

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN SOSIALISASI ANTISIPATIF MAHASISWA AUDIT TERHADAP PERILAKU *WHISTLEBLOWING***Fitri Yani Jalil***Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta***ABSTRACT**

This study examines the antecedent of whistleblowing behavior by the professional commitment and anticipatory socialization student audit. It's extend Elias (2008) and criticizes on the mismatch between the hypothesis with testing tools are used, so that the results can't answer hypothetical appropriately. The used data is 104 of accounting students who have taken the course of auditing. Hypothesis testing used multiple regression test and t-test, with the previous factor analysis. The result indicates that professional commitment have significant effect on whistleblowing. The results also showed no significant difference to the level of anticipatory socialization respondents to whistleblowing. This study provides in addition to the audit literature by doing different test levels of professional commitment and anticipatory socialization student audit of whistleblowing behavior.

Keywords: *whistleblowing behavior, professional commitment, anticipatory socialization, auditing student.*

1. PENDAHULUAN

Akuntan merupakan profesi yang salah satu tugasnya melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan sebuah entitas dan memberikan opini terhadap saldo akun dalam laporan keuangan apakah telah disajikan secara wajar sesuai dengan standar atau prinsip yang diterapkan secara konsisten. Akuntan dituntut untuk memegang teguh etika profesi yang sudah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Untuk menjadi seorang profesional, akuntan diharapkan berperilaku etis dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Perilaku etis seorang akuntan profesional sangat penting dalam penentuan status dan kredibilitas profesi di bidang akuntansi (Chan dan Leung, 2006).

Dewasa ini, termasuk di Indonesia, banyak muncul kasus yang berkaitan dengan perilaku etis seorang pekerja dalam lingkungan kerjanya. Sebut saja kasus mengenai *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada media, kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja. *Whistleblowing* biasanya dipandang sebagai perilaku yang tidak etis. Namun, ada juga yang beranggapan bahwa *whistleblowing* sebagai suatu bentuk tindakan yang baik, yang harus didorong dan bahkan diberi penghargaan.

Whistleblowing yang biasa terjadi di lingkungan kerja dapat dilakukan oleh pihak internal atau eksternal dari lingkungan kerja. *Whistleblowing* internal dilakukan oleh pihak intern perusahaan yang berusaha untuk mengungkap tindakan tidak etis yang terjadi dalam perusahaan dimana tempat ia bekerja. *Whistleblowing* eksternal dilakukan oleh pihak diluar perusahaan. Dapat pula terjadi jika *whistleblower* internal tidak mendapat dukungan

yang mereka inginkan dari atasannya atas tindakan tidak etis yang terjadi, sehingga mereka menggunakan sarana eksternal untuk melaporkan kesalahan yang ada. Sim *et al.*, (1998) menyatakan bahwa *whistleblowing* eksternal dipengaruhi oleh organisasi ataupun karakteristik intrapersonal.

Whistleblowing biasanya memberikan dampak yang tidak menyenangkan bagi *whistleblower*, seperti hilangnya pekerjaan, ancaman balas dendam, dan dikucilkan dalam lingkungan pekerjaan. Penelitian menyebutkan sebanyak 90% *whistleblower* kehilangan pekerjaan mereka (Lennane, 1996). Meskipun demikian, tidak semua kasus *whistleblowing* berakhir dengan menyedihkan. Misalnya, *whistleblower* yang mendapat hadiah sebesar \$52 juta karena mengungkap kecurangan yang terjadi pada perusahaan asuransi “Medicare” yang dilakukan oleh Smith Kline Beecham (Ferrel *et al.*, 2002).

Mencuatnya kasus Enron dan Worldcom mengindikasikan bahwa *whistleblowing* juga terjadi dalam bidang akuntansi. Enron menjadi sorotan masyarakat luas pada akhir tahun 2001, ketika terungkapnya kondisi keuangan yang dilaporkannya didukung oleh penipuan akuntansi yang sistematis, terlembaga, dan direncanakan secara kreatif. Akibat dari adanya kasus ini, maka disahkanlah Sarbanes Oxley Act (SOA) 2002 sebagai tanggapan atas skandal korporasi seperti Enron dan Worldcom, yang mengindikasikan terjadinya *whistleblowing* eksternal.

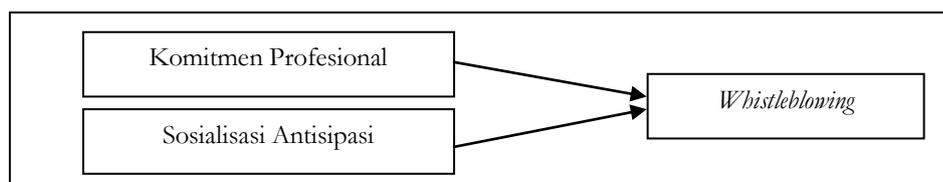
Hampir mirip dengan kasus Enron, *whistleblowing* juga terjadi di Indonesia. Misalnya, skandal manipulasi laporan keuangan yang dilakukan oleh PT Kimia Farma. Tak hanya di bidang akuntansi, *whistleblowing* juga terjadi di bidang kesehatan (kasus rumah sakit Omni) dan di bidang hukum (kasus Susno Duadji). Hal ini sedikit memberi sanggahan atas hasil penelitian Miceli dan Near (2002) yang menunjukkan bahwa *whistleblowing* eksternal akan menjadi peristiwa yang jarang terjadi. Akuntan juga dapat menjadi *whistleblower* yang pertama kali melaporkan adanya potensi penipuan yang mungkin terjadi dalam perusahaan. Bukti menunjukkan bahwa *whistleblower* sebenarnya mungkin mempunyai komitmen yang sangat kuat kepada organisasi mereka (Powel, 1990). Hal ini menjadi perubahan penting dalam profesi akuntan yang selalu dihargai tingkat profesionalitasnya.

Akuntan yang profesional diharapkan memiliki komitmen profesional yang tinggi sehingga lebih mengutamakan profesionalisme dan etika profesi yang mereka miliki. Bline *et al.* (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif yang kuat dengan kepuasan kerja dan berhubungan negatif dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi mereka. Hasil penelitian juga menunjukkan semakin tinggi komitmen seorang profesional semakin kecil kemungkinan mereka meninggalkan profesi yang digelutinya (Lee *et al.*, 2000). Tidak hanya komitmen profesional, sosialisasi

antisipatif juga mempunyai hubungan yang signifikan dengan orientasi etika seseorang (Elias 2006). Abdolmohammadi *et al.* (2003) menunjukkan adanya pengaruh atas pemilihan sosialisasi dengan teori berpikir dalam profesi akuntansi. Terlihat bahwa sosialisasi antisipatif mempunyai peran yang penting dalam membentuk pemikiran seseorang mengenai orientasi etika sebelum masuk ke dalam organisasinya.

Terkait dengan kasus *whistleblowing* yang marak terjadi, Elias (2008) melakukan pengujian hubungan serta perbedaan tingkat komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif dengan *whistleblowing*. Penelitiannya menggunakan sampel mahasiswa audit pada tingkat akhir. Hasil menunjukkan hubungan yang signifikan pada semua variabel. Mahasiswa audit mempunyai komitmen profesional yang lebih untuk mengungkap kasus mengenai *whistleblowing*, begitu pula hubungan dengan sosialisasi antisipatif yang dimiliki oleh mahasiswa tersebut.

Penelitian saat ini mencoba mengembangkan penelitian Elias (2008) yaitu menguji pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa audit terhadap *whistleblowing*. Selain itu juga mengkritik penelitian Elias (2008) atas ketidakcocokan antara hipotesis yang diajukan dengan alat pengujian yang digunakan, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat menjawab hipotesis dengan tepat. Untuk itu, peneliti mencoba menguji kembali hipotesis tersebut dengan alat uji yang lebih tepat dengan harapan dapat menjawab hipotesis tersebut, dan dapat memberikan bukti secara empiris mengenai perbedaan tingkat komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa audit dengan *whistleblowing*. Dari uraian tersebut, diajukan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian yang Dikembangkan

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi yang telah mengambil mata kuliah auditing. Penyampelan dilakukan pada dua universitas negeri di Indonesia di propinsi yang berbeda, yaitu Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta dan Universitas Islam Negeri (UIN) Jakarta. Hal ini dilakukan untuk mengontrol pengaruh lingkungan serta budaya yang mungkin bisa menjadikan hasil penelitian ini menjadi bias.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Survey dilakukan secara manual, yaitu dengan mendistribusikan kuesioner secara langsung kepada responden. Sebanyak 107 kuesioner disebar kepada mahasiswa. Kuesioner yang berhasil kembali adalah sebanyak 104 kuesioner, dengan *response rate* sebesar 97,2%. Setelah dilakukan manipulasi cek, hanya 96 kuesioner yang dapat digunakan. Survey dilakukan selama 10-15 menit yang dijamin kerahasiaan jawaban dari responden.

2.2. Pengukuran Instrumen

Whistleblowing. Variabel *whistleblowing* diukur dengan menggunakan kasus yang dikembangkan oleh Schultz *et al.* (1993). Hanya tiga dari enam kasus yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kasus-kasus yang digunakan berkaitan dengan kasus akuntansi untuk mengukur *whistleblowing*. Kasus pertama berkaitan dengan penemuan *fraud* yang dilakukan oleh manajemen. Kasus kedua, akuntan mengetahui akibat buruk bagi perusahaan jika dilakukan penyesuaian data laporan keuangan, dan di kasus ketiga akuntan dituntut untuk melakukan kecurangan dengan menggelembungkan laba perusahaan. Dari setiap kasus yang ada, responden diminta untuk menilai tingkat keseriusan kasus, tanggung jawab responden terhadap kasus, biaya yang mungkin dikeluarkan oleh responden dalam mengungkap kasus, dan kemungkinan responden untuk melakukan *whistleblowing*. Penilaian responden untuk setiap kasus ditunjukkan pada 7 point skala likert. Untuk tiga item pertama pada setiap kasus, 7 point skala likert yang digunakan adalah 1 adalah tingkat yang rendah dan skala 7 adalah tingkat yang tinggi. Sedangkan untuk item terakhir, 7 point skala likert yang digunakan adalah 1 adalah sangat tidak setuju dan skala 7 adalah sangat setuju.

Komitmen Profesional. Variabel komitmen profesional diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Dwyer *et al.* (2000). Mereka menganalisis skala komitmen profesional yang sering digunakan dan telah dikembangkan oleh Aranya *et al.* (1981). Instrumen Dwyer *et al.* (2000) ini terdiri dari 5 item pernyataan. Variabel ini diukur dengan menggunakan 7 point skala likert, skala 1 adalah sangat tidak setuju dan skala 7 adalah sangat setuju.

Sosialisasi Antisipatif, variabel 1 sosialisasi antisipatif diukur dengan menggunakan persepsi atas pentingnya pelaporan keuangan sebagai proksinya, mengacu pada kuesioner yang dikembangkan oleh Klikeman dan Henning (2000). Pernyataan yang diajukan berjumlah 11 item terdiri dari 4 faktor. Pertama, *misstate*, digunakan untuk mengukur keinginan mahasiswa untuk melaporkan laporan keuangan secara tidak tepat. Kedua, *disclosures*, digunakan untuk mengukur kepercayaan mahasiswa bahwa perusahaan harus mengungkapkan informasi yang lebih kepada pengguna laporan keuangan. Ketiga, *cost-benefit*, mengindikasikan keyakinan mahasiswa bahwa pelaporan

keuangan jauh lebih memiliki manfaat daripada biaya yang harus dibayar. Keempat, *responsibility*, mengindikasikan keyakinan mahasiswa bahwa manajer bertanggungjawab atas keakuratan pelaporan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan 7 point skala likert, skala 1 adalah sangat tidak setuju dan skala 7 adalah sangat setuju. Analisis faktor digunakan untuk semua item pernyataan dalam variabel ini. Seperti yang dikembangkan oleh Klikeman dan Henning (2000), penelitian ini juga menggunakan 4 faktor. Namun, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada dua item pernyataan yang tidak termasuk dalam masing-masing faktor tersebut. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan sampel yang digunakan dengan penelitian terdahulu dan lingkungan (budaya) mungkin juga menjadi penyebabnya. Untuk itu, peneliti mendrop kedua item tersebut ketika melakukan pengujian hipotesis.

2.3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa audit terhadap tindakan *whistleblowing* digunakan analisis regresi berganda. Sedangkan untuk menguji perbedaan rata-rata antara dua sampel yang berbeda digunakan uji *independent sample t-test*. Berikut adalah model persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$WB = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 SA + \varepsilon$$

Keterangan:

WB	=	Tindakan <i>whistleblowing</i>
A	=	Konstanta
β_1 dan β_2	=	Koefisien variabel
KP	=	Komitmen profesional
SA	=	Sosialisasi antisipatif
E	=	Error Term

3. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1. Statistik Deskriptif

Mean dari kedua kelompok mahasiswa dibandingkan untuk menemukan perbedaan yang potensial antara mereka yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini. Jika ada perbedaan yang signifikan, faktor sifat universitas mungkin mempengaruhi hasil. Perbandingan *mean t-test* digunakan untuk mengukur perbedaan antara dua kelompok respon mahasiswa pada semua skala yang digunakan. Tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan atas respon mereka pada salah satu pernyataan yang ada dalam kuesioner. Oleh karena itu, kedua kelompok digabung menjadi satu untuk tujuan analisis lebih lanjut.

Tabel 1 menyajikan respon *mean* dan *standar deviasi* untuk masing-masing item pernyataan. Sebagaimana ditunjukkan, responden memandang bahwa tingkat keseriusan, tanggung jawab, dan biaya pelaporan adalah tinggi. Begitu juga dengan kemungkinan responden untuk melakukan *whistleblowing*, baik *whistleblowing* internal ataupun eksternal, mempunyai nilai *means* yang tinggi (berada di atas titik netral), masing-masing 5.64, 5.39, dan 5.56.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	Mean	SD
Skenario No. 1		
Keseriusan	5.73	0.93
Tanggung Jawab	5.98	0.94
Biaya	5.81	0.98
Kemungkinan	5.64	1.08
Skenario No. 2		
Keseriusan	5.33	0.99
Tanggung Jawab	5.33	0.93
Biaya	5.24	1.25
Kemungkinan	5.39	0.93
Skenario No. 3		
Keseriusan	5.72	1.11
Tanggung Jawab	5.77	0.96
Biaya	5.60	1.02
Kemungkinan	5.56	0.97
Komitmen Profesional	5.66	1.04
Sosialisasi Antisipatif	4.66	1.44
Skenario No. 1: penemuan fraud oleh manajemen. Internal <i>whistleblowing</i>		
Skenario No. 2: akuntan melaporkan fraud yang ada. Eksternal <i>whistleblowing</i>		
Skenario No. 3: akuntan meng- <i>overstate</i> penjualan. Internal <i>whistleblowing</i>		
Keseriusan, tanggung jawab, dan biaya	1 = rendah, 7 = tinggi	
Kecenderungan	1 = tidak pernah, 7 = selalu	
Komitmen Profesional	1 = sangat tidak setuju, 7 = sangat setuju	
Sosialisasi Antisipatif	1 = sangat tidak setuju, 7 = sangat setuju	
n = 96		

Sumber data: Data primer yang diolah

3.2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1_a dan 2_a menguji pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif terhadap tindakan *whistleblowing*. Diharapkan kedua variabel independen ini akan berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*. Sedangkan hipotesis 1_b dan 2_b menguji perbedaan tingkat komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa audit dengan *whistleblowing*. Diharapkan mahasiswa audit dengan tingkat komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif yang lebih tinggi merasa lebih perlu untuk melakukan

whistleblowing dibandingkan mahasiswa dengan tingkat komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif yang rendah.

Hasil analisis regresi dan *independent sample t-test* disajikan dalam tabel 2 dan 3 berikut.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t-hitung	P-value	Keterangan
(Constant)	12.737			
KP	.264	3.629	.000	Signifikan
SA	-.051	-1.201	.233	Tidak Signifikan
R	= 0.353			
R Square	= 0.125			
F hitung	= 6.630			
Sign. F	= 0.002			
α	= 0.05			

Sumber data: Data primer yang diolah, 2011

Tabel 2 menyajikan tingkat signifikansi untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel komitmen profesional menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*, sehingga secara empiris H_{1a} gagal ditolak ($p = 0.000$). Hasil analisis menunjukkan bahwa mahasiswa audit yang mempunyai komitmen profesional lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya (Kaplan dan Whitecotton, 2001; Smith dan Hall, 2008; dan Elias 2008) yang menemukan hubungan positif dan pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional dengan kemungkinan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Sementara untuk variabel sosialisasi antisipatif menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($p = 0.233$). Dengan kata lain, secara empiris hasil analisis gagal menerima H_{2a} . Hal ini mungkin dikarenakan responden belum dapat mengantisipasi sikap, norma, dan nilai yang melekat pada profesi yang akan dijalannya. Hasil analisis ini tidak mendukung hasil penelitian Abdolmohammadi *et al.* (2003) yang menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif mempunyai peran yang penting dalam membentuk pemikiran seseorang mengenai orientasi etika sebelum masuk ke dalam organisasinya.

Tabel 3
Hasil Pengujian *Independent Sample t-test*

Variabel	Kelompok	n	Mean	SD	Perbedaan	
					t	p
Komitmen Profesional	Tinggi	54	17.28	2.11	3.56	0.001
	Rendah	42	15.69	2.24	3.53	0.001
Sosialisasi Antisipatif	Tinggi	51	16.78	1.98	0.91	0.36
	Rendah	45	16.36	2.61	0.90	0.37

Sumber data: Data primer yang diolah, 2011

Tabel. 3 menyajikan skor mean tingkat komitmen profesional yang tinggi secara signifikan lebih tinggi ($t = 3.56, p < 0.05$) daripada nilai tingkat komitmen profesional yang rendah ($t = 3.53, p < 0.05$). Sedangkan untuk sosialisasi antisipatif tidak ada perbedaan yang signifikan untuk tingkat sosialisasi antisipatif yang tinggi ($t = 0.91, p = 0.36$) atau tingkat sosialisasi antisipatif yang rendah ($t = 0.90, p = 0.37$).

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa responden dengan tingkat komitmen profesional yang tinggi merasa lebih perlu untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan responden dengan tingkat komitmen profesional yang rendah. Namun, tidak untuk variabel sosialisasi antisipatif. Untuk itu, secara empiris hasil analisis gagal menolak H_{1b} , sementara untuk H_{2b} gagal diterima. Adanya perbedaan tingkat komitmen profesional pada hasil analisis ini menguatkan dan mendukung hasil penelitian Elias (2006) yang menyatakan bahwa komitmen profesional merupakan faktor penting dalam orientasi etika. Tentu saja, ketika individu mempunyai komitmen terhadap profesinya, maka ia akan senantiasa melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan norma dan etika yang ada.

Berbeda dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, tidak adanya perbedaan antara tingkat sosialisasi antisipatif yang tinggi dengan yang rendah dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden belum mampu mengadopsi sikap dan keyakinannya sebelum mereka masuk ke dalam kelompok profesional akuntan. Sehingga dibutuhkan sosialisasi yang lebih sering dilkakukan sebelum mereka memasuki dunia kerja terkait dengan tindakan *whistleblowing* yang mungkin mereka temukan ketika bekerja.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap tindakan *whistleblowing*, dan juga terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat komitmen profesional yang tinggi dengan tingkat komitmen profesional yang rendah. Sementara untuk sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap tindakan

whistleblowing, serta tidak ada perbedaan yang signifikan untuk tingkat sosialisasi antisipatif setiap mahasiswa. Penelitian ini tidak memberikan dukungan yang signifikan pada hasil penelitian Clikeman dan Henning (2000), bahwa proses sosialisasi mempengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi lebih baik daripada mahasiswa bisnis dalam memberikan jawaban atas kecurangan dalam pelaporan keuangan dan terjadinya manajemen laba. Penelitian ini memberikan implikasi baik secara teori maupun praktik. Hasil penelitian ini menguatkan beberapa teori yang sudah ada sebelumnya. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* (Elias, 2006, 2008; Weiss, 1981; Kaplan dan Whitecotton, 2001; dan Smith dan Hall, 2008). Hasil penelitian ini tidak memberikan dukungan untuk teori sosialisasi antisipatif. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yaitu memberikan jawaban mengenai perbedaan tingkat komitmen profesional yang dimiliki mahasiswa audit terhadap kemungkinannya melakukan *whistleblowing*. Hasil menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat komitmen profesional yang tinggi akan merasa lebih perlu untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan mahasiswa dengan tingkat komitmen profesional yang rendah.

REFERENSI

- Abdolmohammadi, M.J., W.J. Read, and D.P. Scarhrough. 2003. "Does Selection-Socialization Help to Explain Accountants' Weak Ethical Reasoning?", *Journal of Business Ethics*, 42, pp. 71-81.
- Aranya, N., J. Pollock, and J. Amernic. 1981. "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting", *Accounting Organizations and Society*, Vol. 6, No. 4, pp. 271-280.
- Ayers, Susan and Steven E. Kaplan. 2005. "Wrongdoing by Consultants: An Examination of Employees' Reporting Intentions", *Journal of Business Ethics*, Vol. 57, No. 2, pp. 121-137.
- Bline, D.M., D. Duchon, and W.F. Meixner. 1991. "The Measurement of Organizational and Professional Commitment: An Examination of the Psychometric Properties of Two Commonly Used Instruments", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 3.
- Brody, R.G., J.M. Coulter, and S. Lin. 1999. "The Effect of National Culture on Whistle-Blowing Perceptions", *Teaching Business Ethics*, Vol. 3, No. 4, pp. 385-400.
- Chan, Samuel Y.S., and P. Leung. 2006. "The Effects of Accounting Students' Ethical Reasoning and Personal Factors on Their Ethical Sensitivity", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 21, No. 4, pp. 436-457.
- Chiu, Randy K., 2003. "Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control", *Journal of Business Ethics*, 43, pp. 65-74.
- Clikeman, P. M and S. L Henning. 2000. "The Socialization of Undergraduate Accounting Students", *Issues in Accounting Education*, Vol. 15, No. 1, pp. 1-17.

- Cooper, Donald R., and Pamela S. Schindler. 2011. *“Business Research Methods”*, Eleventh Edition, McGraw Hill, New York, NY.
- Dwyer Peggy D., Robert B. Welker, and Alan H. Friedberg. 2000. *“A Research Note Concerning the Dimensionality of the Professional Commitment Scale”*, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 12, pp. 279-296
- Dirsmith, M. W., and M. A. Covaleski. 1985. *“Informal Communications, Nonformal Communications and Mentoring in Public Accounting Firms”*, *Accounting, Organizations and Society*, May, pp. 149-169.
- Dozier, J. Brinker and Marcia P. Miceli. 1985. *“Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective”*, *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 4, pp. 823-836.
- Elias, Rafik, Z. 2006. *“The impact of Professional Commitment and Anticipatory Socialization on Accounting Students’ Ethical Orientation”*, *Journal of Business Ethics*, 68, pp. 83-90.
- _____. 2007. *“The Relationship Between Auditing Students’ Anticipatory Socialization and Their Professional Commitment”*, *Academy of Educational Leadership Journal*.
- _____. 2008. *“Auditing Students’ Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing”*, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 23, No. 3, pp. 283-294.
- Ferrell, O., J. Fraedrich and L. Ferrell. 2002. *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases* (Houghton Mifflin, Boston).
- Fogarty, T.J. 1993. *“Socializing the New Staff Accountant”*, *New Accountant*, March, pp. 26-27.
- Gundlach, Michael J., S.C. Douglas, Mark J. 2003. *“The Decision to Blow the Whistle: A Social Information Processing Framework”*, *The Academy of Management Review*, Vol. 28, No. 1, pp. 107-123.
- Jeffrey, C., N. Weatherholt, and S. Lo. 1996. *“Ethical Development, Professional Commitment, and Rule Observance Attitudes: A Study of Auditors in Taiwan”*, *The International Journal of Accounting*, Vol. 31, No. 3, pp. 365-79.
- Kaplan, S.E. and S.M. Whitecotton. 2001. *“An Examination of Auditor’s Reporting Intentions when Another Auditor is offered Client Employment”*, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 20, No. 1, pp. 45-63.
- Lee, K., J.J. Carswell and N.J. Allen . 2000. *“A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables”*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 5, pp. 799-811.
- Lennane, J. 1996. *“What Happens to Whistle-Blowers and Why”*, in Klaas Woldring (ed.). *Business Ethics* (Nelson, Melbourne).

- McPhail, Ken, and Diane Walters. 2009. *Accounting & Business Ethics: An Introduction*, Routledge.
- Meixner, W. F. and D. M. Blin. 1989. "Professional and Job-Related Attitudes and the Behavior they Influence among Government Accountants", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 2, No. 1, pp. 8–20.
- Merton R. K., and A. K. Rossi. 1968. "Contributions to the Theory of Reference Group Behavior". In *Readings in Reference Group Theory and Research*, edited by H. H. Hyman, and E. Singer, 28–68. New York, NY: The Free Press.
- Miceli, M.P., and J.P. Near. 2002. "What Makes Whistle-Blowers Effective? Three Field Studies", *Human Relations*, Vol. 55, No. 4, pp. 773-94.
- Mowday, R., L. Porter, and R. Steers. 1982. *Employee-Organization Linkages* (New York: Harcourt Brace Jovanovich, Publisher.
- Near, J.P., and M.P. Miceli. 1985. "Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing". *Journal of Business Ethics*, Vol. 4, No. 1, pp. 1–16.
- Nunnally, J.C. 1978. *Psychometric Theory*, 2nd Edition, McGraw-Hill, New York, NY.
- O'Leary, C., and D. Cotter. 2000. "The Ethics of Final Year Accountancy Students: An international Comparison", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 15, No. 3, pp. 108-15.
- O'Leary, C., and G. Pangemanan. 2007. "The Effect of Groupwork on Ethical Decision-Making of Accountancy Students", *Journal of Business Ethics*, 75, pp. 215–228.
- Ponemon, L.A. 1992. "Ethical Reasoning and Selection-Socialization in Accounting", *Accounting, Organizations and Society*, pp. 239-258.
- Porter, L.R. Steers, R. Mowday, and P. Boulian. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5, pp. 603-609.
- Powell, D. E. 1990. "Blowing It", *The Miami Herald*, 29 July, pp. 5-11.
- Scholarios, E.H., C. Lockyer, and H. Johnson. 2003, "Anticipatory Socialization: The Effect of Recruitment and Selection Experiences on Career Expectations", *Career Development International*, Vol. 8, No. 4, pp. 182-96.
- Schultz, J.J., D.A. Johnson, D. Morris, and S. Dyrnes. 1993, "An Investigation the Reporting of Questionable Acts in an International Setting", *Journal of Accounting Research*, Vol. 31, No. 1, pp. 75-103.
- Shaub, M.K., D.W. Finn, and P. Munter. 1993. "The Effects of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity", *Behavioral Research in Accounting*, 5, pp. 145-169.
- Sims, Randi L, J.P. Keenan. 1998. "Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables", *Journal of Business Ethics*, 17, pp. 411-421.

- Smith, Adam, and M. Hall. 2008. "An Empirical Examination of a Three-Component Model of Professional Commitment among Public Accountants", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 20, No. 1, pp. 75–92.
- Weiss, C.S. 1981. "The Development of Professional Role Commitment among Graduate Students", *Human Relations*, Vol. 34, No. 1, pp. 13-19.