



Audit Team Quality and Audit Quality Dysfunctional Behaviors: Impirical Evidence from Iranian Audit Firms

Mahnoosh Mazaheri Asadi¹, Arezoo Aghaei Chadegani²

Received: 2024/02/08

Accepted: 2024/04/12

Research Paper

Extended Abstract

Background and purpose: A decrease in audit quality can lead to the loss of the reputation of audit institutions and a decrease in the demand for audit services. The quality of audit affects the level of trust of shareholders and other users of reports and financial information of companies. Audit quality-threatening behaviors are an effective factor in audit quality because these behaviors occur during the audit process, and improving these behaviors can increase audit quality. Behaviors that threaten audit quality are considered unethical behaviors, and the results show that they increase errors and documentably have a negative impact on audit opinion. Audit team equity and quality attributes describe how team members treat each other within a team that is equal or unequal. Discrimination can stem from many different origins, including ageism, racism, or classism. And it has been consistently evident in the accounting and auditing profession. For example, ethnic minority accountants who are trained and certified in the same country as ethnic majority accountants are more likely to face discrimination because of their ethnic identity. Issues raised in the field of audit quality have important effects on users' perspective of audited information. The importance of audit quality and the different results of past research on the relationship between the quality of the audit team and the behaviors that threaten audit quality in different countries have made researchers conduct more research in this field, according to the issues raised in audit quality and its importance and the different results of previous research conducted in the field of the relationship between the quality of the audit team and the behaviors that threaten the quality of the audit in different countries. This research aims to examine this issue among Iranian audit institutions.

Methodology: In terms of the purpose of this research, it is applied research. In terms of its nature and implementation method, it is a survey and descriptive-correlation research. This research used library and field methods to collect information and data. In the first step, theoretical foundations were collected from numerous articles obtained from the Internet and Persian and English specialized books and magazines. Then, standard questionnaires were used to collect the required data. The statistical population of this research is all auditors working in audit institutions and audit organizations in Iran. The number of statistical samples

1 . Ph.D student, Department of Accounting, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran
(Email: mazaheriac@yahoo.com)

2 . Assistant Professor, Department of Accounting, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran
(Corresponding Author) (Email: arezooaghaie2001@yahoo.com)



based on Cochran's formula with an unknown population was 350. 110 completed questionnaires were analyzed after the distribution of questionnaires. The analysis of the results of this research was done using statistical software at two descriptive and inferential levels, and path analysis regression with SmartPLS software was used to investigate the relationships between variables.

Findings: The results showed that the depersonalization of the audit team has a positive and significant relationship with behaviors that threaten the quality of the audit. Also, the results showed that gender inequality has a positive and significant relationship with behaviors that threaten audit quality. However, according to the results, social identity is not related to behaviors that threaten audit quality, and social identity cannot moderate the relationship between depersonalization and behaviors that threaten audit quality. Also, the results showed that gender inequality has a positive and significant relationship with behaviors that threaten audit quality. Since deindividuation causes a person to treat others so that others lose their sense of individuality, auditors with this personality trait are more likely to engage in behaviors that threaten audit quality. Also, having the depersonalization characteristic of auditors makes them feel anonymous and have lower responsibility and control over their behaviors, and the behaviors that threaten audit quality increase.

On the other hand, considering the positive effect of gender inequality on audit quality-threatening behaviors, it can be concluded that the greater the gender diversity and equality in audit institutions and the more women are active in audit processes at the same time as men, the more audit quality-threatening behaviors are reduced. These results are consistent with the research results. However, according to the results, social identity has no relationship with behaviors that threaten audit quality, and social identity cannot moderate the relationship between depersonalization and behaviors that threaten audit quality. The results of these hypotheses were not consistent with the results.

Keywords: Audit Team Quality, Audit Quality, Dysfunctional Behaviors, Auditors

JEL Classification: M42, D91



کیفیت تیم حسابرسی و رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی: شواهد تجربی از مؤسسه‌های حسابرسی ایرانی

مهنوش مظاهری اسدی^۱، آرزو آقایی چادگانی^۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۲۴

چکیده

با توجه به مسائل مطرح در زمینه کیفیت حسابرسی و اهمیت آن و نتایج متفاوت پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه رابطه بین کیفیت تیم حسابرسی و رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی در کشورهای مختلف، هدف این پژوهش بررسی این مسئله در بین مؤسسه‌های حسابرسی در ایران است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها پیمایشی و از نظر تحلیل‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی ایران و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است. تعداد نمونه‌ها شامل ۱۱۰ پرسش‌نامه و داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری تحلیل شدند. روایی پرسش‌نامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی و پایایی پرسش‌نامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ تأیید گشت. نتایج نشان داد فردزدایی تیم حسابرسی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد نابرابری جنسیتی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و معناداری دارد؛ اما، طبق نتایج هویت اجتماعی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی رابطه‌ای ندارد و هویت اجتماعی نمی‌تواند رابطه بین فردزدایی و رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را تعدیل کند.

واژگان کلیدی: کیفیت تیم حسابرسی، کیفیت حسابرسی، رفتارهای تهدیدکننده، حسابرسان.

طبقه‌بندی موضوعی: D91،M42

۱. گروه حسابداری، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران (Email: mazaheriac@yahoo.com)

۲. گروه حسابداری، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران (نویسنده مسئول) (Email: arezoaghaie2001@yahoo.com)



مقدمه

کاهش در کیفیت حسابرسی می‌تواند منجر به از بین رفتن شهرت مؤسسه‌های حسابرسی و کاهش تقاضا برای ارائه خدمات حسابرسی شود. میزان اعتماد سهام‌داران و همچنین سایر استفاده‌کنندگان گزارش‌ها و اطلاعات مالی شرکت‌ها تحت تأثیر کیفیت حسابرسی قرار می‌گیرد (کریستیس و همکاران^۱، ۲۰۱۴). کیفیت حسابرسی می‌تواند تحت تأثیر عوامل ورودی، فرایندها و عوامل خروجی و همچنین سایر عوامل محیطی قرار گیرد. از جمله عوامل ورودی و درون‌سازمانی که ممکن است بر کیفیت حسابرسی تأثیر بگذارد، ویژگی‌های فردی حسابرسان و رفتار آن‌ها در مؤسسه‌های حسابرسی است (احمدزاده و همکاران^۲، ۱۳۹۶). رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی شامل توصیف رفتارهایی است که منجر به کاهش کیفیت و در نتیجه شکست مؤسسه‌های حسابرسی می‌شود. دستکاری اطلاعات مالی و تقلب در گزارش‌ها مصداق‌هایی از رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی هستند. به این صورت که حسابرسان جهت رسیدن به اهداف مد نظر خودشان، تغییراتی در فرایند حسابرسی ایجاد می‌کنند که باعث کاهش کیفیت کار حسابرسی می‌شود (دانلی و همکاران^۳، ۲۰۰۳). از طرف دیگر، رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی ممکن است عکس‌العمل حسابرسان نسبت به محیط پراسترس کاری که ناشی از کنترل‌های شدید مدیریت و فشارهای زمانی هستند، باشد. به عبارت دیگر زمانی که حسابرسان تحت فشارهای زمانی و اعمال کنترل شدید از طرف مدیران و الزامات صاحبکاران قرار می‌گیرند، رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی بیشتر اتفاق می‌افتد (پاینو و همکاران^۴، ۲۰۱۲). رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی باعث کاهش کارایی حسابرسان در جمع‌آوری مدارک و شواهد حسابرسی و در نتیجه کاهش کیفیت حسابرسی و از بین رفتن شهرت مؤسسه‌های حسابرسی می‌شوند. این رفتارها ممکن است تأثیر سوء بر پیش‌بینی بودجه، کسب درآمد در سازمان‌ها و ارزیابی نادرست عملکرد کارکنان شود و کیفیت حسابرسی را از بین برده و حتی تهدیدی برای اعتبار مؤسسه‌های حسابرسی باشند (لنوکس و وو^۵، ۲۰۱۶). رفتارهای یک فرد می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله کار کردن با دیگران در کنار هم قرار گیرد (فورسایت^۶، ۲۰۱۰). حسابرسی‌ها معمولاً توسط تیم‌ها انجام می‌شوند. بنابراین، کیفیت حسابرسی می‌تواند تحت تأثیر پویایی و رفتار تیم حسابرسی قرار گیرد. در این پژوهش، فرض می‌شود که سه بعد برابری شامل فردزدایی، هویت اجتماعی و جنسیت می‌توانند با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی مرتبط باشند (آنلین^۷، ۲۰۲۳). برخی از پژوهش‌های روان‌شناسی (زیمباردو^۸، ۲۰۰۷) راه‌های مختلفی جهت توضیح نحوه رفتار افراد با یکدیگر از نظر برابری، از جمله فردیت‌زدایی و هویت اجتماعی معرفی کرده‌اند. نظریه فردیت‌زدایی (فستینگر و همکاران^۹، ۱۹۶۳؛ زیمباردو، ۱۹۶۹) توضیح می‌دهد که چگونه گروه‌ها با افراد طوری رفتار می‌کنند که آن‌ها تصور می‌کنند به گروه تعلق ندارند، که این امر می‌تواند منجر به احساس گمنامی، خودآگاهی اندک، پاسخ‌گویی کم و عدم کنترل افراد شود که به رفتارهای غیرمنطقی افراد بینجامد. به عبارت دیگر، وقتی تیم حسابرسی به جداسازی اعضا می‌پردازد، با اعضای تیم به گونه‌ای رفتار می‌کنند که گویی عضوی برابر در تیم نیستند که احتمالاً تأثیرات منفی بر رفتار آن‌ها خواهد داشت. نظریه هویت اجتماعی و فردیت‌زدایی (کلین و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۷؛ رایچر و همکاران^{۱۱}، ۱۹۹۵)

1. Christensen et al.
2. Donnelly et al.
3. Paino et al.
4. Lennox & Wu
5. Forsyth
6. Annelin
7. Zimbardo
8. Festinger et al.
9. Klein et al.
10. Reicher et al.

مبتنی بر شواهدی است که فردیت بر هویت اجتماعی در گروه‌ها تأثیر می‌گذارد. هویت اجتماعی اصطلاحی است که برای توصیف چگونگی شناخت اعضای تیم از یکدیگر و منجر شدن به تعاملات با هم تعریف می‌شود (آمیوت و همکاران^۱، ۲۰۱۰؛ هانل و همکاران^۲، ۲۰۱۹). زمانی که تیم هویت اجتماعی را می‌سازد، اعضای تیم تحت تأثیر قرار گرفته تا طبق رفتار مورد تأیید عمل کنند. بنابراین، انتظار می‌رود که نظریه فردیت‌زدایی و هویت اجتماعی باید شامل پیامدهای رفتاری باشد. چهار مؤسسه بزرگ درباره ادعاهای مؤسسه‌های بزرگ حسابرسی در مورد تبعیض جنسیتی بحث کردند و بیان کردند که برابری در همه اشکال باید در مؤسسه‌های حسابرسی وجود داشته باشد. تبعیض یا نابرابری، می‌تواند شامل جنسیت، سن و سایر نابرابری‌ها باشد. برابری جنسیتی به‌عنوان یک تعادل اجتماعی تعریف شده است که در آن با همه جنسیت‌ها به‌طور مساوی رفتار می‌شود (گروسر و همکاران^۳، ۲۰۱۷). هنگامی که اعضای تیم، نابرابری جنسیتی را تجربه می‌کنند، ممکن است رفتار متفاوتی با یکدیگر داشته باشند و بنابراین، رفتار تیم می‌تواند تحت تأثیر قرار گیرد. پژوهش‌های حسابرسی (گولد و همکاران^۴، ۲۰۰۹، هاردیس و همکاران^۵، ۲۰۱۳، ایتون و همکاران^۶، ۲۰۱۳) دریافتند که رفتارها و نتایج تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند به دلیل تفاوت‌ها بین حسابرسان زن و حسابرسان مرد، کاملاً با هم متفاوت باشد. همچنین، تعیین جنسیت در حرفه حسابرسی به‌عنوان عامل تأثیرگذار بر رفتارها پیشنهاد شده است (اندرسون-گوگ و همکاران^۷، ۲۰۰۵). این پژوهش درک اعضای تیم حسابرسی را از ویژگی‌های برابری تیم حسابرسی و تأثیر آن بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی بررسی می‌کند. پرسش‌های پژوهش این‌گونه مطرح می‌شود که آیا فردزدایی، هویت اجتماعی و نابرابری جنسیتی تیم حسابرسی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی ارتباطی دارند؟ آیا هویت اجتماعی رابطه بین فردزدایی تیم حسابرسی و رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند؟ این مقاله در ادامه به پیشینه پژوهش و مطالعات گذشته در بخش دوم می‌پردازد. در بخش سوم روش پژوهش و در بخش چهارم یافته‌های پژوهش توضیح داده شده است. در بخش آخر، نتیجه‌گیری، محدودیت‌ها و پیشنهادها کاربردی و موضوع‌های پیشنهادی برای تحقیقات آتی بیان شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی

اگرچه دانش کمی درمورد چگونگی تأثیرگذاری ویژگی‌های تیم حسابرسی بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی وجود دارد (آنلین و اسوانستروم^۸، ۲۰۲۲)، مؤسسه‌های حسابرسی که بر صاحبکار (مشتري) نسبت به تمرکز بر کارایی مؤسسه تمرکز می‌کنند، بیشتر احتمال دارد که رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را انجام دهند (جوانسون و کریستوفرسن^۹، ۲۰۱۷).

1. Amiot et al.
2. Hanel et al.
3. Grosser et al.
4. Gold et al.
5. Hardies et al.
6. Ittonen et al.
7. Anderson-Gough et al.
8. Annelin & Svanström
9. Johansen & Christoffersen

هردا و مارتین^۱ (۲۰۱۶) دریافتند که تعهد حرفه‌ای تنها با زمان کم گزارش‌دهی در میان حساب‌رسان باتجربه کمتر ارتباط دارد. همچنین، نتایج نشان داد که عملکرد حساب‌رسان و قصد ترک مؤسسه با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی افزایش می‌یابد. رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی عاملی مؤثر بر کیفیت حسابرسی است زیرا این رفتارها در طول فرایند حسابرسی رخ می‌دهند و بهبود این رفتارها می‌تواند کیفیت حسابرسی را افزایش دهد (**هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابداری و حسابرسی^۲، آیفک^۳، ۲۰۱۴**). اکثر مطالعات حسابرسی بر چگونگی تأثیر ویژگی‌های فردی حساب‌رسان بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی متمرکز شده‌اند (**یوان و همکاران^۴، ۲۰۱۳**). رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی جزء رفتارهای غیراخلاقی در نظر گرفته شده‌اند (**سوئینی و همکاران^۵، ۲۰۱۰**) و نتایج نشان داده که باعث افزایش خطاهای ایجاد شده می‌شوند (**چادگانی و مومد^۶، ۲۰۱۵**) و به‌طور مستند بر اظهارنظر حسابرسی تأثیر منفی می‌گذارند (**کورام و همکاران^۷، ۲۰۰۸**). بنابراین، پژوهش‌ها در مورد عواملی که می‌تواند بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی تأثیر بگذارد، اهمیت یافته است. هشت نمونه از معمول‌ترین رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی شامل ۱. کاهش کار در مراحل حسابرسی؛ ۲. گزارش کمتر زمان انجام حسابرسی؛ ۳. امضای حسابرسی پیش از موعد؛ ۴. کاهش غیرمجاز اندازه نمونه؛ ۵. وابستگی بیشتر از حد به کار مشتری؛ ۶. پذیرش توضیحات ضعیف مشتری؛ ۷. انجام بررسی‌های سطحی مدارک مشتری و ۸. عدم موفقیت در جستجوی اصول حسابداری می‌باشد (**دانلی^۸، ۲۰۰۳**). نتایج پژوهش‌های قبلی نشان داده که حساب‌رسان با تیپ شخصیتی A نسبت به حساب‌رسان با تیپ شخصیتی B بیشتر احتمال دارد رفتارهایی را گزارش کنند که منجر به خطا شود (**چادگانی و مومد، ۲۰۱۵**).

هرباخ^۹ (۲۰۰۱) دریافت که حرفه‌ای بودن، تعهد مؤثر و ادراک از کیفیت فرایند حسابرسی بر رفتارهای ناکارآمد تأثیر می‌گذارد. ویژگی‌های مؤسسه حسابرسی نیز به‌عنوان عوامل افزایش‌دهنده رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی شناخته شده‌اند. حساب‌رسان در شرکت‌ها با کنترل کیفیت و فرایند بررسی سطح بالا کمتر درگیر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی می‌شوند (**مالون و رابرتز^{۱۰}، ۱۹۹۶**).

کیفیت تیم حسابرسی

باور و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۹) دریافتند که هویت اجتماعی می‌تواند تأثیر منفی بر رابطه بین حساب‌رسان و متخصصان داشته باشد، زمانی که متخصصان جدا از تیم حسابرسی شناسایی می‌شوند. بنابراین، متخصصان می‌توانند فردزدا باشند. اگر تیم حسابرسی شامل متخصص نباشد، ممکن است قبل از بررسی صحیح کار، به افراد بی‌تخصص اعتماد کنند و در نتیجه قبل از اتمام کار و انجام صحیح کار حسابرسی، فرایند حسابرسی را خاتمه دهند. بنابراین، هویت اجتماعی می‌تواند بین تیم حسابرسی و متخصصانی که برای کمک به وظایف حسابرسی آورده شده‌اند، به دلیل رفتار نابرابر با کار متخصص، باعث ایجاد رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی بین تیم حسابرسی و متخصصان که برای

1. Herda & Martin

2. IAASB

3. IFAC

4. Yuen et al.

5. Sweeney et al.

6. Aghaei Chadegani & Moamed

7. Coram et al.

8. Herrbach

9. Malone & Roberts

10. Bauer et al.

کمک به امور حسابرسی حاضر شدند شوند که آن‌ها تهدیدی برای نابرابری کار متخصصان هستند. به عنوان مثال، هویت حرفه‌ای و سازمانی بر تجاری‌سازی مؤسسه‌های حسابرسی تأثیر می‌گذارد (بروگر و همکاران^۱، ۲۰۱۸). این نشان می‌دهد که هر تیم حسابرسی هویت اجتماعی خود را در هویت‌های مؤسسه حسابرسی، شرکت و حرفه خود شکل می‌دهد. از یک سو، هویت‌های اجتماعی می‌تواند منجر به ایجاد رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی شود.

ویژگی‌های برابری و کیفیت تیم حسابرسی برای توصیف نحوه رفتار اعضای تیم با یکدیگر در داخل تیم به طور برابر یا نابرابر است، استفاده می‌شود. تبعیض می‌تواند منشأهای مختلفی از جمله سن‌گرایی، نژادپرستی یا طبقه‌گرایی داشته باشد (هاینز^۲، ۲۰۱۷). علاوه بر این، شواهد نشان می‌دهد که زنان اقلیت به شدت در حرفه حسابداری مورد تبعیض قرار دارند (هياس و جاکوبز^۳، ۲۰۱۷). پژوهش حسابداری (تیلور و اسکاپنس^۴، ۲۰۱۶) نشان داده است که هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای مؤسسه‌های حسابرسی تحت تأثیر تغییر قرار می‌گیرد.

تبعیض به طور مداوم در حرفه حسابداری و حسابرسی مشهود بوده است. به عنوان مثال، حسابداران اقلیت قومی که در همان کشور با حسابداران اکثریت قومی آموزش دیده و گواهینامه دریافت کرده‌اند، به دلیل هویت قومی خود بیشتر با تبعیض مواجه می‌شوند (لومباردی^۵، ۲۰۱۶). تبعیض را می‌توان به اشکال مختلف تجربه کرد و می‌تواند تحت تأثیر هویت‌های مختلف تیمی و فردی قرار گیرد (هاینز^۶، ۲۰۰۶؛ مک کینلی^۶، ۲۰۱۰). ماس و همکاران^۷ (۲۰۰۰) نشان دادند که خودکنترلی کم می‌تواند احتمال تبعیض ضد تعصب اجتماعی را افزایش دهد. مطالعات اولیه (زیمباردو، ۲۰۰۷) نشان دادند که فردیت‌زدایی بر رفتار تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش‌های پیشین گویای آن است که افراد در مقایسه با دیگران در یک تیم یا گروه، به طور متفاوتی عمل می‌کنند. بنابراین، در این پژوهش، ویژگی‌های برابری تیم حسابرسی از طریق مفاهیم روان‌شناختی فردیت‌زدایی (زیمباردو، ۲۰۰۷)، هویت اجتماعی (تاجفل و همکاران^۸، ۱۹۷۹) و تبعیض جنسیتی برای بررسی عوامل مختلف کیفیت تیم حسابرسی در نظر گرفته شده است.

فردیت‌زدایی نشان‌دهنده موقعیتی است که یک یا چند نفر با دیگران به گونه‌ای رفتار می‌کنند که باعث می‌شود دیگران احساس فردیت خود را از دست بدهند (فستینگر و همکاران، ۱۹۶۳). فردیت‌زدایی شامل احساس گم‌نامی، مسئولیت‌پذیری اندک و خودکنترل کم است. زمانی که فردی به عنوان بخش مهمی از تیم به رسمیت شناخته نشود، با آن‌ها به طور نابرابر رفتار می‌شود و مورد تبعیض قرار می‌گیرند. لرد^۹ (۱۹۹۲) دریافت که حسابرسانی که احساس مسئولیت نمی‌کنند و احساس ناشناس بودن می‌کنند، غیرمنطقی عمل می‌کنند. این احتمال وجود دارد که هنگامی که یک تیم حسابرسی از لحاظ ناشناس بودن و عدم پاسخ‌گویی تبعیض را تجربه می‌کند، رفتارهایی را انجام دهد و در مقابل اعمال خود پاسخگو نباشد. همچنین ممکن است تیم حسابرسی زمانی که در برابر فشارهای تعدیل بودجه شرکت یا زمان کار آتی مسئولیت‌پذیر نباشد، مدت زمانی را که برای انجام حسابرسی طول می‌کشد، کمتر گزارش کند (کورام و همکاران، ۲۰۰۸). با این حال، فردیت‌زدایی ممکن است با رفتار اجتماعی با توجه به وضعیت تیم توسعه یابد.

1. Broberg et al.
2. Haynes
3. Hayes & Jacobs
4. Taylor & Scapens
5. Lombardi
6. McKinlay
7. Maass et al.
8. Tajfel et al.
9. Lord

فستینگر و همکاران (۱۹۶۳) شرح دادند که از یک طرف، افراد ممکن است رفتار ناکارآمد را کاهش دهند اگر در مورد عواقب مسئولیت کامل یا مسئولیت‌پذیری اقدامات خود نگرانی داشته باشند. با این حال، از سوی دیگر، زمانی که مسئولیت مشترک است، یک تیم می‌تواند جذاب‌تر به نظر برسد زیرا فرد احساس می‌کند که عواقب اقداماتش توسط تیم محافظت می‌شود. با تقسیم مسئولیت، خودکنترلی اندک و رفتار ناکارآمد افزایش می‌یابد. اگرچه برخی استدلال‌های متقابل وجود داشته است، پژوهش‌های قبلی تا حد زیادی از این ایده حمایت می‌کند که تبعیض از نظر فردیت‌زدایی منجر به رفتار ناکارآمد تیم می‌شود. یک تیم حسابرسی که ناشناس بودن، مسئولیت‌پذیری کم و کنترل خود به میزان کم را تجربه می‌کند، ممکن است رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را بیشتر انجام دهد. از این رو، هنگامی که تیم حسابرسی فردزدایی را تجربه می‌کند، تیم به دلیل احساس نابرابری تیم، بیشتر در رفتارهای کاهنده کیفیت شرکت می‌کند.

اسپیرز و لی^۱ (۱۹۹۲) بررسی کردند که چگونه هویت اجتماعی به شدت با فردیت‌زدایی مرتبط است و مفهوم هویت اجتماعی با آثار فردیت‌زدایی بر رفتارها آمیخته است. نظریه هویت اجتماعی به عنوان یک اندازه‌گیری ضمنی برای تبعیض و تعصب پذیرفته شده است (**هارجی و همکاران^۲، ۲۰۰۳**). هویت اجتماعی، میزان احساس نزدیکی اعضا به دیگران و نحوه طبقه‌بندی اعضا در رابطه با دیگران را اندازه‌گیری می‌کند؛ یعنی چگونه اعضا از یکدیگر متمایز می‌شوند. این تمایز ممکن است منجر به رفتارهای نابرابر از دیگران شود. **هاینز (۲۰۰۸)** اشاره می‌کند که هویت‌های اجتماعی به طور مداوم تغییر می‌کنند و می‌توانند به طرق مختلف، از جمله از طریق تعاملات روزمره با دیگران و توسط مؤسسه‌ای که این فعالیت‌ها را ساختار می‌دهند، شکل بگیرند.

مورالس و لمبرت^۳ (۲۰۱۳) مشاهده کردند که حسابداران وظایفی را انجام می‌دهند که با هویت آن‌ها ناسازگار است. برای مثال، حسابرسان می‌توانند از طریق مشتریان خود شناسایی شوند که استقلال و بنابراین کیفیت حسابرسی را تهدید می‌کند. اگر تیم حسابرسی با مشتریان یا صاحبکاران آشنا باشد، بیشتر احتمال دارد که توضیحات ضعیف صاحبکار را بپذیرند و بر مستندات آن‌ها اتکا کنند. موقعیت خاص تیم همچنین می‌تواند هویت‌های اجتماعی را به سمت ایجاد رفتارهای خاص نسبت به افراد خارج از تیم سوق دهد (**کلین و همکاران^۴، ۲۰۰۷**).

از سوی دیگر، **پاینو و همکاران (۲۰۱۲)** دریافتند که حسابداران هویتی حرفه‌ای ایجاد کرده‌اند که با پیشینه حسابداران مقابله می‌کند. بنابراین، در حالی که برخی از حسابرسان ممکن است به نفع مشتری خود رفتار کنند، بسیاری هویت حرفه‌ای خود را به عنوان یک فرد مستقل مهم‌تر می‌دانند و تردید حرفه‌ای خود را برای انجام حسابرسی با کیفیت فراوان افزایش می‌دهند. همچنین **کورام و همکاران (۲۰۰۸)** دریافتند که هویت‌ها در سازمان‌های حسابرسی از طریق اهداف کاری، زبان و سبک زندگی می‌تواند منجر به نتایج مثبت شود. زمانی که زبان تیم، سبک زندگی تیم و فرهنگ تیمی رشد می‌کند، تیم فرصتی دارد که اعضای خود را بشناسد و ممکن است از نظر اجتماعی به تیم نزدیک‌تر شود و هویت اجتماعی مثبت و هنجارهای رفتاری ایجاد کند. اگرچه تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که هویت اجتماعی می‌تواند نتایج متفاوتی در تأثیرگذاری بر رفتار تیم حسابرسی داشته باشد، به نظر منطقی است که پیش‌بینی شود حرفه‌ای بودن در تیم حسابرسی باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد. همچنین، اگر تیم حسابرسی با اعضای تیم خود در یک محیط حرفه‌ای، احساس نزدیکی کند، ممکن است تیم به انجام کارهای منسجم روی آورد و هویتی اجتماعی برای خود ایجاد کند که منجر به کاهش رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی شود.

1. Spears & Lea
2. Hargie et al.
3. Morales & Lambert
4. Klein

ریچر و همکاران^۱ (۱۹۹۵) پیشنهاد می‌کنند که وقتی گروهی از افراد فردزدایی را تجربه می‌کنند، به تیم اجازه می‌دهند تا هویت اجتماعی خود را در محدودهٔ هنجار اجتماعی بیان کنند. هویت فردی هنوز وجود دارد اما رفتار فرد با احتمال بیشتری طبق هنجارهای اجتماعی تیم با توجه به موقعیت خاص تیم می‌باشد. علاوه بر این، مکینلی^۲ (۲۰۱۰) اشاره می‌کند که افراد ممکن است از هویت اجتماعی تیم برای سانسور هویت شخصی خود در محل کار استفاده کنند و از تیم به‌عنوان نوعی محافظت در برابر پیامدهای انتخاب‌های رفتاری استفاده کنند. این امر باعث می‌شود که فرد با تیم رفتار متفاوتی نسبت به زمانی که تنها یا با تیم دیگری است داشته باشد بنابراین، یکی از اعضای تیم ممکن است در یک تیم حسابرسی که با تیم شناسایی می‌شود، خوب رفتار کند و تأثیر هر گونه تجربهٔ فردزدایی در تیم را بر انتخاب رفتار خود کاهش دهد. با این حال، اگر یک عضو تیم حسابرسی دوباره احساس تبعیض کند و حس کند با تیم شناسایی نمی‌شود، ممکن است بیشتر رفتارهای تهدیدکنندهٔ کیفیت حسابرسی را انجام دهد. با این حال، آنلین و اسوانستروم (۲۰۲۲) دریافتند که وقتی روابط افراد با دیگران در تیم دوستانه و الهام‌بخش کار سخت است که هم ویژگی صمیمیت و هم احساس مسئولیت یا مسئولیت‌پذیری وجود دارد، زیردستان احتمالاً دیگران را برای کار با کیفیت کم مقصر می‌دانند. این مطالعه پیشنهاد می‌کند که تیم حسابرسی به دلیل نزدیکی که نسبت به اعضای تیم خود و کاهش ناشناس بودن و همچنین انسجام بیشتر احساس می‌کنند، باید نسبت به اقدامات خود احساس مسئولیت بیشتری داشته باشد. بنابراین، حتی اگر اعضای تیم ویژگی فردزدایی داشته باشند، هویت اجتماعی‌ای که تیم ایجاد کرده است اثر فردزدایی را بر رفتارهای تهدیدکنندهٔ کیفیت حسابرسی کاهش می‌دهد.

پژوهش‌های حسابداری از طریق سه دیدگاه جنسی انجام شده‌اند. اولین دیدگاه برابری جنسیتی را به‌عنوان تعداد برابر زنان و مردان تعریف می‌کند. در مقابل دیدگاه جنسیت خنثی که در مقایسهٔ تعداد حسابرسان مرد، وضعیت تعداد زن و مرد در یک صنعت را از نظر تعداد زنان شاغل در صنعت در نظر می‌گیرد. شواهد در پژوهش‌های حسابرسی برای جنسیت‌هایی که می‌توانند بر کار حسابرسی تأثیر بگذارند، متفاوت بوده‌اند، مانند نتایجی که نشان داد زنان بیشتر از مردان ریسک‌گریز هستند. بنابراین، اگر تیم حسابرسی، حسابرسان زن کمتری نسبت به حسابرسان مرد داشته باشد، این امکان وجود دارد که اعضای مرد ریسک‌پذیرتر باشند و بر قضاوت تیم تأثیر بگذارند و در نتیجه بیشتر رفتارهای تهدیدکنندهٔ کیفیت حسابرسی را انجام دهند.

دیدگاه دوم، برابری جنسیتی را به‌عنوان کارمندان زن و مرد در نظر می‌گیرد که دارای توزیع مساوی وظایف و وضعیت حقوقی هستند که از طریق دیدگاه نقش‌ها و مسئولیت‌های کلیشه‌ای جنسیتی تعریف می‌شود. جنسیت در کار حسابداری و سازمان‌های حسابداری از طریق مردانه شدن این حرفه در مطالعات قبلی تأیید شده است (آداپا و همکاران^۳، ۲۰۱۶، داف^۴، ۲۰۱۱، کیریاکو^۵، ۲۰۱۶) و این پدیده برای تبعیض نقش زنان در حرفهٔ حسابرسی که می‌تواند بر رفتار حسابرسان تأثیر بگذارد، شناخته شده است (دیوی^۶، ۲۰۱۷). اگر تیم حسابرسی، فرهنگی با جنسیت خنثی ایجاد کند که در آن همهٔ اعضای تیم احساس کنند که همکارانشان با ایشان به‌طور یکسان برخورد می‌کنند، مورد احترام و درک قرار می‌گیرند (اندرسون-گوف و همکاران، ۲۰۰۵) در نتیجه به احتمال زیاد منجر به تقویت نتایج رفتاری مثبت و حرفه‌ای می‌شود.

1. Reicher et al.

2. McKinlay

3. Adapa et al.

4. Duff

5. Kyriacou

6. Davie

سومین دیدگاه انتقادی پیشنهاد می‌کند که اگر ساختارها و ایدئولوژی اجتماعی به چالش کشیده شود، نابرابری‌های جنسیتی می‌تواند تغییر کند. **سیانکانلی و همکاران (۱۹۹۰)** دریافتند که در حالی که تعداد فزاینده‌ای از زنان شروع به کار در مؤسسه‌های حسابرسی کرده‌اند، توزیع زنان در سلسله‌مراتب مؤسسه‌های شریک، مدیر ارشد، مدیران و حساب‌رسان، برابر نیست. در ادامه پیشینه پژوهش شامل پژوهش‌های خارجی و داخلی ارائه شده است.

پیشینه پژوهش

آنلین^۱ (۲۰۲۲) به بررسی برابری تیم حسابرسی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداخت. هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با فردیت‌زدایی، هویت اجتماعی و برابری جنسیتی در تیم حسابرسی بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود که اعضای تیم‌های حسابرسی به عنوان نمونه‌های پژوهش پرسش‌نامه را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از مدل رگرسیون و معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد اعضای تیم حسابرسی که فردیت‌زدایی را تجربه کرده‌اند، بیشتر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی دارند و اعضای تیم حسابرسی با هویت اجتماعی بیشتر، کمتر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی دارند. همچنین، نتایج نشان داد که هویت اجتماعی رابطه بین تجربه فردیت‌زدایی تیم حسابرسی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند.

سان اونگ و همکاران^۲ (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر رفتارهای ناکارآمد بر کیفیت حسابرسی پرداختند. از نظر آن‌ها حساب‌رسان متهم به بی‌کفایتی و عدم استقلال در کشف گزارش‌های مالی جعلی بودند که منجر به شکست مؤسسه‌های شده است. هدف مطالعه آن‌ها بررسی عواملی بود که می‌تواند منجر به رفتارهای ناکارآمد حساب‌رسان و کاهش کیفیت حسابرسی شود. عوامل بررسی‌شده شامل تأثیر محدودیت‌های زمانی، پیچیدگی کار و اهمیت مشتری بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان و کیفیت حسابرسی در کشور مالزی بود. در مجموع ۱۳۳ نمونه در نظرسنجی شرکت کردند که به روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب شدند. نتایج نشان‌دهنده تمایل حساب‌رسان به انجام رفتارهای ناکارآمد به دلیل زمان، فشار بودجه و پیچیدگی کار بود و اهمیت مشتری بر استقلال حساب‌رسان و کیفیت حسابرسی تأثیری نداشت.

آریفودین و همکاران^۳ (۲۰۲۱) به بررسی مدل‌های رفتاری کاهش‌دهنده کیفیت حسابرسی مرتبط با استرس کاری حساب‌رسان پرداختند. هدف اصلی مطالعه آن‌ها بررسی مدل‌های رفتاری کاهش‌دهنده کیفیت حسابرسی در رابطه با استرس کاری حساب‌رسان در کشور اندونزی بود. قلمرو زمانی این پژوهش سال ۲۰۲۰ بوده و نمونه‌های پژوهش شامل حساب‌رسان هیئت حسابرسی جمهوری اندونزی، حساب‌رسان هیئت حسابرسی مالی توسعه و حساب‌رسان بخش عمومی در استان سولاووسی جنوبی در اندونزی بودند. تعداد نمونه‌ها با توجه به حجم نمونه مورد نیاز از طریق بررسی داده‌ها با استفاده از رویکرد حداقل مربعات جزئی و از روش نمونه‌گیری تصادفی تعیین شد. داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از ۹۷ پرسش‌نامه تحلیل شد. نتایج این پژوهش نشان داد، فشار دوره طولانی یا همان فشار زمانی باعث افزایش استرس کاری حساب‌رسان می‌شود و کیفیت حسابرسی می‌شود. تعارض طولانی‌مدت باعث افزایش استرس کاری حساب‌رسان شده و این مورد باعث کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود منبع کنترل خارجی باعث افزایش استرس

1. Annelin

2. San Ong et al.

3. Arifuddin et al.

کاری حسابرسان و در نتیجه باعث کاهش کیفیت حسابرسی شده و در نهایت افزایش استرس کاری باعث کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود.

کوکوت^۱ (۲۰۱۵) دریافت که شرکای مؤسسه حسابرسی در انگلستان تجربه نابرابری جنسیتی در این نوع ساختار سازمانی را داشته‌اند. از آنجایی که اکثر متون قبلی نشان می‌دهند که نابرابری جنسیتی منجر به رفتارهای تبعیض‌آمیز در تیم‌ها می‌شود، انتظار می‌رود که تصمیم برای انجام رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی تحت تأثیر تجربه نابرابری جنسیتی در تیم قرار گیرد. نابرابری جنسیتی ممکن است تحت تأثیر برابری و تراز تعداد اعضای زن و مرد در تیم حسابرسی قرار گیرد و فرهنگ جنسیتی مؤسسه بر رفتارهای افراد تیم حسابرسی تأثیر داشته باشد. اگرچه، تعاملات فوری تیم همچنین می‌تواند نقش مستقیمی در رفتار اعضای تیم در قرارداد خاص تیم حسابرسی ایفا کند (فورسایت^۲، ۲۰۱۱).

فتحه و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی تأثیر انتخاب حسابرسان بر کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. اطلاعات ۱۳۳ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران براساس متغیرهای پژوهش از طریق نرم‌افزار ره‌آورد نوین استخراج شد و به کمک رگرسیون روش حداقل مربعات تعمیم یافته با رویکرد داده‌های پانل و به صورت آثار ثابت تجزیه و تحلیل گشت. جهت اندازه‌گیری کیفیت گزارشگری مالی از اقلام تعهدی اختیاری تعدیل‌شده بر مبنای عملکرد استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان داد انتخاب حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران دارد. در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌شود.

منصوریان و توسکی (۱۴۰۰) به بررسی رابطه بین حق‌الزحمه حسابرسان، اعتبار مؤسسه حسابرسان و کیفیت حسابرسان شرکت پرداختند. به‌منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش از رگرسیون خطی برای شرکت‌های تولیدی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۸ استفاده شده است. در این پژوهش کیفیت حسابرسان (اقلام تعهدی اختیاری بر مبنای مدل تعدیل‌شده جونز) به‌عنوان متغیر وابسته و اعتبار مؤسسه حسابرسان و حق‌الزحمه آن به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. براساس روش حذف سیستماتیک تعداد ۱۰۹ مؤسسه به‌عنوان نمونه آماری این پژوهش انتخاب گردید. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین اعتبار مؤسسه حسابرسان و کیفیت حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین حق‌الزحمه مؤسسه حسابرسان و کیفیت حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که مؤسسه‌های حسابرسان معتبر، درک و شناخت عمیق‌تری از تحریف‌های موجود در صورت‌های مالی دارند و زمان بیشتری را جهت کشف تحریفات صرف می‌نمایند و تصمیم‌هایی می‌گیرند کیفیت بیشتری دارد. از این رو انتظار می‌رود که درخواست حق‌الزحمه بیشتری نیز داشته باشند.

علوی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر اندازه مؤسسه حسابرسان بر کیفیت حسابرسان در مؤسسه‌های حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران پرداختند. نمونه پژوهش شامل ۲۹۱ مؤسسه حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران برای دوره زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶ بود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین متغیرهای کیفیت حسابرسان شامل تعداد شریکان، کارکنان حرفه‌ای، حسابداران رسمی، کارها و قدمت مؤسسه حسابرسان بر کیفیت گزارش‌های حسابرسان و رابطه منفی معنادار میان متغیر درآمد سالیانه بر کیفیت گزارش‌های حسابرسان است.

بهبهانی‌نیا و معصومی (۱۳۹۵) به بررسی نقش کیفیت حسابرسی در کاهش عدم تقارن اطلاعاتی در بازار سرمایه ایران پرداختند. برای دستیابی به هدف پژوهش فرضیه‌ای اصلی و دو فرضیه فرعی تدوین شدند که این فرضیه‌ها ارتباط معنادار و منفی میان کیفیت حسابرسی و عدم تقارن اطلاعاتی را در نظر می‌گیرند. در این پژوهش از دو معیار اندازه مؤسسه حسابرسی و چرخش حسابرس به منظور سنجش کیفیت حسابرسی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش متشکل از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران بوده و دوره زمانی پژوهش از ابتدای سال ۱۳۸۸ تا پایان سال ۱۳۹۲ در نظر گرفته شده است. نتایج پژوهش حاکی از اثر نگذاردن کیفیت حسابرسی بر کاهش عدم تقارن اطلاعاتی در بازار سرمایه ایران است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: فردزدایی تیم حسابرسی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی رابطه مثبت دارد.
فرضیه دوم: هویت اجتماعی تیم حسابرسی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی رابطه منفی دارد.
فرضیه سوم: هویت اجتماعی تیم حسابرسی رابطه بین فردزدایی تیم حسابرسی و رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند.
فرضیه چهارم: نابرابری جنسیتی تیم حسابرسی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی رابطه مثبت دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف پژوهشی کاربردی و از نظر ماهیت و روش اجرا، پژوهشی پیمایشی و توصیفی-همبستگی است. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در گام اول، مبانی نظری از مقالات متعدد اخذشده از اینترنت و نیز کتاب‌ها و مجله‌های تخصصی فارسی و انگلیسی جمع‌آوری شد. سپس به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی و سازمان حسابرسی در ایران می‌باشد. نمونه آماری براساس فرمول کوکران با جامعه نامشخص ۳۵۰ بود که پس از توزیع پرسش‌نامه‌ها، ۱۱۰ پرسش‌نامه تکمیل‌شده تجزیه و تحلیل شد. تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد و برای بررسی روابط بین متغیرها از رگرسیون تحلیل مسیر با نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

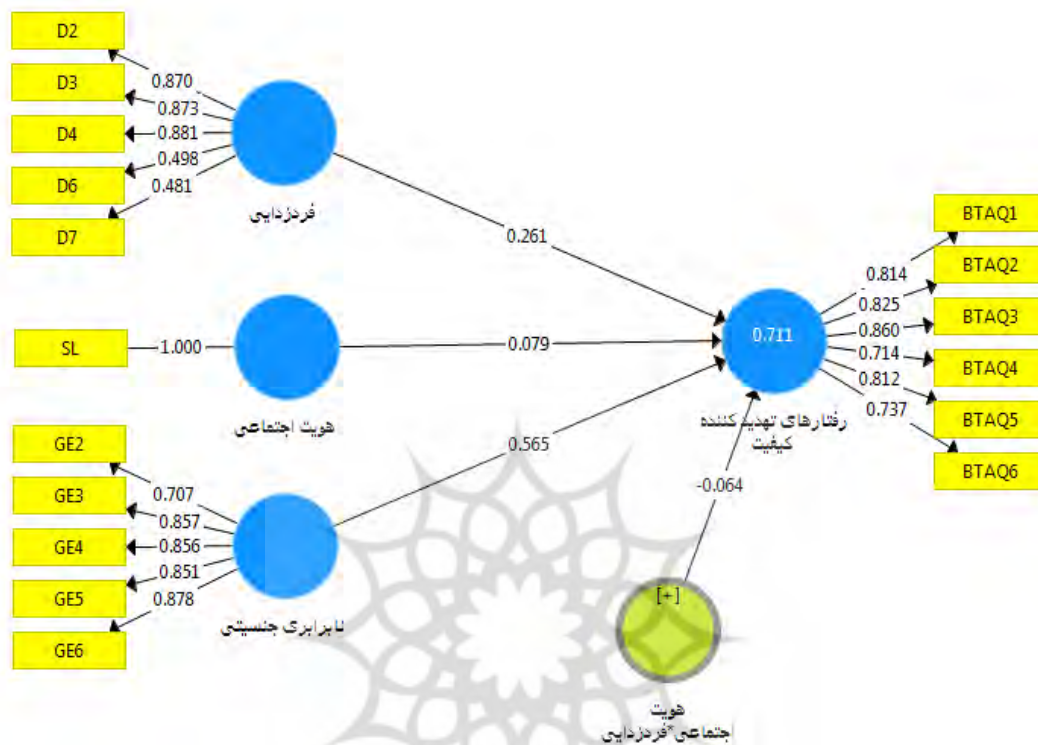
جدول (۱) مشخصات فردی پاسخ‌گویان را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود ۳۴/۵ درصد پاسخ‌گویان مرد و ۶۵/۵ درصد زن بوده‌اند. بیشتر پاسخ‌گویان (۵۳/۶ درصد) در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال بوده‌اند. میزان تحصیلات بیشتر پاسخ‌گویان (۸۰ درصد) کارشناسی بوده است. ۵۴/۵ درصد از پاسخ‌گویان تجربه کار حسابرسی زیر ۵ سال داشته‌اند. محل خدمت بیشتر پاسخ‌گویان (۹۵/۵ درصد) مؤسسه حسابرسی خصوصی غیر از مؤسسه‌های معتمد بورس است. همچنین ۸۶/۲ درصد از پاسخ‌گویان کمک حسابرس/حسابرس می‌باشند.

جدول (۱). مشخصات فردی پاسخ‌گویان

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۳۸	۳۴/۵
زن	۷۲	۶۵/۵
جمع	۱۱۰	۱۰۰
سن	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰ سال	۵۹	۵۳/۶
۳۰ تا ۴۰ سال	۲۸	۲۵/۵
۴۱ تا ۵۰ سال	۱۵	۱۳/۶
بیشتر از ۵۰ سال	۸	۷/۳
جمع	۱۱۰	۱۰۰
تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کارشناسی	۸۸	۸۰
کارشناسی ارشد	۲۰	۱۸/۲
دکتری	۲	۱/۸
جمع	۱۱۰	۱۰۰
تجربه کار حسابرسی	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۶۰	۵۴/۵
۵ تا ۱۰ سال	۲۵	۲۲/۷
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۷	۱۵/۵
بیشتر از ۱۵ سال	۸	۷/۳
جمع	۱۱۰	۱۰۰
محل خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
حسابرسی مؤسسه اوراق بورس معتمد تهران بهادار	۵	۴/۵
حسابرسی مؤسسه از غیر خصوصی معتمد مؤسسه‌های بورس	۱۰۵	۹۵/۵
جمع	۱۱۰	۱۰۰
رتبه در محل خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
کمک حسابرس/ حسابرس	۷۵	۶۸/۲
حسابرس ارشد	۱۳	۱۱/۸
سرپرست	۱۷	۱۵/۵
مدیر حسابرسی	۴	۳/۶
شریک حسابرسی	۱	۰/۹
جمع	۱۱۰	۱۰۰

آزمون فرضیه‌های پژوهش

قبل از پرداختن به فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش تحلیل عاملی، قابلیت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش با پرسش‌نامه سنجیده شد. شکل ۱ نشان‌دهنده مدل پژوهش با ضرایب مسیر اصلی و بارهای عاملی سؤالات پس از حذف بارهای عاملی منفی یا کمتر از ۰,۴ می‌باشد.



شکل (۱). مدل پژوهش در حالت ضرایب

برای بررسی پایایی متغیرهای پنهان پژوهش از شاخص پایایی ترکیبی و شاخص آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. شاخص آلفای کرونباخ به متغیرهای مربوط به اندازه‌گیری یک سازه وزن یکسانی می‌دهد، در صورتی که شاخص پایایی ترکیبی به متغیرهای مورد استفاده در محاسبه پایایی سازه، اوزان متفاوت (متناسب با بارعاملی متغیرها) قائل شده و به این دلیل ضریب پایایی را منطقی‌تر محاسبه می‌کنند لذا این شاخص بر شاخص آلفای کرونباخ برتری دارد. پایایی متغیرهای پژوهش در جدول زیر آمده است.

جدول (۲). پایایی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	آلفای کرونباخ	(پایایی همگون) RHO	CR (پایایی ترکیبی)	نتیجه
رفتارهای تهدیدکننده کیفیت	۰/۸۸۳	۰/۸۹۰	۰/۹۱۱	پایایی متغیر مناسب است
فردزدایی	۰/۸۰۰	۰/۸۸۹	۰/۸۵۴	پایایی متغیر مناسب است
نابرابری جنسیتی	۰/۸۸۷	۰/۸۹۴	۰/۹۱۸	پایایی متغیر مناسب است
هویت اجتماعی	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	پایایی متغیر مناسب است

با توجه به میزان پایایی متغیرهای استخراج‌شده، میزان پایایی متغیرها از میزان ۰,۷۰ بیشتر می‌باشد، در نتیجه متغیرها از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشند. معیار میانگین واریانس استخراجی نشان‌دهنده میانگین واریانس به

اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار بحرانی عدد ۰/۵ معرفی شده است. اطلاعات جدول ۵ خروجی حاصل از اجرای مدل را نشان می‌دهد. مقدار AVE برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ است که در مجموع روایی همگرایی خوب برای تمام متغیرهای مرتبه اول حاصل گشته است.

جدول (۳). متوسط واریانس استخراجی متغیرهای پنهان مرتبه اول

نام متغیر	مقدار AVE	نتیجه
رفتارهای تهدیدکننده کیفیت	۰/۶۳۲	روایی همگرایی خوب
فردزدایی	۰/۵۵۵	روایی همگرایی خوب
نابرابری جنسیتی	۰/۶۹۲	روایی همگرایی خوب
هویت اجتماعی	۱/۰۰۰	روایی همگرایی خوب

R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که متغیری برون‌زا بر متغیری درون‌زا می‌گذارد. نکته مهم در رابطه با این معیار آن است که مقدار R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی شده است.

جدول (۴). ضرایب معنادار R^2 متغیر درون‌زای پژوهش

نام متغیر	معیار R^2
رفتارهای تهدیدکننده کیفیت	۰/۷۱۱

اطلاعات جدول ۴ نشان می‌دهد ضریب تعیین متغیر درون‌زا حاکی از برازش قوی مدل می‌باشد. مدلهایی که داری برازش بخش ساختاری قابل قبولی هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند؛ بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها قادر خواهند بود تا تأثیر کافی بر شاخص‌های یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا صفر یا کمتر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین سازه‌های دیگر مدل و آن سازه درون‌زا به خوبی تبیین نشده است و در نتیجه مدل احتیاج به اصلاح دارد.

جدول (۵). معیار Q^2 متغیر درون‌زای پژوهش

متغیرهای درون‌زا	معیار Q^2
رفتارهای تهدیدکننده کیفیت	۰/۴۱۲

از آنجایی که مقادیر مربوط به Q^2 برای متغیر درون‌زا مقدار مثبتی شد بنابراین نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل در خصوص سازه‌های پژوهش دارد و برازش مدل ساختاری بار دیگر تأیید می‌شود. مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار نیکویی برازش (GOF) که طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود، استفاده شد.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \cdot R^2}$$

Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه می‌باشد و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R^2 سازه‌های درون‌زای مدل است.

جدول (۶). مقادیر لازم برای ارزیابی معیار GOF

متغیرهای درون‌زا	معیار R^2	مقادیر اشتراکی
رفتارهای تهدیدکننده کیفیت	۰/۷۱۱	۰/۴۶۹
فردزدایی	-	۰/۳۵۴
نابرابری جنسیتی	-	۰/۵۱۴
هویت اجتماعی	-	۱/۰۰۰
میانگین	۰/۷۱۱	۰/۵۸۴

$$0/644 GOF = \sqrt{\text{Communalities} \cdot R^2} =$$

سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند و اطلاعات جدول ۶ نشان می‌دهد که GOF محاسبه شده برای پژوهش ۰/۶۴۴ است که برازش قوی مدل پژوهش را مشخص می‌کند.

جدول (۷). برآورد ضرایب فرضیه اول

رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
فردزدایی ← رفتارهای تهدیدکننده کیفیت	۰/۲۶۱	۳/۱۷۱	۰/۰۰۲

در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \leq 0/05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان این گونه بیان نمود که فردزدایی تیم حسابرسی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت تیم حسابرسی رابطه معنادار دارد. همچنین با توجه به اینکه ضریب تأثیر فردزدایی تیم حسابرسی بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت تیم حسابرسی مثبت می‌باشد، نشان می‌دهد که فردزدایی تیم حسابرسی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت تیم حسابرسی رابطه مثبت دارد. در نتیجه فرضیه اول پذیرفته می‌شود.

جدول (۸). برآورد ضرایب فرضیه دوم

رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
هویت اجتماعی ← رفتارهای تهدیدکننده کیفیت	۰/۰۷۹	۰/۹۰۰	۰/۳۶۸

در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به بیشتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \geq 0/05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان این گونه بیان نمود که هویت اجتماعی تیم حسابرسی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت تیم حسابرسی رابطه معنادار ندارد. در نتیجه فرضیه دوم پذیرفته نمی‌شود.

جدول (۹). برآورد ضرایب فرضیه سوم

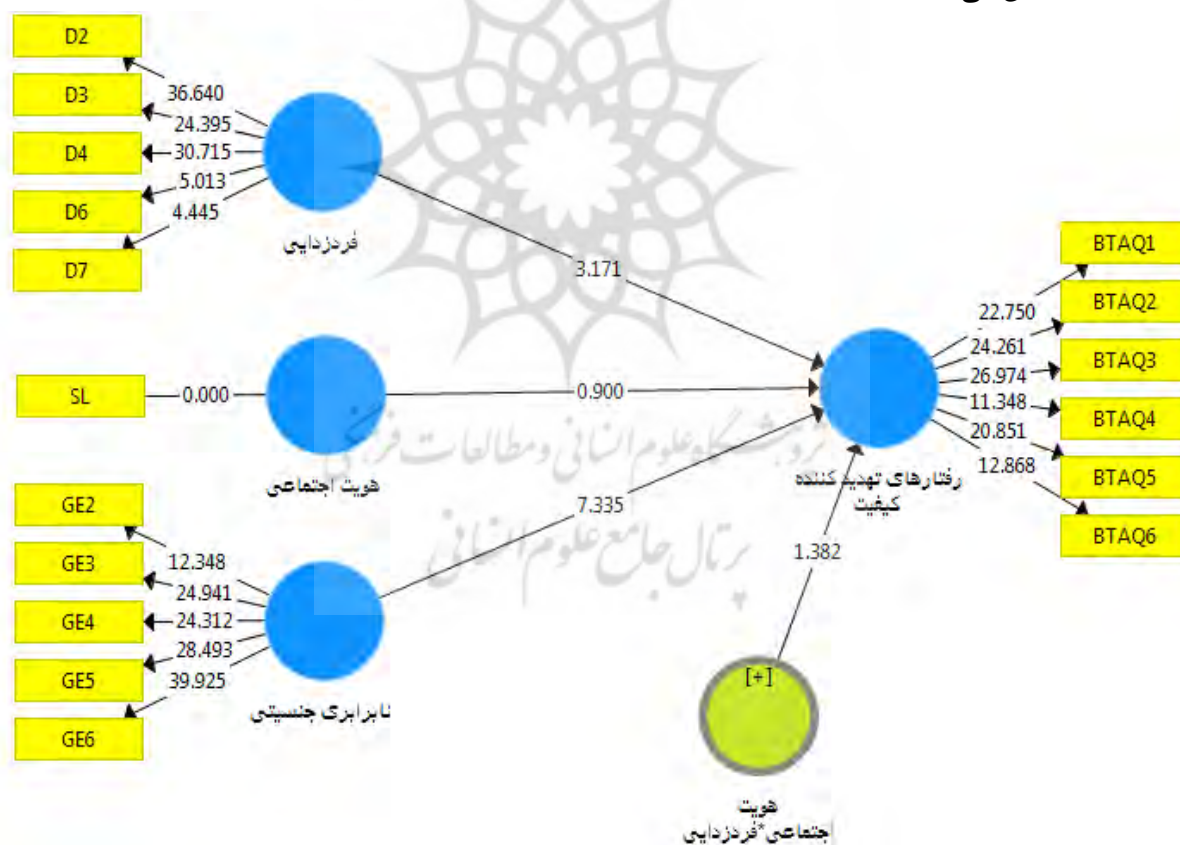
رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
هویت اجتماعی*فردزدایی ← رفتارهای تهدیدکننده کیفیت	-۰/۰۶۴	۱/۳۸۲	۰/۱۶۷

در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به بیشتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \geq 0.05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان این‌گونه بیان نمود که هویت اجتماعی تیم حسابرسی رابطه بین فردزدایی تیم حسابرسی و رفتارهای تهدیدکننده کیفیت تیم حسابرسی را تعدیل نمی‌کند. در نتیجه فرضیه سوم پذیرفته نمی‌شود.

جدول (۱۰). برآورد ضرایب فرضیه چهارم

رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
نابرابری جنسیتی ← رفتارهای تهدیدکننده کیفیت	۰/۵۶۵	۷/۳۳۵	۰/۰۰۰

در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \leq 0.05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان این‌گونه بیان نمود که نابرابری جنسیتی تیم حسابرسی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت تیم حسابرسی رابطه معنادار دارد. همچنین با توجه به اینکه ضریب تأثیر نابرابری جنسیتی تیم حسابرسی بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت تیم حسابرسی مثبت می‌باشد، می‌توان گفت نابرابری جنسیتی تیم حسابرسی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت تیم حسابرسی رابطه مثبت دارد. در نتیجه فرضیه چهارم پذیرفته می‌شود. نمودار زیر مدل را در حالت اعداد t نشان می‌دهد.



شکل (۲). مدل پژوهش همراه با مقادیر t-values

بحث و نتیجه‌گیری

مسائل مطرح‌شده در زمینه کیفیت حسابرسی آثار مهمی بر دیدگاه استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابرسی شده دارد. اهمیت کیفیت حسابرسی و نتایج متفاوت پژوهش‌های گذشته در زمینه رابطه بین کیفیت تیم حسابرسی و رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی در کشورهای مختلف، باعث شده محققان پژوهش‌های بیشتری در این زمینه انجام دهند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر کیفیت تیم حسابرسی بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی و از نظر تحلیل‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی ایران و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است. تعداد نمونه‌ها شامل ۱۱۰ پرسش‌نامه و داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج نشان داد فردزدایی تیم حسابرسی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد نابرابری جنسیتی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و معناداری دارد. از آنجایی که فردیت‌زدایی باعث می‌شود فرد با دیگران به گونه‌ای رفتار کند که دیگران احساس فردیت خود را از دست بدهند، لذا، حسابرسان با داشتن این ویژگی شخصیتی بیشتر درگیر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی می‌شوند. همچنین، داشتن ویژگی فردیت‌زدایی توسط حسابرسان باعث می‌شود احساس گمنامی داشته و مسئولیت‌پذیری و کنترل کمتری بر رفتارهایشان داشته باشند و رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی افزایش یابد. از طرف دیگر با توجه به تأثیر مثبت نابرابری جنسیتی بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی، می‌توان نتیجه گرفت که هر چه تنوع و برابری جنسیتی در مؤسسه‌های حسابرسی بیشتر باشد و زنان در فرایندهای حسابرسی همگام با مردان فعالیت داشته باشند، رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد. این نتایج با نتایج پژوهش آنلین (۲۰۲۲) همسو می‌باشد، اما طبق نتایج هویت اجتماعی با رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی رابطه‌ای ندارد و هویت اجتماعی نمی‌تواند رابطه بین فردزدایی و رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را تعدیل کند. نتایج این فرضیه‌ها با نتایج آنلین (۲۰۲۲) همسو نبوده است.

از جمله مهمترین محدودیت‌های پژوهش می‌توان به ابزار گردآوری داده‌ها یعنی پرسش‌نامه اشاره کرد. در این روش، پاسخ‌های دریافت‌شده ممکن است تحت تأثیر نظرهای شخصی پاسخ‌دهنده قرار گرفته و همراه با سوگیری باشد. این احتمال وجود دارد که پاسخ‌های پاسخ‌دهندگان به دلیل مشکلات حافظه تحت تأثیر سایر مشارکت‌های تیمی قرار گیرد. از دیگر محدودیت‌ها می‌توان به دسترسی به نمونه‌های پژوهش اشاره کرد که بسیار فرایند دشواری بوده و حسابرسان به سختی راضی به تکمیل پرسش‌نامه‌ها شدند. با توجه به نتایج پژوهش به مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود جهت جلوگیری از وقوع رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی به برابری جنسیتی در مؤسسه‌های حسابرسی توجه بیشتری کرده و میزان فردزدایی در افراد را تحت کنترل داشته باشند. جهت انجام پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود سایر ویژگی‌های تیم‌های حسابرسی و همچنین عوامل محیطی و سازمانی موجود در مؤسسه‌های حسابرسی بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی بررسی شود.

References

- Ahmadzade, Zahed, & Yaghoub Nezhad, Ahmad. (2022). The Effect of Auditors' Inception of Ethical Culture on Professional Values in Audit Firms. *THE FINANCIAL ACCOUNTING AND AUDITING RESEARCHES*, 14(55), 23-40. SID. (In persian)
- Alavi, Masoume, YaghobNejad, Ahmad, & mohammadi nodeh, fazel. (2022). Investigating the Impact of Indicators Related to Supervision on Financing Mechanisms and Factors Affecting it. *Journal of Financial Economics (Financial Economics and Development)*, 16(3), 325-353. (In persian)
- Behbahaninia, parisa sadat, & masoumi, javad. (2017). The Role of Auditing Quality in Information Asymmetry Reduction. *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 3(4), 93-106. (In persian)
- Fatfeh, Mohammad Hosein, Bagheri, Elahe, Jafaripour, Meysam. (2023). The Effect of Auditor Selection on the quality of Financial Reporting. *Financial Accounting and Auditing Research*, (60), 139-156. (In persian)
- Mansoorian, Saba, & Farhadtowski, Omid. (2021). Investigating the relationship between audit firm's fees, audit firm's credibility and audit quality. *International Conference on Management, Accounting and Economic Development*. (In persian)
- Adapa, S., Rindfleish, J., & Sheridan, A. (2016). Doing gender' in a regional context: Explaining women's absence from senior roles in regional accounting firms in Australia. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 100-110.
- Chadegani, A. A., Mohamed, Z. M., & Iskandar, T. M. (2015). The influence of individual characteristics on auditors' intention to report errors. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(7), 710-714.
- Alderman, C. W., & Deitrick, J. W. (1982). Auditors' Perceptions of Time Budget Pressures and Premature Sign-Offs: A Replication and Extension. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 1(2).
- Amiot, C. E., Terry, D. J., Wirawan, D., & Grice, T. A. (2010). Changes in social identities over time: The role of coping and adaptation processes. *British journal of social psychology*, 49(4), 803-826.
- Arifuddin, M., Darwis, S., & Sundari, S. (2021). Behaviour models of audit quality reduction associated with auditor's work stress. *Economic Annals-XXI*, 187(1-2), 215-222.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). Helping them to forget: the organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, organizations and society*, 30(5), 469-490.
- Annelin, A., & Svanström, T. (2022). The triggers and consequences of audit team stress: Qualitative evidence from engagement teams. *International Journal of Auditing*, 26(2), 113-133.
- Annisette, M., & Trivedi, V. U. (2013). Globalization, paradox and the (un) making of identities: Immigrant chartered accountants of India in Canada. *Accounting, Organizations and Society*, 38(1), 1-29.
- Ater, B., Gimbar, C., Jenkins, J. G., Saucedo, G., & Wright, N. S. (2019). Audit roles and the review process: workpaper preparers' and reviewers' differing perspectives. *Managerial Auditing Journal*, 34(4), 438-46.
- Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2007). Auditors' identification with their clients and its effect on auditors' objectivity. *Auditing: A journal of practice & theory*, 26(2), 1-24.
- Baskerville, R. F., Jacobs, K., Joannides de Lautour, V., & Sissons, J. (2016). Ethnicity as inclusion and exclusion: Drawing on concept and practice in accounting research. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(8), 1262-1269.
- Bauer, T. D., Estep, C., & Malsch, B. (2019). One team or two? Investigating relationship quality between auditors and IT specialists: Implications for audit team identity and the audit process. *Contemporary Accounting Research*, 36(4), 2142-2177.
- Becker, S. D., Jagalla, T., & Skærbæk, P. (2014). The translation of accrual accounting and budgeting and the reconfiguration of public sector accountants' identities. *Critical Perspectives on Accounting*, 25(4-5), 324-338.

- Bernardi, R. A., & Arnold Sr, D. F. (1997). An examination of moral development within public accounting by gender, staff level, and firm. *Contemporary Accounting Research*, 14(4), 653-668.
- Broberg, P., Umans, T., Skog, P., & Theodorsson, E. (2018). Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(2), 374-399.
- Christensen, B. E., Glover, S. M., Omer, T. C., & Shelley, M. K. (2016). Understanding audit quality: Insights from audit professionals and investors. *Contemporary Accounting Research*, 33(4), 1648-1684.
- Cannon, N. H., & Bedard, J. C. (2017). Auditing challenging fair value measurements: Evidence from the field. *The Accounting Review*, 92(4), 81-114.
- Ciancanelli, P., Gallhofer, S., Humphrey, C., & Kirkham, L. (1990). Gender and accountancy: Some evidence from the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 1(2), 117-144.
- Coram, P., Glavovic, A., Ng, J., & Woodliff, D. R. (2008). The moral intensity of reduced audit quality acts. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 27(1), 127-149.
- Creegan, C., Colgan, F., Charlesworth, R., & Robinson, G. (2003). Race equality policies at work: employee perceptions of the 'implementation gap' in a UK local authority. *Work, Employment and Society*, 17(4), 617-640.
- Cullinan, C. (2004). Enron as a symptom of audit process breakdown: can the Sarbanes-Oxley Act cure the disease?. *Critical perspectives on Accounting*, 15(6-7), 853-864.
- Davie, S. S. (2017). Accounting, female and male gendering, and cultural imperialism. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(2), 247-269.
- Diener, E. (1979). Deindividuation, self-awareness, and disinhibition. *Journal of personality and social psychology*, 37(7), 1160.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditors' personal characteristics. *Behavioral research in accounting*, 15(1), 87-110.
- Duff, A. (2011). Big four accounting firms' annual reviews: A photo analysis of gender and race portrayals. *Critical perspectives on Accounting*, 22(1), 20-38.
- Duff, A. (2017). Social mobility and Fair Access to the accountancy profession in the UK: Evidence from Big Four and mid-tier firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(5), 1082-1110.
- Dwyer, P. D., & Roberts, R. W. (2004). The contemporary gender agenda of the US public accounting profession: embracing feminism or maintaining empire?. *Critical Perspectives on Accounting*, 15(1), 159-177.
- Edgley, C, Sharma, N, & Anderson-Gough, F. (2016). Diversity and professionalism in the Big Four firms: Expectation, celebration and weapon in the battle for talent - ScienceDirect *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 13-34.
- Empson, L. (2004). Organizational identity change: managerial regulation and member identification in an accounting firm acquisition. *Accounting, Organizations and Society*, 29(8), 759-781.
- Festinger, L., Pepitone, A., & Newcomb, T. M. (1963). Some consequences of de-individuation in a group.
- Forsyth, D. R. (2011). Group dynamics.
- Francis, J. R. (2011). A framework for understanding and researching audit quality. *Auditing: A journal of practice & theory*, 30(2), 125-152.
- Gibbins, M., & Qu, S. Q. (2005). Eliciting experts' context knowledge with theory-based experiential questionnaires. *Behavioral Research in Accounting*, 17(1), 71-88.
- Gold, A., Hunton, J. E., & Gomaa, M. I. (2009). The impact of client and auditor gender on auditors' judgments (retracted). *Accounting Horizons*, 23(1), 1-18.
- Grosser, K., McCarthy, L., & Kilgour, M. A. (Eds.). (2017). *Gender equality and responsible business: Expanding CSR horizons*. Routledge.

- Hanel, P. H., Maio, G. R., & Manstead, A. S. (2019). A new way to look at the data: Similarities between groups of people are large and important. *Journal of personality and social psychology*, 116(4), 541.
- Hardies, K., Breesch, D., & Branson, J. (2013). Gender differences in overconfidence and risk taking: Do self-selection and socialization matter?. *Economics Letters*, 118(3), 442-444.
- Hargie, O., Dickson, D., & Nelson, S. (2003). Working together in a divided society: A study of intergroup communication in the Northern Ireland workplace. *Journal of Business and Technical Communication*, 17(3), 285-318.
- Hay, D., Knechel, W. R., & Willekens, M. (Eds.). (2014). *The Routledge companion to auditing*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Hayes, C., & Jacobs, K. (2017). The processes of inclusion and exclusion: The role of ethnicity and class in women's relation with the accounting profession. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(3), 565-592.
- Haynes, K. (2006). Linking narrative and identity construction: using autobiography in accounting research. *Critical perspectives on accounting*, 17(4), 399-418.
- Haynes, K. (2008). Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(5), 620-642.
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on accounting*, 43, 110-124.
- Herda, D. N., & Martin, K. A. (2016). The effects of auditor experience and professional commitment on acceptance of underreporting time: A moderated mediation analysis. *Current Issues in Auditing*, 10(2), A14-A27.
- Herrbach, O. (2001). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *European accounting review*, 10(4), 787-802.
- Huang, G., Fowler, C. J., & Baskerville, R. F. (2016). Entering the accounting profession: the operationalization of ethnicity-based discrimination. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(8), 1342-1366.
- IAASB.(2014), A framework for audit quality: key elements that create an environment for audit quality. New York: The International federation of Accountants (IFAC).
- Ittonen, K., Vähämaa, E., & Vähämaa, S. (2013). Female auditors and accruals quality. *Accounting horizons*, 27(2), 205-228.
- Johansen, T. R., & Christoffersen, J. (2017). Performance evaluations in audit firms: Evaluation foci and dysfunctional behaviour. *International Journal of Auditing*, 21(1), 24-37.
- Johnson, R. D., & Downing, L. L. (1979). Deindividuation and valence of cues: effects on prosocial and antisocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(9), 1532.
- Kelley, T., & Margheim, L. (1990). The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Auditor Behavior. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9(2).
- Kirkham, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.
- Klein, O., Spears, R., & Reicher, S. (2007). Social identity performance: Extending the strategic side of SIDE. *Personality and social psychology review*, 11(1), 28-45.
- Kokot, P. (2015). Let's talk about sex (ism): Cross-national perspectives on women partners' narratives on equality and sexism at work in Germany and the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 27, 73-85.
- Komori, N. (2008). Towards the feminization of accounting practice: Lessons from the experiences of Japanese women in the accounting profession. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 507-538.
- Kyriacou, O. (2016). Accounting for images of 'equality' in digital space: towards an exploration of the Greek accounting professional institute. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 35-57.
- Larson, R. F., & Catton, W. R. (1959). Can the mail-back bias contribute to a study's validity?. *American Sociological Review*, 24(2), 243-245.
- Chi, W., Xie, A., Xie, H., & Yu, C. C. (2024). Does audit partners' co-signing experience improve audit quality?. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 1-35.

- Lombardi, L. (2016). Disempowerment and empowerment of accounting: an Indigenous accounting context. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(8), 1320-1341.
- Lord, A. T. (1992). Pressure: A methodological consideration for behavioral research in auditing. *Auditing*, 11(2), 90.
- McKinlay, A. (2010). Performativity and the politics of identity: Putting Butler to work. *Critical perspectives on accounting*, 21(3), 232-242.
- Maass, A., Castelli, L., & Arcuri, L. (2000). Measuring prejudice: Implicit versus explicit techniques. *Social identity processes: Trends in theory and research*, 96-116.
- Malone, C. F., & Roberts, R. W. (1996). Factors associated with the incidence of reduced audit quality behaviors. *Auditing*, 15(2), 49.
- Morales, J., & Lambert, C. (2013). Dirty work and the construction of identity. An ethnographic study of management accounting practices. *Accounting, Organizations and Society*, 38(3), 228-244.
- Murray, F. (1991). Technical rationality and the IS specialist: Power, discourse and identity. *Critical Perspectives on Accounting*, 2(1), 59-81.
- Nadler, A., Goldberg, M., & Jaffe, Y. (1982). Effect of self-differentiation and anonymity in group on deindividuation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(6), 1127.
- Otley, D. T., & Pierce, B. J. (1996). The operation of control systems in large audit firms. *Auditing*, 15(2), 65.
- Paino, H., Smith, M., & Ismail, Z. (2012). Auditor acceptance of dysfunctional behaviour: An explanatory model using individual factors. *Journal of Applied Accounting Research*, 13(1), 37-55.
- Reicher, S. D., Spears, R., & Postmes, T. (1995). A social identity model of deindividuation phenomena. *European review of social psychology*, 6(1), 161-198.
- Rich, J. S., Solomon, I., & Trotman, K. T. (1997). Multi-auditor judgment/decision making research: A decade later. *Journal of Accounting Literature*, 16, 86.
- San Ong, T. Z. E., Teh, B. H., Sim, G. K., & Hossain, M. I. (2022). Does Dysfunctional Behavior Matter When it comes to Audit Quality in Malaysia?. *Asian Journal of Accounting & Governance*, 17, 1-12.
- Skærbæk, P. (2009). Public sector auditor identities in making efficiency auditable: The National Audit Office of Denmark as independent auditor and modernizer. *Accounting, Organizations and Society*, 34(8), 971-987.
- Smith, K. J., Emerson, D. J., & Boster, C. R. (2018). An examination of reduced audit quality practices within the beyond the role stress model. *Managerial Auditing Journal*, 33(8/9), 736-759.
- Sörlin, A., Lindholm, L., Ng, N., & Öhman, A. (2011). Gender equality in couples and self-rated health-A survey study evaluating measurements of gender equality and its impact on health. *International Journal for Equity in Health*, 10, 1-11.
- Spears, R. (1992). Social Influence and the Influence of the 'Social' in Computer-Mediated Communication. *Contexts of Computer-Mediated Communication/Harvester Wheatsheaf*.
- Tajfel, H. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations/Brooks/Cole*.
- Taylor, L. C., & Scapens, R. W. (2016). The role of identity and image in shaping management accounting change. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(6), 1075-1099.
- Trotman, K. T., Bauer, T. D., & Humphreys, K. A. (2015). Group judgment and decision making in auditing: Past and future research. *Accounting, Organizations and Society*, 47, 56-72.
- Yuen, D. C., Law, P. K., Lu, C., & Qi Guan, J. (2013). Dysfunctional auditing behaviour: empirical evidence on auditors' behaviour in Macau. *International Journal of Accounting & Information Management*, 21(3), 209-226.
- Zimbardo, P. (1969). G.(1969). The human choice: Individuation, reason, and order versus deindividuation, impulse and chaos. In *Nebraska Symposium on Motivation* (pp. 237-307) .
- Zimbardo, P.G. (2011), *The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil*, 1st ed., Random House, New York, N.