

تشکیل گروه حسابرسی

اعظم ادیبان^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۲/۲۵

چکیده

این مقاله به بحث در مورد تشکیل گروه حسابرسی می‌پردازد. گروه‌های حسابرسی بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارند و تشکیل گروه‌ها باهدف یک اقدام مشارکت حسابرسی صورت می‌گیرد که تحت تأثیر رویه‌ها و فرایندهای مدیریت شرکت حسابرسی قرار دارد. اگرچه گروه‌های حسابرسی نقش‌های مهمی را ایفا می‌کنند، اما شکل‌گیری و دلالت آن‌ها بر کیفیت حسابرسی توجه چندانی را از طرف محققان و اهل فن دریافت نکرده است. این مقاله در مورد تشکیل گروه حسابرسی بر اساس دسترسی (به کارکنان) یا ترجیحات تصمیم‌گیرنده بحث می‌کند، مسائل مرتبط با این اقدام را شناسایی می‌نماید و در مورد رویکردهای بهبود تشکیل گروه حسابرسی از قبیل تخصصی سازی، آموزش، ارزیابی و تداوم گروه بحث خواهد کرد.

واژگان کلیدی

گروه حسابرسی، تخصصی سازی صنعت، ارزیابی گروه، آموزش گروه.

^۱ کارشناس حسابداری، شهرداری کلان‌شهر اراک، اراک، ایران. (Azam.adiban.arakcity@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

هیئت عمومی نظارت بر حسابداری شرکت (۲۰۱۲) بیان داشت که مشکلات کیفیت حسابرسی ممکن است ناشی از ساختارها، اقدامات و فرایندهای شرکت‌های حسابرسی باشند. این عوامل بر رویه‌های مشارکت حسابرسی همچون تشکیل گروه حسابرسی تأثیر می‌گذارند. تشکیل یک گروه اولین گام به سمت کیفیت حسابرسی است (کیلگور و همکاران، ۲۰۱۱)، زیرا حضور ادراکی اعضای گروه و ارزش گروه، عملکرد بالاتر را ترغیب می‌کند (المرز و همکاران، ۲۰۱۳). مدیران شرکت‌های حسابرسی باید جهت دستیابی به حسابرسی باکیفیت، به تشکیل گروه‌ها بر اساس دانش، تجربیات و تخصص کارکنان حسابرسی پردازند (گاردنر و همکاران، ۲۰۱۲) و نه بر اساس منابع در دسترس یا ترجیحات تصمیم گیرنده. یک گروه اثربخش به صورت خودکار عمل نمی‌کند (بورک و همکاران، ۲۰۱۳)، چراکه اعضای گروه باید با اهداف و فرایندهای دستیابی به اهداف تجهیز شوند و نسبت به نتیجه کار خود پاسخگو باشند. حسابرسی داخلی باید اطلاعات صحیحی را در رابطه با اثربخشی مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی شامل پیروی از قوانین و مقررات سازمانی به مدیریت ارائه نماید. (جهانبانی و باقر پور، ۱۳۹۰)

در ایران از سال ۱۳۹۱ ایجاد و فعال نمودن دایره حسابرسی داخلی برای شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران الزامی شده است. در راستای اجرای دستورالعمل کنترل‌های داخلی (مصوب مورخ ۱۳۹۱/۰۲/۰۶ هیئت مدیره سازمان بورس و اوراق بهادار) منشورهای کمیته حسابرسی و فعالیت حسابرسی داخلی در تاریخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۳ به تصویب هیئت مدیره این سازمان رسید. مطابق با مفاد ماده ۱۲ دستورالعمل کنترل‌های داخلی، هیئت مدیره مکلف است نسبت به استقرار و به کارگیری کنترل‌های داخلی مناسب و اثربخش به منظور دستیابی به اهداف شرکت، اطمینان حاصل نماید. برای ایفای این مسئولیت، هیئت مدیره شرکت باید سیستم کنترل‌های داخلی را با توجه به چارچوب کنترل‌های داخلی ذکر شده در فصل دوم این دستورالعمل، حداقل به طور سالانه بررسی و نتایج آن را در گزارشی تحت عنوان "گزارش کنترل‌های داخلی" درج و افشا نماید. این الزام قانونی نیز بر اهمیت پیاده سازی اثربخش حسابرسی داخلی تأکید داشته و استفاده از رویکرد حسابرسی مستمر می‌تواند به افزایش اثربخشی حسابرسی داخلی کم کند. (ابلاغیه شماره ۱۰۷۴۷۴ مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۰۹ سازمان بورس)

این مقاله دو هدف دارد. هدف اول تشویق مجریان حسابرسی به تفکر مجدد در مورد تشکیل گروه حسابرسی است، زیرا تشکیل گروه بر کیفیت حسابرسی، حفظ کارکنان و ارتقاء شغلی دلالت دارد. هدف دوم ترغیب علاقه محققان به بررسی در مورد تشکیل گروه حسابرسی، به عنوان یک مؤلفه کیفیت حسابرسی می‌باشد. مقاله حاضر جهت دستیابی به این اهداف، در مورد یک اقدام رایج برای تشکیل گروه حسابرسی بحث می‌کند، برخی از مسائل در مورد این اقدام را مشخص می‌نماید، شیوه‌هایی را جهت ارتقاء فرایند تشکیل گروه حسابرسی ارتقاء می‌دهد و در مورد مفاهیم و پیشنهادها صحبت خواهد کرد.

ساختار گروه حسابرسی

طبق نظر بامبر (۱۹۸۳، ص ۳۹۶) "حسابرسی معمولاً توسط یک گروه حسابرسی صورت می‌گیرد که با یک ساختار سلسله‌مراتبی و تقسیم نیروی کار شناخته می‌شود." گروه‌های حسابرسی معمولاً از افرادی همچون همکار حسابرسی، مدیر/مدیر ارشد، ارشد حسابرسی، کارکنان حسابرسی و متخصصانی همچون خبرگان امور مالیاتی تشکیل می‌شوند (موزیک و همکاران، ۱۹۸۶). تعداد افراد در هر سطح سلسله‌مراتب به اندازه و پیچیدگی حسابرسی بستگی دارد (موزیک و

همکاران، ۱۹۸۶). شرکت‌های حسابرسی " به صورتی گسترده از گروه‌ها به عنوان ابزارهای اولیه هماهنگی میان افراد دارای مهارت‌های مختلف موردنیاز در یک پروژه خاص استفاده می‌کنند" (درلی و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۳۷۱). استفاده از گروه‌ها اثربخشی را ارتقاء می‌دهد، چراکه اعضای گروه دانش و تخصص خود را گرد هم می‌آورند (اوهوسو و همکاران، ۲۰۰۲) و از طریق واگذاری بخش‌های حسابرسی به اعضای گروه همکاری می‌نمایند (ورا-مونوز و همکاران، ۲۰۰۶). درحالی که هیچ تیمی به صورت مستقل کار نمی‌کند، "یک پیش شرط برای عملکرد اثربخش گروه این است که هر کدام از اعضا در بروندادهای نا همپوشان مشارکت نمایند" (اوهوسو و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۸۹۹)؛ بنابراین، همکاری ارزش محور در یک گروه حسابرسی ضروری است.

اقدام فعلی و مسائل

در تشکیل یک گروه حسابرسی، جدای از جایگاه همکار حسابرسی، برخی از شرکت‌های حسابرسی باقی سطوح سلسله‌مراتب گروه را بر اساس دسترسی به کارکنان یا ترجیحات تصمیم‌گیرنده پر می‌کنند. کارکنان در صورتی به یک گروه اختصاص می‌یابند که در دسترس باشند یا تصمیم‌گیرنده (مثلاً همکار) کار با آن‌ها را ترجیح دهد. این اقدام تشکیل گروه‌ها بر اساس دسترسی به کارکنان یا ترجیحات تصمیم‌گیرنده در تمامی اندازه‌های شرکت‌های حسابرسی قابل مشاهده است. مسائلی در ارتباط با این رویه‌ها وجود دارند. اولاً، علائق شغلی و مجموعه مهارتی کارکنان ممکن است به اندازه کافی در نظر گرفته نشوند. تخصیص کارکنان به گروه‌ها بدون ملاحظه علائق شغلی ممکن است به واسطه فقدان انگیزش و رضایت درونی، اثرات مخربی بر اثربخشی و کارایی حسابرسی داشته باشد (ورا-مونوز و همکاران، ۲۰۰۶).

دوماً، سازگاری بین نیازهای مشتری و شایستگی کارکنان ممکن است نادیده گرفته شود. آگاهی و ملاحظه نیازهای مشتریان ضروری هستند (درلی و همکاران، ۲۰۰۷)، زیرا این‌ها تشکیل گروه‌های حسابرسی باصلاحیت متناسب را ممکن می‌سازند. برای مثال، پیچیدگی مشتری یک عامل کلیدی در تشکیل گروه است. مشتریان با محیط پیچیده و ناپایدار ممکن است نیازمند به گروه‌های حسابرسی با رویکردهای منعطف‌تر باشند، درحالی که گروه‌های حسابرسی ساختارمند ممکن است برای مشتریانی با محیط‌های کمتر پیچیده و پایدار مناسب باشند (رادولف و ولکر، ۱۹۹۸). سوماً، تشکیل یک گروه حسابرسی بر اساس دسترسی کارکنان یا ترجیحات تصمیم‌گیرنده مشکل جایگزینی سنجش پذیر را در مواقع کناره‌گیری کارکنان تشدید می‌نماید. با برخورداری از یک رویکرد نظام‌مند به تشکیل گروه، نیازمندی‌ها برای یک حسابرسی شناسایی می‌شوند. برخورداری از دانش درباره نیازها و مجموعه مهارتی استفاده‌شده جهت برآوردن این نیازها، جایگزینی مجموعه مهارتی را در صورت لزوم آسان‌تر می‌سازد.

چهارم، مشتریان دارای اهمیت اقتصادی متفاوتی برای شرکت‌های حسابرسی هستند. اگرچه تمامی مشتریان باید خدمت بهینه را از طرف حسابرسان دریافت کنند، اما ممکن است برخی شرکت‌های حسابرسی علاقه‌مند به اطمینان از این باشند که مشتریان دارای اهمیت بالاتر توسط گروه‌های حسابرسی مناسب خدمت دریافت می‌کنند. برای مثال، این مشتریان ممکن است دارای اولویت کارمند گزینی باشند (هاکنبراک و هوگان، ۲۰۰۵). پنجم، تشکیل گروه بر اساس ترجیحات تصمیم‌گیرنده ممکن است سوگیری‌هایی را در جدول زمانی کارکنان، ارزیابی کارکنان و دسته‌بندی‌ها در یک شرکت ایجاد نماید.

پیشنهادها و دلالت‌ها

طبق عقیده گاردنر و همکاران (۲۰۱۲، ص ۱۰۰۱)، "دیدگاه منبع محور شرکت به بررسی در این مورد می‌پردازد که شرکت‌ها چگونه شیوه‌هایی قابل اطمینان را، حتی هنگام مواجهه با چارچوب‌های تردیدآمیز، جهت یکپارچه‌سازی منابع دانشی توسعه می‌دهند." کارکنان منابع دانشی شرکت‌های حسابرسی هستند و این شرکت‌ها جهت ارائه خدمات با کیفیت به تشکیل و استفاده از گروه‌ها برای خدمات حسابرسی می‌پردازند. نکات بحث شده در زیر به منظور تشکیل و حفظ گروه‌های حسابرسی اثربخش دارای اهمیت می‌باشند.

گروه‌های حسابرسی بنابر تخصصی سازی صنعت

تشکیل گروه‌های حسابرسی بر اساس تخصص و علائق کارکنان (لیندو و ریس، ۲۰۰۲؛ موزیک و همکاران، ۱۹۸۶)، اثربخشی حسابرسی را بهبود می‌بخشد درحالی که تعهد را نیز افزایش می‌دهد (ورا-مونوز و همکاران، ۲۰۰۶). بعلاوه، احتمال موفقیت گروه از طریق اثربخشی حسابرسی زمانی افزایش می‌یابد که اعضای گروه در صنعت مشتری حسابرسی تخصصی سازی گردند (اوسو و همکاران، ۲۰۰۲). با توجه به اینکه هر مشارکت حسابرسی متفاوت است و مشتریان ویژگی‌های گروه حسابرسی (مثلاً دانش گروه) را مهم‌تر از ویژگی‌های شرکت حسابرسی (مثلاً اندازه شرکت حسابرسی) ادراک می‌کنند، گروه‌های حسابرسی از حیث کیفیت حسابرسی (کیلگور و همکاران، ۲۰۱۱)، باید "به پرتفوی منابع منحصر به فرد هر عضو دسترسی داشته باشند و از آن بهره گیرند" (گاردنر و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۹۹۸).

در رابطه با تخصص‌ها و علائق، برون‌داد هر سطح از فرایند حسابرسی باید دروندادی برای سطح فرایند بعدی باشد (بامبر، ۱۹۸۳). یک چنین ساختاری همپوشانی تلاش‌ها را به حداقل می‌رساند و بنابراین کارایی حسابرسی را افزایش می‌دهد؛ بنابراین، در شکل‌گیری گروه‌های حسابرسی، شایستگی‌ها و تجربیات اعضای گروه در هر سطح فرایند باید در نظر گرفته شود؛ و برای اثربخشی، باید تمایزهای قابل توجهی در شایستگی‌های هر عضو گروه در هر سطح از فرایند وجود داشته باشند (بامبر، ۱۹۸۳؛ اوسو و همکاران، ۲۰۰۲)؛ در غیر این صورت، ارزش‌افزوده در هر سطح فرایند در بهترین حالت، جزئی خواهد بود.

آموزش گروه حسابرسی

دانش حسابرسی بنیادین (استانداردهای حسابرسی پذیرفته‌شده همگانی)^۱ و دانش خاص صنعت که در کنار یکدیگر شایستگی مفهومی و فنی را نشان می‌دهند، در آموزش‌های اکثر کارکنان مورد بحث قرار می‌گیرند. باین‌حال، گروه‌های حسابرسی به مهارت‌های ارتباطی، مشارکتی و مدیریتی نیز نیاز دارند (درلی و همکاران، ۲۰۰۷). فرهنگ یک گروه حسابرسی که آموزش گروه حسابرسی را ترغیب می‌کند، بر توسعه مهارت‌هایی که نهایتاً اثربخشی گروه را ارتقاء می‌دهند، تأثیر دارد (ورا-مونوز و همکاران، ۲۰۰۶). درحالی‌که تشکیل و آموزش گروه‌های حسابرسی پیش از هر مشارکت حسابرسی ممکن است ناکارآمد باشد، آموزش گروه حسابرسی ممکن است در طول آموزش‌های منظم کارکنان، باهدف ارتقاء درک پویایی‌های گروه صورت گیرد.

آموزش‌های گروه حسابرسی می‌تواند بحث‌هایی را در مورد گروه و ساختارهای مسئولیت، ارتباطات اثربخش بین اعضای گروه (لیو و همکاران، ۲۰۱۱؛ رادولف و ولکر، ۱۹۹۸)، نقش‌ها و انتظارات اعضا (ورا-مونوز و همکاران، ۲۰۰۶) و اعتماد و انسجام بین اعضا به همراه داشته باشد (نوتگراس و همکاران، ۲۰۱۳؛ ماچ و همکاران، ۲۰۱۰). بعلاوه، درک مدیریت

¹. Generally Accepted Auditing Standards

بحران و توسعه مهارت‌های لازم همچون جستجوی کمک و توجه به کاهش‌ها در عملکرد، موضوعات مهمی هستند که اغلب درون گروه‌ها به وجود می‌آیند (بورک و همکاران، ۲۰۱۳).

مشابه با آموزش کارکنان، آموزش‌های گروه حسابرسی ممکن است رسمی یا غیررسمی باشند و ممکن است روش‌های آموزش متفاوتی همچون بحث‌ها، مثال‌ها یا اقدام عملی اتخاذ گردند (بورک و همکاران، ۲۰۱۳). بعلاوه، بعد از تشکیل یک گروه حسابرسی می‌توان در صورت امکان آموزش تیمی مختص مشارکت حسابرسی را جهت مشخص کردن موضوعات خاص مداخله سازمان‌دهی نمود که این کارایی تیم حسابرسی را ارتقاء خواهد داد.

دوام گروه حسابرسی

در تشکیل گروه‌های حسابرسی، مفهوم متعادل‌سازی تداوم گروه، عینیت و توسعه حرفه‌ای (لینو و ریس، ۲۰۰۲؛ موزیک و همکاران، ۱۹۸۶) دارای اهمیت است. شرکت‌های حسابرسی قادر به کنترل کامل کناره‌گیری کارکنان نیستند. باین‌حال، این شرکت‌ها هنگام تشکیل گروه‌های حسابرسی می‌توانند تا حد امکان، به برنامه‌ریزی جهت حفظ، همان اعضای گروه در یک مداخله حسابرسی پردازند. این دارای اهمیت است زیرا دوام گروه عدم تقارن اطلاعاتی را به حداقل می‌رساند (بدارد و جانستون، ۲۰۱۰)، به بهبود کارایی گروه کمک می‌کند و اثربخشی حسابرسی را ارتقاء می‌دهد.

دوام گروه از طریق تطبیق فرد-وظیفه تشویق می‌شود. این بیان‌کننده توجه زمان‌بندی شده به مسیر شغلی موردنظر کارکنان می‌باشد. برای مثال، نیاز به یک عضو گروه که یک متخصص مالیاتی است، ممکن است برای "برنامه مزیت حسابرسی" انگیزه‌بخش نباشد. اگرچه قرار گرفتن در معرض وظایف مختلف به پیشرفت حرفه‌ای کمک می‌کند (لیندو و ریس، ۲۰۰۲)، فقدان انگیزه آن را محدود می‌نماید. از حیث عینیت، چرخش فرد-وظیفه به اطمینان از چشم‌انداز جدید روی وظایف کمک می‌نماید، زیرا پس از مدتی یک کارمند متفاوت یک وظیفه معین را اجرا می‌کند. با این رویکرد، همان اعضای گروه روی یک کار حسابرسی باقی می‌مانند و بنابراین مسائل مرتبط با عدم تقارن اطلاعات را کاهش (بدارد و جانستون، ۲۰۱۰) و عینیت را ارتقاء می‌دهند.

ارزیابی گروه حسابرسی

شرکت‌های حسابرسی معمولاً بر اساس عملکرد در مداخلات حسابرسی به ارزیابی و پاداش‌دهی به کارکنان می‌پردازند (ورا-مونوز و همکاران، ۲۰۰۶). باین‌حال، شرکت‌های حسابرسی به‌ندرت به ارزیابی گروه‌های حسابرسی می‌پردازند (سوکول، ۲۰۰۲). ارزیابی برای تشکیل و اثربخشی گروه حسابرسی دارای اهمیت است. اگرچه ارزیابی گروه بعد از تشکیل گروه صورت می‌گیرد، دانش و انتظار وقوع آن ممکن است، در صورت ثابت بودن شرایط، تصمیمات آگاهانه‌ای را در مورد انتخاب‌های عضو گروه ترغیب نمایند. شرکت‌های حسابرسی ممکن است از طریق تکریم، پاداش‌های پولی یکنواخت در میان تمامی سطوح گروه، یا مرخصی با حقوق بیشتر، به گروه‌ها پاداش بدهند.

ارزیابی گروه به سنجش اثرات فرایند کلی حسابرسی بر شرکت‌کنندگان کلیدی (همچون مشتریان، شرکت حسابرسی، اعضای گروه حسابرسی) می‌پردازد. از چشم‌انداز مشتری این ملاحظات ممکن است دربرگیرنده کیفیت حسابرسی، رضایت مشتری و زمان‌بندی باشند. از چشم‌انداز یک شرکت حسابرسی سازگاری با کنترل کیفیت شرکت حسابرسی، تحقق حسابرسی، کارایی حسابرسی و حفظ کارکنان عوامل قابل توجهی هستند؛ و ملاحظات از چشم‌اندازهای اعضای

¹. staff attrition

^a. paid time-off

گروه حسابرسی ممکن است دربرگیرنده فرصت‌های یادگیری، رضایت شغلی و سطح مشارکت و ارزش ادراکی باشند (المرز و همکاران، ۲۰۱۳).

مهم است که گروه‌های حسابرسی، از چشم‌انداز یک گروه، از طریق شناسایی نقاط قوت و ضعف گروه و جستجوی راه‌هایی برای مدیریت نقاط ضعف ضمن ارتقاء نقاط قوت، به ارزیابی عملکرد یک مشارکت حسابرسی بپردازند. یافته‌ها از چنین ارزیابی‌هایی به گروه حسابرسی در تعیین (۱) تناسب رویه‌ها و فرایندها، (۲) سازگاری مداخله حسابرسی با کنترل کیفیت شرکت حسابرسی و (۳) فرایندهای قابل اشتراک در سراسر شرکت به‌عنوان بهترین الگوها، کمک می‌کنند (چیزا و همکاران، ۱۹۹۶).

پیشنهاد می‌شود پس از انتشار گزارش حسابرسی یک ارزیابی جامع در جلسه نهایی صورت گیرد. مشارکت عضو گروه باعث تقویت اعتماد می‌شود و به تمرکز بر بهبود مستمر^۳ کمک می‌کند (ورا-مونوز و همکاران، ۲۰۰۶). همان‌طور که توسط بورک و همکاران (۲۰۱۳، صص ۱۰۱) بیان گردید، "توانایی صحبت آزادانه و به شیوه‌ای غیر تهدیدآمیز و مبتنی بر احترام... نمادی از سازمان‌های یادگیرنده^۴ و گروه‌های درون آن‌ها است." بعلاوه، کسب درون‌داد مشتری می‌تواند سودمند باشد، زیرا بینشی را در مورد رضایت مشتری از خدمت ارائه‌شده توسط شرکت حسابرسی فراهم می‌کند (هوبارد، ۲۰۰۴). درون‌داد مشتری را می‌توان توسط همکار حسابرسی در طول جلسه پایانی با مشتری کسب نمود و بعد از آن، همکار مربوطه اطلاعات در مورد اعضای گروه را در طول جلسه نهایی به اشتراک می‌گذارد.

نتیجه‌گیری

از آنجایی که یک گروه حسابرسی مؤلفه‌ای کلیدی از کیفیت حسابرسی است، نگرستن به تشکیل گروه حسابرسی به‌عنوان یک فرایند حیاتی که از طریق آن گروه‌هایی آگاه، اثربخش و مکمل پدید می‌آیند، دارای اهمیت می‌باشد. یک چنین تیمی را می‌توان از ابتدا از طریق در نظر گرفتن تخصص و علاقه صنعتی کارکنان و آموزش، ارزیابی و دوام گروه، تشکیل داد. تشکیل گروه بر اساس دسترسی کارکنان یا ترجیحات تصمیم‌گیرنده، محدودکننده خواهد بود و از آنجایی که تشکیل گروه حسابرسی منعکس‌کننده فرهنگ شرکت‌های حسابرسی است، شرکت‌ها باید اقدامات مدیریتی خود را مورد توجه قرار دهند.

منابع

باقر پور ولاشانی، محمدعلی. جهانبانی، مصطفی. ظفرزاده، سمیه. (۱۳۹۰). ارائه مدلی تجربی برای پیاده‌سازی و به کارگیری حسابرسی داخلی مبتنی بر ریسک در ایران. فصلنامه مطالعات حسابداری و حسابرسی. صص ۸۰-۱۰۱.

ابلاغیه شماره ۱۰۷۴۷۴ مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۰۹ سازمان بورس (رعایت الزامات مربوط به دستورالعمل کنترل‌های داخلی - منشورهای کمیته حسابرسی و فعالیت حسابرسی داخلی).

- Bamber, M. E. 1983. Expert Judgment in the Audit Team: A Source Reliability Approach. *Journal of Accounting Research*, 21(2), 396-412.
- Bedard, J. C., & Johnstone, K.M. 2010. Audit Partner Tenure and Audit Planning and Pricing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(2), 45-70.

1. best practices
2. closing meeting
3. continuous improvement
4. learning organizations

- Burke, C. S., Salsa, E., Wilson-Donnelly, K., & Priest, H. 2004. How to turn a team of experts into an expert medical team: guidance from the aviation and military communities. *Quality Safety Health Care*, 13(Supplementary 1), i96-i104.
- Chiesa, V., Coughlan, P., & Voss, C. A. 1996. Development of a Technical Innovation Audit. *Journal of Production Innovation Management*, 13, 105-136.
- Dereli, T., Baykaso lu, A., & Da, G. S. 2007. Fuzzy quality-team formation for value added auditing: A case study. *Journal of Engineering and Technology Management*, 24, 366-394.
- Ellemers, N., Sleebos, E., Stam, D., & de Gilder, D. 2013. Feeling Included and Valued: How Perceived Respect Affects Positive Team Identity and Willingness to Invest in the Team. *British Journal of Management*, 24, 21-37.
- Gardner, H. K., Gino, F., & Staats, B. R. 2012. Dynamically Integrating Knowledge in Teams: Transforming Resources into Performance. *Academy of Management Journal*, 55(4), 998-1022.
- Hackenbrack, K.E. & Hogan, C.E. 2005. Client retention and engagement-level pricing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 24(1), 7-20.
- Hubbard, L. D. 2004. Opening and Closing Meetings. *The Internal Auditor*, 61(1), 27-29.
- Kilgore, A., Radich, R., & Harrison, G. 2011. The Relative Importance of Audit Quality Attributes. *Australian Accounting Review*, 58(21), 253-265.
- Lindow, P. E., & Race, J. D. 2002. Beyond traditional audit techniques. *Journal of Accountancy*, 194(1), 28-33.
- Liu, Y., Keller, R. T., & Shih, H. 2011. The impact of team member exchange, differentiation, team commitment, and knowledge sharing on R&D project team performance. *R&D Management*, 41(3), 274-287.
- Mach, M., Dolan, S., & Tzafirir, S. 2010. The Differential Effect of Team Members' Trust on Team Performance: The Mediation Role of Team Cohesion. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 771-794.
- Muczyk, J. P., Smith, E. P., & Davis, G. 1986. Holding Accountants Accountable: Why Audits Fail, How They Can Succeed. *Business Horizons*, November-December, 22-28.
- Notgrass, D., Conner, C., & Bell III, T. J. 2013. Leading External Auditing Teams: The Correlation between Leaders' Behaviors and Team Dynamics of Cohesion and Conflict. *International Journal of Business and Public Administration*, 10(2), 1-14.
- Owghoso, V. E., Messier, Jr., W. F., & Lynch, Jr., J. G. 2002. Error Detection by Industry-Specialized Teams during Sequential Audit Review. *Journal of Accounting Research*, 40(3), 883-900.
- Public Company Accounting Oversight Board. 2012. Information for Audit Committees about the PCAOB Inspection Process. Release 2012-003. Washington, DC: PCAOB. Available http://pcaobus.org/Inspections/Documents/Inspection_Information_for_Audit_Committees.pdf
- Rudolph, H. R., & Welker, R. B. 1998. The Effects of Organizational Structure on Communication within Audit Teams. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 17(2), 1-
- Sokol, M. 2002. The 360-Degree Audit: Early Warning Device for High-Risk Audit Teams. *The CPA Journal*, August.
- Vera-Muñoz, S. C., Ho, J. L., & Chow, C. W. 2006. Enhancing Knowledge Sharing in PublicAccounting Firms. *Accounting Horizons*, 20(2), 133-155.

Audit team formation

Azam Adiban¹

Abstract

This paper discusses audit team formation. Audit teams affect audit quality, and how teams are formed is an audit engagement practice influenced by audit firm management practices and processes. Though audit teams play significant roles, their formation and implication for audit quality has received limited attention from researchers and practitioners. This paper discusses current practice of audit team formation based on availability or decision-maker's preferences, identifies issues associated with the practice, and discusses approaches to enhance audit team formation such as specialization, team training, team evaluation and team continuity.

Keywords

Audit team, audit quality, industry specialization, team evaluation, team training

1. Accounting expert, Arak Metropolitan Municipality, Arak, Iran. (Azam.adiban.arakcity@gmail.com).

