

Presenting a Pathological Framework of Teamwork in Auditing: Matrix Ranking Process

Mehdi Eskandari¹

PhD student, Department of Accounting, Firuzkoh Branch, Islamic Azad University, Firozkoh, Iran

Seyed Yousef Ahadi Sarkani*²

Associate Professor, Department of Accounting, Firuzkoh Branch, Islamic Azad University, Firozkoh, Iran

Seyede Atefe Hosseini³

Assistant Professor, Department of Accounting, Firuzkoh Branch, Islamic Azad University, Firozkoh, Iran

Abstract

The aim of this study is presenting a pathological framework of teamwork in auditing by matrix ranking process. This study is considered to be a mixed and exploratory methodology, because due to the lack of identification of vulnerable areas of teamism in the auditing profession, it was possible to perform the grounded theory process in this study to determine the dimensions of the model through fuzzy Delphi analysis. So, there is content similarity between the components as the central field of damage of teamism in the context of auditing profession with the identified categories or not. Then, using interpretive ranking process, an attempt was made to prioritize the identified axes. The results of this study in the qualitative phase and presentation of the model, during 12 interviews, indicate the existence of 3 categories, 8 components and 42 conceptual themes. In the second phase of the research, it was also determined that individual perception disorder is the most important complication that the audit teams face in the process of sharing information and focusing on collaborative methods, and this issue can seriously challenge the functions of the audit teams.

Keywords: Team Orientation, Cognitive Disorder, Pathology

¹ 0000-0002-1801-3014

² 0000-0002-0210-284X

³ 0000-0002-5217-0227

1. Introduction

In organizational structures, one of the most important processes for the effectiveness of participation and information sharing is focusing on the development of team orientation to achieve effectiveness. In other words, participation and creation of synergy are considered as effective consequences of team orientation through which any organization can improve competitive results. But it is important to state that some professions will benefit more from team orientation, because the characteristics of each profession and the definitions of each job that require the sharing of knowledge and experience can benefit the company more from team orientation. Auditing is considered as one of these professions that requires the use of team orientation due to the existence of knowledge and experience in doing specialized work. Auditing teams are formed based on a level of structural norms that seek to improve the level of knowledge and learning.

2. Literature Review

At the beginning of the formation of interpersonal communication, the concept of the group was considered as a collaborative function, which, due to the difference in the results of solving the organization's problems and problems compared to purely individual decision-making, brought more long-term results due to the joint efforts between individuals. But with the development of behavioral research in the functional fields of the group, it became clear that, like the previous theories, the group had a proportional efficiency for the organization and did not make much of a difference with individual decisions in terms of effectiveness, and even due to problems within the group such as power; The fear and frustration of people due to the minority of stakeholders in the group would create more disturbances in solving organizational problems or impose a lot of costs on the organization.

3. Methodology

The research approach of the present study, in terms of the logic of data collection, is of a hybrid type: Because it examines a phenomenon about which there is no comprehensive framework in the theoretical fields of the auditing profession or it is not a consensus. Therefore, first, through the analysis of the qualitative part and relying on the data theory method of the foundation, an attempt is made to identify the dimensions of the damages of the audit teams in the form of a multidimensional model. For this purpose, Glaser's (1992) emergent approach is used to formulate the audit teams' vulnerability framework by using interviews with experts during three stages of coding.

4. Result

Based on the arguments raised in the methodology regarding the lack of a theoretical framework for the vulnerability of team orientation in the auditing profession, the foundation data theory analysis process based on Glaser's approach was used as the basis for implementation in the qualitative section. In this

ام خانوادگی نویسنده اول و دوم (بیش از دو نویسنده نام خانوادگی نویسنده اول و همکاران | ۳

analysis, a total of 315 open codes were created based on the interviews with 12 identified accounting experts, which were created based on the process of three stages of coding, 8 components and 4 main categories were created, in order to achieve the reliability level of the identified dimensions, from the analysis Fuzzy Delphi was used and the findings of this part of the analysis indicate the confirmation of all the core areas of the damage of team orientation in the audit profession. Then, with the aim of answering the research question of determining the most probable central field of damage of team orientation in the context of auditing profession, the interpretive ranking process was used.

5. Discussion

In the analysis of the obtained result, it should be stated that auditors, as members of the audit team, can have effective functions in improving audit quality when each of the auditors can individually play an effective role in the partnership due to the level of perceptual knowledge arising from behavioral and psychological characteristics. and share information.

6. Conclusion

The obtained result indicates that the auditors as members of the audit team can have effective functions in improving audit quality when each of the auditors can individually play an effective role in participation due to the level of perceptual knowledge arising from behavioral and psychological characteristics.

Keywords: Team Orientation, Cognitive Disorder, Pathology

ارائه چارچوب آسیب‌شناسی تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی: فرآیند رتبه‌بندی ماتریسی

مهدی اسکندری^۱ | دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

سید یوسف احدی سرکافی^{۲*} | دانشیار، گروه حسابداری، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

سید عاطفه حسینی^۳ | استادیار گروه حسابداری، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

چکیده

تیم‌های حسابرسی یکی از مهمترین تغییرات عملکردی در ارتقاء کیفیت گزارش حسابرسی نسبت به گذشته تلقی می‌شود که براساس آن می‌توان شکاف انتظارات را کاهش داد. اما بدون زمینه‌سازی محورهای مدیریتی و آسیب‌شناسی تعارض‌های عملکردی حسابرسان، الزاماً نمی‌تواند انتظار ارتقاء کیفیت گزارش‌های حسابرسی را داشت. لذا هدف این مطالعه ارائه‌ی چارچوب آسیب‌شناسی تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی و ارزیابی آن از طریق فرآیند رتبه‌بندی ماتریسی می‌باشد. این مطالعه به لحاظ روش‌شناسی ترکیبی و اکتشافی محسوب می‌شود، زیرا به دلیل عدم شناسایی زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی، امکان انجام تحلیل نظریه داده بنیاد را در این مطالعه ممکن ساخت تا پس از شناسایی ابعاد مدل، از طریق تحلیل دلفی فازی، مشخص شود، همسانی محتوایی بین مولفه‌ها به عنوان زمینه‌ی محوری آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی با مقوله‌های شناسایی شده وجود دارد یا خیر. سپس با استفاده از تحلیل رتبه‌بندی تفسیری، تلاش شد تا نسبت به اولویت‌بندی محورهای شناسایی شده، اقدام شود. نتایج مطالعه حاضر در بخش کیفی و ارائه مدل، طی ۱۲ مصاحبه از وجود ۳ مقوله و ۸ مولفه و ۴۲ مضمون مفهومی حکایت دارد. در فاز دوم پژوهش نیز مشخص شد، اختلال ادراک فردی مهمترین عارضه‌ای است که تیم‌های حسابرسی در جریان به اشتراک‌گذاری اطلاعات و تمرکز بر شیوه‌های مشارکتی با آن روبرو می‌باشند و این مسئله می‌تواند کارکردهای تیم‌های حسابرسی را با چالش جدی مواجه کند. نتیجه کسب شده حکایت از این مسئله دارد که حسابرسان به عنوان اعضای تیم حسابرسی، زمانی می‌توانند کارکردهای اثربخشی در ارتقاء کیفیت حسابرسی داشته باشند که به واسطه‌ی سطح شناخت ادراکی برآمده از ویژگی‌های رفتاری و روانشناختی، هریک از حسابرسان به طور فردی بتواند نقش اثرگذاری در مشارکت و به اشتراک‌گذاری اطلاعات داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: تیم‌های حسابرسی، اختلال ادراکی، آسیب‌شناسی

^۱ 0000-0002-1801-3014

^۲ 0000-0002-0210-284X

^۳ 0000-0002-5217-0227

مقدمه

در ساختارهای سازمانی، یکی از مهمترین فرآیندهای اثربخشی مشارکت و به اشتراک گذاری اطلاعات، تمرکز در توسعه تیم‌گرایی جهت دستیابی به اثربخشی می‌باشد (Ma et al, 2024). به عبارت دیگر، مشارکت و ایجاد هم‌افزایی به عنوان پیامدهایی مؤثر از تیم‌گرایی محسوب می‌شود که هر سازمانی می‌تواند از طریق آن به بهبود نتایج رقابتی دستیابد (Agbejule et al, 2021). اما حائز اهمیت است که بیان گردد، برخی حرفه‌ها از تیم‌گرایی منافع بیشتری خواهند برد، زیرا ویژگی‌های هر حرفه و تعاریف مربوط به هر شغلی که نیازمند اشتراک دانش و تجربه باشد، می‌تواند از تیم‌گرایی بهره‌ی بیشتری را عاید شرکت نماید (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۴). حسابرسی به عنوان یکی از همین حرفه‌ها تلقی می‌گردد که به دلیل وجود دانش و تجربه در انجام کارهای تخصصی، نیازمند استفاده از تیم‌گرایی می‌باشد. تیم‌ها در حسابرسی براساس سطحی از هنجارهای ساختاری شکل می‌گیرند که در پی ارتقای سطح دانش و یادگیری هستند (آقای چادگانی و احمدی، ۱۳۹۵).

در واقع دانش و یادگیری مورد توجه در حسابرسی به عنوان پیامد ملموس تیم‌گرایی، بیان‌کننده‌ی سطح مواجهه هر یک از حساب‌برسان با چالش‌ها و نهادینه‌شدن قابلیت تصمیم‌گیری و حل مسئله در آنان می‌باشد (Mnif and Cherif, 2022). زیرا از این طریق است که یک مؤسسه حسابرسی یا حتی خود حساب‌برسان می‌توانند به پویایی و هم‌افزایی دست یابند و از انگیزه‌های اثربخش‌تری در حرفه حسابرسی برخوردار باشند (Porcuna-Enguix et al, 2021). از طرف دیگر، اساس شکل‌گیری تیم در حسابرسی را همانطور که Daugherty et al (2014) بیان نمودند، می‌توان در شکل‌گیری راه‌های تناوبی تقلب و تحریف در سایه‌ی تضاد منافع بین سهامداران و صاحبکاران تلقی نمود. در واقع، تضاد منافع ایجاد شده زمینه‌ی مهمی از بروز مسائل و مشکلات نمایندگی در سطح شرکت‌های بازار سرمایه تلقی می‌شود (بختیاری و همکاران، ۱۴۰۲). چراکه در راستای هزینه‌های نمایندگی، تیم‌های حسابرسی به دنبال اثبات این موضوع هستند تا نشان دهند، شرکت تا چه اندازه منافع سهامداران را نسبت به منافع خود در اولویت قرار داده‌اند و از طریق عملکردهای شفاف تلاش نمودند سطح تقارن‌پذیری اطلاعات را افزایش بخشند (Wetmiller, 2023). لذا مسئله‌ی تیم‌گرایی در حرفه‌ی حسابرسی از ماهیت استراتژیکی برخوردار است که می‌تواند ظرفیت‌های اعتماد‌پذیری به بازار سرمایه را به واسطه‌ی چنین کنکاش‌های مبتنی بر به اشتراک‌گذاری اطلاعات در بین حساب‌برسان با سایر ذینفعان، را ارتقاء بخشد (Cahan et al, 2022).

در بیان چرایی انجام این پژوهش ابتدا باید از منظر کاربردی، مطابق استاندارد حسابرسی شماره ۲۴۰ در ایران اشاره گردد که، مسئولیت کشف تقلب و انحراف از واقعیت‌های صورت‌های مالی، بر عهده

حسابرسان است (موسوی شیری و همکاران، ۱۳۹۹). به عبارت دیگر این بند اذعان می‌نماید که، حسابرسان در برنامه‌ریزی حسابرسی باید درباره آسیب‌پذیری واحد مورد رسیدگی از تحریف با اهمیت ناشی از تقلب یا اشتباه در صورت‌های مالی، با سایر اعضای گروه حسابرسی بحث و تبادل نظر نماید (منصورآبادی و همکاران، ۱۴۰۳). لذا از آنجاییکه دستیابی به چنین اشتراکی در ساختار کار تیمی معنا می‌یابد، می‌توان اهمیت کارکردهای تیم‌های حسابرسی در کاهش شکاف هزینه‌های نمایندگی بین شرکت‌ها با ذینفعان را استنباط نمود. موضوعی که معمولاً بدلیل عدم بسط محورهای مدیریتی در تشریک مساعی می‌تواند با مبانی تعارض درگیر باشد و حداقل در مراحل اولیه‌ی شروع کار تیمی از اثربخشی و انسجام کافی در درک ماهیت آن در بین اعضای تیم‌های حسابرسی برخوردار نباشد. لذا موضوعی که در این استاندارد و سایر استانداردهای مرتبط حسابرسی به آن اشاره نشده است، این مسئله می‌باشد که اساساً نحوه‌ی تعامل و یا برگزاری جلسات و میزان مشارکت‌ها به چه نحوی می‌بایست مدیریت شود تا بتواند به اثربخشی کار تیمی منتج گردد. این نقطه ضعف در استانداردهای حسابرسی در کنار عدم هماهنگی ساختاری تیم‌های حسابرسی باعث می‌گردد تا سطح آسیب‌پذیری حرفه‌ای در کارکردهای تیم‌های حسابرسی، یا شناسایی نشود یا کاهش اثربخشی کیفیت گزارش‌های حسابرسی را به همراه داشته باشد.

از طرف دیگر براساس رویکرد نظری این مسئله می‌بایست مدنظر قرار گیرد که به دلیل عدم انجام پژوهش‌های مشابه، موضوع اثربخشی تیم‌های حسابرسی در واقعیت‌های عملکردهای حرفه‌ای با چالش جدی مواجه می‌باشد و این مطالعه با درک شکاف نظری حاضر در باب فقدان یکپارچگی شناخت تئوریک و ارزیابی آن در واقعیت‌های عملکردی، ابتدا از طریق رویکرد تحلیل نظریه داده بنیاد، تلاش دارد تا انسجام مفهومی پدیده‌ی مورد بررسی را در قالب یک چارچوب نظری ارائه دهد و سپس باهدف بسط آن در سطح واقعیت‌های عملکردی تیم‌گرایی حسابرسی، مهمترین ضعف‌های عملکردی در این حوزه را مشخص نماید. لذا با درک این چالش یا شکاف در عدم وجود استانداردهای حسابرسی در باب توسعه تیم و فرآیندهای مشارکتی به منظور ارتقاء کیفیت گزارش حسابرسی، این پژوهش به دنبال ارائه چارچوبی از بسترهای عملکردی این حرفه می‌باشد تا با ارزیابی آن از طریق مقایسه‌های زوجی و ماتریس‌های تفسیری، محتمل‌ترین زمینه‌ی محوری آسیب‌های تیم‌های حسابرسی را مشخص نماید.

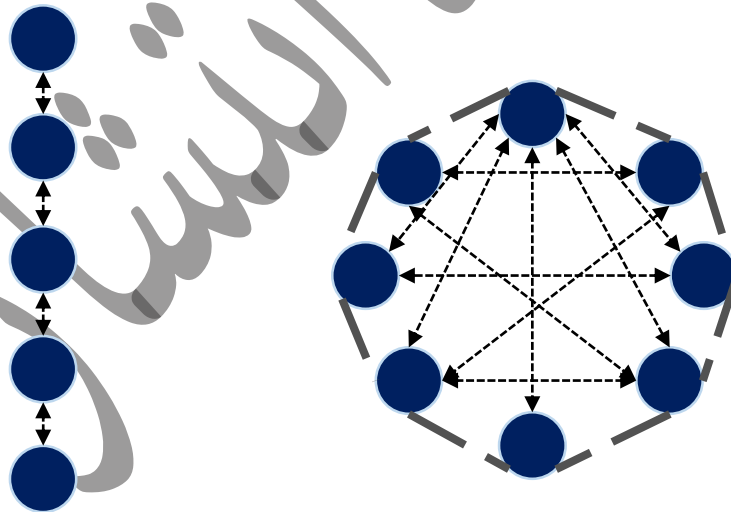
مبانی نظری

در آغاز شکل‌گیری ارتباطات بین فردی، مفهوم گروه به عنوان یک کارکرد مشارکتی تلقی می‌شد که به دلیل تفاوت نتایج حل مسائل و مشکلات سازمان نسبت به تصمیم‌گیری صرفاً فردی، نتایج بلندمدت‌تری را به دلیل تشریک مساعی بین افراد به همراه داشت (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۹). اما با

توسعه پژوهش‌های رفتاری در زمینه‌های کارکردی گروه، مشخص شد، گروه همچون نظریه‌های گذشته از کارایی متناسبی برای سازمان برخوردار بود و چندان در زمینه‌ی اثربخشی تفاوتی را با تصمیم‌های فردی ایجاد نمی‌کرد و حتی به دلیل مشکلات درون گروهی مثل قدرت؛ ترس و سرخوردگی افراد به دلیل اقلیت ذینفوذ در گروه، اختلال‌های بیشتری در حل مسائل سازمانی ایجاد می‌نمود و یا هزینه‌های زیادی را به سازمان تحمیل می‌کرد (Agbejule et al, 2021).

لذا نظریه پردازان با بررسی دلایل آسیب‌زای گروه و تغییر فرآیندهای آن از شکل کلاسیک به سمت رفتارگرایی و ساختارگرایی، تیم‌های سازمانی را جایگزین آن نمودند. تفاوت تیم‌ها با گروه به نوع رهبری؛ حمایت ادراک شده؛ اثربخشی؛ پاسخگویی و مشخص بودن مسئولیت‌های هریک از افراد در درون تیم‌ها بود (طاهری‌راویزی و همکاران، ۱۴۰۲). از طرف دیگر تیم‌ها در واقع صرفاً به دنبال کسب کارایی در حل مسائل نبودند، بلکه فراتر از حل مسائل سازمانی، کاهش هزینه در قبال منافع بالاتر را به عنوان یک فرآیند اثربخش مدنظر قرار می‌دادند (Maan and Srivastava, 2023). لذا ظهور تیم‌های سازمانی باعث شد تا گروه‌ها که مبتنی بر روابط عمودی بودند، در مسائل تخصصی‌تر ظرفیت‌های توسعه را به دلیل متشکل بودن از متخصصان و نوع ارتباط شبکه‌ای، از اثربخشی بالاتری برخوردار باشند (Sharma & Aparicio, 2022).

شکل (۱) ماهیت تیم و گروه از نظر ارتباطات بین افراد (منبع: Sharma & Aparicio, 2022)



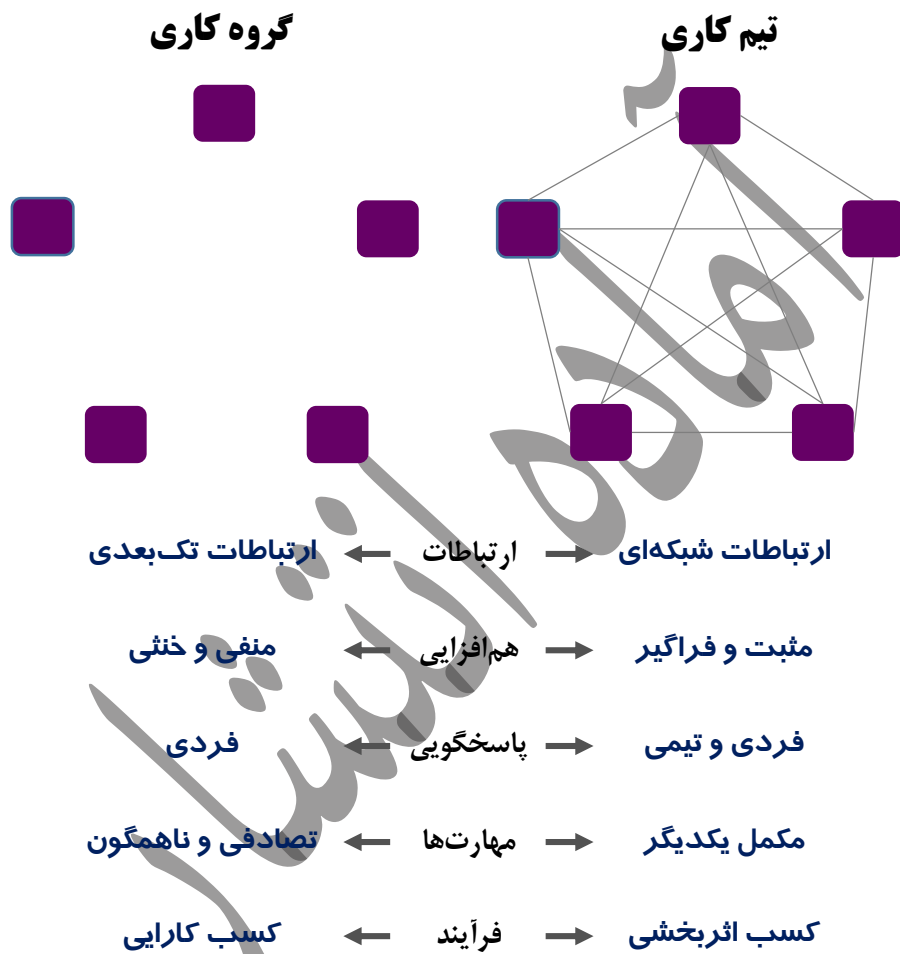
شکل ارتباطات گروهی

شکل ارتباطات تیمی

همانطور که مشاهده می‌شود، نحوه‌ی ارتباطات درون گروهی به شکل ارتباط عمودی و صرفاً ارتباطات به شکل لینک‌های بین فردی انجام می‌شود، درحالی‌که در ارتباطات تیمی، روابط به شکل شبکه‌ای و براساس گردش اطلاعات بین تمامی اعضای تیم به وجود می‌آید و تمامی اعضای تیم به شکل یک حلقه

اتصال باهم در ارتباط می‌باشند (برازنده و همکاران، ۱۳۹۹). اما به طور مصداقی تر در یکی از بارزترین دسته بندی‌های تفاوت تیم با گروه، (Jiang et al (2023) در قالب شکل (۲) کارکردهای متفاوت آن‌ها را در زمینه‌های سازمانی ارائه نمود.

شکل (۲) تفاوت کارکردهای تیم با گروه (منبع: Jiang et al, 2023)

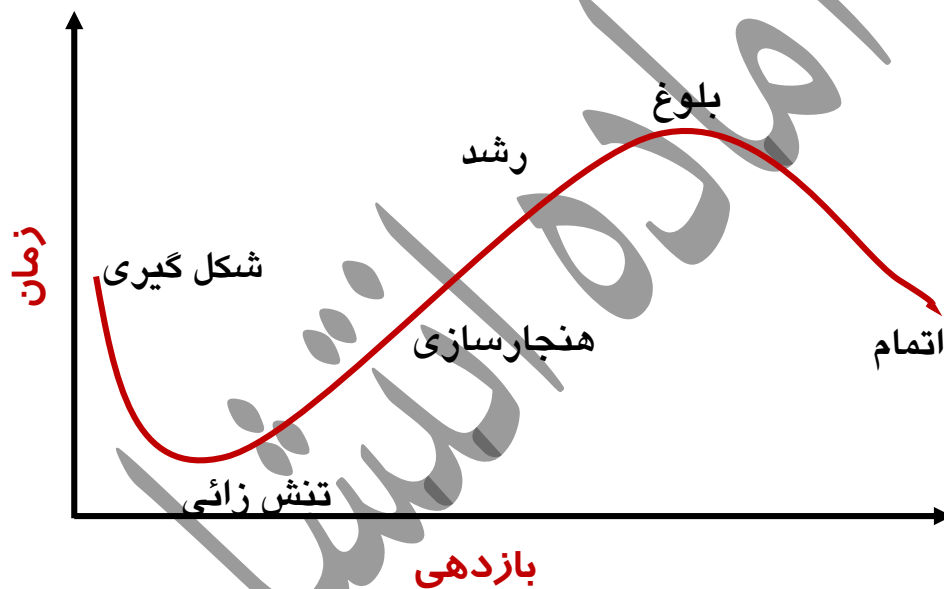


همانطور که مشاهده می‌شود، تیم‌های سازمانی از نظر نوع ارتباطات شبکه‌ای هستند، در حالیکه ارتباطات گروه در درون سازمان‌ها معمولاً تک‌بعدی و گاهاً بدون ارتباط و نمادین هستند. در تیم افراد به دنبال هم‌افزایی و رسیدن به هم‌افزایی مثبت می‌باشند، در حالیکه در گروه هم‌افزایی منفی و گاهی نیز به دلیل بی‌ارتباطی خنثی است. سطح پاسخگویی تیمی هم به صورت فردی و هم به صورت تیمی است، چراکه سطح مهارت مکمل یکدیگر و براساس تعاریف تخصصی ایجاد شده است، در حالیکه پاسخگویی گروه منوط به اختیارات فردی و گاهاً به دلیل عدم شفافیت مهارت‌ها و تصادفی بودن آن نامشخص است.

نهایت در تیم فرآیندها به صورت کسب اثربخشی تعریف و ارزیابی می‌شوند، در حالیکه در گروه‌های سازمانی، اعضا صرفاً به دنبال کارایی یعنی دستیابی بدون چون و چرا به اهدافی هستند که الزاماً رسیدن به آن ممکن است با هزینه‌های بسیار زیادی همراه باشد (Savela et al, 2020).

از دیگر جنبه‌های کارکردهای تیمی، ارتقاء سطح اعتماد بین اعضا براساس تسهیم دانش می‌باشد، زیرا اساساً انسان‌ها موجوداتی اجتماعی هستند که با اشتراک آگاهی و تجارب خود قادر خواهند بود فضای امن‌تری را در ارتباطات خود پیگیری نمایند. اما لازمی رسیدن به این فرآیند، شناخت نحوه‌ی شکل‌گیری تیم برای تسهیم دانش براساس محور زمان و بازده می‌باشد (Waseem et al, 2022).

شکل (۳) فرآیند توسعه تیم در تسهیم دانش براساس زمان و بازده (منبع: Waseem et al, 2022)



طبق شکل (۳) همانطور که مشخص شده است، براساس دو محور عمودی/زمان و افقی/بازدهی، ماهیت شکل‌گیری تیم تا اتمام مأموریت براساس تسهیم دانش نشان داده شده است. در واقع در آغاز شکل‌گیری تیم، اعضای تیم به دلیل فقدان تعریف دقیق مسئولیت‌ها و نوع رهبری، با تنش زیاد بین افراد مواجه می‌باشد، زیرا افراد به یکدیگر و ساختار تیم اعتماد ناشی از شناخت را ندارند. با گذشت زمان و ایجاد هنجارهای مشخص در بین اعضای تیم، شاکله‌ی کارکردهای تیمی منسجم‌تر می‌شود و افراد برای رسیدن به رشد و تکامل در تیم، حاضر به اشتراک دانش و تجارب خود می‌نمایند تا در نقطه اشباع، اعضای تیم با درک جایگاه و مسئولیت‌های خود، از طریق بلوغ تیمی، نسبت به مسئولیت‌های خود پاسخگویی لازم را داشته باشند (Hess, 2018). در این نقطه هر تغییری در بیرون ساختارها، با واکنش سریع تیم مواجه است و

از طریق بازخورد اطلاعات، ذینفعان را از فرآیندهای مورد بررسی آگاه می‌نمایند. در نهایت از آنجاییکه تیم‌ها به واسطه‌ی یک مسئله و با نوع خاصی از مهارت‌ها و تخصص فنی ایجاد می‌شوند، عمر محدودی دارند و طی ارائه‌ی نتایج به نهادهای بالادستی خود به کار در یک تیم خاتمه می‌دهند (Joshi and Roh, 2008).

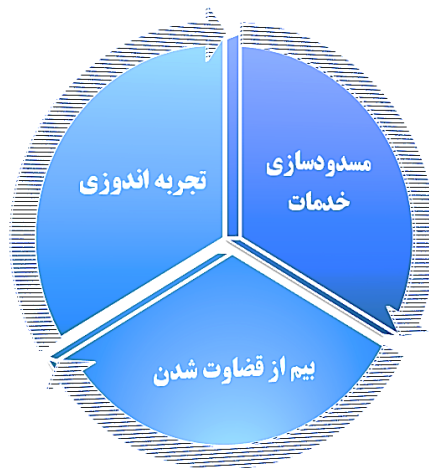
در بررسی تأثیر اشکال مختلف دستورالعمل‌های تیمی در حسابرسی، یک روش همواره مورد نظر بوده است و آن نقش کارکردهای توفان فکری بر عملکرد فردی و جمعی گرایانه‌ی حساب‌رسان در شناسایی کارکردهای متقلبانه یا تحریف‌گونه‌ی صاحبکاران می‌باشد (Trotman et al, 2015). شکل‌گیری این مفهوم در کارکردهای تیمی حسابرسی به توسعه‌ی رویکردهای (Osborn 1975) در این حرفه بر می‌گردد که وام گرفته شده از دانش بین رشته‌ای همچون مدیریت و جامعه‌شناسی بود. این روش در واقع شیوه‌ای بهبودیافته برای خلق ایده‌های جدید از طریق بهره‌مندی از چهار دستورالعمل کلیدی برای حداکثر ارائه‌ی ایده‌های حساب‌رسان برای ارزیابی شواهد و عملکردهای صاحبکاران می‌باشد (Chen et al, 2018). Osborn (1975) پیشنهاد نمود که توفان فکری در ساختار تیم‌های حسابرسی می‌بایست، عملکرد فردی را به سمت عملکردهای جمعی گرایانه توسعه بخشد، بطوریکه ایده‌های اعضا تیم به ایجاد شناختی فراگیر از ایده‌های ارزیابی و انجام آزمون‌های حسابرسی منجر شود و زمینه برای توسعه دانش در این حوزه نسبت به عملکردهای فردی حساب‌رسان را بهبود یابد (Baruah and Paulus, 2008).

هرچند، نتایج طیف وسیعی از پژوهش‌هایی همچون (Beasley and Jenkins 2003) و Brazel et al (2010) در این رابطه نشان دادند که عملکرد اعضای تیم به صورت تعاملی با استفاده از روش توفان فکری، دارای پیامدهای منفی در کنار پیامدهای مثبت از جمله تضاد دیدگاه‌های فردی؛ سرعت پایین ارزیابی و فشار زمانی نیز می‌تواند باشد. از طرف دیگر پژوهش‌هایی همچون (Carpenter 2007)؛ Hoffman and Zimelman (2009) و (Chen et al 2015^b) به این مسئله پرداختند که روش‌های بکارگرفته شده‌ی توفان فکری در بین اعضای تیم، می‌تواند به تشویق حفظ مشارکت در کار و به اشتراک‌گذاری دانش‌های تجربی کمک نماید، اما اعتقاد داشتند برای هدایت فرآیند توفان فکری، تمرکز بر نیازسنجی‌های آموزشی می‌تواند ظرفیت‌های بهبود عملکرد فردی و جمعی را به طور فزاینده‌تری توسعه بخشد. Paulus & Putman (2006) در این رابطه اذعان نمودند که عملکرد تیم‌ها در تعامل از طریق توفان فکری، نیازمند بکارگیری دستورالعمل اصلی آزرورن با یک مجموعه از دستورالعمل‌های بیشتر است که بتواند، امکان سنجی تصمیم‌های اعضای تیم در رابطه با مسائل حسابرسی را تقویت نماید. چراکه معتقد

بودند، حسابرسان با حفظ چنین فرآیندی می‌توانند، تأثیرات قابل توجهی بر افشاء واقعیت‌های عملکردی صاحبکاران به لحاظ تقلب و یا تحریف اطلاعات مالی داشته باشند.

از طرف دیگر (Trotman et al, 2015) برای اثرگذاری بیشتر برگزاری جلسات توفان فکری، به این مسئله پرداختند که می‌بایست حسابرسان ملزم به رعایت استانداردهای حسابرسی برای ارزیابی احتمال تقلب و تحریف صاحبکاران می‌باشند. بنابراین، اینطور می‌توان استنباط نمود که حسابرسان، جدا از وظیفه خلق ایده و اشتراک دانش، می‌بایست به نقش استانداردهای حسابرسی که می‌تواند فراتر از مسئولیت‌های حرفه‌ای آنان، کارکردهای مشاوره‌ای حسابرسان را ارتقاء بخشد، مدنظر قرار دهند. اما علیرغم اهمیت تأثیر این شیوه‌ها، پژوهش‌هایی نیز به مسئله‌ی آسیب‌های تیمی اشاره نمودند (Chen et al, 2018). در یکی از این پژوهش‌ها (Gissel and Johnstone, 2019) با تفکیک سه وجه آسیب‌های تیمی براساس توفان فکری، این آسیب‌ها را مبتنی بر فرآیندی از مسدودسازی خدمات؛ بیم از قضاوت شدن و تجربه‌اندوزی تلقی می‌کند که در شکل (۴) مشخص شده است.

شکل (۴) آسیب‌های تیم حسابرسی براساس شیوه‌ی توفان فکری (منبع: Gissel and Johnstone, 2019)



براساس این سه وجه از آسیب‌های بکارگیری روش‌های توفان فکری در حرفه حسابرسی به تفکیک هر بخش تشریح می‌شود.

❖ **مسدودسازی خدمات:** اولین بعد آسیب بکارگیری روش توفان فکری در تیم‌گرایی حسابرسی اشاره به این حقیقت دارد که در تعامل بین اعضای تیم براساس توفان فکری، تنها یک فرد می‌تواند در یک زمان صحبت کند که این موضوع منجر به سکوت؛ فراموش کردن و شنیدن بجای فکر کردن درباره ایده‌های جدید می‌شود.

۷ بیم از قضاوت شدن: دومین بعد آسیب بکارگیری روش توفان فکری در تیم‌گرایی حسابرسی بیم از قضاوت شدن است که اشاره به نگرانی حسابرسان حاضر در جلسه توفان فکری دارد که درباره ارزیابی منفی دیگران از صحبت‌های آن‌ها مصادقی را مطرح می‌کند می‌تواند عوارضی از جمله، عدم ابراز ایده توسط حسابرسان را در این زمینه مطرح نمود.

۸ تجربه اندوزی: آخرین بعد آسیب بکارگیری روش توفان فکری در تیم‌گرایی حسابرسی، اشاره به اتکای بیش از حد حسابرسان دارای تجربه کمتر به حسابرسان دارای تجربه بالاتر در جلسه توفان فکری دارد، زیرا ایده‌های حسابرسان کم تجربه‌تر معمولاً یا مطرح نمی‌شود و یا به حساب نمی‌آید، یا آنها باور دارند که ایده‌های آنها، قابل چشم‌پوشی است.

پژوهش‌های دیگری نیز در ارتباط با این موضوع اظهار نظر نمودند. به عنوان مثال Trotman et al (2009)، تأثیر دستورالعمل‌های توفان فکری را در سطح گروه تعاملی، بررسی و دریافتند که گروه‌های تعاملی با دستورالعمل‌های پایه‌ای توفان فکری، که توسط Osborn (1975) پیشنهاد شده است، اگرچه بهبود عملکرد اعضای تیم را می‌تواند به همراه داشته باشد، اما نباید نقش مؤثر اظهار نظرهای قبلی حسابرسان در عملکردهای گذشته‌ی صاحبکاران را از نظر دور داشت. لذا به واسطه‌ی ماهیت توفان فکری، این مسئله مهم وجود دارد که احتمالاً توفان فکری، نظرات قبلی را چندان مورد مصادق قرار نمی‌دهند. همچنین Chen et al (2015^a) شیوه‌ی برگزاری توفان فکری الکترونیک را، راه کاری برای جلوگیری از آسیب‌های تیم‌های حسابرسی همچون ترس از نقد شدن توسط سایرین و یا نادیده انگاشتن نظرات توسط گروه، عنوان نمودند. آن‌ها همچنین دریافتند که توفان فکری الکترونی و اسمی منجر به عملکرد بهتر اعضای تیم حسابرسی در مواجهه با محدودیت‌های آسیب‌زای اشاره شده می‌گردند. براساس مبانی نظری مرتبط با پدیده‌ی مورد بررسی، می‌توان سوال‌های پژوهش را به ترتیب زیر ارائه نمود:

۱. محورهای آسیب‌شناسی تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی کدامند؟
 ۲. محوری‌ترین فاکتور آسیب‌زا در کارکرد تیم‌های حسابرسی کدام است؟
- در واقع سوال اول پژوهش طی سه مرحله کدگذاری باز؛ محوری و انتخابی از طریق فرآیند گرنند تئوری پاسخ داده می‌شود و پس از تأیید پایایی محورهای شناسایی شده به عنوان معیارهای سازه‌ی پدیده‌ی مورد بررسی، جهت پاسخ به سوال دوم پژوهش از فرآیندهای ارزیابی ماتریسی بهره برده می‌شود.

پیشینه پژوهش

Aschauer and Quick (2024) مطالعه‌ای با عنوان «ارزیابی اشتراک‌گذاری اطلاعات در مؤسسه‌های حسابرسی بزرگ: یک مطالعه اکتشافی با هدایت نظریه نهادی» انجام دادند. در این مطالعه کیفی

براساس چارچوب نظریه نهادی، نتایج نشان داد دلیل اصلی مؤسسات حسابرسی برای حرکت به سمت اشتراک گذاری اطلاعات در بین حسابرسان، دستیابی به سطحی از مشروعیت در بین ذینفعان می‌باشد. لذا برای ارتقاء کیفیت گزارش‌های حسابرسی، لازم است تا تیم‌هایی شکل بگیرند که از طریق استانداردسازی جنبه‌های رفتاری حسابرسان و شناخت تعارض‌های اجتماعی، سطح هماهنگی و به اشتراک گذاری اطلاعات تقویت گردد تا از این طریق ریسک‌های بالقوه عملکردهای مالی صاحبکاران مشخص گردد. Frendy and Takeda (2023) مطالعه‌ای با عنوان «ارزیابی تداوم تیم حسابرسی: تعیین کننده و اثرات آن بر نتایج حسابرسی و قیمت‌گذاری» انجام دادند. این مطالعه نشان می‌دهد که تداوم تیم حسابرسی به طور منفی با حق‌الزحمه حسابرسی، صرف‌نظر از اندازه حسابرس، مرتبط است. همچنین مشخص شد، کیفیت حسابرسی با تداوم تیم حسابرسی برای مؤسسات حسابرسی بزرگ یا کوچک مرتبط نیست. Annelin (2023) مطالعه‌ای با عنوان «تناسب تیم حسابرسی و رفتار تهدیدکننده کیفیت حسابرسی» انجام داد. نتایج نشان داد، 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 فردزدایی (Deindividuation) تعدیل کند و رفتار تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را کاهش دهد. Kuselias et al (2023) مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر ارتباط همدلانه بین اعضای تیم حسابرسی با ترجیحات شرکای حسابرسی» انجام دادند. نتایج نشان داد، ارتقاء سطح همدلی اجتماعی و حرفه‌ای در بین حسابرسان عضو یک تیم، می‌تواند تأثیر منفی بر ترجیحات یک طرفه و تک بعدی شرکای حسابرسی از منظر منفعت‌طلبانه داشته باشد. منصورآبادی و همکاران (۱۴۰۳) مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تاثیر ابعاد ذهنیت فلسفی بر رابطه هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرس» انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که هنجارهای تیم حسابرسی بر عینیت حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که هر سه بعد ذهنیت حسابرس بر رابطه بین هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارند. زمانی و همکاران (۱۴۰۲) مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر رهبری تحول‌آفرین مدیران و سرپرستان حسابرسی بر کیفیت تعاملات تیمی حسابرسان مستقل» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدیران و سرپرستانی که از پیشنهادهای اعضای تیم استفاده کرده، برای راهنمایی و آموزش زیردستان زمان اختصاص داده، بر اهمیت آینده‌نگری و دستیابی به اهداف تأکید و در حالات احساسی، روانی و رفتاری اعضای تیم تأثیرگذار هستند، می‌توانند باعث هماهنگی، کاهش سوء تفاهم‌های احتمالی و بهبود تعهد در بین اعضای تیم خود شوند. آقایی‌چادگان و احمدی (۱۳۹۵) اقدام به بررسی تأثیر تعامل بین

فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی، هنجارهای تیم حسابرسی و ویژگی‌های فردی حسابرسان بر انگیزه حسابرسان به گزارش اشتباهات کشف شده انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که وجود فرهنگ اخلاقی در موسسه حسابرسی و هنجارهای تیم حسابرسی باعث تعدیل رابطه بین ویژگی‌های فردی حسابرسان و انگیزه آنها به گزارش اشتباهات کشف شده می‌شود. به این ترتیب که با وجود فرهنگ اخلاقی قوی و هنجارهای اخلاقی در تیم حسابرسی، حسابرسان با هر ویژگی شخصیتی تمایل بیشتری برای گزارش اشتباهات کشف شده دارند.

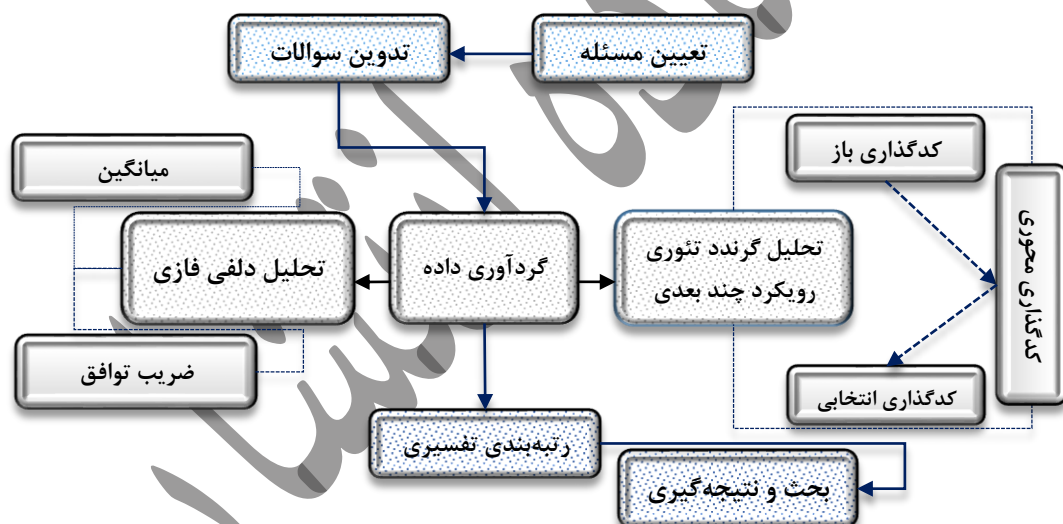
همانطور که مرور پژوهش‌های ارائه شده نشان می‌دهد، مسئله‌ی شناسایی زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی و ارزیابی آن با ترتیب توالی تحلیلی موردنظر و رویکرد روش‌شناسی این مطالعه، مورد توجه قرار نگرفته است و بر این مبنا می‌توان انجام این مطالعه را به عنوان حوزه‌ای از پژوهش‌های نوظهور تلقی نمود که ضمن ارتقاء ادبیات نظری، ظرفیت‌های استراتژیک این حرفه را نیز توسعه می‌بخشد.

روش‌شناسی

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 با توجه به مباحث مطرح شده در مبانی نظری و مقدمه، از انسجام نظری لازم در حرفه حسابرسی برخوردار نمی‌باشد، این پژوهش را از نظر نتیجه، در دسته پژوهش‌های توسعه‌ای قرار می‌گیرد. از نظر هدف، این پژوهش با اتکاء به یک مطالعه‌ی اکتشافی، ماتریسی و بازنمایی نظام‌مند، پس شناسایی ابعاد پدیده مورد بررسی، نسبت به رتبه‌بندی تفسیری زمینه‌ی محوری آسیب‌تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی اقدام می‌شود. در واقع با توجه به اینکه هیچ پژوهشی در گذشته، نسبت به ارائه‌ی مدلی باهدف شناسایی زمینه‌های محوری آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی اقدام به پژوهش ننموده است، این شکاف نظری در حرفه حسابرسی، مبنایی برای استفاده از شیوه تحلیل نظریه داده بنیاد براساس رویکرد (Glaser 1992) بوده است. رویکرد پژوهشی مطالعه‌ی حاضر، به لحاظ منطق گردآوری داده‌ها نیز، از نوع ترکیبی است؛ زیرا به بررسی پدیده‌ای می‌پردازد که چارچوب جامع درباره آن در حیطه‌های نظری حرفه حسابرسی 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 حسابرسی در قالب یک مدل چند بُعدی اقدام شود. برای این منظور از رویکرد نوحاسته یا ظاهرشونده (Glaser 1992) استفاده می‌شود تا با استفاده از مصاحبه با خبرگان، طی سه مرحله کدگذاری، چارچوب

آسیب پذیری تیم‌های حسابرسی تدوین شود. در این رویکرد، نظریه از درون داده‌ها ظهور می‌یابد و محققان از ابتدا پیش فرضی 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 فرآیندهای ارزیابی ماتریسی تلاش می‌شود تا ۲ احتمال‌ترین زمینه‌ی محوری آسیب‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی مشخص گردد. به عبارت دیگر در این تحلیل پس از مشخص شدن زمینه‌های محوری آسیب‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی در بخش کیفی، از طریق ماتریس مقایسه زوجی نسبت به تعیین بالاترین توزیع فراوانی در خصوص ارتباط سطری «i» و ستونی «j» هر یک از ابعاد شناسایی شده به واسطه‌ی شاخص «مد» اقدام می‌کند (ولیان و حسن‌پور، ۱۴۰۰). لذا باتوجه به مباحث مرتبط با روش‌شناسی، در این بخش اقدام به ارائه‌ی نمودار پیاده‌سازی آن می‌شود.

شکل (۵) شیوه‌ی پیاده‌سازی روش‌شناسی



جامعه آماری

جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابداری صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابداری می‌باشند. نمونه‌گیری نیز به صورت 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 اعضاء 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. لازم به ذکر است طی فرآیند رسیدن به خبرگان براساس رعایت پروتکل Henwood & Pigeon (1992) در مصاحبه انجام شد. به طوریکه با توجه به معیارهایی همچون؛ اهمیت تناسب، قدرت افتراق، آگاهی از زمینه پژوهشی و به طور خاص تفسیر تشریحی، تلاش شد تا شیوه‌ی انتخاب خبرگان به صورت مرحله به مرحله انجام گیرد تا به افراد منتخب منجر گردد. لذا برای رسیدن به این هدف، لازم بود، قبل از تعیین دقیق تعداد نفرات مصاحبه‌شونده، از طریق معیار اهمیت تناسب، تعداد بیشتری باتوجه به تجربه‌های آموزش تخصصی در زمینه‌ی تئوری‌های حسابداری مدیریت و انجام پژوهش‌های مشابه انتخاب می‌شد که طی این فرآیند از ۲۱ نفر در ابتدا درخواست شد تا نظر خود را جهت انجام مصاحبه اعلام نمایند. این افراد به واسطه‌ی زمینه‌های پژوهشی گذشته، از تناسب بهتری به لحاظ شناخت مباحث حسابرسی برخوردار بودند. از مجموع ۲۱ نفر، ۱۷ نفر درخواست داشتند تا کلیات مصاحبه برایشان ارسال شود. با ارسال اطلاعاتی در مورد زمینه‌ی مطالعه و شرایط انجام مصاحبه، مرحله‌ی حساسیت به زمینه‌ی مورد مطالعه در پروتکل یاد شده سپری شد تا واکنش آنان از طریق معیارهای قدرت افتراق؛ آگاهی از زمینه پژوهشی و تفسیر تشریحی در رابطه با موضوع، مورد بررسی قرار گیرد. در نهایت باتوجه به جنبه‌هایی از زمان کافی برای مشارکت و دیدگاه‌های شناختی و رسیدن به نقطه اشباع تئوری، ۱۲ نفر به عنوان خبرگان بخش کیفی انتخاب شدند که از سطح انگیزه و آگاهی لازم برای مشارکت در رابطه با پدیده‌ی مورد بررسی برخوردار بودند.

در بخش کمی نیز براساس فرآیند تحلیلی جهت پیاده‌سازی روش‌ها 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 تحلیل‌های ماتریسی، یک تحلیل مبتنی بر تجزیه و تحلیل سیستمی در سطوحی از روابط مبتنی بر مقایسه زوجی بین محورهای زمینه‌ای می‌باشد، می‌بایست براساس معیار مشخصی همچون تجربه یا دانش تخصصی توسط مشارکت‌کنندگان صورت پذیرد؛ که معمولاً تعداد مشارکت‌کنندگان در این فرآیند بین ۱۵ تا ۳۰ نفر است (شفیعی‌ناطق و همکاران، ۱۴۰۲؛ قربانیان و همکاران، ۱۴۰۲).

شیوهی جمع‌آوری داده‌های مطالعه

باتوجه به ترکیبی بودن شیوهی گردآوری داده‌ها و دو مبنایی بودن پدیده‌ی مورد بررسی در این مطالعه، جمع‌آوری داده‌ها در هر بخش به تفکیک تشریح می‌شود.

شیوهی جمع‌آوری داده‌های مطالعه براساس گزند تئوری: همانطور که در روش‌شناسی این مطالعه تشریح شده، به دلیل عدم وجود ابعاد منسجم و یکپارچه در خصوص این پدیده، از نظریه داده بنیاد و انجام مصاحبه با خبرگان بهره برده می‌شود. در این فرآیند، پس از ظاهرشدن مضامین اولیه از کدگذاری باز، برای تفکیک مولفه‌ها در قالب مقوله‌های کلی، مصاحبه‌ها به صورت نیمه‌ساختاریافته و ساختاریافته، پیشرفت تا نحوی دستیابی به نقطه‌ی اشباع نظری مشخص گردد. لازم به توضیح است که در طول انجام مصاحبه، سوالات برحسب شرایط مصاحبه و رویکردهای خبرگان، به طور مداوم تعدیل می‌شد تا فرآیند کدگذاری داده‌ها از مسیر جریان اصلی پدیده‌ی مورد بررسی خارج نگردد. در این مسیر طبق پرتکل‌های مصاحبه، سوالات باز به صورت رفت و برگشتی از خبرگان پرسیده شد و با کدگذاری در پایان هر مصاحبه تلاش می‌شد تا در لایه اول دسته‌بندی، کدهای باز مشابه در یک مولفه قرار گیرند. سپس طی کدگذاری محوری، مولفه‌های مشابه به یک مقوله اختصاص یابند. حائز اهمیت است که در این فرآیند، زمان اتمام مصاحبه‌ها به شیوه‌ی علمی مورد توجه قرار گیرد. برای این منظور از فرآیند نقطه‌ی اشباع نظری می‌بایست بهره برده می‌شد، به این صورت که پس از هر مصاحبه، کدگذاری باز و تا حدی کدگذاری محوری انجام می‌گرفت تا با مشخص شدن مفاهیم و اشتراکات مفهومی، دسته‌بندی مولفه‌ها و مقوله‌ها در قالب یک چارچوب نظری، هویدا گردد. 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. با ارائه‌ی این توضیح‌ها، طی ۱۲ مصاحبه‌ی انجام شده، دسته‌بندی کدها مشخص شدند و مبنای رسیدن به نقطه اشباع تئوریک به دلیل عمق مصاحبه‌ها، به طور تقریبی از مصاحبه‌ی هشتم، ظهور یافتند. پس از مصاحبه هشتم، تمرکز مطالعه بر روی دستیابی به توازن کدها از طریق مصاحبه نیمه‌عمیق، ادامه یافت تا در مصاحبه‌ی سیزدهم، مشخص گردید مفهوم جدید و متفاوتی نسبت به مفاهیم قبلی اضافه نمی‌شود و در این نقطه، اتمام مصاحبه‌ها و شروع فرآیند کدگذاری محوری و انتخابی تلقی گردید.

شیوهی جمع‌آوری داده‌های مطالعه براساس تحلیل دلفی: با مشخص شدن زمینه‌های

آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی از طریق تحلیل دلفی فازی اقدام به سنجش پایایی ابعاد شناسایی

شده در بخش کیفی می‌شود. لازم به ذکر است که براساس نوع تحلیل بخش کمی که ماتریسی است، جهت سنجش پایایی، انجام فرآیند دلفی فازی، از کارکرد مطلوب‌تری برخوردار می‌باشد. این فرآیند به دلیل اتکاء به مقیاس‌های زبانی فازی، از اعتبار مطلوبی برای تعمیم معیارهای شناسایی شده به بستر مطالعه برخوردار می‌باشد. لذا باتوجه به احتمال پراکندگی ادراک نظری ابعاد شناسایی در فرآیند کیفی، تحلیل فازی برای تعیین پایایی مورد استفاده قرار گرفت. در این تحلیل از مقیاس اعداد فازی مثلثی (TFN) که شامل معیار زبانی هستند، بهره برده شد.

شیوهی جمع‌آوری داده‌های مطالعه براساس تحلیل ماتریسی: پس از تأیید پایایی ابعاد از طریق تحلیل دلفی فازی، با اختصاص کدهای مشخص به هریک از زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی، از طریق چک‌لیست‌های امتیازی و انجام مقایسه‌ی زوجی، هریک از ابعاد شناسایی شده در سطر «ن» و ستون «ز» مورد ارزیابی قرار می‌گیرند تا طی ماتریس‌های متوالی و چندبعدی، نسبت به تعیین محتمل‌ترین زمینه‌ی محوری آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی اقدام شود. در این تحلیل چک‌لیست‌های ماتریسی در بین مشارکت‌کنندگان بخش کمی توزیع می‌گردد تا از طریق بالاترین فراوانی و شاخص «مد» فرآیند جمع‌آوری داده‌ها امکان تعیین ماتریس‌های مطالعه را مشخص نماید.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه براساس ماهیت تحلیل‌های مورد استفاده جهت جمع‌آوری داده‌ها، به تفکیک نسبت به ارائه‌ی یافته‌های پژوهش اقدام می‌شود.

الف) یافته‌های بخش کیفی

در این بخش همسو با تشریح فرآیند جمع‌آوری داده‌ها و ماهیت روش‌شناسی، از تحلیل نظریه داده بنیاد بهره برده شده است. بدین منظور طی سه مرحله کدگذاری باز؛ کدگذاری انتخابی و کدگذاری محوری تلاش شد تا ابعاد پدیده‌ی مورد بررسی براساس یک چارچوب نظری، شناسایی شود. لذا براساس مصاحبه‌های انجام شده، جدول (۱) که نشان دهنده‌ی فرآیند سه مرحله‌ای کدگذاری می‌باشد، به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

جدول (۲) زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی

کدگذاری‌های اصلی		کدگذاری	
کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی	کدگذاری تئوری
مضامین مفهومی	مولفه‌های اصلی	مقوله‌ها	طبقه‌بندی اصلی

عدم شناخت ادراکی از تیم در حرفه حسابرسی
عدم باورپذیری فردی به ماهیت تیم و مشارکت در آن

اختلال ادراک فردی از کار تیمی

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

	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
اختلال تعهد رفتار فردی در کار تیمی	عدم انگیزه فردی جهت مشارکت در تیم حسابرسی
	عدم آزادی عمل تصمیم‌گیری جهت مشارکت در تیم حسابرسی
	عدم مشارکت در مراحل تدوین اهداف تیم
	عدم بلوغ حرفه‌ای جهت مشارکت در تیم حسابرسی
	عدم وجود رهبری متعامل در اداره تیم حسابرسی
اختلال فقدان رهبری	عدم وجود تحریک انگیزشی حسابرسان به مشارکت در تیم حسابرسی
منسجم در تیم	عدم تقویت رفتار حسابرسان در جهت مسئولیت‌پذیری در تیم حسابرسی
	عدم ایجاد عدالت رویه‌ای در تیم حسابرسی
	عدم توسعه خودکارآمدی حسابرسان جهت مشارکت پویا در تیم حسابرسی
	وجود ارتباطات عمودی در شاخه‌ی تیم‌های حسابرسی
اختلال ساختار بروکراتیک در تیم	وجود سلسله مراتب در شاخه‌ی تیم‌های حسابرسی
	وجود رسمیت زیادی در شاخه‌ی تیم‌های حسابرسی
	وجود تصمیم‌گیری متمرکز در شاخه‌ی تیم‌های حسابرسی
	عدم وجود احترام به روابط تیمی در حسابرسی
اختلال از تباطات اثربخش در تیم	وجود تبعیض 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 نحوه‌ی اداره کردن جلسات تیم حسابرسی
	عدم چک‌لیست‌های ارزیابی تصمیم‌های تیم حسابرسی
اختلال استانداردها و آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسی	عدم هماهنگی استانداردها یا شیوه‌ی اداره‌ی جلسات تیم‌های حسابرسی
منسجم در تیم	عدم تنکیک تعداد اعضای تیم‌های حسابرسی
	عدم تعریف معیارهای اخلاقی در تیم‌گرایی حسابرسی
	عدم بسط ارزش‌های تیم در حرفه حسابرسی
	عدم تعریف جایگاه تردید حرفه‌ای در تصمیم‌گیری تیم‌های حسابرسی
	عدم تعریف جنبه‌های رعایت استقلال در تصمیم‌گیری تیم‌های حسابرسی
	فقدان ارزش‌های محرک اجتماعی در کارکرد مسئولانه‌ی تیم‌های حسابرسی
اختلال ناشی از عدم هویت اجتماعی در تیم	فقدان حمایت ادراک شده در حسابرسان جهت پابندی به ارزش‌های اجتماعی در تیم حسابرسی
	فقدان بازخورد مثبت از عملکردهای کار تیمی در حرفه حسابرسی
	فقدان مشوق‌های نهادی و اجتماعی نسبت به عملکردهای کار تیمی در حرفه حسابرسی
	فقدان خصیصه‌ی فرهنگ جمعی گرایانه در بسترهای اجتماعی
اختلال ناشی از فقدان فرهنگ تیم‌گرایی	فقدان خصیصه‌ی مشارکت‌های جمعی در بسترهای اجتماعی
	فقدان خصیصه‌ی هم‌بستگی جمعی در بسترهای اجتماعی
	فقدان خصیصه‌ی پشتیبانی جمعی در بسترهای اجتماعی
	فقدان خصیصه‌ی حمایت عواطف جمعی در بسترهای اجتماعی

زمینه‌های سازمانی ایجادکننده آسیب تیم حسابرسی

زمینه‌های نهادی ایجادکننده آسیب تیم حسابرسی

زمینه‌های اجتماعی ایجادکننده آسیب تیم حسابرسی

طی انجام کدگذاری سه مرحله‌ای از طریق مصاحبه با خبرگان، همانطور که مشخص شده است، سه مقوله‌ی اصلی مطابق با تناسب سازی مفهومی با مبانی نظری پراکنده‌ی پدیدهای مورد بررسی، ایجاد شد که طبق جدول (۲) نسبت به ارائه‌ی تعاریف هر بعد به اختصار اقدام می‌شود.

جدول (۲) تعاریف مقوله‌های اصلی

مقوله‌های اصلی	تعریف
زمینه‌های ایجادکننده آسیب فردی	اولین محور از زمینه‌های آسیب تیم حسابرسی، به حوزه ادراک و تعهد فرد در تیم‌گرایی حسابرسی مرتبط است که می‌تواند به افزایش تعارض عملکردی در تیم‌های حسابرسی منجر شود. از یکسو اگر حسابرسان نتوانند از ادراک منسجمی در خصوص شناخت حرفه و کارکردهای عملکردی در تیم‌های حسابرسی برخوردار باشند، مسلماً اثربخشی لازم را نخواهد داشت و احتمالاً به کلیت عملکرد تیمی ضربه می‌زند. از سوی دیگر اگر سطح تعهد فردی به دلیل موانعی همچون عدم انگیزه، عدم عدالت شغلی و عدم بلوغ در حرفه حسابرسی، پایین باشد، این محور فردی نیز می‌تواند به عملکردهای کار تیمی در حرفه حسابرسی آسیب بزند.
زمینه‌های ایجادکننده آسیب سازمانی	دومین محور از زمینه‌های آسیب تیم حسابرسی، به حوزه سازمانی نحوه‌ی تشکیل و اداره تیم‌های حسابرسی بر می‌گردد که احتمالاً وجود چنین آسیب‌هایی به دلیل مشکلات طراحی موسسه حسابرسی در ایجاد هماهنگی و ارتقاء سطح مشارکت‌های فردی حسابرسان در قالب تیم‌های حسابرسی باشد. در این بعد، اولین محور به فقدان رهبری منسجم در تیم مرتبط است که نشان می‌دهد عدم رهبری اثربخشی و تعامل باعث می‌گردد تا کارکردهای تیمی از اثربخشی لازم برخوردار نباشد. از طرف دیگر بروز پدیده بوروکراسی در طراحی ساختارهای تیم حسابرسی نه تنها انسجام عملکردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در عین حال باعث می‌شود تا شاکله‌ی تیم به سمت انحراف و عدم مشارکت تمایل نماید. در نهایت اختلال ارتباطات اثربخشی محور دیگری از زمینه‌های سازمانی ایجادکننده‌ی آسیب تیم حسابرسی است که به دلیل عدم توازن در تشکیل اعضای تیم و فقدان ارزش‌ها و هنجارهای جمعی باعث می‌گردد تا تیم با آسیب مواجه باشد.
زمینه‌های ایجادکننده آسیب نهادی	سومین محور از زمینه‌های آسیب تیم حسابرسی، مرتبط با دو بعد خلاءهای استانداردها و آیین رفتار حرفه‌ای در توسعه تیم‌های حسابرسی می‌باشد. در واقع علیرقم اینکه در استانداردهای حسابرسی به اثربخشی فرآیندهای تیم حسابرسی در کشف تقلب و تحریف، تأکید شده است، اما شیوه‌ی اداره و مدیریت جلسات و ارزیابی عملکردهای تیمی مورد توجه قرار نگرفته است که این موضوع احتمالاً ایجاد آسیب‌های تیم حسابرسی را می‌تواند تقویت کند. از سوی دیگر عدم اشاره به کارکردهای اخلاقی و ارزش‌های مشارکتی در تیم‌های حسابرسی، احتمالاً اختلال نهادی دیگری است که می‌تواند موجب رشد زمینه‌های آسیب تیمی در حسابرسی شود.
زمینه‌های ایجادکننده آسیب اجتماعی	آخرین محور از زمینه‌های آسیب تیم حسابرسی، بیان‌کننده‌ی فقدان ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی است که احتمالاً به ایجاد اختلال در کار تیم حسابرسی می‌تواند منجر شود. در واقع اگر کارکردهای فرهنگی مشارکت‌گرایی و هویت اجتماعی در یک جامعه به درستی تعریف نشده باشد و اساساً جامعه به فردگرایی در برابر جمع‌گرایی تمایل داشته باشد، این موضوع می‌تواند سطح انگیزه‌های فردی مثبت در مشارکت در کار تیمی را تحت تأثیر قرار دهد. از سوی دیگر عدم تحریک هویت اجتماعی باعث می‌شود تا جامعه در برابر پیامدهای تیم‌های حسابرسی عکس‌العمل انگیزه‌بخشی نداشته باشد و این موضوع می‌تواند به فرسایش و سرخوردگی کارکرد تیم حسابرسی منجر شود.

باتوجه به جدول (۲) مبنی بر تعیین مضامین اصلی برآمده از کدگذاری باز؛ مولفه‌های برآمده از کدگذاری محوری و مقوله‌های شناسایی شده از طریق کدگذاری انتخابی، می‌بایست چارچوب نظری زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی را به ترتیب زیر ارائه نمود.



شکل (۶) چارچوب نظری زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی (منبع: یافته‌های پژوهش) با توجه چارچوب نظری پژوهش همانطور که مشخص است، در واقع این مدل در قالب ۴ مقوله و ۸ مولفه و ۴۲ مضمون مفهومی تفکیک نموده است، که طبق جدول (۳) می‌توان نحوه تفکیک و درصد فراوانی سه مرحله کدگذاری نیز مشخص شود.

جدول (۳) تفکیک کدهای ایجاد شده از مصاحبه‌های انجام شده

مجموع سطری	توزیع فراوانی	کدهای مفهومی	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
۷۸	٪۱۴،۲۸	۴۵	۶	اختلال ادراک فردی از کار تیمی	زمینه‌های فردی ایجادکننده آسیب تیم حسابرسی
	٪۱۰،۴۷	۳۳	۵	اختلال تعهد رفتار فردی در کار تیمی	
۱۱۰	٪۱۲،۳۸	۳۹	۵	اختلال فقدان رهبری منسجم در تیم	زمینه‌های سازمانی ایجادکننده آسیب تیم حسابرسی
	٪۱۲،۲۹	۴۰	۴	اختلال ساختار پروکراتیک در تیم	
	٪۹،۸۴	۳۱	۵	اختلال ارتباطات اثربخش در تیم	
۵۶	٪۱۷،۸۱	۵۶	۸	اختلال استاندارد/آیین منسجم در تیم	زمینه‌های نهادی آسیب تیم حسابرسی
۷۱	٪۹/۸۴	۳۱	۴	اختلال ناشی از عدم هویت اجتماعی در تیم	زمینه‌های اجتماعی ایجادکننده آسیب تیم حسابرسی
	٪۱۲/۲۹	۴۰	۵	اختلال ناشی از فقدان فرهنگ تیم‌گرایی	
		٪۱۰۰	۳۱۵	۴۲	۸ مولفه شناسایی شده

در ادامه می‌بایست جهت سنجش پایایی محورهای زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی از تحلیل دلفی فازی بهره برده شود. تحلیل دلفی به عنوان حلقه پیوند بین تحلیل کیفی و کمی

محسوب می‌شود، چراکه از طریق ارزیابی پایایی ابعاد مدل طراحی شده، اجازه تبیین مولفه‌های مدل را در قالب ابزارهای مورد نظر پژوهش در جامعه هدف در بخش کمی می‌دهد. در این مطالعه جهت برازش پایایی مولفه‌های اصلی مدل ارائه شده از تحلیل دلفی فازی استفاده شده است. برای انجام تحلیل دلفی فازی می‌بایست از مقیاس اعداد فازی مثلثی (TFN) که شامل معیار زبانی ۵ بخشی طبق جدول (۴) است، استفاده شود.

جدول (۴) مقیاس اعداد فازی مثلثی

مقیاس زبانی	۱	۳	۵	۷	۹
عبارات زبانی	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
اعداد فازی	U	۳	۵	۷	۹
	M	۱	۳	۵	۷
	L	۱	۳	۵	۷

سپس با توسعه طیف فازی مناسب، دیدگاه خبرگان گردآوری می‌شود و به صورت فازی ثبت و مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در این روش معمولاً خبرگان نظرات خود را در قالب حداقل مقدار؛ ممکن‌ترین مقدار و حداکثر مقدار (اعدا فازی مثلثی) ارائه می‌دهند. در گام بعدی نسبت به جمع نظرات خبرگان پرداخته می‌شود. لذا برای جمع نظرات خبرگان از روش میانگین فازی استفاده شده است. میانگین فازی n عدد فازی مثلثی (تجمع دیدگاه n خبره) از طریق رابطه (۱) محاسبه می‌شود:

$$F_{AVE} = \left(\frac{\sum l}{n}, \frac{\sum m}{n}, \frac{\sum u}{n} \right) \quad \text{رابطه (۱)}$$

سپس از طریق جمع فازی دیدگاه خبرگان، می‌بایست اقدام به فازی زدایی کردن مقادیر نمود که برای هر شاخص قابل محاسبه می‌باشد. به عبارت دیگر، باید مقدار قطعی نظرات فازی خبرگان را مشخص نمود. برای این منظور از رابطه (۲) به ترتیب زیر استفاده می‌شود:

$$DF_{ij} = \frac{[(u_{ij}-l_{ij})+(m_{ij}-l_{ij})]}{3} l_{ij} \quad \text{رابطه (۲)}$$

طبق رابطه (۲)؛ i اشاره به تعداد خبرگان؛ l_{ij} اشاره به تعداد معیارهای ارزیابی دارد. همچنین u_{ij} ؛ m_{ij} و l_{ij} اشاره به حداکثر؛ محتمل و حداقل‌ترین مقادیر ارزیابی برای معیار l_{ij} دارد. در آخرین مرحله نیز به منظور غربالگری شاخص‌های اثرگذار باید یک آستانه تحمل که در این مطالعه ۰/۷ تعیین شده است، در نظر گرفته شود. نکته قابل توجه این است که تعیین آستانه تحمل می‌تواند بسته به ماهیت تحلیلی و دیدگاه محققان، از پژوهشی به پژوهش دیگر متفاوت باشد. لذا در این مطالعه با پیروی از پژوهش بولو و همکاران (۱۳۹۹) آستانه تحمل ۰/۷ در نظر گرفته شده است. بنابراین تعیین مقدار آستانه تحمل ۰/۷ و بزرگتر از آن، مبنایی تأیید ابعاد شناسایی شده در این مطالعه تلقی می‌شود. به عبارت دیگر مقدار فازی زدایی شده بزرگتر از ۰/۷ مورد قبول و امتیاز زیر ۰/۷ مبنای رد محسوب می‌شود.

جدول (۵) پایایی بدست آمده از تحلیل دلفی فازی

نتیجه	مقدار قطعی ناشی از میانگین غیرفازی	میانگین فازی			مولفه‌ها	زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه
		l	m	u		
تأیید	۰/۶۸	۰/۵۵	۰/۷۲	۰/۸۰	اختلال ادراک فردی از کار تیمی	
تأیید	۰/۷۶	۰/۶۶	۰/۷۸	۰/۸۷	اختلال تعهد رفتار فردی در کار تیمی	
تأیید	۰/۷۶	۰/۶۸	۰/۷۹	۰/۸۹	اختلال فقدان رهبری منسجم در تیم	
تأیید	۰/۸۹	۰/۸۲	۰/۹۱	۰/۹۷	اختلال ساختار بروکراتیک در تیم	
تأیید	۰/۷۳	۰/۶۱	۰/۷۵	۰/۸۵	اختلال ارتباطات اثربخش در تیم	
تأیید	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۹۱	۰/۹۳	اختلال استانداردهای حسابرسی منسجم در تیم	
تأیید	۰/۶۴	۰/۵۳	۰/۶۸	۰/۷۹	اختلال آیین رفتار حرفه‌ای در تیم	
تأیید	۰/۸۱	۰/۷۹	۰/۸۵	۰/۹۲	اختلال ناشی از عدم هویت اجتماعی در تیم	
تأیید	۰/۷۵	۰/۶۹	۰/۸۱	۰/۸۸	اختلال ناشی از فقدان فرهنگ تیم‌گرایی	

باتوجه به میانگین مقطعی غیرفازی شده هریک از ابعاد شناسایی شده مبانی پژوهش، که بالاتر از حد آستانه ۰/۷ می‌باشند، مشخص گردید، تمام زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی شناسایی شده‌ی بخش کیفی، از پایایی لازم برخوردار می‌باشند و می‌تواند در فرآیند ماتریسی مورد تحلیل قرار گیرد.

الف) یافته‌های بخش کمی

در این بخش فرآیند ارزیابی تاثیر گذاری سطر « u » بر ستون « z » یا برعکس و یا متقابل، تلاش می‌شود تا زمینه‌های تأیید شده از فاز اول پژوهش را به منظور شناسایی محتمل‌ترین زمینه‌ی محوری آسیب تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی، مشخص نمود. لذا به منظور ایجاد ماتریس‌های تعاملی ابتدا می‌بایست سطح ارتباط مستقیم، متقارن و یا غیرمستقیم را همسو با توضیح‌ها مورد توجه قرار داد. برای تعیین نوع روابط پیشنهاد شده است که از نظر خیرگان براساس نمادهای مندرج در جدول (۶) استفاده می‌شود:

جدول (۶) روابط مفهومی در تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری

اختصارات تعریف شده			
O	X	A	V
$i \leftrightarrow j$	$i \leftrightarrow j$	$i \leftarrow j$	$i \rightarrow j$
تشریح ریاضی	تشریح تفسیری	اثر مستقیم سطر بر سطر	اثر مستقیم سطر بر ستون
عدم وجود اثر سطر و ستون	اثر متقابل سطر و ستون	اثر مستقیم ستون بر سطر	اثر مستقیم سطر بر ستون

با عنایت به اختصارات این تحلیل، در ادامه نسبت به تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری (SSIM)

اقدام می‌شود.

جدول (۷) ماتریس خود تعاملی زمینه‌های محوری آسیب تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی

	V	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8
اختلال ادراک فردی	V1	\oplus	V	A	A	V	O	A	A

اختلال تعهد رفتاری	V2		◆	A	A	V	O	V	O
اختلال فقدان رهبری	V3			◆	A	V	O	O	O
اختلال ساختار بروکراتیک	V4				◆	V	O	A	V
اختلال ارتباطات اثربخش	V5					◆	O	A	A
اختلال استاندارد و آیین رفتار حرفه‌ای	V6						◆	O	V
اختلال هویت اجتماعی	V7							◆	A
اختلال فرهنگ کار تیمی	V8								◆

مولفه‌های مستقر ستون «J»

در این بخش می‌بایست نسبت به تعیین ماتریس تفسیری براساس مقایسه سطر «I» و ستون «J» و شاخص مُد به ترتیب زیر اقدام شود.

جدول (۸) تحلیل تفسیری ماتریس متقابل زمینه‌های محوری آسیب تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی

V8	V7	V6	V5	V4	V3	V2	V1	
							◆	V1
						◆		V2
					◆	اختلال فقدان رهبری مبنای اختلال تعهد رفتاری	اختلال فقدان رهبری مبنای اختلال ادراک فردی	V3
				◆	اختلال ساختار بروکراتیک مبنای اختلال فقدان رهبری	اختلال ساختار بروکراتیک مبنای اختلال تعهد رفتاری	اختلال ساختار بروکراتیک مبنای اختلال ادراک فردی	V4
		◆						V5
			◆					V6
	◆		اختلال هویت اجتماعی مبنای اختلال ارتباطات اثربخش	اختلال هویت اجتماعی مبنای اختلال ساختار بروکراتیک			اختلال هویت اجتماعی مبنای اختلال ادراک فردی	V7
◆	اختلال فرهنگ کار تیمی مبنای اختلال فرهنگ کار تیمی		اختلال فرهنگ کار تیمی مبنای اختلال ارتباطات اثربخش				اختلال فرهنگ کار تیمی مبنای اختلال ادراک فردی	V8

مولفه‌های مستقر سطر «I»

مولفه‌های مستقر ستون «J»

در این بخش می‌بایست براساس فرآیند تبدیل اختصارهای تعریف شده در جدول (۷)، نحوه‌ی تبدیل نمادهای اختصاری ارائه شده در جدول (۹) توسط خبرگان پژوهش را مدنظر قرار داد.

جدول (۹) فرآیند تبدیل نمادهای اختصاری به ۰ و ۱

تبدیل نمادهای مفهومی به اعداد کمی	
V	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه‌ی قرین‌ی آن عدد ۰ قرار می‌گیرد.
A	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه‌ی قرین‌ی آن عدد ۱ قرار می‌گیرد.
X	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه‌ی قرین‌ی آن عدد ۰ قرار می‌گیرد.
O	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه‌ی قرین‌ی آن عدد ۰ قرار می‌گیرد.

در این بخش براساس این مفاهیم، اقدام به تشکیل ماتریس دستیابی جهت تعیین مقایسه سطر «i» و ستون «j» براساس ۰ و ۱ می‌شود.

جدول (۱۰) ماتریس دستیابی زمینه‌های محوری آسیب تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی

	V	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8
اختلال ادراک فردی	V1	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰
اختلال تعهد رفتاری	V2	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۰
اختلال فقدان رهبری	V3	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰
اختلال ساختار پروکراتیک	V4	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱
اختلال ارتباطات اثربخش	V5	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱
اختلال استاندارد و آیین رفتار حرفه‌ای	V6	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱
اختلال هویت اجتماعی	V7	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰
اختلال فرهنگ کار تیمی	V8	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱

در ادامه‌ی تحلیل جهت تعیین ارتباط غیرمستقیم بین محورهای زمینه‌ای آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی، مقایسه‌ی زوجی i امین مولفه به صورت دو به دو با تمام عناصر از (i + 1) ام تا n ام مورد مقایسه قرار می‌گیرد. برای هر ارتباط پاسخ بله از گزینه «» استفاده شده است که به معنای وجود ارتباط قطبی بین مولفه‌های پژوهش است.

جدول (۱۱) مقایسه زوجی بین مضامین گزاره‌ای براساس فرم ماتریس

ماتریس متقابل V1... V8														
	V1	V2	V1	V3	V1	V4	V1	V5	V1	V6	V1	V7	V1	V8
	- V2	- V1	- V3	- V1	- V4	- V1	- V5	- V1	- V6	- V1	- V7	- V1	- V8	- V1
V1	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>
ماتریس متقابل V2... V8														
	V2	V3	V2	V4	V2	V5	V2	V6	V2	V7	V2	V8	V2	V8
	- V3	- V2	- V4	- V2	- V5	- V2	- V6	- V2	- V7	- V2	- V8	- V2	- V8	- V2
V2	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ماتریس متقابل V3... V8														
	V3	V4	V3	V5	V3	V6	V3	V7	V3	V8	V3	V8	V3	V8
	- V4	- V3	- V5	- V3	- V6	- V3	- V7	- V3	- V8	- V3	- V8	- V3	- V8	- V3
V3	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ماتریس متقابل V4... V8														
	V4	V5	V4	V6	V4	V7	V4	V8	V4	V8	V4	V8	V4	V8
	- V5	- V4	- V6	- V4	- V7	- V4	- V8	- V4	- V8	- V4	- V8	- V4	- V8	- V4

V4	-	-	-	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-
ماتریس متقابل V5-V8									
	V5 - V6	V6 - V5	V5 - V7	V7 - V5	V5 - V8	V8 - V5			
V5	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>			
ماتریس متقابل V6-V8									
	V6 - V7	V7 - V6	V6 - V8	V8 - V6					
V6	-	-	-	-					
V7-V8									
	V7 - V8	V8 - V7							
V7	-	<input checked="" type="checkbox"/>							

براساس، ماتریس مقایسه زوجی، در این بخش اقدام به تشریح روابط ماتریس متقابل هریک از محورهای زمینه‌ای تایید شده از مرحله‌ی کیفی پژوهش می‌شود تا براساس آن نسبت به ایجاد روابط انتقالی در مدل نهایی اقدام لازم صورت گیرد.

جدول (۱۲) تشریح روابط ماتریس متقابل زوجی

ماتریس متقابل	تشریح ماتریس متقابل
۱۱. اختلال ادراک فردی	
V3 → V1	اختلال فقدان رهبری مبنای اختلال تعهد ادراکی
V4 → V1	اختلال ساختار بوروکراتیک مبنای اختلال تعهد ادراکی
V7 → V1	اختلال هویت اجتماعی مبنای اختلال تعهد ادراکی
V8 → V1	اختلال فرهنگ کار تیمی مبنای اختلال تعهد ادراکی
۱۲. اختلال تعهد رفتاری	
V3 → V2	اختلال فقدان رهبری مبنای اختلال تعهد رفتاری
V4 → V2	اختلال ساختار بوروکراتیک مبنای اختلال تعهد رفتاری
۱۳. اختلال فقدان رهبری	
V4 → V3	اختلال ساختار بوروکراتیک مبنای اختلال فقدان رهبری
۱۴. اختلال ساختار بوروکراتیک	
V7 → V4	اختلال هویت اجتماعی مبنای اختلال ساختار بوروکراتیک
۱۵. اختلال ارتباطات اثربخش	
V7 → V5	اختلال هویت اجتماعی مبنای اختلال ارتباطات اثربخش
V8 → V5	اختلال فرهنگ کار تیمی مبنای اختلال ارتباطات اثربخش
۱۶. اختلال فرهنگ کار تیمی	
V8 → V7	اختلال فرهنگ کار تیمی مبنای اختلال فرهنگ کار تیمی

براساس، ماتریس مقایسه زوجی، در این بخش اقدام به تدوین ماتریس دستیابی نهایی براساس ارتباط غیرمستقیم مولفه‌های پژوهش می‌شود. در واقع در این بخش اگر مولفه‌ی V1 با مولفه‌ی V2 بدون ارتباط تفسیر شده باشد، اما ارتباط بین V2 با V3 به صورت مستقیم تعریف شده است، براساس اجرای دستور «Boolean Product» در نرم‌افزار متلب می‌توان ارتباط V1 با V3 به صورت متقارن و در قالب «*۱» تعیین شود. لذا نتایج این بخش در جدول (۱۳) به ترتیب زیر ارائه شده است.

جدول (۱۳) ماتریس دستیابی نهایی زمینه‌های محوری آسیب تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی

	V	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8
مولفه‌های مستقر سطر «ز»	اختلال ادراک فردی	V1	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰
	اختلال تعهد رفتاری	V2	۰	۱	۰	۱°	۱	۰	۱
	اختلال فقدان رهبری	V3	۱	۱	۱	۱°	۱	۰	۰
	اختلال ساختار پروکراتیک	V4	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
	اختلال ارتباطات اثربخش	V5	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱
	اختلال استاندارد و آیین رفتار حرفه‌ای	V6	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱
	اختلال هویت اجتماعی	V7	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱°
	اختلال فرهنگ کار تیمی	V8	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱

مولفه‌های مستقر ستون «ز»

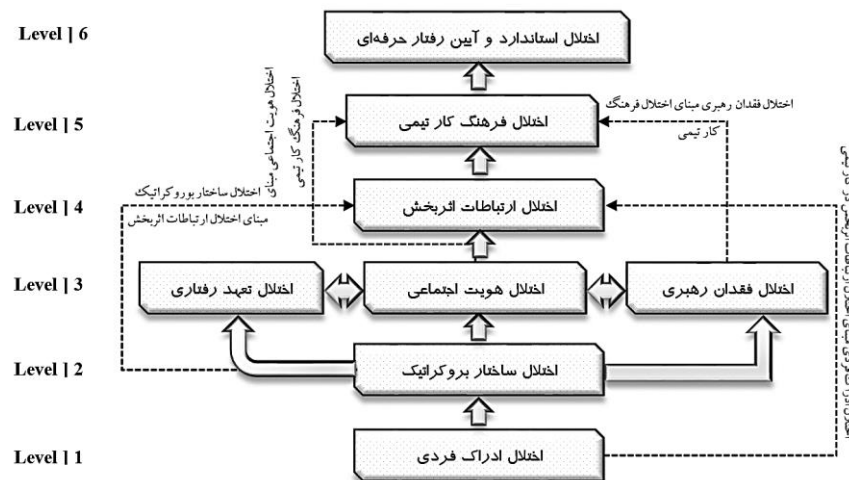
باتوجه به مشخص شدن، سطح تاثیر گذاری مستقیم و انتقالی محورهای زمینه‌ای آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی، در گام بعد اقدام به تعیین درصد‌های امتیاز مجموع سطح تاثیر گذاری‌ها می‌شود که این نتایج در قالب جدول (۱۴) ارائه شده است.

جدول (۱۴) درصد امتیازهای سطح تاثیر گذاری زمینه‌های محوری آسیب تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی

زمینه‌های محوری آسیب تیم‌گرایی	V1	تاثیر گذاری مستقیم	تاثیر گذاری انتقال‌پذیر	تاثیر گذاری تفسیری	تاثیر گذاری کلی	درصد تاثیر گذاری جامع	Rank
V2	۳	۱	۲	۶	٪۱۳٫۳۴	3 th	
V3	۴	۱	۱	۶	٪۱۳٫۳۴	3 th	
V4	۶	۰	۱	۷	٪۱۵٫۵۵	2 th	
V5	۳	۰	۲	۵	٪۱۱٫۱۲	4 th	
V6	۲	۰	۰	۲	٪۴٫۴۳	6 th	
V7	۴	۱	۱	۶	٪۱۳٫۳۴	3 th	
V8	۴	۰	۰	۴	٪۸٫۸۸	5 th	
مجموع		۳۱	۳	۱۱	۴۵		
درصد		٪۶۸٫۸۸	٪۶٫۶۸	٪۲۴٫۴۴			

رتبه‌بندی زمینه‌های محوری آسیب تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی نشان می‌دهد، اختلال ادراک فردی مهمترین عارضه‌ای است که تیم‌های حسابرسی در جریان به اشتراک گذاری اطلاعات و تمرکز بر شیوه‌های مشارکتی با آن روبرو می‌باشند و این مسئله می‌تواند کارکردهای تیم‌های حسابرسی را با چالش جدی مواجه کند. لذا براساس این نتیجه می‌بایست مخروط سطوح ایجاد شده در قالب شکل (۷) ارائه نمود.

شکل (۷) اولویت بندی سطوح مخروطی ماتریس تاثیر گذاری زمینه‌های محوری آسیب تیم‌گرایی



این ماتریس اولویت‌بندی، کلیه‌ی زمینه‌های محوری آسیب تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی، را در شش سطح، اولویت‌بندی نموده است، که بالاتری سطح شکل (۷) یعنی سطح ششم، کم‌اثرترین عامل بروز آسیب‌های تیمی و سطح اول یعنی اختلال ادراک فردی، مهم‌ترین زمینه‌ی بروز آسیب‌پذیری در تیم‌های حسابرسی به حساب می‌آید که می‌تواند در تدوین راهبردهای آتی سیاستگذاری کار تیمی مورد توجه قرار گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه، چارچوب آسیب‌شناسی زمینه‌های تیم‌گرایی و ارزیابی آن در بستر حرفه حسابرسی می‌باشد. براساس استدلال‌های مطرح شده در روش‌شناسی مبنی بر فقدان چارچوب نظری زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی، از فرآیند تحلیل نظریه داده بنیاد براساس رویکرد گلیزر به عنوان مبنای پیاده‌سازی در بخش کیفی بهره برده شد. در این تحلیل، به تفکیک مصاحبه با ۱۲ نفر از خبرگان حسابداری انجام شده و براساس سه مرحله کدگذاری، پژوهش به دنبال این سوال بود که زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌گرایی در حرفه حسابرسی کدامند؟

لذا طی مصاحبه‌های انجام شده تا مرحله‌ی نقطه‌ی اشباع تئوریک، مجموعاً ۳۱۵ کد باز به وجود آمد که براساس فرآیند سه مرحله‌ی کدگذاری، ۸ مولفه و ۴ مقوله اصلی خلق شدند که به منظور دستیابی به سطح پایایی ابعاد شناسایی شده، از تحلیل دلفی فازی بهره برده شد و یافته‌های این بخش از تحلیل‌ها، حکایت از تأیید تمامی زمینه‌ی محوری آسیب تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی دارد. سپس باهدف پاسخ به سوال دول پژوهش مبنی بر تعیین محتمل‌ترین زمینه‌ی محوری آسیب تیم‌گرایی در بستر حرفه حسابرسی، از فرآیند رتبه‌بندی تفسیری بهره برده شد. در تحلیل نتیجه کسب شده باید بیان نمود، حسابرسان به عنوان اعضای تیم حسابرسی، زمانی می‌توانند کارکردهای اثربخشی در ارتقاء کیفیت حسابرسی داشته باشند که

به واسطه‌ی سطح شناخت ادراکی برآمده از ویژگی‌های رفتاری و روانشناختی، هریک از حساب‌رسان به طور فردی بتواند نقش اثرگذاری در مشارکت و به اشتراک‌گذاری اطلاعات داشته باشند. اگرچه حائز اهمیت است که تفاوت‌های رفتاری و شخصیتی حساب‌رسان در کارکردهای تیمی می‌تواند مؤثر باشد، اما مسئله‌ی مهم در این بین، اختلال ادراک فردی حساب‌رسان است که اثربخشی ارتباطات را تحت تأثیر قرار می‌دهد، زیرا وجود چنین اختلال‌هایی که دارای زمینه‌های طحوراه‌ای و تورش‌های شناختی هستند، سبب تفاوت عملکردهای حساب‌رسان در شرایط مشابه باهم می‌شود. به عنوان مثال یک حساب‌رس به دلیل سطح بالایی از بی‌ثباتی هیجانی، تحریف‌های شناختی بالاتری نسبت به یک حساب‌رس دارای خصیصه‌ی ثبات و سازگاری هیجانی دارد و این مسئله می‌تواند در بزنگاه‌های حرفه‌ای باعث شود، فرد قابلیت‌های لازم در کنترل خشم یا اضطراب ناشی از مراوده‌های تیمی در حساب‌رسی را نداشته باشد و این موضوع فرد را در تقویت ادراکی جهت مشارکت اثربخش در تیم حساب‌رسی در موضع ضعف قرار می‌دهد. از طرف دیگر، اختلال بروز خطای ادراکی، به تدریج کانون کنترل رفتار فردی را از منبع درونی به منبع بیرونی تعمیم می‌دهد و این مسئله نیز سبب خواهد شد تا حساب‌رس دارای چنین اختلالی، موفقیت‌های کسب شده در کارراهه حرفه‌ای و مشارکت در تیم را به توانمندی‌های خود نسبت دهد و شکست‌های تیمی را به دلیل کارکردهای ضعیف سایر اعضای تیم حساب‌رسی، تفسیر نماید. لذا بیان چنین مصادیقی از بروز این اختلال در فرد، نه تنها سرخوردگی‌های حرفه‌ای را به تدریج ایجاد می‌کند، در عین حال، هم‌افزایی ناشی عملکردهای جمعی گرایانه را به گونه‌ای کاهش می‌دهد که احتمالاً، وجود سوگیری‌های فردی کل مجموعه‌ی تیم را دچار عارضه‌ی درک متقابل و اعتماد بین فردی می‌نماید. براین اساس از آنجاییکه مشخص شده سطح دوم اثرگذاری محورهای آسیب‌زا کار تیمی در حساب‌رسی، ساختارهای بوروکراتیک مؤسسه‌های حساب‌رسی، می‌باشد، می‌توان اینطور استنباط نمود که تشدید اختلال‌های ادراکی، به واسطه‌ی وجود ساختارهای تک‌بعدی و مبتنی بر ارتباطات عمودی و سلسله‌مراتبی، می‌تواند سطح اعتباری خود مؤسسه در وهله‌ی اول و سپس اعضای تیم حساب‌رسی را دچار چالش نماید. زیرا ساختارهای بوروکراتیک به واسطه‌ی سطح بالایی از نظارت‌های کنترلی و مصوبه‌های مدون، حساب‌رسان را در کار تیمی در بُن بست فشار قدرت شریک قرار می‌دهد، که ضمن وجود ضعف شناخت متناسب حساب‌رس از تیم‌گرایی در حساب‌رسی به دلیل ویژگی‌های فردی، شکاف ناشی از عملکردهای ساختاری مؤسسه نیز می‌تواند در تشدید کردن آن برای کاهش اثربخشی تصمیم‌گیری تیم‌های حساب‌رسی مؤثر باشد. از آنجاییکه پژوهش‌های مشابهی در زمینه‌ی آسیب‌شناسی تیم‌های حساب‌رسی در گذشته انجام نشده است، امکان تطبیق نتایج کسب شده با پژوهش‌های مرتبط به صورت مصدقی وجود ندارد. اما به لحاظ محتوایی مبنی بر مؤثر بودن نقش ادراک فردی حساب‌رسان می‌توان، نتیجه‌ی کسب شده در این

بخش را با پژوهش‌هایی همچون آنلین (۲۰۲۳)؛ آچوئر و کوییک (۲۰۲۴) و فرنیدی و تاکیدا (۲۰۲۳) که اذعان می‌نمایند، سطح بینش و ادراک حساب‌رسان می‌تواند در بهبود کیفیت حساب‌رسی مؤثر باشد، مشابه تلقی نمود.

براساس دستیابی به نتیجه کسب شده، می‌بایست به کمیته‌های آموزش در حرفه حساب‌رسی، توصیه نمود تا از طریق سیاست‌گذاری آموزشی و اختصاص برنامه‌های مبتنی بر نیازسنجی‌های مهارت فردی و جمعی، تلاش نمایند تا حساب‌رسان را در زمینه‌های ادراکی به گونه‌ای توانمند نمایند تا سطح سوگیری‌های شناختی در آنان مبنی بر به اشتراک‌گذاری اطلاعات و ایجاد ارتباطات اثربخش با سایر حساب‌رسان در قالب تیم‌های حساب‌رسی را کاهش دهند و از این طریق اثربخشی کیفیت کارکردهای حساب‌رسی را در تیم‌ها تقویت نمایند. همچنین می‌توان با برگزاری کارگاه‌های آموزش حین خدمت، سناریوهای احتمالی که می‌تواند در کاهش اثربخشی تیم‌گرایی در حساب‌رسی مؤثر باشد را شبیه‌سازی نمود و حساب‌رسان را در شناخت و آگاهی مواجه با چنین بحران‌هایی در کار راهه حرفه‌ای آماده‌تر نمود. 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. برای این منظور بهره‌گیری از تکنیک مدیریت مبتنی بر هدف‌گذاری توسط حساب‌رسان با تجربه می‌توان بهره برد تا احتمال آسیب‌پذیری تیم‌های حساب‌رسی در آینده کاهش یابد.

از آنجاییکه این مطالعه از طریق یک فرآیند روش‌شناسی کیفی در فاز اول نسبت به شناسایی ابعاد مطالعه اقدام نموده است، این احتمال وجود دارد که جنبه‌هایی از زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌های حساب‌رسی وجود داشته باشد که در این مطالعه پوشش داده نشده است. لذا به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تا در آینده نسبت به پدیدارشناسی این موضوع با استفاده از تجربه‌های زیستی مشارکت‌کنندگان در بستر مطالعه اقدام نمایند و با تمرکز بر روی حوزه تخصصی در حساب‌رسی مثل یک صنعت، نسبت به تعیین پیشران‌های کلیدی مؤثر بر آسیب‌شناسی تیم‌های حساب‌رسی به طور مشخص فرآیندهای تحلیلی را پیاده‌سازی نمایند. لذا موضوع پیشنهادی برای پژوهش‌های آینده عبارتست از:

❖ پدیدارشناسی زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌های حساب‌رسی

از طرف دیگر محدودیت دومی که می‌توان در این مطالعه به آن اشاره نمود، سطح پایین تعداد مشارکت‌کنندگان در بخش کمی است. اگرچه به واسطه ی نوع تحلیل رتبه‌بندی تفسیری تلاش شده تا پشتوانه‌ی روش شناختی لازم در بخش سوم مطالعه ارائه شود، اما به دلیل محدودیت پایین در تعمیم‌پذیری

نتایج به کل جامعه حسابرسی می‌تواند به عنوان محدودیت دیگر پژوهش مدنظر قرار گیرد. لذا در راستای پوشش چنین محدودیتی در پژوهش‌های آتی، به محققان در آینده توصیه می‌شود تا با استفاده از ابعاد شناسایی شده‌ی این مطالعه در بخش کیفی، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخت طراحی نمایند و سطح تأثیرپذیری آن بر کیفیت حسابرسی را به عنوان یک متغیر درونزا در تحلیل حداقل مربعات جزئی (PLS) مورد بررسی قرار دهند. لذا موضوع پیشنهادی زیر برای پژوهش‌های آینده در این رابطه ارائه می‌شود:

❖ بررسی تأثیر آسیب‌پذیری تیم‌های حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی

در نهایت محدودیت آخر این مطالعه، شیوه‌ی جمع‌آوری داده‌ها به صورت چک‌لیست‌های ماتریسی، را در بر می‌گیرد که از جمله محدودیت‌های مرتبط با جنبه‌های ذاتی تعمیم مقیاس‌های کیفی به مقیاس‌های کمی در پژوهش‌های ترکیبی می‌باشد. به عبارت دیگر زمینه‌های شناسایی شده به عنوان آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی، الزاماً ممکن است قابلیت کمی کردن را نداشته باشد و لازم باشد تا از تحلیل‌هایی مثل نگاشت فازی بهره‌برده شود که امکان اظهارنظرهای نیمه باز مشارکت‌کنندگان در خصوص معیارهای کمی شده را در یک پژوهش ایجاد می‌نماید. لذا موضوع پیشنهادی آخر این مطالعه به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

❖ ارزیابی سطح نگاشت فازی زمینه‌های آسیب‌پذیری تیم‌های حسابرسی

در واقع این تحلیل می‌تواند فرصت‌های بیشتری برای مشارکت تجربی افراد انتخاب شده به عنوان نمونه را ایجاد کند تا با ترکیب مقیاس‌های کمی با سطح تجارب قبلی آنان، امکان ارزیابی واقع‌بینانه‌تری را به حرفه‌ی حسابرسی ارائه نماید.

منابع

- آقایی‌چادگان، آرزو، احمدی، نوشین. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تعامل بین فرهنگ اخلاقی مؤسسه حسابرسی، هنجارهای تیم حسابرسی و ویژگی‌های فردی حسابرسان بر انگیزه حسابرسان به گزارش اشتباهات کشف‌شده، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۶(۱): ۳۳-۵۲. doi: 10.22051/jera.2016.2162
- بختیاری، مهری، رضازاده، جواد، بیگلر، کیومرث. (۱۴۰۲). فرآیند بررسی کنترل کیفیت کار در مؤسسات حسابرسی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۲۰(۸۰): ۸۱-۱۳۰. doi: 10.22054/qjma.2024.76885.2518
- برازنده، امین، سماواتیان، حسین، نوری، ابوالقاسم، عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۹). تأثیر آموزش مبتنی بر بهبود کیفیت زندگی کاری بر ادراک کارکنان از اثربخشی آموزش‌های سازمانی در یک کارخانه تولید مواد غذایی، رویکردهای نوین آموزشی، ۱۵(۱): ۱۷۷-۱۸۸. doi: 10.22108/nea.2021.116007.1350
- بولو، قاسم، برزیده، فرخ، اله‌یاری ابهری، حمید. (۱۳۹۹). الگویی برای ارزیابی خطر تقلب در حسابرسی صورت‌های مالی، مجله دانش حسابداری، ۱۱(۴): ۲۵-۴۵. doi: 10.22103/jak.2020.15880.3254

- خیراندیش، مهدی،، خدایی، ارشیا، محمدی، علیرضا. (۱۳۹۴). مدل جامع عوامل مؤثر بر کار تیمی اثربخش در بستر سازمان و مقیاس‌های سنجش آن، مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۱۴): ۳۱-۶۰. https://obs.sinaweb.net/article_15513.html?lang=en
- دانایی‌فرد، حسن،، نیری، شهرزاد، آخوندی، مصطفی. (۱۳۹۹). تأثیر ابهام هدف سازمانی بر روحیه کاری کارکنان در سازمان‌های خدمات عمومی به تفکیک مأموریت سازمانی و ویژگی‌های فردی، مدیریت دولتی، ۱۲(۱): ۲۴-۴۴. doi: 10.22059/jipa.2019.288554.2621
- زمانی، رضا،، لاری‌دشت‌بیاض، محمود،، حصارزاده، رضا. (۱۴۰۲). تأثیر رهبری تحول‌آفرین مدیران و سرپرستان حسابرسی بر کیفیت تعاملات تیمی حسابرسان مستقل. مجله دانش حسابداری، ۲(۲): ۸۹-۶۵. doi: 10.22103/jak.2023.20817.3830
- شفیعی‌ناطق، محمدمبین،، رشیدی، محمدامین،، توحیدی، محمد. (۱۴۰۲). طراحی مدل ساختاری تفسیری شناسایی و سطح‌بندی ریسک‌های راهبردی مالی صنعت پتروشیمی جمهوری اسلامی ایران، مدیریت دارایی و تامین مالی، ۱۱(۱): ۲۹-۵۲. doi: 10.22108/amf.2023.135670.1765
- طاهری‌راویزی، حمید،، کیاکجوری، داوود،، مختاری، مهران،، فرخ‌سرشت، بهزاد. (۱۴۰۲). طراحی و تبیین کیفی تیم‌سازی اثربخش در سازمان‌های چندملیتی فعال در ایران، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۹(۲): ۱-۳۰. doi: 10.22034/ijes.2023.2009580.1455
- قربانیان، امیر،، عبدلی، محمدرضا،، ولیان، حسن،، بودلانی، حسن. (۱۴۰۲). بسط نظریه ماتریس تفسیری شهروند شرکتی جهت ارزیابی اثربخشی کارکردهای سبز حسابرسان داخلی، نشریه دانش حسابرسی، ۲۳(۲): ۹۸-۱۲۸. doi: 10.22103/jak.2022.19900.3745
- کلالیان‌مقدم، 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 (گلیزری)، علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۷(۱): ۱۴۱-۸۷. doi: 10.22067/SOCIAL.2021.29569
- منصورآبادی، علیرضا،، مرادی، جواد،، صالحی، اله‌کرم،، امیری، هوشنگ. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر ابعاد ذهنیت فلسفی بر رابطه هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسان، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۳(۵۰): ۷۳-۸۶. https://www.jmaak.ir/article_19865.html?lang=en
- موسوی‌شیری، سیدمحمود،، یزدانی، مهدیه،، میرزایی، مهین. (۱۳۹۹). عملکرد حسابرسان در جلسات توفان فکری: تقلب: فن گروه اسمی و تعاملی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۷(۶۸): ۶۷-۹۵. doi: 10.22054/qjma.2021.17790.1514
- ولیان، حسن،، حسن‌پور، داوود. (۱۴۰۰). توسعه کارراه حرفه‌ای حسابرسان داخلی با توجه به ویژگی‌های یادگیری سازمانی بر اساس تحلیل داده بنیاد و تحلیل کیفی تعاملی (IQA)، دانش حسابرسی، ۲۱(۸۲): ۲۶۲-۲۹۷. <http://danesh.dmk.ir/article-1-2082-fa.html>
- Agbejule, A., Rapo, J. and Saarikoski, L. (2021). Vertical and horizontal trust and team learning: the role of organizational climate, *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(7): 1425-1443. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-05-2020-0155>
- Aghaie, A., & Ahmadi, N. (2016). The Effects of Interaction among Audit Firms Ethical Culture, Audit Team Norms and Auditors Personality Type on Auditors' Intention to Report Detected Errors. *Empirical Research in Accounting*, 6(1): 33-52. [In Persian] <https://doi.org/10.22051/jera.2016.2162>
- Annelin, A. (2023). Audit team equality and audit quality threatening behaviour, *Managerial Auditing Journal*, <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2021-3288>
- Aschauer, E. and Quick, R. (2024). Implementing shared service centres in Big 4 audit firms: an exploratory study guided by institutional theory, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 37(9): 1-28. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-07-2021-5376>

- Bakhteyari, M., Rezazadeh, J., & Biglar, K. (2024). Audit Engagement Quality Control Review Process. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 20(80), 81-130. [In Persian] <https://doi.org/10.22054/qjma.2024.76885.2518>
- Barazandeh, A., Samavatyan, H., Nouri, A., & Abedi, M. R. (2020). Effect of Training based on Quality of Work Life Improvement on Perceived Organizational Training Effectiveness among Employees of a Food Production Factory. *New Educational Approaches*, 15(1), 177-188. [In Persian] <https://doi.org/10.22108/nea.2021.116007.1350>
- Baruah, J. and Paulus, P. B. (2008). Effects of training on idea generation in groups. *Small Group Research* 39(2): 523–541.
- Beasley, M. S. and Jenkins, J. G. (2003) A primer for brainstorming fraud risks. *Journal of Accountancy* 196(4): 32–38.
- Boluo, G., Barzideh, F., & Alahyari Abhari, H. (2020). A Model for Assessment of the Risk of Fraud in an Audit of Financial Statements. *Journal of Accounting Knowledge*, 11(4): 25-45. [In Persian] <https://doi.org/10.22103/jak.2020.15880.3254>
- Brazel, J. F., Carpenter, T. D. and Jenkins, J. G. (2010) Auditors' use of brainstorming in the consideration of fraud: Reports from the field. *Accounting Review* 85(1): 1273–1301.
- 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>
- Chen, C. X., Trotman, K.T., and Zhou.F. (2015^b). Nominal versus Interacting Electronic Fraud Brainstorming in Hierarchical Audit Teams. *The Accounting Review*, 90(1): 175-198.
- Chen, W., Khalifa, A. S., Morgan, K. L. & Trotman, K. T. (2018). The effect of brainstorming guidelines on individual auditors' identification of potential frauds, *Australian Journal of Management*, Australian School of Business, 43(2): 225-240
- Danaeefard, H., Nayyeri, S., & Akhondi, M. (2020). The Effect of Organizational Goal Ambiguity on Employee Morale in Public Service Organizations in Terms of Organizational Mission and Individual Characteristics. *Journal of Public Administration*, 12(1): 24-44. [In Persian] <https://doi.org/10.22059/jipa.2019.288554.2621>
- Daugherty, B. E., Dickins, D., Fennema, M. G. (2014). Offshoring Audit Tasks and Jurors' Evaluations of Damage Awards against Auditors, *Current Issues in Auditing*, 8(1): 1–6. <https://doi.org/10.2308/ciia-50786>
- 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>
- Ghorbaniyan, A., Abdoli, M., Valiyan, H., & Boudlaie, H. (2024). Expanding of Corporate Citizen Theory in Evaluating Internal Auditor Functions Green. *Journal of Accounting Knowledge*, 15(1): 131-153. [In Persian]. <https://doi.org/10.22103/jak.2022.19900.3745>
- Gissel, J. L. and Johnstone, K. M. (2019). Information Sharing during Auditors' Fraud Brainstorming: Effects of Psychological Safety and Auditor Knowledge. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, 36(2): 87–110. <https://doi.org/10.2308/ajpt-51519>
- Glaser, B. G. (1992). *Theoretical Sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory*. Mill Valley, Calif.: Sociology Press.
- Henwood, K. L. & Pigeon, N. R. (1992). Qualitative research and psychological theorizing. *British Journal of Psychology*, 83(1): 97-112.
- Hess, J.P. (2018). Autonomous team members' expectations for top-leader involvement, *Team Performance Management*, 24(5/6): 283-297. <https://doi.org/10.1108/TPM-10-2017-0060>
- Hoffman, V. B. and Zimbelman, M. F. (2009) Do strategic reasoning and brainstorming help auditors change their standard audit procedures in response to fraud risk? *Accounting Review* 84(2): 811–837.
- Jiang, J., Xie, W., Wang, Sh., Zhang, Y., Gao, J. (2023). Assessing team creativity with multi-attribute group decision-making in a knowledge building community: A design-based

- research, Thinking Skills and Creativity, 48(1): 55-91. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101304>
- Joshi, A. and Roh, H. (2008). A contextual reexamination of work team diversity research: Review and future agenda, Phillips, K. W. (Ed.) Diversity and Groups (Research on Managing Groups and Teams, Vol. 11), Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 27-53. [https://doi.org/10.1016/S1534-0856\(08\)11002-7](https://doi.org/10.1016/S1534-0856(08)11002-7)
- Kalamiyan Moghadam, H; Maharati, Y; Ashrafi, M; Khorakiyan, A. (2020). Identifying factors affecting the recognition of opportunities to create social value in Iran: data base theorizing with an emergent approach (Glaisari), Social Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, 17(1): 87-141. [In Persian]. <https://doi.org/10.22067/SOCIAL.2021.29569>
- Khirandish, M., Khodayee, A. and Mohammadi, A. (2015). A Comprehensive Model of Key Factors of Teamwork Effectiveness and its Measuring Scales in Organizational Context. Organizational Behaviour Studies Quarterly, 4(3): 60-31. [In Persian] https://obs.sinaweb.net/article_15513.html?lang=en
- Kuselias, S., Agoglia, Ch, P., Wang, E, Y. (2023). The effect of team member proximity and assignment length on audit staff reliance on a supervisor's preferences, Accounting, Organizations and Society, 105(2): 517-549. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2022.101391>
- Ma, J., Lu, Y., Gong, Y. and Li, R. (2024). Diversity in online self-organizing teams: longitudinal evidence from an open innovation community, Management Decision, 62(1): 219-239. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2022-1182>
- Maan, P. and Srivastava, D.K. (2023). Factors affecting team performance: An empirical study of Indian GenY and GenZ cohorts, Equality, Diversity and Inclusion, 42(8): 986-1006. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2022-0114>
- Mansoorabadi, A., Moradi, J., Salehi, E. and Amiri, H. (2024). Investigating the effect of philosophical mindset dimensions on the relationship between audit team norms and auditor objectivity, Accounting Knowledge and Management Audit, 13(50): 73-86. [In Persian]. https://www.jmaak.ir/article_19865.html?lang=en
- Mnif, Y. and Cherif, I. (2022). Audit partner workload, gender and audit quality, Journal of Applied Accounting Research, <https://doi.org/10.1108/JAAR-08-2021-0219>
- 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] <https://doi.org/10.22054/qjma.2021.17790.1514>
- Osborn, A. F. (1957). Applied Imagination: Principles and Procedures of Creative Thinking. 2nd ed. New York: Charles Scribner's Sons.
- Paulus, P. B. & Putman, N, T. (2006) Effects of task instructions and brief breaks on brainstorming, Group Dynamics: Theory, Research, and Practice 10(3): 206–219.
- Porcuna-Enguix, L., Bustos-Contell, E., Serrano-Madrid, J., Labatut-Serer, G. (2021). Constructing the Audit Risk Assessment by the Audit Team Leader When Planning: Using Fuzzy Theory, Mathematics, 9(23): 30-56. <https://doi.org/10.3390/math9233065>
- Savela, N., Kaakinen, M., Ellonen, N., Oksanen, A. (2020). Sharing a work team with robots: The negative effect of robot co-workers on in-group identification with the work team, Computers in Human Behavior, 115(2): 109-131. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106585>
- Shafie Nategh, M. M., Rashidi, M. A., & Tohidi, M. (2023). Designing an Interpretive Structural Model for Identifying and Prioritizing Financial Strategic Risks in the Petrochemical Industry of the Islamic Republic of Iran. Journal of Asset Management and Financing, 11(1): 29-52. [In Persian]. <https://doi.org/10.22108/amf.2023.135670.1765>
- Sharma, Sh., Aparicio, E. (2022). Organizational and team culture as antecedents of protection motivation among IT employees, Computers & Security, 120(1): 87-112. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2022.102774>
- Teheri, H., Kiakojuri, D., Mokhtari, M., & Farrokh Seresht, B. (2023). Qualitatively Designing and Explaining of Effective Team Building in Active Multinational Organizations in Iran.

- Sociology of Education, 9(2): 231-242. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/jjes.2023.2009580.1455>
- Trotman, K. T., Bauer, T. D. and Humphreys, K. A. (2015) Group judgment and decision making in auditing: Past and future research. *Accounting, Organizations and Society* 47(6): 56–72.
- Trotman, K. T., Simnett, R., and Khalifa, A. (2009). Impact of the type of audit team discussions on auditors' generation of material frauds. *Contemporary Accounting Research* 26(3): 1115–1142.
- Valian, H. and Hasanpour, D. (2021). Development of professional career of internal auditors according to organizational learning characteristics based on foundational data analysis and interactive qualitative analysis (IQA), *Danesh Audit*, 21(82): 262-297 [In Persian] <http://danesh.dmk.ir/article-1-2082-fa.html>
- Waseem, M., Iqbal, S. and Khan, K. (2022). Impact of project governance on project success, with mediating role of organizational support and project team cohesion, *Journal of Facilities Management*, <https://doi.org/10.1108/JFM-03-2022-0023>
- Wetmiller, R.J. (2023). 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>
- Zamani, R., Lari Dashtbayaz, M., & Hesarzadeh, R. (2023). Transformational Leadership of Audit Managers and Supervisors on the Quality of Team Interactions of Independent Auditors. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(4), 31-51. [In Persian] <https://doi.org/10.22103/jak.2023.20817.3830>
- Aghaie, A., & Ahmadi, N. (2016). The Effects of Interaction among Audit Firms Ethical Culture, Audit Team Norms and Auditors Personality Type on Auditors' Intention to Report Detected Errors. *Empirical Research in Accounting*, 6(1): 33-52. [In Persian] <https://doi.org/10.22051/jera.2016.2162>
- Bakhteyari, M., Rezazadeh, J., & Biglar, K. (2024). Audit Engagement Quality Control Review Process. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 20(80), 81-130. [In Persian] <https://doi.org/10.22054/qjma.2024.76885.2518>
- Barazandeh, A., Samavatyán, H., Nouri, A., & Abedi, M. R. (2020). Effect of Training based on Quality of Work Life Improvement on Perceived Organizational Training Effectiveness among Employees of a Food Production Factory. *New Educational Approaches*, 15(1), 177-188. [In Persian] <https://doi.org/10.22108/nea.2021.116007.1350>
- Boluo, G., Barzideh, F., & Alahyari Abhari, H. (2020). A Model for Assessment of the Risk of Fraud in an Audit of Financial Statements. *Journal of Accounting Knowledge*, 11(4): 25-45. [In Persian] <https://doi.org/10.22103/jak.2020.15880.3254>
- Danaeefard, H., Nayyeri, S., & Akhondi, M. (2020). The Effect of Organizational Goal Ambiguity on Employee Morale in Public Service Organizations in Terms of Organizational Mission and Individual Characteristics. *Journal of Public Administration*, 12(1): 24-44. [In Persian] <https://doi.org/10.22059/jipa.2019.288554.2621>
- Ghorbaniyan, A., Abdoli, M., Valiyan, H., & Boudlaie, H. (2024). Expanding of Corporate Citizen Theory in Evaluating Internal Auditor Functions Green. *Journal of Accounting Knowledge*, 15(1): 131-153. [In Persian]. <https://doi.org/10.22103/jak.2022.19900.3745>
- Kalamiyan Moghadam, H; Maharati, Y; Ashrafi, M; Khorakiyan, A. (2020). Identifying factors affecting the recognition of opportunities to create social value in Iran: data base theorizing with an emergent approach (Glaisari), *Social Sciences*, Ferdowsi University of Mashhad, 17(1): 87-141. [In Persian]. <https://doi.org/10.22067/SOCIAL.2021.29569>
- Khirandish, M., Khodayee, A. and Mohammdi, A. (2015). A Comprehensive Model of Key Factors of Teamwork Effectiveness and its Measuring Scales in Organizational Context. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(3): 60-31. [In Persian] https://obs.sinaweb.net/article_15513.html?lang=en

- Mansoorabadi, A., Moradi, J., Salehi, E. and Amiri, H. (2024). Investigating the effect of philosophical mindset dimensions on the relationship between audit team norms and auditor objectivity, *Accounting Knowledge and Management Audit*, 13(50): 73-86. [In Persian]. https://www.jmaak.ir/article_19865.html?lang=en
- 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] <https://doi.org/10.22054/qjma.2021.17790.1514>
- Shafie Nategh, M. M., Rashidi, M. A., & Tohidi, M. (2023). Designing an Interpretive Structural Model for Identifying and Prioritizing Financial Strategic Risks in the Petrochemical Industry of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Asset Management and Financing*, 11(1): 29-52. [In Persian]. <https://doi.org/10.22108/amf.2023.135670.1765>
- Teheri, H., Kiakojuri, D., Mokhtari, M., & Farrokh Seresht, B. (2023). Qualitatively Designing and Explaining of Effective Team Building in Active Multinational Organizations in Iran. *Sociology of Education*, 9(2): 231-242. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/jes.2023.2009580.1455>
- Valian, H. and Hasanpour, D. (2021). Development of professional career of internal auditors according to organizational learning characteristics based on foundational data analysis and interactive qualitative analysis (IQA), *Danesh Audit*, 21(82): 262-297 [In Persian] <http://danesh.dmk.ir/article-1-2082-fa.html>
- Zamani, R., Lari Dashtbayaz, M., & Hesarzadeh, R. (2023). Transformational Leadership of Audit Managers and Supervisors on the Quality of Team Interactions of Independent Auditors. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(4), 31-51. [In Persian] <https://doi.org/10.22103/jak.2023.20817.3830>