


Inequality Perception in Audit Team and Auditors' Reckless Behavior

Hamideh Asna Ashari  *

Assistant Professor of Accounting, Department of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran, h_asnaashari@sbu.ac.ir.

Ashkan Gholami Fatideh 

Phd student of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran, gholami_a@atu.ac.ir

Abbas Hooshmandkashani 

Phd student of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. abashoshmand@yahoo.com.

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to examine the association between auditors' reckless behavior and three team equality dimensions: deindividuation, social identity, and gender equality. The quality of services provided by auditors largely depends on the behavior of auditors while performing their duties. Accordingly, the conditions of ineffective audit behavior do not happen by themselves but are at least influenced by the conditions of an audit group in the work environment. Auditors must comply with the minimum standards and resort to the professional implementation of ethics to maintain the quality of the audit.

Method: A questionnaire was used to collect research data. The research community includes auditors in institutions. Questionnaires were collected from among 102 audit groups including 365 auditors working in Iranian audit institutions in 2023. The research hypotheses were tested using the structural equation modeling (SEM).

Results: The findings of the research indicate that de-individualization and gender inequality in an audit group are associated with an increase in the occurrence of auditors' reckless behaviors. Meanwhile, the reckless behavior of auditors is reduced by strengthening the social identity of the audit group. Also, the social identity of the audit group moderates the relationship between depersonalization and auditors' daring behavior.

Conclusion: According to the findings of this research, it is hoped that the auditing organization, the community of certified accountants, and auditing institutions, to increase the quality of auditing, by formulating a suitable strategy and carrying out the necessary planning, to increase the level of awareness about the importance of the audit group, its structure and size.

Contribution: This research can provide a new study platform regarding the suitable working environment for auditors in auditing institutions. In the sense that it draws the attention of audit institutions to establish a similar environment among employees.

Keywords: Inequality Perception, Deindividuation, Social Identity, Gender Inequality, Audit Quality.

Research Article

Cite this article Asna Ashari, Gholami Fatideh & Hooshmandkashani (2024) Inequality Perception in Audit Team and Auditors' Reckless Behavior, *Journal of Financial Accounting Knowledge*, Vol.11, NO.2, Summer, 29-60.

DOI: 10.30479/jfak.2024.20159.3193


Received on 10 April, 2024 **Accepted on** 4 May, 2024

© The Author(s). 


Publisher: Imam Khomeini International University.

Corresponding Author: Hamideh Asna Ashari (h_asnaashari@sbu.ac.ir.)

احساس ناهمسانی در گروه حسابرسی و رفتار متهورانه حسابرسان


حمیده اثنی عشری 

استادیار حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران h_asnaashari@sbu.ac.ir

اشکان غلامی فتیده 

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران،

gholami_a@atu.ac.ir

عباس هوشمند کاشانی 

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران،

abashoshmand@yahoo.com

چکیده

هدف: کیفیت خدمات فراهم شده توسط حسابرسان تا حد زیادی به رفتارهای حسابرسان در حین انجام وظایفشان بستگی دارد بر این اساس شرایط رفتار ناکارآمد حسابرسی به خودی خود اتفاق نمی‌افتد، بلکه حداقل تحت تاثیر شرایط یک گروه حسابرسی در محیط کار قرار می‌گیرد. حسابرس در انجام وظایف حرفه‌ای خود باید حداقل استانداردها را رعایت و به اجرای حرفه‌ای اخلاقیات متوسل شود تا کیفیت حسابرسی را حفظ نماید. لذا، هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر احساس ناهمسانی در گروه حسابرسی بر رفتارهای متهورانه حسابرسان با توجه به نقش میانجی گری هویت اجتماعی گروه حسابرسی است.

روش: به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه پژوهش شامل حسابرسان فعال در موسسات حسابرسی است و نمونه پژوهش به روش در دسترس انتخاب شد. پرسشنامه‌ها از میان ۱۰۲ گروه حسابرسی شامل ۳۶۵ حسابرس شاغل در موسسات حسابرسی ایران در سال ۱۴۰۲ جمع‌آوری شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که فردیت زدایی و نابرابری جنسیتی در یک گروه حسابرسی با افزایش در بروز رفتارهای متهورانه حسابرسان همراه است. این در حالیست که رفتار متهورانه حسابرسان با تقویت هویت اجتماعی گروه حسابرسی کاهش می‌یابد. همچنین هویت اجتماعی گروه حسابرسی رابطه بین فردیت زدایی و رفتار متهورانه حسابرسان را تعدیل می‌کند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های این پژوهش، امید می‌رود سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابرسی جهت افزایش کیفیت حسابرسی، با تدوین راهبرد مناسب و انجام برنامه ریزی‌های لازم، در جهت افزایش سطح آگاهی نسبت به اهمیت گروه حسابرسی، ساختار و اندازه آن، اقدام کنند.

دانش‌افزایی: این پژوهش می‌تواند یک بستر مطالعاتی جدیدی را در خصوص محیط کاری مناسب حسابرسان در موسسات حسابرسی فراهم آورد. از این حیث که توجه موسسات حسابرسی را بر برقراری محیطی همسان میان کارکنان جلب می‌کند.

واژگان کلیدی: احساس ناهمسانی، فردیت زدایی، هویت اجتماعی، نابرابری جنسیتی، کیفیت حسابرسی.

مقاله پژوهشی

استناد: اثنی عشری، غلامی فتیده و هوشمند کاشانی (۱۴۰۳)؛ احساس ناهمسانی در گروه حسابرسی و رفتار متهورانه حسابرسان، فصلنامه علمی دانش حسابداری مالی، مقاله پژوهشی، دوره ۱۱، شماره ۲، پیاپی ۴۱، تابستان ۱۴۰۳، ۲۹-۶۰.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱/۲۲ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۲/۱۵



ناشر: دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) © حق مؤلف نویسندگان

۱- مقدمه

رشد موسسات حسابرسی طی چند دهه اخیر و افزایش قابل توجه حسابرسان و کارکنان موسسات حسابرسی، موجب افزایش اهمیت مدیریت نیروی انسانی در موسسات حسابرسی شده است (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ ۱۱۰). در مشاغل مبتنی بر کار گروهی، از جمله حرفه حسابرسی، محیط فعالیت افراد اهمیت فراوانی دارد (کارپنتر، ۲۰۰۷؛ ۱۱۳۰). احساس ناهمسانی یا تبعیض میان کارکنان از جمله عوامل موثر در محیط کار است و یافته‌ی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد مواردی همچون سن و جنسیت از مصادیق تبعیض یا رفتار ناهمسان بوده است (هیز و جاکوبز، ۲۰۱۷؛ ۵۸۲). عوامل مختلفی مانند فردیت زدایی، هویت اجتماعی و برابری جنسیتی بر اساس چارچوب آنلین (۲۰۲۳؛ ۱۷۹)، ایجادکننده احساس ناهمسانی میان اعضای یک گروه حسابرسی هستند. زمانی که گروه یکی از اعضا را جزئی از خود ندانسته و موجب ترد او از گروه می‌شود، فردیت زدایی رخ می‌دهد (زیمباردو، ۱۹۶۹؛ ۳۰۰). در چنین مواقعی، احساس ناهمسانی می‌تواند منجر به احساس گمنامی، خودآگاهی پایین، مسئولیت پذیری پایین و از دست دادن خودکنترلی شود (جانسون و داویننگ، ۱۹۷۹؛ ۱۵۳۰). هویت اجتماعی موجب هم‌ذات پنداری اعضای گروه با دیگران می‌شود و افراد از طریق تعامل با یکدیگر، هویت اجتماعی گروه را می‌سازند (هانل و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۵۳۴). شکل‌گیری هویت اجتماعی موجب می‌شود اعضای گروه خارج از چارچوب رفتار نکنند و در غیراینصورت مجاز به ادامه فعالیت در گروه نیستند (آنلین، ۲۰۲۳؛ ۱۸۱). برابری جنسیتی نوعی تعادل اجتماعی است که در آن با همه جنسیت‌ها به طور مساوی رفتار می‌شود (گروسر و همکاران، ۲۰۱۷؛ ۱۵۹). به هنگام تجربه نابرابری جنسیتی توسط اعضای گروه، احتمالاً آن‌ها رفتار متفاوتی با یکدیگر دارند و بنابراین رفتار گروه می‌تواند تحت تأثیر قرار گیرد (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ ۱۱۰). پژوهش‌های پیشین نشان از آن داشتند که رفتار و نتایج تصمیم‌گیری در حسابرسان زن و مرد می‌تواند متفاوت باشد (ایتون و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۲۲۳).

احساس ناهمسانی در محیط کاری بر کیفیت حسابرسی، پرسنل موسسه حسابرسی و عموم جامعه تأثیر دارد، لذا توجه موسسات حسابرسی به مسئله برابری و همسانی در گروه حسابرسی در راستای پاسخگویی در قبال قضاوت‌ها و تصمیماتشان جلب شده است (لمباردی، ۲۰۱۶). هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و خدمات اطمینان‌بخشی (۲۰۱۴؛ ۴) در چارچوب تدوین شده خود در زمینه کیفیت حسابرسی عنوان کردند رفتار حسابرسان در گروه حسابرسی با کیفیت حسابرسی مرتبط است. پژوهش‌های پیشین از آن دسته از رفتارهای حسابرسان که کیفیت حسابرسی را با مخاطره روبرو می‌کنند با عنوان رفتارهای متهورانه یاد کرده‌اند (هردا و مارتین، ۲۰۱۶؛ ۲۰). رفتار متهورانه می‌تواند منجر به خطای حسابرسی و خطرات دادرسی شود (هیز و جاکوبز، ۲۰۱۷؛ ۵۹۰). بروز چنین رفتارهایی با کاهش کیفیت حسابرسی بر برون‌داد

حسابرسی، یعنی اظهارنظر حسابرسان اثر می‌گذارد (آراد و همکاران، ۱۳۹۹؛ ۱۷۱)، از این رو چشم پوشی یا سازش با رفتار متهورانه حسابرسان، مؤسسه‌های حسابرسی را در معرض مسئولیت قانونی و از دست دادن اعتبار خود قرار می‌دهد (فیشر، ۲۰۰۱؛ ۱۶۵). اخیراً شواهدی از وجود ناهمسانی در میان گروه‌های حسابرسی شاغل در موسسات حسابرسی وابسته به جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی ایران به ویژه تبعیض جنسیتی به چشم می‌خورد که لزوم توجه به مفهوم احساس ناهمسانی در موسسات حسابرسی را فراهم آورده است (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ ۱۱۰).

مهم‌ترین دارایی یک مؤسسه حسابرسی از منظر بلکویی (۱۹۸۹؛ ۵۴) کارکنان آن‌ها است. توانایی مدیران یک مؤسسه حسابرسی در ایجاد انگیزه برای کارکنان، راضی نگه داشتن و حفظ آن‌ها، موفقیت موسسات حسابرسی را به ارمغان می‌آورد، بنابراین به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر فراهم آوردن فضای کاری مناسب و مطلوب برای کارکنان، پژوهش در زمینه نیروی انسانی موسسات حسابرسی ضروری است (بلکویی ۱۹۸۹؛ ۵۵). احساس ناهمسانی در گروه‌های کاری بر اجتناب از حرفه حسابرسی برای حسابرسان جدید، افزایش انگیزه ترک شغل، مبلغ قراردادهای حسابرسی و کیفیت خدمات ارائه شده حسابرسی تاثیر دارد (آنلین، ۲۰۲۳؛ ۱۸۰). اسنیزک (۱۹۹۲؛ ۱۴۹) بیان داشت که تعامل بین اعضای گروه در موسسات حسابرسی به تصمیم‌گیری بهتر می‌انجامد، زیرا اختلاف نظرها در صورت برقراری تعامل بین افراد کاهش می‌یابد و دقت و اجماع نظر را افزایش می‌دهد. این در صورتی است که احساس تبعیض در گروه می‌تواند محیط ناخوشایندی را ایجاد کند که تاثیر چشم‌گیری بر عملکرد مؤسسه دارد و آن را به سمت سطوح ضعیف‌تر هدایت می‌کند (گلدمن و همکاران، ۲۰۰۶؛ ۸۲۴)، از این رو با توجه به اینکه رفتار حسابرسان در حین اجرای برنامه حسابرسی تعیین‌کننده نتیجه نهایی کار حسابرسی است، کنترل ناهمسانی در یک گروه حسابرسی در جهت کاهش رفتار متهورانه حسابرسان اهمیت می‌یابد (کونزه و همکاران، ۲۰۱۱؛ ۲۸۲).

پژوهش حاضر احساس حسابرسان از ناهمسانی در گروه حسابرسی را مورد مطالعه قرار می‌دهد و به دنبال بررسی این موضوع هست که آیا این احساس بر بروز رفتار متهورانه تاثیر می‌گذارد؟ اگرچه فورسایت (۲۰۱۰؛ ۵۴)، عوامل مؤثر بر رفتار یک فرد مانند کار گروهی را مورد بررسی قرار داده است، اما تاکنون هیچ پژوهشی رابطه بین فردیت‌زدایی، هویت اجتماعی و نابرابری جنسیتی را بر رفتارهای متهورانه حسابرسان بررسی نکرده است. پژوهش‌های پیشین اغلب تعامل بین مدیر مسئول و سرپرست کار حسابرسی را مورد بررسی قرار داده‌اند (تروتمن و همکاران، ۲۰۱۵؛ ۶۷)، اما از آنجائیکه کار حسابرسی به صورت گروهی انجام می‌پذیرد کیفیت حسابرسی احتمالاً تحت تاثیر پویایی و رفتار گروه حسابرسی است (آتر، ۲۰۱۹؛ ۴۵۵)، از این رو در پژوهش حاضر تعاملات میان تمام اعضای گروه حسابرسی شامل نقش‌ها و رتبه‌های

مختلف به صورت همزمان مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به پیامدهای منفی که رفتار متهورانه برای حرفه حسابرسی دارد، نتایج پژوهش حاضر به موسسات حسابرسی کمک می‌کند با ارائه آموزش لازم به حسابرسان و ارتقاء تصمیمات خود بتوانند از تأثیرات احساس ناهمسانی در گروه بر رفتار حسابرسان بکاهند تا ضمن حفظ شهرت حرفه‌ای از مشکلات عدم انتخاب توسط صاحبکاران نیز اجتناب کنند.

در این پژوهش ابتدا به مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش پرداخته می‌شود و فرضیه‌های پژوهش بسط داده می‌شود. سپس روش شناسی پژوهش تشریح شده و یافته‌ها و نتایج پژوهش ارائه خواهد شد.

۲- مبانی نظری

رفتار متهورانه حسابرسان

گروه‌های حسابرسی در طول فرآیند حسابرسی باید مراحل حسابرسی را به گونه‌ای انجام دهند که رفتارهای متهورانه بروز نکند (کلی و مارگه‌ایم، ۱۹۹۰؛ ۳۵). رفتار حسابرسان به این علت که در طول فرآیند حسابرسی رخ می‌دهد به عنوان ورودی تابع کیفیت حسابرسی شناخته می‌شود و عدم بروز رفتار متهورانه می‌تواند کیفیت حسابرسی را افزایش دهد (هیئت استانداردهای بین المللی حسابرسی، ۲۰۱۴؛ ۶، کمیته بین‌المللی حسابداری، ۲۰۱۶؛ ۸). پژوهش‌های پیشین رفتار متهورانه را نوعی رفتار غیراخلاقی (سوئینی و همکاران، ۲۰۱۰، ۵۴۵)، افزایش خطاهای حسابرسی (چادگانی و معمد، ۲۰۱۵، ۷۰۹) و دارای تأثیر منفی بر نظر حسابرس (کورام و همکاران، ۲۰۰۸، ۱۴۴) توصیف کرده‌اند (آنلین، ۲۰۲۱، ۱۲۸).

هفت مورد از رایج‌ترین رفتارهای متهورانه شامل کاهش میزان کار در مراحل اجرای حسابرسی، امضای گزارش پیش از موعد تکمیل کار، کاهش غیرمجاز حجم نمونه، اتکای بیش از حد به کار صاحبکار، پذیرش توضیحات ضعیف صاحبکار، بررسی سطحی اسناد صاحبکار و عدم بررسی برخی از استانداردهای حسابداری اشاره نمود (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸، ۷۵۰). ارائه گزارش طی زمانی کمتر از بودجه زمانی از بیشترین احتمال وقوع و در عین حال کمترین میزان غیراخلاقی بودن برخوردار است، در حالی که غیراخلاقی ترین و کمترین احتمال وقوع مربوط به امضای گزارش پیش از موعد تکمیل کار است (سوئینی و همکاران، ۲۰۱۰؛ ۵۴۵).

پژوهش‌های پیشین اکثراً به چگونگی تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر بروز رفتار متهورانه پرداخته‌اند (هردا و مارتین، ۲۰۱۶؛ ۲۲). بر اساس نظریه تیپ شخصیتی، افراد به دو دسته شخصیتی متضاد دسته‌بندی می‌شوند، افراد دسته اول دائماً در تلاش برای کسب دستاوردهای مادی در کوتاه‌ترین زمان و در عین حال دسته دوم خیال‌پردازتر، خلاق‌تر و فلسفی‌تر هستند، لذا افراد با تیپ شخصیتی دسته اول نسبت به افراد با شخصیت دسته دوم رقابتی، پرخاشگر، اخلاق مدارتر بوده و تعهد بیشتری به کار دارند (نور، ۲۰۱۱؛ ۵۴). فیشر (۲۰۰۱؛ ۱۶۵)، بیان

می‌نماید تفاوت‌های این دو تیپ شخصیتی قابلیت تعمیم به پیامدهای رفتاری حسابرسان را دارد و می‌تواند بر کیفیت حسابرسی تاثیر داشته باشد. از این رو چادگان و همکاران (۲۰۱۵؛ ۷۱۰)، به بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی بر قصد حسابرسان برای گزارش ایرادات پرداختند و نتایج حاکی از آن بود که بین ویژگی‌های فردی حسابرسان و قصد آنها برای گزارش ایرادات رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هردا و مارتین (۲۰۱۶؛ ۲۱)، نیز به بررسی تأثیر تجربه کاری و تعهد حرفه‌ای بر ارائه گزارش حسابرسی طی زمانی کمتر از بودجه پرداختند و نتایج نشان داد که تجربه حسابرس، رابطه منفی بین تعهد حرفه‌ای و پذیرش زمان کمتر برای گزارش دهی را تعدیل می‌کند. دانلی (۲۰۰۳؛ ۱۰۴)، نیز دریافت عملکرد حسابرسان و قصد ترک شغل منجر به افزایش رفتار متهورانه می‌شود؛ هرباخ (۲۰۰۱) هم نشان داد حرفه‌ای بودن، تعهد عاطفی و ادراک از فرآیند کنترل کیفیت بر بروز رفتار متهورانه تأثیر می‌گذارد. در ایران نیز آراد و همکاران (۱۳۹۹؛ ۱۴۸)، به بررسی چگونگی تاثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان مانند سطوح تاب آوری و استرس شغلی بر رفتار متهورانه حسابرسان پرداختند که نتایج حاکی از آن بود موضوع تاب آوری در حرفه حسابرسی بر رفتار حسابرسان اثرگذار است. روح‌بخش و کاظم‌زاده (۱۴۰۰؛ ۵)، هم رابطه کیفیت حسابرسی و ویژگی‌های حسابرس را بررسی کردند؛ نتایج حاکی از آن بود شایستگی حرفه‌ای، پاسخگویی، عینیت حسابرس و سابقه کاری بالا، کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد. پژوهش‌های پیشین ویژگی‌های موسسه حسابرسی را نیز به عنوان عوامل افزایشنده بروز رفتار متهورانه دانسته‌اند (یوهانسن و کریستوفرسن، ۲۰۱۷؛ ۳۱). از جمله آنکه، موسسات حسابرسی که بر سیاست‌های مشتری مداری تمرکز می‌کنند، با احتمال بیشتری رفتار متهورانه از خود به نمایش می‌گذارند (یوهانسن و کریستوفرسن، ۲۰۱۷؛ ۲۶)، از سوی دیگر حسابرسانی که در موسسه‌های با کنترل کیفیت بالا مشغول به کار هستند و فرآیند بررسی از سوی رده‌های بالاتر به خوبی صورت می‌پذیرد، احتمال بروز رفتار متهورانه کمتری دارند (اثنی عشری و صفرزاده، ۲۰۲۳؛ ۶۹). در ایران نیز شمس‌زاده و همکاران (۱۳۹۵، ۱۵۱) رابطه میان ویژگی موسسات حسابرسی و شرکای آنها را با کیفیت حسابرسی بررسی کردند، نتایج نشان داد رابطه مثبت و معناداری میان تخصص موسسات حسابرسی (و تجربه شرکا) و کیفیت حسابرسی وجود دارد. بکارگیری حسابرسان با تحصیلات بالاتر در گروه حسابرسی بر عملکرد گروه حسابرسی تاثیر گذاشته و احتمال بروز رفتارهای متهورانه را کاهش می‌دهد (بیگ پناه و همکاران، ۱۴۰۰؛ ۱۴۴). بروچلر و همکاران (۲۰۰۴؛ ۲۳۹) به بررسی تاثیر سرمایه انسانی حسابرسان بر شانس بقای موسسات حسابرسی پرداختند، نتایج نشان داد که سطوح بالاتر تحصیلات حسابرسان عموماً عملکرد موسسه حسابرسی را افزایش می‌دهد. کاهش فشار زمانی نیز در یک کار حسابرسی باعث کاهش احتمال بروز رفتارهای متهورانه حسابرسی می‌شود (غلامی و همکاران، ۱۴۰۱؛ ۹۱). پژوهش‌های بسیاری نشان از وجود فشار زمانی از جمله محدودیت زمانی و فشار بودجه

زمانی در حرفه حسابرسی است که عامل اصلی موثر بر رفتار حسابرسان است (مارگیم و همکاران، ۲۰۱۱؛ ۲۴). لذا انتظار می‌رود که وجود تعداد بیشتری حسابرس در یک گروه حسابرسی با کاهش فشارهای زمانی باعث کاهش رفتارهای متهورانه شود.

احساس ناهمسانی در گروه حسابرسی

احساس همسانی در گروه برای توصیف نحوه برخورد اعضای یک گروه در تعامل با یکدیگر به کار می‌رود (باسکرویل و همکاران، ۲۰۱۶، ۱۶۲). تبعیض و نابرابری از مواردی همچون سن‌گرایی، نژادپرستی یا طبقه‌گرایی نشئت می‌گیرد که همواره در صنعت حسابداری و حسابرسی مشهود بوده‌اند (هاینز، ۲۰۱۷؛ ۱۱۹). همچنین فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری شاغل در حرفه حسابداری یا حسابرسی با تبعیض به دلیل تفاوت در محل اخذ مدرکشان مواجه‌اند (آنیست و تریودی، ۲۰۱۳؛ ۲۵). این در حالیست که شواهدی از تبعیض به دلیل هویت قومی به هنگام تحصیل مشاهده شده است (لومباردی، ۲۰۱۶؛ ۱۳۳۶). علاوه بر این شواهدی از وجود تبعیض شدید در میان زنان اقلیت قومی شاغل در حرفه حسابداری وجود دارد (هیز و جاکوبز، ۲۰۱۷؛ ۵۸۸). در ایران مهرانی و همکاران (۱۳۹۵؛ ۱۰۰) به بررسی تبعیض در موسسات حسابرسی از منظر نابرابری جنسیتی و کدخدایی و بنی‌مهد (۱۴۰۰؛ ۸۵) جهت‌گیری ارزشی را مورد بررسی قرار دادند.

افراد تحت تأثیر هویت‌های فردی و گروهی مختلف، احساس تبعیض را به اشکال مختلفی تجربه می‌کنند (مک کینلی، ۲۰۱۰؛ ۲۳۷). احساس ناهمسانی در گروه حسابرسی از طریق مفاهیم روانشناختی فردیت زدایی (زیمباردو، ۲۰۰۷؛ ۳۰۰)، هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر، ۱۹۷۹؛ ۴۲) و برابری جنسیتی (اندرسون-گوگ و همکاران، ۲۰۰۵؛ ۴۸۳) ایجاد می‌شود.

فردیت زدایی

فردیت زدایی به حالتی اطلاق می‌شود که یک یا چند نفر با دیگران به گونه‌ای رفتار کنند که باعث شود آن‌ها احساس فردیت خود را از دست بدهند و احساس گمنامی، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی پایین داشته باشند (فستینگر و همکاران، ۱۹۵۲؛ ۳۸۴). زمانیکه فردی به عنوان بخش مهمی از گروه به رسمیت شناخته نشود، با آن‌ها به طور ناهمسان رفتار شده و مورد تبعیض قرار می‌گیرند (ویلانووا و همکاران، ۲۰۱۷؛ ۱۷). ماس و همکاران (۲۰۰۰؛ ۱۱۱)، نشان دادند خودکنترلی پایین می‌تواند احتمال تعصب یا تبعیض اجتماعی را افزایش دهد.

نتایج پژوهش‌های پیشین نشان از تأثیر فردیت زدایی بر رفتار افراد دارد (زیمباردو، ۲۰۰۷؛ ۳۰۰) و تصمیم‌های غیرمنطقی و احساسی در گروه‌هایی گرفته می‌شود که تجربه درک گمنامی، رفتارهای متجاوزانه و تبعیض دارند (نادلر و همکاران، ۱۹۸۲؛ ۱۱۳۰). پژوهش‌های حسابرسی نیز نشان از بروز رفتار متهورانه از سوی حسابرسان فاقد احساس مسئولیت و دارای احساس

گمنامی دارد (لرد، ۱۹۹۲؛ ۱۰۲). اگر گروه حسابرسی از پاسخگویی در قبال اقدامات خود آگاه باشد، آنگاه با رفع تبعیض در گروه حسابرسی از جمله حذف عدم مسئولیت پذیری و گمنامی اعضا از بروز رفتار متهورانه آنها اجتناب می‌نماید (آنلین، ۲۰۲۳؛ ۱۸۱). رفتارهایی مانند پذیرش توضیحات ضعیف صاحبکار هنگامی بیشتر رخ می‌دهد که حسابرسان احساس گمنامی در گروه داشته باشند؛ زیرا فکر می‌کنند کسی از نتایج رفتارهای آن‌ها آگاه نمی‌گردد (کورام و همکاران، ۲۰۰۸؛ ۱۴۳). در ایران نیز رو بانی و همکاران (۱۳۹۲؛ ۲۱)، به بررسی رابطه ویژگی‌های جمعیت شناختی با رفتارهای متهورانه حسابرسان پرداختند؛ آنها نشان دادند اخلاق فردی حسابرسان بر رفتارهای غیر حرفه‌ای تاثیر گذار است، به طوری که بین آرمان‌گرایی و رفتار متهورانه رابطه منفی و معنی‌دار و بین نسبی‌گرایی (دو معیار فلسفه اخلاق فردی) و رفتار متهورانه رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

علی‌رغم وجود دیدگاه‌های متناقض نتایج پژوهش‌های پیشین از این ایده حمایت می‌کند که تبعیض و ناهمسانی با تقویت فردیت زدایی منجر به رفتار متهورانه گروه می‌شود. گروه حسابرسی که گمنامی، مسئولیت ناپذیری و خودکنترلی کم را تجربه می‌کند، ممکن است بیش‌تر از سایر گروه‌ها رفتار متهورانه نشان دهد. از این رو زمانیکه گروه حسابرسی سطح بیشتر فردیت زدایی را تجربه کند، گروه به دلیل احساس ناهمسانی بیشتر درگیر رفتار متهورانه می‌شود (آنلین، ۲۰۲۳؛ ۱۸۰). بنابراین، فرضیه اول به صورت زیر تدوین شد:

فرضیه اول: فردیت زدایی در گروه حسابرسی با رفتار متهورانه حسابرسان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

هویت اجتماعی

نظریه هویت اجتماعی به صورت ضمنی برای اندازه‌گیری تبعیض و تعصب به کار می‌رود (هارگی و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۳۱۲). هویت اجتماعی بیانگر میزان احساس نزدیکی اعضا به دیگران است و رابطه اعضای یک گروه بایکدیگر را طبقه‌بندی می‌کند، بدین معنا که چگونه اعضای یک گروه از دیگری متمایز می‌شوند که این تمایز می‌تواند منجر به رفتار ناهمسان با دیگران شود (ماس و همکاران، ۲۰۰۰؛ ۱۱۰). هویت اجتماعی به طور مداوم در حال تغییر است که می‌تواند به طرق مختلف مانند تعاملات روزمره با دیگران و یا توسط سازمان‌ها شکل بگیرند (هاینز، ۲۰۰۸؛ ۶۳۷). موسسات حسابرسی دارای هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای هستند که به طور مداوم تحت تاثیر تغییرات قرار می‌گیرند (تیلور و اسکاپنز، ۲۰۱۶؛ ۱۰۸۵). هویت حرفه‌ای و سازمانی موسسات بر صاحبکاران یک موسسه و همچنین حسابرسان شاغل در آن تاثیر می‌گذارد (برورگ و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۳۹۴). این موضوع نشان دهنده این است که هر گروه حسابرسی، هویت اجتماعی خود را در هویت موسسه حسابرسی و حرفه خود شکل می‌دهد (بکر و همکاران،

۲۰۱۴؛ ۳۳۳). در ایران نیز شواهدی از تاثیر هویت حرفه‌ای و حرفه‌گرایی بر قضاوت حسابرسان وجود دارد (حیرانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ ۱۰۱).

عدم وجود هویت اجتماعی میان حسابرسان می‌تواند منجر به بروز رفتار متهورانه شود. عدم وجود هویت حرفه‌ای منجر به این موضوع می‌شود که حسابرسان در راستای سیاست‌های مشتری مدارانه، استقلال خود را به خطر بیندازند و در نتیجه کیفیت حسابرسی را تهدید کنند (اسکاربک، ۲۰۰۹؛ ۹۸۱). اگر گروه حسابرسی به جای گروه حسابرسی خود با صاحبکاران همزاد پنداری کند، به احتمال زیاد توضیحات ضعیف آن‌ها را می‌پذیرد یا بیش از حد به مستندات آن‌ها تکیه می‌کند (بیگ پناه و همکاران، ۱۴۰۱؛ ۲۳۷). نتایج پژوهش سوانبرگ و اوهمان (۲۰۱۴؛ ۴۷) نیز حاکی از آن بود که هویت سازی با کارفرما منجر به تهدید بی‌طرفی شده و به کاهش کیفیت حسابرسی می‌انجامد.

موقعیت خاص گروه حسابرسی نیز می‌تواند هویت اجتماعی را به سمت ایجاد رفتارهای خاص نسبت به افراد خارج از گروه سوق دهد (کلین و همکاران، ۲۰۰۷؛ ۳۹). بائر و همکاران (۲۰۱۹؛ ۲۱۷۱)، دریافته‌اند هویت اجتماعی بر روابط بین حسابرسان و کارشناسان تأثیر منفی دارد. اگر کارشناس از گروه حسابرسی جدا باشد (در مقایسه با حالتی که جزئی از گروه حسابرسی است) ممکن است حسابرسان اعتماد کمتری به نتایج کار او داشته باشند و قبل از بررسی صحیح کار اقدام به امضای زودهنگام گزارش حسابرسی نمایند، بنابراین هویت اجتماعی می‌تواند رفتار متهورانه را تحریک کند، چرا که گروه حسابرسی رفتار ناهمسان با کارشناسی می‌نماید که قرار بود به وسیله تخصص خود جهت کمک به وظایف حسابرسی به گروه حسابرسی کمک کند (آنلین، ۲۰۲۳؛ ۱۸۰). حسینی و بیلندی (۱۴۰۱؛ ۱۷۱) رهنمودهایی به منظور دست یافتن به استفاده اثربخش از کارشناسان در فرآیند حسابرسی و در نتیجه کیفیت حسابرسی بالاتر ارائه نمودند. ادبیات مربوط به هویت اجتماعی و قضاوت در حسابداری بیان می‌دارد که قضاوت‌های متفاوت ممکن است به دلیل ترجیحات و انگیزه‌های مختلف و ناشی از نقش‌های حرفه‌ای متفاوتی باشد که افراد می‌پذیرند (بامبر و آیر، ۲۰۰۷؛ ۱۹). مشایخی‌فرد و همکاران (۱۳۹۸)، نشان دادند هویت اجتماعی بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر منفی دارد، بدین صورت که حسابرسان ممکن است با کارفرمای خود هویت‌سازی کنند و هویت کارفرما باعث شود حسابرس در برابر خواسته‌های او تسلیم شود و بدون توجه به اصول و ضوابط رفتار حرفه‌ای، در مرحله جمع‌آوری شواهد و قضاوت کاملاً جانبدارانه و به نفع کارفرما عمل کند که این امر موجب کاهش سطح کیفیت قضاوت حرفه‌ای می‌شود.

از سوی دیگر می‌توان به پیامدهای مثبت هویت اجتماعی از طریق ایجاد یک هویت حرفه‌ای در حسابرسان جهت مقابله با اعتقادات کلیشه‌ای اشاره نمود (پارکر و وارن، ۲۰۱۷؛ ۱۹۱۹). از این رو در حالیکه برخی حسابرسان ممکن است رفتارهای مشتری مدارانه در پیش گیرند، بسیاری

از حسابرسان به کارگیری تردید حرفه‌ای را برای افزایش کیفیت حسابرسی از شروط لازم می‌دانند و بر این باورند که حفظ استقلال به عنوان هویت حرفه‌ای مهم‌تر است (صفی خانی و همکاران، ۱۴۰۱؛ ۷۷؛ نلسون، ۲۰۰۹؛ ۲۹). کوالسکی و همکاران (۱۹۹۸؛ ۳۲۱) نیز در پژوهش خود به نتایج مثبت ایجاد هویت در موسسات حسابرسی از طریق وجود اهداف کاری، زبان مشترک و سبک زندگی مشخص اشاره کرده‌اند. حق‌بین و همکاران (۱۴۰۱؛ ۲۱۸)، تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری بر کیفیت حسابرسی را بررسی کردند؛ نتایج حاکی از آن بود متغیرهای هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری حسابرسان، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت حسابرسی دارند. ابراهیم‌زاده و همکاران (۱۴۰۰؛ ۳۷۴) نیز به بررسی اثرات فشارهای نهادی بر کیفیت حسابرسی با توجه به تأکید آن‌ها بر شکل‌گیری هویت اجتماعی پرداختند، نتایج حاکی از آن بود که هویت اجتماعی اثرات متضاد مثبت و منفی دارد، بدین صورت که فشارهای تقلیدی و هنجاری دارای تأثیر مثبت بر کیفیت حسابرسی و فشارهای اجباری دارای تأثیر منفی است.

اگر گروه حسابرسی با اعضای گروه خود در یک محیط حرفه‌ای احساس تعهد و نزدیکی کند، گروه ممکن است شروع به کار منسجم کند و آن گروه یک هویت اجتماعی خاص برای خود ایجاد کند که رفتار متهورانه کمتری در پی داشته باشد (گنجی و همکاران، ۱۴۰۰؛ ۳۰۴). از این رو فرضیه دوم به صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه دوم: هویت اجتماعی گروه حسابرسی با رفتار متهورانه حسابرسان گروه رابطه منفی و معنی‌داری دارد.

در عین حال که هر یک از اعضای یک گروه هویت فردی منحصر به فرد خود را دارند، به دلیل موقعیت خاص خود در گروه یک هویت اجتماعی مشترک را درک کرده و بیشتر از هنجارهای اجتماعی گروه پیروی می‌کنند (رایچر و همکاران، ۱۹۹۵؛ ۱۹۳). از این رو گروه از بروز رفتار متهورانه افراد جلوگیری می‌کند (مکینلی، ۲۰۱۰؛ ۲۳۷). فردیت زدایی در افرادی که جزئی از گروه شناخته می‌شوند، کاهش می‌یابد اما در گروهی که بین اعضا تبعیض قائل می‌شوند و افراد جزئی از گروه شناخته نمی‌شوند، افزایش می‌یابد (آنلین، ۲۰۲۲؛ ۱۸۱). آندیولا و همکاران (۲۰۱۹؛ ۲۳) بر این باورند که برخورد دوستانه با زیر دستان و القای اینکه آن‌ها سخت‌کوش هستند، منجر به کاهش توانایی سرزنش آن‌ها بابت کیفیت پایین کارشان می‌شود. افراد در یک گروه حسابرسی به دلیل احساس نزدیکی به یکدیگر، کاهش گمنامی و همچنین انسجام بیشتر، نسبت به اقدامات خود احساس مسئولیت بیشتری دارند. بنابراین حتی اگر افراد از گروه جدا شوند نیز هویت اجتماعی ایجاد شده توسط گروه می‌تواند اثر فردیت زدایی بر رفتار متهورانه را کاهش دهد. از این رو فرضیه زیر بیان می‌شود:

فرضیه سوم: هویت اجتماعی گروه حسابرسی رابطه بین فردیت زدایی و رفتار متهورانه حسابرسان را تعدیل می‌کند.

نابرابری جنسیتی

زنان همواره با در نظر گرفتن مسئولیت‌های سنگین در خانواده به عنوان مادر و همسر و با دارا بودن ژن مادری (دیباکیا و همکاران، ۱۴۰۰؛ ۱۵۴)، شرایط کار و زندگی خود را بر اساس فشار و حجم کار و مسیر پیشرفت متعادل می‌کنند (زارعی و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۵۴). اگرچه این تلاش‌ها موقعیت زنان را در حرفه حسابداری تغییر داده است، اما این تغییر همزمان با موقعیت‌ها و فرصت‌های بیشتر تا سقف شیشه‌ای متوقف شده است (ابراهیمی و رستمی، ۱۴۰۰؛ ۶۲). استعاره سقف شیشه‌ای موانع مقابل زنانی است که به دنبال ارتقاء به سطح بالای سازمانی هستند (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۲؛ ۵۴). به بیان دیگر، سقف شیشه‌ای بیانگر موانع مصنوعی نامرئی است که توسط تعصبات نگرشی و سازمانی شکل می‌گیرد و زنان را از سمت‌های اجرایی ارشد باز می‌دارد (سیبونی و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۱۶۱). این موانع لزوماً موانع خارجی نیستند، بلکه می‌توانند موانعی باشند که زنان به وجود آن‌ها باور دارند و آن‌ها را در ذهن خود می‌سازند و با وجود نامرئی بودن روی تصمیمات شغلی آن‌ها تاثیر می‌گذارند و می‌تواند اثرات به مراتب مهم‌تر از موانع خارجی داشته باشند (اللهیاری و همکاران، ۱۳۹۴؛ ۶۵).

سه دیدگاه متفاوت در تحقیقات حسابداری برای بررسی نابرابری جنسیتی وجود دارد (سیانکنلی و همکاران، ۱۹۹۰؛ ۱۳۹). دیدگاه اول، نابرابری جنسیتی را معادل نابرابری تعداد کارمندان زن و مرد در یک موسسه حسابرسی می‌داند (هاردیس و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۴۳۹). نتایج پژوهش‌های پیشین نشان از آن داشتند که کمتر بودن تعداد زنان نسبت به مردان می‌تواند منجر به بروز رفتارهای متهورانه حسابرسی شود که نتیجه یک کار حسابرسی را تحت تأثیر بگذارد (گاتری و جونز، ۲۰۱۲؛ ۴۰۶). طبق آمار گزارش شده اداره حسابرسی و گزارشگری مالی سازمان بورس اوراق بهادار، از ۴۳۰۰ نفر حسابرس شاغل در موسسه‌های حسابرسی معتمد سازمان بورس اوراق بهادار تهران تنها حدود ۲۵ درصد (معادل ۱۰۵۲ نفر) از حسابرسان زن هستند.

دیدگاه دوم، نابرابری جنسیتی را از نظر توزیع نامساوی وظایف و وضعیت نقش کارکنان زن و مرد مورد بررسی قرار می‌دهد که این دیدگاه نقش‌ها و مسئولیت‌های کلیشه‌ای جنسیتی را برای زنان و مردان متصور است (آدایا و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۱۰۶). پژوهش‌های مختلف نشان از اثر منفی این نوع تبعیض نقش جنسیتی بر رفتار حسابرسان دارد (دیوی، ۲۰۱۷؛ ۲۶۳). اگر فرهنگ سازمانی مبنی بر خنثی بودن افراد در برابر جنسیت باشد و همه اعضای یک گروه احساس کنند که با تمامی همکارانشان یکسان رفتار می‌شود، مورد احترام قرار می‌گیرند و درک می‌شوند، به احتمال زیاد نتایج رفتاری مثبت و حرفه‌ای افزایش می‌یابد (اندرسون گوف و همکاران، ۲۰۰۵؛ ۴۸۶). ارثی و سعادت (۱۳۹۲؛ ۱۶۹) دریافتند حتی زمانی که به نظر می‌رسد زنان و مردان به یک اندازه در کارشان سرمایه‌گذاری می‌کنند بازهم لزوماً نتایج یکسانی در قالب حقوق برابر به دست

نمی‌آورند. مهرانی و همکاران (۱۳۹۵؛ ۱۰۹) با بررسی تبعیض جنسیتی در حرفه حسابرسی، دریافتند حسابرسان شاغل در مؤسسه‌هایی با شرایط سازمانی و عوامل فردی مستحکم‌تر، سطح کمتری از تبعیض جنسیتی را احساس می‌کنند.

دیدگاه سوم، بیانگر این است که نابرابری‌های جنسیتی تنها در صورتی قابل تغییر است که ساختارهای اجتماعی و ایدئولوژی به چالش کشیده شود. سیانکانلی و همکاران (۱۹۹۰؛ ۱۴۰) دریافتند در حالیکه تعداد فزاینده‌ای از زنان در موسسات حسابرسی شروع به کار کرده‌اند، توزیع زنان در سلسله مراتب سازمانی موسسات حسابرسی به‌عنوان شریک، مدیر فنی، سرپرست و حسابرسان برابر نیست. کوکوت (۲۰۱۵؛ ۸۱) دریافت که شرکای بریتانیایی جنسیت‌گرایی و ناهمسازی را تجربه می‌کنند که از ساختار سازمانی موسسات حسابرسی نشئت می‌گیرد. گاتری و جونز (۲۰۱۲؛ ۴۰۶) دریافتند که به دلیل رفاه نسبتاً کمتری که حسابرسان زن نسبت به مردان درک می‌کنند، ترک شغل بیشتری میان حسابرسان زن مشاهده می‌شود. اداره حسابرسی و گزارشگری مالی سازمان بورس اوراق بهادار طی گزارشی بیان نمود که تنها ۳۵ نفر از زنان توانسته‌اند به رده شغلی شریک و مدیر در موسسه‌های حسابرسی دست یابند. همچنین طبق اطلاعات مندرج در سایت جامعه حسابداران رسمی، در شهریور ماه ۱۴۰۰ از ۱۶۹۵ حسابدار رسمی شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی، تنها ۱۵۴ نفر (حدود ۹/۱ درصد) از حسابرسان، زن هستند (ابراهیمی و رستمی، ۱۴۰۰، ۶۲). از این رو با توجه به اینکه تقریباً تعداد برابری از زنان و مردان تحصیل کرده در رشته حسابداری وارد بازار کار در ایران می‌شوند، تعداد بسیار اندکی از زنان به درجه بالای سازمانی در موسسات حسابرسی رسیده‌اند که می‌تواند ریشه در تبعیض جنسیتی داشته باشد (آلمر و همکاران، ۲۰۱۲؛ ۱۲۹).

از آنجاییکه پیشینه پژوهش نشان از آن دارد که نابرابری جنسیتی منجر به رفتار تبعیض آمیز در گروه‌های حسابرسی می‌شود، انتظار بر آن است که بروز رفتار متهورانه حسابرسان تحت تأثیر تجربه نابرابری جنسیتی در گروه باشد (آلین، ۲۰۲۱؛ ۱۲۸). بنابراین، فرضیه چهارم به صورت زیر تدوین شد:

فرضیه چهارم: نابرابری جنسیتی گروه حسابرسی با رفتار متهورانه حسابرسان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

۳- روش‌شناسی

از آنجا که در تحقیق حاضر سعی شده است که به بررسی و توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه و کمک شود، می‌توان آن را از جمله پژوهش‌های کاربردی دانست، همچنین روش تحقیق توصیفی-همبستگی است. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است. متغیرهای پژوهش در پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای

اندازه گیری شدند. پرسشنامه با استفاده گوگل فرم و شبکه های اجتماعی واتس اپ و تلگرام توزیع گردید. از پاسخ دهندگان خواسته شد بر اساس تجربه کاری اخیر پاسخ دهند تا پاسخها تا حد امکان دقیق باشند. روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی صوری (نسخه ترجمه شده کنن و بدارد (۲۰۱۷؛ ۱۱۴) و گیبینس و کو (۲۰۰۵؛ ۸۳)) و همگرا بررسی شده است؛ روایی صوری با توجه به نظر ۱۰ حسابرس مستقل که بیش از ۱۰ سال سابقه کاری داشتند و روایی همگرا با استفاده از معیار میانگین واریانس مشترک بین هر سازه با شاخصهای خود آزمون شد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد (هیر و همکاران، ۲۰۱۰).

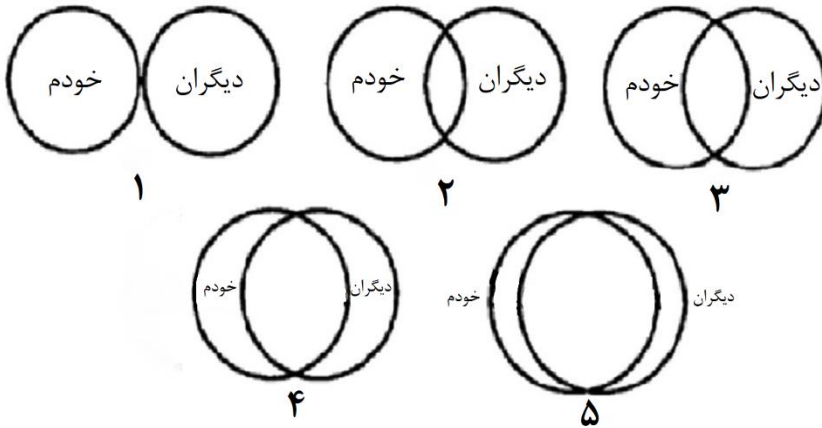
جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی بود. نمونه گیری به شیوه در دسترس انجام شد و حجم نمونه با استفاده از روش کوکران محاسبه شد که تعداد ۳۶۵ نفر تعیین گردیدند و پاسخ دهندگان به ۱۰۲ گروه حسابرسی مختلف تعلق داشتند. به منظور مشارکت تمامی اعضای گروه حسابرسی در تکمیل پرسشنامه‌ها از حسابرسان خواسته شد تا نام موسسه حسابرسی و صاحبکار مورد نظر را تکمیل نموده و پرسشنامه را در اختیار سایر اعضای گروه حسابرسی قرار دهند.

تعریف عملیاتی متغیرهای پژوهش

رفتار متهورانه حسابرس (متغیر وابسته): این متغیر طی هشت گویه شامل کاهش میزان کار در مراحل اجرای حسابرسی، ارائه گزارش حسابرسی طی زمانی کمتر از بودجه زمانی، امضای گزارش پیش از موعد تکمیل کار، کاهش غیرمجاز حجم نمونه، اتکای بیش از حد به کار صاحبکار، پذیرش توضیحات ضعیف صاحبکار، بررسی سطحی اسناد صاحبکار و عدم بررسی برخی از استانداردهای حسابداری اندازه گیری شد (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۷۵۵). فردیت زدایی در گروه حسابرسی (متغیر مستقل): فردیت زدایی طی هفت گویه و توسط سه مفهوم عدم کنترل خود، مسئولیت پذیری کم و ناشناس بودن اندازه گیری می‌شود (نادلر و همکاران، ۱۹۸۲؛ ۱۱۳۱). هویت اجتماعی گروه حسابرسی (متغیر مستقل): با تکیه بر مفهوم میزان نزدیکی هر یک

از اعضای گروه به سایرین با نمایش نمودار ۱ و با استفاده از مقیاس پنج نقطه‌ای لیکرتی اندازه‌گیری شد (آرون و همکاران، ۱۹۹۲، ۶۰۷).



نمودار (۱) معیار اندازه‌گیری هویت اجتماعی اعضای گروه حسابرسی

نابرابری جنسیتی گروه حسابرسی (متغیر مستقل): نابرابری جنسیتی در قالب شش گویه و با تاکید بر ادراکات افراد از مردانگی و زنانگی اندازه‌گیری شد (سورلین و همکاران، ۲۰۱۱). گویه‌های پرسشنامه به صورت مثبت و منفی طراحی شده است. بنابراین، برخی گویه‌ها پس از جمع‌آوری داده‌ها معکوس شدند، به طوری که همه موارد دارای جهت یکسانی باشند و اعداد بالاتر به معنای درک بالاتری از نابرابری جنسیتی در گروه حسابرسی باشد.

جدول ۱. متغیرها، گویه‌ها، زیرگویه‌های پژوهش و منابع آن

متغیرها	گویه‌ها	زیرگویه‌ها	کد زیرگویه	منبع
فردیت زدایی		۱. توجه به رفتار حسابرس در تعامل با گروه حسابرسی	DI1	نادلر و همکاران، ۱۹۸۲
		۲. اهمیت به نظرات دیگران در گروه حسابرسی	DI2	
		۳. خودآگاهی حین انجام کار حسابرسی	DI3	
		۴. احساس آزادی حین انجام کار حسابرسی	DI4	
		۵. توانایی انجام کارهای مورد نظر در گروه حسابرسی	DI5	
		۶. اثرپذیری از رفتار دیگر افراد گروه حسابرسی	DI6	
		۷. بروز تردید حین کار در گروه حسابرسی	DI7	
احساس ناهمسانی در گروه حسابرسی		۱. اهمیت بیشتر تحصیلات مردان در گروه حسابرسی	GE1	سورلین و همکاران، ۲۰۱۱
		۲. مطالبه حقوق و مزایای بیشتر جهت انجام وظایف سخت توسط مردان در گروه حسابرسی	GE2	
		۳. توانایی بهتر زنان در رهبری گروه حسابرسی	GE3	
		۴. اهمیت وجود مسئولیت‌های مشترک میان اعضای مرد و زن گروه	GE4	
		۵. اهمیت برقراری برابری جنسیتی در گروه حسابرسی	GE5	
		۶. تلاش مؤسسه حسابرسی در راستای برقراری برابری جنسیتی میان اعضای گروه‌های حسابرسی	GE6	
رفتار متهورانه حسابرسان		۱. کاهش میزان کار انجام شده به کمتر از حد معقول	AQTB1	اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸
		۲. ارائه گزارش حسابرسی در زمانی کمتر از بودجه زمانی لازم	AQTB2	
		۳. امضای گزارش پیش از موعد تکمیل کار	AQTB3	
		۴. کاهش غیرمجاز حجم نمونه	AQTB4	
		۵. انکای بیش از حد به کار صاحبکار	AQTB5	
		۶. پذیرش توضیحات ضعیف صاحبکار	AQTB6	
		۷. بررسی سطحی اسناد صاحبکار	AQTB7	
		۸. عدم بررسی برخی از اسناداردهای حسابداری	AQTB8	

۴- یافته‌ها

آمار توصیفی آزمودنی‌ها و گروه‌های حسابرسی در جدول (۲) ارائه شده است.
جدول ۲. آمار توصیفی آزمودنی‌ها

ویژگی جمعیت شناختی	خصیصه	فراوانی	درصد
آمار توصیفی گروه‌های حسابرسی	مردانه/زنانه بودن گروه	گروه دارای عضو زن	۴۵
		گروه فاقد عضو زن	۵۷
		۳ نفره	۶۴
		۴ نفره	۱۷
		۵ نفره	۲۱
تحصیلات	کارشناسی	کارشناسی ارشد	۲۰۶
		دکتري	۳۲
		زیر ۳۰ سال	۹۷
		۳۱ تا ۴۰ سال	۲۰۷
		بالتر از ۴۱ سال	۶۱
آمار توصیفی افراد نمونه	سن		

با بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان طبق جدول (۲) میتوان بیان کرد که از میان ۳۶۵ نفر حسابرس از نمونه‌های پژوهش حاضر بیشترین گروه سنی را افراد بین ۳۱ تا ۴۱ سال به خود اختصاص داده‌اند. همچنین گروه‌های کاری با اشتغال زنان بیشترین میزان را در نمونه مورد بررسی دارا بوده‌اند. بیشتر افراد دارای مدرک دکترا هستند. لازم به ذکر است که حسابرسان مجموعاً در ۱۰۲ گروه حسابرسی مشغول به کار بوده که از این میان بیشتر گروه‌های حسابرسی ۳ نفره بوده و گروه‌های مورد نظر اکثراً دارای حداقل یک عضو زن هستند. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش نیز به شرح جدول (۳) است:

جدول ۳. آمارهای توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	حداقل	حداکثر	میانگین	میانه	دامنه چارگی
هویت اجتماعی	۱/۴	۴/۰۰	۳/۰۲	۳/۷۵	۰/۲۸
فردیت زدایی	۳/۱۷	۴/۰۹	۳/۶۶	۳/۶۶	۰/۲۹
برابری جنسیتی	۲/۵۷	۴/۱	۳/۴۸	۳	۰/۸
رفتار متهورانه حسابرس	۳/۲۳	۴/۵۶	۳/۷۵	۳/۵	۰/۳۳

همانطور که مشاهده می‌شود بیشترین میزان میانگین برای متغیر رفتار مخاطره آمیز کیفیت حسابرسی با میزان میانگین ۳/۷۵ و کمترین میزان میانگین برای متغیر هویت اجتماعی با میانگین ۳/۰۲ بوده است. پاسخ آزمودنی‌ها به متغیر برابری جنسیتی در مقایسه با دیگر متغیرها از تغییرپذیری بیشتری برخوردار بوده است. این در حالیست که دامنه تغییرپذیری دو متغیر هویت

اجتماعی و فردیت زدایی به یکدیگر قرابت بالایی داشته است، اگرچه حداقل مقدار متغیر هویت اجتماعی در مقایسه با فردیت زدایی تفاوت زیادی دارد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

روایی و پایایی مدل اندازه گیری

پایایی مدل پژوهش از طریق آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی مدل هم با بهره‌مندی از آزمون روایی همگرا و روایی واگرا اندازه گیری شد که نتایج آن به شرح جدول (۴) است:
جدول ۴. شاخص‌های پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	زیرگروه	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	روایی همگرا
	AQTB1	۰/۷۹۸			
	AQTB3	۰/۷۰۴			
	AQTB4	۰/۷۴۶			
رفتار متهورانه حسابرس	AQTB5	۰/۷۴۲	۰/۷۹۲	۰/۸۵۱	۰/۵۵۶
	AQTB6	۰/۶۱۳			
	AQTB7	۰/۶۲۷			
	AQTB8	۰/۴۲۵			
	DI1	۰/۸۷۶			
	DI2	۰/۸۹۴			
	DI3	۰/۸۶۴			
فردیت زدایی	DI4	۰/۸۴۴	۰/۹۳۹	۰/۹۴۲	۰/۹۵۱
	DI5	۰/۸۷۷			
	DI6	۰/۸۴۶			
	DI7	۰/۷۹۱			
هویت اجتماعی	SocialID1	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰
	GE1	۰/۶۹۵			
	GE2	۰/۷۸۲			
	GE3	۰/۷۱۱			
نابرابری جنسیتی	GE4	۰/۸۴۱	۰/۸۵۱	۰/۸۹	۰/۵۷۵
	GE5	۰/۷۴			
	GE6	۰/۷۷۲			

چنانچه شاخص آلفای کرونباخ و پایایی مرکب بالاتر از ۰/۷ باشند پایایی متغیر تایید می شود (آذر و همکاران، ۱۳۹۱، ۵۴). بر این اساس مدل پژوهش از پایایی لازم برخوردار است. بعلاوه، چنانچه شاخص برازش روایی همگرا بالاتر از ۰/۵ باشد روایی متغیر هم تایید می شود (آذر و همکاران، ۱۳۹۱، ۵۴)؛ نتایج حاکی از برقراری روایی و پایایی متغیرهای پژوهش است. جدول (۵) نیز نشان دهنده نتایج ماتریس فروئل و لارکر به منظور سنجش روایی واگرا است:

جدول ۵. روایی واگرا فورنل و لارکر

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱ نابرابری جنسیتی	-۰/۷۵۹			
۲ رفتار متهورانه حسابرس	-۰/۶۲۵	۰/۷۴۶		
۳ فردیت زدایی	-۰/۶۸۶	-۰/۶۵	-۰/۸۵۶	
۴ هویت اجتماعی	-۰/۵۵	-۰/۷۳۶	-۰/۷۷۳	۱/۰۰۰

همانطور که مشخص است با توجه به جدول (۵) مقادیر موجود در قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگتر است و نشان دهنده آن است که متغیرهای پژوهش از اعتبار تشخیصی مناسبی برخوردار است. لازم به ذکر است که برای این شاخص برازش عملا دامنه استاندارد وجود نداشته و اعداد زیر قطر اصلی باید پایین تر از مقادیر قطر باشند.

کیفیت مدل پژوهش

کیفیت مدل با استفاده از شاخص ارتباط پیش‌بین (Q²) و به وسیله دو مقدار CV_red و CV_Com مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن به شرح جدول (۶) است:

جدول ۶. کیفیت مدل پژوهش

متغیرها	CV_red	CV_Com	وضعیت متغیر
نابرابری جنسیتی	---	۰/۴۰۷	قابل قبول
رفتار متهورانه حسابرس	۰/۳۵۷	۰/۲۷۸	قابل قبول
فردیت زدایی	---	۰/۶۴۲	قابل قبول
هویت اجتماعی	۰/۵۹۱	۱/۰۰۰	قابل قبول

مثبت بودن شاخص Q² نشان دهنده برازش مطلوب و قدرت پیش‌بینی کنندگی مناسب مدل است (هینسلر و همکاران، ۲۰۰۹). شاخص CV_Com توانایی مدل را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت شاخص CV_Com نشان دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری انعکاسی است. شاخص CV_red معروف‌ترین شاخص اندازه‌گیری کیفیت مدل ساختاری، شاخص استون-گایسلر است. مقادیر بالای صفر نشان دهنده توانایی بالای مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن است. با توجه به مقادیر بدست آمده مطابق جدول (۵) هر دو شاخص دارای مقادیر قابل قبولی است.

کیفیت مدل با استفاده از شاخص‌های ضریب تعیین و GOF اندازه‌گیری شده است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین معرفی شده است (چین، ۱۹۹۸). ضریب تبیین متغیرهای رفتار متهورانه حسابرس و هویت اجتماعی به ترتیب برابر با ۰/۸۲۹ و ۰/۵۹۸ بوده است که در حد مناسبی قرار دارند. در ضمن مقدار شاخص GOF برابر با ۰/۷۷۵ است. سه مقدار برای ارزیابی شاخص GOF در نظر گرفته شده است: بین ۰/۱ تا

۰/۲۵ (ضعیف)، بین ۰/۲۵ تا ۰/۳۶ (متوسط) و بیشتر از ۰/۳۶ (قوی) است (تزلزل و همکاران، ۲۰۰۹)، بنابراین شاخص GOF پژوهش در حد مناسبی قرار دارد.

$$GOF = \sqrt{Communnality * \bar{R}^2} = \sqrt{0.0848 * 0.709} = 0.775$$

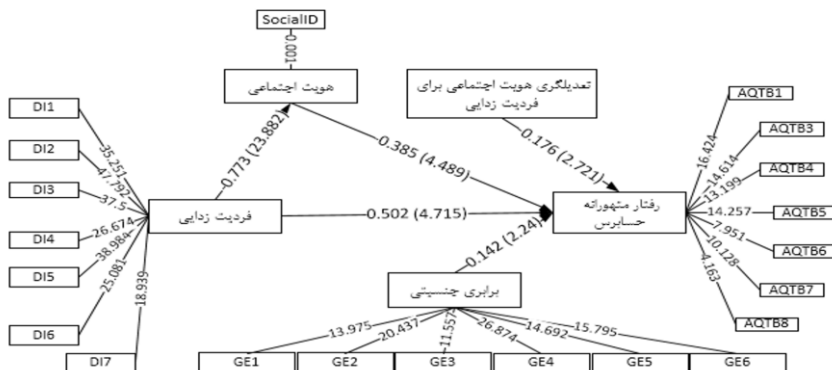
نتایج برآورد مدل پژوهش

نتایج برآورد مدل شامل ضرایب مسیر و سطح معنی داری هر یک مطابق جدول (۷) است:

جدول ۷. نتایج برآورد مدل پژوهش

فرضیه‌های پژوهش	ضرایب مسیر	سطح معناداری	سطح معنی داری	نتیجه
فردیت زدایی ← رفتار متهورانه حسابرس	۰/۵۰۲	۴/۷۱۵	۰/۰۰۱	عدم رد
هویت اجتماعی ← رفتار متهورانه حسابرس	-۰/۳۸۵	۴/۴۸۹	۰/۰۰۱	عدم رد
اثر تعدیلی هویت اجتماعی بر رابطه میان فردیت زدایی و رفتار متهورانه حسابرس	-۰/۱۷۶	۲/۷۲۱	۰/۰۰۴	عدم رد
نابرابری جنسیتی ← رفتار متهورانه حسابرس	۰/۱۴۲	۲/۲۴	۰/۰۱۱	عدم رد

میزان شدت رابطه میان متغیرهای پژوهش مطابق جدول (۷) توسط ضرایب مسیر به نمایش درآمده است. بر این اساس فردیت زدایی و نابرابری جنسیتی به صورت مستقیم بر افزایش رفتار متهورانه حسابرس اثر گذاشته و هویت اجتماعی در یک گروه حسابرسی منجر به کاهش چنین رفتارهایی از جانب حسابسان می‌شود. نزدیک‌تر بودن ضرایب مسیر به ۱ به منزله قوی‌تر بودن رابطه میان متغیرهاست و مطابق جدول فوق بیشترین شدت تاثیرگذاری مربوط به رابطه فردیت زدایی بر رفتار متهورانه حسابرس با شدت ۰/۵۰۲ بوده است. تعدیلگری متغیر هویت اجتماعی در رابطه میان فردیت زدایی و رفتار متهورانه حسابرس نیز مورد بررسی قرار گرفت که ضریب مسیر منفی فوق نشان از آن دارد که هر چقدر هویت اجتماعی در یک گروه حسابرسی بیشتر باشد، اثر فردیت زدایی بر رفتار متهورانه حسابرس کاهش می‌یابد. ضرایب مسیر، سطح معناداری و معنی‌داری هر یک از گویه‌ها نیز در نمودار (۲) نمایش داده شده است.



نمودار (۲) مقادیر شدت تاثیر و سطح معناداری روابط بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی

۵- بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر تاثیر هویت اجتماعی، فردیت زدایی و نابرابری جنسیتی بر رفتارهای متهورانه حسابرسان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگری هویت اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج فرضیه اول و دوم نشان داد که فردیت زدایی و هویت اجتماعی بالا در گروه حسابرسی به ترتیب همراه با افزایش/کاهش رفتارهای متهورانه حسابرسان است. بنابراین شواهد نشان می‌دهد که پویایی گروه حسابرسی به غیر از تفاوت‌های جنسیتی می‌تواند تجاربی از نابرابری در گروه حسابرسی ایجاد کند. این موضوع نشان دهنده اهمیت بهبود رفتارها از طریق هویت‌سازی اجتماعی در گروه حسابرسی است. در نتیجه با پرورش خودآگاهی و مسئولیت پذیری و کاهش ناشناس بودن، رفتارهای اجتماعی در گروه‌های حسابرسی ایجاد می‌شود که بروز رفتارهای متهورانه حسابرسان کاهش می‌یابد. نتایج این دو فرضیه با یافته‌ی پژوهشگرانی همچون زیباردو (۲۰۰۷؛ ۵۴) و آنلین (۲۰۲۳؛ ۱۸۰) مشابه است.

بعلاوه، نتیجه فرضیه سوم نشان داد هویت اجتماعی گروه حسابرسی رابطه بین فردیت زدایی و رفتار متهورانه حسابرسان را تعدیل می‌کند. از این رو شواهد نشان از وجود یک عامل اثر گذار در گروه حسابرسی در مورد رابطه هویت اجتماعی گروه حسابرسی با رفتار متهورانه حسابرسان دارد و چگونگی کاهش شدت تاثیر فردیت‌زدایی بر رفتار متهورانه حسابرسان به وسیله هویت اجتماعی بررسی می‌شود. این نتیجه با یافته‌ی پژوهشگرانی همچون کلین و همکاران (۲۰۰۷؛ ۴۱) و آنلین (۲۰۲۳؛ ۱۷۹) مشابه است. نتیجه فرضیه چهارم نشان داد نابرابری جنسیتی در گروه حسابرسی منجر به افزایش رفتار متهورانه می‌شود. احساس نابرابری جنسیتی در حسابرسان، موجب می‌شود که از رفتارهای شهروندی سازمانی خود در سازمان بکاهند یا رفتار انحرافی سازمانی را در پیش بگیرند، رفتار متهورانه از خود بروز نمایند و در نهایت انگیزه ترک کار در ذهن بیورانند. این نتیجه با یافته پژوهش‌های کلین و همکاران (۲۰۰۷، ۳۹)، آنلین (۲۰۲۳، ۱۸۰) و مهرانی و همکاران (۱۳۹۵، ۱۱۰) مشابه است.

نتایج پژوهش حاضر به دانش پژوهش‌های حسابرسی می‌افزاید و همچنین پیامدهای عملی را برای مؤسسات حسابرسی ارائه می‌دهد تا کار حسابرسی خود را سازماندهی کنند و کیفیت خدمات حسابرسی را بهبود بخشند. با توجه به پیامدهایی که بروز رفتارهای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی بر اساس یافته‌های این پژوهش دارد، نتایج این پژوهش علاوه بر مؤسسات حسابرسی، توجه صاحبکاران مؤسسات و تدوین کنندگان استانداردها را نیز جلب می‌کند. پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن تاثیر احساس ناهمسازی گروه بر رفتار حسابرسان، تصمیمات آموزشی لازم در راستای ارتقای گروه حسابرسی اخذ گردد. همچنین با توجه به نقش تعدیلگری هویت اجتماعی در یافته‌های پژوهش لازم است تا مؤسسات اقدامات لازم به شکل برگزاری جلسات مشترک را در راستای ایجاد هویت اجتماعی میان حسابرسان خود انجام دهند. این امر به حسابرسان این

امکان را می‌دهد تا با صرف مدت زمان کافی بین کارشان در جهت آموزش و برقراری ارتباط با سایر همکاران، از رفتارهای متهورانه پیشگیری کنند و کیفیت حسابرسی را بهبود بخشند و در نتیجه مورد توجه بازار خدمات اطمینان بخشی باشند. یافته‌های مربوط به رفتار گروه حسابرسی می‌تواند نشان دهد که چگونه روش‌های حسابرسی را می‌توان برای کاهش تاثیر رفتار متهورانه حسابرسان بر کیفیت حسابرسی در خصوص پیشگیری‌های احتمالی رفتار متهورانه و تجارب فردیت زدایی در گروه‌های حسابرسی کنترل کرد. از این رو کاهش ناهمسانی در گروه حسابرسی فرصتی برای توسعه شایستگی و کاهش ریسک‌های محتمل بر شهرت موسسه حسابرسی ایجاد می‌کند.

وجود موانع و محدودیت جزء جدانشدنی یک پژوهش محسوب می‌شود و این موضوع بستر مناسب برای پژوهش‌های آتی را فراهم می‌کند. این پژوهش نیز از این قاعده مستثنی نبوده و انجام آن با محدودیت‌هایی مواجه بود. مهمترین محدودیت‌های این پژوهش عبارتند از: اول، با توجه به اشتغال حسابرسان مورد بررسی این پژوهش در موسسات حسابرسی از نقاط مختلف ایران با تنوع فرهنگی و با درک متفاوتی از ناهمسانی، ممکن است تعمیم نتایج محدود باشد؛ و دوم، در پژوهش برای اندازه‌گیری و گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده که در این رابطه، زمینه‌های ذهنی پاسخگویان نظیر عواطف، احساسات، نگرش‌ها و برداشت‌ها روی داده‌های پژوهش اثر می‌گذارند. و در نهایت مهمترین محدودیت پژوهش حاضر استفاده از نمونه در دسترس است که تعمیم‌پذیری نتایج به وسیله آن بسیار کم است و کسانی که می‌خواهند از نتایج پژوهش استفاده کنند باید این موضوع را در نظر بگیرند.

کتابنامه

- آذر، عادل؛ قنواتی، مهدی؛ غلامزاده، رسول. (۱۳۹۱). مدل سازی مسیری - ساختاری در مدیریت: کاربرد نرم افزار اسمارت پی ال اس، انتشارات نگاه دانش.
- آراد، حامد؛ مشعشعی، سید محمد؛ اسکندری، دلآرام. (۱۳۹۹). بررسی سطوح تابآوری فردی، استرس حسابرس و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی. *بررسیهای حسابداری و حسابرسی*، ۲۷ (۲): ۱۵۴-۱۷۹.
- ابراهیم‌زاده، طاهر؛ نوراله‌زاده، نوروژ؛ خسروی‌پور، نگار. (۱۴۰۰). بررسی اثرات مشترک هویت اجتماعی و فشارهای نهادی بر کیفیت حسابرسی، *فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۰ (۳۸): ۳۶۱-۳۷۹.
- ابراهیمی، فهیمه و رستمی، امین. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر باورهای سقف شیشه‌ای حسابرسان زن بر قصد ترک موسسه حسابرسی: نقش متغیر میانجی توانمندی روانشناختی، *مجله پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز*، ۱۳ (۲): ۳۷-۶۸.

احمدی، حسن؛ ولی پور، هاشم؛ جمالی، غلامرضا. (۱۳۹۷). رابطه مولفه های هوش هیجانی تهیه کنندگان صورت های مالی و کیفیت گزارشگری مالی در بورس اوراق بهادار تهران، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۳۳: ۴۳-۵۱.

باقرپور و لاشانی، محمدعلی؛ ساعی، محمدجواد؛ شعنی، سیداسماعیل. (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با رضایتمندی شغلی آنها. پژوهش های تجربی حسابداری، ۲ (۶): ۶۵-۹۴.

بیگ پناه، بهزاد؛ اثنی عشری، حمیده؛ هشی، عباس و اسدی، غلامحسین. (۱۴۰۰). تاثیر وضعیت سرمایه انسانی در موسسات حسابداری بر کیفیت حسابداری. فصلنامه پژوهش های حسابداری حرفه ای، ۱ (۳): ۱۲۸-۱۴۹.

بیگ پناه، بهزاد؛ اثنی عشری، حمیده؛ هشی، عباس و اسدی، غلامحسین. (۱۴۰۱). پاسخ گویی مؤسسه حسابداری: رویکرد تحلیل محتوا. بررسی های حسابداری و حسابداری، ۲۹ (۲): ۲۱۳-۲۴۱.

حسینی، سیدعلی؛ معصومی بیلندی، زهرا (۱۴۰۱). استفاده از خدمات کارشناسی در حسابداری، چالش ها و راهکارهای بهبود، مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۹ (۷۴): ۱۴۵-۱۷۶. حق بین، پرویز؛ آزادی، کیهان؛ پورعلی، محمدرضا؛ صمدی لرگانی، محمود. (۱۴۰۱). تاثیر هویت اجتماعی و انعطاف پذیری بر کیفیت حسابداری با تاکید بر نقش استرس، پژوهش های حسابداری مالی و حسابداری، ۱۴ (۵۳): ۱۹۱-۲۲۲.

حیرانی، فروغ؛ وکیلی فرد، حمیدرضا؛ بنی مهد، بهمن؛ رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۵). تاثیر شخصیت حرفه ای گرا، ضد اجتماعی و بیش اعتمادی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت، فصلنامه حسابداری مالی، ۸ (۳۲): ۱۰۶-۱۴۳. دیباکیا، پریا؛ بنی مهد، بهمن؛ شکری چشمه سبزی، اعظم و مرادزاده فرد، مهدی. (۱۴۰۰). نقش تعدیلگر جنسیت بر رابطه رشد اخلاقی حسابداران و تمایل به گزارش تخلفات مالی، پیشرفت های حسابداری، ۱۳ (۱): ۱۳۱-۱۵۹.

روح بخش، زهرا و کاظم زاده، فریبا. (۱۴۰۰). کیفیت حسابداری بر اساس ویژگی های حسابرس، نشریه مدیریت کاربردی و چاپک سازی سازمانی، ۳ (۴): ۱-۹.

رویائی، رمضانعلی؛ طالب نیا، قدرت اله؛ حساس یگانه، یحیی؛ جلیلی، صابر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین فلسفه اخلاق فردی و ویژگی های جمعیت شناختی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، ۶ (۱۶): ۱۵-۲۶.

شمس زاده، باقر؛ سیف، اصغر؛ داودآبادی فراهانی، حسن. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ویژگی های مؤسسه حسابداری و شرکا حسابداری با کیفیت حسابداری، دانش حسابداری مالی، ۳ (۱): ۱۳۵-۱۵۶.

صفی خانی، رضا؛ صفرزاده، محمدحسین و اثنی عشری، حمیده. (۱۴۰۱). بررسی رابطه تردید حرفه‌ای، شناخت صاحب‌کار و قضاوت حسابرس. *مجله دانش حسابداری*، ۱۳(۱)، ۵۹-۸۲.

غلامی فتیده، اشکان؛ مهرانی، کاوه؛ تحریری، آرش. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی با اثر میانجی استرس شغلی: تحلیلی از محیط حسابرسی ایران، *فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی*، پیاپی ۷۶: ۶۵-۹۶.

کدخدایی الیادرانی، ژده؛ بنی‌مهد، بهمن. (۱۴۰۰). رابطه جهت‌گیری ارزشی، عواطف مثبت و درک از انصاف با تمایل حسابرسان داخلی به گزارشگری تقلب، *دو فصلنامه ارزشی و رفتاری*، ۶(۱۱): ۶۷-۹۱.

کیان ارثی، علی اصغر و سعادت، مجید. (۱۳۹۳). شکاف جنسیتی درآمد: به چالش کشیدن توجهات عقلانی، تساوی حقوق، تبعیض و محدودیت های مدل های سرمایه انسانی. *حسابداری و منافع اجتماعی*، ۴(۳): ۱۷۵-۱۹۳.

گنجی، کیانوش؛ عرب مازار یزدی، محمد؛ هشی، عباس و اثنی عشری، حمیده. (۱۴۰۰). شناسایی و مفهوم‌پردازی عوامل موثر بر تمایل خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی. *پیشرفت‌های حسابداری*، ۱۳(۲): ۲۶۹-۳۰۹.

اللهیاری، فاطمه؛ بیاتی، هادی؛ سجادی، سید نصراله؛ گودرزی، محمود و دوست قهفرخی، علی. (۱۳۹۴). نقش سقف شیشه‌ای بر وضعیت توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تهران، *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۴(۱): ۵۹-۶۹.

مشایخی‌فرد، سعید؛ پور زمانی، زهرا؛ جهانشاد، آریتا. (۱۳۹۸). نقش میانجی ذهنیت فلسفی حسابرس بر تاثیر اعتماد اجتماعی و هویت اجتماعی روی قضاوت حرفه‌ای حسابرس، *دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۴(۷): ۲۳-۶۲.

مهرانی، کاوه؛ نرگسیان، عباس؛ گنجی، کیانوش. (۱۳۹۵). بررسی پیشایندها و پسایندهای احساس تبعیض جنسیتی در حرفه حسابرسی، *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۳(۱): ۹۷-۱۱۶.

References

- Adapa, S., Rindfleish, J. and 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*, Vol. 35, pp. 100-110.
- Azar, Adel; Qanawati, Mehdi; Gholamzadeh, Rasul. (2011). Path-structural modeling in management: Application of SmartPLS software, Negha Danesh Publications. (In Persian).
- Ahmadi, H., Valipour, H., Jamali, G. (2017). The relationship between emotional intelligence components of financial statement preparers and the quality of financial reporting in Tehran Stock Exchange, *Journal of Development and Transformation Management*, 33, 43-51. (In Persian).
- Allahyari, F.; Bayati, C., Sajjadi, S., Gudarzi, M. and DostQahfarkhi, A. (2014). The role of glass ceiling on the empowerment of women in Municipal Sports Organization, *Journal of Applied research in sports management*, 4 (1), 59-69. (In Persian).
- Almer, E. D., Lightbody, M. G. & Single, L. E. (2012). Successful promotion or segregation from partnership? An examination of the "post-senior manager" position in public accounting and the implications for women's careers. *Accounting Forum*, 36(2): 122-133.
- Anderson-Gough, F., Grey, C. and Robson, K. (2005), "Helping them to forget: the organizational embedding of gender relations in public audit firms", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 30 No. 5, pp. 469-490.
- Andiola, L.M., Bedard, J.C. and Westermann, K.D. (2019), "It's not my fault! Insights into subordinate auditors' attributions and emotions following audit review", *AUDITING: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 38 No. 1, pp. 1-27.
- Annelin, A. and Svanström, T. (2021), "The triggers and consequences of audit team stress: qualitative evidence from engagement teams", *International Journal of Auditing*, Vol. 26 No. 2. 113- 133.
- Annelin, A. (2023), "Audit team equality and audit quality threatening behaviour", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 38 No. 2, pp. 158-185
- Annisette, M. and Trivedi, V.U. (2013), "Globalization, paradox and the (un)making of identities: immigrant chartered accountants of India in Canada", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 38 No. 1, pp. 1-29.
- Arad, H., Moshashei, S.M., & Eskandari, D. (2021). Investigate the levels of individual resilience, auditor stress, and quality-reducing methods in the auditing profession. *Accounting and Auditing Reviews*, 27 (2), 154-179. (In Persian).
- Aron, A., Aron, E. N., & Smollen, D. (1992). Inclusion of Other in the Self Scale and the structure of interpersonal closeness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 596-612.

- Asnaashari, H., & Safarzadeh, M. H. (2023). An investigation of the Iranian audit firms' transparency: evidence from an Islamic context. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*.
- Ater, B., Gimbar, C., Jenkins, J.G., Saucedo, G. and Wright, N.S. (2019), "Audit roles and the review process: workpaper preparers' and reviewers' differing perspectives", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 34 No. 4, pp. 438-461.
- Bagharpour, M.; Sa'i, M., Shaani, S. (2012). Auditors' Opinion about the Factors Affecting their Job Satisfaction, *Journal of Empirical Research in Accounting*, 2 (6), 65-94. (In Persian).
- Bamber, E.M. and Iyer, V.M. (2007), "Auditors' identification with their clients and its effect on auditors' objectivity", *AUDITING: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 26 No. 2, pp. 1-24.
- Baskerville, R.F., Jacobs, K., Joannides de Lautour, V. and Sissons, J. (2016), "Ethnicity as inclusion and exclusion: drawing on concept and practice in accounting research", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 29 No. 8, pp. 1262-1269.
- Bauer, T.D., Estep, C. and 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*, Vol. 36 No. 4, pp. 2142-2177.
- Becker, S.D., Jagalla, T. and Skærbæk, P. (2014), "The translation of accrual accounting and budgeting and the reconfiguration of public sector accountants' identities", *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 25 Nos 4/5. 324-338.
- Belkaoui, A. (1989). Behavioral Accounting. New York: Quorum Books.
- Beygpanah, B., Asnaashari, H. , Hoshi, A., Assadi, GH. (2021), The effect of human resource situation on the audit quality in the audit firms, *Journal of Professional Auditing Research*, Summer 2021, V.1, No3, pp 128-149. (In Persian).
- Beygpanah, Behzad; Asnaashari, Hamideh; Hoshi, Abbas & Assadi, Gholam Hossein (2022). Accountability of audit firms: Content analysis method. *Accounting and Auditing Review*, 29(2), 213- 241. (In Persian).
- Broberg, P., Umans, T., Skog, P. and Theodorsson, E. (2018), "Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 31 No. 2, pp. 374-399.
- Cannon, N.H. and Bedard, J.C. (2017), "Auditing challenging fair value measurements: evidence from the field", *The Accounting Review*, Vol. 92 No. 4, pp. 81-114.
- Carpenter, T. (2007). Audit Team Brainstorming, Fraud Risk Identification, and Fraud Risk Assessment: Implications of SAS No. 99. *Accounting Review*, 82(5): 1119-1140.

- Chadegani, A.A. and Moamed, Z.M. (2015), "The influence of individual characteristics on auditors' intention to report errors", *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3 No. 7, pp. 710-714.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-33.
- Ciancanelli, P., Gallhofer, S., Humphrey, C. and Kirkham, L. (1990), "Gender and accountancy: some evidence from the UK", *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 1 (2). 117-144.
- Clikeman, P. (2003). The greatest frauds of the(last) century. Retrieved February 22, 2008.
- Coram, P., Glavovic, A., Ng, J. and Woodliff, D.R. (2008), "The moral intensity of reduced audit quality acts", *AUDITING: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 27 No. 1, pp. 127-149.
- Covaleski, M.A., Dirsmith, M.W., Heian, J.B. and Samuel, S. (1998), "The calculated and the avowed: techniques of discipline and struggles over identity in big six public accounting firms", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 43 No. 2, pp. 293-327.
- Davie, S.S. (2017), "Accounting, female and male gendering, and cultural imperialism", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 30 No. 2. 247-269.
- Diener, E. (1979), "Deindividuation, self-awareness, and disinhibition", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 37 No. 7, pp. 1160-1171.
- Donnelly, D.P., Quirin, J.J. and O'Bryan, D. (2003), "Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: an explanatory model using auditors' personal characteristics", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 15 No. 1, pp. 87-110.
- 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 and Accountability Journal*, Vol. 30 No. 5, pp. 1082-1110.
- Ebrahimi, F., Rostami, A. (2021). Investigating the Effect of Female Auditors' Glass Ceiling Beliefs on Tenure Intentions: The Mediating Variable Role of Psychological Empowerment, *Journal of Accounting Advances*, 13(2): 37-68. (In Persian).
- Ebrahimzadeh, T., Nourollahzadeh, N., Khosravi pour, N. (2021). The Joint Effects of Social Identity and Institutional Pressures on Audit Quality, *Iranian Management Accounting Association*, 10 (38), 361-379. (In Persian).
- Festinger, L., Pepitone, A. and Newcomb, A. (1952), "Some consequences of deindividuation in a group", *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 47 (2). 382-389.
- Fisher, R. T. (2001). Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 143-170.
- Forsyth, D.R. (2010), *Group Dynamics*, 5th ed., Cengage Learning, Wadsworth.

- FT (2019), "KPMG loses veteran female partners over male colleague's conduct", *Financial Times website*, available at: <http://app.ft.com>(accessed 5 August 2019).
- Ganji, K., Arabmazar Yazdi, M., Hoshi, A., Asnaashari, H. (2021). Identifying and Conceptualizing the Effective Factors on Professional Turnover Intention in Audit Profession, *Journal of Accounting Advances*, 13(2): 269-309. (In Persian).
- Gholami Fatideh, A., Mehrani, K., Tahri, A. (2023). The Effect of Time Pressure, Work-family Conflict, and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior with the Mediating Effect of Work Stress: An Analysis of the Iranian Audit Environment, *Empirical Studies in Financial Accounting*, 19(76), 6596.(In Persian).
- Gibbins, M. and Qu, S.Q. (2005), "Eliciting experts' context knowledge with theory-based experiential questionnaires", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 17 No. 1, pp. 71-88.
- Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H. & Lewis, K. (2006). Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 32 (6): 786-830.
- Grosser, K., McCarthy, L. and Kilgour, M.A. (2017), *Gender Equality and Responsible Business: Expanding CSR Horizons*, Routledge, Abingdon, Oxon.
- Guthrie, C.P. and Jones, A. III (2012), "Job burnout in public accounting: understanding gender differences", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 24 No. 4, pp. 390-411.
- Haghighi, P., Azadi, K., Pourali Lakalaye, M., Samadi, M. (2022). The Effect of Social Identity and Flexibility on Audit Quality with Emphasis on the Stress Role, *Journal of Accounting and auditing research*, 14 (1), 191-222. (In Persian).
- Hair, J.F., Black, B., Babin, B. and Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data Analysis 7th Edition.pdf*, 7th ed., Prentice-Hall, London.
- Hanel, P.H., Maio, G.R. and Manstead, A.S. (2018), "A new way to look at the data: similarities between groups of people are large and important", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 116 No. 4, p. 541.
- Hardies, K., Breesch, D. and Branson, J. (2013), "Gender differences in overconfidence and risk taking: do self-selection and socialization matter?", *Economics Letters*, Vol. 118 No. 3, pp. 442-444.
- Hargie, O., Dickson, D. and 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*, Vol. 17 No. 3, pp. 285-318.
- Hayes, C. and 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 and Accountability Journal*, Vol. 30 No. 3, pp. 565-592.

- Haynes, K. (2008), "Transforming identities: accounting professionals and the transition to motherhood", *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 19 No. 5, pp. 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*, Vol. 43, pp. 110-124.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Herda, D.N. and 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*, Vol. 10 No. 2, pp. A14-A27.
- Herrbach, O. (2001), "Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract", *European Accounting Review*, Vol. 10 No. 4, pp. 787-802.
- Hirani, F.; Vakilifard, H., Banimahd, B., Rudpashti, F. (2015). The impact of auditors' professional, antisocial and overconfident personality on their judgment in resolving conflicts between auditors and management, *Journal of Financial Accounting*, 8 (32), 106-143. (In Persian).
- IAASB (2014), "A framework for audit quality key elements that create an environment for audit quality".
- IFAC (2016), "Code of ethics for accountants", available at: www.ifac.org/publications-resources/2013-handbook-code-ethics-professional-accountants
- Ittonen, K., Vähämaa, E. and Vähämaa, S. (2013), "Female auditors and accruals quality", *Accounting Horizons*, Vol. 27 No. 2, pp. 205-228.
- Johansen, T.R. and Christoffersen, J. (2017), "Performance evaluations in audit firms: evaluation foci and dysfunctional behaviour: performance evaluations in audit firms", *International Journal of Auditing*, Vol. 21 No. 1, pp. 24-37.
- Johnson, R.D. and Downing, L.L. (1979), "Deindividuation and valence of cues: effects on prosocial and antisocial behavior", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 37 No. 9, pp. 1532-1538.
- Jones, Joanne C. (2009). Understanding Auditor Negotiations Through the Lens of Social Identity: The Effects of Gender and Firm Identification, *CAAA*.
- Kadkhodae Elyadarani M, Banimahd B. (2021). The Relationship Between Value Orientation, Positive Moods and Perception of Fairness with internal auditors' Intention to Whistle-blowing. *Aapc*, 6 (11) :67-91. (In Persian).
- Kelley, T. and Margheim, L. (1990), "The impact of time budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 9 No. 2, pp. 21-42.
- Klein, O., Spears, R. and Reicher, S. (2007), "Social identity performance: extending the strategic side of SIDE", *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 11 No. 1, pp. 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*, Vol. 27, pp. 73-85.
- Kunze, F., Boehm, S. A. & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences-a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2): 264-290.
- Kyriacou, O. (2016), "Accounting for images of 'equality' in digital space: towards an exploration of the Greek accounting professional institute", *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 35, pp. 35-57.
- Le Bon, G. (1896), *The Crowd: A Study of the Popular Mind*, Batoche Books, Canada.
- Lennox, C.S. and Wu, X. (2016), "A review of the literature on audit partners".
- Lombardi, L. (2016), "Disempowerment and empowerment of accounting: an indigenous accounting context", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 29 No. 8. 1320-1341.
- Lord, A.T. (1992), "Pressure: a methodological consideration for behavioral research in auditing", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 11 No. 2, pp. 89-108.
- M. N. M. Nor, "Auditor stress: antecedents and relationships to audit quality," Ph.D. dissertation, Edith Cowan University, Australia, 2011.
- Maass, A., Castelli, L. and Arcuri, L. (2000), "Measuring prejudice: implicit versus explicit techniques", in Capozza, D. and Brown, R. (Eds), *Social Identity Processes: Trends in Theory and Research*, Sage, pp. 96-116.
- Malone, C.F. and Roberts, R.W. (1996), "Factors associated with the incidence of reduced audit quality behaviors", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 15 No. 2, pp. 49-64.
- Margheim, L., Kelley, T., Pattison, D., 2011. An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure. *Journal of Applied Business Research*, 21 (1), 23-27.
- Mashayekhifard S, Pourzamani Z, Jahanshad A. (2019). The Role of Mediating the Auditor's Philosophic - Mindedness on the Affects Social Trust and Social Identity on Professional Judgment. *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 4 (7), 23-62. (In Persian).
- Masoumi Bilondi, Z., Hosseini, S.A. (2022). Use of Expertise Services in Auditing, Challenges, and Improvement Strategies, *Empirical Studies in Financial Accounting Quarterly*, 19(74), 145-176. (In Persian).
- McKinlay, A. (2010), "Performativity and the politics of identity: putting butler to work", *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 21 No. 3, pp. 232-242.
- Mehrani, K., Nargesian, A., Ganji, K. (2016). Antecedents and Consequences of Perceived Gender Discrimination in the Audit Profession, *Accounting and Auditing Reviews*, 23 (1), 97-116. (In Persian).
- Morales, J. and Lambert, C. (2013), "Dirty work and the construction of identity: an ethnographic study of management accounting practices", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 38 No. 3, pp. 228-244.

- Nadler, A., Goldberg, M. and Jaffe, Y. (1982), "Effect of self-differentiation and anonymity in group on deindividuation", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 42 No. 6, pp. 1127-1136.
- Naseri, A., Zareei, H. (2016). Why Female Accountants Prefer to Change their Job in Zahedan, *Journal of financial accounting research*, 8 (4), 77-92. (In Persian).
- Nelson, M.W. (2009), "A model and literature review of professional skepticism in auditing", *AUDITING: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 28 No. 2, pp. 1-34.
- Paria Dibakia, P., Banimahd, B., Shokri, A., Moradzadeh Fard, M. (2021). Moderating Role of Gender on the Relationship between Accountants' Level of Moral Development and their Whistleblowing Intentions, *Journal of Accounting Advances*, 13(1): 131-159. (In Persian).
- Parker, L.D. and Warren, S. (2017), "The presentation of the self and professional identity: countering the accountant's stereotype", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 30 No. 8, pp. 1895-1924.
- Postmes, T. and Spears, R. (1998), "Deindividuation and antinormative behavior: a meta-analysis", *Psychological Bulletin*, Vol. 123 No. 3, pp. 238-259.
- Reicher, S.D., Spears, R. and Postmes, T. (1995), "A social identity model of deindividuation phenomena", *European Review of Social Psychology*, Vol. 6 No. 1, pp. 161-198.
- Royai, R., Talibnia, G., Yegane, Y., Jalili, S. (2012). Relationship Between Personal Moral Philosophy and Demographic Characteristics With audit Quality Reduction Behaviors, *Journal of Management Accounting*, 6 (16), 15-26. (In Persian).
- Ruhbakhsh, Z. and Kazemzadeh, F. (2021). Audit quality based on auditor characteristics, *Journal of Applied Management and Organizational Agility*, 3 (4), 1-9. (In Persian).
- Safikhani, R., Safarzadeh, M.H., Asnaashari, H. (2022). A review of relation between professional skepticism, client-specific experiences, and audit judgments. *Journal of Accounting Knowledge*, 13(1), 59-82. (In Persian).
- Shamszadeh, B., Seyf, A., DavoodAbadi, H. (2016). Examining the relationship between the characteristics of the audit firm and audit partners with audit quality, *Journal of financial accounting science*, 3 (1), 135-156. (In Persian).
- Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F. and De Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: insights, gaps and an agenda for future research, *Meditari Accountancy Research*, Vol. 24 No. 2, pp. 158-168.
- 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*, Vol. 34 No. 8, pp. 971-987.
- Smith, K.J., Emerson, D.J. and Boster, C.R. (2018), "An examination of reduced audit quality practices within the beyond the role stress model", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 33 Nos 8/9, pp. 736-759.

- Smith, P., Crittenden, N., & Caputi, P. (2012). Measuring women's beliefs about glass ceilings: development of the Career Pathways Survey. *Gender in Management: An International Journal*.
- Sniezek, J. A. (1992). An examination of confidence in group decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 52(1): 124-155.
- Spears, R. and Lea, M. (1992), "Social influence and the influence of the 'social' in computer-mediated communication", in Lea, M. (Ed.), *Contexts of Computer-Mediated Communication*, 30-65. *Harvester Wheatsheaf, Hertfordshire*.
- Svanberg, J. and Öhman, P. (2013), "Auditors' time pressure: does ethical culture support audit quality?", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 28 No. 7, pp. 572-591.
- Svanberg, J., Ohman, P. (2014). Social identity dimensions and consumer behavior in social media, *Asia Pacific Management Review*, 22 (1): 45-51.
- Sweeney, B., Arnold, D. and Pierce, B. (2010), "The impact of perceived ethical culture of the firm and demographic variables on auditors' ethical evaluation and intention to act decisions", *Journal of Business Ethics*, Vol. 93 No. 4, pp. 531-551.
- Tajfel, H. and Turner, J.C. (1979), "An integrative theory of intergroup conflict", in *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Brooks/Cole, *Monterey, CA*, pp. 33-47.
- Taylor, L.C. and Scapens, R.W. (2016), "The role of identity and image in shaping management accounting change", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 29 No. 6, pp. 1075-1099.
- Trotman, K.T., Bauer, T.D. and Humphreys, K.A. (2015), "Group judgment and decision making in auditing: past and future research", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 47, pp. 56-72.
- Vera Bröcheler, Steven Maijoor, Arjen van Witteloostuijn, Auditor human capital and audit firm survival: The Dutch audit industry in 1930-1992, *Accounting, Organizations and Society*, Volume 29, Issue 7, 2004, Pages 627-646.
- Vilanova, F., Beria, F.M., Costa, Â.B. and Koller, S.H. (2017), "Deindividuation: from Le Bon to the social identity model of deindividuation effects", *Cogent Psychology*, Vol. 4 No. 1, pp. 1-21.
- Watson, R.I. (1973), "Investigation into deindividuation using a cross-cultural survey technique", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 25 No. 3. 342-345.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.
- Zimbardo, P.G. (1969), "The human choice: Individuation, reason, and order versus deindividuation, impulse, and chaos", *NE Symposium on Motivation*, 17, 237-307.
- Zimbardo, P.G. (2007), *The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil*.