(مقالۀ کوتاه)

# نقش فرهنگ اخلاقی در عملکرد حسابرسان

**الهه خدامرادی، دکترزهره حاجیها***

**گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق**

(تاریخ دریافت:94/7/11، تاریخ پذیرش:94/10/5)

## چکیده

**زمینه**: توجه به فرهنگ اخلاقی و وجود ساختار سازمانی از موارد قابل توجه در یک محیط حرفه ای می باشد، از این روی، هدف تحقیق حاضر بررسی آثار فرهنگ اخلاقی در عملکرد حسابرسان (فشار بودجه زمانی حسابرسی، کیفیت حسابرسی و کمتر از واقع گزارش کردن زمان حسابرسی) است.

**روش**: تحقیق حاضرکاربردی و از نوع توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری عبارتند از: حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی (بخش دولتی) و موسسات حسابرسی (بخش خصوصی). از میان جامعه نمونه ای به حجم 150 نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب و اطلاعات با استفاده از پرسشنامه استاندارد گرداوری شد. به منظور تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته ها**: شواهد نشان می دهد که بین وجود فرهنگ اخلاقی با بهبود کیفیت گزارش حسابرسی رابطه مثبت و معنادار و بین وجود فرهنگ اخلاقی با فشار زمانی حسابرسی و کمتر از واقع گزارش کردن زمان حسابرسی رابطه منفی و معنادار وجود دارد .

**نتیجه گیری**: وجود چارچوب و فرهنگ اخلاقی موجب کاهش آثار فشار زمانی و به دنبال آن باعث کاهش کمتر گزارش کردن زمان حسابرسی شده و در پی آن کیفیت حسابرسی افزایش خواهد یافت.

**کلید واژگان** : فرهنگ اخلاقی، کیفیت حسابرسی، فشار بودجه زمانی ، زمان حسابرسی

## سرآغاز

فرهنگ اخلاقی[1]، اعمال، اعتقادات و معیارهای درست و نادرست مربوط به افراد یا گروه ها را در بر می گیرد و شامل عناصری نظیر فرهنگ شرکت، نظام های تشویق، رفتارهای ارزشمند، سیاست های ارتقا، نظام های سنجش عملکرد و رفتارهای مدیریت است (1 و 2). در مجموع فرهنگ اخلاقی در سازمآن‌ها از ارزش ها، سیاست ها و فعالیتهای افراد ایجاد می شود (3).

فرض تأثیر فرهنگ سازمانی[2] بر رفتار ناکارآمد حسابرس، انجام مطالعات بیشتری را توجیه می کند. فرهنگ اخلاقی سازمان، از عوامل مهم تعیین‌کننده رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها در نظر گرفته شده است (4-8). فرهنگ و اخلاق[3] برای هر امری یک موضوع مهم تلقی می‌شود.

یکی از ابعادی که موسسات حسابرسی سعی دارند در آن زمینه خود را از سایر موسسات خدماتی متمایز کنند،کیفیت خدمات ارایه شده است. حسابرسان اغلب به رعایت معیارهای مورد استفاده صاحب کاران در ارزیابی کیفیت حسابرسی[4] اعتقاد دارند. اگر چه تحقیقی نشان داد که آن‌ها به طور دقیق متوجه انتظارات و نیازهای بیان شده توسط صاحب کاران نمی شوند(9).

حسابرسان، اغلب با فشار بودجه های زمانی سخت گیرانه مواجه‌اند. منظور از فشار بودجه زمانی، هنگامی است که زمان مورد نیاز برای انجام عملیات حسابرسی، بیش از زمان پیش‌بینی شده در بودجه بوده و حسابرس ملزم به انجام کار در زمان تعیین شده می باشد (10). از نظر محققان، حسابرسان نسبت به

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Z_hajiha @ yahoo.com



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-05-21 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.14.6 ]

فشار بودجه زمانی به یکی از دو روش زیر عکس العمل نشان می دهند: در حالت اول عکس العمل از طریق کار کردن بیشتر و افزایش ساعات بیشتری برای مشتری می باشد (11). دومین حالت و یا دومین عکس العمل منفعلانه از طریق فعالیت کاهش کیفیت حسابرسی (RAQ) یا کمتر گزارش کردن زمان (URT) که معمولا زمانی اتفاق می افتد که زمان صرف شده کمتری را برای کار حسابرسی نسبت به آن چه در عمل اتفاق افتاده است، گزارش می کنند، این مشکل پیچیده‌ای برای بودجه بندی زمانی آتی می باشد (12). در این حالت، حسابرس زمان را به بخشهایی از حسابرسی انتقال می دهد که قابلیت افزایش زمان ندارد یا زمان را به واحد مورد رسیدگی دیگری انتقال می دهد (13و 14). فشار بودجه زمانی تا حد معینی، دارای آثار مثبت است، زیرا منتج به افزایش کارایی می شود (15). این در حالی است که در اکثر مطالعات پیشین، آثار منفی فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی، در اولویت قرار گرفته است. نظریه فشار ادعا می کند که افراد زمانی غیراخلاقی رفتار می کنند که احساس کنند با استفاده از راه های قانونی و مشروع، نمی توانند به اهداف خود دست یابند (16). آنها تمایل کمتری به شرکت در استانداردهای اخلاقی[5] داشته و اغلب به انجام رفتارهای غیراخلاقی تمایل دارند (17 و 18). حسابرسان در هنگام مواجه شدن با فشار بودجه زمانی[6] از دست زدن به رفتارهای غیرحرفه‌ای نظیر کمتر گزارش نمودن زمان انجام کار و انجام ندادن برخی مراحل حسابرسی، ابایی ندارند.

مطالعات پیشین، مشخص نموده اند که تصمیمات اخلاقی[7] اتخاذ شده توسط حسابرسان، می تواند تحت تأثیر فرهنگ اخلاقی موسسات حسابرسی آن‌ها قرار گیرد (19و20). همچنین یکی از محققان دریافت که یکی از ابعاد فرهنگ اخلاقی می تواند رفتار غیراخلاقی تحت فشار زمانی را تحت تأثیر قرار دهد. صاحب نظران دیگری دریافتند که عامل محیط اخلاقی[8]، توصیف گر میزان مجازات و تنبیه رفتار غیراخلاقی، میزان پاداش به رفتار اخلاقی و هنجارهای اخلاقی[9] می باشد. عامل دوم اطاعت از قدرت است (21). دو محقق دیگرگزارش نمودند که علاوه بر دو عامل نخست، عامل سوم توصیف گر، استفاده از مجازات و تنبیه برای اعمال هنجارها است. با در نظر گرفتن اینکه زمان، از مهمترین منابع حسابرسان است، در موسسات دارای فرهنگ های رقابتی[10]، فشار بودجه زمانی، بیشتر به وقوع می پیوندند و گزارش کمتر از واقع زمان، به طور غیررسمی قابل قبول است (11 و 22).

محققان دیگر دریافتند شرکای مؤسسات حسابرسی معتقدند گزارش کمتر از حد زمان حسابرسی به سه دلیل اصلی رخ می دهد. این دلایل عبارتند از بی کفایتی، فشار حاصل از نظام های ارزیابی عملکرد و بودجه و درخواست های مدیریت(23). یکی از محققان دریافت حسابرسان با سطوح پایین استدلال اخلاقی، گزارش کم تر از حد زمان را جدی تر مورد توجه قرار می دهند. استدلال این است که گزارش کمتر از حد زمان شکلی از رفتار است که واکنش غیراخلاقی به فشار بودجه زمانی را نشان می دهد(24). صاحب‌نظران دیگری تحقیقی در ارتباط با اثر فشار زمانی بودجه، اختلاف حرفه‌ای- سازمانی و تعهد سازمانی بر رفتار نادرست حسابرس انجام دادند. نتایج نشان می‌دهند که فشار زمانی بودجه دارای تأثیر گزارش کمتر زمان (URT) می‌باشد، اما بر کیفیت کمتر حسابرسی (RAQ) تأثیری ندارد. همچنین تطابق فرهنگ‌های اخلاقی موسسات حسابرسی با ارزش‌های حرفه‌ای، روش مؤثری برای کاهش احتمال مبادرت حسابرسان به اقدامات RAQ بوده و کاهش فشار زمانی بودجه باعث کاهش URT می‌شود (25).

در یک تحقیق دیگر، اثر فرهنگ اخلاقی بر کاهش کیفیت حسابرسی و کمتر گزارش کردن زمان حسابرسی، انجام شده است که نشان می دهد شواهد محدودی در مورد رابطه بین فرهنگ اخلاقی و رفتار حسابرسان و هم چنین بین فرهنگ اخلاقی و رفتارهای غیراخلاقی ناشی از فشار بودجه زمانی وجود دارد (26).

در این تحقیق رابطه فرهنگ اخلاقی با فشار بودجه زمانی حسابرسی، کیفیت حسابرسی و کمتر از واقع گزارش کردن زمان حسابرسی[11] را در بین دو گروه حسابرسان سازمان حسابرسی و حسابرسان بخش خصوصی بررسی می گردد.

## روش

تحقیق حاضر از کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق، به دو گروه حسابرسان سازمان

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-05-21 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.14.6 ]

حسابرسی و حسابرسان بخش خصوصی، تقسیم می شوند که شامل حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی[12] (بخش دولتی) و موسسات حسابرسی[13] (بخش خصوصی) که دارای رتبه های حسابرس ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد و مدیریت می باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و روش تصادفی ساده، 150 نفر تعیین گردید که ویژگی های جمعیت شناختی آنها در جدول 1 ارایه شده است. برای جمع اوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پایایی ابزار با استفاده از آزمون کرونباخ 0/89 به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون معادلات ساختاری در سطح خطای 5 درصد استفاده شده است. جهت تحلیل آماری از نرم افزار SPSS نسخه 21 و لیزرل نسخه 7، استفاده شده است.

**جدول 1: ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه**

| نمونه | میزان سن | تعداد | درصد |
|---|---|---|---|
| **سازمان حسابرسی** | بین 20-40 | 13 | 18/6 |
| | 60-41 | 55 | 78/6 |
| | بیشتر از 60 | 2 | 2/8 |
| **جمع** | | 70 | 100 |
| **موسسات حسابرسی** | بین 20-40 | 43 | 53/8 |
| | 60-41 | 28 | 35 |
| | بیشتر از 60 | 9 | 11/2 |
| **جمع** | | 80 | 100 |
| **نمونه** | میزان سابقه | تعداد | درصد |
| **سازمان حسابرسی** | بین 6- 10 | 8 | 11/4 |
| | 11 - 15 | 6 | 8/6 |
| | 16-20 | 9 | 12/9 |
| | بیشتر از 20 | 47 | 67/1 |
| **جمع** | | 70 | 100 |
| **موسسات حسابرسی** | بین 6- 10 | 42 | 52/5 |
| | 11 تا 15 | 7 | 8/8 |
| | 16-20 | 5 | 6/3 |
| | بیشتر از 20 | 26 | 32/5 |
| **جمع** | | 80 | 100 |
| **نمونه** | رده شغلی | تعداد | درصد |
| **سازمان حسابرسی** | حسابرس ارشد | 7 | 10 |
| | سرپرست | 31 | 44/3 |
| | سرپرست ارشد | 8 | 11/4 |
| | مدیر | 24 | 34/3 |
| | شریک | 0 | 0 |
| **جمع** | | 70 | 100 |
| **موسسات حسابرسی** | حسابرس ارشد | 9 | 11/3 |
| | سرپرست | 33 | 41/3 |
| | سرپرست ارشد | 2 | 2/5 |
| | مدیر | 24 | 30 |
| | شریک | 12 | 15 |
| **جمع** | | 80 | 100 |

## یافته‌ها

رابطه های اول تا سوم تحقیق در جدول شماره 2 در چارچوب سه فرضیه آزمون شده است:

**جدول 2: آزمون همبستگی پیرسون فرضیه های اول تا سوم**

| فرضیات | مقدار ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|---|---|---|
| وجود فرهنگ اخلاقی با بهبود کیفیت گزارش حسابرسی رابطه معناداری دارد. | 0/166 | 0/042 |
| وجود فرهنگ اخلاقی با فشار زمانی حسابرسی رابطه معناداری دارد. | -0/232 | 0/004 |
| وجود فرهنگ اخلاقی با کمتر از واقع گزارش کردن زمان حسابرسی رابطه معناداری دارد. | -0/088 | 0/284 |

با توجه به جدول2، از آنجایی‌که برای روابط اول و دوم سطح معنی داری آزمون در ناحیه رد فرض صفر قرار می‌گیرد پس فرض صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود. اما مقدار سطح معنی‌داری آزمون برای رابطه سوم در ناحیه رد فرض صفر قرار نمی‌گیرد پس فرض صفر رد نمی‌شود. به عبارت دیگر، وجود فرهنگ اخلاقی با کمتر از واقع گزارش کردن زمان حسابرسی رابطه معنادار ندارد.

نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان می دهد: رابطه بین متغیر فرهنگ اخلاقی به عنوان یک پدیده انتزاعی و فشار بودجه زمانی و کمتر گزارش کردن زمان حسابرسی منفی (به ترتیب: 0/26-، 0/36- ) و معنی دار است. رابطه فرهنگ اخلاقی با کیفیت حسابرسی مثبت (0/41) و معنی دار است. رابطه بین فشار بودجه زمانی و کمتر گزارش کردن زمان حسابرسی، مثبت (0/02) است اما معنی دار نیست و رابطه فشار



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-05-21 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.14.6 ]

بودجه زمانی و کیفیت حسابرسی، منفی (0/21-) و معنی دار است.

## بحث

امروزه، پیچیده شدن روز افزون سازمآن‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی که شواهد متعددی از تلاش های بسیار در دستکاری فریبکارانه دفاتر حسابداری شرکتها که گاه از آن به عنوان حسابسازی تعبیر می شود، اطلاع می دهند، باعث شده که دوره معاصر، حسابرسی در دنیا تبدیل به حرفه‌ای ضروری و بسیار مورد نیاز شده است (27 و 28).

ارزش های اخلاقی سازمان یک بعد عمده فرهنگی است. فضای اخلاقی، اداراکات رسمی و غیر رسمی کارکنان از فرایندها، فعالیتها و سیاستهای سازمانی را در بر می گیرد (29). به طوری که فرهنگ و اخلاق برای هر امری یک موضوع مهم تلقی می شود. به خاطر اینکه حسابرسی به بررسی ادعاها بر اساس معیارهای از پیش تعیین شده می پردازد باید به بحث اخلاق حاکم بر محیط و سازمان پایبند باشد. هرچند حسابرسان خود را معتقد و مقید به رعایت مسایل اخلاقی می دانند اما در هنگام مواجه شدن با فشار بودجه زمانی از دست زدن به رفتارهای غیرحرفه‌ای نظیر کمتر گزارش نمودن زمان انجام کار و انجام ندادن برخی مراحل حسابرسی، ابایی ندارند. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین وجود فرهنگ اخلاقی با بهبود کیفیت گزارش حسابرسی رابطه مثبت و معناداری دارد که نتایج این رابطه با نتایج تحقیق برخی محققان، همراستا است (11و26). البته تحقیقاتی وجود دارند که نشان می دهند این رابطه معنی دار نیست که می تواند ناشی از تفاوت در نمونه گیری و محیط های بومی باشد (24). در رابطه دوم نشان داده شد که بین وجود فرهنگ اخلاقی با فشار زمانی حسابرسی رابطه منفی و معناداری دارد که نتایج این رابطه نیز با نتایج برخی از محققان در تحقیقات گذشته، همراستا است (11). همچنین در رابطه سوم نشان داده شد بین وجود فرهنگ اخلاقی با کمتر از واقع گزارش کردن زمان حسابرسی رابطه منفی دارد اما این رابطه معناداری نیست، نتایج این رابطه هم راستا با تحقیق گذشته است (11). اما محققی بیان می نمایند که این رابطه وجود دارد و معنی دار است (26). در نهایت به افراد مسئول کار در حسابرسی پیشنهاد می شود که نسبت به ایجاد اصول اخلاقی و نظام ارزیابی عملکرد و تنبیه و پاداش مناسب جهت بهبود کیفیت کار خود اقدام نمایند. همچنین در قالب اصول اخلاقی و آیین رفتار اخلاقی[14] خود مساله مربوط توجه به زمان هر فرآیند حسابرسی گنجانده شود و همچنین یک نظام بودجه بندی دقیق در فرهنگ سازمانی دیده شود تا از دچار شدن به فشار بودجه زمانی جلوگیری شود و اصول اخلاقی مبتنی بر ارزیابی عملکرد افراد از نظر دستیابی به زمان پیش بینی شده و همچنین جلوگیری از رویه های غیرمتعارف همچون انتقال زمان بین قراردادهای مختلف حسابرسی در فرهنگ سازمانی مؤسسه یا سازمان گنجانده شود. به محققان نیز پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی تاثیر فرهنگ اخلاقی بر نوع اظهار نظر و کیفیت گزارش حسابرسی، بر حفظ استقلال را بررسی نمایند.

## نتیجه‌گیری

رعایت اصول اخلاقی و رویه های اخلاقی شرکت همچون پیروی از کارکنان رده بالا و پایبندی به چارچوب فرهنگی و اخلاقی مؤسسات و وجود یک نظام تنبیه و پاداش باعث خواهد شد که حسابرسان در زمان انجام حسابرسی، خود را مقید به رعایت اصول اخلاقی بدانند و زمانی که یک نظام ارزیابی عملکرد وجود داشته باشد. حسابرس سعی خواهد کرد که رویه های حسابرسی را با دقت بیشتری و به طور کامل تر انجام دهد. که این امر باعث خواهد شد که حسابرس تحریف هایی که شاید در صورت های مالی وجود دارد را کشف و گزارش کند و در نتیجه باعث بهبود کیفیت کار خود شود. به طوری که دیگر حسابرس تحت فشار ناشی از کمبود زمان حسابرسی قرار نگیرد و زمان کافی برای هر یک از مراحل حسابرسی پیش بینی شود. پایبندی به اصول اخلاقی و آیین رفتار حرفه‌ای و فرهنگ موسسات، و همچنین وجود یک جو سالم در مؤسسات مبنی بر انجام رفتار به صورت درست و پایبندی به درستکاری باعث خواهد شد که حسابرسان را از انجام رفتارهای نامتعارف و خلاف اصول اخلاقی[15]باز خواهد داشت.

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-05-21 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.14.6 ]

## ملاحظه‌های اخلاقی

محرمانه بودن اطلاعات شرکت کنندگان به عنوان یک اصل مهم اخلاقی در پژوهش حاضر رعایت شده است.

## سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله از تمامی حسابرسانی که با تکمیل پرسشنامه، اجرا کنندگان این تحقیق یاری کردند، کمال امتنان و تشکر را دارند.

## واژه‌نامه

| | |
|---|---|
| فرهنگ اخلاقی | 1.Ethical Culture |
| فرهنگ سازمانی | 2.Organizational Culture |
| اخلاق | 3. Ethics |
| کیفیت حسابرسی | 4. Audit Quality |
| استانداردهای اخلاقی | 5.Ethical Standards |
| فشار بودجه زمانی | 6.Time Budget Pressure |
| تصمیمات اخلاقی | 7. Ethical Decisions |
| محیط اخلاقی | 8.Ethical Environment |
| هنجارهای اخلاقی | 9.Ethical Norms |
| فرهنگ رقابتی | 10. Competitive Culture |
| کمتر گزارش کردن زمان حسابرسی | 11. Under Reporting Audit Time |
| سازمان حسابرسی | 12. Audit Organization |
| موسسات حسابرسی | 13. Audit Firms |
| آیین رفتار اخلاقی | 14. Ethics Code |
| اصول اخلاقی | 15. Ethics Principles |

## منابع


1. Canadian Nurses Association. (2010). Ethics, relationship and quality practice environments. Ethics in Practices for Registered Nurses.
2. Singhapakdi A, Vitell S J. (2007). Institutionalization of ethics and its consequences: a survey of marketing professionals. Journal of the Academy of Marketing Science; 35(2): 284-294.
3. Koonmee K, Virakul B. (2007). Ethics, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of hr and marketing managers in Thai businesses. Berlin: ISQOLS Conference.
4. Deal TE, Kennedy AA. (1982). Corporate cultures. USA: Addison-Wesley.
5. Fritzsch DJ. (1991). A model of decision-making incorporating ethical values. Journal of Business Ethics; 10(11): 841-852.
6. Ford RC, Richardson WD. (1994). Ethical decision making: a review of the empirical literature. Journal of Business Ethics; 13(2): 205-221.
7. Key S. (1999). Organizational ethical culture: real or imagined? Journal of Business Ethic; 20(3): 217-225.
8. Casey DP, Davidson RA, Schwartz BN. (2001). The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgments. Journal of Business Ethics; 34 (2): 101-121.
9. Trevino LK, Butterfield KD, McCabe DL. (1998). The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviors. Business Ethics Quarterly; 8(3): 447-476.
10. Fernando GD, Abdel-Meguid AM, Elder RJ. (2010). Audit quality attributes, client size and cost of equity capital. Review of Accounting and Finance; 19(4): 363-381.
11. Svanberg J, Ohman P. (2013). Auditors' time pressure: Does ethical culture support audit quality? Managerial Auditing Journal; 28(7): 572-591.
12. Fleming MK. (1980). Budgeting practices in large CPA firm. The Journal of Accountancy; 149(5): 55-62.
13. Otley DT, Pierce BJ. (1996). The operation of control systems in large audit firms auditing. Journal of Practice & Theory; 15(2): 65-84.
14. McNair C. (1991). Proper compromises: the management control dilemma in public accounting and its impact on auditor behavior. Accounting, Organizations and Society; 16(7): 635-653.
15. Glover SM. (1997). The influence of time pressure and accountability on auditors' processing of non-diagnostic information.


[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-05-21 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.14.6 ]

Journal of Accounting Research; 35(2): 213-226.

16. Merton RK. (1938). Social structure and anomie. American Sociological Review; 3(5): 672-682.

17. Trevino LK. (1986). Ethical decision making in organizations: a person-situation interactions model. Academy of Management Review; 11(3): 601-617.

18. Kaptein M. (1998). Ethics management: auditing and developing the ethical content of organizations. Germany: Springer.

19. Ponemon LA. (1992). Auditor underreporting of time and moral reasoning: an experimental lab study. Contemporary Accounting Research; 9(1): 171-211.

20. Dougla PC, Davidson RA, Schwartz B.N. (2001). The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgments. Journal of Business Ethics; 34 (2): 101-121.

21. Trevino LK, Butterfield KD, McCabe DL. (1998). The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviors. Business Ethics Quarterly; 8(3): 447-476.

22. Shafe WE, Wang Z. (2010). Effects of ethical context on conflict and commitment among Chinese accountants. Managerial Auditing Journal; 25(4):377-400.

23. Sweene B, Pierce B. (2006). Good hours, bad hours and auditors' defense mechanisms in audit firms. Accounting, Auditing & Accountability Journal; 19(6): 858-892.

24. Mahdavi GH, Hosseininia S. (2015). Evaluate the effectiveness of audit quality, on reduce delays in the audit report on companies listed on the Tehran Stock Exchange. Journal of Accounting knowledge; 6 (21): 7-30 (In Persian).

25. Svanberg J, Ohman P. (2016). The effects of time budget pressure, organizational-professional conflict, and organizational commitment on dysfunctional auditor behavior. International Journal of Accounting, Auditing and performance Evaluation; 12(2):138-150.

26. Sweeney B, Arnold D, Pierce B.(2010). The impact of perceived ethical culture of the firm and demographic variables on auditors' ethical evaluation and intention to act decisions. Journal of Business Ethics; 93(4): 53-55.

27. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdiun-Adybh-Rezaei R. (2013).The relationship between professional ethics and social responsibility and individual accountability: the mediating role of serving culture. Ethics in Science and Technology; 19(2):1-8. (In Persian).

28. Sadeghi P. Blue G. (2010). The impact of individual moral characteristics of auditors on the use of guide decisions on detection of fraud management. Ethics in Science and Technology; 5(3,4): 83-74. (In Persian).

29. Gharibi-Yamchi H. Zarei MH, Nikmaram-Jahani-Hourie S. ( 2010). Relationship between institutionalization of ethical culture with quality of work life. Ethics in Science and Technology; 6(2):1-8. (In Persian).

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-05-21 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.14.6 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.14.6 ] [ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-05-21 ]