



291

COMPORTAMENTO DISFUNCIONAL DO AUDITOR: INFLUÊNCIA DE FATORES PESSOAIS E DE SOCIALIZAÇÃO

Doutor/Ph.D. Leila Chaves Cunha [ORCID iD](#)¹, Doutor/Ph.D. Paulo Roberto da Cunha [ORCID iD](#)^{2,3}

¹SENAC Florianópolis, Rio do Sul, SC, Brazil. ²FURB - Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, SC, Brazil. ³UDESC - Universidade do Estado de Santa Catarina, Ibirama, SC, Brazil

Doutor/Ph.D. Leila Chaves Cunha

[0000-0002-8496-7985](#)

Doutor/Ph.D. Paulo Roberto da Cunha

[0000-0001-5805-9329](#)

Programa de Pós-Graduação/Course

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis - PPGCC/FURB

Resumo/Abstract

Pesquisas têm demonstrado que a qualidade da auditoria depende também do comportamento do auditor, e que certos fatores influenciam o comportamento disfuncional. Deste modo, busca-se avaliar se a relação entre locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor, mediado pelo comprometimento organizacional e pela socialização organizacional. A pesquisa contém uma amostra de 163 auditores independentes do Brasil e a análise dos dados é realizada utilizando-se a técnica de Modelagem de Equações Estruturais, em que se avaliam as variáveis de primeira e segunda ordem. Os resultados apontam que ao se avaliar a relação das variáveis de primeira ordem obtém-se resultados mais significativos, pois a socialização organizacional auxílio dos colegas apresenta relação positiva com o comportamento disfuncional, enquanto que a socialização organizacional expectativas futuras apresenta uma relação negativa. A avaliação das relações considerando-se as variáveis de primeira ordem traz contribuições importantes ao avanço da pesquisa comportamental no ambiente de auditoria, pois ao se considerar a multidimensionalidade dos constructos pode-se perceber que os auditores apresentam percepções diferentes sobre dimensões de um mesmo constructo. Ainda, com os resultados evidenciados, os órgãos de classe poderão ampliar as perspectivas na avaliação da qualidade da auditoria e sugerir políticas que considerem o comportamento disfuncional como elemento ligado à qualidade nos serviços de auditoria.

Palavras-chave: auditoria; locus de controle; comprometimento organizacional; socialização organizacional; comportamento disfuncional.



Modalidade/Type

Artigo Científico / Scientific Paper

Área Temática/Research Area

Auditoria e Tributos (AT) / Auditing and Tax

COMPORTAMENTO DISFUNCIONAL DO AUDITOR: INFLUÊNCIA DE FATORES PESSOAIS E DE SOCIALIZAÇÃO

RESUMO

Pesquisas têm demonstrado que a qualidade da auditoria depende também do comportamento do auditor, e que certos fatores influenciam o comportamento disfuncional. Deste modo, busca-se avaliar se a relação entre lócus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor, mediado pelo comprometimento organizacional e pela socialização organizacional. A pesquisa contém uma amostra de 163 auditores independentes do Brasil e a análise dos dados é realizada utilizando-se a técnica de Modelagem de Equações Estruturais, em que se avaliam as variáveis de primeira e segunda ordem. Os resultados apontam que ao se avaliar a relação das variáveis de primeira ordem obtém-se resultados mais significativos, pois a socialização organizacional auxílio dos colegas apresenta relação positiva com o comportamento disfuncional, enquanto que a socialização organizacional expectativas futuras apresenta uma relação negativa. A avaliação das relações considerando-se as variáveis de primeira ordem traz contribuições importantes ao avanço da pesquisa comportamental no ambiente de auditoria, pois ao se considerar a multidimensionalidade dos constructos pode-se perceber que os auditores apresentam percepções diferentes sobre dimensões de um mesmo constructo. Ainda, com os resultados evidenciados, os órgãos de classe poderão ampliar as perspectivas na avaliação da qualidade da auditoria e sugerir políticas que considerem o comportamento disfuncional como elemento ligado à qualidade nos serviços de auditoria.

Palavras-chave: auditoria; lócus de controle; comprometimento organizacional; socialização organizacional; comportamento disfuncional.

1 INTRODUÇÃO

A falência de empresas e a ineficácia das auditorias colocaram em debate a percepção dos usuários de que a auditoria não cumpriu sua função. Dentre as medidas estabelecidas pelos órgãos reguladores estão o aumento e controle da qualidade das auditorias (Almeida, 2004). No entanto, a qualidade da auditoria não pode ser facilmente medida e avaliada, o que a torna particularmente sensível ao comportamento dos indivíduos. Certas ações de auditores, que resultam em auditorias desqualificadas ou que reduz a qualidade da auditoria, são denominadas como comportamentos disfuncionais (Paino, Ismail & Smith, 2010).

Pesquisas sobre o comportamento disfuncional no contexto da auditoria identificaram que fatores ambientais (Alderman & Deitrick, 1982) e fatores pessoais (Donnelly Quirin & O'Bryan, 2003, 2011) influenciam o comportamento disfuncional do auditor. Todavia, além dos fatores ambientais e pessoais, pode-se identificar na literatura que as pressões exercidas pelos membros da equipe de auditoria (Kelley & Margheim, 1990), a pressão dos superiores e dos pares sobre as decisões dos auditores (Lord & Dezoort, 2001) também influenciam no comportamento disfuncional.

Os fatores relacionados aos aspectos sociais evidenciados na literatura no ambiente de auditoria limitam-se à observação da pressão dos superiores e dos pares no ambiente de trabalho. A influência da socialização organizacional pode ser observada também como uma variável que pode ter relação com o comportamento disfuncional do auditor, pois a socialização organizacional é definida como um processo em que um indivíduo não só aprende a trabalhar em uma organização, mas também aceita e se comporta de maneira apropriada a essa organização (Taormina, 2004).

Nas discussões acerca do comportamento disfuncional, o lócus de controle tem representado um papel importante na explicação do comportamento dos contadores em uma variedade de condições (Alkautsar, 2014), bem como o comprometimento organizacional, que

tem sido avaliado em pesquisas como um antecedente do comportamento disfuncional (Paino, Thani & Idris, 2011; Donnelly et al., 2011; Ghorbanpour, Dehnavi & Heyrani, 2014; Paino, Ismail & Smith, 2014).

Quanto à mediação, cabe destacar que é uma técnica que permite avaliar mecanismos subjacentes à relação de dois constructos (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2017) e que uma das condições necessárias para que a mediação seja inferida é que se identifique a influência entre as variáveis, ou seja, o *locus* de controle influencia o comportamento disfuncional e a socialização organizacional, e estes, por sua vez, influenciam o comportamento disfuncional (Baron & Kenny, 1986).

Deste modo, entende-se que o comprometimento organizacional e a socialização organizacional medeiam a relação entre o *locus* de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor. Portanto, prevê-se que o *locus* de controle externo, mediado pelo comprometimento organizacional e pela socialização organizacional, afete o comportamento disfuncional na auditoria.

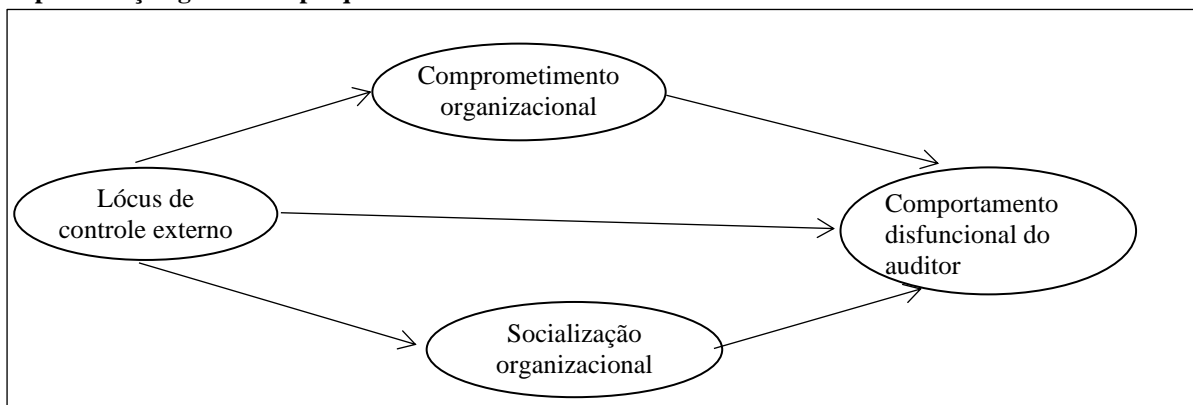
Neste contexto, o objetivo da presente pesquisa é analisar a influência do *locus* de controle externo no comportamento disfuncional do auditor, mediada pelo comprometimento organizacional e pela socialização organizacional.

Esta pesquisa se justifica por contribuir com o avanço da pesquisa comportamental no contexto da auditoria e por inserir a avaliação de um constructo de socialização organizacional, além de avaliar as variáveis de primeira ordem. De acordo com Yessie (2021) pesquisas desta natureza contribuem para o desenvolvimento da ciência, especialmente no campo da auditoria, quanto à aceitação de comportamentos disfuncionais. No aspecto prático, este estudo pode contribuir com os órgãos de classe profissionais e com as firmas de auditoria na medida em que apresenta a possibilidade de se avaliar a qualidade dos serviços de auditoria na perspectiva comportamental, pois identifica fatores que influenciam o comportamento disfuncional do auditor.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Para aprofundar a compreensão dos fatores que influenciam o comportamento disfuncional do auditor, apresenta-se nesta seção o referencial teórico que sustenta a presente pesquisa. Na Figura 1 apresenta-se o modelo teórico avaliado neste trabalho.

Figura 1
Representação gráfica da pesquisa



Fonte: elaboração própria.

Na seção seguinte apresenta-se a revisão da literatura e as hipóteses da pesquisa em duas subseções diferentes: primeiramente apresenta-se as hipóteses que tratam das relações diretas entre as variáveis e posteriormente das relações indiretas.

2.1 Relação direta entre as variáveis da pesquisa

Nesta subseção apresentam-se a revisão da literatura e as hipóteses que representam a relação das variáveis locus de controle externo, comprometimento organizacional e socialização organizacional e o comportamento disfuncional do auditor.

2.1.1 Relação entre o locus de controle e o comportamento disfuncional, comprometimento organizacional e socialização organizacional

O locus de controle é um conceito com concepções baseadas na teoria da aprendizagem social, desenvolvido por Rotter (1966). De acordo com Dela Coleta (1987), o locus de controle busca características relativas à percepção das pessoas sobre a fonte de controle dos acontecimentos em que são envolvidas, pois um indivíduo pode perceber-se como controlador dos acontecimentos (locus de controle interno) ou como sendo controlado por fatores externos a ele, como outras pessoas, o destino, o acaso e a sorte (locus de controle externo).

No contexto da auditoria, Donnelly et al. (2003), com base em estudos que avaliaram a manipulação como uma maneira de alcançar objetivos, investigaram a influência do locus de controle no comportamento disfuncional na auditoria. Em situações em que os indivíduos com locus de controle externo são incapazes de obter as reações necessárias para a sobrevivência, eles veem a manipulação de outros como uma defesa necessária (Solar & Bruehl, 1971).

Donnelly et al. (2011) identificaram que auditores com locus de controle externo têm mais probabilidade de aceitar comportamentos disfuncionais. Paino et al. (2014) verificaram que é mais provável que auditores com locus de controle externo estejam associados à aceitação do comportamento disfuncional, o que pode desempenhar um papel significativo no comportamento do auditor. Alkautsar (2014) realizou pesquisa para testar o modelo de comportamento disfuncional na auditoria, relacionando as características individuais do auditor (locus de controle e compromisso com a profissão). Conclui que a influência das características individuais do locus de controle e do compromisso profissional sobre o comportamento disfuncional são positivas.

Ainda, Ghorbanpour et al. (2014) encontraram resultados que demonstram que o locus de controle externo tem impacto positivo sobre o comportamento disfuncional. Deste modo, apresenta-se a hipótese H1 desta pesquisa:

H1: Há uma relação positiva entre o locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor.

No que se refere à relação entre o locus de controle e o comprometimento organizacional, identifica-se Donnelly et al. (2003, 2011) verificaram que a relação entre o locus de controle externo e comprometimento organizacional é negativa, indicando que quanto mais externo for o locus de controle, menor será o comprometimento organizacional do auditor.

Da mesma forma Ghorbanpour et al. (2014) concluíram que o locus de controle externo tem impacto negativo sobre o comprometimento organizacional. Também, os resultados encontrados por Paino et al. (2014) não apoiaram a previsão de uma associação positiva entre o locus de controle externo e comprometimento organizacional. Tais estudos subsidiam a apresentação da seguinte hipótese:

H2: Há uma relação negativa entre o locus de controle externo e o comprometimento organizacional.

Os estudos sobre a relação do locus de controle com a socialização organizacional não são identificados no contexto da auditoria. No entanto, observa-se que Lee (2013) investigou a influência do locus de controle e da socialização organizacional na identificação organizacional de bancários. Os resultados demonstraram que o locus de controle interno tem influência

positiva na socialização organizacional. Os autores ressaltam que a socialização organizacional pode ser explicada pelo locus de controle e destacam a importância de selecionar funcionários com características de personalidade específicas para maximizar a socialização organizacional.

Da mesma forma, Büttgen, Schumann e Ates (2012) avaliaram a relação da socialização organizacional com o locus de controle e identificaram que as atividades de socialização influenciaram positivamente os prestadores de serviços com locus de controle interno. Considerando-se que as pesquisas indicam relação positiva do locus de controle interno com a socialização, a relação do locus de controle externo pode apresentar-se numa via contrária, subsidiando assim a seguinte hipótese:

H3: Há uma relação negativa entre o locus de controle externo e a socialização organizacional.

2.2.2 Relação entre o comprometimento organizacional e o comportamento disfuncional

O fator pessoal do comprometimento organizacional tem sido avaliado em pesquisas como um antecedente do comportamento disfuncional (Paino et al., 2011; Donnelly et al., 2011; Ghorbanpour et al., 2014; Paino et al., 2014). O estudo do tema comprometimento organizacional reflete a preocupação da administração em compreender o indivíduo no sentido de conhecer as variáveis que o motiva, engaja e o torna produtivo para a organização (Medeiros, 1997).

Quanto à relação entre o comprometimento organizacional e o comportamento disfuncional do auditor, Otley e Pierce (1996b) identificaram que, embora o resultado apontou para uma relação positiva entre comprometimento organizacional e a subnotificação do tempo, as evidências apontam que para assinatura prematura das contas e para comportamentos de redução da qualidade da auditoria a relação é negativa com o comprometimento organizacional. Paino et al. (2011), por sua vez, identificaram que um alto nível de comprometimento organizacional foi associado a baixos níveis de comportamento disfuncional, sugerindo que o comprometimento disfuncional é um preditor de fatores que contribuem para o comportamento disfuncional.

Donnelly et al. (2011) identificaram que o comprometimento organizacional foi associado com níveis mais baixos de comportamento disfuncional. Além disso, identificaram que auditores com traços de locus de controle interno apresentam níveis mais elevados de comprometimento organizacional. No estudo realizado por Ghorbanpour et al. (2014) identificaram que impacto do comprometimento organizacional sobre a aceitação do comportamento disfuncional não foi significativo. Com base nesses estudos, tem-se a seguinte hipótese apresentada:

H4: Há uma relação negativa entre o comprometimento organizacional e o comportamento disfuncional do auditor.

2.2.3 Relação entre a socialização organizacional e o comportamento disfuncional

No que se refere à relação entre a socialização organizacional e o comportamento disfuncional do auditor, observa-se que as pesquisas no ambiente da auditoria trataram da socialização, mas com base em aspectos relacionados à estrutura da liderança e considerações da liderança (Otley & Pierce, 1996b), pressão de conformidade exercida por auditores sêniores e pressão à obediência exercida pelos sócios de auditoria (Lord & DeZoort, 2001) e estilo da liderança (Pierce & Sweeney, 2004).

Nesta pesquisa utiliza-se o constructo de socialização organizacional, que é um tipo de socialização. Identifica-se na literatura pesquisas que verificaram a influência da socialização organizacional em outros ambientes organizacionais. No contexto da auditoria, Lord e DeZoort (2001) verificaram os efeitos da influência da pressão social sobre as decisões dos auditores e

se identificou diferença significativa nas estimativas dos saldos das contas de auditoria dos auditores que tiveram mais influência social.

Destaca-se que nas pesquisas realizadas por Kelley e Margheim (1990) e Lord e Dezoort (2001) a influência social é avaliada por meio de perguntas diretas aplicadas aos auditores. No entanto, pesquisadores propõem constructos para avaliar a socialização organizacional, entre eles, Taormina (1997), que avalia a socialização a partir das dimensões de treinamento, em que se adquire habilidades funcionais; entendimento, que se refere à compreensão e aplicação dos conhecimentos adquiridos; apoio recebido dos colegas, que pode aliviar o medo e a ansiedade no ambiente organizacional; expectativas futuras, que diz respeito ao que o funcionário espera que sua carreira seja gratificante na organização, como a garantia de se manter empregado, recebimento de benefícios e de reconhecimento.

Em seu convívio com o meio, o indivíduo constrói padrões de comportamento (Andrade, Oliveira, Cappelle, Antonialli & Paiva, 2012) e sofre pressões, não somente da organização, mas dos costumes e da moral estabelecidos no grupo em que convive (Durkheim, 1995). A socialização organizacional é um processo em que o indivíduo aceita e se comporta de maneira apropriada às várias exigências da organização (Taormina, 2004). Diante do exposto, apresenta-se a seguinte hipótese:

H5: Há uma relação positiva entre a socialização organizacional e o comportamento disfuncional do auditor.

2.3 Associação indireta com o comportamento disfuncional

Avaliar a mediação do comprometimento organizacional e da socialização organizacional na relação entre locus de controle externo e o comportamento disfuncional pode fornecer melhor compreensão das causas do comportamento disfuncional no ambiente de auditoria.

Quanto à mediação da variável comprometimento organizacional, na relação entre o locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor, Donnelly et al. (2003) identificaram que há influência positiva na moderação da variável comprometimento organizacional na relação entre o locus de controle e a intenção de mudança no comportamento disfuncional. Ghorbanpour et al. (2014) identificaram que existe impacto do locus de controle sobre o comprometimento organizacional, porém não identificaram impacto do locus de controle sobre a aceitação do comportamento disfuncional mediado pelo comprometimento organizacional.

Paino et al. (2014) previam haver efeito positivo da mediação do comprometimento organizacional, da intenção de mudança e do autodesempenho de auditores na relação entre o locus de controle e do comportamento disfuncional. Diante do exposto, entende-se que a mediação do comprometimento organizacional pode ser ainda explorada, sustentando assim a seguinte hipótese:

H6: Há uma influência positiva na relação entre o locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor, quando mediada pelo comprometimento organizacional.

No que se refere à mediação da variável socialização organizacional, na relação entre o locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor, observa-se que não se identificou na literatura pesquisas no ambiente da auditoria utilizando o constructo de socialização organizacional aplicada neste estudo. No entanto, Lee (2013) investigou o efeito mediador da socialização organizacional na relação entre o locus de controle e a identificação organizacional de bancários e verificou que a socialização organizacional tem um efeito mediador positivo entre locus de controle interno e identificação organizacional.

Lord e DeZoort (2001) verificaram os efeitos da influência da pressão social sobre as decisões dos auditores, e se identificou uma diferença significativa nas estimativas dos saldos das contas de auditoria das pessoas que tiveram mais influência social. Entende-se dessa forma, uma possibilidade viável a apresentação da seguinte hipótese:

H7: Há uma influência negativa na relação entre o lócus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor, quando mediada pela socialização organizacional.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de pesquisa de levantamento, descritiva com uma abordagem quantitativa, cuja população consiste dos auditores independentes com cadastro no Conselho Federal de Contabilidade (CFC), totalizando 2.927 auditores. O tamanho da amostra é aquele que atende a recomendação para a técnica da modelagem de equações estruturais aplicadas no software SmartPLS. Hair et al. (2017) prevê que o cálculo da amostra pode ser realizado no software *G*Power Program*. Sendo assim, o cálculo é realizado com um grau de confiabilidade da amostra de 95%, que aponta uma amostra mínima de 85 auditores. No entanto, Ringle, Sila e Bido (2014) sugerem que para ser ter um modelo mais consistente é interessante usar o dobro ou o triplo desse valor. O número de retorno que se obteve nesta pesquisa foi de 163 respondentes, ou seja, muito próximo do dobro do valor apontado.

Para a coleta dos dados realizou-se contato diretamente com cada auditor por meio da rede de conexão profissional LinkedIn®. A rede de conexões LinkedIn® vem sendo utilizada por pesquisadores como ferramenta de coleta de dados (Tubenchlak, Faveri, Zanini & Goldszmidt, 2014; Jacomossi, Morano & Barrichello, 2014). Sendo assim, identificou-se no site do CFC o nome dos 2.927 auditores; verificou-se que 805 auditores possuem cadastrados no LinkedIn®, destes 455 aceitaram o convite em participar da pesquisa e retornando 167 questionários respondidos. No entanto, quatro auditores não concordaram em participar da pesquisa, totalizando uma amostra de 163 questionários válidos.

A pesquisa foi desenvolvida com a aplicação de questionário. De acordo com McNamara e Liyanarachchi (2008), em pesquisas anteriores sobre o comportamento disfuncional do auditor têm-se usado uma série de instrumentos de coleta de dados. No entanto, o instrumento de investigação mais adequado para este estudo foi o questionário.

Para avaliar o lócus de controle utiliza-se o questionário de Levenson (1973), adaptada ao contexto brasileiro por Dela Coleta (1987) composto pelo lócus de controle interno (LCI), lócus de controle externo – poderosos (LCEP) e lócus de controle externo – acaso. Destaca-se que mesmo que a subvariável do lócus de controle interno não tenha sido avaliada nesta pesquisa, o questionário foi aplicado contemplando-se todas as questões.

Para avaliar o comportamento disfuncional utiliza-se as medidas apresentadas por Otley e Pierce (1996a,b) e adaptado por McNamara e Liyanarachchi (2008), composto pelas subvariáveis: assinatura prematura das contas (CDAPC), composta por 10 questões, alteração/substituição dos procedimentos de auditoria (CDASPA), com 5 questões e subnotificação das horas (CDSH), com 5 questões. Para a identificação do comprometimento organizacional, utiliza-se o questionário desenvolvido por Meyer, Allen e Smith (1993), cuja adequação para o contexto brasileiro foi realizada por Medeiros (1997). Esta variável é composta pelas subvariáveis: comprometimento afetivo (COA), comprometimento instrumental (COI) e comprometimento normativo (CON), com 6 questões em cada uma das subvariáveis.

Para avaliar a socialização organizacional aplica-se o questionário desenvolvido por Taormina (1997), que é dividida em quatro subvariáveis, sendo: treinamento (SOT), entendimento (SOE), auxílio do colega de trabalho (SOAC) e expectativas futuras (SOEF), com 5 Questões cada subvariável.

Os questionários são estruturados em escala de Likert, de 1 a 5 pontos, em que o número 1 indica “nunca”; e 5 indica “quase sempre”.

Destaca-se que não se identificou questionários traduzidos e adaptados ao contexto brasileiro sobre o comportamento disfuncional do auditor e sobre a socialização organizacional. Sendo assim, para a aplicação do questionário no contexto brasileiro, realizou-se os seguintes procedimentos: primeiramente os questionários foram traduzidos por tradutor independente, que tem como língua mãe o português. Logo após, o questionário sobre o comportamento disfuncional na auditoria foi encaminhado a dois profissionais da área de auditoria para proceder a avaliação, no que se refere à adequação ao contexto da auditoria. Em seguida os questionários foram avaliados individualmente por dois professores com formação em Letras – Português/Inglês, para analisar a equivalência semântica, idiomática, cultural e conceitual, conforme previsto por Dorigan (2011) e Dorigan e Guirardello (2013).

Para avaliar o objetivo proposto neste estudo utiliza-se a técnica da Modelagem de Equações Estruturais (MEE), que segundo Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009), tornou-se atraente para pesquisadores por prover condições de testar uma teoria expressa em termos de variáveis e constructos latentes. Deste modo, avalia-se a relação direta entre os constructos e a relação mediada.

Além disso, observa-se que as variáveis latentes são formadas por dimensões, o que permite realizar-se a avaliação das relações em modelos de ordem superior ou de componentes hierárquicos. Na Figura 2 apresenta-se o valor dos indicadores para a realização da avaliação do modelo estrutural.

Figura 2

Valor dos indicadores da avaliação do modelo estrutural

Indicadores	Valores
Fator de inflação de variância (VIF)	Maior que 0,2 e menor que 5
Coefficientes de caminho	Entre -1 e 1
Valor do R ²	2% (pequeno); 13% (médio); 26% (grande)
Valor do f ²	0,02 (pequeno); 0,15 (médio); 0,35 (grande)
Valor de Q ²	Maiores que zero
Valor de q ²	0,02 (pequeno); 0,15 (médio); 0,35 (grandes)

Fonte: elaborado com base em Hair et al. (2017).

Avalia-se também a mediação das variáveis comprometimento organizacional e socialização organizacional na relação entre o lócus de controle externo e o comportamento disfuncional. Na Figura 3 evidencia-se os tipos de mediação/não mediação.

Figura 3

Tipos de mediação/não mediação

Não mediação		Mediação	
Somente direta	O efeito direto é significativo, mas não o efeito indireto.	Completa	O efeito indireto é significativo, mas não o efeito direto.
Sem efeito	Nem o efeito direto, nem o indireto são significativos.	Complementar	Efeito direto e indireto são significativos e apontam na mesma direção.
		Competitiva	Efeito direto e indireto são significativos e apontam para direções opostas.

Fonte: elaborado com base em Hair et al. (2017).

As condições necessárias para que a mediação seja inferida é que a variável independente deve afetar a variável mediadora na primeira equação, a variável independente deve afetar a variável dependente na segunda equação e a variável mediadora deve afetar a variável dependente na terceira equação. Se essas condições se mantêm na direção prevista,

então o efeito da variável independente na variável dependente deve ser menor na terceira hipótese do que na segunda (Baron & Kenny, 1986).

4 ANÁLISE E DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados demonstram que 79,7% dos auditores que responderam a pesquisa são do sexo masculino; 47,9% são auditores que trabalham em firmas de auditoria *big four*. Quanto às funções com maior número de participantes na pesquisa, têm-se de sócio (37,4%) e de gerente (36,8%). Já a função de assistente (3,1%) e diretor (6,7%) tem menor representatividade na pesquisa. Quanto à experiência, observa-se que 34,4% dos auditores que responderam a pesquisa têm até 9 anos de experiência na área; 34,4% tem entre 10 e 19 anos e 31,2% dos auditores tem acima de 20 anos de experiência de atuação na área de auditoria.

A análise fatorial confirmatória da variável *locus de controle externo* é formada pelas variáveis de primeira ordem, que são o *locus de controle externo – acaso (LCEA)* e *locus de controle externo – poderosos (LCEP)*.

Destaca-se que a pontuação das questões das variáveis de primeira ordem é gravada, e no segundo estágio essas pontuações são refletidas na variável latente de segunda ordem. Este procedimento é realizado em função das dimensões que não apresentam o mesmo número de questões, o que pode levar à tendenciosidade nas estimativas dos indicadores (Becker, Klein & Wetzels, 2012; Hair, Sarstedt & Ringle, 2013; Hair et al., 2017).

A confiabilidade composta apresenta valores entre 0,70 e 0,95, conforme previsto por Hair et al. (2017). Porém, a variância média extraída das dimensões *locus de controle externo acaso* e *poderosos* apresentam valores abaixo de 0,5. Deste modo, retira-se as questões com menor carga fatorial. Após a retirada das questões, a variância média extraída (AVE) apresenta valores acima de 0,5. Quanto à validade discriminante, atende ao critério de *Fornell-Larcker*. Por fim, avalia-se a validade discriminante pelo critério de *Heterotrait-monotrait (HTMT)*, cujo resultado é maior do que o limite máximo de 1,0. Neste caso, Hair et al. (2017) sugerem que as questões sejam atribuídas a outra variável, se teoricamente plausível. Como no questionário original de Rotter (1977) as dimensões do *locus de controle externo – acaso* e *locus de controle externo – poderosos* recebem tratamento unificado e, em pesquisas posteriores isso também ocorre (Donnelly et al., 2011; Lautania, 2011; Paino et al., 2014; Ghorbanpour et al., 2014), opta-se por avaliar a variável *locus de controle externo* como uma única variável de primeira ordem.

Na sequência, apresenta-se a avaliação da variável comportamento disfuncional do auditor. A dimensão alteração/substituição dos procedimentos de auditoria e subnotificação das horas apresentam questões com carga fatorial abaixo de 0,40, que são retiradas e realizam-se os testes e verifica-se que esses valores melhoram com a retirada das duas questões. Quanto à avaliação da validade discriminante, identifica-se que atendem ao critério de *Fornell-Larcker*, quanto de HTMT.

A variável comprometimento organizacional é composta pelas dimensões comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo. A confiabilidade composta das dimensões comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo apresentam valores entre 0,70 e 0,95. Já a dimensão comprometimento organizacional instrumental apresenta variância média extraída (AVE) abaixo de 0,5. Deste modo, retira-se as questões que apresentam menor valor de carga fatorial. Após a retirada das questões com menor carga fatorial observa-se que, tanto a confiabilidade composta quanto a variância média extraída, atendem aos critérios estabelecidos por Hair et al. (2017). Ao se avaliar a validade discriminante entre os constructos observa-se que a raiz quadrada de cada constructo é maior do que a relação entre eles, atendendo ao critério de *Fornell-Larcker*. Porém, a validade discriminante pelo critério de *Heterotrait-monotrait (HTMT)* da dimensão comprometimento organizacional instrumental (COI) com a dimensão do comprometimento organizacional

normativo (CON) é maior do que 1,0. Como não há base teórica para transferir as questões para outra dimensão, Hair et al. (2017) sugere que se retire do modelo a dimensão que não atende ao critério HTMT, retirou-se a dimensão do comprometimento organizacional instrumental (COI) do modelo.

Na sequência, tem-se a avaliação da última variável da pesquisa que apresenta variável de segunda ordem, que é a socialização organizacional (SO), formada pelas dimensões socialização organizacional treinamento (SOT), socialização organizacional entendimento (SOE), socialização organizacional auxílio dos colegas de trabalho (SOAC) e socialização organizacional expectativas futuras (SOEF).

Observa-se que o valor da carga fatorial de todas as questões está acima de 0,70. Quanto à confiabilidade composta, em que Hair et al. (2017) indicam que valores entre 0,70 e 0,90 são considerados satisfatórios, já valores acima de 0,90 e, especialmente acima de 0,95, não são desejáveis porque indicam que todas as variáveis estão medindo o mesmo fenômeno. Assim, verifica-se que a dimensão auxílio dos colegas de trabalho (SOAC) apresenta confiabilidade composta de 0,964, a dimensão entendimento (SOE) apresenta confiabilidade composta de 0,955, a dimensão expectativa futura (SOEF) apresenta confiabilidade composta no valor de 0,956, ultrapassando o parâmetro estabelecido. Para minimizar os valores de confiabilidade composta, retira-se as questões com maior carga fatorial para adequar-se ao limite de 0,95.

Após a retirada das questões com maior valor de carga fatorial, observa-se que os valores da confiabilidade composta nas variáveis de primeira ordem não ultrapassam o limite de 0,95. Porém, o valor da confiabilidade composta na segunda ordem é de 0,977. Além disso, na validade discriminante pelo critério *Fornell-Larcker*, identifica-se que não atende ao limite estabelecido por Hair et al. (2017), pois a raiz quadrada de AVE da dimensão socialização organizacional expectativa futura (SOEF) é de 0,858 e da dimensão socialização organizacional treinamento (SOT) é de 0,895, não sendo mais alta do que a correlação entre as dimensões (0,908). Também o valor de *Heterotrait-Monotrait* das mesmas dimensões é maior do que 1,0. Sendo assim, realiza-se a retirada de outras questões com maiores valores de carga fatorial para ajustar o modelo.

Observa-se que para a validação da variável socialização organizacional (SO) torna-se necessária a retirada do modelo das dimensões entendimento (SOE) e treinamento (SOT), pois apresentaram confiabilidade composta acima de 0,95. Além disso, os valores dos critérios da validade discriminante (*Fornell-Larcker* e HTMT) estavam acima do limite estabelecido. Portanto, as questões que representam as dimensões socialização organizacional são auxílio dos colegas de trabalho (SOAC) e socialização organizacional expectativas futuras (SOEF).

4.1 Avaliação do primeiro modelo estrutural

Avalia-se primeiramente o modelo estrutural de segunda ordem cujo resultados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1

Indicadores do primeiro modelo estrutural

Variável exógena	R ²	Q ²	Variável endógena	Coefficiente de caminho	Sig. p-value	VIF	f ²	q ²
Relação direta entre o locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor.								
LCE	0,075	0,032	CD	0,190	0,013	1,031	0,038	
Relação direta do locus de controle externo com o comprometimento organizacional e a socialização organizacional.								
LCE	0,029	0,015	CO	-0,169	0,017	1,000	0,029	
	0,002	-0,005	SO	0,040	0,624	1,000	0,002	
Relação direta do comprometimento organizacional e da socialização organizacional com o comportamento disfuncional do auditor.								

CO		-0,146	0,063	1,029	0,022	0,009
SO	CD	0,084	0,275	1,002	0,008	0,002

LCE: locus de controle externo; **CO:** comprometimento organizacional; **SO:** socialização organizacional; **CD:** comportamento disfuncional

Fonte: dados da pesquisa.

A colinearidade é avaliada pelo fator de inflação de variância (VIF) e os resultados indicam que os valores atendem aos limites de 0,2 e 5, demonstrando que não há níveis críticos de colinearidade entre os constructos. Os maiores efeitos individuais da variável exógena sobre as endógenas são da variável locus de controle externo sobre comportamento disfuncional (7,5%), considerado baixo. O efeito da variável locus de controle externo sobre a variável comprometimento organizacional (2,9%) e socialização organizacional (0,2%), são considerados pequenos.

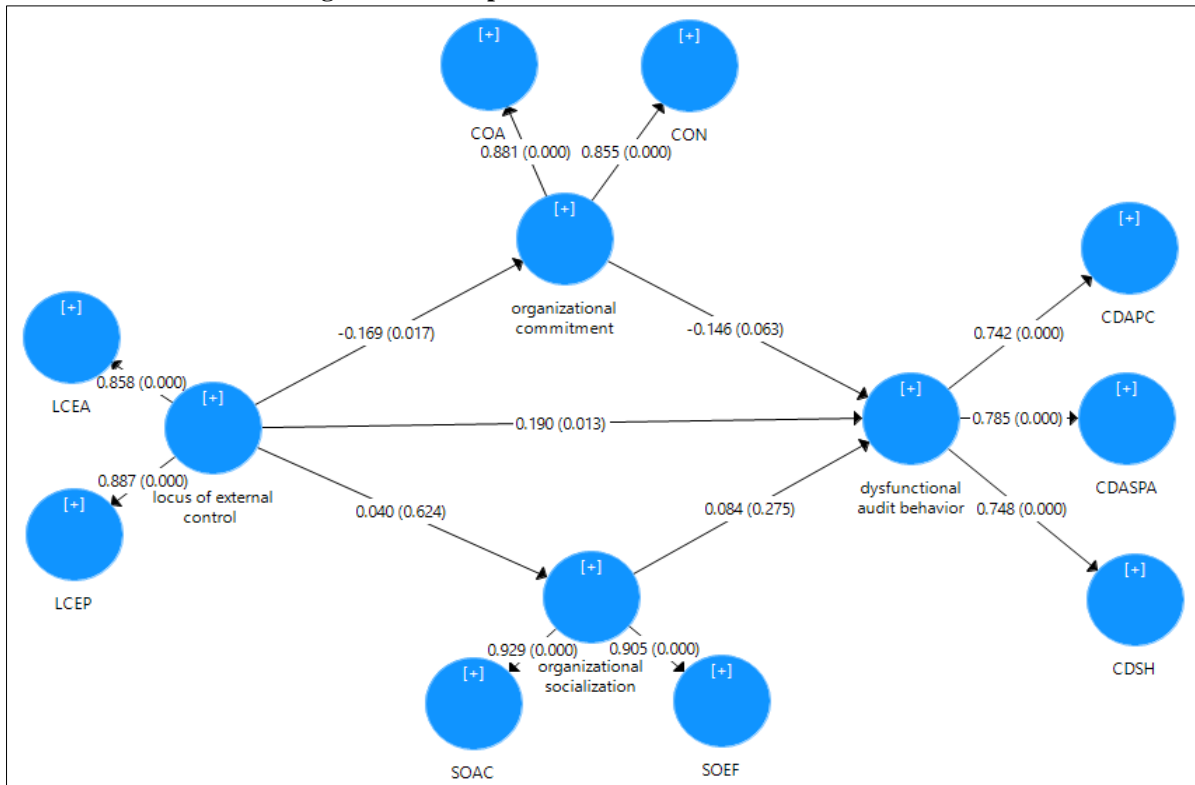
Quanto aos valores de f^2 , observa-se que os efeitos considerados pequenos são das variáveis dependentes comprometimento organizacional (0,029) e socialização organizacional (0,002). Destaca-se que o valor de f^2 da variável socialização organizacional indica que esse constructo não tem efeito sobre o modelo, pois está abaixo de 0,02.

Em seguida avalia-se o valor de Q^2 , que é obtido pelo procedimento *Blindfolding* que é uma técnica de amostra de reutilização, que omite indicadores do constructo endógeno. O valor de Q^2 para a variável socialização organizacional (SO) está abaixo de zero, portanto, essa variável não tem relevância preditiva para o constructo endógeno. Já as demais variáveis apresentam valores acima de zero, indicando que contribuem para o constructo.

O próximo passo é avaliar os valores do q^2 para identificar o efeito da retirada de uma variável latente exógena sobre o modelo. Para tanto, apresentam-se os resultados dos cálculos da retirada de cada variável latente alternativamente. Para se realizar o cálculo do q^2 considera-se os valores Q^2 como entrada, aplicando-se a fórmula: $q^2 = \frac{Q^2_{Inicial} - Q^2_{Final}}{1 - Q^2_{Inicial}}$. Sendo assim, os efeitos da variável comprometimento organizacional (0,009), socialização organizacional (0,002) são considerados pequenos.

A seguir apresentam-se os coeficientes de caminho e significância do modelo estrutural avaliado, conforme Figura 4.

Figura 4
Coefficientes de caminho e significância do primeiro modelo estrutural



Fonte: dados da pesquisa.

Verifica-se que a relação da variável locus de controle externo com a variável comportamento disfuncional é positiva ($LCE \Rightarrow CD = 0,190$; $p\text{-value} = 0,013$); a relação do locus de controle externo com a variável comprometimento organizacional é negativa ($LCE \Rightarrow CO = -0,169$; $p\text{-value} = 0,017$) e com a variável socialização organizacional não é significativa ($LCE \Rightarrow SO = 0,040$; $p\text{-value} = 0,624$). Quanto à relação das variáveis comprometimento organizacional e socialização organizacional com o comportamento disfuncional não é significativa.

Considerando-se que os coeficientes de caminho da variável locus de controle externo e socialização organizacional, das variáveis comprometimento organizacional e socialização organizacional com a variável comportamento disfuncional não são significativos, opta-se por realizar a avaliação do modelo estrutural verificando as relações com as dimensões (variáveis de primeira ordem) das variáveis que não apresentaram resultados significativos.

Deste modo, avaliam-se as relações das subvariáveis comprometimento organizacional, que são o comprometimento organizacional afetivo (COA) e o comprometimento organizacional normativo (CON), e da socialização organizacional, que são a socialização organizacional auxílio dos colegas de trabalho (SOAC) e socialização organizacional expectativas futuras (SOEF), conforme demonstrado próxima seção.

4.2 Avaliação do segundo modelo estrutural

Nesta subseção avalia-se o segundo modelo estrutural, onde são consideradas as dimensões do comprometimento organizacional, que são o comprometimento organizacional afetivo (COA) e o comprometimento organizacional normativo (CON) e das dimensões da socialização organizacional, que são a socialização organizacional auxílio dos colegas de trabalho (SOAC) e socialização organizacional expectativas futuras (SOEF).

Embora as pesquisas no contexto da auditoria, identificadas para a realização deste estudo, tenham avaliado o comprometimento organizacional como uma única variável

(Donnelly et al., 2011; Paino et al., 2014; Ghorbanpour et al., 2014), justifica-se a avaliação das dimensões separadamente, pois o comprometimento organizacional afetivo refere-se ao desejo em permanecer na organização em função de sentimentos de desafios e conforto que o funcionário tem, enquanto que o comprometimento normativo é a obrigação em permanecer na organização, fruto de sentimento de lealdade (Allen & Meyer, 1990). De acordo com Maia e Bastos (2011), mesmo sendo amplamente utilizado nas pesquisas, o constructo do comprometimento organizacional apresenta aspectos multidimensionais, o que permite a avaliação das relações considerando-se as dimensões.

Quanto à dimensão socialização organizacional auxílio dos colegas (SOAC), esta é definida como o sustento emocional e moral, que é fornecido sem compensação financeira por outros funcionários na organização com o objetivo de aliviar a ansiedade, o medo ou a dúvida. O auxílio dos colegas de trabalho é visto como uma atividade que está principalmente relacionada às necessidades emocionais dos funcionários e distingue-o das atividades formais de ensino ou treinamento. A dimensão socialização organizacional expectativas futuras (SOEF) é definida como a medida em que um empregado prevê ter uma carreira gratificante na organização, como a probabilidade de permanecer empregado, potencial aumento de salário, futuras atribuições de trabalho, promoções e benefícios (Taormina, 1997).

Observa-se que a socialização organizacional auxílio dos colegas (SOAC) diz respeito a questões pessoais de relacionamento, enquanto que a dimensão socialização organizacional expectativas futuras (SOEF) refere-se a aspectos profissionais, de relações formais com a organização. Sendo assim, podem apresentar relações diferentes com as variáveis lócus de controle externo e comportamento disfuncional.

Tabela 2

Indicadores do segundo modelo estrutural

Variável exógena	R ²	Q ²	Variável endógena	Coefficiente de caminho	Sig. p-value	VIF	f ²	q ²
LCE	0,221	0,1	CD	0,114	0,119	1,080	0,016	
	0,059	0,031	COA	-0,242	0,001	1,000	0,062	
	0,02	0,001	CON	-0,140	0,343	1,000	0,020	
LCE	0,008	0,002	SOAC	0,087	0,34	1,000	0,008	
	0,001	-0,018	SOEF	0,026	0,806	1,000	0,001	
COA				-0,292	0,001	1,721	0,064	0,030
CON				0,027	0,833	1,705	0,001	-0,001
SOAC	0,301	0,151	CD	0,589	0,000	3,100	0,144	0,058
SOEF				-0,513	0,005	3,137	0,108	0,038

LCE: lócus de controle externo; **CD:** comportamento disfuncional; **COA:** comprometimento organizacional afetivo; **CON:** comprometimento organizacional normativo; **SOAC:** socialização organizacional auxílio dos colegas; **SOEF:** socialização organizacional expectativas futuras

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados indicam que os valores de VIF atendem os limites de 0,2 e 5, demonstrando que não há níveis críticos de colinearidade entre os constructos. A variância as variáveis endógenas (R²) indicam que o maior efeito individual da variável exógena sobre as endógenas é da variável lócus de controle externo sobre comportamento disfuncional (22,1%), considerado alto. O efeito sobre as demais variáveis é considerado pequeno.

Quanto aos valores de f², observa-se que os efeitos das variáveis socialização organizacional auxílio dos colegas (0,144) e socialização organizacional expectativas futuras (0,108) são considerados médios, enquanto os demais efeitos são considerados baixos.

O valor de Q² para a dimensão socialização organizacional expectativas futuras (SOEF) está abaixo de zero (-0,018), portanto, essa dimensão não tem relevância preditiva para o

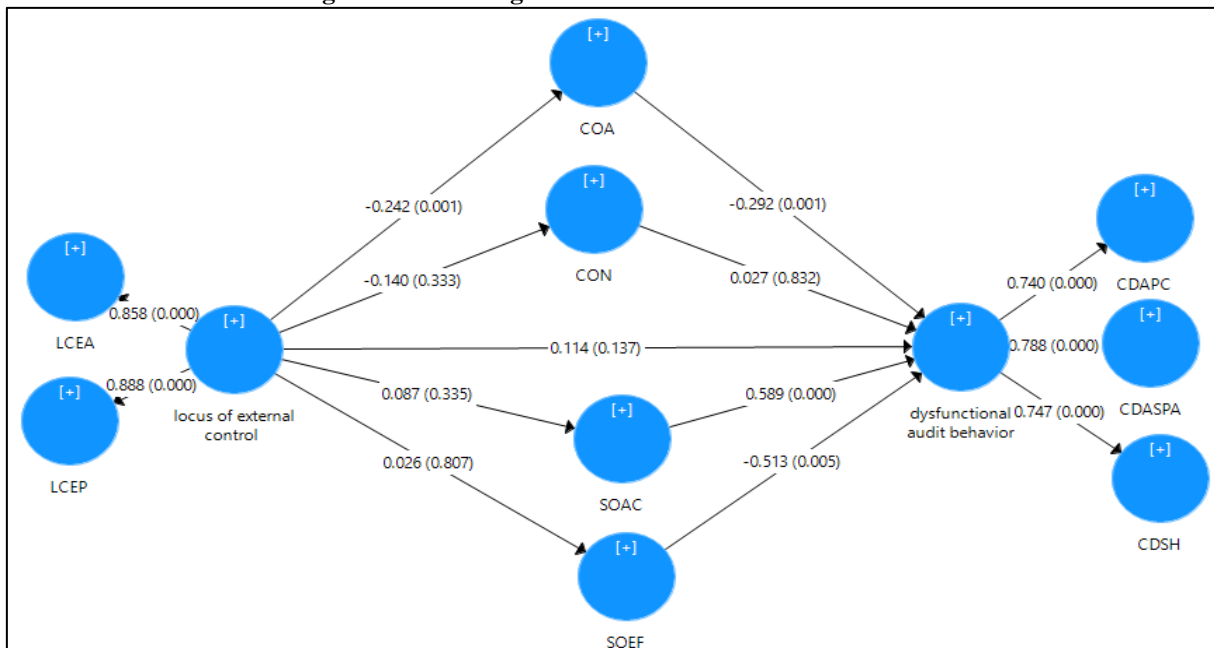
constructo endógeno. Já as demais variáveis apresentam valores acima de zero, indicando que contribuem para o constructo.

O próximo passo é avaliar os valores do q^2 para identificar o efeito da retirada de uma variável latente exógena sobre o modelo. Para tanto, apresentam-se os resultados dos cálculos da retirada de cada variável latente alternativamente. Para se realizar o cálculo do q^2 considera-se os valores Q^2 como entrada, aplicando-se a fórmula: $q^2 = \frac{Q^2_{Inicial} - Q^2_{Final}}{1 - Q^2_{Inicial}}$. Sendo assim, os efeitos da variável comprometimento organizacional afetivo (0,030), comprometimento organizacional normativo (-0,001), socialização organizacional auxílio dos colegas (0,058) e socialização organizacional expectativas futuras (0,038), são considerados pequenos.

Verifica-se que as relações consideradas no segundo modelo estrutural melhoram os coeficientes de caminho da variável *locus* de controle externo com a dimensão comprometimento organizacional afetivo (LCE->COA = -0,242; *p-value* = 0,001), da variável comprometimento organizacional afetivo com comportamento disfuncional (COA->CD = -0,292; *p-value* = 0,001). Além disso, melhoram a relação das dimensões socialização organizacional auxílio dos colegas com a variável comportamento disfuncional (SOAC->CD = 0,589; *p-value* = 0,000) e da dimensão socialização organizacional expectativas futuras com a variável comportamento disfuncional (SOEF->CD = -0,513; *p-value* = 0,005).

Na Figura 3 apresenta-se o modelo estrutural final, identificando-se os coeficientes de caminho e a significância.

Figura 5
Coeficientes de caminho e significância do segundo modelo estrutural



COA: comprometimento organizacional afetivo; **CON:** comprometimento organizacional normativo; **SOAC:** socialização organizacional auxílio dos colegas; **SOEF:** socialização organizacional expectativas futuras.

Fonte: dados da pesquisa.

Ao se verificar o valor preditivo da variável exógena *locus* de controle externo sobre as variáveis endógenas, identifica-se que o *locus* de controle externo exerce maior poder preditivo sobre a dimensão comprometimento organizacional afetivo (LCE->COA=-0,242; *p-value*=0,001). Já a relação com as demais variáveis não é significativa.

Quanto à relação das variáveis exógenas com a variável comportamento disfuncional, observa-se que a dimensão com maior poder preditivo é a socialização organizacional auxílio

dos colegas (SOAC->CD=0,589; p -value=0,000), seguida da dimensão socialização organizacional expectativas futuras (SOEF->CD=-0,513; p -value=0,005), e por fim, a dimensão comprometimento organizacional afetivo (COA->CD = -0,292; p -value = 0,001).

Sendo assim, observa-se que o segundo modelo estrutural apresenta relações mais significativas do locus de controle externo (LCE) com a dimensão comprometimento organizacional afetivo (COA), bem como uma relação significativa com o comportamento disfuncional (CD).

Quanto à dimensão socialização organizacional auxílio dos colegas (SOAC), apresenta relação positiva com o comportamento disfuncional, enquanto que a socialização expectativas futuras (SOEF), apresenta relação negativa com o comportamento disfuncional. A diferença entre as relações pode estar relacionada ao fato de que o auxílio dos colegas de trabalho (SOAC) é vista como uma atividade que está principalmente relacionada às necessidades emocionais dos funcionários e, a socialização organizacional expectativas futuras (SOEF), é definida como a medida em que um empregado prevê ter uma carreira gratificante na organização (Taormina, 1997).

Deste modo, considera-se o segundo modelo estrutural para fins de avaliação da mediação e discussão dos resultados da pesquisa.

Tabela 3

Mediação das dimensões do comprometimento organizacional e da socialização na relação do locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor

Variável exógena	Variável endógena	Coefficiente de caminho	Sig. p -value	Efeito indireto	Sig. p -value
Mediação do comprometimento organizacional afetivo					
LCE	CD	0,114	0,137	0,071	0,031
	COA	-0,242	0,001		
COA	CD	-0,292	0,001		
Mediação do comprometimento organizacional normativo					
LCE	CD	0,114	0,137	0,004	0,877
	CON	-0,140	0,333		
CON	CD	0,027	0,832		
Mediação da socialização organizacional auxílio dos colegas					
LCE	CD	0,114	0,137	0,051	0,290
	SOAC	0,087	0,335		
SOAC	CD	0,589	0,000		
Mediação da socialização organizacional expectativas futuras					
LCE	CD	0,114	0,137	-0,014	0,746
	SOEF	0,026	0,807		
SOEF	CD	-0,513	0,005		

LCE: locus de controle externo; **CD:** comportamento disfuncional; **COA:** comprometimento organizacional afetivo; **CON:** comprometimento organizacional normativo; **SOAC:** socialização organizacional auxílio dos colegas; **SOEF:** socialização organizacional expectativas futuras.

Fonte: dados da pesquisa.

Ao se avaliar individualmente a mediação das dimensões do comprometimento organizacional e da socialização organizacional na relação entre o locus de controle externo (LCE) e o comportamento disfuncional (CD), observa-se que a relação direta da variável locus de controle externo (LCE) com a variável comportamento disfuncional do auditor (CD) é de 0,114 (p -value=0,137) e a relação mediada pelo comprometimento organizacional afetivo (COA) é de 0,071 (p -value=0,031).

Trata-se, portanto, de mediação completa, pois o efeito direto entre o locus de controle e o comportamento disfuncional (0,101; p -value=0,091) não é significativo e o efeito mediado pelo comprometimento organizacional afetivo (0,169; p -value=0,000) é significativo e apontam para a mesma direção (positivos), indicando que a relação entre o locus de controle externo e o

comportamento disfuncional depende da variável mediadora (Hair et al., 2017). Observa-se que nas demais relações não se evidencia mediação.

4.3 Discussão dos resultados

Ao se avaliar a relação do locus de controle externo com o comportamento disfuncional, observa-se que a relação não é significativa, indicando que a força do locus de controle externo, quando avaliada conjuntamente com as demais variáveis do modelo estrutural é transferida para outras relações, rejeitando-se H1 de que há uma relação positiva entre o locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor.

A relação do locus de controle externo com o comprometimento organizacional afetivo é significativa ($LCE \rightarrow COA = -0,242$; $p\text{-value} = 0,001$), no entanto, não se evidencia relação com o comprometimento organizacional normativo, indicando que auditores que entendem que os acontecimentos de sua vida são atribuídos a pessoas com poder, ao destino ou ao acaso, tendem a ser menos comprometidos afetivamente com a organização, ou seja, não sentem os problemas da organização como se fossem seus, não se sentem vinculados nem integrados com a organização.

Deste modo, a hipótese 3 de que há uma relação negativa entre o locus de controle externo e o comprometimento organizacional não é rejeitada apenas para a relação do locus de controle externo com o comprometimento organizacional afetivo.

Quanto à relação do locus de controle externo com a socialização organizacional auxílio dos colegas e expectativas futuras não é significativa. Destaca-se que não se evidencia na literatura pesquisas que avaliam a relação do locus de controle externo com a socialização organizacional. No entanto, Lee (2013) avaliou esta relação no setor bancário e verificou que o locus de controle interno tem influência positiva na socialização organizacional. Sendo assim, rejeita-se a hipótese 3 de que há uma relação negativa entre o locus de controle externo e a socialização organizacional.

Ao se avaliar a relação entre o comprometimento organizacional afetivo e o comportamento disfuncional, observa-se uma relação negativa ($COA \rightarrow CD = -0,292$; $p\text{-value} = 0,001$), indicando que auditores com menor comprometimento organizacional afetivo são mais suscetíveis a se envolver em comportamentos disfuncionais. Os resultados permitem inferir que ao se incentivar o comprometimento afetivo, pode-se diminuir o envolvimento de auditores em comportamentos disfuncionais. Porém não se evidencia relação do comprometimento normativo com o comportamento disfuncional. Deste modo, a hipótese 4 de que há uma relação negativa entre o comprometimento organizacional e o comportamento disfuncional do auditor não é rejeitada apenas para a relação com a dimensão do comprometimento organizacional afetivo.

No que se refere à relação da socialização organizacional auxílio dos colegas, os resultados demonstram que a relação é positiva com o comportamento disfuncional do auditor ($SOA \rightarrow CD = 0,589$; $p\text{-value} = 0,000$), enquanto que a socialização organizacional expectativas futuras apresenta relação negativa com o comportamento disfuncional ($SOEF \rightarrow CD = -0,513$; $p\text{-value} = 0,005$). Assim, depreende-se que auditores que recebem auxílio dos colegas ou conselhos e recebem ajuda para ajustarem-se à organização são mais suscetíveis a se envolver em comportamentos disfuncionais, o que indica que o comportamento disfuncional pode estar sendo comunicado informalmente na socialização com os colegas do ambiente de auditoria. Este resultado permite às firmas de auditoria procurar identificar como ocorre a socialização entre os colegas de trabalho e desenvolver ações no sentido de minimizar a intenção de se promover o comportamento disfuncional no contexto da auditoria.

Nota-se que auditores que se percebem satisfeitos com as recompensas oferecidas pela empresa, que podem prever suas promoções e esperam manter-se na organização por muitos anos (socialização organizacional expectativas futuras) são menos propensos a se envolver em

comportamentos disfuncionais, já que a relação é negativa. Este resultado pode indicar que ao incentivar o funcionário a investir em sua carreira, a firma de auditoria pode evitar comportamentos disfuncionais.

Deste modo, a hipótese 5 de que há uma relação positiva entre a socialização organizacional e o comportamento disfuncional do auditor, não é rejeitada apenas ao considerar-se a relação entre a socialização organizacional auxílio dos colegas com o comportamento disfuncional do auditor.

Quanto à mediação do comprometimento organizacional e da socialização organizacional na relação entre o locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor, observa-se que a mediação da variável comprometimento organizacional afetivo é completa, pois o efeito direto (0,114; p -value=0,137) não é significativo e o efeito indireto (0,071; p -value=0,031) é significativo e apontam na mesma direção. Observa-se que os resultados encontrados por Paino, Ismail e Smith (2014) demonstram que a mediação do comprometimento organizacional, da intenção de mudança e do desempenho na relação entre o locus de controle e o comportamento disfuncional foi fraca. Ghorbanpour et al. (2014) identificaram que o efeito indireto do comprometimento organizacional na relação entre o locus de controle e o comportamento disfuncional, não foi significativa. Sendo assim, a H6 - Há uma influência positiva na relação entre o locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor, quando mediada pelo comprometimento organizacional, não é rejeitada apenas ao se considerar a relação com o comprometimento organizacional afetivo.

Identifica-se que não há mediação das variáveis de primeira ordem da socialização organizacional auxílio dos colegas, nem expectativas futuras. Deste modo, rejeita-se H7: Há uma influência negativa entre o locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor, quando mediada pela socialização organizacional.

Assim, pode-se inferir que o auditor, ao se envolver em comportamentos disfuncionais, como subnotificar as horas trabalhadas, pode indicar que ele está preocupado em garantir uma avaliação positiva por parte dos superiores ou até mesmo para se sentir aceito pelo grupo social ao que pertence, considerando que a relação da socialização organizacional auxílio dos colegas com o comportamento disfuncional é positiva. Esse resultado demonstra que quanto maior a socialização com os colegas de trabalho, maior é a possibilidade em envolvimento em comportamento disfuncional. De acordo com Lord e Dezoort (2001), mesmo que os auditores compreendam claramente as suas responsabilidades profissionais, eles podem optar por agir de forma antiética para garantir uma avaliação positiva do desempenho, e podem agir assim por influência social.

5 CONCLUSÕES

O objetivo da pesquisa foi avaliar se a relação do locus de controle externo e o comportamento disfuncional mediado pelo comprometimento organizacional e pela socialização organizacional. Numa análise da influência do comprometimento organizacional sobre o comportamento disfuncional, observa-se que o comprometimento organizacional afetivo tem influência negativa sobre o comportamento disfuncional, indicando que os auditores que sentem os problemas da firma como se fossem seus, que se sentem em casa, vinculados, integrados e felizes na organização, com tendência a se envolver menos em comportamentos disfuncionais.

Quanto à relação da socialização organizacional no comportamento disfuncional, observa-se que a socialização organizacional auxílio dos colegas apresenta relação positiva, indicando que quanto mais os auditores recebem auxílio dos colegas no trabalho, mais se envolvem em comportamentos disfuncionais. Esses resultados dão indícios de que o relacionamento social com os colegas, pode levar ao envolvimento em comportamentos

disfuncionais e que, portanto, pode haver um incentivo informal de envolvimento em comportamentos disfuncionais.

No que se refere ao efeito mediador dos fatores pessoais e de socialização na relação entre o locus de controle externo e o comportamento disfuncional do auditor, observa-se mediação completa do comprometimento organizacional afetivo nesta relação, indicando que a influência do locus de controle externo sobre o comportamento disfuncional dos auditores participantes da pesquisa depende do comprometimento organizacional afetivo.

Os resultados encontrados nesta pesquisa contribuem no sentido de aprimorar os estudos comportamentais no ambiente da auditoria, pois ao se avaliar a influência conjunta dos fatores pessoais e de socialização, na relação entre o locus de controle externo e o comportamento disfuncional, depreende-se que o indivíduo inserido no ambiente de auditoria é influenciado tanto por suas características pessoais (fatores pessoais), assim como por influência das relações sociais estabelecidas (fatores sociais).

Este estudo amplia a pesquisa comportamental no ambiente de auditoria por incluir como fator de socialização um constructo de mediação da socialização organizacional, pois nas pesquisas anteriores, a socialização foi avaliada a partir da percepção dos respondentes quanto à influência dos superiores ou colegas de trabalho, sem utilizar constructo previsto na literatura para avaliar a socialização entre os auditores.

Além disso, nesta pesquisa avaliam-se as variáveis de primeira ordem dos constructos do comprometimento organizacional e da socialização organizacional, que trazem contribuições importantes ao avanço da pesquisa comportamental no ambiente de auditoria, pois ao se considerar a multidimensionalidade dos constructos, pode-se perceber que os auditores apresentam percepções diferentes sobre dimensões de um mesmo constructo.

Considerando-se a dificuldade de avaliar a qualidade dos serviços de auditoria depois que o serviço foi executado e, que a execução dos serviços pode ser suscetível ao comportamento do auditor, a pesquisa contribui no aspecto prático, tanto para os órgãos profissionais quanto para as firmas de auditoria, fornecedores, financiadores e ao mercado financeiro. Com os resultados evidenciados, os órgãos de classe poderão ampliar as perspectivas na avaliação da qualidade da auditoria e sugerir políticas que considerem o comportamento disfuncional como elemento ligado à qualidade nos serviços de auditoria.

As firmas de auditoria também poderão tomar medidas para minimizar ou evitar o envolvimento em comportamentos disfuncionais, a partir do conhecimento dos resultados desta pesquisa, que indicam que os fatores pessoais e de socialização têm impacto conjunto sobre tal comportamento.

Ao se perceber que o comprometimento afetivo apresenta influência diferente do comprometimento normativo e, que a socialização auxílio dos colegas é uma influenciadora do comportamento disfuncional, as firmas de auditoria poderão ter ações para melhor conhecer o tipo de socialização que ocorre no ambiente organizacional e tomar medidas para minimizar o envolvimento em comportamentos disfuncionais.

REFERÊNCIAS

- Alderman, C. & Deitrick, J. (1982). Auditors perceptions of time budget pressures and remature sign-offs: a replication and extension. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, (1), 54-68.
- Alkautsar, M. (2014). Locus of Control, Commitment Professional and Dysfunctional Audit Behaviour. *International Journal of Humanities and Management Sciences*, 2(1), 35-38.

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-18.
- Almeida, J. J. M. (2004) Auditoria e sociedade: o diálogo necessário. *Revista Contabilidade & Finanças*, 15(34), 80-96.
- Andrade, D. C. T., Oliveira, M. L. S.; Cappelle, M. C. A., Antonialli, L. M. & Paiva, K. C. M. (2012). Táticas organizacionais; desenvolvimentista; conteúdos e informação; tendências integradoras: a socialização organizacional abordada sob quatro correntes distintas. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, 10(2), 239-250.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Becker, J. M., Klein, K. & Wetzels, M. (2012). Hierarchical latent variable models in PLS-SEM: guidelines for using reflective-formative type models. *Long Range Planning*, 45(5), 359-394.
- Büttgen, M., Schumann, J. H. & Ates, Z. (2012). Service locus of control and customer coproduction: The role of prior service experience and organizational socialization. *Journal of Service Research*, 15(2), 166-181.
- Dela Coleta, M. F. (1987). Escala multidimensional de locus de controle de Levenson. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 39(2), 79-97.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J. & O'Bryan, D. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: an explanatory model using auditors' personal characteristics. *Behavioral Research In Accounting*, 15, 87-110.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J. & O'Bryan, D. (2011). Attitudes toward dysfunctional audit behavior: the effects of locus of control, organizational commitment, and position. *The Journal of Applied Business Research*, 19(1), 95-108.
- Dorigan, G. H. (2011). *Adaptação cultural e validação do Newcastle Satisfaction with Nursing Scales para a cultura brasileira*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Campinas, São Paulo, Brasil.
- Dorigan, G.H. & Guirardello, E. B. (2013). Adaptação Cultural e Validação do Newcastle Satisfaction With Nursing Scales para a Cultura Brasileira. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 47(3), 562-568.
- Durkheim. (1995). *A evolução pedagógica*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Ghorbanpour, Z., Dehnavi, H. D. & Heyrani, F. (2014). Examination of auditor acceptance of dysfunctional behavior using a heuristic model. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 41-51.

- Hair, J.F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. 6ª ed. Porto Alegre, Bookman.
- Hair, J. F., Sarstedt, M. & Ringle, C. M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(1), 1-12.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. 2ª ed. Los Angeles: Sage.
- Jacomossi, R. R., Morano, R., Barrichello, A. (2014). O comportamento ambiental de estudantes de graduação: um modelo internacional de equações estruturais aplicado no contexto brasileiro. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 8(3), 106-117.
- Kelley, T. & Margheim, I. (1990). The impact of time budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9(2), 21-42.
- Lautania, M. F. (2011). Pengaruh time budget pressure, locus of control dan perilaku disfungsi audit terhadap kinerja auditor. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, 4(1), 92-113.
- Lee, H. W. (2013). Locus of control, socialization, and organizational identification. *Management Decision*, 51(5) 1047-1055.
- Levenson, H. (1973). Multidimensional locus of control in psychiatric patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41(3), 397-404.
- Lord, A. T. & DeZoort, F.T. (2001). The Impact of commitment the moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 26, 635-653.
- Maia, L. G. & Bastos, A. V. B. (2011) Comprometimento calculativo e retaliação: visão integrada dos conceitos em uma organização pública. *Revista de Administração da UFSM*, 4(3), 390-405.
- Mcnamara, S. M. & Liyanarachchi, G. A. (2008). Time budget pressure and auditor dysfunctional behaviour within an occupational stress model. *Accountancy Business and the Public Interest*, 7(1), 1-43.
- Medeiros, C. A. F. (1997). *Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional*. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, Brasil.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

- Otley, D. T. & Pierce, B. J. (1996a). Auditor time budget pressure: consequences and antecedents. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9(1), 31-58.
- Otley, D. T. & Pierce, B. J. (1996b). The operation of control systems in large audit firms. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 15, 65-83..
- Paino, H., Ismail, Z. & Smith, M. (2010). Dysfunctional audit behaviour: an exploratory study in Malaysia. *Asian Review of Accounting*, 18(2),162-173.
- Paino, H., Thani, A. & Idris, S. I. Z. S. (2011). Organisational and Professional Commitment on dysfunctional Audit Behaviour. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 1(2), 94-105.
- Paino, H., Ismail, Z. & Smith, M. (2014). Modelling dysfunctional behaviour: individual factors and ethical financial decision. *Social and Behavioral Sciences*, 145, 114-128.
- Pierce, B. & Sweeney, B. (2004). Cost–quality conflict in audit firms: an empirical investigation. *European Accounting Review*, 13(3), 415-441.
- Ringle, C. M., Silva, D. & Bido, D. (2014). Modelagem de Equações Estruturais com Utilização do Smartpls. *Revista Brasileira de Marketing – ReMark*, 13(2), 56-73.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus External control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Solar, D. & Bruehl, D. (1971). Machiavellianism and locus of control: two conceptions of interpersonal power. *Psychological Reports*. 29, 1079-1082.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47.
- Taormina (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94.
- Tubenchlak, D. B., Faveri, D., Zanini, M. T. & Goldszmidt, R. (2015). Motivações da comunicação boca a boca eletrônica positiva entre consumidores no Facebook. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 19(1), 107-126.
- Yessie, A. (2021). Factors Affecting Dysfunctional Audit Behavior. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 2(2), 117-126.