



The Optimal Pattern of Interactions Between Auditors and Clients in Gathering Evidence

Aboalfazl RadSaeed¹, Negar Khosravipour², Ali Esmaeilzadeh Magharri³

Received: 2023/08/06

Accepted: 2023/09/17

Research Paper

Extended Abstract

Background and Purpose: Effective interactions between auditors and clients during essential auditing operations are of paramount importance in ensuring the accuracy and completeness of financial information for companies and organizations. These interactions play a vital role in the evidence-gathering process, and they are crucial for achieving various objectives, including obtaining more accurate financial information and enhancing public trust during the audit process. Furthermore, these interactions can contribute to improving the audit process and reducing associated risks. Accounting regulations are built on the assumption that auditees (clients) will respond to auditors' requests for evidence collection and collaborate with them. Auditor employees often work long hours under time and budget constraints during the evidence-gathering process compared to clients and their employees. They are typically more inclined to focus on the company's commercial interests than their professional commitments. Consequently, auditor employees are susceptible to the risk of compromising operational independence, making them a significant group to study in the examination of the auditor-client relationship. Given these considerations, the aim of the current research is to develop an optimal model for auditor-employee interactions with clients in the process of gathering evidence.

Methodology: In this study, a mixed-method approach was employed, incorporating both field research and library research in two distinct qualitative and quantitative phases. The library research method was primarily utilized to access scholarly resources and review documents, records, reports, and written materials that could provide essential primary data for the research. During the qualitative phase of the study, semi-structured interviews were conducted with experts to extract factors influencing the enhancement of interactions between auditor employees and clients. This approach was chosen due to the absence of a comprehensive model in the existing literature regarding the improvement of auditor employee-client interactions in Iran. Semi-structured interviews were instrumental in addressing gaps in the existing theoretical foundations, and the identified factors were subsequently subjected to further analysis.

¹ Ph.D. Candidate, Department of Accounting, Center Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, (ashkanradsaeed@yahoo.com).

² Assistant Prof., Department of Accounting, Center Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, (Corresponding author) (n_khosravipour@yahoo.com).

³ Associate Prof., Department of Accounting, Center Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (ali.esmaeilzadeh@iauctb.ac.ir).



Following the identification of these factors, the quantitative phase of the research involved ranking them using Friedman's test. To rank these factors, a researcher-designed questionnaire was created, employing a 5-point Likert scale. The collected data were then analyzed using SPSS version 23.

Findings: The findings of this study revealed that the following factors, listed in order of higher priority, significantly contribute to the improvement of interaction between auditor employees and clients:

1) Auditors' proficiency with the software used in financial report preparation, 2) Mitigation of anxiety among auditor employees, 3) Auditor employees' level of work experience, 4) Clear and comprehensive explanations of issues by audit team members to client personnel, 5) Timely provision of documents and records by clients to auditors, 6- Higher educational qualifications of auditor employees, 7) Adequate familiarity of auditor employees with relevant laws and regulations, 8) Previous experiences of auditor employees, 9) Clear and transparent communications from client managers, and 10) Professional conduct exhibited by audit team members when interacting with clients.

The relationship between auditor employees and clients is inherently complex due to the involvement of numerous stakeholders and individuals. Given this complexity's integral nature within the auditing process, further investigations into the dynamics of auditor-client interactions are imperative.

Discussion: In light of these findings, it can be concluded that training auditors in the effective utilization of audit-related software significantly enhances their capacity to interpret and analyze financial data. Furthermore, employees with higher educational qualifications exhibit improved analytical and specialized skills in auditing. Equally crucial is maintaining accurate and up-to-date knowledge of financial and auditing laws and regulations, as this knowledge is paramount for successful collaboration with clients and for conveying pertinent issues accurately. The past experiences of auditor employees also prove to be valuable assets in fostering effective interactions with clients. Additionally, factors such as the reduction of auditor employees' anxiety levels and the provision of clear explanations of issues to client personnel by audit team members can contribute to the enhancement of these interactions. These results underscore the effectiveness of developing skills, knowledge, and processes aimed at improving interactions between auditors and clients in elevating the quality of auditing and financial reporting. Considering these findings, it can be inferred that the interactions between auditor employees and clients during evidence gathering are foundational to the success of the audit process. The development of an optimal model for these interactions holds the potential to elevate audit performance, bolster public trust, and mitigate audit-related risks. To realize these objectives, the significance of establishing common goals, enhancing communication, and facilitating effective information exchange cannot be overstated. Transparency within the auditing process should be upheld as a fundamental principle. The findings of this research contribute to addressing the intricacies of interactions between auditor employees and clients. This study operates on the premise that certain factors exist that can enhance this interaction, while others may have a limited impact.

Keywords: Audit, Client, Audit Staff, Auditor Staff Interaction with the Client.

JEL Classification: M42



الگوی بهینه تعاملات کارکنان حسابرِس با صاحب کار در جمع آوری شواهد

ابوالفضل رادسعید^۱، نگار خسروی پور^۲، علی اسماعیل زاده مقری^۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۶

چکیده

مقررات حسابداری بر این فرض استوار است که صاحب کاران به درخواست حسابرسان برای جمع آوری شواهد حسابرسی پاسخ داده و همکاری می کنند. معمولاً کارکنان حسابرسی نسبت به صاحب کار و کارکنان آن که در طول فرایند جمع آوری شواهد حسابرسی با آن‌ها در تعامل هستند، ساعت‌های طولانی تحت محدودیت‌های زمانی و بودجه‌ای کار می کنند و معمولاً برای تمرکز بر منافع تجاری شرکت به جای تعهدات حرفه‌ای، فرهنگ سازی شده‌اند. بنابراین، کارکنان حسابرسی مستعد به خطر افتادن استقلال عملیاتی هستند و گروه مهمی برای مطالعه در بررسی رابطه حسابرِس و صاحب کار به شمار می روند. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر تدوین الگوی بهینه تعاملات کارکنان حسابرِس با صاحب کار در جمع آوری شواهد است. در این پژوهش برای شناسایی عوامل از مصاحبه نیمه ساختار یافته با خبرگان و در نهایت از ابزار پرسش نامه برای اعتبارسنجی و رتبه بندی این عوامل استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که ۱. آشنایی حسابرسان با نرم افزارهای مورد استفاده در تهیه گزارش‌های مالی؛ ۲. کاهش اضطراب کارکنان حسابرِس؛ ۳. سوابق کارکنان حسابرِس؛ ۴. توضیح واضح مسائل برای پرسنل صاحب کار از طرف کارکنان تیم حسابرسی؛ ۵. ارائه مدارک و مستندات به موقع از طرف صاحب کار به حسابرِس به ترتیب از اولویت بیشتری به عنوان عوامل مؤثر بر بهبود تعامل کارکنان حسابرسی با صاحب کاران برخوردارند. رابطه کارکنان حسابرِس و صاحب کار به دلیل تعداد ذی نفعان و افراد درگیر بسیار پیچیده است. با این حال، از آنجا که این پیچیدگی در هسته فرایند حسابرسی نهفته است، بررسی‌های بیشتری در مورد تعامل حسابرِس و صاحب کار مورد نیاز است. یافته‌های این پژوهش می تواند به رفع پیچیدگی‌های تعامل بین کارکنان حسابرِس و صاحب کار کمک کند.

واژه‌های کلیدی: حسابرسی، صاحب کار، کارکنان حسابرسی، تعامل کارکنان حسابرِس با صاحب کار.

طبقه بندی موضوعی: M42

^۱ دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (ashkanradsaeed@yahoo.com).

^۲ استادیار، گروه حسابداری، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، (n_khosravipour@yahoo.com).

^۳ دانشیار، گروه حسابداری، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (ali.esmaeilzadeh@iauctb.ac.ir).



مقدمه

مقررات حسابداری مبتنی بر این فرض است که حسابرسی‌شدگان (صاحب‌کار) به درخواست‌های حسابرسان برای جمع‌آوری شواهد حسابرسی پاسخ می‌دهند و با آن‌ها همکاری می‌کنند. **کنیچل و همکاران^۱ (۲۰۲۰)** بر اساس **هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های عمومی (۲۰۱۰)** استدلال می‌کند که کیفیت و کارایی حسابرسی‌ها به کیفیت صاحب‌کار بستگی دارد. با این حال، پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که مدیریت مشتری معمولاً بر بسیاری از حسابرسی‌ها کنترل دارد و حسابرسان به‌طور استراتژیک تاکتیک‌هایی را برای غلبه بر کنترل مدیریت و دستیابی به همکاری بهینه با صاحب‌کار انتخاب می‌کنند (**شوارتز و کیدا^۲، ۲۰۱۸**). در ایالات متحده آمریکا قانون سارینز-آکسلی، تعدادی از استانداردها و سایر قوانین را برای رسیدگی به این عدم تعادل و افزایش استقلال عملیاتی حسابرسان تدوین کرده‌اند (**کارلیسلی و همکاران^۳، ۲۰۲۳**). با این حال، بررسی‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که هیچ پژوهشی وجود ندارد که تعاملات کارکنان حسابرس با صاحب‌کار را که بخش زیادی از شواهد حسابرسی را جمع‌آوری و بررسی می‌کند، نشان دهد.

پژوهش حاضر بر کارکنان حسابرسی تمرکز دارد که معمولاً تعامل بیشتری با پرسنل صاحب‌کار و خود صاحب‌کار دارند (**ساندرز و همکاران^۴، ۲۰۲۲**). کارکنان حسابرسی غالباً نسبت به صاحب‌کار و کارکنان آن که در طول فرایند جمع‌آوری شواهد حسابرسی با آن‌ها در تعامل هستند، ساعت‌های طولانی تحت محدودیت‌های زمانی و بودجه‌ای کار می‌کنند و معمولاً برای تمرکز بر منافع تجاری شرکت به جای تعهدات حرفه‌ای، فرهنگ‌سازی شده‌اند (**بنت و هتفیلد^۵، ۲۰۱۳**؛ **هرمانسون و همکاران^۶، ۲۰۱۶**). بنابراین، کارکنان حسابرسی مستعد به خطر افتادن استقلال عملیاتی هستند و گروه مهمی برای مطالعه در بررسی رابطه حسابرس و صاحب‌کار به شمار می‌روند. علاوه بر این، **گونین-پاراسینی و همکاران^۷ (۲۰۱۵)** دریافتند که استقلال عملیاتی در طول برخوردهای دشوار با صاحب‌کاران تهدید می‌شود، زیرا حسابرسان تنش بین خشنودی یا نارضایتی صاحب‌کار را تشخیص می‌دهند. بر این اساس، پژوهش حاضر سعی دارد به شناسایی و بررسی عواملی بپردازد که می‌تواند نقش مهمی در بهبود تعامل صاحب‌کار با کارکنان تیم حسابرسی داشته باشد. در واقع مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که تعاملات کارکنان حسابرس با صاحب‌کار در جمع‌آوری شواهد باید چگونه باشد و چه عواملی در این رابطه دخیل هستند و به بهبود آن کمک می‌کنند. بنابراین، هدف اصلی پژوهش حاضر در پاسخ به این چالش، بهینه‌سازی فرایند جمع‌آوری شواهد توسط حسابرسان است. این بهینه‌سازی ممکن است به کاهش زمان و هزینه‌های مربوط به حسابرسی و افزایش دقت و کیفیت آن کمک کند.

این پژوهش به درک تعاملات معاصر در رابطه بین کارکنان حسابرس و مشتری کمک می‌کند. برای این کار سعی شده است از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عوامل مؤثر در محیط اقتصادی ایران شناسایی شده و سپس از طریق ابزار پرسش‌نامه این عوامل اعتبارسنجی و رتبه‌بندی شوند. پاسخ خبرگان در این خصوص می‌تواند به استنباط یک الگوی کلی درخصوص تعامل صاحب‌کار با کارکنان تیم حسابرسی متناسب با محیط اقتصادی و بازار حسابرسی ایران کمک کند که راه‌های بهبود این تعامل ارائه دهد. بنابراین، یافته‌های این پژوهش می‌تواند مکمل ادبیات موجود در

1. Knechel et al.

2. Saiewitz and Kida

3. Carlisle et al.

4. Saunders et al.

5. Bennett & Hatfield

6. Hermanson et al.

7. Guenin – Paracini et al.

مورد ارتباطات حسابرس و مشتری باشد و پیشرفت‌های مهمی را ارائه دهد. علاوه بر این، نتایج این پژوهش می‌تواند پیامدهایی برای عملکرد حسابرسی در محیط اقتصادی ایران داشته باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

همکاری صاحب کار در اجرای فرایند حسابرسی

کیفیت و کارایی حسابرسی به کیفیت همکاری بین حسابرسان و صاحب کاران بستگی دارد (کنیچل و همکاران، ۲۰۲۰). با این حال، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که همکاری صاحب کار با درخواست‌های حسابرسی همواره تضمین نمی‌شود. به عنوان مثال ادبیات مذاکره با مشتری بیان می‌کند که حسابرسان برای جلب همکاری و مشارکت مشتری تلاش می‌کنند (براون و رایت^۱، ۲۰۰۸). در همین راستا، شوارتز و کیدا^۲ (۲۰۱۸) روش‌هایی را برای همکاری صاحب کار بررسی و آزمودند مبنی بر اینکه آیا ارسال درخواست‌های حسابرسی از طریق ایمیل، صدا یا ویدیو باعث افزایش پایبندی مشتری به آن درخواست‌ها می‌شود یا خیر؟ آن‌ها دریافتند که درخواست‌های صوتی و تصویری بهتر از درخواست‌های ایمیل درک می‌شوند. گونین-پاراسینی و همکاران (۲۰۱۵) دریافتند که صاحب کاران نه تنها از درخواست‌های حسابرسی پیروی نمی‌کنند، بلکه فعالانه برای حفظ کنترل بر حسابرسی تلاش می‌کنند. یافته‌ها حاکی از وجود مشکلات استقلال عملیاتی زیادی است؛ مانند استفاده کارکنان صاحب کار از تکنیک‌های مختلف برای اعمال کنترل بر حسابرسی، همچنین مواردی از قبیل مکان (نزدیکی به پرسنل صاحب کار)، زمان (در دسترس بودن برای ملاقات با حسابرسان) و فضای محیط کار (مثلاً مهمان‌نواز یا بی‌ادب بودن). همچنین مواردی از رفتارهای منفی صاحب کار نسبت به حسابرسان، مانند ادعان به خستگی هنگام نزدیک شدن حسابرسان، نشان دادن عصبانیت و فریاد زدن و سرزنش حسابرسان را پیدا کردند.

پژوهش داوست و مالش^۳ (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که مدیریت صاحب کار با تجربه حسابرسی از دانش خود در خصوص تکنیک‌های حسابرسی و سرمایه اجتماعی به عنوان تاکتیکی برای محدود کردن استقلال عملیاتی حسابرسان استفاده می‌کند. این ادبیات بیان می‌کند که صاحب کاران از تجربیات خود برای ایجاد زمینه به منظور دیدگاه ترجیحی خود از طریق راهبردهای مختلف مانند تهیه اطلاعاتی که با دقت انتخاب شده و احتمالاً مغرضانه باشد، استفاده از تکنیک‌های آموزشی برای تأثیرگذاری بر حسابرس و به چالش کشیدن قضاوت‌های حسابرس استفاده می‌کنند (داوست و مالش، ۲۰۲۰). داوست و مالش (۲۰۲۰) دریافتند که صاحب کاران از تجربه حسابرسی خود برای به دست آوردن سرمایه اجتماعی با القای احساس نزدیکی و برتری حرفه‌ای نسبت به حسابرس استفاده می‌کنند و بنابراین محیطی ایجاد می‌کنند که در آن استقلال عملیاتی ممکن است به خطر بیفتد.

تعاملات حسابرس با صاحب کار

هدف اساسی حسابرسی معمولاً ایجاد اعتماد در صورت‌های مالی است که توسط استفاده‌کنندگان توصیف می‌شود و به نوبه خود کارایی بازارهای سرمایه را بهبود می‌بخشد. مالکان به عنوان اشخاصی تلقی می‌شوند که در درجه اول خواهان حسابرسی برای حل مشکلات مربوط به نمایندگی و جبران خسارت مالی خود هستند. با این حال، در عمل صاحب کار هزینه حسابرسی را پرداخت می‌کند و مدیریت شرکت تأثیر قابل توجهی بر انتصاب و پاداش حسابرسان دارد.

1. Brown & Wright

2. Saiewitz & Kida

3. Daoust & Malsch

این بدان معناست که علاوه بر تحقق الزامات نظارتی یک حسابرسی مستقل برای مالکان، حسابرسی باید برای صاحب‌کار نیز مفید تلقی شود. بنابراین، پاسخ‌گویی به نیازهای منطقی و معقول استفاده‌کنندگان و صاحب‌کاران نیازمند یک همکاری قوی است که طرف‌های این قرارداد بتوانند وظایف خود را طبق مقررات انجام دهند (مایرز و همکاران^۱، ۲۰۰۳).

از سال ۱۹۹۰ تا زمان حال مؤسسه‌های حسابداری در معرض تجاری‌سازی روزافزونی قرار گرفته‌اند و بر کیفیت ارزش‌افزوده حسابرسی تأکید ویژه‌ای داشته‌اند. این بدان معناست که حسابرسان نیاز به انجام یک فرایند حسابرسی دارند که الزامات نظارتی یک حسابرسی مستقل را برآورده کند، اما در عین حال توسط صاحب‌کار مفید تلقی شود (کالن و فانگ^۲، ۲۰۱۷). بنابراین، می‌توان گفت برای ایجاد این رابطه، تعاملی نیاز است که دو طرف حسابرس و صاحب‌کار بتوانند هم‌زمان با رعایت رفتار حرفه‌ای، تعامل بهینه‌ای داشته باشند. در این زمینه نمی‌توان از تعامل بین صاحب‌کار با اعضای تیم حسابرسی غافل شد. کارکنان حسابرسی غالباً نسبت به صاحب‌کار و کارکنان آن که در طول فرایند جمع‌آوری شواهد حسابرسی در تعامل هستند، ساعت‌های طولانی تحت محدودیت‌های زمانی و بودجه‌ای کار می‌کنند و معمولاً برای تمرکز بر منافع تجاری شرکت به جای تعهدات حرفه‌ای، فرهنگ‌سازی شده‌اند (بنت و هتفیلد، ۲۰۱۳؛ هرمانسون و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین، کارکنان حسابرسی مستعد به خطر افتادن استقلال عملیاتی هستند و گروه مهمی برای مطالعه در بررسی رابطه حسابرس و صاحب‌کار به شمار می‌روند.

نباید از این واقعیت غافل شد که رابطه حسابرس و صاحب‌کار به دلیل تعداد ذی‌نفعان و افراد درگیر بسیار پیچیده است. با این حال، از آنجا که این پیچیدگی در هسته فرایند حسابرسی نهفته است، پژوهش‌های بیشتری در مورد تعامل حسابرس و صاحب‌کار مورد نیاز است. بررسی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که روابط بین گروه‌های مختلف که بر اساس یک قرارداد مشخص و در قالب یک آیین رفتار حرفه‌ای تعریف شده عمل می‌کنند، همانند حسابرس و صاحب‌کار دارای شرایط تقریباً برابری است و تا حدودی می‌توان از آن‌ها برای طراحی یک الگوی بهینه که به بهبود تعامل بین حسابرس و صاحب‌کار کمک کند، بهره گرفت (داگسن و همکاران^۳، ۲۰۲۰). یافته‌های وارمینگ و جنسن^۴ (۱۹۹۸) نشان می‌دهد که هرچند تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی و مدیرعامل شرکت‌ها با حسابرسان اهداف متفاوتی دارند که هم‌سو نیست، اما ملزم‌اند با همدیگر تعاملی داشته باشند که پیامد آن افزایش کیفیت خدمات (یعنی حسابرسی صورت‌های مالی) است. نتایج وارمینگ و جنسن (۱۹۹۸) نشان می‌دهد که منافع صاحب‌کار می‌تواند توسط حسابرسان تأمین شود، اما این احتمال وجود دارد که پیامدهای این نوع حسابرسی توسط استفاده‌کنندگان خارجی گزارش‌های مالی خوشایند نباشد. بنابراین، در این صورت حسابرسان باید تمام جوانب موجود را در نظر گرفته تا اینکه تعامل بهینه‌ای شکل گیرد که منافع تمام ذی‌نفعان حفظ شود. بر این اساس می‌توان بیان کرد که عوامل زیادی از جمله ویژگی‌های حسابرس، صاحب‌کار و حتی استفاده‌کنندگان می‌تواند در شکل‌گیری رابطه بین حسابرس و صاحب‌کار نقش داشته باشند. اما یافتن عواملی که می‌تواند این تعامل را بهبود بخشد، به بررسی‌های بیشتری نیاز دارد که پژوهش‌های پیشین بدان توجه نکرده‌اند.

باتوجه به مرور مطالب بیان شده، می‌توان استدلال کرد که تعامل بین کارکنان و اعضای تیم حسابرسی و صاحب‌کار تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد که نیازمند شناسایی هستند. پژوهش حاضر در نظر دارد با پیروی از ادبیات قبلی

1. Myers et al.

2. Callen & Fang

3. Dodgson et al.

4. Warming & Jensen

و همچنین استفاده از نظر خبرگان، مدلی ارائه دهد که عوامل تأثیرگذار بر بهبود این تعامل بین کارکنان حسابرسی و صاحب کار را متناسب با محیط اقتصادی ایران شناسایی و در نهایت دسته‌بندی کند.

با مراجعه به یافته پژوهش‌های اخیر، می‌توان دریافت که تا حدودی عواملی شناسایی شده‌اند که رابطه و تعامل مذکور را تحت تأثیر قرار داده‌اند. در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌شود:

کارلیسلی و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی تعاملات کارکنان حسابرس با صاحب کار پرداختند. نتایج آنان پویایی قدرت ریشه‌داری بین کارکنان حسابرس با صاحب کاران را روشن می‌کند که به موجب آن صاحب کاران در طول فرایند جمع‌آوری شواهد دست بالا را حفظ می‌کنند. همچنین درک حسابرسان از نگرانی‌های صاحب کاران خود از آن‌ها و تیم حسابرسی را مستند کردند. در نهایت، آنان یافتند که حسابرسان اغلب برای انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای خود تلاش می‌کنند. این نیروها اغلب منجر به رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی مانند اجتناب صاحب کار می‌شود. نتایج آنان نشان می‌دهد که اختلاف قدرت مداوم بین کارکنان حسابرسی و صاحب کاران آن‌ها ممکن است به استقلال عملیاتی کارکنان حسابرسی آسیب برساند.

هاتفیلد^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی مذاکرات تعاملی حسابرس و صاحب کار با توجه به آثار ماهیت انباشته و جهت بررسی تفاوت‌های حسابرسی پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد بر اساس تئوری نقض انتظارات و در نظر گرفتن اهرم مذاکره، این ویژگی‌های متفاوت حسابرسی، رفتارها و نتایج مذاکره‌شده شرکت‌کنندگان را تغییر می‌دهد. به‌طور خاص، زمانی که تفاوت‌های حسابرسی در طول زمان جمع می‌شوند، دوتایی‌ها تنظیمات کوچک‌تری را تعیین می‌کنند. تجزیه و تحلیل انتظارات حسابرس و صاحب کار و گفتگو بین آن‌ها نشان می‌دهد که اهرم مذاکره‌کنندگان بر استدلال‌های استفاده‌شده و متقاعدکننده بودن آن استدلال‌ها تأثیر می‌گذارد. همچنین زمانی که اختلاف حسابرسی انباشته به جای کاهش، درآمد را افزایش می‌دهد، جفت‌ها تعدیل‌های کوچک‌تری ایجاد می‌کنند که تا حدی به دلیل استفاده موفقیت‌آمیز صاحب کاران از محافظه‌کاری به‌عنوان یک استدلال متقاعدکننده برای متقاعد کردن حسابرسان مورد قبول است.

هاتفیلد و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی راهنمای نظری و عملی برای تلفیق ارتباط حسابرس و صاحب کار در تحقیقات تجربی پرداختند. آنان بحثی درباره بهترین شیوه‌ها و مشکلات مربوط به این انتخاب‌های مختلف طراحی تجربی، از جمله ملاحظات تئوری و لجستیکی و همچنین نوآوری‌های اخیر در این زمینه ارائه می‌کنند. در حالی که بحث روش‌شناختی آنان در پژوهش‌های ارتباطی حسابرس و صاحب کار تودرتو است، این روش‌ها و ملاحظات لجستیکی برای اکثر آزمون‌های حسابداری که برای پرداختن به سؤالات پژوهشی غرق در روان‌شناسی اجتماعی (به‌عنوان مثال زمینه‌های تعامل انسانی) طراحی شده‌اند، قابل اجرا هستند.

کارلیسلی و همیلتون (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش حالت ارتباط در تعاملات حسابرس و صاحب کار پرداختند. یافته‌های آنان نشان می‌دهد اکثر کارکنان حسابرسی ترجیح می‌دهند با صاحب کار رودررو تعامل کنند، اما از ارتباط حضوری و ایمیلی به‌طور نسبتاً مساوی استفاده کنند. حسابرسانی که در درجه اول به صاحب کار ایمیل می‌زنند، ارزش کمتری برای ارتباط صاحب کار قائل هستند و کسانی که ایمیل را ترجیح می‌دهند، نگرانی‌های ارتباطی بیشتری را در ارتباط با صاحب کار احساس می‌کنند. مهمتر از همه، استفاده از ارتباطات چهره‌به‌چهره با تعاملات مثبت و سازنده‌تر صاحب کار همراه است.

^۱. Hatfield

چورچ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی نقش خودشیفتگی حسابرسان در مذاکرات حسابرسان و صاحب‌کار پرداختند. نتایج آنان نشان می‌دهد که خودشیفتگی حسابرسان به‌طور مثبت با تأخیر حسابرسانی و ارتباط منفی با ارقام تعهدی اختیاری مطلق و مثبت صاحب‌کاران دارد. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که حسابرسان خودشیفته به احتمال زیاد در مذاکراتی که به بن‌بست می‌رسند یا زمان بیشتری برای حل آن‌ها می‌گذرد، شرکت می‌کنند و درباره ارزش‌های دارایی گزارش‌شده مذاکره می‌کنند که منعکس‌کننده انتخاب‌های گزارشگری تهاجمی کمتر است. نتایج کیفی از مصاحبه‌های میدانی با شرکای حسابرسانی مجرب، یافته‌های تجربی آنان را تأیید می‌کند.

داگسن و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی مدیریت رابطه حسابرسان و صاحب‌کار از طریق چرخش شرکا بر اساس تجربیات شرکای مؤسسه حسابرسانی پرداختند. نتایج این فرایند چرخش تا حد زیادی قصد قانون‌گذاران را نشان می‌دهد که شریکی که به تازگی چرخش یافته، چشم‌انداز تازه‌ای به حسابرسانی ارائه می‌کند. پژوهش آنان قانون‌گذاران و سرمایه‌گذاران را در مورد فرایندی که توسط آن شرکای تعامل برای چرخش انتخاب می‌شوند مطلع و مستند می‌کند که تخصیص شریک معمولاً تصادفی نیست. علاوه بر این، یافته‌های آنان مبنی بر اینکه چرخش شریک یک فرایند گسترده است (به‌جای یک رویداد مجزا) برای محققان حسابرسانی که آثار چرخش شریک را بررسی می‌کنند، پیامدهایی دارد.

بتی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تعاملات حسابرسان و صاحب‌کار در محیط نظارتی تغییر یافته بریتانیا بر اساس یک مدل تئوری پایه تجدید نظر شده پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد که قوی‌ترین تأثیر بر تعاملات، رژیم اجرای ملی است که بر رژیم تنظیم استاندارد بین‌المللی پوشانده شده است. نتیجه هم از نظر شرکت‌کنندگان و هم در ارزیابی نویسندگان پژوهش مذکور، انطباق کامل (برخلاف یافته‌های تنظیم سال ۱۹۹۷)، صرف نظر از کیفیت درک‌شده استانداردها و یکپارچگی نتیجه است. ویژگی‌های شخصی و شرکتی که در سال ۱۹۹۷ بیشترین اهمیت را داشتند، جنبه جانبی پیدا کردند.

هلمان (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی تعامل حسابرسان با صاحب‌کار و سودمندی صاحب‌کار پرداخت. نتایج نشان می‌دهد که سودمندی حسابرسانی برای شرکت صاحب‌کار در درجه اول به شیوه‌نامه‌های مدیریت و تعامل حسابرسان و صاحب‌کار در ارتباط با نامه‌های مدیریتی مرتبط است که از سیستم کنترل مدیریت صاحب‌کار پشتیبانی می‌کند. بهبود کنترل مدیریت در نتیجه همکاری بین مؤسسه حسابرسانی و بخش مرکزی حسابداری و مالی شرکت صاحب‌کار به دست آمد که بر واحدهای زیرمجموعه فشار وارد می‌کند. منافع گزارش‌شده برای شرکت صاحب‌کار باید با تهدیدهای بالقوه برای استقلال حسابرسان سنجیده شود.

کوپ و همکاران^۱ (۲۰۰۳) در پژوهشی به ارائه مدلی از اعتماد و شک و تردید حرفه‌ای در رابطه حسابرسان و صاحب‌کار پرداختند. آنان استدلال کردند زمانی که حسابرسان نتوانند با موفقیت شک و تردید حرفه‌ای را حفظ کنند، نتایج می‌تواند زیان مالی برای افراد متکی به صورت‌های مالی و به‌طور بالقوه دعوی قضایی باشد. آنان تأیید کردند که راهنمایی کافی برای حسابرسان در مورد شک و تردید حرفه‌ای وجود ندارد.

هانسن و واتز^۲ (۱۹۹۷) در پژوهشی به ارائه و تبیین دو مدل از تعامل حسابرسان و صاحب‌کار بر اساس داده‌های بریتانیا پرداختند. آنان ابتدا استدلال کردند که پژوهش‌های حسابداری شامل دو رویکرد متمایز برای تعامل بین مدیریت حسابداری و حسابرسان مستقل است. تئوری بازی پیشنهاد می‌کند که استراتژی آزمون حسابرسان بر استراتژی گزارشگری

^۱. Kopp et al.

^۲. Hansen & Watts

مدیر تأثیر می‌گذارد و این دو استراتژی تعادل را تشکیل می‌دهند. رویکرد تئوری بازی، حسابرس را فعال می‌داند، به این صورت که حسابرس تأثیری را که استراتژی آزمون او بر گزارشگری مدیر دارد، تصدیق می‌کند. در مقابل، در رویکرد تئوری تصمیم، حسابرس گزارش‌ها را آزمون می‌کند، اما تأثیری را که چنین آزمون‌هایی ممکن است بر رفتار گزارشگری مدیر داشته باشد، نادیده می‌گیرد. اساساً، رویکرد تئوری تصمیم، حسابرس را منفعل می‌بیند و استراتژی گزارشگری را همان‌طور که هنگام طراحی آزمون‌ها ارائه می‌شود، در نظر می‌گیرد. در مجموع نتایج آنان نشان می‌دهد که مدل فعال و نظری بازی، تعامل حسابرس و مدیر را بهتر توصیف می‌کند.

عارف‌منش و موسوی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر هویت حرفه‌ای حسابرس بر رابطه خودکارآمدی مذاکرات حسابرس و صاحب کار با بی‌طرفی پرداختند. نتایج حاصل از ۲۱۰ پرسش‌نامه تکمیلی نشان داد که تأثیر خودکارآمدی مذاکرات بر بی‌طرفی حسابرس مثبت و معنی‌دار است و نقش تعدیل‌گر هویت حرفه‌ای در رابطه خودکارآمدی مذاکرات با بی‌طرفی حسابرس تأیید گشت. ضریب متغیر تعدیلگر مثبت است و دلالت بر این دارد که رابطه خودکارآمدی مذاکرات با بی‌طرفی حسابرس با حضور هویت حرفه‌ای تقویت می‌شود. توجه به خودکارآمدی حسابرس به منزله یک برنامه توسعه‌محور در حرفه حسابرسی و همین‌طور توجه به عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر هویت حرفه‌ای حسابرس، از جمله مواردی است که می‌تواند با توجه به یافته‌های پژوهش مدنظر قرار گیرد.

اکبری امامی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به ارائه مدل تحلیل شبکه عوامل مؤثر بر اعتماد بین فردی حسابرس و صاحب کار پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که محرک‌های یافته‌های پژوهش نشان داد که در میان محرک‌ها، نظام راهبری، ویژگی‌های شخصیتی، دانش و تجربه، ویژگی‌های فردی، کمیته‌های حسابرسی بیشترین اهمیت را دارد و همچنین رتبه‌بندی شاخص‌ها نیز بیانگر این بود که هیئت‌مدیره، حسابرسی داخلی، مدت تصدی اعضای کمیته حسابرسی، اندازه کمیته حسابرسی و استقلال حسابرس از مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر در اعتماد بین فردی شرکت‌ها است. نتایج این پژوهش می‌تواند شناخت حسابداران رسمی و مدیریت صاحب کار را در فرایند، پذیرش و انجام حسابرسی تسهیل نموده و استفاده‌های عملی برای نهادهای تدوین‌کننده مقررات مرتبط با حرفه حسابرسی و جنبه تردید حرفه‌ای در حسابرسی داشته باشد.

یوسفزاده و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر ساختار سؤالات پرس‌وجو و رابطه بین حسابرس و صاحب کار بر گزارشگری تقلب پرداختند. نتایج نشان می‌دهد اجتناب از به کارگیری واژه تقلب در پرس‌وجو، احتمال گزارشگری تقلب را افزایش می‌دهد. همچنین، هنگامی که حسابرس از به کارگیری واژه تقلب در پرس‌وجو خودداری می‌کند، مشارکت‌کنندگان جزئیات کلیدی بیشتری در مورد تقلب گزارش می‌نمایند. نتایج نشان می‌دهد برقراری تعامل و رابطه مناسب بین حسابرس و صاحب کار، احتمال گزارشگری تقلب را افزایش می‌دهد و منجر به گزارش جزئیات کلیدی بیشتر در مورد تقلب می‌گردد. علاوه بر این، نتایج بیانگر آن است که استفاده از سؤالات باز در پرس‌وجو، منجر به ارائه جزئیات کلیدی بیشتر درباره تقلب می‌گردد.

بادپا و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی اثر نگرش‌های حمایتی و آشنایی حسابرس با صاحب کار بر قضاوت اولیه حسابرس و استراتژی جستجوی شواهد پرداختند. نتایج پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد که نگرش حمایتی حسابرس بر نوع قضاوت اولیه وی تأثیر دارد و بر اساس آن، نگرش حمایتی سطح بالا باعث می‌شود قضاوت اولیه حسابرس در جهت منافع صاحب کار باشد و نگرش حمایتی سطح پایین باعث قضاوت اولیه حسابرس علیه منافع صاحب کار می‌شود. آشنایی حسابرس با صاحب کار نیز بر میزان موافقت حسابرس با صاحب کار اثر مثبت دارد. علاوه بر این، بین دو متغیر تجربه و هویت حرفه‌ای حسابرس با نوع قضاوت اولیه وی یعنی احتمال عدم افشای بدهی احتمالی رابطه منفی و معنادار وجود دارد که می‌تواند هم‌سو با اصل محافظه‌کاری در نظر گرفته شود. نتایج مدل دوم پژوهش نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر نگرش حمایتی

حسابرس و نوع قضاوت اولیه حسابرس با استراتژی جستجوی شواهد حسابرسی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ یعنی حسابرسان شواهدی را جستجو می‌کنند که با نگرش حمایتی حسابرس و قضاوت اولیه حسابرس هم‌سو باشد. همچنین، بین آشنایی حسابرس با صاحب کار و استراتژی جستجوی بعدی حسابرسان رابطه معناداری وجود ندارد.

بختیاری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه‌مداری و استقلال حسابرس: آزمون نظریه پیوندهای اجتماعی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد هر چه تمایل به رابطه‌مداری در حسابرسان بیشتر باشد احتمال آن که حسابرسان حتی با وجود نظارت‌های حرفه‌ای، استقلال خود را زیر پا بگذارند، افزایش می‌یابد. این تحقیق نشان داد فرهنگ رابطه‌مداری به‌عنوان یک عامل تأثیرگذار در روابط بین حسابرس و صاحب کار در بازار حسابرسی کشور محسوب می‌شود. حسابرسان به منظور حفظ ارتباط با صاحب کاران خود سعی می‌کنند تا قضاوت خود را منطبق با روابط خود با صاحب کارانشان انجام دهند. این موضوع بیانگر آن است که ارتباطات و پیوندهای اجتماعی می‌تواند تأثیر منفی بر استقلال و کیفیت حسابرسی بگذارد.

صدری و علی احمدی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحب کار بر قضاوت حسابرس با تأکید بر هوش هیجانی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد فشار بودجه زمانی و فشار صاحب کار بر قضاوت حسابرس تأثیر معنی‌دار دارد. اما، نتایج پژوهش نشان داد که تعامل هوش هیجانی با متغیرهای فشار بودجه زمانی و فشار صاحب کار تأثیر معنی‌داری بر قضاوت حسابرس ندارد. در کل نتایج پژوهش نشان داد که فشار بودجه زمانی و فشار صاحب کار موجب کاهش کیفیت حسابرسی نشده است و حسابرسان در قضاوت‌های خود کیفیت حسابرسی را مورد توجه قرار داده‌اند.

صادقیان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی نقش اخلاق در تعامل استراتژیک بین حسابرس مستقل و مدیریت بر پایه نظریه بازی پرداختند. این پژوهش مدل تعامل استراتژیک بین حسابرسان و مدیریت را تبیین نموده و به مدیر اجازه می‌دهد زمانی را که نتایج اقتصادی غیرمنطقی ناشی از رفتار اخلاقی در تضاد با منافع شخصی است انتخاب نماید. یکی از فرض‌های این مدل این است که درصد خاصی از مدیران خود را در استراتژی گزارشگری مالی متقلبانه درگیر نمی‌کنند؛ چرا که انجام این کار را غیر اخلاقی می‌دانند. اگر رسوایی‌های اخیر حسابداری نشانگر بحران اخلاقی باشد، این مدل نوید آن را می‌دهد که افزایش درصد مدیران علاقه‌مند به اعمال اخلاقی منجر به کاهش گزارش‌های مالی متقلبانه می‌شود. مدل ارائه‌شده همچنین تأثیر افزایش پاداش برای ارتکاب تقلب (شامل گزینه‌های متعدد تصاحب سهام، ایجاد محدودیت در سهام و انگیزه‌های عملکردی مبتنی بر گزارش‌های حسابداری) و تأثیر افزایش مجازات برای کشف تقلب (مانند مجازات‌های سنگین در قانون ساربنز-اکسلی) را نیز تبیین می‌نماید.

لاری دشت بیاض و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی استراتژی‌های ارتباطی حسابرسان برای تعامل بهینه با صاحب کار پرداختند. این پژوهش در واقع به تشریح میکرواستراتژی‌هایی می‌پردازد که توسط حسابرسان به کار گرفته می‌شوند تا قدرت را به دست گرفته (مذاکره موفق داشته باشند) و در میدان حسابرسی در مقابل طرف دیگر از اعمال نفوذ بیشتری برخوردار باشند. برقراری ارتباط بهینه با صاحب کار و استفاده از استراتژی مناسب به حسابرسان امکان کسب شواهد بیشتر را در زمان کمتر می‌دهد و نهایت باعث کارایی و اثر بخشی حسابرسی می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش‌های علمی بر اساس دو مینا هدف و ماهیت یا روش طبقه‌بندی می‌شوند. این تحقیق بر اساس هدف، جزء پژوهش‌های کاربردی است. بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، جزء پژوهش‌های اکتشافی یا ترکیبی است. در این پژوهش

از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای به صورت آمیخته در دو مرحله کیفی و کمی استفاده شد. روش کتابخانه بیشتر برای استفاده از منابع علمی تحقیق و نیز مطالعه اسناد، مدارک، گزارش‌ها و مکتوباتی است که می‌توان داده‌های اولیه مورد نیاز محقق را فراهم آورد. در مرحله کیفی پژوهش به منظور استخراج عوامل مؤثر بر بهبود تعامل بین کارکنان حسابرس و صاحب کار و با توجه به نبود الگویی منسجم در ادبیات مربوط به بهبود تعامل کارکنان حسابرس و صاحب کار در ایران، از مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان نیز استفاده شد تا نقاط ضعف مبانی نظری موجود پوشش داده شود و عوامل شناسایی شده به مرحله اکتان برسند. پس از تعیین عوامل شناسایی شده، در مرحله کمی عوامل شناسایی شده با استفاده از آزمون فریدمن رتبه بندی شدند. برای رتبه بندی عوامل مدنظر، پرسش نامه پژوهش به صورت محقق ساخته با طیف لیکرت پنج تایی طراحی و داده‌های گردآوری شده از طریق آن در نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ تجزیه و تحلیل شد. از آنجا که پژوهش حاضر از نوع آمیخته می‌باشد، در بخش کیفی (مصاحبه) ابتدا تعدادی صاحب نظر به صورت هدفمند انتخاب شده تا عوامل مؤثر بر بهبود تعامل کارکنان حسابرس و صاحب کار مستخرج از مصاحبه، بررسی، واکاوی و نهایی شوند. بر این اساس، جامعه مورد مطالعه در مرحله کیفی شامل خبرگان و مطلعان در زمینه ارتباط حسابرس با صاحب کار بودند. بنابراین، جامعه آماری مرحله کیفی شامل شرکا و مدیران حسابرسی و همچنین اعضای هیئت مدیره شرکت‌های بورسی هستند که با موضوع بسیار نزدیک بوده‌اند و در نمونه‌هایی از کارهای خود با آن مواجه شده‌اند، می‌باشد. شایان ذکر است که تعداد افراد نمونه در نمونه گیری کیفی بر مبنای اشباع نظری داده‌ها می‌باشد. بدین معنی که تا زمانی نمونه گیری ادامه پیدا می‌کند که همچنان مؤلفه‌ها و نظرهای جدیدی توسط اعضای نمونه عرضه شود. در پژوهش حاضر از رویکرد هدفمند گلوله برفی در انتخاب نمونه کیفی تحقیق استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش در بخش کمی (بخش پرسش نامه)، در برگزیده شرکا و مدیران مؤسسه‌های حسابرسی و مدیران شرکت‌های بورسی است. فرایند انجام مصاحبه نیز بدین صورت بود که مصاحبه ابتدا با سؤال‌های کلی شروع می‌شد و با پیشرفت در مصاحبه و بسته به موقعیت، سؤال‌های دقیق‌تری مطرح می‌شد؛ پس از انجام هر مصاحبه، تحلیل‌های لازم روی داده‌ها صورت می‌گرفت و مفاهیم استخراج می‌شدند تا در نهایت پس از تطبیق با مبانی نظری، مدل پژوهش مشخص شد و در اختیار شش صاحب نظر که سه نفر از آن‌ها در گروه مصاحبه شونده‌ها نبودند و سه نفر نیز در گروه مصاحبه شونده‌های قبلی حضور داشتند، قرار گرفت و مدل نهایی پژوهش ارائه شد.

با توجه به حجم نامعین جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شد که بر همین اساس حجم نمونه ۳۸۴ نفر محاسبه و با توجه به دسترسی و امکانات نویسندگان، تعداد ۲۳۰ پرسش نامه توزیع شد که در نهایت از مجموع ۲۳۰ پرسش نامه توزیع شده، ۱۶۶ پرسش نامه دریافت شد که از این بین تعداد ۱۴ پرسش نامه مخدوش بود، لذا ۱۵۲ پرسش نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر این اساس نرخ بازگشت پرسش نامه‌ها حدود ۶۶ درصد می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

در مرحله کیفی پژوهش به منظور استخراج عوامل بهبوددهنده تعامل کارکنان حسابرس با صاحب کار با استفاده از رویکرد داده بنیاد علاوه بر مرور مبانی نظری، از مصاحبه با خبرگان نیز استفاده شد. بر این اساس با ۱۰ خبره در این زمینه مصاحبه به عمل آمد که ویژگی‌های جمعیت شناختی آنان در پند الف جدول (۱) ارائه شده است. از آنجا که معیار انتخاب خبرگان دارا بودن سابقه شغلی ۱۰ سال بوده است، مشخص است که ۸۰ درصد مصاحبه شونده‌گان سابقه شغلی بین ۱۰ تا ۲۰ سال را داشته‌اند. همچنین، ۶۰ درصد سن خبرگان بیشتر از ۴۵ سال بوده است. همان طور که مشخص است ۸۰ درصد مصاحبه شونده‌گان مرد بودند. پند ب نیز یافته‌های جمعیت شناختی جامعه پژوهش در بخش

کمی برای ۱۵۲ پرسش‌نامه را مورد مطالعه قرار می‌دهد. همان‌طور که پنل ب جدول ۱ نشان می‌دهد بیشترین گروه جنسیتی را مردان با ۸۰/۹۰ درصد به خود اختصاص داده‌اند. بیشترین گروه میزان تحصیلات با ۵۵/۹ درصد مربوط به کارشناسی‌ارشد است. همچنین، نتایج نشان داد که ۲۷/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان مدرک دکتری داشتند. بیشترین گروه سنی پاسخ‌دهندگان با ۴۶ درصد فراوانی مربوط به گروه ۳۰ تا ۳۵ سال است. همچنین، نتایج نشان داد که کمترین توزیع فراوانی سن مربوط به کمتر از ۴۰ سال به بالا است. بیشترین سوابق حرفه‌ای پاسخ‌دهندگان با ۳۵ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال و کمترین توزیع فراوانی سوابق حرفه‌ای پاسخ‌دهندگان با ۱۳ درصد کمتر از ۵ سال است.

جدول (۱). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان و پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه

پانل الف (بخش کیفی)			
معیار	تعداد	درصد فراوانی	
سابقه شغلی حرفه‌ای	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۸	۷۰
	بیشتر از ۲۰ سال	۲	۳۰
	جمع	۱۰	۱۰۰
سن	بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۴	۴۰
	بیشتر از ۴۵ سال	۶	۶۰
	جمع	۱۰	۱۰۰
جنسیت	مرد	۸	۸۰
	زن	۲	۲۰
	جمع	۱۰	۱۰۰
پانل ب (بخش کمی)			
جنسیت	مرد	۱۲۳	۸۰/۹۰
	زن	۹	۱۹/۱۰
	جمع	۱۵۲	۱۰۰
تحصیلات	کارشناسی	۲۵	۱۶/۴
	کارشناسی‌ارشد	۸۵	۵۵/۹
	دکتری	۴۲	۲۷/۶
	جمع	۱۵۲	۱۰۰
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۶	۱۷/۱
	بین ۳۰ تا ۳۵ سال	۷۰	۴۶
	بین ۳۵ تا ۴۰ سال	۴۸	۳۱/۵
	۴۰ سال به بالا	۸	۵/۲
	جمع	۱۵۲	۱۰۰
سوابق حرفه‌ای	کمتر از ۵ سال	۲۰	۱۳
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۳۷	۲۴
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۵۲	۳۵
	۱۵ سال به بالا	۴۳	۲۸
	جمع	۱۵۲	۱۰۰

در این بخش از پژوهش یافته‌های حاصل از مرور مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان ارائه شده است. در این پژوهش از طریق مصاحبه ۲۷ مفهوم استخراج شد که هر مفهوم به‌طور میانگین ۴ بار تکرار شده است. بیشترین تکرار مفهوم‌ها مربوط به مفهوم «تعامل کارکنان حسابرسی با اعضای صاحب کار» و «ویژگی‌های صاحب کار» بوده است.

نمونه‌ای از استخراج مفاهیم در این پژوهش در مصاحبه اول و به‌طور خاص در پاسخ به سؤال اول به شرح زیر است:

۱. چه عواملی می‌تواند بر بهبود تعامل بین کارکنان حسابرس و صاحب کار مؤثر باشد؟

ویژگی‌های ساختاری، فعالیت و کارکردهای شرکت (اندازه شرکت، سن شرکت، صنعت فعالیت شرکت، ارائه به‌موقع مستندات لازم به حسابرس، شفافیت گزارش‌ها، توضیحات کافی مدیران، پیچیدگی صنعت، پیچیدگی گزارش‌های مالی، مسئولیت‌پذیری در سطح جامعه و محیط، آگاهی سهام‌داران). تکنولوژی می‌تواند تعامل را به صورت مدرن بهبود دهد (آشنایی تیم حسابرسی با نرم‌افزارهای مورد استفاده شرکت‌ها در گزارشگری مالی، آشنایی اعضای تیم حسابرسی با نرم‌افزارهای روز مانند حسابرس‌یار، تطبیق و غیره در انجام فرایند حسابرسی). کارکنان تیم حسابرسی و صاحب کار یکی از مهم‌ترین ابعاد شکل‌گیری تعامل خوب بین حسابرسان و صاحب کاران هستند. از نشانه‌های تعامل خوب: کاهش اضطراب کارکنان حسابرسی، سوابق کارکنان حسابرس، تجارب قبلی کارکنان حسابرسی، حق‌الزحمه کافی و مناسب برای کارکنان حسابرسی، آشنایی کارکنان حسابرسی به استراتژی‌های مؤسسه حسابرسی، آشنایی کارکنان حسابرسی به استراتژی‌های شرکت صاحب کار، سطح تحصیلات کارکنان تیم حسابرسی، آشنایی مناسب کارکنان حسابرسی با قوانین و مقررات، همکاری کارکنان و مدیران صاحب کار با کارکنان مؤسسه حسابرسی، رفتار حرفه‌ای کارکنان تیم حسابرسی با صاحب کاران، فرهنگ درخواست کمک، همکاری و مشورت بین کارکنان تیم حسابرسی با یکدیگر، آموزش تکنیک‌های ایجاد تعامل به کارکنان مؤسسات حسابرسی، توضیح آشکار مسائل برای پرسنل صاحب کار از طرف کارکنان تیم حسابرسی، تغییرات کمتر در اعضای تیم حسابرسی است.

نتایج حاصل از تحلیل پرسش‌نامه پژوهش

آمار توصیفی گویه‌های پژوهش

با داده‌های جمع‌آوری شده از پرسش‌نامه با طیف لیکرت پنج‌تایی (۱= خیلی کم؛ ۲= کم؛ ۳= متوسط؛ ۴= زیاد؛ و ۵= خیلی زیاد)، برای هر یک از گویه‌های (متغیرهای) پژوهش به ارائه آماره‌های حداقل، حداکثر نمره، میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی به صورت جدول (۲) پرداخته شده است. همان‌طور که مشخص است میانگین اغلب گویه‌های پژوهش بیش از عدد ۴ است که این مهم نشان می‌دهد اکثر پاسخ‌دهندگان با گویه‌های پژوهش به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر بهبود تعامل کارکنان حسابرس و صاحب کار موافقت می‌کنند.

جدول (۲). آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

سؤال	تعداد	میانگین	واریانس	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۱	۱۵۲	۴/۱۷۰	۰/۶۰۶	۰/۷۷۹	-۰/۴۸۰	-۰/۶۸۲	۲	۵
۲	۱۵۲	۴/۳۹۰	۰/۴۷۹	۰/۶۹۲	-۰/۷۰۸	-۰/۶۵۹	۳	۵
۳	۱۵۲	۴/۳۶۰	۰/۵۱۱	۰/۷۱۵	-۰/۷۷۱	-۰/۲۴۶	۲	۵
۴	۱۵۲	۴/۶۳۰	۰/۳۴۰	۰/۵۸۳	-۱/۳۴۰	۰/۸۰۸	۳	۵
۵	۱۵۲	۴/۴۵۰	۰/۴۸۷	۰/۶۹۸	-۰/۹۹۴	۰/۱۸۰	۲	۵
۶	۱۵۲	۴/۶۳۰	۰/۳۲۹	۰/۵۷۳	-۱/۴۶۶	۲/۳۲۴	۲	۵

۵	۱	۱/۴۳۲	-۱/۲۱۸	۰/۸۰۲	۰/۶۴۳	۴/۳۶۰	۱۵۲	۷
۵	۱	۱/۲۵۲	-۰/۹۴۱	۰/۷۶۱	۰/۵۷۹	۴/۲۶۰	۱۵۲	۸
۵	۲	۱/۰۷۸	-۱/۲۲۷	۰/۶۴۰	۰/۴۰۹	۴/۵۴۰	۱۵۲	۹
۵	۲	-۰/۰۴۶	-۰/۸۶۲	۰/۷۰۳	۰/۴۹۴	۴/۴۰۰	۱۵۲	۱۰
۵	۳	۲/۹۹۹	-۱/۹۳۲	۰/۴۸۵	۰/۲۳۵	۴/۷۶۰	۱۵۲	۱۱
۵	۱	۰/۱۰۵	-۰/۷۶۰	۰/۸۳۵	۰/۶۹۷	۴/۲۱۰	۱۵۲	۱۲
۵	۲	۳/۲۱۰	-۱/۸۰۷	۰/۵۸۴	۰/۳۴۱	۴/۶۷۰	۱۵۲	۱۳
۵	۲	۳/۳۵۸	-۱/۵۹۴	۰/۵۲۳	۰/۲۷۴	۴/۶۸۰	۱۵۲	۱۴
۵	۳	۰/۰۲۱	-۱/۰۳۳	۰/۵۳۸	۰/۲۸۹	۴/۶۳۰	۱۵۲	۱۵
۵	۲	۰/۳۷۲	-۰/۸۶۳	۰/۶۴۸	۰/۴۱۹	۴/۴۳۰	۱۵۲	۱۶
۵	۲	۱/۴۶۱	-۱/۳۴۴	۰/۶۲۶	۰/۳۹۲	۴/۵۷۰	۱۵۲	۱۷
۵	۲	۱/۱۱۸	-۱/۲۰۲	۰/۶۲۹	۰/۳۹۶	۴/۵۴۰	۱۵۲	۱۸
۵	۳	-۰/۳۷۴	-۰/۸۰۸	۰/۵۶۱	۰/۳۱۴	۴/۵۶۰	۱۵۲	۱۹
۵	۳	۰/۴۵۲	-۱/۱۹۰	۰/۵۶۲	۰/۳۱۵	۴/۶۳۰	۱۵۲	۲۰
۵	۲	۲/۰۳۱	-۱/۵۰۵	۰/۶۱۰	۰/۳۷۲	۴/۶۱۰	۱۵۲	۲۱
۵	۲	۲/۱۸۱	-۱/۳۷۲	۰/۵۶۴	۰/۳۱۸	۴/۶۲۰	۱۵۲	۲۲
۵	۲	۱/۹۶۶	-۱/۴۴۱	۰/۶۰۰	۰/۳۶۰	۴/۶۱۰	۱۵۲	۲۳
۵	۲	۰/۴۷۱	-۱/۰۹۱	۰/۶۸۲	۰/۴۶۵	۴/۴۸۰	۱۵۲	۲۴
۵	۲	۰/۰۳۰	-۰/۹۳۳	۰/۷۰۷	۰/۴۹۹	۴/۴۲۰	۱۵۲	۲۵
۵	۲	۲/۲۴۴	-۱/۵۷۳	۰/۶۰۷	۰/۳۶۸	۴/۶۳۰	۱۵۲	۲۶
۵	۲	۰/۴۸۵	-۰/۹۵۲	۰/۶۵۰	۰/۴۲۲	۴/۴۶۰	۱۵۲	۲۷

آمار استنباطی

آزمون روایی و پایایی پرسش‌نامه

در این تحقیق برای به دست آوردن روایی پرسش‌نامه از روش محتوایی استفاده شده است. در این روش ابتدا پرسش‌نامه به چند نفر متخصص و برخی از اعضای نمونه داده شده تا بتوانند در خصوص ارتباط سال‌ها با موضوع و اهداف تحقیق، ارتباط آن‌ها با فرض‌های تحقیق، وجود ابهام در طراحی سال‌ها، احتمال وجود برداشت‌های چندگانه و هرگونه پیشنهاد دیگر نظر خود را بیان کنند. سپس نظرهای آن‌ها در پرسش‌نامه اعمال شده، روایی لازم به دست آمد. جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. برای برآورد پایایی ابتدا ۴۶ پرسش‌نامه در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت و بر اساس داده‌های گردآوری شده، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. از آن‌جا که مقدار ضریب آن بیشتر ۰/۹ است (۰/۹۷۴)، بنابراین، پایایی ابزار پژوهش از پایایی عالی برخوردار است. همچنین، پایایی تک‌تک گویه‌های پرسش‌نامه نیز عالی است (بالای ۹۰ درصد).

آزمون کلموگروف اسمیرنوف

نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف در مورد متغیرهای (گویه‌های) شناسایی شده در جدول (۳) مشخص شده است. با توجه به سطح معنی‌داری محاسبه شده که کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت توزیع متغیرهای پژوهش غیرنرمال

است و پیش شرط استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود ندارد و باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد. بنابراین، از آنجا که مشخص شد داده‌های پژوهش حاضر نرمال نیستند، باید از معادل آزمون t تک‌نمونه‌ای یعنی آزمون علامت یا نشانه یک‌نمونه‌ای استفاده نمود. به عبارتی، آزمون علامت، معادل ناپارامتری آزمون t یک‌نمونه‌ای است.

جدول (۳). آزمون کلموگروف اسمیرنوف				
شماره	شرح گویه	آماره	سطح معناداری	نتیجه آزمون
۱	شرکت‌های بزرگ‌تر از نظر اندازه (بازار سهام، مجموع دارایی‌ها و تعداد کارکنان)	۵/۷۰۵	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۲	شرکت‌های دارای سن بالاتر در بازار سرمایه	۶/۳۲۷	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۳	شرکت‌های فعال در صنایع دارای رقابت بیشتر (انحصاری کمتر)	۶/۶۷۸	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۴	ارائه مدارک و مستندات به موقع از طرف صاحب کار به حسابرس	۸/۴۳۶	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۵	شفافیت بیشتر در گزارش‌های مالی	۶/۹۲۱	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۶	توضیحات شفاف مدیران صاحب کار	۸/۱۹۲	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۷	پیچیدگی صنعت صاحب کار	۷/۴۶۲	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۸	تعدد واحدهای فرعی و وابسته صاحب کار	۷/۴۶۲	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۹	سطح آگاهی بالاتر و خبره بودن سهام‌داران شرکت	۷/۵۴۳	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۱۰	شرکت‌های دارای امتیاز مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتر	۶/۸۴۰	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۱۱	آشنایی حسابرسان با نرم‌افزارهای مورد استفاده در تهیه گزارش‌های مالی	۹/۷۳۳	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۱۲	آشنایی اعضای تیم حسابرسی با نرم‌افزارهای به‌روز و مورد استفاده	۶/۵۷۰	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۱۳	کاهش اضطراب کارکنان حسابرس	۸/۹۲۲	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۱۴	سوابق کارکنان حسابرس	۸/۵۴۵	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۱۵	تجارب قبلی کارکنان حسابرس	۸/۰۳۰	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۱۶	حق‌الزحمه کافی و مناسب برای کارکنان حسابرسی	۷/۳۲۷	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۱۷	برنامه کاری تدوین شده برای کارکنان حسابرسی	۷/۸۶۸	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۱۸	آشنایی کارکنان حسابرسی به استراتژی‌های مؤسسه حسابرسی	۷/۴۸۹	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۱۹	آشنایی کارکنان حسابرسی به استراتژی‌های شرکت صاحب کار	۷/۳۰۰	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۲۰	سطح تحصیلات بالاتر کارکنان حسابرسی	۸/۱۹۲	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۲۱	آشنایی مناسب کارکنان حسابرسی با قوانین و مقررات	۸/۲۷۳	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۲۲	همکاری کارکنان و مدیران صاحب کار با کارکنان مؤسسه حسابرسی	۷/۹۷۵	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۲۳	رفتار حرفه‌ای کارکنان تیم حسابرسی با صاحب کاران	۸/۱۱۱	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۲۴	فرهنگ درخواست کمک، همکاری و مشورت بین کارکنان تیم حسابرسی با یکدیگر	۷/۱۶۱	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۲۵	آموزش تکنیک‌های ایجاد تعامل به کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی	۶/۸۰۹	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۲۶	توضیح واضح مسائل برای پرسنل صاحب کار از طرف کارکنان تیم حسابرسی	۸/۴۳۶	۰/۰۰۰	غیرنرمال
۲۷	تغییرات کمتر در اعضای تیم حسابرسی	۷/۳۲۷	۰/۰۰۰	غیرنرمال

آزمون علامت

ارزیابی شدت موافقت پاسخ‌دهندگان با استفاده از آزمون علامت تک‌نمونه‌ای انجام شد. از آنجا که امتیازهای در نظر گرفته شده برای سنجش میزان موافقت در طیف ۱ الی ۵ قرار دارد برای کسب اطمینان از شدت موافقت، امتیاز ۳ به بالا (میانگین طیف) به عنوان معیار ارزیابی انتخاب شد. در این آزمون اگر مقدار Z محاسبه شده بیشتر از مقدار ۱٫۹۶ باشد میزان موافقت شدید بوده و با امتیاز ۳ به عنوان نقطه بی تفاوتی، تفاوت معناداری دارد. چنانچه Z محاسبه شده از عدد مذکور کوچک‌تر باشد میزان موافقت شدید نبوده و با امتیاز ۳ تفاوت معناداری نداشته است. یافته‌های مستند شده در جدول (۴) در رابطه با آزمون علامت نشان‌دهنده آن است که میزان آماره Z به غیر از گویه‌های ۳، ۷، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۶، ۲۵ و ۲۷ (به ترتیب: شرکت‌های فعال در صنایع دارای رقابت بیشتر (انحصاری کمتر)، پیچیدگی صنعت صاحب‌کار، تعدد واحدهای فرعی و وابسته صاحب‌کار، شرکت‌های دارای امتیاز مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتر، آشنایی اعضای تیم حسابرسی با نرم‌افزارهای به‌روز و مورد استفاده، حق‌الزحمه کافی و مناسب برای کارکنان حسابرسی، آموزش تکنیک‌های ایجاد تعامل به کارکنان مؤسسات حسابرسی و تغییرات کمتر در اعضای تیم حسابرسی) برای سایر گویه‌ها بیش از مقدار ۱/۹۶ است که بر موافقت شدید پاسخ‌دهندگان با این عوامل مطرح شده دلالت دارد. به عبارتی تحلیل گویه‌های پژوهش نیز حاکی از آن است که به غیر از موارد ذکر شده، سایر متغیرهای پژوهش به عنوان عوامل مؤثر بر تعامل کارکنان حسابرسی و صاحب‌کار معنادار هستند.

جدول (۴). آزمون علامت

نتیجه	سطح معناداری	آماره Z	گویه
معنادار	۰/۰۰۶	-۲/۷۳۱	۱
معنادار	۰/۰۰۰	-۴/۳۴۷	۲
غیرمعنادار	۰/۹۳۴	-۰/۰۸۳	۳
معنادار	۰/۰۰۰	-۴/۵۵۲	۴
معنادار	۰/۰۳۹	-۲/۰۶۹	۵
معنادار	۰/۰۰۰	-۴/۵۵۲	۶
غیرمعنادار	۰/۵۶۲	-۰/۵۷۹	۷
غیرمعنادار	۰/۲۱۴	-۱/۲۴۱	۸
معنادار	۰/۰۰۴	-۲/۸۹۷	۹
غیرمعنادار	۰/۵۶۲	-۰/۵۷۹	۱۰
معنادار	۰/۰۰۰	-۷/۶۹۷	۱۱
غیرمعنادار	۰/۴۵۶	-۰/۷۴۵	۱۲
معنادار	۰/۰۰۰	-۵/۸۷۶	۱۳
معنادار	۰/۰۰۰	-۵/۱۴۹	۱۴
معنادار	۰/۰۰۰	-۴/۳۸۶	۱۵
غیرمعنادار	۰/۴۵۶	-۰/۷۴۵	۱۶
معنادار	۰/۰۰۰	-۴/۰۵۵	۱۷
معنادار	۰/۰۰۲	-۳/۰۶۲	۱۸
معنادار	۰/۰۰۲	-۳/۰۶۲	۱۹

معنادار	۰/۰۰۰	-۴/۳۸۶	۲۰
معنادار	۰/۰۰۰	-۵/۰۴۸	۲۱
معنادار	۰/۰۰۰	-۴/۴۸۴	۲۲
معنادار	۰/۰۰۰	-۴/۰۵۵	۲۳
معنادار	۰/۰۳۱	-۲/۱۵۹	۲۴
غیرمعنادار	۰/۲۴۵	-۱/۱۶۳	۲۵
معنادار	۰/۰۰۰	-۵/۲۱۴	۲۶
غیرمعنادار	۰/۰۸۲	-۱/۷۳۸	۲۷

آزمون فریدمن

آزمون فریدمن معادل ناپارامتری آزمون F وابسته در تحلیل واریانس اندازه های تکراری است. بر مبنای نتایج جدول (۵) مشاهده می شود که متغیرهای ۱. آشنایی حسابرسان با نرم افزارهای مورد استفاده در تهیه گزارش های مالی؛ ۲. کاهش اضطراب کارکنان حسابرس؛ ۳. سوابق کارکنان حسابرس؛ ۴. توضیح آشکار مسائل برای پرسنل صاحب کار از طرف کارکنان تیم حسابرسی؛ ۵. ارائه مدارک و مستندات به موقع از طرف صاحب کار به حسابرس؛ ۶. سطح تحصیلات بالاتر کارکنان حسابرسی؛ ۷. آشنایی مناسب کارکنان حسابرسی با قوانین و مقررات؛ ۸. تجارب قبلی کارکنان حسابرس؛ ۹. توضیحات شفاف مدیران صاحب کار؛ ۱۰. رفتار حرفه ای کارکنان تیم حسابرسی با صاحب کاران به ترتیب از اولویت بیشتری به عنوان عوامل مؤثر بر بهبود تعامل کارکنان حسابرسی با صاحب کاران برخوردارند.

همچنین، مشخص می شود که ۱. شرکت های بزرگ تر از نظر اندازه (بازار سهام، مجموع دارایی ها و تعداد کارکنان)؛ ۲. آشنایی اعضای تیم حسابرسی با نرم افزارهای به روز و مورداستفاده؛ ۳. تعدد واحدهای فرعی و وابسته صاحب کار؛ ۴. شرکت های فعال در صنایع دارای رقابت بیشتر (انحصاری کمتر)؛ ۵. شرکت های دارای امتیاز مسئولیت پذیری اجتماعی بالاتر از دیدگاه پاسخ دهندگان اهمیت کمتری دارند.

جدول (۵). آزمون فریدمن

رتبه	گویه	شرح گویه	میانگین رتبه
۱	۱۱	آشنایی حسابرسان با نرم افزارهای مورد استفاده در تهیه گزارش های مالی	۳۸/۹۴
۲	۱۳	کاهش اضطراب کارکنان حسابرس	۳۶/۷۸
۳	۱۴	سوابق کارکنان حسابرس	۳۶/۲۲
۴	۲۶	توضیح آشکار مسائل برای پرسنل صاحب کار از طرف کارکنان تیم حسابرسی	۳۵/۹۵
۵	۴	ارائه مدارک و مستندات به موقع از طرف صاحب کار به حسابرس	۳۵/۴۶
۶	۲۰	سطح تحصیلات بالاتر کارکنان حسابرسی	۳۵/۴۱
۷	۲۱	آشنایی مناسب کارکنان حسابرسی با قوانین و مقررات	۳۵/۱۶
۸	۱۵	تجارب قبلی کارکنان حسابرس	۳۵/۱۵
۹	۶	توضیحات شفاف مدیران صاحب کار	۳۵/۰۶
۱۰	۲۳	رفتار حرفه ای کارکنان تیم حسابرسی با صاحب کاران	۳۵/۰۳
۱۱	۲۲	همکاری کارکنان و مدیران صاحب کار با کارکنان مؤسسه حسابرسی	۳۴/۸۹
۱۲	۱۷	برنامه کاری تدوین شده برای کارکنان حسابرسی	۳۳/۹۵

۳۳/۲۳	آشنایی کارکنان حسابرسی به استراتژی‌های شرکت صاحب‌کار	۱۹	۱۳
۳۳/۰۴	سطح آگاهی بالاتر و خیره بودن سهام‌داران شرکت	۹	۱۴
۳۲/۹۱	آشنایی کارکنان حسابرسی به استراتژی‌های مؤسسه حسابرسی	۱۸	۱۵
۳۲/۰۸	فرهنگ درخواست کمک، همکاری و مشورت بین کارکنان تیم حسابرسی با یکدیگر	۲۴	۱۶
۳۱/۱۷	تغییرات کمتر در اعضای تیم حسابرسی	۲۷	۱۷
۳۰/۹۳	شفافیت بیشتر در گزارش‌های مالی	۵	۱۸
۳۰/۳۷	آموزش تکنیک‌های ایجاد تعامل به کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی	۲۵	۱۹
۳۰/۱۲	حق‌الزحمه کافی و مناسب برای کارکنان حسابرسی	۱۶	۲۰
۲۹/۷۶	شرکت‌های دارای سن بالاتر در بازار سرمایه	۲	۲۱
۲۹/۵۳	پیچیدگی صنعت صاحب‌کار	۷	۲۲
۲۹/۴	شرکت‌های دارای امتیاز مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر	۱۰	۲۳
۲۸/۴۹	شرکت‌های فعال در صنایع دارای رقابت بیشتر (انحصاری کمتر)	۳	۲۴
۲۶/۳۹	تعدد واحدهای فرعی و وابسته صاحب‌کار	۸	۲۵
۲۵/۹۶	آشنایی اعضای تیم حسابرسی با نرم‌افزارهای به‌روز و مورد استفاده	۱۲	۲۶
۲۴/۴۴	شرکت‌های بزرگ‌تر از نظر اندازه (بازار سهام، مجموع دارایی‌ها و تعداد کارکنان)	۱	۲۷
۵۶۳/۲۵۸	کای اسکور		
۰,۰۰۰	سطح معناداری		

بحث و نتیجه‌گیری

کیفیت و کارایی حسابرسی به کیفیت همکاری بین حسابرسان و صاحب‌کاران بستگی دارد. ارتباط حسابرسان با صاحب‌کار با توجه به قضاوتی بودن فرایند حسابرسی و اهمیت حفظ استقلال و بی‌طرفی حسابرسان، همواره مورد بحث بوده است. حسابرسان در جریان حسابرسی صورت‌های مالی باید به صورتی با مدیریت واحد مورد رسیدگی ارتباط برقرار کند که بتواند حسابرسی را به گونه‌ای اثربخش و کارآمد انجام دهد. احترام، صداقت و امانت‌داری از عوامل مهم و اثرگذار در روابط صاحب‌کار و حسابرسان است که دارای منافعی برای هر دو سوی این رابطه می‌باشند. برای مؤسسه‌های حسابرسی، عملکرد مطلوب موجب افزایش شهرت مؤسسه حسابرسی و رضایتمندی صاحب‌کار می‌شود. کارکنان حسابرسی غالباً نسبت به صاحب‌کار و کارکنان آن که در طول فرایند جمع‌آوری شواهد حسابرسی با آن‌ها در تعامل هستند، ساعت‌های طولانی تحت محدودیت‌های زمانی و بودجه‌ای کار می‌کنند و معمولاً برای تمرکز بر منافع تجاری شرکت به جای تعهدات حرفه‌ای، فرهنگ‌سازی شده‌اند. بنابراین، بررسی تعامل بین کارکنان و اعضای تیم حسابرسی با صاحب‌کاران، موضوع مهمی است که پژوهش حاضر به بررسی آن پرداخته است. این وضعیت به ایجاد یک شرایط بهینه و سازوکارهای بهبوددهنده نیاز دارد. وجود پیش‌نیازها و الزامات حسابرسی در خصوص ایجاد یک تعامل خوب که در نهایت به کیفیت بیشتر گزارش‌های حسابرسی شده و حفظ حقوق ذی‌نفعان منجر شود، نیازمند بررسی‌ها و پیشنهاد‌های زیادی بر اساس یافته‌های تجربی در محیط اقتصادی است. بنابراین، تأکیدات شعارگونه نمی‌تواند به بهبود این تعامل کمک کند.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که آشنایی حسابرسان با نرم‌افزارهای مورد استفاده در تهیه گزارش‌های مالی می‌تواند به بهبود این تعامل کمک شایانی داشته باشد. همچنین، کاهش اضطراب کارکنان حسابرسان منجر به ایجاد یک تعامل

خوب و بهینه شده و در نتیجه می‌توان از این طریق کیفیت حسابرسی را نیز افزایش داد. سوابق کارکنان حسابرس نیز یکی از مهم‌ترین عوامل برای بهبود تعامل با صاحب‌کاران است که در دنیای واقعی و سایر حرفه‌ها نیز تجربه و سابقه کار می‌تواند منجر به ایجاد یک تعامل خوب شود. یکی دیگر از این موارد توضیح آشکار مسائل برای پرسنل صاحب‌کار از طرف کارکنان تیم حسابرسی است. این مورد می‌تواند به خوبی کارکنان و اعضای تیم حسابرسی را در جریان فعالیت و گزارش‌های شرکت قرار داده و تعامل خوبی بر این اساس شکل بگیرد. ارائه مدارک و مستندات به‌موقع از طرف صاحب‌کار به حسابرس نیز باعث ایجاد یک تعامل خوب و مناسب می‌شود. سطح تحصیلات بالاتر کارکنان حسابرسی همانند سایر زمینه‌های فعالیت می‌تواند به شروع، دوام و پایان یک رابطه و تعامل کارا منجر شود. آشنایی مناسب کارکنان حسابرسی با قوانین و مقررات نیز می‌تواند از استقلال حسابرسان حمایت کرده و هم‌زمان یک تعامل مناسب شکل بگیرد که در راستای قانون فرایند حسابرسی به شکل مناسب انجام شود. رفتار حرفه‌ای کارکنان تیم حسابرسی با صاحب‌کاران یکی از راه‌های برقراری یک تعامل بهینه برای انجام یک فرایند حسابرسی به‌صرفه است که هم‌زمان می‌تواند به افزایش کیفیت گزارش‌های حسابرسی نیز منجر شود. نباید از این واقعیت غافل شد که رابطه کارکنان حسابرس و صاحب‌کار به دلیل تعداد ذی‌نفعان و افراد درگیر بسیار پیچیده است. با این حال، از آن‌جا که این پیچیدگی در هسته فرایند حسابرسی نهفته است، بررسی‌های بیشتری در مورد تعامل حسابرس و صاحب‌کار موردنیاز است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به رفع پیچیدگی‌های تعامل بین کارکنان حسابرس و صاحب‌کار کمک کند؛ زیرا پژوهش حاضر بر این ایده استوار است که عواملی وجود دارند که می‌توانند این تعامل را بهبود بخشند و برخی از عوامل نمی‌توانند بر این تعامل تأثیر داشته باشند.

بر اساس این یافته‌ها می‌توان گفت که آموزش حسابرسان در استفاده مؤثر از نرم‌افزارهای مرتبط با حسابرسی بهبود توانمندی آن‌ها در تفسیر و تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات مالی می‌آورد. همچنین، داشتن کارکنان با تحصیلات بالاتر می‌تواند به بهبود توانایی‌های تحلیلی و تخصصی آن‌ها در انجام حسابرسی کمک کند. از طرف دیگر، اطلاعات دقیق و به‌روز در مورد قوانین و مقررات مالی و حسابرسی از اهمیت بالایی برخوردار است تا به نحو صحیح با صاحب‌کاران همکاری کرده و مسائل مرتبط را توضیح دهند. تجربیات گذشته کارکنان حسابرسی می‌تواند در تعامل مؤثر با صاحب‌کاران مفید باشد. علاوه بر این، اضافه کردن عواملی مانند کاهش اضطراب کارکنان حسابرس و توضیح آشکار مسائل برای پرسنل صاحب‌کار از طرف کارکنان تیم حسابرسی نیز می‌تواند به تعامل بهتری کمک کند. این نتایج نشان می‌دهند که توسعه مهارت‌ها، اطلاعات و فرایندهای بهبود تعاملی بین حسابرسان و صاحب‌کاران می‌تواند در بهبود کیفیت حسابرسی و رفاه اطلاعاتی مالی مؤثر باشد. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که تعاملات کارکنان حسابرس با صاحب‌کار در جمع‌آوری شواهد اساسی برای موفقیت حسابرسی بسیار حائز اهمیت است. ایجاد الگویی بهینه برای این تعاملات می‌تواند بهبود عملکرد حسابرسی، افزایش اعتماد عمومی و کاهش ریسک‌های مرتبط با حسابرسی را به دنبال داشته باشد. برای دستیابی به این اهداف، اهمیت تعیین اهداف مشترک، ارتقای ارتباطات و تبادل اطلاعات مؤثر نباید نادیده گرفته شود و شفافیت در فرایند حسابرسی باید به‌عنوان یک اصل اساسی مدنظر قرار گیرد.

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های [کارلیسلی و همکاران \(۲۰۲۳\)](#) هم‌سو است؛ زیرا آنان تعاملات کارکنان حسابرس با صاحب‌کار را بررسی کردند. نتایج آنان پویایی قدرت ریشه‌دار بین کارکنان حسابرسان با صاحب‌کاران را روشن می‌کند که به موجب آن صاحب‌کاران در طول فرایند جمع‌آوری شواهد دست بالا را حفظ می‌کنند. همچنین آنان یافتند که حسابرسان اغلب برای انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای خود تلاش می‌کنند و در عین حال خود را نسبت به صاحب‌کار

خوشحال می‌کنند. این نیروها اغلب منجر به رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی مانند اجتناب صاحب‌کار و تک‌شبح می‌شوند.

با توجه به یافته‌های ارائه‌شده پژوهش حاضر، پیشنهادهای کاربردی برای بهبود تعامل کارکنان حسابرس با صاحب‌کاران عبارتند از:

۱- یکی از مشکلات اصلی در تعامل کارکنان حسابرس با صاحب‌کاران، نداشتن آگاهی کافی از نرم‌افزارها و فرایندهای مورد استفاده در حسابرسی می‌باشد. برای بهبود این مسئله، پیشنهاد می‌شود که شرکت‌های حسابرسی دوره‌های آموزشی منظم برای کارکنان حسابرس خود در زمینه نرم‌افزارهای حسابرسی و تهیه گزارش‌های مالی برگزار کنند. این آموزش‌ها می‌توانند به کارکنان حسابرس کمک کنند تا در تعامل با صاحب‌کاران بیشتر مسلط به مفاهیم و ابزارهای مورد نیاز باشند.

۲- برای کاهش اضطراب کارکنان حسابرس و بهبود تعامل آن‌ها با صاحب‌کاران، لازم است تا روابط بین این دو گروه تقویت شود. این می‌تواند از طریق تعیین مسئولیت‌ها و وظایف به صورت واضح، ایجاد فرصت‌هایی برای جلسات مشترک بین حسابرسان و صاحب‌کاران و تشویق به اشتراک گذاری سوابق کاری و تجربیات باشد. همچنین، افزایش شفافیت در تبادل اطلاعات و مستندات نیز به تقویت ارتباطات کمک خواهد کرد.

به‌طور کلی، تقویت مهارت‌ها و اطلاعات کارکنان حسابرس و ارتقای ارتباطات بین آن‌ها و صاحب‌کاران می‌تواند به بهبود تعامل در حسابرسی کمک کند و از پیچیدگی‌های این رابطه کاسته شود.

References

- Akbar emami, A., Rezazadeh, J., & Kazemi, H. (2022). Provide a Network Analysis Model of Factors Affecting the Interpersonal Trust of the Auditor and the Client. *Accounting and Auditing Research*, 14(56), 53-74. (In Pearsian)
- ArefManesh, Z., & Mosavi, M. (2022). The effect of the auditor's professional identity on the relationship between the self-efficacy of auditor-employer negotiations and impartiality, *Judgment and Decision Making in Accounting and Auditing*, 1(3), 1-24. (In Pearsian).
- Badpa, B., Pourheidari, O., & Khodamipour, A. (2019). The Effect of Auditor Advocacy Attitudes and Client Identification on Auditor's Initial Judgment and Search Strategy of Evidence. *Applied Research in Financial Reporting*, 8(1), 7-42. (In Pearsian)
- Bakhtiari, J., Poorzamani, Z., & Royae, R. (2019). Guanxi & Auditor's Independence: social connections Theory Test. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 8(30), 27-40. (In Pearsian)
- Beattie, V., Fearnley, S., & Hines, T. (2015). Auditor–client interactions in the changed UK regulatory environment—a revised grounded theory model. *International Journal of Auditing*, 19(1), 15-36.
- Bennett, G. B., & Hatfield, R. C. (2013). The effect of the social mismatch between staff auditors and client management on the collection of audit evidence. *The Accounting Review*, 88(1), 31-50.
- Brown, H. L., & Wright, A. M. (2008). Negotiation research in auditing. *Accounting Horizons*, 22(1), 91-109.
- Callen, J. L., & Fang, X. (2017). Crash risk and the auditor–client relationship. *Contemporary Accounting Research*, 34(3), 1715-1750.
- Carlisle, M., & Hamilton, E. L. (2021). The role of communication mode in auditor-client interactions: Insights from staff auditors. *Current Issues in Auditing*, 15(1), A19-A37.

- Carlisle, M., Gimbar, C., & Jenkins, J. G. (2023). Auditor-Client Interactions—An Exploration of Power Dynamics during Audit Evidence Collection. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 42(1), 27-51.
- Church, B. K., Dai, N. T., Kuang, X., & Liu, X. (2020). The role of auditor narcissism in auditor-client negotiations: Evidence from China. *Contemporary Accounting Research*, 37(3), 1756-1787.
- Daoust, L., & Malsch, B. (2020). When the client is a former auditor: Auditees' expert knowledge and social capital as threats to staff auditors' operational independence. *Contemporary Accounting Research*, 37(3), 1333-1369.
- Dodgson, M. K., Agolia, C. P., Bennett, G. B., & Cohen, J. R. (2020). Managing the auditor-client relationship through partner rotations: The experiences of audit firm partners. *The Accounting Review*, 95(2), 89-111.
- Guenin-Paracini, H., Malsch, B., & Tremblay, M. S. (2015). On the operational reality of auditors' independence: Lessons from the field. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 34(2), 201-236.
- Hansen, S. C., & Watts, J. S. (1997). Two models of the auditor-client interaction: Tests with United Kingdom data. *Contemporary Accounting Research*, 14(2), 23-50.
- Hatfield, R. C., & Saiewitz, A. (2022). Theoretical and Practical Guidance for Incorporating Auditor-Client Communication in Experimental Research. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 41(4), 163-177.
- Hatfield, R. C., Mullis, C. E., & Trotman, K. T. (2022). Interactive auditor-client negotiations: The effects of the accumulating nature and direction of audit differences. *The Accounting Review*, 97(7), 223-241.
- Hellman, N. (2006). Auditor-client interaction and client usefulness—A Swedish case study. *International journal of auditing*, 10(2), 99-124.
- Hermanson, D. R., Houston, R. W., Stefaniak, C. M., & Wilkins, A. M. (2016). The work environment in large audit firms: Current perceptions and possible improvements. *Current Issues in Auditing*, 10(2), A38-A61.
- Knechel, W. R., Thomas, E., & Driskill, M. (2020). Understanding financial auditing from a service perspective. *Accounting, Organizations and Society*, 81, 101080.
- Kopp, L., Lemon, W. M., & Rennie, M. (2003, June). A Model of Trust and Professional Skepticism in the Auditor-Client Relationship. In *Presentation, Scholl of Accountancy Seminar Series*.
- Lari Dasht Beyaz, M., Khadim, H., & Hamidepour, K. (2015). Communication strategies of auditors for optimal interaction with the employer, *the first national conference on auditing and financial supervision of Iran*, Mashhad. (In Pearsian).
- Myers, J. N., Myers, L. A., & Omer, T. C. (2003). Exploring the term of the auditor-client relationship and the quality of earnings: A case for mandatory auditor rotation?. *The accounting review*, 78(3), 779-799.
- Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB). (2010). AS 1201: Supervision of the Audit Engagement. Washington, DC: PCAOB.
- Sadeghian, M., Jahangirnia, H., & Gholami Jamkarani, R. (2019). The role of ethics in strategic interaction between independent auditor and management based on game theory. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 8(29), 43-56. (In Pearsian)
- Sadri, M. A., & aliahmadi, S. (2019). The Effect of Time Budget Pressure and Client Pressure on the Auditor's Judgment with Emphasis on Emotional Intelligence. *Financial Accounting Knowledge*, 6(3), 119-139. (In Pearsian)
- Saiewitz, A., & Kida, T. (2018). The effects of an auditor's communication mode and professional tone on client responses to audit inquiries. *Accounting, Organizations and Society*, 65, 33-43.

- Saunders, K. K., Keune, M. B., & Hawkins, E. M. (2023). More than making copies: Survey evidence on the work of novice auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 1-26.
- Warming-Rasmussen, B., & Jensen, L. (1998). Quality dimensions in external audit services-An external user perspective. *European Accounting Review*, 7(1), 65-82.
- Yousefzadeh, N., Pourheidari, O., & Khodami pour, A. (2021). The Impact of the Structure of Inquiry Questions and Rapport between the Auditor and Client on Fraud Reporting. *Empirical Research in Accounting*, 11(3), 215-226. (In Pearsian)