

(مقاله کوتاه)

نقش فرهنگ اخلاقی در عملکرد حسابرسان

الهه خدامرادی، دکتر زهره 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 حاضر کاربردی 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 گردآوری 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 اخلاقی¹، 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 سازمان ها از ارزش ها، سیاست ها و فعالیتهای افراد ایجاد می شود (3).

فرض تأثیر فرهنگ سازمانی² بر رفتار ناکارآمد حسابرس، انجام مطالعات بیشتری را توجیه می کند. فرهنگ اخلاقی سازمان، از عوامل مهم تعیین کننده رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان ها در نظر گرفته شده است (4-8). فرهنگ و اخلاق³ برای هر امری

یک موضوع مهم تلقی می شود.

یکی از ابعادی که موسسات حسابرسی سعی دارند در آن زمینه خود را از سایر موسسات خدماتی متمایز کنند، کیفیت خدمات ارائه شده است. حسابرسان اغلب به رعایت معیارهای مورد استفاده صاحب کاران در ارزیابی کیفیت حسابرسی⁴ اعتقاد دارند. اگر چه تحقیقی نشان داد که آن ها به طور دقیق متوجه انتظارات و نیازهای بیان شده توسط صاحب کاران نمی شوند (9).

حسابرسان، اغلب با فشار بودجه های زمانی سخت گیرانه مواجه اند. منظور از فشار بودجه زمانی، هنگامی است که زمان مورد نیاز برای انجام عملیات حسابرسی، بیش از زمان پیش بینی 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_hajha @ yahoo.com

اینکه زمان، از مهمترین منابع حسابرسان است، در موسسات دارای فرهنگ های رقابتی¹⁰، فشار بودجه زمانی، بیشتر به وقوع می پیوندد و گزارش کمتر از واقع زمان، به طور غیررسمی قابل قبول است (11 و 22).

محققان دیگر دریافته اند 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). صاحب نظران دیگری تحقیقی در ارتباط با اثر فشار زمانی بودجه، اختلاف حرفه ای - سازمانی و تعهد سازمانی بر رفتار نادرست حسابرس انجام دادند. نتایج نشان می دهند که فشار زمانی بودجه دارای تأثیر گزارش کمتر زمان (URT) می باشد، اما بر کیفیت کمتر حسابرسی (RAQ) تأثیری ندارد. همچنین تطابق فرهنگ های اخلاقی مؤسسات حسابرسی با ارزش های حرفه ای، روش مؤثری برای کاهش احتمال مبادرت حسابرسان به اقدامات RAQ بوده و کاهش فشار زمانی بودجه باعث کاهش URT می شود (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 حسابرسی¹¹ 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

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 معمولاً 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 پیچیده ای 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 (13 و 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 اخلاقی⁵ داشته و اغلب به انجام رفتارهای غیراخلاقی تمایل دارند (17 و 18). حسابرسان در هنگام مواجه شدن با فشار بودجه زمانی⁶ از دست زدن به رفتارهای غیرحرفه ای نظیر کمتر گزارش نمودن زمان انجام کار و انجام ندادن برخی مراحل حسابرسی، ابایی ندارند.

مطالعات پیشین، مشخص نموده اند که تصمیمات اخلاقی⁷ اتخاذ شده توسط حسابرسان، می تواند تحت تأثیر فرهنگ اخلاقی مؤسسات حسابرسی آن ها قرار گیرد (19 و 20). 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 دریافته اند که عامل محیط اخلاقی⁸، توصیف گر میزان مجازات و تنبیه رفتار غیراخلاقی، میزان پاداش به رفتار اخلاقی و هنجارهای اخلاقی⁹ می باشد. عامل دوم اطاعت از قدرت است (21). دو محقق دیگر گزارش نمودند که علاوه بر دو عامل نخست، عامل سوم توصیف گر، استفاده از مجازات و تنبیه برای اعمال هنجارها است. با در نظر گرفتن

0	0	شریک
100	70	جمع
11/3	9	حسابرس ارشد
41/3	33	حسابرسی
2/5	2	سرپرست ارشد
30	24	مدیر
15	12	شریک
100	80	جمع

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

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

با توجه به جدول 2، از آنجایی که 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 معنی داری 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 می‌دهد: 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

حسابرسی و حسابرسان بخش خصوصی، تقسیم می‌شوند که شامل حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی¹² (بخش دولتی) و موسسات حسابرسی¹³ (بخش خصوصی) که دارای رتبه های حسابرس ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد و مدیریت می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و روش تصادفی ساده، 150 نفر تعیین گردید که ویژگی های جمعیت شناختی آنها در جدول 1 ارائه شده است. برای جمع آوری 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: ویژگی های جمعیت شناختی گروه نمونه

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

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

بحث

امروزه، پیچیده شدن روز افزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی که شواهد متعددی از تلاش‌های بسیار در دستکاری فریبکارانه دفاتر حسابداری شرکتها که گاه از آن به عنوان حساسازی تعبیر می‌شود، اطلاع می‌دهند، باعث شده که دوره معاصر، حسابرسی در دنیا تبدیل به حرفه‌ای ضروری و بسیار مورد نیاز شده است (27 و 28).

ارزش‌های اخلاقی سازمان یک بعد عمده فرهنگی است. فضای اخلاقی، ادارات رسمی و غیر رسمی کارکنان از فرایندها، فعالیتها و سیاستهای سازمانی را در بر می‌گیرد (29). به طوری که فرهنگ و اخلاق برای هر امری یک موضوع مهم تلقی می‌شود. به خاطر اینکه حسابرسی به بررسی ادعاها بر اساس معیارهای از پیش تعیین شده می‌پردازد باید به بحث اخلاق حاکم بر محیط و سازمان پایبند باشد. هرچند حسابرسان خود را معتقد و مقید به رعایت مسایل اخلاقی می‌دانند 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 می‌دهد 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 (11 و 26). البته تحقیقاتی وجود دارند که نشان می‌دهند این رابطه معنی دار نیست که می‌تواند ناشی از تفاوت در نمونه‌گیری و محیط‌های 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 محقق بیان می‌نمایند

که این رابطه وجود دارد و معنی دار است (26). در نهایت به افراد مسئول کار در حسابرسی پیشنهاد می‌شود 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 اخلاقی¹⁴ 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 رویه‌های غیرمتعارف همچون انتقال زمان بین قراردادهای مختلف حسابرسی در فرهنگ سازمانی مؤسسه یا سازمان گنجانده شود. به محققان نیز پیشنهاد می‌شود 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 رویه‌های 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 رویه‌های حسابرسی را با دقت بیشتری و به طور کامل تر انجام دهد. که این امر باعث خواهد شد که حسابرس تحریف‌هایی که شاید در صورت‌های 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 مؤسسات، 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 اخلاقی¹⁵ باز خواهد داشت.

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. Fritzsche 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 Ethics*; 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.

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 حسابرسی که با تکمیل پرسشنامه، اجرا کنندگان این تحقیق یاری کردند، کمال امتنان و تشکر را دارند.

واژه‌نامه

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

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

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).
- 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.

