

# DAMPAK KOMITMEN DAN MORAL REASONING PADA RESPON AUDITOR TERHADAP PENGARUH TEKANAN SOSIAL

6

Vivi Ani Susanti

Fakultas Ekonomi Unika Widya Mandala, Surabaya

## Abstract

*This paper reports the results of an experiment examining whether social influence pressures within the accounting firm affect auditors' willingness to sign-off on financial statements that are materially misstated. We also evaluate the effects of organizational commitment, professional commitment, and moral development as three variables that may impact individual responses to social influence pressure. A sample of 171 auditors from auditing firm participated in a between-subjects experiment with obedience pressure from superiors and conformity pressure from peers as the social influence pressure treatments. The results indicate that obedience pressure significantly increased auditors' willingness to sign-off on an account balance that was materially misstated, although conformity pressure did not. The findings also supported the predictions for organizational commitment. However, the predicted effects for professional commitment and moral development did not emerge.*

**Key Words:** *Organizational Commitment, Professional Commitment, and Moral Development*

## 1. PENDAHULUAN

Studi ini secara empiris menguji pengaruh tekanan sosial terhadap keputusan Auditor. Pengujian dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik pada saat melakukan *sign-off* pada Laporan Keuangan yang salah saji material. Penelitian ini juga menguji komitmen organisasional, komitmen profesional dan pengembangan moral yang mempengaruhi keputusan Auditor dibawah pengaruh tekanan sosial. Penelitian ini berdasarkan bukti adanya *dysfunctional behaviour* yang memiliki banyak variasi tekanan (DeZoort & Lord, 1997; Ponemon, 1990, 1992; Tsui & Gul, 1996; Windsor & Ashkanasy, 1995). Adanya berbagai macam literatur mengungkapkan bahwa pentingnya evaluasi dampak tekanan yang berasal dari organisasi pada sikap Auditor (*Auditor attitudes*), perhatian (*intentions*) dan perilaku (*behavior*). Riset ini memiliki implikasi penting untuk profesionalisme Auditor (Grey, 1998), proses sosialisasi Auditor (Fogarty, 1992; Ponemon, 1992) dan kontrol profesional dalam organisasi (Abernethy & Stoelwinder, 1995; Dirsmith & Covalenski, 1985).

Berdasarkan pada tekanan organisasional dan tekanan mental, fokus utama pada bagaimana profesional audit merespon pengaruh tekanan sosial, yang pada umumnya berasal dari Kantor Akuntan Publik (*Accounting Firm*). Tekanan sosial tersebut terkadang berasal dari Superior (DeZoort & Lord, 1994) dan Kelompok (*Peers*) (Ponemon, 1992), dalam Kantor Akuntan Publik. Pengaruh tekanan sosial sendiri dapat berasal dari Auditor dan Audit Conflict.

Standard Professional Akuntan Publik telah mengatur permasalahan ini, misal: *Statement on Auditing Standard (SAS) No. 22, Planning and Supervision*, yang memberikan Auditor panduan jika ada perbedaan tertentu pada Opini audit. Isi dari SAS 22 tersebut bahwa Auditor:

"harus perhatian pada prosedur yang diikuti jika ada perbedaan opini yang berkaitan dengan isu akuntansi dan auditing yang terjadi antara personel yang terlibat dalam audit. Beberapa prosedur membutuhkan asisten untuk mendokumentasikan ketidaksetujuan Auditor tersebut dengan kesimpulan yang diambil, setelah melakukan konsultasi".

Untuk mengevaluasi Auditor terhadap tekanan yang berasal dari dalam Kantor Akuntan Publik (*Accounting Firm*), dilakukan juga pengujian karakteristik individual yang mempengaruhi pertimbangan professional atas dilemma etika (*ethical dilemmas*). misal: kita yakin bahwa ketidaksesuaian tekanan sosial dalam Kantor Akuntan Publik (*Accounting Firm*) merupakan sesuatu yang unik dimana komitmen organisasi dan komitmen professional terjadi konflik. Auditor menetapkan situasi konflik etika dengan koleganya yang kemudian dilakukan evaluasi konsekuensi jangka panjang dan jangka pendek atas tindakan mereka dari perspektif organisasional dan professional dan usaha untuk melakukan rekonsiliasi *trade-off* tersebut.

## 2. KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1. *Social Influence Pressures*

Fokus kita pada tekanan dan kesesuaian tekanan, yang terdiri dari dua tipe:

- Social Influence Pressure*, yang dapat mempengaruhi kinerja Auditor dan
- Keyakinan yang berasal dari komando dikarenakan posisi otorisasi individu (Brehm & Kassir, 1990).

Secara teoritis keyakinan tersebut dikarenakan bahwa instruksi superior dalam organisasi mempengaruhi perilaku subordinat dikarenakan otoritas superior. Secara spesifik Milgram mengemukakan bahwa seorang individu yang berada di bawah tekanan ketaatan (*obedience*) akan membuat kejutan psikologis yang berasal dari *autonomous state* yang diberikan, dimana keputusan yang dibuat berdasarkan pada *attitudes, values dan beliefs*, yang berasal dari pertanggungjawaban.

Riset terdahulu menyarankan bahwa ketidaktaatan yang tidak tepat, yang berasal dari mekanisme normatif (misal: kemampuan superior untuk *reward* atau *punish*) ketika posisi superior jelas-jelas salah (Campbell & Faurey, 1989). Efek spesifik dari ketidaktepatan aplikasi otoritas barangkali tergantung dari *individuals' assessments of the potential costs dan benefit* yang dikaitkan dengan respon mereka, misal: Auditor akan memprioritaskan pentingnya pengamanan evaluasi dari seorang supervisor yang memberikan instruksi tidak tepat atas resiko "*getting caught*". Penjelasan berperilaku ini konsisten dengan ketentuan umum yang subordinat percaya bahwa superior bertanggungjawab untuk menetapkan perilaku professional dalam suatu perusahaan, misal: Otley dan Pierce menetapkan bahwa kekuatan superior mempengaruhi Kantor Akuntan Publik ketika mereka diberikan saran bahwa "the behavior of the manager, who is cast in a leadership role, is expected to be an important influence on the senior's behavior".

Studi ini memperluas pemahaman pengaruh tekanan dengan pengukuran tertentu untuk mengukur keluaran tertentu. Hipotesis yang ditetapkan sebagai berikut:

- H1 : Auditor yang berada di bawah *obedience pressure* akan melakukan *sign-off* pada *higher balance* untuk rekening asset yang dipertanyakan dibandingkan Auditor yang tidak dibawah *obedience pressure*.

## 2.2. Conformity Pressure

Studi ini juga mengevaluasi *conformity pressure* sebagai bentuk alternatif *social influence pressure* yang potensial mempengaruhi kinerja Auditor. Kesesuaian (*Conformity*) mengarah pada perilaku yang dipengaruhi oleh serangkaian contoh yang dibuat oleh *equals* atau *peers*, tidak dengan instruksi dari otoritas tertentu. Orang dapat melakukan konfirmasi secara normatif dikarenakan mereka merasakan konsekuensi negatif (Brehm & Kassin, 1990; Deutsch & Gerard, 1955). Dalam akuntansi, efek *dysfunctional* dari *conformity pressure* telah dilakukan pada riset terdahulu (Dirsmith & Covalleski, 1985; Lightner, 1982; McNair, 1991; Ponemon, 1992). Misal: Ponemon mengemukakan bahwa tekanan *peer* dalam Kantor Akuntan Publik mengarah pada *dysfunctional outcome* dikarenakan Auditor merasa bahwa yang lain melakukan hal yang sama atau kinerja mereka *deficient* dalam beberapa cara. Dalam penelitian *underreporting time*, Ponemon menjumpai bahwa tekanan *peer* merupakan *antecedent* yang signifikan untuk *underreporting behavior*. Kita menyarankan adanya kebutuhan untuk "part of the team" dan "not rock the boat" yang juga akan mempengaruhi keyakinan Auditor untuk sign-off atas salah saji material Laporan Keuangan. Oleh karena itu, kita memprediksi bahwa *conformity pressure* akan mempengaruhi keputusan Auditor tentang *acceptance account balance* yang menyebabkan Auditor untuk menerima *a higher balance* untuk *the asset account under question*. Hipotesis yang ditetapkan sebagai berikut:

- H2 : Auditor yang berada di bawah *conformity pressure* akan *sign-off* pada *a higher balance* untuk suatu *questionable asset account* dibandingkan Auditor yang tidak berada di bawah *conformity pressure*.
- H3 : Auditor yang berada di bawah *obedience pressure* akan *sign-off* pada *a higher balance* untuk suatu *questionable asset account* dibandingkan Auditor yang berada di bawah *conformity pressure*.

## 2.3. Individual Variables

Berdasarkan evaluasi *obedience* dan pengaruh *conformity pressure* yang meliputi sejumlah variabel Individual, potensial untuk meningkatkan pemahaman dalam area ini. Dengan demikian, kita memposisikan bahwa:

- Komitmen Organisasional,
- Komitmen Professional dan
- Pengembangan Moral

merupakan karakteristik individual yang mempengaruhi keyakinan professional untuk menetapkan pengaruh sosial yang tidak tepat.

### 2.3.1. Organizational Commitment

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individual dengan dan melibatkan organisasi tertentu. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dikarakteristikan dengan "a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values; a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization; and a strong desire to maintain membership in the organization" (Mowday, *et al.*, 1979). Dalam konteks auditing, komitmen organisasi memiliki konstruk yang sangat menarik dikarenakan potensial untuk meningkatkan kualitas audit. Komitmen organisasi akan meningkat sebagai hasil dari proses sosialisasi yang kompleks dalam Kantor Akuntan

(Fogarty, 1992) dan dapat dibedakan atas *affective (attitudes)* dan dimensi *continuance (intentions)* (Meyer, Allen & Gellatly, 1990; Nouri & Parker, 1998).

Komitmen organisasi memiliki hubungan pada *dysfunctional Auditor attitudes, intentions* dan *behavior* (Aranya & Ferris, 1984; Nouri & Parker, 1998; Otley & Pierce, 1996), misal: Otley dan Pierce menjumpai bahwa komitmen organisasional memiliki efek yang signifikan terkait dengan *premature sign-off* dan *audit quality reduction behavior* dan *underreporting of time*. Untuk *premature sign-off* dan *quality reduction behavior*, prediksi negatif hubungan antara komitmen organisasional dan *dysfunctional behavior* akan dijumpai (tingginya komitmen organisasional dikaitkan dengan pengurangan *quality reduction behavior*). Hal yang sangat menarik, hasil untuk *underreporting time* kontra dengan ekspektasi yang secara marginal memiliki hubungan positif signifikan dengan komitmen organisasional.

Ketiadaan *social influence pressure*, dapat dihipotesiskan hubungan positif antara komitmen organisasional dan resistensi ketidakmampuan klien untuk salah saji Laporan Keuangan. Dalam kondisi ini, kita memposisikan bahwa Auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih tertarik untuk menentukan kualitas audit jika berhadapan dengan tekanan klien dibandingkan dengan Auditor dengan komitmen organisasi yang rendah. Hipotesisnya sebagai berikut:

**H4a :** Jika tidak ada pengaruh tekanan sosial, Auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi akan *sign-off* pada *a lower balance* untuk *questionable asset account* dibandingkan Auditor dengan *low organisasional commitment*.

Randal (1987) mengkarakteristikan beberapa individu sebagai *risk averse* jika berkaitan dengan *job security*. Berdasarkan orientasi ini, Somers dan Casal (1994) menyarankan bahwa "dikarenakan komitmen merupakan hasil dari *conformity* dan *loyalty*, maka *committed employees* cenderung untuk melaporkan kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam organisasional, untuk beberapa tindakan dirasakan terlalu beresiko". Dalam kasus ini, Auditor kemungkinan merasakan kebutuhan untuk akuisisi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, kita memprediksi bahwa efek komitmen organisasional akan berkurang ketika pengaruh tekanan sosial timbul. Hipotesisnya sebagai berikut:

**H4b :** Jika berada di bawah pengaruh tekanan sosial, level komitmen organisasional tidak akan mempengaruhi *the balance* bahwa Auditor akan melakukan *sign-off* untuk rekening aktiva yang dipertanyakan.

### 2.3.2. Professional Commitment

Komitmen profesional mengarah pada kekuatan identifikasi individu dengan suatu profesi. Individu dengan komitmen organisasi tinggi dikarakteristikan memiliki keyakinan kuat berkaitan dengan profesionalitas, dan keyakinan untuk mempertahankan keanggotaan profesi (Mowday, *et al.*).

Komitmen profesional akan mempengaruhi bila Auditor melakukan *sign-off* atas salah saji Laporan Keuangan. Oleh karena itu, kita memprediksi bahwa Auditor dengan komitmen profesional tinggi akan mampu untuk bertindak dibandingkan dengan Auditor dengan komitmen organisasional rendah, berkaitan dengan pengaruh tekanan sosial. Hipotesisnya sebagai berikut:

**H5:** Auditor dengan komitmen profesional tinggi akan *sign-off* pada *lower balance* untuk *questionable asset account* dibandingkan dengan Auditor dengan komitmen profesional rendah, berkaitan dengan ada atau tidak ada pengaruh tekanan sosial.

### 2.3.3. Moral Development

Evaluasi *moral development* dilakukan berdasarkan respon Auditor untuk konflik etika yang ditetapkan dalam literatur (Amstrong, 1987; Ponemos 1992). Berdasarkan pada Kohlberg (1984) tentang *Theory of Cognitive Moral Development*, *moral reasoning* dapat menggunakan tiga level framework yang terdiri dari enam tahapan, yaitu:

- a. *Pre-Conventional Level* (tahap 1 – tahap 2): individu membuat keputusan untuk menghindari resiko atau untuk kepentingan pribadi (fokus pada orientasi jangka pendek). Pada kasus *signing-off* salah saji material laporan keuangan yang berada dibawah pengaruh tekanan sosial, Auditor pada level ini akan melakukan *sign-off* jika mereka yakin hal tersebut merupakan yang terbaik bagi individu.
- b. *Conventional Level* (tahap 3 – tahap 4): individu menjadi lebih fokus pada dampak tindakan mereka dibandingkan yang lain. Dalam situasi dilemma etika, fokus pada jangka pendek, kepentingan pribadi yang berorientasi dengan mempertimbangkan kebutuhan untuk mengikuti aturan yang umum. Pada tahap 3, ini Auditor "akan dipengaruhi sebagian besar oleh keberadaan *peer pressure (social conformity)*" dan justifikasi *dysfunctional behavior* atas apa yang orang lain katakan atau lakukan. Pada tahap 4, individu akan mulai "merasakan kebutuhan untuk melaporkan tekanan dari *peer* ke orang lain".
- c. *The Post Conventional Level* (tahap 5 – tahap 6): individu fokus pada prinsip etika secara luas sebagai panduan perilaku mereka. Pada tahap ini Auditor diperkirakan akan menghindari *dysfunctional behavior* pada saat *signing off* salah saji Laporan Keuangan yang material.

Berdasarkan teori dan temuan, kita memposisikan bahwa *moral development* akan mempengaruhi Auditor untuk pengaruh tekanan sosial yang pada umumnya berasal dari Kantor Akuntan Publik. Hipotesisnya sebagai berikut:

**H6:** Auditor dengan level pengembangan moral tinggi akan *sign-off* pada *lower balance* untuk *questionable asset account* dibandingkan Auditor dengan *lower level of moral development*.

## 3. METODE RISET

### 3.1. Partisipan dan Desain

Sampel terdiri dari 171 staf audit dari Kantor Akuntan Publik yang berada di Surabaya.

#### Deskripsi Data:

- Umur Partisipan: 22 tahun – 42 tahun (rata-rata 25 tahun).
- Partisipan sebanyak 72% telah memiliki gelar Profesi Akuntan Publik (Akt) dan 26% sedang menyelesaikan pendidikan profesi.
- Lama kerja di Kantor Akuntan Publik: 11 bulan dan 12 bulan.
- Jenis kelamin: 48% pria dan 52% wanita.

Setiap peserta diberikan panduan SAS No. 22: *Planning and Supervision*.

### 3.2. Instrumen Riset

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skenario yang diberikan kepada akuntan senior yang sedang menangani klien baru. Partisipan diacak secara random dan diberikan treatment tertentu. Untuk mengevaluasi kemungkinan adanya Halo Effect, peneliti juga menanyakan partisipan untuk mengindikasikan jumlah Auditor yang akan melakukan *sign-off* dalam situasi sejenis. Berdasarkan pada pengalaman mereka, peneliti mengindikasikan beberapa partisipan mengindikasikan bahwa pengaruh tekanan sosial memberikan efek nyata untuk sebagian besar Auditor yang tidak tahan dengan tekanan tersebut.

Setelah mengevaluasi kasus dengan latar belakang dan respon pada variabel dependen, partisipan kemudian diberikan 15 pertanyaan yang merupakan Skala Komitmen Organisasional (Arraya & Ferris, 1984). Dengan menggunakan Skala Likert 7 point "Sangat tidak setuju" dan "Sangat setuju". Koefisien alpha Komitmen Organisasional skala 0.87 dan koefisien alpha Komitmen Professional skala 0.89, yang mengindikasikan reliabilitas yang tinggi untuk kedua pengukuran.

Untuk pengujian tekanan yang terjadi pada Auditor, maka digunakan pengukuran Skala Likert 8 point dengan label "Tidak ada tekanan" dan label "Ada tekanan". Seperti diperkirakan, partisipan dalam setiap kelompok eksperimen diberikan *client pressure* (misal: Control Group M (S.D.) = 6.45(1.83); Conformity Group M (S.D.) = 6.88 (1.39); Obedience Group M (S.D.) = 6.77 (1.62)). Sebagai tambahan, tekanan untuk partisipan Conformity Group berasal dari Auditor senior (M = 5.34, S.D. = 1.78) dibandingkan dengan Control Group (M = 3.58, S.D. = 2.43) atau Obedience Pressure Group (M = 3.23, S.D. = 2.10). Pada akhirnya, seperti diperkirakan, partisipan dalam Obedience Group merasakan tekanan sangat signifikan dari partner (M = 7.33, S.D. = 1.06) dibandingkan dengan partisipan dalam Conformity (M = 3.38, S.D. = 2.30) dan Control Group (M = 3.84, S.D. = 2.54).

Partisipan juga ditanya jika mereka berada dalam situasi dimana mereka merasakan adanya tekanan oleh klien atau oleh seseorang dalam perusahaan untuk melakukan sesuatu yang tidak tepat. Sebagai hasilnya mengindikasikan bahwa 19% partisipan tersebut merasakan tekanan klien dan 22% partisipan merasakan pengaruh tekanan sosial dari dalam perusahaan. Hampir separuh dari partisipan (55%) dilaporkan sangat familiar dengan kebijakan perusahaan yang dapat menempatkan mereka dalam eksperimen kita. Sama halnya, 57% partisipan dilaporkan sangat familiar dengan panduan otorisasi lainnya yang membantu mereka dalam situasi tersebut.

### 3.3. Prosedur Administrasi

Proses riset yang telah dilakukan dengan partisipan, konsisten dengan beberapa tugas yang telah dilakukan. Sebelum dilakukan sesi pelatihan, partisipan diberikan pengarahan untuk melengkapi *the three-story DIT* (Rest, 1979) yang membantu peneliti dalam melakukan pengujian eksperimen.

Tugas pertama dari dua tugas eksperimen yang dilakukan adalah: mengharuskan partisipan untuk membaca latar belakang kasus dan memutuskan untuk menerima audit untuk rekening aktiva. Kasus yang digambarkan dalam situasi audit tersebut mengharuskan klien untuk mencatat jumlah material aktiva tetap yang tidak didokumentasikan. Setelah membuat keputusan audit berkaitan dengan rekening aktiva, partisipan menyelesaikan Skala Komitmen Organisasional, Skala Komitmen Professional, dan manipulasi pertanyaan. Semua partisipan diinformasikan bahwa partisipasi mereka bersifat *volunter* dan mereka memiliki hak untuk tidak berpartisipasi atau untuk melanjutkan partisipasi mereka pada lain kesempatan.

Setelah mengumpulkan semua materi, peneliti kemudian mengadministrasikan eksperimen tersebut. Partisipan diberikan tiga versi instrumen dan tujuan yang berada di belakang DIT, Skala Komitmen Professional, dan Skala Komitmen Organisasional.

#### 4. ANALISIS DATA

##### 4.1. Hasil Deskripsi

Hasil deskripsi untuk *the Pressure Treatment*, Komitmen Organisasional, Komitmen Professional, dan *Moral Development Group*, disajikan dalam Tabel 1 dan Tabel 2. Tabel 1 memberikan *Means* dan *Standard Deviasi* untuk tiga *pressure*. Tabel 2 memberikan *Descriptive Statistics* untuk variabel individual dan detail median yang digunakan. Digunakan juga data Frekuensi untuk mengevaluasi apakah partisipan merasakan *treatment* tersebut. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa 76% (124/164) dari partisipan diberikan nilai Rp0, yang memberikan beberapa bukti bahwa mereka merasakan tekanan klien yang diberikan sebagai pengujian penerapan *Generally Accepted Accounting Principles*. Hanya 21 partisipan (13%) yang ditetapkan dengan nilai Rp2 juta, dan 19 partisipan (12%) ditetapkan kompromi nilai antara Rp0 dan Rp2 juta.

Inspeksi penutup sebagai respon dengan tekanan *treatment group* mengemukakan bahwa hanya satu partisipan (2%) dalam Control Group dan dua partisipan (4%) dalam the Conformity Pressure Group yang ditetapkan klien sebesar Rp2 juta, yang memberikan bukti bahwa pengetahuan klien tentang akuntansi tidak cukup. Disisi lain, 18 partisipan (35%) dalam the Obedience Pressure Group mengindikasikan bahwa mereka akan melakukan *sign-off* pada saldo Rp2 juta.

Pada akhirnya kita bertanya kepada partisipan jika laporan keuangan menjadi salah saji material jika saldo aktiva dalam pertanyaan tersebut menyisakan Rp2 juta rupiah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa partisipan antar Pressure Group menunjukkan respon bahwa Rp2 juta saldo tersebut tidak tepat. Khususnya Mean untuk pertanyaan salah saji material paling sedikit 6.8 untuk semua Treatment Group (pada Skala 8 point yang memiliki nilai 1 = "Salah saji sangat tidak material" dan 8 = "Salah saji sangat material", dengan tidak ada perbedaan signifikan ( $P > 0.50$ ) antara *acquiescers* (ditetapkan Rp2 juta) dan *nonacquiescers*. Kita juga menganalisa pertanyaan dengan tiga cara terpisah termasuk *nonacquiescers* (*sign-off* pada saldo antara Rp0 dan Rp2 juta rupiah). Ketidaksignifikanan yang sama juga terjadi disini ( $P > 0.48$  untuk semua hal). Pada akhirnya, hasilnya mengindikasikan bahwa lebih dari dua per tiga (69%) *the acquiescer* mengindikasikan bahwa Rp2 juta saldo akan menjadikan laporan keuangan salah saji tidak material.

**Tabel 1**  
**Descriptive Statistics:**  
**Efek Tekanan (*Pressure*) pada Saldo Neraca**

Pressure Treatment Group	n	Mean (Rp)	S.D. (Rp)	%Partisipan		
				Rp0	Rp2 juta	Rp0 <x< Rp2 juta
Control (No Pressure)	57	196.053	459.566	79%	2%	19%
Senior (Conformity Pressure)	55	163.636	469.481	87%	4%	9%
Partner (Obedience Pressure)	52	759.615	962.484	59%	35%	6%

### 3.1. Hasil Pengujian Hipotesis

#### 3.1.1. *Social Influence Pressure Effects*

Hipotesis kita mengemukakan bahwa Auditor dengan Social Influence Pressure akan menjadi lebih cenderung menunjukkan *dysfunctional audit behavior* dengan *signing-off* atas salah saji material laporan keuangan dibandingkan Auditor yang tidak berada di bawah tekanan.

- ♦ Hipotesis 1 memprediksi bahwa Obedience Pressure dari superior dalam perusahaan akan mempengaruhi kebijakan Auditor.
- ♦ Hipotesis 2 memprediksi bahwa Conformity Pressure dari kelompok (*Peers*) akan mempengaruhi kebijakan Auditor.
- ♦ Hipotesis 3 menspesifikasikan bahwa Obedience Pressure seharusnya lebih mempengaruhi kebijakan Auditor dibandingkan dengan Conformity Pressure.

Pengujian hipotesis ini mensyaratkan bahwa data yang dikumpulkan dengan pengujian kelompok pengaruh tekanan sosial (*Social Influence Pressure Treatment Group*). Variabel dependen kita menunjukkan bahwa partisipan akan melakukan sign-off untuk rekening aktiva dalam pertanyaan tersebut. Analisis ANOVA (*Analysis of Variance*) digunakan untuk menguji efek pengaruh tekanan sosial atas keputusan Auditor. Hasil dalam Tabel 3 mengindikasikan bahwa treatment pengaruh tekanan sosial menciptakan perbedaan signifikan dalam estimasi saldo rekening neraca ( $F = 13.56$ ;  $P < 0.0001$ ). Secara khusus, pengujian ini kontras dengan the Obedience Pressure Group yang menunjukkan Mean saldo Neraca (Rp759.615) yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan Mean untuk Control Group (Rp196.053;  $F = 4.39$ ;  $P < 0.0001$ ) dan the Conformity Pressure Group (Rp163.636;  $F = 4.20$ ;  $P < 0.0001$ ). Jadi, Hipotesis 1 dan Hipotesis 3 didukung oleh hasil pengujian ini. Hipotesis 2 yang memprediksi Conformity Pressure tidak didukung ( $F = 1.04$ ;  $P = 0.44$ ; Tabel 3).

Hasil untuk pertanyaan supplemental tersebut yang cenderung untuk menetapkan pengaruh tekanan sosial yang tidak tepat tersebut, memberikan beberapa bukti adanya **Hallo Effect** untuk hasil tersebut. Seperti dikemukakan di awal, kita menanyakan partisipan untuk mengindikasikan bahwa jumlah yang mereka peroleh akan menjadi sign-off dalam situasi tersebut. Temuan pendukung mengemukakan bahwa untuk Control Group (Rp364.732), Conformity Pressure Group (Rp467.593) dan Obedience Pressure Group (Rp1.481.818) seluruhnya menunjukkan signifikansi tertinggi ( $P < 0.05$  dalam semua kasus), dibandingkan untuk pertanyaan utama yang menunjukkan keputusan partisipan. Hasil pengujian ini kontras untuk pertanyaan supplemental untuk keputusan partisipan (Obedience > Control; Obedience > Conformity), meskipun Conformity Pressure Group menunjukkan Mean yang secara signifikan lebih tinggi dari Control Group Mean pada level marginal ( $P = 0.07$ ).

#### 3.1.2. *Organizational Commitment (OC)*

Komitmen Organisasional (OC) menunjukkan hasil yang konsisten dengan prediksi. Secara spesifik:

- ♦ H4a memprediksikan bahwa OC akan mempengaruhi Saldo Neraca dimana Auditor akan sign-off atas laporan keuangan yang salah saji secara material tanpa ada pengaruh tekanan sosial. Pengujian ANOVA (*One-way*) hasil untuk Control Group dalam Tabel 4 mengindikasikan bahwa partisipan dengan OC tinggi ( $M = Rp20.370$ ) sign-off pada lower balance ( $F = 7.36$ ;  $P = 0.005$ ) untuk aktiva yang dipertanyakan dibandingkan dengan OC partisipan yang rendah

(M = Rp314.655). Jadi, Komitmen Organisasional memoderasi efek tekanan klien yang tidak tepat.

- ♦ H4b memprediksi bahwa pengaruh tekanan sosial akan mengeliminasi berbagai macam efek yang berkaitan dengan Organizational Commitment partisipan. Secara khusus, kita memposisikan bahwa Obedience dan Conformity Pressure pada umumnya berasal dari akuntansi perusahaan yang memiliki efek positif OC untuk profesional yang loyal pada perusahaannya, dan memiliki pengaruh positif dari kolega dan menjadi tim pemain. Temuan dalam Tabel 4 juga mendukung hipotesis ini. Conformity Pressure ( $F = 0.04$ ;  $P = 0.85$ ) dan Obedience Pressure ( $F = 0.08$ ;  $P = 0.78$ ), tidak memiliki perbedaan signifikan yang dapat dijumpai antara saldo rekening untuk OC tinggi (Conformity M = Rp178.571; Obedience M = Rp720.000) dan OC rendah (Conformity M = Rp153.846; Obedience M = Rp796.296).

### 3.1.3. Professional Commitment

- ♦ H5 menunjukkan hasil untuk Professional Commitment (PC). Kita memprediksi bahwa, tidak seperti Komitmen Organisasi (OC), Auditor dengan komitmen tinggi berkaitan dengan profesi mereka, akan mampu untuk mempertahankan tindakan yang tidak tepat dibandingkan Auditor dengan PC rendah, berkaitan dengan pengaruh tekanan sosial.

Temuan Control Group dalam Tabel 5 menunjukkan hasil secara marjinal yang signifikan ( $F = 1.84$ ;  $P = 0.09$ ), mengindikasikan partisipan dengan PC tinggi melakukan signed-off pada saldo neraca terendah (M = Rp87.000) dibandingkan partisipan dengan PC rendah (M = Rp241.936) jika tidak ada pengaruh tekanan sosial yang dirasakan. Bagaimanapun juga, efek PC positif tidak akan terjadi jika terjadi pengaruh tekanan sosial pada responden. Secara khusus, perbedaan antara Conformity Pressure Group berarti ada prediksi yang berlawanan, meskipun tidak signifikan secara statistik ( $F = 1.25$ ;  $P = 0.14$ ). Mean the Obedience Pressure Group dapat diprediksi, tetapi juga tidak signifikan secara statistik ( $F = 0.62$ ;  $P = 0.22$ ).

### 3.1.4. Moral Development

Pengembangan moral merupakan hasil yang tidak mendukung hipotesis 6. Kita memprediksi bahwa partisipan dengan pengembangan moral tinggi (DIT P Score tinggi) akan kurang untuk melakukan *sign off* salah saji material laporan keuangan dibandingkan partisipan dengan pengembangan moral rendah (DIT P Score rendah), berkaitan dengan pengaruh tekanan sosial. Hasil di Tabel 6 mengindikasikan bahwa pengembangan moral tidak signifikan mempengaruhi partisipan. Misal: tidak adanya pengaruh tekanan sosial, tidak ada perbedaan signifikan ( $F = 0.16$ ;  $P = 0.35$ ) antara partisipan dengan DIT tinggi (M = Rp177.419) dan partisipan dengan DIT rendah (M = Rp 227.000). Hasil untuk grup pengaruh tekanan sosial sama, dengan tidak menunjukkan perbedaan signifikan.

Variabel likuiditas memiliki tingkat minimum sebesar 3,60 dan tingkat maksimum 55.746,82 dengan rata-rata sebesar 2.247,85, standar deviasi 9.868,06. Rasio likuiditas menunjukkan nilai rata-rata masih jauh dari nilai maksimum, hal ini berarti bahwa rata-rata perusahaan sampel memiliki rasio likuiditas yang kecil.

Rasio *leverage* memiliki nilai minimum sebesar 0,04 dan nilai maksimum sebesar 341,57 dengan rata-rata 61,49 serta standar deviasi 59,75. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan sampel memiliki rasio *leverage* yang kecil karena rata-rata masih jauh dari nilai maksimum.

Rasio profitabilitas memiliki nilai minimum sebesar -0,25 dan nilai maksimum sebesar 0,61 dengan tingkat rata-rata 0,72 serta standar deviasi 0,13. Tingkat rata-rata di atas nilai maksimum, berarti sebagian besar perusahaan sampel memiliki rasio profitabilitas yang besar.

Ukuran perusahaan yang diukur dengan *market capitalization*, memiliki nilai antara 9,46 sampai 12,61 dengan rata-rata 11,05. Berdasarkan data distribusi frekuensi tabel 4.2, diketahui besarnya nilai rata-rata *market capitalization* saham perusahaan hampir mendekati nilai maksimum, sehingga sebagian besar perusahaan sampel memiliki *market capitalization* yang cukup besar.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Hasil Analisis Luas Pengungkapan

Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis data ini dengan menghitung skor rata-rata yang diperoleh dengan cara membagi skor total yang diperoleh masing-masing perusahaan dibagi dengan jumlah skor dari item yang seharusnya diungkapkan (pada penelitian ini berjumlah 553 item).

$$\text{Skor rata - rata} = \frac{\text{skor total perusahaan}}{553}$$

Skor rata-rata inidigunakan sebagai angka indeks pengungkapan pada pengungkapan ini.

**Tabel 2**  
**Skor dan Indeks Pengungkapan**

		Control Group	Conformity Pressure	Obedience Pressure	Overall
<b>▪ Organizational Commitment (OC)</b>					
a. Low OC	Mean (SD) Median n Split Value	4.59 (0.57) 4.80 31 5.20	4.51 (0.52) 4.53 29 5.20	4.53 (0.59) 4.80 27 5.20	4.54 (0.55) 4.67 87 5.20
b. High OC	Mean (SD) Median n	5.92 (0.48) 6 28	5.91 (0.38) 5.90 28	5.78 (0.35) 5.73 31	5.87 (0.40) 5.87 87
c. Overall	Mean (SD) Median N	5.22 (0.85) 5.20 59	5.19 (0.84) 5.20 57	5.20 (0.78) 5.27 58	5.20 (0.82) 5.23 174
<b>▪ Professional Commitment (PC)</b>					
a. Low PC	Mean (SD) Median n Split Value	4.14 (0.73) 4.27 33 5.07	4.57 (0.58) 4.73 27 5.13	4.40 (0.61) 4.53 28 5.13	4.36 (0.67) 4.53 88 5.13
b. High PC	Mean (SD) Median n	5.91 (0.49) 6.00 26	5.83 (0.47) 5.87 31	5.63 (0.39) 5.53 30	5.78 (0.46) 5.73 87
c. Overall	Mean (SD) Median N	4.92 (1.09) 4.93 59	5.25 (0.82) 5.20 58	5.03 (0.80) 5.13 58	5.07 (0.92) 5.13 175
<b>▪ Moral Development (DIT P-Score)</b>					
a. Low DIT	Mean (SD) Median n Split Value	26.43 (9.86) 30 27 36.70	24.95 (9.20) 25.85 28 36.70	23.24 (9.65) 23.30 28 36.70	24.85 (9.54) 26.70 83 36.70
b. High DIT	Mean (SD) Median n	52.85 (12.09) 50 31	51.26 (13.69) 46.70 29	55.78 (11.50) 53.30 29	53.28 (12.45) 50 89
c. Overall	Mean (SD) Median N	40.55 (17.27) 40 58	38.33 (17.62) 40 57	39.79 (19.50) 43.30 57	39.56 (18.07) 40 172

**Tabel 3**  
**Hasil pengujian Hipotesis: Efek Pressure**

	<b>F</b>	<b>P-Value</b>
<b>Overall</b>		
Social Influence Pressure Treatment	13.56	0.0001
<b>Tests of Contrast of Individual Treatments</b>		
▪ Control vs Obedience Pressure (H1)	4.39	0.0001
▪ Control vs Conformity Pressure (H2)	1.04	0.44
▪ Conformity vs Obedience Pressure (H3)	4.20	0.0001

Catatan: Semua P-Values (one-tailed). H1 = Hipotesis 1; H2 = Hipotesis 2; H3 = Hipotesis 3.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Hipotesis: Organizational Commitment (OC)**

<b>Kelompok</b>		<b>Control</b>	<b>Conformity</b>	<b>Obedience</b>	<b>Overall</b>
▪ <b>Low OC</b>	▪ Mean (Rp)	314,655	153,846	796,296	422,256
	▪ Standard Deviation (Rp)	555,633	464,096	1,002,490	754,779
	▪ n	29	26	27	82
▪ <b>High OC</b>	▪ Mean (Rp)	20,370	178,571	720,000	294,375
	▪ Standard Deviation (Rp)	96,336	489,979	936,305	662,704
	▪ n	27	28	25	80
▪ <b>One-way ANOVA</b>	▪ F	7.36	0.04	0.08	1.31
	▪ P-value	0.005*	0.85	0.78	0.25

Catatan: "\*" merefleksikan P-Values (one-tailed) prediksi dalam H4a. Semua P-Values (two-tailed) merefleksikan nondirectional H4b.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Hipotesis: Professional Commitment (PC)**

<b>Kelompok</b>		<b>Control</b>	<b>Conformity</b>	<b>Obedience</b>	<b>Overall</b>
▪ <b>Low PC</b>	▪ Mean (Rp)	241.936	83.333	865.385	395.062
	▪ Standard Deviation (Rp)	514.311	282.330	995.567	736.190
	▪ n	31	24	26	81
▪ <b>High PC</b>	▪ Mean (Rp)	87.000	225.807	653.846	319.207
	▪ Standard Deviation (Rp)	276.051	571.383	935.620	685.276
	▪ n	25	31	26	82
▪ <b>One-way ANOVA</b>	▪ F	1.84	1.25	0.62	0.46
	▪ P-value	0.09	0.14	0.22	0.50

Catatan: Semua P-Values adalah one-tailed, meskipun mean Conformity Pressure Group tidak mendukung hipotesis.

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Hipotesis: Moral Development**

Kelompok		Control	Conformity	Obedience	Overall
▪ Low P-Score	▪ Mean (Rp)	227.000	86.539	541.667	279.000
	▪ Standard Deviation (Rp)	432.045	307.752	883.627	609.525
	▪ n	25	26	24	75
▪ High P-Score	▪ Mean (Rp)	177.419	205.357	907.407	415.698
	▪ Standard Deviation (Rp)	492.416	565.414	1.000.356	778.016
	▪ n	31	28	27	86
▪ One-way ANOVA	▪ F	0.16	0.90	1.89	1.51
	▪ P-value	0.35	0.17	0.09	0.22

Catatan: Semua P-Values adalah one-tailed. Median value dalam semua sell = nol.

### 3. PEMBAHASAN

Hasil riset ini memberikan hasil untuk treatment pengaruh tekanan sosial (*the social influence pressure treatments*). Bukti kuat menunjukkan efek Obedience Pressure, dengan instruksi superior yang meningkat signifikan dengan keyakinan Auditor untuk *sign-off* saldo rekening yang salah saji material. Bagaimanapun, efek prediksi Conformity Pressure tidak terjadi. Temuan ini juga mendukung prediksi untuk Organizational Commitment, dengan efek Organizational Commitment positif dengan pengaruh tekanan sosial (*the Social Influence Pressure*) dari dalam Kantor Akuntan Publik. Hasil dari Professional Commitment juga sama dengan hasil Organizational Commitment. Secara khusus, Professional Commitment positif memberikan efek ke Control Group (*Client Pressure*), meskipun efek tersebut hanya signifikan secara marginal.

Sejumlah riset dan implikasi praktikal berasal dari temuan ini. Dari perspektif riset, penelitian ini memperluas literatur untuk Organizational dan Environmental Pressure yang secara simultan mempertimbangkan secara simultan pengaruh tekanan sosial (*social influence pressure*), yang potensial untuk mengurangi kualitas audit dan menciptakan perilaku tidak beretika. Temuan ini membuktikan bahwa Auditor beresiko untuk *social influence pressure*, bahkan dalam situasi dimana professional mengetahui bahwa *pressure* dapat mengarah pada material misstatement dan audit failures, yang penting untuk pemahaman dan mengelola lingkungan kerja professional (*professionals' work environment*).

Penelitian ini juga menguji Organizational Commitment, Professional Commitment dan Moral Development, sebagai tiga variabel individual yang dapat mempengaruhi respon Auditor untuk mampu menerima *pressure*. Selanjutnya, hanya *authoritarianism* (*Individuals' attitudes toward authority*) yang dapat dipertimbangkan sebagai moderator potensial yang berasal dari *obedience pressure*. Dalam Control Group, Organizational Commitment tinggi merupakan kontrol yang efektif yang dipengaruhi *Client Pressure*. Hasil riset juga memberikan saran bahwa *Social Influence Pressure* dari dalam organisasi potensial jika berasal dari efek Organizational Commitment yang dirasakan.

Hal yang menarik, Moral Development sebagai pengukuran yang menggunakan DIT tidak mempengaruhi respon terhadap *Social Influence Pressure* sebagai prediksi dalam riset ini. Hal ini konsisten dengan Ponemon's (1992) yang menyarankan bahwa pada Tahap 3: Auditor kemungkinan beresiko untuk menghadapi *Conformity Pressure* dan pada Tahap 4: Auditor kemungkinan menjadi resistan.

Dari perspektif praktikal, temuan ini fokus pada keberadaan (existence) dan konsekuensi (consequence) dysfunctional social influence pressure dalam praktik audit. Berkaitan dengan keberadaan pressure (tekanan) ini, maka partisipan akan melihat dengan jelas bahwa social influence pressure (misal: ketidaktepatan Conformity dan Obedience) merupakan sesuatu yang biasa dalam domain audit. Penelitian ini juga menyarankan bahwa social influence pressure dari dalam Kantor Akuntan Publik paling sedikit merupakan Client Pressure (tekanan dari klien), konstruk ini harus menjadi perhatian utama dalam praktik dan literatur riset.

Penelitian ini juga memiliki fokus utama pada konsekuensi penyimpangan social influence pressure dalam praktik audit. Data kita memperlihatkan bahwa lebih dari 20% partisipan akan melakukan sign off sejumlah lebih dari Rp 500.000,- (atau error lebih besar dari 5% laba bersih). Apabila kebanyakan Auditor melakukan "right" thing dalam kasus yang ada, maka social influence pressure akan mempengaruhi Auditor untuk melakukan sign-off atas jumlah yang menunjukkan salah saji material laporan keuangan. Hal yang menarik, kita juga menjumpai bahwa sejumlah Auditor menunjukkan beberapa keyakinan untuk melakukan kompromi berkaitan dengan tekanan tersebut, konsisten dengan McNair (1991) "zone of compromise" dimana Auditor sepakat dengan konflik pemilihan middle position.

Dari sudut pandang quality control, maka penelitian ini memiliki implikasi untuk pendidikan professional, pelatihan, dan support system dalam Kantor Akuntan Publik. Secara spesifik, temuan ini konsisten dengan kecenderungan peningkatan ethics training untuk Auditor, khususnya pada lower level, untuk meningkatkan awareness isu ini. Secara khusus, temuan ini konsisten dengan kecenderungan ethics training untuk Auditor, khususnya pada lower level, untuk meningkatkan perhatian pada isu-isu ini, merupakan prosedur yang relevan untuk coping dan untuk meningkatkan perilaku beretika (ethical behavior). Kami menyarankan bahwa perusahaan terus kontinyu untuk mengembangkan modul ethical training (untuk professional pada berbagai level) yang menekankan standard professional dan kebijakan perusahaan untuk disesuaikan dengan pengaruh tekanan sosial yang tidak tepat (social influence pressure). Meskipun banyak Kantor Akuntan Publik memiliki kebijakan dalam beberapa hal, penekanannya pada perusahaan adalah untuk menciptakan suatu lingkungan dimana professional diberikan motivasi untuk mengikuti kebijakan untuk dokumentasi dan memperkuat resolusi untuk disagreements.

#### **4. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **6.1. Saran:**

1. Riset yang akan datang harus terus mengeksklore kemungkinan efek positif Organizational Commitment yang kondisional jika berasal dari situasi yang melibatkan Social Influence Pressure.
2. Riset yang akan datang harus memperluas pertimbangan alternatif domain dan teori untuk menangkap interaksi spesifik yang barangkali terjadi antar Social Influence Pressure dan Individual Variables.
3. Social influence pressure (pengaruh tekanan sosial) dapat merupakan konsekuensi negatif bagi Auditor dan kualitas audit. Secara kolektif, temuan ini memberikan kontribusi untuk pemahaman saat ini bagaimana tekanan organisasional dan lingkungan mempengaruhi keputusan Auditor dalam hal dysfunctional.
4. Riset ini juga menyarankan bahwa pertimbangan pengaruh tekanan negatif atas Auditor dapat memperluas fokus pada klien itu sendiri dan meliputi kemungkinan adanya pengaruh tekanan (pressure) dari dalam Kantor Akuntan Publik.

#### 4.2. Keterbatasan:

Beberapa keterbatasan adalah:

1. Pengujian kita untuk social pressure effects menjadi fokus perhatian yang konservatif, kemungkinan memberikan kontribusi kehilangan signifikansi untuk variabel Conformity Pressure. Meskipun treatment kita menggunakan skenario dimana social influence pressure dapat diterapkan secara singkat. Tekanan (pressure) untuk mendukung kesepakatan (Conformity) kelompok (Peer) atau untuk menghindari superioritas (Obedience) yang cenderung lebih kuat dalam praktik dibandingkan dalam eksperimen kita ini. Misal, Auditor menghadapi tekanan (pressure) bekerja pada audit yang tidak ada persetujuan dari klien. Beberapa lingkungan Conformity Pressure merupakan salah satu hal implicit dan tekanan kronis (misal: Role Ambiguity, Perceived Environmental Uncertainty) yang sangat berpengaruh.
2. Partisipan kita menunjukkan Auditor dengan usia terbatas dan pengalaman tertentu. Kita yakin bahwa professional muda memiliki kemampuan tinggi untuk social influence pressure dikarenakan ketertarikan mereka dalam sosialisasi dalam perusahaan dan keyakinan mereka untuk "fit in" dan untuk "not make waves". Bagaimanapun riset selanjutnya seharusnya secara empiris menginvestigasi pengaruh usia (age) dan pengalaman (experience) atas kemampuan Auditor untuk social influence pressure.
3. Temuan ini sangat terbatas untuk perluasan dalam setting artificial atas partisipasi kita. Pengembangan kerja dengan professional audit, pretesting, debriefing dan pengujian saran partisipan, menyarankan bahwa artificial bukan problem.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abernathy, M.A., & Stoelwinder, J. U., 1995, "The role of professional control in the management of complex organizations", *Accounting, Organizations and Society*, 20, 1-18.
- Aranya, N., & Ferris, K., 1984, "A reexamination of accountants' organizational-professional conflict", *the Accounting Review*, 60, 1-15.
- Armstrong, M., 1987, "Moral development and accounting education", *Journal of Accounting Education*, 5, 27-43.
- Brehm, S.S., & Kassin, S.M., 1990. "Social psychology", Boston: Houghton Mifflin Co.
- Campbell, J.D., & Fairey, P.J., 1989, "Informational and normative routes to conformity: the effect of faction size as a function of norm extremity and attention to the stimulus", *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 457-468.
- Deutsch, M., & Gerard, H.B., 1955, "a Study of normative and informational social influences upon individual judgment", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 51, 529-536.
- DeZoort, F.T., & Lord, A.T., 1997, "a Review and synthesis of pressure effects research in accounting", *Journal of Accounting Literature*, 16, 28-85.
- \_\_\_\_\_, 1994, "an investigation of obedience pressure effects on auditors' judgments", *Behavioral Research in Accounting*, 6, 1-30.
- Dirsmith, M.W., & Covalenski, M.A., 1985, "Informal communications, nonformal communications and mentoring in public accounting firms", *Accounting, Organizations and Society*, 10, 149-169.
- Fogarty, T.J., 1992, "Organizational socialization in accounting firms: a theoretical framework and agenda for future research", *Accounting, Organization and Society*, 17, 129-149.
- Grey, C., 1998, "On being a professional in a "Big Six" firm", *Accounting, Organizations and Society*, 23, 569-588.
- Kohlberg, L., 1984, "Essays on moral development: The psychology of moral development", San Francisco: Harper & Row.
- Lightner, S., Adams, S., & Lightner, K., 1982, "The influence of situational, ethical and expectancy theory variables on accountants' underreporting behavior", *Auditing: a Journal of Practice & Theory*, 2, 1-12.
- McNair, C.J., 1991, "Proper compromises: the management control dilemma in public accounting and its impact on auditor behavior", *Accounting, Organizations and Society*, 16, 635-653.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Gellatly, I.R., 1990, "Affective and continuance to the organization: evaluations of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations", *Journal of Applied Psychology*, 710-720.

- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W., 1979, "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 11, 224-247.
- Nouri, H., & Parker, R.J., 1998, "The relationship between budget participation and job performance: the roles of budget adequacy and organizational commitment", *Accounting, Organizations and Society*, 23, 467-483.
- Otley, D.T., & Pierce, B.J., 1996, "The operation of control systems in large audit firms", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 15, 65-84.
- Ponemon, L.A., 1990, "Ethical judgments in accounting: A cognitive-developmental perspective", *Critical Perspectives in Accounting*, 1, 191-215.
- \_\_\_\_\_, 1992a, "Ethical reasoning and selection socialization in accounting", *Accounting, Organizations and Society*, 17, 239-258.
- \_\_\_\_\_, 1992b, "Auditor underreporting of time and moral reasoning: An experimental-lab study", *Contemporary Accounting Research*, 9, 171-189.
- Randall, D.M., 1987, "Commitment and the organization: The organization man revisited", *Academy of Management Review*, 12, 460-471.
- Rest, J., 1979a, "Revised manual for the defining issues test", MMRP Technical Report, University of Minnesota.
- \_\_\_\_\_, 1979b, "Development in judging moral issues", Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Somers, M.J., & Casal, J.C., 1994, "Organizational commitment and whistle-blowing: a test of the reformer and the organization man hypothesis", *Group & Organization Management*, 19, 270-284.
- Tsui, J.S.L., & Gul, F.A., 1996, "Auditors' behavior in an audit conflict situation", *Accounting, Organizations and Society*, 21, 41-51.
- Windsor, C.A., & Ashkanasy, N.M., 1995, "The effect of client management bargaining power, moral reasoning development, and belief in a just world on auditor independence", *Accounting, Organizations and Society*, 20, 701-720.