

Paper Type: Original Article



# The Effect of Membership in Multiple Teams on Behaviors Threatening Audit Quality with Regard to The Role of Auditor Resilience and Learning

Maryam Lohrab<sup>1</sup>, Hamed Arad<sup>1,\*</sup> <sup>1</sup> Department of Accounting, Advanced Scholars Institute of Higher Education, Isfahan, Iran.<sup>2</sup> Department of Accounting, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran; hamedarad.edu@gmail.com.

## Citation:



Lohrab, M., & Arad, H. (2024). The effect of membership in multiple teams on behaviors threatening audit quality with regard to the role of auditor resilience and learning. *Financial and banking strategic studies*, 2(4), 308-330.

Received: 10/07/2024

Reviewed: 14/09/2024

Revised: 19/10/2024

Accepted: 22/11/2024

## Abstract

**Purpose:** Considering the position and role of audit firms in users' decisions, the quality of audit firms' work is considered a key factor in preparing audit reports. Several factors significantly affect the improvement of audit quality; on the other hand, several factors also reduce the quality of investigations. Behaviors that reduce audit quality are intentional behaviors that endanger the auditor's role by reducing supporting documents in the reviews. To be accredited and express an opinion, auditors must formulate and implement their audit plans within the framework of auditing standards, which are the criteria for assessing the quality of auditors' work. Among the factors expected to be effective on behaviors that threaten audit quality are membership in multiple teams, resilience, and auditor learning. Therefore, this study aims to investigate the effect of membership in various teams on behaviors that threaten audit quality, considering the role of auditor resilience and learning.

**Methodology:** Five hypotheses have been formulated in accordance with the study's purpose. This study is descriptive-correlational in nature and is considered applied research. The statistical population was auditors of the Auditing Professional Organization in Iran, of whom 280 people were selected as the research sample using the Cochran formula. Structural equation tests in PLS software were used to test the hypotheses of this study.

**Findings:** The results of testing the study's first hypothesis showed that membership in multiple teams significantly affects auditory learning. The results of testing the second hypothesis showed that auditor resilience moderates the impact of membership in various teams on auditory learning. The results of testing the third hypothesis showed that auditor learning significantly affects behaviors that threaten audit quality. Also, the results of the fourth hypothesis test showed that membership in multiple teams significantly affects behaviors that threaten audit quality. The results of the fifth hypothesis test showed that auditor learning mediates the effect of membership in various teams on behaviors that threaten audit quality.

**Originality/Value:** Unlike previous studies that often focused on the effect of workload or job pressure on audit quality, this study specifically addresses the role of membership in multiple teams and relates it to two important variables: resilience and learning. This theoretical and empirical innovation distinguishes the present study from other studies and can provide practical solutions to improve auditor performance.

**Keywords:** Membership in multiple teams, Behaviors that threaten audit quality, Auditor resilience, Auditor learning.



Corresponding Author: hamedarad.edu@gmail.com

doi:10.22105/fbs.2025.218810



Licensee. **Financial and Banking Strategic Studies**. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

## تأثیر عضویت در تیم های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی با توجه به نقش تاب آوری و یادگیری حسابرسان

مریم لهراب<sup>۱</sup>، حامد آزاد<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی دانش پژوهان پیشرو، اصفهان، ایران.

<sup>۲</sup>گروه حسابداری، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران.

### چکیده

**هدف:** با توجه به جایگاه و نقش مؤسسات حسابرسی در تصمیمات استفاده کنندگان، کیفیت کار مؤسسات حسابرسی به عنوان عوامل کلیدی در تهیه گزارش های حسابرسی قلمداد می شوند. عوامل متعددی وجود دارد که بر بهتر شدن کیفیت حسابرسی اثر شایان توجهی می گذارند و از طرفی، عوامل متعددی نیز کیفیت رسیدگی ها را کاهش می دهند. رفتارهای تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی، رفتارهای عمدی هستند که در اثر کاهش اسناد و مدارک پشتوانه در بررسی ها، نقش حسابرسان را به خطر می اندازند. حسابرسان برای اعتباردهی و اظهارنظر، موظف اند برنامه های حسابرسی خود را در چارچوب استانداردهای حسابرسی که به عنوان معیار ارزیابی کیفیت کار حسابرسان شناخته می شود، تدوین و اجرا کنند. از جمله عواملی که انتظار می رود بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی موثر باشد، می توان به عضویت در تیم های متعدد، تاب آوری و یادگیری حسابرسان اشاره کرد. لذا هدف این پژوهش بررسی تأثیر عضویت در تیم های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی، با توجه به نقش تاب آوری و یادگیری حسابرسان است.

**روش شناسی پژوهش:** در راستای هدف پژوهش، پنج فرضیه تدوین شده است. این پژوهش از لحاظ ماهیت از نوع توصیفی-همبستگی است و در شمار پژوهش های کاربردی محسوب می شود. جامعه آماری این پژوهش حسابرسان سازمان حرفه حسابرسی در ایران بود، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد. برای آزمون فرضیه های این پژوهش از آزمون های معادلات ساختاری در نرم افزار پی ال اس استفاده شده است.

**یافته ها:** یافته های حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که عضویت در تیم های متعدد تأثیر معناداری بر یادگیری حسابرسان دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داد که تاب آوری حسابرسان تأثیر عضویت در تیم های متعدد بر یادگیری حسابرسان را تعدیل می کند. نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد که یادگیری حسابرسان تأثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسان دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که عضویت در تیم های متعدد تأثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسان دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم نشان داد که یادگیری حسابرسان تأثیر عضویت در تیم های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسان را واسطه می کند.

**اصالت/ارزش افزوده علمی:** در این است که برخلاف مطالعات پیشین که اغلب بر تأثیر حجم کار یا فشار شغلی بر کیفیت حسابرسان متمرکز بوده اند، این پژوهش به طور خاص به نقش عضویت در تیم های متعدد پرداخته و آن را با دو متغیر مهم؛ یعنی تاب آوری و یادگیری، مرتبط می سازد. این نوآوری نظری و تجربی، پژوهش حاضر را از سایر مطالعات متمایز می کند و می تواند راهکارهای عملی برای بهبود عملکرد حسابرسان ارائه دهد.

**کلیدواژه ها:** عضویت در تیم های متعدد، رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسان، تاب آوری حسابرسان، یادگیری حسابرسان.

### ۱- مقدمه

حسابرسان ممکن است رفتارهایی را انجام دهند که کیفیت حسابرسان را تضعیف می کند. چنین رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسان، ممکن است شامل جمع آوری شواهد حسابرسان ناکافی و امضای نادرست کار حسابرسان باشد. رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسان می توانند پیامدهای

بالقوه جدی برای حرفه حسابرسی داشته باشند [1]. تحقیقات حسابرسی قبلی چندین عامل محیطی و خاص حسابرس مرتبط با وظیفه را به عنوان عناصری که ممکن است تفاوت‌ها در رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را توضیح دهند، شناسایی کرده است [3-1]. با این وجود، تاثیر یک عنصر ذاتی محیطی و مرتبط با وظیفه در کار حسابرسی، یعنی حساب‌رسانی که در یک دوره زمانی معین بر روی چندین تیم حسابرسی کار می‌کنند، تا حد زیادی ناشناخته مانده است. این موضوع مهمی است زیرا در عمل، موسسات حسابرسی عموماً به تیم‌های حسابرسی تکیه می‌کنند که در آن عضویت‌ها اغلب به اشتراک گذاشته می‌شوند، تغییر می‌کنند و منحل می‌شوند [4].

تحقیقات در رفتار سازمانی تشخیص می‌دهد که این عنصر کاری که به عنوان بخشی از چندین عضویت تیمی در یک دوره زمانی معین شناخته می‌شود، می‌تواند عملکرد فردی را با تحریک یادگیری در حین کار افزایش دهد [5]. با این حال، این جریان از تحقیقات نشان می‌دهد که عضویت در تیم‌های متعدد ممکن است عواقب تضعیف‌کننده‌ای برای عملکرد فردی برای افرادی داشته باشد که قادر به مقابله با خواسته‌های ناشی از خدمت در بسیاری از تیم‌ها نیستند [6]؛ بنابراین، درک این موضوع مهم است که چگونه و در چه زمانی انجام فعالیت‌های حسابرسی متعدد، حساب‌رسان را به مشارکت در رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی سوق می‌دهد. این انتظار می‌رود که عضویت در تیم‌های متعدد تاثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی داشته باشد [4].

پژوهش حاضر به دنبال تحقق دو موضوع کلیدی است. موضوع اول، پژوهش‌های قبلی تایید می‌کند که فقدان یادگیری در حین کار به کیفیت حسابرسی آسیب می‌زند، اما تاکنون فرض شده است که یادگیری حسابرس ارتباط نزدیکی با شایستگی‌های شخصی حسابرس دارد [7]. با این حال، استدلال می‌شود که یک عنصر ساختاری از کار حسابرسی (یعنی عضویت در تیم‌های متعدد) ممکن است به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مهم یادگیری حین کار حسابرس در نظر گرفته شود. زمانی که این عنصر یادگیری حساب‌رسان را تضعیف می‌کند، حساب‌رسان احتمال بیش‌تری دارد که در رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی شرکت کنند [8]، که این موضوع برای بسیاری از حساب‌رسان مهم است و فشارهایی که حساب‌رسان هنگام کار بر روی تعهدات حسابرسی با آن مواجه می‌شوند، نگران‌کننده است و ممکن است یک تهدید جدی برای کیفیت حسابرسی باشد [9]. در حالی که برخی از مطالعات تایید می‌کنند که حساب‌رسان نگران فشار کاری هستند که با آن مواجه هستند [10]، [11]. هنوز مشخص نیست که عضویت در تیم‌های متعدد دقیقاً چگونه بر روی رویکرد حساب‌رسان در کار حسابرسی تاثیر می‌گذارد، و این‌که چرا برخی از حساب‌رسان به نظر بهتر می‌توانند به خواسته‌های مرتبط با عضویت در تیم‌های متعدد رسیدگی کنند. این عدم درک توانایی مدیران و افراد را در اطلاع‌رسانی به موسسات حسابرسی در مورد شرایط کاری که از رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی جلوگیری می‌کند، تضعیف می‌نماید [4].

موضوع دوم، این اثرات ممکن است در بین حساب‌رسان متفاوت باشد. با انجام این پژوهش، می‌توان به درخواست‌های اخیر در ادبیات حسابرسی برای تحقیقات بیش‌تر پاسخ داد و توضیح داد که چرا، گاهی اوقات تفاوت‌های فردی بزرگی در نتایج حسابرسی وجود دارد [12]. به طور خاص، می‌توان تاب‌آوری حسابرس (یعنی توانایی بازگرداندن از مشکلات تجربه شده) را به عنوان یک ویژگی حیاتی معرفی کرد که به حساب‌رسان کمک می‌کند تا مزایای یادگیری از خدمت در بسیاری از عضویت‌ها در تیم‌های متعدد را تجربه کند [13]. تاب‌آوری نقش مهمی در کمک به افراد برای غلبه بر موقعیت‌های چالش‌برانگیز در محیط کار ایفا می‌کند [14]. افراد تاب‌آور نه تنها بهتر از افراد کم تاب‌آور قادر به تحمل و بهبودی از تقاضاهای شغلی بالا هستند، بلکه در پاسخ به چنین خواسته‌هایی احتمال رشد و پیشرفت شغلی آن‌ها نیز بیش‌تر است [13]. منطقی است که برای آن دسته از حساب‌رسان که نمی‌توانند به طور موثر با خواسته‌های تیمی مقابله کنند، عضویت در تیم‌های متعدد ممکن است به جای تحریک یادگیری در حین کار، مانع از یادگیری در حین کار شوند و در نهایت می‌توانند کیفیت حسابرسی را تهدید کنند؛ بنابراین، علی‌رغم مزایای بالقوه ساختارهای کاری عضویت در تیم‌های متعدد برای حساب‌رسان تاب‌آور، خدمت در بسیاری از تیم‌ها ممکن است برای حساب‌رسان کم‌تر تاب‌آور، مشکل باشد. برای این حساب‌رسان، عضویت در تیم‌های متعدد ممکن است به جای افزایش تجارب، یادگیری آن‌ها را تضعیف کند [15]، که به نوبه خود ممکن است این حساب‌رسان را به مشارکت در رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی سوق دهد [4].

در مجموع، با انجام این پژوهش می‌توان دیدگاهی متفاوت در مورد عواملی که ممکن است کیفیت حسابرسی را تهدید کنند، ارائه داد. ویژگی‌های کار ساختاری و ویژگی‌های شخصیتی فردی حسابرس تاثیر متقابل و مشترکی بر عملکرد حسابرس دارند؛ بنابراین، نباید جدا از یکدیگر مورد مطالعه قرار گیرند. کسب دانش بیش‌تر در مورد تاثیر متقابل بین عوامل ساختاری کار و عوامل فردی حسابرس، پیامدهای مهمی برای برنامه‌ریزی حسابرسی و آموزش و انتخاب حسابرس دارد تا به حساب‌رسان کمک کند که به طور موثر با تقاضاهای کار حسابرسی کنار بیایند. در نتیجه با توجه به مبانی مطرح شده در خصوص موضوع پژوهش، در این پژوهش به بررسی تاثیر عضویت در تیم‌های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی با

توجه به نقش تاب‌آوری و یادگیری حسابرِس پرداخته می‌شود. لذا این سوال مطرح می‌شود که آیا با در نظر گرفتن نقش تاب‌آوری و یادگیری حسابرِس، عضویت در تیم‌های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است؟

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### ۲-۱- عضویت در تیم‌های متعدد و عملکرد تیم

به دلیل استفاده گسترده از تیم‌ها، اعم از محلی و توزیع شده، در سازمان‌های دانش‌بر، محققان و متخصصان توجه زیادی را به بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد تیم از نظر هر دو عامل طراحی، به عنوان مثال، اندازه، ترکیب، تنوع، و در حال ظهور اختصاص داده‌اند. فرآیندهای اجتماعی، به عنوان مثال، تعارض، اعتماد، شناسایی. عملکرد تیم این ایده را در بر می‌گیرد که تیم‌ها باید خروجی‌هایی تولید کنند که توسط کسانی که دریافت می‌کنند یا مسئول ارزیابی آن‌ها هستند، کافی در نظر گرفته می‌شوند. با کمال تعجب، تحقیقات قبلی عمدتاً بر عملکرد تیم‌های تک متمرکز بوده و نقش این واقعیت را که اعضای یک تیم واحد، در عمل، اغلب در چندین تیم به طور هم‌زمان درگیر هستند، تا حد زیادی نادیده گرفته شده است. در واقع، سازمان‌های مدرن اغلب از اعضای خود می‌خواهند که به طور هم‌زمان در پروژه‌ها و فعالیت‌های مختلف شرکت کنند و حتی در یک روز کاری، متخصصان ممکن است خود را در حال کار بر روی تعدادی از وظایف ناهمگون و تعامل با تعدادی از هم تیمی‌های مختلف ببینند؛ بنابراین، عضویت چندگانه در تیم مستلزم این است که افراد حرفه‌ای بین وظایف و همچنین بین زمینه‌های تیم جابه‌جا شوند، زیرا تیم‌های پروژه مختلف ممکن است با وظایف متفاوت و همچنین اعضا، مکان‌ها، روال‌ها و هویت‌های متفاوت مشخص شوند [15]. این محیط‌های پویا می‌توانند منجر به اثرات مثبت و منفی بر روی وضعیت‌ها و فرآیندهای داخلی تیم‌ها شوند که مدل‌های جدیدی از عملکرد تیم را می‌طلبند که عوامل بالا را چگونه عملکرد را در نظر می‌گیرد. اولری و همکاران [15]، در مشارکت نظری اصلی خود که به صراحت، در سطح تیم، رابطه بین تعداد تیم‌هایی که افراد به طور هم‌زمان درگیر هستند و بهره‌وری تیم‌ها (بیان شده بر حسب مدت زمان استفاده شده برای تولید یک خروجی معین و استفاده از زمان فعال افراد در پروژه‌های منفرد) وجود یک رابطه منحنی معکوس را پیشنهاد می‌کند.

در سطوح متوسط عضویت در تیم‌های متعدد، تیم‌ها بهره‌وری بالاتری کسب می‌کنند، زیرا اعضای آن‌ها تشویق می‌شوند تا شیوه‌های کار تیمی بهتری را توسعه دهند و به نحوه تخصیص زمان خود توجه بیشتری داشته باشند. برعکس، عضویت در تیم‌های متعدد بسیار پایین، اعضای تیم را مجبور به درگیر شدن در این فرآیندهای با فضیلت نمی‌کند، زیرا آن‌ها دارای منابع و زمان کافی برای تکمیل وظایف خود هستند و به دنبال راه‌های جدیدی برای بهبود کارایی خود نیستند. سطوح بسیار بالای عضویت در تیم‌های متعدد بر توجه بیش از حد اعضای تیم و منابع شناختی اعمال می‌شود که منجر به کاهش بهره‌وری می‌شود. بر اساس سطوح متوسط عضویت در تیم‌های متعدد در مقایسه با تیم‌هایی که اعضای آن‌ها موقعیت‌های عضویت شدید (بسیار کم و بسیار زیاد) را تجربه می‌کنند، به عملکرد بالاتری دست خواهند یافت. درگیر شدن در بیش از یک تیم می‌تواند منجر به پیامدهای مثبت بالقوه برای هر تیم برای تعدادی از مکانیسم‌های مفید شود.

بر اساس تئوری‌های کسب دانش، کار در زمینه‌های تیمی مختلف، متخصصان را از طریق کسب دیدگاه‌ها، اطلاعات و دانش متفاوتی که می‌تواند در تیم کانونی منتقل شود، غنی می‌کند [16]، [17]. شواهد تجربی نشان می‌دهد که یک تیم واحد به سرعت روال‌ها و روش‌های مکرر انجام کارهایی را توسعه می‌دهند که تمایل دارند در طول زمان تداوم داشته باشند و سطح آزمایش روش‌های جدید انجام فعالیت‌ها را محدود کنند. اگر استفاده از روال‌ها به تیم کمک کند تا در زمان صرفه‌جویی کند و سطح عدم اطمینان را کاهش دهد، همچنین می‌تواند احتمال درگیر شدن در تفکر نوآورانه را با پیامد محدود کردن بالقوه عملکرد تیم به ویژه در مورد کار دانش فشرده و تیم‌های تحقیق و توسعه کاهش دهد؛ بنابراین، آوردن دیدگاه‌های جدید در داخل یک تیم از طریق مشارکت اعضا در تیم‌های دیگر می‌تواند تأثیر کلی مثبتی بر عملکرد یک تیم داشته باشد، مشروط بر این که تیم‌ها بتوانند روش‌های فعلی انجام کارها را با توجه به اطلاعات جدید به دست آمده بازنگری کنند و به کار گیرند. مطابق با این استدلال، کامینگز و هاس [18] و چان [19] دریافتند که عضویت چندگانه در تیم به طور مثبتی با عملکرد تیم‌های مهندسی و دانش محور مرتبط است. اگرچه حضور در تیم‌های متعدد، تک تک اعضا را در معرض منابع جدیدی از دانش قرار می‌دهد، می‌تواند عملکرد آن را بهبود بخشد، در عین حال چالش‌هایی را برای متخصصان از نظر تخصیص زمان، توجه تقسیم‌شده، تغییر توجه و تغییر ایجاد می‌کند. با افزایش تعداد اعضای تیم‌های متعدد، نیاز به جابجایی اغلب بین پروژه‌های مختلف ممکن است زمان و توجه اختصاص داده شده به نیازهای هر پروژه خاص را محدود کند و در نهایت مزایای حاصل از تنوع دانش به دست آمده را جبران کند.

تاكر و همكاران [20] اهميت دانش بيروني را براي بهبود اجراي شيوه‌هاي جديد در تيم‌ها را نشان مي‌دهند و تاكيد مي‌كنند كه چگونه يك شرط حياتي براي اجراي موفقيت‌آميز دانش جديد اين است كه يادگيرندگان فرصت آزمون با عمل جديد و شكل دادن به آن را داشته باشند. همچنين برسمن [21] نشان مي‌دهد كه فعاليت‌هاي خارجي اعمال شده توسط تيم‌هاي تحقيقاتي و توسعه براي افزايش عملکرد تيم ارزشمند است. نمونه‌هايي از اين فعاليت‌ها استخراج آموزه‌هاي مربوط به كار از طريق مشاهده كار ديگران و شناسايي شيوه‌هاي مهم است. با اين حال، بهبود عملکرد تيم تنها زماني رخ مي‌دهد كه تيم‌ها نيز در فعاليت‌هاي داخلي مانند آزمون دانش و تامل درگير شوند. مي‌توان استدلال كرد كه در زمينه عضويت در تيم‌هاي متعدد، اين فعاليت‌هاي اكتشافي را مي‌توان با موفقيت در سطوح متوسط عضويت در تيم‌ها انجام داد، جايي كه اعضاي تيم مي‌توانند موقعيت‌هايي را براي تامل در دانش كسب شده، آزمون با آن و در نهايت اصلاح آن براي تناسب با كانون خاص پيدا كنند. علاوه بر آن، از آن جايي كه افراد مشاركت خود را در تيم‌هاي متعدد افزايش مي‌دهند، بايد با ضرب‌الاجل‌هاي متعدد، وقفه‌ها و جابجايي مكرر كار مقابل كنند [22] كه از طريق تأثير بر توجه متخصصان، مي‌تواند تأثير منفي بر عملکرد تيم‌ها را نشان مي‌دهد كه تغيير بين وظائف اغلب مستلزم وجود باقيمانده توجه است، يعني تمايل به فكر كردن در مورد يك كار قبلي [23]. در نهايت، از نظر هماهنگي كاري، وجود تيم‌هاي متعدد كه در آن متخصصان به طور هم‌زمان درگير هستند، نشان مي‌دهد كه با اختصاص زمان به يك تيم، اقدامات يك حرفه‌اي نه تنها بر روي آن تيم خاص، بلكه بر كل مجموعه تيم‌هاي ديگري كه كارشان نيز تأثير مي‌گذارد. همه موارد فوق نشان مي‌دهد كه سطوح بسيار پايين و بسيار بالا عضويت در تيم‌هاي متعدد نسبت به سطوح متوسط براي عملکرد تيم ناكارآمدتر خواهد بود.

## ۲-۲- تاب‌آوری حسابرس

تاب‌آوری، مهارت و ظرفيت قوي ماندن در شرايط استرس و پرمشقت است. به نظر مي‌رسد تفاوت‌هاي فردي در تاب‌آوری، بر ميزاني كه فرد به عوامل استرس‌زا واكنش نشان مي‌دهد، تأثير مي‌گذارد. افراد با تمرکز دروني، به‌طور معمول توانايي آن را دارند كه موقعيت‌هاي پراسترس را اداره كنند و دچار ناكارآمدی رفتاري نشوند؛ زيرا هر فردي اين قدرت را دارد كه به بهترين شكل روي نتايج تأثير بگذارد [24]. افراد با تاب‌آوری بالا كساني هستند كه مهارت و ظرفيت مواجهه با سختي‌ها را دارند، از پا نمي‌افتند و همچنان پر بار باقي مي‌مانند. فرض مي‌شود كه تاب‌آوری مشخصه‌اي آموختني است و فرد مي‌تواند از طريق تعاملات كاري آن را بهبود دهد [25]. تاب‌آوری، افراد را در برابر ناتواني نشأت گرفته از استرس مقاوم مي‌كند يا به آن‌ها كمك مي‌كند كه به شكل سريع و موثر از آثار شديد استرس‌هاي رفتاري و رواني، رهايي يابند. همه افرادي كه در برابر عوامل استرس‌زاي رفتاري و رواني ناتوان‌كننده قرار مي‌گيرند، دچار استرس‌هاي ناتوان‌كننده، فرسودگي يا نارضائيتي مي‌شوند كه بديهي است اين حالت در آن‌ها نمايان است. تاب‌آوری را مي‌توان مقاومت در برابر استرس نيز تعريف كرد. فرد تاب‌آور مي‌تواند در مواجهه با شرايط دشوار، نتايج مثبتي را تصور كند و انجام كارها و وظائف خود را راهكارهايي براي هموار كردن اين چالش‌ها در نظر بگيرد و به توانايي خود در اين كار ايمان داشته باشد. اسميت و امرسون [25] عوامل اثرگذار بر تاب‌آوری را حمايت، سازوكارهاي تقابل و ساير عوامل شخصيتي افراد بر مي‌شمارند.

در نتايج پژوهش‌هاي مربوط به تاب‌آوری و استرس، مشخصه‌هاي شخصي، مثل خودكنترلي نيز موثر گزارش شده است [26]. خودكنترلي شخص با تصميم‌هايي كه براي وقايع زندگي مي‌گيرد، مرتبط است. اگر فردي به اين نتيجه برسد كه پيامدهاي زندگي وي، نتيجه نيروهاي خارج از كنترل است، در اصطلاح گفته مي‌شود كه فرد موقعيت كنترلي خارجي دارد. زماني فرد به خود كنترلي دروني ايمان مي‌آورد كه خود مسئول دستاوردها و نتايج زندگياش باشد. تاب‌آوری به‌شكل مجموعه‌اي از اعمال، افكار و رفتارها نگريسته مي‌شود كه قابليت آموزش دارد. لوتانس [27] مدافع افزايش تاب‌آوری به مجموعه‌اي از عوامل ساختاري (مثل اعتماد به نفس، اميد، خوش‌يني و هوش احساسی) براي به وجود آوردن رفتار مثبت سازمانی است؛ تاب‌آوری بر بالا بردن شايستگي‌ها و ارزش‌هاي انساني در افراد و جامعه تأثير عميق مي‌گذارد [28]. در حقيقت، بخش روانشناسي سازماني، بر موضوع تاب‌آوری در كار تمرکز مي‌كند تا از آن به‌عنوان اهمي براي تضعيف نقش استرس و فرسودگي استفاده كند.

با توجه به تعارض‌هاي موجود در حرفه و اجتماع، مولفه‌هايي مثل تاب‌آوری حسابرس، زمينه كنترل عوامل استرس‌زايي همچون ابهام و حجم زياد كار را در كار حسابرس تحت تأثير قرار دهد. تاب‌آوری، از ويژگي‌هاي منحصر به فردي است كه براي مقابله با ناگواري‌ها به افراد كمك مي‌كند و به نظر مي‌رسد بر آستان‌هاي كه فرد به عوامل استرس‌زا واكنش نشان مي‌دهد، تأثير مي‌گذارد [29]، [30]. از آن جا كه مي‌توان تاب‌آوری را مقياسي براي اندازه‌گيري توانايي مقابله با استرس [29] در نظر گرفت و فرسودگي نيز، نتيجه عوامل استرس‌زايي است كه امكان مقابله فرد را درهم مي‌شكند. سطوح بالايي از منابع مقابله‌كننده مانند تاب‌آوری را مي‌توان از كاهش دهنده‌هاي پيامدهاي منفي (هم‌چون روش‌هاي تقليل دهنده كيفيت حسابرس) براي مقابله با عوامل استرس‌زا محسوب كرد [31].

## ۳-۲- یادگیری حسابر

یادگیری بستری برای اثرگذاری فرد بر محیط پیرامون خود ایجاد کرده و عامل محرکی برای سیر صعودی بشر امروز است [32]. نظریه یادگیری سازمانی، سازمان را همانند یک سیستم زنده، باز و صاحب اندیشه (همانند ذهن انسان) در نظر می‌گیرد و دریافت بازخورد برای تطبیق با شرایط محیطی در حال تغییر را برای آن مقوله‌ای حیاتی برمی‌شمرد. مهم‌ترین امتیاز رقابتی، در الگوهای جدید کسب و کار، توان یادگیری است. بر این اساس سازمان‌هایی موفق‌ترند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از هم‌پیشگان خود یاد بگیرند [33]. یادگیری سازمانی شامل مجموعه‌ای از فرآیندهای مدیریت دانش است که کسب، ایجاد، ذخیره‌سازی، به اشتراک‌گذاری و کاربرد دانش بین افراد و گروه‌ها در تمام سطوح سازمانی را آسان می‌کند [34]. در سازمان‌های یادگیرنده افراد از تجربه‌ها می‌آموزند، ریسک می‌پذیرند، به چگونگی آموختن و جذب و توزیع دانش جدید و مورد نیاز می‌پردازند و نتایج دانش‌های کسب شده در رفتار و عملکردهای آینده آن‌ها هویدا خواهد شد [35]. موسسات حسابرسی زمانی پیشرفت می‌کنند که در ایجاد دانش انحصاری موثر و قادر به حفظ این دانش باشند. حرکت از یادگیری در سطح فردی به سمت یادگیری سازمانی و ایجاد جو یادگیری تعاملی که در آن متخصصان حسابرسی بتوانند به یکدیگر اعتماد کنند و به مبادله اطلاعات بپردازند و بازخورد دریافت کنند، باعث تبدیل چالش‌ها و اشتباهات به فرصت‌هایی برای یادگیری و توسعه می‌شوند.

پژوهش‌ها در خصوص راهبردهای یادگیری در دو دهه اخیر، در داخل ایران گسترش یافته‌است. بسیاری از این پژوهش‌ها، تاثیر مثبت راهبردهای یادگیری خودکنترلی بر عملکرد افراد را نشان می‌دهد. در این پژوهش‌ها از روش‌های متفاوت روانشناسی برای کشف رابطه بین راهبردهای یادگیری و عملکرد افراد استفاده شده‌است [36]. در پژوهش دیگر نیز، رابطه راهبردهای یادگیری خودکنترلی با رفتار اطلاع‌جویی و پیامدهای تصمیم‌گیری بررسی شد. به همین منظور، برخوردار نبودن حسابرسان از ویژگی‌های روانشناختی مانند راهبردهای یادگیری مناسب و ناتوانی آنان در برآورد خطر تقلب مالی و طرح دعاوی حقوقی علیه آنان، می‌تواند موجب تحمیل زیان‌های اقتصادی به جامعه گردد؛ چرا که ناتوانی حسابرسان در ارزیابی ریسک تقلب، این نکته را به اذهان متبادر می‌سازد که حسابرسان در پیشگیری و پی‌برد فعالیت‌های ساختگی و متقلبانه ناکام بوده و این موضوع موجب کاهش اعتماد جامعه به عملکرد اثربخش حسابرسان می‌شود [37]. در همین راستا، یکی از مسایل مهم در پیچیدگی‌های حسابرسی، توجه به خصوصیات روانشناختی قضاوت‌کنندگان می‌باشد. در حوزه روان‌شناختی، اشخاص تفاوت‌های فردی دارند که با اتکا به آن در پاسخ به مسایل و تصمیم‌گیری‌های مناسب اقدام می‌کنند [38]، بدین منظور، افراد مهارت‌های خود را به دلیل راهبردهای یادگیری متفاوت به روش‌های مختلفی می‌آموزند که این راهبردها به عنوان یک استراتژی شناختی، نقش یک عنصر واسطه بین اطلاعات حسابداری و تصمیم‌گیری را ایفا می‌کند [39]. این راهبردها مهارت‌هایی هستند که فراگیران از طریق آن‌ها فرآیند درونی خود را به منظور توجه داشتن، یاد گرفتن، یادآوری و فکر کردن تنظیم می‌کنند [40].

حسابرسی یک دانش فنی است که از طریق یادگیری قابل ایجاد و تقویت است و بیش‌تر دانش به دست آمده توسط حسابرسان، ناشی از یادگیری در هنگام کار تیمی تحت نظارت سرپرستان است. حسابرسان، حرفه‌ای متولد نمی‌شوند، بلکه فرآیند حرفه‌ای شدن آن‌ها از طریق تمرین‌های حرفه‌ای مداوم و یادگیری از طریق تعاملات انجام می‌شود [41]. حسابرسانی که در یک محیط یادگیری کار می‌کنند، همیشه در حال کشف اطلاعات جدید بوده و در هنگام عملیات حسابرسی، تردید حرفه‌ای بیش‌تری اعمال می‌کنند. وجود و تقویت یادگیری برای پیشبرد مداوم دانش، و اعمال تردید حرفه‌ای امری ضروری است. هم‌چنین تردید حرفه‌ای فرآیندی نیست که به طور خودکار رخ دهد، اما می‌توان آن را از طریق یادگیری در سطح شرکت تقویت کرد [42]. نعمتی کشتلی [43] نیز معتقد است در فرآیند قضاوتی حسابرسی، جست‌وجوی هدف‌مند و پردازش مناسب اطلاعات نقشی حیاتی داشته و حسابرسان می‌توانند دانش خود را به واسطه به کارگیری راهبردهای یادگیری ساماندهی کرده و عملکرد خود را تقویت کنند.

سازمان‌ها و به ویژه سازمان‌های حرفه‌ای به دنبال مدیریت دانش کارآمد و شیوه‌ها و ابزارهای یادگیری سازمانی هستند تا بتوانند به سرعت، خود را با تغییرات اجتماعی، اقتصادی و چالش‌های مختلف سازگار کنند و به نیازهای در حال تغییر مشتریان، پاسخ دهند و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند [34]. شواهد تجربی نشان داده است که موسسات حسابرسی از طریق افزایش یادگیری سازمانی در حوزه ساختار حاکمیتی، روش‌های حسابرسی، آموزش کارکنان و بررسی‌های کنترل کیفی می‌توانند کیفیت حسابرسی و صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان را افزایش دهند [44]. اشتراک‌گذاری دانش درون موسسه حسابرسی با افزایش یادگیری سازمانی می‌تواند منجر به افزایش کیفیت و کارایی حسابرسی شود. پیامد افزایش کیفیت و کارایی حسابرسی این است که اطمینان بالاتری به صحیح بودن اظهارنظر حسابرسان ایجاد می‌شود. از این رو یادگیری سازمانی می‌تواند به افزایش کیفیت و عملکرد حسابرسی منجر شود. افزون بر این ویژگی‌ها و توانمندی‌های حسابرسان، محیط حسابرسی می‌تواند بر فرآیند قضاوتی

حسابرسی تاثیرگذار باشد. متغیرهایی مانند تجربه و جنسیت جزء عوامل فردی محسوب می شوند که می تواند بر رفتار حسابرس به طور عام و بر رفتار قضاوت گونه حسابرس به طور خاص تاثیر ایجاد کند.

تعیین سبک های یادگیری به افراد کمک می کند تا راهبردهای خود را در جمع آوری، پردازش اطلاعات و اتخاذ تصمیمات مفید بهبود بخشند و از این طریق قضاوت صحیح خود را ارتقا دهند [45]. به همین منظور، یکی از عوامل موثر بر قضاوت و عملکرد مطلوب حسابرس، به کارگیری حسابرسان با سبک های یادگیری مناسب است. چرا که حسابرسان باید به شکل مدبرانه بخشی از انرژی های شناختی، عاطفی و جسمی خود را به یادگیری اختصاص دهند تا از این طریق دانش و مهارت آنها ارتقا یابد [46]. در واقع، تفاوت افراد در توانایی شان، در یادگیری و تصمیم گیری تاثیرگذار است. از این رو مقیاس و نظم دهی شناخت، بر عملکرد حسابرس تاثیر مستقیم دارد و اثر عوامل روانشناختی در تحلیل شواهد و اتخاذ تصمیم گیری و قضاوت حرفه ای حسابرسان، موضوعی مهم تلقی می شود. به طوریکه صورت های مالی حسابرسی شده با کیفیت بالا، ریسک سرمایه گذاری را کاهش می دهد. از آن جا که حسابرسان نقش اعتباربخشی به گزارش های مالی شرکت ها و حصول اطمینان از ارایه منصفانه صورت های مالی را بر عهده دارند، لذا انتظار می رود حسابرسان علاوه بر دارا بودن صلاحیت فنی، از سبک های یادگیری مناسب برای جمع آوری و پردازش اطلاعات جهت رسیدگی ها برخوردار باشند تا کیفیت قضاوت حرفه ای آنان افزایش یابد. بدین منظور، مطابقت سبک یادگیری حسابرسان با عملکرد آنان به منظور پردازش مناسب اطلاعات جهت حصول اطمینان از نبود تحریف با اهمیت ناشی از تقلب یا اشتباه در صورت های مالی شرکت ها، با اهمیت می باشد [37]؛ بنابراین، به کارگیری حسابرسان مجرب با برخورداری از سبک های یادگیری مناسب جهت پردازش مناسب اطلاعات و قضاوت حرفه ای با کیفیت، ضرورتی انکارناپذیر است.

#### ۲-۴- پیشینه پژوهش

ژانگ و همکاران [4] پژوهشی با عنوان "آیا تاب آوری حسابرس تاثیرات عضویت در تیم های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت را کاهش می دهد؟" انجام داده اند. این پژوهش به بررسی این موضوع می پردازد که چرا و چه زمانی چنین عضویت های تیمی ممکن است حسابرسان را به سمت رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی سوق دهد. در این پژوهش از داده های یک نظرسنجی از ۲۰۲ حسابرس (از دستیاران تا شرکا) که در شرکت های حسابرسی هلندی کار می کنند، تجزیه و تحلیل شد. یافته ها نشان می دهد که ارایه خدمات در این تیم ها می تواند یادگیری حسابرس را تضعیف کند و با انجام این کار حسابرسان را به سمت رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی سوق می دهد. تحلیل ها نشان می دهند که حسابرسان کم تر تاب آور (آنهايي که کم تر قادر به عقب نشینی از مشکلات تجربه شده هستند) بیش تر مستعد این اثرات زیان آور هستند. علاوه بر این، تحلیل ها نشان می دهد که به نظر می رسد این اثر منفی بر بسیاری از تیم ها برای حسابرسان سطح میدانی نسبت به حسابرسان سطح مدیریت بارزتر است.

یولیانتی و همکاران [47] در پژوهشی با عنوان "تاثیر تعهد حرفه ای، تعهد به اخلاق، منبع کنترل داخلی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی" انجام داده اند. هدف این پژوهش بررسی تاثیر تعهد حرفه ای، تعهد به اخلاق، منبع کنترل درونی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق کاهش رفتارهای کیفیت حسابرسی است. واحد تحلیل، حسابرسان داخلی در واحد کنترل داخلی در آموزش عالی دینی اسلامی در کشور اندونزی است. پردازش داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس با استفاده از نرم افزار لیزرل و آزمون سوبل برای تایید اثرات مستقیم و غیرمستقیم استفاده شده است. این مطالعه شواهد تجربی نشان می دهد که تعهد حرفه ای و هوش هیجانی تاثیر مثبتی بر توانایی کشف تقلب دارد. تعهد به اخلاق و هوش هیجانی بر کاهش رفتارهای کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد. علاوه بر این، این مطالعه نشان می دهد که تعهد به اخلاق و هوش هیجانی به طور غیر مستقیم بر توانایی کشف تقلب از طریق کاهش رفتارهای کیفیت حسابرسی تاثیر می گذارد.

سونگ و همکاران [48] پژوهشی با عنوان "تاثیر تعاملات امضای حسابرسان متخصصان صنعت و بررسی حسابرسان امضاکننده بر حق الزحمه حسابرسی و کیفیت حسابرسی: شواهدی از چین" انجام داده اند. این مطالعه بررسی کرده که چگونه تعاملات حسابرسان متخصص در سطح فردی بر قیمت گذاری حسابرسی و کیفیت حسابرسی تاثیر می گذارد. با استفاده از ۱۱۶۵۰ مشاهدات سالانه از شرکت های چین، نتایج نشان داد که حسابرسان امضاکننده خبره حق الزحمه حسابرسی بالاتری دریافت می کنند و حسابرسی با کیفیت بالاتری ارایه می کنند. هم چنین نقش حق بیمه حق الزحمه در کیفیت تخصص بررسی شد و نتایج نشان داد که ارتباط مثبت بین کیفیت تخصص با حق بیمه ای که توسط حسابرسان متخصص

دریافت می‌شود وجود دارد. در نهایت، نتایج نشان داد که تخصص حسابرس دارای تعاملات، چه به تنهایی و چه همراه با تخصص حسابرس، به طور مثبتی با حق الزحمه حسابرسی و کیفیت حسابرسی مرتبط است.

ساماگایو و فیلیسیو [49] پژوهشی با عنوان "تاثیر شخصیت حسابرس در کیفیت حسابرسی" انجام داده‌اند. این پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی و روش‌های تحلیل تطبیقی کیفی فازی، تاثیر شخصیت حسابرس بر کیفیت حسابرسی را تحلیل می‌کند. این تحقیق از بینش‌های نظریه شخصیت پنج بزرگ و مطالعات تجربی در کیفیت حسابرسی استفاده می‌کند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به طور مثبت با شک حرفه‌ای حسابرسان مرتبط است، در حالی که وظیفه‌شناسی و روان رنجوری بر کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی تاثیر منفی می‌گذارد. نتایج وجود پیکربندی‌های متعددی از ویژگی‌های شخصیتی را نشان می‌دهد که منجر به کیفیت حسابرسی بالا (پایین) می‌شود. علاوه بر این، عدم تقارن علی یافت شده نشان می‌دهد که شخصیت ترکیبی از ویژگی‌های فردی است که به شیوه‌ای متفاوت و پیچیده با کیفیت حسابرسی تعامل دارند. این مطالعه تکمیل‌کننده تحقیقات قبلی در مورد محرک‌های حسابرس برای ارایه کیفیت حسابرسی است و از تصمیمات موسسه حسابرسی حمایت می‌کند و درباره مرتبط‌ترین ترکیب‌های ویژگی‌های شخصیتی که حسابرسان باید برای ایجاد کیفیت ممتاز حسابرسی داشته باشند، اطلاعاتی را ارایه می‌دهد.

العتیق و همکاران [50] پژوهشی با عنوان "تجزیه و تحلیل کلان داده در حسابرسی و پیامدهای کیفیت حسابرسی: مطالعه‌ای با استفاده از مدل پذیرش فناوری" انجام داده‌اند. این پژوهش تاثیرات استفاده از دو بعد مدل پذیرش فناوری، یعنی سودمندی درک شده و سهولت استفاده درک شده، بر پذیرش تجزیه و تحلیل داده‌های بزرگ در حسابرسی و تاثیر متعاقب آن بر کیفیت حسابرسی را بررسی می‌کند. یک بررسی از طریق پرسش‌نامه با شرکت‌ها و دفاتر حسابرسی وابسته خارجی در اردن انجام شد. در نهایت، ۱۳۰ پرسش‌نامه قابل استفاده جمع‌آوری شد که نشان دهنده نرخ پاسخ ۷۲/۲۲٪ بود. برای تشخیص مدل اندازه‌گیری و آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که سودمندی درک شده و سهولت استفاده درک شده تاثیر مستقیمی بر کیفیت حسابرسی دارد، بدون این که واسطه استفاده واقعی از تجزیه و تحلیل داده‌ها باشد. با این حال، استفاده از تجزیه و تحلیل داده‌های بزرگ نشان داده که رابطه بین سودمندی درک شده و کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند، اما نه رابطه بین سهولت استفاده درک شده و کیفیت حسابرسی.

لیو و ژو [44] پژوهشی با عنوان "تاثیر تجربه حرفه‌ای تعاملات شریک حسابرسی بر کیفیت حسابرسی و حق الزحمه حسابرسی" انجام داده‌اند. هدف این پژوهش بررسی تاثیر تجربه حرفه‌ای تعاملات شریک حسابرسی بر کیفیت حسابرسی است. همچنین رابطه بین تعاملات شریک حسابرسی و حق الزحمه حسابرسی در هر دو شرکت حسابداری بزرگ و غیر بزرگ بررسی شده است. در این پژوهش نمونه‌ای از ۲۲۸۳ شریک حسابرسی به دست آمده و داده‌های تجربه حرفه‌ای فردی آن‌ها از طریق پایگاه داده حسابداران رسمی، افشای شرکت‌ها و سایت‌های رسانه‌های اجتماعی جمع‌آوری شده است. در این تحقیق از مدل‌های اقتصادسنجی با اثرات ثابت برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. در آزمون استحکام از مدل حداقل مربعات دو مرحله‌ای استفاده شده است. نتایج نشان داد که رابطه بین تجربه حرفه‌ای تعاملات شریک حسابرسی و کیفیت حسابرسی مقرر است. این نشان می‌دهد که کیفیت حسابرسی در مراحل اولیه شغلی شرکای تعامل افزایش می‌یابد و با نزدیک شدن شرکا به مرحله پایانی تعاملات شغلی کاهش می‌یابد. علاوه بر این، مشخص شد که تجربه حرفه‌ای تعاملات شریک به طور مثبت با هزینه‌های حسابرسی در شرکت حسابداری غیر بزرگ مرتبط است، اما به طور قابل توجهی با هزینه‌های حسابرسی در شرکت حسابداری بزرگ مرتبط نیست.

پایینی و ویلیامسون [51] در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر دوره تصدی متقابل مدیریت شرکت و حسابرس بر کیفیت حسابرسی" به بررسی این موضوع پرداخته‌اند که آیا میزان روابط حرفه‌ای بین یک موسسه حسابرسی و مدیر مشتری بر کیفیت حسابرسی تاثیر می‌گذارد یا خیر. این پژوهش در بازه زمانی ۱۹۹۴-۲۰۱۵ و با استفاده از تعداد مشاهدات ۳۱۵۷۶ سال-شرکت انجام شده است. نتایج حاکی از آن است که دوره تصدی متقابل مدیریت شرکت و حسابرس با کیفیت حسابرسی پایین‌تر که با میزان اقلام تعهدی اختیاری اندازه‌گیری می‌شود و کاهش بروز اظهارنظرهای حسابرسی مقبول برای شرکت‌های در ارتباط است. این تاثیرات در یک نمونه فرعی از شرکت‌هایی که سطوح بالاتری از نگرانی‌های حاکمیت شرکتی دارند، متمرکز شده‌اند. به عبارت دیگر، می‌توان بیان کرد که کیفیت پایین (بالای) حاکمیت شرکتی موجب افزایش (کاهش) شدت ارتباط بین دوره تصدی متقابل مدیریت شرکت و حسابرس با کیفیت حسابرسی می‌شود.

پورواتنو و سورجاندری [52] پژوهشی با عنوان "تاثیر شایستگی، فشار زمانی بودجه و پیچیدگی حساسی بر کیفیت حساسی با انگیزه به عنوان تعدیل کننده" انجام داده‌اند. هدف این پژوهش تحلیل تاثیر شایستگی، فشار بودجه زمانی و پیچیدگی حساسی بر کیفیت حساسی با در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده انگیزه بود. این مطالعه از روش‌های کمی استفاده کرده است، با ارسال یک نظرسنجی به جمعیت ۱۰۰ پاسخ‌دهنده، یعنی حسابداران و حسابرسان که در جاکارتا ساکن هستند انجام شده است. نتایج نشان داد که متغیر شایستگی و فشار بودجه زمانی بر کیفیت حساسی اثر مثبت دارد، زیرا هرچه صلاحیت‌های هر حسابرس بهتر باشد، کیفیت گزارش‌های مالی بالاتر می‌رود، در حالی که فشار بودجه زمانی باعث می‌شود حساسی بخش برنامه‌ریزی شده را ترک کند و می‌تواند منجر به کاهش کیفیت حساسی شود، در حالی که پیچیدگی بر کیفیت حساسی اثر منفی می‌گذارد. در انجام فرآیند حساسی یک سیستم حسابداری یکپارچه به حسابرسان کمک می‌کند تا حساسی را آسان‌تر انجام دهند. نتایج نشان داد که انگیزه قادر به تعدیل اثر شایستگی و پیچیدگی بر کیفیت حساسی نیست. نتایج پردازش داده‌ها نشان می‌دهد که انگیزه می‌تواند اثر فشار بودجه زمانی را بر کیفیت حساسی تعدیل کند.

گان و همکاران [53] در پژوهشی با عنوان "تمرکز بازار حساسی، حق الزحمه حساسی و کیفیت حساسی" به بررسی تاثیر تمرکز بازار حساسی بر حق الزحمه حساسی و کیفیت حساسی پرداخته‌اند. بر این اساس، برای تجزیه و تحلیل این پژوهش از داده‌های بین‌المللی استفاده شده و بر گروه شرکت‌های بزرگ حساسی در سراسر کشورها در سال‌های ۲۰۰۷-۲۰۱۳ و با استفاده از تعداد مشاهدات ۷۸۳۲۵ سال-شرکت متمرکز شده است. نتایج نشان داد که حق الزحمه حساسی در هنگام وجود تمرکز بازار حساسی و برای مشتریانی که موانع ورود توسط حسابرسان رقیب بالاتر است، افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر تمرکز بازار حساسی تاثیر مثبتی بر حق الزحمه حساسی دارد. همچنین نتایج نشان داد که تمرکز بازار حساسی تاثیر منفی بر کیفیت حساسی دارد.

کنیث و همکاران [25] پژوهشی با عنوان "تجزیه و تحلیل رابطه بین انعطاف پذیری و کاهش کیفیت حساسی در الگوی نقش استرس"، انجام داده‌اند. این پژوهش رابطه بین سطوح انعطاف‌پذیری فردی و اقدامات کاهش دهنده کیفیت حساسی را در قالب یک مدل تنش گسترش یافته مورد بررسی قرار می‌دهد. فرضیه این تحقیق این است که در حالی که عوامل استرس‌زا، تحریک استرس و فرسودگی شغلی ممکن است احتمال اقدامات کاهش دهنده کیفیت حساسی را افزایش دهد، قابلیت انعطاف‌پذیری این پتانسیل را دارد تا به طور مستقیم و غیرمستقیم اقدامات کاهش دهنده کیفیت حساسی را کاهش دهد. این کاهش در کیفیت حساسی به عنوان یک نتیجه از انعطاف‌پذیری به کار گرفته شده به عنوان تاثیر ضعیف بر عوامل دیگر در نظر گرفته می‌شود. در این پژوهش نمونه‌ای از ۲۵۸ حساسی از هفت شرکت از بین ۱۰ شرکت بزرگ حسابداری ایالات متحده آمریکا در سال ۲۰۱۵ انتخاب شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که سطوح بالاتر انعطاف‌پذیری با سطوح پایین‌تر گزارش شده از اقدامات کاهش دهنده کیفیت حساسی و همچنین کاهش هر دو گرایش تحریک استرس و فرسودگی شغلی همراه است. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهند که اقدامات کاهش دهنده کیفیت حساسی همچنان یک مسئله جدی برای این حرفه است، اما با بررسی اینکه کدام شرکت‌ها ممکن است قادر به کاهش وقوع آن باشند روش‌هایی را شناسایی می‌کنند.

## ۲-۵- فرضیه‌های پژوهش

**فرضیه ۱- عضویت در تیم‌های متعدد تاثیر معناداری بر یادگیری حساسی دارد.**

**فرضیه ۲- تاب آوری حساسی تاثیر عضویت در تیم‌های متعدد بر یادگیری حساسی را تعدیل می‌کند.**

**فرضیه ۳- یادگیری حساسی تاثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حساسی دارد.**

**فرضیه ۴- عضویت در تیم‌های متعدد تاثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حساسی دارد.**

**فرضیه ۵- یادگیری حساسی تاثیر عضویت در تیم‌های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حساسی را واسطه می‌کند.**

## ۳- روش پژوهش

## ۳-۱- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش حسابرسان سازمان حرفه حسابرسی در ایران است. برای به دست آوردن نمونه پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی استفاده می شود. برای به دست آوردن حجم نمونه از فرمول کوکران که در فرمول زیر آمده است استفاده می شود:

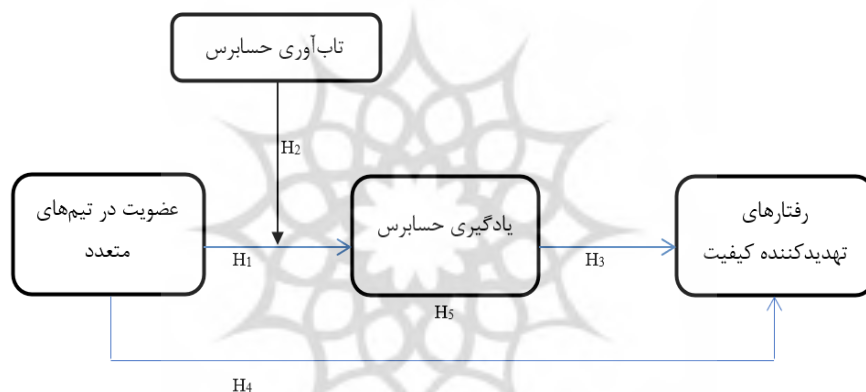
$$N = \{NZ^2p.q\} / \{(N-1)d^2 + Z^2p.q\}.$$

در این فرمول  $n$  حجم نمونه و  $N$  حجم جامعه می باشد.

احتمال داشتن صفت مورد نظر  $p = 0.5$ .

## ۳-۲- مدل و متغیرهای پژوهش

مدل مفهومی این پژوهش به پیروی از پژوهش ژانگ و همکاران [4] به شرح زیر ارائه شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش.

Figure 1- Conceptual model of the research.

## ۳-۲-۱- متغیرهای تحقیق

ابزار پژوهش در این پروژه به صورت پرسش نامه است. در این پرسش نامه سعی شده است که نظر خبرگان و متخصصان را در رابطه با معیارها و شاخص های تعیین شده جویا شده تا شاخص های نهایی مشخص گردند. در پرسش نامه طراحی شده، از آنجا که سوالات از مقیاس های نسبی بهره مند بودند، مبادرت به استفاده از طیف لیکرت شد و به ترتیب برای گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم، ضرایب ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱ در نظر گرفته شد و بدین ترتیب اطلاعات کیفی و ناپارامتریک با مقادیر کمی و عددی تعبیر شدند و در محاسبه ها ملاک عمل قرار گرفت.

از مقیاس لیکرت برای تعیین اهمیت هر عنوان از متغیرها استفاده شده است. در این پژوهش از پرسش نامه استاندارد استفاده شده است. سوالات اصلی تحقیق متناسب با فعالیت های در نظر گرفته شده در محورها با استفاده از طیف پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است. متغیرهای این پژوهش شامل متغیرهای وابسته، مستقل، تعدیل کننده و واسطه ای است که در ادامه به توصیف آن ها پرداخته شده است.

## متغیرهای وابسته

یادگیری حسابرس که از طریق سوالات مرتبط در پرسش نامه استاندارد ژانگ و همکاران [4] و با استفاده از طیف پنج درجه ای لیکرت اندازه گیری شد.

رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی: که از طریق سوالات مرتبط در پرسش نامه استاندارد ژانگ و همکاران [4] و با استفاده از طیف پنج درجه ای لیکرت اندازه گیری شد.

### متغیرهای مستقل

عضویت در تیم های متعدد که از طریق سوالات مرتبط در پرسش نامه استاندارد ژانگ و همکاران [4] و با استفاده از طیف پنج درجه ای لیکرت اندازه گیری شد. یادگیری حسابرس که از طریق سوالات مرتبط در پرسش نامه استاندارد ژانگ و همکاران [4] و با استفاده از طیف پنج درجه ای لیکرت اندازه گیری می شود.

### متغیر تعدیل کننده

تاب آوری حسابرس که از طریق سوالات مرتبط در پرسش نامه استاندارد ژانگ و همکاران [4] و با استفاده از طیف پنج درجه ای لیکرت اندازه گیری شد.

### متغیر واسطه ای

یادگیری حسابرس که از طریق سوالات مرتبط در پرسش نامه استاندارد ژانگ و همکاران [4] و با استفاده از طیف پنج درجه ای لیکرت اندازه گیری شد.

جدول ۱- متغیرهای پژوهش.  
Table 1- Research variables.

| عنوان متغیر                        | نقش متغیر             | نوع متغیر | نحوه اندازه گیری                                             | مقیاس                    | تعداد سوالات |
|------------------------------------|-----------------------|-----------|--------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------|
| یادگیری حسابرس                     | وابسته-مستقل-واسطه ای | کمی       | با استفاده از سوالات مرتبط در پرسش نامه پوراث و همکاران [54] | مقیاس پنج گزینه ای لیکرت | 4            |
| رفتارهای تهدید کننده کیفیت حسابرسی | وابسته                | کمی       | با استفاده از سوالات مرتبط در پرسش نامه هیرباخ [55]          | مقیاس پنج گزینه ای لیکرت | 6            |
| عضویت در تیم های متعدد             | مستقل                 | کمی       | با استفاده از سوالات مرتبط در پرسش نامه اولری و همکاران [15] | مقیاس پنج گزینه ای لیکرت | 6            |
| تاب آوری حسابرس                    | تعدیل کننده           | کمی       | با استفاده از سوالات مرتبط در پرسش نامه لیتر و همکاران [56]  | مقیاس پنج گزینه ای لیکرت | 4            |

### ۳-۳- پایایی پرسش نامه ها

قابلیت اعتماد یا پایایی یکی از ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری است. مفهوم یاد شده به این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی می دهد. دامنه قابلیت اعتماد از صفر (عدم ارتباط) تا ۱+ (ارتباط کامل) است. در بیان مفهوم پایایی، خوبی نژاد [57] بیان می دارد، پایایی پژوهش بیانگر قابلیت تکرار و همسان در روش ها، شرایط و نتایج آن است. اگر پژوهشی پایایی نداشته باشد، به سختی می توان نتایج را با اطمینان تفسیر کرد یا آن ها را به شرایط دیگر تعمیم داد.

برای تعیین پایایی، روش های مختلفی وجود دارد. در پژوهش حاضر برای مشخص شدن پایایی پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ طبق فرمول زیر که یکی از روش های همسانی درونی است استفاده گردیده است. بدین منظور با استفاده از داده های بدست آمده از ۳۰ پرسش نامه و به کمک نرم افزار آماری SPSS 23 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید.

$$r_a = \frac{j}{j-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

که در آن:

$F_a$ : ضریب روایی $J$ : تعداد زیر مجموعه سوال‌های پرسش‌نامه یا آزمون $S_j^2$ : واریانس زیر آزمون  $J$ th $S^2$ : واریانس کل آزمون

می‌باشد. ضرایب پایایی برای پرسش‌نامه‌های تحقیق و ابعاد آن‌ها در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها.

Table 2- Cronbach's alpha coefficient of the questionnaires.

| ابعاد پرسش‌نامه                   | ضریب آلفای کرونباخ | تعداد گویه‌ها |
|-----------------------------------|--------------------|---------------|
| یادگیری حسابرس                    | 0.758              | 4             |
| رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی | 0.818              | 6             |
| عضویت در تیم‌های متعدد            | 0.765              | 6             |
| تاب‌آوری حسابرس                   | 0.759              | 4             |

طبق یافته‌های جدول ۲ ضرایب پایایی برای پرسش‌نامه‌های پژوهش محاسبه گردید که همگی بالاتر از ۰/۷ بوده و نشان از دقت بالای ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش دارد.

## ۴- یافته‌های پژوهش

## ۴-۱- آمار توصیفی

در ابتدا آماره‌های توصیفی داده‌های تحت مطالعه محاسبه می‌گردد.

## جنسیت

جدول ۳ جنسیت پاسخ‌گویان را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود ۹۶/۴٪ پاسخ‌گویان مرد و ۳/۶٪ زن بوده‌اند.

جدول ۳- جنسیت.

Table 3- Gender.

| جنسیت | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------|---------|--------------|
| مرد   | 270     | 96.4         |
| زن    | 10      | 3.6          |
| مجموع | 280     | 100          |

## سن

جدول ۴ سن پاسخ‌گویان را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود بیش‌تر پاسخ‌گویان (۴۲/۹٪) در گروه سنی ۴۰ تا ۴۵ سال بوده‌اند.

جدول ۴- سن.

Table 4- Age.

| سن              | فراوانی | درصد فراوانی |
|-----------------|---------|--------------|
| کمتر از ۴۰ سال  | 103     | 36.8         |
| ۴۰-۴۵ سال       | 120     | 42.9         |
| ۴۶-۵۰ سال       | 48      | 17.1         |
| بیشتر از ۵۰ سال | 9       | 3.2          |
| مجموع           | 280     | 100          |

## میزان تحصیلات

جدول ۵ میزان تحصیلات پاسخگویان را نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود بیش تر پاسخگویان (۵۸/۲٪) دارای تحصیلات کارشناسی بوده اند.

جدول ۵- میزان تحصیلات.

Table 5- Level of education.

| میزان تحصیلات | فراوانی | درصد فراوانی |
|---------------|---------|--------------|
| کارشناسی      | 163     | 58.2         |
| کارشناسی ارشد | 105     | 37.5         |
| دکتری         | 12      | 4.3          |
| مجموع         | 280     | 100          |

## سابقه خدمت

جدول ۶ سابقه خدمت را نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود سابقه خدمت بیش تر پاسخگویان (۳۷/۱٪) کمتر از ۱۰ سال بوده است.

جدول ۶- سابقه خدمت.

Table 6- Service history.

| سابقه خدمت      | فراوانی | درصد فراوانی |
|-----------------|---------|--------------|
| کمتر از ۱۰ سال  | 104     | 37.1         |
| ۱۰ تا ۱۵ سال    | 88      | 31.4         |
| ۱۶ تا ۲۰ سال    | 62      | 22.1         |
| بیشتر از ۲۰ سال | 26      | 9.4          |
| مجموع           | 280     | 100          |

## سطوح موسسه حسابرسی

جدول ۷ نشان می دهد ۳۰/۷ درصد شرکت کنندگان در پژوهش در سطح کمک حسابرس مشغول به کار هستند.

جدول ۷- سطوح موسسه حسابرسی.

Table 7- Audit firm levels.

| سطوح موسسه حسابرسی | فراوانی | درصد فراوانی |
|--------------------|---------|--------------|
| شریک حسابرسی       | 8       | 2.9          |
| مدیر               | 26      | 9.3          |
| سرپرست             | 44      | 15.7         |
| حسابرس ارشد        | 47      | 16.8         |
| حسابرس             | 69      | 24.6         |
| کمک حسابرس         | 86      | 30.7         |
| مجموع              | 280     | 100          |

## رشته تحصیلی

جدول ۸ نشان می‌دهد رشته تحصیلی ۷۲/۵٪ شرکت‌کنندگان در پژوهش حسابداری است.

جدول ۸- رشته تحصیلات.

Table 8- Field of study.

| رشته تحصیلات | فراوانی | درصد فراوانی |
|--------------|---------|--------------|
| حسابداری     | 203     | 72.5         |
| مدیریت       | 15      | 5.4          |
| اقتصاد       | 62      | 22.1         |
| مجموع        | 280     | 100          |

## حسابدار رسمی

جدول ۹ نشان می‌دهد ۷۳/۶٪ شرکت‌کنندگان در پژوهش حسابدار رسمی نیستند.

جدول ۹- حسابدار رسمی.

Table 9- Certified public accountant.

| حسابدار رسمی | فراوانی | درصد فراوانی |
|--------------|---------|--------------|
| هستم         | 74      | 26.4         |
| نیستم        | 206     | 73.6         |
| مجموع        | 280     | 100          |

## نوع موسسه حسابرسی

جدول ۱۰ نشان می‌دهد نوع موسسه حسابرسی ۵۷/۹٪ شرکت‌کنندگان در پژوهش جامعه حسابداران رسمی ایران است.

جدول ۱۰- نوع موسسه حسابرسی.

Table 10- Type of audit firm.

| نوع موسسه حسابرسی          | فراوانی | درصد فراوانی |
|----------------------------|---------|--------------|
| جامعه حسابداران رسمی ایران | 162     | 57.9         |
| سازمان حسابرسی             | 118     | 42.1         |
| مجموع                      | 280     | 100          |

## رتبه موسسه حسابرسی

جدول ۱۱ نشان می‌دهد رتبه موسسه حسابرسی ۵۵٪ شرکت‌کنندگان در پژوهش الف است.

جدول ۱۱- رتبه موسسه حسابرسی.

Table 11- Audit firm ranking.

| رتبه  | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------|---------|--------------|
| الف   | 154     | 55           |
| ب     | 86      | 30.7         |
| ج     | 26      | 9.3          |
| د     | 14      | 5            |
| مجموع | 280     | 100          |

## اطلاعات توصیفی متغیرهای تحقیق

جدول ۱۲ اطلاعات توصیفی متغیرهای تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۱۲- شاخص های توصیف داده برای مولفه های پژوهش.

Table 12- Data description indicators for research components.

| مقیاس                              | میانگین | انحراف معیار |
|------------------------------------|---------|--------------|
| عضویت در تیم های متعدد             | 3.63    | 0.69         |
| تاب آوری حسابرس                    | 3.57    | 0.90         |
| یادگیری حسابرس                     | 4.24    | 0.61         |
| رفتارهای تهدید کننده کیفیت حسابرسی | 3.05    | 0.87         |

نتایج جدول ۱۰ نشان می دهد میانگین عضویت در تیم های متعدد، تاب آوری حسابرس و یادگیری حسابرس و رفتارهای تهدید کننده کیفیت حسابرسی به ترتیب برابر با ۳/۶۳، ۳/۵۷، ۴/۲۴ و ۳/۰۵ است.

## ۴-۲- بررسی روایی و پایایی

عامل دیگر در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری ۱ درونی مدل، مقدار این ضریب، از ۰ تا ۱۰ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۷ پذیرفته و مقادیر کم تر از ۰/۳ نامطلوب ارزیابی می گردد.

آزمون مدل بیرونی (مدل اندازه گیری): آزمون مدل بیرونی شامل بررسی پایایی و روایی مولفه ها و ابزار پژوهش می باشد.

## پایایی ترکیبی

از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی مولفه ها می باشد، روش *PLS* معیار مدرن تری نسبت به آلفا، به نام پایایی ترکیبی بکار می برد. برتری این معیار نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی مولفه ها نه بصورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی مولفه هایشان با یکدیگر محاسبه می گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش *PLS*، هردوی این معیارها به کار برده می شوند. برخی محققین معیار ترکیبی (*CR*) معرفی می کنند. در صورتی که مقدار *CR* برای هر مولفه بالای ۰/۷ شود نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل های اندازه گیری دارد و مقدار کم تر از ۰/۳ عدم وجود پایایی را نشان می دهد.

$$CR = \frac{\left[ (\text{ضریب بارعاملی شاخص } 1)^2 + \dots + (\text{ضریب بارعاملی شاخص } n)^2 \right]}{\left[ (\text{ضریب بارعاملی شاخص } 1)^2 + \dots + (\text{ضریب بارعاملی شاخص } n)^2 \right] + \left[ (1 - 1)^2 + \dots + (1 - n)^2 \right]}$$

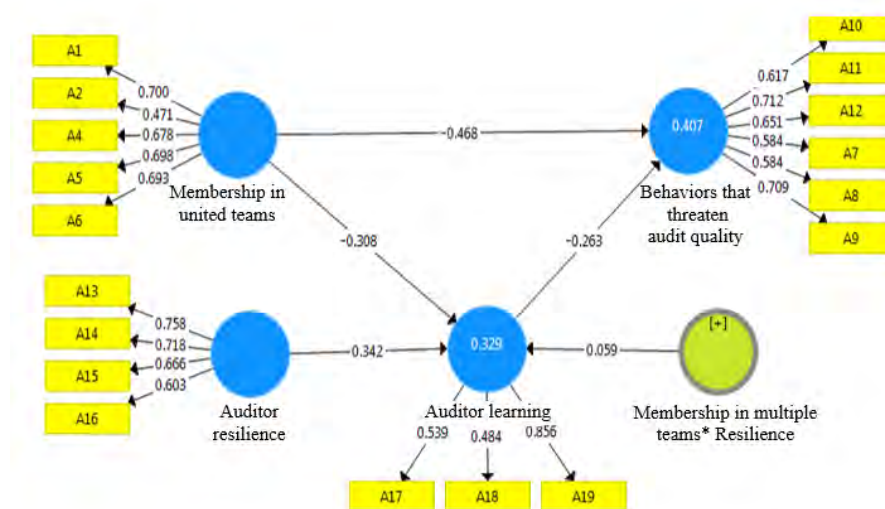
پس از محاسبه مقادیر *CR* مربوط به متغیرهای پژوهش، جدول مقادیر مربوط به پایایی ترکیبی، به صورت جدول ۱۱ تکمیل می شود.

## روایی همگرا

فورنل و لاکر [58] معیار "میانگین واریانس استخراج شده" را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد این شاخص، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است. بدین معنی که مقدار *AVE* بالای ۰/۵، روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد. روش محاسبه مقدار *AVE* برای متغیرهای پژوهش به صورت زیر می باشد.

$$AVE = \frac{1}{n} \left[ (\text{ضریب بارعاملی شاخص } 1)^2 + \dots + (\text{ضریب بارعاملی شاخص } n)^2 \right]$$

پس از محاسبه مقادیر AVE مربوط به متغیرهای پژوهش، جدول مقادیر مربوط به روایی هم‌گرا، به صورت زیر تکمیل می‌شود: از آنجایی که مقادیر AVE بزرگ‌تر از ۰/۵ است لذا روایی هم‌گرایی قابل قبول می‌باشد.



شکل ۲- ضرایب بارهای عاملی متغیرهای اصلی پژوهش.

Figure 2- Factor loading coefficients of the main research variables.

همان‌گونه که در شکل ۲ مشاهده می‌شود ضرایب بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ است پس مدل اندازه‌گیری پایایی مورد قبول را داراست.

جدول ۱۳- مقادیر مربوط به پایایی شاخص متغیرهای اصلی پژوهش.

Table 13- Values related to the reliability index of the main research variables.

| آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | روایی هم‌گرا (AVE) |
|---------------|---------------|--------------------|
| 0.759         | 0.890         | 0.802              |
| 0.818         | 0.868         | 0.524              |
| 0.765         | 0.850         | 0.587              |
| 0.758         | 0.861         | 0.674              |

همان‌گونه که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ می‌باشد و هم‌چنین مقدار روایی هم‌گرا نیز برای همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۵ است؛ بنابراین، پایایی مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

### روایی واگرا با استفاده از روش فورنل و لارکر<sup>۱</sup>

معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌شود، میزان رابطه یک مولفه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن مولفه با سایر مولفه‌هاست؛ به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک مولفه در مدل تعامل بیش‌تری با شاخص‌های خود دارد تا با مولفه‌های دیگر. فورنل و لارکر [58] بیان می‌کنند: روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر مولفه بیش‌تر از واریانس اشتراکی بین آن مولفه و مولفه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین مولفه‌ها) در مدل باشد. در PLS بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌پذیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین مولفه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر مولفه است. این مدل در صورتی روایی واگرای قابل قبول دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیش‌تر باشد.

<sup>1</sup> The Fornell-Larcker criterion

جدول ۱۴- مقادیر فورنل لارکر متغیرهای اصلی پژوهش.

Table 14- Fornell-Larker values of the main research variables.

|                                     | 4     | 3     | 2     | 1     |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 1 تاب‌آوری حسابرس                   |       |       |       | 0.735 |
| 2 رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی |       |       | 0.655 | 0.220 |
| 3 عضویت در تیم های متعدد            |       | 0.610 | 0.575 | 0.511 |
| 4 یادگیری حسابرس                    | 0.795 | 0.335 | 0.110 | 0.600 |

با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۱۴ ملاحظه می‌شود که مقادیر جذر AVE که بر روی قطر اصلی ماتریس وجود دارد از مقادیر زیرین هر سلول بیش‌تر است؛ بنابراین، مدل روایی و اگرایی نسبتاً قابل قبولی دارد. نتایج به دست آمده از روایی و اگرایی این اطمینان را به محقق می‌دهد که پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش متغیرهای دیگر را نمی‌سنجد و هر بعد پرسش‌نامه مستقل از هم عمل می‌کنند و هریک مفهوم مورد نظر خود را دارند؛ بنابراین، پرسش‌نامه به‌طور دقیق و مناسبی می‌تواند مفاهیم مختلف را از هم جدا و تمیز کند و همین امر خطاهای تفسیری را برای آزمودنی به شدت کاهش می‌دهد.

### مدل‌سازی معادلات ساختاری

در این قسمت جهت بررسی صحت و سقم فرضیات اصلی تحقیق حاضر از روابط علی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

به دلیل پیچیده بودن مدل پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی برای آزمون مدل مفهومی تحقیق از نرم افزار SMARTPLS، استفاده شد. در مدل‌های PLS از رگرسیون‌های چندگانه استفاده شد که برای هر بخش از رگرسیون مدل، ضریب اثر، عدد معناداری و مقدار ضریب تعیین محاسبه می‌شود. مدل‌سازی مسیری PLS شاخصی برای نکویی برازش ارائه نکرده است. به همین دلیل، فهرستی از معیارها برای ارزیابی مدل‌های بخشی مطرح شده است. کاربرد اصولی این معیارها شامل یک فرآیند دو مرحله‌ای است:

۱. ارزیابی مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری)

۲. ارزیابی مدل درونی (مدل ساختاری)

### مدل بیرونی

در مدل‌های PLS، دو مدل آزمون می‌شود که در ابتدای کار خود به ارزیابی مدل‌های بیرونی می‌پردازد. برآوردهای روایی و پایایی مدل‌های بیرونی را بر حسب معیارهای مطرح در مدل‌های بیرونی انعکاسی و ترکیبی ارزیابی می‌کند. وقتی که شواهد کافی مبنی بر روایی و پایایی مدل‌های بیرونی به دست آمد، می‌توان به ارزیابی مدل درونی پرداخت. مدل بیرونی هم ارز مدل اندازه‌گیری در مدل‌های معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس می‌باشد که ارتباط بین متغیرهای مکنون و نشانگرهای مشاهده شده را معین می‌کند.

### مدل درونی

برآوردهای روا و پایا مدل بیرونی، اجازه ارزیابی مدل درونی را که هم ارز مدل ساختاری در مدل‌های معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس است، میسر می‌سازد. پس از آزمون مدل بیرونی لازم است تا مدل درونی که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با توجه به این‌که روایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها مورد تایید قرار گرفته است، می‌توان به بررسی روابط میان این متغیر براساس فرضیات تحقیق پرداخت.

### معیار GOF

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار که شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی می‌باشد، استفاده شده است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را م‌سنجد. شاخص Q2، مقادیر مثبت این شاخص‌ها، نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشد.

اگرچه در الگوریتم‌های *PLS* موجود آماره‌های برازندگی، از قبیل شاخص برازندگی هنجار شده بنتلر و بونت را گزارش می‌کنند، اما آن‌ها بر اساس این مفروضه بنا شده‌اند که پارامترهای مدل برآورد شده، برای کاهش تفاوت بین ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده و بازتولید شده می‌باشند. مفروضه‌های که در *PLS* وجود ندارد. البته تن هائوس و همکاران [59] شاخص کلی برازش را برای بررسی برازش مدل معرفی نموده‌اند. ملاک کلی برازش را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین مقادیر اشتراکی و  $R^2$  به دست آورد. برای این شاخص، مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۰ و ۰/۳۶ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی توصیف شده است.

$$GOT = \sqrt{(Communality) \times (R^2 Square)}.$$

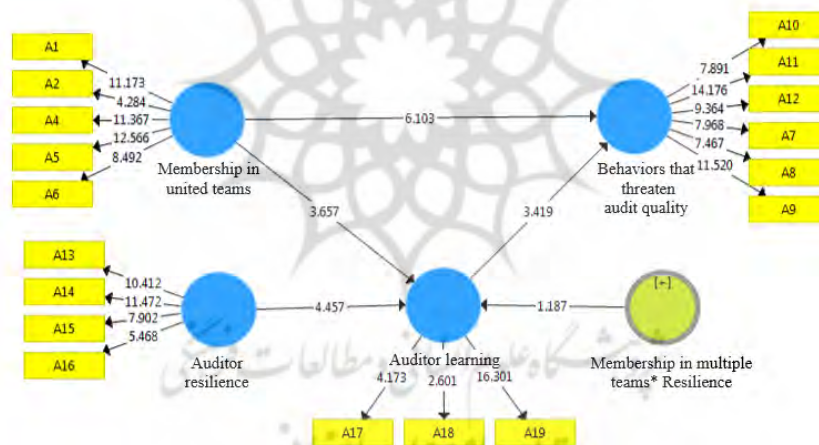
جدول ۱۵- ضرایب معنادار  $R^2$  متغیرهای درون‌زای پژوهش.

Table 15- Significant  $R^2$  coefficients of endogenous research variables.

| نام متغیر                         | مقادیر اشتراکی | معیار $R^2$ |
|-----------------------------------|----------------|-------------|
| رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی | 0.342          | 0.407       |
| یادگیری حسابرسان                  | 0.316          | 0.329       |

$$\sqrt{0.328 \times 0.368} = 0.348.$$

همان‌طور که می‌دانیم و در جدول ۱۵ نیز دیده می‌شود، تنها متغیرهای درون‌زا دارای مقدار  $R^2$  هستند. پس از انجام محاسبات، مقدار شاخص  $GOF$  برای رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی و یادگیری حسابرسان ۰/۳۴۸ به دست می‌آید که شاخصی خوب است و نشان از کیفیت خوب کلی مدل دارد.



شکل ۳- مقادیر تی متغیرهای پژوهش.

Figure 3- T-values of research variables.

### اثبات فرضیه‌های تحقیق

فرضیه ۱- عضویت در تیم‌های متعدد تاثیر معناداری بر یادگیری حسابرسان دارد.

جدول ۱۶- برآورد ضرایب فرضیه اول.

Table 16- Estimated coefficients of the first hypothesis.

| رابطه بین متغیرها                         | ضریب اثر | آماره T | سطح معناداری |
|-------------------------------------------|----------|---------|--------------|
| عضویت در تیم‌های متعدد ← یادگیری حسابرسان | -0.308   | 3.657   | 0.00         |

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 عضویت در تیم‌های متعدد تاثیر معناداری بر یادگیری حسابرسان دارد. هم‌چنین با توجه به این‌که ضریب تاثیر عضویت در تیم‌های متعدد بر

یادگیری حسابرس منفی می باشد، نتیجه می شود عضویت در تیم های متعدد تاثیر منفی بر یادگیری حسابرس دارد، در نتیجه فرضیه ۱ پذیرفته می شود.

**فرضیه ۲-** تاب آوری حسابرس تاثیر عضویت در تیم های متعدد بر یادگیری حسابرس را تعدیل می کند.

جدول ۱۷- برآورد ضرایب فرضیه دوم.

Table 17- Estimation of the coefficients of the second hypothesis.

| رابطه بین متغیرها                                         | ضریب اثر | آماره T | سطح معناداری |
|-----------------------------------------------------------|----------|---------|--------------|
| عضویت در تیم های متعدد * تاب آوری حسابرس ← یادگیری حسابرس | 0.059    | 1.187   | 0.236        |

در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به بیش تر بودن سطح معناداری از پنج صدم ( $p \geq 0/05$ ) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می توان این گونه بیان نمود که تاب آوری حسابرس تاثیر عضویت در تیم های متعدد بر یادگیری حسابرس را تعدیل نمی کند، در نتیجه فرضیه ۲ پذیرفته نمی شود.

**فرضیه ۳-** یادگیری حسابرس تاثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد.

جدول ۱۸- برآورد ضرایب فرضیه سوم.

Table 18- Estimated coefficients of the third hypothesis.

| رابطه بین متغیرها                                  | ضریب اثر | آماره T | سطح معناداری |
|----------------------------------------------------|----------|---------|--------------|
| یادگیری حسابرس ← رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی | -0.236   | 3.419   | 0.001        |

در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به کم تر بودن سطح معناداری از پنج صدم ( $p \leq 0/05$ ) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می توان اینگونه بیان نمود که یادگیری حسابرس تاثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد. همچنین با توجه به این که ضریب تاثیر یادگیری حسابرس بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی منفی می باشد، نتیجه می شود یادگیری حسابرس تاثیر منفی بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد، در نتیجه فرضیه ۳ پذیرفته می شود.

**فرضیه ۴-** عضویت در تیم های متعدد تاثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد.

جدول ۱۹- برآورد ضرایب فرضیه چهارم.

Table 19- Estimated coefficients of the fourth hypothesis.

| رابطه بین متغیرها                                          | ضریب اثر | آماره T | سطح معناداری |
|------------------------------------------------------------|----------|---------|--------------|
| عضویت در تیم های متعدد ← رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی | -0.468   | 6.103   | 0.000        |

در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به کم تر بودن سطح معناداری از پنج صدم ( $p \leq 0/05$ ) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می توان اینگونه بیان نمود که عضویت در تیم های متعدد تاثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد. همچنین با توجه به این که ضریب تاثیر عضویت در تیم های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی منفی می باشد، نتیجه می شود عضویت در تیم های متعدد تاثیر منفی بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد، در نتیجه فرضیه ۴ پذیرفته می شود.

**فرضیه ۵-** یادگیری حسابرس تاثیر عضویت در تیم های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را واسطه می کند.

جدول ۲۰- برآورد ضرایب فرضیه پنجم.

Table 20- Estimated coefficients of the fifth hypothesis.

| رابطه بین متغیرها                                  | ضریب اثر | آماره T | سطح معناداری |
|----------------------------------------------------|----------|---------|--------------|
| عضویت در تیم های متعدد ← یادگیری حسابرس            | -0.308   | 3.657   | 0.000        |
| یادگیری حسابرس ← رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی | -0.263   | 3.419   | 0.001        |

در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به کم‌تر بودن هر دو سطح معناداری از پنج صدم ( $p \leq 0/05$ ) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان این‌گونه بیان نمود که یادگیری حسابرس تاثیر عضویت در تیم‌های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را واسطه می‌کند، در نتیجه فرضیه ۵ پذیرفته می‌شود.

برای آزمون معنی‌داری نقش میانجی یادگیری حسابرس، از آزمون سوبل استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۲۱ ارائه شده است.

جدول ۲۱- نتایج آزمون‌های سوبل، آروین و گودمن.  
Table 21- Results of Sobel, Irwin, and Goodman tests.

| نوع آزمون   | آماره T | سطح معنی‌داری | نتیجه            |
|-------------|---------|---------------|------------------|
| آزمون سوبل  | 2.50    | 0.01          | تایید نقش میانجی |
| آزمون آروین | 2.45    | 0.01          | تایید نقش میانجی |
| آزمون گودمن | 2.55    | 0.01          | تایید نقش میانجی |

با توجه به جدول ۲۱، برای تایید نقش میانجی یادگیری حسابرس بر رابطه عضویت در تیم‌های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی، از تست‌های تحکیم‌کننده یعنی تست سوبل، آروین و گودمن استفاده شده است. فرض صفر در این آزمون‌ها بیانگر عدم تاثیر متغیر میانجی یادگیری حسابرس است و از آن‌جا که سطح معنی‌داری در هر سه آزمون کم‌تر از ۵٪ است، فرض صفر رد می‌شود و نقش میانجی یادگیری حسابرس تایید می‌شود.

## ۵- نتیجه‌گیری

### ۵-۱- تحلیل نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

پژوهش حاضر درصدد پاسخ‌گویی به این است که آیا در نظر گرفتن نقش تاب‌آوری و یادگیری حسابرس، عضویت در تیم‌های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی تاثیرگذار است؟ در این پژوهش برای بررسی چنین سوالی پنج فرضیه مطرح شده است. در بخش چهارم به بررسی این فرضیه‌ها پرداخته شده است که در این قسمت نتایج حاصل از این فرضیه‌ها به‌طور خلاصه ذکر می‌شوند.

#### تحلیل نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

با توجه به مبانی مطرح شده در فصل‌های قبل فرضیه ۱ پژوهش بدین نحو تدوین شده است که: عضویت در تیم‌های متعدد تاثیر معناداری بر یادگیری حسابرس دارد. نتایج پژوهش نشان داد که عضویت در تیم‌های متعدد تاثیر معناداری بر یادگیری حسابرس دارد، در نتیجه فرضیه ۱ پژوهش پذیرفته می‌شود. نتایج به دست آمده در این پژوهش از بعد معناداری با نتایج پژوهش‌های ژانگ و همکاران [4]، ساماگایو و فیلیسیو [49]، لیو و ژو [44]، مکاری و همکاران [60]، رضوانی و همکاران [61]، آزاد و همکاران [62] و صراف و صراف [63] هم‌خوانی دارد.

#### تحلیل نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

با توجه به مبانی مطرح شده در فصل‌های قبل فرضیه ۲ پژوهش بدین نحو تدوین شده است که: تاب‌آوری حسابرس تاثیر عضویت در تیم‌های متعدد بر یادگیری حسابرس را تعدیل می‌کند. نتایج پژوهش نشان داد که تاب‌آوری حسابرس تاثیر عضویت در تیم‌های متعدد بر یادگیری حسابرس را تعدیل نمی‌کند، در نتیجه فرضیه ۲ رد می‌شود. نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج پژوهش‌های ژانگ و همکاران [4]، ساماگایو و فیلیسیو [49]، لیو و ژو [44]، مکاری و همکاران [60]، رضوانی و همکاران [61]، آزاد و همکاران [62] و صراف و صراف [63] هم‌خوانی ندارد.

#### تحلیل نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش

با توجه به مبانی مطرح شده در فصل‌های قبل فرضیه ۳ پژوهش بدین نحو تدوین شده است که: یادگیری حسابرس تاثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد. نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری حسابرس تاثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد، در

نتیجه فرضیه ۳ پذیرفته می شود. نتایج به دست آمده در این پژوهش از بعد معناداری با نتایج پژوهش های ژانگ و همکاران [4]، یولیانتی و همکاران [47]، ساماگایو و فیلیسیو [49]، لیو و ژو [44]، مکاری و همکاران [60]، رمضان و همکاران [61]، آزاد و همکاران [62] و صراف و صراف [63] همخوانی دارد.

#### تحلیل نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش

با توجه به مبانی مطرح شده در فصل های قبل فرضیه ۴ پژوهش بدین نحو تدوین شده است که: عضویت در تیم های متعدد تاثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد. نتایج پژوهش نشان داد که عضویت در تیم های متعدد تاثیر معناداری بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی دارد، در نتیجه فرضیه ۴ پذیرفته می شود. نتایج به دست آمده در این پژوهش از بعد معناداری با نتایج پژوهش های ژانگ و همکاران [4]، یولیانتی و همکاران [47]، ساماگایو و فیلیسیو [49]، لیو و ژو [44]، مکاری و همکاران [60]، رمضان و همکاران [61]، آزاد و همکاران [62] و صراف و صراف [63] همخوانی دارد.

#### تحلیل نتایج آزمون فرضیه پنجم پژوهش

با توجه به مبانی مطرح شده در فصل های قبل فرضیه ۵ پژوهش بدین نحو تدوین شده است که: یادگیری حسابرس تاثیر عضویت در تیم های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را واسطه می کند. نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری حسابرس تاثیر عضویت در تیم های متعدد بر رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی را واسطه می کند، در نتیجه فرضیه ۵ پذیرفته می شود. نتایج به دست آمده در این پژوهش از بعد معناداری با نتایج پژوهش های ژانگ و همکاران [4]، یولیانتی و همکاران [47]، ساماگایو و فیلیسیو [49]، لیو و ژو [44]، مکاری و همکاران [60]، رمضان و همکاران [61]، آزاد و همکاران [62] و صراف و صراف [63] همخوانی دارد.

#### ۲-۵- محدودیت های پژوهش

در فرآیند هر پژوهش و پژوهش علمی و عملی، مجموعه شرایط و مواردی وجود دارند که خارج از کنترل و اختیارات محقق است، ولی به طور بالقوه می تواند نتایج پژوهش و تعمیم پذیری آن را تحت تاثیر قرار دهد و یا با مشکل مواجه سازد. توجه به این محدودیت ها می تواند فهم خواننده را در برداشت از نتایج پژوهش و تعمیم آن به موارد مشابه بیش تر سازد. پژوهش حاضر نیز از این موارد مستثنی نبوده و برخی از مهم ترین محدودیت ها عبارت اند از:

۱. نتایج مطالعه حاضر هم چون بسیاری از مطالعات دیگر به دلیل استفاده از ابرازهای خودگزارشی به جای مطالعه رفتار واقعی ممکن است مشارکت کنندگان را به استفاده از شیوه های مبتنی بر کسب تایید اجتماعی و اجتناب از بدنامی مربوط به عدم کفایت فردی ترغیب کند.
۲. در مطالعه حاضر به منظور تحلیل روابط بین متغیرهای چندگانه در الگوی مفهومی پیشنهاد شده، از یک طرح مقطعی استفاده شد؛ بنابراین، تکرار و بسط این یافته ها مستلزم به کارگیری طرح های طولی است
۳. از آن جایی که تحقیق فعلی در حوزه علوم انسانی انجام گرفته است، امکان تاثیر برخی متغیرها که خارج از کنترل پژوهشگر است بر نتایج پژوهش دور از ذهن نیست.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و اهمیت موضوع می توان پیشنهاد های زیر را ارایه نمود:

۱. نتایج پژوهش پیامدهای عملی برای موسسات حسابرسی ارایه می دهد تا کار حسابرسی خود را سازماندهی کنند و کیفیت خدمات حسابرسی را بهبود بخشند. با توجه به نتایج پژوهش عضویت در تیم های متعدد ممکن است باعث شود حسابرسان کم تر تاب آور با تضعیف یادگیری در حین کار، در رفتارهای تهدیدکننده کیفیت شرکت کنند؛ بنابراین، موسسات حسابرسی ممکن است به طور موقت تعهدات کم تری را به حسابرسانی که در رسیدگی به درخواست های چند عضویت تیم مشکل دارند، اختصاص دهند. این امر به این حسابرسان امکان بهتری برای یادگیری از کارشان و گنجانیدن مدت زمان تامل بین کارها را برای تسهیل یادگیری سطح عمیق حسابرسان در کار فراهم می کند. این ممکن

است به جلوگیری از خدمت در چندین عضو تیمی کمک کند تا حسابرسان نتوانند به طور کامل تجارب حین کار خود را در پایگاه دانش خود ادغام کنند.

۲. هر چند نتایج این پژوهش نشان داد که تاب‌آوری حسابرس تاثیر عضویت در تیم های متعدد بر یادگیری حسابرس را تعدیل نمی‌کند با این وجود موسسات حسابرسی ممکن است با سرمایه‌گذاری در یک برنامه آموزشی تاب‌آوری سود ببرند. ارایه چنین برنامه‌های آموزشی ممکن است راهی موثر برای کمک به حسابرسان در خدمت در بسیاری از تیم‌های مشارکت باشد. این امر توسعه حسابرسان و کیفیت کلی حسابرسی را تسهیل می‌کند و هم‌چنین راه‌حلی ملموس برای کاهش کمبود حسابرسان ارایه می‌کند، زیرا افزایش بار شناختی در بین حسابرسان با رضایت شغلی کم‌تر و خروج حسابرسان از موسسه حسابرسی همراه است.

۳. نتایج نشان داد که یادگیری حسابرس عنصر مهمی در کاهش رفتارهای تهدید کننده کیفیت حسابرسی باشد. بر این اساس، موسسات حسابرسی باید محیطی متمرکز بر یادگیری مستمر شامل جلسات آموزشی رسمی در طول فصل غیر اوج کار را ترویج کنند تا حسابرسان به طور مستمر مهارت‌های فنی خود را توسعه دهند، سرپرستان نیز از این نتایج برای مدیریت زمان و این که چگونه با خواسته های اجتماعی ناشی از کار در یک محیط چند عضویت تیمی مقابله کنند، می‌توانند استفاده کنند. افزون بر این کار در یک محیط چند عضویت تیمی برای حسابرسان با سطح تاب‌آوری پایین، به نظر می‌رسد هزینه های عضویت چند تیمی بیش‌تر از مزایا آن باشد. از این رو پیشنهاد می‌گردد که عضویت در تیم‌های متعدد را برای این حسابرسان محدود کرده و به تدریج تعداد اعضای تیم حسابرسان را در طول زمان افزایش داد.

### ۳-۵- پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

پیشنهادهای برای پژوهش‌های آتی می‌تواند راهنمایی برای پژوهش‌های بعدی درباره موضوع پژوهش باشد.

۱. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر مقاطع زمانی انجام شود و نتایج آن با پژوهش حاضر مقایسه گردد.
۲. پیشنهاد می‌شود این پژوهش با سایر مبانی تئوریک دیگر انجام شود و نتایج آن با پژوهش حاضر مقایسه گردد.
۳. بررسی تاثیر ذهن‌آگاهی در محیط کار بر رفتارهای تهدید کننده کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن نقش تعدیلی تاب‌آوری حسابرس.

### منابع

- [1] Sweeney, B., Bernard, P., & and Arnold Sr, D. F. (2013). The impact of perceived ethical intensity on audit-quality-threatening behaviours. *Accounting and business research*, 43(2), 112–137. <https://doi.org/10.1080/00014788.2013.771571>
- [2] Herda, D. N., Cannon, N. H., & Young, R. F. (2019). Workplace mindfulness and its effect on staff auditors' audit quality-threatening behavior. *Behavioral research in accounting*, 31(1), 55–64. <https://doi.org/10.2308/bria-52215>
- [3] Pruijssers, J. L., Heugens, P. P. M. A. R., & van Oosterhout, J. (2020). Winning at a losing game? Side-effects of perceived tournament promotion incentives in audit firms. *Journal of business ethics*, 162(1), 149–167. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3991-2>
- [4] Zhang, D. J., Veltrop, D. B., Hooghiemstra, R. B. H., & Rink, F. (2023). Does auditor resilience mitigate the effects of multiple team memberships on quality threatening behaviors? *AUDITING: a journal of practice & theory*, 42(4), 179–203. <https://doi.org/10.2308/AJPT-2020-022>
- [5] Margolis, J. (2019). Multiple team membership: An integrative review. *Small group research*, 51(1), 48–86. <https://doi.org/10.1177/1046496419883702>
- [6] van de Brake, H. J., Walter, F., Rink, F. A., Essens, P. J. M. D., & van der Vegt, G. S. (2018). The dynamic relationship between multiple team membership and individual job performance in knowledge-intensive work. *Journal of organizational behavior*, 39(9), 1219–1231. <https://doi.org/10.1002/job.2260>
- [7] Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2013). Audit quality: insights from the academic literature. *AUDITING: a journal of practice & theory*, 32(Supplement 1), 385–421. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50350>
- [8] Grohnert, T., Meuwissen, R. H. G., & Gijsselaers, W. H. (2019). Enabling young professionals to learn from errors-the role of a supportive learning climate in crossing help network boundaries. *Vocations and learning*, 12(2), 217–243. <https://doi.org/10.1007/s12186-018-9206-2>
- [9] Hanson, J. D. (2013). *American accounting association 2013 annual Ohio region meeting*. [https://pcaobus.org/news-events/speeches/speech-detail/keynote-address\\_464](https://pcaobus.org/news-events/speeches/speech-detail/keynote-address_464)
- [10] Profs, N. Y. (2023). *Young professionals: opvattingen over het accountantsberoep*. <https://b2n.ir/rd4203>
- [11] Persellin, J. S., Schmidt, J. J., Vandervelde, S. D., & Wilkins, M. S. (2019). Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and job satisfaction. *Accounting horizons*, 33(4), 95–117. <https://doi.org/10.2308/acch-52488>
- [12] 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. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12212>

- [13] Kossek, E. E., & Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A review using a grounded integrated occupational approach. *Academy of management annals*, 10(1), 0. <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1159878>
- [14] Mitchell, M. S., Greenbaum, R. L., Vogel, R. M., Mawritz, M. B., & Keating, D. J. (2018). Can you handle the pressure? The effect of performance pressure on stress appraisals, self-regulation, and behavior. *Academy of management journal*, 62(2), 531–552. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0646>
- [15] O'leary, M. B., Mortensen, M., & Woolley, A. W. (2011). Multiple team membership: A theoretical model of its effects on productivity and learning for individuals and teams. *Academy of management review*, 36(3), 461–478. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0275>
- [16] Reagans, R., & McEvily, B. (2003). Network structure and knowledge transfer: the effects of cohesion and range. *Administrative science quarterly*, 48(2), 240–267. <https://doi.org/10.2307/3556658>
- [17] Cross, R., & Cummings, J. N. (2004). Tie and network correlates of individual performance in knowledge-intensive work. *Academy of management journal*, 47(6), 928–937. <https://doi.org/10.5465/20159632>
- [18] Cummings, J. N., & Haas, M. R. (2012). So many teams, so little time: time allocation matters in geographically dispersed teams. *Journal of organizational behavior*, 33(3), 316–341. <https://doi.org/10.1002/job.777>
- [19] Chan, K. Y. (2014). Multiple project team membership and performance: Empirical evidence from engineering project teams. *South african journal of economic and management sciences*, 17, 76–90. <http://dx.doi.org/10.4102/sajems.v17i1.875>
- [20] Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of applied psychology*, 32(3), 707–721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>
- [21] Bresman, H. (2009). External learning activities and team performance: A multimethod field study. *Organization science*, 21(1), 81–96. <https://doi.org/10.1287/orsc.1080.0413>
- [22] Leroy, S. (2009). Why is it so hard to do my work? The challenge of attention residue when switching between work tasks. *Organizational behavior and human decision processes*, 109(2), 168–181. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.04.002>
- [23] Speier, C., Vessey, I., & Valacich, J. S. (2003). The effects of interruptions, task complexity, and information presentation on computer-supported decision-making performance. *Decision sciences*, 34(4), 771–797. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5414.2003.02292.x>
- [24] Britt, T. W., & Jex, S. M. (2015). *Thriving under stress: Harnessing demands in the workplace*. Oxford University Press, USA. <https://b2n.ir/nb9401>
- [25] Smith, K. J., & Emerson, D. J. (2017). An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. *Advances in accounting*, 37, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2017.04.003>
- [26] Paino, H., Smith, M., & Ismail, Z. (2012). Auditor acceptance of dysfunctional behaviour. *Journal of applied accounting research*, 13(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09675421211231907>
- [27] Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41–67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- [28] Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227–238. <https://psycnet.apa.org/buy/2001-00465-004>
- [29] Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: the connor-davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- [30] Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 730–749. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.4.730>
- [31] Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., Moore, R. K., & others. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral research in accounting*, 12, 31–68. <https://b2n.ir/sx7124>
- [32] Seif, A. A. (2010). *Modern educational psychology: psychology of learning and education*. Doran. (In Persian) <https://b2n.ir/jm1557>
- [33] Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of organizational behavior*, 35(3), 434–446. <https://doi.org/10.1002/job.1907>
- [34] Kordab, M., Raudeliūnienė, J., & Meidutė-Kavaliauskienė, I. (2020). Mediating role of knowledge management in the relationship between organizational learning and sustainable organizational performance. *Sustainability*, 12(23). <https://doi.org/10.3390/su122310061>
- [35] Dekoninck, K., Létouart, J., Laguri, C., Demange, P., Bevernaegie, R., Simorre, J. P., ... & Collet, J. F. (2020). Defining the function of OmpA in the Rcs stress response. *ELife*, 9, e60861. <https://doi.org/10.7554/eLife.60861>
- [36] Saeedipour, B., & Mirmoeini, F. S. (2015). Investigating the effectiveness of teaching self-directed learning components based on the Pintrich model on internal evaluation and mathematics course grades. *Quarterly journal of research in classroom and virtual learning*, 2(7), 53–64. [https://etl.journals.pnu.ac.ir/article\\_1758.html](https://etl.journals.pnu.ac.ir/article_1758.html)
- [37] Knapp, C. A., & Knapp, M. C. (2001). The effects of experience and explicit fraud risk assessment in detecting fraud with analytical procedures. *Accounting, organizations and society*, 26(1), 25–37. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(00\)00005-2](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(00)00005-2)
- [38] Hassan, O. A. G., & Marston, C. (2019). Corporate financial disclosure measurement in the empirical accounting literature: a review article. *The international journal of accounting*, 54(02), 1950006. <https://doi.org/10.1142/S1094406019500069>
- [39] Duff, A. (2004). Understanding academic performance and progression of first-year accounting and business economics undergraduates: the role of approaches to learning and prior academic achievement. *Accounting education*, 13(4), 409–430. <https://doi.org/10.1080/0963928042000306800>

- [40] Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into practice*, 41(2), 116–125. [https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102\\_8](https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_8)
- [41] Westermann, K. D., Bedard, J. C., & Earley, C. E. (2015). Learning the “craft” of auditing: a dynamic view of auditors’ on-the-job learning. *Contemporary accounting research*, 32(3), 864–896. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12107>
- [42] Nellen, L. C., Gijssels, W. H., & Grohnert, T. (2019). A meta-analytic literature review on organization-level drivers of team learning. *Human resource development review*, 19(2), 152–182. <https://doi.org/10.1177/1534484319894756>
- [43] Reza Nemati Keshtali. (2019). Investigating the Effect of Problem Solving Styles on Auditor Objectivity: A test of the psychological-behavioral theory. *Accounting and auditing studies*, 10(40), 113–130, **(In Persian)**. <https://www.sid.ir/paper/961557/fa>
- [44] Liu, C., & Xu, C. (2021). The effect of audit engagement partner professional experience on audit quality and audit fees: early evidence from Form AP disclosure. *Asian review of accounting*, 29(2), 128–149. <https://doi.org/10.1108/ARA-08-2020-0121>
- [45] Zydney, J. M., Warner, Z., & Angelone, L. (2020). Learning through experience: Using design based research to redesign protocols for blended synchronous learning environments. *Computers & education*, 143, 103678. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103678>
- [46] Urmetzer, S., Lask, J., Vargas-Carpintero, R., & Pyka, A. (2020). Learning to change: transformative knowledge for building a sustainable bioeconomy. *Ecological economics*, 167, 106435. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2019.106435>
- [47] Yulianti, Y., Zarkasyi, M. W., Suharman, H., & Soemantri, R. (2024). Effects of professional commitment, commitment to ethics, internal locus of control and emotional intelligence on the ability to detect fraud through reduced audit quality behaviors. *Journal of islamic accounting and business research*, 15(3), 385–401. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2021-0076>
- [48] Song, Z., Yu, Y., & Zhan, J. (2023). The effects of industry specialist engagement signing auditors and review signing auditors on audit fees and audit quality: evidence from china. *Journal of international accounting research*, 22(3), 63–84. <https://doi.org/10.2308/JIAR-2020-075>
- [49] Samagaio, A., & Felicio, T. (2022). The influence of the auditor’s personality in audit quality. *Journal of business research*, 141, 794–807. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.082>
- [50] Al-Ateeq, B., Sawan, N., Al-Hajaya, K., Altarawneh, M., & Al-Makhadmeh, A. (2022). Big data analytics in auditing and the consequences for audit quality: A study using the technology acceptance model (TAM). *Corporate governance and organizational behavior review*, 6(1), 64–78. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i1p5>
- [51] Payne, J. L., & Williamson, R. (2021). An examination of the influence of mutual CFO/audit firm tenure on audit quality. *Journal of accounting and public policy*, 40(4), 106825. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2021.106825>
- [52] Purwanto, H., & Surjandari, D. A. (2021). The effect of competence, time budget pressure and audit complexity with motivation as moderation. *Saudi journal of business and management studies*, 6(9), 376–388. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2021.v06i09.003>
- [53] Gunn, J. L., Kawada, B. S., & Michas, P. N. (2019). Audit market concentration, audit fees, and audit quality: A cross-country analysis of complex audit clients. *Journal of accounting and public policy*, 38(6), 106693. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2019.106693>
- [54] Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of organizational behavior*, 33(2), 250–275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- [55] Herrbach, O. (2001). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *European accounting review*, 10(4), 787–802. <https://doi.org/10.1080/09638180127400>
- [56] Leitner, Y. (2014). The co-occurrence of autism and attention deficit hyperactivity disorder in children – what do we know? *Frontiers in human neuroscience*, 8. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2014.00268>
- [57] Khoynejad, G. (2000). *Research methods in educational sciences*. Samt. **(In Persian)**. <https://b2n.ir/hm8490>
- [58] Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- [59] Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational statistics & data analysis*, 48(1), 159–205. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>
- [60] Makari, H., Mir Arab, S. A., & Tabatabai, S. A. (2023). The relationship between knowledge level and company size with the relationship between auditor engagement and audit quality. *Knowledge of management accounting and auditing*, 12(46), 105-140. **(In Persian)**. [https://www.jmaak.ir/article\\_21536.html](https://www.jmaak.ir/article_21536.html)
- [61] Ramezani, H. R., Azinfar, K., Roshan, H. G., & Fallah, R. (2022). The Role of Culture in Auditors’ Social Norms and Audit Quality in Iran’s Environmental Conditions. *Health technology assessment in action*, 6(1 SE-Articles), **(In Persian)**. <https://doi.org/10.18502/htaa.v6i1.11134>
- [62] Arad, H., Moshashae, S. M., & Eskandari, D. (2020). The study of individual resilience levels, auditor stress and reducing audit quality practices in audit profession. *Accounting and auditing review*, 27(2), 154-179. **(In Persian)**. <https://doi.org/10.22059/acctgrev.2020.291564.1008294>
- [63] Sarraf, M., & Sarraf, F. (2020). The impact of job stress and resilience of auditors on audit quality. *Journal of management accounting and auditing knowledge*, 9(33), 260-267. **(In Persian)**. [https://www.jmaak.ir/article\\_15645.html?lang=en](https://www.jmaak.ir/article_15645.html?lang=en)