

ارائه مدلی برای تبیین رابطه رهبری زهرآگین و هویت تیمی منسجم با تردید حرفه‌ای حسابرسان

تاریخ دریافت: ۹۹/۱/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۹/۴/۲

محمد نورمحمدی^۱

مهدی صفری گرایلی^۲

چکیده:

هویت در حرفه حسابرسی، فرآیندی روانکاوانه و مبتنی بر ابعاد ادراکی است که با ارتقای سطح اعتماد و انگیزه‌های فردی و اجتماعی شکل و به مرور به افزایش اثربخشی نقش حسابرس کمک می‌نماید. رویکردهای رهبری در ایجاد هویت حرفه‌ای نقش تعیین‌کننده‌ای دارند و حسابرسان را نسبت به حفظ منافع ذینفعان، متعهدتر و پاسخگوتر می‌نماید. براساس وجود سبک رهبری و هویت در حرفه حسابرسی، کیفیت‌های عملکردی حسابرسان به دلیل برانگیختن انگیزه‌های معنوی تقویت شده و باعث می‌گردد در قضاوت‌های حسابرسی اثربخشی بیشتر از خود نشان دهند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری زهرآگین و هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد. نمونه آماری این پژوهش شامل ۱۹۲ نفر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی بخش خصوصی است که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه استاندارد می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها نیز، از نرم‌افزار PLS و از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد سبک رهبری زهرآگین حسابرس بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد، درحالی‌که هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کلید واژه‌ها: رهبری زهرآگین، هویت تیمی منسجم، تردید حرفه‌ای حسابرس.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران.

۲. دانشیار گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران. نویسنده مسئول، آدرس ایمیل:

gmail.com@83Mehdi.safari

مقدمه

موضوع حسابرسی با توجه به حساسیت‌های تخصصی، موضوعی مهم و چالش برانگیز است، زیرا حسابرسی باعث ایجاد ارزش افزوده برای صورت‌های مالی می‌شود. یک موسسه حسابرسی مستقل و با مهارت، قادر به شناسایی ارائه نادرست اقلام صورت‌های مالی واحد مورد رسیدگی بوده و می‌تواند نسبت به ارائه صحیح آن بر صاحبکار خود تاثیرگذار باشد تا در نتیجه آن، اطلاعات مالی قابل اتکایی گزارش شود. در واقع با رشد رقابت در حرفه حسابرسی، مؤسسات و سازمان‌های حسابرسی ضرورت ارائه خدمات با کیفیت هرچه بهتر به بازار را بیشتر دریافته‌اند. تردید حرفه‌ای، از مؤلفه‌های مهم نگرش حسابرسان در رسیدگی به صورت‌های مالی می‌باشد. با افزایش تردید حرفه‌ای حسابرسان، کیفیت حسابرسی نیز بهبود می‌یابد. از این رو اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی و مؤسسات حسابرسی ارتقا می‌یابد (گلور و همکاران^۱، ۲۰۱۴). موضوع تردید حرفه‌ای حسابرسان را می‌توان از دو منظر استانداردهای رفتاری و حسابرسی و از بعد تحقیقات دانشگاهی و اکاوی نمود (ولیان و همکاران، ۱۳۹۶). در واقع مباحث مربوط به تردید حرفه‌ای در حسابرسی هم از نظر استانداردها و هم به لحاظ نظری روند رو به توسعه‌ای را در طی چند سال اخیر طی نموده است و بر اساس آن شک و تردید مبتنی بر بی‌طرفی حسابرسان سنگ بنای حرفه حسابرسی در دنیای امروز می‌باشد (مهریان‌پور و همکاران، ۱۳۹۷). اهمیت تردید حرفه‌ای^۲ در سراسر استانداردهای حسابرسی تاکید شده است به گونه‌ای که حسابرسان ملزم هستند تا شک و تردید را در کل فرآیند حسابرسی مد نظر قرار دهند (انجمن حسابداران رسمی آمریکا^۳، ۲۰۰۶؛ ۲۰۰۲). روح استانداردهای موجود در زمینه تردید حرفه‌ای حسابرسان مبتنی بر بررسی صحت و درستی شواهد و مدارک ارائه شده از جانب صاحبکاران می‌باشد (نولدر و کادوس^۴، ۲۰۱۸) و از این طریق به شاخص‌های تقلب (هیات استانداردهای حسابرسی بین‌المللی^۵، ۲۰۰۶) و سوگیری‌های مدیران شرکت‌ها (هیات استانداردهای حسابرسی بین‌المللی^۶، ۲۰۱۷) حساس باشند و شواهد و مدارک به صورت چالشی و دقت مورد ارزیابی قرار دهند (نولدر و پالمروس^۷، ۲۰۱۸). هیات استانداردهای حسابرسی بین‌المللی^۸ (۲۰۱۲) تاکید می‌کند که تردید حرفه‌ای ریسک شرایط غیر معمولی را که مورد غفلت قرار گرفته است، ریسک تعمیم‌سازی بیش از حد معمول به منظور نتیجه‌گیری از مشاهدات حسابرسی، و ریسک استفاده از فرضیات نادرست در تعیین ماهیت، زمان‌بندی، وسعت و بزرگی رویه‌های حسابرسی و ریسک ارزیابی نتایج، را کاهش می‌دهد. بنابراین، تردید حرفه‌ای می‌تواند به عنوان نیرویی تلقی شود که حسابرسان را

1. Glover et al
2. Professional skepticism
3. AICPA
4. Nolder & Kadous
5. International Auditing and Assurance Standards Board (2006)
6. International Auditing and Assurance Standards Board (2017)
7. Nolder & Palmrose
8. IAASB

و اداری به شناسایی خطاهای و موارد غیرمعمولی بالقوه و بررسی انحرافات، می‌کند. این بدان معناست که سطح مناسبی از تردید حرفه‌ای برای داشتن حسابرسی با کیفیت بالا ضروری است (ژئو^۱، ۲۰۱۷). اما براساس اهمیت تردید حرفه‌ای این سؤال همواره مطرح است که چه عواملی بر تقویت یا تضعیف تردید حرفه‌ای تأثیرگذار هستند؟ پژوهش‌های زیادی از منظر کابردی و تئوریک اقدام به واکاوی در این باره نموده‌اند و از ابعاد مختلف آن را مورد بررسی قرار داده‌اند، اما این پژوهش با اتکا به دو معیار خرد و کلان در سطح موسسه حسابرسی، از دو منظر مثبت و منفی به بررسی تقویت و تضعیف تردید حرفه‌ای در حسابرسان می‌پردازد. از منظر رویکرد خرد در سطح موسسه، اولین معیار تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای، وجود هویت تیمی منسجم می‌باشد. هویت تیمی منسجم یک متغیر شناختی مهم است که نه تنها بر احساس عضویت فرد در تیم یا گروه تأثیرگذار است بلکه تعیین‌کننده رفتار افراد در محیط حرفه‌ای است (ملیتا و همکاران^۲، ۲۰۱۱). براساس وجود این سطح از هویت در افراد، هنجارها به طور ویژه‌ای به سمت پویایی بیشتر حرکت می‌کنند و احساس تعلق بالاتری در فرد نسبت به اهداف و مسئولیت‌های حرفه‌ای ایجاد می‌نمایند (استیونس و همکاران^۳، ۲۰۱۹). نقش هویت تیمی زمانی که به صورت منسجم در حرفه حسابرسی شکل گرفته باشد، حسابرسان شاغل در یک موسسه ضمن اینکه اقدام به اشتراک سطح دانش و آگاهی‌های مبتنی بر یادگیری در کار راه حرفه‌ای می‌نمایند، در عین حال نیز نسبت به استراتژی‌ها و اهداف موسسه متعهدانه‌تر عمل می‌نمایند که این موضوع ظرفیت و قابلیت‌های کیفی حسابرسی را ارتقاء می‌بخشد (ملانظری و شمس، ۱۳۹۵). اما از منظر کلان در سطح موسسه، دومین معیار تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای، سبک رهبری زهرآگین می‌باشد. رهبری زهرآگین نوعی سبک مبتنی بر فرآیندهای فشار روانی از جانب مدیریت نسبت به حسابرسان شاغل در موسسه در راستای کسب بیشتر منافع شخصی برای خود می‌باشد، به گونه‌ای که با ایجاد جوی مسموم در محیط حرفه‌ای بر مبنای کنترل‌گری بیش از اندازه بر عملکردهای حرفه‌ای سعی بر تحت کنترل در آوردن عملکردهای زیرنظر رهبری خود می‌باشد و این موضوع می‌تواند اثربخشی کارکردهای عملکردی حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد (کارپنتر و ریمیرز^۴، ۲۰۱۳) و همانطور که رید^۵ (۲۰۰۴) بیان نمود، رهبری زهرآگین اثریک رفتار خاص نیست، بلکه اثر جمعی رفتارهای غیرانگیزشی در جو محیط حرفه‌ای است که به دلیل کنترل‌های بیش از اندازه ایجاد نموده است. لذا باتوجه به وجود این سبک رهبری، استقلال و خلاقیت‌های فردی حسابرسان کاهش می‌یابد که در نتیجه حسابرسان به جای داشتن تردید حرفه‌ای مبتنی بر استانداردهای مدون، عملکردهای تحمیلی از جانب رهبر تیم را خواهند داشت (موسوی کاشی و زاهدی قره‌بابا، ۱۳۹۵).

1. Zhou
2. Melita & et al
3. Stevens et al
4. Carpenter & Reimers
5. Reed

براساس استاندارد حسابرسی ایران، حسابرسان باید حسابرسی را با نگرش تردید حرفه‌ای برنامه‌ریزی و اجرا کنند. نگرش تردید حرفه‌ای به معنای آن است که با ذهنی پرسشگر، از اعتبار شواهد حسابرسی کسب شده، ارزیابی نقادانه‌ای به عمل آید (استاندارد حسابرسی، شماره ۲۰۰). علاوه بر این، براساس آیین رفتار حرفه‌ای، حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی زمانی میسر است که حسابداران رسمی خدمات خود را در سطحی ارائه کنند که شایسته اعتماد جامعه باشند (رحیمیان و همکاران، ۱۳۹۲). پس توجه به مفهوم تردید حرفه‌ای به عنوان عنصری تعیین‌کننده در انجام هرچه بهتر فرآیند حسابرسی، می‌تواند باعث افزایش کیفیت حسابرسی و در نتیجه حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی گردد. بر این مبنا درک حسابرسان از مفهوم تردید حرفه‌ای در کار حسابرسی جایگاه ویژه‌ای دارد. اهمیت بسیار تردید حرفه‌ای، شفاف‌نبودن تعریف آن و نیاز به رهنمودهای بیشتر در این خصوص، نشان‌دهنده ضرورت اجرای پژوهش‌های بیشتر در این حوزه است تا مفهوم تردید حرفه‌ای عمیق‌تر تشریح گردد. با این حال در مطالعات داخلی صورت گرفته در حوزه تردید حرفه‌ای، به موضوع سبک رهبری و انسجام هویت تیمی و ارتباط آن‌ها با تردید حرفه‌ای اشاره‌ای نشده است. لذا فقدان پژوهش کافی در این زمینه و همچنین اهمیت موضوع تردید حرفه‌ای در حسابرسی، این انگیزه را در نویسندگان این مقاله بوجود آورد تا مقاله حاضر را به نگارش درآورند. درک اینکه چگونه عوامل مورد مطالعه، می‌تواند تردید حرفه‌ای حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد، برای مدیریت در مؤسسات حسابرسی بینش لازم را فراهم نموده و انگیزه بهبود در رهبری و مدیریت مؤسسات و بهبود حسابرسی را ایجاد می‌نماید. بنابراین، اهمیت و دانش‌افزایی این پژوهش را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

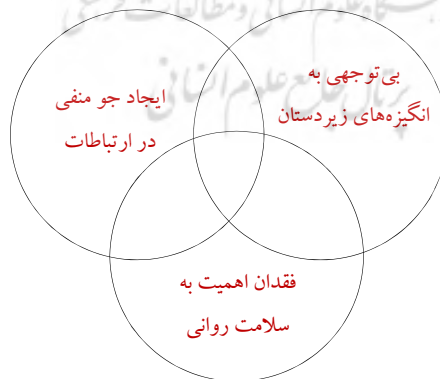
اول اینکه، نتایج این پژوهش می‌تواند موجب بسط و بهبود مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در ارتباط با تردید حرفه‌ای حسابرسان گردد. این موضوع به عنوان دستاورد علمی می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار قانون‌گذاران در حرفه حسابرسی قرار دهد. دوم اینکه از منظر کاربردی مطابق بندهای ۹-۱۳ (تحت عنوان «مسئولیت‌های مدیریت درباره کیفیت در درون موسسه») و ۳۵-۴۴ (تحت عنوان «منابع انسانی») استاندارد کنترل کیفیت در مؤسسات ارائه‌کننده خدمات حسابرسی، بر لزوم سبک رهبری با هدف توسعه الزامات اخلاقی و عملکردی حسابرسان بارها و بارها تأکید شده است و سبک مدیران را عاملی برای توسعه استراتژی‌های منابع انسانی توصیف می‌نماید. همچنین از بند ۴۱-۴۴ در باب اهمیت تیم کاری در مؤسسات حسابرسی در استاندارد کنترل کیفیت صحبت به میان آمده است که اثربخشی فرآیندهای حسابرسی را منوط به توسعه کارکردهای رفتاری و هویت تیمی توصیف می‌نماید. وجود این رویکردها در استانداردهای فرآیندی مؤسسات حسابرسی، محرکی برای انجام این پژوهش بود و در واقع فقدان آن در حرفه حسابرسی باعث گردید تا با ترکیب رویه‌های مدیریتی با ویژگی‌های تخصصی حرفه حسابرسی، شکاف نظری و کاربردی پژوهش پوشش داده شود. با توجه به توضیح‌های داده شده در نهایت باید بیان نمود، پژوهش حاضر می‌تواند درک بهتری از سبک رهبری و هویت تیمی در حرفه حسابرسی به خوانندگان مقاله از جمله دانشجویان و استادان رشته حسابداری و حسابرسی

ارائه نمایند. در نهایت نیز نتایج این مقاله می‌تواند ایده‌های جدیدی را برای انجام پژوهش‌های آتی درباره تردید حرفه‌ای پیشنهاد نماید.

مبانی نظری پژوهش رهبری زهرآگین و تردید حرفه‌ای

بیشتر محققان و نظریه پردازان حوزه سازمان از جمله روسنهد و همکاران (۲۰۱۹)؛ دیون (۲۰۱۲)؛ بیل^۱ (۲۰۱۶)؛ فری^۲ (۲۰۰۳) و بسیاری دیگر، بر این نکته که رهبری و مدیریت مؤثر یکی از عوامل دخیل در موفقیت سازمانی است، اتفاق نظر دارند. هرگونه عمل، سخن و اقدامی از جانب رهبران و مدیران از طرف کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرد و به دنبال آن، براساس ماهیت عمل و رفتار و حتی سخن، رفتار، ادراک‌ها و احساس‌های کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد (یامارینو و همکاران، ۲۰۰۸). یکی از این سبک‌های رهبری در محیط حرفه‌ای، سبک رهبری زهرآگین می‌باشد. اصطلاح رهبری زهرآگین در سال ۱۹۸۶ توسط مارسیا لین از تجزیه و تحلیل سه نوع متمایز از رهبران در سازمان ارائه شد که این سه نوع رهبری عبارت بودند از: رهبری قابل اعتماد؛ تبادلی و زهرآگین. رهبران زهرآگین، ناسازگار، یاغی و اغلب بدخواه و افراد مخرب هستند، که با پایین کشیدن دیگران موفقیت کسب می‌کنند و تمایل به مبارزه و کنترل دیگران به جای نشاطبخشی به پیروان دارند (ویکِر^۳، ۱۹۹۶). لیپمن بلومن^۴ (۲۰۰۵) در توصیف رهبران زهرآگین آن‌ها را به عنوان «افرادی معرفی می‌کند که به موجب رفتارهای مخرب و صلاحیت‌های شخصی ناکارآمد، باعث ایجاد آسیب جدی و پایدار در افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع می‌شوند. رید (۲۰۰۴) در قالب یک رویکرد سه بعدی، رهبری زهرآگین را یک رفتار خاص تلقی نمی‌کند، بلکه اثر تجمعی رفتار غیرانگیزشی در محیط حرفه‌ای توصیف می‌نماید.

شکل (۱) - رویکرد سه بعدی رهبری زهرآگین (منبع: رید، ۲۰۰۴)



1. Beal
2. Fry
3. Whicker
4. Lipman-Blumen

براساس این رویکرد، سه عنصر کلیدی از نشانگان رهبر زهرآگین عبارتند از: الف) فقدان نگرانی برای سلامت زیردستان؛ ب) فن خاص شخصیتی یا بین فردی است که بر جوسازمانی تأثیر منفی می‌گذارد؛ ج) اعتقاد به انگیزه‌های خود و اولویت دادن به آن‌ها در برابر انگیزه زیردستان. در تعریف دیگری ویلسون-استارکس^۱ (۲۰۰۳) معتقد است که رهبری زهرآگین «رویکردی است که به افراد و در نهایت به سازمان، از طریق مسمومیت در شور و شوق، خلافت، استقلال و ابراز وجودهای نوآورانه آسیب می‌رساند. رهبران زهرآگین سم خود را از طریق کنترل بیش از حد اشاعه می‌دهند. در تشریح تأثیرگذاری سبک رهبری بر ارتقای عملکردهای حسابرسان در تقابل با تقلب‌های گسترده در گزارشگری مالی شرکت‌هایی مانند تایکو^۲؛ مارتا استوارت^۳؛ آدلفیا^۴؛ وردکام^۵ و در سالهای اخیر، شرکت انرون^۶، گاردنر و همگاران^۷ (۲۰۰۵) ضمن تأیید تأثیرگذاری سبک رهبری بر کارکردهای اثربخش حسابرسان، بیان نمودند که مشکل‌های اخلاقی در رهبری، باعث کاهش اطمینان و اعتماد حسابرسان به رهبران نالایق و غیرقابل اعتماد شده است و این موضوع کارکردهای تخصصی آن‌ها را به دلیل فقدان انگیزه کاهش داده است و گاهی تساهل با صاحبان شرکت‌های بزرگ همچون شرکت‌های یاد شده، استقلال رفتاری و تردید حرفه‌ای آن‌ها را کاهش می‌دهد. در واقع از آنجاکه حسابرسان مسئولیت حساس و دشواری در بررسی و اعتباردهی به اطلاعات مالی شرکت‌ها و ارائه آن‌ها به شکل گزارش‌های مالی که قابل اتکا و قابل استفاده برای گروه‌های ذینفع جهت ارزیابی عملکرد شرکت‌ها دارند، بنابراین انجام رفتارهای غیر حرفه‌ای شریک حسابرسان به عنوان رهبر و مدیر موسسه در قالب سبک‌های رهبری کاهنده انگیزه همچون رهبری زهرآگین، می‌تواند کیفیت حسابرسان را به دلیل کاهش تردید حرفه‌ای حسابرسان شاغل در موسسه حسابرسان مزبور را، تحت تأثیر قرار دهد و اعتماد عموم را به حرفه حسابداری و حسابرسان از بین برده و به حیثیت کل حرفه لطمه وارد سازد (برون و پوپوا^۸، ۲۰۱۶). لذا با توجه به توضیح‌های داده شده فرضیه اول پژوهش عبارتست از:

فرضیه اول - سبک رهبری زهرآگین بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد.

هویت تیمی منسجم و تردید حرفه‌ای

تئوری هویت اجتماعی به عنوان مبنای اصلی شکل‌گیری هویت حرفه‌ای، یک چهارچوب نظری برای بررسی وابستگی غیرمالی ارائه و چنین باور دارد که هویت اجتماعی افراد در نتیجه

1. Wilson-Starks
2. Tyco
3. Martha Stewart
4. Adelphia
5. World Com
6. Enron
7. Grdnaer et al
8. Brown & Popova

فرآیند ادراکی خود فرد نسبت به نقشی که در اجتماع ایفا می‌نماید و گروهی که خود را متعلق به آن می‌داند، شکل می‌گیرد (ون کنیپنبرگ و همکاران^۱، ۲۰۱۳). به عبارت دیگر، زمانیکه افراد یک هویت اجتماعی خلق می‌کنند، خودشان را براساس شهرت، سازمان، خانواده، ملیت یا سن، به گروه خاصی متعلق می‌دانند. افراد می‌توانند بطور همزمان خود را در گروه‌های مختلف جای دهند (مارکوس و ورف^۲، ۱۹۸۷). مؤسسات حسابرسی (لایر و همکاران^۳، ۱۹۹۷) و حسابرسان (بامبر و لایر^۴، ۲۰۰۷) را می‌توان نمونه‌ای از هویت‌های اجتماعی محسوب نمود. هویت اجتماعی، نحوه تفکر و عملکرد افراد را جهت، و این احتمال را افزایش می‌دهند که افراد هنجارها و ارزش‌های گروه را در زمانی که مبتنی بر مشوق‌های انگیزشی باشد، درونی سازند (لیمبکی و ویلسون^۵، ۱۹۹۸). بر مبنای ماهیت هویت اجتماعی، تعریف فرد از خودش در یک گروه منجر می‌شود که علایق جمعی بر علائق فردی برتری پیدا کند و در تحت این شرایط هویت تیمی به شکل منسجم‌تری از هویت صرفاً فردی، ایجاد خواهد شد، چراکه فرد، مفهوم و معنای حرفه حسابرسی را در گروهی ادراک می‌کند که با اشتراک تجربیات و دانش، به ارتقای سطح رویکردهای رفتاری و مهارتی فرد کمک می‌نماید و این احساس تعلق خاطر می‌تواند انگیزه‌های فردی را تقویت نماید (آشفورث و میل^۶، ۱۹۸۹؛ دی کریمر و ون وئوگت^۷، ۱۹۹۹؛ داتن و همکاران^۸، ۱۹۹۴؛ هوگ و تری^۹، ۲۰۰۰). بر این مبنای توجه به اینکه کیفیت حسابرسی یعنی کشف تحریف‌های با اهمیت و گزارش آن‌ها توسط حسابرس، وجود هویت‌های تیمی می‌تواند به ارتقای سطح کارکردهای اثربخش حسابرسی کمک نماید (استیونس و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۹). باید توجه داشت، کیفیت

حسابرسی متأثر از عوامل زیادی است که یکی از این عوامل، تردید حرفه‌ای است. بکارگیری درجه مناسبی از تردید حرفه‌ای، کارایی و بازده حسابرسی را افزایش می‌دهد. بنابراین با ارائه گزارش‌های با کیفیت، مؤسسات حسابرسی به موفقیت دست پیدا کرده، شهرت، اعتبار و جایگاه حرفه‌ای خود را در میان رقبا افزایش می‌دهند (انصاری و همکاران، ۱۳۹۸). حسابرسان براساس مفهوم هویت حرفه‌ای، تلاش دارند تا از استانداردها، اصول و قواعد و اخلاق حرفه‌ای از جمله تردید حرفه‌ای پیروی نمایند تا خدمات با کیفیتی ارائه نمایند (خواجوی و صالحی، ۱۳۹۸). اما در قالب هویت تیمی ضمن رعایت اصول و قواعد یاد شده، تلاش می‌نمایند تا بر مبنای تعلق خاطر نسبت به اهداف و رویکردهای تخصصی گروهی که به آن متعلق است، چشم انداز و فلسفه حرفه‌ای حسابرسی را غنا بخشد و به اثربخشی کارکردهای تخصصی و رفتاری حسابرس همچون

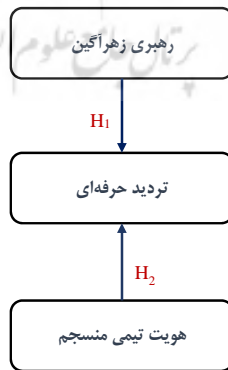
1. Van Knippenberg
2. Markus & Wurf
3. Iyer et al
4. Bamber & Iyer
5. Lembke & Wilson
6. Ashforth & Mael
7. De Cremer & Van Vugt
8. Dutton et al
9. Hogg & Terry
10. Stevens et al

تردید حرفه‌ای کمک نمایند. در واقع هویت تیمی بر اقدامات و تصمیم‌گیری حسابرسان در خصوص موضوعات عملیاتی، سازمانی و راهبردی تأثیر می‌گذارد (یوهانسون و همکاران، ۲۰۱۰) و باعث می‌گردد تا حسابرسان مسئولانه و متعهدانه نسبت به استراتژی‌ها و برنامه‌های حسابرسی متعهدانه به عنوان عضوی از تیم حسابرسی عمل نمایند. بنابراین می‌توان پیش‌بینی کرد که هویت تیمی منسجم بر شناخت حسابرسان از چشم‌اندازهای حرفه حسابرسی تأثیر گذار است (تروتمن و همکاران، ۲۰۱۵). در نتیجه، بر اساس مفهوم هویت تیمی وقتی حسابرسان هویت تیمی منسجم‌تری دارد، تعهد او نسبت به ارکان حرفه حسابرسی بیشتر می‌گردد. لذا در راستای اهداف حرفه‌ای و پایبندی به رویکردهای تیم عمل نموده و برای تحقق آن تمام تلاش خود را بکار می‌گیرد. اگر تردید حرفه‌ای، یکی از اهداف تیم‌های حسابرسی در راستای رسیدن به خدمات باکیفیت در نظر گرفته شود، آنگاه حسابرسان دارای هویت تیمی، برای پیروی از اهداف موسسه و حرفه، صرفاً به منافع شخصی خود از جمله کسب منافع بیشتر توجه نمی‌کنند، در نتیجه تلاش دارند تا حسابرسی با کیفیت بالا را انجام دهند. آن دسته از مؤسسات حسابرسی که از تیم‌های حسابرسی منسجم‌تر و با دیدگاه قوی‌تر از تردید حرفه‌ای بهره می‌برند، در صدور گزارش حسابرسی و کشف تحریفات با اهمیت توانایی بیشتری دارند و کیفیت حسابرسی آنها بالاتر خواهد بود (کوآداکرز، ۲۰۰۹). لذا براساس توضیح‌های داده شده، فرضیه دوم پژوهش عبارتست از:

فرضیه دوم- هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

لذا با اتکا به مبانی نظری و بسط نظری ارتباط بین متغیرهای پژوهش، چارچوب مفهومی زیر برای برآزش و آزمون مدل ارائه می‌شود.

شکل (۱) چارچوب نظری پژوهش



1. Johnson et al
2. Trotman et al
3. Quadackers

پیشینه پژوهش

استیونس و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود تأثیر سبک مدیریتی شرکای حسابرسی و وجود هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای حسابرسان را بررسی نمودند. جامعه هدف این پژوهش شرکای شرکت‌های بزرگ حسابرسی بودند که براساس سهم بازار و مبنای نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۵۲ شریک حسابرسان مشارکت داشتند. نتایج پژوهش نشان داد که هویت تیمی منسجم تأثیر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای دارد. در حالی که سبک مدیریت زهرآگین شرکای حسابرسی می‌تواند از طریق کاهش انگیزه‌های فردی باعث کاهش تردید حرفه‌ای حسابرسان گردد. موریس (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان درک محتوای رفتاری زیردستان تحت رهبری زهرآگین انجام دادند. این پژوهش، یک پژوهش کیفی بود که براساس تحلیل نظریه داده بنیاد (گرنند تئوری) با مشارکت ۲۹ نفر از خبرگان انجام گرفت. به منظور انتخاب خبرگان از نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. در این پژوهش براساس سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، مجموعاً ۵۹۰ کد باز ایجاد شد و در نهایت مدل پارادایمی ارائه گردید. نتایج پژوهش نشان داد، علل بروز رفتار رهبری زهرآگین فقدان آموزش‌ها و دانش مدیریتی به عنوان سکان‌داران شرکت‌های تحت هدایت آنها بود و مهمترین استراتژی تقابل با این رویکردها، توسعه مبنای رفتاری و ارتقای سطح کانال‌های ارتباطی مشخص گردید که نتیجه اتخاذ چنین استراتژی‌های پیامدی همچون تعاملات متعالی و توسعه اثربخش توانمندی‌ها و مهارتی‌های تخصصی و افزایش سطح کیفیت خدمات قابل ارائه بود. نادلر و کادوس^۱ (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان تئوری‌سازی شک و تردید حرفه‌ای از منظر ذهنیت و نگرش حسابرسان بر اساس تحلیل داده بنیاد انجام دادند. در این پژوهش که از طریق سه مرحله کدگذاری باز، انتخابی و محوری انجام گرفت، ۲۵ متخصص در رشته‌های حسابرسی و حسابداری مورد مصاحبه قرار گرفتند. نتایج در قالب مدل پارادایمی نشان داد، تغییر استانداردها با رویکرد تغییر جوامع به عنوان یک الزام برای ارتقای سطح کیفیت حسابرسی صورت‌های مالی از طریق شناخت بیشتر معیارهای ایجاد تردید حرفه‌ای در حسابرسان، محسوب می‌شود که نیازمند بازبینی استانداردهای حسابرسی می‌باشد. همچنین پژوهش برازل و همکاران^۲ (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان پیامدهای تردید حرفه‌ای: یک ویژگی برای کاهش احتمال تقلب با استفاده از روش تحلیل محتوا انجام دادند. در این پژوهش که با مطالعه بین از ۸۰ مقاله در مورد تردید حرفه‌ای همراه بود، ۴ معیار اصلی تحت عنوان ویژگی‌های روانشناختی حسابرسان، ویژگی‌های تخصصی حسابرسان، ویژگی‌های حمایتی شریک حسابرسان و ویژگی‌های بازرگانی مؤسسات حسابرسی به عنوان عوامل مهم در تردید حرفه‌ای شناسایی شدند. بر اساس اولویت بندی‌ها مشخص گردید، حمایت ادراک شده شریک حسابرسان به عنوان عامل مهمی در تقویت تردید حرفه‌ای همراستا با استاندارد شماره ۱ هیات نظارت بر حسابداری شرکت‌ها (تأیید گردید) و ویژگی‌های بازرگانی مؤسسات حسابرسی را نیز به عنوان عامل تقلیل دهنده تردید حرفه‌ای حسابرسی بیان نمودند.

1. Nadler & Kadous

2. Brazel et al

کوهن و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهش خود نگرش‌های بی طرفی و شک و تردید را به عنوان دو بعد تردید حرفه‌ایی و پیامدهای حسابرسی همچون رفتار شهروندی، تعهد حرفه‌ای و جابجایی حسابرس مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش که ۱۷۶ نفر از حسابرسان مرد و زن در یکی از ایالات کشور آمریکا مشارکت داشتند و ابزار پژوهش پرسشنامه بود، مشخص گردید، که نگرش بی طرفی حسابرس تأثیر مثبتی بر روی مسیر شغلی حرفه حسابرسی (مانند رفتار شهروند سازمانی و تعهد حسابرس)، از طریق سطوح بالاتر حمایت ادراک شده شریک حسابرس دارد، در حالی که نگرش‌های شک و تردید گونه حسابرس تأثیر منفی بر مسیر شغلی حرفه‌ای حسابرسی از طریق سطوح پایین‌تر حمایت ادراک شده شریک دارد در حالی که تأثیر مثبتی بر جابجایی حسابرسان می‌گذارد. نلسون و همکاران^۲ (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان «نگرش رهبری و تمایل حسابرسان بر اشتراک دانش برآمده از مسائل حسابرسی» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که وجود نگرش سبک رهبری مروده‌ای و تعاملی توسط شرکا، باعث ارتقای سطح یادگیری موسسه حسابرسی به عنوان مبنایی برای اشتراک دانش برآمده از تجربیات حسابرسان در مسیر حرفه‌ای خود می‌باشند

مهرانی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان «طراحی مدل تردید حرفه‌ای حسابرسی مبتنی بر نظریه مبنایی» انجام دادند. با در نظر گرفتن رویکرد کیفی تحقیق و با استفاده از رهیافت نظریه مبنایی بر اساس ۲۸ مصاحبه عمیقی که در سال ۱۳۹۵ و ۱۳۹۶ با مشارکت کنندگان اصلی حسابرسی یعنی حسابرسان مستقل در سطوح مختلف نظیر شریک، مدیر، سرپرست ارشد، سرپرست از بین مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی انجام شد، داده‌های پژوهش جمع‌آوری و طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مقوله‌های کلان، مقوله‌های اصلی و مفاهیم استخراج و نهایتاً مدل تحقیق ارائه گردید. مهم‌ترین دستاورد این تحقیق را می‌توان دستیابی به مدل پارادایمی از تردید حرفه‌ای حسابرس دانست و مولفه‌های مدل پارادایمی استخراج شده از پژوهش حاضر شامل ۲۵ مقوله، ۸۰ مفهوم از یکپارچگی و جامعیت نسبی برخوردار است و مدل تردید حرفه‌ای در حسابرسی در سطوح و ابعاد مختلف مورد بحث قرار گرفته است که بر اساس نظر خبرگان نیز مورد بررسی قرار و تأیید گرفت. ضمن اینکه براساس یافته‌های پژوهش، داشتن «شک مبتنی بر گمان» به عنوان هسته اساسی تردید حرفه‌ای در حسابرسی، مهم‌ترین یافته است. مهربان‌پور و همکاران (۱۳۹۷) طرز تفکر حسابرسان مستقل در کاربرد تردید حرفه‌ای در ایران را بررسی نمودند. در این پژوهش از یک طرح پژوهشی به صورت ۱×۳ در سه وضعیت طرز تفکر هدفمند، طرز تفکر اجرایی و وضعیت بدون مستندسازی استفاده گردید. در شرایط اول آزمون تلاش شد تا طرز تفکر هدفمند برانگیخته شود. در شرایط دوم آزمون تلاش شد تا طرز تفکر اجرایی تحریک گردد. در نهایت در شرایط سوم حسابرسان در وضعیتی قرار گرفتند که در آن

1. Cohen et al

2. Nelson et al

هیچ گونه دستورالعملی برای مستندسازی یا مداخله‌ای برای تحریک طرز تفکر تعبیه نشده است. طرح پژوهشی این تحقیق، به طور تصادفی بین شرکا و مدیران شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۶ توزیع و از بین پاس‌خه‌های دریافتی، بعد از حذف داده‌های پرت و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۶۰ پاسخ به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید، نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که حسابرسان در وضعیت طرز تفکر هدفمند تردید حرفه‌ای بالاتری نسبت به دو وضعیت مربوط به طرز تفکر اجرایی و وضعیت بدون مستندسازی دارند. ولیان و صفری‌گرایی (۱۳۹۷) در پژوهشی الگویی برای درک تردید حرفه‌ای حسابرسان با رویکرد تحلیل محتوا ارائه نمودند. این پژوهش که مبتنی بر روش تحقیق ترکیبی (کیفی و کمی) بود، از طریق چک لیست تهیه شده مبتنی بر مبانی نظری و توزیع آن بین ۱۶ نفر از اعضای پانل تلاش نمودند، معیارهای مهم بر تردید حرفه‌ای را بر اساس تحلیل دلفی مشخص نمایند. سپس مولفه‌های مورد نظر در قالب پرسشنامه محقق ساخته، بین ۶۳ حسابرس، که از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند، توزیع گردید. نتایج نشان داد، ویژگی‌های روانشناختی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های حرفه‌ای و عوامل محیطی تأثیر مثبت و معناداری در تردید حرفه‌ای حسابرسان ایفا می‌نمایند. نستین و هوشمند (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان «بررسی دیدگاه حسابرسان ارشد در خصوص تأثیر رهبری اصیل سازمان بر سایر رفتارهای غیرکارکردی آنان» انجام دادند. ابزار مورد استفاده برای آزمون فرضیه‌های پژوهش پرسشنامه استاندارد است. جامعه آماری پژوهش را حسابرسان ارشد تشکیل می‌دهند. نتایج پژوهش در خصوص این فرضیه نشان داد که در سطوح کلیه فرضیه‌های اصلی و فرعی، رابطه معنی‌داری بین درک رهبری اصیل به وسیله حسابرسان با معیارهای رفتارهای غیرکارکردی حسابرسان وجود ندارد. از آنجا که بهبود رهبری اصیل باعث افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود، می‌توان استنتاج کرد که بهبود درک حسابرسان از رهبری اصیل، گامی مهم در جهت اعتلای حرفه حسابرسی است و باید مورد توجه و اهتمام مدیران و شریکان مؤسسه‌های حسابرسی قرار گیرد.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر نوع و ماهیت مسأله و اهداف تحقیق، کاربردی می‌باشد. این تحقیق با توجه به روش جمع‌آوری اطلاعات توصیفی از نوع پیمایشی-همبستگی می‌باشد. به عبارت دیگر، داده‌های موردنیاز براساس یک بررسی پیمایشی جمع‌آوری گردیدند (دیانتی دیلمی، ۱۳۹۳). بر این اساس، از پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش استفاده گردید، چراکه به پیروی از پژوهش‌های پیشین روشی مؤثر در جمع‌آوری داده‌ها از میان یک نمونه بزرگ محسوب می‌شود (مائل و اشفورت، ۱۹۹۲؛ دشپانده و همکاران، ۱۹۹۳؛ چن و همکاران، ۲۰۰۹؛ بروبرگ و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین برای جمع‌آوری مبانی تئوری از روش کتابخانه‌ای و مطالعه مبانی

نظری پژوهش‌های مشابه استفاده شد. دورهٔ پرسشگری از آزمودنی‌ها ۶ ماه از مرداد ماه ۱۳۹۸ تا بهمن ماه ۱۳۹۸ می‌باشد.

ابزار پژوهش

ابزار جمع‌آوری داده‌های پژوهش پرسشنامه بود. پرسشنامه‌های استفاده شده در این پژوهش استاندارد بودند اما باتوجه به تفاوت محیط پژوهشی محققان مجدداً سؤالات پرسشنامه را از نظر روایی و پایایی مورد بررسی قرار دادند. سؤالات تمامی پرسشنامه‌ها از طریق مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم، تا کاملاً مخالفم ترتیب داده شده بود. تمامی پرسشنامه‌ها، از نظر روایی در اختیار متخصصان قرار گرفت و از منظر مفهوم سؤالات و همراستایی با اهداف پژوهش طی چند مرحله بررسی و اصلاح شدند به گونه‌ای که تمامی سؤالات حاضر در پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفتند و پس از آن اقدام به توزیع بین جامعه هدف پژوهش گردید.

پرسشنامه رهبری زهرآگین

این پرسشنامه دارای سؤالاتی در مورد ویژگی سبک رهبری زهرآگین شرکای مؤسسات حسابرسی می‌باشد که مبتنی بر رویکردهای رفتاری مخرب و بدخواهانه شرکای حسابرسی برای کسب منفعت بیشتر برای خود می‌باشد. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد لیتت^۱ (۲۰۰۱) استفاده شده است. این پرسشنامه حاوی ۸ سؤال می‌باشد که براساس مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم مورد سنجش قرار می‌گیرد. نکته قابل توجه این است که محتوای سؤال‌های باتوجه به جامعه هدف به منظور ایجاد انسجام بیشتر مورد بررسی قرار گرفت تا درک بهتری از موضوع برای مشارکت‌کنندگان ایجاد نماید. ضمن تأیید روایی محتوایی این پژوهش توسط خبرگان و متخصصان، پایایی این پژوهش توسط پژوهش‌های حمیدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) و شکوه و نیک‌پور به ترتیب برابر با ۰/۸۴۱ و ۰/۸۶۰ طبق ضریب آلفای کرونباخ برآورده شده است که باتوجه به بالاتر بودن از ۰/۷ مورد تأیید می‌باشد.

پرسشنامه هویت تیمی منسجم

هویت تیمی منسجم به عنوان یکی از ابعاد هویت حرفه‌ای، مفهومی منبعث از رویکردهای روانشناسانه و جامعه‌شناسانه دارد که پایه اصلی آن تئوری هویت اجتماعی است. بر اساس تئوری هویت اجتماعی، افراد ادراک خود را از تعلق به یک گروه خاص کسب می‌نمایند. در واقع افراد در کنار هویت حرفه‌ای، هویتی در رابطه با فرآیندها و رویه‌های کاری که فعالیت‌های روزمره‌شان را انجام می‌دهند، بسته به موقعیت و جو محیط کاری کسب می‌نمایند که به آن هویت تیمی گفته می‌شود. این هویت زمانی به شکل منسجم خواهد بود که سطح اشتراک‌گذاری دانش و یادگیری در فرآیندهای کاری توسط سازمان مذکور تقویت شده‌تر باشد. در این پژوهش از پرسشنامه

وان دیک و همکاران^۱ (۲۰۰۸) استفاده شده است که شامل ۶ سؤال براساس طیف لیکرت (کاملاً موافقم: ۵؛ موافقم: ۴؛ بی‌نظم: ۳؛ مخالفم: ۲ و کاملاً مخالفم: ۱) سنجش می‌شود. ضمن اینکه روایی این پرسشنامه به دلیل استاندارد بودن مورد تأیید قرار گرفته است، پایایی آن نیز توسط پژوهش‌های قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) برابر با ۰/۷۹ و لئو و همکاران^۲ (۲۰۱۱) برابر با ۰/۸۳ مورد تأیید قرار گرفته است، به دلیل اینکه بالاتر بودن از ۰/۷ سطح مطلوب ضریب آلفای کرونباخ بوده است.

پرسشنامه تردید حرفه‌ای

در این پژوهش به پیروی از پژوهش بامری و همکاران (۱۳۹۸) باتوجه به فقدان انسجام محتوایی و قابل اتکا بودن مفهوم تردید حرفه‌ای در حسابرسی، که با الگو گرفتن از پژوهش کواداکرز و همکاران^۳ (۲۰۱۴) پرسشنامه‌ای را به شکل محقق ساخت برای سنجش تردید به کار گرفته‌اند، استفاده شد. در این پرسشنامه به مباحثی همچون استقلال حرفه‌ای حسابرسان، اعتماد به صاحبکار و مسئولیت اجتماعی در قالب ۹ سؤال برای سنجش تردید حرفه‌ای پرداخته شده است که سؤالات مطرح شده از نظر روایی محتوایی (مورد تأیید قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ براساس پژوهش بامری و همکاران (۱۳۹۸) برابر با ۰/۹۵ برآورد گردیده است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی بخش خصوصی در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. باتوجه به اینکه جامعه آماری در این تحقیق نامحدود است، لذا برای تعیین حجم نمونه از رابطه زیر استفاده شده است:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot \sigma^2}{e^2} = \frac{1/96^2 * 0/683^2}{0/1^2} = 179$$

در رابطه فوق:

n : بیانگر حجم نمونه؛ $Z_{\alpha/2}$ = مقدار نرمال استاندارد یعنی عدد ۱/۹۶؛ σ^2 : بیانگر واریانس جامعه است که به دلیل این که مشخص نیست، با استفاده از پیش‌آزمون و بررسی انحراف معیار نمونه ۳۰ تایی بدست آمده است؛ e : دقت موردنظر در پژوهش است که معمولاً معادل ۰/۱ در نظر گرفته می‌شود (بنی‌مهد و همکاران، ۱۳۹۶). باتوجه به رابطه فوق، حجم نمونه ۱۷۹ نفر بدست آمد که جهت افزایش اعتبار تحقیق، تعداد ۲۵۰ پرسشنامه میان حسابرسان به صورت تصادفی توزیع گردید و در نهایت، تعداد ۱۹۲ پرسشنامه دریافت و مبنای تحلیل آماری قرار گرفت.

1. Van Dick et al

2. Liu et al

3. Quadackers et al

یافته‌های پژوهش

جمعیت‌شناسی پژوهش

به منظور آشنایی با خصوصیات نمونه آماری، اطلاعات جمعیت‌شناسی پژوهش در جدول (۱) ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که ۸۴ درصد پاسخ‌دهندگان را مردان و ۱۶ درصد آن را زنان تشکیل می‌دهند. همچنین، حدود ۴۶ درصد آنان دارای تحصیلات تکمیلی و ۵۴ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند. علاوه بر این، ۳۸ درصد آنان حسابرس، ۳۵ درصد حسابرس ارشد و ۲۴ درصد نیز سرپرست حسابرسی و بقیه در سطح مدیر و شرکای حسابرسی می‌باشند. ضمن این‌که، تجربه کاری ۷۴ درصد آن‌ها نیز بیشتر از ۵ سال است.

جدول (۱) - جمعیت شناختی پژوهش

متغیر	متغیر فرعی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۶۱	٪۸۴
	زن	۳۱	٪۱۶
سطح تحصیلات	کارشناسی	۱۰۴	٪۵۴
	کارشناسی ارشد	۸۳	٪۴۳
	دانشجوی دکتری و دکتری	۵	٪۳
مرتبه شغلی	حسابرس	۷۳	٪۳۸
	حسابرس ارشد	۶۷	٪۳۵
	سرپرست	۴۶	٪۲۴
	مدیر فنی و شریک	۶	٪۳
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۵۰	٪۲۶
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۹۲	٪۴۸
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۳۷	٪۱۹
	بیشتر از ۱۵ سال	۱۳	٪۷

منبع: یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار (PLS) استفاده می‌شود. در این روش ابتدا پایایی و روایی متغیرهای پژوهش را بر اساس روش حداقل مربعات جزئی مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس با استفاده از برازش مدل، فرضیه‌ها آزمون می‌شوند. اما ابتدا آمار توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود:

جدول (۲) - آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	میانگین	میانه	حداقل	حداکثر	انحراف معیار
تردید حرفه‌ای	۴/۴۴۵	۴/۶۶۶	۳	۵	۰/۶۴۱
هویت تیمی منسجم	۴/۱۹۶	۴/۵	۲/۳۳۳	۵	۰/۹۱۸
رهبری زهرآگین	۳/۰۲۱	۳/۳۷۵	۱	۵	۱/۳۸۱

منبع: یافته‌های پژوهش

براساس نتایج بدست آمده از آمار توصیفی مشخص گردید، بر اساس مقیاس پرسشنامه که مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای بود، بالاترین میزان میانگین مربوط به متغیر تردید حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد و مشارکت‌کنندگان و پاسخگویان به سؤالات پرسشنامه‌های این پژوهش وجود تردید در حرفه حسابرسی را عامل مهمی در انجام کار حسابرسی قلمداد نموده‌اند و براساس توصیه‌های استانداردهای حسابرسی از آن به عنوان مبنای برای قضاوت حرفه‌ای استفاده می‌نمایند. از طرف دیگر، بالاترین میزان انحراف معیار مربوط به متغیر رهبری زهرآگین با انحراف معیار ۱/۳۸۱ می‌باشد، که این نتیجه گویای این موضوع است که تفاوت دیدگاه مشارکت‌کنندگان در مورد سبک رهبری زهرآگین بر روی طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای پراکنده و به تاحدی نیز متفاوت می‌باشد که باعث شده است انحراف معیار نسبت به سایر متغیرها بیشتر باشد، چراکه احتمال تفاوت رویکردهای ادراکی آنان در ارتباطات درون سازمانی با سبک رهبری شرکای حسابرسی متفاوت می‌باشد.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. در نرم‌افزار PLS نرمال نبودن متغیرها بلامانع می‌باشد. فرض صفر (H_0) بیانگر نرمال بودن و فرض یک (H_1) بیانگر نرمال نبودن داده‌ها می‌باشد. نتایج به دست آمده در جدول (۳) ارائه شده است. نتایج حاصل از آزمون نرمالیتی (کولموگروف-اسمیرنوف) نشان می‌دهد که توزیع داده‌های تمامی مولفه‌های تحقیق به جز یک مورد نرمال نمی‌باشد. با توجه به جدول (۳)، نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داده شده است.

جدول (۳) - نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

مؤلفه‌ها	Sig (سطح معناداری)	α (مقدار خطا)	نتیجه آزمون
رهبری زهر آگین	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد (H_1) مبنی بر نرمال نبودن داده‌ها
هویت تیمی منسجم	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد (H_1) مبنی بر نرمال نبودن داده‌ها
تردید حرفه‌ای	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد (H_1) مبنی بر نرمال نبودن داده‌ها

منبع: یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی توسط نرم‌افزار پی.آل.اس و رویه هالاند (۱۹۹۹) به منظور بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و آزمون فرضیات استفاده شده است.

آزمون KMO و آزمون بارتلت

در صورتی که مقدار KMO کمتر از ۰/۵ باشد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهند بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵ تا ۰/۶۹ باشد می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت. اما در صورتی که مقدار آن بزرگتر از ۰/۷ باشد، همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهد بود. باتوجه به اینکه مقدار KMO برابر ۰/۶۳ می‌باشد بنابراین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب می‌باشند.

جدول (۴) - آزمون KMO و آزمون بارتلت

آزمون KMO و آزمون بارتلت	۰/۵۹
چی اسکوئر	۶/۵۹
درجه آزادی	۲۵۳
سطح معناداری	۰/۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول زیر خلاصه‌ای از «اشتراک» (Communality) متغیرها در حالت تحلیل عامل بدون چرخش را نشان می‌دهد. همانطور که در اینجا می‌بینید، «اشتراک» های اولیه، برابر با ۱ در نظر گرفته شده و اشتراک استخراجی نسبتی از واریانس تست مورد نظر است که توسط عوامل مشترک استخراج شده در تحلیل عاملی برآورد می‌شود، (یعنی نسبتی از واریانس آزمون است که واریانس فاکتور مشترک است). در ستون با پرچسب اشتراک اولیه همه اشتراک‌های قبل از استخراج گزارش شده و بنابراین برابر عدد ۱ است. هرچه مقادیر اشتراک استخراجی بزرگتر باشد، عامل‌های استخراج شده، متغیرها را بهتر نمایش می‌دهند. اگر مقادیر اشتراک استخراجی کمتر از ۰/۵۰ باشد بایستی آن متغیر حذف گردد. باتوجه به اینکه مقادیر بیشتر از ۰/۵۰ است بنابراین هیچ کدام از متغیرها حذف نمی‌شوند.

جدول (۵) - آزمون اشتراک

اشتراک اولیه	اشتراک استخراجی	
۱	۰/۵۰	رهبری زهرآگین
۱	۰/۵۶	هویت تیمی منسجم
۱	۰/۵۸	تردید حرفه‌ای

منبع: یافته‌های پژوهش

پایایی و روایی در روش حداقل مربعات جزئی

پایایی و روایی در روش حداقل مربعات جزئی در دو بخش بررسی می‌شود: الف) بخش مربوط به مدل اندازه‌گیری. ب) بخش مربوط به مدل ساختاری (میرزا^۱، ۱۹۹۷). برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا.

برازش مدل اندازه‌گیری ۱- پایایی شاخص

پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌گردد: (۱) آلفای کرونباخ (۲) پایایی ترکیبی و (۳) ضرایب بار عاملی.

- آلفای کرونباخ: معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجش‌های مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. بر این اساس، برابر با جدول (۶) مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده و بیانگر پایایی قابل قبول است.
- پایایی ترکیبی: از آن جایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایانی سازه‌ها می‌باشد، روش حداقل مربعات جزئی معیار مدرن تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. این معیار توسط ورتس و همکاران^۲ (۱۹۷۴) معرفی شد. در صورتی که مقدار آن برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. شایان ذکر است که معیار پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می‌رود. با عنایت به موارد فوق و باتوجه به جدول (۶) مقدار تمامی متغیرها بیش از ۰/۷ هستند، برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود.
- سنجش بارهای عاملی: بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود. موید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل قابل قبول است. هر چند برخی تحلیلگران آماری مثل ریوارد و هاف^۳ (۱۹۹۸)، عدد ۰/۵ را به عنوان مقدار ملاک بارهای عاملی ذکر نموده‌اند، اما باتوجه به جدول (۶) مقادیر بارهای عاملی تمامی گویه‌ها بیش از ۰/۵ است. در نتیجه پایایی مدل از هر نظر مورد تأیید قرار گرفته است.

۲- روایی همگرا

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی به کار برده می‌شود. معیار میانگین واریانس استخراج شده نشان دهنده میانگین

1. Myers

2. Werts et al

3. Rivard & Huff

واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر میانگین واریانس استخراج شده میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج شده را برای سنجش روایی همگرا معرفی و مقدار بحرانی را عدد (۰/۵) بیان داشتند. بدین معنی که مقدار میانگین واریانس استخراج شده بالای (۰/۵۰٪) روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند. باتوجه به موارد گفته شده و جدول (۶) مقادیر تمامی میانگین واریانس استخراج شده از (۰/۵) بیشتر بوده و در نتیجه مدل آورده شده در این پژوهش از روایی همگرایی مناسبی برخوردار است.

جدول (۶) - شاخص آماری توصیفی و نتایج تجربی مدل‌های محاسبه‌ای

شاخص‌ها	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
هویت تیمی منسجم	۰/۷۱	۰/۹۴	۰/۹۲
تردید حرفه‌ای	۰/۶۵	۰/۹۴	۰/۹۳
رهبری زهر آگین	۰/۸۵	۰/۹۸	۰/۹۸

منبع: یافته‌های پژوهش

۳- روایی واگرا

یکی از روش‌هایی که برای سنجش روایی واگرایی استفاده می‌شود، روش بارهای عاملی متقابل است. در این روش چنان چه همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه‌های دیگر غیر از سازه خود بیشتر از میزان همبستگی آن شاخص با سازه مربوط به خود است، روایی واگرایی مدل زیر سؤال می‌رود. بر اساس جدول (۷)، مقدار همبستگی میان شاخص‌ها با سازه‌های مربوط به خود از همبستگی میان آنها و سایر سازه‌ها بیشتر است که این مطلب گواه روایی واگرایی مناسب مدل است.

جدول (۷) ماتریس همبستگی متغیرها

هویت تیمی منسجم	تردید حرفه‌ای	رهبری زهر آگین
۰/۸۴		
۰/۴۸	۰/۷۹	
-۰/۲۰	-۰/۲۶	۰/۹۲

آزمون الگوی درونی (الگوی ساختاری)

معیار ضروری برای سنجش الگوی ساختاری ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون وابسته است. چین (۱۹۹۸) اندازه (R^2)، $0/19$ و $0/33$ و $0/67$ در الگوی مسیر PLS را به ترتیب ضعیف، متوسط و قابل توجه توصیف نموده است. اندازه‌ها حاکی از مطلوب بودن آنها برای متغیرهای مکنون وابسته پژوهش است. برخلاف رویکرد مبتنی بر کوواریانس که از شاخص‌های متعددی برای برازش الگو استفاده می‌شود، رویکرد فاقد شاخص برازش مبتنی بر «خی‌دو» به منظور بررسی میزان مطابقت الگوی نظری با داده‌های گردآوری شده است. این امر به ماهیت پیش‌بین محور PLS بستگی دارد. برای بررسی کیفیت الگوی پیش‌بین هر متغیر وابسته می‌توان از شاخص (Q^2) استفاده کرد. اندازه مثبت این شاخص نشانگر کیفیت پیش‌بین مناسب است (امانی و همکاران، ۱۳۹۱). در صورتی که اندازه برای همه متغیرهای درونزا (وابسته) مثبت باشد، می‌توان از میانگین آنها به عنوان شاخصی برای سنجش کیفیت کلی الگوی ساختاری استفاده کرد مقدار (Q^2) مربوط به متغیرهای درونزای الگو در جدول (۸) ارائه شده که همگی مثبت است.

جدول (۸) شاخصهای متغیرهای مکنون

Q^2	R^2	متغیر مکنون
$0/15$	$0/25$	تردید حرفه‌ای

منبع: یافته‌های پژوهش

از نیکویی برازش برای سنجش شباهت میان منحنی‌های تجربی و منحنی‌های نظری استفاده می‌شود. یکی از تفاوت‌های اساسی بین لیزرل و PLS نامناسب بودن شاخص‌های موجود برای برازش مدل‌های برآورد شده با استفاده از PLS است. اگر چه در الگوریتم‌های PLS موجود آماره‌های برازندگی، از قبیل شاخص برازندگی هنجار شده بنتلر و بونت را گزارش می‌کنند، اما آنها بر اساس این مفروضه بنا شده‌اند که پارامترهای مدل برآورد شده، برای کاهش تفاوت بین ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده و بازتولید شده می‌باشند. مفروضه‌ای که در PLS وجود ندارد. البته تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص کلی برازش را برای بررسی برازش مدل معرفی نموده‌اند. ملاک کلی برازش (GOF) را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و (R^2) بدست آورد.

$$GOF = \sqrt{\text{average}(\text{Comunalitie}) * R^2}$$

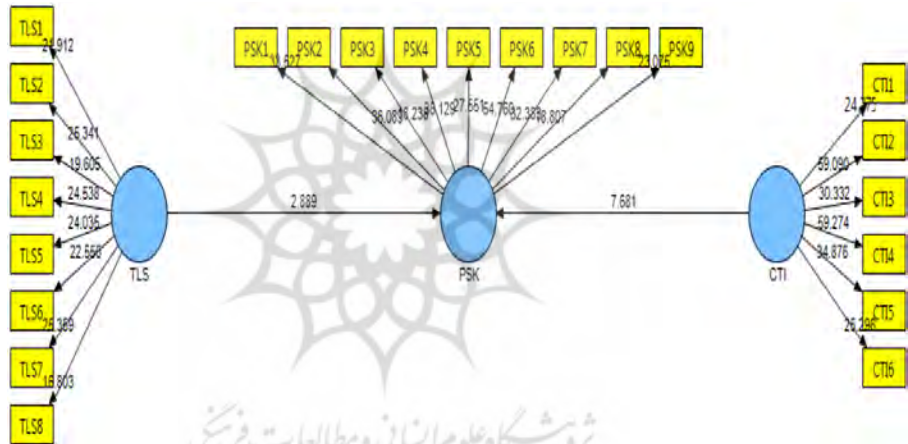
$$GOF = \sqrt{0/74 \times 0/25} = 0/43$$

به باور تنن‌هاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص (GOF) در مدل PLS راه حلی عملی برای این مشکل بررسی برازش کلی مدل بوده و همانند شاخص‌های برازش در روش‌های مبتنی بر

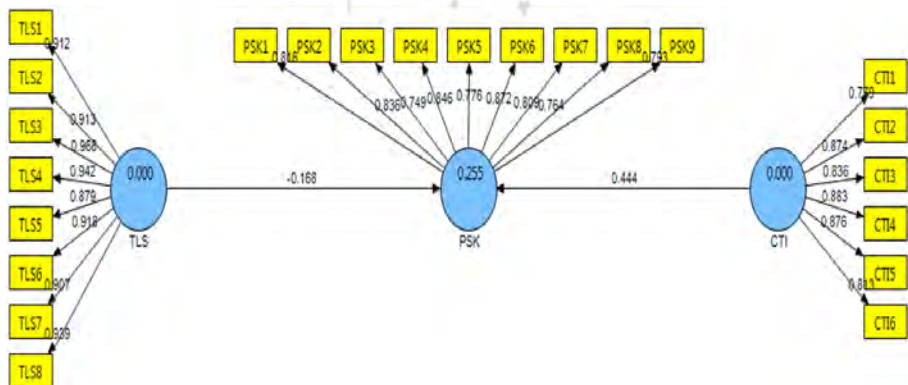
کوواریانس عمل می‌کند و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. بر مبنای طبقه‌بندی اندازه مشخص شده کوهن (۱۹۸۸) از R^2 و با استفاده از ارزش حداقلی ۰٫۵ فورنل و لارکر (۱۹۸۱) برای میزان اشتراک، معیار GOF با توجه به نمونه، به مقدار ۰/۱ قابل قبول است. مقدار GOF محاسبه شده برای مدل، نزدیک به مقدار ۰/۴۳ بود که بر مطلوبیت برازش مدل برای داده‌ها دلالت دارد.

بر اساس نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها و شاخص‌های تاییدی آزمون‌های آماری شکل (۲) و (۳) به ترتیب مدل برازش شده آماره t و واریانس و ضریب مسیر را نشان می‌دهد.

شکل (۲)- مدل پژوهش همراه با آماره



شکل (۳)- مدل پژوهش همراه با ضرایب مسیر، واریانس و بارعاملی



حال بر اساس مدل‌های تأیید شده، خلاصه نتایج آزمون‌های آماری در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول (۹) - آزمون فرضیه‌ها (ضرایب مسیر)

ردیف	فرضیه‌های پژوهش	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
۱	سبک رهبری زهرآگین بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد.	-۰/۱۶	۲/۸۸	تأیید فرضیه
۲	هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۴۴	۷/۶۸	تأیید فرضیه

منبع: یافته‌های پژوهش

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با شروع قرن حاضر، بحران‌های مالی و حسابداری فراوانی در ایالات متحده آمریکا، اروپا و سایر نقاط دنیا رخ داد که بحران شرکت‌هایی از قبیل «انرون»، «ورلدکام» و ... مثال‌هایی از این دست می‌باشد. باتوجه به آثار بسیار مخرب آن‌ها بر منافع ذینفعان مختلف اعم از سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان، جامعه، قانونگذاران، تحلیلگران و ... نهادهای ذیربط در واکاوی علل بروز این بحران‌ها، انگشت اتهام را به سمت حرفه حسابرسی و وظایف و مسئولیت‌های این حرفه نشان رفتند (بrazel^۱، ۲۰۱۹) و یکی از ریشه‌های عدم توفیق حسابرسی مستقل در دستیابی به مقاصدش را عدم به کارگیری مناسب تردید حرفه‌ای در تمام مراحل حسابرسی عنوان نمودند، غافل از اینکه برای تقویت تردید حرفه‌ای، آیا فکری شده بود؟ آیا حسابرسان همچون شاغل در حرفه‌های دیگر، قابلیت‌های انگیزشی‌شان تحریک شده بود؟ ناچه اندازه باتوجه به فشار روانی در این عرصه، آن‌ها دچار سرخوردگی حرفه‌ای و اجتماعی شده‌اند (خان و هاردینگ^۲، ۲۰۲۰). در واقع عدم توجه و فقدان استراتژی‌های رفتاری و روانشناختی در عرصه حرفه حسابرسی، همواره به عنوان یکی از مهمترین علل تهدیدکننده رویکردهای تخصصی حسابرسان می‌باشد. در این پژوهش دو بخش از علل محتوایی و فرآیندی محیط حرفه‌ای حسابرسی بر تردید حرفه‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرد. بر مبنای علت محتوایی این پژوهش نقش رهبری زهرآگین بر تردید حرفه‌ای را بررسی می‌نماید و از منظر علت فرآیندی تأثیر هویت تیمی منسجم را بر تردید حرفه‌ای مورد بررسی قرار می‌دهد. براساس نتایج بدست آمده مشخص گردید، سبک رهبری زهرآگین بر تردید حرفه‌ای حسابرس تأثیر منفی و معناداری دارد. در تحلیل نتیجه بدست آمده باید بیان نمود، رهبری زهرآگین فضایی آکنده از بی اعتمادی در بین حسابرسان شاغل در موسسه تحت هدایت شریک دارای رهبری زهرآگین ایجاد می‌نماید که این موضوع باعث می‌شود تا کارکردهای حرفه‌ای حسابرسان به دلیل کاهش انگیزه‌های رفتاری و تخصصی به مرور و به صورت تدریجی رو به انحطاط بگذارد و باعث شود تا تردید حرفه‌ای کاهش یابد. در واقع این سبک رهبری شهود و اشتیاق شغلی و حرفه‌ای

1. Brazel

2. Khan & Harding

حسابرسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و استقلال و ابزارهای وجودی آنان در حرفه حسابرسی را کاهش شدید می‌نماید، چراکه مدیران دارای سبک رهبری زهرآگین با کنترل بیش از اندازه ضمن اینکه مانع از استقلال و اثربخشی تصمیم‌گیری حسابرسان به خصوص در موقعیت‌های بحرانی می‌شوند، در عین حال کارکردهای رفتاری حسابرسان را از منظر تردید حرفه‌ای کاهش می‌دهد و این موضوع می‌تواند به کاهش کیفیت حسابرسی منجر شود. یک حسابرس با انگیزه تحت هدایت و رهبری اثربخش یک رهبر، می‌تواند به کیفیت فعالیت‌های حرفه‌ای خود عمق ببخشد و فلسفه کارکردهای حرفه‌ای او همچون تردید در قضاوت‌های حسابرسی را اثربخش‌تر نماید و باعث گردد تا منافع ذینفعان به طور قابل توجه تری براساس عدم‌وابستگی یا تحت نفوذ قرار گرفتن حسابرسان به دلیل فشارهای روانی بیش از حد شرکای حسابرسی، حفظ گردد. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های گاردنر و همکاران (۲۰۰۵)؛ برون و پوپوا (۲۰۱۶) و نستعین و هوشمند (۱۳۹۵) که نتیجه این فرضیه را تأیید می‌نمایند، مطابقت دارد. همچنین براساس نتیجه فرضیه دوم پژوهش مشخص شد، هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد، که در تحلیل نتیجه این فرضیه باید بیان نمود، هویت تیمی منسجم که رویکردی فرآیندی در محیط حرفه‌ای و سازمانی دارد، اشاره به فرآیندهای اثربخش عملکردهای جمعی در راستای افزایش سطح سینرژی نسبت به عملکردهای فردی دارد. به عبارت دیگر هویت تیمی منسجم می‌تواند رویکردهای تعهدی و مسئولانه حسابرسان را به واسطه احساس تعلق برانگیخته شده در آنان، افزایش دهد و باعث گردد تا در زمان تصمیم‌گیری و قضاوت در باب عملکردهای صاحبکاران، صرفاً و صرفاً منافع خود را در اولویت قرار ندهد، بلکه منافع گروه و حرفه‌ای که به آن تعلق دارد، را ارزشمند تلقی نماید و باعث گردد تا پایبندی بیشتری را نسبت به این حرفه از خود نشان دهد. در واقع تیم‌های اثربخش کمک می‌نمایند تا سطح کیفی بررسی‌های حسابرسی بر مبنای اشتراک دانش و یادگیری در بین حسابرسان افزایش یابد تا براساس آن منافعی که یک موسسه حسابرسی یا گروهی از حسابرسان دارند یا حتی اجتماع دارد، بهتر برآورده شود، چراکه هویت تیمی منسجم رویکردی منبعث از تئوری هویت اجتماعی است، که وجود تعلق خاطر در حسابرسان را عاملی مهم در افزایش تردید حرفه‌ای و رعایت اصول اخلاقی در این عرصه تلقی می‌نمایند. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های کوآداکرز (۲۰۰۹)؛ یوهانسون و همکاران (۲۰۱۰)؛ تروتمن و همکاران (۲۰۱۵)؛ استیونس و همکاران (۲۰۱۹) و بامری و همکاران (۱۳۹۸) که نتیجه این فرضیه را تأیید می‌نمایند، مطابقت دارد.

براساس نتایج کسب شده، پیشنهاد می‌شود، از طریق ارتقای سطح نظارت‌های نهادی توسط سازمان‌ها و نهادهای ذیربط، اقدام به ارتقای سطح توسعه استراتژی‌های منابع انسانی موسسه‌های حسابرسی گردد، چراکه موسسه‌های حسابرسی همچون هر سازمان، دارای ساختار و سلسله‌مراتبی از جایگاه‌های شغلی است که نیازمند ایجاد انسجام در کارکردهای عملکردی حسابرسان از طریق بهبود انتظارات و تعاملات بین فردی و اعتمادهای نهادی و افقی در بین حسابرسان و ... می‌باشد. یک حسابرس به دلیل فشارهای زیادی که از منظر ویژگی‌های حرفه‌ای در حسابرسی وجود

دارد، اگر توجهی در این زمینه وجود نداشته باشد، دچار تعارض می‌گردد و این تعارض می‌تواند به کیفیت کارکردهای اثربخشی حسابرسان همچون تردید حرفه‌ای لطمه وارد نماید. براین مبنا می‌بایست نهادهای نظارتی براساس ارزیابی‌های دوره‌ای ابعاد محتوایی موسسه‌های حسابرسی از منظر ساختار، تمرکز و پیچیدگی بر مبنای عملکردها و سبک رهبری شرکای حسابرسی همسو با استانداردهای مدون در بخش «استانداردهای کنترل کیفیت در مؤسسات ارائه‌کننده خدمات حسابرسی» را مورد ارزیابی قرار دهد و از طریق بکارگیری رویه‌های الزام‌آور و پیشنهادی به شرکای حسابرسی در درک بهتر کارکردهای مدیریتی کمک نمایند و حتی با تغییر آیین نامه‌های اجرایی، تناسب مناسب‌تری بین ویژگی‌های حسابرسان به عنوان شریک با ویژگی‌های مدیریتی در این مؤسسات ایجاد نمایند.

همچنین براساس نتیجه فرضیه دوم پژوهش پیشنهاد می‌شود به منظور منسجم‌نمودن هویت تیمی در حرفه حسابرسی، مطابق با بند ۴۱ «استانداردهای کنترل کیفیت در مؤسسات ارائه‌کننده خدمات حسابرسی» لازم است رویکردهای تعاملی در بین حسابرسان چه از منظر ایجاد نقاط مشترک در عملکردهای حرفه‌ای و چه از منظر ایجاد انگیزه جهت به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات مبتنی بر تجربه، به ایجاد ادراک تیمی در بین حسابرسان کمک نمایند تا از این طریق بستر و زمینه کار تیمی به خصوص در حرفه حسابرسی که فقدان آن مشهود به نظر می‌رسد، مهیا گردد. در این زمینه لازم است اهداف روشن و مشخصی برای تیم‌های حسابرسی، که بر مبنای تخصص یا بر مبنای رویکردهای حرفه‌ای در کنار هم قرار گرفته‌اند، از سوی جامعه حسابداران رسمی و سایر سازمان‌های نظارتی در این حوزه مشخص گردد و به موازات آن شاخص‌های ارزشیابی عملکرد تیم‌ها، نیز به صورت مشخص ارائه گردند و برای ایجاد اثربخشی بهتر، تیم‌های تخصصی را برای انجام کار حسابرسی در صنعت خاص به کار گیرند. البته باید توجه داشت، قوانین تفکر سیستمی، اهداف و شاخص‌های عملکرد باید طوری انتخاب شود که هم‌افزایی گروه‌ها را در جهت تحقق هویت حرفه‌ای حسابرسی و در نهایت عملکرد موسسه حسابرسی تقویت کند و مرز بهینه‌سازی بین تیم‌ها به درستی مهندسی شود. همچنین با تفکیک مسئولیت‌ها در درون موسسه‌های حسابرسی تلاش گردد تا بر مبنای صلاحیت و تناسب حجم کار با ظرفیت ساعات کار حسابرسان، ضمن مشخص نمودن حیطه‌های مسئولانه‌تر هر یک از تیم‌های حسابرسی، سطح پاسخگویی هر یک از حسابرسان نسبت به آن بخش از انجام کار حرفه‌ای تقویت گردد. از آنجایی که جامعه حسابداران رسمی ایران در سطح موسسه و کار حسابرسی، بازرسی‌های سالانه کنترل کیفیت انجام می‌دهند، لذا پیشنهاد می‌شود که با تشکیل کمیته‌ای، علاوه بر نظارت بر کار مدیران حسابرسان، بر سبک رهبری آنان نیز نظارت نمایند تا بدین طریق رفتارهایی که منجر به ناکارآمدی در تردید حرفه‌ای حسابرسان می‌گردد، کاهش یابد. علاوه بر این، دانشگاه‌ها و مراکز علمی نیز می‌توانند با افزودن مفهوم تردید حرفه‌ای در سرفصل و واحدهای درسی حسابرسی، این موضوع مهم را گسترده‌تر و شفاف‌تر آموزش دهند و از طریق منطقی، درک حسابرسان آینده را نسبت به این مفهوم اساسی نزدیک‌تر نمایند.

فهرست منابع

الف- منابع فارسی:

۱. انصاری، تبسم، حیدریپور، فرزانه، کیقبادی، امیررضا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه میان تردید حرفه‌ای، سطح اطمینان و قضاوت‌ها و تصمیمات توأم با تردید حسابرسان. دانش حسابرسان، ۱۹ (۷۷): ۲۴۸-۲۷۴
۲. بامری، مرضیه، صفری‌گرایی، مهدی، ولیان، حسن. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر حمایت ادراک شده شریک حسابرسان بر نگرش‌های مبتنی بر بی‌طرفی و شک در تردید حرفه‌ای و پیامدهای رفتاری حسابرسان، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴ (۸): ۹۳-۱۲۹
۳. بنی‌مهد، محمد، عربی، مهدی، حسن پور، شیوا. (۱۳۹۶). پژوهش‌های تجربی و روش‌شناسی در حسابداری (چاپ ۴)، تهران، ترمه.
۴. حمیدی‌زاده، علی، زارعی‌متین، حسن، ظفری، هادی. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سبک رهبری زهرآگین و رفتارهای کژکارکردی بر پیامدها و نگرش شغلی کارکنان، مطالعات رفتار سازمانی، ۶ (۳): ۱-۳۲.
۵. خواجوی، شکراله، صالحی، تابنده. (۱۳۹۸). تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسان، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴ (۸): ۲۴۳-۲۷۹
۶. دیانتی‌دیلمی، زهرا. (۱۳۹۳). روش تحقیق در حسابداری: راهنمای عملی برای نگارش پایان‌نامه و مقاله، انجمن حسابداری مدیریت ایران، چاپ دوم.
۷. شکوه، زهرا، نیک‌پور، امین. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رهبری زهرآگین بر دل‌بستگی کاری کارکنان در سازمان‌های دولتی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۲ (۴۴): ۱۳۳-۱۵۴.
۸. قاسم‌زاده، ابوالفضل، ملکی، شیوا، حبیبی، حمداله. (۱۳۹۳). نقش هویت تیمی و هویت سازمانی بر عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی، فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴ (۸): ۹۵-۱۱۰.
۹. ملاظفری، مهناز، شمس، زهرا. (۱۳۹۵). تأثیر هویت حرفه‌ای و ذهنیت نتیجه‌گرا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، فصلنامه پژوهش حسابداری، شماره ۲۳، زمستان، ۱۴۵-۱۵۸
۱۰. موسوی‌کاشی، زهره، زاهدی قره‌بابا، داود. (۱۳۹۵). رابطه بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی در حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسان، دانش حسابداری و حسابرسان، ۵ (۲۰): ۱۰۳-۱۱۶.
۱۱. مهرانی، ساسان، حساس‌یگانه، یحیی، ابویی‌اردکان، محمد، گنجی، حمیدرضا. (۱۳۹۸). طراحی مدل تردید حرفه‌ای حسابرسان مبتنی بر نظریه مبنایی، دانش حسابرسان، ۱۹ (۷۶): ۵-۳۸
۱۲. نستعین، سعید، هوشمند، عبدالحمید. (۱۳۹۵). بررسی دیدگاه حسابرسان ارشد در خصوص تأثیر رهبری اصیل سازمان بر سایر رفتارهای غیرکارکردی آنان، مطالعات رفتار سازمانی، ۱ (۱۷): ۶۵-۳۸.
۱۳. ولیان، حسن، صفری‌گرایی، مهدی. (۱۳۹۷). ارائه الگویی برای درک تردید حرفه‌ای حسابرسان با رویکرد تحلیل محتوا، دانش حسابداری و حسابرسان، ۷ (۲۵): ۲۸-۱۱.

ب- منابع انگلیسی:

1. Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
2. Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2007). Auditors' identification with their clients and its effect on auditors' objectivity. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 26(2), 1-24
3. Beal, B. (2016). All at sea with leadership styles: Control and command or engage people skills? *Human Resource Management International Digest*, 24(5): 10-12. <https://doi.org/10.1108/HRMID-04-2016-0052>
4. Brazel, J, B. (2019). The Outcome Effect and Professional Skepticism. *Current Issues in Auditing*, 13(1): 7-16. <https://doi.org/10.2308/ciia-52337>
5. Brazel, J, F., Gimbar, Ch., Maksymov, E., Schaefer, T, R. (2018). The Outcome Effect and Professional Skepticism: A Replication and an Attempt at Mitigation (March). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3140647> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3140647>
6. Broberg, P., Umans, T. and Gerlofstig, C. (2013). Balance between auditing and mar-

- keting: an explorative study, *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 22(1): 57-70.
7. Brown, J. O., Popova, V. K. (2016). The Interplay of Management Incentives and Audit Committee Communication on Auditor Judgment. *Behavioral Research in Accounting: Spring*, 28(1): 27-40. <https://doi.org/10.2308/bria-51259>
 8. Carpenter, T. D., Reimers, J. L. (2013). Professional Skepticism: The Effects of a Partner's Influence and the Level of Fraud Indicators on Auditors' Fraud Judgments and Actions. *Behavioral Research in Accounting*, 25(2): 45-69. <https://doi.org/10.2308/bria-50468>
 9. Chen, H., Tian, Y. and Daugherty, P.J. (2009), "Measuring process orientation", *The International Journal of Logistics*, Vol. 20 No. 2, pp. 213-227.
 10. Cohen, J. R., Dalton, D. W., Harp, N. L. (2017). Neutral and presumptive doubt perspectives of professional skepticism and auditor job outcomes, *Accounting, Organizations and Society*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.aos.2017.08.003>
 11. De Cremer, D., & Van Vugt, M. (1999). Social identification effects in social dilemmas: a transformation of motives. *European Journal of Social Psychology*, 29(7), 871-893.
 12. Deshpandé, J.U., Farley and Webster, F.E. Jr (1993). Corporate culture, customer orientation and innovativeness in Japanese firms: a quadrat analysis, *Journal of Marketing*, Vol. 57 No. 1, pp. 22-27.
 13. Dion, M. (2012). Are ethical theories relevant for ethical leadership?, *Leadership & Organization Development Journal*, 33(1): 4-24. <https://doi.org/10.1108/01437731211193098>
 14. Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational image and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
 15. Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership, *The Leadership Quarterly*, 14(2): 693- 727.
 16. Glover, S. M; and Prawitt, D. F. (2014). Enhancing Auditor Professional Skepticism: The Professional Skepticism Continuum. *Current Issues in Auditing*, 8(2): 1-10.
 17. Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
 18. Iyer, V. M., Bamber, E. M., & Barefield, R. (1997). Identification of accounting firm alumni with their former firm: antecedents and outcome. *Accounting, Organizations and Society*, 22(3-4), 315-336.
 19. Johnson, R. E., Chang, C. H., & Yang, L. Q. (2010). Commitment and motivation at work: The relevance of employee identity and regulatory focus. *Academy of Management Review*, 35(2): 226-245.
 20. Khan, J., Harding, N. (2020). Facilitating the application of auditors' underlying skeptical disposition: The relationship between trait skepticism and basic human values, *Accounting Research Journal*, 33(1): 34-56. <https://doi.org/10.1108/ARJ-06-2017-0107>
 21. Leet, E. (2001). The impact Toxic or Severe Dysfunctional Leadership has on the effectiveness of an organization, this thesis is presented for the degree of Doctor of Philosophy of Murdoch University, March 2011.
 22. Lembke, S., & Wilson, M. G. (1998). Putting the "team" into teamwork: alternative theoretical contributions for contemporary management practice. *Human Relations*, 51(7), 927-944.
 23. Lipman-Blumen, J. (2005). *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians – and How We Can Survive Them*. Oxford University Press
 24. Liu, Y; Loi, R; Lam, L. W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange, *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15): 3187-3201.
 25. Mael, F. and Ashforth, B.E. (1992), "Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification", *Journal of Organizational Behavior*,

- Vol. 13 No. 2, pp. 103-123.
26. Markus, H., & Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: a social psychological perspective. *Annual Review of Psychology*, 38, 299-337.
 27. Melita, L. Millan, C. Joy, H. (2011). Affecting Organizational Identity: a Manager's Influence", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 5(1): 617-624.
 28. Morris, J. (2019). Understanding Coping Strategies and Behaviors of Employees Affected by Toxic Leadership, This is to certify that the doctoral dissertation, Walden University
 29. Nelson, M, W., Proell, Ch, A., Randel, A, M. (2016). Team-Oriented Leadership and Auditors' Willingness to Raise Audit Issues. *The Accounting Review*, 91(6):1781-1805.
 30. Nolder, Ch, J., Kadous, K. (2018). Grounding the professional skepticism construct in mindset and attitude theory: A way forward, *Accounting, Organizations and Society* 67; 1-14.
 31. Quadackers L et al, (2009). Auditors' Skeptical Characteristics and Their Relationship to Skeptical Judgments and Decisions; VU University Amsterdam.
 32. Quadackers, L., Groot, T., & Wright, A. (2014). Auditors' professional skepticism: Neutrality versus presumptive doubt. *Contemporary Accounting Research*, 31(2): 639-657.
 33. Reed, G. E. (2008). Toxic Leadership. *Military Review*, July-August, 67-71.
 34. Rosenhead, J., Franco, L, A., Grint, K., Friedlanf, B. (2019). Complexity theory and leadership practice: A review, a critique, and some recommendations, *The Leadership Quarterly*, 30(5): 101-134. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.07.002>
 35. Stevens, E., Moroney, R., Webster, J. (2019). Professional skepticism: The combined effect of partner style and team identity salience, *International Journal Audit*, 23(2): 279-291.
 36. Trotman, K. T., Bauer, T. D., & Humphreys, K. A. (2015). Group judgment and decision making in auditing: Past and future research. *Accounting, Organizations and Society*, 47(2): 56-72. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2015.09.004>
 37. Van Dick, R; van Knippenberg, D; Kerschreiter, R; Hertel, G; Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 72(1): 388- 399.
 38. Van Knippenberg, D., Ginkel, W, P., Homan, A, C. (2013). Diversity mindsets and the performance of diverse teams, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 121(2): 183-193. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.03.003>
 39. Whicker, M. L. (1996). *Toxic Leaders: when organizations go bad*. Westport, Conn: Quorum Books, 11.
 40. Wilson-Starks, K. Y. (2003). Toxic Leadership. *Trans leadership*. [Available online at: www.transleadership.com] Retrieved on: October 10, 2015.