجه رسید که رفتارهای ناکارآمد حسابرس در سایه عدم تعهد به اخلاق حرفه‌ای رخ می‌دهد که آن نیز نشأت گرفته از کم‌رنگ بودن معنویت در محیط کار است و همچنین او معتقد است فرد دین‌دار بواسطه خودکنترلی بالایی که دارد از بروز رفتارهای ناکارآمد جلوگیری می‌کند. **رایس و همکاران^۲ (۲۰۱۳)** در تحقیقی نشان داده‌اند از مهمترین پیامدهای بدینی سازمانی می‌توان به تنزل میل به بروز رفتارهای شهروندی اشاره نمود، چراکه افراد بدبین نسبت به سازمان عواطف و رویکردهای منفی داشته و احتمال اندکی وجود دارد که روابط تبدالی با کیفیت با سازمان داشته باشند و لذا کمتر رفتارهای فراتر از نقش از خود بروز می‌دهند. **بیرن و هوچارتر^۳ (۲۰۰۸)** در پژوهشی بدین نتیجه دست یافتند بدینی سازمانی اثرگذاری منفی و مهمی بر اثربخشی سازمانی و فردی داشته و سبب ایجاد ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی، عملکرد ضعیف، روحیه نازل، غیبت بالا و جابجایی بیشتر، فقدان رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی کمتر و فقدان اعتماد به کسانی می‌شود که در پاداش‌ها و تنبیه‌ها اثرگذار هستند. بررسی پیشینه پژوهش نشان دهنده خلا تحقیقاتی در حوزه موضوع پژوهش است که نشان دهنده نوآوری پژوهش حاضر است.

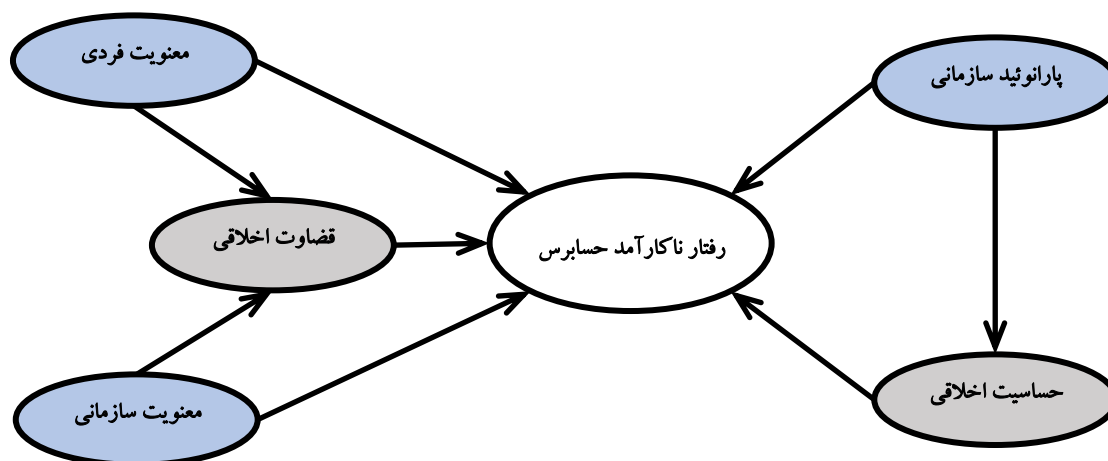
¹ Barnby

³ Byrne & Hochwarter

² Raes

۳- مدل و فرضیات پژوهش

در ادامه بر اساس مبانی و ادبیات پژوهش، مدل مفهومی به شکل زیر ارائه می گردد.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

در ادامه با توجه به مدل ارائه شده فرضیه‌های پژوهش نیز به شرح زیر تدوین می گردند.

- فرضیه ۱: معنویت فردی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۲: معنویت سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۳: معنویت فردی بر قضاوت اخلاقی حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۴: معنویت سازمانی بر قضاوت اخلاقی حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۵: قضاوت اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۶: حساسیت اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۷: پارانوئید سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۸: پارانوئید سازمانی بر حساسیت اخلاقی حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۹: قضاوت اخلاقی به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین معنویت فردی و رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۱۰: قضاوت اخلاقی به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۱۱: حساسیت اخلاقی به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین پارانوئید سازمانی و رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت پژوهشی شبه‌تجربی و از نظر شیوه کمی از نوع پیمایشی است. فرضیه‌های پژوهش در چارچوب مدل ارائه شده طبق نمودار ۱، با بهره‌گیری از روش معادلات ساختاری، مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل با روش تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) با استفاده از نرم افزار لیزرل^۱، انجام گرفت. قلمرو زمانی پژوهش سال ۱۴۰۲ است.

^۱ LISREL

در این پژوهش به منظور گردآوری ادبیات پژوهش و همچنین داده‌های پژوهش از متون کتابخانه‌ای و پرسشنامه استفاده شد. در بخش اول پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناسی مشارکت کنندگان مورد سؤال قرار گرفت. در بخش دوم پرسشنامه‌های مربوط برای سنجش متغیرها مطرح گردید. متغیرهای استفاده شده در این پژوهش به سه دسته مستقل، وابسته و میانجی تقسیم می‌شوند. متغیرهای مستقل پژوهش، پارائوئید سازمانی، معنویت سازمانی و معنویت فردی هستند، متغیر وابسته پژوهش، رفتار ناکارآمد حسابرس و متغیرهای قضاوت اخلاقی و حساسیت اخلاقی بعنوان متغیرهای میانجی هستند. برای سنجش رفتار ناکارآمد از پرسشنامه ۱۲ سؤالی دانلی و همکاران^۱ (۲۰۰۳) که توسط امین پورحسن کیاده و همکاران (۱۴۰۳) در ۳ بعد خاتمه زود هنگام کار، تغییر و یا جایگزینی مراحل اصلی حسابرسی، کمتر از واقع گزارش کردن زمان حسابرسی اعتبار و روایی آن تأیید گردیده، استفاده شده است که دامنه ۱ تا ۵ برای هر پرسش تعیین شده است. برای سنجش پارائوئید سازمانی، از پرسشنامه بدبینی سازمانی کالانگان و همکاران^۲ (۲۰۱۰) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۳ گویه در قالب سه بعد رفتاری، شناختی و عاطفی است که بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری شده است. در این مقیاس، محقق به منظور محاسبه نمره پارائوئید سازمانی نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس موارد زیر قضاوت می‌کند.

۱. نمره بین ۱۳ تا ۲۲: میزان بدبینی سازمانی افراد در حد پایینی است.

۲. نمره بین ۲۲ تا ۴۴: میزان بدبینی سازمانی افراد در حد متوسطی است.

۳. نمره بالاتر از ۴۴: میزان بدبینی سازمانی افراد در حد بالایی است.

برای معنویت سازمانی، از پرسشنامه ۲۱ سؤالی اشмос و داچون^۳ (۲۰۰۰) استفاده شد که در برگیرنده ۳ بعد معنادار بودن کار، احساس همبستگی با همکاران، همسویی با ارزش‌های سازمان است. البته این پرسشنامه بعد چهارمی بنام معنویت فردی با ۴ سؤال نیز دارد ولیکن در پژوهش حاضر به منظور سنجش معنویت فردی با رویکرد دینی از پرسشنامه مدینه و زارع (۱۴۰۲) در قالب پرسشنامه ۲۵ سؤالی شامل ۱۳ گویه برای ایمان، ۶ گویه برای تقوا و ۶ گویه هم برای یقین بر مبنای طیف شش گزینه‌ای (هرگز، ۱؛ بندرت، ۲؛ گاهی اوقات، ۳؛ معمولاً، ۴؛ اکثر اوقات، ۵؛ همیشه، ۶) بهره گرفته شده است. برای اندازه‌گیری متغیر حساسیت اخلاقی از یک سؤال در قالب ۳ سناریو استفاده شد. براین اساس، حساسیت اخلاقی با ۳ سؤال سنجیده می‌شود. برای اندازه‌گیری قضاوت اخلاقی از آزمون قضاوت اخلاقی لیند^۴ (۲۰۰۶) که در قالب پاسخ به دو نوع معما است، استفاده شده است که در این آزمون پاسخ‌دهندگان باید در ۱۲ بحث متفاوت، قضاوت کنند که با رفتار شخصیت معما موافق هستند یا مخالف. این آزمون بر اساس لیکرت ۹ درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نمره گذاری شده است. با توجه به اینکه پرسشنامه‌های این پژوهش استاندارد بودند دارای روایی محتوا هستند. در تحلیل عاملی تأییدی، برای سنجش روایی همگرا که همبستگی سؤالات پژوهش با مؤلفه‌های آن را می‌سنجد از معیار بار عاملی استفاده می‌شود. برای سنجش روایی تشخیصی (واگرا) که تعلق یک سازه با بقیه سازه‌ها را می‌سنجد از معیار میانگین واریانس استخراج شده استفاده می‌شود. همچنین در مدل سازی معادلات ساختاری، از پایایی سازه^۵ (پایایی ترکیبی) و آلفای کرونباخ برای آزمون پایایی سؤال‌های پرسشنامه استفاده شده است (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۲). نتایج بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش در بخش یافته‌های پژوهش تشریح می‌شود.

¹ Donnelly

² Kalagan

³ Ashmos & Duchon

⁴ Lind

⁵ Construct Reliability

جامعه آماری این پژوهش حسابرسان شاغل در حرفه حسابداری است و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر نمونه پژوهش، برای جامعه نامعلوم تعیین و نمونه‌ها بصورت تصادفی انتخاب شدند. در راستای جمع‌آوری نمونه لازم، تعداد ۴۷۸ پرسشنامه به صورت حضوری و الکترونیکی توزیع شد و از بین آنها تعداد ۳۸۴ پرسشنامه کامل و بدون نقص استخراج و نهایتاً داده‌های جمع‌آوری شده با به‌کارگیری روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت مشارکت بهتر و آزادی عمل پاسخگویان، پرسشنامه‌های ارسالی بدون قید نام پاسخ‌دهنده و نام شرکت ارسال شده بود تا پاسخ‌دهنده بتواند با آزادی کامل خود پاسخ دهد.

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- آمار توصیفی

۵-۱-۱- نتایج اطلاعات جمعیت‌شناختی

در جدول ۱، مشخصات حسابرسان شرکت‌کننده در پژوهش به تفکیک جنسیت، تحصیلات، نوع عضویت حرفه‌ای و اشتغال، سن و سابقه کاری ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

حسابرسان		ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
درصد	فراوانی		
٪۲۴	۹۲	زن	جنسیت
٪۷۶	۲۹۲	مرد	
٪۱۲	۴۶	دکتری	مدرک
٪۴۷	۱۸۰	کارشناسی ارشد	
٪۴۱	۱۵۸	کارشناسی	
٪۴۳	۱۶۵	دارد	عضویت در جامعه حسابداران رسمی
٪۵۷	۲۱۹	ندارد	
٪۳۵	۱۳۴	دولتی	نوع مؤسسه
٪۶۵	۲۵۰	خصوصی	
٪۱۰۰	۳۸۴	جمع	
	۴۲/۳۱		میانگین سن
	۹/۱۶		انحراف معیار سن
	۱۲/۱۱		میانگین سابقه کاری
	۷/۲۱		انحراف معیار سابقه کاری

۵-۱-۲- توصیف کمی متغیرهای تحقیق

بررسی آمار توصیفی داده‌ها نشان داد که متغیرهای پژوهش میانگین بالاتری نسبت به میانگین دامنه دارند و این نشان می‌دهد اعضای نمونه پژوهش به معنویت و پارانوئید سازمانی و اثرات آن‌ها بر سایر متغیرهای پژوهش معتقدند و همچنین با توجه به نزدیکی میانگین و میانه متغیرها که نشان از تقارن توزیع متغیرها دارد، می‌توان گفت که همه متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند زیرا تقارن یکی از ویژگی‌های توزیع نرمال است. همچنین بر اساس میزان کشیدگی و چولگی متغیرها که در بازه قابل قبول (۲،۲-) قرار دارند، می‌توان اظهار داشت که همه متغیرها دارای توزیع متقارن و نرمال هستند. در ادامه

^۱ Smart PLS

از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمون نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها فرض صفر مبتنی بر این است که توزیع داده‌ها نرمال است. براساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگتر از سطح خطا (۰/۰۵) بدست آمده است. بنابراین، دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد و توزیع داده‌ها نرمال است. آمار توصیفی مقوله‌های شناسایی شده، نشان می‌دهد که تمامی متغیرها از لحاظ نرمال بودن در سطح قابل قبولی قرار دارند و براین اساس، از آزمون پارامتریک استفاده می‌شود. نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرها و نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه	سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف
معنویت فردی	۳۸۴	۴/۱۴	۴/۵۱	۱/۴۱	۰/۶۵	۱	۶	۰/۱۹
معنویت سازمانی	۳۸۴	۳/۳۹	۳/۴۱	۱/۲۳	۰/۵۵	۱	۴/۹۱	۰/۲۵
پارائوئید سازمانی	۳۸۴	۳/۴۴	۳/۲۳	۱/۵۲	-۰/۹۸	۱/۱۱	۴/۷۵	۰/۱۸
رفتار ناکارآمد	۳۸۴	۳/۶۵	۳/۷۸	۰/۸۹	-۰/۴۶	۱/۳۱	۵	۰/۳۱
حساسیت اخلاقی	۳۸۴	۳/۱۸	۳/۰۹	۱/۰۲	۰/۳۵	۱	۴/۸۲	۰/۲۱
قضاوت اخلاقی	۳۸۴	۴/۶۹	۴/۸۱	۱/۱۳	۰/۳۹	۱/۰۴	۸/۲۴	۰/۱۴

۲-۵- آمار استنباطی

با توجه به استفاده از معادلات پیشرفته ساختاری مبتنی بر رگرسیون خطی مرکب و استفاده از تحلیل داده‌های مقطعی در تعیین ارتباط بین مولفه‌های پژوهش، آزمون‌های تشخیصی جهت استفاده از این روش مورد بررسی قرار گرفته که عبارت است از: (۱) آزمون مدل اندازه‌گیری (پایایی و روایی سازه‌ها در پرسشنامه) (۲) آزمون مدل ساختاری (۳) آزمون مدل کلی (تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی فرضیه‌ها) (هیر^۱، ۱۳۹۵).

۲-۵-۱- آزمون مدل اندازه‌گیری (پایایی و روایی سازه‌ها)

در روش معادلات ساختاری، جهت بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و جهت ارزیابی پایایی سنج‌ها از شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. حداقل میزان قابل قبول برای بار عاملی هر یک از سنج‌ها برابر با ۰/۵ است و سنج‌هایی که بار عاملی آنها کمتر از این میزان باشد باید از فرآیند آزمون کنار گذاشته شوند. با توجه به نتایج جدول ۳ مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ است. بنابراین، روایی همگرا تأیید می‌شود. همچنین آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ و همچنین مقدار پایایی ترکیبی (CR) نیز بزرگتر از ۰/۷ است. بنابراین، پایایی ابزار پژوهش نیز تأیید می‌شود.

جدول ۳. خلاصه روایی و پایایی مدل پژوهش

سازه	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
معنویت فردی	۰/۸۲	۰/۹۱	۰/۸۲
معنویت سازمانی	۰/۷۹	۰/۷۹	۰/۷۴
پارائوئید سازمانی	۰/۶۶	۰/۸۱	۰/۷۵
رفتار ناکارآمد	۰/۵۹	۰/۷۴	۰/۸۳
حساسیت اخلاقی	۰/۷۱	۰/۸۰	۰/۸۴
قضاوت اخلاقی	۰/۶۸	۰/۸۴	۰/۸۱

^۱ Hir

برای سنجش روایی واگرا از معیار فورنل لارکر^۱ استفاده شد. معیار فورنل لارکر اشاره به این موضوع دارد ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده هر سازه (قطر اصلی ماتریس)، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد (رسولی و ترابی، ۱۳۹۷). نتایج مربوط به سنجش روایی واگرا در جدول ۴ ارائه شده است، با توجه به بازه‌های قابل پذیرش برای روایی واگرا، خروجی‌های نرم افزار پی ال اس نشان می‌دهد همه سازه‌ها براساس این معیار در بازه‌های مناسب قرار دارند.

جدول ۴. روایی واگرا براساس معیار فورنل لارکر

سازه	معنویت فردی	معنویت سازمانی	پارانوئید سازمانی	رفتار ناکارآمد	حساسیت اخلاقی	قضاوت اخلاقی
معنویت فردی	۰/۹۰۵					
معنویت سازمانی	۰/۷۸	۰/۸۸				
پارانوئید سازمانی	۰/۷۶	۰/۶۵	۰/۸۱			
رفتار ناکارآمد	۰/۶۹	۰/۷۸	۰/۵۷	۰/۷۶		
حساسیت اخلاقی	۰/۷۳	۰/۸۱	۰/۶۷	۰/۵۵	۰/۸۴	
قضاوت اخلاقی	۰/۸۱	۰/۸۳	۰/۷۳	۰/۶۴	۰/۷۱	۰/۸۲

۵-۲-۲- ارزیابی مدل ساختاری

دو آزمون KMO و بارتلت در تحلیل عاملی به محققین این امکان را می‌دهند که قبل از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی از بسندگی یا کفایت حجم نمونه و وجود کرویت در متغیرها مطمئن شده، سپس تحلیل عاملی را به کار برند. به منظور کسب اطمینان نسبت به اینکه ماتریس همبستگی که پایه تحلیل عاملی قرار گرفته است، در جامعه برابر صفر نیست از آزمون کرویت بارتلت استفاده شده است. در آزمون بارتلت رد، فرض صفر حاکی از آن است که ماتریس همبستگی دارای اطلاعات معناداری است و حداقل شرایط لازم برای تحلیل عاملی وجود دارد. نتایج برآورد شاخص KMO و آزمون بارتلت در جدول ۵ آورده شده است. چنانچه مقدار شاخص KMO به عنوان شاخص کفایت نمونه‌گیری کمتر از ۰/۶۰ درصد باشد، نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر چندان مناسب نیست که برای پژوهش حاضر نتیجه حاصل نشان از کفایت نمونه‌گیری دارد و همچنین از آنجا که سطح معناداری آزمون بارتلت، کمتر از ۰/۰۵ درصد است، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است.

جدول ۵. آزمون کاپرز-مایر-الین و بارتلت

شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO)	۰/۸۸
خی دو	۲۹۴۳/۶۲۳
درجه آزادی	۳۸۱
احتمال آماره	۰/۰۰۲

جهت ارزیابی اعتبار و کارایی مدل برازش شده به داده‌ها در نرم افزار لیزرل از شاخص‌های کاربردی و مرسوم زیر استفاده می‌شود. شاخص کای دو یا شاخص موفقیت (χ^2)، این شاخص معرف این است که آیا مدل ساختار روابط میان متغیرهای مشاهده شده را توصیف می‌کند یا خیر. برای این شاخص در اغلب منابع مقدار زیر ۳ قابل قبول است. شاخص‌های برازندگی (GFI) و تعدیل برازندگی (AGFI)، این شاخص‌ها معرف اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها هستند که در مورد مدل تبیین می‌شوند. این معیار بین صفر تا یک است و هرچه به عدد یک نزدیکتر باشد، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. در مدل معادلات ساختاری هر چه مقدار GFI بالاتر از

¹ Fornell-Larcker

۰/۸ باشد، مدل از لحاظ این شاخص در وضعیت خوبی قرار دارد (جارج کاک و سوربوم، ۱۹۸۸).

شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، از این شاخص جهت بررسی اینکه مدل مورد نظر چگونه، برازندگی و صرفه‌جویی را با هم ترکیب می‌کند استفاده می‌شود. این شاخص برای مدل‌های خوب ۰/۰۵ و کمتر است. شاخص‌های برازندگی نرم‌شده (NFI)، برازندگی نرم‌نشده (NNFI)، برازندگی فزاینده (IFI)، برازندگی تطبیقی (مقایسه‌ای (CFI))، از این شاخص‌ها جهت بررسی اینکه یک مدل به خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده تا چه حد خوب عمل می‌کند، استفاده می‌شود. مقادیر بالای ۰/۹ این شاخص‌ها حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده است. نتایج شاخص‌های برازش مدل اصلی در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل نهایی تحقیق

نام شاخص	برآوردهای مدل اصلی	مقادیر قابل قبول شاخص‌های برازش
کای دو بر درجه‌ی آزادی	۲/۱۳	کمتر از ۳
نیکویی برازش (GFI)	۰/۸۹	بالاتر از ۰/۸
نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	۰/۸۸	بالاتر از ۰/۸
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۳	کمتر از ۰/۸
برازندگی تعدیل یافته (CFI)	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹
برازندگی نرم شده (NFI)	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹
برازندگی نرم نشده (NNFI)	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹
برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹

برآوردهای مدل در مورد تمام شاخص‌ها که در بازه قابل قبول قرار دارند حاکی از این است که مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است.

۳-۵- نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در قالب بررسی مسیرهای مدل ارائه شده در جدول ۷ ارائه شده است. با توجه به بارهای عاملی، آماره تی و سطح معناداری می‌توان نتیجه گرفت نشانگرها، ساختار عاملی مناسبی را جهت اندازه‌گیری سازه‌های مورد مطالعه در مدل پژوهش فراهم می‌کنند. جهت تأیید روابط مدل ساختاری، مقدار سطح معناداری همه متغیرها باید کوچکتر از ۰/۰۵ و نیز آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ باشد. همچنین بار عاملی (ضریب مسیر استاندارد شده) فرضیه‌ها باید بزرگتر از ۰/۴ باشد؛ البته حداقل بار عاملی قابل قبول در برخی منابع ۰/۲ نیز ذکر شده است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۲ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود، بین ۰/۲ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد، بسیار مطلوب است (بایرن، ۱۹۹۸).

نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری در جدول ۷ نشان داد برای فرضیه اول که تأثیر معنویت فردی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان را مورد بررسی قرار داده، مقدار آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ است، در نتیجه، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۸۳- است که نشان از تأثیر بسیار مطلوب و معکوس معنویت فردی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان دارد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش با رابطه معکوس تأیید می‌شود و به عبارتی افزایش معنویت فردی، کاهش رفتار ناکارآمد حسابرسان را به دنبال خواهد داشت.

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

تأثیر	مسیر فرضیه	ضریب مسیر (بار عاملی)	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
مستقیم	معنویت فردی ← رفتار ناکارآمد حسابر	-۰/۸۳	۸/۶۱	۰/۰۰۱	تأیید
	معنویت سازمانی ← رفتار ناکارآمد حسابر	-۰/۵۸	۵/۴۳	۰/۰۰۲	تأیید
	معنویت فردی ← قضاوت اخلاقی	۰/۷۸	۶/۷۲	۰/۰۰۱	تأیید
	معنویت سازمانی ← قضاوت اخلاقی	۰/۴۹	۶/۳۱	۰/۰۰۱	تأیید
	قضاوت اخلاقی ← رفتار ناکارآمد حسابر	-۰/۶۵	۵/۴۴	۰/۰۰۳	تأیید
	حساسیت اخلاقی ← رفتار ناکارآمد حسابر	-۰/۷۱	۶/۸۵	۰/۰۰۲	تأیید
	پارانویید سازمانی ← رفتار ناکارآمد حسابر	۰/۷۶	۷/۹۱	۰/۰۰۱	تأیید
	پارانویید سازمانی ← حساسیت اخلاقی	-۰/۶۶	۶/۳۱	۰/۰۰۱	تأیید
	معنویت فردی ← قضاوت اخلاقی ← رفتار ناکارآمد حسابر	-۰/۸۵	۷/۷۹	۰/۰۰۲	تأیید
	معنویت سازمانی ← قضاوت اخلاقی ← رفتار ناکارآمد حسابر	-۰/۵۷	۶/۵۳	۰/۰۰۲	تأیید
پارانویید سازمانی ← حساسیت اخلاقی ← رفتار ناکارآمد حسابر	۰/۷۲	۸/۱۱	۰/۰۰۱	تأیید	

برای فرضیه دوم، تأثیر معنویت سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابر بررسی شده که مقدار آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ است، در نتیجه، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۵۸- است که نشان از تأثیر قابل قبول و معکوس معنویت سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابر دارد. بنابراین، فرضیه دوم با رابطه معکوس تأیید می‌شود و به عبارتی افزایش معنویت سازمانی، کاهش رفتار ناکارآمد حسابر را به دنبال خواهد داشت.

در فرضیه سوم، تأثیر معنویت فردی بر قضاوت اخلاقی بررسی شده که مقدار آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ است در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۷۸ است که نشان از تأثیر بسیار مطلوب معنویت فردی بر قضاوت اخلاقی دارد. بنابراین، فرضیه سوم با رابطه مستقیم و مثبت تأیید می‌شود و به عبارتی افزایش معنویت فردی، افزایش قضاوت اخلاقی را سبب خواهد شد.

در فرضیه چهارم، تأثیر معنویت سازمانی بر قضاوت اخلاقی بررسی شده که مقدار آماره t آن برابر ۶/۳۱ و سطح معناداری آن ۰/۰۰۱ است، در نتیجه، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۴۹ است که نشان از تأثیر قابل قبول معنویت سازمانی بر قضاوت اخلاقی دارد. بنابراین، فرضیه چهارم با رابطه مستقیم و مثبت تأیید می‌شود و به عبارتی افزایش معنویت سازمانی، افزایش قضاوت اخلاقی را سبب خواهد شد.

در فرضیه پنجم، تأثیر قضاوت اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابر بررسی شده که مقدار آماره t آن برابر ۵/۴۴ و سطح معناداری آن ۰/۰۰۳ است، در نتیجه، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۶۵- است که نشان از تأثیر معکوس قضاوت اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابر دارد. بنابراین، فرضیه پنجم پژوهش تأیید می‌شود و به عبارتی افزایش قضاوت اخلاقی، کاهش رفتار ناکارآمد حسابر را به دنبال خواهد داشت.

در فرضیه ششم، تأثیر حساسیت اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابر بررسی شده که مقدار آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ است، در نتیجه، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۷۱- است که نشان از تأثیر بسیار مطلوب و معکوس حساسیت اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابر دارد. بنابراین، فرضیه ششم پژوهش تأیید می‌شود و به عبارتی افزایش حساسیت اخلاقی، کاهش رفتار ناکارآمد حسابر را به دنبال خواهد داشت.

در فرضیه هفتم، تأثیر پارانوئید سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرس بررسی شده که مقدار آماره t آن برابر $۷/۹۱$ و سطح معناداری آن $۰/۰۰۱$ است، در نتیجه، در سطح اطمینان ۹۵% معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با $۰/۷۶$ است که نشان از تأثیر بسیار زیاد پارانوئید سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرس دارد. بنابراین، فرضیه هفتم با رابطه مستقیم و مثبت تأیید می‌شود و به عبارتی افزایش پارانوئید سازمانی، تقویت رفتار ناکارآمد حسابرس را سبب خواهد شد. در فرضیه هشتم، تأثیر پارانوئید سازمانی بر حساسیت اخلاقی بررسی شده که مقدار آماره t آن برابر $۶/۳۱$ و سطح معناداری آن $۰/۰۰۱$ است، در نتیجه، در سطح اطمینان ۹۵% معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با $۰/۶۶$ است که نشان از تأثیر بسیار مطلوب و معکوس پارانوئید سازمانی بر حساسیت اخلاقی حسابرس دارد. بنابراین، فرضیه هشتم پژوهش با رابطه معکوس تأیید می‌شود و به عبارتی افزایش پارانوئید سازمانی، کاهش حساسیت اخلاقی حسابرس را به دنبال خواهد داشت.

در فرضیه نهم نقش میانجی قضاوت اخلاقی بر رابطه معنویت فردی و رفتار ناکارآمد حسابرس بررسی شده است. سطح معناداری مربوط به تأثیر معنویت فردی بر رفتار ناکارآمد حسابرس با میانجی‌گری قضاوت اخلاقی معادل $۰/۰۰۲$ است، در نتیجه، در سطح اطمینان ۹۵% معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با $۰/۸۵$ است که حاکی از تأثیر معکوس است. بنابراین، فرضیه نهم پژوهش تأیید می‌شود و نشان می‌دهد متغیر قضاوت اخلاقی بر رابطه بین معنویت فردی و رفتار ناکارآمد نقش میانجی دارد. به عبارتی افزایش معنویت فردی، رشد قضاوت اخلاقی را به دنبال دارد که به سبب آن رفتار ناکارآمد حسابرس کاهش خواهد یافت.

در فرضیه دهم نقش میانجی قضاوت اخلاقی بر رابطه معنویت سازمانی و رفتار ناکارآمد حسابرس بررسی شده است. مقدار معناداری مربوط به تأثیر معنویت سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرس با میانجی‌گری قضاوت اخلاقی از مقدار $۱/۹۶$ بزرگتر است که در سطح اطمینان ۹۵% معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با $۰/۵۷$ است که حاکی از تأثیر معکوس است. بنابراین، فرضیه دهم پژوهش تأیید می‌شود و نشان می‌دهد متغیر قضاوت اخلاقی بر رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار ناکارآمد نقش میانجی دارد. به عبارتی افزایش معنویت سازمانی، رشد قضاوت اخلاقی را به دنبال دارد که به سبب آن رفتار ناکارآمد حسابرس کاهش خواهد یافت.

در فرضیه یازدهم نقش میانجی حساسیت اخلاقی بر رابطه پارانوئید سازمانی و رفتار ناکارآمد حسابرس بررسی شده است. سطح معناداری مربوط به تأثیر پارانوئید سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرس با میانجی‌گری حساسیت اخلاقی معادل $۰/۰۰۱$ است که در سطح اطمینان ۹۵% معنادار است. همچنین ضریب مسیر استاندارد برابر با $۰/۷۲$ است که حاکی از تأثیر مثبت است. بنابراین، فرضیه یازدهم پژوهش تأیید می‌شود و نشان می‌دهد متغیر حساسیت اخلاقی بر رابطه بین پارانوئید سازمانی و رفتار ناکارآمد نقش میانجی دارد. به عبارتی افزایش پارانوئید سازمانی، کاهش حساسیت اخلاقی را به دنبال دارد که به سبب آن رفتار ناکارآمد حسابرس افزایش خواهد یافت.

در نهایت برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند. هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم را بر اثر کل می‌سنجد. مقدار VAF از فرمول شماره زیر به دست می‌آید.

$$VAF = \frac{(a \times b)}{(a \times b) + c}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

c: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

بر اساس فرمول فوق VAF برای فرضیه‌های نهم، دهم و یازدهم به ترتیب ۰/۳۸، ۰/۳۵ و ۰/۴۱ است. این بدین معنی است که در فرضیه‌های مذکور به ترتیب ۳۸، ۳۵ و ۴۱ درصد از اثر کل متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق اثر غیر مستقیم متغیر میانجی محقق می‌شود.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

رفتار ناکارآمد حسابرسان می‌تواند بر اعتبار حرفه و کیفیت حسابرسی بگذارد که تحت تأثیر عوامل شخصیتی و سازمانی بروز پیدا می‌کند. در بعد شخصیتی و سازمانی یکی از مهمترین شاخص‌ها معنویت است؛ زیرا رفتارهای ناکارآمد حسابرسان در سایه عدم تعهد به اخلاق حرفه‌ای، نشأت گرفته از کم رنگ بودن معنویت است. از سوی دیگر پارانوئید سازمانی به عنوان یک اختلال سازمانی مسبب کاهش رفتارهای اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان و حسابرسان نیز از این قاعده مستثنی نخواهند بود و تأثیر این اختلال سازمانی بر حسابرسان در چارچوب رفتار ناکارآمد نمایان خواهد شد. با توجه به اهمیت ارکان تصمیم‌گیری اخلاقی بر رفتار حسابرسان، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر معنویت در ابعاد فردی و سازمانی و پارانوئید سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان با تأکید بر نقش میانجی قضاوت اخلاقی و حساسیت اخلاقی با روش معادلات ساختاری پرداخته است.

یافته‌های پژوهش در فرضیه‌های اول و دوم نشان داد معنویت بر رفتار ناکارآمد حسابرسان به صورت معکوس تأثیرگذار است. بدین صورت افزایش معنویت، کاهش رفتار ناکارآمد حسابرسان را به دنبال دارد زیرا معنویت بر رفتار جهت اخلاقی می‌دهد در حالیکه رفتار ناکارآمد از جهت‌گیری غیر اخلاقی رفتار حاصل می‌شود. البته با توجه به ضرایب بارعاملی، معنویت در بعد فردی تأثیر بیشتری نسبت به معنویت سازمانی دارد. نتایج این فرضیه‌ها همسو با نتایج **مدینه و زارع (۱۴۰۲)**، **بنابی قدیم و حافظی (۱۴۰۰)**، **عارف کوسومو و پاپی سوفیا (۲۰۱۸)** تأثیر معنویت بر رفتار ناکارآمد را تأیید نموده و همسو با نتایج **نوش‌فر و همکاران (۱۴۰۱)**، **مهدیه و سنگسری (۱۳۸۷)** اولویت بعد فردی معنویت بر بعد سازمانی آن تأیید گردیده ولیکن نتایج پژوهش **مهدوی و همکاران (۱۴۰۱)** در بحث تأثیر دین‌داری بر رفتار ناکارآمد حسابرسان را رد می‌نماید. همچنین همسو با **محسن‌زاده گل‌فزانی و همکاران (۱۴۰۳)**، معنویت را عامل بسیار موثر بر بهبود رفتار اخلاقی حسابرسان که منجر به افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود معرفی می‌نماید.

یافته‌های پژوهش در فرضیه‌های سوم و چهارم نیز مؤید این بود که معنویت بر قضاوت اخلاقی حسابرسان تأثیر مثبتی دارد. در نتیجه افزایش معنویت، الگوی فکری حسابرسان تحت تأثیر نگرش‌ها و باورهای اخلاقی قرار می‌گیرد که در نهایت بهبود قضاوت اخلاقی را به دنبال دارد. البته با توجه به ضرایب بارعاملی در بحث تأثیرگذاری همچنان بعد فردی معنویت نسبت به بعد سازمانی رتبه بالاتری کسب نمود که نشانگر تأثیر بیشتر معنویت در بعد فردی نسبت به سازمانی است. نتایج این فرضیه‌ها همسو با نتایج **نوش‌فر و همکاران (۱۴۰۱)**، **باقرزادگان و همکاران (۱۴۰۱)** نشان داد معنویت با اولویت بعد فردی می‌تواند بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان تأثیرگذار باشد.

نتایج فرضیه‌های پنجم و ششم نشان داد قضاوت اخلاقی و حساسیت اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان به صورت معکوس تأثیر گذارند. به عبارتی حسابرسان در سایه قضاوت اخلاقی، با تشخیص درست رفتار اخلاقی از غیر اخلاقی از جهت‌گیری‌های غیر اخلاقی رفتار آگاه شده و در نتیجه از بروز رفتارهای ناکارآمد اجتناب خواهند نمود. همچنین حسابرسان در پرتو حساسیت اخلاقی نسبت به منافع افراد و سازمان حساس شده و از بروز رفتارهای ناکارآمد اجتناب خواهند نمود. نتایج این فرضیه‌ها همسو با نتایج باقرزادگان و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد قضاوت و حساسیت اخلاقی به عنوان عوامل موثر بر حفظ منافع ذینفعان از طریق کاهش رفتار ناکارآمد حسابرسان باید مورد توجه واقع شوند. یافته‌های پژوهش در فرضیه‌های هفتم و هشتم نشان داد پارانوئید سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر مثبت و بر حساسیت اخلاقی حسابرسان تأثیر منفی دارد. به عبارتی افزایش پارانوئید به عنوان یک محرک بروز نارضایتی و رفتارهای انحرافی سبب افزایش رفتارهای ناکارآمد و به عنوان یک محرک کاهنده انگیزه و رفتار ضد شهروندی سبب کاهش حساسیت اخلاقی نسبت به منافع ذینفعان و سازمان می‌شود.

نتایج فرضیه هفتم همسو با نتایج ازوماکا و گیلبرت (۲۰۲۴)، بارنبی و همکاران (۲۰۲۲) و مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷) نشان داد پارانوئید سازمانی به عنوان عامل رفتارهای ضد اجتماعی کارکنان سبب بروز رفتار ناکارآمد حسابرسان می‌شود و نتایج فرضیه هشتم نیز همسو با نتایج رئیسی و ناستی‌زایی (۱۳۹۸)، سولیستیو (۲۰۱۴) و رایس و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد پارانوئید سازمانی در سایه پسایند رفتار ضد شهروندی با کاهش حساسیت نسبت به منافع ذینفعان، حساسیت اخلاقی حسابرسان را تنزل خواهد داد. یافته‌های پژوهش در فرضیه‌های نهم و دهم نشان داد معنویت در ابعاد فردی و سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان بواسطه قضاوت اخلاقی تأثیر معکوس و معناداری دارد. به عبارتی تقویت قضاوت اخلاقی به سبب معنویت، رفتارهای ناکارآمد حسابرسان را کاهش خواهد داد. البته با توجه به ضرایب بارعاملی و همسو با نتایج پژوهش مدینه و زارع (۱۴۰۲) و مهدیه و سنگسری (۱۳۸۷) در ارتباط با این فرضیه‌ها، معنویت در بعد فردی تأثیر قابل توجهی نسبت به معنویت در بعد سازمانی دارد که نشانگر اهمیت و جایگاه باورها و اعتقادات معنوی فردی نسبت به سطح سازمانی است. نتایج این فرضیه‌ها ضمن رد نتایج پژوهش مهدوی و همکاران (۱۴۰۱) در بحث تأثیر دین‌داری بر رفتار ناکارآمد حسابرسان، چگونگی این تأثیر گذاری بواسطه قضاوت اخلاقی را نشان می‌دهد.

نتایج پژوهش در فرضیه یازدهم نشان داد پارانوئید سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان بواسطه حساسیت اخلاقی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. پسایندهای پارانوئید سازمانی سبب دل‌سردی و بی‌رغبتی در کارکنان نسبت به اهداف و برنامه‌های سازمانی در دستیابی به منافع سازمانی ایجاد می‌کند و این موضوع با کاهش حساسیت اخلاقی نسبت به منافع افراد و سازمان با بروز رفتارهای ناکارآمد محقق می‌شود. براین اساس، افزایش پارانوئید سازمانی، بواسطه کاهش حساسیت اخلاقی سبب بروز رفتارهای ناکارآمد می‌شود. نتایج این فرضیه همسو با نتایج رودرورد (۲۰۲۳) در حوزه حسابداری، به عنوان اولین پژوهش در حوزه حسابرسی بوده و نشان می‌دهد رفتار حسابرسان متأثر از پدیده پارانوئید سازمانی است که همسو با نتایج ازوماکا و گیلبرت (۲۰۲۴) در قالب رفتار ناکارآمد بروز پیدا می‌کند.

در پایان با توجه به یافته‌های حاصل از سه فرضیه پایانی در پاسخ به سؤالات اصلی پژوهش می‌توان استنباط کرد که در تأثیر گذاری متغیرهای مستقل بر رفتار ناکارآمد حسابرسان از طریق قضاوت و حساسیت اخلاقی حسابرسان، معنویت فردی رتبه نخست، پارانوئید سازمانی رتبه دوم و معنویت سازمانی رتبه سوم را کسب نمودند. براین اساس، پیشنهاد می‌شود مؤسسات

حسابرسی در گزینش حساببران به بعد معنوی رفتار و شخصیت آنان توجه ویژه داشته باشند و همچنین به مدیران مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود با بررسی پیشایندهای پارائوئید سازمانی از بروز این پدیده و در نهایت پسایندهای غیراخلاقی آن که عملکرد حرفه را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد، جلوگیری کنند. در نهایت به مدیران سازمانی و سرپرستان حسابرسی پیشنهاد می‌شود ضمن به کارگیری حساببران متدین و مهار سازمان از گرفتار شدن در دام پدیده پارائوئید با ایجاد فضای معنوی در سازمان و برگزاری دوره‌های حرفه‌ای با رویکرد اخلاقی، سازمان را به سمت عدم پذیرش رفتار انحرافی و نبود جایگاه سازمانی برای حساببران ناکارآمد سوق دهند. قابل ذکر است که پژوهش حاضر در حوزه پارائوئید سازمانی و حسابرسی فاقد پیشینه داخلی است براین اساس، به پژوهشگران توصیه می‌شود با توجه پیامدهای مهم حاصل از پسایندهای این پدیده در نظام حسابداری و حسابرسی، به نقش به این متغیر در بخش‌های دیگر تحقیقات حسابرسی نیز پرداخته شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در مقاله سهم و نقش یکسان داشته‌اند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

نویسندگان هیچگونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

تقدیر و تشکر

از کلیه افرادی که با مشارکت و مشاوره در طراحی پرسشنامه و تکمیل آن همکاری نمودند، سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- اسدیان اوغانی، اصغر؛ حاجیها، زهره؛ رویایی، رضاعلی و وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۴۰۰). تأثیر تهدید منافع شخصی بر حساسیت اخلاقی، نقش میانجی شدت اخلاقی. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۶(۱۱)، ۴۱-۶۶. <https://aapc.khu.ac.ir/article-1-536-fa.html>
- اسماعیلی، محمود رضا و صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۵(۸۳)، ۵۱-۶۸. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2017.7478>
- امین‌پور حسن کیاده، آریا؛ مرادزاده فرد، مهدی؛ شکری چشمه سبزی، اعظم و حسینی، سید حسین (۱۴۰۳). سرمایه روانشناختی، خودارزیابی، دلبستگی شغلی و رفتار ناکارآمد حسابرسی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۳(۵۲)، ۲۹-۴۶. https://www.jmaak.ir/article_23276.html
- بابایی، سحر، رحیمی، حمید (۱۳۹۹). پیشایندها و پسایندهای پارائوئید سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه کاشان). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۵(۵۸)، ۱۱۱-۱۴۱. <https://www.sid.ir/paper/966763/fa>
- باقرزادگان، رضا؛ مرادزاده فرد، مهدی؛ بنی مهد، بهمن و پورزمانی، زهرا (۱۴۰۱). تأثیر نئولیبرالیسم بر قضاوت اخلاقی حساببران. حسابداری و منافع اجتماعی، ۱۲(۴)، ۱۱۵-۱۳۴. https://jaacsi.alzahra.ac.ir/article_6870.html
- بنایی قدیم، رحیم و حافظی، بابک (۱۴۰۰). تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرس. حسابداری و منافع اجتماعی، ۱۱(۲)، ۸۳-۱۰۱. https://jaacsi.alzahra.ac.ir/article_5747.html

- حسینی‌نسب، حجت (۱۴۰۳). بررسی تأثیر برنامه اخلاق سازمانی بر رفتارهای غیراخلاقی حسابرسان مستقل، با در نظر گرفتن نقش میانجی فرایند ارزیابی شناختی فردی، *مجله دانش حسابداری*، ۱۵(۱)، ۱۰۳-۱۳۰. https://jak.uk.ac.ir/article_3773.html
- دیهیم‌پور، مهدی، دولتی، حسن (۱۳۹۹). تأثیر شفافیت سازمانی بر پارانوئید سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۷(۳)، ۳۷۳-۳۹۸. https://jscm.ut.ac.ir/article_77510.html
- رامین مهر، حمید و چارستاد، پروانه (۱۳۹۲). روش پژوهش کمی با کاربرد معادلات ساختاری (نرم‌افزار لیزرل). تهران، انتشارات ترمه. <https://www.gisoom.com/book/11203170>
- رستمی‌نیا، رضا؛ حجازی، رضوان؛ طالب‌نیا، قدرت‌الله و برادران حسن‌زاده، رسول (۱۳۹۹). تأثیر منبع کنترل و تعهد سازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده. *دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۵(۱۰)، ۱۰۳-۱۲۹. <http://aapc.khu.ac.ir/article-1-631-fa.html>
- رسولی، نسرين و ترابی، محمد امین (۱۳۹۷). گام به گام با پی‌ال‌اس. تهران: پویندگان دانش. <https://www.gisoom.com/book/11468740>
- روشنی، سمیه و بخت آزماي بناب، محمد (۱۳۹۸). پایش اثرپذیری پارانوئید سازمانی از رهبری معنوی با میانجی‌گری تعهد سازمانی. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۷(۴)، ۱۳۵-۱۴۶. <https://doi.org/10.30473/ipom.2019.35145.2773>
- رئیس، آسیه، ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۳۸)، ۱۰۹-۱۲۶. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99911.html
- عرب‌صالحی، 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. https://jak.uk.ac.ir/article_29.html
- کاظم‌پور، احسان و حساس یگانه، یحیی (۱۳۹۲). رابطه سطح مهارت حسابرسان با حساسیت و قضاوت اخلاقی. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۳(۴)، ۵۳-۷۰. https://jera.alzahra.ac.ir/article_599.html
- کاظمی مقدسی، نیکتا؛ ذبیحی، محمدرضا و شکاری، غلامعباس (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۷(۱۴)، ۱۵۵-۱۷۹. <https://doi.org/10.22067/pmt.v7i14.46015>
- محسن‌زاده گل‌فزانی، مریم؛ خدادادی، محسن و رضائی پسته نوئی، یاسر (۱۴۰۳). بررسی تأثیر رفتار اخلاقی بر هویت سازمانی و حرفه‌ای حسابرس. *مجله دانش حسابداری*، ۱۵(۲)، ۱۲۵-۱۴۴. https://jak.uk.ac.ir/article_3818.html
- مدینه، سید محسن و زارع، ایمان (۱۴۰۲). تأثیر باورهای دینی بر تردید حرفه‌ای و ارزیابی حسابرسان از خطر تحریف با اهمیت: رویکرد مراتب دین‌داری از منظر اسلام. *مجله دانش حسابداری*، ۱۴(۴)، ۱۱۱-۱۳۲. https://jak.uk.ac.ir/article_3817.html
- مرادی، مرتضی و جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و نتایج آن. *فصلنامه مطالعات مدیریت*، ۲۵(۸۱)، ۱۲۳-۱۴۹. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2016.6783>
- مقدم، علیرضا و محمودی میمند، مهدی (۱۳۹۷). اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی. *مطالعات مدیریت*، ۲۷(۸۹)، ۷۳-۸۹. https://jmsd.atu.ac.ir/article_9092.html
- مهدوی، غلامحسین؛ بهمنی، رضا و نمازی، نویدرضا (۱۴۰۱). نقش میانجی‌گری رفتار ناکارآمد حسابرس در تبیین رابطه بین دین‌داری و تعهد حرفه‌ای با کیفیت حسابرسی. *دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۷(۱۳)، ۱۱۷-۱۵۳. <https://aapc.khu.ac.ir/article-1-1064-fa.html>
- مهدیه، امید و سنگسری، علی اکبر (۱۳۸۷). شناخت علل بروز رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کار. *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی صنعت نفت*، ۵، ۷۹-۱۰۶. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/558668>
- نوش‌فر، علی داد؛ محسنی، عبدالرضا و قاسمی، مصطفی (۱۴۰۱). الگویی برای بهبود تصمیم‌گیری اخلاقی در حرفه حسابداری با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۱۲(۴)، ۲۲۳-۲۵۴. https://jera.alzahra.ac.ir/article_6678.html
- هیر، جوزف (۱۳۹۵). *مدلسازی معادلات ساختاری*. ترجمه عادل آذر. تهران: نگاه دانش. <https://www.gisoom.com/book/11214661>

References

- Aminpoor Hasankiadeh, A., Moradzadehfard, M., Shokri Cheshmeh Sabzi, A., & Hoseiny, H. (2024). Psychological capital, core self-evaluation, work engagement and dysfunctional audit behavior. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 13(52), 29-46. https://www.jmaak.ir/article_23276.html?lang=en [In Persian].
- Anggraini, W. R., & Suryani, A. W. (2021). Fraudulent financial reporting through the lens of the fraud pentagon theory. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 8(1), 1-12. DOI: [10.17977/um004v8i12021p001](https://doi.org/10.17977/um004v8i12021p001)
- Arabsalehi, M., Kazemi, J., & Zolfalizadeh, M. (2011). Investigating audit quality-reducing behaviors from the perspective of psychological contract and organizational emotional commitments. *Journal of Accounting Knowledge*, 2(5), 127-147. https://jak.uk.ac.ir/article_29.html?lang=en [In Persian].
- Arief Kusumo, B. Y., & Poppy Sofia Koeswoyo, S. H. (2018). Analyze of the effect of workplace spirituality on auditor dysfunctional behavior and its implication to audit quality: Study at the audit board of the republic of Indonesia. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 1(1), 19-33. DOI: [10.24198/jaab.v1i1.15651](https://doi.org/10.24198/jaab.v1i1.15651)
- Asadian Oghani, A., Hajiha, Z., Royaei, R. A., & Vakili Fard, H. R. (2021). The effect of self-interest threat on moral sensitivity, the mediating role of moral intensity. *Two Quarterly Journals of Value and Behavioral Accounting*, 6(11), 41-66. <https://aapc.khu.ac.ir/article-1-536-fa.html> [In Persian].
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Babaei, S., & Rahimi, H. (2019). Antecedents and consequences of organizational paranoia (Case study: Kashan University employees). *Quarterly Journal of Human Resource Management Development and Support*, 15(58), 111-141. <https://www.sid.ir/paper/966763/fa> [In Persian].
- Bagherzadegan, R., Moradzadeh Fard, M., Bani Mahd, B., & Pourzamani, Z. (2022). The effect of neoliberalism on auditors' moral judgment. *Accounting and Social Benefits*, 12(4), 115-134. jaacsi.alzahra.ac.ir/article_6870 [In Persian].
- Barnby, J. M., Mehta, M. A., & Moutoussis, M. (2022). The computational relationship between reinforcement learning, social inference, and paranoia. *PLoS Computational Biology*, 18(7), e1010326. DOI: [10.1371/journal.pcbi.1010326](https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1010326)
- Barnes, L. L. (2010). The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology. The Claremont Graduate University. [PDF].
- Barrainkua, I., & Espinosa-Pike, M. (2018). The influence of auditors' commitment to independence enforcement and firms' ethical culture on auditors' professional values and behaviour. In *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* (Vol. 21, 17-52). Emerald Publishing Limited. DOI: [10.1108/S1574-076520180000021002](https://doi.org/10.1108/S1574-076520180000021002)
- Boer, B. J., Van Hooft, E. A., & Bakker, A. B. (2015). Self-control at work: Its relationship with contextual performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 406-421. DOI: [10.1108/JMP-08-2012-0237](https://doi.org/10.1108/JMP-08-2012-0237)
- Bonabi Ghadim, R., & Hafez, B. (2001). The effect of spirituality in the workplace on auditors' ineffective behaviors. *Accounting and Social Benefits*, 11(2), 83-101. https://jaacsi.alzahra.ac.ir/article_5747.html [In Persian].
- Burke, J., Rowe, R., & Boylan, K. (2014). Functional outcomes of child and adolescent oppositional defiant disorder symptoms in young adult men. *Journal of Child Psychol Psychiatry*, 55(3), 264-272. DOI: [10.1111/jcpp.12150](https://doi.org/10.1111/jcpp.12150)
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with lisrel, prelis, and simplis: Basic concepts, applications, and programming* (1st Ed). <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2683021>
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72. <https://doi.org/10.1108/02683940810849666>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wadsworth, L. L. (2002). The impact of moral intensity dimensions on ethical decision making: Assessing the relevance of orientation. *Journal of Managerial Issues*, 14(1), 15-30. <https://psycnet.apa.org/record/2002-13467-001>

- Chan, K., Kleinman, G., & Lee, P. (2009). The impact of Sarbanesoxley on internal control remediation. *International Journal of Accounting and Information Management*, 17(1), 53-65. DOI: [10.1108/18347640910967735](https://doi.org/10.1108/18347640910967735)
- Deyhimpour, M., & Dolati, H. (2019). The effect of organizational transparency on organizational paranoia with the mediation of social capital. *Social Capital Management*, 7(3), 373-398. https://jscm.ut.ac.ir/article_77510.html [In Persian].
- Donnelly, D., Quirin, J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditor's personal characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15, 87-110. www.researchgate.net/publication/247874723
- Donnelly, D., Quirin, J., & O'Bryan, D. (2006). Attitudes toward dysfunctional audit behavior: The effects of locus of control, organizational commitment, and position. *The Journal of Applied Business Research*, 1(19), 95-108. DOI: [10.19030/jabr.v19i1.2151](https://doi.org/10.19030/jabr.v19i1.2151)
- Esmaili, M. R., & Sayedzadeh, H. (2017). The effect of job satisfaction on performance with the mediating role of organizational loyalty. *Studies in Management Improvement and Transformation*, 25(83), 51-68 <https://doi.org/10.22054/jmsd.2017.7478> [In Persian].
- Evanauli, R. P., & Nazaruddin, I. (2016). Penerimaan auditor atas dysfunctional audit behavior: sebuah pendekatan karakteristik personal auditor. *Journal of Accounting and Investment*, 14(2), 158-167. <https://journal.umy.ac.id/index.php/ai/article/view/1310>
- Hir, J. (2015). *Structural equation modeling*. Translated by Adel Azar. Tehran: Negha Danesh. <https://www.gisoom.com/book/11214661> [In Persian].
- Hosseini Nasb, H. (2024). Investigating the effect of organizational ethics program on independent auditors' unethical behaviors, considering the mediating role of individual cognitive evaluation process. *Journal of Accounting Knowledge*, 15(1), 103-130 https://jak.uk.ac.ir/article_3773.html?lang=en [In Persian].
- James, M. S. L. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems. *Ph.D Dissertation*, The Florida State University, College of Business. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=932454>
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1988). *LISREL, 7: A guide to the program and applications*. Chicago: SPSS. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2377937>
- Kalagan, G., & Aksu, B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4820-4825. DOI: [10.1016/j.sbspro.2010.03.777](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.777)
- Kazemi Moghaddisi, N., Zabihi, M. R., & Shekari, Gh. A. (2015). Investigating the relationship between organizational justice and organizational paranoia with regard to the moderating role of perceived organizational support. *Journal of Change Management*, 7(14), 155-179. doi.org/10.22067/pmt.v7i14.46015 [In Persian].
- Kazempour, E., & Hasas Yeganeh, Y. (2013). The relationship between auditors' skill level and ethical sensitivity and judgment. *Accounting Experimental Research*, 3(4), 53-70. https://jera.alzahra.ac.ir/article_599.html [In Persian].
- Kersten, A. (1991). Control, control, complete control!!! Neurotic control relationships and the development of dysfunctional organizational structures. <https://www.researchgate.net/publication/234699164>
- Lind, G. (2006). The moral judgment test: Comments on Villegas de Posada's critique. *Psychological Reports*, 98(2), 580-584. DOI: [10.2466/PR0.98.2.580-584](https://doi.org/10.2466/PR0.98.2.580-584)
- Mahdavi, Gh., Bahmani, R., & Namazi, N. (2022). The mediating role of auditor ineffective behavior in explaining the relationship between religiosity and professional commitment with audit quality. *Two Quarterly Journals of Value and Behavioral Accounting*, 7(13), 153-117. <https://aapc.khu.ac.ir/article-1-1064-fa.html> [In Persian].
- Mahdieh, O., & Sangsari, A. A. (2008). Identifying the causes of unethical behaviors in the workplace. *Quarterly Journal of Oil Industry Management and Human Resources*, 5, 79-106. www.noormags.ir/articlepage/558668 [In Persian].

- Mariana, Y., & Rura, T. (2018). The effect of the auditor's personal characteristic on audit dysfunctional behavior. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, ISSN: 2319-7064. api.semanticscholar.org/145037439
- Madineh, S. M., & Zare, I. (2023). The effect of religious beliefs on professional skepticism and auditors' assessment of the risk of material misstatement: A level of religiosity approach from the perspective of Islam. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(4), 111-132. https://jak.uk.ac.ir/article_3817.html?lang=en [In Persian].
- Moghadam, A., & Mahmoudi Meymand, M. (2018). The effect of organizational pessimism on the tendency to deviant behaviors. *Management Studies*, 27(89), 73-89. https://jmsd.atu.ac.ir/article_9092.html [In Persian].
- Mohsenzadeh Golfzani, M., Khodadadi, M., & Rezaei Pitehnoui, Y. (2014). Investigating the effect of ethical behavior on the auditor's organizational and professional identity. *Journal of Accounting Knowledge*, 15(2), 125-144. https://jak.uk.ac.ir/article_3818.html?lang=en [In Persian].
- Moore, T. T., & Chang, J. C. J. (2006). Ethical decision making in software piracy: Initial development and test of a four-component model. *Mis Quarterly*, 30(1), 167-180. DOI: [10.2307/25148722](https://doi.org/10.2307/25148722)
- Moradi, M., & Jalilian, H. R. (2016). Factors affecting pessimism towards organizational changes and its results. *Management Studies Quarterly*, 25(81), 123-149. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2016.6783> [In Persian].
- Nafei W. A., & Kaifi B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147. <https://www.researchgate.net/publication/336553695>
- Nooshfar, A. D., Mohseni, A., & Ghasemi, M. (2012). A model for improving ethical decision making in the accounting profession with an approach based on grounded data theory. *Empirical Research in Accounting*, 12(4), 223-254 https://jera.alzahra.ac.ir/article_6678.html [In Persian].
- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015). Fraud prevention: Relevance to religiosity and spirituality in the workplace. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 211, 827-835. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.109>
- Raes, A. ML., Bruch, H., & De Jong, S. B. (2013). How top management team behavioural integration can impact employee work outcomes: Theory development and first empirical tests. *The Journal of Human Relations*, 66(2), 167-192. DOI: [10.1177/0018726712454554](https://doi.org/10.1177/0018726712454554)
- Raeisi, A., & Nastizaei, N. (2019). Investigating the relationship between organizational pessimism and organizational anti-citizenship behavior with the mediating role of organizational jealousy. *Quarterly Journal of Career and Organizational Counseling*, 11(38), 109-126 https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99911.html [In Persian].
- Ramin Mehr, H., & Charstad, P. (2013). *Quantitative research method using structural equations (Lisrel software)*, Tehran, Termeh Publications <https://www.gisoom.com/book/11203170> [In Persian].
- Rasouli, N., & Torabi, M. A. (2018). *Step by Step with PLS*. Tehran: Poyindegan Danesh. gisoom.com/11468740
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York: Praeger. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3100415>
- Roshani, S., & Bakhtezmae Bonab, M. (2019). Monitoring the effectiveness of organizational paranoia from spiritual leadership with the mediation of organizational commitment. *Management of Government Organizations*, 7(4), 135-146. <https://doi.org/10.30473/ipom.2019.35145.2773> [In Persian].
- Rostaminia, R., Hejazi, R., Talebnia, Q., & Hassanzadeh Baradaran, R. (2019). The effect of locus of control and organizational commitment on acceptance of inefficient audit behavior based on the theory of planned behavior. *Value and Behavioral Accounting Quarterly*, 5(10), 129-103. <http://aapc.khu.ac.ir/article-1-631-fa.html> [In Persian].
- Rutherford, B. A. (2023). The paranoid style in the sociology of financial reporting principles. *Meditari Accountancy Research*, 31(6), 1798-1826. <https://ideas.repec.org/a/eme/medarp/medar-08-2021-1393.html>
- Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Burriel, R., Bres, Ó. E., & Schaufeli, W. B. (2005). Towards a four-dimensional model of burnout: A multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 807-819. [10.1177/0013164405275662](https://doi.org/10.1177/0013164405275662)

- Samul, J. (2020). Spiritual leadership: Meaning in the sustainable workplace. *Sustainability*, 12(1), p.267. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3082191>
- Sulistiyo, H. (2014). Relevansi nilai religius dalam mencegah perilaku disfungsi audit. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 21(36), 1-13. <https://www.researchgate.net/publication/374061827>
- Uzoamaka, N. O. P., & Gilbert, F. A. (2024). Construction companies in south-east Nigeria: The nexus between organizational paranoia and employee performance. *Asian Journal of Economics, Finance and Management*, 6(1), 1-10. <https://journaleconomics.org/index.php/AJEFM/article/view/190>
- Valerie, A., Miguel, M. T., Olga, K., Theophilus, B. A., & Maria, C. F. (2015). The relationship between social cynicism belief, social dominance orientation, and the perception of unethical behavior: A cross-cultural examination in Russia, Portugal, and the United States. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 545-562. https://ideas.repec.org/a/kap/jbuset/v146y2017i3d10.1007_s10551-015-2925-5.html