-- Empirical Studies in Financial Accounting --------
Vol(issue), PP.
.atu.ac.ir
DOI:

Factors Associated with Social Loafing in Audit Teams

Fahime Ebrahimi*
Accounting Dept., Faculty of Humanities Knowledge, Jahrom University, Jahrom, Iran

Zohreh Arefmanesh
, Accounting & Finance Dept., Faculty of Management, Economics, and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran

Fatemeh Rafiei
Accounting & Finance Dept., Faculty of Management, Economics, and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran

Abstract

Social loafing, as one of the major challenges of teamwork, can have significant consequences for the performance of professional teams, particularly in the auditing context. This study examines the relationships between role ambiguity, group size, group cohesion, organizational justice, task visibility, and social loafing among members of audit teams. The study adopts a quantitative, applied, and survey-based approach. Data were collected through a questionnaire administered to 155 auditors and junior auditors employed by audit firms that are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) was used to analyze the data. The results indicated that group size was positively and significantly associated with social loafing. In contrast, group cohesion, organizational justice, and task visibility were negatively and significantly associated with social loafing. No significant relationship was found between role ambiguity and social loafing. Overall, the findings suggest that variations in social loafing among audit team members are associated with certain structural, perceptual, and interactional characteristics of the group. Accordingly, audit firm managers may benefit from paying greater attention to team size, strengthening

* Corresponding Author: febrahimi@jahromu.ac.ir
How to Cite: Ebrahimi, F., Arefmanesh, Z., Rafiei, F. (2026). Factors Associated with Social Loafing in Audit Teams, Empirical Studies in Financial Accounting,

eISSN: 2538-5919 ISSN: 2821-0166 Accepted: Review Received: Original Research

cohesion among team members, promoting perceptions of fairness, and enhancing transparency in the evaluation of individual contributions.

Keywords: Social loafing, Role ambiguity, Group size, Group cohesion, Organizational justice

Introduction

Teamwork is an essential work arrangement for managing complex and dynamic tasks. In professional service settings such as auditing, effective teamwork is particularly important because audit engagements require coordination, knowledge sharing, and collective professional judgment. The increasing complexity of accounting standards, financial transactions, and stakeholder expectations has further emphasized collaboration in audit teams (Sidgman et al., 2021). However, teamwork may also create behavioral challenges that reduce group effectiveness. One such challenge is social loafing, defined as the tendency of individuals to exert less effort when working collectively than when working individually (Latané et al., 1979).

The concept can be traced to Ringelmann's experiments, which showed that individual effort may decline as group size increases. According to social impact theory, responsibility may become diffused in groups, reducing individual accountability and motivation (Latané, 1981). In auditing, social loafing may be particularly problematic because audit quality depends on individual diligence, responsibility, professional skepticism, and adequate documentation. Reduced effort may therefore be associated with incomplete audit procedures, weaker documentation, and lower audit-team performance.

Although social loafing has been studied in organizational and educational settings, empirical evidence on factors associated with it in audit teams remains limited, particularly in Iran. This study therefore examines the relationships of role ambiguity, group size, group cohesion, organizational justice, and task visibility with social loafing among audit team members. By integrating structural, perceptual, and interactional factors into one framework, the study contributes to the auditing and organizational behavior literatures.

Theoretical Background and Hypotheses

Several theoretical perspectives explain social loafing. Social impact theory suggests that larger groups may reduce personal accountability and increase the likelihood of reduced effort (Latané, 1981). Social identity theory proposes that individuals who strongly identify with their groups are more willing to contribute to collective goals (Van Knippenberg, 2000). Social exchange theory further suggests that perceptions of fairness shape employee motivation and organizational behavior (Colquitt et al., 2001).

Role ambiguity may be positively associated with social loafing because unclear responsibilities can weaken accountability and motivation (Yalçın, 2023).

H1: Role ambiguity is positively and significantly associated with social loafing among audit team members.

Group size is an important structural factor associated with social loafing. Larger groups may diffuse responsibility and be accompanied by lower individual effort (Hüffmeier et al., 2022).

H2: Group size is positively and significantly associated with social loafing among audit team members.

Group cohesion may be negatively associated with social loafing because cohesive groups foster trust, commitment, and cooperation (Carless & De Paola, 2000; Simms & Nichols, 2014).

H3: Group cohesion is negatively and significantly associated with social loafing among audit team members.

Organizational justice is expected to be negatively associated with social loafing because perceptions of fairness may strengthen engagement and commitment (Mortazavi et al., 2012).

H4: Organizational justice is negatively and significantly associated with social loafing among audit team members.

Task visibility may be negatively associated with social loafing because visible and measurable individual contributions enhance accountability (George, 1992).

H5: Task visibility is negatively and significantly associated with social loafing among audit team members.

Methodology

This quantitative, applied, cross-sectional, survey-based study collected data in 2025 from auditors and junior auditors working in audit firms that are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants. These occupational levels were selected because they are directly involved in audit procedures and team activities.

Using convenience sampling, 370 questionnaires were distributed online and in paper form. A total of 193 were returned, yielding a response rate of 52.2%. After incomplete questionnaires were excluded, 155 usable responses remained, representing 41.9% of all distributed questionnaires.

The variables were measured using scales adapted from prior research. Social loafing was measured using Zhu et al. (2019), role ambiguity using Fazli Aghghaleh et al. (2014), organizational justice using Niehoff and Moorman (1993) and Kim and Leung (2007), group cohesion using Lieb et al. (2024), and task visibility using George (1992). Responses were recorded on a five-point Likert scale from strongly disagree to strongly agree. Group size was measured directly as the actual number of audit-team members, and work experience was included as a control variable. Multi-item latent constructs were specified as reflective.

Data were analyzed using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in SmartPLS 3. Reliability and validity were assessed through factor loadings, Cronbach's alpha, composite reliability, average variance extracted (AVE), and the heterotrait–monotrait ratio (HTMT). The structural model was evaluated using path coefficients, t-values, R^2, Q^2, and variance inflation factor values (Hair et al., 2022).

Findings

The measurement model demonstrated satisfactory reliability and validity. Cronbach's alpha and composite reliability values exceeded 0.70, AVE values were above 0.50, and HTMT values supported discriminant validity. The structural model also showed acceptable predictive power.

Role ambiguity was not significantly associated with social loafing. This suggests that unclear responsibilities may not necessarily be accompanied by lower individual effort in audit teams. Professional standards, established audit procedures, and supervisory mechanisms may provide sufficient guidance even when some ambiguity exists.

Group size was positively and significantly associated with social loafing. This finding supports the Ringelmann effect and social impact theory, suggesting that larger audit teams may be associated with weaker individual accountability and a greater likelihood of free-riding behavior.

Group cohesion was negatively and significantly associated with social loafing. Trust, positive interpersonal relationships, and a sense of belonging may encourage auditors to contribute more actively to collective objectives, making cohesive teams less vulnerable to reduced individual effort (Simms & Nichols, 2014).

Organizational justice also had a negative and significant relationship with social loafing. Auditors who perceive fairness in organizational procedures, evaluations, and interactions may show greater motivation and commitment to group tasks. This result is consistent with social exchange theory (Colquitt et al., 2001).

Task visibility was negatively and significantly associated with social loafing. When individual contributions are visible and measurable, auditors may feel more accountable and be less likely to reduce their effort (George, 1992). Work experience, included as a control variable, was also negatively and significantly associated with social loafing, indicating that more experienced auditors reported lower levels of this behavior.

Discussion and Implications

Overall, social loafing in audit teams was associated with structural, perceptual, and interactional factors. Group size was associated with higher levels of social loafing, whereas group cohesion, organizational justice, and task visibility were associated with lower levels. Audit firms may therefore help limit social loafing by optimizing team size, strengthening cohesion, promoting fairness, and increasing transparency in performance evaluation.

The study contributes to auditing research by providing evidence on factors associated with social loafing in Iranian audit teams. It also extends organizational behavior research by integrating several correlates of social loafing into a unified framework.

The study has several limitations. It relied on self-reported data and a cross-sectional design, which limits causal interpretation. The sample was also restricted to auditors and junior auditors in Iranian audit firms, reducing generalizability. Future studies may use longitudinal or mixed-method designs, broader samples, and multiple data sources. They may also examine leadership style, organizational culture, time pressure, intrinsic motivation, and other contextual factors relevant to social loafing in professional service settings.

آماده انتشار

مقاله پژوهشی

-مطالعات تجربی حسابداری مالی---------
دوره ؟، شماره ؟، نام فصل، سال، ص ص
.atu.ac.ir
DOI:

تاریخ دریافت: ۰۰/۰۰/۰۰؛ تاریخ پذیرش: ۰۰/۰۰/۰۰

eISSN: 2538-5919 ISSN: 2821-0166

عوامل مرتبط با کم‌کاری اجتماعی در گروه‌های حسابرسی

فهیمه ابراهیمی * استادیار حسابداری، دانشگاه جهرم، جهرم، ایران

زهره عارف‌منش دانشیار حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

فاطمه رفیعی کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

چکیده

کم‌کاری اجتماعی به عنوان یکی از چالش‌های مهم در کار گروهی، می‌تواند پیامدهای قابل توجهی در عملکرد گروه‌های حرفه‌ای، به ویژه در حوزه حسابرسی، داشته باشد. هدف این پژوهش، بررسی رابطه ابهام نقش، اندازه گروه، انسجام گروهی، عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده عملکرد با کم‌کاری اجتماعی در میان اعضای گروه‌های حسابرسی است. پژوهش حاضر از نوع کمی، کاربردی و پیمایشی است و داده‌ها از طریق پرسشنامه و از میان ۱۵۵ نفر از حسابرسان و کمک‌حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. نتایج نشان داد که اندازه گروه با کم‌کاری اجتماعی رابطه مثبت و معناداری دارد. در مقابل، انسجام گروهی، عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده عملکرد با کم‌کاری اجتماعی رابطه منفی و معناداری داشتند. همچنین، میان ابهام نقش و کم‌کاری اجتماعی رابطه معناداری مشاهده نشد. در مجموع، یافته‌ها نشان می‌دهد که سطوح متفاوت کم‌کاری اجتماعی در میان اعضای گروه‌های حسابرسی با برخی ویژگی‌های ساختاری، ادراکی و تعاملی گروه ارتباط دارد. بر این اساس، توجه مدیران مؤسسات حسابرسی به اندازه گروه، تقویت انسجام میان اعضا، ارتقای ادراک عدالت و شفافیت بیشتر در ارزیابی مشارکت فردی می‌تواند از نظر مدیریتی سودمند باشد.

کلیدواژه‌ها: کم‌کاری اجتماعی، ابهام نقش، اندازه گروه، انسجام گروهی، عدالت سازمانی

* نویسنده مسئول: febrahimi@jahromu.ac.ir

مقدمه

در دهه‌های اخیر بسیاری از سازمان‌ها برای حل سریع و انعطاف‌پذیر مسائل پیچیده، به جای اتکا به شیوه‌های سنتی کار فردی، به ساختارهای مبتنی بر کار گروهی روی آورده‌اند. در حرفه حسابرسی نیز، انجام مؤثر مأموریت‌های حسابرسی مستلزم همکاری مستمر میان اعضای گروه، تبادل دانش تخصصی و هماهنگی دقیق بین حسابرسان در سطوح مختلف سازمانی است (Eskandari et al, 2024). پیچیدگی روزافزون استانداردهای حسابداری و حسابرسی، افزایش حجم و تنوع معاملات، گسترش فناوری‌های مالی و افزایش انتظارات ذی‌نفعان، ضرورت همکاری مؤثر میان اعضای گروه‌های حسابرسی را بیش از پیش برجسته ساخته است (Sidgman et al., 2021). با این حال، صرف تشکیل گروه تضمین‌کننده عملکرد مطلوب نیست؛ بلکه تفاوت در پویایی‌های درون‌گروهی می‌تواند با کیفیت متفاوت خروجی‌های گروه همراه باشد (Shih et al., 2017).

یکی از مهم‌ترین چالش‌های پنهان در کار گروهی، پدیده کم‌کاری اجتماعی است که به عنوان گرایش افراد به صرف تلاش کمتر در کار گروهی نسبت به کار فردی تعریف می‌شود (Latané et al., ۱۹۷۹). بر اساس نظریه تأثیر اجتماعی (Latané, 1981) ، انتظار می‌رود افزایش اندازه گروه یا کاهش قابلیت مشاهده عملکرد فردی با کاهش احساس مسئولیت شخصی و احتمال بیشتر بروز کم‌کاری اجتماعی همراه باشد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کم‌کاری اجتماعی صرفاً ناشی از تنبلی یا بی‌انگیزگی نیست، بلکه پدیده‌ای روان‌شناختی و پیچیده است که با عواملی مانند ادراک عدالت، وضوح نقش، انسجام گروهی، پاسخ‌گویی و انگیزش درونی ارتباط دارد (Yalçın, 2023). این پدیده در مؤسسات خدماتی، به دلیل ناملموس و کمتر قابل مشاهده بودن ماهیت خدمات، ممکن است بیشتر مشاهده شود (Zanganeh et al., 2017).

از نظر نظری، کاهش تلاش فردی در گروه حسابرسی می‌تواند با اجرای ناقص روش‌های حسابرسی، ضعف در کشف تحریف‌های بااهمیت، افزایش ریسک حسابرسی و کاهش اعتماد عمومی به گزارشگری مالی همراه باشد. شواهد پژوهشی نشان می‌دهد کم‌کاری اجتماعی حسابرسان کم‌تجربه در گروه‌های تعاملی می‌تواند با عملکرد ضعیف‌تر

گروه در شناسایی عوامل خطر و فرضیه‌های تقلب همراه باشد (Chen et al., 2015). در ساختار سلسله‌مراتبی گروه‌های حسابرسی، حسابرسان و کمک‌حسابرسان در اجرای آزمون‌ها و مستندسازی کاربرگ‌ها نقش مستقیم دارند؛ از این رو، میزان تلاش آنان برای اجرای کامل روش‌ها و کیفیت مستندسازی اهمیت دارد (Auditing Standards 220, ۲۳۰, ۳۱۵, Audit Organization).

با وجود اهمیت نظری و پیامدهای حرفه‌ای کم‌کاری اجتماعی، پژوهش‌های تجربی بین‌المللی درباره عوامل مرتبط با این پدیده در بستر گروه‌های حسابرسی همچنان محدود است. همچنین، تا آنجا که بررسی منابع نشان می‌دهد، در فضای پژوهشی ایران مطالعه‌ای که به صورت نظام‌مند و تجربی رابطه مجموعه‌ای از ویژگی‌های ساختاری، ادراکی و تعاملی با کم‌کاری اجتماعی در میان اعضای گروه‌های حسابرسی را بررسی کرده باشد، گزارش نشده است. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ابهام نقش، اندازه گروه، انسجام گروهی، عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده عملکرد با کم‌کاری اجتماعی در میان اعضای گروه‌های حسابرسی است. یافته‌های پژوهش می‌تواند برای تصمیم‌گیری مدیران مؤسسات حسابرسی درباره طراحی گروه‌ها، ارزیابی عملکرد و تقویت پاسخ‌گویی فردی سودمند باشد.

ساختار این پژوهش به این صورت است که ابتدا مبانی نظری و پیشینه پژوهش ارائه شده و فرضیه‌های پژوهش تدوین می‌شود. سپس روش‌شناسی پژوهش تشریح و نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها گزارش می‌گردد. در نهایت، یافته‌های پژوهش مورد بحث و تفسیر قرار گرفته و پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده ارائه می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کم‌کاری اجتماعی

کم‌کاری اجتماعی به گرایش افراد به صرف تلاش کمتر هنگام فعالیت در قالب گروه نسبت به زمانی که به صورت فردی کار می‌کنند اشاره دارد و طی چند دهه گذشته به یکی از موضوعات مهم در روان‌شناسی اجتماعی و رفتار سازمانی تبدیل شده است. ریشه این مفهوم به مطالعات Ringelmann در سال ۱۹۱۳ بازمی‌گردد. وی در آزمایش معروف طناب‌کشی مشاهده کرد که با افزایش تعداد اعضای گروه، میانگین تلاش هر فرد کاهش

می‌یابد. به عنوان مثال، اگر یک فرد به تنهایی طناب را بکشد، قادر است ۱۰۰ واحد نیرو تولید کند؛ بنابراین انتظار منطقی آن است که دو نفر در کنار هم ۲۰۰ واحد نیرو تولید کنند. با این حال، یافته‌های تجربی نشان داد زمانی که دو نفر هم‌زمان طناب را کشیدند، تنها ۱۸۶ واحد نیرو (۹۳ درصد مقدار مورد انتظار) تولید شد. در گروه سه نفره این میزان به ۲۵۵ واحد از ۳۰۰ واحد (۸۵ درصد) کاهش یافت و در گروه هشت نفره اختلاف به مراتب چشمگیرتر شد؛ به طوری‌که تنها ۳۹۲ واحد از ۸۰۰ واحد نیروی بالقوه (۴۹ درصد) اعمال گردید. بدین ترتیب، عملکرد گروه به طور معناداری کمتر از مجموع توان بالقوه اعضای آن بود. این یافته‌ها که بعدها به اثر Ringelmann شهرت یافت، نشان داد افزایش اندازه گروه الزاماً به افزایش تلاش یا بهره‌وری منجر نمی‌شود (Latané et al., 1979). در ابتدا، این نتایج عمدتاً به مشکلات هماهنگی میان اعضای گروه نسبت داده شد و جنبه انگیزشی آن کمتر مورد توجه قرار گرفت. با این حال، بازآفرینی آزمایش توسط Ingham et al. (۱۹۷۴) نشان داد حتی زمانی که مسئله هماهنگی کنترل یا حذف شود، کاهش تلاش فردی همچنان مشاهده می‌شود. این یافته‌ها مبنای شکل‌گیری مفهوم کم‌کاری اجتماعی شد؛ اصطلاحی که Latané et al. (۱۹۷۹) برای توصیف کاهش انگیزش فردی در شرایط کار گروهی به‌کار بردند و آن را پدیده‌ای با پیامدهای بالقوه منفی برای افراد و سازمان‌ها دانستند. در پژوهش حاضر، کم‌کاری اجتماعی در معنای عمومی آن، یعنی کاهش تلاش فردی هنگام انجام فعالیت در قالب گروه در مقایسه با انجام همان فعالیت به‌صورت فردی، در نظر گرفته شده است.

کم‌کاری اجتماعی در حسابرسی

حسابرسی ماهیتی گروه‌محور دارد و اعضای گروه مأموریت در سطوح مختلف حرفه‌ای، تحت هدایت و سرپرستی افراد باتجربه‌تر، در برنامه‌ریزی، اجرای روش‌های حسابرسی، ارزیابی شواهد و مستندسازی نتایج مشارکت می‌کنند. همچنین، کار انجام شده توسط اعضای گروه در فرایند بازبینی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد؛ از این رو، کیفیت مأموریت تنها به دانش فنی اعضا محدود نیست، بلکه به میزان تلاش، دقت، مسئولیت‌پذیری و کیفیت مستندسازی آنان نیز وابسته است (Auditing Standards 220, 230).

در چنین ساختاری، کاهش تلاش فردی می‌تواند اجرای به موقع و کامل روش‌های حسابرسی، کیفیت مستندسازی و کفایت شواهد گردآوری شده را تحت تأثیر قرار دهد. از آنجا که ارزیابی ریسک تحریف بااهمیت و طراحی پاسخ‌های حسابرسی مناسب مستلزم مشارکت مؤثر اعضای گروه و گردآوری شواهد کافی و مناسب است، کم‌کاری برخی اعضا ممکن است اثربخشی عملکرد گروه حسابرسی را کاهش دهد (Auditing Standard, 315؛ Yalçın, 2023).

Blaskovich (۲۰۰۸) در پژوهشی آزمایشی به بررسی تأثیر استفاده از ارتباطات ویدیوئی و مجازی برای انجام یک پروژه حسابداری مدیریت بر کم‌کاری اجتماعی پرداخت. نتایج نشان داد که فاصله میان اعضای گروه در محیط‌های مجازی می‌تواند احتمال کم‌کاری اجتماعی را افزایش داده و عملکرد گروهی را کاهش دهد.

Chen et al. (۲۰۱۵) نشان دادند که در جلسات طوفان فکری تقلب، گروه‌های اسمی نسبت به گروه‌های تعاملی عملکرد بهتری دارند و عوامل ریسک و فرضیه‌های تقلب بیشتری شناسایی می‌کنند. همچنین نتایج بیانگر آن است که کم‌کاری اجتماعی حسابرسان کم‌تجربه در گروه‌های تعاملی یکی از عوامل کاهش عملکرد این گروه‌ها محسوب می‌شود.

Seltzer (2016) برای آموزش مفهوم کم‌کاری اجتماعی، تمرینی مبتنی بر یک سناریوی گروه حسابرسی طراحی کرد که در آن دانشجویان نحوه برخورد با عضو کم‌کار و مدیریت این وضعیت را بررسی می‌کردند.

Shih & Wang (۲۰۱۶) نیز در پژوهشی رابطه بین دوستی در محیط کار و کم‌کاری اجتماعی در میان کارکنان مؤسسات حسابرسی در تایوان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد بین دوستی در محیط کار و کم‌کاری اجتماعی رابطه منفی وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش Shih et al. (۲۰۱۷) نشان داد که بین کم‌کاری اجتماعی و خلاقیت حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی تایوان رابطه منفی وجود دارد.

نتایج پژوهش Sidgman et al. (۲۰۲۱) نشان داد که نوع شیوه ارتباط در گروه‌های حسابرسی می‌تواند بر سطح کم‌کاری اجتماعی و عملکرد گروه تأثیر بگذارد. نتایج این مطالعه بیانگر آن است که در شرایط چندوظیفگی، گروه‌هایی که به صورت چهره به چهره ارتباط برقرار می‌کنند، نسبت به گروه‌هایی که از ارتباطات رایانه‌محور استفاده می‌کنند،

پاسخ‌گویی بیشتری داشته و کمتر دچار کم‌کاری اجتماعی می‌شوند که این امر به بهبود عملکرد گروهی منجر می‌شود.

Yalçın (2023) در مطالعه‌ای مروری-تحلیلی، انتشار مسئولیت، نبود پاسخ‌گویی فردی و انگیزش پایین را از عوامل مرتبط با کم‌کاری اجتماعی در مؤسسات حسابرسی معرفی کرد. وی بر پیامدهای احتمالی این پدیده برای کیفیت حسابرسی و اهمیت تعیین روشن وظایف، تقویت پاسخ‌گویی و بهبود همکاری اعضای گروه تأکید کرد.

Shuaib (۲۰۲۴) در پژوهشی آزمایشی تأثیر شیوه‌های مختلف ارتباطی در محیط کار از راه دور را بر عملکرد گروه‌های حسابرسی در جلسات طوفان فکری تقلب بررسی کرد. نتایج نشان داد نوع ارتباط (تماس تصویری با چت یا بدون چت) و تفاوت در سطح سلسله‌مراتبی اعضای گروه می‌تواند بر مشارکت اعضا اثر گذاشته و زمینه بروز کم‌کاری اجتماعی را در گروه‌های حسابرسی تحت تأثیر قرار دهد.

در فضای پژوهشی ایران نیز مطالعات اندکی به بررسی عملکرد گروه‌های حسابرسی در فعالیت‌های گروهی پرداخته‌اند. Mousavi Shiri et al. (2021) در بررسی عملکرد حسابرسان در جلسات طوفان فکری تقلب، گروه‌های اسمی و تعاملی را مقایسه کردند. نتایج نشان داد گروه‌های اسمی در مقایسه با گروه‌های تعاملی عملکرد بهتری داشتند. با این حال، از آنجا که کم‌کاری اجتماعی در این پژوهش به طور مستقیم اندازه‌گیری نشده است، یافته‌های آن صرفاً به عنوان شاهدی درباره تفاوت عملکرد این دو نوع گروه مورد استناد قرار می‌گیرد.

با وجود یافته‌های پژوهش‌های پیشین، مطالعات انجام شده بیشتر بر پیامدها یا شرایط خاص بروز کم‌کاری اجتماعی تمرکز داشته‌اند و بررسی عوامل مرتبط با آن در گروه‌های حسابرسی همچنان محدود است.

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، متغیرهای مورد بررسی را می‌توان در سه گروه طبقه‌بندی کرد: اندازه گروه به عنوان ویژگی ساختاری؛ ابهام نقش و عدالت سازمانی به عنوان ویژگی‌های ادراکی؛ و انسجام گروهی و قابلیت مشاهده عملکرد به عنوان ویژگی‌های تعاملی و نظارتی. در ادامه، مبانی نظری هر یک از سازه‌ها و فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود.

ابهام نقش

ابهام نقش به وضعیتی اشاره دارد که در آن فرد اطلاعات کافی درباره وظایف، مسئولیت‌ها، انتظارات شغلی و معیارهای ارزیابی عملکرد خود ندارد (Larson, ۲۰۰۴). این عدم شفافیت می‌تواند با سردرگمی و کاهش تلاش همراه باشد. Høigaard et al. (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که نبود درک روشن از وظایف و مشخص‌نبودن سهم هر عضو در فعالیت‌های گروهی می‌تواند احساس مسئولیت فردی را تضعیف کند و زمینه کم‌کاری اجتماعی را فراهم سازد.

از منظر نظریه نقش، زمانی که نقش‌ها و انتظارات شغلی به طور واضح تعریف نشده باشند، افراد در تشخیص مسئولیت‌های خود دچار مشکل می‌شوند و در نتیجه احتمال بروز رفتارهای ناکارآمد در محیط‌های کاری افزایش می‌یابد (Chong & Monroe, 2015). در فعالیت‌های گروهی، ابهام نقش می‌تواند موجب کاهش احساس مسئولیت فردی شود؛ زیرا اعضای گروه دقیقاً نمی‌دانند چه سهمی از کار بر عهده آن‌ها است. این وضعیت می‌تواند زمینه‌ساز بروز کم‌کاری اجتماعی شود (Ghaleh Agha Babaei et al., ۲۰۱۹).

در گروه‌های حسابرسی، ابهام نقش ممکن است با مشارکت کمتر برخی اعضا همراه باشد یا موجب شود آنان مسئولیت انجام برخی وظایف را به سایر اعضای گروه واگذار کنند. بنابراین، انتظار می‌رود سطوح بالاتر ابهام نقش با سطوح بالاتر کم‌کاری اجتماعی ارتباط داشته باشد (Yalçın, ۲۰۲۳). از این رو فرضیه اول پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه اول پژوهش: ابهام نقش با کم‌کاری اجتماعی رابطه مثبت و معناداری دارد.

اندازه گروه

اندازه گروه یکی از متغیرهای ساختاری مهم مرتبط با شکل‌گیری رفتارهای گروهی و عملکرد گروه‌ها محسوب می‌شود. از منظر نظریه تأثیر اجتماعی نیز، با افزایش اندازه گروه، مسئولیت میان اعضا توزیع شده و احساس پاسخ‌گویی فردی کاهش می‌یابد (Latané, 1981). در چنین شرایطی، افراد ممکن است تصور کنند که سهم تلاش آن‌ها در نتیجه نهایی گروه چندان قابل تشخیص نیست یا سایر اعضا می‌توانند وظایف را انجام دهند. بنابراین، انتظار می‌رود در گروه‌های بزرگ‌تر، به دلیل افزایش احتمال انتشار مسئولیت و دشوارتر شدن تشخیص سهم فردی اعضا، سطح کم‌کاری اجتماعی بیشتر باشد

(Hüffmeier et al., 2022). بر این اساس فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه دوم پژوهش: اندازه گروه با کم‌کاری اجتماعی رابطه مثبت و معناداری دارد.

انسجام گروهی

انسجام گروهی به میزان پیوند و همبستگی میان اعضای گروه و تمایل آنان به همکاری برای دستیابی به اهداف مشترک اشاره دارد و می‌تواند ابعاد وظیفه‌ای و اجتماعی داشته باشد(Carless & De Paola, 2000) . از منظر نظریه هویت اجتماعی زمانی که افراد خود را بخشی از یک گروه منسجم بدانند، موفقیت گروه را موفقیت خود تلقی می‌کنند و در نتیجه انگیزه بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های گروهی خواهند داشت (Van Knippenberg, 2000). Fazeli et al. (۲۰۱۸) و Simms & Nichols (۲۰۱۴) از انسجام گروهی به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با کاهش کم‌کاری اجتماعی یاد می‌کنند.

در محیط‌های کاری گروه‌محور، مانند گروه‌های حسابرسی، انسجام گروهی می‌تواند با هماهنگی بیشتر، اعتماد متقابل و مسئولیت‌پذیری اعضا همراه باشد. زمانی که حسابرسان احساس کنند بخشی از یک گروه منسجم هستند، احتمال کمتری دارد که رفتارهای کم‌کاری اجتماعی از خود نشان دهند؛ زیرا کاهش تلاش فردی ممکن است عملکرد سایر اعضای گروه و دستیابی به اهداف مشترک را با مشکل مواجه کند. بنابراین، انتظار می‌رود سطوح بالاتر انسجام گروهی با سطوح پایین‌تر کم‌کاری اجتماعی در میان اعضای گروه‌های حسابرسی ارتباط داشته باشد (Yalçın, 2023). از این رو فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه سوم پژوهش: انسجام گروهی با کم‌کاری اجتماعی رابطه منفی و معناداری دارد.

عدالت سازمانی

عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از میزان انصاف و عدالت در رویه‌ها، توزیع پاداش‌ها و نحوه تعاملات در سازمان اشاره دارد (Colquitt et al., 2001). هنگامی که کارکنان احساس کنند در سازمان با آن‌ها به طور عادلانه رفتار می‌شود، ممکن است انگیزه بیشتری

برای مشارکت در فعالیت‌های گروهی داشته باشند و تلاش بیشتری برای دستیابی به اهداف گروهی صرف کنند (Zanganeh et al. 2017).

از منظر نظریه مبادله اجتماعی روابط میان فرد و سازمان مبتنی بر اصل مقابله به مثل است. هنگامی که کارکنان عدالت سازمانی را درک کنند، احساس تعهد و اعتماد بیشتری نسبت به سازمان داشته و برای جبران این رفتار منصفانه، تلاش بیشتری در کارهای گروهی از خود نشان می‌دهند. در مقابل، ادراک بی‌عدالتی می‌تواند به کاهش انگیزش، کاهش تعهد و در نهایت افزایش رفتارهایی مانند کم‌کاری اجتماعی منجر شود (Mortazavi et al., ۲۰۱۲؛ Damghanian et al., 2015). زمانی که اعضای گروه احساس کنند وظایف، پاداش‌ها و ارزیابی عملکرد به طور منصفانه توزیع شده است، انتظار می‌رود تمایل بیشتری به مشارکت فعال در کار گروهی داشته باشند و احتمال کاهش تلاش فردی در آنان کمتر باشد (Yalçın, 2023). از این رو فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه چهارم پژوهش: عدالت سازمانی با کم‌کاری اجتماعی رابطه منفی و معناداری دارد.

قابلیت مشاهده عملکرد

قابلیت مشاهده عملکرد به میزان قابل تشخیص بودن تلاش و مشارکت فرد در انجام وظایف برای سرپرست اشاره دارد (George, 1992). یکی از مهم‌ترین مبانی نظری در تبیین رابطه بین قابلیت مشاهده عملکرد و کم‌کاری اجتماعی، نظریه تأثیر اجتماعی است که توسط Latané(۱۹۸۱) مطرح شد. بر اساس این نظریه، زمانی که تلاش افراد در یک گروه به طور مستقل قابل شناسایی و ارزیابی نباشد، احتمال کاهش تلاش فردی افزایش می‌یابد؛ زیرا افراد احساس می‌کنند سهم واقعی آن‌ها در عملکرد گروه به طور دقیق مشخص نمی‌شود. مطالعات کلاسیک در حوزه کم‌کاری اجتماعی نیز نشان داده‌اند که قابلیت مشاهده و ارزیابی عملکرد فردی با تلاش بیشتر اعضا و احتمال کمتر بروز کم‌کاری اجتماعی همراه است (Latané et al., 1979). Ghaleh Agha Babaei et al., (2019) نیز رابطه منفی و معناداری میان قابلیت مشاهده عملکرد و کم‌کاری اجتماعی گزارش کردند. Simms & Nichols (۲۰۱۴) از قابلیت مشاهده عملکرد به عنوان یکی از متغیرهای مرتبط با کاهش کم‌کاری اجتماعی یاد می‌کنند. Hüffmeier et al. (۲۰۲۲) نشان دادند که در فعالیت‌های گروهی، زمانی که اعضای گروه احساس کنند مشارکت

آن‌ها برای نتیجه گروه ضروری و قابل تشخیص است، سطح تلاش فردی آنان افزایش می‌یابد.

هنگامی که وظایف به طور مشخص میان اعضا تقسیم شده و عملکرد هر فرد به صورت شفاف قابل ارزیابی باشد، انتظار می‌رود احتمال کاهش تلاش فردی کمتر و انگیزه اعضا برای مشارکت مؤثر در انجام وظایف بیشتر باشد (Yalçın, 2023). از این رو فرضیه پنجم پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه پنجم پژوهش: قابلیت مشاهده عملکرد با کم‌کاری اجتماعی رابطه منفی و معناداری دارد.

روش

پژوهش حاضر از نظر رویکرد، کمی؛ از نظر هدف، کاربردی؛ و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی ـ همبستگی و از نوع پیمایشی است. داده‌های پژوهش در سال ۱۴۰۴ و در یک مقطع زمانی با استفاده از پرسشنامه گردآوری شد. با توجه به ماهیت مقطعی و غیرآزمایشی پژوهش، تحلیل‌ها با هدف بررسی جهت و شدت روابط آماری میان متغیرها انجام شد و نتایج به عنوان شواهدی از روابط علّی تفسیر نمی‌شوند. واحد تحلیل پژوهش، فرد پاسخ‌دهنده بود و متغیرهای مرتبط با گروه حسابرسی بر اساس ادراک و گزارش هر یک از اعضای گروه سنجیده شدند.

پرسشنامه پژوهش حاضر از دو بخش تشکیل شده بود. بخش نخست به اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان اختصاص داشت و بخش دوم شامل گویه‌های مربوط به سازه‌های اصلی پژوهش بود. کم‌کاری اجتماعی به عنوان متغیر ملاک پژوهش با استفاده از مقیاس هشت‌گویه‌ای Zhu et al. (2019) سنجیده شد. برای اندازه‌گیری سازه ابهام نقش از پرسشنامه ۶ گویه‌ای Fazli Aghghaleh et al. (2014) بهره گرفته شد. برای سنجش سازه عدالت سازمانی از ۸ سؤال برگرفته از پرسشنامه ارائه شده توسط Niehoff (۱۹۹۳) & Moorman و Kim & Leung (2007) استفاده شد. برای اندازه‌گیری سازه انسجام گروهی نیز از پرسشنامه ۷ گویه‌ای Lieb et al. (2024) استفاده گردید. برای ارزیابی سازه قابلیت مشاهده عملکرد نیز از پرسشنامه ۵ گویه‌ای George (۱۹۹۲) استفاده شد. همچنین برای سنجش تمامی سازه‌ها نیز از طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) بهره گرفته شد. برای اندازه‌گیری متغیر اندازه گروه، یک سؤال در ابتدای

سؤالات تخصصی از پاسخ‌دهندگان پرسیده شده بود، مبنی بر اینکه "تعداد اعضای گروه حسابرسی را که با هم کار می‌کنید" ذکر نمایید. بررسی پاسخ‌ها نشان داد که تعداد اعضای گروه‌های حسابرسی بین ۳ تا ۱۲ نفر متغیر بود. بر این اساس، گروه‌ها به سه دسته کوچک، متوسط و بزرگ تقسیم‌بندی شدند. در این راستا، گروه‌هایی که ۳ یا ۴ نفر اعضا داشتند در گروه کوچک قرار گرفتند و عدد ۱ به آن‌ها اختصاص گرفت. گروه‌های ۸-۵ نفر، به عنوان گروه‌های متوسط در نظر گرفته شدند و به این گروه عدد ۲ نسبت داده شد و همچنین، گروه‌های ۱۲-۹ نفر در گروه بزرگ قرار گرفتند و عدد۳ به آن‌ها اختصاص داده شد. در این پژوهش از سابقه کار به عنوان متغیر کنترلی استفاده شد. مدل اندازه‌گیری سازه‌های چندگویه‌ای بازتابی در نظر گرفته شد؛ زیرا گویه‌ها نمودهای سازه مربوط می‌باشند. اندازه گروه و سابقه کاری نیز به عنوان متغیرهای مشاهده شده وارد مدل شدند.

بر این اساس ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه‌ای تلفیقی و اقتباسی بود که گویه‌های آن بر اساس مقیاس‌های موجود در ادبیات پژوهش انتخاب شد. در ادامه، عبارت‌بندی گویه‌ها متناسب با زمینه گروه‌های حسابرسی تعدیل شد؛ به‌گونه‌ای که ضمن حفظ مفهوم اصلی گویه‌ها، پاسخ‌دهندگان تجربه خود در گروه حسابرسی را مبنای پاسخ‌گویی قرار دهند. افزون بر این، به منظور بررسی تناسب پرسشنامه با محیط حرفه‌ای حسابرسی ایران، نسخه اولیه ابزار در اختیار سه نفر از اعضای هیئت علمی رشته حسابداری قرار گرفت که از تجربه حرفه‌ای در سطح شریک مؤسسه حسابرسی برخوردار بودند. از آنان خواسته شد گویه‌ها را از نظر ارتباط با مفهوم مورد سنجش، وضوح و قابل‌فهم بودن عبارت‌ها، تناسب با شرایط فعالیت گروه‌های حسابرسی و کفایت آنها برای پوشش سازه‌های پژوهش بررسی کنند. بر اساس دیدگاه‌های آنان، عبارت‌بندی گویه‌ها و اصطلاحات مورد استفاده بازبینی شد و نسخه نهایی پرسشنامه پس از اعمال اصلاحات پیشنهادی آماده گردید. از این رو، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به صورت کیفی و با استفاده از نظر خبرگان بررسی شد. در این پژوهش برای کاهش تمایل به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی، در مقدمه پرسشنامه بر محرمانگی اطلاعات و گزارش نتایج صرفاً در قالب‌های آماری تأکید شد و پرسشنامه‌ها به صورت ناشناس جمع‌آوری شد.

جامعه مورد بررسی در این پژوهش را حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در رده کمک حسابرس و حسابرس تشکیل می‌دهند. دلیل

محدود کردن جامعه مورد بررسی به این دو رده در گروه حسابرسی این است که این افراد به طور مستقیم در اجرای مأموریت‌های حسابرسی و تعاملات روزمره گروهی مشارکت دارند و در معرض پدیده‌هایی نظیر تقسیم وظایف، پاسخ‌گویی فردی و ارزیابی عملکرد قرار می‌گیرند. نمونه پژوهش به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. در این پژوهش، برای تعیین حداقل حجم نمونه از روش ارائه شده توسط Kock & Hadaya (۲۰۱۸) استفاده شد. Hair et al. (2022) این روش را به عنوان یکی از رویکردهای مناسب برای برآورد حجم نمونه در مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی معرفی کرده‌اند. بر اساس فرمول پیشنهادی این روش، با در نظر گرفتن سطح معناداری ۵ درصد، توان آماری ۸۰ درصد و حداقل ضریب مسیر قابل تشخیص برابر با ۰/۲، حداقل حجم نمونه مورد نیاز برابر با ۱۵۵ برآورد شد:

$$n_{min} > \left(\frac{۴۸۶/۲}{۲/۰}\right)^{۲}$$

در فرایند گردآوری داده‌ها، در مجموع ۳۷۰ پرسشنامه به دو شیوه حضوری و برخط در میان حسابرسان و کمک‌حسابرسان واجد شرایط توزیع شد. در پایان دوره گردآوری داده‌ها، ۱۹۳ پرسشنامه دریافت شد که بیانگر نرخ بازگشت ۵۲/۲ درصدی است. پیش از ورود داده‌ها به مرحله تحلیل، تمامی پرسشنامه‌های دریافتی از نظر میزان تکمیل گویه‌ها و قابلیت استفاده در تحلیل مورد بررسی قرار گرفتند. پرسشنامه‌هایی که بخش قابل توجهی از گویه‌های اصلی آنها بدون پاسخ باقی مانده بود، ناقص تلقی و از مجموعه داده‌ها حذف شدند. بر این اساس، ۳۸ پرسشنامه کنار گذاشته شد و در نهایت ۱۵۵ پرسشنامه کامل و قابل استفاده در تحلیل آماری باقی ماند. بنابراین، نرخ پاسخ‌های قابل استفاده از میان پرسشنامه‌های برگشتی ۸۰/۳ درصد و نسبت پرسشنامه‌های قابل استفاده به کل پرسشنامه‌های توزیع‌شده ۴۱/۹ درصد بود. جهت تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و از نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی

جدول ۱ نشان‌دهنده اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان پژوهش می‌باشد.

جدول۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

مؤلفه		فراوانی	درصد	مؤلفه		فراوانی	درصد
جنسیت	زن	٤٠	٢٥/٨٠	رده شغلی	کمک حسابرس	٦١	٣٩/٣٦
	مرد	١١٥	٧٤/٢٠		حسابرس	٩٤	٦٠/٦٤
سطح تحصیلات	کارشناسی	٩٥	٦١/٣٠	سن	کمتر از ٣٠ سال	١٠٧	٤١/٩٣
	کارشناسی ارشد	٥٣	٣٤/٢٠		٤٠-٣٠ سال	٣٦	٣٠./٩٧
	دکترا	٧	٤/٥٠		٥٠-٤١ سال	١١	٢٠/٦٥
رشته تحصیلی	حسابداری	٨٦	٥٥/٤٨		بالای ٥٠ سال	١	٦/٤٥
	مدیریت	٣٤	٢١/٩٤	میزان سابقه کاری	کمتر از ٥ سال	١٠٣	٦٦/٤٥
	اقتصاد	٢٨	١٨/٠٦		١٠-٥ سال	٤٣	٢٧/٧٤
	سایر	٧	٤/٥٢		١٥-١١ سال	٧	٤/٥٢
					بیشتر از ١٥ سال	٢	١/٢٩

بر اساس اطلاعات جدول، از میان افراد شرکت کننده در این مطالعه، ۴۰ نفر (۲۵/۸۰ درصد) زن و ۱۱۵ نفر (۷۴/۲۰ درصد) مرد بوده‌اند. از منظر رده شغلی نیز افرادی که حسابرس بوده‌اند با درصد ۶۰/۶۴، بیشترین مشارکت را داشته‌اند. جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
ابهام نقش	٣/٩٩٨	٠/٣٩٩	-٠/٢٣٦	-٠/٥٨٧
اندازه گروه	١/٨٦٠	٠/٥٣٢	-٠/١٣٣	٠/٣٢٨
انسجام گروهی	٤/٠٢٣	٠/٤٠٠	-٠/٩٠٧	٢/٣٨٦

آماده انتشار

عدالت سازمانی	۳/٦٦۲	۰/٥٥٥	-۱/٥٥٤	۳/٥۲٦
قابلیت مشاهده عملکرد	۳/۷٥۱	۰/٤۸٥	-۰/۷۲۱	۱/٥۱۰
کم‌کاری اجتماعی	۲/۰۱۳	۰/٦۸٦	۱/۷٥۰	۳/۲۷۲

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای آشکار و پنهان، در این بخش ضرایب بار عاملی، روایی همگرا، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد بررسی قرار گرفته است. در برازش اولیه مدل تعدادی از سؤالات بار عاملی کمتر از ۰/۴ داشتند که لازم بود این سؤالات حذف شوند و مدل مجدد برآورد شد. جدول ۳ نشان‌دهنده بارهای عاملی بعد از حذف تعدادی از سؤالات می‌باشد که این بارهای عاملی از ۰/۴ بالاتر هستند که سنجش مناسب سازه‌ها را نشان می‌دهد.

به منظور سنجش پایایی متغیرها از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. علاوه بر روایی محتوا، در این پژوهش از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) به عنوان مقیاس روایی همگرا نیز استفاده شده است. زمانی که ضریب آلفای کرونباخ از ۰/۷ بیشتر باشد، میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن را به طور قابل قبولی نشان می‌دهد. پایایی ترکیبی (CR) معیار مناسب‌تری نسبت به آلفای کرونباخ محسوب می‌شود، در صورتی که این مقدار بالاتر از ۰/۷ باشد پایایی درونی مدل تأیید می‌شود. اگر روایی همگرا (AVE) بالاتر از ۰/۵ باشد، نشان از روایی مناسب و قابل قبول مدل است. جدول ۳ میزان این مقادیر را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول۳. آزمون پایایی و روایی همگرا

	میانگین واریانس استخراج شده	بارهای عاملی	آماره t	سطح معناداری	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
ابهام نقش	۰/٥٤۸				۰/۷۰۰	۰/۷۸۱
گویه ۳		۰/۷۱۰	۲/٦٦٥	۰/۰۰۸		
گویه ٤		۰/۸۷٦	۲/٥۱۲	۰/۰۱۲		
گویه ٥		۰/٦۱۰	۲/۱۲۹	۰/۰۳٤		
انسجام گروهی	۰/٥۱۷				۰/۷۰۰	۰/۸۰۷
گویه ۳		۰/۷۲۷	۷/۳۸٦	۰/۰۰۰		

آماده انتشار

گویه ۵		۰/۸٦۲	۲۰/۷٤۹	۰/۰۰۰		
گویه ٦		۰/٦۲٦	۳/٦۰۲	۰/۰۰۰		
گویه ۷		۰/٦۳٦	٤/۹۲۲	۰/۰۰۰		
عدالت سازمانی	۰/۷۰۹				۰/۷۹۳	۰/۸۷۹
گویه ٦		۰/۹۱۷	۱۸/۸۳٦	۰/۰۰۰		
گویه ۷		۰/۸۰۲	۱٦/۳۸٦	۰/۰۰۰		
گویه ۸		۰/۸۰۱	۱۰/۹۷۹	۰/۰۰۰		
قابلیت مشاهده عملکرد	۰/٦٤۳				۰/۸۰۲	۰/۸۷۵
گویه ۱		۰/۹۱۱	۱۰/۰۹۷	۰/۰۰۰		
گویه ۳		۰/۵۸۰	۳/۱۸۵	۰/۰۰۲		
گویه ٤		۰/۸۷۳	۹/۰۸۷	۰/۰۰۰		
گویه ۵		۰/۸۰۰	۷/٦۳۷	۰/۰۰۰		
کم‌کاری اجتماعی	۰/٦۰۱				۰/۹۰۳	۰/۹۲۳
گویه ۱		۰/۷٤۱	۱۲/۰٤٤	۰/۰۰۰		
گویه ۲		۰/۷۹۲	۱۳/٦٦٦	۰/۰۰۰		
گویه ۳		۰/۸۰۳	۱٦/۷۸٤	۰/۰۰۰		
گویه ٤		۰/٦۰٦	٦/۲۸۵	۰/۰۰۰		
گویه ۵		۰/۷۹۳	۱۸/۰٤۹	۰/۰۰۰		
گویه ٦		۰/۸۰۰	۱۸/۸۳٦	۰/۰۰۰		
گویه ۷		۰/۸۰۲	۱۹/۰۱۷	۰/۰۰۰		
گویه ۸		۰/۸٤۲	۲٦/۵۵۱	۰/۰۰۰		

پس از تأیید روایی همگرا، روایی تشخیصی مدل با استفاده از معیار HTMT مورد بررسی قرار گرفت. این معیار بیان می‌کند که آیا سازه‌ها از نظر مفهومی و تجربی از یکدیگر متمایز هستند یا خیر. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد تمامی مقادیر HTMT کمتر از حد آستانه ۰/۸۵ هستند (Hair et al., 2022)؛ بنابراین، روایی تشخیصی سازه‌های بازتابی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

آماده انتشار

جدول ٤. ماتریس HTMT برای بررسی روایی تشخیصی سازه‌های بازتابی

	ابهام نقش	اندازه گروه	انسجام گروهی	سابقه کاری	عدالت سازمانی	قابلیت مشاهده عملکرد	کم‌کاری اجتماعی
ابهام نقش							
اندازه گروه	۰/۱٦۰						
انسجام گروهی	۰/۱۸۲	۰/۰٦٥					
سابقه کاری	۰/۰٦٦	۰/۰۲۰	۰/۳۷۱				
عدالت سازمانی	۰/۲۳٥	۰/۰۹٥	۰/٦٦٤	۰/٤۳٥			
قابلیت مشاهده عملکرد	۰/۱۳٥	۰/۰٤۸	۰/٥٥۳	۰/۱۲۲	۰/۳۲۸		
کم‌کاری اجتماعی	۰/۲۲۰	۰/۱٥۷	۰/۷۷۷	۰/٤٥۸	۰/٦٤۹	۰/٤٦۷	

آزمون مدل ساختاری و فرضیه‌های پژوهش

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۵ و شکل ۱ نشان داده شده است. بر اساس ضرایب مسیر، آماره t و سطوح معناداری، سازه ابهام نقش (p=۰/۱۶۶ و t=۱/۳۸۸ و β=۰/۱۵۴) رابطه معناداری با کم‌کاری اجتماعی نداشته و از این رو فرضیه اول در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته نمی‌شود. این در حالی است که اندازه گروه (p=۰/۰۴۴ و t=۲/۰۱۸ و β=۰/۱۳۱) دارای رابطه مثبت و معناداری با کم‌کاری اجتماعی است. از این رو، فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

همچنین، سازه‌های انسجام گروهی (p=۰/۰۰۰ و t=۴/۴۲۷ و β=-۰/۳۷۲) و عدالت سازمانی (p=۰/۰۴۸ و t=۱/۹۸۴ و β=-۰/۲۱۲) در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارای رابطه منفی و معنادار با کم‌کاری اجتماعی هستند. بنابراین فرضیه سوم و چهارم در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شوند. در نهایت، قابلیت مشاهده عملکرد (p=۰/۰۳۱ و t=۲/۱۶۶ و β=-۰/۱۷۵) رابطه منفی و معناداری با کم‌کاری اجتماعی نشان داده و فرضیه پنجم در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. همچنین سابقه‌کاری، به عنوان متغیر کنترلی،

آماده انتشار

(p=۰/۰۰۲ و t=۳/۰۴۸ و β=-۰/۲۲۱) دارای رابطه منفی و معناداری با کم‌کاری اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵ درصد است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه/متغیر	مسیر	ضرایب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
۱	ابهام نقش ← کم‌کاری اجتماعی	۰/۱۵٤	۱/۳۸۸	۰/۱٦٦	عدم پذیرش فرضیه
۲	اندازه‌گروه ← کم‌کاری اجتماعی	۰/۱۳۱	۲/۰۱۸	۰/۰٤٤	پذیرش فرضیه
۳	انسجام گروهی ← کم‌کاری اجتماعی	-۰/۳۷۲	٤/٤۲۷	۰/۰۰۰	پذیرش فرضیه
٤	عدالت سازمانی ← کم‌کاری اجتماعی	-۰/۲۱۲	۱/۹۸٤	۰/۰٤۸	پذیرش فرضیه
۵	قابلیت مشاهده عملکرد ← کم‌کاری اجتماعی	-۰/۱۷۵	۲/۱٦٦	۰/۰۳۱	پذیرش فرضیه
متغیر کنترلی	سابقه کاری ← کم‌کاری اجتماعی	-۰/۲۲۱	۳/۰٤۸	۰/۰۰۲	رابطه منفی و معنادار

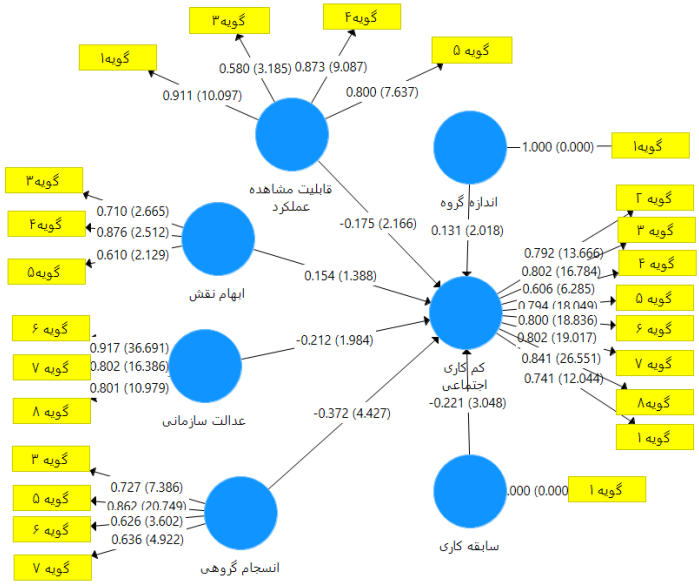
ارزیابی مدل ساختاری

نتایج ارزیابی مدل ساختاری در جدول ۶ ارائه شده است. ضریب تعیین کم‌کاری اجتماعی برابر با ۰/۵۶۸ بود؛ بنابراین، متغیرهای پیش‌بین مدل ۵۶/۸ درصد از واریانس این سازه را تبیین کردند. ضریب تعیین تعدیل‌شده نیز ۰/۵۴۰ بود. مقدار شاخص استون–گیزر (Q^2) برابر با ۰/۲۹۹و مثبت بود که نشان‌دهنده ارتباط پیش‌بینانه مدل برای کم‌کاری اجتماعی است. به منظور بررسی همخطی میان متغیرها از شاخص تورم واریانس (VIF) استفاده شد. تمامی مقادیر کمتر از ۳ بودند که نشان‌دهنده نبود همخطی مسئله‌ساز است (Hair et al., ۲۰۲۲). همچنین احتمال بروز سوگیری روش مشترک مورد بررسی قرار گرفت، بدین منظور آزمون تک عاملی هارمن در SPSS انجام شد و طبق یافته ها عامل اصلی استخراج شده مقدار۲۳/۵۵ درصد (۰/۲۳۵۵) از واریانس کل را بیان می‌کند که کمتر از آستانه ۵۰

درصد (۰/۵۰) است. بنابراین، بخش عمده واریانس پاسخ‌ها توسط یک عامل واحد توضیح داده نمی‌شود.

جدول ٦. ارزیابی مدل ساختاری

متغیر	شاخص استون -گیزر Q^2	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	شاخص تورم واریانس (VIF)
کم‌کاری اجتماعی	۰/۲۹۹	۰/۵٦۸	۰/۵٤۰	
ابهام نقش				۱/۰٦۷
اندازه گروه				۱/۰۱۸
انسجام گروهی				۱/۵۰٤
سابقه کاری				۱/۲۰۵
عدالت سازمانی				۱/۵۲۲
قابلیت مشاهده عملکرد				۱/۲۰۲



شکل ۱. نتایج آزمون فرضیه‌ها و بارهای عاملی

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی عوامل مرتبط با کم‌کاری اجتماعی در گروه‌های حسابرسی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که ابهام نقش رابطه معناداری با کم‌کاری اجتماعی ندارد. این یافته، برخلاف مبانی نظری و مطالعات پیشین (برای نمونه، Ghaleh Agha Babaei et al., 2019)، بیانگر آن است که در بستر مورد بررسی، ابهام در وظایف و مسئولیت‌ها لزوماً با کاهش تلاش فردی همراه نبوده است. یکی از دلایل احتمالی این نتیجه می‌تواند وجود رویه‌ها، استانداردها و سازوکارهای نظارتی نسبتاً مشخص در حرفه حسابرسی باشد که حتی در شرایط ابهام، مسیر انجام کار را تا حدی روشن می‌سازد. همچنین ممکن است حسابرسان و کمک‌حسابرسان در مواجهه با ابهام نقش، از طریق تعامل با سرپرستان و سایر اعضای گروه، ابهام موجود را مدیریت کنند.

در مقابل، یافته‌ها نشان داد که اندازه گروه رابطه مثبت و معناداری با کم‌کاری اجتماعی دارد. این نتیجه با اثر Ringelmann و نظریه تأثیر اجتماعی همسو است و بیانگر آن است که افزایش تعداد اعضای گروه می‌تواند با کاهش احساس پاسخ‌گویی فردی و افزایش احتمال اتکای افراد به تلاش سایر اعضا همراه باشد. این یافته نشان می‌دهد که بزرگ‌تر شدن گروه‌های حسابرسی، در صورت نبود سازوکارهای مناسب کنترل و پاسخ‌گویی، ممکن است با کاهش سطح مشارکت فردی همراه باشد. این یافته با نتایج پژوهش Hüffmeier et al. (2022) مطابقت دارد.

همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که انسجام گروهی دارای رابطه منفی و معنادار با کم‌کاری اجتماعی است. این یافته بیانگر آن است که وجود روابط مثبت، اعتماد متقابل و احساس تعلق به گروه می‌تواند با انگیزه بیشتر اعضا برای مشارکت فعال در فعالیت‌های گروهی همراه باشد. این نتیجه با نظریه هویت اجتماعی و یافته‌های پژوهش‌های پیشین (Simms & Nichols, ۲۰۱۴; Fazeli et al. ۲۰۱۸) همخوانی دارد و اهمیت تقویت روابط درون‌گروهی در محیط‌های حرفه‌ای را برجسته می‌سازد.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که عدالت سازمانی با کم‌کاری اجتماعی رابطه منفی و معناداری دارد. این نتیجه در چارچوب نظریه مبادله اجتماعی قابل تبیین است؛ به این معنا که هنگامی که کارکنان احساس کنند با آن‌ها به صورت منصفانه رفتار می‌شود و

ارزیابی‌ها، پاداش‌ها و تعاملات سازمانی عادلانه است، ممکن است انگیزه بیشتری برای مشارکت و تلاش در فعالیت‌های گروهی داشته باشند. از این رو، ایجاد و حفظ ادراک عدالت در مؤسسات حسابرسی می‌تواند از نظر مدیریتی برای تقویت مشارکت و عملکرد گروهی سودمند باشد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش Mortazavi et al. (2012) و Damghanian et al. (2015) مطابقت دارد.

در نهایت، نتایج نشان داد که قابلیت مشاهده عملکرد با کم‌کاری اجتماعی رابطه منفی و معناداری دارد. این یافته با نظریه تأثیر اجتماعی و مطالعات پیشین (Hüffmeier et al., ۲۰۲۲; Simms & Nichols, 2014) همسو است و بیانگر آن است که هرچه عملکرد و میزان مشارکت اعضای گروه شفاف‌تر و قابل ارزیابی‌تر باشد، احتمال کاهش تلاش فردی ممکن است کمتر باشد. زمانی که اعضای گروه بدانند میزان مشارکت آن‌ها قابل مشاهده و ارزیابی است، این وضعیت ممکن است با احساس پاسخ‌گویی و انگیزه بیشتر برای انجام مؤثر وظایف همراه باشد. در محیط‌های حسابرسی، که مستندسازی فعالیت‌ها و نظارت حرفه‌ای اهمیت بالایی دارد، قابلیت مشاهده عملکرد می‌تواند با سطح پایین‌تری از کم‌کاری اجتماعی همراه باشد.

افزون بر این، نتایج نشان داد سابقه کاری، به عنوان متغیر کنترلی، با کم‌کاری اجتماعی رابطه منفی و معناداری دارد. این یافته بیانگر آن است که پاسخ‌دهندگان دارای تجربه حرفه‌ای بیشتر، سطح پایین‌تری از کم‌کاری اجتماعی را گزارش کرده‌اند. احتمالاً تجربه بیشتر با شناخت بهتر وظایف، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و آگاهی بیشتر از پیامدهای کاهش تلاش در مأموریت حسابرسی همراه است.

به طور کلی، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که کم‌کاری اجتماعی در گروه‌های حسابرسی پدیده‌ای پیچیده است که با ویژگی‌های گروهی و ادراک کارکنان از محیط کاری ارتباط دارد یافته‌های این پژوهش از منظر کاربردی نشان می‌دهد که توجه مدیران مؤسسات حسابرسی به طراحی مناسب اندازه گروه‌ها، تقویت روابط و انسجام درون‌گروهی، ایجاد سازوکارهای عادلانه و افزایش شفافیت ارزیابی عملکرد می‌تواند از نظر مدیریتی برای محدودکردن کم‌کاری اجتماعی و تقویت عملکرد گروه‌های حسابرسی سودمند باشد.

آماده انتشار

این پژوهش نیز همانند سایر مطالعات تجربی با محدودیت‌هایی همراه است که در تفسیر یافته‌ها باید مورد توجه قرار گیرد. نخست، این پژوهش از نظر زمانی مقطعی است؛ بنابراین، نتایج آن صرفاً بیانگر روابط میان متغیرها در یک مقطع زمانی مشخص بوده و امکان بررسی دقیق تغییرات این روابط در طول زمان را فراهم نمی‌کند. دوم، نمونه پژوهش به روش در دسترس انتخاب شده و جامعه مورد بررسی نیز به حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در دو رده کمک‌حسابرس و حسابرس محدود بوده است؛ بنابراین، در تعمیم نتایج به سایر سطوح شغلی، سایر نهادهای حسابرسی یا دیگر محیط‌های حرفه‌ای باید احتیاط شود. از دیگر محدودیت‌های پژوهش، در دسترس نبودن اطلاعات مربوط به ویژگی‌های مأموریت حسابرسی، از جمله اندازه و پیچیدگی صاحبکار و فشار زمانی است؛ بنابراین، احتمال اثرگذاری این عوامل بر روابط گزارش شده را نمی‌توان به طور کامل منتفی دانست.

با توجه به این محدودیت‌ها، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از طرح‌های طولی استفاده شود تا پویایی روابط میان متغیرها در طول زمان بهتر بررسی گردد. همچنین بهره‌گیری از روش‌های ترکیبی و استفاده هم‌زمان از داده‌های کمی و کیفی می‌تواند به درک عمیق‌تر ابعاد کم‌کاری اجتماعی در گروه‌های حسابرسی کمک کند. افزون بر این، پیشنهاد می‌شود نقش متغیرهایی مانند سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، اعتماد درون‌گروهی، انگیزش درونی و پاسخ‌گویی فردی در قالب متغیرهای مستقل، میانجی یا تعدیل‌گر بررسی شود. پیشنهاد می‌شود. همچنین، بررسی نقش ویژگی‌های خاص حسابرسی، از جمله ساختار سلسله‌مراتبی گروه، تعهد حرفه‌ای و فشار بودجه زمانی، پیشنهاد می‌شود.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارض منافعی ندارند.

سپاسگزاری

از تمام بزرگوارانی که ما را در تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش یاری رساندند، کمال تشکر و امتنان داریم.

Fahime Ebrahimi http://orcid.org/ 0000-0002-9148-7701
Zohre Arefmanesh http://orcid.org/0000-0001-7328-2035
Fatemeh Rafiei http://orcid.org/0009-0004-5017-2545

منابع

اسکندری، مهدی، احدی سرکانی، سید یوسف و سید عاطفه حسینی (۱۴۰۳). ارائه چارچوب آسیب‌شناسی تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی: فرآیند رتبه‌بندی ماتریسی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۲۱(۸۲)، ۳۰۶-۲۵۷.
https://doi.org/10.22054/qjma.2024.79834.2570

زنگانه، مهدی، زنگانه، طاهره، کاظمی، سید حسین و حمیده فیض آبادی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر بطالت اجتماعی ادراک شده همکار، عواطف منفی و عدالت سازمانی ادراک شده بر بطالت اجتماعی کارکنان اداره کل مالیات های غرب تهران از طریق تعهد سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۶(۴)، ۸۲-۶۷.
https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22286977.1395.6.4.5.9

سازمان حسابرسی (۱۳۸۶). *استاندارد حسابرسی ۲۲۰: کنترل کیفیت حسابرسی اطلاعات مالی تاریخی (تجدیدنظرشده ۱۳۸۶)*. تهران: سازمان حسابرسی. https://www.audit.org.ir/codificated-standards?standardTypeCode=1&standardDocTypeCode=&standardNo=220

سازمان حسابرسی(۱۳۹۵). *استاندارد حسابرسی ۲۳۰: مستندات حسابرسی (تجدیدنظرشده ۱۳۹۵)*. تهران: سازمان حسابرسی. https://www.audit.org.ir/codificated-standards?standardTypeCode=1&standardDocTypeCode=&standardNo=230

سازمان حسابرسی(۱۳۹۳). *استاندارد حسابرسی ۳۱۵: تشخیص و ارزیابی خطرهای تحریف بااهمیت از طریق شناخت واحد تجاری و محیط آن (تجدیدنظرشده ۱۳۹۳)*. تهران: سازمان حسابرسی. https://www.audit.org.ir/codificated-standards?standardTypeCode=1&standardDocTypeCode=&standardNo=315

دامغانیان، حسین، جمشیدی، لاله، و قلعه آقابابایی، فرشته. (۱۳۹۴). تحلیل نقش و اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر کاهش بطالت اجتماعی، مدیریت دولتی، ۷(۲)، ۲۴۴-۲۲۹.
https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20085877.1394.7.2.3.2

فاضلی، سید سهیل، بامداد صوفی، جهانیار، صفاری نیا، مجید مزیکی، امیر و امید ارجمند قهستانی، (۱۳۹۷). شناسایی عوامل موثر بر طفره روی اجتماعی در میان کارشناسان بخش خصوصی با

استفاده از نقشه های شناخت علی، فصلنامه پژوهش های مدیریت در ایران، ۲۲(۳)، ۱۰۳-۷۵.
https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2322200.1397.22.3.4.7
قلعه‌آقابابایی، فرشته، عبدالهی، بیژن، جعفری‌نیا، سعید، حسنی، جعفر (۱۳۹۸).کاوشی بر الگوی طفره‌روی اجتماعی: مطالعه ترکیبی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۴)، ۱۷۴-۱۴۹.
https://doi.org/10.48308/jpap.2019.96634
مرتضوی، سعید، حکیمی، حسن، سودی، نعمت الله و رضا قلی زاده، (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ادراک از عدالت و اعتماد بر طفره رفتن اجتماعی تیم ها در تسهیم دانش: تیم های تحقیق و توسعه مستقر در شهرک صنعتی طوس مشهد، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۳(۵)، ۱۶۲-۱۳۷.
https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086237.1390.3.5.7.4
موسوی شیری، سید محمود، یزدانی، مهدیه، میرزایی، مهین (۱۳۹۹). عملکرد حسابرسان در جلسات توفان فکری تقلب: تکنیک گروه اسمی و تعاملی، فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۷(۶۸)، ۶۷-۹۵.
https://doi.org/10.22054/qjma.2021.17790.1514

References

Blaskovich, J. L. (2008). Exploring the effect of distance: An experimental investigation of virtual collaboration, social loafing, and group decisions. Journal of Information Systems, 22(1), 27-46. https://doi.org/10.2308/jis.2008.22.1.27

Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research*, *31*(1), 71-88. https://doi.org/10.1177/104649640003100104

Chen, C. X., Trotman, K. T., & Zhou, F. (2015). Nominal versus interacting electronic fraud brainstorming in hierarchical audit teams. The Accounting Review, 90(1), 175-198. https://doi.org/10.2308/accr-50855

Chong, V. K., & Monroe, G. S. (2015). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: a structural equation modelling approach. Accounting & Finance, 55(1), 105-132. https://doi.org/10.1111/acfi.12049

Colquitt, J., Wesson, M., Porter, C., Conlon, D., & Ng, K. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology, 86, 425-445. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425

Fazli Aghghaleh, S., Muhammaddun Mohamed, Z., & Ahmad, A. (2014). The effects of personal and organizational factors on role ambiguity amongst internal auditors. International Journal of Auditing, 18(2), ١٠٥-١١٤. https://doi.org/10.1111/ijau.12015

George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. Academy of management Journal, 35(1), ١٩١-٢٠٢. https://doi.org/10.2307/256478

Hair, Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sage publications. https://doi.org/10.54055/ejtr.v6i2.134

Høigaard, R., Fuglestad, S., Peters, D. M., Cuyper, B. D., Backer, M. D., & Boen, F. (2010). Role satisfaction mediates the relation between role ambiguity and social loafing among elite women handball players. *Journal of Applied Sport Psychology*, *22*(4), 408-419. https://doi.org/10.1080/10413200.2010.495326

Hüffmeier, J., Hertel, G., Torka, A. K., Nohe, C., & Krumm, S. (2022). In field settings group members (often) show effort gains instead of social loafing. European Review of Social Psychology, 33(1), 131-۱۷۰. https://doi.org/10.1080/10463283.2021.1959125

Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J., & Peckham, V. (1974). The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance. Journal of Experimental Social Psychology, 10(4), 371-384. https://doi.org/10.1016/0022-1031(74)90033-x

Kim, T. Y., & Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 104(1), 83-95. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.01.004

Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. Information Systems Journal, 28(1), 227-261. https://doi.org/10.1111/isj.12131

Larson, L. L.(2004). Internal auditors and job stress. Managerial Auditing Journal 19(9):1119-1130. https://doi.org/10.1108/02686900410562768

Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, *37*(6), 822. https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.6.822

Latané, B. (1981). The psychology of social impact. American Psychologist, 36(4), 343. https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.4.343

Lieb, M., Erim, Y., & Morawa, E. (2024). Development and validation of a questionnaire for measuring team cohesion: the Erlangen Team Cohesion at Work Scale (ETC). BMC psychology, 12(1), 91. https://doi.org/10.1186/s40359-024-01583-2

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal, 36(3), 527-٥٥٦. https://doi.org/10.2307/256591

Seltzer, J. (2016). Teaching about social loafing: The accounting team exercise. Management Teaching Review, 1(1), 34-42. https://doi.org/10.1177/2379298115621889

Shih, C. H., & Wang, Y. H. (2016, July). Can workplace friendship reduce social loafing?. In 2016 10th International conference on innovative

mobile and internet services in Ubiquitous Computing (IMIS) (pp. ٥٢٢-٥٢٦). IEEE. https://doi.org/10.1109/imis.2016.144

Shih, C. H., Shao, C. C., & Wang, Y. H. (2017, July). Study of social loafing and employee creativity. In International Conference on Innovative Mobile and Internet Services in Ubiquitous Computing (pp. 821-830). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61542-4_84

Shuaib, A. (2024). Fraud brainstorming in an era of remote work: the effects of alternative video conferencing configurations and audit team hierarchy (Doctoral dissertation, University of South Florida). https://digitalcommons.usf.edu/etd/10245/

Sidgman, J., Brown, V. L., & Brazel, J. F. (2021). The multitasking audit environment: The effect of alternative modes of communication on team performance. Journal of Information Systems, 35(3), 155-175. https://doi.org/10.2308/isys-2020-019

Simms, A., & Nichols, T. (2014). Social loafing: A review of the literature. Journal of Management, 15(1), 58-67. https://www.semanticscholar.org/paper/Social-Loafing%3A-A-Review-of-the-Literature-Simms-Nichols/e90e30d6acfbf94c5c171578781ab5cf84e5ce02

Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. Applied psychology, 49(3), 357-371. https://doi.org/10.1111/1464-0597.00020

Yalçın, H. (2023). Social loafing; Causes, prevention strategies and analysis of social loafing in audit firms. EUropean Journal of Managerial Research (EUJMR), 7(13), 69-85. https://dergipark.org.tr/tr/pub/eujmr/article/1345414

Zhu, M., Singh, S., & Wang, H. (2019). Perceptions of social loafing during the process of group development. International Journal of Organization Theory & Behavior, 22(4), 350-368. https://doi.org/10.1108/ijotb-04-2018-0049

References in Persian

Audit Organization. (2007). *Auditing Standard 220: Quality Control for an Audit of Historical Financial Information* (Revised 2007). Tehran: Audit Organization. [In Persian] https://www.audit.org.ir/codificated-standards?standardTypeCode=1&standardDocTypeCode=&standardNo=220

Audit Organization. (2016). *Auditing Standard 230: Audit Documentation* (Revised 2016). Tehran: Audit Organization. [In Persian] https://www.audit.org.ir/codificated-standards?standardTypeCode=1&standardDocTypeCode=&standardNo=230

Audit Organization. (2014). *Auditing Standard 315: Identifying and Assessing the Risks of Material Misstatement through Understanding the Entity and Its Environment* (Revised 2014). Tehran: Audit

Organization. [In Persian] https://www.audit.org.ir/codificated-standards?standardTypeCode=1&standardDocTypeCode=&standardNo=315

Damghanian, H., Jamshid, L., & Ghaleh Agha Babaei, F. (2015). The impact of perceived organizational support on reducing social loafing. Journal of Public Administration, 7(2), 229-244. [In Persian] https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20085877.1394.7.2.3.2

Eskandari, M., Ahadi Serkani, S. Y. & Hosseine, S. A. (2024). Presenting a Pathological Framework of Teamwork in Auditing: Matrix Ranking Process. *Empirical Studies in Financial Accounting*, *21*(82), 257–306. [In Persian] https://doi.org/10.22054/qjma.2024.79834.2570

Fazeli, S. Bamdad soofi, J.Safari nia, M, Mazyaki, A., & Arjmand, O. (2018). Identification of factors affecting social loafing among employees of private sector using causal cognitive maps, Management Research in Iran, 22(3), 75-103. [In Persian] https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2322200.1397.22.3.4.7

Ghaleh Agha Babaei, F., Abdollahi, B., Jafariniya, S., & Hasani, J. (2019). Exploring the Pattern of Social Loafing: A Mixed Method, Journal of Public Administration Perspective, 10(4), 149-174. [In Persian] https://doi.org/10.48308/jpap.2019.96634

Mortazavi, S., Hakimi, H., Soudi, N., & Gholi Zadeh, R. (2012). Impact of perceived justice and trust on team's social loafing in knowledge contribution: research and development teams in Industrial Town of Toos, Mashhad, Journal of Executive Management, 3(5), 137. [in Persian]. https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086237.1390.3.5.7.4

Mousavi Shiri, S.M., Yazdani, M., & Mirzaee, M. (2021). Auditors' Performance in fraud brainstorming sessions: Nominal Group Technique and interactive Groups, Journal of Empirical Studies in Financial Accounting, 17(68), 67-95. [in Persian]. https://doi.org/10.22054/qjma.2021.17790.1514

Zanganeh, M., Zanganeh, T., Kazemi, H., & Fiezabadi, H. (2017). Investigating the effect of colleague's perceived social Loafing, negative affectivity and perceived organizational justice on employee's social Loafing of west Tehran taxes Administration through organizational commitment, Researches of Management Organizational Resources, 6(4), 67-82. [In Persian] https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22286977.1395.6.4.5.9

آماده انتشار

استناد به این مقاله: ابراهیمی، فهیمه، عارف‌منش، زهره، رفیعی، فاطمه (۱۴۰۵). عوامل مرتبط با کم‌کاری اجتماعی در گروه‌های حسابرسی. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*،

Name of Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.