

The Impact of Communication, Trust and Knowledge Sharing on the Adaptive Team Performance of Independent Auditors with Regard to the Mediating Role of Team Cohesion

Zahra Siboyeh¹, Reza Zamani² and Mahmoud Lari Dashtbayaz³

1. Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. **Email:** z.siboveih78@gmail.com
2. **Corresponding Author**, Department of Accounting, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. **Email:** r.zamani9497@gmail.com
3. Department of Accounting, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. **Email:** m.lari@um.ac.ir

Article Info

Article Type:

Research Article.

Article History:

Received: 20 December 2025

Received in revised form: 2 May 2026

Accepted: 6 June 2026

Available online:

Keywords:

Communication,
Trust,
Knowledge Sharing,
Comparative Team Performance,
Team Cohesion.

JEL Classification:

D8, D83, M40.

A B S T R A C T

Objective: Adaptive performance in audit teams is important because it enhances the team's ability to respond to environmental changes and complex professional challenges. This leads to improved audit quality, increased efficiency, and strengthened stakeholder trust in financial reporting outcomes. Therefore, this study examines the mediating role of team cohesion in the relationship between communication, trust, and knowledge sharing and the adaptive performance of audit teams.

Method: Data were collected from 243 professionals working in audit firms affiliated with the Iranian Society of Certified Public Accountants in 2025 through online and offline questionnaires based on a Likert scale. Data analysis was conducted using structural equation modeling based on the partial least squares (PLS-SEM) approach.

Results: The findings show that team cohesion plays a significant mediating role in enhancing the adaptive performance of audit teams. The results indicate that effective communication, mutual trust, and knowledge sharing within audit teams lead to significant improvements in adaptive performance through increased team cohesion.

Conclusion: To strengthen audit teams, audit firms should focus their resources on building and maintaining team cohesion, as it acts as a catalyst that transforms communication, trust-building, and knowledge-sharing capabilities into an operational competitive advantage in professional practice.

Cite this article: Siboyeh, Z., Zamani, R., & Lari Dasht-e Bayaz, M. (2026). The impact of communication, trust and knowledge sharing on the adaptive team performance of independent auditors with regard to the mediating role of team cohesion. *Journal of Accounting Knowledge*, *(*) ,*-. <https://doi.org/10.22103/jak.2026.26569.4265>



Publisher: Shahid Bahonar University of Kerman.

©The Author(s).

Introduction

This study investigates the key drivers of adaptive performance within Iranian audit teams, exploring the critical roles of communication, trust, and knowledge sharing. It posits that these factors not only function as individual performance enhancers but also serve as foundational elements that foster team cohesion. In this context, team cohesion is identified as the core mechanism that aligns team members and facilitates the collective resilience required to respond effectively to unforeseen professional challenges, evolving regulatory demands, and complex audit environments.

The study's central contribution lies in establishing team cohesion as a vital mediator between the key drivers—communication, trust, and knowledge sharing—and overall team adaptive performance. By demonstrating that cohesion is the mechanism through which these inputs are translated into improved adaptability, the research provides a deeper understanding of team dynamics in the Iranian auditing sector. This model offers valuable insights for managers and policymakers, highlighting that fostering strong emotional and functional bonds within teams is essential for maintaining high standards of quality and performance in uncertain environments.

Method

From the perspective of its objective, this research falls within the category of applied studies. The primary goal of this type of research is to collect and analyze data in order to provide practical solutions to specific issues and challenges within the field under investigation. This study focuses on identifying and evaluating strategies for improving organizational relationships and processes through a deeper understanding of influential factors.

For data collection and analysis, a descriptive-survey research method was employed. This approach allows researchers to gather data from the target population using standardized measurement instruments and then, through appropriate statistical techniques, describe population characteristics and test relationships among variables.

Furthermore, an extensive literature review was conducted to establish the theoretical framework of the research and to gain a deeper understanding of relevant background studies. These reviews included dissertations, specialized books, articles published in reputable scientific journals, and other relevant research sources to ensure comprehensive utilization of existing knowledge in the field.

In addition, this research does not focus on a fixed and limited time horizon; rather, it examines relationships within a contemporary context. However, the research implementation and data collection processes were primarily conducted during the Solar Hijri year 1404 (2025 CE).

The statistical population of this study consisted of professional employees across all job ranks working in audit firms affiliated with the Iranian Society of Certified Public Accountants.

Sampling Procedures

The research hypotheses were tested using the Structural Equation Modeling (SEM) technique. The determination of an appropriate sample size was based on established statistical criteria. Following the guidelines proposed by [Barclay \(1997\)](#) and considering the complexity of the model, the sample size was determined according to the following criteria:

1. Criterion 1 (GFI Index): Multiply 10 by the number of indicators associated with the construct having the largest number of measurement indicators in the model.
2. Criterion 2 (RMSEA Index): Multiply 10 by the maximum number of structural relationships (e.g., path coefficients or correlations among constructs) included in the structural model.

Sample Size, Power, and Precision

Based on the larger value obtained from these two criteria, the minimum required sample size for this study was determined to be 40 participants. However, data from 243 respondents were ultimately collected and analyzed. This sample size provides sufficient statistical power for analysis using the SEM approach.

Results

This applied study employed a descriptive-survey design supported by an extensive literature review to investigate the factors influencing adaptive performance in Iranian audit teams. Data collected from 243 professionals were analyzed using SEM. The results revealed significant positive relationships between communication, knowledge sharing, and trust and team cohesion, as well as between communication, knowledge sharing, team cohesion, and adaptive team performance.

Notably, trust did not exhibit a direct relationship with adaptive performance. The findings further demonstrated that team cohesion serves as a mediating mechanism through which communication, knowledge sharing, and trust indirectly enhance adaptive performance. The model exhibited strong explanatory power, accounting for more than 81% of the variance in adaptive team performance.

Conclusions

To enhance the adaptive performance of audit teams, audit firms should create an environment that promotes open communication, mutual trust, and knowledge sharing. Investing in communication skills training, implementing fair performance appraisal systems, and providing opportunities for informal interaction can improve team relationships and strengthen trust.

In addition, establishing organizational knowledge repositories, encouraging the sharing of experiences, and offering incentives for active participation in knowledge-sharing activities can enable teams to leverage collective knowledge and respond more effectively to challenges.

Furthermore, audit firms should prioritize the development of team cohesion and cultivate an organizational culture that values participation, collaboration, and mutual respect. Organizing team-building activities, encouraging diversity in skills and perspectives, and continuously assessing communication, trust, knowledge sharing, and team cohesion can help organizations identify strengths and weaknesses and implement targeted interventions to improve team performance.

4/ The impact of communication, trust and knowledge sharing on the adaptive team performance...

Author Contributions

The authors wish to acknowledge their equal and collaborative contribution to all aspects of this research. Each author has participated meaningfully in the conception, design, data acquisition, analysis, interpretation of findings, and the drafting and critical revision of this manuscript. The intellectual input and shared effort have been instrumental throughout the entire research process, from initial conceptualization to the final submission of this paper.

Data Availability Statement

Due to confidentiality considerations, the raw data of this study cannot be made publicly available. However, all aggregated results and statistical analyses have been fully reported in the article and constitute the basis of the study's conclusions.

Acknowledgements

We would like to thank all those who contributed to the design and completion of the questionnaire by providing advice and participation.

Ethical Considerations

The study was approved by the Ethics Committee of the University of ABCD (Ethical code: IR.UT.RES.2024.500). The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and misconduct.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

تأثیر ارتباطات، اعتماد و اشتراک دانش بر عملکرد تطبیقی تیمی حسابرسان مستقل با توجه به نقش میانجی انسجام تیمی

زهره سیبویه^۱، رضا زمانی^{۲*} و محمود لاری دشت بیاض^۳

۱. گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان سمنان، ایران. رایانامه: z.sibeveih78@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. رایانامه: r.zamani9497@gmail.com

۳. گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. رایانامه: m.lari@um.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: عملکرد انطباقی تیم‌های حسابرسی از آن جهت حائز اهمیت است که توانایی تیم را در سازگاری با تغییرات محیطی و چالش‌های پیچیده حرفه‌ای افزایش می‌دهد. این امر منجر به بهبود کیفیت حسابرسی، افزایش کارایی و تقویت اعتماد ذی‌نفعان به نتایج گزارش‌های مالی می‌شود. از این رو، این پژوهش به بررسی نقش میانجی‌گر انسجام تیمی در رابطه بین متغیرهای ارتباط، اعتماد، و اشتراک دانش با عملکرد انطباقی تیم‌های حسابرسی می‌پردازد.

روش: داده‌ها از ۲۴۳ نفر از متخصصان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۴، از طریق پرسشنامه‌های برخط و برون خط مبتنی بر مقیاس لیکرت جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) انجام گرفت.

یافته‌ها: پژوهش حاضر نشان می‌دهد که انسجام تیمی نقش مهمی به‌عنوان یک عامل میانجی‌گر در تقویت عملکرد انطباقی تیم‌های حسابرسی ایفا می‌کند. نتایج حاکی از آن است که ارتباط موثر، اعتماد متقابل و اشتراک دانش در تیم‌های حسابرسی، از طریق افزایش انسجام تیمی، به بهبود قابل توجهی در عملکرد انطباقی آن‌ها منجر می‌شود.

نتیجه‌گیری: برای توانمندسازی تیم‌های حسابرسی، مؤسسات حسابرسی باید منابع خود را بر ایجاد و حفظ انسجام تیمی متمرکز سازند، زیرا این انسجام به‌عنوان یک «کاتالیزور» عمل کرده و قابلیت‌های ارتباطی، اعتمادسازی و به اشتراک‌گذاری دانش را به یک مزیت رقابتی عملیاتی در سازگاری تبدیل می‌کند.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی.

تاریخ‌ها:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۹/۲۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۲/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۳/۱۶

تاریخ انتشار برخط:

واژه‌های کلیدی:

ارتباطات،

اعتماد،

اشتراک دانش،

عملکرد تطبیقی تیمی،

انسجام تیم.

طبقه‌بندی JEL:

D8, D83, M40.

استناد: سیبویه، زهره؛ زمانی، رضا و لاری دشت بیاض، محمود (۱۴۰۵). تأثیر ارتباطات، اعتماد و اشتراک دانش بر عملکرد تطبیقی تیمی حسابرسان مستقل با توجه به نقش میانجی انسجام تیمی. *مجله دانش حسابداری*، (*)، (*). * - <https://doi.org/10.22103/jak.2026.26569.4265>



ناشر: دانشگاه شهید باهنر کرمان.

© نویسنده/ نویسندگان.

۱- مقدمه

در چشم‌انداز سازمانی معاصر که با پویایی‌های فزاینده و تغییرات مستمر مشخص می‌شود، کار تیمی و عملکرد حسابرسیه مثابه‌ی یک سازوکار محوری در نیل به اهداف کلان سازمان‌ها تلقی می‌گردد (نعمتی کشتعلی، ۱۴۰۱ و زمانی و همکاران، ۱۴۰۲). تیم‌ها در بطن این ساختارها، نه تنها مسئولیت انجام وظایف روزمره را بر عهده دارند، بلکه مواجهه با افزایش حجم کاری، اجرای تکالیف پیچیده و چالش‌برانگیز، و مدیریت عدم قطعیت‌های ذاتی محیط کسب و کار، بخش جدایی‌ناپذیری از فعالیت‌های آن‌هاست. در این راستا، توانمندی تیم‌ها در نمایش سطح بالایی از سازگاری و انطباق‌پذیری، به عنوان یک عامل تعیین‌کننده در تحقق اهداف استراتژیک سازمان‌ها قلمداد می‌شود (ماینارد^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

عملکرد انطباقی در سطح تیم، به فرآیند پیچیده‌ای اطلاق می‌گردد که طی آن اعضای تیم به طور فعالانه از منابع شناختی و رفتاری خود بهره می‌گیرند تا ساختارها، اقدامات و رویکردهای خود را به شیوه‌ای هدفمند تعدیل و بازآرایی کنند. این تعدیل به منظور پاسخگویی مؤثر به الزامات قابل پیش‌بینی یا غیرقابل پیش‌بینی محیطی و وظیفه‌ای صورت می‌پذیرد (بارد^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). سازمان‌هایی که از تیم‌هایی با قابلیت انطباق‌پذیری بالا بهره‌مند هستند، که به نوبه خود توانایی درک و ادغام ساختارها، رویه‌ها و فناوری‌های نوین مرتبط با وظیفه را دارند، در موقعیت ممتازی برای مدیریت کارآمد شرایط اضطراری، عدم قطعیت‌ها و بحران‌ها قرار می‌گیرند. این تیم‌ها قادرند از طریق ارائه راه‌حل‌های خلاقانه و نوآورانه، و همزمان با کاهش سطوح استرس مرتبط با کار، چالش‌ها را به فرصت تبدیل کنند (گریفین و هسکث^۳، ۲۰۰۳).

در ادبیات سازمانی، تحقیقات پیشین نشان داده‌اند که عوامل متعددی به عنوان پیشایندهای کلیدی بر عملکرد انطباقی تیم تأثیر می‌گذارند. این عوامل شامل ساختار تیم و ویژگی‌های اعضا، کیفیت روابط بین فردی، ساختار و ویژگی‌های وظیفه و دانش (چوی^۴، ۲۰۲۲) هستند. علاوه بر این، خلاقیت (اندرسون^۵ و همکاران، ۲۰۱۴)، اعتماد و ارتباطات (جیمenez^۶ و همکاران، ۲۰۱۷) نیز به طور مستقیم با قابلیت انطباق تیم‌ها مرتبط دانسته شده‌اند. این مطالعات چارچوبی نظری برای درک عمیق‌تر سازوکارهای زیربنایی عملکرد انطباقی تیم‌ها فراهم می‌آورند و بر لزوم توجه به این مؤلفه‌ها در طراحی و مدیریت تیم‌های سازمانی تأکید می‌کنند.

پژوهش حاضر با هدف بررسی عمیق و همه‌جانبه‌ی سازوکارهای تأثیرگذار بر عملکرد انطباقی در تیم‌های حسابرسی طراحی شده است. در این راستا، این تحقیق بر تبیین نقش حیاتی و تعاملی چهار مؤلفه‌ی کلیدی - شامل ارتباطات، اعتماد، اشتراک دانش و انسجام تیمی - در شکل‌گیری و ارتقاء عملکرد انطباقی تیم‌های حسابرسی تمرکز دارد. در بستر تیم‌های حسابرسی، ارتباطات مؤثر، سطوح بالای اعتماد متقابل و تسهیل اشتراک دانش میان اعضا، به عنوان محرک‌های اصلی در نظر گرفته می‌شوند. این محرک‌ها، بر ارگانیزم تیم، یعنی «انسجام تیمی»، تأثیر می‌گذارند. انسجام تیمی به عنوان یک ویژگی پویا و درونی تیم، منعکس‌کننده پیوندهای عاطفی و ابزاری میان اعضا و میزان همبستگی آن‌ها در جهت اهداف مشترک است. نهایتاً، این فرآیند به بهبود پاسخ تیم، یعنی «عملکرد انطباقی تیمی» منجر می‌شود. عملکرد انطباقی در تیم‌های حسابرسی، به توانایی آن‌ها در سازگاری با تغییرات غیرمنتظره در محیط حسابرسی، الزامات جدید قانونی یا حرفه‌ای، پیچیدگی‌های وظیفه، و شرایط بحرانی اشاره دارد که برای حفظ کیفیت و دقت کار و ارائه خدمات مطلوب، امری حیاتی

¹ Maynard² Baard³ Griffin & Hesketh⁴ Choi⁵ Anderson⁶ Jimenez

است. بویژه، این تحقیق برای اولین بار در حرفه حسابرسی بر نقش واسطه‌ای انسجام تیمی میان ارتباطات، اعتماد، اشتراک دانش و عملکرد انطباقی تیم تأکید می‌ورزد. به عبارت دیگر، فرض بر این است که ارتباطات، اعتماد و اشتراک دانش به طور مستقیم بر عملکرد انطباقی تیم تأثیر نمی‌گذارند، بلکه این تأثیر از طریق تقویت و تسهیل انسجام تیمی صورت می‌پذیرد. تیم‌های حسابرسی با سطوح بالای انسجام، قادر به پردازش مؤثرتر اطلاعات، حل تعارضات، و هماهنگی بهتر اقدامات خود در مواجهه با عدم قطعیت‌ها هستند که این امر مستقیماً به ارتقاء قابلیت‌های انطباقی آن‌ها کمک می‌کند. بر این اساس، مسئله اساسی این پژوهش این است که آیا انسجام تیمی نقش واسطه‌ای در رابطه بین ارتباطات، اعتماد، اشتراک دانش و عملکرد انطباقی در تیم‌های حسابرسی ایفا می‌کند؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- ارتباطات و عملکرد تطبیقی تیم حسابرسی

در سازمان‌های نوین، به ویژه آنهایی که در محیط‌های پویا، مبهم و پیچیده فعالیت می‌کنند، ارتباطات مؤثر به عنوان یک عامل حیاتی و تعیین‌کننده در ارزیابی و بهبود عملکرد انطباقی تیم شناخته می‌شود. مطالعات تجربی متعددی در ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی، به وضوح نشان داده‌اند که الگوها و کیفیت ارتباطات درون تیمی، به طور معناداری بر توانایی یک تیم در پاسخگویی به موقع و کارآمد به موقعیت‌ها و چالش‌های در حال تحول تأثیرگذار است (دکاته و مهتا، ۲۰۲۵). به عنوان مثال، تحقیق انجام‌شده توسط منگ^۲ و همکاران (۲۰۲۳) بیان کردند تیم‌هایی که دارای فرهنگ ارتباطی شفاف و سازنده هستند و به طور فعال در تبادل اطلاعات مؤثر مشارکت می‌کنند، مهارت بیشتری در هماهنگ‌سازی اقدامات و تطبیق استراتژی‌های خود در پاسخ به موقعیت‌های غیرمنتظره و ناپایدار نشان می‌دهند. این توانمندی ارتباطی، مستقیماً به بهبود عملکرد کلی تیم و قابلیت انطباق‌پذیری آن در مواجهه با عدم قطعیت‌ها منجر می‌شود. تیم‌های با ارتباطات قوی، قادر به تشخیص زودهنگام تغییرات، تحلیل سریع اطلاعات جدید، و اتخاذ تصمیمات جمعی انعطاف‌پذیرتری هستند که برای بقا و موفقیت در محیط‌های متغیر ضروری است. علاوه بر این، کیفیت ارتباطات درون تیم مستقیماً با توانایی آن در مدیریت اضافه بار اطلاعاتی و حفظ ارتباط عملکردی مرتبط است. همانطور که الوارت^۳ و همکاران (۲۰۱۵) نشان داده‌اند، تیم‌هایی که ارتباطات داخلی آن‌ها دارای وضوح و اثربخشی بالاست، بهتر می‌توانند حجم وسیع اطلاعات را فیلتر، پردازش و یکپارچه کنند، و بدین ترتیب از فروپاشی شناختی و تصمیم‌گیری‌های شتاب‌زده جلوگیری نمایند. این قابلیت، همراه با حفظ انسجام در اقدامات و اهداف، هر دو برای انطباق موفقیت‌آمیز و پایدار تیم حیاتی هستند. برعکس، تحقیقات نشان داده‌اند که ارتباطات ضعیف و ناکارآمد بین اعضای تیم می‌تواند به طور جدی مانع از عملکرد مطلوب تیم شده و به تصمیم‌گیری‌های ناکافی و نامناسب منجر شود (گرانده^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). افزون بر این، پیاده‌سازی و استفاده از ابزارها و فناوری‌های ارتباطی ساختاریافته، مانند پلتفرم‌های همکاری برخط یا پروتکل‌های ارتباطی استاندارد، می‌تواند با ارتقای تبادل اطلاعات مؤثرتر و به حداقل رساندن سوء تفاهم‌ها، عملکرد تیمی را به طور قابل توجهی افزایش دهد (چانگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۴). این ابزارها، بستر لازم را برای تسهیل جریان اطلاعات، افزایش تعاملات، و ایجاد حافظه جمعی فراهم می‌کنند که همگی به تقویت قابلیت انطباقی تیم کمک شایانی می‌نمایند. بنابراین، سرمایه‌گذاری بر توسعه مهارت‌های

¹ Dekate & Mehta

² Meng

³ Ellwart

⁴ Grand

⁵ Chang

ارتباطی و فراهم آوردن زیرساخت‌های مناسب برای آن، از جمله اولویت‌های استراتژیک برای سازمان‌هایی است که به دنبال تقویت عملکرد انطباقی تیم‌های خود هستند (دکاته و مهتا، ۲۰۲۵).

با توجه به مطالب بالا، در بافت پویای حرفه حسابرسی، که با تغییرات مداوم در مقررات، فناوری‌ها و محیط کسب و کار شناخته می‌شود، ارتباطات مؤثر نقشی بنیادین در تضمین و ارتقاء عملکرد انطباقی تیم‌های حسابرسی ایفا می‌کند. تیم‌های حسابرسی که از کانال‌های ارتباطی شفاف، منظم و دوطرفه بهره می‌برند، قادرند اطلاعات حیاتی مربوط به ریسک‌ها، یافته‌ها و تغییرات محیطی را به سرعت و با دقت میان اعضای خود تبادل کنند. این تبادل اطلاعات، پایه‌ای برای درک مشترک و به‌هنگام از چالش‌ها و فرصت‌های پیش رو فراهم می‌آورد. توانایی تیم در پردازش مؤثر این اطلاعات، تحلیل پیامدهای آن‌ها و هماهنگ‌سازی پاسخ‌های استراتژیک، مستقیماً به قابلیت انطباق‌پذیری آن با شرایط متغیر بستگی دارد. از این رو، فرضیه اول پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه اول: ارتباط در فضای کاری تیم حسابرسی باعث بهبود عملکرد تطبیقی آنان می‌شود.

۲-۲- ارتباطات و انسجام تیم حسابرسی

ارتباطات مؤثر به عنوان یکی از ارکان اساسی در دستیابی به موفقیت، هم در سطح عملکرد فردی و هم در مسیر رشد و توسعه شخصی، جایگاهی محوری دارد (واینبرگ و گولد^۱، ۲۰۱۹). این مهارت‌ها صرفاً به تبادل اطلاعات محدود نمی‌شوند، بلکه ابزاری قدرتمند برای ایجاد درک متقابل، تقویت روابط و تسهیل همکاری‌های سازنده محسوب می‌شوند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ارتباطات مؤثر نه تنها مستقیماً بر بهبود عملکرد در حوزه‌های مختلف تأثیر می‌گذارد (لاوسیک^۲ و همکاران، ۲۰۰۹)، بلکه با سایر سازه‌های روانشناختی حیاتی مانند همدلی و انسجام گروهی نیز ارتباط تنگاتنگی دارد و از طریق این تعاملات، به طور غیرمستقیم بر عملکرد نیز اثر می‌گذارد (کارون^۳ و همکاران، ۲۰۰۲). در بستر همدلی، که توانایی درک و به اشتراک گذاشتن احساسات دیگران است، مهارت‌های ارتباطی نقش حیاتی ایفا می‌کنند. ارتباطات مؤثر، کانالی امن و شفاف را برای انتقال احساسات، نیازها و تجربیات به طرف مقابل فراهم می‌آورد و این امر اساس شکل‌گیری درک عمیق‌تر و همدلانه را بنا می‌نهد (دسوزا^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). به همین دلیل، مداخلات آموزشی که بر توسعه مهارت‌های ارتباطی متمرکز هستند، به طور گسترده‌ای برای تقویت و ارتقاء سطح همدلی در افراد در زمینه‌های گوناگون، از جمله محیط‌های ورزشی و سازمانی، به کار گرفته می‌شوند (استپین و بارنشتاین^۵، ۲۰۰۶). این مداخلات به افراد کمک می‌کنند تا با دقت بیشتری به نشانه‌های کلامی و غیرکلامی دیگران توجه کنند و پاسخ‌های مناسب و همدلانه‌ای ارائه دهند. فراتر از ابعاد فردی، ارتباطات مؤثر نقشی بنیادین در ایجاد و حفظ انسجام تیمی ایفا می‌کند. در محیط‌های تیمی، اشتراک‌گذاری تجربیات و داستان‌های شخصی مشابه میان اعضا، که از طریق ارتباطات باز و صادقانه تسهیل می‌شود، می‌تواند منجر به افزایش درک مشترک، تقویت حس تعلق و ایجاد یک «حس با هم بودن» قوی شود (کارون و همکاران، ۲۰۰۲). این وضعیت، مانند تار و پودی که اجزای یک پارچه را به هم پیوند می‌زند، اعضای تیم را به یکدیگر نزدیک‌تر کرده و پیوندهای عمیق‌تری میان آن‌ها شکل می‌دهد، که این خود نمود بارز انسجام تیمی است (بوچمپ و ایس^۶، ۲۰۱۴). در نهایت، این انسجام تیمی تقویت‌شده، به نوبه خود، توانایی تیم را برای مواجهه با چالش‌ها و دستیابی به اهداف مشترک

¹ Lausic

² Weinberg & Gould

³ Carron

⁴ D'Souza

⁵ Stepien & Baernstein

⁶ Beauchamp & Eys

افزایش می‌دهد. فرضیه دوم به طور علمی بیان می‌کند که ارتباطات مؤثر، به عنوان یک عامل توانمندساز، به طور مستقیم بر تقویت انسجام در تیم‌های حسابرسی تأثیر گذار است. زمانی که اعضای تیم حسابرسی به طور مداوم و شفاف با یکدیگر در تعامل هستند، فرصت بیشتری برای تبادل اطلاعات، اشتراک گذاری دیدگاه‌ها و درک متقابل فراهم می‌شود. این فرآیند تبادل، به ایجاد روابط کاری قوی‌تر، افزایش اعتماد متقابل و کاهش سوء تفاهم‌ها منجر می‌شود. همچنین، ارتباطات باز، بستر مناسبی برای شناسایی و حل و فصل اختلافات احتمالی پیش از تبدیل شدن به موانع جدی را فراهم می‌آورد. در نتیجه، تیم‌هایی که کانال‌های ارتباطی کارآمدی دارند، احتمالاً از سطح بالاتری از انسجام، احساس تعلق و همبستگی بین اعضا برخوردار خواهند بود که این امر، اساس همکاری مؤثر و دستیابی به اهداف مشترک را تشکیل می‌دهد. از این رو، فرضیه اول پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه دوم: ارتباطات باعث بهبود انسجام تیم حسابرسی می‌شود.

۲-۳- اشتراک دانش و عملکرد تطبیقی تیم حسابرسی

عملکرد انطباقی تیم، که به عنوان «توانایی جمعی تیم برای تنظیم و کنار آمدن با پویایی‌های در حال تغییر» تعریف شده است (کاستا^۱ و همکاران، ۲۰۲۳)، یکی از حیاتی‌ترین ویژگی‌های تیم‌های موفق در محیط‌های پویا و پیچیده امروزی است. این سازگاری، به تیم‌ها اجازه می‌دهد تا نه تنها با شرایط متغیر خود را وفق دهند، بلکه عملکرد خود را نیز در طول زمان بهبود بخشند (سانچز - مانزانارس^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع، این سازگاری، مهارتی کلیدی است که تیم‌ها را قادر می‌سازد تا در مواجهه با موقعیت‌های جدید، غیرمنتظره و چالش برانگیز، رویکردها و استراتژی‌های خود را به طور مؤثر تغییر دهند (روسو و آوبه^۳، ۲۰۲۰). تیم‌هایی که از عملکرد انطباقی بالایی برخوردارند، می‌توانند با انعطاف‌پذیری بیشتری به تغییرات وظیفه پاسخ دهند، مشکلات را شناسایی کرده و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای بیابند. این توانایی، اغلب از طریق ارتباطات مؤثر، اشتراک دانش، انعطاف‌پذیری در نقش‌ها و تعهد مشترک به اهداف تیمی حاصل می‌شود (دکاته و مهتا، ۲۰۲۵).

فرآیند شناختی کلیدی که سازگاری مؤثر تیمی را تسهیل می‌کند، تکوین و به‌روزرسانی «مدل‌های ذهنی تیمی» است؛ این مدل‌ها که به عنوان ساختارهای دانش مشترک سازمان یافته بین اعضای تیم تعریف می‌شوند (متیو^۴ و همکاران، ۲۰۰۸)، نقش حیاتی در درک مشترک از وظایف، فناوری، رویه‌ها، استراتژی‌ها، محدودیت‌ها، منابع و نقش‌های درون تیم ایفا می‌کنند. مدل پذیرفته شده رفتار انطباقی تیمی توسط بورک^۵ و همکاران (۲۰۰۶)، بر اهمیت این ساختارهای دانش تأکید دارد، چرا که این دانش مشترک، امکان درک عمیق‌تر و هماهنگ‌تر از محیط کاری و وظایف را فراهم می‌آورد. در نتیجه، تقویت و افزایش دانش مشترک در مورد وظایف و شناخت بهتر اعضای تیم، تیم‌ها را قادر می‌سازد تا با انعطاف‌پذیری بیشتری به موقعیت‌های متغیر پاسخ داده و سازگاری خود را بهبود بخشند (بورک و همکاران، ۲۰۰۶).

با توجه به مطالب بالا می‌توان انتظار داشت اشتراک دانش نقشی محوری در تقویت عملکرد تطبیقی تیم‌های حسابرسی ایفا می‌کند. زمانی که اعضای تیم به طور فعال دانش و تجربیات خود را در مورد وظایف، محیط حسابرسی، ریسک‌ها و چالش‌های پیش رو به اشتراک می‌گذارند، یک پایگاه دانش مشترک و عمیق شکل می‌گیرد. این دانش مشترک، درک تیمی از پویایی‌های متغیر محیطی را افزایش داده و به اعضا اجازه می‌دهد تا به سرعت تغییرات را تشخیص داده، تحلیل

¹ Costa

² Sanchez-Manzanares

³ Rousseau & Aubé

⁴ Mathieu

⁵ Burke

کنند و استراتژی‌های مناسبی برای پاسخگویی تدوین نمایند. به عبارت دیگر، اشتراک دانش، انعطاف‌پذیری تیمی را از طریق ایجاد درک مشترک و تسهیل یادگیری جمعی افزایش داده و تیم حسابرسی را قادر می‌سازد تا با اطمینان و کارایی بیشتری با موقعیت‌های جدید، ابهامات و الزامات متغیر سازگار شود و عملکرد خود را در طول زمان بهینه سازد. از این رو، فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه سوم: اشتراک دانش باعث بهبود عملکرد تطبیقی تیم حسابرسی می‌شود.

۲-۴- اشتراک دانش و انسجام تیم حسابرسی

انسجام تیمی به عنوان پیوند مشترک، جذابیت یا حس غرور بین اعضای تیم، که توسط عناصر اجتماعی و وظیفه محور هدایت می‌شود، مفهوم‌سازی می‌شود (کیسی-کمپبل و مارتنز^۱، ۲۰۰۹). انسجام اجتماعی با عناصر اجتماعی-عاطفی مشخص می‌شود، در حالی که انسجام وظیفه محور، نشان‌دهنده سرمایه‌گذاری مشترک در دستیابی به اهداف تیمی است. اشتراک‌گذاری دانش یک فرآیند حیاتی است که شامل انتقال و انتشار دانش بین افراد می‌شود. در یک محیط سازمانی، اشتراک‌گذاری دانش، ادغام دانش ضمنی افراد با اطلاعات صریح سازمانی را امکان‌پذیر می‌کند و در نتیجه دانش سازمانی ایجاد می‌کند (ایپ^۲، ۲۰۰۳). هم‌چنین، به اشتراک گذاشتن اطلاعات با اعضای تیم، حالات اوج‌گیری مثبتی مانند افزایش انسجام تیمی را ارتقا می‌دهد (مِسمِر-مِگنوس و دِچِرچ^۳، ۲۰۰۹). اشتراک دانش و انسجام تیمی در حسابرسی، رابطه‌ای پویا و دوسویه دارند؛ به طوری که اشتراک فعال دانش، اعم از فنی، رویه‌ای و تجربی، بین اعضای تیم حسابرسی، درک مشترکی از وظایف، ریسک‌ها و چالش‌ها ایجاد کرده و به تقویت انسجام تیمی کمک می‌کند. این انسجام، خود بستری مناسب برای تسهیل بیشتر اشتراک دانش فراهم می‌آورد، زیرا اعضای تیم با احساس اعتماد و تعلق بیشتر، تمایل بیشتری به تبادل اطلاعات و همکاری نشان می‌دهند. در نتیجه، تیمی که دانش را به اشتراک می‌گذارد و انسجام بالایی دارد، قادر است به طور مؤثرتری به محیط‌های پیچیده و پویا پاسخ دهد، هماهنگی بهتری بین اعضا برقرار کند و در نهایت، عملکرد انطباقی و کیفیت کلی کار حسابرسی را ارتقاء بخشد. از این رو، فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه چهارم: اشتراک دانش باعث بهبود انسجام تیمی حساب‌رسان می‌شود.

۲-۵- اعتماد و عملکرد تطبیقی تیم حسابرسی

اعتماد، که اساساً به معنای تمایل به پذیرش ریسک در تعامل با دیگری بدون نیاز به نظارت و کنترل دائمی است (مایر^۴ و همکاران، ۱۹۹۵)، اهمیتی فزاینده در محیط‌های کاری مدرن یافته است. با توجه به گرایش سازمان‌ها به ساختارهای مسطح‌تر و تکیه بیشتر بر کار تیمی، پژوهشگران نیز به بررسی عمیق‌تر نقش اعتماد میان اعضای تیم و تأثیر آن بر عملکرد کلی تیم پرداخته‌اند (دی‌یونگ و دیرکس^۵، ۲۰۱۲). این مفهوم، چه در تیم‌های سنتی و چه در تیم‌های مجازی، مورد مطالعه قرار گرفته است (کیم^۶ و همکاران، ۲۰۱۲). چالش اصلی در تیم‌های مجازی، که به دلیل فقدان تعاملات رو در رو و نشانه‌های غیرکلامی مانند حالات چهره یا زبان بدن، ایجاد اعتماد را دشوارتر می‌سازد (دیویس^۷ و همکاران، ۲۰۰۹)، همان عدم همسویی احتمالی بین ارتباطات کلامی و غیرکلامی است که قضاوت در مورد صداقت طرف مقابل را پیچیده می‌کند (دیویس و همکاران، ۲۰۰۹). با این حال، فناوری متاورس پتانسیل غلبه بر این محدودیت‌ها را دارد (اتین^۸ و همکاران،

^۱ Casey-Campbell

^۲ Ipe

^۳ Mesmer-Magnus

^۴ Mayer

^۵ DeJong

^۶ Kim

^۷ Davis

^۸ Etienne

۲۰۲۳)، چرا که با تسهیل ارتباطات، می‌تواند به تقویت پیوندهای عاطفی میان اعضای تیم و ایجاد اعتماد عاطفی کمک کند. یافته‌های پیشین در زمینه عملکرد انطباقی تیم نیز نشان می‌دهند که اعتماد، به فرآیندهای تیمی اجازه می‌دهد تا بدون مشکل و با پیش‌بینی‌پذیری بالا به کار خود ادامه دهند، حتی در مواجهه با چالش‌ها یا اختلافات پیش‌بینی نشده (کوزلوفسکی و بل^۱، ۲۰۱۳). با توجه به این مطالب، هنگامی که اعضای تیم به یکدیگر اعتماد دارند، احساس امنیت روانی ایجاد می‌شود که این امر، تبادل آزادانه اطلاعات، ایده‌ها و نگرانی‌ها را تسهیل می‌بخشد (الماسی و همکاران، ۱۴۰۴). اعتماد همچنین باعث می‌شود اعضا در مواجهه با عدم قطعیت‌ها یا اشتباهات احتمالی، به جای سرزنش یا اجتناب، به دنبال راه‌حل‌های مشترک باشند و فرآیندهای تیمی را برای انطباق با شرایط جدید به طور مؤثرتری تنظیم کنند. در نتیجه، تیم‌های حسابرسی با سطوح بالای اعتماد، قادرند با انعطاف‌پذیری و کارایی بیشتری به چالش‌های پیش‌بینی نشده پاسخ دهند و عملکرد تطبیقی خود را بهبود بخشند. بر همین اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود.

فرضیه پنجم: اعتماد باعث بهبود عملکرد تطبیقی تیم حسابرسی می‌شود.

۲-۶- اعتماد و انسجام تیم حسابرسی

اعتماد به میزانی اشاره دارد که فرد باور دارد دیگران از نقاط ضعف او سوءاستفاده نخواهند کرد (هیل^۲، ۱۹۹۰). اعتماد بین فردی هم مبتنی بر شناخت و هم مبتنی بر عاطفه در نظر گرفته می‌شود. اعتماد مبتنی بر شناخت مبتنی بر یک فرآیند منطقی و روشمند است و به این بستگی دارد که افراد به چه کسی اعتماد می‌کنند و چه چیزی را «دلایل خوبی» برای انجام این کار می‌دانند. در مقابل، اعتماد مبتنی بر عاطفه از پیوندهای عاطفی بین افراد ناشی می‌شود (سابل^۳، ۱۹۹۳). هنگامی که یک پروژه تیمی مستلزم آن است که چندین عضو تیم به طور همزمان تحت محدودیت‌های زمانی برای ارائه یک محصول با کیفیت خوب کار کنند، اعضای تیم ممکن است مجبور به وابستگی به یکدیگر شوند. تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که این وابستگی متقابل می‌تواند تمایل به آسیب‌پذیری در برابر اقدامات سایر اعضای تیم را ایجاد کند و اعتماد شناختی را در بین آنها تقویت کند (دکاته و مهتا، ۲۰۲۵). ارتباط فراگیر و آسان می‌تواند منجر به ایجاد پیوندهای عاطفی (اتین و همکاران، ۲۰۲۳) و ایجاد اعتماد عاطفی بین اعضای تیم شود. حس اعتماد شناختی ناشی از وابستگی متقابل، همراه با اعتماد عاطفی ناشی از سهولت ارتباط، به تیم‌ها کمک می‌کند تا پیرامون پروژه‌های خاص با هم متحد شوند و آنها را قادر به همکاری با یکدیگر می‌سازد. این فرآیند ادغام منجر به سطح بالایی از انسجام تیمی می‌شود (پاول^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). با توجه به این مطالب، تیم حسابرسی که اعضای آن به یکدیگر اعتماد دارند، معمولاً از انسجام بالاتری نیز برخوردار است. اعتماد متقابل، پایه‌ای برای ایجاد روابط قوی و مثبت میان اعضا فراهم می‌کند و حس تعلق و وحدت را در تیم تقویت می‌نماید. این انسجام، منجر به افزایش همکاری، تعهد جمعی به اهداف تیم و تمایل بیشتر اعضا به حمایت از یکدیگر می‌شود. در چنین فضایی، ارتباطات مؤثرتر شده و اختلافات احتمالی به شیوه‌ای سازنده مدیریت می‌شوند، که این خود به نوبه خود، انسجام تیمی را بیش از پیش تقویت می‌کند. بنابراین، اعتماد به عنوان یک پیش‌نیاز اساسی، نقش مهمی در ایجاد و حفظ انسجام در تیم‌های حسابرسی ایفا می‌کند. بر همین اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود.

فرضیه ششم: اعتماد باعث بهبود انسجام تیم حسابرسی می‌شود.

¹ Kozlowski & Bell

² Hill

³ Sabel

⁴ Paul

۲-۷- نقش میانجی انسجام تیم حسابرسی

عملکرد انطباقی تیمی، که توانایی یک گروه برای سازگاری با تغییرات و چالش‌های محیطی را توصیف می‌کند (کوستا^۱ و همکاران، ۲۰۲۳)، ابعاد گوناگونی دارد. این شامل عبور موفقیت‌آمیز از موانع و تعارضات، مدیریت هوشمندانه موقعیت‌های غیرمنتظره، خلق راه‌حل‌های نوآورانه و نشان دادن انعطاف‌پذیری در سطح فردی و فرهنگی است (گریفین و هاسکت، ۲۰۰۳). تیم‌هایی که از انسجام بالایی برخوردارند، به دلیل داشتن پیوندهای قوی میان اعضا، ارتباطات مؤثرتری را تجربه می‌کنند. این انسجام، اعضا را برای حل مسائل و غلبه بر تعارضات ترغیب کرده و انگیزه لازم برای کسب دانش و مهارت‌های جدید، رفع موانع و به‌کارگیری تلاش مضاعف جهت دستیابی به سطوح بالاتر عملکرد را در آن‌ها ایجاد می‌کند (ژانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). بر این اساس، این باور منطقی است که تیم‌های منسجم، به دلیل آمادگی بیشتر برای مدیریت موقعیت‌های غیرقابل پیش‌بینی، از عملکرد انطباقی بالاتری نیز بهره‌مند هستند. انسجام تیمی به عنوان یک عامل میانجی کلیدی، نقش حیاتی در تقویت رابطه بین ارتباطات، اعتماد و اشتراک دانش با عملکرد انطباقی تیم‌های حسابرسی مستقل ایفا می‌کند. زمانی که اعضای تیم حسابرسی دارای انسجام بالایی هستند، ارتباطات میان آن‌ها روان‌تر، شفاف‌تر و مؤثرتر صورت می‌گیرد و این امر به نوبه خود، اعتماد متقابل را افزایش می‌دهد. اعتماد قوی‌تر، بستر مناسبی را برای اشتراک‌گذاری آزادانه اطلاعات، تجربیات و دیدگاه‌های تخصصی فراهم می‌کند، که این تبادل دانش برای انطباق با محیط‌های پیچیده و متغیر حسابرسی ضروری است. در نتیجه، تیم‌هایی که هم از ارتباطات قوی و هم از سطح بالایی از اعتماد و اشتراک دانش برخوردارند و این عوامل توسط انسجام تیمی تقویت می‌شوند، قادر خواهند بود با انعطاف‌پذیری و کارایی بیشتری به چالش‌های پیش‌بینی نشده پاسخ دهند، راهکارهای نوآورانه‌ای ارائه دهند و در نهایت، عملکرد انطباقی خود را به طور قابل توجهی بهبود بخشند. بر همین اساس، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود.

فرضیه هفتم: انسجام تیمی، رابطه بین ارتباط و عملکرد انطباقی تیم حسابرسی را میانجیگری می‌کند.

فرضیه هشتم: انسجام تیمی، رابطه بین اشتراک دانش و عملکرد انطباقی تیم حسابرسی را میانجیگری می‌کند.

فرضیه نهم: انسجام تیمی، رابطه بین اعتماد تیمی و عملکرد انطباقی تیم حسابرسی را میانجیگری می‌کند.

۳- روش پژوهش

این تحقیق از منظر هدف، در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. هدف اصلی این دسته از پژوهش‌ها، گردآوری و تحلیل داده‌ها به منظور ارائه راه‌حل‌های عملی برای مسائل و چالش‌های مشخصی است که در حوزه مورد مطالعه مطرح هستند. در این پژوهش، تمرکز بر شناسایی و ارزیابی راهکارهایی برای بهبود روابط و فرآیندهای سازمانی از طریق درک عمیق‌تر عوامل تأثیرگذار است. برای جمع‌آوری و تحلیل داده‌های مورد نیاز، از روش پژوهش پیمایشی-توصیفی بهره گرفته خواهد شد. این روش به ما امکان می‌دهد تا با استفاده از ابزارهای سنجش استاندارد، داده‌ها را از جامعه هدف جمع‌آوری کرده و سپس با استفاده از تکنیک‌های آماری مناسب، به توصیف ویژگی‌های جامعه و آزمون روابط بین متغیرها پردازیم. علاوه بر این، به منظور بنانهادن چارچوب نظری پژوهش و درک عمیق‌تر پیشینه‌های مرتبط، از مطالعات کتابخانه‌ای گسترده‌ای استفاده شده است. این مطالعات شامل بررسی دقیق پایان‌نامه‌ها، کتب تخصصی، مقالات منتشر شده در نشریات علمی معتبر و سایر منابع پژوهشی مرتبط است تا دانش موجود در زمینه مورد بحث به طور کامل مورد استفاده

¹ Costa

² Zhang

قرار گیرد. از طرفی، پژوهش حاضر یک چارچوب زمانی مشخص و محدود را برای اجرای خود تعیین نکرده است، بلکه بر تحلیل روابط در یک دوره زمانی جاری تمرکز دارد. با این حال، فرآیند اجرای تحقیق و گردآوری داده‌ها به طور عمده در بازه زمانی سال‌های ۱۴۰۳ تا ۱۴۰۴ شمسی صورت پذیرفته است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کارکنان حرفه‌ای تمامی و رده‌های شغلی شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران را در بر می‌گیرد. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) مورد آزمون قرار خواهند گرفت. تعیین حجم نمونه مناسب برای این تحلیل، بر اساس معیارهای معتبر آماری صورت پذیرفته است. روش تعیین حجم نمونه بر اساس راهنمایی‌های **بارکلای (۱۹۹۷)** و با در نظر گرفتن پیچیدگی مدل، به شرح زیر عمل شده است:

معیار اول (شاخص GFI): ضرب عدد ۱۰ در تعداد شاخص‌هایی که بیشترین بار عاملی را در مدل اندازه‌گیری (بخش مربوط به سنجش سازه‌ها) دارا هستند.

معیار دوم (شاخص RMSEA): ضرب عدد ۱۰ در حداکثر روابط ساختاری (مانند ضرایب مسیر یا همبستگی بین سازه‌ها) که در بخش ساختاری مدل (روابط بین سازه‌ها) وجود دارد.

بر اساس محاسبات انجام شده با در نظر گرفتن بزرگترین عدد به دست آمده از این دو معیار، حجم نمونه مورد نیاز برای این پژوهش حداقل ۴۰ نفر تعیین شد. با این حال، در عمل، داده‌های مربوط به ۲۴۰ نفر از جامعه آماری جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که این تعداد، اطمینان کافی از قدرت آماری لازم برای تحلیل با روش SEM را فراهم می‌آورد.

۳-۱- متغیرهای پژوهش

نحوه اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش به شرح جدول ۱ است. بر اساس یافته‌های حاصل از جدول ۱، تمامی آیتم‌های پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، از بارهای عاملی مثبت و بالاتر از ۰.۵ برخوردار هستند. این معیار، به عنوان یک شاخص کلیدی در تحلیل عاملی تأییدی تناسب مطلوب مدل اندازه‌گیری با داده‌های تجربی را تأیید می‌نماید. بارهای عاملی بالا (بیشتر از ۰.۵) نشان‌دهنده وجود یک ارتباط قوی و معنادار بین هر یک از سؤالات پرسشنامه و بعد یا سازه نظری که قرار است بسنجد، است. این بدان معناست که هر سؤال، به طور مؤثر و با دقت بالا، بُعد مورد نظر خود را بازتاب داده و سهم قابل توجهی در تبیین واریانس سازه مربوطه ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، سؤالات پرسشنامه به خوبی توانسته‌اند ماهیت و مفهوم سازه‌های نظری پژوهش را درک و منعکس نمایند. هم‌چنین، مقادیر عامل تورم واریانس نیز تقریباً مقادیر مناسبی را برای هر کدام از گزاره‌های پژوهش نشان می‌دهد.

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- آمار توصیفی

به منظور ارائه تصویری جامع و دقیق از ویژگی‌های شرکت‌کنندگان در این پژوهش، اطلاعات جمعیت‌شناختی و حرفه‌ای جمع‌آوری شده به تفصیل مورد بررسی قرار گرفته و نتایج حاصل در جدول ۲ خلاصه شده است. در ادامه، هر یک از این مشخصات کلیدی به صورت مفصل شرح داده می‌شوند تا درک عمیق‌تری از ترکیب و خصوصیات نمونه آماری حاصل گردد.

جدول ۱. نحوه اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	طراح	گزاره	بار عاملی	VIF
۱	ارتباطات	اسینبرگ ^۱ و همکاران (۲۰۱۹)	Q1	۰/۸۸۷	۲/۲۲۹
			Q2	۰/۸۸۸	۲/۳۱۲
			Q3	۰/۹۰۳	۲/۴۸۹
۲	اشتراک دانش	لین ^۲ و همکاران (۲۰۰۹)	Q4	۰/۸۷	۲/۰۵۵
			Q5	۰/۸۷۰	۲/۰۱۰
			Q6	۰/۸۴۵	۱/۶۱۹
۳	اعتماد	جارونپا و لیدنر ^۳ (۱۹۹۸)	Q7	۰/۷۹۲	۱/۵۸۲
			Q8	۰/۸۵۰	۱/۸۵۴
			Q9	۰/۹۰۲	۲/۲۹۲
۴	انسجام تیم	کارلس و دی پائولا ^۴ (۲۰۰۰)	Q10	۰/۸۳۲	۱/۷۸۴
			Q11	۰/۹۵۳	۱۰/۶۵۴
			Q12	۰/۹۵۶	۱۰/۸۹۳
۵	عملکرد تطبیقی تیمی	مارکر-کوینتیرو ^۵ و همکاران (۲۰۲۰)	Q13	۰/۸۸۹	۲/۲۲۸
			Q14	۰/۹۰۱	۲/۳۵۸
			Q15	۰/۸۵۲	۱/۹۲۴

۴-۱-۱- تجربه کاری در حرفه حسابرسی

تجربه کاری به عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی در سنجش میزان مهارت و آشنایی با پیچیدگی‌های حرفه حسابرسی، مورد توجه قرار گرفت. نتایج حاصل از بررسی سوابق کاری شرکت‌کنندگان نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از نمونه آماری، یعنی ۶۴ درصد از کل پاسخ‌دهندگان، دارای سابقه کاری بیش از ۵ سال در حوزه حسابرسی هستند. این یافته حاکی از آن است که بخش عمده‌ای از نمونه را افراد باتجربه و آشنا به ظرایف عملیاتی و چالش‌های حرفه‌ای تشکیل می‌دهند که این امر می‌تواند اعتبار و عمق تحلیل‌های حاصل از پژوهش را افزایش دهد.

۴-۱-۲- سطح تحصیلات عالی

سطح تحصیلات به عنوان معیاری برای سنجش دانش نظری و توانایی‌های تحلیلی پاسخ‌دهندگان در نظر گرفته شد. داده‌های جمع‌آوری شده به روشنی نشان می‌دهند اکثریت قریب به اتفاق شرکت‌کنندگان در این پژوهش، دارای مدارک تحصیلات تکمیلی هستند. به طور دقیق‌تر، ۵۸ درصد از کل نمونه، موفق به اخذ مدارک کارشناسی ارشد و دکتری شده‌اند. این آمار بالا بیانگر سطح بالای دانش آکادمیک در میان حسابرسان مورد بررسی و آمادگی آن‌ها برای درک مفاهیم پیچیده و مشارکت در پژوهش‌های تخصصی است. وجود چنین سطح تحصیلاتی، زمینه را برای تحلیل‌های دقیق‌تر و درک بهتر روابط بین متغیرها فراهم می‌آورد.

۴-۱-۳- ترکیب جنسیتی

تحلیل ترکیب جنسیتی نمونه آماری، تصویری از توزیع نسبی زنان و مردان در میان پاسخ‌دهندگان ارائه می‌دهد. یافته‌ها نشان می‌دهد ۶۸ درصد از شرکت‌کنندگان را مردان تشکیل می‌دهند، در حالی که ۳۲ درصد باقیمانده را زنان تشکیل داده‌اند. این توزیع، نمایانگر غلبه نسبی مردان در سطوح بالاتر و یا درگیر در این پژوهش خاص از جامعه حسابرسان مستقل است.

¹ Eisenberg² Lin³ Jarvenpaa & Leidner⁴ Carless & De Paola⁵ Marques-Quinteiro

۴-۱-۴- رده سازمانی و جایگاه شغلی

برای درک بهتر موقعیت حرفه‌ای پاسخ‌دهندگان در سلسله مراتب سازمانی، رده شغلی آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاکی از آن است که ۵۳ درصد از اعضای نمونه آماری در رده‌های شغلی بالاتر و ارشد قرار دارند. این بدان معناست که بیش از نیمی از شرکت‌کنندگان، دیدگاه‌ها و تجربیات ارزشمندی از سطوح مدیریتی و تصمیم‌گیری در این حرفه را نمایندگی می‌کنند. درصد باقیمانده نیز شامل حساب‌رسان سطح میانی و ابتدایی است که تصویری کامل از طیف شغلی حساب‌رسان را ارائه می‌دهد. در مجموع، این مشخصات جمعیت‌شناختی و حرفه‌ای نشان‌دهنده نمونه‌ای نسبتاً باتجربه، تحصیل کرده و با حضور قابل توجه در سطوح ارشد حرفه حسابرسی است که این ویژگی‌ها، بستر مناسبی را برای اعتبار نتایج این پژوهش فراهم می‌آورد.

جدول ۲. آمار توصیفی نمونه آماری

متغیر	ابعاد	تعداد	فراوانی	متغیر	ابعاد	تعداد	فراوانی
جنسیت	مرد	۱۶۵	۶۸	سابقه کار	کمتر از ۱ سال	۳۶	۱۵
	زن	۷۸	۳۲		بین ۱ تا ۵ سال	۵۲	۲۱
رده سازمانی	کمک حسابرِس	۵	۲	مدرک تحصیلی	بین ۵ تا ۱۰ سال	۹۱	۳۸
	حساب‌رِس	۱۱۰	۴۵		بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۳۴	۱۴
	حساب‌رِس ارشد	۳۸	۱۶		بیشتر از ۱۵ سال	۳۰	۱۲
	سرپرست	۴۳	۱۸		کارشناسی	۱۰۳	۴۲
	سرپرست ارشد	۲۲	۱۰		کارشناسی ارشد	۹۵	۳۹
	مدیر	۱۷	۵		دکتری	۴۵	۱۹
	شریک	۸	۴				

۴-۲- آمار استنباطی

در این پژوهش، به منظور حصول اطمینان از اعتبار و دقت مدل مفهومی و ابزارهای اندازه‌گیری مورد استفاده، روایی و پایایی آن‌ها به طور دقیق مورد ارزیابی قرار گرفته است. این ارزیابی بر اساس شاخص‌های آماری ارائه شده در جداول ۳ و ۴ صورت پذیرفته است.

۴-۲-۱- پایایی و روایی همگرا

بررسی نتایج مندرج در جدول ۳، حاکی از پایایی و روایی همگرای مطلوب مدل اندازه‌گیری است. در این راستا، شاخص‌های کلیدی زیر مورد محاسبه و تحلیل قرار گرفته‌اند:

پایایی ترکیبی: ضرایب پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های (متغیرهای) پژوهش، مقادیری بالاتر از ۰/۷ را نشان می‌دهند. این معیار، نشان‌دهنده انسجام درونی آیتم‌های مربوط به هر سازه است و بیانگر آن است که سؤالات مرتبط با یک سازه، به طور مؤثری یک مفهوم واحد را اندازه‌گیری می‌کنند.

آلفای کرونباخ: مقادیر آلفای کرونباخ نیز که یکی دیگر از معیارهای رایج برای سنجش پایایی درونی ابزارهاست، برای تمام متغیرها بالاتر از ۰/۷ محاسبه شده است. این سطح از آلفا، نشان‌دهنده پایایی قابل قبول ابزار اندازه‌گیری در بازنمایی سازه‌های نظری است.

میانگین واریانس استخراج شده: شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تمامی متغیرها، مقادیری بیش از ۰/۵ به دست آمده است. AVE نشان‌دهنده میزان واریانس یک سازه است که توسط آیتم‌هایش به طور

مشتراک تبیین می‌شود. مقدار AVE بالاتر از ۰/۵، تأییدکننده روایی همگرایی مطلوب است، به این معنی که آیتم‌های هر سازه، به خوبی به آن سازه همگرا شده و آن را به طور مؤثری پوشش می‌دهند.

۴-۲-۲- روایی واگرا

جدول ۴ به بررسی و تأیید روایی واگرا اختصاص یافته است. روایی واگرا به میزان تمایز بین سازه‌های مختلف در یک مدل اشاره دارد. در این پژوهش، روایی واگرا از طریق مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر سازه با ضرایب همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها سنجیده شده است.

نتایج نشان می‌دهند ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر، بزرگتر از ضریب همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پژوهش است. این معیار، که به عنوان آزمون فورنل-لارکر نیز شناخته می‌شود، مؤید روایی واگرای قوی مدل است. این بدان معناست که سازه‌های نظری مورد بررسی، همپوشانی مفهومی اندکی با یکدیگر دارند و هر سازه، ابعاد متمایز و مستقلی را نسبت به سایر سازه‌ها اندازه‌گیری می‌کند. به عبارت دیگر، سؤالات طراحی شده برای هر متغیر، به طور مؤثری بر ابعاد خاص همان متغیر تمرکز داشته و قادر به ایجاد تمایز مفهومی واضح بین متغیرهای مختلف هستند. در مجموع، این شاخص‌های آماری، اعتبار درونی و بیرونی مدل تحقیق و ابزارهای مورد استفاده را تأیید و زمینه را برای تحلیل‌های بعدی و تفسیر نتایج فراهم می‌آورند.

جدول ۳. پایایی و روایی همگرا مدل

ردیف	سازه‌ها	میانگین واریانس اشتراکی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	ارتباطات	۰/۷۹۷	۰/۸۷۳	۰/۹۲۲
۲	اشتراک دانش	۰/۷۴۳	۰/۸۲۷	۰/۷۴۳
۳	اعتماد	۰/۷۲۱	۰/۸۰۵	۰/۷۲۱
۴	انسجام تیم	۰/۸۳۹	۰/۹۰۲	۰/۸۳۹
۵	عملکرد تطبیقی تیمی	۰/۷۷۶	۰/۸۵۵	۰/۷۷۶

جدول ۴. روایی واگرای متغیرهای مدل

سازه‌ها	ارتباط مؤثر	اشتراک دانش	اعتماد	انسجام تیم	عملکرد تطبیقی تیم
ارتباطات	۰/۸۹۳				
اشتراک دانش	۰/۸۱۵	۰/۸۶۲			
اعتماد	۰/۸۳۷	۰/۷۶۵	۰/۸۴۹		
انسجام تیم	۰/۸۳۷	۰/۷۸۹	۰/۸۰۶	۰/۹۱۶	
عملکرد تطبیقی تیم	۰/۸۳۴	۰/۸۰۶	۰/۷۸۵	۰/۸۵۷	۰/۸۸۱

۴-۳-۲- نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، که در جدول ۵ ارائه شده است، حاکی از موارد زیر است:

- ۱- رابطه بین ارتباطات - انسجام تیم: مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۴۱۹ و آماره تی برابر با ۴/۲۹۰ است. از آنجا که مقدار آماره تی از مقدار بحرانی ۱/۹۷ فراتر می‌رود، این یافته نشان‌دهنده یک رابطه مثبت و معنادار بین ارتباطات - انسجام تیم در سطح اطمینان ۹۵ درصد است.
- ۲- رابطه بین اشتراک دانش - انسجام تیم: مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۲۳۶ و آماره تی برابر با ۴/۲۲۸ است. از آنجا که مقدار آماره تی از مقدار بحرانی ۱/۹۷ بیشتر است، این نتیجه نشان می‌دهد که اشتراک دانش - انسجام تیم یک رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد.

۳- رابطه بین اعتماد- انسجام تیم: مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۲۷۰ و آماره تی برابر با ۳/۰۸۳ است. با توجه به اینکه مقدار آماره تی از مقدار بحرانی ۱/۹۷ بزرگتر است، می توان گفت که بین اعتماد- انسجام تیم یک رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد.

۴- رابطه بین ارتباطات - عملکرد تطبیقی تیم: مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۲۳۸ و آماره تی برابر با ۴/۳۰۵ است. با توجه به اینکه مقدار آماره تی از مقدار بحرانی ۱/۹۷ بزرگتر است، می توان گفت که بین ارتباطات - عملکرد تطبیقی تیم یک رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد.

۵- رابطه بین اشتراک دانش - عملکرد تطبیقی تیم: مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۲۲۸ و آماره تی برابر با ۳/۳۱۹ است. با توجه به اینکه مقدار آماره تی از مقدار بحرانی ۱/۹۷ بزرگتر است، می توان گفت که بین اشتراک دانش - عملکرد تطبیقی تیم یک رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد.

۶- رابطه بین اعتماد- عملکرد تطبیقی تیم: مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۰۵۴ و آماره تی برابر با ۰/۸۶۹ است. با توجه به اینکه مقدار آماره تی از مقدار بحرانی ۱/۹۷ بزرگتر است، می توان گفت که بین اعتماد- عملکرد تطبیقی تیم یک رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود ندارد.

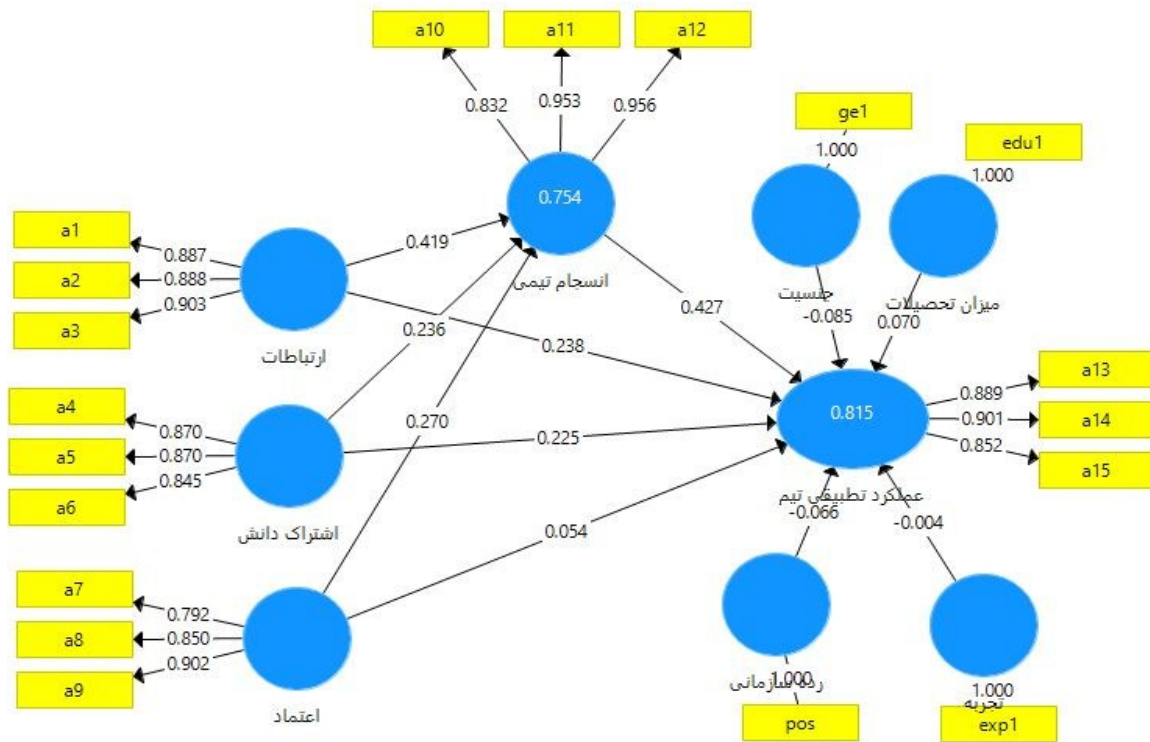
۷- رابطه بین انسجام تیم- عملکرد تطبیقی تیم: مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۴۲۷ و آماره تی برابر با ۶/۳۶۳ است. با توجه به اینکه مقدار آماره تی از مقدار بحرانی ۱/۹۷ بزرگتر است، می توان گفت که بین اعتماد- انسجام تیم یک رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد.

نقش میانجی گری انسجام تیم: با در نظر گرفتن معنادار بودن مسیرهای غیرمستقیم و روابط بین متغیرها، می توان نتیجه گرفت انسجام تیم رابطه بین ارتباطات، اشتراک دانش و اعتماد را با عملکرد تطبیقی تیم ایفا می کند.

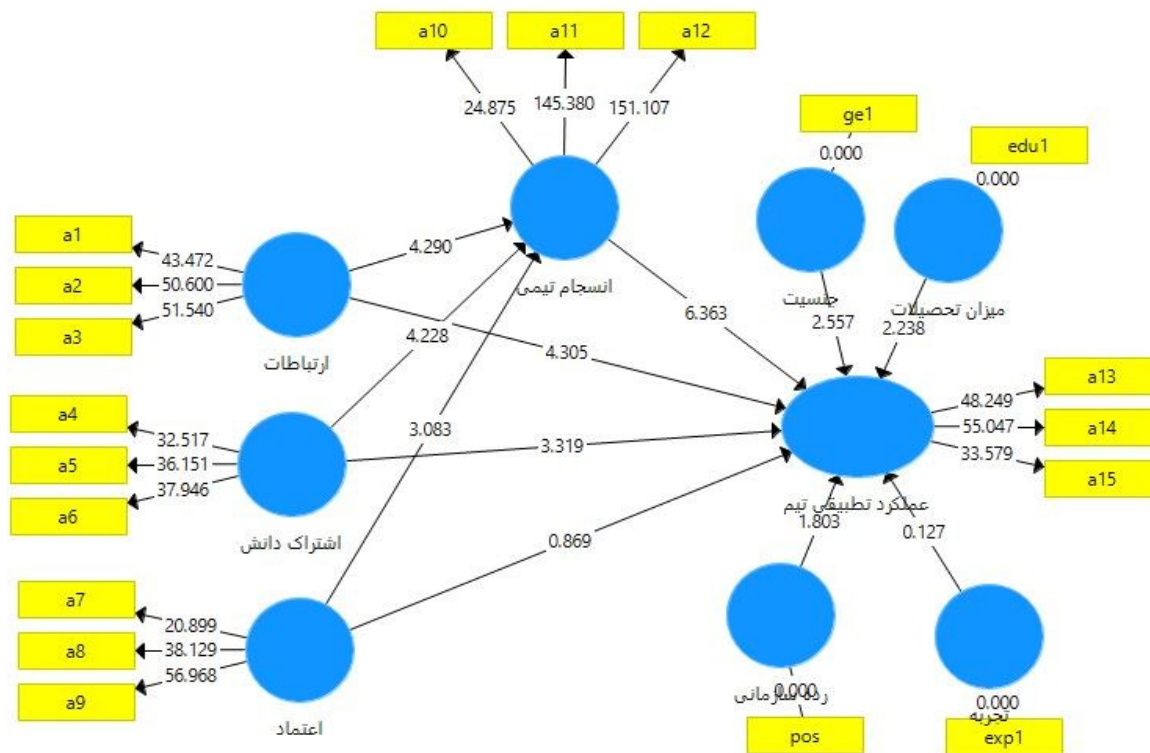
برآزش مدل پژوهش: بر اساس معیار ضریب تعیین (R-squared) که توسط *وتزلس*^۱ و *همکاران* (۲۰۰۹) ارائه شده است، اگر مقدار ضریب تعیین از ۰/۳۶ بیشتر باشد، نشان دهنده برآزش قوی مدل است. با توجه به اینکه مقادیر ضریب تعیین برای عملکرد تطبیقی تیم برابر با ۰/۸۱۵ است، می توان گفت که مدل پژوهش بیش از ۸۱ درصد از تغییرات عملکرد تطبیقی تیم را تبیین می کند. این مقادیر بالا نشان دهنده قدرت تبیین کنندگی بالای مدل و برآزش مناسب آن با داده ها است.

جدول ۵. ضرایب بارهای عاملی مدل ۱

متغیر	ضریب مسیر	آماره T	ضریب تعیین	P value	سطح معناداری
ارتباطات- انسجام تیم	۰/۴۱۹	۴/۲۹۰	۰/۷۵۴	۰/۰۰۰	۹۵٪
اشتراک دانش- انسجام تیم	۰/۲۳۶	۴/۲۲۸	۰/۷۵۴	۰/۰۰۱	۹۵٪
اعتماد- انسجام تیم	۰/۲۷	۳/۰۸۳	۰/۷۵۴	۰/۰۰۲	۹۵٪
ارتباطات- عملکرد تطبیقی تیم	۰/۲۳۸	۴/۳۰۵	۰/۸۱۵	۰/۰۰۰	۹۵٪
اشتراک دانش- عملکرد تطبیقی تیم	۰/۲۲۸	۳/۳۱۹	۰/۸۱۵	۰/۰۰۰	۹۵٪
اعتماد- عملکرد تطبیقی تیم	۰/۰۵۴	۰/۸۶۹	۰/۸۱۵	۰/۳۸۵	۹۵٪
انسجام تیم- عملکرد تطبیقی تیم	۰/۴۲۷	۶/۳۶۳	۰/۸۱۵	۰/۰۰۰	۹۵٪



شکل ۱. ضرایب مسیر مدل ۱



شکل ۲. آماره T مدل ۱

۵- بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیرات متقابل عوامل کلیدی ارتباطات، اعتماد و اشتراک دانش بر عملکرد تطبیقی تیم‌های حسابرسی با توجه به نقش میانجی انسجام تیمی انجام شده است. در محیط پویای حسابرسی که نیازمند سازگاری سریع با تغییرات و چالش‌های پیش‌بینی نشده است، توانایی تیم‌ها در انطباق و پاسخگویی مؤثر، نقشی حیاتی ایفا می‌کند. در این راستا، نقش محوری انسجام تیمی به عنوان یک عامل میانجی بالقوه مورد کاوش قرار گرفته است؛ به این معنا که فرض بر این است که کیفیت ارتباطات، سطح اعتماد متقابل و میزان اشتراک دانش درون تیم، از طریق تقویت انسجام تیمی، به طور غیرمستقیم بر بهبود عملکرد تطبیقی تیم‌های حسابرسی تأثیر می‌گذارند. از این رو، در ادامه نتایج فرضیه‌های پژوهش بیان می‌شود.

نتایج فرضیه‌های پژوهش نشان داد که تأثیرات مثبت ارتباطات، اعتماد و اشتراک دانش بر عملکرد تطبیقی، تا حد زیادی از طریق افزایش انسجام تیمی حاصل می‌شود. به این ترتیب که ارتباطات شفاف و مؤثر، زمینه را برای شکل‌گیری اعتماد و تشویق به اشتراک دانش فراهم می‌آورد و این عوامل به نوبه خود، باعث تقویت احساس تعلق، همبستگی و تعهد مشترک اعضای تیم نسبت به اهداف گروهی می‌شوند. تیم‌های منسجم‌تر، که اعضای آن‌ها احساس نزدیکی و وفاداری بیشتری به یکدیگر دارند، تمایل بیشتری به همکاری، حمایت متقابل و بسیج منابع در زمان مواجهه با عدم قطعیت‌ها از خود نشان می‌دهند. این پویایی تیمی، امکان واکنش هماهنگ‌تر و مؤثرتر به تغییرات محیطی را فراهم آورده و در نهایت، منجر به ارتقاء قابل توجه عملکرد تطبیقی حسابرسان مستقل در مواجهه با الزامات و پیچیدگی‌های حرفه‌ای می‌گردد. بنابراین، انسجام تیمی به عنوان یک عامل توانمندساز کلیدی عمل کرده و مسیر انتقال اثرگذاری عوامل پیشاینده را بر نتیجه نهایی هموار می‌سازد. نتایج فرضیه‌های پژوهش **بورک و همکاران (۲۰۰۶)**، **مِسمِر-مِگنوس و دِچِرچ (۲۰۰۹)**، **چانگ و همکاران (۲۰۱۴)**، **بوچمپ و ایس (۲۰۱۴)**، **پاول و همکاران (۲۰۱۶)**، **گرانده و همکاران (۲۰۱۶)**، **دسوزا و همکاران (۲۰۲۰)**، **روسو و آوبه (۲۰۲۰)** و **دکاته و مهتا (۲۰۲۵)** با نتایج پژوهش‌های به صورت مستقیم و غیرمستقیم سازگار است.

به منظور تقویت عملکرد تطبیقی تیم‌های حسابرسی، مؤسسات حسابرسی باید بر ایجاد محیطی متمرکز شوند که ارتباطات باز، اعتماد متقابل و اشتراک دانش را تسهیل می‌کند. سرمایه‌گذاری در آموزش مهارت‌های ارتباطی، استقرار سیستم‌های ارزیابی عادلانه و ایجاد فرصت‌های تعاملات غیررسمی می‌تواند به بهبود روابط درون تیمی و افزایش اعتماد منجر شود. همچنین، ایجاد پایگاه‌های دانش سازمانی، تشویق به اشتراک‌گذاری تجربیات و ایجاد مشوق‌ها برای مشارکت فعال در اشتراک دانش، به تیم‌ها امکان می‌دهد تا از دانش جمعی خود بهره‌مند شده و به طور مؤثر با چالش‌ها روبرو شوند. علاوه بر این، مؤسسات حسابرسی باید بر توسعه انسجام تیمی و ایجاد فرهنگ سازمانی که در آن مشارکت، همکاری و احترام متقابل ارزش‌گذاری می‌شود، تمرکز کنند. برگزاری فعالیت‌های تیم‌سازی، تشویق به تنوع مهارت‌ها و دیدگاه‌ها و ارزیابی مستمر سطح ارتباطات، اعتماد، اشتراک دانش و انسجام تیمی، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف را شناسایی کرده و مداخلات سازمانی هدفمند را برای بهبود عملکرد تیمی اجرا کنند. با اجرای این پیشنهادات، مؤسسات حسابرسی می‌توانند عملکرد تطبیقی تیم‌های حسابرسی را به طور قابل توجهی ارتقا دهند و به ارائه خدمات با کیفیت بالا به مشتریان خود ادامه دهند. در نهایت، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که جهت توسعه ادبیات عملکرد تیمی نقش عوامل تعدیل‌کننده مانند فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سبک رهبری و ویژگی‌های شخصیتی اعضای تیم در روابط بین ارتباطات، اعتماد، اشتراک دانش، انسجام تیمی و عملکرد تطبیقی را بررسی کنند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در مقاله سهم و نقش یکسان داشته‌اند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

نویسندگان هیچگونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

تقدیر و تشکر

از تمامی افراد و مؤسساتی که در انجام این تحقیق مؤلفین را مساعدت نمودند، قدردانی می‌شود.

منابع

- الماسی، رضوانه؛ سجادی، حسین و صفرزاده بندری، محمدحسین (۱۴۰۴). عوامل مؤثر بر اعتماد و همکاری بین حسابرسان داخلی و مستقل. *مجله دانش حسابداری*، ۱۶(۳)، ۱-۲۴. DOI: 10.22103/jak.2024.22772.4014
- زمانی، رضا؛ لاری دشت بیاض، محمود و حصارزاده، رضا (۱۴۰۲). تأثیر رهبری تحول‌آفرین مدیران و سرپرستان حسابداری بر کیفیت تعاملات تیمی حسابرسان مستقل. *مجله دانش حسابداری*، ۱۴(۴)، ۳۱-۵۱. DOI: 10.22103/jak.2023.20817.3830
- نعمتی کشتلی، رضا (۱۴۰۱). تأثیر شبکه‌های یادگیری بر عملکرد حسابرس با رویکرد مدل چندوجهی توانایی‌های میانجی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۳(۴)، ۱۴۳-۱۶۰. DOI: 10.22103/jak.2021.18142.3556

References

- Almasi, R., Sajjadi, H., & Safarzadeh Bandari, M. H. (2025). Factors affecting trust and cooperation between internal and independent auditors. *Journal of Accounting Knowledge*, 16(3), 1–24. <https://doi.org/10.22103/jak.2024.22772.4014> [In Persian].
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Baard, S. K., Rench, T. A., & Kozlowski, S. W. J. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, 40(1), 48–99. <https://doi.org/10.1177/0149206313488210>
- Barclay, S. (1997). Posner's economic model and the decision to appeal. *Justice System Journal*, 19(1), 77–99. <https://doi.org/10.1080/23277556.1997.10871251>
- Beauchamp, M. R., & Eys, M. A. (2014). *Group dynamics in exercise and sport psychology* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781032649177>
- Burke, C. S., Stagl, K. C., Salas, E., Pierce, L., & Kendall, D. (2006). Understanding team adaptation: A conceptual analysis and model. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1189–1207. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1189>
- Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small group research*, 31(1), 71–88. <https://doi.org/10.1177/104649640003100104>
- Carron, A. V., & Ramsay, M. C. (1994). Internal consistency of the Group Environment Questionnaire modified for university residence settings. *Perceptual and Motor Skills*, 79(1), 141–142. <https://doi.org/10.2466/pms.1994.79.1.141>
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta-analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24(2), 168–188. <https://doi.org/10.1123/jsep.24.2.168>

- Carron, A. V., Shapcott, K. M., & Burke, S. M. (2007). Group cohesion in sport and exercise: past, present and future. In *Group Dynamics in Exercise and Sport Psychology* (pp. 135-158). Routledge. <https://www.researchgate.net/publication/312577358>
- Casey-Campbell, M., & Martens, M. L. (2009). Sticking it all together: A critical assessment of the group cohesion–performance literature. *International Journal of Management Reviews*, 11(2), 223–246. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00239.x>
- Chang, H. H., Hung, C. J., & Hsieh, H. W. (2014). Virtual teams: Cultural adaptation, communication quality, and interpersonal trust. *Total Quality Management & Business Excellence*, 25(11–12), 1318–1335. <https://doi.org/10.1080/14783363.2012.704274>
- Choi, H. Y. (2022). Working in the metaverse: Does telework in a metaverse office have the potential to reduce population pressure in megacities? Evidence from young adults in Seoul, South Korea. *Sustainability*, 14(6), Article 3629. <https://doi.org/10.3390/su14063629>
- Costa, P., Handke, L., König, M., & Thieme, O. (2023). Team perceived virtuality: Empirical exploration of its two dimensions. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/gdn0000202>
- Davis, A., Murphy, J., Owens, D., Khazanchi, D., & Zigungs, I. (2009). Avatars, people, and virtual worlds: Foundations for research in metaverses. *Journal of the Association for Information Systems*, 10(2), Article 1. <https://doi.org/10.17705/1jais.00183>
- DeJong, B. A., & Dirks, K. T. (2012). Beyond shared perceptions of trust and monitoring in teams: Implications of asymmetry and dissensus. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 391–406. <https://doi.org/10.1037/a0031148>
- Dekate, S., & Mehta, P. (2025). Team adaptive performance in the metaverse workspace: Team cohesion as a mediator. *Computers in Human Behavior*, 165, 108535. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108535>
- D'Souza, P. C., Rasquinha, S. L., D'Souza, T. L., Jain, A., Kulkarni, V., & Pai, K. H. (2020). Effect of a single-session communication skills training on empathy in medical students. *Academic Psychiatry*, 44(3), 289–294. <https://doi.org/10.1007/s40596-019-01158-z>
- Eisenberg, J., Post, C., & DiTomaso, N. (2019). Team dispersion and performance: The role of team communication and transformational leadership. *Small Group Research*, 50(3), 348-380. <https://psycnet.apa.org/record/2019-29526-002>
- Ellwart, T., Happ, C., Gurtner, A., & Rack, O. (2015). Managing information overload in virtual teams: Effects of a structured online team adaptation on cognition and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(5), 812–826. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.1000873>
- Etienne, E., Leclercq, A. L., Rémacle, A., Dessart, L., & Schyns, M. (2023). Perception of avatars' nonverbal behaviors in virtual reality. *Psychology & Marketing*, 40(11), 2464–2481. <https://doi.org/10.1002/mar.21871>
- Grand, J. A., Braun, M. T., Kuljanin, G., Kozlowski, S. W. J., & Chao, G. T. (2016). The dynamics of team cognition: A process-oriented theory of knowledge emergence in teams. *Journal of Applied Psychology*, 101(10), 1353–1385. <https://doi.org/10.1037/apl0000136>
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 65–73. <https://doi.org/10.1080/00049530412331312914>
- Hill, C. W. L. (1990). Cooperation, opportunism, and the invisible hand: Implications for transaction cost theory. *Academy of Management Review*, 15(3), 500–513. <https://www.jstor.org/stable/258020>
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337–359. <https://doi.org/10.1177/1534484303257985>
- Jarvenpaa, S. L., & Leidner, D. E. (1998). Communication and trust in global virtual teams. *Journal of computer-mediated communication*, 3(4), JCMC346. DOI: [10.1111/j.1083-6101.1998.tb00080.x](https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.1998.tb00080.x)
- Jimenez, A., Boehe, D. M., Taras, V., & Caprar, D. V. (2017). Working across boundaries: Current and future perspectives on global virtual teams. *Journal of International Management*, 23(4), 341–349. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2017.05.001>
- Kim, C., Lee, S. G., & Kang, M. (2012). I became an attractive person in the virtual world: Users' identification with virtual communities and avatars. *Computers in Human Behavior*, 28(5), 1663–1669. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.04.004>

- Kozlowski, S. W., & Bell, B. S. (2013). Work groups and teams in organizations: Review update. <https://hdl.handle.net/1813/75230>
- Lausic, D., Tenenbaum, G., Eccles, D., Jeong, A., & Johnson, T. (2009). Intrateam communication and performance in doubles tennis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 80(2), 281–290. <https://doi.org/10.5641/027013609X13087704028598>
- Lin, M. J. J., Hung, S. W., & Chen, C. J. (2009). Fostering the determinants of knowledge sharing in professional virtual communities. *Computers in Human Behavior*, 25(4), 929–939. DOI: [10.1016/j.chb.2009.03.008](https://doi.org/10.1016/j.chb.2009.03.008)
- Marques-Quinteiro, P., Santos, C. M. D., Costa, P., Graça, A. M., Marôco, J., & Rico, R. (2020). Team adaptability and task cohesion as resources to the non-linear dynamics of workload and sickness absenteeism in firefighter teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 525–540. <https://centaur.reading.ac.uk/83150>
- Mathieu, J. E., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. L. (2008). Team effectiveness 1997–2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34(3), 410–476. <https://doi.org/10.1177/0149206308316061>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- Maynard, M. T., Kennedy, D. M., Sommer, S. A., & Passos, A. M. (2015). Team cohesion: A theoretical consideration of its reciprocal relationships within the team adaptation nomological network. In M. D. Mumford (Ed.), *Team cohesion: Advances in psychological theory, methods and practice* (Vol. 17, pp. 83–111). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1534-085620150000017005>
- Meng, W., Xu, Z., Abuliezi, Z., Lyu, Y., & Zhang, Q. (2023). Paradoxical leadership, team adaptation and team performance: The mediating role of inclusive climate. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1052732. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1052732>
- Mesmer-Magnus, J. R., & DeChurch, L. A. (2009). Information sharing and team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 535–546. <https://doi.org/10.1037/a0013773>
- Nematikheshali, R. (2022). The effect of learning styles on auditor performance with a mediating ability multilevel model approach. *Journal of Accounting Knowledge*, 13(4), 143–160. <https://doi.org/10.22103/jak.2021.18142.3556> [In Persian].
- Paul, R., Drake, J., & Liang, H. (2016). Global virtual team performance: The effect of coordination effectiveness, trust, and team cohesion. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 59(3), 186–202. <https://doi.org/10.1109/TPC.2016.2583319>
- Rousseau, V., & Aubé, C. (2020). Disentangling the relationship between empowering leader behaviors and adaptive performance in work teams. *Group Processes & Intergroup Relations*, 23(5), 761–777. <https://doi.org/10.1177/1368430219854801>
- Sabel, C. F. (1993). Studied trust: Building new forms of cooperation in a volatile economy. *Human Relations*, 46(9), 1133–1170. <https://doi.org/10.1177/001872679304600907>
- Sanchez-Manzanares, M., Rico, R., Antino, M., & Uitdewilligen, S. (2020). The joint effects of leadership style and magnitude of the disruption on team adaptation: A longitudinal experiment. *Group & Organization Management*, 45(6), 836–864. <https://doi.org/10.1177/1059601120958838>
- Stepien, K. A., & Baernstein, A. (2006). Educating for empathy: A review. *Journal of General Internal Medicine*, 21(5), 524–530. <https://doi.org/10.1111/j.1525-1497.2006.00443.x>
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2019). *Foundations of sport and exercise psychology* (7th ed.). Human Kinetics. <https://www.amazon.com/Foundations-Exercise-Psychology-Robert-Weinberg/dp/1492570591>
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical Illustration1. *MIS quarterly*, 33(1), 177–195. DOI: [10.2307/20650284](https://doi.org/10.2307/20650284)
- Zamani, R., Laridasht-e-Bayaz, M., & Hesarzadeh, R. (2023). The effect of transformational leadership of audit managers and supervisors on the quality of team interactions of independent auditors. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(4), 31–51. <https://doi.org/10.22103/jak.2023.20817.3830> [In Persian].
- Zhang, R., Li, A., & Gong, Y. (2021). Too much of a good thing: Examining the curvilinear relationship between team-level proactive personality and team performance. *Personnel Psychology*, 74(2), 295–321. <https://doi.org/10.1111/peps.12413>