

مقدمه

گزارش حسابرسی یک خروجی حیاتی در فرایند حسابرسی است. در گزارش حسابرسی، حسابرسان یافته‌های خود را به سرمایه‌گذاران و عموم منتقل می‌کنند. فرمت گزارش حسابرسی مشخص می‌کند کدام صورت‌های مالی مورد رسیدگی قرار گرفته اند، ماهیت حسابرسی را شرح می‌دهد و شامل نظر حسابرس نسبت به اظهارات مالی (منصفانه یا غیرمنصفانه)، در تمام جنبه‌های مادی، وضعیت مالی، نتایج عملیات و جریان‌های نقدی شرکت مشتری است (سیام و همکاران^۱، ۲۰۱۷). کیفیت نظرات ارائه شده توسط شرکت‌های حسابرسی یک عامل مهم برای بقای بلندمدت آن‌ها است (پاینو و همکاران^۲، ۲۰۱۰). سنجش کیفیت گزارش حسابرسی دشوار است. این امر به خصوص به رفتار افرادی که کار حسابرسی را انجام می‌دهند (حسابرسان) بسیار حساس است. این مطالعه بدنبال شناسایی وقوع رفتارهای حسابرسی ناکارآمد است که ناشی از کمتر گزارش نمودن زمان واقعی انجام کار (گزارش کمتر از واقع زمان)^۳، اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی^۴ به جهت صدور گزارش زودتر از موعد و فشار بودجه زمانی^۵ می‌باشند. رفتارهای حسابرسی ناخوشایند اشاره به رفتارهای کاهش کیفیت حسابرسی و اقدامات انجام شده توسط یک حسابرس است که باعث کاهش اثربخشی جمع‌آوری مدارک می‌شود. حسابرسان به طور کلی می‌دانند که ارزیابی عملکرد و پیشرفت شغلی در یک شرکت حسابرسی به شدت به توانایی آن‌ها در انجام تکالیف حسابرسی در محدوده زمان و بودجه بستگی دارد. در عین حال، انتظار می‌رود آن‌ها وظایف حسابرسی خود را در مطابقت با استانداردها و رویه‌های حسابرسی مرتبط انجام دهند. نتایج مطالعات متعدد نشان می‌دهد که انجام کار در بودجه مشخص شده دشوار است و ممکن است بر کیفیت حسابرسی تاثیر بگذارد (دالتون و کیلی^۶، ۱۹۹۷).

پیشینه پژوهش

سیام و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود به بررسی تأثیر رهبری اصیل، ارزش‌های اخلاقی سازمانی، انگیزه کارکنان و پیچیدگی کار/حجم کاری بر رفتار ناکارآمد حسابرسان پرداختند. این مطالعه، انگیزه کارکنان را به عنوان متغیر تعدیل کننده پیشنهاد می‌دهد، در حالی که پیچیدگی کاری (حجم کاری) را به عنوان متغیر کنترل پیشنهاد می‌دهد. داده‌های تولید شده از موسسه‌های حسابرسی در اندونزی به ویژه حسابرسان ارشد جمع‌آوری شده اند. ۱۲۴ نفر پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری پردازش شدند. نتیجه این مطالعه نشان می‌دهد که رهبری اصیل اثر منفی غیرقابل توجهی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان دارد. اما، زمانی که این رابطه توسط انگیزه کارکنان تعدیل می‌شود این اثر منفی قابل توجه می‌شود. رهبری اصیل تأثیر مثبتی بر ارزش‌های اخلاقی سازمانی دارد. ارزش‌های اخلاقی سازمانی تأثیر قابل توجهی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان دارند. انگیزه کارکنان تأثیر منفی بر رفتار ناکارآمد دارد. رهبری اصیل و ارزش‌های اخلاقی سازمانی، تأثیر منفی، بزرگتر و مهمتری دارند بویژه زمانی که توسط انگیزه کارکنان تعدیل می‌شوند.

¹ Syam, et al.

² Paino et al

³ Under-Reporting of Time (URT)

⁴ Reduced Audit Quality

⁵ Budget Pressure (TBP)

⁶ Dalton and Kelley

بالدچینو و همکاران^۱ (۲۰۱۶) به بررسی فرهنگ سازمانی، ویژگی کارکنان و رفتار ناکارآمد حسابرسی پرداختند. این مقاله به تحلیل بروز و تاثیر رفتار ناکارآمد حسابرسی در موسسه‌های حسابرسی و بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های حسابرسی فردی در پذیرش شیوه‌های ناسالم در تیم حسابرسی می‌پردازد. رویکرد‌های متفاوتی در این مطالعه استفاده شده است. پرسشنامه در میان پرسنل حسابرسی ۴۰ موسسه حسابرسی در جزیره- دولت مالت اروپا توزیع شد که با هشت مصاحبه نیمه ساختار یافته با شرکای حسابرسی از شرکت‌های مختلف همراه بود. عدم گزارش‌دهی، رفتارهای نامناسب توسط مقامات مافوق و منبع کنترل فردی، به عنوان عوامل پیش‌بینی کننده‌ای از پذیرش شیوه‌های ناکارآمد مشاهده شد. این مطالعه هم‌چنین نشان می‌دهد که تجربه حسابرسی منجر به کاهش چنین رفتاری می‌شود و حسابرسان مشهور، کمتر شیوه‌های ناکارآمد را نسبت به حسابرسان شرکت‌های کوچک تر می‌پذیرند. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی در موسسه‌های حسابرسی و ادراک فردی از کنترل، تاثیر قابل توجهی در پذیرش شیوه‌های ناکارآمد دارد. این مطالعه به دنبال کمک به افزایش کیفیت حسابرسی با افزایش آگاهی در مورد تاثیر شیوه‌های ناکارآمد و معرفی عوامل موثر بر چنین رفتاری دارد، که در نتیجه به دنبال یافتن راه‌هایی برای افزایش کیفیت حسابرسی می‌باشد.

سوانستروم^۲ (۲۰۱۵) به بررسی ارتباط بین فشار زمانی، فعالیت‌های آموزشی و رفتار ناکارآمد حسابرسی در موسسه‌های حسابرسی کوچک پرداخت. براساس پاسخ‌های نظرسنجی از ۲۳۵ حسابرسی معتبر که در موسسه‌های حسابرسی کوچک در سوئد مشغول به کار هستند، تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد که فشار زمانی به گونه‌ای مثبت با رفتار ناکارآمد حسابرسی همراه است، در حالی که سطح مشارکت در فعالیت‌های آموزشی مانند کارگاه‌های آموزشی و سمینارها به گونه‌ای منفی با رفتار ناکارآمد حسابرسی مرتبط می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که کیفیت حسابرسی زمانی در معرض ریسک است که حسابرسان، سطح بالایی از فشار زمانی را تجربه کنند و هم‌چنین حسابرسانی که اغلب در بخشی از فعالیت‌های آموزشی به میزان کمتر در تعامل هستند، دارای رفتار ناکارآمد خواهند بود.

لاری دشت بیاض و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان: آثار جو اخلاقی مدیران و روابط سرپرستان حسابرسی پرداخته است. تحقیق حاضر، تحقیقی کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-همبستگی، مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. نمونه مورد مطالعه از کارکنان موسسه‌های حسابرسی در مشهد و تهران انتخاب شد. با توجه به حجم جامعه در دسترس، با توجه به فرمول تعیین حجم نمونه کوکران جهت افزایش اعتبار تحقیق تعداد ۳۸۰ پرسشنامه توزیع شد که از این میان تعداد ۲۲۸ پرسشنامه دریافت و مبنای تحلیل آماری قرار گرفت. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۶۰ درصد تعیین شد. جهت آزمون فرضیه‌ها از مقدار احتمال حاصل از برازش مدل در حالت معنی‌داری پارامترها استفاده شد. مناسبیت مدل پیشنهادی با تبیین فرضیه‌ها در حالت تخمین استاندارد و معنی‌داری پارامترها با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس^۳ بررسی گردید. نتایج در سطح خطای پنج درصد نشان داد: بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکارآمد حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود دارد. جو اخلاقی در سطوح بالای سازمان، رابطه بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکارآمد حسابرسان را تعدیل می‌کند.

¹ Baldacchino et al.

² Svanström

³ SmartPLS

ملکیان و توکل نیا (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر کیفیت حسابداری تحت شرایط فشار بودجه زمانی بیان می‌کنند حسابرسان، اغلب با فشار بودجه‌های زمانی سختگیرانه مواجه اند، وضعیتی که دست کم تا حدودی از شرایط شبه مناقصه‌های برای قراردادهای حسابداری، سرچشمه می‌گیرد. به واسطه توجه و اهمیت زیادی که موسسه‌های حسابداری برای دستیابی به بودجه‌های زمانی، به عنوان معیاری برای کارایی، قائل هستند، دشواری‌های آنان برای اندازه‌گیری کیفیت حسابداری، تضاد بالقوه بین هزینه‌های کنترل و دستیابی به حسابداری‌هایی با کیفیت بالا، تشدید شده است. در نتیجه، اضافه کاری بدون حقوق به منظور پوشش بودجه‌های زمانی دست نیافته، تبدیل به یک هنجار فرهنگی غیررسمی در موسسه‌های حسابداری شده است. هدف اصلی این مطالعه، بررسی ارتباط بالقوه بین فرهنگ اخلاقی، فشار بودجه زمانی، اقدامات کاهنده کیفیت حسابداری و گزارش کمتر از واقع زمان است. نمونه نهایی مورد استفاده برای این مطالعه، شامل ۱۰۷ حسابرس شاغل در موسسه‌های حسابداری می‌باشد. نتایج مطالعه بیانگر تأثیر مثبت و معنادار فشار بودجه زمانی بر گزارش کمتر از واقع زمان است. علاوه بر این، نتایج نشانگر تأثیر معکوس و معنادار فرهنگ اخلاقی بر فشار بودجه زمانی است. موسوی شیرینی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی دوره تصدی حسابداری، رفتارهای ناکارآمد و تعهد حرفه‌ای حسابرس بر کیفیت حسابداری در دیوان محاسبات کشور پرداختند. تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به آزمون فرضیه‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. تعداد کل حسابرسان دیوان محاسبات استان ها ۶۰۰ نفر بوده است، که با توجه به جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج نشان داد که رفتارهای ناکارآمد اثر معنی داری بر کاهش کیفیت حسابداری دارد. همچنین دوره تصدی حسابداری اثر معنی دار بر کیفیت حسابداری دارد و تعهد حرفه‌ای حسابرس اثر معنی دار مثبت بر کیفیت حسابداری دارد.

فرضیه های پژوهش

- ۱: بین رهبری اصیل و ارزش‌های اخلاقی موسسه حسابداری رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲: بین رهبری اصیل و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳: بین رهبری اصیل و انگیزه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴: بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۵: بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و انگیزه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۶: بین انگیزه کارکنان و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۷: انگیزه کارکنان رابطه بین رهبری اصیل و رفتار ناکارآمد حسابرس را میانجی‌گری می‌کند.
- ۸: انگیزه کارکنان رابطه بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و رفتار ناکارآمد حسابرس را میانجی‌گری می‌کند.

روش پژوهش

تحقیق حاضر، به دلیل آزمودن کارایی نظریه‌ها و توسعه دانش کاربردی در مورد کیفیت رابطه و تأثیر پذیری میان متغیرها، از نظر هدف، تحقیق کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی-همبستگی و از نوع تحلیلی است. این تحقیق توصیفی است چرا که به توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط میان آن‌ها می‌پردازد و از نوع تحلیلی است، چرا که به

تحلیل نظرات پاسخ دهندگان (نمونه مورد مطالعه) که به پرسش هایی در مورد موضوع مورد مطالعه و ابعاد تحقیق (متغیرها و سوال های مربوط)، پاسخ داده اند، می پردازد. این کار را از طریق پرکردن پرسشنامه (ابزار تحقیق) که در اختیار آن ها قرار می گیرد صورت می پذیرد.

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری عبارت است از مجموعه ای از افراد، اشیاء و ... (واحد) که حداقل در یک صفت مشترک باشند. جامعه آماری به کل گروه افراد، وقایع یا چیزهایی اشاره دارد که محقق می خواهد به تحقیق درباره ی آن ها بپردازد. در این تحقیق، واحد تحلیل، فرد است و بر روی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و کلیه موسسه های حسابرسی در شهر مشهد تمرکز شده است. طبق بررسی های به عمل آمده از سطح موسسه های حسابرسی و سازمان حسابرسی شهر مشهد، در مشهد حدود ۲۱ موسسه حسابرسی و وجود دارد که حدود تقریبی افراد شاغل در این موسسه های جهت تعیین جامعه آماری ۵۰۰ نفر در نظر گرفته شده است. جامعه موسسه های حسابرسی و با توجه محدودیت های زمانی و مکانی محقق، شهر محل سکونت محقق (مشهد) جهت مراجعه به موسسه های انتخاب شد. دیگر محدودیت این جامعه عدم همکاری بیشتر موسسه های عضو جامعه با محقق بود که منجر شد نتوان از تمام موسسه های نمونه گیری نمود. نمونه عبارت است از مجموعه ای از نشانه ها که از یک قسمت، یک گروه یا جامعه ای بزرگتر انتخاب می شود، به طوری که این مجموعه معرف کیفیات و ویژگی های آن قسمت، گروه یا جامعه بزرگتر بوده و با مطالعه آن، پژوهشگر قادر است نتیجه را به کل جامعه آماری تعمیم دهد. از آنجا که این تحقیق براساس نوع هدف، کاربردی بوده و معرف بودن گروه نمونه برای تعمیم پذیری به جامعه دارای اهمیت می باشد، بنابراین از نمونه گیری احتمالی به روش تصادفی ساده استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه نیز با توجه به معلوم بودن تعداد جامعه آماری از فرمول حجم نمونه کوکران استفاده شده است. حجم نمونه تحقیق با استفاده از رابطه زیر محاسبه شد.

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z_{\alpha}^2 \cdot \sigma^2}$$

که در این فرمول:

N - حجم جامعه. α - سطح خطا. P - میزان احتمال مواردی است که به پرسش ها در خصوص متغیر مورد نظر پاسخ می دهند. Z - احتمال توزیع نرمال استاندارد می باشد که با توجه به سطح خطا (۵٪) از جدول مربوطه، گرفته می شود که در این تحقیق ۱/۹۶ مبنای محاسبه آن قرار دارد. e - مقدار اشتباه مجاز در برآورد پارامتر می باشد.

$$n_0 = \frac{500 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2(500 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = \frac{480.2}{1.2475 + 0.9604} = 217$$

با توجه به حجم جامعه تقریبی در دسترس (۵۰۰ نفر) و فرمول حجم نمونه گیری، حداقل حجم نمونه انتخابی تعداد ۲۱۷ نفر شد. تعداد ۳۰۰ پرسشنامه توزیع گردید که از این تعداد ۲۷۴ پرسشنامه بازگشت شد و مبنای تحلیل های آماری واقع شد.

متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه گیری آنها

متغیرها بر اساس نقشی که در مدل مفهومی تحقیق دارند، به سه دسته متغیر مستقل، وابسته و میانجی تقسیم می‌شوند، که در ادامه به نحوه محاسبه هر یک از آن‌ها بر اساس رویکرد و مدل این تحقیق پرداخته می‌شود:

جدول (۱): نحوه اندازه‌گیری متغیرهای بکارگرفته شده در مدل‌های تحقیق

منبع	داده‌ها	نحوه محاسبه	نام متغیر	نوع متغیر
پرسشنامه استاندارد	کاملاً موافق (۵) موافق (۴) نه مخالف و نه موافق (۳) مخالف (۲) کاملاً مخالف (۱)	طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت	رفتار ناکارآمد حساب‌برسان	وابسته
			انگیزه‌های کارکنان	میانجی
			رهبری اصیل	مستقل
			ارزش‌های اخلاقی	

آزمون نرمال بودن

پیش‌نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۲ ارائه گردیده است. همانگونه که مشاهده می‌گردد با توجه به این‌که بازه اعداد چولگی و کشیدگی بین ۱ و -۱ می‌باشد در نتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید است (پلنت، ۲۰۰۹).

جدول (۲): نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

ردیف	متغیر	نماد	چولگی	کشیدگی
۱.	حسابرسی کیفیت کاهنده اقدامات	RAQ	-۰/۵۱۰	۰/۰۹۰
۲.	گزارش کمتر از واقع زمان	URT	-۰/۶۶۵	-۰/۵۳۲
۳.	انگیزه‌های کارکنان	EL	-۰/۳۲۴	-۰/۳۸۰
۴.	رهبری اصیل	AL	-۰/۰۹۳	-۰/۷۰۷
۵.	ارزش‌های اخلاقی	CFE	-۰/۴۹۵	-۰/۴۲۸

آزمون فرضیه اول پژوهش

فرضیه ۱ تحقیق بیان می‌کند: بین رهبری اصیل و ارزش‌های اخلاقی موسسه حسابرسی رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر رهبری اصیل بر ارزش‌های اخلاقی موسسه حسابرسی، ضریب مسیر به میزان (۰/۴۷۲) برآورد شده است. با توجه به مقدار احتمال برابر ۵/۷۸۲ می‌باشد (برای معنی دار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه $+۱/۹۶$ تا $-۱/۹۶$ باشد).

۱/۹۶- باشد که در این صورت از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر است. می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد یعنی بین رهبری اصیل و ارزش های اخلاقی موسسه حسابرسی رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه شماره ۱ تایید می گردد. هم چنین می توان نتیجه گرفت که حدوداً ۴۷/۲ درصد از تغییرات مربوط به ارزش های اخلاقی موسسه حسابرسی توسط رهبری اصیل تبیین می گردد.

جدول (۳): نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش

مسیر مستقیم	معنی داری	نتیجه	نوع رابطه
رهبری اصیل \rightarrow ارزش های اخلاقی موسسه حسابرسی	$p < 0/05$	پذیرش فرضیه	مستقیم

آزمون فرضیه دوم پژوهش

فرضیه ۲ تحقیق بیان می کند: بین رهبری اصیل و رفتار ناکارآمد حسابرسی رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر رهبری اصیل بر رفتار ناکارآمد حسابرسی، ضریب مسیر به میزان (۰/۱۷۴-) برآورد شده است. با توجه به مقدار احتمال برابر ۱/۶۹۱ می باشد (برای معنی دار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه (۱/۹۶+، ۱/۹۶-) باشد که در این صورت از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر است. می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار نمی باشد یعنی بین رهبری اصیل و رفتار ناکارآمد حسابرسی رابطه معنی داری وجود ندارد. بنابراین فرضیه شماره ۲ تایید نمی گردد.

جدول (۴): نتایج مربوط به فرضیه دوم پژوهش

مسیر مستقیم	معنی داری	نتیجه	نوع رابطه
رهبری اصیل \leftarrow رفتار ناکارآمد حسابرسی	$p > 0/05$	عدم پذیرش فرضیه	-

آزمون فرضیه سوم پژوهش

فرضیه ۳ تحقیق بیان می کند: بین رهبری اصیل و انگیزه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر رهبری اصیل بر انگیزه کارکنان، ضریب مسیر به میزان (۰/۶۰۶) برآورد شده است. با توجه به مقدار احتمال برابر ۱۰/۲۶۲ می باشد. برای معنی دار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه (۱/۹۶+، ۱/۹۶-) باشد که در این صورت از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر است. می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد یعنی بین رهبری اصیل و انگیزه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه شماره ۳ تایید می گردد. هم چنین می توان نتیجه گرفت که حدوداً ۶۰/۶ درصد از تغییرات مربوط به انگیزه کارکنان توسط رهبری اصیل تبیین می گردد.

جدول (۵): نتایج مربوط به فرضیه سوم پژوهش

جدول ۴-۱۵ نتایج مربوط به فرضیه ۳ تحقیق			
مسیر مستقیم	معنی داری	نتیجه	نوع رابطه
رهبری اصیل ⇐ انگیزه کارکنان	$p < 0.05$	پذیرش فرضیه	مستقیم

آزمون فرضیه چهارم پژوهش

فرضیه ۴ تحقیق بیان می‌کند: بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر ارزش‌های اخلاقی موسسه بر رفتار ناکارآمد حسابرس، ضریب مسیر به میزان (-0.254) برآورد شده است. با توجه به شکل مقدار احتمال برابر $2/588$ می‌باشد (برای معنی دار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه $(+1/96, -1/96)$ باشد که در این صورت از سطح معنی داری 0.05 کوچکتر است. می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای 0.05 معنی دار می‌باشد یعنی بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه شماره ۴ تایید می‌گردد. هم‌چنین می‌توان نتیجه گرفت که حدوداً $25/4$ درصد از تغییرات مربوط به رفتار ناکارآمد حسابرس توسط ارزش‌های اخلاقی موسسه تبیین می‌گردد.

جدول (۶): نتایج مربوط به فرضیه چهارم پژوهش

مسیر مستقیم	معنی داری	نتیجه	نوع رابطه
ارزش‌های اخلاقی موسسه ⇐ رفتار ناکارآمد حسابرس	$p < 0.05$	پذیرش فرضیه	-

آزمون فرضیه پنجم پژوهش

فرضیه ۵ تحقیق بیان می‌کند: بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و انگیزه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر ارزش‌های اخلاقی موسسه بر انگیزه کارکنان، ضریب مسیر به میزان (0.279) برآورد شده است. با توجه به مقدار احتمال برابر $4/031$ می‌باشد. برای معنی دار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه $(+1/96, -1/96)$ باشد که در این صورت از سطح معنی داری 0.05 کوچکتر است. می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای 0.05 معنی دار است. یعنی بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و انگیزه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه شماره ۵ تایید می‌گردد. هم‌چنین می‌توان نتیجه گرفت که حدوداً $27/9$ درصد از تغییرات مربوط انگیزه کارکنان توسط ارزش‌های اخلاقی موسسه تبیین می‌گردد.

جدول (۷): نتایج مربوط به فرضیه پنجم پژوهش

مسیر مستقیم	معنی داری	نتیجه	نوع رابطه
ارزش‌های اخلاقی موسسه ⇐ انگیزه کارکنان	$p < 0.05$	پذیرش فرضیه	مستقیم

آزمون فرضیه ششم پژوهش

فرضیه ۶ تحقیق بیان می‌کند: بین انگیزه کارکنان و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر انگیزه کارکنان بر رفتار ناکارآمد حسابرس، ضریب مسیر به میزان $(-0/404)$ برآورد شده است. با توجه به مقدار احتمال برابر $3/698$ می‌باشد. برای معنی دار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه $(+1/96, -1/96)$ باشد که در این صورت از سطح معنی داری $0/05$ کوچکتر است. می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای $0/05$ معنی دار است یعنی بین انگیزه کارکنان و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه شماره ۶ تایید می‌گردد. هم‌چنین می‌توان نتیجه گرفت که حدوداً $40/4$ درصد از تغییرات مربوط رفتار ناکارآمد حسابرس توسط انگیزه کارکنان تبیین می‌گردد.

جدول (۸): نتایج مربوط به فرضیه ششم پژوهش

مسیر مستقیم	معنی داری	نتیجه	نوع رابطه
انگیزه کارکنان \rightarrow رفتار ناکارآمد حسابرس	$p < 0/05$	پذیرش فرضیه	مستقیم

آزمون فرضیه هفتم پژوهش

فرضیه ۷ تحقیق بیان می‌کند: انگیزه کارکنان رابطه بین رهبری اصیل و رفتار ناکارآمد حسابرس را میانجی‌گری می‌کند. همان گونه که ملاحظه می‌گردد. مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر انگیزه کارکنان و رهبری اصیل برابر با $0/606$ و برای رابطه بین دو متغیر انگیزه کارکنان و رفتار ناکارآمد حسابرس $-0/404$ محاسبه گردید. اما با توجه به مقدار احتمال برای هر دو رابطه و معنی داری هر دو ضریب مسیر می‌توان نتیجه گرفت انگیزه کارکنان رابطه بین رهبری اصیل و رفتار ناکارآمد حسابرس را میانجی‌گری می‌کند. بنابراین فرضیه شماره ۷ تایید می‌گردد.

جدول (۹): نتایج مربوط به فرضیه نهم پژوهش

مسیر غیر مستقیم	از طریق متغیر	نتیجه
رهبری اصیل \rightarrow رفتار ناکارآمد حسابرس	انگیزه کارکنان	پذیرش

آزمون فرضیه هشتم پژوهش

فرضیه ۸ تحقیق بیان می‌کند که: انگیزه کارکنان رابطه بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و رفتار ناکارآمد حسابرس را میانجی‌گری می‌کند. همان گونه که ملاحظه می‌گردد. مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو ارزش‌های اخلاقی موسسه و انگیزه کارکنان برابر با $0/279$ و برای رابطه بین دو متغیر انگیزه کارکنان و رفتار ناکارآمد حسابرس $-0/404$ محاسبه گردید. با توجه به مقدار احتمال برای هر دو رابطه و معنی داری هر دو ضریب مسیر می‌توان نتیجه گرفت انگیزه کارکنان رابطه بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و رفتار ناکارآمد حسابرس را میانجی‌گری می‌کند. بنابراین فرضیه شماره ۸ تایید می‌گردد.

جدول (۱۰): نتایج مربوط به فرضیه دهم پژوهش

نتیجه	از طریق متغیر	مسیر غیر مستقیم
پذیرش	انگیزه کارکنان	ارزش‌های اخلاقی موسسه → رفتار ناکارآمد حسابرس

نتیجه گیری

فرضیه ۱ تحقیق بیان می‌کند: بین رهبری اصیل و ارزش‌های اخلاقی موسسه حسابرسی رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر رهبری اصیل بر ارزش‌های اخلاقی موسسه حسابرسی، ضریب مسیر به میزان (۰/۴۷۲) برآورد شده است. با توجه به این که ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد یعنی بین رهبری اصیل و ارزش‌های اخلاقی موسسه حسابرسی رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه شماره ۱ تایید می‌گردد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش سیام و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی داشت.

فرضیه ۲ تحقیق بیان می‌کند: بین رهبری اصیل و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر رهبری اصیل بر رفتار ناکارآمد حسابرس، ضریب مسیر به میزان (-۰/۱۷۴) برآورد شده است. می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار نمی‌باشد یعنی بین رهبری اصیل و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود ندارد. بنابراین فرضیه شماره ۲ تایید نمی‌گردد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش سیام و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی نداشت.

فرضیه ۳ تحقیق بیان می‌کند: بین رهبری اصیل و انگیزه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر رهبری اصیل بر انگیزه کارکنان، ضریب مسیر به میزان (۰/۶۰۶) برآورد شده است. می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد یعنی بین رهبری اصیل و انگیزه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه شماره ۳ تایید می‌گردد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش سیام و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی داشت.

فرضیه ۴ تحقیق بیان می‌کند: بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر ارزش‌های اخلاقی موسسه بر رفتار ناکارآمد حسابرس، ضریب مسیر به میزان (-۰/۲۵۴) برآورد شده است. می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد یعنی بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه شماره ۴ تایید می‌گردد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش سیام و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی داشت.

فرضیه ۵ تحقیق بیان می‌کند: بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و انگیزه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر ارزش‌های اخلاقی موسسه بر انگیزه کارکنان، ضریب مسیر به میزان (۰/۲۷۹) برآورد شده است. می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است یعنی بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و انگیزه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه شماره ۵ تایید می‌گردد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش سیام و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی داشت.

فرضیه ۶ تحقیق بیان می‌کند: بین انگیزه کارکنان و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی آثار متغیر انگیزه کارکنان بر رفتار ناکارآمد حسابرس، ضریب مسیر به میزان (-۰/۴۰۴) برآورد شده است. می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است یعنی بین انگیزه کارکنان و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود

دارد. بنابراین فرضیه شماره ۶ تایید می‌گردد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش سیام و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی داشت.

فرضیه ۷ تحقیق بیان می‌کند: انگیزه کارکنان رابطه بین رهبری اصیل و رفتار ناکارآمد حسابرس را میانجی‌گری می‌کند. مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر انگیزه کارکنان و رهبری اصیل برابر با ۰/۶۰۶ و برای رابطه بین دو متغیر انگیزه کارکنان و رفتار ناکارآمد حسابرس ۰/۴۰۴- محاسبه گردید. با توجه به مقدار احتمال برای هر دو رابطه و معنی داری هر دو ضریب مسیر می‌توان نتیجه گرفت انگیزه کارکنان رابطه بین رهبری اصیل و رفتار ناکارآمد حسابرس را میانجی‌گری می‌کند. بنابراین فرضیه شماره ۷ تایید می‌گردد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش سیام و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی داشت.

فرضیه ۸ تحقیق بیان می‌کند که: انگیزه کارکنان رابطه بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و رفتار ناکارآمد حسابرس را میانجی‌گری می‌کند. مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو ارزش‌های اخلاقی موسسه و انگیزه کارکنان برابر با ۰/۲۷۹ و برای رابطه بین دو متغیر انگیزه کارکنان و رفتار ناکارآمد حسابرس ۰/۴۰۴- محاسبه گردید. با توجه به مقدار احتمال برای هر دو رابطه و معنی داری هر دو ضریب مسیر می‌توان نتیجه گرفت انگیزه کارکنان رابطه بین ارزش‌های اخلاقی موسسه و رفتار ناکارآمد حسابرس را میانجی‌گری می‌کند. بنابراین فرضیه شماره ۸ تایید می‌گردد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش سیام و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی داشت. بعضی از اقدامات خاص حسابرسان که امکان انجام یک حسابرسی غیر استاندارد را فراهم می‌آورند، به عنوان رفتارهای حسابرس ناکارآمد نامیده شده اند (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳). این موضوع هم‌چنین به عنوان شیوه‌های کیفیت حسابرسی کاهش یافته و شیوه‌های حسابرسی نامنظم هم شناخته می‌شود. این رفتارهای حسابرسی ناکارآمد توسط گاندری^۱ (۲۰۰۶) تعریف شده است و شامل اقداماتی هستند مانند صدور گزارش پیش از موعد، بررسی سطحی اسناد مشتری، عدم تحقیق درست در مورد یکی از اصل‌های حسابداری، نادیده گرفتن یک آیتم مخاطره آمیز در نمونه و پذیرش توضیحات ضعیف مشتریان. در نتیجه رفتارهای حسابرسی ناکارآمد، فرایند حسابرسی نمی‌تواند شواهد حسابرسی کافی و قابل اطمینان را جمع‌آوری کند؛ این به نوبه خود میتواند منجر به حسابرسی ناکارآمد شود؛ زیرا ممکن است حسابرس بدون شواهد کافی و قابل اطمینان به نتیجه نادرست برسد. مطالعات پیشین انواع و گستردگی رفتارهای ناکارآمد را در میان حسابرسان در سطوح مختلف و در کشورهای مختلف مستند کرده‌اند به عنوان مثال محققان کورام و همکاران (۲۰۰۳)، پاینو و همکاران (۲۰۰۶) و پاینو و همکاران^۲ (۲۰۱۱). این محققان دریافته‌اند که بیش از ۷۰ درصد حسابرسان مطالعه شده در طول زندگی حرفه‌ای خود حداقل یک رفتار ناکارآمد را از خود نشان داده اند. یوکل (۲۰۰۲) اشاره می‌کند که رهبری یک فرایند تعامل اجتماعی است- تعامل بین رهبر و پیرو- و این مطالعه بر پایه درک پیروان از رهبران خود است. اولیو و همکاران (۲۰۰۴) ادعا می‌کنند که رهبران اصیل می‌دانند که چه کسانی هستند، می‌دانند که به چه چیزی اعتقاد دارند و بر مبنای این دانش و حفظ شفافیت با دیگران عمل می‌کنند. شین (۲۰۰۴) توضیح داد که رهبر مسئول حفظ فرهنگ و اخلاق شرکت خود است. با توجه به جنبه‌های ارتباطی نظریه رهبری اصیل چن و همکاران (۲۰۰۵) تایید می‌کنند که غیر ممکن است که رهبر اصیل یک رهبر غیر اخلاقی در نظر گرفته شود. کوپر و همکاران (۲۰۰۵) اظهار داشتند که توسعه دهندگان نظریه رهبری اصیل به نظر میرسد اهداف هنجار در ذهن دارند؛ و توسعه یک رهبر پیشگیرانه یک محیط مثبت پرورش می‌دهد و کسب و کار را به شیوه مسئولانه انجام می‌دهد. رهبری اصیل یکی از سبک‌های رهبری است که توسط دانشگاهیان بیشتر مورد بحث

¹ Gundry

² Paino et al

قرار گرفته است (والومباوا و همکاران، ۲۰۰۸). موریس (۲۰۱۴) دریافت که رهبری اصیل تأثیر مثبتی بر ارزش‌های اخلاقی شرکت دارد و تأثیر منفی بر رفتار حسابرسی ناخوشایند دارد. موریس (۲۰۱۴) پیشنهاد می‌کند که رهبری اصیل تأثیر مثبتی بر ارزش‌های اخلاقی شرکت دارد. رهبری اصیل تأثیر منفی بر رفتار حسابرسی ناخوشایند دارد که توسط ارزش‌های اخلاقی شرکت‌ها تعدیل می‌شود. این مطالعه نشان می‌دهد که وقتی زیردستان رهبری اصیل را بعنوان بخشی از فرهنگ سازمانی می‌دانند، فرکانس رفتار ناکارآمد حسابرسی کاهش می‌یابد. فرانکوئیز^۱ (۲۰۰۴) توضیح داد که انگیزه موجب تشویق و تحریک حسابرسان برای افزایش و بهبود بهره‌وری می‌شود. جنسن و لوتانس^۲ (۲۰۰۶) دریافتند که ادراک کارکنان از رفتار رهبر اصیل قویترین مولفه موثر بر رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی است. لاسچینگر و همکاران^۳ (۲۰۱۲) دریافتند که رهبری اصیل تأثیر منفی مستقیمی بر تحکیم در محل کار دارد و تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد. سوانبرگ و پتر^۴ (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که فرهنگ اخلاقی به عنوان یکی از عوامل مهم رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها شناخته شده است. قبلاً، مطالعات در زمینه حسابرسی نشان می‌دهد که تصمیم‌گیری توسط حسابرسی می‌تواند به شدت تحت تأثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی قرار گیرد. موریس (۲۰۱۴) دریافت که فرهنگ اخلاقی به طور منفی با درک حسابرسی نسبت به رفتار حسابرسی ناکارآمد در ارتباط است. گودمن (۱۹۹۵) توضیح می‌دهد که انگیزه به حسابرسی در یک تیم حسابرسی بر اساس تفاوت‌ها داده شده است در دستاورد در کار و منفی بر رفتار ناامن حسابرسی تأثیر می‌گذارد. در این تحقیق، ایده استفاده از انگیزه کارکنان در مدل را در نظر گرفت. در این تحقیق، پیشنهاد می‌شود انگیزه‌های کارکنان به عنوان یک متغیر در اثر رهبری اصیل و ارزش‌های اخلاقی موسسه نسبت به رفتار ناکارآمد حسابرسان تعدیل شود.

منابع

- ✓ باغومیان، رافیک، (۱۳۸۵). فرهنگ حسابرسی و اخلاق حرفه‌ای: ضرورت بازانديشي در اصول بنيادي حسابداری و حسابرسی. ماهنامه حسابداری، شماره ۱۷۸، صص ۲۹-۴۰.
- ✓ برزیده، فرخ، خیراللهی، مرشید، (۱۳۹۰)، مسئولیت پاسخ‌گویی، فشار زمانی و کتمان شواهد حسابرسی، دانش حسابرسی، دوره ۱۱، شماره ۴۵، صص ۴-۲۷.
- ✓ خلیلی باهر، روزبه، (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط رهبری اصیل با اخلاقیات با توجه به نقش میانجی سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
- ✓ عرب صالحی، مهدی، جواد، کاظمی، مهرداد، ذولفعلی زاده، (۱۳۹۰)، بررسی رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از دیدگاه قرارداد روانی و تعهدات عاطفی سازمانی، دانش حسابداری، دوره ۲، شماره ۵، صص ۱۲۷-۱۴۷.
- ✓ عزیزخانی، مسعود، هاشمیان، سعید، (۱۳۹۱)، بررسی الگوی رفتاری حسابرسان مستقل در رویارویی با فشار بودجه زمانی تحت تئوری انگیزشی، اولین همایش منطقه‌ای رویکردهای نوین حسابداری و حسابرسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرگز.
- ✓ علی‌مدد، مصطفی، (۱۳۸۳)، درآمدی بر اخلاق و آئین رفتار حسابداران حرفه‌ای، فصلنامه حسابرسی، شماره ۲۷، صص ۲۷-۳۷.
- ✓ کارشکی، حسین، (۱۳۹۱)، روابط ساختاری خطی در تحقیقات علوم انسانی، آوای نور.

¹ Franquiz, et al.

² Jensen & Luthans

³ Laschinger, et al.

⁴ Svanberg and Peter

- ✓ لاری دشت بیاض، محمود، صالحی، مهدی، زاهدی، مرضیه، (۱۳۹۶)، بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان و روابط کاری با سرپرستان، نقش تعدیلی جو اخلاقی مدیران، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۲، شماره ۳، صص ۱۱۱-۱۴۶.
- ✓ ملکیان، اسفندیار، توکل نیا، اسماعیل، (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر کیفیت حسابرسی تحت شرایط فشار بودجه زمانی، حسابرسی، نظریه و عمل، دوره ۱، شماره ۱، صص ۲۱-۴۷.
- ✓ موسوی شیرینی، سید محمود، کهیانی، شفیع، ستوده، رضا، (۱۳۹۲)، بررسی دوره تصدی حسابرسی، رفتارهای ناکارآمد و تعهد حرفه‌ای حسابرس بر کیفیت حسابرسی در دیوان محاسبات کشور، یازدهمین همایش ملی حسابداری ایران، دانشگاه فردوسی مشهد.
- ✓ مهرانی، ساسان، نعیمی، مهدیس، (۱۳۸۲)، تئوری اخلاقی و تأثیر فشار بودجه زمانی بر رفتار حسابرسان مستقل، بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۳۲، صص ۴۳-۶۱.
- ✓ میرمحمدی، سیدمحمد، رحیمیان، محمد، جلالی خان آبادی، طاهره، (۱۳۹۱)، رهبری اصیل و دلبستگی شغلی: اعتماد به مثابه متغیر میانجی، چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۲، صص ۱۵-۳۴.
- ✓ Akula, J. L. (2000), Spring, 'Business Crime: What to Do When the Law Pursues You'. Sloan Management Review, 41(3), 29-42.
- ✓ Albrecht W. S., and Sack R. J. (2000), Accounting Education: Charting the Course through a Perilous Future. Accounting and Finance, 42(1), 87-96
- ✓ Alderman, C. W. & Deitrick, J. W. (1982), 'Auditors' perception of time budget pressures and premature sign-offs: A replication and extension', auditing: A Journal of Practice and Theory, 1(2), 54-68.
- ✓ Almer, E.; Higgs, J., and Hooks, K. (2005). A Theoretical Framework of the Relationship Between Public Accounting Firms and their Auditors. Behavioral Research in Accounting, 17 (1), 1-22.
- ✓ Anderson-Gough, F. , Grey, C., and Robson, K. (2001). Tests of time: organizational time reckoning and the making of accountants in two multi-national accounting firms. Accounting, Organizations and Society, 26 (2), 99-122.
- ✓ Arbinger Institute. (2000), Leadership and Self-Deception. San Francisco, CA: Berrett-Kohler Publishers.
- ✓ Avolio Bruce J., Gardner, William L. (2005). Authentic Leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership, leadership quarterly, 16, 315-338.
- ✓ Avolio, B.J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F., & May, D. (2004), Unlocking the Mask: Process by which Authentic Leaders' Impact Follower Attitudes and Behaviors. The Leadership Quarterly, 15, 801- 823.
- ✓ Baldacchino, PJ; Tabone, N; Agius, J., and Bezzina, F. (2016). Organizational Culture, Personnel Characteristics and Dysfunctional Audit Behavior. IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices, 15.3 : 34-63.
- ✓ Beasley, M. S, Carcello, J. V., and Hermanson, D.R. (2001). Top 10 audit deficiencies. Journal of Accountancy, 191(4), 63-69.
- ✓ Bowrin, A.R., and King, J. II (2010). Time pressure, task complexity and audit effectiveness. Managerial Auditing Journal, 25 (2), 160-181.

- ✓ Brandt R. B. (1992). *Morality, Utilitarianism, and Rights*. Cambridge, MA: University Press.
- ✓ Brumbaugh, R. B.(1971) , *Authenticity and theories of administrative behavior*. *Administrative Science Quarterly*, 16(1), 108–113.
- ✓ Callahan, D. (2004). *The Cheating Culture: Why More American Doing Wrong to Get Ahead*. Orlando, FL: Harcourt Inc.
- ✓ Carpenter, T. D., and Reimers, J. L. (2007). *Professional skepticism: The effect of tone at the top and individual skepticism on fraud risk assessments and on identified audit procedures*. Working Paper, University of Georgia.
- ✓ Carpenter, T. D., and Reimers, J. L. (2009). *The effect of a partner’s emphasis on professional skepticism on auditor’s fraud judgments*. Working Paper, University of Georgia.
- ✓ Carroll, A., and Buchholtz, A. K. (2003). *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*. 4th ed., Cincinnati, OH: Western College Publishing.
- ✓ Chan, A., Hannah, S., & Gardner, W. (2005), ‘Veritable Authentic Leadership: Emergence, Functioning, and Impacts, in W.L. Gardner, B. Avolio, & F. Walumbwa, (Ed.), *Authentic Leadership Theory and Practice: Origins, Effects and Development*, *Monographs in Leadership and Management*, (Vol. 3, pp. 3 – 41). San Diego, CA: Elsevier.

