



Appraisal Areas of Audit Teams Vulnerability and its key Drivers and Consequences in the Professional Context

Mehdi Eskandari¹, Seyed Yousef Ahadi Serkani², Seyede Atefe Hosseini³

Received: 2023/06/12

Approved: 2023/12/09

Research Paper

Abstract:

Audit teams were developed according to professional and social requirements during the past decades so that they can increase the quality and speed of audit reports to the stakeholders in order to make effective decisions. The purpose of this study is appraisal the most provocative areas of audit teams vulnerability and its key consequences in the context of professional cases by Grounded Theory and systematic representation. This study is considered to be a mixed and exploratory methodology, because the absence of traumatic contexts of the audit teams made it possible to perform the analysis of the data theory of the foundation that after identifying the dimensions of the model, through Delphi analysis, it is determined whether there is content similarity between the components as the damage axes of the audit teams with the identified categories or not. Then, using the systematic representation process, this study sought to determine the drivers and consequences of the traumatic contextual axes in audit teams. For this purpose, 12 accounting experts in the qualitative part and 23 auditors and supervisors who had more than 5 years of professional experience in auditing participated in the quantitative part of this study. The results of the present study in the qualitative part and presentation of the model, during 12 interviews, indicate the existence of 3 categories and 8 components and 41 conceptual themes, which Delphi analysis indicates the reliability of all study axes. In the quantitative part, the results showed that there are 4 axes of bureaucratic structure disorder; standard disorder and professional code of conduct; Social identity disorder and team work culture disorder in the audit profession, based on the secondary driver of lack of effective leadership, create consequences such as auditors' professional behavior commitment disorder and individual perception of auditors, and become the foundation of the main consequence, i.e. effective communication disorder in audit team functions. The results obtained in this study are indicative of the fact that the contextual dimensions identified as the most stimulating and traumatic axis in audit teams include a range of structural, institutional and social categories that are the upstream elements in the formulation of policies. Teamwork in the auditing profession plays an important role in creating disruption and ineffectiveness in performing professional audit duties, in order to detect fraud and distortion of the financial statements of the clients.

Key Words: Diagnose; Teams Vulnerability, Systematic Reflective

10.22034/JPAR.2023.2004578.1177

1. PhD student, Department of Accounting, Faculty of Accounting and Management, Firoozkooh Branch. Islamic Azad University, Firooz kooh, Iran. me.eskandar1395@yahoo.com

2. Associate Professor, Faculty of Management and Accounting, Firoozkooh Branch. Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran. (Corresponding Author) ahadiserkani@gmail.com

3. Assistant Prof. Faculty of Accounting and Management. Firoozkooh Branch. Islamic Azad University, Firooz kooh, Iran. hoseyni@iaufb.ac.ir

<http://article.iacpa.ir>

ارزیابی زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی بر اساس محرك‌ها و پیامدهای محوری آن در بستر مصادیق حرفه‌ای

مهدی اسکندری^۱، سید یوسف احدی سرکانی^۲، سیده عاطفه حسینی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۸

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده:

هدف از این مطالعه ارائه مدل وارزیابی محرك‌ترین زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی و پیامدهای محوری آن در بستر مصادیق حرفه‌ای براساس دو تحلیل نظریه داده بنیاد و بازنمایی نظام‌مند می‌باشد. این مطالعه به لحاظ روش شناسی از نوع ترکیبی و از حیث هدف اکتشافی محسوب می‌شود. پس از شناسایی ابعاد مدل، همسانی محتوایی بین مولفه‌ها از طریق تحلیل دلفی و شناسایی محرك‌ها و پیامدهای مربوط به محورهای زمینه‌های آسیب‌زا در تیم‌های حسابرسی با استفاده از تحلیل بازنمایی نظام‌مند صورت پذیرفت. نتایج مطالعه حاضر در بخش کیفی، طی ۱۲ مصاحبه از وجود ۳ مقوله و ۸ مولفه و ۴۱ مضمون مفهومی حکایت داشته است. در بخش کمی نتایج نشان داد، از وجود ۴ محور اختلال ساختار بروکراتیک؛ اختلال استاندارد و آیین رفتار حرفه‌ای؛ اختلال هویت اجتماعی و اختلال فرهنگ کار تیمی در حرفه حسابرسی، براساس محرك ثانویه عدم رهبری اثربخش، پیامدهایی همچون اختلال تعهد رفتار حرفه‌ای و ادراک فردی حسابرسان را به وجود می‌آورند و زمینه‌ساز پیامد اختلال ارتباطات اثربخش در کارکردهای تیم حرفه‌ای حسابرسی شود. نتایج مبین آنند که تیم‌های حسابرسی به دلیل ساختار خشک و نامنظم باعث می‌شوند تا ارتباطات اثربخش به عنوان مهمترین پیامد آسیب‌پذیری تیم، مخدوش شود و این مسئله باعث گردد تا اهداف مورد نظر از تشکیل تیم‌های حسابرسی برآورده نگردد.

واژه‌های کلیدی: عارضه یابی؛ آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی، بازنمایی نظام‌مند

doi: 10.22034/JPAR.2023.2004578.1177

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد فیروزکوه دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.
me.eskandar1395@yahoo.com
 ۲. دانشیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران. (نویسنده مسئول)
ahadiserkani@gmail.com
 ۳. استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.
hoseyni@iaufb.ac.ir
- http://article.iacpa.ir

۱- مقدمه

در عصر حاضر موسسات حسابرسی با چالش‌های مختلفی روبه‌رو هستند، تحولات سریع در محیط ساختاری، به رقابتی شدن فضای تخصصی و اشتراک دانش منجر شده است و لزوم دستیابی به صرفه‌جویی در مقیاس^۱؛ افزایش نوآوری؛ انعطاف‌پذیری و کسب مزیت رقابتی را ضروری نموده است (باستوس-کونتل و همکاران^۲، ۲۰۲۲). در واقع تغییرات در استانداردهای حسابرسی و پیچیده‌تر شدن عملکردهای صاحبکاران همگی، ماهیت این حرفه را با موجی از تحولات اساسی در ساختار؛ تخصص‌گرایی و فعالیت‌های عملکردی مواجه نموده است (بردباری و اسکات^۳، ۲۰۲۲). آنچه به حرفه حسابرسی در جهت افزایش توانایی و مقابله با چالش‌های یاری می‌رساند، تشکیل تیم‌های مناسب و اثربخش است (اکبری امامی و همکاران، ۱۴۰۱)، زیرا تیم‌های حسابرسی با جهت‌گیری راهبردی و تفکیک وظایف در مسیر حرفه‌ای، می‌تواند در کاهش فشار و استرس در حسابرسان، مؤثر باشند و زمینه را برای بهبود کیفیت‌های عملکردی حسابرسان فراهم می‌سازد (زمانی و همکاران، ۱۴۰۱). به عبارت دیگر تشکیل تیم‌های حسابرسی را می‌توان مهمترین عامل در دستیابی به نتایج مثبت در حرفه تلقی نمود، چراکه سازگاری؛ بهره‌وری و خلاقیت بیشتر را برای هر یک از حسابرسان به همراه خواهد داشت و موجب بهبود عملکرد و افزایش رضایت مندی آنان خواهد شد (آنلین و سایانستورم^۴، ۲۰۲۱). همسو با اهمیت تیم‌های حسابرسی، محرک‌هایی که منجر به آسیب‌پذیری تیمی در حسابرسی می‌شوند خود از اهمیت بالایی برخوردارند. زیرا بی‌توجهی به این محرک‌ها می‌تواند پیامدهای نامناسبی را برای حرفه به همراه داشته باشد (بربر و همکاران^۵، ۲۰۲۰). منشأ توجه به کارکردهای نامناسب تیم‌های حسابرسی به اواخر دهه ۱۹۸۰ بر می‌گردد، زمانی که تناقض به عنوان یک پدیده نامطلوب مورد انتقاد قرار گرفت. در واکنش به چنین نقدهایی، بسیاری از محققان همچون زک کارو و همکاران^۶ (۱۹۹۵)؛ پاری و همکاران^۷ (۱۹۹۸)؛ پریس و همکاران^۸ (۲۰۰۰) و منسر^۹ (۲۰۰۹) به بررسی آسیب‌های تیمی باهدف جلوگیری از پیامدهای مربوطه پرداختند. اگرچه بعدها پژوهش‌های انجام شده در عرصه مدیریت، وجود آسیب در تیم‌گرایی را از هر دو بعد آثار مطلوب و نامطلوب مورد کنکاش قرار دادند. چراکه اعتقاد داشتند، شناخت آسیب‌های تیمی می‌تواند به چالش‌هایی منجر شود که تغییر و پویایی بیشتر گروه را در پی داشته باشد. (دوتا و رانگیکار^{۱۰}، ۲۰۲۲).

فقدان تمرکز بر این مسئله در حرفه حسابرسی باعث گردیده تا زمینه‌های ایجادکننده آسیب‌های تیمی مغفول باقی بماند و این مطالعه در پی ارائه چارچوبی برای شناخت بیشتر دلایل آسیب‌های تیمی باشد. این مسئله از این نظر دارای اهمیت است که از یک سو حسابرسان با فشارهای بیرونی در حرفه مواجه هستند و از سویی دیگر می‌بایست نسبت به بیان تمام و کمال واقعیت‌های بدون سوگیری و تحت تردید حرفه‌ای اظهار نظر نمایند (تابش و همکاران، ۱۳۹۹). براین اساس ارائه‌ی یک چارچوب نظری منسجم در این حوزه ضمن اینکه به توسعه دانش رفتار تیمی در حرفه حسابرسی کمک می‌کند، در عین حال می‌تواند از طریق شناسایی زمینه‌های آسیب‌پذیری تیمی در قالب سناریوهای تحلیلی، برنامه‌ریزی و تدوین سیاست‌های مؤثرتری

برای کاهش تضاد و تعارض شغلی حسابرسان از جانب نهادهای نظارتی صورت پذیرد. لذا با توجه به مباحث مطرح شده، در بیان چرایی انجام این مطالعه می‌بایست از دو منظر دانش‌افزایی و کاربردی نسبت به بیان اهمیت مطالعه اقدام نمود.

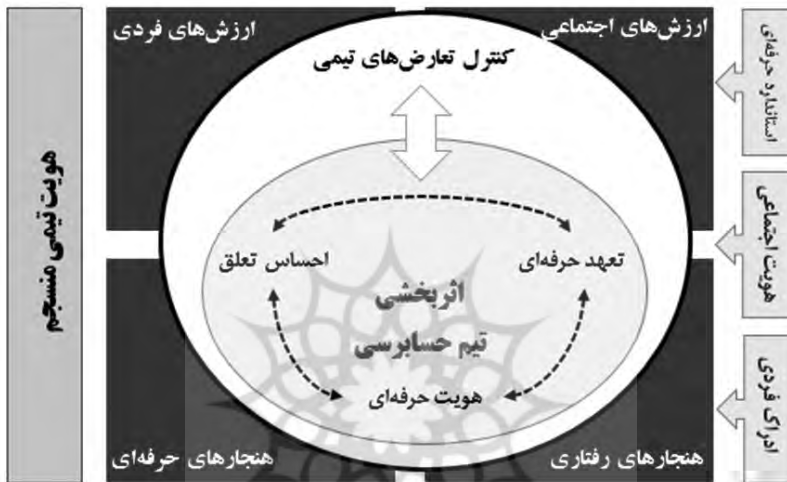
به لحاظ کاربردی با مرور استانداردهای حسابرسی می‌تواند به اهمیت تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی پی برد. اما مسئله‌ای که وجود دارد، شکاف بین استانداردها با واقعیت‌های برآمده از بسترهای حرفه‌ای حسابرسی است. به عنوان مثال مطابق بند ۱۹ استاندارد حسابرسی شماره ۲۴۰ ایران، مسئولیت کشف تقلب و انحراف از واقعیت‌های صورت‌های مالی، حسابرسان در برنامه‌ریزی حسابرسی باید درباره آسیب‌پذیری واحد مورد رسیدگی همچون تحریف با اهمیت ناشی از تقلب یا اشتباه در صورت‌های مالی، با سایر اعضای گروه حسابرسی بحث کنند (موسوی‌شیری و همکاران، ۱۳۹۹). اما نقطه ضعف این استاندارد و سایر استانداردهای مرتبط در این حوزه، این است که مشخص نمی‌کنند نحوه‌ی تعامل و یا برگزاری جلسات و میزان مشارکت‌ها به چه نحوی می‌بایست صورت پذیرد. به عبارت دیگر، فقدان ساختارهای تیمی و عدم انسجام شیوه‌ی تعامل بین حسابرسان در قالب برنامه ریزی‌های حرفه‌ای در این حوزه، می‌تواند به عنوان یکی از نقاط آسیب‌زا در حرفه حسابرسی تلقی شود.

به لحاظ دانش‌افزایی، مرور ادبیات و مطالعه‌های گذشته نشان می‌دهد، طی سال‌های اخیر موضوع ارزیابی تیم‌های حسابرسی به یکی از جذابیت‌های مطالعاتی، در این دانش بدل شده است که پژوهش‌هایی همچون کاهان و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۲)؛ هو و همکاران^{۱۲} (۲۰۲۱)؛ کامران و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۷) و آگوگلیا و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۵) به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. اما مسئله این مطالعه تمرکز بر شناخت آسیب‌های تیمی در حرفه حسابرسی است، موضوعی که در هیچ پژوهشی در گذشته مورد مطالعه قرار نگرفته است و این مطالعه تلاش دارد تا با ترکیبی از شیوه‌های تحلیل کیفی و کمی، نسبت به انجام آن اقدام نماید. لذا این مطالعه با درک شکاف نظری حاضر در باب فقدان یکپارچگی نظری و ساختاری، تلاش دارد تا با شناسایی آسیب‌های تیم‌های حسابرسی از طریق استفاده از رویکرد تحلیل نظریه داده بنیاد، نسبت به ارزیابی نظام‌مند آن در سطح حرفه حسابرسی اقدام نماید. لذا هدف اصلی این پژوهش ارائه مدل و ارزیابی تحریک‌آمیزترین زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی و پیامدهای محوری آن در بستر مصادیق حرفه‌ای براساس دو تحلیل نظریه داده بنیاد و بازنمایی نظام‌مند بود.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

تیم‌های حسابرسی براساس مجموعه‌ای از فرآیندها و گردهم قرارگرفتن حسابرسان در رده‌های مختلفی ایجاد می‌شود که نقش مهمی در اجرای دستورالعمل‌های حسابرسی دارد. اگرچه موضوع تیم حسابرسی با پژوهش مامبر^{۱۵} (۱۹۸۳) آغاز شد، اما وقفه‌ای طولانی در خصوص شناخت تیم باعث شد این موضوع در بنیان‌سازی مفهومی خود به میزان زیادی به پژوهش‌های دانش مدیریت وابسته باشد. به عنوان مثال هامبریک^{۱۶} (۱۹۹۴) با بررسی کارکردهای تیمی به وجود

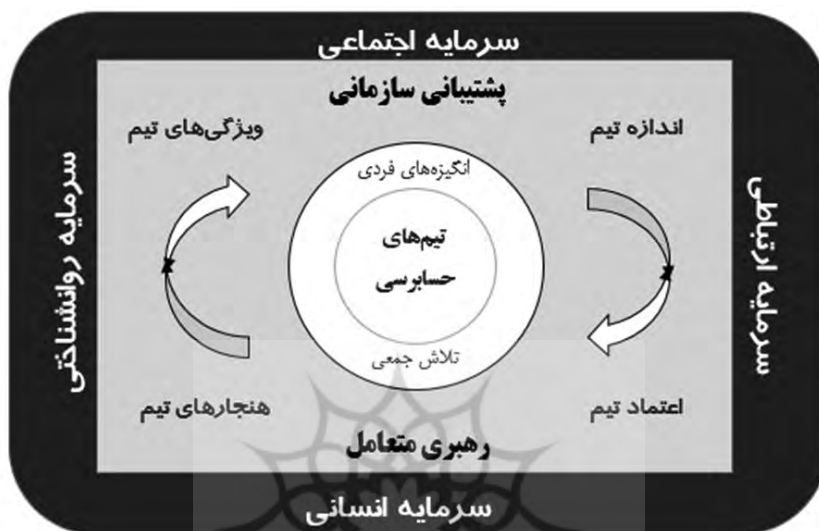
تناقض و ابهام بدلیل فقدان وجود هویت تیمی منسجم اذعان نمودند. این محقق عنوان نمود، یک تیم زمانی از هماهنگی لازم برخوردار است که بتواند به هویتی منسجم در خصوص ماهیت وجودی‌اش دست یابد (سیریس^{۱۷}، ۲۰۱۹). لذا هویت تیمی منسجم را می‌توان مجموعه‌ای از هنجارها و ارزش‌های مشترک تلقی نمود که سبب پویایی بیشتر و احساس تعلق بالاتری در افراد نسبت به اهداف و مسئولیت‌های حرفه‌ای می‌شود (استیونس و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۹). در این راستا باتیمن و همکاران^{۱۹} (۲۰۰۲) با ارائه‌ی چارچوب سیستمی از فرآیندهای اثربخشی تیم، تلاش نمودند تا ابعاد هویت تیم را توسعه بخشند.



شکل (۱) چارچوب سیستمی اثربخشی تیم حسابداری

همانطور که در چارچوب شکل (۱) مشاهده می‌شود، مجموعه‌ای از کارکردهای ادراک فردی، هویت اجتماعی و استانداردهای حرفه‌ای به عنوان مجموعه عوامل بیرونی تلقی می‌شوند که می‌توانند اثربخشی تیم حسابداری را تحت تأثیر قرار دهد. از طرف دیگر مجموعه‌ی ارزش‌های فردی و اجتماعی با ترکیب هنجارهای فردی و حرفه‌ای می‌تواند به تقویت سه محور محرک کارکردهای تیم‌های حسابداری از جمله احساس تعلق؛ تعهد و هویت حرفه‌ای در حسابرسان شود (بائر و استیپ^{۲۰}، ۲۰۱۹). از طرف دیگر، کاهان و همکاران (۲۰۲۲) برای توضیح اثربخشی تیم‌های حسابداری، مدلی براساس تحریک سرمایه‌های موجود در دانش حسابداری ارائه دادند. در این مدل ۴ بعد سرمایه اجتماعی؛ روانشناختی؛ ارتباطی و انسانی می‌تواند به عنوان فلسفه‌ی وجودی تشکیل تیم‌های اثربخش محسوب شود که براساس آن تیم‌ها می‌تواند ظرفیت‌هایی از کارکردهای تخصصی، روانشناختی و ارتباطی داشته باشند و نسبت به ارزش‌های اجتماعی از شناخت کامل‌تری نیز برخوردار باشند. سپس مجموع سرمایه‌های یادشده به ایجاد تیمی کمک می‌نمایند که برای اثربخشی می‌بایست، از عامل پشتیبانی سازمانی و رهبری متعامل

برخوردار باشد. از یکسو پشتیبانی سازمانی نشان دهنده‌ی ساختارهای منسجمی است که با تقویت رویه‌های ادراکی و شناختی، به ایجاد انگیزه‌های فردی منجر می‌شود و از سویی دیگری، رهبری متعامل با برداشتن فشارها از روی افراد، به حساب‌رسان مجال تفکر و اظهارنظر می‌دهد تا بتوانند به خودکارآمدی بیشتر نائل شوند (آنلین^{۲۱}، ۲۰۲۲).



شکل (۲) چارچوب اثربخشی تیم‌های حسابرسی

در نهایت توجه به ۴ بعد ویژگی‌های تیم؛ اندازه، هنجار و اعتماد کمک می‌کند تا ضمن تحریک انگیزه‌های فردی، تلاش جمعی متعهدانه نسبت به اهداف حرفه‌ای حسابرسی توسعه یابد (کاهان و همکاران، ۲۰۲۲). براین اساس یک تیم حسابرسی زمانی می‌تواند اثربخشی لازم را داشته باشد که بر پایه‌ی ارزش‌های ایجاد شده از طریق هویت تیمی به وجود آمده باشد، تا حساب‌رسان مسئولانه به دلیل تحریک ارزش‌های جمع‌گرایانه، اقدام به اشتراک سطح دانش و آگاهی‌های مبتنی بر یادگیری در کار راه حرفه‌ای نمایند (مرادی و جودکی، ۱۴۰۲) در عین حال نیز نسبت به راهبردها و اهداف موسسه متعهدانه‌تر عمل کنند که این موضوع ظرفیت و قابلیت‌های کیفی حسابرسی را می‌تواند ارتقاء بخشد (ملانظری و شمس، ۱۳۹۵). در نتیجه، وقتی حسابرس هویت تیمی منسجم‌تری دارد، تعهد او نسبت به ارکان حرفه حسابرسی بیشتر می‌شود. لذا در راستای اهداف حرفه‌ای و پایبندی به رویکردهای تیم عمل نموده و برای تحقق آن تمام تلاش خود را بکار می‌گیرد. 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^{۲۲}، ۲۰۰۹). همانطور که مشخص است، بیشتر مبانی نظری در مسئله‌ی تیم‌گرایی، به حوزه‌ی کارکردهای توسعه‌ی

اثربخش آن پرداخته اند و کمتر پژوهشی از منظر آسیب شناسی عملکردهای تیمی را مورد بررسی قرار داده است. اگرچه ریشه‌یابی و عارضه‌یابی در سایه راهبردهای آسیب شناسی می‌تواند خود زمینه‌ساز اثربخشی کارکردهای تیم محسوب شود، اما لازمه رسیدن به این شناخت، تمرکز بر مرحله اطلاعات مورد ارزیابی قرار گرفته از عملکردهای تیمی می‌باشد (برینان^{۲۳}، ۲۰۱۹). لذا آسیب‌شناسی تیمی را می‌بایست فرآیندی مبتنی بر واکاوی مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری تلقی نمود که به دنبال توصیف وضع موجود و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی تیم می‌باشد (ریتایرپالمون و همکاران^{۲۴}، ۲۰۰۸). در یکی از معدود پژوهش‌های انجام شده در خصوص آسیب‌شناسی عملکردهای تیمی، هاجیمنن و کلوج^{۲۵} (۲۰۱۷) بر ابعاد زیر در قالب شکل (۳) تمرکز نمودند.



شکل (۳) آسیب شناسی کار تیمی

طبق این چارچوب، هر تیم با این ۴ آسیب شاید مواجه است. ضعف رهبری تیمی، اشاره به این موضوع دارد تیم در یکپارچگی از توازن و هماهنگی لازم برخوردار نمی‌باشد، زیرا رهبری اثربخشی لازم در ایجاد چنین توازنی را نتوانسته ایجاد نماید. نکته قابل توجه این است که مدیر یک تیم، باید بتواند مشارکت تمام افراد را جلب کند و همه را به یک میزان در منافع تیمی سهیم دارد (زاسا و بوگاناز^{۲۶}، ۲۰۲۲). از طرف دیگر، ضعف انضباط تیمی، اشاره به این موضوع دارد که به دلیل هرج و مرج، شاید تیم در توسعه ارزش‌ها موفقیتی کسب نخواهد کرد. لذا یک تیم زمانی می‌تواند از تعارض فاصله بگیرد که به سه بعد انضباط در اندیشیدن؛ انضباط در احساسات و انضباط در اقدام و عمل تیمی را کسب نمایند. ضعف در تعهد تیمی نیز به عنوان عارضه‌ی دیگر کار تیمی اشاره به این موضوع دارد که در کارهای تیمی، فقدان تعهد اعضا تابعی از عدم وضوح

تصمیمات و دخالت ایشان در فرآیند تصمیم‌سازی است. لذا هنگامی که روحیه اعتماد در میان اعضای تیم حاکم باشد، تصمیمات به صورت واضح بیان شده و همه اعضا به راحتی و با اطمینان از اینکه مورد آسیب دیگری قرار نمی‌گیرند، در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند. در نهایت ضعف در ارتباط تیمی، نیز اشاره به عدم پشتیبانی و احساس عاطفی بین اعضاء یک تیم است. نکته حائز اهمیت این است که اگرچه اتحاد تیم سرچشمه‌ی قدرت است اما این ارتباط تیمی است که راه اتحاد را برای اثربخشی بیشتر می‌گشاید (ساناتا و همکاران^{۲۷}، ۲۰۲۲). با توجه به مبانی نظری مطرح شده، در ادامه نسبت به تدوین سوال‌های پژوهش اقدام می‌شود:

۱. زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی کدامند؟

۲. محرک‌ها و پیامدهای سیستمی ابعاد آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی کدامند؟

همانطور که مشاهده می‌شود، سوال اول این مطالعه براساس فرآیند تحلیل کیفی از طریق نظریه داده بنیاد (رویکرد گلیزر) تعیین می‌شود و سوال دوم این مطالعه از طریق بازنمایی نظام‌مند تحلیل IQA مورد بررسی قرار می‌گیرد تا تحریک‌آمیزترین آسیب‌های تیم‌های حسابرسی و پیامدهای محوری آن در بستر مصادیق حرفه‌ای مشخص شود.

پیشینه پژوهش

فروندی و تاکیدا (۲۰۲۳) مطالعه‌ای با عنوان «ارزیابی تداوم تیم حسابرسی: تعیین‌کننده و اثرات آن بر نتایج حسابرسی و قیمت‌گذاری» انجام دادند. این مطالعه از مدل‌های تجربی رگرسیون داده‌های پانل چند متغیره برای تخمین نمونه‌ای از ۲۶۰۰۷ سال شرکتی از شرکت‌های ژاپنی فهرست شده از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۹ استفاده می‌کند. این مطالعه نشان می‌دهد که تداوم تیم حسابرسی به طور منفی با حق‌الزحمه حسابرسی، صرف‌نظر از اندازه حسابرس، مرتبط است. این یافته با نشان دادن اینکه تداوم تیم حسابرسی یکی از عوامل تعیین‌کننده حق‌الزحمه حسابرسی است، به ادبیات موجود کمک می‌کند. برای مشتریان مؤسسات حسابرسی بزرگ، شرکت‌هایی با تداوم تیم حسابرسی بالاتر (کمتر) گزارش حسابرسی را در زمان کمتر (بیشتر) منتشر می‌کنند. تجربه شرکای اصلی یک پیش‌بینی قوی برای تداوم تیم حسابرسی، صرف‌نظر از اندازه مؤسسه حسابرسی است. کیفیت حسابرسی با تداوم تیم حسابرسی برای مؤسسات حسابرسی بزرگ یا کوچک مرتبط نیست. آنلین (۲۰۲۳) مطالعه‌ای با عنوان «تناسب تیم حسابرسی و رفتار تهدیدکننده کیفیت حسابرسی» انجام داد. ابزار جمع‌آوری داده‌های این مطالعه پرسشنامه استاندارد بود و جامعه هدف، اعضاء تیم‌های حسابرسی در شرکت‌های بزرگ حسابرسی در کشور سوئد بود. تیم‌های حسابرسی که فردیت‌زدایی را تجربه می‌کنند، رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی بیشتری دارند و تیم‌های حسابرسی با هویت اجتماعی بالاتر، رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی کمتری را انجام می‌دهند. با این حال، هویت اجتماعی تیم حسابرسی می‌تواند تجربه تیم‌های حسابرسی را در خصوص فردیت‌زدایی^{۲۸} تعدیل کند و رفتار تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را کاهش دهد. وت‌میلر (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان «واکاوی نمود تأثیرات اجتماعی

بر رفتارهای حسابرسی ناکارآمد اعضاء تیم همتا در سراسر تیم حسابرسی» انجام دادند. این پژوهش از نظر روش شناسی نیمه تجربی و براساس تحلیل واریانس با استفاده از گروه آزمایش و کنترل، رفتار تیم‌های همتا در حرفه حسابرسی را مورد بررسی قرار می‌دهد. در واقع در این پژوهش به منظور شناسایی اثرپذیری تأثیرات اجتماعی، رفتار حسابرسی را از منظر کارآمدی و ناکارآمدی در دو گروه مورد آزمایش قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد، اول اینکه احتمال بروز رفتارهای ناکارآمد حسابرسی در تیم‌های همتا در این حرفه، رفتارهای کارآمد حسابرسان در تیم‌های دیگر حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد. دوم مشخص شد، اگر مبنای حسابرسی کارایی بیشتر باشد، درگیری در رفتارهای حسابرسی ناکارآمد در تیم‌های حسابرسی بیشتر است. نگوین و همکاران^{۲۹} (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان «انگیزه‌های به اشتراک‌گذاری دانش در تیم‌های خدمات حرفه‌ای حسابرسی» انجام دادند. در این پژوهش که از نظر روش شناسی کمی بود، ۲۶۳ حسابرس ارشد در قالب تیم‌های حسابرسی در کشور ویتنام از طریق تحلیل حداقل مربعات جزئی مورد بررسی قرار گرفتند و ابزار پژوهش، پرسشنامه بود. یافته‌ها نشان می‌دهد که وابستگی متقابل به حرفه حسابرسی تأثیر برجسته‌ای بر اشتراک‌گذاری در تیم دارد. انطباق‌هنجاری و پیوند عاطفی زمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که پروژه‌ها به مراحل بعدی منتقل می‌شوند، جایی که دانش به اشتراک گذاشته می‌شود و تیم شامل تعاملات اجتماعی بیشتری از نظر ارتقاء یادگیری و دانش می‌شود. آنلین و سایانستورم^{۳۰} (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان «حرک‌ها و پیامدهای استرس تیم حسابرسی: شواهد کیفی از تیم‌های تعامل» انجام دادند. در این پژوهش، تیم‌های حسابرسی در سه مؤسسه حسابرسی مختلف، از جمله رده‌های مختلف تیم حسابرسی، تجربیات استرس تیمی از یک کار خاص را در طول مصاحبه‌های گروهی و فردی مورد بحث قرار دادند. این پژوهش در مورد اینکه چگونه استرس تیم حسابرسی، محرک‌ها و پیامدهای آن می‌تواند در سطح استرس بین تیمی رخ دهد، بحث می‌کند. زمانی که همه اعضاء تیم استرس یکسانی را تجربه می‌کنند و در سطح استرس درون تیمی، زمانی که افراد از تجربه تیمی استرس را احساس می‌کنند. در مورد تجربیات حسابرسی در سطح تیم و تأثیر آن به ادبیات حسابرسی و متخصصان کمک می‌شود در مورد کیفیت حسابرسی، از جمله بینش جدید در مورد فشار بودجه زمانی و حسابرس تأثیر می‌گذارد. زار و غلامی‌جمکرانی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «عدم ماندگاری نیروی کار حرفه‌ای در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران» انجام دادند. معیارهای مخاطرات کارکنان حرفه‌ای حسابرسی به شرح زیر به دست آمدند. معیارهای عدم تسهیم دانش و عدم اهمیت صلاحیت‌های عمومی کارکنان در مؤسسات شامل مناسب نبودن آموزش حرفه‌ای و استرس ارتقا شغلی، معیارهای نوع ابعاد شخصیتی کارکنان شامل نبودن محل کار ثابت و حجم و فشار بالای کار، معیارهای عدم مشارکت مناسب کارکنان در مؤسسات شامل حقوق و مزایای شغل و ترکیب نامناسب تیم‌های حرفه‌ای و معیارهای عدم ایجاد رفتار کاری نوآورانه در مؤسسات و عدم استفاده از فناوری‌ها شامل عدم ایجاد رفتار کاری نوآورانه در مؤسسات و عدم استفاده از فناوری‌ها شامل نوآر نبودن فعالیت‌ها در حسابرسی می‌باشد. زمانی و همکاران (۱۴۰۱) مطالعه‌ای

با عنوان «تأثیر رهبری اخلاقی بر هماهنگی، انسجام و درگیری بین اعضاء تیم حسابرسی» انجام دادند. در این راستا، داده‌های ۱۸۱ نفر از کارکنان موسسات حسابرسی خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در کلیه رده‌ها از طریق پرسش‌نامه در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ جمع‌آوری و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزارهای SPSS و SMART PLS تجزیه و تحلیل شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست تأثیر مثبت و معناداری بر هماهنگی و انسجام بین اعضاء تیم حسابرسی دارد و باعث کاهش درگیری بین آنان می‌شود. یافته‌های پژوهش باعث بهبود درک ما از نقش رهبری اخلاقی به منظور بهبود عملکرد تیمی و به تبع کیفیت حسابرسی می‌شود که این موضوع کانون منحصر به فردی را جهت به کارگیری سیاست‌های راهبری و استخدامی موسسات حسابرسی و مبنایی را برای مشخص کردن معیارهای کیفیت حسابرسی برای نهادهای قانون‌گذاری (به عنوان نمونه، جامعه حسابداران رسمی ایران) فراهم می‌کند. موسوی‌شیری و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان «عملکرد حسابرسان در جلسات توفان فکری تقلب: فن گروه اسمی و تعاملی» انجام دادند. این پژوهش در این راستا اجرا شده است و هدف آن آزمون اثربخشی تعاملات حسابرسان در اجرای بند ۱۹ استاندارد ۲۴۰ سازمان حسابرسی است. در این پژوهش، نقش جلسات توفان فکری در عملکرد حسابرسی مورد ارزیابی قرار گرفته است. برای دستیابی به این هدف، سناریوی تدوین و بین ۲۱۶ نفر از سرپرستان ارشد و حسابرسان که به طور تصادفی در تیم‌های چهار نفره تقسیم‌بندی شده بودند توزیع شد، خروجی پاسخ‌های دریافتی هر دو تیم توفان فکری تعاملی و اسمی جهت انجام دو وظیفه حسابرسی، شناسایی عوامل خطر تقلب و فرضیه سازی تقلب، مورد مقایسه قرار گرفت. فرضیه‌های پژوهش بوسیله آزمون t گروه‌های مستقل و آزمون چند متغیره پیوسته تحلیل شدند؛ نتایج نشان داد که، تیم‌های اسمی در مقایسه با تیم‌های تعاملی عملکرد بهتری دارند اگرچه تیم‌های تعاملی نیز توضیحات با کیفیتی ارائه می‌کنند.

مرور پیشینه تجربی در خصوص موضوع مطالعه حاضر نشان می‌دهد، هیچ پژوهشی در گذشته نسبت به آسیب‌شناسی تیم‌های حسابرسی اقدامی انجام نداده‌اند و این مطالعه می‌تواند با شناخت جامع‌تر نسبت به موضوع مورد بررسی، ارزیابی مصداقی‌تری نسبت به کارکردهای تیم‌های حسابرسی از نظر محرک‌ها و پیامدها انجام دهد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

جهت طراحی مدل، همواره فرآیندی از نظر شیوه اجرا می‌بایست مدنظر قرار گیرد، که پدیده مورد بررسی از نظر محتوایی از چارچوب یکپارچه و هماهنگی حداقل در سطح جامعه هدف مدنظر پژوهش برخوردار نباشد. لذا از آنجائیکه آسیب‌شناسی تیم‌های حسابرسی باتوجه به مباحث مطرح شده در مبانی نظری و مقدمه، از انسجام نظری لازم در حرفه حسابرسی برخوردار نمی‌باشد، لذا این پژوهش را از نظر نتیجه، در دسته پژوهش‌های توسعه‌ای قرار می‌گیرد. از نظر هدف، این پژوهش با اتکاء به یک مطالعه اکتشافی و بازنمایی نظام‌مند، به دنبال تعیین

محرك‌آمیزترین آسیب‌های و پیامدهای محوری شناسایی شده در بستر مصادیق حرفه‌ای می‌باشد تا سطح شناخت از عملکردهای تیم‌های حسابرسانی در آینده افزایش یابد. در واقع باتوجه به اینکه هیچ پژوهشی در گذشته، نسبت به ارائه‌ی مدلی باهدف شناسایی زمینه‌های محوری آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسانی اقدام به پژوهش ننموده است، این شکاف نظری در حرفه حسابرسانی، مبنایی برای استفاده از شیوه تحلیل نظریه داده بنیاد براساس رویکرد گلنزر (۱۹۹۲) بوده است. رویکرد پژوهشی مطالعه‌ی حاضر، به‌لحاظ منطق گردآوری داده‌ها نیز، از نوع ترکیبی است؛ زیرا به بررسی پدیده‌ای می‌پردازد که چارچوب جامع درباره آن در حیطه‌های نظری حرفه حسابرسانی وجود ندارد و یا مورد اجماع نیست. لذا ابتدا از طریق تحلیل بخش کیفی و با اتکاء به روش نظریه داده بنیاد تلاش می‌شود تا نسبت به شناسایی ابعاد آسیب‌های تیم‌های حسابرسانی در قالب یک مدل چند بُعدی اقدام شود. برای این منظور از رویکرد نوحاسته یا ظاهرشونده گلنزر^{۳۱} (۱۹۹۲) استفاده می‌شود تا با استفاده از مصاحبه با خبرگان، طی سه مرحله کدگذاری، مدل آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسانی تدوین شود. در این رویکرد، نظریه از درون داده‌ها ظهور می‌یابد و محققان از ابتدا پیش‌فرضی در مورد ارتباط بین داده‌ها ندارد. همچنین براساس راهبرد نظریه‌پردازی داده بنیاد ظاهرشونده، تحلیل داده‌ها همزمان با مصاحبه‌ها آغاز می‌شود (کلایان‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۹). پس از ارائه مدل و سنجش پایایی ابعاد آن از طریق تحلیل دلفی، در تحلیل کمی از طریق بازنمایی نظام‌مند تلاش می‌شود تا پیوند بین روابط ابعاد شناسایی و در قالب یک مدل محرك/پیامد مشخص شود. در واقع این تحلیل پس از مشخص شدن ابعاد شناسایی شده در بخش کیفی، از طریق ماتریس مقایسه زوجی نسبت به تعیین بالاترین توزیع فراوانی در خصوص ارتباط سطر «i» و ستونی «j» هریک از ابعاد شناسایی شده براساس شاخص «مد» اقدام می‌کند (ولیان و حسن‌پور، ۱۴۰۰). سپس مباحثه با محوریت تعیین محرک‌ها و پیامدهای مربوط به مؤلفه‌های مؤثر شناسایی شده^{۳۲} (پیوندهای درونی^{۳۳}) ادامه می‌یابد تا براساس خروجی و ورودی‌های مربوط به تحلیل ماتریسی، مشخص شود، هریک از ابعاد شناسایی شده، محرك هستند یا در دسته پیامدهای بازنمایی نظام‌مند قرار می‌گیرند.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابداری صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابداری می‌باشند. نمونه‌گیری نیز به‌صورت ترکیبی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی صورت گرفته است که معیار رسیدن به پایان جمع‌آوری داده‌ها، نقطه اشباع نظری است. منظور از نقطه اشباع نظری، جایی است که دیگر ارتباط بین مفاهیم و طبقه جدید ظهور نکند. برای این منظور در گام نخست سه نفر از بین اعضای جامعه آماری که براساس مقاله‌های منتشره در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش و یا سوابق علمی و اجرایی در حوزه حسابداری، به‌عنوان صاحب‌نظر شناخته می‌شدند، به صورت هدفمند انتخاب شدند. در گام دوم افرادی از جامعه آماری که براساس روش گلوله برفی توسط مصاحبه‌شوندگان به پژوهشگر

معرفی شدند و امکان مصاحبه داشتند، به نمونه آماری اضافه شدند که در نهایت، تعداد ۱۲ نفر باتوجه به نقطه اشباع نظری به عنوان اتمام مصاحبه‌ها در این پژوهش مشارکت داشتند. لذا باتوجه به موارد مطرح، جدول (۱) نشان دهنده ی اطلاعات مصاحبه شونده‌گان می‌باشد.

جدول (۱) اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان

مشارکت‌کنندگان	جنسیت	سن	مدرک تحصیلی	حوزه تخصصی	محل فعالیت
نفر اول	زن	۵۳ سال	دکتری	حسابداری	دانشگاه تهران
نفر دوم	مرد	۵۲ سال	دکتری	حسابداری	دانشگاه آزاد اسلامی قزوین و عضو کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی
نفر سوم	مرد	۴۰ سال	دکتری	حسابداری	دانشگاه شهید بهشتی
نفر چهارم	مرد	۵۵ سال	دکتری	حسابداری	دانشگاه خاتم و حسابدار رسمی
نفر پنجم	زن	۴۵ سال	دکتری	حسابداری	دکتری حسابداری و عضو کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی
نفر ششم	مرد	۴۲ سال	دکتری	حسابداری	دانشگاه شهید بهشتی و حسابدار رسمی
نفر هفتم	مرد	۵۱ سال	دکتری	حسابداری	دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود و حسابدار رسمی
نفر هشتم	زن	۴۱ سال	دکتری	حسابداری	دانشگاه تربیت مدرس
نفر نهم	مرد	۶۱ سال	دکتری	حسابداری	دانشگاه ممفیس آمریکا
نفر دهم	زن	۴۳ سال	دکتری	حسابداری	عضو کمیته تدوین استانداردهای حسابداری و هیات علمی دانشگاه خاتم
نفر یازدهم	مرد	۵۷ سال	دکتری	حسابداری	دانشگاه سالفورد منچستر انگلستان
نفر دوازدهم	زن	۳۹ سال	دکتری	حسابداری	دانشگاه الزهرا

در بخش کمی از حساب‌رسان و سرپرستان دارای بیش از ۵ سال سابقه حرفه‌ای حسابرسی که از تجربه‌های کاری و سطح دانش فنی و تخصصی لازم برخوردار بودند، تعداد ۲۳ نفر به عنوان جامعه هدف در این بخش بهره برده شد. شیوه انتخاب مشارکت‌کنندگان، استفاده از نمونه‌گیری همگن و هدفمند براساس سطح آگاهی و دانش حساب‌رسان بود. نکته قابل ذکر این است که از آنجایی که تحلیل پیوندی در بخش تعاملی، یک تحلیل مبتنی بر تجزیه و تحلیل سیستمی در سطوحی از پیوندهای درونی مشخص از مشارکت‌کنندگان است و می‌بایست براساس معیار مشخصی همچون تجربه یا دانش تخصصی توسط مشارکت‌کنندگان صورت پذیرد؛ براساس پیشنهاد پلنت و همکاران^{۳۴} (۲۰۱۷) و نرنکات و مک‌کوی^{۳۵} (۲۰۰۴) تعداد نمونه محدودی انتخاب شده است.

گردآوری و تجزیه و تحلیل

براساس ماهیت روش شناسی پژوهش که از نوع ترکیبی بود، جهت گردآوری داده‌ها در بخش تحلیل کیفی ابتدا از مصاحبه‌های عمیق و بدون ساختار (طرح مصاحبه به صورت باز) با زمان متوسط یک ساعت استفاده شد. ذکر این نکته حائز اهمیت است که دلیل استفاده از مصاحبه‌های عمیق و بدون ساختار این بود که ابعاد آسیب تیم‌های حسابرسی از انسجام مفهومی متناسبی به دلیل فقدان چارچوب نظری، برخوردار نبود و بر این اساس طی فرآیندهای مصاحبه تلاش شد

تا نسبت به ایجاد انسجام در محتوا و ماهیت مفهوم مورد بررسی اقدام شود. پس از ظاهر شدن مضامین اولیه، برای تفکیک مولفه‌ها در قالب ایجاد مقوله‌های کلی، مصاحبه‌ها به صورت نیمه ساختاریافته و ساختاریافته ادامه یافت تا در انتها به شکل‌گیری نقطه‌ی اشباع نظری کمک نماید. در طول انجام مصاحبه، سوالات به طور مداوم مورد اعمال تعدیل‌های مقتضی براساس شرایط مصاحبه و اطلاعات مصاحبه‌شوندگان، قرار می‌گرفت تا مسیر مصاحبه از جریان اصلی ماهیت پدیده مورد بررسی خارج نشود. یکی از مهمترین بخش‌های تحلیل داده بنیاد، اتمام مصاحبه‌ها می‌باشد، که رسیدن به نقطه اشباع به عنوان یک فرآیند و راهبرد در این تحلیل بسیار حائز اهمیت بود. محققان پس از هر مصاحبه، شروع به کدگذاری باز و تا حدی کدگذاری انتخابی می‌نمودند تا مفاهیم و اشتراکاتشان مشخص شد و بر این اساس در هر مرحله کدهای ایجادشده از مرحله‌ی کدگذاری انتخابی باهم مورد مقایسه قرار می‌گرفتند. لذا با تلفیق روش‌های گردآوری داده به شکل مصاحبه‌های بدون ساختار و نیمه‌ساختار یافته، تلاش می‌شد تا یادداشت‌برداری نظری در حین مصاحبه و سریعاً پس از اتمام مصاحبه صورت گیرد تا مضامین قابل استنادتری به دلیل آمادگی ذهنی مصاحبه‌کنندگان از جلسه برگزار شده، بدست آید و از سوگیری‌های احتمالی در کدگذاری جلوگیری شود. لذا با تمرکز بر این فرآیند، روند انجام مصاحبه‌ها از مصاحبه اول تا مصاحبه ششم تقریباً ابعاد چارچوب نظری مشخص شد و از مصاحبه هفتم تا مصاحبه آخر، محققان برای مطمئن شدن از رسیدن به نقطه اشباع، مصاحبه‌ها را ادامه دادند. سپس در بخش کمی، باتوجه به ارائه‌ی چارچوب نظری پژوهش، ابعاد زمینه‌ای آسیب‌های شناسایی شده‌ی تیم‌های حسابرسی براساس تحلیل دلفی به منظور سنجش پایایی، مورد بررسی قرار می‌گیرد تا باتوجه به دو معیار میانگین و ضریب توافق مشخص شود آیا مولفه‌ها همراستا با مقوله‌های شناسایی شده هستند یا خیر. در واقع برای انجام تحلیل دلفی، مولفه‌های اصلی بدست آمده از مرحله کدگذاری انتخاب در تحلیل نظریه داده بنیاد، در قالب یک چک لیست امتیازی ۷ گزینه‌ای (امتیازی) طراحی می‌شوند و دوباره بین مشارکت‌کنندگان پژوهش در بخش کیفی توزیع می‌شود تا مشخص شود ابعاد شناسایی شده به درستی مفهوم مورد بررسی را پوشش می‌دهند یا خیر. برای این منظور طی دو مرحله تحلیل دلفی از دو معیار میانگین و ضریب توافق استفاده شد. حد مطلوب میانگین در مقیاس ۷ گزینه‌ای کسب امتیاز ۵ و بالاتر از آن است. همچنین حد مطلوب ضریب توافق کسب امتیاز ۰/۵ و بالاتر از آن می‌باشد (احمدی و همکاران، ۱۳۸۷). در واقع هدف اصلی تحلیل دلفی رسیدن به حد کفایت نظری بر مبنای ضریب توافق و میانگین می‌باشد تا مولفه‌هایی که بیشترین توافق بر سر آنها صورت پذیرفته است، مورد تأیید قرار گیرد. معیارهای نشان‌دهنده اجماع درصد گزینه‌ها (رایج‌ترین)؛ ثبات پاسخ‌ها و تفسیر بر مبنای نظر متخصصین است، به طوریکه مولفه‌های تأیید شده در مرحله اول وارد مرحله دوم می‌شود و با تکرار آن حد اجماع نظر ایجاد می‌شود. در نهایت مولفه‌های شناسایی شده براساس روابط پیوندهای درونی (ART) و بازنمایی سیستم (SID) در قالب نمودارهای خطی (زنده‌دل و همکاران، ۱۴۰۲)، مورد بررسی قرار می‌گیرند تا محرک‌ها و پیامدهای سیستمی، مشخص شوند.

فرآیند اعتباریابی جمع‌آوری داده‌ها

در این بخش باهدف سنجش اعتبار کدگذاری‌های صورت گرفته، از طریق روش مثلث‌سازی^{۳۶} در پژوهش‌های کیفی استفاده می‌شود. مثلث‌سازی در واقع با الهام از علم هندسه، سنجش اعتبار در پژوهش‌های کیفی را از طریق حداقل سه منبع مورد سنجش قرار می‌دهد تا مشخص شود، کدهای ایجاد شده از اعتبار و اعتماد کافی برخوردار است و مطالعه اصطلاحاً «سوگیری ذاتی^{۳۷}» دچار نشده است (جانسون و جان^{۳۸}، ۲۰۰۹). لذا در این مطالعه برای محقق‌شدن این امر، در ۴ بعد نسبت به مرور نظرات خبرگان پس از پایان کدگذاری اقدام به اعتبارسنجی در بخش کیفی شد.

جدول (۲) اعتبارسنجی مثلث‌سازی ابعاد شناسایی شده

تشریح	ابعاد مثلث‌سازی
در این بعد هدف ارزیابی تناسب نظری یا همراستایی مفهومی مضامین فراگیر با منابع علمی در پژوهش‌های گذشته می‌باشد. لذا باتوجه به اینکه در این مطالعه براساس ماهیت تحلیل، مضامین فراگیر از دل پژوهش‌های قبلی استخراج می‌شوند، اعتبار داده‌ای کدهای شناسایی شده مورد تأیید می‌باشد. زیرا همراستایی مضامین فراگیر با مفاهیم شناسایی شده در پژوهش‌های گذشته صورت گرفته است.	مثلث‌سازی منابع داده‌ها ^{۳۹}
در این بعد هدف ارزیابی فرآیند جمع‌آوری داده‌ها در مصاحبه و کدگذاری بود. در واقع تفاسیر ذهنی مشارکت‌کننده در کدگذاری و طراحی سوالات در جریان مصاحبه مبنای اعتبارسنجی می‌باشد. در این مطالعه باتوجه به مشارکت چندین محقق در کنارهم، ضمن نزدیک‌نمودن تفاسیر ناشی از کدها، هرگونه انحراف در مسیر مصاحبه‌ها و کدها مورد بحث قرار می‌گرفت.	مثلث‌سازی همکاران محقق ^{۴۰}
در این بعد هدف روش جمع‌آوری داده‌ها در مطالعه کیفی می‌باشد. به عنوان مثال نحوه‌ی رسیدن به نقطه اشباعنظری از دل مصاحبه‌ها مورد توجه می‌باشد. لذا براساس اینکه در جریان مصاحبه از مصاحبه باز (عمیق) و نیمه باز برای رسیدن به نقطه اشباع نظری بهره برده شد، لذا می‌توان بیان نمود روش جمع‌آوری داده‌ها از تک بعدی بودن خارج و براساس مجموع شیوه‌های مصاحبه و کدگذاری اولیه در محل مصاحبه نسبت به اعتبار مطالعه کمک نموده است.	مثلث‌سازی روش ^{۴۱}
در این بعد که دارای مرز خاکستری به لحاظ اجرا با مثلث‌سازی منابع می‌باشد، هدف لینک نمودن مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر از مرحله کدگذاری محوری و انتخابی می‌باشد. لذا باتوجه به اینکه فرآیند تعیین اسامی نظری برای مضامین سازمان دهنده براساس تئوری‌های وابسته در سایر دانش بین رشته‌ای همچون مدیریت صورت گرفت، لذا از منظر مثلث‌سازی نظریه نیز کدهای شناسایی شده مورد تأیید می‌باشد.	مثلث‌سازی نظریه ^{۴۲}

اما در بخش کمی به منظور سنجش اعتبار از تحلیل دلفی باتوجه به دو معیار میانگین؛ ضریب توافق و انحراف معیار استفاده شده است. در واقع برای رسیدن به کفایت نظری در جامعه هدف در باب ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده، تحلیل دلفی انجام می‌شود تا سطح بکارگیری مفاهیم در جامعه هدف مورد بررسی قرار گیرد. نتایج در این بخش در قالب جدول (۳) در بخش دوم تحلیل یافته‌های پژوهش ارائه شده است.

۴- یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا یافته‌های تحلیل نظری داده بنیاد در بخش کیفی جهت طراحی مدل ارائه می‌شود و سپس تحلیل بازنمایی نظام‌مند نیز جهت پیشبرد اهداف بخش کمی ارائه می‌شود.

یافته‌های تحلیل نظری داده بنیاد و دلفی

این پژوهش با طی نمودن سه گام اصلی در تحلیل نظری داده بنیاد شامل کدگذاری باز؛ کدگذاری انتخابی و کدگذاری محوری تلاش دارد تا زمینه‌های تقویت آسیب تیم‌های حسابرسی را براساس یک چارچوب نظری مورد بررسی قرار دهد. لذا براساس عدم مشخص بودن ابعاد منسجمی در خصوص پدیده مورد بررسی، در این بخش تلاش می‌شود تا حوزه‌های شفاف‌تری از مفهوم پژوهش را ایجاد نماید. لذا براساس مصاحبه‌های انجام شده، جدول (۳) که نشان دهنده‌ی فرآیند سه مرحله‌ای کدگذاری می‌باشد، به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول (۳) زمینه‌های تقویت آسیب تیم‌های حسابرسی بر اساس مضامین؛ مولفه‌ها و مقوله‌ها

کد گذاری اصلی		کد گذاری باز	
کد گذاری	کد گذاری انتخابی	کد گذاری	کد گذاری
تئوری	مقوله‌ها	مقوله‌های اصلی	مضامین مفهومی
کد گذاری تئوری طبقه‌بندی اصلی	مقوله‌ها	مقوله‌های اصلی	عدم شناخت ادراکی از تیم در حرفه حسابرسی
			عدم باورپذیری فردی به ماهیت تیم و مشارکت در آن
			عدم ثبات هیجانی فرد در تیم‌های حسابرسی
			عدم تقویت مثبت ادراک فرد جهت مشارکت در تیم حسابرسی
			عدم کانون کنترل درونی جهت مشارکت در تیم حسابرسی
			عدم عزت نفس فرد جهت مشارکت در تیم حسابرسی
			عدم فرصت‌های شغلی برابر در حرفه حسابرسی
			عدم انگیزه فردی جهت مشارکت در تیم حسابرسی
			عدم آزادی عمل تصمیم‌گیری جهت مشارکت در تیم حسابرسی
			عدم مشارکت در مراحل تدوین اهداف تیم
زمینه‌های فردی ایجادکننده آسیب تیم حسابرسی	مقوله‌ها	مقوله‌های اصلی	عدم بلوغ حرفه‌ای جهت مشارکت در تیم حسابرسی
			عدم وجود رهبری متعامل در اداره تیم حسابرسی
			عدم وجود تحریک انگیزشی حسابرسان به مشارکت در تیم حسابرسی
			عدم تقویت رفتار حسابرس در جهت مسئولیت‌پذیری در تیم حسابرسی
			عدم ایجاد عدالت رویه‌ای در تیم حسابرسی
			عدم توسعه خودکارآمدی حسابرس جهت مشارکت پویا در تیم حسابرسی
			وجود ارتباطات عمودی در شاکله تیم‌های حسابرسی
			وجود سلسله مراتب در شاکله تیم‌های حسابرسی
			وجود رسمیت زیادی در شاکله تیم‌های حسابرسی
			وجود تصمیم‌گیری متمرکز در شاکله تیم‌های حسابرسی
زمینه‌های فردی ایجادکننده آسیب تیم حسابرسی	مقوله‌ها	مقوله‌های اصلی	عدم وجود احترام به روابط تیمی در حسابرسی
			عدم تعیض جنسیتی در تشکیل تیم حسابرسی
			عدم وجود مهارت‌های ارتباط منسجم حسابرسان در تیم حسابرسی
			عدم وجود هنجارهای تعامل جمعی در تیم حسابرسی
			عدم وجود تعاریف شفاف نقش‌های فردی در کار تیمی حسابرسی
			عدم معیارهای مشخص در نحوه اداره کردن جلسات تیم حسابرسی
			عدم چک‌لیست‌های ارزیابی تصمیم‌های تیم حسابرسی
			عدم تفکیک تعداد اعضاء تیم‌های حسابرسی
			عدم تعریف معیارهای اخلاقی در تیم‌گرایی حسابرسی
			عدم بسط ارزش‌های تیم در حرفه حسابرسی
زمینه‌های فردی ایجادکننده آسیب تیم حسابرسی	مقوله‌ها	مقوله‌های اصلی	عدم تعریف جایگاه تردید حرفه‌ای در تصمیم‌گیری تیم‌های حسابرسی
			عدم تعریف جنبه‌های رعایت استقلال در تصمیم‌گیری تیم‌های حسابرسی
			فقدان ارزش‌های محرک اجتماعی در کارکرد مسئولانه تیم‌های حسابرسی
			فقدان حمایت ادراک‌شده در حسابرس جهت پایبندی به ارزش‌های اجتماعی در تیم
			فقدان بازخورد مثبت از عملکردهای کار تیمی در حرفه حسابرسی
			فقدان مشوق‌های نهادی اجتماعی نسبت به عملکردهای کار تیمی در حرفه حسابرسی
			فقدان خصیصه فرهنگ جمعی گرایانه در بسترهای اجتماعی
			فقدان خصیصه مشارکت‌های جمعی در بسترهای اجتماعی
			فقدان خصیصه هم‌بستگی جمعی در بسترهای اجتماعی
			فقدان خصیصه پشتیبانی جمعی در بسترهای اجتماعی
فقدان خصیصه حمایت عواطف جمعی در بسترهای اجتماعی			
زمینه‌های اجتماعی ایجادکننده آسیب تیم حسابرسی	مقوله‌ها	مقوله‌های اصلی	فقدان ارزش‌های محرک اجتماعی در کارکرد مسئولانه تیم‌های حسابرسی
			فقدان حمایت ادراک‌شده در حسابرس جهت پایبندی به ارزش‌های اجتماعی در تیم
			فقدان بازخورد مثبت از عملکردهای کار تیمی در حرفه حسابرسی
			فقدان مشوق‌های نهادی اجتماعی نسبت به عملکردهای کار تیمی در حرفه حسابرسی
			فقدان خصیصه فرهنگ جمعی گرایانه در بسترهای اجتماعی
			فقدان خصیصه مشارکت‌های جمعی در بسترهای اجتماعی
			فقدان خصیصه هم‌بستگی جمعی در بسترهای اجتماعی
			فقدان خصیصه پشتیبانی جمعی در بسترهای اجتماعی
			فقدان خصیصه حمایت عواطف جمعی در بسترهای اجتماعی
			فقدان خصیصه هم‌بستگی جمعی در بسترهای اجتماعی

باتوجه به مشخص شدن فرآیندهای کدگذاری طبق رویکرد گلیرز^{۴۲} در تحلیل داده بنیاد، در ادامه نسبت به مفاهیم و طبقه‌بندی فرعی ایجاد شده طبق مصاحبه‌های صورت گرفته، هریک از مولفه‌های اصلی در قالب کدهای مفهومی مورد بحث و استدلال قرار می‌گیرند و سپس در سایه پژوهش‌های انجام‌شده نسبت به پیدایش و توسعه مولفه‌های تشکیل‌دهنده هر کدام از طبقه‌بندی‌های مفهومی توضیح‌های لازم داده می‌شود.

چارچوب نظری

براساس مضامین کدگذاری شده جهت رسیدن به مولفه‌ها و سپس مقوله‌های پژوهش و باتوجه به بیان مباحث تطبیق در کدهای شناسایی شده در این بخش می‌بایست نسبت به ارائه‌ی چارچوب نظری اقدام نمود. لذا باتوجه به ماهیت تحلیل گلیرز (۱۹۹۲) در نظریه داده بنیاد اقدام به ارائه چارچوب نظری پژوهش می‌باشد. همانطور که در روش‌شناسی به آن اشاره شد، رویکرد تحلیلی گلیرز (۱۹۹۲) در تفاوت با رویکرد تحلیلی اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰) در چارچوب ساختارنیافته‌ای است که به واسطه مقوله‌ها و مولفه‌های پژوهش ارائه می‌شود. لذا با اتکاء به این مفهوم چارچوب نظری پژوهش ارائه می‌شود:



شکل (۴) مدل زمینه‌های آسب‌پذیری تیم‌های حسابری

باتوجه چارچوب نظری پژوهش همانطور که مشخص است، این مدل شامل ۴ مقوله و ۸ مولفه و ۴۱ مضمون مفهومی می‌باشد که طبق جدول (۵) می‌توان نحوه تفکیک و درصد فراوانی سه مرحله کدگذاری نیز مشخص شود.

جدول (۵) تفکیک کدهای ایجاد شده از مصاحبه‌های انجام شده

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدهای مفهومی	مجموع سطری	درصد فراوانی
زمینه‌های فردی آسیب تیم حسابرسی	اختلال ادراک فردی	۶	۱۱	۲۶٫۸۲٪
	اختلال تعهد رفتاری	۵		
زمینه‌های سازمانی آسیب تیم حسابرسی	اختلال فقدان رهبری	۵	۱۴	۳۴٫۱۴٪
	اختلال ساختار بروکراتیک	۴		
	اختلال ارتباطات اثربخش	۵		
زمینه‌های نهادی آسیب تیم حسابرسی	اختلال استاندارد و آیین رفتار حرفه‌ای	۷	۷	۱۷٫۰۷٪
زمینه‌های اجتماعی آسیب تیم حسابرسی	اختلال هویت اجتماعی	۴	۹	۲۱٫۹۷٪
	اختلال فرهنگ کار تیمی	۵		
مجموع ستونی	هشت مقوله شناسایی شده		۴۱	۱۰۰٪

در ادامه باهدف برازش پایایی مدل جهت تبیین در جامعه هدف پژوهش از تحلیل دلفی استفاده می‌شود. این تحلیل براساس دو معیار میانگین و ضریب توافق به دنبال مشخص نمودن همسانی مولفه‌های شناسایی شده به عنوان محورهای آسیب تیم‌های حسابرسی با مقوله‌های شناسایی شده می‌باشد تا براساس دو مرحله تحلیل دلفی مشخص شود، آیا ابعاد ایجاد شده از تناسب محتوایی براساس حد اجماع نظری برخوردار هستند.

جدول (۶) فرآیند تحلیل دلفی به منظور تعیین پایایی محورهای شناسایی شده

نتیجه	دور اول دلفی		دور دوم دلفی		
	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین	
تائید	۰/۵۵	۵/۱۰	۰/۶۵	۵/۳۰	اختلال ادراک فردی
تائید	۰/۷۰	۵/۴۰	۰/۸۵	۶/۱۵	اختلال تعهد رفتاری
تائید	۰/۸۰	۶	۰/۸۵	۶/۲۰	اختلال فقدان رهبری
تائید	۰/۶۵	۵/۳۰	۰/۷۰	۵/۴۰	اختلال ساختار بروکراتیک
تائید	۰/۸۰	۶	۰/۸۵	۶/۲۰	اختلال ارتباطات اثربخش
تائید	۰/۶۰	۵/۲۰	۰/۶۵	۵/۳۰	اختلال استاندارد و آیین رفتار حرفه‌ای
تائید	۰/۵۰	۵	۰/۵۵	۵/۱۰	اختلال هویت اجتماعی
تائید	۰/۶۰	۵/۲۰	۰/۶۵	۵/۳۰	اختلال فرهنگ کار تیمی

طی دو مرحله تحلیل دلفی براساس دو معیار میانگین و ضریب توافق، مشخص شد تمامی ابعاد به لحاظ حد اجماع خبرگان و تناسب محتوایی، مورد تائید می‌باشند. زیرا ضریب توافق تمامی

محورهای شناسایی شده، بالاتر «۰/۵» و میانگین آن‌ها نیز بالاتر از «۵/۰۰» می‌باشد. باتوجه به این نتیجه در ادامه می‌بایست جهت تعیین تحریک‌آمیزترین آسیب‌های تیم‌های حسابرسی و پیامدهای محوری آن در بستر مصادیق حرفه‌ای، از تحلیل بازنمایی نظام‌مند «IQA» بهره برد.

یافته‌های بازنمایی نظام‌مند

پس از مشخص کردن محورهای زمینه‌ای آسیب‌زا در تیم‌های حسابرسی می‌بایست نسبت به مشخص نمودن پیوند درونی بین محورها اقدام نمود. در واقع روابط پیوندهای درونی براساس تعیین جهت تاثیرگذاری ابعاد بر یکدیگر براساس چک‌لیست ماتریسی انجام می‌پذیرد و در تحلیل روابط درونی سیستمی محقق با استفاده از تفسیر جهت رابطه از پیکان رو به بالا یا رو به چپ استفاده می‌نماید. از دو علامت پیکان به سمت رو به بالا و رو به چپ به‌عنوان یک مبنای تحلیلی و دارای بار معنایی استفاده می‌کنند. بر این اساس دو جهت یادشده پیکان دارای معنا و مفهومی مشخص در این تحلیل می‌باشد که تعریف آن در جدول (۷) ارائه شده است:

جدول (۷) تعریف جهت پیکان‌های در تحلیل روابط درونی پیوندها

تشریح جهت	جهت پیکان
جهت پیکان در سمت رو به بالا نشان دهنده خروجی‌های سیستم می‌باشد و بیان‌کننده سطر عامل و دلالت‌کننده بر ستون می‌باشد.	↑
جهت پیکان در سمت چپ نشان‌دهنده ورودی‌های سیستم می‌باشد و بیان می‌کند معیار ستون عامل و دلالت‌کننده بر سطر می‌باشد.	←

لذا باتوجه به پرسشنامه ارائه شده در جدول (۸) می‌بایست نسبت به سنجش روابط پیوندهای درونی معیارهای شناسایی شده اقدام نمود.

جدول (۸) چک‌لیست ماتریسی روابط هر یک از ابعاد پژوهش

نماد	V _۱	V _۲	V _۳	V _۴	V _۵	V _۶	V _۷	V _۸
V _۱								
V _۲								
V _۳								
V _۴								
V _۵								
V _۶								
V _۷								
V _۸								

براساس چک لیست طراحی شده، از هریک از مشارکتکنندگان خواسته شد تا براساس فرآیند تحلیلی ارتباط مولفه‌ی سطر «i» با مولفه‌ی ستون «j» را براساس سه ماهیت اعداد ترتیبی «۱»، «۲»، «۳» امتیاز بندی نمایند. عدد «۱» به معنای اثر مستقیم سطر «i» بر ستون «j» می‌باشد؛ عدد «۲» به معنای اثر معکوس یا اثر ستون «j» بر سطر «i» می‌باشد و عدد «۳» به معنای عدم وجود تأثیر در سطر «i» و ستون «j» با یکدیگر می‌باشد. پس از تعیین بالاترین توزیع فراوانی مربوط به ارتباط هریک از مولفه‌ها، اعداد به صورت فلش مشخص می‌شوند. به طوریکه اگر بالاترین توزیع فراوانی یک مولفه در سطر و ستون عدد «۱» بود، از علامت فلش «←» استفاده می‌شود؛ اگر بالاترین توزیع فراوانی یک مولفه در سطر و ستون عدد «۲» بود، از علامت فلش «→» استفاده می‌شود و اگر بالاترین توزیع فراوانی در مورد مولفه‌ی عدد «۳» بود از علامت «⊙» استفاده می‌شود. لذا با عنایت به توضیح‌های ارائه شده، در این مرحله می‌بایست به شناسایی پیوندهای درونی اقدام نمود و نیز جدول (۹) تأثیرگذاری‌های سیستمی را ترسیم کرد. کدگذاری مفاهیم پیوندهای درونی نیز در همین مرحله انجام شد. در این بخش براساس توضیح‌های داده شده و با استناد به محورهای زمینه‌ای آسیب‌زا در کارکرد تیم‌های حسابرسی اقدام به انجام تحلیل روابط پیوندهای درونی جهت مشخص نمودن محرک‌ترین و پیامدترین مولفه‌ها می‌شود.

جدول (۹) روابط پیوندی محورهای زمینه‌ای آسیب‌زا در کارکرد تیم‌های حسابرسی

رابطه بین پیوند بین مولفه‌های دارای پایایی					
■ سطح اول تحلیل پیوند اختلال ادراک فردی					
فراوانی	شاخص سطر	سطر بر ستون	ستون بر سطر	بدون ارتباط	شاخص ستون
		←	→	⊙	
۲۰	اختلال تعهد رفتاری	←	-	-	
۱۶	اختلال ادراک فردی	-	→	-	
۱۸	اختلال ادراک فردی	-	→	-	
۱۷	اختلال ادراک فردی	←	-	-	
۲۰	اختلال ادراک فردی	-	→	-	
۱۸	اختلال ادراک فردی	-	→	-	
۱۹	اختلال ادراک فردی	-	→	-	
■ سطح دوم تحلیل پیوند اختلال تعهد رفتاری					
۲۱	اختلال تعهد رفتاری	-	→	-	
۱۹	اختلال تعهد رفتاری	-	→	-	
۱۸	اختلال تعهد رفتاری	←	-	-	
۱۷	اختلال تعهد رفتاری	-	→	-	
۱۸	اختلال تعهد رفتاری	-	→	-	
۱۹	اختلال تعهد رفتاری	-	-	⊙	

■ سطح سوم/تحلیل پیوند اختلال فقدان رهبری					
۱۹	اختلال ساختار بروکراتیک	-	→	-	اختلال فقدان رهبری
۲۰	اختلال ارتباطات اثربخش	-	-	←	اختلال فقدان رهبری
۱۷	اختلال استاندارد و آئین رفتار حرفه‌ای	⊗	-	-	اختلال فقدان رهبری
۱۷	اختلال هویت اجتماعی	-	-	←	اختلال فقدان رهبری
۱۶	اختلال فرهنگ کار تیمی	-	→	-	اختلال فقدان رهبری
■ سطح چهارم/تحلیل پیوند اختلال ساختار بروکراتیک					
۱۸	اختلال ارتباطات اثربخش	-	-	←	اختلال ساختار بروکراتیک
۱۹	اختلال استاندارد و آئین رفتار حرفه‌ای	⊗	-	-	اختلال ساختار بروکراتیک
۱۷	اختلال هویت اجتماعی	⊗	-	-	اختلال ساختار بروکراتیک
۱۸	اختلال فرهنگ کار تیمی	-	→	-	اختلال ساختار بروکراتیک
■ سطح پنجم/تحلیل پیوند اختلال ارتباطات اثربخش					
۱۶	اختلال استاندارد و آئین رفتار حرفه‌ای	-	→	-	اختلال ارتباطات اثربخش
۱۷	اختلال هویت اجتماعی	-	→	-	اختلال ارتباطات اثربخش
۲۰	اختلال فرهنگ کار تیمی	-	→	-	اختلال ارتباطات اثربخش
■ سطح ششم/تحلیل پیوند اختلال استاندارد و آئین رفتار حرفه‌ای					
۱۹	اختلال هویت اجتماعی	⊗	-	-	اختلال استاندارد و آئین رفتار حرفه‌ای
۱۷	اختلال فرهنگ کار تیمی	⊗	-	-	اختلال استاندارد و آئین رفتار حرفه‌ای
■ سطح هفتم/تحلیل پیوند اختلال هویت اجتماعی					
۱۸	اختلال فرهنگ کار تیمی	-	-	←	اختلال هویت اجتماعی

باتوجه به ارتباط درونی بین محورهای زمینه‌ای آسیب‌زا در کارکرد تیم‌های حسابرسی، اقدام به ایجاد روابط پیوند درونی براساس اختصاص کدهایی از ۷۱ تا ۷۸ می‌شود تا براساس آن پیامدها و محرک‌ها مشخص گردد.

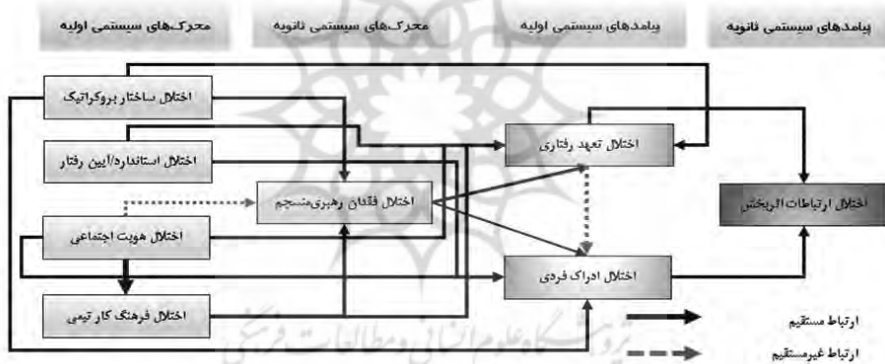
جدول (۱۰) روابط پیوند درونی محورهای زمینه‌ای آسیب‌زا در کارکرد تیم‌های حسابرسی

مبین	دلنا	ورودی	خروجی	۷۸	۷۷	۷۶	۷۵	۷۴	۷۳	۷۲	۷۱		
پیامد	-۳	۵	۲	←	←	←	↑	←	←	↑	۰	۷۱	اختلال ادراک فردی
پیامد	-۴	۵	۱	-	←	←	↑	←	←	۰	←	۷۲	اختلال تعهد رفتاری
محرک	۲	۲	۴	←	↑	-	↑	←	۰	↑	↑	۷۳	اختلال فقدان رهبری
محرک	۳	۱	۴	←	-	-	↑	۰	↑	↑	↑	۷۴	اختلال ساختار بروکراتیک
پیامد	-۷	۷	۰	←	←	←	۰	←	←	←	←	۷۵	اختلال ارتباطات اثربخش
محرک	۳	۰	۳	-	-	۰	↑	-	-	↑	↑	۷۶	اختلال استاندارد رفتار حرفه‌ای
محرک	۳	۱	۴	↑	۰	-	↑	-	←	↑	↑	۷۷	اختلال هویت اجتماعی
محرک	۳	۱	۴	۰	←	-	↑	↑	↑	-	↑	۷۸	اختلال فرهنگ کار تیمی

در آخرین مرحله تجزیه و تحلیل داده‌های محورهای زمینه‌ای آسیب‌زا در کارکرد تیم‌های

حسابرسی، نتایج اثرگذاری‌های سیستمی در نمودار ترسیم می‌شود. برای ترسیم این نمودار، نخست محرک‌های سیستم را در یک سمت و پیامدهای سیستم را در سمت دیگر در قالب جعبه‌های پیوندهای درونی قرار می‌گیرند. برای این منظور براساس تحلیل جهت پیکان‌ها عمل می‌شود. در جدول (۱۰) پیکان‌های سمت ورودی‌های سیستم و پیکان‌های رو به بالا خروجی‌های سیستم خوانش می‌شوند. تفریق مجموع تعداد خروجی‌های سیستم از ورودی‌های سیستم دلتای سیستم را نشان می‌دهد که در صورتی که این عدد مثبت باشد و خروجی‌ها بیش از ورودی‌ها باشد، آن عدد محرک سیستمی خوانش می‌شود و در صورتی که تعداد ورودی‌ها بیش از تعداد خروجی‌ها باشد و دلتای سیستم منفی شود، به این عدد پیامد سیستمی گفته می‌شود. در واقع این عدد میزان اثرگذاری مضامین را در کلیت سیستم نشان می‌دهد و فهم آن در خوانش مبتنی بر واقعیات سیستمی سهم بسزایی خواهد داشت. مرحله بعدی، پس از چینش مناسب این جعبه مؤلفه‌های پیوند درونی، نشان دادن ارتباط بین آن‌ها با خطوط نمایانگر ارتباط است که این خطوط می‌توانند به دو دسته نمایان‌گر ارتباط مستقیم و نمایان‌گر ارتباط غیرمستقیم تقسیم شوند.

شکل (۵) مدل بازنمایی نظام‌مند محورهای زمینه‌های آسیب‌زا در کارکرد تیم‌های حسابرسی



براساس الگوی بازنمایی نظام‌مند مشخص شد، محرک‌آمیزترین محورهای زمینه‌ای آسیب‌زا در کارکرد تیم‌های حسابرسی، ۴ محور اختلال ساختار بروکراتیک؛ اختلال استاندارد و آیین رفتار حرفه‌ای؛ اختلال هویت اجتماعی و اختلال فرهنگ کار تیمی در حرفه حسابرسی تلقی می‌شود که می‌تواند براساس محرک ثانویه عدم رهبری اثربخش، پیامدهایی همچون اختلال تعهد رفتاری حرفه‌ای و ادراک فردی حسابرسان را به وجود بیاورد و زمینه‌ساز پیامد اختلال ارتباطات اثربخش در کارکردهای تیم حرفه‌ای حسابرسی می‌شود. همانطور که مشخص است، پیوند ارتباطی بین محرک‌ها و پیامدها از شدت اثر بالایی برخوردار است، زیرا به غیر از دو رابطه پیوندی که دارای اثر غیرمستقیم می‌باشند، باقی روابط پیوندی از اثرگذاری مستقیم بر روی یکدیگر برخوردار هستند. همچنین مشخص شد، تمامی محرک‌های اولیه و ثانویه، بر پیامدهای سیستمی اولیه اثرگذار است که نشان می‌دهد، هرگونه ضعف در کارکردهای اجتماعی؛ نهادی و ساختاری، بطور مستقیم از

طریق اثرگذاری بر کارکردهای فردی می‌تواند به اختلال ارتباطات اثربخش به عنوان مهمترین برونداد آسیب تیم حسابرسی تلقی شود.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه ارزیابی تحریک‌آمیزترین زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی و پیامدهای محوری آن در بستر مصادیق حرفه‌ای بود که از طریق تحلیل نظریه داده بنیاد و بازنمایی نظام‌مند تحلیل، پژوهش در پی پاسخ به سوال‌های مطرح شده بود. در این مطالعه ابتدا از طریق مصاحبه با خبرگان تلاش شد تا طی سه مرحله کدگذاری، نسبت به شناسایی مضامین، مولفه‌ها و مقوله‌های زمینه‌ساز آسیب تیم‌های حسابرسی اقدام شود. لذا براساس سوال اول این مطالعه، ۳ مقوله و ۸ مولفه و ۴۱ مضمون مفهومی در قالب یک مدل هشت بعدی شناسایی شد. سپس به منظور مشخص نمودن همسانی مولفه‌های ایجاد شده به عنوان محورهای آسیب تیم‌های حسابرسی با مقوله‌های شناسایی شده، طی دو مرحله تحلیل دلفی مشخص شد، تمامی ابعاد به لحاظ حد اجماع خبرگان و تناسب محتوایی، مورد تأیید می‌باشند. در ادامه‌ی فرآیند تحلیل این مطالعه، باهدف پاسخ به سوال دوم، مبنی بر تعیین تحریک‌آمیزترین محورهای زمینه‌ای آسیب‌زا تیم‌های حسابرسی و پیامدهای محوری آن در بستر مصادیق حرفه‌ای، از تحلیل بازنمایی نظام‌مند «IQA» بهره برده شد. نتایج در این بخش از وجود ۴ محور اختلال ساختار بروکراتیک؛ اختلال استاندارد و آئین رفتار حرفه‌ای؛ اختلال هویت اجتماعی و اختلال فرهنگ کار تیمی در حرفه حسابرسی حکایت دارد که براساس محرک ثانویه عدم رهبری اثربخش، پیامدهایی همچون اختلال تعهد رفتار حرفه‌ای و ادراک فردی حسابرسان را به وجود می‌آوردند و زمینه‌ساز پیامد اصلی یعنی اختلال ارتباطات اثربخش در کارکردهای تیم حسابرسی می‌شوند. در تحلیل نتیجه کسب شده می‌بایست بیان نمود، ابعاد زمینه‌ای شناسایی شده به عنوان محرک آمیزترین محور آسیب‌زا در تیم‌های حسابرسی، طیفی از مقوله‌های فردی، ساختاری، نهادی و اجتماعی را شامل می‌شود که به عنوان ارکان بالادستی در تدوین سیاست‌های انجام کار تیمی در حرفه حسابرسی نقش مهمی در ایجاد اختلال و عدم اثربخشی در انجام وظایف حرفه‌ای حسابرسی، جهت کشف تقلب و تحریف صورت‌های مالی صاحبکاران دارد. از یک سو فقدان سیاست‌های نهادی در خصوص تدوین استانداردهای مشخص و منسجم نسبت به شیوه‌ی اداره تیم‌های حسابرسی باعث می‌شود تا نوعی عدم الزام کارکردی در عملکردهای تیمی مشاهده شود و از سویی دیگر بی‌توجهی به توسعه‌ی ارزش‌های اخلاقی در تقویت تیم‌های حسابرسی و یا ایجاد هنجارهای ارزش‌محور در آن، باعث می‌شود تا در عمل کارکرد این تیم‌های با چالش در هماهنگی‌های حرفه‌ای مواجه باشند. از طرف دیگر، فقدان ارزش‌های بیرون در بسترهای اجتماعی فرهنگی نیز عامل دیگری است که نشان می‌دهد، تیم‌گرایی در عرصه حرفه حسابرسی بیشتر بدلیل عدم توسعه‌ی چارچوب اولیه مشارکت تیمی، باعث شده تا در عمل ترکیب حسابرسان در قالب یک تیم، نتوانند در شناسایی تقلب و تحریف‌های مالی مؤثرتر از کارکردهای فردگرایی در

حسابرسی عمل نمایند. در نهایت فقدان توسعه‌ی ارزش‌های نهادی و اجتماعی در تیم‌گرایی حسابرسی باعث می‌شود تا با ظهور عارضه‌ی بروکراتیک ساختاری، تیم‌های حسابرسی نتوانند از پویایی و انعطاف‌پذیری لازم برخوردار باشند، زیرا وجود تمرکز؛ رسمیت و سلسله‌مراتب به عنوان مبانی ساختارهای مکانیکی در تیم‌های حسابرسی می‌تواند به دلیل تأثیرگذاری منفی بر کارکردهای رهبری منسجم تیم، تعهد و ادراک حسابرسان به عنوان اهرم توسعه‌ی اثربخش تیم در حرفه حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد و منجر به ظهور عدم اثربخشی ارتباطات، در تیم‌های حسابرسی به عنوان مهمترین پیامد آسیب تیم‌های حسابرسی شود. به عبارت دیگر، نتیجه این مطالعه از وجود عدم ارتباطات اثربخش به عنوان محوری ترین عنصر ایجادکننده‌ی اختلال در کارکردهای تیم حسابرسی حکایت دارد. ارتباطات اثربخش بدلیل محرک‌های بیان شده و تحت تأثیر ادراک و تعهدی فردی، زمانی ایجاد می‌شود که حسابرسان به دلیل تعارض‌های ناشی از عدم وجود ارتباطات مصالمت‌آمیز و احترام‌گونه در تیم، انگیزه لازم برای مشارکت در تیم‌های حسابرسی را ندارد و بی‌توجهی به عدم توسعه‌ی مهارت‌های تیمی در حسابرسان در سایه فقدان هنجارهای تیمی ادراک شده باعث می‌شود تا ارتباطات اثربخش که لازمی توسعه کارکردهای تیمی در حرفه حسابرسی است، بشدت کاهش یابد و این فرآیند نه تنها نمی‌تواند طبق استاندارد حسابرسی شماره ۲۴۰ در ایران (تجدیدنظر شده ۱۳۸۴)، در تسهیل و تسریع کشف تقلب یا تحریف صورت‌های مالی توسط تیم‌های حسابرسی مؤثر باشد، بلکه می‌تواند در کاهش کیفیت حسابرسی نیز نقش مهمی داشته باشد.

همانطور که مرور ادبیات و پیشینه‌های تجربی ارائه شده، نشان داد، هیچ مطالعه‌ای در گذشته نسبت به آسیب‌شناسی تیم‌های حسابرسی اقدام نکرده است و این موضوع انجام تطبیق با پژوهش‌های مشابه را در عمل ناممکن ساخته است. منتها به لحاظ تمرکز مفهومی بر تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی، نتایج بدست آمده در این حوزه را می‌توان با تأکید پژوهش‌هایی همچون آنلین (۲۰۲۲)؛ وت‌میلر (۲۰۲۲)؛ زمانی و همکاران (۱۴۰۱) و موسوی‌شیری و همکاران (۱۳۹۹) دارای مشابهت تلقی نمود. زیرا هر دو مطالعه‌ی یاد شده، بر تأثیر منفی تیم‌گرایی بر کیفیت حسابرسی تأکید داشتند که منشاء آن را فقدان توسعه ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی نیز عنوان نمودند.

براساس اهمیت مطالعه‌ی حاضر به سیاستگذاران و تدوین‌کنندگان مصوب‌ها و آئین رفتار حرفه‌ای در حسابرسی توصیه می‌شود، نسبت به ارائه‌ی ابعاد روشن‌تر به منظور توسعه اثربخش کارکردهای تیم‌های حسابرسی اقدامات لازم را انجام دهند و از طریق کارگاه‌های آموزشی عملکرد تیم‌های حسابرسی را تقویت نمایند. از سویی دیگر به شرکاء حسابرسی به عنوان تدوین‌کنندگان ابعاد طراحی ساختاری موسسات حسابرسی توصیه می‌شود تا با مشاوره از تیم‌های مدیریتی نسبت به تغییر ساختارهای غیرمنسجم و دست و پاگیر اقدام لازم را انجام دهند تا سطح مشارکت به دلیل ارتقاء انگیزه‌های فردی حسابرسان توسعه یابد. در نهایت به حسابرسان به عنوان اهرم‌های توسعه‌ی تیم در حرفه حسابرسی توصیه می‌شود تا با واکاوی روانشناختی در

خود، اختلال‌های ادراکی و تعهد رفتاری را شناسایی نمایند و با شناخت بیشتر نسبت به فلسفه این حرفه، در غالب تیم‌های حسابداری مشارکت لازم را داشته باشند.

منابع

اکبری امامی، علیرضا، رضازاده، جواد، کاظمی، حسین. (۱۴۰۱). ارائه مدل تحلیل شبکه عوامل موثر بر اعتماد بین فردی حسابرسان و صاحبکار، تحقیقات حسابداری و حسابداری، ۱۴(۵۶): ۵۳-۷۴.

تابش، زهره، عبدلی، محمدرضا، یاورپور، هوشنگ. (۱۳۹۹). بررسی اثر هاله‌ای بر کارراهه حرفه‌ای حسابرسان، تحقیقات حسابداری و حسابداری، ۱۲(۴۵): ۸۹-۱۱۲.

زارع، روح‌اله، غلامی جمکرانی، رضا. (۱۴۰۱). عدم ماندگاری نیروی کار حرفه‌ای در موسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری حرفه‌ای، ۲(۷): ۳۴-۴۸.

زمانی، رضا، لاری دشت‌بیاض، محمود، حصارزاده، رضا. (۱۴۰۱). «تأثیر رهبری اخلاقی بر هماهنگی، انسجام و درگیری بین اعضای تیم حسابداری»، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۷(۱۳): ۱۱۶-۷۶.

زنده‌دل، نبی، فرزین‌فر، علی‌اکبر، قدرتی، حسن، جباری، حسین، صفری‌گرایی، مهدی. (۱۴۰۲). ارائه چارچوبی برای الگوهای تفکر تحلیلی حسابرسان: با رویکرد تحلیل تم و مدل‌سازی بازنمایی سیستمی، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری حرفه‌ای، ۳(۱۱): ۱۰۲-۱۳۱.

کلایان‌مقدم، هما، مهارتی، یعقوب، اشرفی، مجید، خوراکیان، علیرضا. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل مؤثر بر تشخیص فرصت‌ها برای خلق ارزش اجتماعی در ایران: نظریه‌پردازی داده‌بنیاد با رویکرد ظاهرشونده (گلگیری)، علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۷(۱): ۱۴۱-۸۷.

مرادی، مجید، جودکی، رضا. (۱۴۰۲). تأثیر فرهنگ سازمانی، حاکمیت شرکتی و کیفیت حسابداری بر عملکرد حسابرسان، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری حرفه‌ای، ۳(۱۰): ۷۲-۹۵.

ملانظری، مهناز، شمس، زهرا. (۱۳۹۵). تأثیر هویت حرفه‌ای و ذهنیت نتیجه‌گرا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان. حسابداری و منافع اجتماعی، ۶(۴): ۱۴۵-۱۶۳.

موسوی‌شیری، سیدمحمود، یزدانی، مهدیه، میرزایی، مهین. (۱۳۹۹). عملکرد حسابرسان در جلسات توفان فکری قلب: فن گروه اسمی و تعاملی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۷(۶۸): ۶۷-۹۵.

ولیان، حسن، حسن‌پور، داوود. (۱۴۰۰). توسعه کارراهه حرفه‌ای حسابرسان داخلی با توجه به ویژگی‌های یادگیری سازمانی بر اساس تحلیل داده بنیاد و تحلیل کیفی تعاملی (IQA)، دانش حسابداری، ۲۱(۸۲): ۲۶۲-۲۹۷.

Agoglia, C. P., Hatfield, R. C., & Lambert, T. A. (2015). Audit team time reporting: An agency theory perspective. *Accounting, Organizations and Society*, 44, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2015.03.005>

Akbari Emami, A., Rezazadeh, G and Kazemi, H. (2022). Provide a Network Analysis Model of Factors Affecting the Interpersonal Trust of the Auditor and the Client. *Journal of Accounting & Auditing research*, 14(56):53-74. (In Persian).

Annelin, A. (2023). Audit team equality and audit quality threatening behaviour, *Managerial Auditing Journal*, <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2021-3288>

Annelin, A., Svanström, T. (2021). The triggers and consequences of audit team stress: Qualitative evidence from engagement teams, *International Journal of Auditing*, 26(2): 113-133. <https://doi.org/10.1111/ijau.12254>

Bamber, E. M. (1983). Expert judgment in the audit team: A source reliability approach. *Journal of Accounting Research*, 21(2): 396-412. <https://doi.org/10.2307/2490781>

Bateman, B., Colin Wilson, F. and Bingham, D. (2002). Team effectiveness: development of an audit questionnaire, *Journal of Management Development*, 21(3): 215-226. <https://doi.org/10.1108/02621710210420282>

Bauer, T. D., Eštep, C. (2019). One Team or Two? Investigating Relationship Quality between Auditors and IT Specialists: Implications for Audit Team Identity and the Audit Process, *Contemporary Accounting Research*, 36(4): 2142-2177. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12490>

Berber, N., Slavic, A., Aleksić, M. (2020). Relationship between Perceived Teamwork Effectiveness and Team Performance in Banking Sector of Serbia, *Sustainability*, 12(20): 87-53. <https://doi.org/10.3390/su12208753>

Bradbury, M. E., Scott, Tom. (2022). Auditor's responses to changes in risk, *International Journal of Auditing*, 26(4): 405-419. <https://doi.org/10.1111/ijau.12288>

Brennan, A. S. (2019). The role of teamwork in diagnosis: team diagnostic decision-making in the medical intensive care unit [University of Iowa]. <https://doi.org/10.17077/etd.idk14ias>

Bustos-Contell, E., Porcuna-Enguix, L., Serrano-Madrid, J., Labatut-Serer, G. (2022). Female audit team leaders and audit effort, *Journal of Business Research*, 140(2): 324-331. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.003>

Cahan, S. F., Che, L., Knechel, W. R., Svanström, T. (2022). Do Audit Teams Affect Audit Production and Quality? Evidence from Audit Teams' Industry Knowledge, *Contemporary Accounting Research*, 39(4): 2657-2695. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12807>

Cameran, M., Ditillo, A., & Pettinicchio, A. (2017). Audit team attributes matter: How diversity affects audit quality. *European Accounting Review*, 1-27. <https://doi.org/10.1080/09638180.2017.1307131>, 595,621

Charmaz, K. (2011). Grounded theory methods in social justice research. *The Sage handbook of qualitative research*, 4(3): 359-380.

Che, L. and Svanström, T. (2019). Team composition and labor allocation in audit teams: a descriptive note, *Managerial Auditing Journal*, 34(5): 518-548. <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2018-1986>

Dutta, A. and Rangnekar, S. (2022). Preference for teamwork, personal interaction and communities of practice: does co-worker support matter?, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, <https://doi.org/10.1108/VJKMS-11-2021-0284>

Fernández, W. D. (2004). The grounded theory method and case study data in IS research: issues and design. In *Information Systems Foundations Workshop: Constructing and Criticizing*, 1(1): 43-59.

Frendy and Takeda, F. (2023). Employing string similarity metrics of partners to estimate

audit team continuity: determinant and its effects on audit outcomes and pricing, *Journal of Accounting Literature*, 45(2): 314-339. <https://doi.org/10.1108/JAL-02-2022-0026>

Glaser, B. G. (1992). *Theoretical Sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory*. Mill Valley, Calif.: Sociology Press.

Glaser, B. G., & Holton, J. (2007). Remodeling grounded theory, *Historical Social Research/ Historische Sozialforschung. Supplement*, 19(32): 47-68.

Hagemann, V., Kluge, A. (2017). Complex Problem Solving in Teams: The Impact of Collective Orientation on Team Process Demands, *Frontiers in Psychology*, 8(1): 17-30. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01730>

Hambrick, D. C. (1994). Top management groups: A conceptual integration and reconsideration of the team label. *Research in organizational behavior*, 16(2): 171-214.

Hu, B., Su, L., and Wu, D. (2021). Teamwork Experience and the Contagion of Audit Misbehavior. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2816435>

Jonsen, K. and Jehn, K.A. (2009). Using triangulation to validate themes in qualitative studies, *Qualitative Research in Organizations and Management*, 4(2): 123-150. <https://doi.org/10.1108/17465640910978391>

Kalalian-Moghadam, H., Mahrati, Y., Ashrafi, M and Khodariyan, A. (2020). Identifying factors affecting the recognition of opportunities for social value creation in Iran: data base theorizing with an emergent approach (Glaser), *Ferdowsi University of Mashhad Social Sciences*, 17(1): 87-141. (In Persian).

Manser, T. (2009). Teamwork and patient safety in dynamic domains of healthcare: a review of the literature, *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 53(2): 143-151. <https://doi.org/10.1111/j.1399-6576.2008.01717.x>

Molanazari, M., & Shams, Z. (2016). The Influence of Professional Identity and Outcome Knowledge on Professional Judgment. *Journal of Accounting and Social Interests*, 6(4): 145-163. (In Persian).

Moradi, M., & Jodaki, R. (2023). The effect of organizational culture, corporate governance and audit quality on auditors' performance. *Journal of professional auditing research*, 3(10): 72-95. (In Persian).

Mousavi Shiri, S. M., Yazdani, M., & Mirzaee, M. (2020). Auditors' Performance in Fraud Brainstorming Sessions: Nominal Group Technique and Interactive Groups. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 17(68): 67-95. (In Persian).

Nguyen, N.L., Phan, A.T.T. and Doan, N.T. (2022). Motivations to share knowledge in professional service teams: the moderating role of project stage, *Team Performance Management*, <https://doi.org/10.1108/TPM-11-2021-0083>

Northcutt, N., McCoy, D. (2004). *Interactive Qualitative Analysis: A Systems Method for Qualitative Research*, US: Sage.

Paris, C. R., Salas, E., Cannon-Bowers, J, A. (2000). Teamwork in multi-person systems: a review and analysis, *Ergonomics*, 43(8): 1052-75. <https://doi.org/10.1080/00140130050084879>

Parry, I.J., Tranfield, D., Smith, S., Foster, M. and Wilson, S. (1998). Reconfiguring your organisation: a teamwork approach, *Team Performance Management*, 4(4): 166-176. <https://doi.org/10.1108/13527599810224633>

Plant, K., Barac, K., De Jager, H. (2017). Developing early career professional auditors at work: What are the determinants of success? *Meditari Accountancy Research*, 25(3): 368-390. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-03-2017-0119>

Quadackers, L., Groot, T., Wright, A. (2009). Auditors' Skeptical Characteristics and Their Relationship to Skeptical Judgments and Decisions. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1478105>

Reiter-Palmon, R., Herman, A.E. and Yammarino, F.J. (2008). Beyond cognitive processes: Antecedents and influences on team cognition, Mumford, M.D., Hunter, S.T. and Bedell-Avers, K.E. (Ed.) Multi-Level Issues in Creativity and Innovation (Research in Multi-Level Issues, Vol. 7), Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 305-313. [https://doi.org/10.1016/S1475-9144\(07\)00012-4](https://doi.org/10.1016/S1475-9144(07)00012-4)

Santa, R., Sanz, C.M., Tegethoff, T. and Cayon, E. (2022). The impact of emotional intelligence, cross-functional teams and interorganizational networks on operational effectiveness, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2022-0069>

Sirris, S. (2019). Coherent identities and roles? Hybrid professional managers' prioritizing of coexisting institutional logics in differing contexts, *Scandinavian Journal of Management*, 35(4): 104-123. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2019.101063>

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.

Tabesh, Z., Abdoli, M and Yavarpour, H. (2020). Investigating the Halo Effect on the Professional Auditor's Career. *Journal of Accounting & Auditing research*, 12(45):89-112. (In Persian).

Valiyan, H., & Hassanpour, D. (2021). Career Development Professional Internal Auditors with regard to the characteristics of Organizational Learning based Grounded Theory & Interactive Qualitative Analysis (IQA). *Journal of Audit Science*, 21(82): 262-297. (In Persian).

Wetmiller, R.J. (2022). The copycat effect: do social influences allow peer team members' dysfunctional audit behaviors to spread throughout the audit team?, *Journal of Applied Accounting Research*, 23(2): 362-380. <https://doi.org/10.1108/JAAR-12-2020-0232>

Zaccaro, S. J., Gualtieri, J., & Minionis, D. (1995). Task cohesion as a facilitator of team decision making under temporal urgency. *Military Psychology (Taylor & Francis Ltd)*, 7(2): 77-93. https://doi.org/10.1207/s15327876mp0702_3

Zamani, R., Lari Dashtbayaz, M and Hesarzadeh R. (2022). The Effect of Ethical Leadership on Coordination, Cohesion and Conflict Among Audit Team Members, *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 7(13): 76-116. (In Persian)

Zare, R., & Gholami-Jamkarani, R. (2022). Lack of professional staff in auditing firms, members of the Iranian Society of Certified Public Accountants. *Journal of professional auditing research*, 2(7):34-48. (In Persian).

Zasa, F.P. and Buganza, T. (2022). Developing a shared vision: strong teams have the power, *Journal of Business Strategy*, <https://doi.org/10.1108/JBS-04-2022-006>

Zindadel, N., Farzinfar, A., Gudari, H., Jabari, H. and Safrigraili, M. (2023). Providing a Framework for Auditors' Analytical Thinking Patterns: Theme Analysis Approach and Systematic Representation Modeling. *Journal of professional auditing research*, 3(11):102- 131. (In Persian).

پی‌نویس:

1. Economies of scale
2. Bustos-Contell et al
3. Bradbury & Scott
4. Annelin & Svanström
5. Berber et al
- 6 Zaccaro et al
7. Parry et al
8. Paris et al
9. Manser
10. Dutta and Rangnekar
11. Cahan et al
12. Hu et al
13. Cameran et al
14. Agoglia et al
15. Bamber
16. Hambrick
17. Sirris
18. Stevens et al
19. Bateman et al
20. Bauer & Eštep
21. Annelin
22. Quadackers
23. Brennan
24. Reiter-Palmon et al
25. Hagemann & Kluge
26. Zasa and Buganza
27. Santa et al
28. Deindividuation
29. Nguyen et al
30. Annelin, A., Svanström
31. Glaser
32. Affinities
۳۳. در روند «IQA» اجزاء معنای یک پدیدار، پیوندهای درونی نامیده می شوند.
34. Plant et al
35. Northcutt & McCoy
36. Validation Triangulation
37. Intrinsic Bias
38. Jonsen and Jehn
39. Data Source Triangulation
40. Investigator Triangulation
41. Method Triangulation
42. Theory Triangulation
43. Glaser



COPYRIGHTS

This is an open access article under the CC-BY 4.0 license.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی