



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master handelsingenieur

Masterthesis

De invloed van teamsamenstelling op auditkwaliteit

Caro Hasevoets

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master handelsingenieur, afstudeerrichting accountancy en financiering

PROMOTOR :

Prof. dr. Maarten CORTEN

BEGELEIDER :

Mevrouw Ellen VERHULST



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2020

2021



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master handelsingenieur

Masterthesis

De invloed van teamsamenstelling op auditkwaliteit

Caro Hasevoets

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master handelsingenieur, afstudeerrichting accountancy en financiering

PROMOTOR :

Prof. dr. Maarten CORTEN

BEGELEIDER :

Mevrouw Ellen VERHULST

Deze masterproef werd geschreven tijdens de COVID-19 crisis in 2020-2021. Deze wereldwijde gezondheids crisis heeft mogelijk een impact gehad op het schrijf- en verwerkingsproces, de onderzoekshandelingen en de onderzoeksresultaten die aan de basis liggen van dit werkstuk.

WOORD VOORAF

Deze masterproef vormt het sluitstuk van mijn opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen: Handelsingenieur met afstudeerrichting Accountancy en Financiering. Het eindresultaat is een combinatie van de kennis die ik heb opgedaan tijdens mijn opleiding en de inspanningen die ik heb geleverd gedurende dit academiejaar. De verwezenlijking van deze masterproef was enkel mogelijk door de hulp en steun van een aantal personen, die ik graag zou willen bedanken.

In de eerste plaats wil ik mijn promotor Prof. dr. Maarten Corten en mijn begeleidster mevrouw Ellen Verhulst bedanken voor de goede begeleiding, constructieve feedback en aanvullende adviezen tijdens het schrijven van mijn masterproef. Hierbij wil ik mevrouw Verhulst specifiek bedanken voor het opstellen van de vragenlijst en het ter beschikking stellen van de data die hieruit voortvloeide. Ten slotte gaat mijn dank uit naar mijn ouders, zus en vriend voor hun steun en motivatie zowel tijdens het schrijven van deze masterproef als tijdens mijn opleiding.

Caro Hasevoets

Mei, 2021

SAMENVATTING

Verschillende stakeholders nemen beslissingen op basis van de financiële staten van bedrijven. Het is daarom belangrijk dat de financiële informatie die verstrekt wordt aan stakeholders zo correct mogelijk is. Echter worden de financiële staten opgesteld door het bedrijf zelf, waardoor het management ze kan manipuleren om er persoonlijk voordeel uit te halen. Om zulke situaties te voorkomen, worden financiële staten gecontroleerd door een onafhankelijke partij: de externe auditor. Hij controleert de juistheid van de financiële staten en vormt tevens een oordeel over de betrouwbaarheid ervan.

Audits zijn echter enkel waardevol wanneer ze van hoge kwaliteit zijn. Indien dat niet het geval is, kunnen stakeholders immers niet vertrouwen op het oordeel dat de auditor velt. Auditkwaliteit is daarom een centraal gegeven binnen de bedrijfseconomische context. Gezien het belang van auditkwaliteit, werd er de afgelopen decennia veel onderzoek rond uitgevoerd. Een groot deel van dit onderzoek focuste op de link tussen auditkwaliteit en het auditkantoor. Andere studies wezen echter uit dat vooral de auditors zelf een invloed hebben op auditkwaliteit. Auditwerkzaamheden worden immers uitgevoerd door personen, die bovendien samenwerken in auditteams.

Eerder onderzoek hieromtrent richtte zich in grote mate op de invloed die individuele auditors hebben op auditkwaliteit. Echter werken auditors in auditteams, waardoor ze beïnvloed worden door hun onderlinge interacties. Bijgevolg is het belangrijk om bij het onderzoeken van de relatie tussen het auditteam en auditkwaliteit, het team in zijn geheel te bekijken en niet enkel de individuele karakteristieken van auditors. Dat kan door de samenstelling van het team in beschouwing te nemen.

Onderzoek dat werd uitgevoerd omtrent de invloed van teamsamenstelling op auditkwaliteit, nam enkel eenvoudig observeerbare karakteristieken in beschouwing, zoals geslacht, educatieve achtergrond of ervaring. Teamsamenstelling met betrekking tot psychologische karakteristieken, zoals persoonlijkheid, werd daarentegen nog niet onderzocht in relatie tot auditkwaliteit. Uit verschillende onderzoeken blijkt echter dat de persoonlijkheid van teamleden een belangrijke factor is in het presteren van teams. Daarom werd in deze masterproef een exploratief onderzoek uitgevoerd omtrent de relatie tussen samenstelling van persoonlijkheden in auditteams en auditkwaliteit. Meer specifiek werd onderzocht in welke mate teamsamenstelling op basis van de Big 5 persoonlijkheidskenmerken een invloed heeft op auditkwaliteit.

Hiervoor werden twee maatstaven van teampersoonlijkheden in beschouwing genomen. Enerzijds de gemiddelde score van een team op een bepaald persoonlijkheidskenmerk en anderzijds de diversiteit van een team voor een bepaald persoonlijkheidskenmerk. Voor elke persoonlijkheidsmaatstaf en voor elk persoonlijkheidskenmerk werd bijgevolg onderzocht of ze auditkwaliteit beïnvloeden. Dat gebeurde aan de hand van regressieanalyses met data die werd verzameld via een vragenlijst. De finale dataset bestond uit 27 auditteams.

De empirische resultaten toonden dat drie persoonlijkheidskenmerken auditkwaliteit beïnvloeden: de gemiddelde teamscore van consciëntieusheid, de gemiddelde teamscore van extraversie en de teamdiversiteit van behaaglijkheid. De gemiddelde teamscore van consciëntieusheid is positief gerelateerd aan auditkwaliteit, wat in lijn ligt met de verwachtingen. Consciëntieuze teams worden

immers gekenmerkt als volhardend en doelgericht, waardoor ze sterke inspanningen en doorzettingsvermogen zullen leveren om samen het teamdoel te bereiken. Verder werd verwacht dat de gemiddelde teamscore van extraversie een positieve invloed zou hebben op auditkwaliteit. Het sociale en spraakzame karakter van de teamleden zou immers kunnen leiden tot meer communicatie binnen het auditteam, wat bevorderlijk zou zijn voor de auditkwaliteit. Echter bleek uit de resultaten het omgekeerde: de gemiddelde teamscore van extraversie was negatief gerelateerd aan auditkwaliteit. Hier lijkt echter een mogelijke verklaring voor te zijn. Het zou kunnen dat extraverte auditteams te veel focussen op sociale interacties met elkaar, waardoor ze afgeleid worden van hun auditwerkzaamheden, wat bijgevolg resulteert in een lagere auditkwaliteit. Ten slotte toonden de resultaten dat de teamdiversiteit van behaaglijkheid een negatieve invloed heeft op auditkwaliteit. Deze bevinding is in lijn met wat verwacht werd. Door het sympathieke en coöperatieve karakter van behaaglijke individuen kunnen ze goed werken in teamverband. De aanwezigheid van onbehaaglijke individuen in het team kan deze samenwerking echter verstoren, waardoor de auditkwaliteit mogelijks in het gedrang komt.

Verder werd ook onderzocht of het effect van de persoonlijkheidskenmerken op auditkwaliteit beïnvloed wordt door de grootte van het auditkantoor. Aangezien Big 4 auditkantoren over meer financiële middelen beschikken, kunnen ze gestandaardiseerde auditmethodes opstellen. Dat zou ertoe kunnen leiden dat teamleden in mindere mate afhankelijk zijn van elkaar, aangezien voor de meeste auditwerkzaamheden een standaard en vastgelegde werkwijze beschikbaar is. Bijgevolg werd verwacht dat het behoren van een auditteam tot een Big 4 auditkantoor de invloed van persoonlijkheden in teams op auditkwaliteit zou verzwakken. De empirische resultaten bevestigden dit effect.

Het is echter belangrijk om voorzichtig om te gaan met de gevonden resultaten. Het onderzoek is immers exploratief van aard, waardoor er slechts op beperkte schaal data werd verzameld. Op basis van dit onderzoek alleen kan daarom geen uitsluitel gebracht worden over het effect van samenstelling op basis van persoonlijkheden in auditteams op auditkwaliteit, alsook over de mogelijke invloed die de grootte van het bedrijf heeft op deze relatie. De gevonden resultaten kunnen echter wel een interessant startpunt zijn voor toekomstig onderzoek.

INHOUDSTAFEL

Hoofdstuk 1: Inleiding	1
Hoofdstuk 2: Literatuurstudie en hypothesevorming	3
2.1 Externe audits.....	3
2.2 Auditkwaliteit.....	4
2.3 Determinanten van auditkwaliteit	5
2.3.1 Auditproces	5
2.3.2 Regelgevende instanties.....	5
2.3.3 Auditkantoor.....	5
2.3.4 Audit inputs.....	6
2.3.4.1 Testprocedures	6
2.3.4.2 Uitvoerders audit	7
De partner	7
Het auditteam	7
Individuele karakteristieken auditors	7
Samenstelling auditteams	8
2.4 De invloed van persoonlijkheidskenmerken van teamleden op auditkwaliteit	9
2.4.1 Definitie Big-5 persoonlijkheidskenmerken	9
2.4.2 Persoonlijkheid in teams	9
2.4.3 Hypotheses	10
2.4.3.1 Consciëntieusheid	10
2.4.3.2 Behaaglijkheid	11
2.4.3.3 Extraversie.....	11
2.4.3.4 Neuroticisme	12
2.4.3.5 Openheid voor ervaring	13
2.4.3.6 Moderatie.....	14
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie	15
3.1 Dataverzameling	15
3.2 Variabelen	15
3.2.1 Afhankelijk variabele	15
3.2.2 Onafhankelijke variabelen	16
3.2.3 Modererende variabele.....	17
3.2.4 Controlevariabelen	17

Hoofdstuk 4: Empirisch onderzoek.....	19
4.1 Beschrijvende analyse.....	19
4.2 Regressieanalyses	22
4.2.1 Team personality elevation (TPE)	22
4.2.2 Team personality diversity (TPD).....	23
4.2.3 Algemeen model	24
4.2.4 Moderatie Big 4 vs. non-Big 4	25
4.3 Bijkomende analyses	26
4.3.1 Mediatie teamcohesie en samenwerkend gedrag binnen teams	27
4.3.2 Verandering maatstaf afhankelijke variabele	28
4.3.2.1 Maatstaven	28
4.3.2.2 Resultaten.....	28
Hoofdstuk 5: Discussie.....	31
Hoofdstuk 6: Conclusie	33
Lijst van geraadpleegde bronnen.....	37
Bijlagen	41
Bijlage 1: Stellingen persoonlijkheidskenmerken vragenlijst	41

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

De financiële staten van bedrijven zijn een cruciale bron van informatie voor verschillende stakeholders. De beslissingen die deze stakeholders nemen zijn namelijk gebaseerd op gegevens die weergegeven worden in de financiële staten. Het is daarom van belang dat de financiële informatie die verstrekt wordt aan de stakeholders zo correct mogelijk is. Echter worden de financiële staten opgesteld door het bedrijf zelf, waardoor er manipulatie kan optreden door het management om er persoonlijk voordeel uit te halen (Johnstone, Gramling, & Rittenberg, 2013). Managers kunnen bijvoorbeeld de omzet van het bedrijf fictief opkrikken om zo bonussen te behalen. Om zulke situaties te voorkomen, dient er een onafhankelijke partij aangesteld te worden die de correctheid van de financiële staten garandeert. Deze onafhankelijke partij is de externe auditor. Hij controleert de juistheid van de financiële staten en vormt tevens een oordeel over de betrouwbaarheid ervan (De Beelde, 2014).

Het is echter belangrijk dat de externe audit van hoge kwaliteit is. Indien dat niet het geval is, kunnen stakeholders immers niet vertrouwen op het oordeel dat de auditor velt omtrent de betrouwbaarheid van financiële staten. Bijgevolg is het begrip auditkwaliteit een centraal gegeven in de bedrijfseconomische context. Er werd daarom al veel wetenschappelijk onderzoek rond uitgevoerd. Een groot deel van dit onderzoek focuste voornamelijk op de link tussen het auditkantoor en auditkwaliteit. Zo onderzocht men of de grootte, de verloning en de cultuur van het bedrijf een impact heeft op de kwaliteit van audits. Francis (2011) haalt echter aan dat auditkwaliteit niet alleen bepaald wordt door het auditkantoor, maar ook door de auditors, het auditproces en de regelgevende instanties. Vooral auditors hebben een belangrijke invloed op auditkwaliteit. Auditwerkzaamheden worden immers uitgevoerd door personen, die bovendien samenwerken in een auditteam.

De invloed die het auditteam heeft op auditkwaliteit werd reeds eerder onderzocht, maar focuste voornamelijk op de individuele karakteristieken van auditors. Aangezien auditors in een team werken, worden ze echter ook beïnvloed door hun onderlinge interacties (Cameran, Ditillo, & Pettinicchio, 2018). Door enkel de aspecten van individuele auditors in beschouwing te nemen, wordt de invloed van deze interacties genegeerd. Bijgevolg is het belangrijk om bij het onderzoeken van de relatie tussen het auditteam en auditkwaliteit, het team in zijn geheel te bekijken en niet enkel de individuele karakteristieken van auditors. Dat kan door de samenstelling van het team in beschouwing te nemen.

Teamsamenstelling kan betrekking hebben op *surface attributes* of *deep-level attributes* (Bell, 2007). *Surface attributes* zijn karakteristieken van het team die relatief eenvoudig geschat kunnen worden, zoals geslacht, ervaring of educatieve achtergrond. *Deep-level attributes* zijn onderliggende psychologische karakteristieken, zoals persoonlijkheid. Eerder onderzoek dat werd uitgevoerd omtrent de relatie tussen auditteamsamenstelling en auditkwaliteit, focuste enkel op *surface attributes*. Bell (2007) haalt echter aan dat *deep-level attributes* een sterkere invloed hebben op de prestaties van teams. Met name de persoonlijkheid van teamleden is een belangrijke factor in het functioneren en presteren van teams (Peeters, van Tuijl, Rutte, & Reymen, 2006). De karakteristieke gedachten, gevoelens en gedragingen die in persoonlijkheden worden weerspiegeld zijn namelijk relevant voor de bijdragen die leden leveren aan teamresultaten en zijn bovendien van invloed op

de manier waarop teamleden met elkaar omgaan. Gezien het gebrek aan wetenschappelijke studies omtrent dit topic, zal in deze masterproef een exploratief onderzoek uitgevoerd worden over de invloed van teamsamenstelling op auditkwaliteit door de persoonlijkheid van teams in beschouwing te nemen. Hiervoor zal op beperkte schaal data verzameld worden, waarop verschillende analyses worden uitgevoerd. De resultaten van deze analyses kunnen vervolgens dienen als basis voor toekomstig onderzoek.

Het onderzoek is opgebouwd als volgt. In het eerstvolgende hoofdstuk wordt een literatuurstudie uitgevoerd en op basis daarvan worden verschillende hypothesen opgesteld. Vervolgens wordt de onderzoeksmethodologie toegelicht die gehanteerd zal worden om deze hypothesen te testen. Het empirisch onderzoek en de analytische resultaten die daaruit voortvloeien worden beschreven in hoofdstuk 4. Nadien wordt in hoofdstuk 5 de interpretatie van deze resultaten besproken. Ten slotte eindigt het onderzoek met een conclusie in hoofdstuk 6, waarin ook de beperkingen van het onderzoek en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek worden toegelicht.

HOOFDSTUK 2: LITERATUURSTUDIE EN HYPOTHESEVORMING

2.1 Externe audits

Alvorens het begrip auditkwaliteit besproken wordt, is het belangrijk om de rol en het belang van externe audits toe te lichten. Dat gebeurt aan de hand van de agency theorie. Deze theorie focust op de relatie tussen twee partijen: de principaal en de agent. Die relatie wordt door Jensen and Meckling (1976, 308) beschreven als: "a contract under which one or more persons (the principal(s)) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision making authority to the agent". De agency theorie wordt voornamelijk toegepast op de relatie tussen aandeelhouders en het management in een bedrijf. Hierbij worden de aandeelhouders beschouwd als de principaal en het management als de agent. Aandeelhouders voorzien het bedrijf van kapitaal en verwachten in ruil hiervoor een goed beleid van het management om een rendement te behalen op hun investering (Hill & Jones, 1992).

Een belangrijke assumptie binnen de theorie is dat de belangen van beide partijen verschillen. Hierdoor zal het management niet altijd handelen in het belang van de aandeelhouders, maar eerder het eigenbelang nastreven (Jensen & Meckling, 1976). Om ervoor te zorgen dat de belangen van beide partijen meer in lijn liggen, zullen aandeelhouders zorgen voor incentives die het management stimuleren. Dat gebeurt bijvoorbeeld via bonussen aan het management die worden berekend op basis van de financiële staten van de onderneming. Ook aan de hand van die financiële gegevens zullen de aandeelhouders de prestaties van het management controleren (Hill & Jones, 1992). Niet alleen aandeelhouders doen beroep op de financiële staten van ondernemingen, maar ook andere belanghebbenden, zoals financiële instellingen, nemen beslissingen op basis van deze informatie. Echter worden de financiële gegevens opgesteld door het bedrijf zelf, waardoor er manipulatie kan optreden door het management om er persoonlijk voordeel uit te halen (Johnstone et al., 2013). Zo kan men bijvoorbeeld de jaarrekening beïnvloeden om hogere bonussen te behalen. Om zulke situaties te voorkomen, worden de financiële staten van bedrijven gecontroleerd door een onafhankelijke partij; de externe auditor.

Een externe audit is dus een controle van een onderneming door onafhankelijke deskundigen, waarbij men de jaarrekening en andere financiële gegevens nakijkt. Bovendien wordt een opinie gevormd over de getrouwheid en eerlijkheid van de financiële staten (De Beelde, 2014). Via deze opinie krijgen externe belanghebbenden, zoals aandeelhouders of financiële instellingen, een beeld van de nauwkeurigheid en getrouwheid van de jaarrekening van een onderneming.

De auditor kan vier opinies vormen (International Auditing and Assurance Standards Board, 2016):

- Verklaring zonder voorbehoud: de auditor beschikt over voldoende en geschikte controle-informatie en oordeelt dat de financiële staten geen materiële afwijkingen¹ bevatten;

¹ Afwijkingen zijn materieel indien wordt verwacht dat ze afzonderlijk of gezamenlijk de economische beslissingen beïnvloeden die gebruikers nemen op basis van de financiële staten (International Auditing and Assurance Standards Board, 2009).

- Verklaring met voorbehoud: de auditor heeft op basis van voldoende en geschikte informatie afwijkingen van materieel belang geconstateerd, die geen diepgaande invloed² hebben of de auditor was niet in staat om voldoende en geschikte controle informatie te verkrijgen, maar de mogelijke gevolgen van onontdekte afwijkingen zijn, indien aanwezig, van materieel belang en niet van diepgaande invloed;
- Onthoudende verklaring: de auditor is niet in staat om voldoende en geschikte informatie te verkrijgen om te beslissen of de financiële staten vrij zijn van materiële afwijkingen en de mogelijke gevolgen van deze onontdekte afwijkingen zijn, indien aanwezig, van materieel belang en van diepgaande invloed;
- Afkeurende verklaring: de auditor oordeelt op basis van voldoende en geschikte controle-informatie dat de financiële staten afwijkingen van materieel belang en van diepgaande invloed bevatten.

De mate waarin belanghebbenden kunnen vertrouwen op de auditopinie van externe auditors, hangt af van hoe goed de audit werd uitgevoerd en dus van de auditkwaliteit (Christensen, Glover, Omer, & Shelley, 2016). Kwaliteitsvolle audits spelen bijgevolg een cruciale rol in het garanderen van de integriteit van financiële staten in kapitaalmarkten. Auditkwaliteit is dan ook een belangrijke parameter om een efficiënte werking van markten te garanderen. Een hoge auditkwaliteit zorgt er namelijk voor dat de financiële staten van bedrijven betrouwbaar en transparant zijn, waardoor het marktvertrouwen van belanghebbenden wordt vergroot (Neri & Russo, 2014).

2.2 Auditkwaliteit

Auditkwaliteit was de afgelopen twee decennia het topic van vele onderzoeken. Het is een complex begrip dat op verschillende manieren gedefinieerd wordt. Zo beschrijft Palmrose (1988, 56) auditkwaliteit als: "audit quality is defined in terms of the level of assurances – the probability financial statements contain no omissions or misstatements". Deze definitie focust op het doel van audits, namelijk het bieden van een redelijke zekerheid omtrent de correcte weergave van financiële staten van bedrijven. De onderzoekster geeft aan dat auditkwaliteit een indicator is van de waarschijnlijkheid dat financiële staten geen materiële afwijkingen bevatten. Hierbij gaat een hogere zekerheid gepaard met een hogere auditkwaliteit (Neri & Russo, 2014).

Het Government Accountability Office (2003, 13) definieert auditkwaliteit als het uitvoeren van een audit "in accordance with Generally Accepted Auditing Standards (GAAS) to provide reasonable assurance that the audited financial statements and related disclosures are (1) presented in accordance with Generally Accepted Accounting Principles (GAAP), and (2) are not materially misstated whether due to errors or fraud". Deze definitie reflecteert dat het afwijken van algemene boekhoudstandaarden zal resulteren in een lagere auditkwaliteit (Knechel, Krishnan, Pevzner, Shefchik, & Velury, 2013).

² Afwijkingen met een diepgaande invloed hebben gevolgen die a) niet beperkt zijn tot een specifiek onderdeel, rekening of post van de financiële staten, b) wel beperkt zijn tot een specifiek onderdeel, rekening of post, maar vertegenwoordigen een substantieel deel van de financiële staten en c) met betrekking tot toelichtingen, van fundamenteel belang zijn voor het begrip van gebruikers van de financiële staten (International Auditing and Assurance Standards Board, 2016).

Één van de meest gebruikte definities van auditkwaliteit, die ook gebruikt zal worden in deze studie, is die van DeAngelo (1981, 186). Zij beschrijft auditkwaliteit als volgt: “the market assessed joint probability that a given auditor will both discover a breach in a client’s accounting system and report the breach”. In deze definitie hangt auditkwaliteit af van twee componenten: de bekwaamheid van de auditor om een materiële afwijking in de boekhouding op te merken en de waarschijnlijkheid dat de auditor deze afwijking daadwerkelijk rapporteert. Het ontdekken van een materiële afwijking is gelinkt aan de competentie en het inspanningsniveau van de auditor, en is onder meer afhankelijk van de technologische kennis, de audit procedures die gebruikt worden en de grootte van de steekproef. Het rapporteren van de afwijking hangt af van de onafhankelijkheid van de auditor, wat gerelateerd aan is aan diens objectiviteit en professioneel scepticisme (Knechel et al., 2013).

2.3 Determinanten van auditkwaliteit

Francis (2011) haalt aan dat auditkwaliteit niet gereduceerd kan worden tot één simpele definitie. Hij vat het begrip daarom samen in een framework waarbij auditkwaliteit beïnvloed en bepaald wordt door vier (groepen van) determinanten: het auditproces, de regelgevende instanties, het auditkantoor en de audit inputs.

2.3.1 Auditproces

Het auditproces heeft betrekking op de beslissingen en besluiten die auditors maken over het audit bewijs dat ze verzamelen. Het gaat hier specifiek over het plannen, verzamelen en interpreteren van informatie om aan de hand daarvan een auditrapport op te stellen. Om een goede auditkwaliteit te garanderen, is het van belang dat auditors de juiste beslissingen maken over welke testprocedures ze zullen hanteren. Hier wordt dieper op ingegaan in sectie 2.3.4.1. Verder dienen ze de verzamelde informatie van deze testen op een kritische manier te evalueren om een kwaliteitsvol auditrapport op te stellen. (Francis, 2011)

2.3.2 Regelgevende instanties

Elk land heeft zijn eigen regelgevende instanties die instaan voor de regulering en het toezicht van auditkantoren. Ze beslissen hoe en wanneer een kantoor gestraft wordt voor het leveren van een lage auditkwaliteit of het schenden van bepaalde regels, zoals het verliezen van de onafhankelijkheid van de auditor. Verder kunnen de instanties ook bepaalde criteria opleggen om ervoor te zorgen dat de bekwaamheid van de auditor gegarandeerd wordt. Zo dient men in België verplicht een examen af te leggen bij het Instituut van de Bedrijfsrevisoren opdat men bedrijfsrevisor kan worden. De opgelegde regels en/of sancties van regelgevende instanties kunnen bijgevolg auditkwaliteit beïnvloeden. (Francis, 2011)

2.3.3 Auditkantoor

Auditors werken voor een auditkantoor en creëren een auditrapport dat uitgegeven wordt in naam van dat kantoor. Wetenschappelijke literatuur onderscheidt over het algemeen twee soorten auditkantoren: Big 4 bedrijven en non-Big 4 bedrijven. Tot de eerstgenoemde groep behoren de vier grootste auditkantoren: Deloitte, EY, KPMG en PwC. De resterende kantoren behoren tot de non-Big 4 groep.

Tot op heden werd veel onderzoek uitgevoerd omtrent de invloed van de grootte van het auditkantoor op auditkwaliteit. Hierbij maakte men een onderscheid tussen Big 4 en non-Big 4 bedrijven. Verschillende onderzoeken hebben reeds uitgewezen dat Big 4 auditkantoren een hogere auditkwaliteit leveren (e.g. DeAngelo (1981); Yu (2007); Francis and Yu (2009); Jong-Hag, Kim, Jeong-Bon, and Yoonseok (2010); Eshleman and Guo (2014)). Zo zouden Big 4 bedrijven zorgen voor een hogere onafhankelijkheid van de auditor. Men is immers minder geneigd om een afwijking van de financiële staten door de vingers te zien, aangezien men over een groot arsenaal klanten beschikt. Hierdoor heeft het verliezen van één klant slechts een geringe economische impact voor het Big 4 auditkantoor, in tegenstelling tot de kleinere non-Big 4 kantoren (DeAngelo, 1981).

Verder leiden Big 4 auditkantoren tot een hogere bekwaamheid van de auditor. Door de grootte van het kantoor hebben zulke auditors een hoger aantal collega's om mee te overleggen en advies aan te vragen (Francis & Yu, 2009). Hiernaast beschikken ze over een hogere expertise, aangezien Big 4 kantoren over meer geldmiddelen beschikken waardoor ze meer trainingen kunnen aanbieden aan hun personeel en gestandaardiseerde auditmethodes kunnen opstellen (Dopuch & Simunic, 1980).

Naast de grootte van het auditkantoor, heeft ook de *audit fee* die auditors krijgen een invloed op auditkwaliteit. Onderzoek dat hieromtrent werd uitgevoerd, focuste voornamelijk op *abnormal audit fees*. Een abnormale *audit fee* reflecteert het verschil tussen de werkelijke *fee* die auditors ontvangen en het verwachte 'normale' niveau van *audit fee* (Choi, Kim, & Zang, 2010). De werkelijke *fee* bestaat enerzijds uit een normaal gedeelte gebaseerd op het werk van de auditors en anderzijds uit een abnormaal gedeelte dat voortvloeit uit de specifieke relatie tussen auditors en het geauditteerd bedrijf. Uit onderzoek blijkt dat abnormale *audit fees* leiden tot een lagere auditkwaliteit (e.g. Choi et al. (2010); Asthana and Boone (2012); (Krauß, Pronobis, & Zülch, 2015)). Deze *fees* brengen namelijk de onafhankelijkheid van de auditor in het gedrang, omdat ze incentives creëren voor de auditor om toe te geven aan de druk van de klant om afwijkingen van de financiële staten door de vingers te zien (Choi et al., 2010).

Ten slotte is ook de cultuur in auditkantoren bepalend voor de kwaliteit van audits (e.g. Svanberg and Öhman (2013); Baldacchino, Tabone, Agius, and Bezzina (2016)). Zo blijkt dat auditkantoren met een sterke ethische cultuur, waarbij open discussies over moraliteit aangemoedigd worden, een hogere auditkwaliteit leveren (Svanberg & Öhman, 2013).

2.3.4 Audit inputs

Audits worden echter niet uitgevoerd door het auditkantoor, maar wel door de mensen die werken binnen het kantoor. Daarom zijn volgens Francis (2011) de personen die de audit uitvoeren en de testprocedures die ze hanteren belangrijke inputs die auditkwaliteit bepalen.

2.3.4.1 Testprocedures

Om de financiële gegevens van bedrijven te controleren, maken auditors gebruik van verschillende testprocedures. Aangezien de uitkomsten van deze testprocedures gebruikt worden bij het vellen van een auditopinie, is het van belang dat deze uitkomsten ook relevante en betrouwbare informatie leveren om een goede auditkwaliteit te garanderen. Audits zullen immers enkel kwaliteitsvol zijn

indien de geleverde informatie van de testprocedures ook van goede kwaliteit is. Daarom is het nodig dat deze informatie enerzijds relevant is en de boekhoudstandaarden volgt en anderzijds betrouwbaar is en de waarheid weerspiegelt. (Francis, 2011)

2.3.4.2 Uitvoerders audit

Naast de testprocedures, zijn ook de personen die de audit uitvoeren bepalend voor auditkwaliteit. Het gaat hier specifiek om twee partijen: de partner en de auditors. (Francis, 2011)

DE PARTNER

Auditpartners zijn de personen die effectief de auditverklaring aftekenen en daarom de belangrijke rol van eindverantwoordelijke op zich nemen. Ze staan in nauw contact met het geauditeerde bedrijf en delegeren de auditwerkzaamheden aan auditteams. Gezien hun belangrijke rol, is het waarschijnlijk dat de kenmerken van auditpartners een invloed hebben op auditkwaliteit.

Deze relatie werd daarom reeds onderzocht door verschillende onderzoekers (e.g. Carey and Simnett (2006); Manry, Mock, and Turner (2008); Mgbame, Eragbhe, and Osazuwa (2012); Gul, Ma, and Lai (2017)). Men focuste hier voornamelijk op het effect dat de ambtstermijn van de partner of de partnerrotatie heeft op auditkwaliteit. Zo argumenteerde men enerzijds dat partners met een hoge ambtstermijn een langetermijnrelatie met hun klanten kunnen opbouwen, wat de onafhankelijkheid van de partner in het gedrang brengt. Anderzijds wordt aangehaald dat een hoge ambtstermijn leidt tot een betere kennis van industrie en klant, wat bevorderlijk is voor de bekwaamheid van de partner. De toegenomen verplichting omtrent partnerrotaties maakt echter duidelijk dat de mogelijke kosten die samenhangen met een lange partner ambtstermijn, hoger zijn dan de eventuele voordelen (Carey & Simnett, 2006).

HET AUDITTEAM

Hoewel de partner de eindverantwoordelijkheid van de audits op zich neemt, voert hij of zij zelden de operationele auditwerkzaamheden uit. Dat gebeurt namelijk door het auditteam. Om auditkwaliteit te beoordelen, is het daarom belangrijk om auditteams mee in beschouwing te nemen. Dat kan op twee manieren. Enerzijds kan gefocust worden op de individuele karakteristieken van elke auditor binnen het team. Anderzijds kan gekeken worden naar het team in zijn geheel, via de teamsamenstelling (Mathieu, Tannenbaum, Donsbach, & Alliger, 2014).

Individuele karakteristieken auditors

Eerder onderzoek focuste al op de relatie tussen de individuele karakteristieken van auditors en auditkwaliteit. De prestaties van individuen hangen namelijk af van hun demografische, psychologische en cognitieve karakteristieken (Francis, 2011). Verschillende onderzoeken gingen daarom dieper in op de invloed van demografische kenmerken op auditkwaliteit. Zo blijkt dat vrouwelijke auditors vaak zorgen voor een hogere auditkwaliteit (e.g. Feng (2020); Hardies, Breesch, and Branson (2013)). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat vrouwen over het algemeen meer risicoavers zijn en daarom auditwerkzaamheden meer in detail uitvoeren (Hardies et al., 2013). Verder wijst onderzoek uit dat auditors met een hoger opleidingsniveau, een hogere auditkwaliteit leveren (e.g. Bröcheler, Maijor, and van Witteloostuijn (2004); Ye, Cheng, and Gao (2014)). Hier

argumenteren onderzoekers dat een hoger opleidingsniveau leidt tot meer professionele vaardigheden van de auditor, alsook tot een grotere audit kennis.

Ook de invloed van psychologische karakteristieken van auditors op auditkwaliteit werd eerder onderzocht. Zo analyseerden Malone and Roberts (1996) het effect van persoonlijkheidskenmerken op gedrag dat auditkwaliteit vermindert. Kenmerken zoals zelfvertrouwen, nood aan bevestiging en prestatiemotivatie (i.e. het verlangen van een individu om hoog te presteren) werden in verband gebracht met gedragingen van de auditor die auditkwaliteit verminderen. Uit het onderzoek bleek dat auditors die nood hebben aan bevestiging en beschikken over prestatiemotivatie minder gedragingen vertonen die auditkwaliteit verminderen. Verder beïnvloedt ook het persoonlijkheidstype van de auditor auditkwaliteit (Refita, Febrianto, & Kartika, 2018). Zo blijkt dat auditors met een type A persoonlijkheid in mindere mate gedragingen uitvoeren die auditkwaliteit verminderen, in tegenstelling tot auditors met een type B persoonlijkheid. Individuen met een type A persoonlijkheid worden gekarakteriseerd als agressief en competitief, en zijn meer toegewijd aan hun werk, in vergelijking met type B persoonlijkheden (Refita et al., 2018).

Tot slot werd ook het effect van cognitieve karakteristieken van auditors op auditkwaliteit eerder onderzocht. De kennis en expertise waarover auditors beschikken heeft namelijk een invloed op auditkwaliteit (Knechel et al., 2013). Zo onderzochten Feng (2020) en Fadhila (2014) welke invloed de ambtstermijn van auditors heeft op de kwaliteit van audits. Uit de onderzoeken blijkt dat auditors met een hogere ambtstermijn een hogere auditkwaliteit leveren. Door hun opgebouwde ervaring beschikken ze immers over meer expertise en kennis omtrent klant en industrie (Bonner & Lewis, 1990).

Samenstelling auditteams

Auditors werken echter niet alleen, maar wel in teams. Hierdoor worden ze beïnvloed door de interacties met de audit teamleden waarmee ze samenwerken (Cameran et al., 2018). Deze interacties verschillen naargelang de samenstelling van het team. Teamsamenstelling heeft op zijn beurt een invloed op de teamprestaties, aangezien het de hoeveelheid kennis en vaardigheden beïnvloedt die teamleden kunnen toepassen op teamopdrachten, alsook de inspanning die de leden bereid zijn om te leveren voor de opdrachten (Mello & Ruckes, 2006). Het louter focussen op individuele aspecten van teamleden negeert bijgevolg de interacties binnen teams en daarbij de invloed die de samenstelling van auditteams kan hebben op auditkwaliteit (Bell, 2007).

Teamleden kunnen van elkaar verschillen op vlak van *surface attributes* en/of *deep-level attributes* (Bell, 2007). De eerste term slaat op demografische karakteristieken van teamleden die relatief eenvoudig geschat kunnen worden. De tweede term verwijst naar onderliggende psychologische karakteristieken, zoals persoonlijkheid. Eerder onderzoek dat focust op de invloed van teamsamenstelling op auditkwaliteit richtte zich vooral op *surface attributes*. Zo onderzochten Cameran et al. (2018), He, Li, Monroe, and Si (2018) en Fan-Hua, Yu-Shan, and Zhou (2019) welk effect teamdiversiteit heeft op de kwaliteit van audits door factoren zoals educatieve achtergrond, geslacht, ambtstermijn en ervaring in auditteams in verband te brengen met auditkwaliteit.

Uit onderzoek blijkt echter dat *deep-level attributes* een sterkere invloed hebben op de prestaties van teams (Bell, 2007). Verder is volgens Bell (2007) de persoonlijkheid van teamleden een belangrijke factor in het functioneren en presteren van teams. Ook Peeters et al. (2006) en LePine, Buckman, Crawford, and Methot (2011) halen aan dat persoonlijkheidskenmerken in het bijzonder belangrijk zijn bij teamsamenstellingen. Karakteristieke gedachten, gevoelens en gedragingen die in persoonlijkheden worden weerspiegeld zijn namelijk relevant voor de bijdragen die leden leveren aan teamresultaten en zijn bovendien van invloed op de manier waarop teamleden met elkaar omgaan (LePine et al., 2011). De persoonlijkheid van teamleden in auditteams kan daarom een belangrijke factor zijn die auditkwaliteit beïnvloedt.

Ondanks de mogelijks belangrijke impact van persoonlijkheden in teamsamenstellingen op teamprestaties, werd er nog geen onderzoek uitgevoerd dat dit verband legt met auditkwaliteit. Bijgevolg zal deze studie focussen op de invloed van teamsamenstelling op auditkwaliteit, meer specifiek welk effect de samenstelling van persoonlijkheden in teams heeft op de kwaliteit van audits.

2.4 De invloed van persoonlijkheidskenmerken van teamleden op auditkwaliteit

2.4.1 Definitie Big-5 persoonlijkheidskenmerken

Doorheen de jaren ontstonden er veel theorieën omtrent persoonlijkheden. Het meest prominente en aanwezige model is het *Five Factor Model of personality* of de *Big Five* (McCrae & Costa, 1987). Dit framework gaat ervan uit dat persoonlijkheden beschreven kunnen worden aan de hand van vijf persoonlijkheidskenmerken: consciëntieusheid, behaaglijkheid, extraversie, neuroticisme en openheid voor ervaring. Elk kenmerk wordt geacht stabiel te blijven over tijd en in verschillende situaties (Peeters et al., 2006). Consciëntieusheid, neuroticisme en openheid voor ervaring reflecteren de werkstijl van personen, in tegenstelling tot behaaglijkheid en extraversie. De twee laatstgenoemde kenmerken hebben namelijk betrekking op het interpersoonlijk gebied en beschrijven hoe individuen omgaan met anderen. Er zijn geen duidelijke definities voor de persoonlijkheidskenmerken, maar ze worden eerder beschreven aan de hand van kernwoorden die een indicatie geven van hun betekenis (Molleman, Nauta, & Jehn, 2004).

2.4.2 Persoonlijkheid in teams

Om de invloed van persoonlijkheden in teamverband te kunnen onderzoeken, dienen de individuele scores van elk teamlid op de persoonlijkheidskenmerken omgezet te worden naar een teammaatstaf (Peeters et al., 2006). Eerder onderzoek maakte daarom een onderscheid tussen twee maatstaven die persoonlijkheid meten in teamverband: *team personality elevation* (TPE) en *team personality diversity* (TPD).

De eerste maatstaf TPE is de gemiddelde score van een team over een bepaald persoonlijkheidskenmerk (Neuman, Wagner, & Christiansen, 1999). Van teams die bijvoorbeeld een hoge TPE score hebben op het kenmerk extraversie, worden de leden geacht sociaal, spraakzaam en assertief te zijn. Dat impliceert niet dat alle leden hoog scoren op extraversie, maar wel dat de teamleden samen gemiddeld hoog scoren op dit kenmerk. De tweede eigenschap TPD heeft

betrekking op de verschillen tussen teamleden voor een bepaald persoonlijkheidskenmerk (Neuman et al., 1999). Teams die hoog scoren op TPD worden beschreven als heterogeen en teams die laag scoren als homogeen.

Het is belangrijk om zowel de invloed van TPE, als de invloed van TPD in beschouwing te nemen. Aan de hand van TPE kan geanalyseerd hoe het team als geheel scoort op een persoonlijkheidskenmerk en welke invloed dat heeft op auditkwaliteit. Echter kan de gemiddelde teamscore belangrijke informatie verbergen indien de individuele persoonlijkheden van auditors verschillen binnen het team (Barrick, Stewart, Neubert, & Mount, 1998). Zo kunnen lage scores van bepaalde teamleden op een persoonlijkheidskenmerk gecompenseerd worden door hoge scores op het kenmerk door andere teamleden. Uit onderzoek blijkt echter dat de mate waarin persoonlijkheden compatibel zijn in een team een belangrijke factor is die bijdraagt aan de werking van het team, en bijgevolg mogelijk op auditkwaliteit (Moos & Speisman, 1962). Om ervoor te zorgen dat ook dat aspect mee in beschouwing wordt genomen, zal de invloed van beide maatstaven onderzocht worden.

2.4.3 Hypotheses

2.4.3.1 Consciëntieusheid

Het persoonlijkheidskenmerk consciëntieusheid heeft betrekking op hoe georganiseerd en zelfgedisciplineerd iemand is. Consciëntieuze personen zijn betrouwbaar, verantwoordelijk, doelgericht en volhardend. Bovendien hebben ze een afkeer van uitstelgedrag bij het uitvoeren van hun werk (Molleman et al., 2004). In teams zullen deze karakteristieken leiden tot inspanningen en doorzettingsvormen om het teamdoel te bereiken, samenwerking, focus op de teamopdrachten en rolaanpassing bij veranderingen binnenin het team of de taak (Peeters et al., 2006). Bovendien blijkt uit onderzoek dat teams die hoger scoren op consciëntieusheid beter presteren dan teams die laag scoren. In laatstgenoemde teams voelt immers niemand zich verantwoordelijk voor de teamtaken en zullen de leden zich niet houden aan afspraken of besluiten. Dat resulteert in intragroep conflicten, stress en ontevredenheid binnen het team (Molleman et al., 2004).

Zoals hierboven vermeld werken teams die hoog scoren op consciëntieusheid gefocust en volhardend samen om het teamdoel te bereiken, waardoor ze beter presteren. In termen van auditteams is dit teamdoel het leveren van een hoge auditkwaliteit om zo een correcte opinie te leveren over de betrouwbaarheid van de financiële staten. Consciëntieuze auditteams zullen daarom waarschijnlijk meer geneigd zijn om dit teamdoel te behalen, wat bijgevolg resulteert in een hogere auditkwaliteit. Verder bestaan zulke teams uit teamleden die betrouwbaar en verantwoordelijk zijn, waardoor wordt verwacht dat ze meer geneigd zijn om materiële afwijkingen te rapporteren. Dat heeft een gunstige invloed op de onafhankelijkheid van de auditteams en bijgevolg ook op auditkwaliteit. Deze redeneringen leiden tot de volgende hypothese:

H1a: TPE van consciëntieusheid is positief gerelateerd aan auditkwaliteit.

Verder halen Mohammed and Angell (2003) aan dat teams die homogeen zijn voor het kenmerk consciëntieusheid beter presteren. Alle teamleden zullen immers een gelijke verantwoordelijkheid

voelen voor het werk dat gedaan moet worden, wat leidt tot groepscohesie. Een hoge diversiteit in het persoonlijkheidskenmerk leidt daarentegen tot dalende teamprestaties, door de ongelijke kwaliteit van het werk dat geleverd zal worden. Hierdoor zullen conflicten ontstaan, waardoor de effectiviteit van het team vermindert (Peeters et al., 2006). Zo wordt de volgende hypothese bekomen:

H1b: TPD van consciëntieusheid is negatief gerelateerd aan auditkwaliteit.

2.4.3.2 Behaaglijkheid

Behaaglijke individuen zijn sympathiek, coöperatief, warm en attent (Peeters et al., 2006). De studie van Bradley, Klotz, Brown, and Postlethwaite (2013) toonde dat behaaglijkheid één van de meest belangrijke voorspellers is van teamprestaties. Naast de invloed van dit kenmerk op teamprestaties, heeft het ook een gunstige invloed op het welzijn van de groep (Radović, Matic, & Opačić, 2020). Verder is de TPE van behaaglijkheid positief gerelateerd aan de effectiviteit van het team (Peeters et al., 2006). De karakteristieken gerelateerd aan dit persoonlijkheidskenmerk vergemakkelijken immers de samenwerking, groepscohesie, het zoeken van informatie en het oplossen van conflicten.

In de praktijk krijgen auditteams slechts een beperkte tijd om bedrijven te auditeren. Bovendien verschillen de teams per geauditeerd bedrijf, waardoor teamleden vaak niet de tijd krijgen om elkaars sterktes en zwaktes te leren kennen. Hierdoor is het belangrijk dat de samenwerking tussen de leden vlot verloopt en conflicten beperkt blijven tot een minimum om een hoge auditkwaliteit te garanderen. Bijgevolg zullen auditteams die hoog scoren op het kenmerk behaaglijkheid waarschijnlijk een hogere auditkwaliteit behalen. Dat leidt tot de volgende hypothese:

H2a: TPE van behaaglijkheid is positief gerelateerd aan auditkwaliteit.

Indien het kenmerk behaaglijkheid variabel is in het team, of zelfs enkel één persoon laag scoort op behaaglijkheid, zal dit leiden tot een moeilijker samenwerking (Barrick et al., 1998). Door de hoge tijdsdruk en verscheidenheid in teams, kan dit een negatieve impact hebben op de kwaliteit van audits. Hieruit volgend wordt de volgende hypothese bekomen:

H2b: TPD van behaaglijkheid is negatief gerelateerd aan auditkwaliteit.

2.4.3.3 Extraversie

Extraverte personen zijn sociaal, spraakzaam, enthousiast, assertief en optimistisch. Ze zijn geneigd om actief deel te nemen aan groepsdiscussies, wat het oplossen van conflicten vergemakkelijkt en samenwerking bevordert. Verder creëert hun gedrag een klimaat waarin teamleden zich vrij voelen om zichzelf te zijn, hetgeen bevorderlijk is voor teamcohesie (Barry & Stewart, 1997).

Rudolph and Welker (1998) halen aan dat een goede communicatie een belangrijke factor is in auditteams. Het is namelijk de fundamentele activiteit om de individuele bijdragen van elke auditor over te dragen naar de rest van het team om zo de auditopinie te vormen. Een goede werking van het auditteam is dus afhankelijk van de communicatie die plaatsvindt binnen het team. Aangezien extraverte personen een sociaal en spraakzaam karakter hebben, wordt verwacht dat teams die hoog scoren op dit kenmerk meer communiceren dan teams die laag scoren op dit kenmerk. Introverten

zijn immers verlegen en minder geneigd om deel te nemen aan sociale interacties (Suliman, 2014). Dat leidt tot de volgende hypothese:

H3a: TPE van extraversie positief gerelateerd aan auditkwaliteit.

Barry and Stewart (1997) halen aan dat men voorzichtig dient te zijn met het aantal extraverten in een team, vermits extraverte personen dominant kunnen zijn. Indien het team veel extraverten bevat, kunnen ze in conflict komen met elkaar over teamfactoren. Bovendien halen ze plezier uit sociale interacties met elkaar, waardoor ze hun focus kunnen verliezen voor opgelegde taken (Neuman et al., 1999). Beide aangehaalde elementen leiden auditors af van de werkzaamheden die ze dienen uit te voeren, waardoor ze mogelijks afwijkingen van financiële staten over het hoofd zien. Verder kan een team met veel introverten leiden tot een beperkte communicatie tussen de teamleden. Aangezien communicatie een belangrijke factor is binnen de effectieve werking van auditteams, kan dat een nefaste invloed hebben op auditkwaliteit. Bijgevolg wordt verwacht dat teams die homogeen zijn voor het kenmerk extraversie waarschijnlijk een lagere auditkwaliteit zullen behalen. Zo wordt onderstaande hypothese bekomen:

H3b: TPD van extraversie is positief gerelateerd aan auditkwaliteit.

2.4.3.4 Neuroticisme

Neurotische persoonlijkheden worden gekenmerkt door impulsiviteit, vijandigheid en kwetsbaarheid. Zulke personen ervaren snel angst en depressies en hebben overigens een onstabiel karakter. Emotioneel stabiele personen daarentegen zijn geneigd om zichzelf en anderen positief te zien (Bradley et al., 2013). Ze worden gekenmerkt door een kalm en stabiel karakter, hetgeen een positieve invloed heeft op zowel *teamwork* als teamprestaties (Bell, 2007). In teamverband zorgen hoge niveaus van neuroticisme voor weinig communicatie en spanningen tussen teamleden (Macht & Nembhard, 2015), terwijl lage niveaus leiden tot een ontspannen teamsfeer, wat het vermogen om samen te werken bevordert (Barrick et al., 1998). Een lage TPE van neuroticisme zal een omgeving creëren waar teamleden constructief en beleefd met elkaar omgaan, waardoor de teamcohesie, teamcommunicatie en het managen van conflicten positief worden beïnvloed (Prewett, Brown, Goswami, & Christiansen, 2018).

De auditwereld wordt gekenmerkt door een drukke en stressvolle werkperiode, ook wel de *busy season* genoemd. Deze periode vindt plaats wanneer de boekjaren van een groot aantal bedrijven aflopen en ze bijgevolg geauditeerd dienen te worden. De werkdruk van auditors is op dat moment zeer groot, aangezien ze in korte periodes zeer veel audits moeten uitvoeren. Het is daarom van belang dat auditors stressbestendig en volhardend zijn om elke audit steeds tot een goed einde te brengen. Personen die hoog scoren op neuroticisme worden echter gekenmerkt door een onstabiel karakter, waardoor ze vlug angst en negatieve gevoelens ervaren in stressvolle situaties (Molleman, 2005). Bovendien kunnen ze directe communicatie vrezen, hetgeen echter van groot belang is in auditteams (Rudolph & Welker, 1998). Hierdoor wordt verwacht dat zulke personen minder goed zullen presteren in auditomgevingen, in tegenstelling tot emotioneel stabiele individuen. Toegepast op auditteams, is het waarschijnlijk dat teams die hoog scoren op neuroticisme dan ook een lagere auditkwaliteit zullen behalen. Dat leidt tot volgende hypothese:

H4a: TPE van neuroticisme is negatief gerelateerd aan auditkwaliteit.

Omtrent de variabiliteit van neuroticisme stellen onderzoekers dat heterogene teams voor dit persoonlijkheidskenmerk minder effectief zijn. De neurotische teamleden zullen namelijk de samenwerking, sfeer en samenhang binnen het team verstoren (Peeters et al., 2006). Hierdoor zal de communicatie tussen de leden en de motivatie om samen te werken sterk dalen (Mohammed & Angell, 2003). Er wordt daarom verwacht dat auditteams met een hoge diversiteit in neuroticisme een lagere auditkwaliteit zullen leveren. Dat leidt tot onderstaande hypothese:

H4b: TPD van neuroticisme is negatief gerelateerd aan auditkwaliteit.

2.4.3.5 Openheid voor ervaring

Openheid voor ervaring verwijst naar de neiging om ruimdenkend, fantasierijk en nieuwsgierig te zijn (Bradley et al., 2013). Individuen die hoog scoren op dit kenmerk hebben een voorkeur voor creatieve taken en werk dat hun uitdaagt om hun cognitieve vaardigheden te gebruiken en te ontwikkelen (Molleman et al., 2004). Ze nemen daarom graag de leiding en hechten waarde aan onafhankelijkheid. In termen van teams hebben zulke leden meer aanpassingsvermogen en kunnen ze eenvoudig veranderingen doorvoeren die nodig zijn in dynamische teamomgevingen (Bell, 2007). Verder zullen deze teamleden eenvoudiger hun kennis en creatieve gedachten naar voren brengen in het team, waardoor een omgeving wordt gecreëerd waar de leden open kunnen communiceren. Dat zal bijgevolg leiden tot hogere tevredenheid binnen het team, alsook tot hogere teamprestaties (Molleman et al., 2004).

Zoals eerder aangehaald variëren auditteams per geauditeerd bedrijf en komen auditors terecht in een groot aantal verschillende teams. Hierdoor werken ze in zeer dynamische teamomgevingen en hebben ze bijgevolg voldoende aanpassingsvermogen nodig om in elk team efficiënt te kunnen werken, vooral door het korte tijdsbestek waarin elke audit plaatsvindt. Tevens is, zoals eerder aangehaald, communicatie een belangrijke factor om een goede werking van auditteams te garanderen. Rekening houdend met deze factoren, zullen auditteams die hoog scoren op het kenmerk openheid voor ervaring waarschijnlijk een hogere auditkwaliteit behalen dan teams die laag scoren. Dat leidt tot de volgende hypothese:

H5a: TPE van openheid voor ervaring is positief gerelateerd aan auditkwaliteit.

Verder verwachten onderzoekers dat homogene teams voor dit persoonlijkheidskenmerk een lagere auditkwaliteit zullen behalen (Van Vianen & De Dreu, 2001). De leden zullen mogelijks conflicten hebben over controle en macht door hun autonoom karakter of zullen in het andere geval een te afwachtende houding aannemen met betrekking tot het werk dat ze moeten uitvoeren. Daarom wordt verwacht dat auditteams die divers zijn met betrekking tot het kenmerk openheid voor ervaring, een hogere auditkwaliteit zullen leveren. Hieruit volgt onderstaande hypothese:

H5b: TPD van openheid voor ervaring is positief gerelateerd aan auditkwaliteit.

2.4.3.6 Moderatie

Zoals aangehaald in sectie 2.3.3 wordt auditkwaliteit mede bepaald door het kantoor dat de audit uitvoert. Eén van de meest onderzochte aspecten hieromtrent, is de invloed van een Big 4 versus een non-Big 4 auditkantoor. Bij het onderzoeken van het effect van teamsamenstelling in termen van persoonlijkheid op auditkwaliteit, kunnen er daarom verschillen optreden naarmate het kantoor behoort tot de Big 4 groep of niet. Daarom zal in dit onderzoek ook het modererend effect onderzocht worden van de grootte van het bedrijf (Big 4 vs. non-Big 4) op de relatie tussen de persoonlijkheidskenmerken in teams en auditkwaliteit.

Zoals vermeld in sectie 3.3 beschikken Big 4 auditkantoren over veel financiële middelen waardoor ze gestandaardiseerde auditmethodes kunnen opstellen. De werkzaamheden die auditors uitvoeren worden daarom *top-down* gestructureerd. Zo heeft de documentatie van auditwerkzaamheden vaak een standaard vorm binnen het kantoor en wordt geregeld verwezen naar documenten van het vorige jaar als werkvoorbeeld. Door de eerder vaste en gestandaardiseerde vorm van auditwerkzaamheden in Big 4 kantoren, kan daarom de impact van teamsamenstelling op auditkwaliteit in mindere mate aanwezig zijn. Men is per team immers minder afhankelijk van elkaar, aangezien voor de meeste auditwerkzaamheden een standaard werkwijze beschikbaar is, die opgelegd werd van bovenaf. Non-Big 4 kantoren beschikken vaak niet over deze gestructureerde auditmethodes, waardoor de auditteamleden meer steunen op elkaar om te beslissen hoe ze de auditwerkzaamheden juist zullen aanpakken. Daarom wordt verwacht dat het behoren van een auditteam tot de Big 4 de groep, de impact van persoonlijkheidskenmerken in teams op auditkwaliteit zal verzwakken.

H6: Het behoren van een auditteam tot de Big 4 groep zal de invloed van teampersoonlijkheidskenmerken op auditkwaliteit verzwakken.

HOOFDSTUK 3: ONDERZOEKSMETHODOLOGIE

3.1 Dataverzameling

Om de invloed van persoonlijkheidskenmerken in teams op auditkwaliteit te onderzoeken, werd data verzameld aan de hand van een vragenlijst. Die werd opgesteld door mijn begeleidster mevrouw Verhulst, met behulp van het software programma Qualtrics. De vragenlijst werd vervolgens uitgestuurd naar verschillende auditteams uit zowel Big 4 als non-Big 4 auditkantoren.

Een belangrijk aspect bij de dataverzameling was dat dit diende te gebeuren op teamniveau. We willen namelijk onderzoeken hoe de teamsamenstelling van persoonlijkheidskenmerken auditkwaliteit beïnvloedt. Daarom werd aan elk team een andere link toegekend die leidde naar de vragenlijst in Qualtrics. Op deze manier konden teamleden de vragenlijst individueel invullen, en werden vervolgens de individuele responses van alle teamleden in een auditteam gezamenlijk geregistreerd. Zo zou het naderhand mogelijk zijn om voor elk team de individuele responses te aggregeren naar een teammaatstaf voor de nodige variabelen. Hoe dat precies in zijn werk ging, wordt in de volgende sectie toegelicht.

Verder diende de teamleden aan het begin van de vragenlijst aan te geven welke functie ze hebben binnen het team. Per functie kregen de respondenten immers andere vragen voorgeschoteld om de verschillende maatstaven van auditkwaliteit te meten. Deze maatstaven worden verder besproken in sectie 4.3.2. Merk op dat in dit onderzoek de focus ligt op auditteams waarbij de leden dagdagelijkse auditwerkzaamheden uitvoeren. Hierdoor werden enkel juniors/stafleden, seniors en managers bevraagd en worden partners en directors bijgevolg buiten beschouwing gelaten.

Eens de vragenlijst voldoende auditteams had bereikt, kon de verzamelde data gescreend en gecleand worden. Hierna bleven nog 109 respondenten over, wat neerkwam op 27 teams. 15 teams behoorden tot een Big 4 auditkantoor en de andere 12 teams tot non-Big 4 kantoren. Gezien de beperkte omvang van de verzamelde steekproef, zullen de analyses uitgevoerd in de volgende secties gekaderd worden als exploratief onderzoek. De gevonden resultaten zouden daarom een interessant pad kunnen zijn voor toekomstig onderzoek.

3.2 Variabelen

3.2.1 Afhankelijk variabele

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is auditkwaliteit. Een veel gebruikte maatstaf van auditkwaliteit, die ook gebruikt zal worden in deze studie, is via *reduced audit quality behaviors* (RAQB). Dat zijn acties of gedragingen van auditors tijdens auditwerkzaamheden die auditkwaliteit verminderen, omdat ze de kwaliteit of omvang van het auditbewijs doen dalen (Refita et al., 2018). Het gaat hier bijvoorbeeld om het niet verder onderzoeken van een verdacht item binnen de financiële staten.

Om auditkwaliteit te meten werd bijgevolg aan de respondenten binnen een team gevraagd of ze zelf RAQB hebben uitgevoerd. Hiervoor moesten ze voor zes stellingen via een 7 punt Likert schaal aangeven in welke mate ze specifieke RAQB hebben verricht binnen het team, gaande van nooit (1) tot zeer vaak (7). Hieronder worden de zes RAQB stellingen weergegeven (Malone & Roberts, 1996):

1. Werk leveren dat minder dan redelijk wordt geacht
2. Documenten van het geauditeerd bedrijf oppervlakkig beoordelen
3. Zwakke verklaringen van het geauditeerd bedrijf accepteren
4. Het niet onderzoeken van een boekhoud principe
5. Het niet onderzoeken van een verdacht item
6. Een auditstap aftekenen zonder het werk te voltooien of de afwijking te documenteren

Om vervolgens één totale score te creëren voor RAQB per teamlid, werd de gemiddelde score berekend van deze zes stellingen. Daarna diende deze individuele gemiddelde score omgezet te worden naar een RAQB score per team. Hiervoor werden de gemiddelde individuele RAQB scores van alle leden in een team opgeteld en gedeeld door het aantal teamleden, om zo de gemiddelde RAQB score per team te bekomen. Deze afhankelijke variabele zal vanaf nu RAQB_mean genoemd worden. Merk op dat hoe hoger een team scoort op RAQB_mean, hoe meer RAQB men gemiddeld uitvoert binnen het team en hoe lager auditkwaliteit bijgevolg zal zijn.

3.2.2 Onafhankelijke variabelen

Onafhankelijke variabelen zijn de variabelen waarvan verwacht wordt dat ze een invloed hebben op de afhankelijke variabele. Dat zijn in dit geval de Big 5 persoonlijkheidskenmerken consciëntieusheid, behaaglijkheid, extraversie, neuroticisme en openheid voor ervaring. Om deze vijf variabelen te meten binnen de vragenlijst, heeft mevrouw Verhulst zich gebaseerd op het onderzoek van Rammstedt and John (2007), waarin een *ten item personality inventory* werd ontwikkeld.

Volgens deze onderzoekers kan de score van een individu op elk van de vijf persoonlijkheidskenmerken gemeten worden aan de hand van tien stellingen. Deze stellingen geven telkens een karaktereigenschap weer die gekoppeld kan worden aan één van de vijf kenmerken. Bij het invullen van de vragenlijst dienden de respondenten bijgevolg aan te geven in welke mate ze zichzelf zien als iemand die de karaktereigenschappen bevat, gaande van helemaal niet akkoord (1) tot helemaal akkoord (7). In bijlage 1 zijn de verschillende stellingen weergegeven, alsook op welke persoonlijkheidskenmerken ze betrekking hebben.

Om vervolgens de totale score te bekomen van een teamlid op een kenmerk, werd tijdens het verwerken van de data het scoregemiddelde genomen van stellingen die betrekking hadden op hetzelfde persoonlijkheidskenmerk. Nadien diende deze individuele maatstaf nog omgezet te worden naar een teammaatstaf. In sectie 2.4.2 werd aangehaald dat dit onderzoek zowel het effect van de gemiddelde teamscore voor elk persoonlijkheidskenmerk (TPE) op auditkwaliteit analyseert, als het effect van de diversiteit binnen de teamscore voor elk persoonlijkheidskenmerk (TPD). Daarom diende voor elk team beide maatstaven berekend te worden.

De TPE voor een specifiek kenmerk per team werd bepaald door de individuele scores van alle teamleden op dit kenmerk op te tellen en te delen door het aantal teamleden. Deze calculatie werd uitgevoerd voor alle vijf de persoonlijkheidskenmerken, om zo de gemiddelde score te bekomen van een team op elk kenmerk. De TPD voor een specifiek kenmerk per team werd vervolgens bepaald door de standaardafwijking te berekenen van de individuele scores. Op deze manier bekomen we per team de mate waarin de scores van alle leden verschillen voor een kenmerk. Indien een team

dus een hoge TPD score behaalt voor een persoonlijkheidskenmerk, duidt dit op veel diversiteit binnen het team voor dit kenmerk en spreken we bijgevolg van heterogene teams.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de benaming van alle onafhankelijke variabelen:

Big 5 kenmerk	TPE	TPD
<i>Consciëntieusheid</i>	TPE_cons	TPD_cons
<i>Behaaglijkheid</i>	TPE_agree	TPD_agree
<i>Extraversie</i>	TPE_extra	TPD_extra
<i>Neuroticisme</i>	TPE_neuro	TPD_neuro
<i>Openheid voor ervaring</i>	TPE_open	TPD_open

Tabel 1: overzicht benaming onafhankelijke variabelen

3.2.3 Modererende variabele

Moderators zijn variabelen die de relatie tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen beïnvloeden (Sekaran & Bougie, 2016). Zoals vermeld in sectie 2.4.3.6, zal in dit onderzoek het behoren van een auditteam tot een Big 4 kantoor opgenomen worden als modererende variabele. In de vragenlijst dienden de auditteams bijgevolg aan te geven of ze tewerkgesteld waren in een Big 4 auditkantoor of niet. Nadien werd aan de hand van deze data een dummy variabele opgesteld die de waarde 1 aanneemt indien het auditteam behoort tot een Big 4 auditkantoor en de waarde 0 indien het behoort tot de non-Big 4 groep. Deze dummy krijgt de naam Big4.

3.2.4 Controlevariabelen

Om ervoor te zorgen dat de reële invloed van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabelen geanalyseerd kan worden, dienen we ervoor te zorgen dat er gecontroleerd wordt voor de invloed van andere variabelen. Dat kan door deze variabelen toe te voegen aan het regressiemodel als controlevariabelen.

Aangezien de data die verzameld werd slechts bestaat uit 27 teams, is het echter belangrijk om uit te kijken voor *overfitting* van de regressiemodellen. Dat vindt plaats wanneer de steekproef te klein is in vergelijking met het aantal voorspellende variabelen (Pavlou et al., 2015). Het regressiemodel is met andere woorden te complex voor de data die geanalyseerd wordt. In dat geval zal het model eerder de random error in de data beschrijven, dan de relatie tussen de variabelen. Hierdoor zullen R-waarden, p-waarden en regressiecoëfficiënten misleidende resultaten geven (Pavlou et al., 2015).

Om *overfitting* te vermijden, zullen daarom slechts twee controlevariabelen toegevoegd worden aan de regressiemodellen. De keuze van de variabelen werd gebaseerd op de literatuurstudie uit hoofdstuk 2. Hieruit bleek namelijk dat teamsamenstelling ook betrekking kan hebben op *surface attributes* (Bell, 2007). De relatie tussen *surface attributes* in teams en auditkwaliteit werd al eerder onderzocht. Zo bleek dat de samenstelling van geslacht binnen een team een invloed heeft op de kwaliteit van audits. Teams met een hoger aantal vrouwelijke leden zouden namelijk leiden tot een

hogere auditkwaliteit (Fan-Hua et al., 2019). Verder bleek ook dat het aantal jaar dat het team een bepaalde klant auditeert een positieve invloed heeft op auditkwaliteit (Cameran et al., 2018). Bijgevolg zullen zowel geslacht als het aantal teamjaren opgenomen worden als controlevariabelen.

Om geslacht weer te geven vanuit een teamperspectief, zal binnen elk team berekend worden uit welk percentage mannen het bestaat. Deze controlevariabele krijgt de naam gender. Het aantal jaar dat het team samen het bedrijf in kwestie auditeert, werd bij het afnemen van de vragenlijst gevraagd aan de senior en/of manager. Deze variabele wordt team_tenure genoemd.

HOOFDSTUK 4: EMPIRISCH ONDERZOEK

4.1 Beschrijvende analyse

Om te beginnen zullen de beschrijvende statistieken van de afhankelijke variabele in beschouwing worden genomen. Die worden weergegeven in tabel 2. De gemiddelde waarde van RAQB_mean bevindt zich eerder aan het begin van de 7 punt Likert-schaal. Herinner dat lage waarden van deze variabele duiden op een hogere auditkwaliteit, aangezien er minder RAQB voorkomen.

Variabele	Gemiddelde	Mediaan	Standaardafwijking	Minimum	Maximum
RAQB_mean	2,50	2,61	0,70	1,33	3,83

Tabel 2: beschrijvende statistieken RAQB_mean

Verder worden in tabel 3 de beschrijvende statistieken van de onafhankelijke variabelen weergegeven. Hieruit blijkt dat teams gemiddeld het hoogst scoren op het persoonlijkheidskenmerk consciëntieusheid en het laagst op neuroticisme. Uit onderstaande tabel kan ook afgeleid worden dat teams gemiddeld het meest divers zijn voor het kenmerk extraversie en het minst voor consciëntieusheid.

Variabele	Gemiddelde	Mediaan	Standaardafwijking
TPE_cons	5,77	5,75	0,38
TPE_agree	5,28	5,30	0,31
TPE_extra	4,88	5,00	0,69
TPE_neuro	3,44	3,20	0,60
TPE_open	4,06	4,10	0,71
TPD_cons	0,66	0,58	0,33
TPD_agree	0,81	0,76	0,31
TPD_extra	1,15	1,24	0,48
TPD_neuro	1,14	1,10	0,46
TPD_open	0,85	0,76	0,38

Tabel 3: beschrijvende statistieken onafhankelijke variabelen

In tabel 4 worden vervolgens de beschrijvende statistieken van de twee controlevariabelen weergegeven. De tweede rij toont dat de bevroagde auditteams gemiddeld uit ongeveer 60% mannen bestaan. Hieruit kunnen we afleiden dat de steekproef uit teams bestaat die over het algemeen meer mannen bevatten. Verder blijkt uit tabel 4 dat eenzelfde team gemiddeld 2,5 jaar samen het bedrijf in kwestie auditeert.

Variabele	Gemiddelde	Mediaan	Standaardafwijking
gender	0,59	0,67	0,21
team_tenure	2,49	2,50	1,03

Tabel 4: beschrijvende statistieken controlevariabelen

Ten slotte worden in tabel 5 de correlaties weergegeven tussen de hierboven besproken variabelen. Zo kan een eerste blik geworpen worden op de verschillende relaties die bestaan tussen de variabelen. De correlatiematrix toont dat er enkele significante correlaties bestaan tussen auditkwaliteit en een aantal persoonlijkheidskenmerken. Zo blijkt uit tabel 5 dat de TPE van consciëntieusheid positief gerelateerd is aan auditkwaliteit en de TPE van extraversie, de TPD van behaaglijkheid en de TPD van neuroticisme negatief gerelateerd zijn aan auditkwaliteit. Om te weten te komen of deze persoonlijkheidskenmerken ook daadwerkelijk auditkwaliteit beïnvloeden, dient verder onderzoek te gebeuren.

Verder kan via een correlatiematrix ook gecontroleerd worden op de aanwezigheid van multicollineariteit. Dat vindt plaats wanneer één of meer onafhankelijke variabelen in een regressiemodel sterk gecorreleerd zijn en bijgevolg de voorspelbaarheid van het model aangetast wordt (Sekaran & Bougie, 2016). In kwantitatieve termen duidt multicollineariteit op een correlatie die (in absolute waarde) hoger is dan of gelijk is aan 0,9. Aangezien de hoogste correlatie in de matrix gelijk is aan -0,714, vormt multicollineariteit wellicht geen probleem in deze analyse.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.RAQB_mean	1												
2.TPE_cons	-0,300**	1											
3.TPE_agree	-0,107	-0,112	1										
4.TPE_extra	0,508**	0,091	0,239*	1									
5.TPE_neuro	-0,148	0,170	-0,363**	-0,433**	1								
6.TPE_open	-0,002	-0,011	0,171	0,072	-0,195*	1							
7.TPD_cons	0,176	-0,714**	-0,107	-0,341**	-0,035	0,147	1						
8.TPD_agree	0,249*	0,092	-0,342**	-0,190	0,049	0,179	0,336**	1					
9.TPD_extra	-0,173	-0,036	-0,170	-0,254**	-0,188	0,165	0,127	0,055	1				
10.TPD_neuro	0,197*	0,447**	-0,422**	0,171	0,080	-0,129	-0,164	0,455**	0,010	1			
11.TPD_open	0,167	-0,234*	0,186	0,295**	-0,074	-0,043	0,253**	-0,128	0,064	-0,101	1		
12.gender	0,063	-0,211*	0,006	0,139	0,206*	-0,207*	-0,007	-0,108	0,043	0,054	0,371**	1	
13.team_tenure	-0,124	0,282**	-0,062	0,139	0,108	-0,143	-0,598**	-0,155	-0,104	-0,073	-0,087	-0,039	1

Tabel 5: correlatiematrix

** Statistisch significant op 1%

* Statistisch significant op 5%

4.2 Regressieanalyses

Om de hypothesen uit sectie 2.4.3 te testen, werden 10 regressiemodellen opgesteld. Elk model staat voor één hypothese. Er wordt telkens onderzocht welke invloed TPE/TPD van de persoonlijkheidskenmerken heeft op auditkwaliteit. De eerste vijf hypothesen, die betrekking hebben op TPE, worden getest in sectie 4.2.1. De hypothesen omtrent TPD worden vervolgens getest in de sectie erna. Ten slotte zal in sectie 4.2.3 een algemeen regressiemodel opgesteld worden dat alle onafhankelijke variabelen samen in verband brengt met auditkwaliteit.

In onderstaande tabel worden ter herhaling alle hypothesen weergegeven.

Nummer	Hypothese
1a	TPE van consciëntieusheid is <u>positief</u> gerelateerd aan auditkwaliteit
2a	TPE van behaaglijkheid is <u>positief</u> gerelateerd aan auditkwaliteit
3a	TPE van extraversie is <u>positief</u> gerelateerd aan auditkwaliteit
4a	TPE van neuroticisme is <u>negatief</u> gerelateerd aan auditkwaliteit
5a	TPE van openheid voor ervaring is <u>positief</u> gerelateerd aan auditkwaliteit
1b	TPD van consciëntieusheid is <u>negatief</u> gerelateerd aan auditkwaliteit
2b	TPD van behaaglijkheid is <u>negatief</u> gerelateerd aan auditkwaliteit
3b	TPD van extraversie is <u>positief</u> gerelateerd aan auditkwaliteit
4b	TPD van neuroticisme is <u>negatief</u> gerelateerd aan auditkwaliteit
5b	TPD van openheid voor ervaring is <u>positief</u> gerelateerd aan auditkwaliteit

Tabel 6: overzicht hypothesen

4.2.1 Team personality elevation (TPE)

Om hypothese 1a tot en met 5a te onderzoeken, werd het volgende regressiemodel opgesteld:

$$AQRB_mean = \beta_0 + \beta_1 * TPE[\text{persoonlijkheidskenmerk}] + \beta_3 * \text{gender} + \beta_4 * \text{team_tenure} + u$$

De resultaten van deze regressies zijn weergegeven in tabel 7. De laatste kolom bevat het regressiemodel waarin alle TPE variabelen samen werden opgenomen. Onder elke regressiecoëfficiënt wordt de standaardafwijking weergegeven tussen haken.

Indien de resultaten in beschouwing worden genomen van de vijf afzonderlijke regressiemodellen, blijkt dat de TPE van twee persoonlijkheidskenmerken auditkwaliteit significant beïnvloeden: consciëntieusheid en extraversie. De hypothese die werd opgesteld voor consciëntieusheid wordt bevestigd. Een hogere auditteamscore op dit kenmerk heeft namelijk een negatieve invloed op RAQB, wat duidt op een stijging van auditkwaliteit. Voor extraversie wordt echter het tegenovergestelde effect gevonden in vergelijking met de opgestelde hypothese. Uit de resultaten blijkt namelijk dat een hogere auditteamscore op extraversie leidt tot een lagere auditkwaliteit. Hypothese 3a wordt dus verworpen.

Opmerkelijk is dat in model 6a naast de twee eerder genoemde variabelen, ook de TPE van behaaglijkheid een significante invloed uitoefent op auditkwaliteit. Tevens gaat het om een positieve invloed, wat in lijn ligt met de opgestelde hypothese. Echter kan deze bevinding het gevolg zijn van

overfitting van het regressiemodel. Met name omdat de resultaten van model 2a aangeven dat de TPE van behaaglijkheid geen significante invloed uitoefent op auditkwaliteit. Daarom zal deze variabele niet verder in beschouwing worden genomen.

	Model 1a	Model 2a	Model 3a	Model 4a	Model 5a	Model 6a
<i>intercept</i>	5,681*** (1,112)	3,957*** (1,191)	0,142 (0,451)	3,120*** (0,066)	2,628*** (0,546)	6,626*** (1,348)
<i>TPE_cons</i>	-0,289*** (0,192)					-0,437*** (0,149)
<i>TPE_agree</i>		-0,115 (0,216)				-0,252*** (0,168)
<i>TPE_extra</i>			0,532*** (0,087)			0,725*** (0,086)
<i>TPE_neuro</i>				-0,164 (0,122)		0,140 (0,106)
<i>TPE_open</i>					-0,008 (0,099)	-0,032 (0,073)
<i>gender</i>	0,015 (0,316)	0,052 (0,323)	-0,001 (0,278)	0,104 (0,336)	0,054 (0,334)	-0,138* (0,266)
<i>team_tenure</i>	-0,029 (0,067)	-0,129 (0,066)	-0,190** (0,056)	-0,095 (0,066)	-0,122 (0,067)	-0,122 (0,052)
<i>Sign. model</i>	0,020**	0,350	0,000***	0,217	0,592	0,000***
<i>R²</i>	0,091	0,032	0,294	0,043	0,018	0,512
<i>R² adjusted</i>	0,065	0,003	0,273	0,014	-0,10	0,477

Tabel 7: resultaten regressies TPE

*** Statistisch significant op 1%

** Statistisch significant op 5%

* Statistisch significant op 10%

4.2.2 Team personality diversity (TPD)

In deze secties worden hypothesen 1b tot en met 5b getest. Hiervoor werd het volgende regressiemodel opgesteld:

$$AQRB_mean = \beta_0 + \beta_1 * TPD[\text{persoonlijkheidskenmerk}] + \beta_3 * \text{gender} + \beta_4 * \text{team_tenure} + u$$

In tabel 8 zijn vervolgens de resultaten van deze regressies weergegeven. De laatste kolom bevat het regressiemodel waarin alle TPD variabelen samen werden opgenomen. Uit onderstaande tabel blijkt dat enkel behaaglijkheid een significante invloed heeft op auditkwaliteit. De gevonden relatie bevestigt overigens de hypothese die werd opgesteld. Uit de resultaten kan namelijk afgeleid worden dat meer variantie in de teamscore op behaaglijkheid een positieve invloed heeft op RAQB, wat duidt op een lagere auditkwaliteit. Homogene teams op vlak van dit persoonlijkheidskenmerk behalen in deze steekproef dus een hogere auditkwaliteit.

Opmerkelijk is dat nog twee persoonlijkheidskenmerken een significante coëfficiënt hebben in de afzonderlijke regressiemodellen: extraversie (model 3b) en neuroticisme (model 4b). Bij deze kenmerken is het model echter net niet significant op het 10% significantieniveau. Dat kan te wijten zijn aan de beperkte steekproef waarmee de analyses werden uitgevoerd. Het kan dus interessant zijn om hieromtrent verder onderzoek uit te voeren.

	Model 1b	Model 2b	Model 3b	Model 4b	Model 5b	Model 6b
<i>intercept</i>	2,257*** (0,418)	2,077*** (0,360)	2,990*** (0,328)	2,316*** (0,328)	2,497*** (0,295)	1,927*** (0,490)
<i>TPD_cons</i>	0,156 (0,216)					0,094 (0,313)
<i>TPD_agree</i>		0,242** (0,224)				0,213** (0,140)
<i>TPD_extra</i>			-0,190* (0,145)			-0,178 (0,288)
<i>TPD_neuro</i>				0,187* (0,151)		0,151 (0,186)
<i>TPD_open</i>					0,166 (0,196)	0,195 (0,221)
<i>gender</i>	0,045 (0,335)	0,066 (0,330)	0,043 (0,331)	0,028 (0,332)	-0,024 (0,358)	-0,008 (0,348)
<i>team_tenure</i>	-0,034 (0,083)	-0,089 (0,061)	-0,148 (0,066)	-0,115 (0,064)	-0,119 (0,066)	-0,042 (0,084)
<i>Sign. model</i>	0,326	0,052*	0,135	0,141	0,232	0,014**
<i>R²</i>	0,034	0,075	0,054	0,053	0,042	0,165
<i>R² adjusted</i>	0,005	0,047	0,025	0,025	0,013	0,104

Tabel 8: resultaten regressies TPD

*** Statistisch significant op 1%

** Statistisch significant op 5%

* Statistisch significant op 10%

4.2.3 Algemeen model

Ten slotte wordt een algemeen regressiemodel getest, waarbij alle onafhankelijke variabelen samen worden toegevoegd. Op deze manier kan geverifieerd worden of de eerder gevonden invloeden op auditkwaliteit stand houden indien gecontroleerd wordt voor de andere persoonlijkheidskenmerken. De resultaten van deze regressie worden weergegeven in tabel 9. Ook in dit model hebben de variabelen TPE_extra en TPD_agree een significant positieve invloed op RAQB, en de variabele TPE_cons een significant negatieve invloed. Zoals eerder vermeld bevestigen deze resultaten de hypothesen omtrent de TPE van consciëntieusheid en de TPD van behaaglijkheid, en wordt de hypothese omtrent de TPE van extraversie verworpen.

Hiernaast blijkt uit tabel 9 ook dat TPE_neuro en TPD_cons een significante invloed hebben op auditkwaliteit. Het gevonden effect van neuroticisme is in lijn met de hypothese die werd opgesteld.

Een hogere auditteamscore op neuroticisme leidt namelijk tot meer RAQB en dus een lagere auditkwaliteit. De resultaten tonen echter wel een omgekeerde invloed voor de TPD consciëntieusheid, in vergelijking met hypothese 1b.

Echter kan niet blindelings vertrouwd worden op de gevonden resultaten omtrent TPE_neuro en TPD_cons. De toevoeging van alle variabelen aan het regressiemodel brengt door de lage steekproef immers het risico op *overfitting* met zich mee. De invloeden van deze twee variabelen worden daarom niet verder in beschouwing genomen tijdens de bijkomende analyses in de sectie 4.3.

Algemeen model			
<i>intercept</i>	6,799*** (2,053)		
<i>TPE_cons</i>	-0,770*** (0,222)	<i>TPD_cons</i>	-0,307** (0,327)
<i>TPE_agree</i>	-0,073 (0,187)	<i>TPD_agree</i>	0,445*** (0,209)
<i>TPE_extra</i>	0,754*** (0,098)	<i>TPD_extra</i>	0,024 (0,109)
<i>TPE_neuro</i>	0,208** (0,104)	<i>TPD_neuro</i>	0,111 (0,151)
<i>TPE_open</i>	0,020 (0,100)	<i>TPD_open</i>	-0,027 (0,162)
<i>gender</i>	-0,115 (0,291)	<i>team_tenure</i>	-0,098 (0,066)
<i>Sign. model</i>	0,000***		
<i>R²</i>	0,661		
<i>R² adjusted</i>	0,616		

Tabel 9: resultaten regressie algemeen model

*** Statistisch significant op 1%

** Statistisch significant op 5%

* Statistisch significant op 10%

4.2.4 Moderatie Big 4 vs. non-Big 4

In deze paragraaf zal onderzocht worden of de significante relatie tussen consciëntieusheid/extraversie/behaaglijkheid en auditkwaliteit beïnvloed wordt door een moderator. In sectie 2.4.3.6 werd aangehaald dat het behoren van een auditteam tot de Big 4 mogelijks de invloed van persoonlijkheidskenmerken op auditkwaliteit verzwakt. Deze relatie werd bijgevolg getest door een interactieterm toe te voegen aan de bestaande regressiemodellen. De interactieterm werd berekend door de dummyvariabele Big4 te vermenigvuldigen met het onderzochte persoonlijkheidskenmerk. De resultaten van de regressiemodellen worden weergegeven in tabel 10.

Uit onderstaande tabel blijkt dat de interactietermen in model 1a (mod.) en model 2b (mod.) statistisch significant zijn. Of een auditteam behoort tot de Big 4 groep beïnvloedt in deze steekproef dus weldegelijk het effect van persoonlijkheidskenmerken op auditkwaliteit. Bovendien wordt ook de

voorspelling omtrent de aard van deze invloed bevestigd door onderstaande resultaten. Indien in deze steekproef een auditteam tewerkgesteld is bij een Big 4 auditkantoor wordt het effect van de twee persoonlijkheidskenmerken op auditkwaliteit immers verzwakt.

	Model 1a (mod.)	Model 3a (mod.)	Model 2b (mod.)
<i>intercept</i>	7,651*** (1,610)	-1,272 (0,825)	3,033*** (0,400)
<i>TPE_cons</i>	-0,464*** (0,275)		
<i>TPE_extra</i>		0,836*** (0,172)	
<i>TPD_agree</i>			-0,262* (0,339)
<i>gender</i>	-0,003 (0,319)	0,035 (0,276)	0,087 (0,301)
<i>team_tenure</i>	-0,077 (0,069)	0,167** (0,056)	-0,125 (0,059)
<i>Big4</i>	-2,478 (2,116)	0,965 (0,980)	-1,066*** (0,393)
<i>interactieterm</i>	2,575* (0,368)	-1,267 (0,205)	1,255*** (0,434)
<i>Sign. model</i>	0,022**	0,000***	0,000***
<i>R²</i>	0,122	0,335	0,281
<i>R² adjusted</i>	0,078	0,302	0,244

Tabel 10: overzicht regressies met moderatie effect

*** Statistisch significant op 1%

** Statistisch significant op 5%

* Statistisch significant op 10%

4.3 Bijkomende analyses

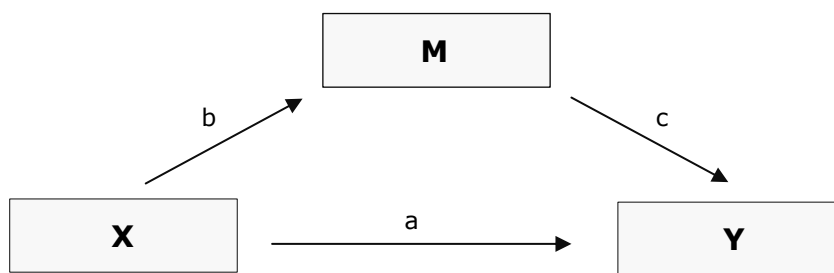
In deze paragraaf worden twee bijkomende analyses uitgevoerd op de gevonden resultaten uit sectie 4.2. Zo zal onderzocht worden of teamcohesie en/of samenwerkend gedrag binnen teams de relatie tussen consciëntieusheid/extraversie/behaaglijkheid en auditkwaliteit medieert. Het kan immers dat deze onafhankelijke variabelen een indirecte invloed uitoefenen op auditkwaliteit via teamcohesie en/of samenwerkend gedrag.

Ten slotte zal ook geanalyseerd worden of de gevonden resultaten uit sectie 4.2 consistent blijven indien andere maatstaven van auditkwaliteit gebruikt worden. Zoals eerder aangehaald kan auditkwaliteit op verschillende manieren gemeten worden. Het kan daarom interessant zijn om te analyseren hoe de invloed van de persoonlijkheidskenmerken op auditkwaliteit verandert, indien andere kwaliteitsmaatstaven gebruikt worden.

4.3.1 Mediatie teamcohesie en samenwerkend gedrag binnen teams

Uit paragraaf 4.2 bleek dat in de verzamelde steekproef drie persoonlijkheidskenmerken een significante invloed uitoefenen op auditkwaliteit. Het zou echter mogelijk kunnen zijn dat deze relatie (deels) verloopt via het samenwerkend gedrag van het team of de teamcohesie. De geraadpleegde bronnen in sectie 2.4.3 toonden namelijk dat de vijf persoonlijkheidskenmerken vaak een invloed hebben op cohesie en samenwerking binnen teams. Daarom kan het interessant zijn om te onderzoeken of auditteamcohesie en samenwerkend gedrag binnen auditteams een mediërende rol opnemen in de relatie tussen persoonlijkheid in teams en auditkwaliteit.

Beide mediators werden daarom opgenomen in de vragenlijst. De vragen om samenwerkend gedrag te kwantificeren, werden gebaseerd op het onderzoek van Boone and Hendriks (2009). De vragen rond teamcohesie werden afgeleid uit het onderzoek van Podsakoff, Niehoff, MacKenzie, and Williams (1993).



Figuur 1: mediërend effect (Hayes, 2017)

In figuur 1 wordt een overzicht weergegeven van het mediërend effect. We zijn dus geïnteresseerd in het indirecte effect dat X zou kunnen hebben op Y **via** M. De X-variabelen staan voor de drie persoonlijkheidskenmerken die in deze steekproef een significante invloed uitoefenen op auditkwaliteit, namelijk consciëntieusheid, extraversie en behaaglijkheid. De Y-variabele staat vervolgens voor auditkwaliteit, of meer specifiek RAQB_mean, en de M-variabelen zijn de twee mediators teamcohesie en samenwerkend gedrag. Om te kunnen spreken van een mediërend effect, dienen de X-variabelen eerst een invloed uit te oefenen op de Y-variabele (pijl a). Dat werd reeds bevestigd in sectie 4.2.1 en 4.2.2.

Vervolgens dienen de X-variabelen een invloed uit te oefenen op de mediator (pijl b). Dat werd onderzocht door middel van een regressieanalyse. Hieruit bleek dat TPE_cons een significante invloed heeft op zowel cohesie als samenwerkend gedrag en dat TPE_extra een significant effect heeft op teamcohesie. Om vervolgens het indirect effect te onderzoeken van deze twee kenmerken op auditkwaliteit via cohesie en/of samenwerkend gedrag, werd gebruik gemaakt van het programma PROCESS in SPSS (Hayes, 2017). De resultaten van deze analyse toonden echter geen bewijs dat duidt op de aanwezigheid van een mediërend effect in deze steekproef.

Hoewel er geen bewijs werd gevonden voor een mediërend effect, bleek uit de resultaten echter wel dat teamcohesie en samenwerkend gedrag in bijna elk regressiemodel positief gerelateerd zijn aan auditkwaliteit. Dat is in lijn met wat verwacht wordt; meer cohesie of samenwerkend gedrag binnen

auditteams zou logischerwijze leiden tot een hogere auditkwaliteit. De insignificantie van deze twee variabelen zou daarom te wijten kunnen zijn aan de beperkte steekproef waarmee de analyses werden uitgevoerd.

4.3.2 Verandering maatstaf afhankelijke variabele

4.3.2.1 Maatstaven

Aangezien auditkwaliteit volgens verschillende methodes gemeten kan worden, werd beslist om nog twee andere maatstaven van auditkwaliteit toe te voegen aan het onderzoek. Op deze manier kan onderzocht worden of de gevonden resultaten met RAQB_mean als afhankelijk gelijkaardig zijn indien andere maatstaven gebruikt worden bij het meten van auditkwaliteit.

Een eerste maatstaf die bijkomend werd toegevoegd, neemt ook RAQB in beschouwing. Hier dient de manager en/of senior voor de eerder besproken zes stellingen aan te geven in welke mate het team RAQB hebben verricht. Vervolgens wordt de gemiddelde score berekend van deze zes stellingen, om zo tot de gemiddelde RAQB perceptie van de manager/senior te bekomen per team. Deze variabele krijgt de naam RAQB_mean_perceived.

De tweede maatstaf van auditkwaliteit die werd toegevoegd, steunt op acht items die auditkwaliteit meten ((Jehn, Northcraft, & Neale, 1999); (González-Romá, Fortes-Ferreira, & Peiró, 2009); (Downey, Obermire, & Zehms, 2020)):

1. Algemene prestatie van het team
2. Kwaliteit van het uitgevoerde werk
3. Audit efficiëntie
4. Audit effectiviteit
5. Toewijding om goed werk te leveren
6. Volgen van het schema
7. Volgen van het tijdsbudget
8. Innoveren van het auditproces in termen van een creatieve aanpak

De manager en/of senior moest vervolgens aanduiden in welke mate het team presteert op de acht items, gaande van vreselijk (1) tot uitstekend (7). Vervolgens werden de scores van alle items opgeteld en gedeeld door acht om een gemiddelde auditkwaliteit score te bekomen per team. Die variabele wordt AQ_mean genoemd.

4.3.2.2 Resultaten

Voor elk van de twee maatstaven van auditkwaliteit werden dezelfde analyses uitgevoerd als in sectie 4.2.1 en 4.2.2. Enkel de afhankelijke variabele werd aangepast. In tabel 11 wordt een overzicht weergegeven van welke variabelen een significante invloed uitoefenen op de verschillende maatstaven binnen deze steekproef. Deze variabelen zijn aangeduid in het grijs. Bijkomend wordt ook het teken van de relatie en het significantieniveau aangegeven. Merk op dat de eerste twee afhankelijke variabelen betrekking hebben op RAQB, en dus een negatief/positief teken duidt op een

hogere/lagere auditkwaliteit. Bij de derde afhankelijke variabele daarentegen, impliceert een positief/negatief teken wel een stijging/daling in auditkwaliteit.

Uit onderstaande tabel kan afgeleid worden dat de significante kenmerken tamelijk variëren per maatstaf van auditkwaliteit. Enkel de gemiddelde teamscore van extraversie heeft een significant negatieve invloed op auditkwaliteit voor elk van de drie maatstaven in deze steekproef.

Deze variërende resultaten zouden het gevolg kunnen zijn van het beperkt aantal metingen waarmee de analyses werden uitgevoerd. Desondanks, kunnen de resultaten ook duiden op een interessant gegeven over de manier waarop auditkwaliteit gemeten wordt. Hoewel het alle drie maatstaven zijn van auditkwaliteit, meten ze mogelijk niet helemaal hetzelfde. RAQB_mean focust eerder op zelfrapportatie, in de zin van hoe mensen denken of voelen dat ze hun werk uitvoeren. De andere twee kwaliteitsmaatstaven focussen eerder op de perceptie van de manager en/of senior over hoe zij vinden dat het auditteam haar werk uitvoert. Hoewel beide uitgaan van de mening van de manager en/of senior, tonen de resultaten toch sterke afwijkingen met betrekking tot welke onafhankelijke variabelen een statistisch significante invloed hebben in deze steekproef. In welke mate maatstaven van auditkwaliteit verschillen en hoe dit resultaten beïnvloedt, zou daarom een interessant gegeven kunnen zijn om verder te onderzoeken.

RAQB_mean	RAQB_mean_perceived	AQ_mean
(-) TPE_cons***	TPE_cons	TPE_cons
TPE_agree	TPE_agree	(-) TPE_agree***
(+) TPE_extra***	(+) TPE_extra***	(-) TPE_extra*
TPE_neuro	TPE_neuro	TPE_neuro
TPE_open	(+) TPE_open**	TPE_open
TPD_cons	TPD_cons	(-) TPD_cons*
(+) TPD_agree**	TPD_agree	(-) TPD_agree***
TPD_extra	(-) TPD_extra***	TPD_extra
TPD_neuro	TPD_neuro	TPD_neuro
TPD_open	(+) TPD_open***	TPD_open

Tabel 11: overzicht significantie onafhankelijke variabelen per maatstaf van auditkwaliteit

*** Statistisch significant op 1%

** Statistisch significant op 5%

* Statistisch significant op 10%

HOOFDSTUK 5: DISCUSSIE

Uit de resultaten van hoofdstuk 4 bleek dat de team personality elevation (TPE) van twee persoonlijkheidskenmerken een significante invloed uitoefent op auditkwaliteit in deze steekproef. Het eerste persoonlijkheidskenmerk was consciëntieusheid. Dat slaat op hoe betrouwbaar, verantwoordelijk, doelgericht en volhardend iemand is (Molleman, 2005). De relatie die verwacht werd was dat de TPE van consciëntieusheid een positieve invloed zou uitoefenen op auditkwaliteit. De empirische resultaten bevestigden deze hypothese. Auditteams die hoger scoorden op consciëntieusheid in deze steekproef, behaalden ook een hogere auditkwaliteit. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat consciëntieuze teams, door de karaktereigenschappen waarover ze beschikken, sterke inspanningen en doorzettingsvermogen leveren om samen het teamdoel te bereiken. Binnen auditteams is dit teamdoel het leveren van een hoge auditkwaliteit om zo een correcte opinie te vormen over de betrouwbaarheid van de financiële staten. Consciëntieuze auditteams zullen daarom meer geneigd zijn om dit teamdoel te behalen, wat bijgevolg resulteert in een hogere auditkwaliteit. Bovendien bestaan zulke teams uit teamleden die betrouwbaar en verantwoordelijk zijn, waardoor ze waarschijnlijk meer geneigd zijn om een materiële afwijking te rapporteren. Dat heeft een gunstige invloed op de onafhankelijkheid van de auditteams en bijgevolg ook een gunstige invloed op de auditkwaliteit.

De tweede variabele die een significante invloed uitoefende op auditkwaliteit was de TPE van extraversie. Hier werd verwacht dat meer extraverte teams een hogere auditkwaliteit zouden behalen. Door het sociale en spraakzame karakter van de teamleden zou er meer gecommuniceerd worden binnen het auditteam, wat bevorderlijk zou zijn voor de auditkwaliteit. Echter bleek uit de resultaten een omgekeerd verband. Meer extraverte teams in deze steekproef behaalden een lagere auditkwaliteit. Hier lijkt een mogelijke verklaring voor te zijn. Extraverte teams focussen mogelijks te veel op sociale interacties met elkaar. Hierdoor worden de teamleden afgeleid en kunnen ze hun auditwerkzaamheden minder aandachtig uitvoeren, waardoor ze afwijkingen over het hoofd zien of geraken ze in tijdsnood, waardoor ze minder kritisch omgaan met auditbewijs om tijd te besparen.

Naast de relatie tussen de gemiddelde teamscore op persoonlijkheidskenmerken en auditkwaliteit, werd ook onderzocht of de variantie van een team op persoonlijkheidskenmerken een invloed heeft op auditkwaliteit. Uit de resultaten bleek dat de variantie van één kenmerk auditkwaliteit significant beïnvloedde. Dat persoonlijkheidskenmerk was behaaglijkheid. Op basis van wetenschappelijke literatuur werd verwacht dat teams met meer variantie voor behaaglijkheid, een lagere auditkwaliteit zouden behalen. Dat werd bevestigd tijdens het empirisch onderzoek. De resultaten toonden namelijk dat auditteams die heterogeen zijn voor het persoonlijkheidskenmerk in deze steekproef ook lager scoorden op auditkwaliteit. De verklaring voor deze relatie luidt als volgt. Behaaglijke individuen worden gekenmerkt als sympathiek, coöperatief en warm, waardoor ze goed kunnen werken in teamverband en eenvoudig conflicten met elkaar kunnen oplossen. Door de grote tijdsdruk waarin auditteams werken, is een goede samenwerking vanaf de start van de audit noodzakelijk. De aanwezigheid van onbehaaglijke individuen kan deze samenwerking echter verstoren, waardoor de kwaliteit van de audit mogelijks in het gedrang komt. Heterogeniteit in behaaglijkheid kan daardoor leiden tot een lagere auditkwaliteit.

Hoewel de analyses werden uitgevoerd met een beperkte steekproef, werd er toch bewijs gevonden van enige relatie tussen teamsamenstelling op vlak van persoonlijkheden en auditkwaliteit. Dat zowel voor de mate waarin een bepaald persoonlijkheidskenmerk aanwezig is in een auditteam, als voor de variantie van dit kenmerk binnen het auditteam. Om een absolute zekerheid te krijgen omtrent deze relatie, dient echter verder onderzoek uitgevoerd te worden.

Verder werd onderzocht of de gevonden relatie tussen teamsamenstelling op vlak van persoonlijkheden en auditkwaliteit gemodereerd wordt door het behoren van een team tot de Big 4 groep. De verwachting was dat de invloed van de persoonlijkheidskenmerken verzwakt zou worden indien auditteams tewerkgesteld zijn in een Big 4 auditkantoor. Resultaten uit het empirisch onderzoek vonden in deze steekproef ook bewijs voor dit moderatie effect. De verklaring voor deze invloed zou kunnen zijn dat Big 4 auditkantoren werken met meer gestandaardiseerde auditmethodes, in tegenstelling tot non-Big 4 kantoren. Hierdoor hebben de verschillende auditwerkzaamheden eerder een vaste vorm en dienen auditteams deze vorm te volgen tijdens het uitvoeren van audits. Ze zijn daarom mogelijks in mindere mate afhankelijk van elkaar, waardoor de invloed van hun persoonlijkheid ook minder tot uiting komt. Hoewel er in deze steekproef bewijs werd gevonden voor de modererende invloed van het behoren van een team tot de Big 4 groep, dient er verder onderzoek uitgevoerd te worden om hier uitsluitel in te brengen. De beperkte grootte van de steekproef laat namelijk enkel exploratief onderzoek toe, maar de resultaten kunnen wel dienen als basis voor toekomstig onderzoek.

Naast een modererend effect, werd ook onderzocht of er sprake was van een mediërend effect. De twee mediators die in beschouwing werden genomen, zijn teamcohesie en samenwerkend gedrag binnen teams. In de analyses werd voor deze steekproef echter geen bewijs gevonden dat persoonlijkheidskenmerken in teams een indirect effect uitoefenen op auditkwaliteit via teamcohesie of samenwerkend gedrag. Desondanks bleek uit de resultaten echter wel dat teamcohesie en samenwerkend gedrag in bijna elk regressiemodel positief gerelateerd zijn aan auditkwaliteit. Dit logische verband zou ertoe kunnen leiden dat de insignificantie van de mediators te wijten is aan de beperkte steekproef. Op basis van deze steekproef kan er daarom geen uitsluitel gebracht worden over de mediërende invloed van teamcohesie en samenwerkend gedrag in de relatie tussen persoonlijkheidskenmerken in teams en auditkwaliteit. Het zou bijgevolg een interessant pad kunnen zijn voor toekomstig onderzoek om deze aspecten verder te analyseren.

Tot slot werden de analyses nogmaals uitgevoerd, maar met een andere maatstaf van auditkwaliteit als afhankelijke variabele. Uit de resultaten bleek dat de invloeden van de teampersoonlijkheidskenmerken sterk varieerden per maatstaf. Dat zou te wijten kunnen zijn aan de grootte van de steekproef. Echter kan dit ook duiden op het feit dat hoewel het alle drie maatstaven zijn van auditkwaliteit, ze mogelijks toch niet helemaal hetzelfde meten. Het verschil in deze metingen zou bijgevolg kunnen leiden tot de variërende resultaten omtrent de invloeden op auditkwaliteit. Hoe auditkwaliteit gemeten wordt en welke invloed het heeft op de gevonden resultaten kan daarom een interessant gegeven zijn om verder te onderzoeken.

HOOFDSTUK 6: CONCLUSIE

Verschillende stakeholders nemen beslissingen op basis van de financiële staten van bedrijven. Aangezien deze opgesteld worden door het bedrijf zelf, kan er manipulatie optreden van het management om er persoonlijk voordeel uit te halen. Daarom worden de financiële staten van bepaalde bedrijven gecontroleerd door een onafhankelijke partij, de externe auditor, die bovendien ook een oordeel vormt over de betrouwbaarheid ervan. Op deze manier krijgen stakeholders een beeld van de getrouwheid en eerlijkheid van de financiële informatie die bedrijven hun verschaffen.

Om ervoor te zorgen dat stakeholders weldegelijk kunnen vertrouwen op het oordeel van externe auditors, dient de audit van hoge kwaliteit te zijn. Auditkwaliteit speelt bijgevolg een cruciale rol binnen de werking van (kapitaal)markten. Gezien het belang van auditkwaliteit, werd er de afgelopen decennia veel onderzoek rond uitgevoerd. Francis (2011) haalde aan dat er vier determinanten zijn die auditkwaliteit bepalen: de auditprocedures, de regelgevende instanties, het auditkantoor en de auditinputs. Vooral de laatste twee determinanten werden vaak onderzocht in relatie met auditkwaliteit.

Met betrekking tot het auditkantoor focuste eerder onderzoek voornamelijk op de invloed van de grootte van het kantoor op auditkwaliteit. Hier deelde men auditkantoren op naarmate ze behoorden tot de Big 4 groep of niet. Echter worden audits niet uitgevoerd door het auditkantoor, maar wel door de mensen die werken binnen dit kantoor. Dat is enerzijds de partner die de belangrijke rol van eindverantwoordelijke op zich neemt. Partners voeren echter geen operationele auditwerkzaamheden uit; dat wordt gedaan door het auditteam.

Onderzoek omtrent de invloed van auditteams op auditkwaliteit ging vooral in op de individuele karakteristieken van auditors. Echter worden auditors binnen het team beïnvloed door hun interacties met de teamleden waarmee ze tewerkgesteld zijn (Cameran et al., 2018). Het louter focussen op individuele karakteristieken van auditors negeert bijgevolg de mogelijke invloed die deze interacties hebben op de auditors en hoe ze als gevolg hiervan hun werk uitvoeren. Daarom werd besloten om in deze masterproef dieper in te gaan op de samenstelling van auditteams en de invloed ervan op auditkwaliteit.

De samenstelling van teams kan betrekking hebben op *surface attributes* of *deep-level attributes* (Bell, 2007). Eerder onderzoek omtrent *surface attributes* werd al uitgevoerd. Bovendien hebben *deep-level attributes* een sterkere invloed op teamprestaties, met name de persoonlijkheden van teamleden (Bell, 2007). Gezien het gebrek aan onderzoek omtrent dit topic, werd besloten om een exploratief onderzoek uit te voeren omtrent de relatie tussen samenstelling van persoonlijkheden in teams en auditkwaliteit. Meer specifiek werd onderzocht in welke mate teamsamenstelling op basis van de Big 5 persoonlijkheidskenmerken een invloed heeft op auditkwaliteit.

Hiervoor werden twee maatstaven van teampersoonlijkheden in beschouwing genomen. Enerzijds *team personality elevation* (TPE), wat neerkomt op de gemiddelde score van een team op een bepaald persoonlijkheidskenmerk. Anderzijds *team personality diversity* (TPD), wat betrekking heeft op de diversiteit van een team voor een bepaald persoonlijkheidskenmerk. Voor elke persoonlijkheidsmaatstaf en voor elk persoonlijkheidskenmerk werden bijgevolg hypothesen

opgesteld over de mogelijke invloed die ze kunnen uitoefenen op auditkwaliteit. Een overzicht van deze hypothesen is weergegeven in tabel 1. Aangezien eerder onderzoek het belang van de invloed van de grootte van het auditkantoor op auditkwaliteit benadrukte, werd besloten om ook het modererend effect van het behoren van een auditteam tot de Big 4 groep te onderzoeken. Hier werd verwacht dat het behoren tot de Big 4 groep de invloed van de teampersoonlijkheidskenmerken op auditkwaliteit zou verzwakken.

De data werd verzameld aan de hand van een vragenlijst en bestond finaal uit 27 auditteams. De beperkte omvang van deze steekproef duidt nogmaals op het exploratief aspect van dit onderzoek. Auditkwaliteit werd gemeten aan de hand van *reduced audit quality behaviours* (RAQB). Dat zijn gedragingen van auditors tijdens auditwerkzaamheden die auditkwaliteit verminderen, omdat ze de kwaliteit of omvang van het auditbewijs doen dalen. Om de verschillende invloeden op auditkwaliteit te analyseren, werden verschillende regressiemodellen opgesteld die getest werden in het statistisch softwareprogramma SPSS.

Uit de resultaten bleek dat drie variabelen een significante invloed uitoefenen op auditkwaliteit in deze steekproef: TPE van consciëntieusheid, TPE van extraversie en TPD van behaaglijkheid. De TPE van consciëntieusheid is positief gerelateerd aan auditkwaliteit, waardoor de opgestelde hypothese rond deze variabele bevestigd kan worden. Een mogelijke verklaring voor deze relatie is dat consciëntieuze teams gekenmerkt worden als volhardend en doelgericht, waardoor ze sterke inspanningen en doorzettingsvermogen zullen leveren om het teamdoel te bereiken. In termen van auditteams is dit teamdoel het leveren van een hoge auditkwaliteit, zodat een correcte opinie gevormd kan worden over de betrouwbaarheid van de financiële staten. Bovendien bestaan zulke teams uit teamleden die betrouwbaar en verantwoordelijk zijn, waardoor ze meer geneigd zullen zijn om een materiële afwijking te rapporteren.

Verder werd verwacht dat de TPE van extraversie een positieve invloed zou hebben op auditkwaliteit. Het sociale en spraakzame karakter van de teamleden zou immers kunnen leiden tot meer communicatie binnen het auditteam, wat bevorderlijk zou zijn voor de auditkwaliteit. Echter bleek uit de resultaten het omgekeerde: meer extraverte teams in deze steekproef behaalden een lagere auditkwaliteit. De hypothese rond de TPE van extraversie werd dus verworpen. Hier lijkt echter een mogelijke verklaring voor te zijn. Het zou kunnen dat extraverte teams te veel focussen op sociale interacties met elkaar, waardoor ze afgeleid worden van hun auditwerkzaamheden. Dat zou ertoe kunnen leiden dat ze deze werkzaamheden minder aandachtig uitvoeren en mogelijks afwijkingen over het hoofd zien of in tijdsnood geraken en daarom minder kritisch omgaan met auditbewijs om tijd te besparen.

Ten slotte bleek uit de resultaten dat de TPD van behaaglijkheid negatief gerelateerd is aan auditkwaliteit. De hypothese rond deze variabele kan daarom bevestigd worden. De argumentatie voor deze bevinding luidt als volgt. Behaaglijke individuen zijn sympathiek en coöperatief van aard, waardoor ze goed kunnen werken in teamverband. Bovendien kunnen ze door de karakteristieken waarover ze beschikken eenvoudig conflicten met elkaar oplossen. Aangezien auditors hun werk uitvoeren onder grote tijdsdruk, is het noodzakelijk dat ze vanaf de start van de audit goed kunnen

samenwerken met hun teamleden. De aanwezigheid van onbehaaglijke individuen in het team kan deze samenwerking echter verstoren, waardoor de auditkwaliteit mogelijks in het gedrang komt.

Verder werd ook het modererend effect onderzocht van het behoren van een team tot de Big 4 groep. Uit de resultaten bleek dat er voor twee persoonlijkheidskenmerken een modererend effect aanwezig was in deze steekproef, namelijk de TPE van consciëntieusheid en de TPD van behaaglijkheid. Bovendien was het effect van deze moderatie hetzelfde als werd verwacht: het behoren van een team tot een Big 4 auditkantoor verzwakte de invloed van de twee persoonlijkheidskenmerken. De verklaring voor deze relatie zou kunnen zijn dat dat Big 4 auditkantoren werken met meer gestandaardiseerde auditmethododes, in tegenstelling tot non-Big 4 kantoren. Hierdoor hebben de verschillende auditwerkzaamheden eerder een vaste vorm en dienen auditteams deze vorm te volgen tijdens het uitvoeren van audits. Ze zijn daarom mogelijks in mindere mate afhankelijk van elkaar, waardoor de invloed van hun persoonlijkheid ook minder tot uiting komt.

Er zijn echter enkele belangrijke beperkingen aan dit exploratief onderzoek. Ten eerste is de grootte van de steekproef waarmee verschillende analyses werden uitgevoerd beperkt. De data bestond namelijk slechts uit 27 teams, waardoor niet blindelings vertrouwd kan worden op de resultaten en verder onderzoek uitgevoerd dient te worden om deze resultaten te valideren. Verder werd data verzameld aan de hand van een vragenlijst die werd uitgestuurd naar verschillende auditteams. Hierdoor is er echter sprake van zelfrapportering. Gezien de gevoelige aard van de vragen omtrent *reduced audit quality behaviour* (RAQB), kan het zijn dat respondenten niet geheel eerlijk geantwoord hebben of de omvang van hun RAQB hebben onderschat. Daarnaast werden er ook enkele vragen gesteld over de aard van de respondenten hun persoonlijkheid. Uit onderzoek blijkt echter dat veel individuen hun eigen persoonlijkheid moeilijk kunnen inschatten (Haynes, Levine, Scotch, Feinleib, & Kannel, 1978).

Om af te sluiten worden nog enkele aanbevelingen voor verder onderzoek besproken. Om te beginnen kan dieper worden ingegaan op de invloed die persoonlijkheidskenmerken in teams hebben op auditkwaliteit. Hoewel er enig bewijs is gevonden voor deze relatie, kunnen de resultaten door de beperkte steekproef vertekend zijn. Het is daarom aanbevolen om deze relatie verder te onderzoeken door de steekproef te vergroten. Hetzelfde geldt voor het modererend effect van de grootte van het auditkantoor. De empirische resultaten toonden bewijs voor de aanwezigheid van deze moderator binnen de relatie tussen persoonlijkheden in teams en auditkwaliteit, maar om uitsluitel te brengen dient de modererende invloed gevalideerd te worden via een grotere steekproef.

Verder kan men onderzoeken of teamcohesie en samenwerkend gedrag binnen teams een mediërende rol opneemt in de relatie tussen teampersoonlijkheidskenmerken en auditkwaliteit. De resultaten binnen dit onderzoek toonden geen bewijs omtrent de aanwezigheid van een mediator. Echter kunnen deze bevindingen het gevolg zijn van de beperkte steekproef waarmee de analyses werden uitgevoerd. Daarom kan het een interessant pad zijn om dit verder te analyseren.

Tot slot kunnen onderzoekers aandacht besteden aan de verschillende maatstaven van auditkwaliteit en welk effect deze maatstaven hebben op de invloeden van verschillende determinanten. Uit de resultaten bleek dat de significante invloed van de teampersoonlijkheidskenmerken sterk verschilt

per maatstaf van auditkwaliteit. Dat kan enerzijds te wijten zijn aan de beperkte steekproef waarmee de analyses werden uitgevoerd. Anderzijds kan dit ook duiden op een interessant gegeven omtrent de manier waarop auditkwaliteit gemeten wordt. Hoewel het alle drie maatstaven zijn van auditkwaliteit, meten ze mogelijk toch niet hetzelfde. Dat zou kunnen leiden tot verschillende invloeden van bepaalde variabelen voor elke maatstaf. Ook dit kan daarom een interessant pad zijn voor toekomstig onderzoek.

LIJST VAN GERAADPLEEGDE BRONNEN

- Asthana, S. C., & Boone, J. P. (2012). Abnormal Audit Fee and Audit Quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(3), 1-22. doi:10.2308/ajpt-10294
- Baldacchino, P. J., Tabone, N., Agius, J., & Bezzina, F. (2016). Organizational Culture, Personnel Characteristics and Dysfunctional Audit Behavior. *IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*, 15(3), 34-63.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 377.
- Barry, B., & Stewart, G. L. (1997). Composition, process, and performance in self-managed groups: The role of personality. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 62.
- Bell, S. T. (2007). Deep-Level Composition Variables as Predictors of Team Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 595-615. doi:https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.595
- Bonner, S. E., & Lewis, B. L. (1990). Determinants of Auditor Expertise. *Journal of Accounting Research (Wiley-Blackwell)*, 28(3), 1-20. doi:10.2307/2491243
- Boone, C., & Hendriks, W. (2009). Top Management Team Diversity and Firm Performance: Moderators of Functional-Background and Locus-of-Control Diversity. *Management Science*, 55(2), 165-180.
- Bradley, B. H., Klotz, A. C., Brown, K. G., & Postlethwaite, B. E. (2013). Ready to Rumble: How Team Personality Composition and Task Conflict Interact to Improve Performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 385-200. doi:10.1037/a0029845
- Bröcheler, V., Maijor, S., & van Witteloostuijn, A. (2004). Auditor human capital and audit firm survival: The Dutch audit industry in 1930–1992. *Accounting, Organizations and Society*, 29(7), 627-646. doi:https://doi.org/10.1016/j.aos.2003.10.008
- Cameran, M., Ditillo, A., & Pettinicchio, A. (2018). Audit Team Attributes Matter: How Diversity Affects Audit Quality. *European Accounting Review*, 27(4), 595-621. doi:10.1080/09638180.2017.1307131
- Carey, P., & Simnett, R. (2006). Audit partner tenure and audit quality. *The Accounting Review*, 81(3), 653-676.
- Choi, J.-H., Kim, J.-B., & Zang, Y. (2010). Do Abnormally High Audit Fees Impair Audit Quality? *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(2), 115-140. doi:10.2308/aud.2010.29.2.115
- Christensen, B. E., Glover, S. M., Omer, T. C., & Shelley, M. K. (2016). Understanding Audit Quality: Insights from Audit Professionals and Investors. *Contemporary Accounting Research*, 33(4), 1648-1684. doi:https://doi.org/10.1111/1911-3846.12212
- De Beelde, I. (2014). *Financiële audit*. Gent: Academia Press.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183-199. doi:https://doi.org/10.1016/0165-4101(81)90002-1
- Dopuch, N., & Simunic, D. (1980). The nature of competition in the auditing profession: a descriptive and normative view. *Regulation and the Accounting Profession*, 34(2), 283-289.
- Downey, D. H., Obermire, K. M., & Zehms, K. M. (2020). Toward an Understanding of Audit Team Distribution and Performance Quality. *Auditing : a journal of practice and theory*, 39(4), 87. doi:10.2308/AJPT-18-147
- Eshleman, J. D., & Guo, P. (2014). Do Big 4 auditors provide higher audit quality after controlling for the endogenous choice of auditor? *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 33(4), 197-219.

- Fadhila, A. B. (2014). Does Audit Tenure, and Audit Firm Industry Specialization Influence Audit Quality?: Evidence From The Manufacturing Industry in Indoensia. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 17(3).
- Fan-Hua, K., Yu-Shan, C., & Zhou, M. (2019). The effect of gender composition in joint audits on earnings management. *Managerial Auditing Journal*, 34(5), 545-570. doi:http://dx.doi.org/10.1108/MAJ-05-2018-1885
- Feng, N. C. (2020). Individual auditor characteristics and audit quality: evidence from nonprofits in the US. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 32(4), 551-575. doi:10.1108/JPBAFM-10-2019-0157
- Francis, J. R. (2011). A Framework for Understanding and Researching Audit Quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 30(2), 125-152. doi:10.2308/ajpt-50006
- Francis, J. R., & Yu, M. D. (2009). Big 4 Office Size and Audit Quality. *The Accounting Review*, 84(5), 1521-1552. doi:10.2308/accr.2009.84.5.1521
- González-Romá, V., Fortes-Ferreira, L., & Peiró, J. M. (2009). Team climate, climate strength and team performance. A longitudinal study. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(3), 511-536. doi:10.1348/096317908X370025
- Government Accountability Office. (2003). *Public Accounting Firms: Required Study on the Potential Effects of Mandatory Audit Firm Rotation*. Retrieved from
- Gul, F. A., Ma, S., & Lai, K. (2017). Busy auditors, partner-client tenure, and audit quality: Evidence from an emerging market. *Journal of International Accounting Research*, 16(1), 83-105.
- Hardies, K., Breesch, D., & Branson, J. (2013). Individual auditor characteristics and audit quality differentiation: evidence from audit fees. *Individuelle Prüfercharakteristiken und Differenzierung der Prüfungsqualität: Evidenz anhand von Prüfungshonoraren.*, 73(4), 257-271.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*: Guilford publications.
- Haynes, S. G., Levine, S., Scotch, N., Feinleib, M., & Kannel, W. B. (1978). The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the Framingham study: I. Methods and risk factors. *American journal of Epidemiology*, 107(5), 362-383.
- He, C., Li, C., Monroe, G. S., & Si, Y. (2018). Diversity of Signing Auditors and Audit Quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Forthcoming.
- Hill, C. W., & Jones, T. M. (1992). Stakeholder-agency theory. *Journal of management studies*, 29(2), 131-154.
- International Auditing and Assurance Standards Board. (2009). International Standard on Auditing 320 *Audit Materiality*.
- International Auditing and Assurance Standards Board. (2016). International Standard on Auditing 705 (Revised) *Modifications to the Opinion in the Independent Auditor's Report*.
- Jehn, K. A., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1999). Why Differences Make a Difference: A Field Study of Diversity, Conflict, and Performance in Workgroups. *Administrative science quarterly*, 44(4), 741-763. doi:10.2307/2667054
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*, 3(4), 305-360.
- Johnstone, K., Gramling, A., & Rittenberg, L. (2013). *Auditing: a risk-based approach to conducting a quality audit*: Nelson Education.

- Jong-Hag, C., Kim, C., Jeong-Bon, K., & Yoonseok, Z. (2010). Audit Office Size, Audit Quality, and Audit Pricing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 73-97. doi:10.2308/aud.2010.29.1.73
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2013). Audit Quality: Insights from the Academic Literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32, 385-421. doi:10.2308/ajpt-50350
- Krauß, P., Pronobis, P., & Zülch, H. (2015). Abnormal audit fees and audit quality: initial evidence from the German audit market. *Journal of Business Economics*, 85(1), 45-84.
- LePine, J. A., Buckman, B. R., Crawford, E. R., & Methot, J. R. (2011). A review of research on personality in teams: Accounting for pathways spanning levels of theory and analysis. *Human Resource Management Review*, 21(4), 311-330. doi:https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.004
- Macht, G. A., & Nembhard, D. A. (2015). Measures and models of personality and their effects on communication and team performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 49, 78-89. doi:https://doi.org/10.1016/j.ergon.2015.05.006
- Malone, C. F., & Roberts, R. W. (1996). Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 15(2), 49-64.
- Manry, D. L., Mock, T. J., & Turner, J. L. (2008). Does increased audit partner tenure reduce audit quality? *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 23(4), 553-572.
- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., Donsbach, J. S., & Alliger, G. M. (2014). A review and integration of team composition models: Moving toward a dynamic and temporal framework. *Journal of Management*, 40(1), 130-160.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90. doi:10.1037/0022-3514.52.1.81
- Mello, Antonio S., & Ruckes, Martin E. (2006). Team Composition. *The Journal of Business*, 79(3), 1019-1039. doi:10.1086/500668
- Mgbame, C. O., Eragbhe, E., & Osazuwa, N. P. (2012). Audit partner tenure and audit quality: An empirical analysis. *European Journal of Business and Management*, 4(7), 154-162.
- Mohammed, S., & Angell, L. (2003). Personality Heterogeneity in Teams: Which Differences Make a Difference for Team Performance? *Small Group Research - SMALL GROUP RES*, 34, 651-677. doi:10.1177/1046496403257228
- Molleman, E. (2005). Diversity in demographic characteristics, abilities and personality traits: Do faultlines affect team functioning? *Group decision and Negotiation*, 14(3), 173-193.
- Molleman, E., Nauta, A., & Jehn, K. (2004). Person-Job Fit Applied to Teamwork: A Multilevel Approach. *Small Group Research*, 35, 515-539. doi:10.1177/1046496404264361
- Moos, R. H., & Speisman, J. C. (1962). Group compatibility and productivity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65(2), 190-196. doi:https://doi.org/10.1037/h0047857
- Neri, L., & Russo, A. (2014). A framework for audit quality: Critical analysis. *Business and Management Review*, 3(9), 25-30.
- Neuman, G. A., Wagner, S. H., & Christiansen, N. D. (1999). The Relationship between Work-Team Personality Composition and the Job Performance of Teams. *Group & Organization Management*, 24(1), 28-45. doi:10.1177/1059601199241003
- Palmrose, Z.-V. (1988). An Analysis of Auditor Litigation and Audit Service Quality. *Accounting Review*, 63(1), 55.

- Pavlou, M., Ambler, G., Seaman, S. R., Guttman, O., Elliott, P., King, M., & Omar, R. Z. (2015). How to develop a more accurate risk prediction model when there are few events. *BMJ : British Medical Journal (Online)*, 351. doi:<http://dx.doi.org/10.1136/bmj.h3868>
- Peeters, M. A. G., van Tuijl, H. F. J. M., Rutte, C. G., & Reymen, I. M. M. J. (2006). Personality and team performance: a meta-analysis. *European Journal of Personality*, 20(5), 377-396. doi:10.1002/per.588
- Podsakoff, P. M., Niehoff, B. P., MacKenzie, S. B., & Williams, M. L. (1993). Do substitutes for leadership really substitute for leadership? An empirical examination of Kerr and Jermier's situational leadership model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(1), 1.
- Prewett, M. S., Brown, M. I., Goswami, A., & Christiansen, N. D. (2018). Effects of team personality composition on member performance: A multilevel perspective. *Group & Organization Management*, 43(2), 316-348.
- Radović, S., Matić, J. S., & Opačić, G. (2020). Personality Traits Composition and Team Performance. *Management: Journal of Sustainable Business & Management Solutions in Emerging Economies*, 25(3), 33-41. doi:10.7595/management.fon.2020.0006
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 203-212. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>
- Refita, W. S., Febrianto, R., & Kartika, R. (2018). Factors Affecting the Reduced Audit Quality Behavior. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 3(10), 645-651.
- Rudolph, H. R., & Welker, R. B. (1998). The Effects of Organizational Structure on Communication Within Audit Teams. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 17(2), 1-14.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*: John Wiley & Sons.
- Suliman, F. H. A. (2014). The role of extrovert and introvert personality in second language acquisition. *Proceedings of IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 20, 109-114.
- Svanberg, J., & Öhman, P. (2013). Auditors' time pressure: does ethical culture support audit quality? *Managerial Auditing Journal*, 28(7), 572-591. doi:10.1108/MAJ-10-2012-0761
- Van Vianen, A. E., & De Dreu, C. K. (2001). Personality in teams: Its relationship to social cohesion, task cohesion, and team performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(2), 97-120.
- Ye, K., Cheng, Y., & Gao, J. (2014). How individual auditor characteristics impact the likelihood of audit failure: Evidence from China. *Advances in Accounting*, 30(2), 394-401. doi:<https://doi.org/10.1016/j.adiac.2014.09.013>
- Yu, D. M. (2007). *The effect of big four office size on audit quality*. University of Missouri--Columbia.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Stellingen persoonlijkheidskenmerken vragenlijst

Bron: Rammstedt and John (2007)

How well do the followings statements describe your personality?

I see myself as someone who...

1. ... is reserved (extraversie)
2. ... is generally trusted (behaaglijkheid)
3. ... tends to be lazy (consciëntieusheid)
4. ... is relaxed, handles stress well (neuroticisme)
5. ... has few artistic interests (openheid voor ervaring)
6. ... is outgoing, sociable (extraversie)
7. ... tends to find fault with others (behaaglijkheid)
8. ... does a thorough job (consciëntieusheid)
9. ... gets nervous easily (neuroticisme)
10. ... has an active imagination (openheid voor ervaring)