

**بررسی رابطه تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی حسابرسان با**

**رفتار حسابرسی ناکارآمد**

**دکتر محمود موسوی شیری**

دانشیار دانشگاه پیام نور

Mousavi1973@yahoo.com

**دکتر مهدی صالحی**

Mahdi\_salehi54@yahoo.com

استادیار دانشگاه فردوسی مشهد

**محمد احمد نژاد**

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

Manad1977@yahoo.com

### **چکیده**

در این پژوهش که به روش پرسشنامه ایی اجرا گردیده رابطه تعهد حرفه ایی و سازمانی حسابرسان با رفتار حسابرسی ناکارآمد مورد بررسی قرار گرفته است، برای برآزش مدل و آزمون فرضیه های پژوهش از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است، حجم نمونه این پژوهش سیصد و هشتاد و چهار نفر از حسابرسان موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی تعیین گردید که در نهایت تعداد دویست و هفتاد و پنج پرسشنامه توسط حسابرسان موسسه های حسابرسی در کلیه رده های سازمانی پاسخ داده شد و در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که تعهد حرفه ایی

به همراه عناصر آن شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر؛ و نیز تعهد سازمانی به همراه عناصر آن شامل عملکرد سازمانی و غیبت سازمانی رابطه معنی داری با بروز رفتار حسابرسی ناکارآمد دارند.

**واژه های کلیدی:** ۱. تعهد سازمانی ۲. تعهد حرفه ایی ۳. رفتار حسابرسی ناکارآمد.

## ۱. مقدمه

از جمله مواردی که در پژوهش های متعدد مورد توجه قرار گرفته تعهد کارکنان به سازمان و حرفه ی خویش است که در صورت توجه به آن می تواند منجر به پیامدهای سودمند سازمانی و البته حرفه ایی شود. تعهد سازمانی به معنای پذیرش و باور هدف های سازمانی، میل و تلاش زیاد در راستای اهداف سازمان و میل به ماندن در سازمان است. از سوی دیگر تعهد حرفه ای که نمایانگر وابستگی و احساس هویت فرد نسبت به یک شغل است تاثیر بسزایی در افزایش کیفیت و کارایی شخص در انجام وظایف حرفه ای وی دارد و لذا این دو عامل یعنی تعهد سازمانی و تعهد حرفه ایی در کنار هم می توانند موجب افزایش بهره وری در سازمان شوند. نظر به وجود این واقعیت تاریخی که گزارشهای مالی شرکتها و موسسات تجاری تحت تاثیر اهداف افراد مختلف یعنی مدیران و مالکان و استفاده کنندگان متفاوت است، ضرورت وجود افرادی که بتوانند صحت و مطلوبیت اطلاعات مالی را مشخص نمایند احساس می شود از این رو حضور حسابرسان مستقل در پرتو این نیاز کاملاً واضح است یعنی افرادی با صلاحیت و رفتار حرفه ای که بتوانند مشخص نمایند اطلاعات مالی که بر آن اتکا می شود تصویری مطلوب ارائه می کند. مراقبت حرفه ایی و اصول رفتار حرفه ایی همانند صلاحیت، استقلال، رازداری و درستکاری به همراه رعایت استاندارد های اجرای عملیات و گزارشگری که رعایت آنها نشان دهنده تعهد افراد به حرفه حسابرسی بوده به همراه تعهد سازمانی و عناصر وابسته به آن نظیر چگونگی عملکرد تک تک اعضای تیم حسابرسی و غیبت سازمانی حسابرسان که در نهایت می تواند نشانه ایی از ترک شغلی حسابرس باشد، عنصری تعیین کننده در تفکیک رفتار حسابرسی کارآمد از ناکارآمد به حساب می آید و

این امر در کنار احساس تعلق و وابستگی حسابرس به حرفه اش نوعی احساس هویت و به دنبال آن مسئولیت را در وی بوجود می آورد که در کیفیت کار او می تواند اثر گذار باشد. آگاهی از میزان تعهد سازمانی و عناصر وابسته به آن و تعهد حرفه ایی و عناصر مربوط به آن برای مدیران و شرکای موسسات حسابرسی به دلیل شناخت عوامل خطرزا در کاهش کیفیت حسابرسی ضروری به نظر می رسد.

این پژوهش در پی دستیابی به پاسخ این سؤال هاست که آیا سطوح پایین تعهد سازمانی و حرفه ای حسابرسان در ایجاد رفتار حرفه ایی ناکارآمد حسابرسی دارای رابطه معنی داری است یا خیر؟ آیا یک رابطه مستقیم بین آنها وجود دارد؟ با فرض مثبت بودن پاسخ این سوالات می توان گفت که رفتار غیر حرفه ایی و ناکارآمد اعضای تیم حسابرسی در یک موسسه حسابرسی می تواند متأثر از نگرش آنها باشد؟

رفتار حسابرسی ناکارآمد نگرانی مداوم حرفه حسابرسی و جامعه است نتایج این مطالعه می تواند در فهم بهتر روابط بین تعهد حسابرسان و رفتار حسابرسی ناکارآمد و در نتیجه مدیریت بهتر مسائل مربوط به رفتارهای غیر حرفه ایی حسابرسان اثر گذار باشد.

## ۲. پیشینه پژوهش

آرانی و دیگران (۱۹۸۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تعهد حرفه ایی در حسابداری به بررسی رابطه تعهد حرفه ایی با تعهد سازمانی، تضاد حرفه ایی - سازمانی، و رابطه رضایت از سطح درآمد و سطوح سازمانی پرداختند، جامعه مورد آزمون حسابداران خبره کانادا شامل شرکا، مدیران و سایر کارکنان بودند نتایج پژوهش نشان داد تعهد به سازمان عامل پیش بینی کننده قوی تعهد حرفه ایی حسابداران خبره کانادا در تمام سطوح سازمانی است، تضاد بین تعهد حرفه ایی و سازمانی تاثیر منفی بر تعهد حرفه ایی خواهد داشت به عبارتی دیگر تعهد حرفه ایی را کم خواهد کرد و رضایت از سطح درآمد تاثیر مثبتی بر تعهد حرفه ایی افرادی که در سطوح بالای سازمانی هستند خواهد داشت [۷]. آلدومن و دیگران (۱۹۸۲) در مقاله ایی با عنوان احساس حسابرسان در خصوص فشار بودجه زمانی و

کاهش مراحل حسابرسی به بررسی رفتارهای غیر حرفه ایی حسابرسان در برابر فشار بودجه زمانی حسابرسی پرداختند نتایج پژوهش های این دو بیانگر آن بود که وقوع رفتارهای غیر حرفه ایی یک امر غیر معمول برای حسابرسان نیست آن دو دریافتند که بر خلاف نتایج پژوهش قبلی، رفتارهای غیر حرفه ایی در شرکت های بزرگ نیز وجود دارد ضمن آنکه بروز چنین رفتارهایی در سطح حسابرسان و کمک حسابرسان بیش از سطوح دیگر است آنها همچنین معتقدند که نتایج مطالعات قبلی به دلیل آنکه حسابرسان با کمتر از یک سال تجربه منظور نشده اند ممکن است که واقعیت رفتارهای غیر حرفه ایی را کمتر از آنچه هست بیان نموده باشد [۶]. ابرایان و دیگران (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان گرایش به سمت رفتار حسابرسی ناکارآمد به بررسی تاثیر متغیرهای شخصیتی، تعهد سازمانی و جایگاه سازمانی در رفتار حسابرسی ناکارآمد پرداختند. یافته های این پژوهش نشان داد حسابرسانی که متغیرهای شخصیتی قوی دارند گرایش کمتری به پذیرش رفتار ناکارآمد داشته و سطوح بالایی از تعهد سازمانی را دارند به عبارت دیگر متغیرهای شخصیتی تاثیر مستقیمی در گرایش به سمت رفتار حسابرسی ناکارآمد دارد، یافته های این پژوهش نشان داد تعهد سازمانی تاثیر مهمی بر رفتار حسابرسی ناکارآمد دارد [۹]. پاینو و دیگران (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان تعهد حرفه ایی و سازمانی در رفتار حسابرسی ناکارآمد به بررسی اقلام تاثیر گذار در رفتار حسابرسی ناکارآمد پرداختند آنها تعهد سازمانی و حرفه ایی را به عنوان مقدمه گرایش در رفتار حسابرسی ناکارآمد مورد بررسی قرار دادند. شواهد این پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی یک عامل مهم پیش بینی کننده رفتار حسابرسی ناکارآمد است [۱۱]. پاینو و دیگران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان پذیرش رفتار ناکارآمد توسط حسابرس به بررسی رفتار ناکارآمد و تغییر کارکنان و رابطه آن با کاهش کیفیت در حسابرسی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که حسابرسانی که رفتار ناکارآمد بیشتری را می پذیرند در واقع، تحت تاثیر متغیرهای شخصیتی برون گرا قرار داشته و از طرفی گرایش بیشتری در تغییر شرایط کاری از خود نشان می دهند [۱۲].

تهرانی و دیگران (۱۳۸۴) در پژوهشی به بررسی تضاد حرفه ایی و سازمانی در حسابداری پرداخته اند در این پژوهش از روش مدل روابط ساختاری خطی - لیزر، ضریب

همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک طرفه، آزمون توکی جهت آزمون فرضیه های استفاده شده است نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای مدل علی پژوهش به استثنای تعهد حرفه ایی روابط معنی داری در جهت های تعیین شده وجود دارد. وحیدی الیزی و حامدیان(۱۳۸۸) در بررسی برداشت حسابرسان ایرانی از کارایی علایم خطر در کشف گزارشگری مالی متقلبانه به این نتیجه رسیدند که موثرترین علامت خطر نظارت ناکافی بر کنترل های داخلی با اهمیت است و علایم خطر ناشی از فرصت موثر تر از علایم خطر ناشی از نگرش و انگیزه در کشف گزارشگری مالی متقلبانه است [۴]. اخباری و دیگران (۱۳۸۹) به بررسی رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه ایی در بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان پرداختند نمونه این تحقیق شامل ۲۷۲ نفر از کارکنان بود. شرکت کنندگان به پرسشنامه تعهد سازمانی بالفور و کسلر و پرسشنامه تعهد حرفه ایی آرانیا، پولوک و امرنیک پاسخ دادند در این تحقیق از رگرسیون گام به گام برای تحلیل داده ها استفاده شد نتایج این تحقیق نشان داد تعهد سازمانی و ابعاد آن رابطه معنی داری با تعهد حرفه ایی دارند [۱]. برزیده و خیر اللهی (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی اثر فشارهای شغلی موجود در حرفه حسابرسی بر روی رفتار فرصت طلبانه حسابرسان پرداختند، در این تحقیق بررسی شد که آیا مسئولیت پاسخگویی برای کار حسابرسی انجام شده و فشار بودجه زمانی نگرانی های مربوط به از دست دادن شهرت را افزایش داده و منجر به کتمان شواهدی می گردد؟ نتایج به دست آمده بیانگر این است که در صورت مواجه شدن با شواهد متناقض با یافته های اولیه در فرایند حسابرسی، مسئولیت پاسخگویی برای کار حسابرسی انجام شده و وجود فشار بودجه زمانی منجر به ایجاد نگرانی مربوط به از دست دادن شهرت گردیده و احتمال کتمان شواهد حسابرسی افزایش می یابد [۲]. هوشی و مظاهری فرد (۱۳۹۲) در بررسی رابطه بین اندازه موسسه حسابرسی و کیفیت حسابرسی به این نتیجه رسیدند که اندازه موسسه بر کیفیت حسابرسی موثر است [۵].

### ۳. فرضیه های پژوهش

با توجه به هدف پژوهش مزبور بررسی می کنیم که آیا بین تعهد حرفه ایی و تعهد سازمانی به عنوان متغیر های مستقل با رفتار حسابرسی ناکارآمد به عنوان متغیر وابسته

ارتباط معنی داری وجود دارد یا خیر؟ این هدف را با آزمون فرضیه های زیر عملی می کنیم:

- فرضیه یک: تعهد سازمانی با رفتار حسابرسی ناکارآمد رابطه معنی داری دارد.
- فرضیه دو: تعهد حرفه ایی با رفتار حسابرسی ناکارآمد رابطه معنی داری دارد.
- فرضیه سه: عملکرد سازمانی حسابرس با تعهد سازمانی رابطه معنی داری دارد.
- فرضیه چهار: غیبت سازمانی حسابرس با تعهد سازمانی رابطه معنی داری دارد.
- فرضیه پنج: تعهد عاطفی حسابرس با تعهد حرفه ای وی رابطه معنی داری دارد.
- فرضیه شش: تعهد هنجاری حسابرس با تعهد حرفه ای وی رابطه معنی داری دارد.
- فرضیه هفت: تعهد مستمر حسابرس با تعهد حرفه ای وی رابطه معنی داری دارد.

#### ۴. شیوه پژوهش

عوامل زیادی در بروز رفتار حسابرسی ناکارآمد موثر هستند در یک تقسیم بندی کلی می توان این عوامل را به سه سطح تقسیم بندی کرد که عبارتند از موسسات حسابرسی، تیم حسابرسی و عوامل فردی [۱۳]. در این پژوهش رفتار حسابرسی ناکارآمد در سطح تیم حسابرسی مورد ارزیابی قرار گرفته است. این تحقیق کاربردی و توصیفی از نوع پیمایشی محسوب می شود لذا این پژوهش به دلیل ماهیت موضوع، از نوع همبستگی می باشد. روش جمع آوری داده های این پژوهش به صورت پرسش نامه ایی می باشد. در این پرسشنامه از پاسخ دهنده خواسته شده تا موضع خود را در مورد موضوع مطروحه بر روی یک طیف لیکرت مشخص سازد. پرسشنامه دارای دو بخش می باشد، بخش اول شامل اطلاعات عمومی می باشد که اطلاعات مربوط به پاسخ دهندگان را شامل می شود و بخش دوم که شامل تعداد ۵۳ عدد سوال یا گویه می باشد که شامل سه قسمت می باشد قسمت اول شامل ۱۴ سوال مربوط به تعهد حرفه ایی است که از پرسشنامه میر و دیگران (۱۹۹۳) استفاده شده قسمت دوم شامل ۱۷ سوال مربوط به تعهد سازمانی که از پرسشنامه پورتر و دیگران (۱۹۷۴) و

پرسشنامه ابرایان و دیگران (۲۰۰۳) استفاده شده است و قسمت سوم شامل ۲۲ سوال مربوط به رفتار حسابرسی ناکارآمد که از پرسشنامه ابرایان و دیگران (۲۰۰۳) و پرسشنامه کنترل کیفیت جامعه حسابداران رسمی ایران استفاده شده است. در این پژوهش برای افزایش روایی، از نظرات اساتید مرتبط با موضوع استفاده شده است. پس از جمع آوری داده های نمونه مقدماتی به تعداد ۳۰ نفر، پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر فرضیه و کل پرسشنامه محاسبه گردید. مقدار آلفای محاسبه شده برای کل پرسشنامه برابر با عدد ۰/۹۱۲ است که نشان دهنده پایایی بالای سؤالات پرسشنامه می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از نرم افزارهای SPSS, Excel و تحلیل ساختارهای گشتاوری آموس استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش و بررسی روابط بین متغیرها از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است.

در این پژوهش ابتدا الگوی اندازه گیری یعنی میزان مطلوبیت ابزار اندازه گیری پژوهش مورد بررسی قرار گرفته و پس از آن الگوی ساختاری یعنی میزان درست بودن رابطه های موجود در مدل تدوین شده مورد آزمون واقع شده و در مرحله آخر سطح معنی داری فرضیه های پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفته است.

در یک مدل معادله ساختاری در مرحله اول مایلیم به این پرسش پاسخ دهیم که آیا هر یک از مدل های اندازه گیری تدوین شده برای سازه ها حائز حداقل معیارهای علمی تعریف شده هستند یا خیر، لازم است تا هر یک از مدل های اندازه گیری را جداگانه مورد تحلیل قرار دهیم. بر مبنای اتخاذ چنین روشی در واقع دو مدل به طور مجزا برآورد و آزمون می شوند.

#### ۴.۱. متغیرهای پژوهش

**متغیر های مستقل** شامل: تعهد سازمانی به معنی وفاداری به سازمان همسو بودن با اهداف سازمان و پیروی از مقررات از قبیل ترک محل کار، رعایت نظم و مقررات سازمانی و

عناصر تاثیر گذار بر تعهد سازمانی شامل غیبت سازمانی و مطلوبیت عملکرد در سازمان می باشند. تعهد حرفه ای به معنی احساس هویت و وابستگی فرد نسبت به یک شغل و حرفه خاص می دانند و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به عنوان تعهد حرفه ای تاکید می شود و ابعاد آن شامل تعهد عاطفی که به تعلق عاطفی کارکنان به حرفه، احساس یگانگی آنان با حرفه و حضورفعال آنان در حرفه اشاره دارد، تعهد مستمر در ارتباط با مزایا و هزینه هایی است که مربوط به ماندن در حرفه یا ترک کردن آن است معمولاً کارکنانی که دارای تعهد مستمر هستند، تا زمانی در درون حرفه باقی می مانند که ترک حرفه هزینه گزافی برای آن ها داشته باشد هرچه میزان سرمایه گذاری های فرد در حرفه بیشتر باشد احتمال ترک خدمت او کاهش می یابد و تعهد هنجاری که به الزام یا وظیفه کارکنان به ماندن در حرفه اشاره دارد.

**متغیر وابسته** رفتار حسابرسی ناکارآمد بوده که در این تحقیق اجزای آن که شامل عدم رعایت آئین نامه رفتار حرفه ایی از قبیل صلاحیت، رازداری، استقلال، درستکاری و بیطرفی و نیز عدم رعایت استاندارد های مربوط به کیفیت کار حسابرسی و تکیه زیاد بر توضیحات صاحبکار، بررسی سطحی اسناد و مدارک صاحبکار، حذف برخی از مراحل حسابرسی به دلیل فشار بودجه زمانی، کاهش بودجه زمانی اجرای حسابرسی جهت افزایش ترفیعات سازمانی، انجام کار در زمان های شخصی بدون گزارش زمان صرف شده؛ مورد سنجش و اندازه گیری قرار می گیرد. سنجش این متغیر ها و شدت هر یک از آنها بر طیف لیکرت از کاملاً " موافقم تا مخالفم با استفاده از پرسشنامه استاندارد سنجیده شده است.

## ۲.۴. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی در سال ۱۳۹۱ هستند صفت مشخصه این پژوهش عبارت است از داشتن سه ویژگی همزمان توسط آزمون شونندگان شامل: ۱- حسابرسان باید حداقل دارای مدرک کاردانی باشند. ۲- داشتن سابقه کاری حسابرسی حداقل یکسال ۳- اشتغال داشتن در



موسسات حسابرسی و یا سازمان حسابرسی. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \times p(1-p)}{\varepsilon^2} = \frac{(1.96)^2 \times 0.5(0.5)}{0.05^2} = 384$$

در این رابطه  $p$  برابر است با نسبت موفقیت در جامعه، که چون مقدار آن در اختیار نیست آن را برابر با  $0.5$  قرار می دهیم. سطح اطمینان برابر با  $1-\alpha=0.95$  است و مقدار آماره  $Z_{\alpha/2}$  با توجه به جدول نرمال استاندارد برابر با  $1.96$  است. مقدار خطای قابل قبول را  $0.05$  در نظر می گیریم که با توجه رابطه کوکران مقدار حجم نمونه  $384$  نفر بدست می آید.

## ۵. یافته ها و نتایج پژوهش

با استفاده از نرم افزار آموس و روش معادلات ساختاری، ارتباط بین متغیرهای مفهومی، به صورتی که در ادامه می آید بدست آمد.

### ۵.۱. برآورد و آزمون مدل

یک مدل معادلات ساختاری کامل از دو مؤلفه تشکیل شده است:

الف) یک مدل اندازه گیری که روابطی را بین متغیرهای پنهان و متغیرهای نشانگر اندازه گیری شده یا سؤالات سنجش گر هر متغیر تعریف می کند.

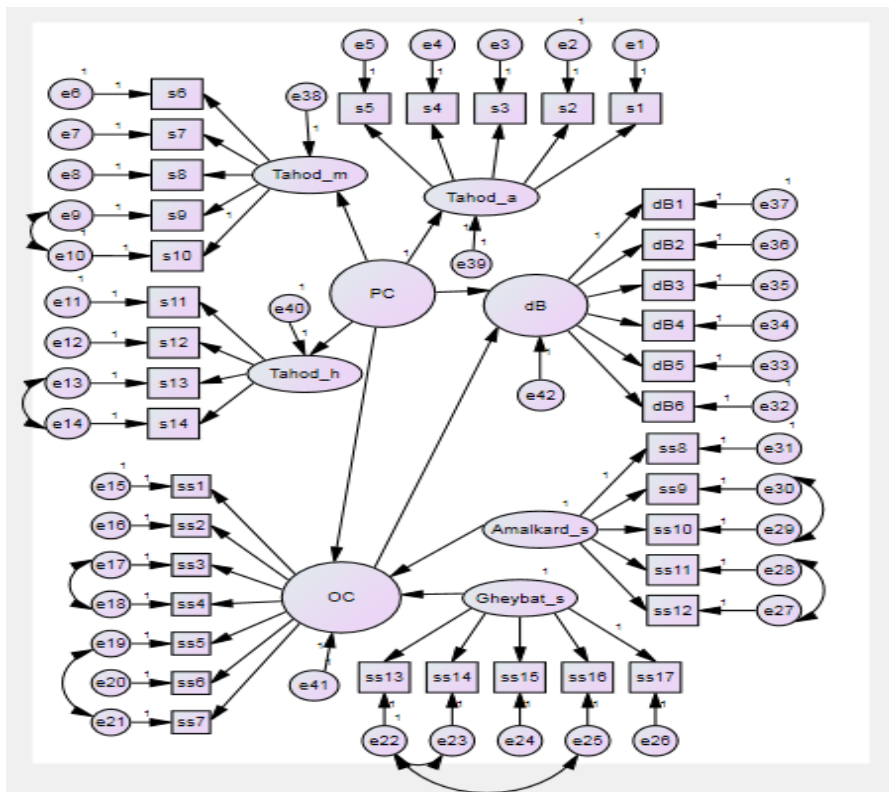
ب) یک مدل ساختاری که ساختار علی خاصی را بین متغیرهای پنهان یا مکنون مفروض می دارد.

با استفاده از نرم افزار آموس و با توجه به گویه های پرسشنامه هفت مدل اندازه گیری مورد بررسی قرار گرفت و پس از اطمینان از قابل قبول بودن مدل های اندازه گیری حاضر در مدل معادله ساختاری تدوین شده در موقعیتی هستیم که می توانیم به برآورد و آزمون مدل مفهومی پژوهش از طریق مدل یابی معادلات ساختاری دست بزنیم. برای برآورد پارامترهای مدل معادلات ساختاری یک مجموعه معادلات رگرسیون بر حسب

متغیرهای مستقل و وابسته مدل تدوین می شود. تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر، هم می تواند مستقیم باشد و هم از طریق تأثیرگذاری بر متغیر میانی دیگر غیرمستقیم. اکثر تغییرات مستقیم همان تغییراتی هستند که در یک نمودار تحلیل مسیر به وسیله پیکان های یک طرفه مشخص و توسط پارامترهای مدل برآورد می شوند دلیل استفاده از این روش آن است که این مدل قابلیت این را دارد که به جای بررسی دو به دو و جداگانه متغیرها، روابط همه متغیرها را به طور همزمان تحلیل کند. رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری، روش جامعی برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می باشد. در نرم افزار هفت مدل اندازه گیری مورد آزمون قرار گرفت و در مرحله بعد می خواهیم با تعیین روابط ساختاری بین متغیرهای مفهومی، تأثیر دو متغیر تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی را بر رفتار حسابرسی ناکارآمد مورد بررسی و آزمون قرار دهیم. مدل نهایی ساختاری پژوهش در نرم افزار آموس ترسیم (نمودار ۱) و برای تعیین میزان تناسب مدل ساختاری، معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار می گیرد.

سه گروه کلی از شاخص های برازش مدل ساختاری پژوهش به قرار زیر می باشد.

- شاخص های برازش مطلق (شاخص کای دو)
- شاخص های برازش تطبیقی
- شاخص های برازش مقتصد



dB رفتار ناکارآمد، PC تعهد حرفه ای، OC تعهد سازمانی، Tahod\_a تعهد عاطفی، Tahod\_m تعهد مستمر، Tahod\_h تعهد هنجاری، Amalkard\_s عملکرد سازمانی، Gheybat\_s غیبت سازمانی، E خطا و s/ss گروه های پرسشنامه نمودار ۱: مدل ساختاری پژوهش

جدول ۱: شاخص برازش مطلق (کای دو و سطح معنی داری مدل ساختاری پژوهش)

| Model     | تعداد پارامترهای آزاد | کای دو   | درجه آزادی | P-value | کای دو نسبی |
|-----------|-----------------------|----------|------------|---------|-------------|
| مدل پژوهش | ۱۱۶                   | ۱۶۶۷٫۸۳۳ | ۶۲۴        | ۰٫۰۰۰   | ۲٫۶۷۳       |

مقدار کای دو نسبی یعنی کای دو تقسیم بر درجه آزادی چون کمتر از عدد ۳ می باشد قابل قبول است. مقدار p-value معنی دار است و کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرض صفر مبتنی بر برآزش مناسب مدل ساختاری با داده های پژوهش پذیرفته نمی شود. شاخص اصلاح مدل برای مدل ساختاری گزارش به علت پیچیدگی رابطه بین متغیرها توسط نرم افزار گزارش نمی شود لذا به سطح معنی داری ضرایب رگرسیونی و کواریانس ها توجه می شود که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه می گردد.

**جدول ۲: کواریانس های مدل ساختاری و سطح معنی داری آن**

| کواریانس ها  | تخمین | S.E. | C.R.   | سطح معنی داری |
|--------------|-------|------|--------|---------------|
| e21 <--> e19 | .۳۹۸  | .۱۶۸ | ۲,۳۷۲  | .۰۱۸          |
| e14 <--> e13 | .۴۸۰  | .۱۵۲ | ۳,۱۶۰  | .۰۰۲          |
| e28 <--> e27 | .۳۰۶  | .۱۳۹ | ۲,۱۹۳  | .۰۲۸          |
| e30 <--> e29 | -.۲۸۳ | .۱۲۴ | -۲,۲۹۱ | .۰۲۲          |
| e23 <--> e22 | .۱۷۹  | .۰۵۰ | ۳,۵۶۲  | .۰۰۰          |
| e25 <--> e22 | -.۱۰۳ | .۰۴۸ | -۲,۱۵۳ | .۰۳۱          |
| e10 <--> e9  | .۰۶۹  | .۰۷۳ | .۹۴۸   | .۳۴۳          |
| e18 <--> e17 | .۰۷۲  | .۱۳۷ | .۵۲۸   | .۵۹۷          |

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود سطح معنی داری کواریانس e9-e10 که مربوط به مدل اندازه گیری تعهد مستمر و کواریانس e17-e18 که متعلق به مدل اندازه گیری تعهد سازمانی است در مدل ساختاری کل معنی دار نیستند (سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است) بنابراین جهت بهبود مدل این دو کواریانس حذف می گردد و دوباره شاخص های برآزش محاسبه می شود.

**جدول ۳: شاخص برآزش مطلق (کای دو و سطح معنی داری مدل ساختاری پژوهش)**

| Model | تعداد پارامترهای آزاد | کای دو | درجه آزادی | P-value | کای دو نسبی |
|-------|-----------------------|--------|------------|---------|-------------|
|-------|-----------------------|--------|------------|---------|-------------|

| Model     | تعداد پارامترهای آزاد | کای دو   | درجه آزادی | P-value | کای دو نسبی |
|-----------|-----------------------|----------|------------|---------|-------------|
| مدل پژوهش | ۱۱۴                   | ۱۶۶۹,۴۱۵ | ۶۲۶        | .۰۵۷    | ۲,۶۶۷       |

نتایج ارائه شده در جدول ۳ نشانگر آنست که مقدار کای دو نسبی کمتر از ۳ است و سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ شده است. بنابراین فرض صفر مبتنی بر برازش مناسب مدل ساختاری با داده های پژوهش پذیرفته می شود.

#### جدول ۴: شاخص های تطبیقی پژوهش

| Model       | NFI<br>Delta1 | RFI<br>rho1 | IFI<br>Delta2 | TLI<br>rho2 | CFI        |
|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|------------|
| مقدار مطلوب | نزدیک به ۱    | نزدیک به ۱  | نزدیک به ۱    | نزدیک به ۱  | نزدیک به ۱ |
| مدل پژوهش   | .۹۶۲          | .۹۲۱        | .۹۵۸          | .۹۲۴        | .۹۵۴       |

شاخص های تطبیقی میزان فاصله مدل پژوهش از بدترین مدل را محاسبه می کنند و مقدار آن ها بین صفر تا یک است. هر چه این شاخص ها از صفر فاصله گرفته و به یک نزدیک تر باشند مطلوب تر است. بنابراین با توجه به شاخص های تطبیقی بدست آمده مدل اندازه گیری در شرایط مطلوبی قرار دارد (جدول شماره ۴).

#### جدول ۵: شاخص های مقتصد پژوهش

| Model       | PRATIO | PNFI | PCFI |
|-------------|--------|------|------|
| مقدار مطلوب | >۰,۵   | >۰,۵ | >۰,۵ |
| مدل پژوهش   | .۸۹۰   | .۵۹۰ | .۶۷۱ |

در شاخص های مقتصد کاهش درجه آزادی مدل به عنوان هزینه قلمداد می شود که در اثر آزاد گذاشتن پارامترها به مدل تحمیل می شود. در واقع معیاری را به دست محقق می دهند که آیا پاداش بدست آمده در مقایسه با هزینه از دست رفته توجیه دارد یا خیر. با توجه به جدول شماره ۵ و اینکه شاخص های مقتصد بیشتر از ۰/۵ می باشند بنابراین مدل اندازه گیری از این نظر نیز در شرایط مطلوبی قرار دارد.

جدول ۶: شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد پژوهش

| Model     | RMSEA | LO 90 | HI 90 | PCLOSE |
|-----------|-------|-------|-------|--------|
| مدل پژوهش | ۰,۰۴۶ | ۰,۰۰۴ | ۰,۰۷۳ | ۰,۳۷   |

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده ۰/۳۷ می توان فرض صفر مبتنی بر برابری مقدار ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد با مقدار ۰/۰۵ را پذیرفت بنابراین مدل اندازه گیری از نظر این شاخص مطلوب است. پس از مطلوب بودن شاخص های برازش مدل ساختاری پژوهش، ضرایب رگرسیونی و بارهای عاملی مدل ساختاری کل پژوهش به شرح جدول ۷ محاسبه می شوند.

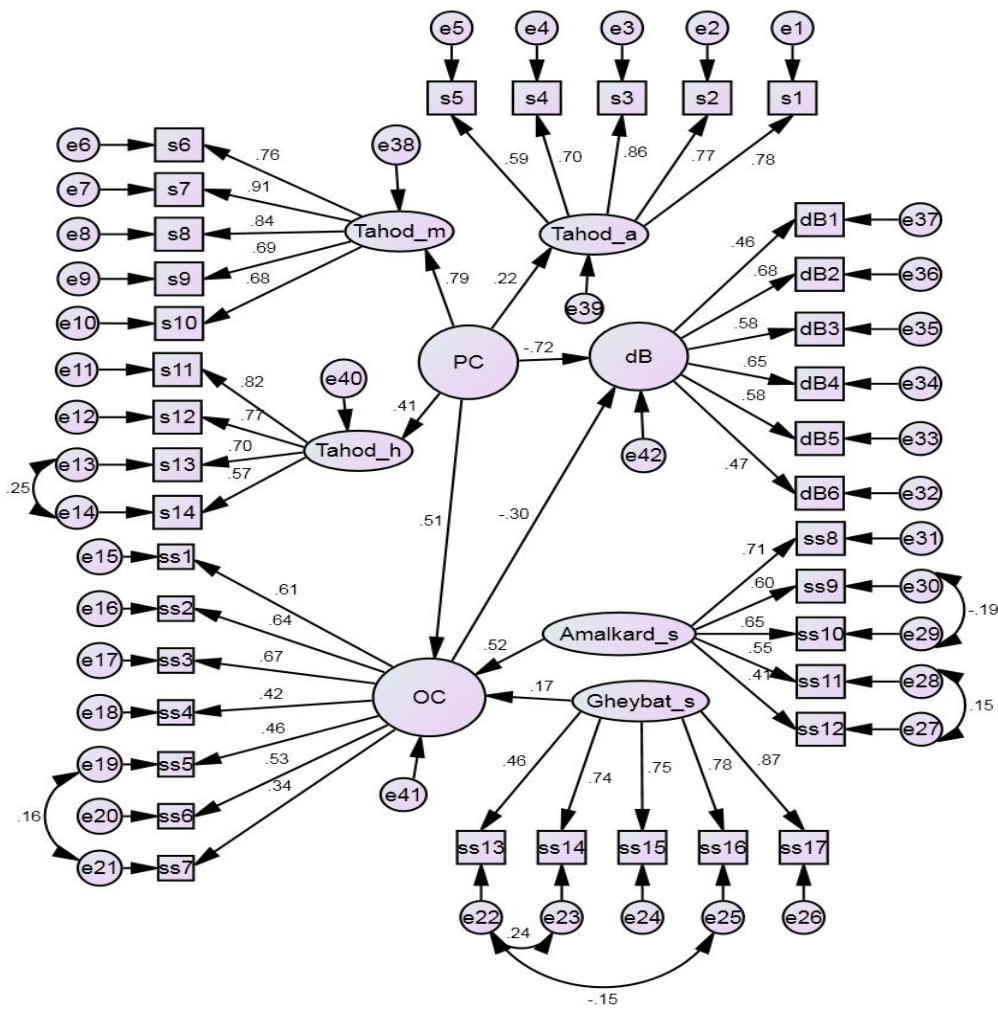
جدول ۷: ضرایب استاندارد رگرسیونی و بارهای عاملی مدل ساختاری کل پژوهش

| ضرایب رگرسیونی و بارهای عاملی | سطح معنی داری | تخمین استاندارد |
|-------------------------------|---------------|-----------------|
| OC <--- Gheybat_s             | ۰,۰۰۰         | ۰,۱۶۹           |
| OC <--- Amalkard_s            | ۰,۰۰۰         | ۰,۵۲۱           |
| OC <--- PC                    | ۰,۰۰۰         | ۰,۵۱۲           |
| dB <--- OC                    | ۰,۰۰۴         | -۰,۳۰۴          |
| dB <--- PC                    | ۰,۰۰۰         | -۰,۷۲۱          |
| Tahod_m <--- PC               | ۰,۰۰۰         | ۰,۷۸۹           |
| Tahod_h <--- PC               | ۰,۰۰۰         | ۰,۴۰۹           |
| Tahod_a <--- PC               | ۰,۰۰۴         | ۰,۲۲۲           |
| ss6 <--- OC                   | ۰,۰۰۰         | ۰,۵۲۶           |
| ss5 <--- OC                   | ۰,۰۰۰         | ۰,۴۶۳           |
| ss4 <--- OC                   | ۰,۰۰۰         | ۰,۴۲۴           |
| ss3 <--- OC                   | ۰,۰۰۰         | ۰,۶۷۵           |
| ss2 <--- OC                   | ۰,۰۰۰         | ۰,۶۳۹           |
| ss8 <--- Amalkard_s           | ۰,۰۰۰         | ۰,۷۰۷           |
| ss9 <--- Amalkard_s           | ۰,۰۰۰         | ۰,۵۹۷           |
| ss10 <--- Amalkard_s          | ۰,۰۰۰         | ۰,۶۵۰           |
| ss11 <--- Amalkard_s          | ۰,۰۰۰         | ۰,۵۴۷           |
| ss12 <--- Amalkard_s          | ۰,۰۰۰         | ۰,۴۰۹           |
| ss17 <--- Gheybat_s           | ۰,۰۰۰         | ۰,۸۶۸           |
| ss16 <--- Gheybat_s           | ۰,۰۰۰         | ۰,۷۸۰           |
| ss15 <--- Gheybat_s           | ۰,۰۰۰         | ۰,۷۴۷           |
| ss14 <--- Gheybat_s           | ۰,۰۰۰         | ۰,۷۴۴           |
| ss13 <--- Gheybat_s           | ۰,۰۰۰         | ۰,۴۶۳           |

| ضرایب رگرسیونی و بارهای عاملی |      |         | تخمین استاندارد | سطح معنی داری |
|-------------------------------|------|---------|-----------------|---------------|
| ss7                           | <--- | OC      | ۰.۳۳۹           | ۰,۰۰۰         |
| ss1                           | <--- | OC      | ۰.۶۱۴           | ۰,۰۰۰         |
| dB1                           | <--- | dB      | ۰.۴۵۹           | ۰,۰۰۰         |
| dB2                           | <--- | dB      | ۰.۶۸۴           | ۰,۰۰۰         |
| dB3                           | <--- | dB      | ۰.۵۷۷           | ۰,۰۰۰         |
| dB4                           | <--- | dB      | ۰.۶۵۳           | ۰,۰۰۰         |
| dB5                           | <--- | dB      | ۰.۵۷۶           | ۰,۰۰۰         |
| dB6                           | <--- | dB      | ۰.۴۷۰           | ۰,۰۰۰         |
| s10                           | <--- | Tahod_m | ۰.۶۸۲           | ۰,۰۰۰         |
| s9                            | <--- | Tahod_m | ۰.۶۹۰           | ۰,۰۰۰         |
| s8                            | <--- | Tahod_m | ۰.۸۴۳           | ۰,۰۰۰         |
| s7                            | <--- | Tahod_m | ۰.۹۰۸           | ۰,۰۰۰         |
| s6                            | <--- | Tahod_m | ۰.۷۶۵           | ۰,۰۰۰         |
| s5                            | <--- | Tahod_a | ۰.۵۸۹           | ۰,۰۰۰         |
| s4                            | <--- | Tahod_a | ۰.۶۹۹           | ۰,۰۰۰         |
| s3                            | <--- | Tahod_a | ۰.۸۶۱           | ۰,۰۰۰         |
| s2                            | <--- | Tahod_a | ۰.۷۶۶           | ۰,۰۰۰         |
| s14                           | <--- | Tahod_h | ۰.۵۷۴           | ۰,۰۰۰         |
| s13                           | <--- | Tahod_h | ۰.۷۰۴           | ۰,۰۰۰         |
| s12                           | <--- | Tahod_h | ۰.۷۶۵           | ۰,۰۰۰         |
| s11                           | <--- | Tahod_h | ۰.۸۲۳           | ۰,۰۰۰         |
| s1                            | <--- | Tahod_a | ۰.۷۷۷           | ۰,۰۰۰         |

همان طور که در جدول شماره ۷ مشاهده می شود مقدار ضرایب رگرسیونی و بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار می باشد. بنابراین با توجه به شاخص

های برازش مناسب و معنی داری ضرایب رگرسیونی می توان گفت مدل ساختاری پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. مدل ساختاری نهایی که جهت بررسی فرضیه های مورد استفاده قرار خواهد گرفت در نمودار شماره ۲ آورده شده است.



نمودار ۲: مدل ساختاری نهایی پژوهش



## ۵.۲. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

با توجه به نتایج بدست آمده در مدل ساختاری نهایی، روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته بررسی شده و نتایج تایید یا رد هر فرضیه با توجه به سطح معنی داری در جدول شماره ۸ به صورت خلاصه ارائه شده است.

جدول ۸: نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

| نتیجه                | سطح معنی داری | ضریب رگرسیونی | رابطه   |
|----------------------|---------------|---------------|---|
| فرضیه مورد پذیرش است | ۰,۰۰۴         | -۰,۳۰۴        | فرضیه یک: تعهد سازمانی با رفتار حسابرسی ناکارآمد  |
| فرضیه مورد پذیرش است | ۰,۰۰۴         | -۰,۸۷۶        | فرضیه دو: تعهد حرفه ایی با رفتار حسابرسی ناکارآمد |
| فرضیه مورد پذیرش است | ۰,۰۰۰         | ۰,۵۲۱         | فرضیه سه: عملکرد حسابرس با تعهد سازمانی           |
| فرضیه مورد پذیرش است | ۰,۰۱          | ۰,۱۶۹         | فرضیه چهار: غیبت سازمانی حسابرس با تعهد سازمانی   |
| فرضیه مورد پذیرش است | ۰,۰۴          | ۰,۲۲۸         | فرضیه پنج: تعهد عاطفی با تعهد حرفه ای             |
| فرضیه مورد پذیرش است | ۰,۰۰۰         | ۰,۴۴۹         | فرضیه هفت: تعهد هنجاری حسابرس با تعهد حرفه ای     |
| فرضیه مورد پذیرش است | ۰,۰۰۰         | ۰,۷۳۶         | فرضیه هشت: تعهد مستمر حسابرس با تعهد حرفه ای      |

## ۶. خلاصه و نتیجه گیری

این پژوهش اثر افزایشی یا کاهشی تعهدات حرفه ایی و سازمانی کارکنان موسسه های حسابرسی را بر روی رفتار های غیر حرفه ایی یا ناکارآمد حسابرسی بررسی نموده است. **فرضیه شماره یک** به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با رفتار حسابرسی ناکارآمد پرداخت این رابطه در پژوهش معنی دار بوده و تایید شد. تایید این فرضیه همسو با نتایج پژوهش های برزیده و خیر اللهی (۱۳۹۰)، پاینو و دیگران (۲۰۱۱)، آرانیا و دیگران (۲۰۱۱) می باشد. این فرضیه مشخص می نماید که تعهد سازمانی پایین در میان حسابرسان احتمال بروز رفتار های حسابرسی ناکارآمد را افزایش می دهد، به عبارت دیگر هر چه تعهد سازمانی افزایش یابد تمایل به رفتار حسابرسی ناکارآمد کاهش یافته و عکس این رابطه نیز صادق می باشد.

**فرضیه شماره دو** به بررسی معنی داری رابطه بین تعهد حرفه ایی با رفتار حسابرسی ناکارآمد می پردازد تعهد حرفه ایی بر رفتار حسابرسی ناکارآمد از دو طریق تاثیر می گذارد (۱) تاثیر مستقیم (۲) تاثیر غیر مستقیم. تاثیر مستقیم دو متغیر در مدل ساختاری نهایی نمایش داده شده است تاثیرات غیر مستقیم به این صورت است که ابتدا متغیر تعهد حرفه ایی بر متغیر تعهد سازمانی تاثیر می گذارد بعد متغیر تعهد سازمانی بر رفتار حسابرسی ناکارآمد تاثیر می گذارد. از مجموع تاثیرات مستقیم و تاثیرات غیر مستقیم، تاثیر کل حاصل می گردد با توجه به نتایج پژوهش مشخص می شود که متغیر تعهد سازمانی در رابطه بین تعهد حرفه ایی بر رفتار حسابرسی ناکارآمد نقش میانجی را دارد. نتیجه به دست آمده از معنی داری این رابطه همسو با پژوهش برزیده و خیر اللهی (۱۳۹۰) پاینو و دیگران (۲۰۱۰)، آلدن (۱۹۸۲) می باشد پس می توان گفت که کاهش تعهد حرفه ایی نقش به سزایی در بروز رفتارهای ناکارآمد حسابرسی می گذارد یعنی با توجه به اینکه تاثیر مستقیم و غیر مستقیم تعهد حرفه ایی بر رفتار حسابرسی ناکارآمد منفی است می توان بیان کرد که هر چه تعهد حرفه ایی تیم حسابرسی بیشتر باشد تمایل به رفتار حسابرسی ناکارآمد کاهش یافته که می توان عکس این رابطه را نیز مشاهده نمود.

**فرضیه شماره سه** به بررسی معنی داری رابطه عملکرد حسابرس با تعهد سازمانی می پردازد. این فرضیه نیز پذیرفته شد، پذیرش این رابطه همسو با نتیجه تحقیق صادقی و دیگران (۱۳۹۰) می باشد. در واقع عملکرد حسابرس با تعهد سازمانی او رابطه معنی داری دارد پس می توان گفت که عملکرد ضعیف کارکنان نشانی از تعهد سازمانی پایین حسابرسان بوده و در نتیجه تعهد سازمانی پایین احتمال بروز رفتار غیر حرفه ایی یا رفتار حسابرسی ناکارآمد را در آنها افزایش می دهد، این نتیجه گیری به صورت غیر مستقیم می باشد به این دلیل که عملکرد سازمانی ضعیف با توجه به جهت فلش در مدل ساختاری تنها با تعهد سازمانی رابطه دارد اما به دلیل اینکه رابطه معنی دار تعهد سازمانی با رفتار حسابرسی ناکارآمد در فرضیه یک تایید گردیده می توان وجود رابطه دوم را نیز اثبات نمود.

**فرضیه شماره چهار** رابطه بین غیبت سازمانی حسابرس با تعهد سازمانی را بررسی می نماید و نشان می دهد که غیبت سازمانی حسابرسان نشانه ایی از تعهد سازمانی پایین آنها بوده و تعهد سازمانی پایین در نهایت احتمال بروز رفتار غیر حرفه ایی در آنها را افزایش می دهد البته این نتیجه گیری به صورت غیر مستقیم بوده، چراکه که غیبت سازمانی با توجه به جهت فلش در مدل ساختاری تنها با تعهد سازمانی رابطه دارد به دلیل اینکه رابطه معنی دار تعهد سازمانی با رفتار حسابرسی ناکارآمد در فرضیه یک تایید گردیده می توان وجود رابطه دوم را نیز اثبات نمود. نتایج این فرضیه همسو با نتایج تحقیق چاتزگلو و دیگران (۲۰۱۱) است.

**فرضیه شماره پنج** به بررسی رابطه تعهد عاطفی حسابرسان با تعهد حرفه ایی پرداخته است، نتایج آزمون های آماری نشان داد که تعهد عاطفی حسابرسان بطور مستقیم از تعهد حرفه ایی تاثیر می پذیرد این رابطه معنی دار بوده و فرضیه پنجم تایید می شود در واقع تعهد حرفه ایی پایین یا بالای حسابرسان یکی از عوامل تاثیر گذار در پایین یا بالا بودن تعهد عاطفی آنها است اما تعهد عاطفی خود یکی از عناصر تعهد حرفه ایی است و نشانه ایی از نوع نگرش کارکنان حسابرسی به حرفه حسابرسی است در نتیجه پایین بودن تعهد

عاطفی در کارکنان حسابرسی خطر بروز رفتارهای حسابرسی ناکارآمد را افزایش می دهد. تایید این رابطه همسو با نتایج تحقیق پاینو (۲۰۱۰) وان و دیگران (۲۰۰۴) است. **فرضیه شماره شش** که بر اساس آن رابطه تعهد هنجاری حسابرسان با تعهد حرفه ایی مورد آزمون واقع شد نشان می دهد که تعهد هنجاری حسابرسان بطور مستقیم از تعهد حرفه ایی تاثیر می پذیرد به عبارت دیگر تعهد حرفه ایی پایین یا بالای حسابرسان در پایین یا بالا بودن تعهد هنجاری آنها تاثیر گذار است اما تعهد هنجاری خود یکی از عناصر تعهد حرفه ایی است و نشانه ایی از نوع نگرش کارکنان حسابرسی به حرفه حسابرسی است یعنی بیانگر سطح تعهد حرفه ایی حسابرسان بوده و در نتیجه پایین بودن تعهد هنجاری در کارکنان حسابرسی خطر بروز رفتارهای حسابرسی ناکارآمد را افزایش می دهد. این نتیجه مشابه نتایج تحقیق پاینو (۲۰۱۰) وان و دیگران (۲۰۰۴) است.

**فرضیه شماره هفت** که در آن به رابطه تعهد مستمر حسابرسان با تعهد حرفه ایی آنها پرداخته شد تایید شده و نشانگر آنست که تعهد مستمر پایین یا بالای حسابرسان در پایین یا بالا بودن تعهد حرفه ایی آنها تاثیر گذار بوده و به صورت غیر مستقیم در بروز رفتارهای غیر حرفه ایی موثر خواهد بود این رابطه همسو با تحقیق پاینو (۲۰۱۰) وان و دیگران (۲۰۰۴) است. رفتار حرفه ایی حسابرسی تنها شامل رفتارهای روشمند حسابرس در حین اجرای یک کار حسابرسی نیست بلکه شامل رفتارهای کلیدی حسابرس در جریان کلی فرایند حسابرسی است مانند توسعه رویه ها و روشهای حسابرسی و همچنین مدیریت ارتباط با صاحبکار است اما بروز رفتارهای غیر حرفه ایی در حسابرسی باعث کاهش کیفیت حسابرسی خواهد شد و تحلیل نتایج فرضیات تحقیق حاضر با پیشینه تحقیق های دیگر نشان داد که متغیرهای مستقل توان تبیین متغیر وابسته رفتار حسابرسی ناکارآمد را داشته است.

## ۷. پیشنهاد پژوهش

با توجه به نتایج این پژوهش مشخص می شود که موسسات حسابرسی نتوانسته اند در ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان حسابرسی موفق عمل نمایند لذا پیشنهاد می شود موسسات

حسابرسی در ایجاد و رشد و تقویت هویت سازمانی کارکنان حسابرسی تلاش بیشتری نمایند، یافته های پژوهش نشان داد رفتار های حسابرسی ناکارآمد در بین کارکنان موسسات حسابرسی وجود داشته و فشار بودجه زمانی در اجرای حسابرسی یکی از عوامل اصلی بروز این رفتار ها است و لذا راه حل این مشکل پیش بینی یک بودجه زمانی متعارف در برنامه های حسابرسی است.

### منابع

- ۱ - اخباری مریم سادات، عریضی حمیدرضا، علوی سیدکمال. (۱۳۸۹). رابطه  
تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه ایی در بین کارکنان پالایشگاه استان  
اصفهان، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت،  
شماره ۱۲، ۱۵۷-۱۲۹.
- ۲ - برزیده فرخ، خیراللهی مرشید. (۱۳۹۰). مسئولیت پاسخ گویی ، فشار زمانی و  
کتمان شواهد حسابرسی. فصلنامه دانش حسابرسی، ۷(۴۵)، ۲۷-۴.
- ۳ - صادقی آرانی لیلا، میرغفوری حبیب الله، رضازاده فاطمه، جوادی سید علی  
(۱۳۹۰). "بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد حرفه ای و سازمانی  
حسابداران سازمان های دولتی شهرستان زاهدان"، نهمین همایش سراسری  
حسابداری ایران، زاهدان.

۴ - وحیدی الیزی، ابراهیم؛ حامدیان، حامد (۱۳۸۸). "برداشت حسابرسان ایران از کارایی علایم خطر در کشف گزارشگری مالی متقلبانه"، **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، شماره سوم، پاییز ۱۳۸۸، صص ۱۶۳-۱۹۷

۵ - هشی، عباس؛ مظاهری فرد، عباس (۱۳۹۲). "رابطه بین اندازه موسسه حسابرسی و کیفیت حسابرسی"، **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، شماره هفدهم، بهار ۱۳۹۲، صص ۳۴-۵۱

6- Alderman, c.w., and Deitrick, J.W, (1982). "Auditor's perceptions of time budget pressures and premature sign-off: A replication and extention". **Auditing: A Journal of Practice and Theory** 16(3):54-68.

7- Aranya nisim, Pollock, j., Amernic, j.(1981). "An examination of professional commitment in public accounting". **Accounting, Organizations and Society**. 4(6): 271-280.

- 8- Chatzoglou prodromos.D, Vraimaki Eftichia., Komsiou Eleni, Polychrou Elena., and Diamantidis Anastastios.D. (2011). "Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation model", **8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics** (8th ICESAL 2011)11-12 July 2011, Thassos Island, Greece.
- 9- O'bryan David, Quirin Jeffrey and Donnelly David (2003). "Auditor acceptance of dysfunctional audit behaviour: An explanatory model using personal characteristics". **Behavioural Research In Accounting**, Volume 15(1):87 – 110
- 10- Meyer John. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). "Commitment to organizations and occupations: Extensions and test of a three-component conceptualization". **Journal of Applied Psychology** Volume 78(4): 538–551.

- 11- Paino Halil, Tthani Azlan and zulkarnain Syed Iskandar (2011). "Dysfunctional Audit Behaviour: The Effect of Budget Emphasis Leadership Behaviour, and Effectiveness of Audit Review", **European Journal of Social Sciences**, 21(3):436-447.
  
- 12- Paino Halil, Smith Malcolm and Zubaidah Ismail (2012). "Auditor Acceptance of Dysfunctional Behaviour: An Explanatory Model using Individual Factors", **Journal of Applied Accounting Research**, 13 (1): 1 – 33.
  
- 13- Paino Halil. (2010). "Impairment of audit quality: an investigation of factors leading to dysfunctional audit behaviou" , A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, **School of Accounting, Finance and Economics Faculty of Business and Law Edith Cowan University, Perth, Western Australia** ,6-16.



- 14- Porter Lyman. w., Steers Richard. M., Mowday Richard. T., & Boulain, P. V. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions among psychiatric technicians". **Journal of Applied Psychology**, 59(5): 603-609.
- 15- Kwon Ik-Whan.G, Banks Doyle.W, (2004)."Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors", **Managerial Auditing Journal**, 19(5): 606 – 622.

## **A Survey on Relationship between Auditors Professional and Organizational Commitment with Dysfunctional Audit Behavior**

### **Abstract**

In this study we tested the relation between professional commitment and organizational commitment with dysfunctional audit behavior by questionnaire.

For fitting model and hypotheses exam, studying structural equation modeling technique (SEM), has been used. The sample volume in this study is 384 auditors of audit firms, were determined, that finally 275 questioners were answered by auditors of audit institutes in all organizational position. The results show that the professional commitment and all its elements affective commitment, normative commitment, continuous commitment with organizational commitment and all its elements organizational performance and organizational absenteeism have meaningful relationship with dysfunctional audit behavior.

**Key words:** Organizational commitment, Professional commitment, Dysfunctional audit behavior.