فصلنامه حسابداری مالی/سال نهم/ شماره ۳٤ /تابستان ۹٦/صفحات ۱۲۳-۱۰۲

تأثیر صدای حسابرس و رهبری تیم گرای سرپرست بر عملکرد حسابرسان

سید محمود موسوی شیری*
مهدیه یزدانی**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۷/۱۳ تاریخ پذیرش:۱۳۹۶/۰۷/۱۷

چکیده

حسابرسان در تیم‌های گروهی و سلسله مراتبی کار می‌کنند، که نگرانی آنان از ارزیابی توسط سرپرست و نیز روحیه مشارکتی و تیم‌گرای سرپرست نقش مؤثری بر بیان نظرات و عقاید افراد گروه حسابرسی دارد. در این پژوهش به بررسی اثر دو فاکتور صدای حسابرس و روحیه تیم‌گرای سرپرست بر عملکرد حسابرسان پرداخته‌شده است. ابزار مورد استفاده پژوهش دو پرسشنامه استاندارد جهت سنجش متغیر صدای حسابرس و روحیه‌ی تیم‌گرای سرپرست و سناریو تدوین شده جهت سنجش توانایی حسابرسان در ارائه روش‌های تحلیلی است. دوره زمانی پژوهش سال ۱۳۹۵ و جامعه آماری آن کلیه حسابرسان و سرپرستان مشغول بکار در مؤسسات حسابرسی را در برمی‌گیرد. نمونه پژوهش با استفاده از نرم‌افزار NCSS در مجموع ۱۰۴ حسابرس و سرپرست تعین شد که به طور تصادفی در تیم‌های چهارنفره تقسیم‌بندی شدند. فرضیات از طریق نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و با آزمون‌های همبستگی پیرسون و آنالیز کوواریانس یک طرفه مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان‌دهنده تأثیر معنادار این دو فاکتور بر عملکرد حسابرسان است.

واژه های کلیدی: صدای حسابرس، روحیه تیم گرای سرپرست، عملکرد حسابرسان، روش‌های تحلیلی

*دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)
Email: mousavi1973@yahoo.com
**کارشناس ارشد حسابداری، گروه حسابداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا(ع)، مشهد، ایران
Email: yazdani.mahdieh90@gmail.com

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۱- مقدمه

حسابرسان به‌طورمعمول در تیم‌های سلسله مراتبی کار می‌کنند که بیشتر شواهد حسابرسی توسط اعضاء کم‌تجربه و سطوح پایین‌تر رده شغلی جمع‌آوری می‌شود. استاندارد شماره ۱۰ هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام[۱] امریکا بیان می‌کند، همه اعضاء تیم حسابرسی مسئول هستند سرپرست کار را متوجه مسائل بااهمیت نمایند (هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام، ۲۰۱۰). همچنین طی فرایند رسیدگی مالی شرکت‌ها همه‌ی اعضاء گروه حسابرسی با حجم اطلاعات زیادی روبرو می‌شوند که می‌تواند مسائل بالقوه‌ای را در مورد شرکت تحت بررسی در برداشته باشد؛ بنابراین کلیه اعضا باید قادر باشند جهت افزایش اثربخشی حسابرسی اطلاعات و نظرات خود را به اشتراک بگذارند (نلسون و همکاران[۲]،۲۰۱۶). وراموز و همکاران[۳] (۲۰۰۶) نیز طی پژوهش خود ثابت کردند مشارکت و اشتراک‌گذاری اطلاعات در بین اعضاء تیم، عنصری حیاتی در اثربخشی و کارایی حسابرسی است. طبق استاندارد ۳۱۵ حسابرسی ایران نیز اعضای گروه بایستی درباره خطرهای تجاری که واحد مورد رسیدگی در معرض آن است و نحوه و احتمال آسیب‌پذیری صورت‌های مالی از تحریف‌های بااهمیت، با یکدیگر تبادل اطلاعات کنند (کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی، ۱۳۸۷).

چنین بحث‌هایی فرصت برابر برای اعضای باتجربه گروه حسابرسی، شامل مدیر و سرپرست گروه، به وجود می‌آورد تا اطلاعاتی را که بر اساس شناخت از واحد مورد رسیدگی دارند با اعضای گروه در میان گذارند و راهنمای عملی برای حسابرسان کم‌تجربه باشند (کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی،۱۳۸۷؛ چن و همکاران[۴]، ۲۰۱۵)؛ اما استاندارد ۲۴۰ و ۳۱۵ حسابرسی ایران که به لزوم بحث و گفتگو در بین اعضاء گروه حسابرسی توجه کرده‌اند هیچ‌گونه توضیحی در مورد عوامل اثرگذار بر تسهیل فرایند تبادل اطلاعات و بیان نظرات در بین اعضاء و نقش پررنگ سرپرست یا مدیر گروه حسابرسی در این امر ارائه نمی‌نماید؛ و ازآنجایی‌که بیشتر شواهد نیز توسط اعضا سطوح پایین‌تر جمع‌آوری می‌شود ارتباطات و بیان نظرات میان اعضا تیم عنصری حیاتی برای اثربخشی عملکرد گروه خواهد بود (سولمون[۵] ۱، ۱۹۸۷). طبق پژوهش گیسنل و

1 Public Company Accounting Oversight Board

۲ Nelson et al.

۳ Vera-Mun~ oz et al.

۴ Chen et al.

5 Solomon

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

همکاران[1] (۲۰۱۳) تان و شانکار[2] (۲۰۱۰) یکی از فاکتورهایی که می‌تواند در تیم‌های سلسله مراتبی بر عملکرد اعضاء اثر بگذارد روحیه گروهی سرپرست و صدای کارمندی اعضا تیم است. ازآنجایی‌که رهبران تیم گرا بر هویت گروهی و انجام مشارکتی کار به‌جای انجام انفرادی کار تأکیددارند (برومند و سکاکی، ۱۳۸۹؛ گیسنر و همکاران، ۲۰۱۳) می‌توانند بر عملکرد کلی گروه اثرگذار باشند.

لذا در این پژوهش دو عـامل تعیین‌کننده در تمایل حسابـرسان جهت بیـان نظرات و یافته-های خود و افزایش اثربخشی عملکرد حسابرسان مورد بررسی قرار گرفته است: صدای حسابرس[3] (اصطلاحاً صدای کارمند) و روحیه تیم گرای سرپرست گروه[4].

صدای کارمند به معنی ارتباطات کلامی افراد با یکدیگر و با مافوق خود درباره مشکلات و عقاید خود برای بهبود عملکرد سازمانی است با درک این حقیقت که این‌گونه ارتباطات به اقدام عملی مؤثر منجر شود (بریس و همکاران[5]، ۲۰۱۳). رهبری عبارت است از فرایند هدایت و اثرگذاری بر فعالیت‌های اعضای یک گروه یا سازمان (پیرس و همکاران[6]، ۲۰۰۶). توسعه رهبری در سال‌های اخیر اهمیت فراوانی یافته است. با توجه به تغییرات مستمر عصر حاضر دیگر نمی‌توان بر تصورات ساده رهبری و نظارت بالا به پایین و یا فرایند فرمان و کنترل تکیه زد. توجه به مداخله و مشارکت اعضاء در فرایندهای گروهی موردتوجه خاص پژوهشگران این حوزه است. گروه‌های کاری کارآمد، مزایای بالقوه فراوانی درزمینه‌ی کیفیت عملکرد و سرعت انجام کاردارند. به همین دلیل سرمایه‌گذاری‌های جدید به‌طور فزاینده‌ای به‌جای اشخاص بر گروه‌های کاری صورت می‌گیرد (مورفی و ریجیو[7]، ۲۰۰۳)

پژوهش‌های انجام‌شده درزمینه‌ی انگیزه حسابرسان نیز شواهدی ارائه می‌دهد مبنی بر اینکه میزان فعالیت حسابرسان تحت تأثیر درک آن‌ها از سرپرستان می‌باشد (ویلکز[8]،۲۰۰۲؛ هاکنبرک و نلسون[9]، ۱۹۹۶؛ پیچر[10]، ۱۹۹۶). به‌طوری‌که حسابرسان بر اساس درک خود در مورد

1 Giessner et al
2 Tan and Shankar
3 Voice Audit
4 Team-Oriented Leadership
5 Burris
6 Pearce
7 Murphy & Riggio
8 Wilks
9 Hackenbrack & Nelson
10 Peecher

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

سرپرستشان ممکن است دست به تحریف اطلاعات بزنند و یا از دادن اطلاعات خودداری کنند (گلد و همکاران[1]،۲۰۱۴؛ ریچ و همکاران[2]، ۱۹۹۷).

در دنیای پررقابت امروز همراه با افزایش هزینه‌های حسابرسی و کمبود وقت حسابرسان، کاهش هزینه و افزایش بازده عملکرد گروه حسابرسی مورد توجه ویژه مؤسسات حسابرسی می‌باشد (مهدوی‌پور و غفاری،۱۳۸۹)؛ مدیران و شرکای مؤسسات حسابرسی نیز تلاش می‌کنند تا در شرایط پر رقابت بازار حرفه حسابرسی و افزایش هزینه‌های حسابرسی بر اثربخشی عملکرد تیم‌های خود بیفزایند (کارپنتر و همکاران[3]،۲۰۱۱). از این رو در این پژوهش به این مسئله پرداخته شده است که آیا عامل صدای حسابرس و روحیه‌ی تیم‌گرای سرپرست گروه در بهبود عملکرد کلی گروه اثرگذار است یا خیر؟ در ایران پژوهش‌های کمی به بررسی عوامل اثرگذار بر فعالیت‌های گروهی در رشته حسابرسی پرداخته‌اند لذا خلأ تحقیقاتی در این زمینه مشهود است. از این رو، این پژوهش می‌تواند پشتوانه‌ای باشد برای مطالعات داخلی صورت گرفته درزمینه‌ی انگیزه حسابرسان و تکمیل‌کننده یافته‌های پژوهش‌های اخیر باشد که نشان می‌دهند وجود جو سرزنش و مدیریت بسته تیم باعث عدم گزارش تحریف‌ها و تخلفات مشاهده‌شده توسط حسابرسان می‌گردد (وانگینکل و کنپنبرگ[4]، ۲۰۱۲؛ نلسون و همکاران، ۲۰۱۶).

ساختار پژوهش حاضر بدین شرح است؛ در بخش دوم پیشینه نظری و فرضیه‌های پژوهش بیان می‌شود. بخش سوم روش پژوهش، جامعه، تعیین نمونه پژوهش و ابزار جمع‌آوری داده است. در بخش چهارم یافته‌های پژوهش ارائه شده است. بخش پنجم شامل بحث و نتیجه‌گیری است. در بخش پایانی نیز محدودیت‌ها و پیشنهادهای پژوهش بیان‌شده است.

۲- پیشینه نظری و بسط فرضیه‌های پژوهش

۲-۱- پیشینه پژوهش

پیچر (۱۹۹۶) نشان داد که چگونه برداشت‌های حسابرس از مشتری بر فرایند حسابرسی و میزان کاربرد روش‌های تحلیلی توسط وی اثر می‌گذارد. وی با بررسی ۱۰۶ حسابرس و با استفاده از سناریو نشان داد زمانی که حسابرسان صداقت کمتری در شرکت طرف قرارداد خود مشاهده کنند میزان روش‌های تحلیلی را افزایش می‌دهند. ویلکز (۲۰۰۲) در آزمایشی تأثیر آگاهی حسابرسان از دیدگاه‌های سرپرست را بر عملکرد آن‌ها موردسنجش قرارداد. وی دریافت

1 Gold et al.
2 Rich et al.
3 Carpenter et al.
4 Van Ginkel & Knippenberg

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

حسابرسانی که از دیدگاه‌ها و دغدغه‌های سرپرست خودآگاهی دارند شواهد حسابرسی را با موشکافی و دقت بیشتری جمع‌آوری می‌کنند. کارپنتر و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند جلسات بحث و گفتگوی گروهی ابزار مفیدی برای شناسایی تقلب می‌باشد. آن‌ها استفاده از جلسات گفتگوی گروهی را برای حسابرسان داخلی نیز تجویز نمودند هرچند در استانداردهای حسابرسی به آن توجه کمتری شده است. پاینو و همکاران[1] (۲۰۱۲) طی پژوهش خود ثابت کردند انگیزه حسابرسان برای گزارش اشتباهات و تقلبات کشف‌شده تحت تأثیر دو گروه عوامل فردی و سازمانی است؛ همچنین بیان کردند طبق تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده عوامل محیطی مانند عوامل شرکتی و تیمی می‌تواند عملکرد حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد.

آلینه و همکاران[2] (۲۰۱۳) تأثیر هنجارهای تیم حسابرسی را بر انگیزه افشای تقلب در میان حسابرسان موردسنجش قرارداد. آن‌ها نشان دادند زمانی که مؤسسات حسابرسی تأکید بر رفتارهای اخلاقی دارند حسابرسان بیشتر تمایل به افشای تقلب دارند. گلد و همکاران (۲۰۱۴) طی پژوهش روی ۱۹۸ حسابرس از ۴ موسسه حسابرسی بزرگ آلمان نشان دادند حسابرسانی که در مؤسسات حسابرسی با فرهنگ مدیریت باز کار می‌کنند تمایل بیشتری به گزارش کردن خطاهای حسابرسی و عقاید خوددارند؛ اما در مؤسساتی که جو سرزنش‌گرایی حاکم است حسابرسان هیچ‌گونه انتقادی از عملکرد یکدیگر نمی‌کنند. نلسون و همکاران (۲۰۱۶) طی پژوهش خود نشان دادند بین تمایل اعضاء تیم به بیان عقاید خود درباره شواهد جمع‌آوری شده طی فرایند حسابرسی و روحیه‌ی مشارکتی سرپرست رابطه معناداری وجود دارد و بیان کردند این تأثیرگذاری باعث افزایش دقت اعضاء تیم می‌گردد.

حساس یگانه و مداحی (۱۳۸۸) به بررسی اثربخشی فرایند حسابرسی در کشف تحریفات و اشتباهات بااهمیت پرداختند. آن‌ها با بررسی صورت‌های مالی شرکت‌های بورسی که مبلغ اصلاحات موجود (تعدیلات سنواتی) در صورت‌های مالی آن‌ها بااهمیت بود و گزارش حسابرس در مورد صورت‌های مالی سال قبل، نشان دادند فرایند حسابرسی در کشف اشتباهات و تحریفات در برآوردهای حسابرسی اثربخش می‌باشد. سعیدا و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با استفاده از پرسشنامه خودساخته در حجم نمونه ۶۰ نفر نشان دادند حاکمیت شرکتی بر صدای کارمند رابطه مثبت و معناداری دارد. شهرابی (۱۳۹۳) به بررسی تأثیر عامل جنسیت بر عملکرد حسابرسان داخلی پرداخته است. نتایج پژوهش وی نشان داد جنسیت بر فرایند ارزیابی ریسک

1 Paino et al
2 Alleyne et al

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان اثرگذار است. رحیمیان و آخوندزاده (۱۳۹۳) در مقاله خود به مقوله آشنایی با انواع مشکلات معمول در جلسات بحث گروهی در تیم‌های حسابرسی و تعیین راهکارهای مقابله با آن‌ها پرداختند. نتایج آن‌ها با جامعه آماری حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی نشان می‌دهد که جلسات نشست گروهی به دلیل عدم شناخت و آگاهی کافی درباره چگونگی و نحوه انجام جلسات و تأثیر آن بر قضاوت حسابرسان درباره تقلب، از کیفیت لازم برخوردار نمی‌باشد. رنگریز و رضایی (۱۳۹۴) در پژوهش خود تأثیر صدای کارمند را بر خلاقیت کارکنان با میانجیگری درگیری شغلی مورد آزمون قراردادند. نمونه آن‌ها کارکنان دانشی شرکت کاله بود و نشان دادند صدای کارمند رابطه مثبت و معناداری با خلاقیت کارکنان دارد و باعث بکار بردن سطح بالایی از انرژی برای انجام کار توسط آن‌ها می‌شود. خلیفه سلطان و براری (۱۳۹۴) در پژوهش خود با استفاده از ابزار پرسشنامه نشان دادند حسابرسانی که سرپرست خود را فردی قابل احترام بدانند استرس کمتری در کار دارند. مرادی، رستمی و اباذری (۱۳۹۵) طی پژوهش خود با جامعه آماری حسابرسان در حجم نمونه ۱۵۸ حسابرس نشان دادند بین خودارزیابی حسابرسان از رفتار خود، کانون کنترل درونی و بیرونی حسابرسان، با اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسی رابطه مثبتی وجود دارد. آقایی چادگانی و احمدی (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر تعامل بین فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی، هنجارهای تیم حسابرسی و ویژگی‌های فردی تیم حسابرسان بر انگیزه حسابرسان به گزارش اشتباهات کشف شده، پرداختند. جامعه آماری آن‌ها شرکای مؤسسات حسابرسی و حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی می‌باشند و با حجم نمونه ۱۷۰ نفر و ابزار پرسشنامه نشان داند فرهنگ اخلاقی موسسه و هنجارهای تیم حسابرسی رابطه بین ویژگی‌های فردی حسابرس و انگیزه وی برای گزارش اشتباهات کشف شده را تعدیل می‌کند.

۲-۲- بسط فرضیه‌های پژوهش

از منظر ادبیات مدیریت، اشتراک‌گذاری اطلاعات، بیان ایده‌ها و دریافت‌های خود از شواهد جمع‌آوری‌شده به‌وسیله اعضاء تیم حسابرسی می‌تواند به‌عنوان نمونه‌ای از صدای حسابرس مطرح شود (گنجعلی و رضایی، ۱۳۹۴؛ نلسون و همکاران، ۲۰۱۶). صدای حسابرس (کارمند) یعنی مطرح کردن انتقادها و نظرهای سازنده از جانب کارکنان در جهت بهبود شرایط کاری و سازمانی

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

(سعیدا و همکاران، ۱۳۹۲؛ وان و لپین[1] ۱، ۱۹۹۸؛ پرمیکس و بدیان[2]، ۲۰۰۳؛ بریس، دترت و چیآبور[3]، ۲۰۰۸).

این تعریف از صدای حسابرس به مفهوم چالش کشیدن وضع موجود است (وان و همکاران[4]، ۱۹۹۵). بر این اساس کارکنانی که صحبت کلامی می‌کنند به‌طور منطقی نگران هستند که سرپرست در مورد عقاید و نظرات آن‌ها چه برداشتی می‌کند؛ این دست کارکنان بیشتر تمایل دارند در گروه‌هایی صحبت کنند که سرپرست آن‌ها پذیرای نظرات مختلف باشد (بریس و همکاران، ۲۰۰۸).

پژوهش‌های انجام شده درزمینه‌ی صدای کارمند نشان می‌دهد کارکنان زمانی تمایل به صحبت کردن دارند که درک کنند دیدگاه مثبتی در مورد بیان عقاید آن‌ها وجود دارد (آقایی چادگانی و احمدی، ۱۳۹۴) و رهبران و سرپرستان می‌توانند به اشتراک‌گذاری اطلاعات توسط کارکنان را با باز گذاشتن ورود اطلاعات توسط آن‌ها تسهیل نمایند (دترت و بریس[5]، ۲۰۰۷) و با ایجاد جو روانی امن باعث شوند افراد بیشتر قدرت بیان نظرات خود را پیدا کنند.

درمجموع پژوهش‌ها نشان می‌دهد افراد در فعالیت‌های گروهی با توجه به برداشتی که از روحیه سرپرست دارند به میزان متفاوتی در گروه صحبت می‌کنند.

بر این اساس این‌طور پیش‌بینی می‌شود حسابرسانی که در گروه‌هایی با سرپرست برخوردار از روحیه تیم‌گرا فعالیت می‌کنند نظرها و ایده‌های بیشتری ارائه می‌دهند؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش به این صورت بیان می‌شود:

فرضیه اول: بین صدای حسابرس با روحیه تیم گرای سرپرست رابطه مستقیمی وجود دارد. بر اساس نظریه واتس و زیمرمن (۱۹۸۶) حتی اگر حسابرسان تجربه و دانش کافی برای کشف اشتباهات و تقلبات داشته باشند اما فرصت و انگیزه لازم برای گزارش اشتباهات کشف‌شده نداشته باشند، کارایی و اثربخشی کار حسابرسان زیر سؤال می‌رود. همان‌طور که گفته شد یکی از فاکتورهایی که می‌تواند در عملکرد اعضاء گروه در تیم‌های سلسله مراتبی مؤثر باشد روحیه تیم‌گرا و گروهی سرپرست است (برومند و سکاکی،۱۳۸۹). رهبران تیم گرا بر هویت گروهی و انجام مشارکتی کار به‌جای انجام انفرادی کار تأکید دارند این دست سرپرستان افراد گروه را تشویق به چالش کشیدن خود می‌کنند، از بیان نظرات افراد (صدای کارمندی) استقبال کرده و

1 Van Dyne and LePine
2 Premeaux and Bedeian
3 Burris et al.
4 Van, Cummings and Parks
5 Detert & Burris

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

عملکرد اعضاء سطوح پایین‌تر را نقد منفی نمی‌کنند و باعث بهبود عملکرد و مشارکت اعضا می‌شوند از این رو این‌طور انتظار می‌رود که بایستی بین عملکرد حسابرسان با روحیه سرپرست آن‌ها رابطه‌ای برقرار باشد؛ همین‌طور با توجه به توضیحات ارائه شده فرضیه اول پژوهش افرادی که از توانایی به چالش کشیدن شرایط موجود در محیط برخوردارند و قدرت بیان نظرات و ایده‌های خود را دارند بایستی عملکرد متفاوتی نسبت به سایر افراد داشته باشند؛ بنابراین فرضیات زیر مورد آزمون قرار گرفتند:

فرضیه دوم: بین عملکرد حسابرسان و صدای حسابرس رابطه مستقیمی وجود دارد.
فرضیه سوم: بین عملکرد و صدای حسابرسان در تیم‌های برخوردار از روحیه‌ی تیم‌گرای سرپرست با تیم‌های برخوردار از روحیه فردگرای سرپرست تفاوت معناداری وجود دارد.

۳- روش پژوهش

روش پژوهش مورداستفاده برای آزمون فرضیه‌ها آزمون همبستگی و آنالیز کوواریانس یک‌طرفه است. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و مبتنی بر تجزیه‌وتحلیل اطلاعات گردآوری‌شده از پرسشنامه و سناریو از پیش طراحی شده است.

۳-۱- جامعه و نمونه پژوهش

جامعه آماری پژوهش، شامل سرپرستان و حسابرسان مشغول به کار در مؤسسات حسابرسی استان خراسان رضوی عضو جامعه حسابداران رسمی است. برای تعیین حجم نمونه با توجه به استفاده از آزمون آنالیز کوواریانس یک‌طرفه و همبستگی برای تست فرضیه‌ها از نرم‌افزار آماری NCSS استفاده شد. تعداد نمونه به‌دست‌آمده از آزمون رگرسیون خطی این نرم‌افزار با توجه به نمونه پایلوت،۱۰ تیم ۴ نفرِه و توان آزمون ۸۰ درصد، ۱۰۴ نفر (۲۶ تیم) به دست آمد؛ بنابراین شرکت‌کنندگان به تیم‌های ۴ نفرِه شامل یک سرپرست ارشد و سه حسابرس تقسیم شدند. قلمرو زمانی پژوهش حاضر در تکمیل پرسشنامه و پاسخنامه سناریو، توسط حسابرسان و سرپرستان مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، سال ۱۳۹۵ می‌باشد. با توجه به ماهیت حرفه حسابرسی و ازآنجایی‌که ۹۴ درصد از مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سه شهر تهران، مشهد و اصفهان فعالیت دارند و به دلیل محدودیت دسترسی به مؤسسات حسابرسی، از ۶ موسسه حسابرسی در شهر مشهد مقدس برای جمع‌آوری پرسشنامه استفاده گردید و به نظر می‌رسد نمونه انتخابی معرف خوبی از جامعه حسابرسان ایرانی باشد.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

نتایج آزمون تعین نمونه در جدول ۱ نشان داده شده است. ضریب آلفا، احتمال ارتکاب خطای نوع اول (رد نادرست فرضیه H0) برابر ۰/۰۵ یعنی ۹۹/۹۵ درصد فرضیه H_0 به طور نادرست رد نخواهد شد. بتا خطای نوع دوم (انتخاب نادرست فرضیه H0) برابر ۰/۱۹ یعنی ۸۱ درصد احتمال دارد فرضیه H_1 به طور درست انتخاب شود. توان آزمون ۸۰ درصد نیز نشان‌دهنده درصد اتکا و تعمیم نتایج نمونه به جامعه آماری است.

جدول (۱). تعیین نمونه پژوهش

توان آزمون	حجم نمونه	انحراف معیار	همبستگی	انحراف استاندارد	آلفا	بتا
۰/۸	۲۶	۱	۰/۵۰	۰/۸۷	۰/۰۵	۰/۱

۳-۲- ابزار جمع‌آوری داده

ابزار اندازه‌گیری مورداستفاده جهت سنجش روحیه تیم‌گرای سرپرست، پرسشنامه طراحی‌شده توسط وانگ و هاول[1] (۲۰۱۰) می‌باشد که در پژوهش‌های گیسنر و همکاران (۲۰۱۳) و نلسون و همکاران (۲۰۱۶) نیز استفاده‌شده است. پرسشنامه شامل شش سؤال است که حسابرسان هر گروه بر اساس درک خود از روحیه سرپرست گروه به سؤالات آن در طیف هفت گزینه‌ای لیکرت از "۱" بشدت مخالفم تا "۷" بشدت موافقم پاسخ دادند. برای سنجش توانایی صحبت کردن حسابرسان در گروه (صدای حسابرس) از پرسشنامه طراحی‌شده به‌وسیله وان دین و لپین (۱۹۹۸) استفاده شد که در پژوهش نلسون و همکاران (۲۰۱۶) نیز استفاده شده‌است. پرسشنامه شامل سه سؤال است که توسط حسابرسان در تیم های حسابرسی پاسخ‌داده‌شده است. برای امتیازدهی از طیف هفت گزینه‌ای لیکرت استفاده‌شده است. ضریب آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده در پژوهش برای پرسشنامه روحیه تیم گرای سرپرست ۰/۸۵ و پرسشنامه صدای حسابرس ۰/۸۴ به دست آمد.

۳-۳- سناریوی پژوهش

برای سنجش میزان استفاده از روش‌های تحلیلی توسط تیم‌های حسابرسی، سناریویی با بهره‌گیری از پژوهش نلسون و همکاران (۲۰۱۶) و استفاده از نمونه مطالعات موردی تألیف شده در کتاب وفادار و دادابه (۱۳۸۸) تدوین گردید. سناریو نوشته‌شده بر مبنای فعالیت یک شرکت تولیدی در صنعت ساخت و مونتاژ قطعات خودرو است. با شرح مختصری از نحوه انجام عملیات

1 Wang & Howell

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

مالی، شرایط صنعت، اقتصاد و محیط سیاسی که شرکت با آن روبرو است. در پایان هم اطلاعات لازم در مورد ظرفیت اسمی، میزان تولید واقعی، وضعیت اشتغال و قسمتی از صورت‌های مالی شرکت نمونه ارائه گردید. جهت دستیابی به مبنای ارزیابی، سناریوی فوق به ده نفر از حسابداران رسمی با حداقل ۹ سال سابقه کار حسابرسی داده شد و از این افراد خواسته شد تا جداگانه کلیه روش‌های تحلیلی ممکن را بنویسند. جمع‌بندی پاسخ‌های این افراد شامل ۲۲ روش تحلیلی برای کشف تقلب بود که به‌عنوان پاسخنامه نهایی مبنای امتیازدهی تیم‌ها قرار گرفت. ضریب پایایی پاسخ‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمد.

۳-۴- نحوه انجام آزمون

با توجه به نمونه تعیین‌شده برای انجام پژوهش، تعداد ۲۶ تیم ۴ نفره شامل ۳ حسابرس و ۱ سرپرست، انتخاب شدند. در ابتدا توضیح، کافی و جامعی در مورد هدف این آزمایش، سنجش اثرگذاری روحیه سرپرست گروه و صدای حسابرس بر عملکرد حسابرسان و بند ۱۴ تا ۱۶ استاندارد ۳۱۵ حسابرسی مبنی بر تبادل اطلاعات و شرکت در بحث‌های گروهی به شرکت‌کنندگان ارائه گردید. در مرحله بعد پرسشنامه‌های پژوهش به حسابرسان هر گروه داده شد تا میزان روحیه تیم‌گرایی سرپرست گروه و صدای حسابرس سنجیده شود. با توجه به میانگین پاسخ‌ها، سرپرستانی که امتیاز آن‌ها از پرسشنامه سنجش روحیه تیم‌گرای سرپرست (پاسخ‌داده‌شده توسط حسابرسان) بالاتر از میانگین باشد به‌عنوان سرپرستان تیم گرا شناسایی شدند. سپس سناریوی پژوهش به کلیه اعضای هر تیم (هم حسابرس و هم سرپرست) ارائه شد و به هر تیم ۱۵ دقیقه زمان داده شد تا سناریوی مربوطه را مطالعه کند. در مرحله سوم به هر تیم ۲۵ دقیقه زمان داده شد و از کلیه اعضا خواسته شد تا روش‌های تحلیلی موردنیاز برای کشف تقلب یا تحریف در صورت‌های مالی شرکت نمونه را ذکر نمایند.

جواب‌های هر تیم با معیار ارزیابی مقایسه گردید. برای این منظور از داوری یک حسابدار رسمی با ۱۱ سال سابقه حسابرسی که فردی بی‌طرف در اجرای آزمایش بود نیز استفاده شد. برای اندازه‌گیری روش‌های تحلیلی ارائه‌شده هر تیم علاوه بر مقایسه جواب‌های ذکرشده با معیار ارزیابی، از داور (حسابدار رسمی بی‌طرف) خواسته شد با استفاده از قضاوت خود در شرایطی که یک پاسخ در پاسخنامه نهایی گنجانده نشده اما به نظر معقول می‌رسد به‌عنوان جواب قابل‌قبول در نظر گرفته شود. جهت کمی کردن متغیر وابسته پژوهش، میزان ارائه روش‌های تحلیلی، از متغیر ۰ و ۱ استفاده گردید. چنانچه توضیح ارائه‌شده معتبر باشد امتیاز ۱ و در غیر این صورت امتیاز ۰ برای آن منظور شد. امتیاز هر گروه برابر جمع امتیازات پاسخ‌های معتبر ارائه‌شده توسط

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

حسابرسان و سرپرست گروه می‌باشد که مبنای ارزیابی کاربرد روش‌های تحلیلی توسط هر گروه و عملکرد حسابرسان (فرد) است.

۴- نتایج پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در این پژوهش به شرح جدول ۲ است.

جدول (۲). اطلاعات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی		آمار
شرکت‌کنندگان (نفر)		۱۰٤
سرپرست		۲٦
حسابرس		۷۸
جنسیت	زن	۲۸
	مرد	۷٦
تحصیلی مدرک	کارشناسی	٦۲
	کارشناسی ارشد	٤۲
سابقه کار (سال)	سرپرست	۸/۱
	حسابرس	۳/۷

آمار توصیفی داده‌ها برای هر یک از تیم‌ها و هرکدام از متغیرهای پژوهش به شرح جدول ۳ است. همان‌طور که در جدول آمار توصیفی نشان داده شده است میانگین متغیر روحیه‌ی تیم گرای سرپرست برابر ۲۳/۳ است و این بدین معناست سرپرستانی که میانگین امتیاز این متغیر آن‌ها بالاتر از این عدد است از روحیه تیم‌گرای قوی برخوردار هستند. همچنین حسابرسانی که امتیاز آن‌ها از پرسشنامه سنجش صدای حسابرس بالاتر از ۱۲/۳ باشد قابلیت صدای کارمندی بیشتری دارند.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جدول (۳). آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار	واریانس	بیشینه	کمینه
روحیه تیم گرای سرپرست	۲۳/۳	۲۳/٥	۸/۱۳	٦٦/۱۱	۳۷	۱۱
صدای حسابرس	۱۲/۳	۱۲	٥/۰۷	۲٥/۸	۲۱	٦
میزان ارائه روش‌های تحلیلی	۸/۳	۸	۲/۰٥	٤/۲۲	۱۱	٤

۴-۱- نتایج آزمون فرضیه اول

برای انجام آزمون فرضیه اول پژوهش، بررسی رابطه بین صدای حسابرس با روحیه تیم‌گرای سرپرست، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. طبق جدول ۳ میانگین روحیه تیم‌گرای سرپرست برابر ۲۳/۳ و میانگین متغیر صدای حسابرس برابر ۱۲/۳ است و با توجه به جدول ۴ ضریب همبستگی بین این دو متغیر مثبت است که نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین روحیه تیم-گرای سرپرست و صدای حسابرس می‌باشد؛ و با توجه به اینکه ضریب همبستگی ۰/۸۳۶، نزدیک به یک است نشان‌دهنده رابطه قوی بین دو متغیر می‌باشد. سطح معناداری طبق آزمون همبستگی پیرسون کوچک‌تر از ۰/۰٥ است که تائید کننده رابطه مستقیم هم‌جهت بین دو متغیر است.

جدول (٤). نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

		روحیه تیم‌گرای سرپرست	صدای حسابرس
روحیه تیم‌گرای سرپرست	ضریب همبستگی	۱	۰/۸۳٦
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۱۰٤	۱۰٤
صدای حسابرس	ضریب همبستگی	۰/۸۳٦	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
	تعداد نمونه	۱۰٤	۱۰٤

۴-۲- نتایج آزمون فرضیه دوم

برای انجام آزمون فرضیه دوم پژوهش، بررسی رابطه بین عملکرد حسابرسان و صدای حسابرس از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. میانگین صدای حسابرس برابر ۱۲/۳ و میانگین عملکرد حسابرسان ۸/۳ است (جدول ۳). با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

(جدول ۵) سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچک‌تر از ۰/۰۵ است. همچنین ضریب همبستگی بین دو متغیر ۰/۸۴۳ نزدیک به یک می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر است؛ بنابراین هرچه حسابرس قابلیت صحبت کردن و بیان عقاید بیشتری داشته باشد عملکرد بهتری ارائه خواهد کرد.

جدول (۵). نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

		عملکرد حسابرسان	صدای حسابرس
عملکرد حسابرسان	ضریب همبستگی	۱	۰/۸٤۳
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۱۰٤	۱۰٤
صدای حسابرس	ضریب همبستگی	۰/۸٤۳	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
	تعداد نمونه	۱۰٤	۱۰٤

۴-۳- نتایج آزمون فرضیه سوم

برای انجام آزمون فرضیه سوم پژوهش، بررسی وجود تفاوت بین عملکرد و صدای حسابرسان در تیم‌های برخوردار از روحیه تیم‌گرا و فردگرا سرپرستان از آزمون آنالیز کوواریانس یک‌طرفه استفاده نمودیم. در قدم اول سرپرستانی که امتیاز کسب‌شده آن‌ها از پرسشنامه سنجش روحیه تیم‌گرای سرپرست بالاتر از میانگین امتیازهای دریافتی بوده است با مقدار یک و به‌عنوان سرپرستانی باروحیه تیم‌گرا و در غیر این صورت با مقدار صفر در نظر گرفته شدند. در قدم دوم جهت بررسی رعایت پیش‌فرض‌های انجام آزمون، نرمال بودن داده‌ها، با آزمون کلموگروف اسمیرنوف و همگن بودن واریانس‌ها، با آزمون لون تست شد.

طبق جدول ۶ سطح معناداری هر سه متغیر استفاده‌شده در پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بوده که تائید کننده نرمال بودن داده‌هاست. (روحیه تیم‌گرای سرپرست ۰/۹۹۴، صدای حسابرس ۰/۷۴۷، عملکرد حسابرسان ۰/۴۲۶)

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جدول (٦). نتیجه آزمون کلموگروف اسمیرنوف

		روحیه تیم‌گرای سرپرست	صدای حسابرس	عملکرد حسابرسان
تعداد نمونه		۱۰٤	۱۰٤	۱۰٤
پارامترهای نرمال	میانگین	۲۳/۳	۱۲/۳	۸/۳
	انحراف معیار	۸/۱۳	۵/۰۷	۲/۰۵
تفاوت	کامل	۰/۰۹۵	۰/۱۵۲	۰/۱۹٦
	مثبت	۰/۰۸۱	۰/۱۵۲	۰/۱۰۸
	منفی	-۰/۰۹۵	-۰/۱۱۷	-۰/۱۹٦
کلموگروف اسمیرنوف z		۰/٤۲۵	۰/٦۷۸	۰/۸۷۷
سطح معناداری		۰/۹۹٤	۰/۷٤۷	۰/٤۲٦

جدول ۷ نتیجه آزمون لون را نشان می‌دهد؛ سطح معناداری آزمون فوق ۰/۳۷۶ بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است که تائید کننده همگن بودن واریانس‌هاست.

جدول (۷). نتایج آزمون لون

متغیر وابسته: عملکرد حسابرسان در ارائه روش‌های تحلیلی			
آماره F	درجه آزادی اول	درجه آزادی دوم	سطح معناداری
۰/۸۲۲	۱	۲٤	۰/۳۷٦

جدول ۸ نتایج آزمون آنالیز کوواریانس یک‌طرفه را نشان می‌دهد. سطح معناداری آزمون فوق ۰/۰۱۸ کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که تائید کننده فرضیه سوم پژوهش می‌باشد و عملکرد و صدای حسابرسان تحت تأثیر روحیه تیم‌گرا و مشارکتی سرپرستان گروه می‌باشد.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جدول (۸). آزمون آنالیز کوواریانس یک‌طرفه

متغیر وابسته: عملکرد حسابرسان در ارائه روش‌های تحلیلی					
منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
صحت مدل	۵۷/۱۰۵[a]	۲	۲۸/۵۵۳	۲۱/۰۱۷	۰/۰۰۰
عرض از مبدأ	۱۲/۹۴۳	۱	۱۲/۹۴۳	۹/۵۲۷	۰/۰۰۷
صدای حسابرس	۱۷/۹۰۵	۱	۱۷/۹۰۵	۱۳/۱۸۰	۰/۰۰۲
گروه	۰/۰۷۶	۱	۰/۰۷۶	۲/۹۰	۰/۰۱۸
جملات خطا	۲۳/۰۹۵	۱۰۱	۱/۳۵۹		
a. ضریب تعیین = ۰/۷۱۲ (ضریب تعیین تعمیم‌یافته= ۰/۶۷۸)					

جدول ۹ نتایج آزمون مقایسه دوبه‌دو گروه‌ها را به روش بونفرونی نشان می‌دهد؛ این آزمون نیز در جهت تائید نتایج آزمون آنالیز کوواریانس یک طرفه انجام شده است. سطح معناداری در این آزمون نیز تائید کننده وجود تفاوت معنادار بین عملکرد و صدای حسابرسان در تیم‌های برخوردار از روحیه تیم‌گرای قوی سرپرست و عملکرد و صدای حسابرسان در تیم‌هایی است که سرپرستان آن‌ها از ویژگی تیم‌گرایی و مشارکتی بالایی برخوردار نیستند.

جدول (۹). آزمون مقایسه گروه‌های چهارنفره نمونه پژوهش به روش بونفرونی

متغیر وابسته: میزان ارائه روش‌های تحلیلی				
سطح معناداری	انحراف معیار	تفاوت میانگین (I-J)	گروه (J)	گروه (I)
۰/۰۴۹	۱/۳۵	۲/۵۲۱	گروه‌های فردگرا	گروه‌های تیم گرا
۰/۰۴۹	۱/۳۵	-۲/۵۲۱	گروه‌های تیم گرا	گروه‌های فردگرا

۵- بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش سعی شده است مستنداتی فراهم گردد تا اثرگذاری روحیه تیم‌گرای سرپرست گروه حسابرسی را بر بیان عقاید، ایده‌ها و مشارکت توسط حسابرسان گروه (به‌اصطلاح « صدای حسابرس») و اثر این دو متغیر بر عملکرد حسابرسان نشان داده شود. برای این هدف از حسابرسان تیم‌های حسابرسی نمونه پژوهش خواسته شد با پاسخ به پرسشنامه‌های استانداردشده میزان صدای کارمندی خود و روحیه تیم‌گرای سرپرست گروه را تعیین نمایند. با امتیازدهی پاسخ‌های دریافتی در طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت میزان این دو متغیر سنجیده شد. در مرحله دوم پژوهش، با ارائه سناریو به تیم‌های حسابرسی از آن‌ها خواسته شد تا در مدت‌زمان تعیین‌شده، روش‌های

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

تحلیلی موردنظر خود را برای کشف تقلب یا تحریف اطلاعات کیس نمونه مذکور نمایند. با کمّی کردن میزان ارائه روش‌های تحلیلی با مقدار صفر و یک و جمع امتیازها، با کاربرد آزمون همبستگی پیرسون و آنالیز کوواریانس یک‌طرفه فرضیات پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد صدای حسابرس باروحیه تیم‌گرای سرپرست همبستگی بالا و معناداری دارد؛ و با بالا رفتن روحیه‌ی تیم‌گرایی سرپرست صدای کارمندی حسابرسان نیز افزایش می‌یابد. این یافته‌ی ما هم‌راستا با نتایج ویلکز (۲۰۰۲) و نلسون و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های دوم و سوم پژوهش نشان می‌دهد عملکرد حسابرسان با صدای حسابرسی آنان و روحیه تیم‌گرای سرپرست رابطه معناداری دارد. این نتیجه ما در راستای نتایج نلسون و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد. ویلکز (۲۰۰۲) نیز طی پژوهش خود نشان داد حسابرسانی که از دیدگاه‌های سرپرست خودآگاهی دارند عملکرد بهتری ارائه می‌کنند. مقایسه جفتی عملکرد حسابرسان با تقسیم‌بندی گروه‌های آن‌ها بر اساس روحیات سرپرست گروه (گروه‌های برخوردار از روحیه تیم‌گرای سرپرست و گروهای برخوردار از سرپرست باروحیه فردگرا) نشان می‌دهد حسابرسانی که سرپرست آن‌ها روحیه تیم‌گرای قوی‌تری داشتند عملکرد و صدای کارمندی بهتری ارائه کرده‌اند؛ نلسون و همکاران (۲۰۱۶) نیز طی پژوهش خود نشان دادند سرپرستان تیم‌گرا قابلیت حسابرسان در درک مسائل حسابرسی را افزایش داده و منجر به عملکرد مؤثرتر گروه می‌گردند. آقایی چادگانی و احمدی (۱۳۹۴) نیز نتایجی در راستای نتایج ما کسب کرده‌اند و نشان داده‌اند زمانی که فرهنگ اخلاقی قوی در تیم برقرار باشد (فرهنگ ایجاد انگیزه در حسابرسان و گسترش ویژگی‌های مثبت اخلاقی) حسابرسان با هر ویژگی شخصیتی نگرانی کمتری از بیان نظرات خود دارند و تمایل بیشتری برای گزارش اشتباهات کشف شده پیدا می‌کنند در نتیجه عملکرد گروه را بهبود می‌بخشند.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون، سرپرستان نقش پررنگی در بروز توانایی‌های حسابرسان دارند. سرپرستانی که فرصت درک دستاوردهای اعضاء را برای هم فراهم می‌آورند، نقش هر فرد را در گروه واضح می‌نمایند، نسبت به اعضاء تیم احساس افتخار می‌کنند، با ایجاد جو امن و دور از سرزنش، امکان مشارکت و صحبت کردن حسابرسان در گروه را فراهم می‌آورند، زمینه عملکرد بهتر تیم حسابرسی را فراهم می‌کنند.

عملکرد اثربخش تیم‌های حسابرسی خود نیز منجر به کاهش زمان حسابرسی و افزایش بازده حسابرسی می‌گردد. آلینه و همکاران (۲۰۱۳) آقایی چادگانی و احمدی (۱۳۹۴) نیز طی پژوهش‌های خود نشان دادند زمانی که هنجارهای مؤسسات و تیم‌های حسابرسی قوی باشد و

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

مدیریت باز در تیم‌های حسابرسی اجرا شود حسابرسان تمایل بیشتری برای گزاش اشتباهات کشف‌شده دارند.

این مطالعه اولین مطالعه تجربی است که تائید کننده رابطه بین روحیه تیم‌گرای سرپرست و صدای حسابرس است؛ و نتایج پژوهش پشتوانه مثبتی برای مطالعات مشترک حسابداری و مدیریت می‌باشد. دوما مقاله فوق اولین پژوهش انجامی در جهت گسترش پژوهش‌های صدای کارمند در حرفه حسابرسی است که با فعالیت‌های گروهی درگیر است؛ صدای کارمند مفهومی است که در چند سال اخیر پژوهشگران توجه فراوانی به آن داشته‌اند. سوم یافته‌های پژوهش مؤید قوی برای مطالعات صورت گرفته درزمینه‌ی انگیزه حسابرسان است. طی این پژوهش نشان داده شد، مدیریت باز و مشارکتی گروه‌های حسابرسی که توسط سرپرست تیم اجرا می‌شود نقش مؤثر در دادن فرصت و ایجاد اعتمادبه‌نفس در حسابرسان برای بیان عقاید و یافته‌های خود، دارد و انگیزه آن‌ها را برای عملکرد اثربخش‌تر افزایش می‌دهد. مفهومی که می‌تواند راهنمای عمل مؤثری برای مؤسسات حسابرسی برای کاراتر کردن عملکرد گروه‌های حسابرسی خود باشد.

۶- پیشنهادها و محدودیت‌های پژوهش

درزمینه‌ی محدودیت‌های این پژوهش استفاده از مقیاس خودسنجی برای اندازه‌گیری صدای حسابرس قابل‌ذکر است. در این‌گونه ابزارها به علت این‌که افراد در مورد مهارت‌های خود گزارش می‌دهند امکان بزرگ‌نمایی در مورد نقاط قوت خود و کوچک جلوه دادن کاستی‌هایشان وجود دارد؛ اما با توجه به نبود آزمون‌های دیگر برای سنجش متغیرهای مستقل پژوهش در این پژوهش نیز مشابه پژوهش‌های داخلی و خارجی از ابزار پرسشنامه استفاده گردید. همچنین محدودیت در دسترسی مستقیم به مؤسسات حسابرسی مستقر در تهران به علت بعد مسافت قابل ذکر است.

با توجه به اینکه در انجام کارهای گروهی مثل حسابرسی علاوه بر برخوردار بودن از دانش تخصصی، عوامل مدیریتی، فردی، محیطی و سازمانی متعددی در عملکرد بهتر افراد و گروه‌ها مؤثر می‌باشد پیشنهادهای زیر به سایر پژوهش گران ارائه می‌گردد.

بررسی اثرگذاری سبک‌های مختلف مدیریت و رهبری گروه‌های کاری (مثل سبک‌های وظیفه مدار و رابطه مدار، سبک‌های مشارکتی یا حمایتی که هر یک اثر متفاوتی بر عملکرد اعضاء گروه دارد) بر انگیزه حسابرسان به گزارش تقلب‌های کشف شده می‌تواند زمینه پژوهش مشترک حسابداری و مدیریت باشد.

پژوهش بر روی فاکتورهای شخصیتی سرپرست و اعضاء مثل سبک تفکر واگرا و همگرا و مقایسه تفاوت بین آن‌ها در عملکرد حسابرسان به گزارش اشتباهات و تقلب‌های کشف شده

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

می‌تواند زمینه مطالعاتی جدیدی برای پژوهشگران و راهنمای عمل مناسبی برای مؤسسات حسابرسی جهت افزایش کارایی عملکرد تیم‌های خود باشد.

۷- منابع

آقایی چادگانی، آرزو و نوشین احمدی. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تعامل بین فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی هنجارهای تیم حسابرسی و ویژگی‌های فردی حسابرس بر انگیزه حسابرسان به گزارش اشتباهات کشف‌شده، **پژوهش‌های تجربی حسابداری** ۱۹(۵): ۵۱-۳۳.

برومند، زهرا و سید مهدی سکاکی. (۱۳۸۹). **رهبری مشارکتی**. تهران: انتشارات جنگل، چاپ اول.

حساس یگانه، یحیی و آزاده مداحی. (۱۳۸۸). اثربخشی فرایند حسابرسی در کشف اشتباهات و تحریف‌های بااهمیت در صورت‌های مالی. **پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی** ۱(۴): ۷۶-۴۹.

خلیفه سلطان، احمد و سمانه براری. (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس. **حسابداری مالی** ۷ (۲۸): ۵۵-۳۲.

رحیمیان، نظام‌الدین و میثم آخوندزاده. (۱۳۹۳). بررسی کیفیت برگزاری جلسات توفان فکری میان حسابرسان مستقل. **دانش حسابرسی** ۱۴(۵۵): ۱۳۰-۱۱۳.

رحیمیان، نظام‌الدین. (۱۳۸۷). کاربرد روش‌های تحلیلی در حسابرسی صورت‌های مالی. **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی** ۵۳ (۳): ۶۶-۵۳.

رنگریز، حسن و سعید رضایی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر صدای کارمند بر خلاقیت و عملکرد کارکنان با میانجیگری درگیری شغلی. **مدیریت فرهنگ‌سازمانی** ۱۳(۳): ۸۵۶-۸۳۳.

سجادی، سید حسین و سهراب اوستا. (۱۳۸۴). کاربرد روش‌های تحلیلی در حسابرسی، **پیشرفت‌های حسابداری** ۲۲ (۲): ۱۰۲-۸۹.

سعیدا، سعید؛ ابوالفضل نوری؛ مهدی فروتن و سیما حدادیان. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر صدای کارمند در سازمان (مطالعه موردی، نمایندگی بیمه ایران، شهرستان یزد). **کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت**. شیراز، ایران.

شهرابی، شاهرخ. (۱۳۹۳). تأثیر عامل جنسیت بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان داخلی. **حسابرسی نظریه و عمل** ۱(۲): ۱۳۳-۱۱۷.

کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی. (۱۳۸۷). **استانداردهای حسابرسی**. تهران: انتشارات سازمان حسابرسی.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

مرادی، مهدی؛ امین رستمی و زهره اباذری. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسان. **حسابداری مالی** ۸(۳۰): ۶۴-۴۰.

مهدوی‌پور، علی و محمدجواد غفاری. (۱۳۸۹). تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر حسابرسی. **حسابدار رسمی** ۹: ۸-۷۵.

وفادار، عباس و فاطمه دادابه. (۱۳۸۸). **حسابرسی جلد ۱**. تهران: انتشارات کیومرث، ۴۱۵-۳۷۹.

Alleyne, P., M. Hudaib, and R. Pike. (2013). To wards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. **The British Accounting Review** 45(1): 10-23.

Bobek, D. D., B. E. Daugherty, and R.R. Radtke. (2012). Resolving audit engagement challenges through communication. **Auditing: A Journal of Practice & Theory** 31(4): 21-45.

Boxall, P., and J. Purcell. (2011). **Strategy and human resource management**. Palgrave Macmillan.

Burris, E. R., J. R. Detert, and A.C. Romney. (2013). Speaking up vs. being heard: The disagreement around and outcomes of employee voice. **Organization Science** 24(1): 22-38.

Burris, E. R., J. R. Detert, and D.S. Chiaburu. (2008). Quitting before leaving: the mediating effects of psychological attachment and detachment on voice. **Journal of Applied Psychology** 93(4): 912.

Carpenter, T., J. Reimers, and P.Z. Fretwell. (2011). Internal Auditors' Fraud Judgments: The Benefits of Brainstorming in Groups. **A Journal of Practice & Theory** 30(3): 211-224.

Chen, C. X., K.T. Trotman, and F. Zhou. (2015). Nominal versus Interacting Electronic Fraud Brainstorming in Hierarchical Audit Teams. **The Accounting Review** 90(1): 175-198.

Detert, J. R., and A. C. Edmondson. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. **Academy of Management Journal** 54(3): 461-488.

Detert, J. R., and E.R. Burris. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. **Academy of Management Journal** 50(4): 869-884.

Dirsmith, M. W., and M. A. Covaleski. (1985). Informal communications, nonformal communications, and mentoring in public accounting firms. **Accounting, Organizationsand Society** 10: 149-169.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

Ganjali, A., and S. Rezaee. (2016). Linking perceived employee voice and creativity. **Iranian Journal of Management Studies** 9(1): 175.

Giessner, S. R., D. Van Knippenberg, W. Van Ginkel, and E. Sleebos. (2013). Team-oriented leadership: The interactive effects of leader group prototypicality, accountability, and team identification. **Journal of Applied Psychology** 98(4): 658.

Gilbert, J. A., and T.L.P. Tang. (1998). An examination of organizational trust antecedents. **Public Personnel Management** 27(3): 321-338.

Gold, A., U. Gronewold, and S.E. Salterio. (2014). Error management in audit firms: Error climate, type, and originator. **The Accounting Review** 89(1): 303-330.

Hackenbrack, K., and M.W. Nelson. (1996). Auditors' incentives and their application of financial accounting standards. **Accounting Review** 43-59.

Hylas, R. E., and R. H. Ashton. (1982). Audit detection of financial statement errors. **Accounting Review** 751-765.

Korsgaard, M. A., D. M. Schweiger, and H.J. Sapienza. (1995). Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice. **Academy of Management journal** 38(1): 60-84.

Murphy, S. E., and R. E. Riggio. (2003). **The future of leadership development**. Psychology Press.

Nelson, M. W., C. A. Proell, and A. E. Randel. (2016). Team-Oriented Leadership and Auditors' Willingness to Raise Audit Issues. **The Accounting Review**. [in press]

Paino, H., Smith, M., & Z. Ismail. (2012). Auditor acceptance of dysfunctional behaviour: An explanatory model using individual factors. **Journal of Applied Accounting Research**, 13(1): 37-55.

Pearce, C. L., D. A. Waldman, and M. Csikszentmihaly. (2006). Virtuous leadership: A theoretical model and research agenda. **Journal of management, spirituality & religion** 3(1-2): 60-77.

Peecher, M. E. (1996). The influence of auditors' justification processes on their decisions: A cognitive model and experimental evidence. **Journal of Accounting Research** 125-140.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

Premeaux, S. F., and A. G. Bedeian. (2003). Breaking the silence: The moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. **Journal of Management Studies** 40(6): 1537-1562.

Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB). (2010). **Auditing Standard** No. 10.

Rich, J. S., I. Solomon, and K. T. Trotman. (1997). The audit review process: A characterization from the persuasion perspective. **Accounting, Organizations and Society** 22(5): 481-505.

Solomon, I. (1987). Multi-auditor judgment/decision making research. **Journal of Accounting Literature** 6: 1-25.

Supervising the Audit Engagement. PCAOB: Washington, D.C.

Tan, H. T., and K. Jamal. (2001). Do auditors objectively evaluate their subordinates' work?. **The Accounting Review** 76(1): 99-110.

Tan, H. T., and P. G. Shankar. (2010). Audit reviewers' evaluation of subordinates' work quality. **Auditing: A Journal of Practice & Theory** 29(1): 251-266.

Tan, H. T., and R. Libby. (1997). Tacit managerial versus technical knowledge as determinants of audit expertise in the field. **Journal of Accounting Research** 35(1): 97-113.

Van Dyne, L., and J. A. LePine. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. **Academy of Management journal** 41(1): 108-119.

Van Ginkel, W. P., and D. Van Knippenberg. (2012). Group leadership and shared task representations in decision making groups. **The Leadership Quarterly** 23(1): 94-106.

Van, D. L., L. L. Cummings, and J. M. Parks. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters).**Research in Organizational Behavi**or 17: 215-285.

Vera-Mun~ oz, S. C., J. L. Ho, and C.W. Chow. (2006). Enhancing knowledge sharing in public accounting firms. **Accounting Horizons** 20(2): 133-155.

Walters, J. E., and R. Dangol. (2006). Ethical implications of independent quality auditing. **Asian Journal of Information Technology** 5(1): 107-110.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

Wang, X. H., and J. M. Howell. (2010). Exploring the dual-level effects of transformational leadership on followers. **Journal of Applied Psychology** 95(6): 1134-1144.

Wilks, T. J. (2002). Predecisional distortion of evidence as a consequence of real-time audit review. **The Accounting Review** 77(1): 51-71.

Wright, A., and R. H. Ashton. (1989). Identifying audit adjustments with attention-directing procedures. **Accounting Review** 64(4): 710-728.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]