

تأثیر استحقاق روان‌شناختی بر خرید اظهارنظر حساب‌رسان با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی

امیرحسین قاسم زاده گنجه‌ای^۱، امیر شمس^۲، علیرضا مهرآذین^۳

چکیده

استحقاق روان‌شناختی جزء ضروری صفت خودشیفتگی است که به ادراک از خود و انتظارات بیش از حد مرتبط با سازه کمک می‌کند و منعکس کننده احساس پایدار و فراگیر سزاوار بودن فرد است. هدف مطالعه حاضر بررسی چارچوب نظری مبتنی بر نظریه تبادل اجتماعی برای بررسی تأثیر استحقاق روان‌شناختی بر خرید اظهارنظر حساب‌رسان با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی است. به همین منظور، اطلاعات ۲۰۵ نفر از کارکنان مؤسسات حسابرسی در کلیه رده‌ها در سال ۱۴۰۳ جمع‌آوری و توسط رگرسیون چندگانه و آزمون سوبل مورد تجزیه و تحلیل و بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که با افزایش بهزیستی روان‌شناختی رفتار خرید اظهارنظر حساب‌رسان نیز بیشتر می‌شود. به عبارتی، حساب‌رسان با سطوح بالای استحقاق روانی ممکن است در شرایط خاص، نگرش‌ها و رفتارهای منفی را در محل کار نشان دهند و گزارش خود را تعدیل کنند. همچنین، تعهد سازمانی رابطه بین استحقاق روان‌شناختی و خرید اظهارنظر حساب‌رسان را میانجی کرد؛ استحقاق روان‌شناختی باعث بهبود تعهد سازمانی و به تبع کاهش خرید اظهار نظر شد. بر اساس نتایج توصیف شده می‌توان نتیجه گرفت که نگرش استحقاقی به‌عنوان یک پدیده چند بعدی با محیط کار مرتبط است و می‌تواند تا حدودی خرید اظهارنظر و تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند.

واژه‌های کلیدی: خرید اظهارنظر، استحقاق روان‌شناختی، تعهد سازمانی

طبقه‌بندی موضوعی: M42

^۱ گروه حسابداری، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. Alireza.mehrazeen@iau.ac.ir

^۲ حسابداری، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. (نویسنده مسئول) shams1122@iau.ac.ir

^۳ گروه حسابداری، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. Karimi.745@gmail.com

۱- مقدمه

در محیط کار معاصر، مدیران به طور فزاینده‌ای مجبورند با کارمندانی که از نظر روان‌شناختی واجد شرایط هستند، یعنی کسانی که دائماً معتقدند صرف نظر از عملکرد واقعی آن‌ها مستحق رفتار ترجیحی^۱ هستند، سروکار داشته باشند (کمپبل^۲ و همکاران، ۲۰۰۴؛ لی^۳ و همکاران، ۲۰۱۹؛ اولری-کلی^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که استحقاق روانی یک مشکل واقعی برای سازمان‌ها است و به پژوهشگران پیشنهاد می‌کند که به این موضوع توجه بیشتری داشته باشند و سیاست‌های منابع انسانی کافی را برای مدیریت مؤثر کارکنان با سطوح بالای استحقاق روانی^۵ توسعه دهند (فیسک^۶، ۲۰۱۰). در طول دهه گذشته، پژوهشگران شواهدی پیدا کرده‌اند که نشان می‌دهد استحقاق روانی تأثیرات منفی در محل کار دارد (لنویل و فیسک^۷، ۲۰۱۹؛ ویلر^۸ و همکاران، ۲۰۱۳). این نتایج نشان می‌دهد که ممکن است موقعیت‌هایی وجود داشته باشد که در آن افراد دارای حق روان‌شناختی ممکن است کم و بیش درگیر نگرش‌ها و رفتارهای مثبت در محل کار باشند. با این حال، تحقیقات محدودی برای بررسی شرایط مرزی ارتباط بین استحقاق روان‌شناختی و نتایج کار انجام شده است.

برای پرداختن به این شکاف در ادبیات، مطالعه حاضر چارچوب نظری مبتنی بر نظریه تبادل اجتماعی را برای بررسی موقعیت‌هایی که تحت آن استحقاق روان‌شناختی احتمالاً تأثیر مثبت یا منفی بر نگرش‌ها و رفتارهای کاری حساب‌برسان می‌گذارد، ایجاد و آزمایش می‌کند. تئوری تبادل اجتماعی نشان می‌دهد که وقتی کارکنان با سازمانشان خوب رفتار می‌کنند، نگرش‌های کاری مثبت ایجاد می‌کنند و در قالب رفتارهای کاری مثبت متقابل می‌شوند. در این پژوهش یک مدل میانجی‌گری آزمون می‌شود که در آن استحقاق روان‌شناختی متغیر مستقل، تعهد سازمانی متغیر میانجی و خرید اظهارنظر حساب‌برس متغیر مستقل و در قالب نتایج کاری حساب‌برسان است. خرید اظهارنظر حساب‌برسی را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد. در دسته اول، خرید اظهارنظر حساب‌برسی می‌تواند هزینه نمایندگی باشد. در اینجا، مدیریت شرکت ممکن است به دنبال یک حساب‌برسی با کیفیت پایین‌تر باشد. حساب‌برسی با کیفیت پایین احتمالاً کیفیت اطلاعاتی را که به بازارهای مالی می‌رسد کاهش می‌دهد. مدیریت ممکن است امیدوار باشد که از افزایش اطلاعات نامتقارن ناشی از آن به نفع خود استفاده کند. برای مثال، مدیریت ممکن است بخواهد سودهای متورم را گزارش کند تا غرامت مبتنی بر سود خود را افزایش دهد یا شرکت را از تصاحب مصون نگه دارد. دسته دوم، خرید اظهارنظر حساب‌برسی ممکن است خوش‌خیم‌تر باشد. در اینجا، تمایل مدیریت برای تغییر حساب‌برسان، تحریف سود نیست. در عوض تغییر حساب‌برس زمانی رخ می‌دهد که شرکت‌ها و حساب‌برسان آن‌ها به طور قانونی مخالف هستند و این اختلاف از روش‌های حسابداری بیش از حد محافظه‌کارانه که توسط حساب‌برس ترجیح داده می‌شود ناشی می‌شود. در این موارد، مدیریت صرفاً نیازمند الزامات گزارشگری محافظه‌کارانه کمتری است که معتقدند عملکرد اقتصادی واقعی شرکت را بهتر منعکس می‌کند و شرکت حسابداری را انتخاب می‌کند که محافظه‌کارانه کمتری دارد. این را می‌توان

^۱ این نظریه ابتدا عقلانیت را به اصول متعارف ترجیحات مصرف‌کننده اعمال و سپس به تحلیل پی‌آمدها و نتایج این الگوی ترجیحات برای رفتار انتخاب وی می‌پردازد.

^۲ Campbell

^۳ Lee

^۴ O'Leary-Kelly

^۵ تمایل و تلاش فرد برای برتری، قدرت طلبی و به دست آوردن موقعیت ویژه و خاص است و در این مسیر فقط به خود و خواسته‌هایش فکر می‌کند.

^۶ Fisk

^۷ Neville

^۸ Wheeler

خرید حسابرسی نیز در نظر گرفت، اما پیامدهای مشابهی را ندارد که یک شرکت حسابرس را برای تحریف سود انتخاب می‌کند (دویدسون و همکاران، ۲۰۰۶). از این رو، مسئله اساسی این پژوهش این است که آیا تعهد سازمانی رابطه بین استحقاق روان‌شناختی و خرید اظهارنظر حسابرسان را میانجی می‌کند؟ لازم به ذکر است که پژوهش‌های داخلی تأثیر ویژگی‌های حسابرس بر تقلب (علی‌زاده‌گان و همکاران، ۱۴۰۲؛ عباس‌پور و همکاران، ۱۴۰۲)، رفتار اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای (رجب‌دري و همکاران، ۱۴۰۱)، تجربه بر رفتارهای غیرارادی حسابرسان (اکبری نفت چالی و همکاران، ۱۳۹۷) و مؤلفه‌های پنج‌گانه شخصیت حسابرسان بر مدیریت سود (کریمی و همکاران، ۱۴۰۲) را بررسی کرده‌اند، لیکن، پژوهش حاضر برای اولین بار رابطه بین استحقاق روان‌شناختی و خرید اظهارنظر حسابرسان با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی را بررسی کرده است.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

خرید اظهارنظر حسابرس

زف^۱ (۲۰۰۳) اظهار کرده است که شواهدی در دهه ۱۹۶۰ از خرید اظهارنظر حسابرس وجود داشته که مطالعات مرتبط با آن در ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ شدت و تاکنون ادامه پیدا کرده است. چرا که شرکت‌ها همواره به دنبال حسابرسی سازگار با شرایط شرکت بودند. در این رابطه، به علت عدم وجود تعریف واحد برای خرید اظهارنظر حسابرس، الزام است بررسی شود که پژوهشگران چه برداشتی از مفهوم آن دارند. در این خصوص، تمامی تعریف‌ها به نظر می‌آید که منطبق با تعریف کمیسیون بورس اوراق و بهادار آمریکا (۱۹۸۸) است. به گونه‌ای که کمیسیون بیان کرده است که خرید اظهارنظر حسابرس عبارت است از این موضوع که شرکت به دنبال موسسه حسابرسی است که انگیزه دارد از رویه‌های پیشنهاد شده توسط شرکت حمایت و شرکت را در رسیدن به هدف‌های گزارشگری کمک کند.

خرید نظر به روشی اشاره دارد که در آن صاحب‌کاران حسابرسی به دنبال تغییر حسابرسان فعلی به منظور دستیابی به اظهارنظر تعدیل نشده هستند، در صورتی که حسابرس فعلی احتمال دارد نظر تعدیل‌شده صادر کنند (چن^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). در این خصوص، شواهد ادبیات پیشین نشان می‌دهد که مدیران ممکن است با موفقیت مؤسسات حسابرسی را تحت فشار قرار دهند تا شرکای حسابرسی را تغییر دهند. به عنوان یک مثال قابل توجه، کارل باس، یکی از اعضای گروه استانداردهای حرفه‌ای آرتور اندرسن (PSG) مستقر در هیوستون، تحت فشار مدیریت انرون از کار برکنار شد زیرا برخی از شیوه‌های حسابداری شرکت انرون را زیر سؤال برد (راغوان^۳، ۲۰۰۲). مقررات‌گذاران همچنین به امکان خرید نظر در سطح شریک اشاره کرده‌اند. به عنوان مثال، هیئت نظارت بر حسابداری شرکت عمومی (PCAOB) در پیشنهاد‌های خود مبنی بر الزام افشای نام شریک در قرارداد، ادعا می‌کند که چنین افشاگری می‌تواند مبنایی را برای تحلیلگران، سرمایه‌گذاران و دیگران فراهم کند تا از مدیریت شرکت بپرسند که آیا شریک در سال گذشته به تعهد خود ادامه می‌دهد و اگر نه، چرا؟ (PCAOB، ۲۰۱۳)، و ممکن است «با منصرف کردن صاحب‌کاران حسابرسی از اعمال فشار نامناسب شرکت برای حذف شریک متعهد،

¹ Zeph

² Chen

³ Raghvan

استقلال حسابرس را ارتقا دهد» (PCAOB)، ۲۰۱۱ PCAOB (۲۰۱۱) حتی پیشنهاد می‌کند که یک مؤسسه حسابرسی گزارش ویژه‌ای در ارتباط با تغییر حسابرس ارائه کند؛ زمانی که شریک متعهد را به دلایلی غیر از تغییر اجباری جایگزین می‌کند تا توضیحی درباره دلایل تغییر ارائه دهد. این اظهارات نشان می‌دهد که خرید نظر در سطح شریک به یک نگرانی قانونی تبدیل شده و مقررات‌گذاران معتقدند که اگر نام شرکای مسئول کار به طور عمومی فاش نشود، ممکن است این رویه رایج‌تر شود (چن و همکاران، ۲۰۱۶). در تعریفی دیگر، چن و همکاران (۲۰۱۶) نیز نشان دادند که خرید اظهارنظر حسابرس تمایل صاحب‌کار را برای همکاری با حسابرسان به‌منظور کسب اظهارنظر تعدیل نشده است؛ در واقع، در صورت عدم همکاری حسابرس با شرکت، مدیران شرکت در این حالت می‌توانند حسابرس خود را تغییر داده تا از صدور گزارش تعدیل شده جلوگیری کنند. شرکت‌های سهامی عام آمریکا (۲۰۱۳) بیان کردند که خرید اظهارنظر حسابرس مرتبط با انگیزه‌هایی برای آنان است که منافع صاحب‌کاران را به جای توجه به منافع سرمایه‌گذاران مدنظر قرار می‌دهد.

استحقاق روان‌شناختی و خرید اظهارنظر حسابرس

تعدادی از زمینه‌ها مفهوم استحقاق را بررسی کرده‌اند. در ادبیات روان‌شناختی، مفهوم‌سازی‌های اصلی از روان‌شناسی بالینی و روان‌شناسی اجتماعی سرچشمه می‌گیرد. از دیدگاه بالینی، استحقاق روان‌شناختی جزء ضروری صفت خودشیفتگی است که به ادراک از خود و انتظارات بیش از حد مرتبط با سازه کمک می‌کند (راسکین و تری^۱، ۱۹۸۸). در روانشناسی اجتماعی کمبل و همکاران (۲۰۰۴) استحقاق روان‌شناختی را این‌گونه تعریف می‌کنند: احساس پایدار و فراگیر که فرد سزاوارتر است و بیش از دیگران مستحق آن است. به عبارتی، به گفته کمبل و همکاران (۲۰۰۴)، استحقاق روان‌شناختی به "احساس پایدار و فراگیر که شخص سزاوارتر است و حق بیشتری نسبت به دیگران دارد" اشاره دارد. این با ادراک‌های متورم از خود مرتبط است که اغلب توسط اشخاص ثالث به‌عنوان قابل توجه عینی دیده نمی‌شود (هاروی و هریس^۲، ۲۰۱۰). ترکیبی از تعاریف موجود، استحقاق روان‌شناختی را به‌عنوان یک گرایش نسبتاً پایدار به سمت ادراک بسیار مطلوب از خود و تمایل به احساس سزاوار بودن رفتار ترجیحی، و سطوح بالای ستایش و پاداش، بدون توجه به کیفیت‌ها، تلاش‌ها و سطوح عملکرد واقعی توصیف می‌کند (هاروی و هریس، ۲۰۱۰؛ ناومان^۳ و همکاران، ۲۰۰۲). استحقاق درجه‌ای است که افراد بر این باورند که سزاوار زمان، منابع و ملاحظات جامعه هستند (برومل و پارکر، ۲۰۱۵). به گفته نامانان و همکاران (۲۰۰۲)، استحقاق اغلب از قراردادهای اجتماعی سرچشمه می‌گیرد، که در آن افراد به دلیل مشارکت در یک رابطه اجتماعی، احساس می‌کنند مستحق نتایج خاصی هستند. استحقاق شامل این انتظار است که افراد دیگر و نهادهای عمومی باید از نیازهای فردی حمایت کنند. در مجموع، استحقاق روان‌شناختی به‌عنوان یک ساختار شخصیتی که بر افکار، نگرش‌ها و رفتارهای افراد تأثیر می‌گذارد، مفهوم‌سازی شده است (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴؛ هاروی و مارتینکو، ۲۰۰۹). افراد با احساس قوی نسبتاً خودمحور هستند، دیدگاه‌های مثبتی نسبت به خود دارند و در محیط‌های اجتماعی احساس بزرگی از خود نشان می‌دهند و انتظار دارند که رویدادهای مهم به راه خود برسند. افراد صاحب حق در مواجهه با شواهد متناقض، تلاش می‌کنند تا دیدگاه‌های مثبت خود را حفظ کنند و ادراک خود را از واقعیت تحریف کنند (هاروی و داسورو، ۲۰۱۵). مشخص شد که آن‌ها از سوگیری‌های اسنادی خودخدمت و کاهش بسط شناختی برای رد بازخورد منفی و تلقی شکست‌های عملکردی

¹ Raskin, & Terry

² Harvey & Harris

³ Naumann

به‌عنوان تقصیر دیگران و نه خودشان استفاده کردند (هاروی و مارتینکو، ۲۰۰۹). به طور خلاصه، اصطلاح «استحقاق روانی» برای تمایز آن از سایر مفهوم‌سازی‌های استحقاق، مانند استحقاق اقتصادی (مانند پرداخت‌های بدهکار در ازای ارائه کالا یا خدمات؛ هاروی و داسبورو، ۲۰۱۵) استفاده شده است. تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که استحقاق اغلب از یک قرارداد اجتماعی بین یک فرد و نهاد دیگر ناشی می‌شود که در آن فرد احساس می‌کند به دلیل مشارکت در یک رابطه اجتماعی با آن واحد، مستحق نتایج خاصی است (مانند یک کارمند یک سازمان تجاری؛ نائومان و همکاران، ۲۰۰۲). کارکنانی که دارای سطوح بالایی از استحقاق روان‌شناختی هستند، تمایل به داشتن ادراک مطلوب از خود دارند و احساس می‌کنند که سزاوار سطوح بالایی از ستایش و پاداش صرف نظر از عملکرد واقعی خود هستند (هاروی و هریس، ۲۰۱۰).

اگرچه محققان همپوشانی بین استحقاق روان‌شناختی و سایر صفات مانند خودشیفتگی را برجسته کرده‌اند، تمایزات مفهومی و تجربی مهمی بین این دو مفهوم وجود دارد. به‌عنوان مثال، آناستازیو و رز^۱ (۲۰۱۴) استدلال می‌کنند که برای تجربه استحقاق، افزایش احساس خود به رفتاری که در رابطه با دیگران دریافت می‌شود، بستگی دارد، در حالی که خودشیفتگی اهمیت خود را بدون توجه به دیگران افزایش می‌دهد (لی و همکاران را نیز ببینید). .. ۲۰۱۹؛ تردوی و همکاران، ۲۰۱۹). از نظر تجربی، محققان همچنین نشان داده‌اند که استحقاق روان‌شناختی می‌تواند مستقل از سایر ویژگی‌های اصلی خودشیفتگی، از جمله جرات‌ورزی، فریبکاری، و استثمارگری وجود داشته باشد (کمپیل و همکاران، ۲۰۰۴؛ هاروی و داسبورو، ۲۰۱۵؛ میلر و همکاران، ۲۰۱۲).

مجموعه کوچک اما رو به رشدی از تحقیقات، پیوندهای بین استحقاق روان‌شناختی و نتایج کار را در یک زمینه سازمانی مستند کرده است (لی و همکاران، ۲۰۱۹). همان‌طور که در مقاله مروری هاروی و داسبورو (۲۰۱۵) مشخص شد، بیشتر تحقیقات در مورد استحقاق روان‌شناختی در کار، پیوندهای آن با نتایج نامطلوب کار را بررسی کرده‌اند (همچنین نگاه کنید به لوی و همکاران، ۲۰۲۰؛ نویل و فیسک، ۲۰۱۹). برای مثال، مطابق با نظریه رویدادهای عاطفی (وایس و کروپانزانو، ۱۹۹۶) و نظریه اسناد، هاروی و هریس (۲۰۱۰) یک ارتباط مثبت بین استحقاق و ناامیدی شغلی پیدا کردند که به نوبه خود باعث ایجاد سوء استفاده و رفتارهای سیاسی می‌شود. هاروی و همکاران (۲۰۱۴) همچنین دریافتند که برخلاف کارمندانی که دارای حق کمتری هستند، کارکنان دارای حق بیشتر احتمال بیشتری دارد که رفتار سرپرست خود را توهین آمیز درک کنند و با رفتارهای انحرافی تلافی کنند. در رابطه با خرید اظهارنظر حسابرس نیز با توجه به اینکه نوعی پیامد منفی در حرفه حسابرسی است ما انتظار داریم که با افزایش بهزیستی روان‌شناختی رفتار خرید اظهارنظر حسابرسان نیز بیشتر شود. به عبارتی، مشخص شده است که افراد با سطوح بالای استحقاق روانی ممکن است در شرایط خاص، نگرش‌ها و رفتارهای منفی را در محل کار نشان دهند، زیرا تمایل دارند در روابط مبادله اجتماعی خود با کارفرمای خود نسبت به افرادی که دارای استحقاق روانی پایینی هستند، خواستارتر باشند (شاوورز و همکاران، ۲۰۲۳). ازاین‌رو، فرضیه اول به صورت زیر تبیین می‌شود.

فرضیه اول: بین استحقاق روان‌شناختی و خرید اظهار نظر حسابرس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

¹ Anastasio & Rose

تعهد سازمانی و خرید اظهار نظر حسابرس

یکی از مولفه‌های مهم تعهد سازمانی همذات پنداری با موسسه است (کاچمار^۱ و همکاران، ۱۹۹۹). تعهد سازمانی، به‌عنوان یک بخش از خودپنداره، از عضویت شخص در گروه‌های اجتماعی نشئت گرفته و زمینه اجتماعی را برای نحوه رفتار افراد با یکدیگر فراهم می‌کند (تاجفل، ۱۹۸۲؛ تاجفل و ترنر، ۱۹۸۵). اشخاصی که خود را با سازمانشان یکی می‌دانند، موفقیت و شکست موسسه را به‌عنوان موفقیت و شکست خود قلمداد می‌کنند (مائل و اشفورت، ۱۹۹۲). در این راستا، مایر و هرسکویچ (۲۰۰۱) تعهد را این‌گونه تعریف کرد که فرد را به هدف متصل می‌کند. تعهد را می‌توان به سه بعد تفکیک کرد: تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر که می‌تواند پیامدهای متفاوتی برای رفتار اشخاص داشته باشد. هر چند که بسیاری از نتایج مثبت کاری با تعهد سازمانی مرتبط است، برخی از دانشمندان به جنبه تاریک آن اشاره می‌کنند (دوکریچ و همکاران، ۱۹۹۸). نویسندگان توضیح می‌دهند که چنین شناسایی ممکن است بر «اقدامات غیرقانونی یا غیراخلاقی که توسط سازمان به طور غیرمستقیم و عمدی تحریم شده‌اند» تأثیر بگذارد (دوکریچ و همکاران، ۱۹۹۸). از این رو، با توجه به اینکه خرید اظهار نظر حسابرسی یک پدیده فرصت طلب بسیار مکرر در کلیه رده‌ها است که به استقلال حسابرس آسیب می‌رساند و به کیفیت حسابرسی آسیب می‌رساند، ما انتظار داریم که با افزایش تعهد سازمانی در مؤسسات حسابرسی، خرید اظهار نظر نیز کاهش پیدا می‌کند.

فرضیه دوم: تعهد سازمانی نقش میانجی در رابطه بین استحقاق روان‌شناختی و خرید اظهار نظر حسابرس دارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی-کاربردی است. داده‌های مورد نیاز این پژوهش، با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری و برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش از آزمون سوبل و رگرسیون خطی چندگانه در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تشکیل می‌دهد. لازم به ذکر است که به علت نبودن آمار دقیق جامعه به منظور مشخص کردن نمونه از فرمول کوکران در جامعه نامحدود استفاده گردید که در نهایت نمونه ۱۹۸ نفری مشخص گردید که در این پژوهش اطلاعات ۲۰۶ نفر جهت آزمون بررسی شد. برای جمع‌آوری اطلاعات لازم در مورد اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، از سه نوع پرسش‌نامه استفاده شده است. استحقاق روان‌شناختی و تعهد سازمانی حسابرسان، به ترتیب، بر اساس پرسش‌نامه استاندارد کمپیل و همکاران (۲۰۰۱) (۹ آیت) و آلن و مایر (۱۹۹۳) (۲۴ آیت) اندازه‌گیری شده است. لازم به ذکر است که خرید اظهار نظر حسابرس بر اساس پرسش‌نامه استاندارد ونبرگ و اوهمن (۲۰۱۶) اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه شامل ارائه یک مطالعه موردی و سه سوال ۱۰ گزینه‌ای به شرح زیر است.

¹ Kachmar

موسسه حسابرسی آلفا حسابرس شرکت بتا است. در طی سال مالی قبل، اختلافاتی بین موسسه حسابرسی و مدیران شرکت بتا درباره گزارش حسابرسی اتفاق داده است. موضوع اختلاف به این صورت بود که شرکت بتا هزینه مطالبات مشکوک الوصول خود را که رقم آن از اهمیت بالایی برخوردار بوده را در دفاتر به‌عنوان هزینه شناساییو ثبت نکرده است. به عقیده مدیران شرکت علت این امر کم اهمیت بودن رقم مطالبات مشکوک الوصول است. لکن، حسابرس این رقم را با اهمیت دانسته و نسبت به این مطلب، گزارش تعدیل شده (مشروط) صادر کرده است. این کار موسسه حسابرسی موجب تغییر او توسط شرکت شد و در سال مالی جدید موسسه حسابرسی گاما به‌عنوان حسابرس جدید شرکت بتا انتخاب شده است. تا پایان سال مالی جدید، هنوز شرکت بتا هزینه مطالبات مشکوک الوصول شرکت را ثبت نکرده و موسسه حسابرسی گاما با توجه به با اهمیت بودن این مبلغ، این موضوع را به‌عنوان " تاکید بر مطلب خاص " در گزارش حسابرسی ارائه و نسبت به صورت های مالی شرکت گزارش تعدیل نشده (مقبول) صادر کرده است. هدف از این کار موسسه حسابرسی گاما، همکاری با مدیریت شرکت به منظور دستیابی مدیریت به اهداف مد نظر خود همچون سود و هم چنین از دست ندادن شرکت بتا است. چرا که رقم حق الزحمه حسابرسی شرکت بالا بوده و با توجه به وضعیت رقابتی در بازار حسابرسی و اوضاع نابسامان اقتصادی حاکم بر جامعه، از دست دادن شرکت بتا موجب کاهش درآمد موسسه حسابرسی گاما خواهد شد که این امر باعث می‌شود موسسه حسابرسی نتواند هزینه های خود را جبران کند. با توجه به این مطالب، لطفاً به سئوال‌های زیر از یک تا ده امتیاز دهید:

سوال ۱: چه اندازه گزارش موسسه حسابرسی گاما (حسابرس جدید) از نظر شما صحیح است؟

سوال ۲: تا چه اندازه به موسسه حسابرسی گاما (حسابرس جدید) در ارتباط با از دست دادن شرکت بتا (صاحبکار) با توجه به وضعیت رقابت در بازار

حسابرسی و شرایط فعلی در اقتصاد جامعه حق می دهید؟

سوال ۳: تا چه اندازه مؤسسات حسابرسی فعال در بازار حسابرسی، در حال حاضر همانند موسسه حسابرسی گاما (حسابرس جدید) عمل می نمایند؟

افزون بر مطالب بالا، در چندین مرحله این پرسش‌نامه‌ها به منظور قابل اجراء بودن در ایران به وسیله خبرگان بررسی و اصلاح شده است. هم‌چنین، در این پژوهش برای آزمون قابلیت اطمینان پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۱ نشان‌دهنده پایایی مناسب متغیرهای پژوهش است.

جدول ۱: نتایج آزمون آلفای کرونباخ

حوزه سؤال	استحقاق روان‌شناختی	خرید اظهارنظر	تعهد سازمانی
آلفای کرونباخ	۰/۹۸۳	۰/۹۳۶	۰/۹۷۸

یافته های پژوهشگر

آمار توصیفی

ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که: ۱. ۶۴.۶ درصد از نمونه آماری پژوهش در رده‌های بالاتر از حسابرس قرار دارند و با توجه به تعداد اعضای جامعه آماری پژوهش در هر رده، توزیع نسبتاً مناسبی در خصوص رده‌های مختلف در این پژوهش وجود دارد. ۲. ۴۶.۸ درصد از اعضای نمونه این پژوهش، دارای بیش از ۵ سال تجربه کاری در حرفه حسابرسی هستند. ۳. بیشترین فراوانی مربوط به میزان تحصیلات اعضای نمونه آماری این پژوهش ۴۵.۶ درصد متمرکز بر کارشناسی ارشد است. ۴. ۸۲ درصد اعضای نمونه این پژوهش مرد هستند. لازم به ذکر است که میانگین پاسخ‌دهی بین متغیرهای پژوهش در کلیه رده‌ها تفاوت بااهمیتی نداشته است. از این رو، با توجه به مطالب بالا، به‌طور کلی برای انجام این پژوهش ترکیب مناسبی از حسابرسان انتخاب شده است.

افزون بر مطالب فوق، نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ۲. آماره T خرید اظهارنظر حسابرس تفاوت بااهمیتی در سطح ۹۵ درصد با میانگین «۳» دارد. بنابراین، خرید اظهارنظر حسابرس در موسسات حسابرسی انجام نمی‌شود.

جدول ۲- اطلاعات عمومی پرسشنامه

ردیف	شرح سؤال	فراوانی	درصد فراوانی
	حسابرس	۷۵	۳۶،۴
	حسابرس ارشد	۳۲	۱۵،۵
	سرپرست	۲۳	۱۱،۲
	سرپرست ارشد	۲۱	۱۰،۵
	مدیر	۲۵	۱۲،۱
	شریک	۳۰	۱۴،۶
۲	از ۱ تا ۵ سال	۸۹	۴۳،۲
	از ۵ تا ۱۰ سال	۵۱	۲۴،۸
	از ۱۰ تا ۱۵ سال	۸	۳،۹
	از ۱۵ تا ۲۰ سال	۴۰	۱۹،۴
	بالای ۲۰ سال	۱۸	۸،۷
۳	کارشناسی	۹۴	۴۵،۶
	کارشناسی ارشد	۸۲	۳۹،۸
	دکتری	۳۰	۱۴،۶
۴	زن	۳۷	۱۸
	مرد	۱۶۹	۸۲

یافته های پژوهشگر

جدول ۳- ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	کمینه	بیشینه	مد	میانه	انحراف معیار	میانگین	t	sig
استحقاق روانشناختی	۲۰۶	۱	۵	۴	۳٫۶۴	۱٫۱۵	۳٫۸۳	-۱۰٫۲۸	۰٫۰۰
تعهد سازمانی	۲۰۶	۱	۵	۴	۴٫۲۶	۱٫۰۳	۳٫۷۵	۱۰٫۲۵۰	۰٫۰۰
خرید اظهار نظر حسابرس	۲۰۶	۱	۵	۱	۳٫۶۲	۱٫۱۳	۲٫۲۲	-۹٫۸۴	۰٫۰۰

یافته‌های پژوهشگر

آمار استنباطی

برای آزمون فرضیه اول و دوم پژوهش از مدل رگرسیونی خطی به شرح زیر استفاده شده است. نتایج مندرج در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که بین متغیرهای مستقل (عامل تورم واریانس از ۱۰ کمتر است) همخطی وجود ندارد و استقلال خطاها (آماره دوربین-واتسون در فاصله بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد) برقرار است. افزون بر این، با توجه به قضیه حد مرکزی به علت اینکه نمونه آماری بیشتر از ۳۰ نفر است، نیازی بر بررسی نرمال بودن داده‌ها وجود ندارد. در این راستا، نتایج مندرج در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که مدل کلی رگرسیون با توجه به مقدار آماره $f(364/213)$ و سطح معناداری (۰/۰۰۰)، معنادار است و متغیرهای مستقل و میانجی پژوهش بیش از ۹۱ درصد تغییرات متغیر وابسته پژوهش را تبیین می‌کند که این موضوع حاکی از قوی بودن مدل پژوهش را دارد.

افزون بر این مطالب، نتایج مندرج در جدول شماره ۲ نتایج زیر را مشخص می‌کند: ۱. بین استحقاق روان‌شناختی و خرید اظهار نظر حسابرس در سطح ۹۵ درصد (سطح معناداری = ۰/۰۰۰) و با توجه به ضریب بتا (۰/۲۱۸)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۲. بین تعهد سازمانی و خرید اظهار نظر حسابرس در سطح ۹۵ درصد (سطح معناداری = ۰/۰۰۰) و با توجه به ضریب بتا (۰/۸۰۴-)، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین، به منظور آزمون متغیر میانجی و فرضیه سوم پژوهش، از آزمون سوبل بهره گرفته شده که نتایج آن در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که تعهد سازمانی با آماره «۱۲،۱۲» رابطه بین استحقاق روانشناختی و خرید اظهار نظر حسابرس را میانجی می‌کند. از این رو، فرضیه‌های اول الی سوم پژوهش تایید شد.

$$\text{Aud-sho} = b_1 \text{ ta-sa} + b_2 \text{ es-ra} + b_3 \text{ sex}_1 + b_4 \text{ exp} + b_5 \text{ pos}$$

$$\text{Es-ra} = b_1 \text{ ta-sa} + b_2 \text{ sex}_1 + b_3 \text{ exp} + b_4 \text{ pos}$$

جدول ۴- نتایج آزمون مدل پژوهش

متغیر	ضریب بتا	انحراف معیار	t آماره	سطح معناداری	Tolerance	VIF
Constant	۶۰۴۵	۰/۱۲۷	۴۷/۷۴۳	۰/۰۰۰		
تعهد سازمانی	-۰/۸۰۴	۰/۰۵۴	-۱۴/۷۷۱	۰/۰۰۰	۰/۱۶۵	۶/۰۷۴
استحقاق روان شناختی	۰/۲۱۸	۰/۰۵۱	-۴/۳۰۸	۰/۰۰۰	۰/۱۵۸	۶/۳۳۳
جنسیت	۰/۰۶۲	۰/۰۶۳	۰/۹۷۰	۰/۳۳۳	۰/۹۰۷	۱/۱۰۳
میزان تحصیلات	-۰/۰۰۸	۰/۰۳۱	-۰/۲۴۷	۰/۸۰۵	۰/۲۸۷	۳/۴۸۰
تجربه	-۰/۰۳۳	۰/۰۳۷	-۰/۸۷۶	۰/۳۸۲	۰/۷۵۹	۱/۳۱۸
رده سازمانی	۰/۰۱۱	۰/۰۲۴	۰/۴۵۷	۰/۶۴۸	۰/۲۶۵	۳/۷۷۹
Durbin-Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	F	Sig.
۱/۹۸۲	۰/۳۳۲	۰/۹۱۴	۰/۹۱۷	۰/۹۵۷	۳۶۴/۲۱۳	۰/۰۰۰

یافته های پژوهشگر

جدول ۵- خلاصه نتایج آزمون سوبل

مسیر	A	B	S _A	S _B	ST
استحقاق روان‌شناختی- تعهد سازمانی- خرید اظهارنظر حسابرس	۰,۹۶۹	۰,۸۰۴	۰,۰۳۳	۰,۰۵۴	۱۳,۲۷۹

یافته های پژوهشگر

۴- بحث و نتیجه‌گیری

تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که استحقاق روانی یک مشکل واقعی برای سازمان‌ها است و به پژوهشگران پیشنهاد می‌کند که به این موضوع توجه بیشتری داشته باشند و سیاست‌های منابع انسانی کافی را برای مدیریت مؤثر کارکنان با سطوح بالای استحقاق روانی توسعه دهند. از این رو این پژوهش به بررسی تاثیر استحقاق روان‌شناختی بر خرید اظهارنظر حسابرسان با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی پرداخت که نتایج آن در ادامه تشریح می‌شود.

نتایج فرضیه‌های اول و دوم پژوهش نشان می‌دهد که با افزایش بهزیستی روان‌شناختی رفتار خرید اظهارنظر حسابرسان نیز بیشتر می‌شود. به عبارتی، حسابرسان با سطوح بالای استحقاق روانی ممکن است در شرایط خاص، نگرش‌ها و رفتارهای منفی را در محل کار نشان دهند و گزارش خود را تعدیل کنند، زیرا تمایل دارند در روابط مبادله اجتماعی خود با کارفرمای خود نسبت به افرادی که دارای استحقاق روانی پایینی هستند، خواستارتر باشند. همچنین، با توجه به اینکه خرید اظهارنظر حسابرسی یک پدیده فرصت طلب است که به استقلال حسابرس آسیب می‌رساند، با افزایش تعهد سازمانی در مؤسسات حسابرسی، خرید اظهارنظر نیز کاهش پیدا می‌کند. نتایج پژوهش حاضر به صورت مستقیم و غیر مستقیم با نتایج پژوهش‌های هاروی و هریس (۲۰۱۰)، هاروی و همکاران (۲۰۱۴) و شاورز و همکاران (۲۰۲۳) سازگار است.

بر اساس نتایج توصیف شده می‌توان نتیجه گرفت که نگرش استحقاقی به‌عنوان یک پدیده چند بعدی با محیط کار مرتبط است و می‌تواند تا حدودی خرید اظهارنظر و تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند. این نتایج ممکن است کاربرد عملی در مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی داشته باشد، زیرا این سوال را مطرح می‌کند که چگونه سازمان‌ها می‌توانند از حق بیش از حد یا انتقام جویی جلوگیری یا آن را کاهش دهند و استحقاق فعال کارکنان خود را تحریک کنند. اولاً، مؤسسات حسابرسی می‌توانند از مدیریت انتظارات کارکنان با شیوه‌های مناسب منابع انسانی در طول فرآیندهای استخدام و اجتماعی‌سازی استفاده کنند. به‌عنوان مثال، ارائه پیش‌نمایش‌های شغلی واقع‌بینانه که به وضوح جنبه‌های شغلی، مسئولیت‌ها، تعهدات و امتیازات لازم را برای حسابرسان توصیف می‌کند، باعث می‌شود آنان احساس کنند به خوبی آگاه هستند و استحقاق مشروع خود را توسعه دهند. در عین حال، از آنجایی که انواع خاصی از استحقاق، ممکن است با ویژگی‌های مطلوب محل کار، مانند عاملیت، ابتکار و قاطعیت همراه باشد، در حالی که برخی دیگر ناسازگار هستند، باورهای استحقاقی می‌تواند به‌عنوان ابزار غربالگری برای انتخاب مورد استفاده قرار گیرد. اما فقط بر اساس اندازه‌گیری دقیق تر. دوم، مؤسسات حسابرسی باید رابطه بین ورودی‌های کارکنان، سطوح عملکرد و پاداش‌های احتمالی را روشن کنند. از طریق ارتباطات باز، بحث صادقانه در مورد تعهدات متقابل، بازخورد منظم عملکرد و توضیحات کافی، مدیران و شرکا ممکن است شفافیت و قابل پیش‌بینی بودن را تضمین کنند. این عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی را

فراهم می‌کند که می‌تواند انتظارات و باورهای استحقاقی کارکنان را تنظیم کند و تصورات نقض قرارداد روانی را به حداقل برساند. در نهایت، یک سیستم پاداش مبتنی بر «فلسفه پرداخت به ازای عملکرد» به جای سابقه، تصدی یا موقعیت ممکن است پاداش‌های سازمانی مختلف را تشویق کند که به‌عنوان یک موضوع شایستگی در نظر گرفته شوند، نه استحقاق.

۵- منابع

عباسپور، کسری، اسلامی مفیدآبادی، حسین، و ابراهیمی شقاقی، مرضی، (۱۴۰۲)، "تأثیر ویژگی‌های حسابرس و ساختار هیئت‌مدیره بر احتمال وقوع تقلب در صورت‌های مالی شرکت‌های تجاری"، قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری، ۷ (۲)، صص ۱۱۵-۱۴۵.

رجب دری، حسین، و کیلی فرد، حمیدرضا، سالاری، حجت‌الله و امیری، علی، (۱۴۰۱)، "رابطه نظریه‌های اخلاقی و رفتار اخلاقی در قضاوت حسابرسان"، قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری، ۱ (۱)، صص ۱۱۳-۱۴۲.

کریمی، زهرا، یعقوب نژاد، احمد، صمدی، محمود و پورعلی، محمدرضا، (۱۴۰۲)، "تأثیر مؤلفه‌های پنج‌گانه شخصیت حسابرسان بر مدیریت سود"، قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری، ۶۰ (۲)، صص ۹۵-۱۱۴.

اکبری نفت چالی، عیسی، پورحیدری، امید و خدابی‌پور، احمد، (۱۳۹۷)، "تأثیر تجربه بر رفتارهای غیرارادی حسابرسان"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۴۱ (۱۱)، صص ۱۹۷-۲۲۷.

علی زاده‌گان، لیلا، صمدی لرگانی، محمود و ایمنی، محسن، (۱۴۰۲)، "تحلیل توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده: تأثیر تجربه حسابرس و تیپ شخصیتی با نقش تردید حرفه‌ای"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۵۷ (۱۵)، صص ۱۸۴-۱۴۹.

Anastasio, P.A. and Rose, K.C., 2014. Beyond deserving more: Psychological entitlement also predicts negative attitudes toward personally relevant out-groups. *Social Psychological and Personality Science*, 5(5), pp.593-600.

Campbell, W.K., Bonacci, A.M., Shelton, J., Exline, J.J. and Bushman, B.J., 2004. Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of personality assessment*, 83(1), pp.29-45.

- Fisk, G.M., 2010. "I want it all and I want it now!" An examination of the etiology, expression, and escalation of excessive employee entitlement. *Human Resource Management Review*, 20(2), pp.102-114.
- Fisk, G.M. and Neville, L.B., 2011. Effects of customer entitlement on service workers' physical and psychological well-being: A study of waitstaff employees. *Journal of occupational health psychology*, 16(4), p.391.
- Harvey, P. and Dasborough, M.T., 2015. Entitled to solutions: The need for research on workplace entitlement. *Journal of Organizational Behavior*, 36(3), pp.460-465.
- Harvey, P. and Martinko, M.J., 2009. An empirical examination of the role of attributions in psychological entitlement and its outcomes. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4), pp.459-476.
- Harvey, P. and Harris, K.J., 2010. Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication. *Human Relations*, 63(11), pp.1639-1660.
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A. and Legood, A., 2019. Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 154, pp.109-126.
- Naumann, S.E., Minsky, B.D. and Sturman, M.C., 2002. The use of the concept "entitlement" in management literature: A historical review, synthesis, and discussion of compensation policy implications. *Human Resource Management Review*, 12(1), pp.145-166.
- Neville, A.R., Moothathamby, N., Naganathan, M., Huynh, E. and Moola, F.J., 2019. "A place to call our own": The impact of camp experiences on the psychosocial wellbeing of children and youth affected by cancer—A narrative review. *Complementary therapies in clinical practice*, 36, pp.18-28.
- Neville, L., Fisk, G.M. and Ens, K., 2024. Psychological entitlement and conspiracy beliefs: evidence from the COVID-19 pandemic. *The Journal of Social Psychology*, pp.1-23.
- O'Leary-Kelly, A., Rosen, C.C. and Hochwarter, W.A., 2017. Who is deserving and who decides: Entitlement as a work-situated phenomenon. *Academy of Management Review*, 42(3), pp.417-436.
- Raskin, R. and Terry, H., 1988. A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of personality and social psychology*, 54(5), p.890.
- Wheeler, A.R., Halbesleben, J.R. and Whitman, M.V., 2013. The interactive effects of abusive supervision and entitlement on emotional exhaustion and co-worker abuse. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), pp.477-496.
- Wheeler, K.S., 2015. The relationships between television viewing behaviors, attachment, loneliness, depression, and psychological well-being.

پیوست

بخش اول: اطلاعات عمومی پاسخ‌دهندگان

نام و نام خانوادگی:

جنسیت: مرد

سابقه کار در حرفه حسابرسی:

بین ۵ تا ۱۰ سال

کمتر از ۵ سال

بین ۱۰ تا ۱۵ سال

بین ۱۵ تا ۲۰ سال

بیشتر سال

آخرین مدرک تحصیلی:

کارشناسی سی ارشد دکتری

رشته تحصیلی:

سایر

اقتصاد

حسابداری مدیر

سی

حسابداری

رده سازمانی:

سرپرست

سرپرست ارشد

مدیر

حسابرس

حسابرس ارشد

بخش دوم:

ردیف	معیار	کاملاً مخالفم	مخالقم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
استحقاق روانشناختی						
۱	من بهترین ها را می خواهم زیرا ارزشش را دارم.					
۲	من صادقانه احساس می کنم که از دیگران سزاوارتر هستم.					
۳	چیزهای بزرگ باید به سراغ من بیاید.					
۴	اگر من در تایتانیک بودم، شایسته حضور در اولین قایق نجات بودم.					
۵	من لزوماً مستحق برخورد خاصی نیستم.					
۶	من لایق چیزهای بیشتری در زندگی ام هستم.					
۷	افرادی مثل من هر از گاهی مستحق یک استراحت اضافی هستند.					
۸	همه چیز باید به سمت من پیش برود.					
تعهد سازمانی						
۱۳	خیلی خوشحال می شوم که باقیمانده زندگی شغلی خود را در این سازمان سپری کنم.					
۱۴	از اینکه درباره سازمان محل کارم با افراد خارج از آن صحبت کنم لذت می برم.					
۱۵	واقعاً احساس می کنم که مشکلات این سازمان مشکلات من است.					
۱۶	فکر می کنم به سادگی می توانم به همان اندازه که به این سازمان علاقه دارم به سازمان دیگری نیز دلبستگی پیدا کنم.					

۱۷	در سازمان محل کارم خود را عضوی از خانواده احساس نمی‌کنم				
۱۸	از لحاظ عاطفی علاقه چندانی به این سازمان ندارم.				
۱۹	این سازمان برای من معنا و مفهوم شخصی بسیاری زیادی دارد.				
۲۰	احساس تعلق زیادی به سازمان محل کار خود ندارم.				
۲۱	از عواقب ترک کردن کار فعلی خود بدون دسترسی داشتن به کار دیگر ترسی به دل راه نمی‌دهم.				
۲۲	حتی اگر تمایل به ترک سازمان داشته باشم در حال حاضر ترک کردن آن برایم دشوار است.				
۲۳	اگر هم اکنون تصمیم به ترک سازمان محل کارم بگیرم زندگیم به شدت از هم گسیخته می‌شود.				
۲۴	فعالاً ترک کردن سازمان محل کارم، هزینه سنگینی برایم در بر ندارد.				
۲۵	در حال حاضر باقی ماندن در سازمان محل کارم به همان اندازه که ناشی از ضرورت است ناشی از تمایل شخصی خودم نیز هست				
۲۶	احساس می‌کنم احتمال پیدا کردن کار دیگر کمتر از آن است که فکر ترک کردن این سازمان را در سر بپرورانم.				
۲۷	یکی از عواقب جدی ترک این سازمان عدم دسترسی به فرصتهای شغلی دیگر است.				
۲۸	یکی از دلایل اساسی ادامه کارم به این سازمان، این است که ترک کردن آن برای من مستلزم از خود گذشتگی قابل ملاحظه‌ای است چون ممکن است سازمان دیگری هم منافی را که در اینجا دارم برایم تأمین نکند.				
۲۹	فکر می‌کنم امروزه مردم بیش از حد شرکت یا محل کار خود را تغییر می‌دهند.				
۳۰	اعتقاد ندارم شخص باید همیشه به سازمان محل کارش وفادار بماند.				
۳۱	به نظر من تغییر سازمان محل کارم به هیچ وجه کار غیر اخلاقی نیست.				
۳۲	یکی از دلایل اصلی ادامه کارم با این سازمان این است که به اعتقاد من وفاداری مهم است، بنابراین اخلاقاً خود را ملزم می‌دانم که در این سازمان باقی بمانم.				

The Effect of Psychological Entitlement on the Auditors Opinion Shopping Regarding the Mediating Role of Organizational Commitment

Amirhossein Ghasemzadeh Ganjei¹, Amir Shams², Alireza Mehrazin³

Abstract

Psychological entitlement is an essential component of the narcissistic trait that contributes to self-perception and excessive expectations related to the construct and reflects a person's persistent and pervasive sense of worthiness. The aim of the present study is to investigate the theoretical framework based on social exchange theory to investigate the effect of psychological entitlement on the auditors opinion shopping regarding the mediating role of organizational commitment. For this purpose, the information of 205 employees of auditing institutions in all categories was collected in 2024 and analyzed by multiple regression and Sobel test. The results of the research showed that with the increase in psychological well-being, the shopping behavior of auditors also increases. In other words, auditors with high levels of psychological entitlement may show negative attitudes and behaviors in the workplace under certain circumstances and moderate their report. Also, organizational commitment mediated the relationship between psychological entitlement and auditor opinion shopping; Psychological entitlement improved organizational commitment and consequently reduced opinion buying. Based on the described results, it can be concluded that the entitlement attitude as a multidimensional phenomenon is related to the work environment and can to some extent predict the shopping of the opinion and organizational commitment.

Keywords: Opinion Shopping, Psychological Entitlement, Organizational Commitment

¹ Department of Accounting, Ne.C., Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. Alireza.mehrazeen@iau.ac.ir

² Department of Accounting, Ne.C., Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. (Corresponding author)
shams1122@iau.ac.ir

³ Department of Accounting, Ne.C., Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. Karimi.745@gmail.com