

Ethical Conflict and Job Turnover Intention: Evidence from the Auditing Profession

N. Mehrani, B. Banimahd Ph.D.*, S. H. Hossieni Ph.D., S. Refahibakhsh Ph.D.
Department of Accounting, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Abstract

Background: Ethical conflict refers to employees performing their job duties according to organizational orders or pressures that conflict with their ethical beliefs and values. This issue has undesirable organizational consequences, including job turnover. Therefore, the aim of this study is to examine the role of ethical conflict and the desire to leave the job in auditors working in audit firms.

Method: The research method is applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of data collection. The statistical population includes auditors working in private audit firms. A sample of 245 auditors was selected from this population. The sampling method is also random. The instrument used to measure the variables is a questionnaire. Data analysis was performed based on descriptive statistics and multivariate regression.

Results: The results of this study show that ethical conflict has a significant and positive relationship with the job turnover intention in auditors. Therefore, ethical conflict between auditors and audit firms will increase auditors' job turnover.

Conclusion: Developing an ethical climate based on ethical behavior in audit firms leads to a reduction in ethical conflict and, as a result, a reduction in auditor turnover.

Keywords: *Ethical Conflict, Job Turnover, Audit Profession*

***Corresponding Author:** B. Banimahd Ph.D., Department of Accounting, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran. Email: Banimahd@iau.ac.ir

How to cite: Mehrani N, Banimahd B, Hosseini SH, Regahibakhsh S. Ethical conflict and job turnover intention: evidence from the auditing profession. *Ethics in Science and Technology*. 2025;20(3): 150-156.



Copyright © 2025 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

تعارض اخلاقی و تمایل به ترک شغل: شواهدی از حرفه حسابرسی

نیوشا مهرانی، دکتر بهمن بنی مهد*، دکتر سید حسین حسینی، دکتر سمانه رفاهی بخش

گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۵، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۱۷)

چکیده

زمینه: تعارض اخلاقی بیانگر انجام وظایف شغلی کارکنان طبق دستور یا فشارهای سازمانی است که با باورها و ارزش های اخلاقی آن ها در تضاد است. این موضوع پیامدهای نامطلوب سازمانی از جمله ترک شغل را به همراه دارد. از این رو، هدف این پژوهش آن است تا نقش تعارض اخلاقی و تمایل به ترک شغل در حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی را بررسی نماید.

روش: روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ جمع آوری داده ها توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی است. از این جامعه، نمونه ای شامل ۲۴۵ نفر انتخاب گردید. روش نمونه گیری نیز از نوع تصادفی است. ابزار مورد استفاده برای اندازه گیری متغیرها پرسش نامه می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها بر اساس آمار توصیفی و رگرسیون چند متغیره انجام شده است.

یافته ها: نتایج این پژوهش نشان می دهد که تعارض اخلاقی رابطه ای معنی دار و مثبت با تمایل به ترک شغل در حسابرسان دارد. بنابراین تعارض اخلاقی میان حسابرسان و موسسات حسابرسی، موجب افزایش ترک شغل در حسابرسان خواهد شد.

نتیجه گیری: توسعه جو اخلاقی مبتنی بر رفتار اخلاقی در موسسات حسابرسی منجر به کاهش تعارض اخلاقی و در نتیجه موجب کاهش ترک شغل در حسابرسان می شود.

کلید واژگان: تعارض اخلاقی، ترک شغل و حرفه حسابرسی.

سرآغاز

تعارض اخلاقی^۱ بیانگر ناسازگاری منطقی در عمل به مسئولیت های اخلاقی^۲ است که در سطوح زندگی شخصی، شغلی و حرفه ای، سازمانی و روابط بین الملل و حتی رابطه ی انسان با خدا رخ می دهد (۱). به دیگر سخن، در محیط کار، تعارض اخلاقی نشان دهنده تضاد میان ارزش های اخلاقی^۳ فرد و انجام وظایف کاری او است (۲). تضاد اخلاقی در حسابرسان زمانی پدیدار می شود که بین ارزش های اخلاقی شخصی حسابرسان و اقداماتی که آنها مجبور به انجام آن هستند، چه به دلیل دستورات حرفه ای یا فشارهای سازمانی^۴، تضاد وجود داشته باشد (۳). در حرفه حسابرسی، ارزش های اخلاقی شخصی حسابرسان می تواند سازگار یا ناسازگار با برخی از قوانین، کدها یا هنجارهای رسمی^۵ یا غیر رسمی باشد. از این رو، این ارزش ها می تواند با عملکرد حسابرسان^۶ رابطه ای مستقیم داشته باشد (۴).

هر گاه حسابرسان به این نتیجه برسند که میان ارزش های اخلاقی شخصی او و فضای اخلاقی^۷ حاکم بر موسسه حسابرسی تعارض و تضاد وجود دارد، این موضوع بر رفتار سازمانی او از جمله رضایت شغلی، فرسودگی شغلی^۸ و تعهد سازمانی پیامدهای منفی به همراه خواهد داشت (۵). حجم کاری سنگین حسابرسان می تواند تعارض هایی در وظایف حرفه ای آن ها ایجاد نماید. آن ها باید میان ارزش های اخلاقی خود و تعهد و اخلاق حرفه ای موازنه ایجاد نمایند (۶). نتایج نشان می دهد افزایش حجم کاری، موجب پدیدار شدن تعارض اخلاقی میان حسابرسان می شود و در نهایت ترک شغل را در آن ها تقویت می نماید (۷) و (۸).

شواهد و مطالعات تایید می نمایند جو اخلاقی سازمان تاثیر با اهمیتی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اعتماد به مدیران سازمان، فرسودگی شغلی و تعارض بین کارمند و مدیر دارد (۹).

جامعه حسابداران رسمی است. از این جامعه، نمونه ای شامل ۲۴۵ نفر انتخاب گردید. روش نمونه گیری نیز از نوع تصادفی است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح زیر استفاده شده است:

$$n = \frac{Z_{\alpha pq}^2}{d^2}$$

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

Z = مقدار نرمال استاندارد یعنی $1/96$

$P=q=0/5$

$d=0/1$

تعداد نمونه آماری به دست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می باشد که در این تحقیق تعداد ۳۰۰ پرسش نامه به صورت تصادفی میان نمونه آماری توزیع و ۲۴۵ نسخه آن دریافت شد. از کل نمونه آماری ۳۴ درصد زن و ۶۶ درصد نیز مرد هستند. از نظر تحصیلات ۳۵ درصد از مشارکت کنندگان در پژوهش دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۵۲ درصد کارشناسی ارشد و بقیه نیز دارای تحصیلات دکتری و یا دانشجوی دکتری بودند. میانگین تجربه کاری نیز در حدود ۷ سال می باشد. حدود ۴۰ درصد از مشاهدات از موسسات حسابرسی دارای بیش از ۱۰۰ نفر حسابرس و ۶۰ درصد نیز از سایر موسسات جمع آوری شده اند.

ابزار مورد استفاده برای اندازه گیری متغیرها شامل پرسش نامه های ترک شغل و تعارض اخلاقی می باشد (۲۳ و ۲۴). هر دو پرسش نامه در پژوهش های قبلی مورد استفاده پژوهشگران بوده و از روایی کافی برخوردار هستند به طوری که آلفای کرونباخ پرسش نامه ترک شغل برابر ۷۸ درصد و تعارض اخلاقی نیز در حدود ۷۳ درصد به دست آمده است. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق رگرسیون چند متغیره و به کمک نرم افزار SPSS انجام شده است. متغیر وابسته در این پژوهش ترک شغل و متغیر مستقل تعارض اخلاقی است. هم چنین متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات، تجربه کاری و اندازه موسسه حسابرسی از جمله متغیرهای کنترل محسوب می شوند. مدل پژوهش نیز به صورت زیر نوشته می شود:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5 + \mu$$

Y = تمایل به ترک شغل

X_1 = تعارض اخلاقی

X_2 = جنسیت

X_3 = تحصیلات

X_4 = تجربه کاری

X_5 = اندازه موسسه حسابرسی

μ = خطای مدل

نتیجه مطالعه ای دیگر بیانگر آن است که رهبری اخلاقی^۹، تعارض میان کارکنان سازمان را کاهش می دهد و این موضوع می تواند قصد ترک شغل^{۱۰} را کاهش دهد (۱۰). پژوهشگران تایید می نمایند که جو اخلاقی^{۱۱} پیامدهای مهمی برای سازمان از جمله ترک شغل دارد (۱۱). در حرفه حسابرسی نیز نشان داده شد که جو اخلاقی حاکم بر موسسه حسابرسی، موجب بهبود عملکرد حسابرسان می شود (۱۲). هم چنین پژوهشگران تایید می نمایند تعهد عاطفی^{۱۳} فرد به سازمان، به ویژه در افرادی که بی تفاوتی اخلاقی^{۱۴} بالایی دارند، می تواند موجب افزایش رفتارهای غیر اخلاقی به نفع سازمان شود. در نتیجه، این امر در انگیزه ترک شغل کارکنان تاثیر گذار است (۱۳). نتایج نشان می دهد رهبری اخلاقی باعث تقویت دبستگی شغلی کارکنان می شود و در نهایت تمایل به ترک شغل را در آن ها کاهش می دهد (۱۴). شواهد پژوهش دیگری نیز تایید می نماید رهبری اخلاقی باعث افزایش کار معنی دار و کاهش قصد جابجایی کارکنان می شود (۱۵). طی مقاله ای نشان داده شد قصد جابجایی در بین مدیران ناشی از ناهماهنگی اخلاقی و فشار اخلاقی است. در این مقاله نتیجه گیری می شود که عدم توجه اخلاقی به مدیران، منجر به ناهماهنگی اخلاقی و فشار اخلاقی^{۱۶} بر آن ها شده و بر تمایل آن ها به خروج از سازمان تاثیر معنی دار دارد (۱۶). در مطالعه ای دیگر نشان داده شد که رهبری معنوی^{۱۷} و عدالت بین فردی بر قصد کارکنان برای ماندن در سازمان تاثیر می گذارد (۱۷). یافته ها بیانگر آن است که ویژگی های اخلاقی و فرهنگی رابطه معناداری با رفتارهای کارکنان دارد (۱۸). شواهد نشان می دهد تعارض اخلاقی در حوزه عدالت قضایی، برای قضات ایرانی نیز وجود دارد (۱۹). یافته ها در حوزه حسابرسی نیز بیانگر آن است حسابرسان مستقل به دلیل ترس از دست دادن مشتری خود و نیز چالش های مرتبط با آن، درگیر تضاد منافع و مسائل اخلاقی می شوند (۲۰). شواهد نشان می دهد جو اخلاقی موجب بهبود تعهدسازمانی و خشنودی شغلی می شود و این موضوع قصد ترک شغل را در کارکنان کاهش می دهد (۲۱). پژوهشگران اعتقاد دارند تناسب و درگیری شغلی رابطه ای مستقیم با اخلاق حرفه ای دارد. آن ها تاکید می نمایند که با افزایش موازین اخلاقی در کارکنان، و در نتیجه بهبود درگیری شغلی می توان ترک شغل را کاهش داد (۲۲).

با توجه به آن چه که اشاره شد هدف این پژوهش در درجه اول بررسی سطح تعارض اخلاقی در حرفه حسابرسی و در درجه دوم نیز بررسی ارتباط تعارض اخلاقی با ترک شغل در میان حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی است. بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر آن است که تا چه اندازه تعارض اخلاقی موجب ترک شغل در حسابرسان خواهد شد.

روش

روش تحقیق در مقاله حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است. مبانی نظری پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه ای و داده های پژوهش نیز از روش پیمایشی و با استفاده از پرسش نامه به دست آمده است. جامعه آماری شامل حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی عضو

یافته‌ها

نتایج جدول شماره ۲ بر اساس آمار ناپارامتریک ویلکاکسن و من ویتنی نشان می‌دهد که تعارض اخلاقی و ترک شغل در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین زنان و مردان تفاوت معنی داری ندارد. زیرا سطح معنی داری متغیرهای مذکور بیش از ۵ درصد است.

نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ آورده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل بیشتر، نتایج به تفکیک جنسیت و رتبه شغلی حسابرسان نیز در جداول شماره ۲ و ۳ نیز آورده شده است.

جدول ۱: آمار توصیفی

شرح	تمایل به ترک شغل	تعارض اخلاقی
میانگین	۵/۷۱	۱۴/۴۳
میان	۶	۱۴
انحراف معیار	۲/۴۲۵	۴/۴۰۱
کمینه	۲	۶
بیشینه	۱۰	۲۸

جدول ۲: آمار توصیفی

شرح	تمایل به ترک شغل	تعارض اخلاقی
آماره من ویتنی	۵۸۳۰/۵	۶۳۹۸
آماره ویلکاکسن	۹۳۱۶/۵	۹۸۸۴
آماره Z	-۱/۷۱۶	-۰/۶۲۱
سطح معنی داری	۰/۰۸۶	۰/۵۳۵

هم چنین شواهد جدول شماره ۳ بیانگر آن است که تفاوت معنی داری در میانگین ترک شغل و تعارض اخلاقی در رتبه های مختلف شغلی حرفه حسابرسان وجود ندارد.

جدول ۳: آمار توصیفی

شرح	میانگین رتبه تمایل به ترک شغل	میانگین رتبه تعارض اخلاقی
حسابرس	۱۱۹/۸۸	۱۲۲/۲۵
حسابرس ارشد	۱۳۷/۰۹	۱۳۴/۷۶
سرپرست	۱۱۹/۶۶	۱۱۷/۸۵
مدیر	۱۱۷/۹۰	۱۳۳/۷۰
شریک	۴۲	۱۰۷/۲۵
	ترک شغل	تعارض اخلاقی
آماره کرسکال والیس	۵/۴۲۳	۰/۹۸۱
درجه آزادی	۴	۴
سطح معنی داری	۰/۲۴۷	۰/۹۱۳

تجربه کاری و اندازه موسسه حسابرسان رابطه ای معنی دار با تمایل به ترک شغل ندارند. طبق نتایج جدول ۴ آماره تورم واریانس برای هر کدام از متغیرها کمتر از عدد پنج و نزدیک به یک است. این موضوع نشان می‌دهد که میان متغیرهای توضیحی مدل، همبستگی حاد وجود ندارد.

شواهد جدول شماره ۴ نشان می‌دهد تعارض اخلاقی رابطه ای مثبت و معنی دار بر تمایل به ترک شغل در حسابرسان دارد. به بیان دیگر، با افزایش تعارض اخلاقی در حسابرسان، تمایل آن‌ها به ترک شغل افزایش می‌یابد. هم چنین، جنسیت رابطه ای مثبت و معنی دار بر تمایل به ترک شغل در حسابرسان دارد. اما متغیرهای سطح تحصیلات

جدول ۴: نتایج رگرسیون چند متغیره

شرح	متغیر وابسته: تمایل به ترک شغل	ضریب	آماره t	معنی داری	آماره هم خطی
مقدار ثابت		۳/۰۵۱	۲/۷۹۳	۰/۰۰۶	-
تعارض اخلاقی		۰/۱۸۵	۵/۱۱۵	۰/۰۰۰	۱/۰۱۴
جنسیت		۰/۷۵۱	۲/۱۲۴	۰/۰۳۵	۱/۰۸۵

تخصیلات	۰/۰۲۲	۰/۱۵۴	۰/۸۸۷	۱/۱۸۰
تجربه کاری	-۰/۰۴۷	-۱/۶۲۴	-۱/۰۶	۱/۱۹۳
اندازه موسسه حسابرسی	-۰/۰۸۵	-۰/۴۲۴	-۰/۶۷۲	۱/۰۴۸
آماره F	۷/۳۸		۰/۰۰۰	

$$Adj R^2 = ۰/۱۲۸ \quad D.W = ۱/۶۸۰$$

بحث

تعارض اخلاقی زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان‌ها، کارکنان را تشویق می‌کنند تا تصمیماتی اتخاذ کنند که با باورهای اخلاقی آن‌ها ناسازگار است. چنین وضعیتی باعث ناامیدی در کارکنان و افزایش تمایل ترک شغل شود. یافته‌های این پژوهش تایید می‌نماید که تعارض اخلاقی موجب افزایش ترک شغل در حسابرسان می‌شود. این موضوع را می‌توان با نتایج پژوهش‌های گذشته مورد تطبیق قرار داد (۷) و (۸) و (۱۰). پژوهشگران معتقدند با کاهش حجم کاری در حسابرسان می‌توان تعارض اخلاقی در آن‌ها را کاهش داد و در نهایت تمایل به ترک در آن‌ها کاهش می‌یابد (۷) و (۸). هم چنین در غیاب رهبری اخلاقی، تعارض اخلاقی در کارکنان افزایش و در نتیجه ترک شغل در آن‌ها افزایش می‌یابد (۱۰).

مطالعه حاضر تایید می‌نماید که تعارض اخلاقی نقش با اهمیتی در ترک شغل کارکنان دارد. این مقاله بر این نکته تاکید دارد که با بهبود سازو کارهای اخلاقی در موسسات حسابرسی، می‌توان تعارض اخلاقی در حرفه حسابرسی را کاهش و در نتیجه تمایل به ترک شغل را کاهش داد. با توجه به ماهیت پیچیده حرفه حسابرسی و نقش حیاتی آن در خدمت به منافع عموم، و با عنایت به این که نیروی انسانی در موسسات حسابرسی، به عنوان یک سرمایه می‌تواند تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر کیفیت حسابرسی داشته باشد، کاهش تضادهای اخلاقی در حسابرسان می‌تواند منجر به بهبود کیفیت حسابرسی در راستای حفظ منافع عموم شود. مطالعات در گذشته تایید نموده اند حسابرسانی که در موسسات حسابرسی با جو اخلاقی مثبت کار می‌کنند، مسائل و مشکلات اخلاقی کمتری دارند و بنابراین، تعارض اخلاقی در آن‌ها کمتر مشاهده می‌شود. بدون تردید، با افزایش حساسیت اخلاقی، تعارض اخلاقی نیز در حسابرسان افزایش می‌یابد. از این رو، در غیاب حساسیت و تعارض اخلاقی، رعایت اخلاق و آیین رفتار حرفه‌ای از جمله واقع بینی، استقلال، صلاحیت اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای در حرفه حسابرسی در هاله‌ای از ابهام قرار می‌گیرد (۲۵).

حرفه حسابرسی مسئولیت اعتبار بخشی به گزارش‌های مالی را به عهده دارد. از این رو، موسسات حسابرسی باید جو اخلاقی مناسب را برای رعایت اخلاق حرفه‌ای تقویت نمایند. این موضوع باعث خواهد شد تا تعارض اخلاقی میان حسابرسان و شرکای موسسات حسابرسی کاهش یابد.

هم چنین شناسایی انواع تعارض اخلاقی، منشأهای شکل‌گیری تعارض، شیوه‌های حل آن می‌تواند حرفه حسابرسی را در ارتقای اخلاق حرفه‌ای در راستای حفظ منافع عموم، کمک نماید. بعلاوه، حل تعارض

اخلاقی در حسابرسان می‌تواند تنش‌های اخلاقی که منجر به خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی در حسابرسان می‌گردد را کاهش دهد و این موضوع می‌تواند رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را در حسابرسان کاهش دهد. تعارض و اختلاف سلیقه یکی از چالش‌های سخت در محیط کار است. اما باید قبول کرد که اختلاف سلیقه‌ها کاملاً طبیعی است و لازمه پیشرفت هر کسب و کاری است. وجود مخالفت‌های اخلاقی در محیط کار، تا زمانی که به موضوعی شخصی تبدیل نشود، مفید خواهد بود. اما این مخالفت‌ها باید پیش برود، به بحث گذاشته شود، همه افراد نظرات یکدیگر را بشنوند و بر سر یک روش به توافق برسند تا بتوانند با اعتقاد به آن روش، در کمال همکاری و هم‌افزایی کار را پیش ببرند، نه اینکه این مخالفت‌ها حل نشده باقی بماند و به خصومت شخصی تبدیل شده و به دودستگی و عدم همکاری در تیم بیانجامد.

بر اساس آن چه که گفته شد و با توجه به اهمیت رعایت اخلاق در حرفه حسابرسی به موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود از آن جایی که آینده حرفه حسابرسی به جو اخلاقی موسسات حسابرسی وابسته است؛ لازم است تا آنها با تبیین اهمیت معیارهای اخلاقی والا و آموزش ضرورت درستکاری فردی، جو اخلاقی موسسات حسابرسی را تقویت نمایند. این موضوع موجبات کاهش تعارض اخلاقی و در نتیجه کاهش ترک شغل خواهد شد.

نتیجه‌گیری

بر اساس شواهد این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت تعارض اخلاقی یکی از عوامل مهم در ترک شغل در حرفه حسابرسی است. به عبارت دیگر، وجود تضاد میان اخلاق ذاتی و فطری حسابرسان و اقدامات او طبق دستورات حرفه‌ای یا فشارهای سازمانی، موجبات ترک شغل را در حسابرسان تقویت می‌نماید. با رشد و توسعه فعالیت‌های اقتصادی و نقش با اهمیت حسابرسان در آن، به نظر می‌رسد لزوم توجه به اخلاق و جو اخلاقی مبتنی بر رفتار اخلاقی در حرفه حسابرسی از یک طرف منجر به کاهش تعارض اخلاقی در حسابرسان خواهد شد و از طرف دیگر موجب کاهش ترک شغل می‌شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این مقاله موضوعاتی اخلاقی چون سرقت ادبی، انتشار چندگانه، حقوق معنوی مولفین و... مورد توجه قرار گرفته است.

6. Auditor's Performance

7. Ethical Atmosphere

8. Job Burnout

9. Ethical Leadership

10. Job Turnover Intention

11. Ethical Climate

12. Emotional Commitment

13. Moral Disengagement

14. Ethical Pressure

15. Spirituality Leadership

عملکرد حسابرسان

فضای اخلاقی

فرسودگی شغلی

رهبری اخلاقی

قصد ترک شغل

جو اخلاقی

تعهد عاطفی

بی تفاوتی اخلاقی

فشار اخلاقی

رهبری معنوی

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از همکاری و مساعدت تمام مشارکت کنندگان در این پژوهش، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

واژه نامه

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1. Ethical Conflict | تعارض اخلاقی |
| 2. Ethical Responsibility | مسئولیت اخلاقی |
| 3. Moral Values | ارزش های اخلاقی |
| 4. Organizational Pressures | فشارهای سازمانی |
| 5. Formal Norms | هنجارهای رسمی |

References

- Fardid G, Akbari A, Ghaforinezhad M. Development of Kant's theory of conscientiousness in analyzing the conflicts of duties in moral propositions (case study of euthanasia). *Ethics in Science and Technology* 2023; 18 (1):23-27. [\(In Persian\)](#)
- Bahrami M. Conceptual analysis of moral dilemmas. *Iranian Journal of Medical Ethics and History* 2018; 5(2): 32-44. [\(In Persian\)](#)
- Anglin H, Kincaid A, Short C, Allen DG. Role theory perspectives: Past, present, and future applications of role theories in management research. *Journal of Management* 2022; 48(6):1469-1502. <https://doi.org/10.1177/01492063221081442>
- Afifah U, Sari R N, Anugerah R, Sanusi M. The effect of role conflict, self-efficacy, professional ethical sensitivity on auditor performance with emotional quotient as moderating variable. *Procedia Economics and Finance*, 2015; 31(2): 206-212 [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01222-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01222-8)
- Lan G, Okechuku C, Zhang H, Cao J. Impact of job satisfaction and personal values on the work orientation of Chinese accounting practitioners. *Journal of Business Ethics* 2013;112(4): 627-640. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1562-5>
- Heo J, Kwon S, Tan T. Auditors' responses to workload imbalance and the impact on audit quality. *Contemporary Accounting Research*, 2021; 38(1): 338-375. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12612>
- Tormo-Carbó G, Mardawi Z, Seguí-Mas E. Should I stay or should I go? auditor ethical conflict and turnover intention. *Journal of Business Ethics* 2024; 194: 335-350 <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05583-x>
- Shaukat R, Yousaf A, Sanders K. Examining the linkages between relationship conflict, performance and turnover intentions: Role of job burnout as a mediator. *International Journal of Conflict Management* 2017; 28(1): 4-23. <https://doi.org/10.1108/IJCM-08-2015-0051>
- Mulki JP, Jaramillo JF, Locander WB. Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal- and stress theory. *Journal of Business Ethics* 2008; 78, 559-574 <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9368-6>
- Marquardt DJ, Manegold J, Brown LW. Integrating relational systems theory with ethical leadership: how ethical leadership relates to employee turnover intentions, Leadership & Organization Development Journal 2022; 43(1): 155-179. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2021-0190>
- Montakhabyaganeh M, Arshadi N, Nisi A. Correlation of ethical climate with psychological wellbeing, organizational commitment, job stress and turnover intention. *Ethics in Science and Technology* 2015; 10 (1). [\(In Persian\)](#)
- Manoucheri F, Peikfalak J, Fattahi Nafchi H. Prediction of the auditor's professional skepticism based on the ethical climate of the organization and demographic characteristics of the auditor. *Int. J. Ethics Soc* 2023; 5 (2): 8-17. <http://dx.doi.org/10.22034/ijethics.5.2.81>
- Liu X, Wang Y, Yang F. When the punisher is both potential victim and (intended) beneficiary: investigating observers' attitudinal and behavioral reactions toward organizational punishment severity for unethical pro-organizational behaviors. *Journal of Business Ethics* 2024; 195, 859-877 <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05642-x>
- Lin C, Liu M. L. Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention. *Personnel Review*, 2017; 46 (3): 526-550. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2015-0293>
- Mosquera P, Tigre F.B, Alegre M. Overcoming organizational politics and unlocking meaningful work through ethical leadership. *International Journal of Ethics and Systems* 2024; (In Press). <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2024-0108>
- Ames J, Bluhm D, Gaskin J, Lyytinen K. The impact of moral attentiveness on manager's turnover intent. *Society and Business Review* 2020; 15(3): 189-209. <https://doi.org/10.1108/SBR-03-2020-0025>
- Aboobaker N, Zakaria K. Nurturing the soul at work: unveiling the impact of spiritual leadership, interpersonal justice and voice behavior on employee intention to stay. *International Journal of Ethics and Systems* 2024; 40(3): 539-560. <https://doi.org/10.1108/IJOES-01-2023-0013>
- Moammar M, Banimahd B, Shokri Cheshmeh Sabzi A. The effect of national culture on the level of compliance with financial ethics. *Int. J. Ethics Soc.* 2024;6(3): 58-63. <https://doi.org/10.22034/ijethics.6.3.58>
- Garshasbi A, Maleki J, Asgharian M. Ethical Conflicts in Compulsory Arbitration with the Right to Action and Judicial Justice. *Int. J. Ethics Soc* 2024; 6 (1): 33-42. <http://dx.doi.org/10.22034/ijethics.6.1.33>
- Hoseininasab H, Khodamipour A, Pourheidari O. Conflict of Interest and Ethical Dilemmas of Independent Auditors; Situations and Strategies. *Int. J. Ethics Soc* 2020; 2 (3): 10-23. <http://dx.doi.org/10.52547/ijethics.2.3.10>

21. Ghadiri M, Bashlideh K, Hashemishishshabani S, Moshkilani F. The relationship of ethical climate with job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Ethics in Science and Technology* 2013; 8 (3):54-67.
22. Zabani M, Hasani M, Ghasemzadeh A. The relationship between job engagement & job propriety with professional ethics & intent to leave. *Ethics in Science and Technology* 2017; 12 (2):77-84. (in Persian)
23. Kammeyer-Mueller J. D, Simon L. S, Rich B. L. The psychic cost of doing wrong: Ethical conflict, divestiture socialization and emotional exhaustion. *Journal of Management* 2012; 38(3): 784-808.
<https://doi.org/10.1177/0149206310381133>
24. Almer ED, Cannon NH, Kremin J. The impact of supervisor relationships on auditor turnover intentions using leader-member exchange theory. *Behavioral Research in Accounting*, 2023; 25(2):1-12.
<https://doi.org/10.2308/BRIA-2022-017>
25. Nguyen LA, Dellaportas S, Vesty GM, Pham V.AT, Jandug L, Tsahuridu E. The influence of organizational culture on corporate accountants' ethical judgement and ethical intention in Vietnam. *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 2022; 35(2): 325-354.
<https://doi.org/10.1108/AAAJ-05-2020-4573>