



فصلنامه علمی پژوهشی  
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت  
دوره ۱۲/ شماره ۳ (پیاپی ۴۷)/ پائیز ۱۴۰۲  
صفحه ۱۶۱ تا ۱۷۶

## تعهد و رفتار غیر حرفه‌ای حسابرس، آزمون نظریه‌ی مبادله‌ی اجتماعی با استفاده از نقش تعدیل‌گر هویت اخلاقی

لیلا ستاره

دانشجوی دوره دکتری حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
La.setareh@gmail.com

حمیدرضا وکیلی فرد

دانشیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)  
Vakilifard.phd@gmail.com

رمضانعلی رویایی

استادیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
r.royaee@srbiau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۹۹/۱۲/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۲۲

### چکیده

عوامل متعددی بر رفتار حسابرسان، تأثیر دارد، یکی از این عوامل، تعهد حسابرس، شامل تعهد به حرفه و تعهد به سازمان می‌باشد. تعهد به حرفه، نوعی وابستگی عاطفی به حرفه است، به گونه‌ای که کارکنان متعهد، هویت خود را از حرفه گرفته و از عضویت در آن، لذت می‌برند. این پژوهش، با نگاهی به تئوری مبادله، ارتباط میان این متغیرها را مورد آزمون قرار می‌دهد. در انجام پژوهش حاضر، بخشی از اطلاعات که مبانی پژوهش را تشکیل می‌دهد به روش کتابخانه‌ای و با مطالعه‌ی کتاب‌ها، نشریه‌ها، مقاله‌ها، پایان‌نامه‌ها و بخشی نیز به روش میدانی با ارسال و جمع‌آوری پرسشنامه گردآوری شده است. نمونه‌ی آماری پژوهش حاضر، شامل ۲۰۰ نفر از حسابرسان شاغل در حرفه‌ی حسابرسی است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و برازش مدل حاصل از آن، با استفاده از شاخص‌های مناسب در محیط نرم‌افزار اسمارت پی ال اس، استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیه‌ها، نشان می‌دهد مبادله‌ی اجتماعی و اقتصادی، بر تعهد به حرفه و تعهد به سازمان، تأثیر مثبت معنی‌داری دارد و از طرفی، تعهد حسابرس بر رفتار غیر حرفه‌ای حسابرس نیز، دارای تأثیر مثبت معنی‌داری می‌باشد. همچنین، نتایج پژوهش حاکی از آن است که متغیر هویت اخلاقی بر رابطه‌ی میان مبادله‌ی اجتماعی و تعهد حسابرس، مؤثر است هرچند این تأثیر در ارتباط با مبادله‌ی اقتصادی و تعهد به حرفه‌ی حسابرس، مورد پذیرش واقع نشد.

واژه‌های کلیدی: تئوری مبادله، تعهد به حرفه، رفتار غیر حرفه‌ای حسابرس، هویت اخلاقی فرد.

## ۱- مقدمه

انسان از آغاز تولد خویش می‌آموزد که باید در برابر محرک یا کنش‌های گوناگون، واکنش معین نشان دهد. اگر واکنش وی با پاداشی خوشایند پاسخ داده شود، احتمال تکرار آن رفتار بسیار زیاد است، اما اگر آن واکنش برای او مجازاتی در پی داشته باشد، احتمال تکرار آن رفتار از سوی فرد، کم است. رفتار انسان در این شرایط به واکنش‌هایی وابسته است که محیط به اعمال او نشان می‌دهد. جامعه‌شناسان مکتب رفتارگرایی بر مبنای این دیدگاه، معتقدند بسته به نوع واکنشی که محیط به رفتار انسان بروز می‌دهد، می‌توان پیش‌بینی کرد که چه نوع رفتاری در آینده از انسان سر خواهد زد (علیخانی، ۱۳۸۳، ۱۵۳). تئوری مبادله، یکی از نظریات غالب در درک مفاهیم روابط کارکنان و سازمان بر اساس پاداش و مجازات است، علاوه بر این، یافته‌های انجمن حسابداران رسمی امریکا<sup>۱</sup>، بیان‌گر آن است که رفتار غیرحرفه‌ای حسابرسان، نگرانی همیشگی برای حرفه‌ی حسابرسی، محسوب می‌شود. رفتار غیرحرفه‌ای یا ناکارآمد حسابرسی می‌تواند کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد و در بلند مدت باعث کاهش درآمد مؤسسه‌ی حسابرسی گردد. عوامل متعددی بر بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای حسابرسان، تأثیر دارد، منظور از این‌گونه رفتارهای حسابرسان، رفتارهایی است که منجر به کاهش کیفیت حسابرسی و در نهایت شکست حسابرسی می‌شود (بریان و هم-پژوهان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). یکی از عوامل اثر گذار بر این‌گونه رفتارها، تعهد به حرفه‌ی حسابرسان می‌باشد. تعهد به حرفه<sup>۳</sup> به معنی وابستگی و احساس هویت فرد، نسبت به یک حرفه است و تأثیر به‌سزایی در افزایش کیفیت و کارایی شخص در انجام وظایف حرفه‌ای وی دارد و به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رفتارهای کاری فرد، در نظر گرفته می‌شود (کنان و فیلی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). تعهد به حرفه، تحت تأثیر متغیرهای فردی و سازمانی بسیاری، همچون خودکارآمدی، رضایت شغلی، وجدان کاری، تمرکز سازمانی<sup>۵</sup>، سبک مدیریت و همانندسازی می‌باشد (کاظم‌زاده بیطالی و هم‌پژوهان، ۱۳۹۵). از طرفی، با توجه به نتایج پژوهش‌های بلاسی<sup>۶</sup> (۱۹۸۳)، نارواژ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰ و بسیاری از محققین دیگر، اخلاق، نقشی کلیدی و اساسی در مفهوم هویت فرد، داشته، موجبات ارتقای تعهد و مسئولیت‌پذیری را فراهم می‌آورد و باعث می‌شود که ارزش اخلاقی به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر کنش‌های اخلاقی فرد، تعریف شود، از این‌رو،

بررسی اثر هویت اخلاقی فرد، به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر، در این پژوهش، مفید خواهد بود.

## ۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه‌ی پژوهش

### ۲-۱ تئوری مبادله

در محیط اقتصادی رقابتی کنونی، که آکنده از عدم‌اطمینان و پیچیدگی است، سازمان‌ها باید برای ایجاد مزایای رقابتی، به اشکال مختلفی از روابط کارکنان، شامل روابط رسمی و غیر رسمی، اقتصادی، اجتماعی و روانی بین کارمند و کارفرما، اتکا کنند (تسوی و وانگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲). پارادایم روابط کارکنان و سازمان<sup>۹</sup> چارچوبی اثربخش، از سوی کارفرمایان در بررسی تعادل بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به کار گرفته شده در ارتباط با کارکنان و مشارکت مورد انتظار کارکنان در سازمان را فراهم می‌کند (تسوی و هم‌پژوهان، ۱۹۹۷).

تئوری مبادله، یکی از نظریات غالب در درک مفاهیم روابط کارکنان و سازمان است (جیا و هم‌پژوهان<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۴). پژوهش‌های پیشین نشان داده است که سازمان‌هایی که دارای انگیزه‌ی بالا در روابط میان سازمان و کارکنان هستند (سرمایه‌گذاری بیش از حد و سرمایه‌گذاری مشترک)، نسبت به سازمان‌هایی که از انگیزه‌ی پایین کارکنان، بهره می‌برند (شبه‌سرمایه‌گذاری و سرمایه‌گذاری پایین)، راست‌نمایی بیش‌تری دارند. برای توسعه‌ی تبادل اجتماعی بلندمدت، مبتنی بر روابط کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد انگیزه در کارکنان، باعث شوند ایشان از الزامات و تعهدات خود فراتر رفته و به رفتارهای سازنده‌ی بیش‌تری عمل کنند (تسوی و هم‌پژوهان<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۷، وانگ و هم‌پژوهان<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۳ و جیا و هم‌پژوهان، ۲۰۱۴). در این تئوری، به مبادله‌ی ارزش بین افراد، به عنوان مبنایی برای نظم اجتماعی، توجه می‌شود، مبادله‌ی مورد نظر در این‌جا، تنها، مربوط به اشیای ملموس نیست، بلکه عموماً، موارد غیرملموس، مانند: تکریم، علاقه، همکاری و تأیید، مد نظر، است (اسکیدمور، ۱۳۷۲: ۹۳).

هومنز<sup>۱۳</sup>، صاحب‌نظر و مبتکر اصلی نظریه‌ی مبادله، معتقد بود سود فردی، انگیزه‌ی عمومی است که سبب حرکت جهان و مردم آن، می‌شود، به نظر وی، دنیای اجتماعی، متضمن افرادی کنشگر است که در حال مبادله‌ی پاداش یا تنبه هستند. هومنز مدعی است که اصولی مشترک، درون همه‌ی انسان‌ها، وجود

<sup>8</sup> Tsui & Wang

<sup>9</sup> Employee-Organization Relationships (EORs)

<sup>10</sup> Jia et al

<sup>11</sup> Tsui et al

<sup>12</sup> Wang et al

<sup>13</sup> Homans

<sup>1</sup> AICPA

<sup>2</sup> Bryan et al

<sup>3</sup> Professional Commitment

<sup>4</sup> Kannan & Pillai

<sup>5</sup> Centralization

<sup>6</sup> Blasi

<sup>7</sup> Narvaez

دیگری چون حرفه، خانواده، سرپرست مستقیم، مذهب، و غیره در ارتباط می‌باشد. بر اساس تحقیق و بررسی و مطالعات «مک-کینزی و کمپانی<sup>۶</sup>» که یک مؤسسه‌ی مشاوره‌ی مدیریت مطرح در سطح جهان است، مدل مفیدی تحت عنوان «مدل پنج تعهد کلیدی» ارائه شده که عبارت است از:

- (۱) تعهد نسبت به مشتری
- (۲) تعهد نسبت به سازمان
- (۳) تعهد نسبت به خود
- (۴) تعهد نسبت به افراد
- (۵) تعهد نسبت به وظیفه (حقیقی، ۱۳۸۰).

تعهد و انواع آن در دو دهه‌ی اخیر، توجه قابل ملاحظه‌ای را در مطالعات سازمانی، به خود جلب کرده است در این پژوهش، تعهد از دو بعد سازمانی و حرفه‌ای، بررسی شده است.

### ۱-۲-۲ تعهد سازمانی

برخی تعهد سازمانی را تمایل به ماندن کارکنان در سازمان، می‌دانند (گروسکی<sup>۷</sup>، ۱۹۶۶)، برخی آن را به منزله‌ی دلبستگی به سازمان (مودی<sup>۸</sup> و هم‌پژوهان، ۱۹۹۸) دانسته‌اند و از آن به عنوان هماهنگی اهداف شخصی و سازمان یاد کرده‌اند. تعهد به سازمان، نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است، به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای تمایل به باقی‌ماندن در شغل می‌باشد. لئونگ و هسو<sup>۹</sup> (۲۰۰۳)، معتقد هستند که تعهد، بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارد، همچنین تعهد می‌تواند پیامدهای مثبتی برای سازمان داشته باشد، کارکنانی که دارای تعهد هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیش‌تر کار می‌کنند. آلن و می‌یر<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۰)، تعهد به سازمان را یک نگرش می‌دانند که نشان‌دهنده‌ی نوعی تمایل و نیاز و الزام برای ادامه‌ی فعالیت در سازمان، است. تمایل به معنای علاقه و خواست قلبی برای ادامه فعالیت، نیاز، یعنی فرد به خاطر سرمایه‌گذاری در سازمان، ناچار به ادامه‌ی خدمت است. الزام، عبارت است از دین، مسئولیت و تکلیفی که فرد به سازمان، داشته، خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند. ایشان معتقدند که تعهد سازمانی شامل

دارد که باعث بروز رفتارهای معینی در حیات اجتماعی، می‌گردد و همه‌ی انسان‌ها در رفتارهای اجتماعی خود، از این اصول تبعیت می‌کنند.

تئوری مبادله‌ی اجتماعی، روابط مبادله‌ای میان کارکنان و کارفرمایان را شامل مبادلات اقتصادی و مبادلات اجتماعی می‌داند. کارکنانی که بیش‌تر بر روابط مبادله‌ای اجتماعی با کارفرمایان، تمرکز دارند تا روابط مبادله‌ای اقتصادی، تمایل بالاتری به ایجاد احساسات متقابل، قدردانی و ایجاد اعتماد مشاهده می‌شود (بلاو<sup>۱</sup>، ۱۹۶۴). مبادله‌ی اجتماعی با مبادله‌ی اقتصادی، از چهار جنبه‌ی خاص از جمله: اعتماد، سرمایه‌گذاری، مدت زمان و نگرش مالی / اجتماعی - عاطفی، متفاوت است. روابط مبادله‌ی اجتماعی شامل سطح بالایی از اعتماد، سرمایه‌گذاری گسترده برای کارکنان، تمرکز بر روابط بلندمدت و تأکید بر جنبه‌های اجتماعی - عاطفی تأکید دارد (هام و هم‌پژوهان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹).

انگیزه‌های ایجادشده از سوی کارفرمایان، مثل: آموزش مهارت‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان، بسته‌های حمایتی، اختصاص پاداش و مواردی از این قبیل، به کارکنان سیگنال می‌دهد که کارفرمایان در راستای ایجاد اعتماد و جهت‌گیری‌های بلندمدت در روابط، حرکت می‌کنند (سانگ و هم‌پژوهان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹) و از این طریق، اعتماد به نفس کارکنان در ایجاد روابط مبادله‌ای اجتماعی بلند مدت با سازمان‌هایشان را تقویت می‌نمایند.

### ۲-۲-۲ تعهد به سازمان<sup>۴</sup> و تعهد به حرفه<sup>۵</sup>

تعهد عبارت است از نگرش طرف مبادله به رابطه‌ی مداوم با طرف دیگر، اهمیت این رابطه به اندازه‌ای است که بیش‌ترین تلاش خود را برای حفظ آن، به کار می‌بندد. شرکای متعهد، اعتقاد دارند رابطه‌ی آن‌ها به اندازه‌ای با ارزش است که در شرایط سخت، تحمل متعهد بودن را داشته باشند. تعهد، تمایلی مستمر برای مطمئن بودن از دوام رابطه است.

تعهد از نظر لغوی عبارت است از به عهده‌گرفتن، عهد و پیمان بستن و در اصطلاح عبارت است از عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا عهده‌دار شدن انجام کاری در آینده (صادقی-فر، ۱۳۸۶). یکی از موضوعاتی که توجه محققان در زمینه‌ی تعهد را به خود جلب کرده، جنبه‌های مختلف مفهوم تعهد است، زیرا، دلبستگی و تعهد کارمند، نه تنها با سازمان، بلکه با مراجع

<sup>6</sup> Mckinsey & Company

<sup>7</sup> Groksi

<sup>8</sup> Mowday

<sup>9</sup> Leong & Hsu

<sup>10</sup> Allen & Meyer

<sup>1</sup> Blau

<sup>2</sup> Hom et al

<sup>3</sup> Song et al

<sup>4</sup> Organizational Commitment

<sup>5</sup> Professional Commitment

#### ۴-۲ هویت اخلاقی

هویت<sup>۸</sup> عبارت است از افتراق و تمایزی که فرد بین خود و دیگران، می‌گذارد و مفهومی گسترده دارد که شامل هویت فردی، دینی، اخلاقی، جمعی، گروهی، ملی، قومی و فراملی می‌شود. هویت فردی، یک ساختار روانی - اجتماعی است؛ یعنی هم شامل طرز تفکرها و عقیده‌ها می‌شود که معرف فرد است و هم نحوه‌ی ارتباط فرد با دیگران را می‌رساند. هویت اخلاقی، دو مفهوم پیچیده‌ی «هویت» و «اخلاق» را به هم پیوند می‌دهد و به میزان اهمیت اخلاق در هویت فرد اشاره دارد. هویت اخلاقی، را می‌توان به عنوان خودپنداره‌ی تعریف کرد که حول مجموعه - ای از صفات اخلاقی، شکل گرفته است (آکویینو و رید، ۲۰۰۲).

#### ۴-۳ پژوهش‌های پیشین

جهان و وونگ کیم (۲۰۲۰)، با به‌کارگیری نظریه‌ی مبادله، به توجیه رفتار مشارکتی افراد در فضای مجازی پرداخته و با استفاده از یک نمونه‌ی ۳۰۵ عددی از فعالان این عرصه، بیان کردند رفتار این افراد در حوزه‌ی اشتراک‌گذاری منابع و اطلاعات و ...، به ادراک ایشان از مزایا و منافع کسب شده از این فضا دارد.

لرونک و هم‌پژوهان<sup>۹</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش خود با استفاده از تئوری مبادله، بررسی کردند که آیا کمیته‌ی حسابرسی در بهبود کیفیت گزارشگری مالی، نقشی دارد یا نه؟ یافته‌های ایشان حاکی از اثربخشی کمیته‌ی حسابرسی در نظارت بر کیفیت گزارشگری مالی، تحت تأثیر فرایندهای تبادل اجتماعی و زمینه - ی اجتماعی، بود.

میس و هولسینگر<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۸)، به این نتیجه رسیدند که افرادی که به خاطر سطح عملکردش بالایشان به آن‌ها پاداش داده می‌شود، کم‌تر احتمال دارد سازمان را ترک کنند که با نتایج به‌دست‌آمده از آزمون این فرضیه، مطابقت دارد و این امر بدان خاطر است که سیستم جبران خدمت بالا به عنوان یک سرمایه - گذاری محسوب می‌شود و فرد به خاطر ضرر از دست دادن آن حاضر به ترک سازمان نمی‌شود.

ندکووسکی و هم‌پژوهان<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۷) با استفاده از نظریه‌های تخصیص و مبادله‌ی اجتماعی، جو اخلاقی سازمانی و اعتماد کارکنان به همکاران، ناظران و سازمانشان را در شش کشور

سه بعد تعهد عاطفی<sup>۱</sup>، تعهد مستمر<sup>۲</sup> و تعهد هنجاری<sup>۳</sup> است. نقطه‌ی مشترک این سه تعهد، در این است که حالت روانی روابط کارمند با سازمان را مشخص می‌کند و به طور ضمنی به تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان، اشاره دارد (خسروی زاده، خلجی و خواجوی، ۱۳۸۷).

#### ۲-۲-۲ تعهد به حرفه

پژوهشگرانی مانند آرانیا و هم‌پژوهان<sup>۴</sup> (۱۹۸۴)؛ بریرلی<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) و لئونگ و هم‌پژوهان<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) بر اساس تعریف تعهد سازمانی، با جایگزین کردن واژه‌ی «حرفه» به جای «سازمان»، تعهد به حرفه را اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های حرفه و قبول آن، اراده برای تلاش حداکثری در حرفه و تمایل زیاد برای حفظ عضویت در حرفه، تعریف کرده‌اند.

تعهد به حرفه، نوعی احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می‌دهد و اعتقاد درباره‌ی شغل فرد است. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را بخش مهمی از هویت شخصی خود در نظر می‌گیرند. سانتوس<sup>۷</sup> (۱۹۹۸)، تعهد به حرفه را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه‌ی، خاص می‌داند و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه، به عنوان تعهد به حرفه تأکید می‌کند.

#### ۲-۳ رفتار غیرحرفه‌ای حسابر

در دنیای کنونی، نیروی انسانی مهم‌ترین عامل رشد و ماندگاری و مزیت رقابتی سازمان‌ها، به شمار می‌رود. بروز رفتارهای غیراخلاقی مختلف در سازمان‌ها و پیامدهای منفی زبان‌آور آن‌ها نیز، توجه بسیاری از مدیران و مسئولان سازمان را به موضوع اخلاق در محیط‌های کاری جلب کرده است. امروزه در کنار مسائلی مانند: کمبود سرمایه‌ی انسانی و رقابت جهانی، بحث اخلاق حرفه‌ای نیز به عنوان یکی از چالش‌های آتی برای برتری سازمان‌ها برشمرده شده است، زمانی که رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد، هزینه‌های عملکرد به صورت آشکار و پنهان افزایش می‌یابد. این هزینه‌ها را می‌توان در حوزه‌های مختلف سازمان مانند پایین بودن بهره‌وری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و به هم‌ریختگی ارتباطات سازمانی شناسایی کرد (صالح‌نیا، ۱۳۹۱).

<sup>8</sup> Identity

<sup>9</sup> Aquino & Reed

<sup>10</sup> Jahan & Woon Kim

<sup>11</sup> Lerong et al

<sup>12</sup> Mase & Holsinger

<sup>13</sup> Nedkovski et al

<sup>1</sup> Affective Commitment

<sup>2</sup> Continuance Commitment

<sup>3</sup> Normative Commitment

<sup>4</sup> Aranya et al

<sup>5</sup> Brierley

<sup>6</sup> Leong et al

<sup>7</sup> Santos

فوتبال و فوتسال آسیا دریافته‌اند که حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مسئولیت‌پذیری داوران دارد و از طرفی دیگر مبادله‌ی اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مسئولیت اجتماعی، قانونی، اقتصادی و اخلاقی داوران دارد. نیاز آذری و هم‌پژوهان (۱۳۹۳)، با استفاده از پرسشنامه‌ی آلن و میبیر، به بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در یکی از بیمارستان‌های شهر آمل پرداخته و به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه‌ی آن (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری)، همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد، همچنین، اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد.

### ۳- متغیرهای پژوهش

در این پژوهش، متغیرهای مبادله‌ی اجتماعی و مبادله‌ی اقتصادی به عنوان متغیرهای مستقل و رفتار غیر حرفه‌ای حسابرس، به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. متغیر تعهد به عنوان متغیر واسطه‌ای (شامل تعهد به حرفه و تعهد به سازمان) و هویت اخلاقی فرد، به عنوان متغیر تعدیل‌کننده، سنجیده شده است.

### ۴- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به متغیرهای پژوهش، دو مدل به شرح زیر طراحی شده است:

اتحادیه‌ی اروپا بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که جو اخلاقی خیرخواهانه با اعتماد به همکاران، ناظران و سازمان، رابطه‌ی مثبت دارد.

محمد عمر و هم‌پژوهان<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) با استفاده از داده‌های ۸۱ حسابرس در جاکارتا، به بررسی اثر فناوری اطلاعات، فشار بودجه‌ی زمانی و پیچیدگی کار بر رفتار غیر حرفه‌ای حسابرس پرداختند، نتایج تحقیق آن‌ها بیان می‌کند که فشار بودجه‌ی زمانی و پیچیدگی کار، بر رفتار غیر حرفه‌ای حسابرس، اثر مستقیم معنی‌داری دارد، در حالی که فناوری اطلاعات بر بروز این‌گونه رفتارها، اثری ندارد. آن‌ها اظهار کردند افزایش رفتار غیر حرفه‌ای حسابرس، توانایی حسابرس را برای شناسایی بی-نظمی‌های موجود در گزارش‌های مالی، کاهش می‌دهد.

مینادارتی و پاسپیتاساری<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) به تجزیه و تحلیل تعهد به حرفه پرداختند، در این راستا تأثیر ویژگی‌های فردی شامل عملکرد حسابرس را نسبت به پذیرش رفتار غیر حرفه‌ای، سنجیدند، تحقیقات آن‌ها نشان داد که ویژگی‌های حسابرسانی که تصمیم دارند شغل خود را ترک کنند، تأثیر مثبتی بر بروز رفتار غیر حرفه‌ای دارد، این در حالی است که عملکرد حسابرسان تأثیر منفی بر پذیرش رفتار غیر حرفه‌ای، دارد. نتایج کلی پژوهش آن‌ها حاکی از آن است که تعهد سازمانی به صورت نفوذ تعدیل در هدف ترک شغل و عملکرد حسابرس نسبت به پذیرش رفتار غیر حرفه‌ای حسابرس، نقش دارد.

جورفی و آدرگا<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) دریافته‌اند که رفتار غیر حرفه‌ای حسابرس، رفتاری است که از استانداردهای حسابرسی در انجام وظیفه‌ی حسابرسی، انحراف دارد و می‌تواند کیفیت حسابرسی را کاهش دهد. رفتار غیر حرفه‌ای می‌تواند تأثیر مستقیم در کیفیت حسابرسی داشته باشد. ایشان، علت انجام چنین رفتار انحرافی از حسابرس را، ویژگی‌های فردی مانند منبع کنترل و تعهد سازمانی، بیان می‌کنند.

وارن و الزولا<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) در بررسی خود درباره شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی، دریافته‌اند هر چه هویت حرفه‌ای حسابرسان برجسته‌تر باشد، در آن صورت بی‌طرفی و استقلال حسابرس نیز ارتقاء می‌یابد.

تینگ و هم‌پژوهان<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) بیان می‌کنند که افرادی که از تعهد به حرفه بالاتری برخوردار هستند، در جهت اعتلای ارزش‌های حرفه تلاش کرده و مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند.

فراهانی و هم‌پژوهان (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی نقش مبادله‌ی اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری داوران نخبه‌ی

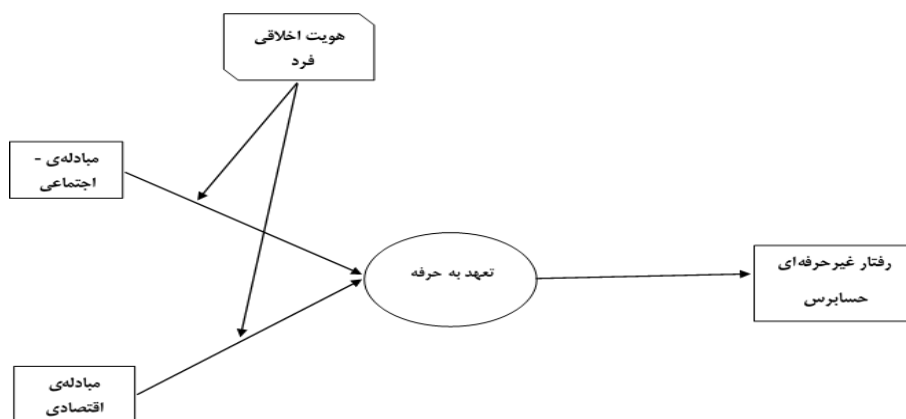
<sup>4</sup> Warren & Alzola

<sup>5</sup> Ting et al

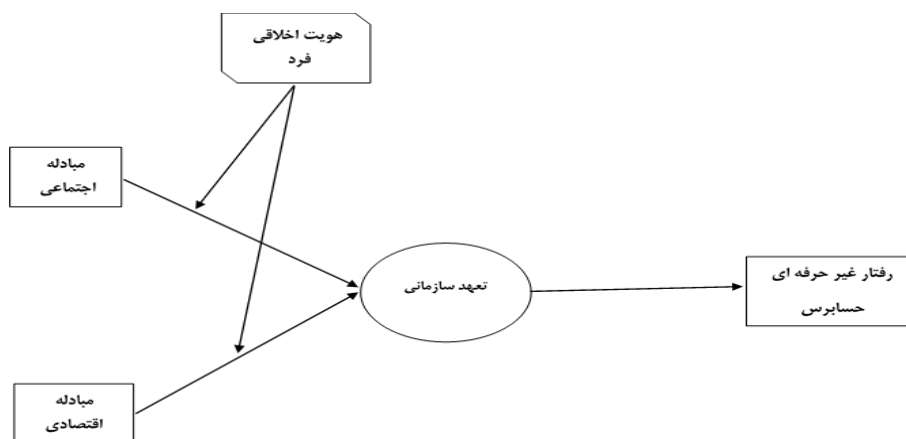
<sup>1</sup> Muhammad Umar et al

<sup>2</sup> Minadarti & Puspitasari

<sup>3</sup> Jurfy & Adraga



مدل شماره ۱ پژوهش



مدل شماره ۲ پژوهش

#### ۵- فرضیه های پژوهش

از آنجایی که تعهد حسابرسی در دو بعد تعهد به حرفه و تعهد به سازمان در نظر گرفته شده است، اثر متغیر مبادله اجتماعی و اقتصادی، به طور جداگانه برای هر دو مؤلفه و همچنین، اثر این دو مؤلفه بر متغیر رفتار غیر حرفه‌ای حسابرسی، مورد آزمون واقع می‌شود:

#### فرضیه های پژوهش برای مدل اول

- ۱) مبادله اجتماعی بر تعهد به حرفه‌ای حسابرسی، تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.
- ۲) مبادله اقتصادی بر تعهد به حرفه‌ای حسابرسی، تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.
- ۳) تعهد به حرفه بر رفتار غیر حرفه‌ای حسابرسی، تأثیر منفی معنی‌داری دارد.
- ۴) هویت اخلاقی فرد بر رابطه‌ی میان مبادله اجتماعی و تعهد به حرفه‌ای حسابرسی، تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.

۵) هویت اخلاقی فرد بر رابطه‌ی میان مبادله اقتصادی و تعهد به حرفه‌ای حسابرسی، تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.

#### فرضیه های پژوهش برای مدل دوم

- ۶) مبادله اجتماعی بر تعهد سازمانی حسابرسی، تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.
- ۷) مبادله اقتصادی بر تعهد سازمانی حسابرسی، تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.
- ۸) تعهد سازمانی بر رفتار غیر حرفه‌ای حسابرسی، تأثیر منفی معنی‌داری دارد.
- ۹) هویت اخلاقی فرد بر رابطه‌ی میان مبادله اجتماعی و تعهد سازمانی حسابرسی، تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.
- ۱۰) هویت اخلاقی بر رابطه‌ی میان مبادله اقتصادی و تعهد سازمانی حسابرسی، تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.

## ۶- روش‌شناسی پژوهش

هدف این پژوهش توسعه‌ی دانش و آگاهی در زمینه‌ی رفتار حسابرس می‌باشد، بنابراین، این پژوهش از منظر نتیجه‌ی اجرای آن، یک پژوهش کاربردی و از منظر منطق اجرا، پژوهشی قیاسی - استقرایی و از دیدگاه بعد زمانی، یک پژوهش مقطعی می‌باشد و از آن جایی که وضع موجود را بررسی می‌کند و به توصیف منظم و نظام‌دار وضعیت فعلی آن می‌پردازد، در دسته‌ی تحقیقات توصیفی - تحلیلی از نوع همبستگی قرار دارد. برای گردآوری ادبیات، سوابق مسئله و پیشینه‌ی پژوهش، از مطالعات کتابخانه‌ای (کتاب‌ها و مقاله‌های انگلیسی و فارسی، پایان‌نامه‌ها، سایت‌های اینترنتی) و متن‌های معتبر علمی و برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه، استفاده شده است. در تحلیل داده‌ها، از روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS v.24 و Smart PLS v.3، رابطه‌ی بین انواع متغیرهای پژوهش و جمعیت‌شناختی در مدل مفهومی مشخص شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر، افراد شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه‌ی حسابداران رسمی می‌باشد. قلمروی زمانی پژوهش، سال ۱۳۹۹ است. تعداد نمونه ۲۰۰ نفر از افراد جامعه بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند، به این شکل که تعداد ۱۵۰ پرسشنامه بین حسابرسان جامعه‌ی آماری به صورت تصادفی توزیع گردید که از ۱۱۰ پرسشنامه‌ی برگشتی ۱۰۰ مورد آن قابل استفاده بود، همچنین، لینک الکترونیکی پرسشنامه<sup>۱</sup> در اختیار تعدادی از حسابرسان قرار گرفت که ۱۰۰ مورد نیز پرسشنامه‌ی تکمیل‌شده دریافت شد و داده‌های آن‌ها مورد تحلیل قرار گرفت. لازم به ذکر است پرسشنامه‌ی تهیه شده توسط پژوهشگر، قبل از توزیع توسط چهار تن از اساتید برجسته و خبرگان این رشته، بررسی و تأیید گردید.

پرسشنامه مزبور عبارتند از: «ارتباط من و مؤسسه‌ی خویش، به شدت رابطه‌ی اقتصادی است: من کار می‌کنم و آن‌ها به من پول می‌پردازند.» و «من نگران هستم که بابت تمام تلاش‌هایم، از طرف مؤسسه، به من، پاداشی اعطا نشود.»

برای اندازه‌گیری متغیر وابسته‌ی تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی آلن و مییر (۱۹۹۱)، استفاده شده است. دو نمونه از سوال‌های پرسشنامه عبارتند از: «واقعاً احساس می‌کنم که مشکلات این مؤسسه، مشکل خود من است» و «از لحاظ عاطفی، علاقه‌ی چندانی به این مؤسسه ندارم.»

برای اندازه‌گیری متغیر وابسته‌ی تعهد به حرفه از پرسشنامه‌ی کلایکم و هنینگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۰)، استفاده شده است، دو نمونه از سوال‌های پرسشنامه عبارتند از: «من از حرفه‌ی حسابرسی در میان دوستان خود، به عنوان حرفه‌ی بزرگ، یاد می‌کنم» و «من دریافتم که ارزش‌های من و ارزش‌های شغلم، مشابه هستند.»

برای اندازه‌گیری متغیر رفتار غیر حرفه‌ای حسابرس از پرسشنامه‌های پیرس و سوونی<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) و سیلابان<sup>۵</sup> (۲۰۰۹)، استفاده شده است، دو نمونه از سوال‌های پرسشنامه عبارتند از: «وقتی احساس می‌کنم دست یافتن به بودجه‌ی زمانی، امکان‌پذیر نیست، از زمان مشتری دیگری استفاده می‌کنم» و «وقتی احساس می‌کنم دست یافتن به بودجه‌ی زمانی، امکان‌پذیر نیست، کار حسابرسی را در زمان شخصی خود، انجام می‌دهم.» برای اندازه‌گیری متغیر هویت اخلاقی فرد، از پرسشنامه‌ی آکوینو و رید<sup>۳</sup> (۲۰۰۲)، استفاده شده است، دو نمونه از سوال‌های پرسشنامه عبارتند از: «ویژگی‌های اخلاقی من، گویای عضویت من در مؤسسه‌های یا سازمان‌های خاص، است» و «از ویژگی‌های اخلاقی که در حال حاضر دارم، خرسند هستم.»

## ۷- تجزیه و تحلیل داده و آزمون فرضیه‌ها

### ۷-۱ آمار توصیفی

از کل ۲۰۰ نمونه‌ی آماری، ۲۷ درصد را زنان و ۷۳ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. تحصیلات به‌عنوان متغیر جمعیت‌شناختی، در چهار گروه دسته‌بندی گردیده است. از کل نمونه‌ی آماری، ۶ درصد با تحصیلات کاردانی و کمتر، ۴۱ درصد با تحصیلات کارشناسی، ۴۲ درصد دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و ۱۱ درصد در دوره دکتری، مشاهده شد. از کل نمونه‌ی مورد بررسی، ۲۹ درصد حسابرس، ۳۱ درصد حسابرس ارشد، ۲۴ درصد سرپرست-سرپرست ارشد، ۱۶ درصد مدیر-شریک قرار گرفته‌اند.

### ۶-۱ نحوه‌ی اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

تمامی متغیرهای این پژوهش یک متغیر فاصله‌ای هستند که با مقدار یک تا پنج بر اساس میزان موافقت یا مخالفت پاسخ‌دهنده با سوال پرسیده شده در پرسشنامه، از طیف کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظر، موافق و کاملاً موافق، نشان داده می‌شوند. نمره -دهی برخی از پرسش‌ها، معکوس در نظر گرفته شده است. برای اندازه‌گیری متغیر مستقل مبادله‌ی اجتماعی و اقتصادی از پرسشنامه‌ی مبادله‌ی اجتماعی - اقتصادی شور<sup>۳</sup> (۲۰۰۶)، استفاده شده است، دو نمونه از سوال‌های

<sup>4</sup> Pierce and Sweeney

<sup>5</sup> Silaban

<sup>1</sup> <https://www.porsall.com/poll/show/d3558160d2c74b3>

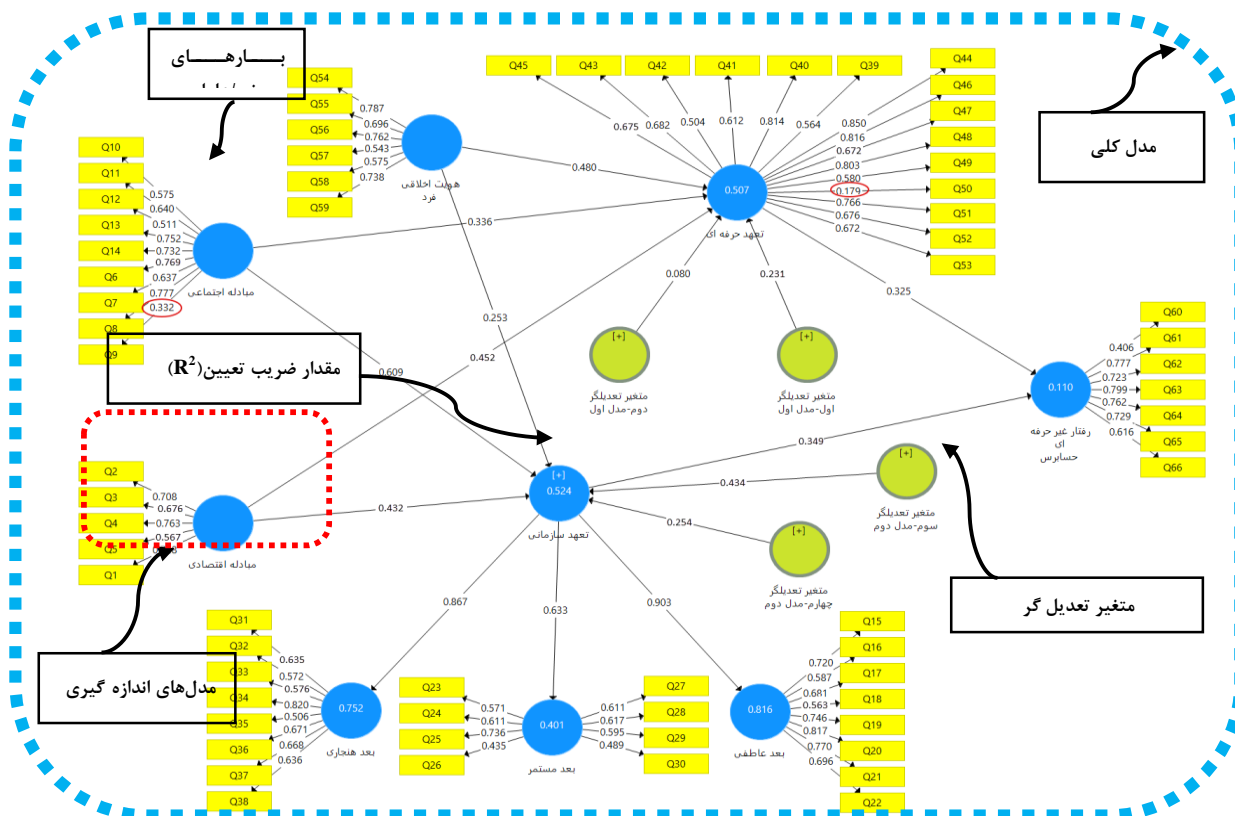
<sup>2</sup> Shore

<sup>3</sup> Cliekman, & Henning

## ۲-۷ آمار استنباطی

در مراحل ابتدایی یک پروژه‌ی مطالعاتی که مستلزم کاربرد SEM است، اولین مرحله، آماده کردن نمودار مدل مسیری است که فرضیه‌های مطالعه را نشان داده و روابط متغیرهایی که قرار است آزمون شوند را نمایش دهد، مرحله‌ی دوم، تدوین مدل‌های

اندازه‌گیری می‌باشد. مدل ساختاری روابط میان متغیرهای مکنون (سازه‌ها) را توصیف می‌کند و در مقابل، مدل اندازه‌گیری روابط میان سازه‌ها و متغیرهای معرف متناظرشان را نشان می‌دهد. مدل‌های ساختاری و اندازه‌گیری پژوهش حاضر به شرح زیر است:



مدل‌های ساختاری و اندازه‌گیری پژوهش حاضر

مرحله‌ی بعدی، جمع‌آوری داده و آزمون می‌باشد که در کاربرد SEM بسیار مهم است. این مرحله در انواع مطالعات به خصوص زمانی که پژوهشگران با استفاده از SEM پیش‌بینی می‌کنند، اهمیت دارد. در روش‌های آماری نسل اول، فرض اصلی، عاری بودن داده‌ها از خطا است. در نسل دوم، روش‌های آماری مرحله-ی مدل اندازه‌گیری، تلاش می‌کند تا مؤلفه‌ی خطای داده را شناسایی و آن را از تحلیل حذف کند. در نتیجه، فاز طرح تحقیق هر پروژه‌ای باید به‌دقت برنامه‌ریزی و اجرا شود تا پاسخ به سوال-ها، تا آن‌جایی که ممکن است برای مطالعات علوم اجتماعی معتبر و پایا باشد. پس از آن، باید نتایج مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی ارزیابی شود. سنجش این مدل‌ها شامل پایایی مرکب برای ارزیابی سازگاری درونی، پایایی معرف و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای ارزیابی روایی همگرا است. علاوه بر این، معیار فورنل-لارکر و بارهای عرضی برای ارزیابی روایی

افتراقی به کار می‌رود. عموماً پایایی سازگاری درونی از طریق آلفای کرونباخ که برآوردی از پایایی بر اساس همبستگی درونی متغیرهای معرف مشاهده‌شده است، سنجیده می‌شود که نتیجه-ی آن برای این پژوهش، در جدول زیر منعکس شده است:

همان‌طور که از جدول (۱)، قابل‌مشاهده است مقدار قابل‌قبول برای پذیرش برازش مدل‌های اندازه‌گیری از حیث ضریب آلفای کرونباخ مقدار بالای ۰/۷ است. برای همه‌ی سازه‌ها، این مقدار بالاتر از ۰/۷ است. مقدار پایایی مرکب باید بالای ۰/۷ بوده و این مقدار همیشه اندکی از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر است. مقدار این آماره نیز در بازه قابل‌قبول خود قرار دارد. در نهایت شاخص مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) نیز بالای ۰/۵ را به خود اختصاص داده است.

همان‌گونه که گفته شد، معیار فورنل-لارکر و بارهای عرضی، امکان کنترل روایی افتراقی را فراهم می‌کنند. طبق این

معیار فورنل-لارکر و بارهای عرضی برای ارزیابی روایی



معیار، ریشه‌ی دوم مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) هر سازه، باید بیش‌تر از بالاترین همبستگی سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد. جدول زیر ارزیابی معیار فورنل-لارکر برای روایی افتراقی مدل پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱- معیارهای کیفی مدل

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی اشتراکی / مرکب	میانگین واریانس استخراج‌شده
میزان مورد قبول	بالاتر از ۰,۷	بالاتر از ۰,۷ و بزرگ‌تر از آلفا	بزرگ‌تر از ۰,۵
بعد عاطفی تعهد سازمانی	0.808	0.859	0.519
بعد مستمر تعهد سازمانی	0.754	0.806	0.58
بعد هنجاری تعهد سازمانی	0.714	0.8	0.553
تعهد به حرفه	0.872	0.897	0.522
تعهد سازمانی	0.852	0.872	0.397
رفتار غیرحرفه‌ای حسابرس	0.823	0.866	0.544
مبادله‌ی اجتماعی	0.704	0.791	0.542
مبادله‌ی اقتصادی	0.718	0.619	0.607
هویت اخلاقی فرد	0.776	0.843	0.541

جدول ۲- معیار فورنل-لارکر

متغیرهای پژوهش	بعد عاطفی	بعد مستمر	بعد هنجاری	تعهد به حرفه	تعهد سازمانی	رفتار غیرحرفه‌ای	مبادله اجتماعی	مبادله اقتصادی	هویت اخلاقی فرد
بعد عاطفی تعهد سازمانی	0.72								
بعد مستمر تعهد سازمانی	0.522	0.762							
بعد هنجاری تعهد سازمانی	0.595	0.471	0.744						
تعهد به حرفه	0.629	0.453	0.484	0.723					
تعهد سازمانی	43۶0.	0.659	09۷0.	0.651	0.63				
رفتار غیرحرفه‌ای حسابرس	0.279	0.059	0.093	0.338	0.225	0.738			
مبادله اجتماعی	0.699	0.316	0.49	0.466	79۵0.	0.21	0.736		
مبادله اقتصادی	-0.284	-0.142	-0.032	-0.251	-0.219	-0.346	-0.219	0.779	
هویت اخلاقی فرد	0.383	0.208	0.318	0.564	0.395	0.19	0.255	-0.074	0.736

بر اساس اطلاعات جدول (۲)، ریشه‌ی دوم AVE برای سازه‌های انعکاسی پژوهش حاضر، همگی بالاتر از همبستگی این سازه با سایر متغیرهای مکتون در مدل مسیری است و در نتیجه، معیار فورنل-لارکر شواهدی مبنی بر روایی افتراقی سازه‌ها ارائه می‌دهد.

در مرحله‌ی بعد، برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری  $Z$ ، ضریب تعیین (مقدار  $R^2$ ) و معیار چشم‌پوشی و تناسب پیش‌بین  $Q2$  سنجیده شد که نتایج این ارزیابی‌ها، حاکی از نکویی برازش مدل بود.

### آزمون فرضیه‌ها

جدول (۳)، نتایج پذیرش یا عدم پذیرش فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. برای پذیرش یک فرضیه، باید مقدار  $t$ -value یا آماره  $t$ ، بالای  $1/96$  باشد، آن‌گاه در سطح خطای ۵ درصد و با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه پذیرفته می‌شود، از سوی دیگر، از طریق آماره‌ی  $p$ -value نیز صحت فرضیه‌ای بررسی می‌شود به این صورت که اگر این مقدار کم‌تر از  $0/05$  باشد آن‌گاه فرضیه‌ی، موردنظر تأیید است و اگر بالای مقدار  $0/05$  باشد، آن فرضیه رد می‌شود. به استناد یافته‌های جدول فوق، همه فرضیه‌های پژوهش به غیر از فرضیه‌ی پنجم، تأیید شد.

در پژوهش حاضر، تأثیر متغیر تعدیل‌گر هویت اخلاقی فرد، در رابطه‌ی بین هویت اخلاقی فرد و مبادله‌ی اقتصادی با تعهد

پذیرفته شده است، همچنین، تمام مقادیر ضریب مسیر حاکی از مثبت بودن اثر متقابل است. یعنی با ورود متغیر هویت اخلاقی، تأثیر مبادله‌ی اجتماعی روی تعهد به حرفه و تعهد سازمانی حسابرِس و همچنین، تأثیر مبادله‌ی اقتصادی بر تعهد سازمانی حسابرِس، تقویت می‌گردد.

به حرفه و تعهد سازمانی، اندازه‌گیری شده است. جدول زیر خروجی آزمون معنی‌داری را برای دو مسیر تعدیل‌گر نشان می‌دهد.

همان‌طور که از نتایج ستون آماره T-value نیز مشخص است تمام مقادیر آن بالاتر از ۱/۹۶ و تمام مقادیر P-Value نیز کم‌تر از ۰/۰۵ است که نشان از معنی‌داری تأثیر متغیر تعدیل‌گر

شماره‌ی فرضیه	ضرایب مسیر	T Statistics	P Values	نتیجه‌ی آزمون
فرضیه‌ی یک	0.336	3.095	0.002	پذیرش
فرضیه‌ی دو	0.452	7.734	0.014	پذیرش
فرضیه‌ی سه	0.325	3.595	0.000	پذیرش
فرضیه‌ی چهار	0.231	2.674	0.007	پذیرش
فرضیه‌ی پنج	0.080	1.015	0.329	رد
فرضیه‌ی شش	0.609	8.901	0.000	پذیرش
فرضیه‌ی هفت	0.432	4.332	0.043	پذیرش
فرضیه‌ی هشت	0.349	21.676	0.0001	پذیرش
فرضیه‌ی نه	0.434	2.878	0.032	پذیرش
فرضیه‌ی ده	0.254	2.898	0.0002	پذیرش

جدول ۴- نتایج معنی‌دار بودن متغیرهای تعدیل‌گر

شماره‌ی فرضیه	عنوان فرضیه‌های فرعی پژوهش	ضرایب مسیر	T Statistics	P Values	نتیجه تعدیل‌گری
فرضیه‌ی چهار	هویت اخلاقی بر رابطه میان مبادله‌ی اجتماعی و تعهد به حرفه حسابرِس تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.	0.231	2.674	0.007	تقویت می‌کند
فرضیه‌ی نه	هویت اخلاقی بر رابطه میان مبادله‌ی اجتماعی و تعهد سازمانی حسابرِس تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.	0.434	2.878	0.032	تقویت می‌کند
فرضیه‌ی ده	هویت اخلاقی بر رابطه میان مبادله‌ی اقتصادی و تعهد سازمانی حسابرِس تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.	0.254	2.898	0.0002	تقویت می‌کند

### بحث و نتیجه‌گیری

به حرفه‌ی حسابرِس را به تصویر بکشد، یافت نشد، لیکن، فراهانی و هم‌پژوهان (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی نقش مبادله‌ی اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری داوران نخبه‌ی فوتبال و فوتسال آسیا دریافتند که که حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مسئولیت‌پذیری داوران دارد و از طرفی دیگر مبادله‌ی اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مسئولیت اجتماعی، قانونی، اقتصادی و اخلاقی داوران دارد که با نتایج حاصل از پژوهش حاضر، در یک راستا می‌باشد.

در این پژوهش، مبادله‌ی اقتصادی به معنای پاداش‌های مادی از قبیل بسته‌های حمایتی، پاداش‌های نقدی و غیرنقدی و در کل، مابه‌ازای مادی، تعریف شده است، بر این اساس، نتایج آزمون فرضیه‌ی دوم نشان می‌دهد که با افزایش پاداش‌های مادی و اقتصادی ملموس در میان حسابرِس، تعهد به حرفه‌ی

در این پژوهش، مبادله‌ی اجتماعی به معنای حس مشارکت و ارتقای انگیزش حسابرِس تعریف شده است، بر این اساس، نتایج آزمون فرضیه‌ی اول نشان می‌دهد که با افزایش این حس در میان حسابرِس، تعهد حرفه‌ای آن‌ها نیز، افزایش می‌یابد، به عبارتی دیگر، راهکارهایی همچون بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی در کار و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، می‌تواند تعهد به حرفه‌ی حسابرِس را بهبود بخشد. این موضوع را می‌توان از دیدگاه نظری مورد تأیید متون رفتاری سازمانی در علم مدیریت دانست و با آن تطبیق داد، بنابراین، می‌توان گفت برای ارتقای تعهد به حرفه‌ی حسابرِس، باید انگیزش معنوی ایشان را بهبود بخشید. در خصوص فرضیه‌ی مزبور، پژوهش مرتبطی (اعم از داخلی یا خارجی) که ارتباط مبادله‌ی اجتماعی و تعهد

انگیزه‌های مالی که در مبادله‌ی اقتصادی بر آن تأکید می‌شود، کاهش می‌یابد.

همانگونه که گفته شد در این پژوهش، مبادله‌ی اجتماعی به معنای حس مشارکت و ارتقای انگیزش حسابرسان تعریف شده است، بر این اساس، نتایج آزمون فرضیه‌ی ششم نشان می‌دهد که با افزایش این حس در میان حسابرسان، تعهد سازمانی آن‌ها نیز، افزایش می‌یابد. یعنی با بالا بردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن آن‌ها با اهداف سازمان، مشارکت حسابرسان در تصمیم‌گیری و ایجاد سیستم مناسب تشویق و تنبیه، می‌توان دل‌بستگی و تعهد آن‌ها به مؤسسه را افزایش داد. این موضوع را می‌توان از دیدگاه نظری مورد تأیید متون رفتاری سازمانی در علم مدیریت دانست و با آن تطبیق داد، بنابراین، می‌توان گفت برای ارتقای تعهد سازمانی حسابرسان، باید انگیزش معنوی ایشان را بهبود بخشید. در خصوص فرضیه‌ی مزبور، پژوهش مرتبطی (اعم از داخلی یا خارجی) که ارتباط مبادله‌ی اجتماعی و تعهد سازمانی حسابرس را به تصویر بکشد، یافت نشد، اما، امیرکبیری و امیراحمدی (۱۳۸۹)، در مقاله‌ای با عنوان عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، عنوان کردند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پزشکان رابطه‌ی مستقیم معناداری وجود دارد، همچنین، بهاری‌فر و کامل (۱۳۸۹)، ضمن بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی در سازمان، بیان می‌کنند که رفتار عادلانه‌ی سازمان با کارکنان، عموماً به تعهد بیش‌تر آن‌ها در برابر سازمان و رفتار شهروندی فرانقش در آن‌ها منجر می‌شود.

در این پژوهش، مبادله‌ی اقتصادی به معنای پاداش‌های مادی از قبیل بسته‌های حمایتی، پاداش‌های نقدی و غیرنقدی و در کل، مابه‌ازای مادی، تعریف شده است، بر این اساس، نتایج آزمون فرضیه‌ی هفتم نشان می‌دهد که با افزایش پاداش‌های مادی و اقتصادی ملموس در میان حسابرسان، تعهد سازمانی آن‌ها نیز، افزایش می‌یابد، بنابراین، می‌توان گفت یکی از راه‌های ارتقای تعهد سازمانی حسابرسان، توجه به نیازهای مادی ایشان است. در خصوص فرضیه‌ی مزبور، پژوهش مرتبطی (اعم از داخلی یا خارجی) که ارتباط مبادله‌ی اقتصادی و تعهد سازمانی حسابرس را به تصویر بکشد، یافت نشد، لیکن، ویلیامز و اندرسون<sup>۲</sup> (۱۹۹۱)، به این نتیجه رسیدند زمانی که افراد به خاطر عملکردشان مورد تشویق واقع می‌شوند، احتمال این‌که سازمان را ترک کنند، کاهش می‌یابد که با نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه، مطابقت دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ی هشتم، گویای آن است که با ارتقای تعهد سازمانی حسابرس، بروز رفتارهای غیر حرفه‌ای

آن‌ها نیز، افزایش می‌یابد، بنابراین، می‌توان گفت یکی از راه‌های ارتقای تعهد به حرفه‌ی حسابرسان، توجه به نیازهای مادی ایشان است. پژوهش سانگ و هم‌پژوهان<sup>۱</sup>، گویای آن است که انگیزه‌های مادی ایجاد شده از سوی کارفرمایان، مثل: بسته‌های حمایتی، اختصاص پاداش و مواردی از این قبیل، به کارکنان سیگنال می‌دهد که کارفرمایان در راستای ایجاد اعتماد و جهت‌گیری‌های بلندمدت در روابط، حرکت می‌کنند که نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ی دوم پژوهش حاضر، با نتایج این تحقیق، هم‌راستا می‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ی سوم، گویای آن است که با ارتقا و بهبود تعهد به حرفه‌ی حسابرس، می‌توان بروز رفتارهای غیر حرفه‌ای حسابرس را به حداقل رساند. این موضوع از دیدگاه نظری مورد تأیید پژوهش‌های پیشین از جمله پژوهش پاینو و هم‌پژوهان (۲۰۱۱) و همچنین، موسوی شیری و هم‌پژوهان (۱۳۹۴)، می‌باشد. پاینو و هم‌پژوهان (۲۰۱۱)، به بررسی رابطه‌ی تعهد به حرفه با رفتار ناکارآمد حسابرسان پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که تعهد به حرفه با رفتار ناکارآمد حسابرسان از جمله تصمیم‌گیری‌های آن‌ها، رابطه دارد. در تحقیق دیگری در ایران موسوی شیری و هم‌پژوهان (۱۳۹۴)، به این نتیجه رسیدند که تعهد به حرفه با رفتار حسابرس ناکارآمد دارای رابطه‌ی معناداری است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم، حاکی از آن است که هویت اخلاقی به عنوان یک تعدیل‌گر، می‌تواند موجب بهبود رابطه میان مبادله‌ی اجتماعی و تعهد به حرفه‌ی حسابرسان گردد. این امر از دیدگاه مبانی نظری و تحقیقات حسابرسی از جمله تحقیق مشعشعی و هم‌پژوهان (۱۳۹۷)، مطابقت دارد. آن‌ها به بررسی تأثیر تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد به حرفه‌ی آن‌ها در میان حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان حسابرسی پرداختند و مطابق با تئوری شناخت اجتماعی، دو معیار کنترل درونی و خودکارآمدی را به عنوان تفاوت‌های فردی حسابرسان مد نظر قرار دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد تفاوت‌های فردی بر تعهد به حرفه‌ی حسابرسان، اثر دارد، به عبارتی دیگر، تأیید کردند که تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های رفتاری و اجتماعی و اخلاقی می‌تواند تعهد به حرفه را بهبود بخشد.

نتایج آزمون فرضیه‌ی پنجم گویای آن است که با تقویت هویت اخلاقی، نمی‌توان رابطه‌ی میان مبادله‌ی اقتصادی و تعهد به حرفه را ارتقا بخشید. این موضوع از لحاظ تئوری نیز، مطابقت دارد، چراکه، هم‌زمان با بهبود هویت اخلاقی در حسابرسان،

<sup>2</sup> Williams & Anderson

<sup>1</sup> Song et al

### پیشنهادات پژوهشی برای تحقیقات آتی

در این پژوهش آثار تعهد به حرفه به طور کلی و تعهد سازمانی (مستمر، هنجاری و عاطفی) بر رفتارهای غیرحرفه‌ای حسابرسی مورد تحلیل واقع گردید. پیشنهاد می‌گردد در پژوهشی دیگر، آثار ناشی از ابعاد دیگری از تعهد از قبیل تعهد حسابگرانه یا تعهد نگرشی بر رفتارهای حسابرسی، مورد بررسی قرار گیرد.

در این پژوهش از متغیر هویت اخلاقی فرد به عنوان متغیر تعدیل‌گر استفاده شد، پیشنهاد می‌گردد آثار تعدیل‌گر دیگر ابعاد هویت، همچون هویت ذهنی، هویت سازمانی و ... مورد پژوهش قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود از متغیر هوش هیجانی، هوش معنوی عاطفی، هوش اجتماعی و ... به عنوان متغیر تعدیل‌گر استفاده شود.

در پژوهش حاضر، آثار تئوری مبادله شامل دو بعد اجتماعی و اقتصادی بر بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای حسابرسی، بررسی شد، پیشنهاد می‌گردد رابطه‌ی میان تعهد و رفتار حسابرسی در چارچوب سایر نظریه‌های اجتماعی از قبیل نظریه هویت اجتماعی و ... مورد پژوهش قرار گیرد.

### فهرست منابع

- \* امیرکبیری، علیرضا و اعظم امیراحمدی (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، مدیریت کسب و کار، سال دوم، شماره‌ی هفتم، صفحه‌های ۲۳۹ - ۲۵۶.
- \* بهاری‌فر، علی و جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان با مطالعه‌ی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. «توسعه انسانی پلیس»، ۷(۲۸)، ۹۵-۱۱۸.
- \* خسروی زاده، اسفندیار، حسن خلجی و داریوش خواجه‌وی (۱۳۸۷). رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و عملکرد مدیران تربیت بدنی سازمان‌های استان مرکزی، حرکت، پاییز ۱۳۸۷، ۳۷، ۵-۱۷.
- \* صالح‌نیا، منیره. (۱۳۹۱) اثر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان. مجله اخلاق در علوم و فناوری، سال ۹، شماره ۳، ۷۸-۸۲.
- \* علیخانی، علی‌اکبر (۱۳۸۳). هویت و بحران هویت، تهران، پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی.
- \* فراهانی، ابوالفضل، حمید قاسمی و رامین ایرجی نقندر (۱۳۹۸)، طراحی الگوی نقش مبادله اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا،

حسابرس کاهش می‌یابد که با نتایج بررسی مرادی و هم- پژوهان (۱۳۹۵)، کاملاً منطبق است. آن‌ها بیان کردند که با افزایش تعهد سازمانی حسابرسی، رفتارهای ناکارآمد وی، کاهش می‌یابد.

طبق فرضیه‌ی نهم و دهم این پژوهش، رشد و بهبود هویت اخلاقی فرد می‌تواند رابطه‌ی میان مبادله‌ی اجتماعی- اقتصادی و تعهد سازمانی حسابرسی را بهبود بخشد که مؤید پژوهش‌های متعددی از قبیل هاگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، رابطه‌ی بین تعهد سازمانی، هویت فرد و رفتار سازمانی وی را مورد بررسی قرار داد و دریافت که هویت، تعهد و رفتار سازمانی از طریق ارتباطات سازمانی، تقویت می‌شوند. همچنین، کیله و هم‌پژوهان<sup>۲</sup> (۲۰۱۲)، اظهار داشتند ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، واسطه‌ی رابطه‌ی میان هویت و تعهد هنجاری است.

### پیشنهاد‌های مبتنی بر پژوهش

بر اساس نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش، با افزایش مؤلفه‌های انگیزش و حس مشارکت در بعد اجتماعی مبادله، می‌توان تعهد به حرفه‌ی حسابرسان را افزایش داد، از این‌روی، به شرکای مؤسسه‌های حسابرسی و سیاست‌گذاران حرفه‌ی حسابرسی، پیشنهاد می‌گردد که به منظور افزایش اعتبار گزارش حسابرسی که موجب ارتقای جایگاه حرفه در جامعه خواهد شد به عوامل مؤثر بر افزایش تعهد به حرفه، از قبیل آموزش مهارت‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان، بسته‌های حمایتی، اختصاص پاداش و مواردی از این شکل، توجه ویژه‌ای داشته باشند.

از آنجایی که تعهد به حرفه، می‌تواند رفتارهای ناکارآمد حسابرسان را کاهش دهد، از این‌روی به شرکای مؤسسه‌های حسابرسی و سیاست‌گذاران حرفه‌ی حسابرسی، پیشنهاد می‌گردد که به منظور ارتقای رفتارهای کارآمد و اخلاقی حسابرسان، تعهد به حرفه را در حسابرسان از طریق تقویت آموزش‌های اخلاقی ارتقای سیستم‌های مبتنی بر اخلاق مداری، بهبود بخشند.

با توجه به تأثیر مثبت هویت اخلاقی فرد بر رابطه‌ی میان مبادله‌ی اجتماعی و تعهد به حرفه‌ی حسابرسی، پیشنهاد می‌شود مؤسسه‌های حسابرسی جهت ارتقای سطح تعهد کارکنان خود، که همانا برخاسته از ارتقای هویت اخلاقی ایشان است، از طریق تنظیم آیین رفتار حرفه‌ای و نظارت بر اجرای بهینه‌ی آن، گام بردارند.

<sup>2</sup> Kyle et al

<sup>1</sup> Hogg

- theory. *Journal of Social Psychology Quarterly*, 58(4):255-69.
- \* Hom, P. W., Tsui, A. S., Wu, J. B., Lee, T. W., Zhang, A. Y., Fu, P. P., et al. (2009). Explaining employment relationships with social exchange and job embeddedness. *Journal of Applied Psychology*, 94, 277-297.
- \* Jia, L., Shaw, J. D., Tsui, A. S., & Park, T. Y. (2014). A social-structural perspective on employee-organization relationships and team creativity. *Academy of Management Journal*, 57, 869-891.
- \* Jufry, H.S., & Adraga, T.V. (2014), "The Effect Of Locus Of Control, Organizational Commitment, And Position Toward Dysfunctional Audit Behavior," The 2nd IBEA International Conference on Business, Economics and Accounting, Hong Kong, 26 - 28 March 2014.
- \* Kannan, R., & Pillai, M. P. (2008). An examination on the professional commitment of engineering college teachers. *International business management*, 2(6), 218-224.
- \* Kyle, E, Margaret, S, Warren, C & Dora, M(2012). National Identity, Perceived Fairness and Organizational Commitment in a Hong Kong Context: A test of Mediation Effects. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(41), 66-91.
- \* Leong, L., Huang, S. Y. & Hsu, J. (2003). "An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firm". *Journal of American Academy of Business*, 2(2) 360-370
- \* Lerong He., Rong Yang• Yuanlong He. (2017). Does social exchange relationship impair audit committee effectiveness? *Journal of Manag Gov*, 41(1),28-59.
- \* Mase, Williawam.A and HolsingerJames,(2018), *Health Policy and Community Health Faculty Publications, Human Communication*, 56,300-318.
- \* Mindarti, C., & Puspitasari, E. (2014), "The Role Of Organizational Commitment On Individual Characteristics That Influence Of Auditor Acceptance Of Dysfunctional Audit Behavior," *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(1), pp. 132-138.
- \* Mowday, R. T., Richard M. S., & Lyman W. P. (1998). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.14:224- 247.
- \* Muhammad Umar, Shinta Megawati Sitorus, Rika Lusiana Surya (2017), *Pressure, Dysfunctional Behavior, Fraud Detection and Role of Information Technology in the Audit Process*, *Australasian Accounting, Business and finance Journal*, Volume 11, no. 4, 2017, 100-115.
- \* Narvaez, D.(2010). The Emotional Foundations of High Morsl Intelligence. *New Directions for Child and Adolescent Developent*. Doi: 10. 1002/cd. 276.77-94
- \* Nedkovski, V.; Guerci, M.; De Battisti, F.; and E. Siletti (2017). "Organizational Ethical Climates and Employee's Trust in Colleagues, the Supervisor, and the Organization", *Journal of Business Research*, Vol. 71, pp. 19-26.
- مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ششم، شماره ۲۳، پاییز ۱۳۹۸، ۶۷-۶۹.
- \* کاظم‌زاده بیطالی، ابراهیم جدی الوارعلیا و محمد حسنی، ارزیابی چارچوب عوامل مؤثر بر تعهد به حرفه‌ی معلمان مدرسه‌های دولتی آذربایجان، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال دوازدهم، شماره‌ی یک، پیاپی(۴۵)، زمستان ۱۳۹۵، صفحه‌های ۶۹-۸۳.
- \* مشعشعی، سید محمد، سیدعباس هاشمی و داریوش فروغی(۱۳۹۷)، تأثیر تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آن‌ها، بررسی نقش میانجی سازگاری جو اخلاقی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، پاییز ۱۳۹۷، دوره ۲۵(۳)، ۴۱۵-۴۳۲.
- \* موسوی شیری، سید محمود؛ شفیع کهیانی و رضا ستوده، (۱۳۹۲). بررسی دوره تصدی حسابرسی، رفتارهای ناکارآمد و تعهد به حرفه حسابرس بر کیفیت حسابرسی در دیوان محاسبات کشور. یازدهمین همایش ملی حسابداری ایران. دانشگاه فردوسی مشهد.
- \* نیازآذری، کیومرث، ترانه عنایتی، رضا بهنامفر، ۱۳۸۷، رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران( نشریه پرستاری ایران) دوره ۲۷، شماره ۸۷، اردیبهشت ۹۳، ۳۴-۴۲.
- \* Allen, N. J, Meyer, J(1990). The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization. *Journal Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- \* Aquino, C. & Reed, A. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83 (6): 1423-1440.
- \* Aranya, N., Pollock, J. & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6 (4), 271-280.
- \* Blasi, A. (1983). The development of identity: some implications for moral functioning. In G. G. Noam & T. E. Wren. (Eds.). *The moral self* (pp. 99- 123).
- \* Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- \* Brierley, J. A. (1998). "Accounting' organizational-professional conflict: A meta-analysis". *The Journal of psychology*, 132, 291-300.
- \* Bryan O, Quirin J, Donnelly P. (2005). Locus of control and dysfunctional audit behavior. *Journal of Business and Economics Research*; 3(10): 9-14.
- \* Grusky, O. (1966), *Career Mobility and Organizational Commitment*, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 10, No. 4, pp. 488-503.
- \* Hogg, M & Reid, S(2006), *Social identity, Self-Categorization, and the Communication of Identity*

- \* Nusrat Jahan & Seung Woon Kim. (2020). Understanding online community participation behavior and perceived benefits: a social exchange theory perspective, *PSU Research Review Emerald*, t, Vol. 6 No. 2, pp. 143-163.
- \* Piano, H, Thani, A and Idris, S.I.(2011). Organizational and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behaviour. *British Journal of Arts and Social Sciences*, Vol.1 No, 2,PP 94-105.
- \* Pierce, B, and Sweeney, B. (۲۰۰۴), "Cost-Quality Conflict in Audit Firms: An Empirical Investigation". *European Accounting Review*. Vol. 13. No. 1. pp. 415-441.
- \* Santos, S. & Emmalou, N.L. (1998). Factors Related to Commitment of Extension Professionals in th Dominican Republic. *Journal of Agricultural Education*, 35)3(, 57 – 61.
- \* Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, P., & Barksdale, K. (2006). Social and economic exchange: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 837–867.
- \* Silaban, Adanan. (۲۰۰۹). Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit. Working paper. Universitas Diponegoro.
- \* Song, J. W., Tsui, A., & Law, K. S. (2009). Unpacking employee responses to organizational exchange mechanisms: The role of social and economic exchange perceptions. *Journal of Management*, 35, 56–93.
- \* Ting, C. & Chun hua, S. (2000). understanding the professional career commitment of medical laboratory professionals. *The Journal Of Health Sience*, 2(4), 369-380.
- \* Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee–organization relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40, 1089–1121.
- \* Tsui, A., & Wang, D. (2002). Employment relationships from the employer’s perspective: Current research and future directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 17, 77–114.
- \* Wang, D., Tsui, A. S., Zhang, Y., & Ma, L. (2003). Employment relationships and firm performance: Evidence from an emerging economy. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 511–535.
- \* Warren, D. E., & Alzola, M. (2009). Ensuring independent auditors: Increasing the saliency of the professional identity. *Group Decision and Negotiation*, 18(1), 41–56.
- \* Wiliams, L. J., & Anderson, S.(1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-role Behavior. *Journal of Management*, 17, 601-617.



*Accounting Knowledge & Management Auditing*  
Vol. 12/ No. 47/ Autumn 2023

## **Commitment and Dysfunctional behavior of the auditor: A test of social exchange theory using the moderating role of the individual's Ethical identity**

**leila Setareh**

Ph.D. candidate of accounting, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

**Hamidreza Vakili Fard**

Associate Professor, Department of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

**Ramazan ali royae**

Associate Professor, Faculty Member of Islamic Azad University, Tehran Research Branch

### **Abstract**

Numerous factors affect the occurrence Dysfunctional Audit Behavior, one of the factors affecting such behaviors is the auditor's commitment, including commitment to the profession and commitment to the organization. Commitment to the profession is a kind of emotional attachment to the profession, in which committed employees derive their identity from the profession and enjoy membership in the profession. This study examines the relationship between these variables by looking at exchange theory. In the present study, part of the information that forms the basis of the research by library method and by reading books, journals, articles, dissertations and dissertations and part by field method by sending and collecting questionnaires Collected. The statistical sample of the present study includes 200 auditors working in the auditing profession who were selected using simple random sampling method. To analyze the data, structural equation modeling and model fitting has been used using appropriate indicators in the Smart PLS software environment. The results of testing the hypotheses show that social and economic exchange has a significant direct effect on commitment to the profession and commitment to the auditor organization. On the other hand, the auditor's commitment has a significant effect on the Dysfunctional Audit Behavior. The hypothesis of the effect of ethical identity on the relationship between economic exchange and commitment to the auditor's profession was rejected.

**Keywords:** Commitment, Dysfunctional behavior of the auditor, social exchange, Ethical Identity

