



Investigating the Impact of Leadership Ability on Audit Quality Considering the Diversity of Auditors' Leadership

Ahmad Hemati Dehaghani¹, Hamzeh Mohammadi Khoshoei², Rahman Saedi³

Received: 2023/07/23

Accepted: 2023/09/07

Research Paper

Extended Abstract

Background and Purpose: Undoubtedly, the position of the auditing profession and its significance within society have been established. Recent studies have focused more on the competencies and independence of auditors in institutions despite the fact that audit quality is affected by a variety of factors. Moreover, since auditing is a team- and group-based profession, the ability of partners and managers to lead audit teams is effective in improving audit quality. By influencing and persuading team members, the leader can help the audit team attain group and organizational objectives. Numerous studies, such as Mochan et al. (2022) and Dong et al. (2021), demonstrate the significance of leadership ability in enhancing audit group performance and, consequently, audit quality. Furthermore, according to the theory of workforce diversity, the diverse culture of leaders in terms of combining characteristics such as age, experience, and race plays a significant role in improving audit quality. The greater this diversity is in terms of innate and acquired characteristics, the greater the audit team's ability to share ideas and solve problems through group thought and different mental models. Accordingly, the research of Athaval et al. (2022) and Lisic et al. (2021) confirms the claims. In light of the diversity of auditors' leadership, the purpose of this study is to investigate the effect of auditors' leadership ability on audit quality.

Methodology: This research is applied in terms of purpose and descriptive survey design and employs structural equation modeling for data collection. This study's statistical population consists of all partners and managers employed by auditing organizations or private auditing firms in Iran in 1401 AH. According to statistics posted on the website of Iran's official accountants, there are 1781 of these members. In addition, according to the Cochran formula, 316 individuals were selected through random sampling. A standard questionnaire with 46 questions and a 5-point Likert scale was utilized for data collection. For this purpose, Knechel et al.'s (2013) questionnaire was employed, comprising 16 questions (items) across four dimensions (management and leadership, professional quality, goal and mission, and customer value). Each item on a five-point Likert scale (very low to very high) has a value between 1 and 5. Avolio and Bass's (2001) questionnaire, which consists of 20 questions

¹ Ph.D. student of Accounting, Department of Accounting, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Email: ahmadhemati69@gmail.com)

² Assistant Professor, Department of Accounting, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding Author) (Email: mohammadi.khosh@yahoo.com)

³ Assistant Professor, Department of Accounting, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Email: r.saedi@khuif.ac.ir)



(items) in four scales (ideal influence, inspirational motivation, mental persuasion, and individual considerations) and is based on a five-point Likert scale (always to never), was used to evaluate leadership ability between a value of 1 to 5. In addition, the diversity of leadership can be measured using a questionnaire and a combination of 10 questions pertaining to the demographic and acquired characteristics of the auditors, such as age and education level (gender, age, height, education, the field of study, experience, tenure, the same place of study at different levels, being a partner and breed). For descriptive and inferential analysis of collected data as well as hypothesis testing, structural equation modeling (SEM) employing the partial least square (PLS) method with SPSS 26 and Smart PLS software was utilized.

Findings: After conducting descriptive analysis and validation tests, such as data normality and model validity and divergence, the results of the tests of the two research hypotheses indicate that the auditor's leadership ability has a positive and statistically significant effect on audit quality. Additionally, the audit quality is increased the greater the leadership ability of the auditors (partners and managers). Moreover, the diversity of leadership styles among auditors in the workplace moderates and amplifies the effect of leadership ability on audit quality.

Discussion: To this end, it is essential for leaders, particularly managers, to hone their ideal qualities, such as a high level of ethics, trust, integrity, and honesty. In addition to focusing on the physiological needs and safety of employees, leaders should also consider the followers' need for respect, success, and self-actualization. In addition, it is important to contribute to the auditing profession by having high expectations of subordinates and assigning them challenging responsibilities, as well as by engaging auditors and being optimistic about the future. To attract a diverse workforce, it is also necessary to pay special attention to the creation and promotion of a relationship-oriented culture, as well as the management of workforce diversity, in order to increase productivity and transform human resource management, particularly the methods of recruitment, selection, recruitment, and survival of team members. Moreover, attempts must be made to draft and pass legislation that ensures everyone, regardless of age, gender, or region, among other factors, has the right to be hired and promoted.

Key Words: Audit Quality, Auditors' Leadership Ability, Auditors' Leadership Diversity, Team Work, Workforce Diversity Theory.

JEL Classification: M41, M42, M54.



بررسی تأثیر توانایی رهبری بر کیفیت حسابداری با در نظر گرفتن تنوع رهبری حسابرسان

احمد همتی دهاقانی^۱، حمزه محمدی خوشنوی^۲، رحمان ساعدی^۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۶

چکیده

از آنجایی که کار در حرفه حسابداری، یک کار تیمی و گروهی است توانایی رهبری تیم‌های حسابداری توسط شرکا و مدیران به منظور بهبود کیفیت حسابداری مؤثر است. همچنین طبق نظریه تنوع نیروی کار، فرهنگ تنوع رهبران از منظر ترکیب ویژگی‌های مختلف همچون سن، تجربه و نژاد، نقش به‌سزایی در افزایش کیفیت حسابداری دارد. از این رو هدف این پژوهش بررسی تأثیر توانایی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابداری با در نظر گرفتن تنوع رهبری حسابرسان می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی پیمایشی با مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه شرکا و مدیران شاغل در سازمان حسابداری یا مؤسسه‌های حسابداری خصوصی در کشور ایران طی سال ۱۴۰۱ هجری شمسی می‌باشد که طبق آمار اعلامی در سایت جامعه حسابداران رسمی ایران تعداد این اعضا ۱۷۸۱ نفر می‌باشند. همچنین بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۱۶ نفر به عنوان نمونه و به روش تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد دارای ۴۶ سؤال و طیف لیکرت ۵ سطحی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌های جمع‌آوری شده و آزمون فرضیه‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) با نرم‌افزارهای SPSS 26 و Smart PLS استفاده شده است. پس از انجام آزمون‌های اعتبارسنجی، نتایج آزمون فرضیه‌ها حاکی از آن است که توانایی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابداری اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین تنوع رهبری حسابرسان در محیط کار، اثر توانایی رهبری بر کیفیت حسابداری را تعدیل و افزایش می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت حسابداری، توانایی رهبری حسابرسان، تنوع رهبری حسابرسان، کار تیمی، نظریه تنوع نیروی کار.

طبقه‌بندی موضوعی: M41, M42, M54

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

(Email: ahmadhemati69@gmail.com)

^۲ استادیار، گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

(Email: mohammadi.khosh@yahoo.com)

^۳ استادیار، گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. (Email: r.saedi@khuisf.ac.ir)



مقدمه

بدون شک جایگاه حرفه حسابرسی و اهمیت اطمینان‌بخشی آن در جامعه مشخص شده است. مانند سایر کالاهای خدمات، بررسی کیفیت خدمات حسابرسی از نظر ارزش آن برای استفاده‌کنندگان مستقیم و غیرمستقیم درون و برون‌سازمانی مناسب است (بی،^۱ ۲۰۲۱)؛ اما باید توجه نمود که اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی مشکل است چرا که مرتبط با رفتار و ویژگی‌های افرادی است که کار حسابرسی را انجام می‌دهند (حساس‌یگانه و همکاران، ۱۳۹۱). همانطور که بیان شد ساختار پیچیده کیفیت حسابرسی از سازه‌های گوناگون کمی (اندازه مؤسسه، حق‌الزحمه) و کیفی از قبیل (توانایی‌های حسابرس، دانش، تجربه، قدرت تطبیق و کارایی فنی) و اجرای ضوابط حرفه‌ای (استقلال، عینیت، مراقبت حرفه‌ای، تضاد منافع و قضاوت) تشکیل شده است (حجازی و همکاران، ۱۳۹۸). با این‌که عوامل زیادی بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد، اما پژوهش‌های اخیر با توجه به طرف‌های عرضه و تقاضای کیفیت حسابرسی بر روی شایستگی‌ها و استقلال افراد حسابرس در مؤسسه‌ها تمرکز بیشتری کرده‌اند. پژوهش‌های قبلی بیشتر بر انگیزه حسابرسان برای استقلال تمرکز دارند، اما سال‌های اخیر نیز می‌توان شاهد افزایش پژوهش‌ها درباره شایستگی و ویژگی‌های حسابرسان در طرف عرضه خدمات حسابرسی شد. از این رو جریان اصلی ادبیات مطالعه‌ها در زمینه کیفیت حسابرسی از سطح مؤسسه‌ها (شامل تخصص صنعت حسابرسی، اندازه مؤسسه و فرایند حسابرسی) هم عبور کرده و به طرف ویژگی‌ها و صلاحیت‌های فردی شخص حسابرس و رفتار آنان حرکت کرده است (بی، ۲۰۲۱).

بنابراین سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی برای حرفه حسابرسی است (دانگ و همکاران،^۲ ۲۰۲۱). از این رو دسترسی به مجموعه‌ای عمیق از استعدادهای زن و مرد و ویژگی‌های رفتاری و ذاتی آنان برای موفقیت مؤسسه‌های حسابرسی ضروری است. با این حال، یک استعداد کلیدی که به طور فعال توسط مؤسسه‌های حسابرسی پیشرو دنبال می‌شود، توانایی رهبری تیم‌های حسابرسی توسط حسابرسان (شرکا / مدیر) است که به ندرت در پژوهش‌ها مورد مطالعه قرار گرفته است (دانگ و همکاران، ۲۰۲۱). در اکثر موارد دانشمندان علوم رفتاری کوشیده‌اند تا بدانند بر اساس چه ویژگی‌ها، توانایی‌ها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه بر چه جنبه‌هایی از موقعیت، توان رهبر در تأثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می‌توان تعیین کرد. اکثر محققان موضوعاتی نظیر رهبران چگونه افرادی هستند، چه کارهایی انجام می‌دهند، چگونه در پیروان خود ایجاد انگیزه می‌کنند، چطور متناسب با موقعیت پیش‌آمده به سبک‌های مختلف رفتار می‌کنند و چطور در سازمان‌هایشان ایجاد تغییر می‌کنند را، بررسی کرده‌اند (زیممرمن و همکاران،^۳ ۲۰۲۲). همچنین بر اساس بررسی روندهای سرمایه انسانی جهانی، دیلویت در سال ۲۰۱۴ (دیلویت، ۲۰۱۴)، فوری‌ترین مسئله استعداد برای مدیران اجرایی و متخصصان منابع انسانی، رهبری است. به عنوان مثال، شرکت چندملیتی خدمات حرفه‌ای پرایس‌واتر (PwC) رهبری را به عنوان بهترین ویژگی حرفه‌ای در صفحه شغلی خود رتبه‌بندی می‌کند (دانگ و همکاران، ۲۰۲۱).

از طرفی موضوع رهبری تیم‌های حسابرسی به اینجا ختم نمی‌شود و حرفه حسابرسی مدت‌هاست که به دلیل عدم تنوع، به‌ویژه در پست‌های رهبری بزرگترین مؤسسه‌های حسابرسی مورد انتقاد قرار گرفته است. فرهنگی که برای تنوع ارزش قائل است، می‌تواند با مدل‌های ذهنی متفاوت و تفکر گروهی از مشکلات عبور کند، متخصصان را تشویق کند تا ایده‌ها و دیدگاه‌ها را به اشتراک بگذارند و تمایل اعضای گروه اقلیت خاص به احساس انزوا را کاهش

1. Ye

2. Dong et al.

3. Zimmermann et al.

دهد (لایسیک و همکاران^۱، ۲۰۲۱). توماس^۲ (۱۹۹۱) تنوع نیروی کار را به عنوان دارایی جدید تعریف می‌کند و آن را ترکیب مختلفی از ویژگی‌های مشهود و نامشهود نظیر نژاد، جنس، سن، تحصیلات، سمت، تجربه می‌داند که حرفه حسابرسی و به تبع آن رهبری تیم‌های حسابرسی از این قاعده مستثنی نیستند (آساوال و همکاران^۳، ۲۰۲۲؛ لایسیک و همکاران، ۲۰۲۱).

بنابراین با توجه به اهمیت موضوع کیفیت حسابرسی خدمات مؤسسه‌های حسابرسی به عنوان یک کار تیمی و گروهی و نبود پژوهش‌های مشابه در ایران، این پژوهش به طور خاص به دنبال پاسخ به این مسئله است که آیا توانایی رهبری حسابرسان با در نظر گرفتن فرهنگ تنوع رهبری بر کیفیت حسابرسی اثر دارد؟ چرا که سازمان‌ها در عصر حاضر نیاز دارند سرمایه فکری خود را به نحو مؤثری مدیریت کنند تا قادر باشند مزایای رقابتی کسب کرده و آن را حفظ کنند. به علت اینکه دانش در حافظه افراد است، مدیریت آن یک فرایند انسان‌محور است تا تکنولوژی‌محور (دانگ و همکاران، ۲۰۲۱). بر این اساس، سرمایه‌های فیزیکی سازمان، دارایی‌های محدود سازمان تلقی می‌شود، مگر اینکه افراد بدانند که چگونه از آن‌ها استفاده کنند. از این رو رهبران توانا بسته به سبک رهبری خود و به اشتراک‌گذاری دانش افراد تیم، انگیزه فوق‌العاده‌ای را در پیروان خود ایجاد کرده و موجب بهبود عملکرد آنان می‌گردند (حسن‌زاده محصل و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین این رهبران موجب افزایش اعتماد، تعهد و کارایی تیمی پیروان خواهند شد و جریان تغییرات سازمانی را هموار خواهند ساخت (عظیمی مطلق و عطایی، ۱۴۰۰). از طرفی هم تنوع در نیروی کار به‌ویژه رهبران از لحاظ ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی منجر به افزایش خلاقیت و رفع تبعیض در بین افراد شده که از طریق بهبود فرهنگ مدیریت نیروی کار به افزایش عملکرد حسابرسان و کیفیت حسابرسی کمک می‌کند. (لایسیک و همکاران، ۲۰۲۱).

این پژوهش بر اساس بسط و ترکیب پژوهش‌های انجام‌شده همچون موچان و همکاران (۲۰۲۲)، دانگ و همکاران (۲۰۲۱)، لایسیک و همکاران (۲۰۲۰)، آساوال و همکاران (۲۰۲۱)، بیتمن و همکاران (۲۰۲۰) و کاندای و همکاران (۲۰۲۳) انجام شده است و با ترکیب موضوع توانایی و تنوع رهبری برای اولین بار در دنیا می‌تواند نسبت به پژوهش‌های انجام‌شده جنبه نوآوری داشته باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کیفیت خدمات حسابرسی

حسابرسی حرفه‌ای است که خدماتی را برای عموم مردم، به‌ویژه برای استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی شامل سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان، دولت و سایر کاربران ارائه می‌دهد. به عنوان یک حرفه، حسابرس مسئول اعتباربخشی استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی است. بنابراین لازم است اطمینان حاصل شود که گزارش حسابرسی، کیفیت لازم را دارد (نصیریور و بادآور نهندي، ۲۰۲۳). این موضوع به‌خصوص در سیستم‌های رقابتی و مبتنی بر بازار آزاد، به‌خوبی آشکار و انکارناپذیر است؛ زیرا مشتری و مصرف‌کننده همواره طالب بهترین کیفیت‌ها هستند. به عبارتی بی‌توجهی به کیفیت و ارتقای آن، هر فعالیتی را به سمت توقف پیش خواهد برد (چو و همکاران^۴، ۲۰۲۱). یکی از متداول‌ترین تعریف‌ها درباره کیفیت حسابرسی، تعریفی است که توسط دی‌آنجو^۵ (۱۹۸۱) ارائه شده است، او کیفیت را چنین

1. Lisic et al.

2. Thomas

3. Ataval et al.

4. Chou et al.

5. De Angelo

می‌داند: ارزیابی (استنباط) بازار از احتمال این که حسابرس موارد تحریف‌های مهم در صورت‌های مالی و یا سیستم حسابداری صاحب‌کار را کشف کند و تحریف مهم کشف‌شده را گزارش کند. احتمال اینکه حسابرس موارد تحریف با اهمیت را کشف کند به شایستگی حسابرس و احتمال اینکه حسابرس موارد تحریف‌های با اهمیت را گزارش کند، به استقلال او بستگی دارد (بی، ۲۰۲۱). همچنین تأمل در سخن دی‌آنجو که معتقد است کیفیت حسابرسی غیرقابل‌ملموس و ارزیابی آن هزینه‌بر است، پذیرفتنی است چرا که این موضوع از دیدگاه‌ها، نظریه‌ها و شاخص‌های مختلف درباره کیفیت روشن و میرهن است (نمازی و اسماعیل‌پور، ۱۴۰۰). برای مثال اخیراً نصیرپور و بادآور نهندی (۲۰۲۳) بر اساس پژوهش خود کیفیت حسابرسی را از منظر جو اخلاقی و معنویت مدل‌سازی می‌کنند. یا حسن‌زاده محصل و همکاران (۲۰۲۳) نوع سبک رهبری تیم‌های حسابرسی را برای بهبود کیفیت حسابرسی متفاوت می‌دانند. علاوه بر این نیچل و همکاران (۲۰۱۳) پنج ویژگی شامل انگیزه حسابرس، عدم اطمینان، ماهیت منحصربه‌فرد هر قرارداد، ماهیت فرایند و قضاوت حرفه‌ای را عوامل مهم اثرگذار بر کیفیت حسابرسی می‌دانند. همچنین انجمن گزارشگری مالی انگلیس^۱ (۲۰۰۸) اذعان دارد چارچوب مفهومی کیفیت حسابرسی از دانش و مهارت تیم حسابرسی، فرهنگ مؤسسه حسابرسی، اثربخشی فرایند حسابرسی، قابلیت اتکا و قابل‌فهم بودن گزارش حسابرسی و عوامل خارج از کنترل حسابرس تشکیل شده است (بنی‌مهد و همکاران، ۱۳۹۷). از طرفی، به اعتقاد مرکز کیفیت حسابرسی، مجموعه‌ای از شاخص‌های کیفیت حسابرسی احتمالی، شناخت بهتری از اجزای اصلی نظام کنترل کیفیت مؤسسه در هنگام به‌کارگیری این اجزا در حسابرسی‌های خاص فراهم می‌کند و ممکن است به درک بهتر کمیته حسابرسی از موضوع‌های تأثیرگذار بر عملکرد حسابرسی باکیفیت، کمک کند که عبارتند از: رهبری مؤسسه و فضای اخلاقی در رأس سازمان، دانش، تجربه و حجم کارگروه حسابرسی، نظارت و گزارشگری حسابرس (ناظمی اردکانی، ۱۳۹۷).

به طور کلی و با توجه به ادبیات موجود در حوزه کیفیت حسابرسی، می‌توان دریافت که صاحب‌نظران و پژوهشگران فعال در عرصه حسابرسی، کیفیت حسابرسی را بر اساس عرضه و تقاضا برای خدمات حسابرسی یا ورودی‌ها و خروجی‌های فرایند خدمات حسابرسی بررسی می‌کنند (بی، ۲۰۲۱؛ کریمی و همکاران، ۱۴۰۰) و عوامل اثرگذار بر کیفیت حسابرسی را در سطوح مختلف شامل مؤسسه‌های حسابرسی، تیم یا گروه‌های حسابرسی و شخص حسابرس مورد ارزیابی و واکاوی قرار می‌دهند؛ ولی در این میان یکی از موضوعاتی که در حرفه حسابرسی، به عنوان عامل و شاخص تأثیرگذار بر کیفیت حسابرسی مورد تأکید زیاد قرار گرفته است، رهبری تیم حسابرسی است (زیمرمن و همکاران، ۲۰۲۲؛ آساوال و همکاران، ۲۰۲۲؛ کانتل و همکاران، ۲۰۲۲؛ لایسیک و همکاران، ۲۰۲۱؛ کاندای و همکاران، ۲۰۲۳).

توانایی و تنوع رهبری و کیفیت حسابرسی

رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عامه مردم را به خود جلب کرده است؛ اما پژوهش‌های علمی درباره رهبری صرفاً از قرن بیستم آغاز گردیده و محور اصلی بیشتر تحقیقات، عوامل تعیین‌کننده اثربخشی رهبری بوده است. بیشتر نظریه‌پردازان امور سازمان‌ها بر این نکته که رهبری و مدیریت مؤثر یکی از عوامل دخیل در موفقیت سازمانی است، اتفاق نظر دارند و هرگونه عمل، سخن و اقدام رهبران و مدیران از طرف کارکنان مورد توجه

^۱. UK Financial Reporting Association

^۲. Contell et al.

قرار می‌گیرد و به دنبال آن، بر اساس ماهیت عمل و رفتار (و حتی سخن)، رفتار، ادراکات و احساسات کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد (نیلسن^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). شاید علت جذابیت گسترده رهبری این باشد که رهبری، فرایندی بسیار اسرارآمیز است که در زندگی همه افراد وجود دارد (نلسن^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).

رهبری عبارت از توانایی، جهت استفاده راهبردی و اثربخش و نفوذ بر افراد برای اجرای اهداف سازمان می‌باشد. همچنین رهبری را فرایند تأثیرگذاری دیگران برای دستیابی به اهداف گروهی و سازمانی می‌دانند (افجه، ۱۳۹۰)؛ اما گاهی اوقات عنوان مدیریت و رهبری به جای یکدیگر به کار گرفته می‌شود و در واقع بین این دو مفهوم تفاوت وجود دارد. رهبری، وظیفه مدیر است که باید آن را انجام دهد. اگر مدیر نتواند این وظیفه را انجام دهد، فاقد نقش رهبری می‌باشد. نباید این‌طور تصور شود که همه مدیران نقش رهبری دارند، بلکه بستگی به این دارد که مؤلفه‌هایی را که از مدیر یک رهبر می‌سازد، دارا باشند و یا به آن عمل کنند. مدیر از طریق اختیار سازمانی در چارچوب قوانین و مقررات، در جهت اهداف سازمانی افراد را وادار به انجام کار می‌نماید. در حالی که رهبر همان‌طور که گفته شد، از طریق فرایند نفوذ و تأثیرگذاری افراد را برای انجام کار ترغیب می‌نماید به طوری که آنان نه از روی اجبار، بلکه با میل و خواسته درونی در جهت رسیدن به هدف تلاش می‌نمایند. همان‌طوری که وارن بنیز معتقد است که رهبری به "انجام کار درست" توجه دارد و مدیران به "درست انجام دادن کار" توجه دارند. در هر حال می‌توان گفت مدیر اداره می‌کند، رهبر ابداع می‌کند. مدیر نگهداری می‌کند، رهبر بهبود می‌بخشد. البته ممکن است فردی توانایی رهبری داشته باشد اما مدیر نباشد و یا فردی توانایی مدیریتی داشته باشد اما رهبر نباشد. یا اینکه فردی هر دو توانایی رهبری و مدیریت را داشته باشد که شاید این خود به دلیل موضوع فرهنگ تنوع رهبری یا سبک و رفتارهای متفاوت رهبری باشد (احمدی، ۱۳۸۶).

به طور کلی سبک‌های رهبری این گونه دسته‌بندی می‌شود:

۱. سبک اقتدارگرا که قدرت را به عنوان یک اصل یا یک روش برای انجام امور به کار می‌گیرد.
۲. سبک بوروکراتیک، مثل سبک اقتدارگرا ولی بر پایه سیاست به مردم می‌گوید چه و چگونه کار کنید.
۳. سبک رهبری دیپلماتیک، مانند هنرپیشه از طریق متقاعد کردن و برانگیختن مردم، عمل می‌کند.
۴. سبک رهبری مشارکتی به صورت باز که مردم را به شرکت در تصمیم‌گیری و مشورت دعوت می‌کند.
۵. سبک رهبری رهاکرده یا لجام‌گسیخته، سیاست‌ها و زمان انجام کار و بودجه را مشخص می‌کنند و اعضای تیم را بدون هدایت و کنترل رها می‌کند (احمدی، ۱۳۸۶).

به عبارت دیگر طبق مکتب رفتاری در رهبری، رهبران به صورت‌های هدایتی، حمایتی، مشارکتی و یا موفقیت طلب رفتار می‌کنند. اما طبق مکتب نئوکلاسیک رهبری، سبک رهبری تحول‌آفرین، یکی از بهترین سبک‌های رهبری شناخته شده می‌باشد که نشان‌دهنده توانایی رهبری است چرا که باعث ایجاد نفوذ آرمانی^۳، انگیزش الهام‌بخش^۴، ملاحظات فردی^۵ و ترغیب ذهنی^۶ در بین پیروان تیم می‌شود (دانگ و همکاران، ۲۰۲۱).

1. Nielson et al.

2. Nelson et al.

3. Idealized Influence

4. Inspirational Motivation

5. Individual Consideration

6. Intellectual Stimulation

حرفه حسابرسی از این قاعده مستثنی نیست و نیاز به رهبران تحول‌آفرین دارد چرا که حسابرسی یک کار تیمی و سلسله‌مراتبی است که نگرانی آنان از ارزیابی سرپرست و نیز روحیه مشارکتی و تیم‌گرایی رهبر و سرپرست نقش مؤثری بر بیان نظرات و عقاید افراد گروه حسابرسی دارد. شریک یا مدیر رهبر باید بتواند با القای حس افتخار و غرور در پیروان خود یا نشان دادن احساس قدرت و شایستگی در پیروان خود نفوذ کند و با تأکید بر آینده‌نگری و صحبت کردن خوش‌بینانه و امیدوارانه، به حسابرسان انگیزه دهد (موچان و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین رهبران توانا با بررسی دقیق نظرها و پیشنهادهای حسابرسان و درخواست بررسی مشکلات از زوایای مختلف، ذهن حسابرسان را ترغیب می‌کنند و با در نظر گرفتن ملاحظات فردی پیروان، با آموزش و راهنمایی آنان در جهت توسعه و گسترش توانایی آنان کمک شایان می‌نمایند (عظیمی‌مطلق و عطایی، ۱۴۰۰). بنابراین کیفیت حسابرسی با افزایش توانایی رهبری تیم حسابرس، افزایش می‌یابد و این مهم از طریق رهبری تحول‌آفرین اتفاق می‌افتد چرا که برنز رهبری تحول‌آفرین را به عنوان فرایندی که در آن رهبران و پیروان همدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه ترقی می‌دهند، تعریف می‌کند. رهبران توانا به پیروان خود کمک می‌کنند که به مسائل قدیمی از دیدگاه جدید بنگرند و آن‌ها را برای تلاش فراتر از حد معمول برمی‌انگیزانند (موچان و همکاران، ۲۰۲۲؛ دانگ و همکاران، ۲۰۲۱). رهبران تحول‌آفرین و توانا به پیروان خود چنین القا می‌کنند که فراتر از اهداف و علایق شخصی بیندیشند و بر اهداف بزرگ‌تر تیمی، سازمانی، ملی و یا جهانی توجه کنند. این رهبران با ارائه چشم‌انداز آینده، چنان تأثیری بر پیروان خود می‌گذارند که آن‌ها چشم‌انداز را متعلق به خود دانسته و تلاش وافر برای رسیدن به آن نشان می‌دهند. این رهبران قادرند با هماهنگ کردن کارکنان و ایجاد انسجام در کل سیستم، مجموعه سازمانی را در جهت چشم‌انداز مورد نظر به حرکت در آورند (شجاعی و سرحدی، ۱۳۹۵).

از طرفی، تنوع به شباهت‌ها و تفاوت‌ها اشاره دارد (آکینالو و توماس^۱، ۲۰۰۶) و تنوع نیروی کار یک مفهوم چندبعدی است و آن را ترکیب مختلفی از ویژگی‌های مشهود شامل: سن، جنس، نژاد، طبقه و توانایی فیزیکی و نامشهود شامل: تجربه کاری، باورها، عادات روحی، سبک‌های تفکر، زبان، سطح حرفه‌ای و مهارت‌ها تعریف کرده‌اند (عدلی و نیازآذری، ۱۳۸۸). از مهم‌ترین نوع‌شناسی‌های انجام‌شده در زمینه تنوع، می‌توان به دسته‌بندی هریسون و کلاین^۲ (۲۰۰۷) اشاره کرد که انواع تنوع را در سه بخش مجزای اختلاف^۳ (قدرت، جایگاه و حقوق)، جدایی^۴ (رضایت شغلی، تعهد و ادراک از سبک رهبری) و گوناگونی^۵ (پیش‌زمینه، نوع و منبع تجارب و اطلاعات) اعضای گروه تقسیم‌بندی می‌کند. از آنجا که سازمان‌ها به سمت استخدام افراد از زمینه‌های فرهنگی مختلف حرکت می‌کنند، این تنوع به صورت جهانی در حال تکامل خواهد بود (ساکسنا^۶، ۲۰۱۴). استدلال می‌شود که این امر منجر به این شده است که تنوع نیروی کار یکی از ویژگی‌های اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای در دنیای شرکت‌ها می‌باشد (ریزوان و همکاران^۷، ۲۰۱۶). همچنین (دنیتو و همکاران^۸، ۲۰۱۴) استدلال می‌کند که تنوع نیروی کار یک دارایی مهم است که سازمان‌ها را به ارائه محصولات و خدمات باکیفیت و کسب ارزش در برابر رقبا قادر می‌کند. تنوع نیروی کار از دو دیدگاه درون و برون‌سازمانی برای سازمان اهمیت دارد. از نظر برون‌سازمانی، نیروی کار متنوع ابزار رقابتی است و به

1. Akinalo & Thomas

2. Harrison & Klein

3. Disparity

4. separation

5. Variety

6. Saxena

7. Rizwan et al.

8. D'Netto et al.

تثبیت مزیت رقابتی منجر می‌شود (ماگوشیا و چانگ^۱، ۲۰۰۹). نیروی کار متنوع به روش‌های مختلفی با دیگران ارتباط و تعامل برقرار می‌کند، مدل‌های ذهنی مختلفی ارائه می‌دهد و رویکردهای متفاوتی برای حل مسئله خلق می‌کند (سوب و کلینرا^۲، ۲۰۰۸). از نظر دیدگاه درونی، تنوع باعث جذب، استخدام و ابقای بهترین استعدادها می‌شود؛ کاهش هزینه‌ها نیز باعث جابه‌جایی کمتر نیروی کار، اقامه دعاوی حقوقی کمتر، افزایش درک نیازهای بازار و در نهایت افزایش رضایت شغلی می‌شود (خراسانی و همکاران، ۱۳۹۲).

اخیراً در حرفه حسابرسی آساوال و همکاران (۲۰۲۲) و لایسیک و همکاران (۲۰۲۱) نظریه‌ای مبتنی بر تنوع رهبری با چنین ادبیاتی مطرح کرده‌اند مبنی بر این که تنوع ویژگی‌های شرکا و مدیران به عنوان رهبران مؤسسه‌های حسابرسی می‌تواند بر کیفیت حسابرسی اثرگذار باشد. شرکای حسابرسی در یک مؤسسه اغلب تیم‌های تعامل با مشتری مؤسسه را رهبری می‌کنند، عملکرد متخصصان را در دفتر ارزیابی می‌کنند و به آن‌ها پاداش می‌دهند و تأثیر قابل توجهی بر تصمیم‌گیری‌های حفظ و ارتقا دارند (زیمرن و همکاران، ۲۰۲۲). برای مثال پژوهش (آساوال و همکاران، ۲۰۲۲) نشان می‌دهد که تنوع در حسابرسان امضاکننده با کیفیت حسابرسی رابطه مثبت معناداری دارد. کامران و همکاران^۳ (۲۰۱۸) ادعان دارند که تنوع در صداها منجر به بحث‌ها و تفکر گروهی بهتری می‌شود، ایده‌ها به اشتراک گذاشته می‌شود و تمایل افراد اعضای گروه اقلیت به احساس انزوا را کاهش داده و در نتیجه گزینه‌های افراطی را تعدیل می‌کند. همچنین کانتل و همکاران (۲۰۲۲) با گسترش بحث تنوع تیم‌های حسابرسی و با تمرکز بر تنوع جنسیتی رهبران تیم‌های حسابرسی، میزان تلاش آنان را متفاوت می‌دانند و بیتمن^۴ (۲۰۲۰) یا لیندویست^۵ (۲۰۱۲) به اهمیت قد در توانایی رهبری ادعان دارند. در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌گردد:

آساوال و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تنوع حسابرسان امضاکننده و کیفیت حسابرسی به مطالعه اثر تنوع در حسابرسان امضاکننده (برای مثال جنسیت، پیشینه تحصیلی، سن و غیره) بر کیفیت حسابرسی شرکت‌های عضو بورس شانگهای کشور چین پرداختند. نتایج پس از اندازه‌گیری متغیر تنوع حسابرسان امضاکننده از جمع ویژگی‌های اکتسابی بیان شده نشان می‌دهد هر چه تنوع حسابرسان رسمی کشور چین بیشتر باشد کیفیت حسابرسی کمتر می‌شود.

ام‌سی کول و رنالد^۴ (۲۰۰۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر سبک و احساسات رهبر بر عملکرد پیروان می‌پردازند. یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین تأثیر مستقیم معناداری بر سرخوردگی و خوش‌بینی دارد یا تأثیر منفی ناامیدی تأثیر قوی‌تری بر عملکرد نسبت به تأثیر مثبت خوش‌بینی دارد. **بیتمن (۲۰۲۰)** در پژوهشی با عنوان رابطه قد و رهبری به بررسی اثر قد در توانایی رهبری مردان و زنان نوزده کشور اروپایی می‌پردازد که نتایج حاکی از آن است که رابطه‌ای بین قد و توانایی رهبری مردان وجود ندارد اما برعکس، برای زنان میزان قد اهمیت زیادی دارد. همچنین **جنيکوا و همکاران^۷ (۲۰۲۱)** در پژوهشی با عنوان «تنوع شناختی به عنوان کیفیت رهبری در بحران: عملکرد تیم در خدمات سلامت در دوران همه‌گیری ویروس کرونا» به بررسی سطح رهبری تیم بهداشت و درمان و عملکرد تیم درمان با در نظر گرفتن عامل تنوع شناختی در کیفیت تصمیم‌گیری رهبران می‌پردازند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عملکرد تیم پزشکی در مرحله بحران حاد می‌تواند به طور مثبتی از طریق تصمیم‌گیری مشروط در

1. Magoshia & chang

2. Sub & Klienera

3. Cameran et al.

4. Bittman

5. Lindqvist

6. Mccoll & Ronald

7. Joniakova et al.

رهبری بحران که با استفاده از تنوع شناختی (تنوع شناختی به عنوان تفاوت در دانش و دیدگاه بر اساس تنوع حرفه‌ای تعریف شده است) تقویت شده است، تحت تأثیر قرار گیرد.

دانگ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «توانایی رهبری و پاداش حرفه‌حسابرسی»، با بررسی اثر توانایی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی و حقوق حسابرسان و احتمال ارتقا و یا خروج حسابرسان رسمی کشور سوئد می‌پردازند که نتایج حاکی از آن است که توانایی رهبری حسابرسان با کیفیت حسابرسی، حقوق حسابرسان و احتمال ارتقای آنان رابطه مستقیم دارد.

همچنین **کانتل و همکاران (۲۰۲۲)** در پژوهشی با عنوان رهبران زن تیم حسابرسی و تلاش حسابرسی به بررسی اثر تنوع جنسیتی حسابرسان در تیم‌های حسابرسی مؤسسه‌های حسابرسی بر تلاش آنان با در نظر گرفتن حق‌الزحمه حسابرسان در کشور اسپانیا می‌پردازند. نتایج حاکی از آن است که افزایش کارایی فرایند حسابرسی با افزایش تنوع جنسیتی رهبران رابطه معنادار مثبت دارد و این کارایی زمانی افزایش می‌یابد که تجربه کاری و سن رهبران زن افزایش می‌یابد.

شن و لی (۲۰۲۲)^۱ به بررسی «تأثیر ویژگی‌های رهبری بر رفتار کار غیرمولد زیردستان: از دیدگاه روان‌شناسی فرهنگی سازمانی» می‌پردازند که نتایج نشان می‌دهند که هر سه نوع ویژگی رهبری (فیزیکی، رفتاری و توانایی) بر رفتار کار معکوس زیردستان تأثیر منفی دارند.

نوشین و چان لرتام^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «رهبری هیئت‌مدیره و کیفیت حسابرسی» به بررسی رابطه بین ویژگی‌های راهبری و افشای کیفیت حسابرسی شرکت‌های بورسی با اقتصاد نوظهور در کشور پاکستان می‌پردازند. تحلیل نتایج حاکی از آن است که دوگانگی مدیرعامل با افشای کیفیت حسابرسی رابطه منفی دارد، در حالی که ساختار مالکیت و کیفیت حسابرسی به طور مثبت بر افشای کیفیت اثر دارد و تمرکز مالکیت بر افشای کیفیت اثر منفی دارد. علاوه بر این **لایسیک و همکاران (۲۰۲۰)**، در پژوهش‌هایی با عنوان تأثیر تنوع رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی به مطالعه اثر فرهنگ تنوع رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی شرکت‌های ورجینیای آمریکا پرداختند. آزمون فرضیه‌ها حاکی از آن است که هر چه تنوع رهبری حسابرسان بیشتر باشد، کیفیت حسابرسی بیشتر است. همچنین **کاندای و همکاران^۳ (۲۰۲۳)** در کشور آمریکا به بررسی اینکه آیا تنوع جنسیتی و نژادی در بین شرکای حسابرسی بر حفظ پرسنل و کیفیت حسابرسی تأثیر دارند، می‌پردازند. نتایج بر اهمیت تنوع جنسیتی و قومیتی در بین شرکای مؤسسه‌های حسابرسی تأکید می‌کند.

موچان و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان شرکای حسابرسی در نقش‌های رهبری: مفاهیمی برای کیفیت حسابرسی به بررسی اثر توانایی رهبری شرکا و مدیران موسسه‌ها بر کیفیت حسابرسی شرکت‌های عضو بورس کشور آمریکا می‌پردازند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که طبق نظریه رهبری تحول‌آفرین، شرکای حسابرسی با افزایش نفوذ، انگیزه و تحریک در تیم حسابرسی کیفیت حسابرسی را بهبود می‌دهند.

ویتانوا^۴ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان فراعتمادی، توانایی رهبری و عملکرد، به بررسی رابطه بین توانایی رهبری مدیران با فراعتمادی و عملکرد شرکت می‌پردازد. نتایج آزمون دو فرضیه اصلی پژوهش پس از برازش مدل پروبیت نشان می‌دهد که بین فراعتمادی و عملکرد شرکت با توانایی رهبری رابطه مثبت وجود دارد و همچنین رابطه مثبت بین فراعتمادی و توان رهبری مدیران در شرکت‌های با راهبری شرکتی ضعیف‌تر، بیشتر است.

1. Shen & Lei

2. Nosheen & Chonglerttam

3. Condie et al.

4. Vitanova

اردلان و اسکندری (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر مؤلفه‌های رهبری تیمی عمل‌محور بر توسعه هم‌افزایی تیمی با نقش میانجی یادگیری فردی و مهارت‌های تیمی، به بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری تیمی عمل‌محور بر توسعه هم‌افزایی تیمی با نقش میانجی یادگیری فردی و مهارت‌های تیمی کارکنان اداره امور مالیاتی استان همدان می‌پردازند. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد اثر مستقیم مؤلفه‌های رهبری تیمی عمل‌محور شامل مدیریت وظیفه‌گرا، کارآمدی تیمی و حمایت از خودمختاری فردی بر یادگیری فردی، مهارت‌های تیمی و هم‌افزایی تیمی مثبت و معنادار است. همچنین، اثر غیرمستقیم این مؤلفه‌ها بر هم‌افزایی تیمی با میانجی‌گری یادگیری فردی مثبت و معنادار است.

پادپا و آستا (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان اثر توان رهبری مدیر مالی شرکت بر نگرش حمایتی حساسان می‌پردازند. نتایج نشان می‌دهد توان رهبری مدیر مالی شرکت صاحب‌کار بر نگرش حمایتی حساسان و هویت‌یابی حساسان (آشنایی) تأثیر مثبت معناداری دارد. همچنین **جهانشاد و فرخ (۱۴۰۱)** در پژوهشی با عنوان خودشیفتگی مدیران و انتخاب سبک‌های رهبری در حسابداری به بررسی این مسئله می‌پردازند که آیا خودشیفتگی مدیران، بر انتخاب سبک‌های رهبری در مقولات حسابداری از جمله مدیریت سود، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، کیفیت گزارشگری مالی و ... اثر دارد. یافته‌های پژوهش بعد از جمع‌آوری داده‌ها از طریق ۱۵۰ پرسش‌نامه حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر سبک رهبری تحول‌گرا در حسابداری در مقایسه با سبک عمل‌گرا تأثیر بیشتری دارد.

حساس‌یگانه و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «ادراک حساسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی» به بررسی رابطه بین رهبری مورد اعتماد و فرهنگ سازمانی اخلاق‌محور با رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی پرداختند. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد، رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی تحت تأثیر شیوه رهبری و فرهنگ سازمانی اخلاق‌محور و فرهنگ سازمانی اخلاق‌محور تحت تأثیر سبک رهبری مؤسسه‌های حساسی قرار می‌گیرد. **حسن‌زاده و همکاران (۲۰۲۳)** به بررسی تأثیر سبک رهبری و اشتراک‌گذاری دانش بر کیفیت حساسی در بین ۳۹۶ حساسان داخلی کشور ایران می‌پردازند که نتایج نشان می‌دهد سبک رهبری تحول‌آفرین و خدمت‌گذار از طریق اشتراک‌گذاری دانش اثر معناداری بر کیفیت حساسی دارد.

خراسانی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی نقش مدیریت تنوع در بهبود کیفیت کار تیمی شرکت ساپکو می‌پردازند. نتایج حاکی از ارتباط مثبت بین مدیریت تنوع و کیفیت کار تیمی می‌باشد. همچنین **سجادی و همکاران (۱۴۰۱)** در پژوهشی با عنوان تنوع جنسیتی در کمیته حساسی بر عملکرد شرکت به بررسی تأثیر حضور زنان در کمیته حساسی می‌پردازند که نتایج نشان می‌دهد تأثیر این حضور بر عملکرد مالی منفی و بر عملکرد غیرمالی مثبت است.

عبدالملکی و قنبری (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان نقش رهبری تیم در عملکرد تیمی با میانجی‌گری یادگیری تیمی (مطالعه موردی: تیم‌های معلمان مقطع متوسطه دوم استان کردستان) به بررسی نقش رهبری تیم بر عملکرد تیمی با میانجی‌گری یادگیری تیمی معلمان مقطع متوسطه دوم استان کردستان می‌پردازند. نتایج نشان می‌دهند رهبری تیم و یادگیری تیمی اثر مثبت بر عملکرد تیمی در سطح پنج درصد دارند.

لاری دشت بیاض و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری اخلاقی بر هماهنگی، انسجام و تعارض اعضای تیم حساسی» به بررسی اثر رهبری اخلاقی بر انسجام و هماهنگی ۱۸۱ حساسان در بین تیم‌های حساسی مؤسسه‌های خصوصی حساسی در ایران می‌پردازند. نتایج گویای آن است که رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست تأثیر مثبت و معناداری بر هماهنگی و انسجام بین اعضای تیم حساسی دارد و باعث کاهش درگیری بین آنان می‌شود. همچنین یافته‌های پژوهش باعث بهبود درک ما از نقش رهبری اخلاقی به منظور بهبود عملکرد تیمی و به تبع آن کیفیت

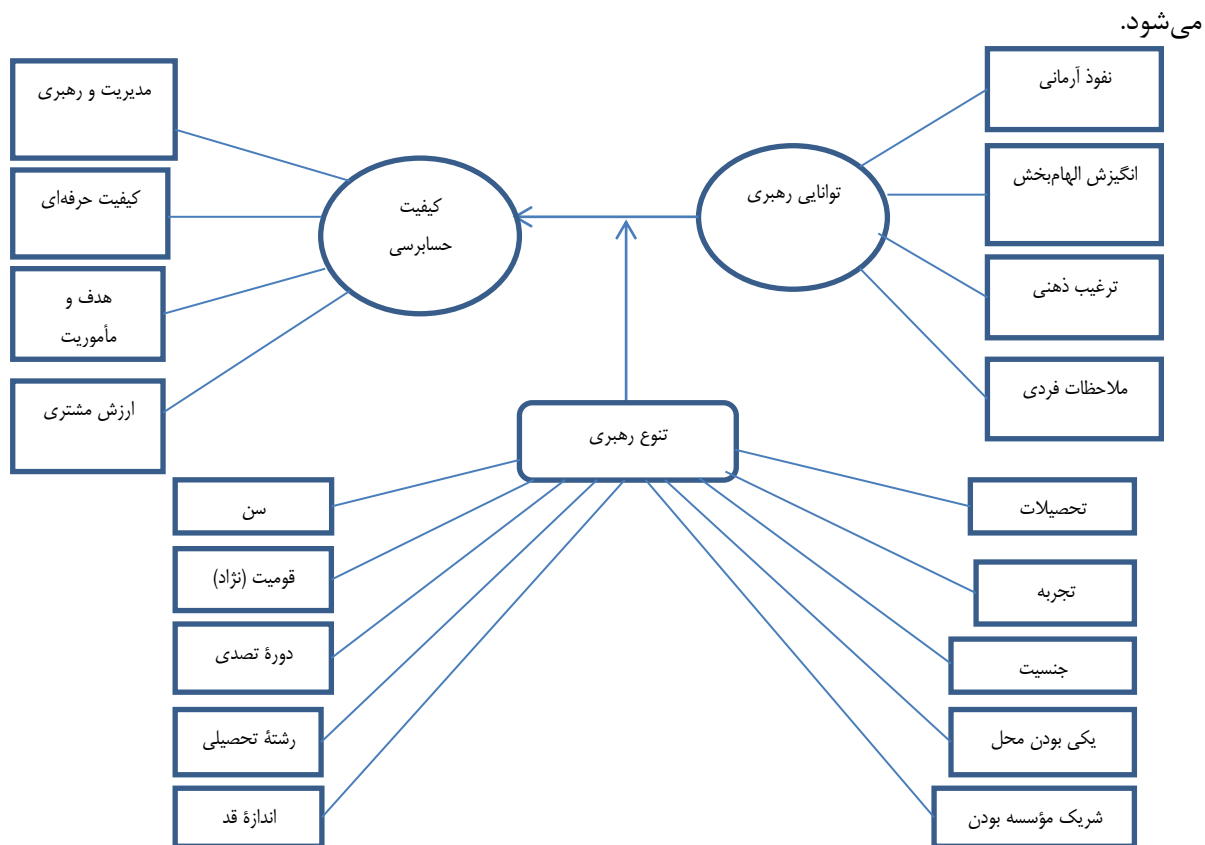
حسابرسی می‌شود. علاوه بر این، **نصیرپور و همکاران (۱۴۰۱)** در پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های اثرگذار بر کیفیت حسابرسی بر پایه معنویت و جو اخلاقی در محیط کار به روش دلفی و تکنیک آنتروپی شانون به این نتیجه رسیدند که بعد رهبری تیم‌های حسابرسی بیشترین وزن را در تبیین کیفیت حسابرسی دارد. همچنین **نصیرپور و همکاران (۲۰۲۳)** در پژوهشی با ارائه مدلی برای کیفیت حسابرسی بر اساس جو اخلاقی و معنویت، یکی از مهم‌ترین جنبه‌های این مدل برای کیفیت حسابرسی را، ابعاد رهبری تیم حسابرسی عنوان می‌کنند.

فرضیه‌های پژوهش

در پژوهش حاضر، با در نظر گرفتن فرهنگ تنوع رهبری، به بررسی اثر توانایی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی پرداخته می‌شود. بر اساس ادبیات و مبانی نظری بیان شده، رهبری تیم‌های حسابرسی توسط شریک یا مدیر مؤسسه‌های حسابرسی باعث افزایش کیفیت خدمات حسابرسی می‌شود (**موچان و همکاران، ۲۰۲۲**؛ **دانگ و همکاران، ۲۰۲۱**). از طرفی به دلیل اینکه فرایند حسابرسی از زمان برنامه‌ریزی تا اظهار نظر، توسط شخص حسابرس انجام می‌گیرد، طبق نظریه تنوع نیروی کار، دارایی یا فرهنگ تنوع در رهبری مؤسسه‌های حسابرسی توسط شرکا و مدیران، بر کیفیت خدمات حسابرسی اثر دارد (**آساوال و همکاران، ۲۰۲۲**؛ **لایسیک و همکاران، ۲۰۲۰**). بنابراین با توجه به ادبیات و پیشینه مطرح شده در راستای اهداف پژوهش و مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: توان رهبری حسابرس (شرکا/ مدیر) بر کیفیت حسابرسی اثر، تأثیر مثبت دارد.

فرضیه دوم: اثر توانایی رهبری حسابرس بر کیفیت حسابرسی با نقش فرهنگ تنوع رهبری حسابرسان، تعدیل می‌شود.



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به این‌که هدف پژوهش جاری، بررسی تأثیر توانایی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن تنوع در رهبری است، لذا پژوهش حاضر از نوع تحقیق‌های رفتاری است. از این رو این پژوهش از لحاظ مبانی فلسفی، از نوع اثبات‌گرایی با جهت‌گیری کاربردی و رویکرد قیاسی-استقرایی است. همچنین با نوع روش‌شناسی کمی و روش گردآوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای، با استفاده از راهبرد پیمایشی و هدف توصیفی از طریق ابزار پرسش‌نامه انجام می‌شود (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۳).

داده‌های پژوهش حاضر به صورت برخط و با استفاده از لینک‌های پیامکی پس از طراحی پرسش‌نامه در سامانه پرس‌آل در قالب طیف پنج‌گانه لیکرت و استخراج شماره‌های تلفن همراه ۱۲۰۰ نفر از شرکاء و مدیران شاغل در بین سازمان یا مؤسسه‌های حسابرسی از سایت کارشناسان رسمی دادگستری جمع‌آوری گردید. بدین منظور برای ارزیابی کیفیت حسابرسی به پیروی از پژوهش نیچل و همکاران^۱ (۲۰۱۳) و نصیرپور و همکاران (۱۴۰۰)، از پرسش‌نامه نیچل و همکاران (۲۰۱۳) شامل ۱۶ سؤال (گویه) با چهار بعد (مدیریت و رهبری، کیفیت حرفه‌ای، هدف و مأموریت و ارزش مشتری) استفاده می‌شود که با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. همچنین به پیروی از پژوهش موجان و همکاران (۲۰۲۲)، دانگ و همکاران (۲۰۲۱) و بادپا و آستا (۱۴۰۰) از پرسش‌نامه استاندارد چهارعاملی توان رهبری آولیو و بس^۲ (۲۰۰۱) شامل ۲۰ سؤال (گویه) در چهار مقیاس (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی) استفاده می‌شود که بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (همیشه تا هیچ‌گاه) با ارزش ۵ تا ۱ انجام شده است. برای اندازه‌گیری تنوع رهبری به پیروی از پژوهش آسوال و همکاران (۲۰۲۲)، لایسیک و همکاران (۲۰۲۱) و خراسانی و همکاران (۱۳۹۲) می‌توان از طریق پرسش‌نامه و ترکیب ۱۰ سؤال برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و اکتسابی حسابرسان شامل (جنسیت، سن، قد، تحصیلات، رشته تحصیلی، تجربه، دوره تصدی، یکی بودن محل تحصیل در مقاطع مختلف، شریک بودن و نژاد) را به دست آورد که بسته به چندسطحی بودن آن‌ها همان‌گونه که در جدول (۱) قابل مشاهده است، با اعداد یک تا پنج ارزش‌گذاری شده‌اند. مثلاً جنسیت با کدگذاری یک و دو برای زن یا مرد بودن ارزش‌گذاری شده است. بعد از جمع‌آوری داده‌های آماری (در قالب ۳۲۶ پرسش‌نامه قابل استفاده)، برای جمع‌بندی داده‌ها از نرم‌افزار اکسل^۳ و پس از آن برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش اسقرا و آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار PLS3 و SPSS25 که یکی از متداول‌ترین و بهترین نرم‌افزارهای مورد استفاده برای روش‌یابی مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی می‌باشد، استفاده می‌شود.

جامعه آماری در این پژوهش، حسابرسان مستقل شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی (مدیر/شریک) در سال ۱۴۰۱ (هجری شمسی) می‌باشند که طبق آمار اعلامی در سایت جامعه حسابداران رسمی ایران تعداد این اعضا، ۱۷۸۱ نفر می‌باشند. همچنین برای تعیین حجم نمونه آماری پژوهش می‌توان از روش معروف کوکران^۴ استفاده کرد.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]} \quad (1)$$

^۱ Knechel et al.

^۲ Avolio & Bass

^۳ Excel

^۴ Cochran

که در این فرمول: N ، حجم جامعه و آماره P ، درصد توزیع صفت در جامعه یعنی نسبت افرادی که دارای صفت مورد مطالعه هستند می‌باشد. و در مقابل، آماره q ، نیز درصد افرادی است که صفت مورد نظر را ندارند که با توجه به اینکه مقدار p و q مشخص نمی‌باشد از حداکثر مقدار آن‌ها یعنی $0/5$ استفاده می‌شود. مقدار d نیز تفاضل نسبت واقعی صفت در جامعه با میزان تخمین پژوهشگر برای وجود آن صفت در جامعه است. دقت نمونه‌گیری پژوهش به این عامل بستگی دارد و برای اینکه نمونه‌گیری دارای بیشترین دقت باشد از حداکثر مقدار d یعنی $0/05$ استفاده شده است. همچنین آماره Z برابر t است که در سطح 5% مقدار Z برابر با $1/96$ و Z^2 برابر $3/8616$ می‌باشد. در نهایت حداقل حجم نمونه برابر 316 نفر به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها فرایند چندمرحله‌ای است که طی آن داده‌هایی که از طریق به‌کارگیری ابزارهای جمع‌آوری در جامعه و یا نمونه آماری فراهم آمده‌اند، خلاصه، کدبندی و دسته‌بندی و در نهایت پردازش می‌شوند تا زمینه برقراری انواع تحلیل‌ها و ارتباط بین این داده‌ها فراهم آید. تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی‌ترین و مهم‌ترین بخش‌های تحقیق محسوب می‌شود. داده‌های خام با استفاده از نرم‌افزارهای مناسب، تجزیه و تحلیل می‌شوند و پس از پردازش به شکل اطلاعات در اختیار استفاده‌کنندگان قرار می‌گیرند (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). از این رو، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۳۲۶ پاسخ‌دهنده و نمونه آماری به شرح جدول زیر بیان می‌شود:

جدول (۱). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

فراوانی درصد		
جنسیت	مرد	۲۷۵ / ۸۴/۴
	زن	۵۱ / ۱۵/۶
سن	کمتر از ۳۵ سال	۴ / ۱/۲
	۳۶-۴۰ سال	۳۲ / ۹/۸
	۴۱-۴۵ سال	۷۲ / ۲۲/۱
	۴۶ تا ۵۰ سال	۶۶ / ۲۰/۲
میزان تحصیلات	بالاتر از ۵۰ سال	۱۵۲ / ۴۶/۶
	دیپلم	۰ / ۰
	کاردانی	۰ / ۰
	کارشناسی	۵۹ / ۱۸/۱
	کارشناسی‌ارشد	۲۰۱ / ۶۱/۷
	دکتری	۶۶ / ۲۰/۲
رشته تحصیلی	حسابداری و حسابرسی	۲۸۷ / ۸۸/۰
	موارد مرتبط با تجارت	۱۳ / ۴/۰
	حقوق	۰ / ۰
	سایر موارد عمومی	۲ / ۰/۶
مدت تصدی در شغل	دو یا چند رشته	۲۴ / ۷/۴
	کمتر از ۳ سال	۴ / ۱/۲
	بین ۳-۶ سال	۳۳ / ۱۰/۱

۱۸/۱	۵۹	بین ۶-۹ سال	
۱۶/۶	۵۴	بین ۹-۱۲ سال	
۵۴/۰	۱۷۶	بیش از ۱۲ سال	
.۳	۱	کمتر از ۳ سال	
۱/۲	۴	۳-۵ سال	
۵/۸	۱۹	۵-۱۰ سال	تجربه
۱۴/۴	۴۷	۱۰-۱۵ سال	
۷۷/۹	۲۵۴	بیش از ۱۵ سال	

همچنین شاخص‌های توصیف داده‌ها به سه گروه شاخص‌های مرکزی، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع تقسیم می‌شوند. در این بخش چگونگی توزیع متغیرهای پژوهش بر اساس مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی (میانگین^۱)، شاخص‌های پراکندگی (واریانس^۲ و انحراف معیار^۳) و شاخص‌های شکل توزیع (ضریب چولگی^۴ و ضریب کشیدگی^۵) در جدول (۲) بررسی می‌شوند.

جدول (۲). نتایج آماری توصیفی برای متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی	کشیدگی
کیفیت حسابرسی	۳۲۶	۳/۶۸۸۹	۰/۴۴۶۰۰	۰/۱۹۹	-۰/۲۶۴	۰/۷۹۳
توانایی رهبری	۳۲۶	۳/۷۰۲۱	۰/۴۹۲۳۳	۰/۲۴۲	-۰/۵۱۴	۱/۴۸۹
تنوع رهبری	۳۲۶	۲/۵۶۴۱	۰/۳۰۰۵۱	۰/۰۹۰	-۰/۳۹۷	۱/۳۴۲

مطابق با جدول (۲) همان‌طور که ملاحظه می‌گردد متغیرها از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. پس از تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها، به تحلیل استنباطی آن‌ها پرداخته می‌شود. در تجزیه و تحلیل استنباطی، پیش از آزمون فرضیه‌ها باید با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه را آزمون. پایایی پرسش‌نامه با آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد و نتایج آزمون مطابق جدول (۳) جدول نشان داد که پرسش‌نامه‌های استفاده‌شده از پایایی و دقت لازم برخوردارند. به منظور سنجش روایی نیز روش‌های گوناگونی وجود دارد که در این پژوهش با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش از چند بُعد (مؤلفه) تشکیل شده‌اند، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شده است. لذا در انجام تحلیل عاملی باید از این مسئله اطمینان داشت که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا نه. به عبارت دیگر؛ آیا تعداد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO^6 و آزمون بارتلت^۷ استفاده گردیده است. بر اساس این دو آزمون داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از $(0/6)$ و نزدیک به یک و sig آزمون بارتلت کمتر از $(0/05)$ باشد. خروجی این آزمون‌ها در جدول‌های زیر ارائه گردیده است.

1. Mean

2. Variance

3. Std. Deviation

4. Skewness

5. Kurtosis

6. Kaiser-Meyer-Olkin Measure

7. Bartlett

جدول (۳). نتایج آزمون KMO و بارتلت

۰/۷۱۰	KMO	آزمون
۱/۵۰۳	χ^2	
۱۵۳	درجه آزادی	آزمون بارتلت
۰/۰۰۰	Sig	

با توجه به جدول (۳)؛ مقدار شاخص KMO برابر ۰/۷۱۰ است (بیشتر از ۰/۶)، لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین مقدار Sig آزمون بارتلت، کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی، رد می‌شود.

همچنین پیش از آنکه روابط بین متغیرها آزمون شود لازم است تا نرمال بودن متغیرها را بررسی کنیم. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ است. نتایج این آزمون در جدول (۴) در زیر ارائه شده است که نشان می‌دهد متغیرها به غیر از متغیر تنوع رهبری مبنی بر عدم رد فرض اول، نرمال هستند که بدین منظور برای آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار PLS استفاده می‌شود.

آیا متغیرهای طراحی شده دارای توزیع نرمال است؟

فرضیه صفر: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.

فرضیه یک: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول (۴). نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

معنی‌داری	کولموگروف اسمیرنوف	مؤلفه
۰/۰۰۰	۲/۴۶۳	تنوع رهبری حسابرسان
۰/۷۱۸	۰/۶۹۶	کیفیت حسابرسی
۰/۳۸۲	۰/۹۰۸	توانایی رهبری حسابرسان

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS پس از سنجش بارهای عاملی شاخص‌ها، باید به محاسبه و گزارش پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ پردازیم. با توجه به تعریف آلفای کرونباخ، هر قدر همبستگی مثبت بین سؤالات بیشتر شود، میزان آلفای کرونباخ بیشتر خواهد شد و بالعکس، هر قدر واریانس میانگین سؤالات بیشتر شود آلفای کرونباخ کاهش پیدا خواهد کرد. بدیهی است که هر قدر شاخص آلفای کرونباخ به ۱ نزدیک‌تر باشد، همبستگی درونی بین سؤالات بیشتر و در نتیجه پرسش‌ها همگن‌تر خواهند بود (کرونباخ، ۱۹۵۱). برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه‌گیری در روش PLS از معیار مدرن‌تری به نام پایایی ترکیبی (CR^2) استفاده می‌شود. مقدار مطلوب CR در تحقیقات اکتشافی بین ۰/۶ تا ۰/۷ است. نتایج این دو معیار در جدول (۵) آمده است.

1. Colmogorov & Smirnov Test

2. Composite Reliability

جدول (۵). نتایج آزمون کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha > 0/7$)	ضریب پایایی ترکیبی ($CR > 0/7$)
توانایی رهبری حساسان	۰/۸۷۶	۰/۹۱۲
کیفیت حساسی	۰/۷۹۸	۰/۸۷۸
تنوع رهبری حساسان	۰/۸۴۱	۰/۸۹۹

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه مشاهده می‌شود، نتایج ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها آورده شده است که با توجه به حدود گفته شده برای هر دو معیار، نتیجه می‌شود که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های پژوهش پذیرفتنی است.

آزمون‌های روایی مدل

هرگاه یک یا چند خصیصه از دو یا چند طریق اندازه‌گیری شوند همبستگی بین اندازه‌گیری‌ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه واحدی را اندازه‌گیری می‌کنند بالا باشد، پرسش‌نامه دارای اعتبار هم‌گرا است. وجود این همبستگی برای اطمینان از این‌که آزمون آنچه که باید سنجیده شود را می‌سنجد ضروری است.

الف: آزمون همگن بودن و معناداری بارهای عاملی

ب: آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE)^۱ و مقایسه آن با ضریب پایایی ترکیبی

در مدل پابی PLS، یکی دیگر از معیارهای مناسب برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری (بیرونی) این است که سازه باید بیشترین واریانس مشترک را با نشانگرهایش نسبت به اشتراک آن با سازه‌های دیگر در یک مدل معین داشته باشد. برای این ارزیابی محققان استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، یعنی میانگین واریانس مشترک بین سازه و نشانگرهایشان را پیشنهاد می‌کنند. در این معیار که نشان‌دهنده روایی ابزار اندازه‌گیری است، فرض بر این است که متغیر پنهان مورد نظر واریانس مشترک بیشتری با نشانگرهای تعیین شده نسبت به هر متغیر پنهان دیگری دارد. محققان مقادیر میانگین واریانس استخراج شده ۰/۵ و بیشتر را توصیه می‌کنند و این امر به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۵۰ درصد و یا بیشتر واریانس‌های نشانگر خود را تبیین می‌کند. آخرین معیار تأییدی روایی هم‌گرا مقایسه بین پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی می‌باشد. جهت تأیید روایی هم‌گرایی مطابق با جدول (۶) باید $CR > AVE$ باشد.

جدول (۶). نتایج آزمون روایی هم‌گرای مدل

متغیرها	AVE	CR	CR>AVE
توانایی رهبری حساسان	۰/۷۲۵	۰/۹۱۱	مطلوب
کیفیت حساسی	۰/۶۵۵	۰/۸۷۵	مطلوب
تنوع رهبری حساسان	۰/۶۴۳	۰/۸۸۷۲	مطلوب

^۱. Average Variance Extracted

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE (۰/۵) است (فورنل، ۱۹۸۱)، در جدول (۶) تمامی متغیرها دارای میانگین واریانس استخراجی بالای ۰/۵ می‌باشند درستی نتایج روایی هم‌گرا با استفاده از این شاخص تأیید می‌شود. همچنین در تمامی متغیرهای مکنون $CR > AVE$ بوده است و شرط روایی هم‌گرا برقرار است.

آزمون روایی واگرا

چنانچه همبستگی بین آزمون‌هایی که خصیصه‌های متفاوتی را اندازه‌گیری می‌کند پایین باشد، آزمون‌ها دارای اعتبار تشخیصی یا واگرا می‌باشد روایی واگرا نیز توانایی یک مدل اندازه‌گیری را در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل می‌سنجد و در واقع مکمل روایی هم‌گرا است که از طریق آزمون فورنل-لارکر^۱ مطابق با جدول (۷) در زیر سنجیده می‌شود.

جدول (۷). نتایج آزمون روایی واگرا به روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱)

متغیرها			
کیفیت حسابرسی	۰/۸۱۶		
توانایی رهبری	۰/۵۶۹	۰/۶۵۴	
تنوع رهبری حسابرسان	۰/۳۸۷	۰/۴۸۲	۰/۷۵۴

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی، بیشتر است؛ لذا این‌گونه استنباط می‌شود که متغیرهای مکنون تعاملی بیشتری با سؤالات خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به عبارتی دیگری روایی واگرای متغیرهای مدل در حد قابل قبولی می‌باشد.

بررسی برازش مدل

در تجزیه تحلیل استنباطی، پیش از آزمون فرضیه‌ها باید با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه‌ها (پرسش‌نامه) آزمون شود. در آزمون برازندگی در تحلیل تأییدی و مسیر، اگر شاخص RMSEA، یا (جذر برآورد واریانس خطای تقریب) کمتر از هشت درصد و شاخص $\frac{\chi^2}{df}$ کمتر از سه باشد، مدل برازش خوبی دارد یا به عبارتی تقریبی معقولی از جامعه برخوردار می‌باشد. از این‌رو به طور خلاصه شاخص‌های اصلی برازش متغیرهای هر یک از متغیرها در مدل‌های اندازه‌گیری، به شرح جدول (۸) در ادامه آورده شده است.

جدول (۸). خلاصه خروجی شاخص‌های مدل اندازه‌گیری ابعاد متغیرها با استفاده از تحلیل عاملی

نام متغیر	آماره مربع کای (chi-Square)	درجه آزادی (df)	جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	سطح معناداری (P-value)	وضعیت
کیفیت حسابرسی	۲۳۵/۳۳	۹۸	۰/۰۶۶	۰/۰۰۰۰۰	مطلوب
توانایی رهبری	۲۲۲/۸۷	۱۶۴	۰/۰۷۳	۰/۰۰۰۰۰	مطلوب
تنوع رهبری	۷۴/۸۸	۳۵	۰/۰۵۱	۰/۰۰۰۰۰	مطلوب

^۱. Fornell-Larcker

پس از ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری باید مدل کلی (مجموع مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری) نیز بررسی شود. برای این منظور **تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴)**^۱ معیار GOF^2 را معرفی نموده‌اند. این شاخص از میانگین هندسی اشتراک‌ها و ضریب تی طبق فرمول (۲) در زیر به دست می‌آید. هرچه این شاخص به یک نزدیک‌تر شود نشان از قدرت و کیفیت بالای مدل را نشان می‌دهد.

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2} \quad (2)$$

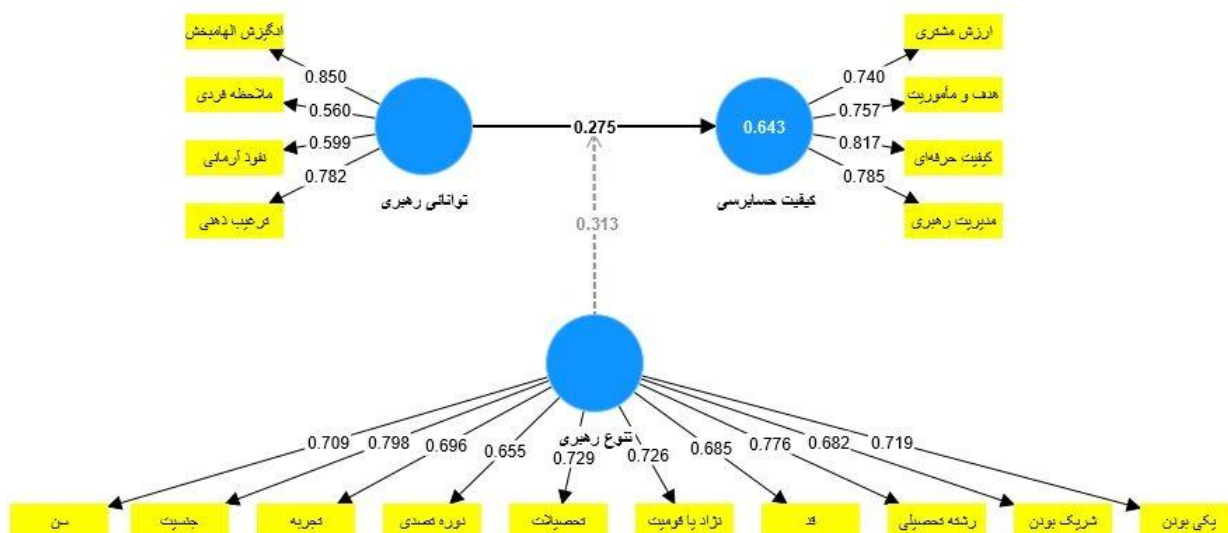
جدول (۹). نتایج آزمون کلی مدل با معیار GOF

R^2	میانگین هندسی اشتراک‌ها	GOF
۰/۵۰۸	۰/۵۱۹	$\sqrt{0.519 \times 0.508} = 0.513$

همان‌طور که در جدول (۸) مشاهده می‌شود، مقدار معیار GOF معادل ۰/۵۱۳ و بیشتر از ۰/۳۶ به دست آمد که با توجه به دسته‌بندی مذکور نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

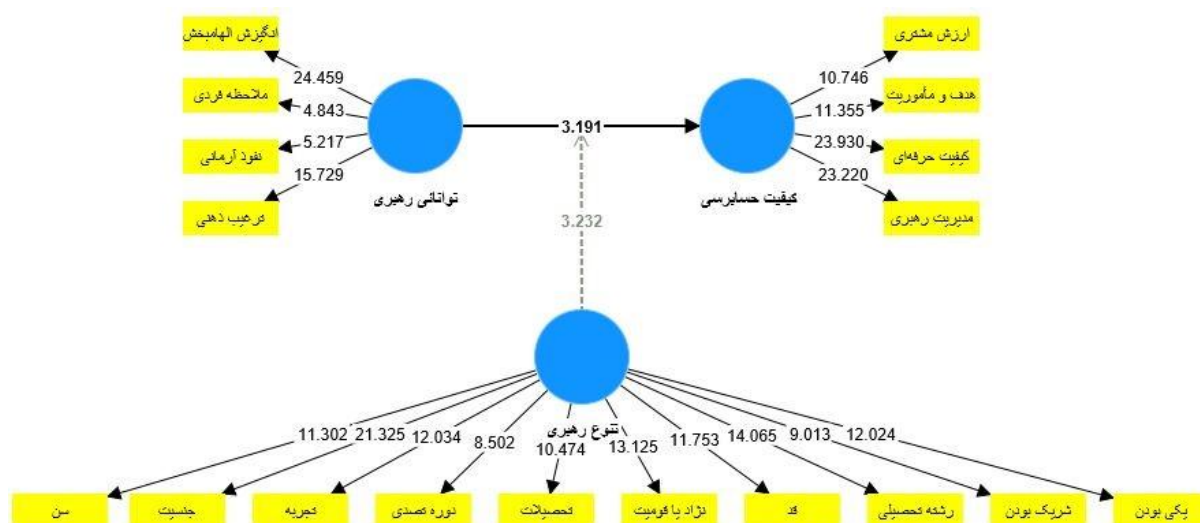
فرضیه‌های پژوهش درصدد رسیدن به این هدف هستند که آیا توانایی رهبری حسابرس بر کیفیت حسابرسی اثر مثبت دارد. همچنین آیا دارایی تنوع رهبری حسابسان، تأثیر توانایی رهبری بر کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند. که نتایج برازش مدل کلی و همچنین آزمون فرضیه‌های پژوهش با توجه به بارهای عاملی و ضرایب مسیر در سطح ۹۵٪ در نمودارهای (۲) و (۳) و جدول (۹) قابل مشاهده است.



نمودار (۲). اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت استاندارد

1 - Tenenhaus & etal

2. Goodness of Fit



نمودار (۳). اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت معنی‌دار

در مدل آزمون‌شده ابتدا معنی‌دار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵ ارزیابی شد که مطابق با نمودار (۱) مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنادار هستند (بار عاملی کلیه متغیرها پذیرفتنی و بالاتر از ۰/۴ می‌باشند). همچنین مطابق با شکل نمودار (۲) تمامی مقادیر آماره‌تی بیشتر از میزان مطلوب (۱/۹۶) است و تأیید می‌گردند.

جدول (۱۰). نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	معناداری	استاندارد	فرضیه‌ها
تایید	۳/۱۹	۰/۲۷	توانایی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابداری اثر مثبت دارد.
تایید	۳/۲۳	۰/۳۱	تنوع رهبری، اثر توانایی رهبری بر کیفیت حسابداری را تعدیل می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

این مقاله به اهمیت و ضرورت توانایی رهبری تیم‌های حسابرسان توسط شرکا و مدیران برای افزایش کیفیت خدمات حسابرسان می‌پردازد و این بار کیفیت حسابداری را از منظر کار تیمی و گروهی نگاه می‌کند. چرا که هر گروه یا تیمی برای رسیدن به هدف خود نیاز به رهبر توانا دارد و این توانایی می‌تواند با افزایش در تنوع رهبری و مدیریت آن از لحاظ ویژگی‌های اکتسابی همچون تجربه، تحصیلات و تخصص و همچنین ویژگی‌های ذاتی همچون جنسیت و قد و... تقویت شود. زیرا سازمان‌ها برای اینکه بتوانند به اهدافشان دست پیدا کنند احتیاج به منابعی دارند که متفاوت از سازمان‌های دیگر باشد که منابع انسانی از همه مهم‌تر است. نتایج حاصل از فرضیه اول مبتنی بر اثرگذاری مثبت توانایی رهبری شرکا و مدیران بر کیفیت حسابداری، حاکی از آن است که توانایی رهبری آنان بر کیفیت حسابداری اثر مثبت و معناداری دارد (آماره‌تی مسیر در سطح پنج درصد بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یعنی ۳/۱۹ می‌باشد). به عبارتی دیگر افزایش توانایی رهبری حسابرسان باعث افزایش کیفیت حسابداری می‌شود؛ چرا که رهبر توانا با نفوذ آرمانی خود (مثل القای حس افتخار و غرور به اعضا برای ارتباط با دیگران)، انگیزش الهام‌بخش (مثل صحبت کردن خوش‌بینانه در مورد آینده)، ترغیب ذهنی (مثل بررسی دقیق پیشنهادها جهت اطمینان از مناسب بودن آن‌ها) و ملاحظات فردی (مثل در نظر گرفتن وقت برای راهنمایی و آموزش اعضا) می‌تواند بر پیروان خود (حسابرسان) برای

بهبود عملکرد و کیفیت حسابرسی اثر بگذارد. رهبر با نفوذ خود در بین افراد گروه و ایجاد انگیزه و ترغیب آنان، به همدلی بیشتر افراد می‌پردازد که خود منجر به حفظ انسجام، افزایش تلاش و افزایش هماهنگی بیشتر افراد تیم حسابرسی می‌شود و باعث افزایش کارایی و اثربخشی کار برای شخص حسابرسان (مثل افزایش حقالزحمه یا پاداش) و دیگر ذی‌نفعان مثلاً مشتریان (کیفیت حسابرسی) می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش‌های [موچان و همکاران \(۲۰۲۲\)](#)، [دانگ و همکاران \(۲۰۲۱\)](#)، [عبدالملکی و قنبری \(۱۴۰۱\)](#) و [نصیرپور و همکاران \(۲۰۲۳\)](#) هم‌سو است.

نتایج آزمون فرضیه دوم مبتنی بر اثر مثبت تنوع رهبری بر رابطه بین توانایی رهبری و کیفیت حسابرسی، نشان می‌دهد تنوع رهبری حسابرسان اثر توانایی رهبری شرکا و مدیران بر کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند و باعث بهبود کیفیت حسابرسی می‌شود (آماره تی مسیر در سطح پنج درصد بزرگتر از ۱/۹۶ یعنی ۳/۲۳ می‌باشد). پس ایجاد فرهنگ تنوع نیروی انسانی برای افزایش کیفیت کار سازمان‌ها بسیار مورد توجه است و باعث بهره‌وری در کار می‌شود. و صاحب‌نظران آن را به دید یک دارایی جدید نگاه می‌کنند تا جایی که در حرفه حسابرسی تنوع در رهبری حسابرسان از منظر ترکیب‌های مختلفی از جنسیت، تجربه، سن و غیره از اهمیت خاصی برخوردار است. برای مثال اندازه قد برای توانایی رهبری مهم است (بیتمن، ۲۰۲۰). یا جنسیت برای بهبود حس رهبری متفاوت است (کانتل و همکاران، ۲۰۲۲). چنین فرهنگی احتمالاً محیط کار فراگیرتری را تقویت می‌کند که می‌تواند منجر به افزایش ماندگاری و بهره‌وری شود. این امر به‌ویژه برای مؤسسه‌های حسابرسی که اغلب سطوح بالایی از جابه‌جایی کارکنان را تجربه می‌کنند، مهم است. تداوم و بهره‌وری بیشتر تیم می‌تواند دانش خاص مشتری را که در طول زمان به دست آمده حفظ کند و منجر به بهبود اثربخشی و کارایی حسابرسی شود. در مجموع، فرهنگی که تنوع و شمول را در بر می‌گیرد، می‌تواند به نتایج حسابرسی با کیفیت بالاتری منجر شود. نتایج آزمون فرضیه دوم با نتایج آزمون پژوهش‌های [لیندویست \(۲۰۱۲\)](#)، [بیتمن \(۲۰۲۰\)](#)، [لایسیک و همکاران \(۲۰۲۱\)](#)، [آساوال و همکاران \(۲۰۲۲\)](#)، [کانتل و همکاران \(۲۰۲۲\)](#) و [کاندای و همکاران \(۲۰۲۳\)](#) هم‌سو است. بنابراین با ملاحظه ادبیات و نتایج حاصل شده به شرکا و مدیران، در جهت نیل به رهبران توانا و تحول‌آفرین در مؤسسه‌های حسابرسی و سازمان حسابرسی موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

بر اساس نتایج آزمون فرضیه اول، توانایی رهبری حسابرسان (مدیر/شرکا) باعث افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود چرا که رهبر توانا با ایجاد حس همدلی و نفوذ و ترغیب پیروان بر عملکرد آنان تأثیر می‌گذارد. از این‌رو در راستای نتایج آزمون فرضیه اول، موارد زیر به استفاده‌کنندگان به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود.

داشتن انتظار زیاد از پیروان و محول کردن مسئولیت‌های چالش‌برانگیز به آن‌ها.

درگیر کردن حسابرسان و داشتن تفکر خوش‌بینانه برای آینده.

تسهیل همکاری و مشارکت بیشتر کارمندان با رهبران.

تأکید بر اهمیت داشتن تعهد قوی نسبت به هدف.

ایجاد تیم‌های کاری و ارائه پاداش بر پایه همکاری اعضای تیم‌ها حسابرسی.

تقویت ویژگی‌های آرمانی رهبران به‌ویژه مدیران همچون داشتن سطح زیادی از اخلاقیات، اعتماد، تمامیت و صداقت.

توجه لازم رهبران مؤسسه‌ها یا سازمان‌ها علاوه بر توجه به نیازهای فیزیولوژیک و امنیت کارکنان، به نیاز احترام، موفقیت‌طلبی و خودشکوفایی پیروان.

همچنین در راستای نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه دوم مبنی بر نقش تعدیلگری فزاینده تنوع رهبری در اثر توانایی رهبری بر کیفیت حسابرسی، پیشنهاد می‌شود که ترویج فرهنگ تنوع نیروی کار باعث شکوفایی و پیشرفت در کار به‌ویژه در حرفه حسابرسی می‌شود. بنابراین موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

خلق و ترویج فرهنگ روابط‌محور برای جذب نیروی کار متنوع و توجه به مدیریت تنوع نیروی کار به منظور افزایش بهره‌وری.

تغییر مدیریت منابع انسانی به ویژه روش‌های جذب، انتخاب، استخدام و بقای اعضای تیم.

تدوین و تصویب قوانینی که تضمین کند همه افراد صرف‌نظر از سن، جنس، منطقه و غیره حق استخدام و ارتقا دارند.

References

- Abdolmaleki, J., & Ghanbari, S. (2022). The role of team leadership in team performance by mediating team learning: team of secondary school teachers of Kurdistan province. *Organizational training management*, 11(1), 69-98. (In Persian).
- Adli, F., & NiazAzari, K. (2010). Workfors Diversity Management and Organizational Knowledge Creation. *Journal of Higher Education In Iran*, 2(3), 115-134. (In Persian).
- Afjahi, S.A. (2011). *The Basic Philosophy and Theories of Leadership and Organizational Behaviour*. Samt publications. (In Persian).
- Ahmadi, M. (2007). *Managemen of Organizational Behavior (Principles, Foundations, theories and Applied Modles)*. Koohsar Publications (In Persian).
- Akinola, M., & Thomas, D. A. (2006). Racial Diversity Initiatives in Professional Service Firms: What factors differentiate successful from unsuccessful initiatives?. *Division of Research*, Harvard Business School.
- Ardalan, M. R., & Eskandari, A. (2016). the effect of action - based leadership components on team synergy development with the mediating role of team learning and team performance. *organizational culture management Journal*, 13(4), 1019-1040. (In Persain).
- Athavale, M., Guo, Z., Meng, Y., & Zhang, T. (2022). Diversity of signing auditors and audit quality: Evidence from capital market in China. *International Review of Economics & Finance*, 78, 554-571.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (Eds.). (2001). *Developing potential across a full range of Leadership Tm: Cases on transactional and transformational leadership*. Psychology Press.
- Azimi Motllagh, S., & Atai, M. (2020). Transformational Leadership. *Quarterly journal of new research approaches in accounting and management*, 5(83), 1115-1141. (In Persian).
- Badpa, B., & Osta, S. (2021). The Effect of Leadership Power of Client CFO on Auditor Advocacy Attitude. *Financial and Behavioral Researches in Accounting*, 1(1), 1-19. (In Persian).
- Banimahd, B., Arabi, M., Hassan Pour, S., & Bozorg Mehriyan, h. (2018). review of audit quality metrics: applications and strengths and weaknesses. *Accounting Research*, 31(8), 33-63. (In Persian).
- Bittmann, F. (2020). The relationship between height and leadership: Evidence from across Europe. *Economics & Human Biology*, 36, 100829.
- Cameran, M., Ditillo, A., & Pettinicchio, A. (2018). Audit Team Attributes Matter: How Diversity Affects Audit Quality. *European Accounting Review*, 27(4), 595-621.
- Condie, E., Lisic, L. L., Seidel, T. A., Truelson, J. M., & Zimmerman, A. (2023). Does Gender and Ethnic Diversity among Audit Partners Influence Office-Level Audit Personnel Retention and Audit Quality?. *Contemporary Accounting Research*, Forthcoming.
- Bustos-Contell, E., Porcuna-Enguix, L., Serrano-Madrid, J., & Labatut-Serer, G. (2022). Female audit team leaders and audit effort. *Journal of Business Research*, 140, 324-331.
- Chou, T. K., Pittman, J. A., & Zhuang, Z. (2021). The importance of partner narcissism to audit quality: Evidence from Taiwan. *The Accounting Review*, 96(6), 103-127.

- Danaei Fard, H., Alwani, S. M., & Azar, A. (2004). *Methodology book of qualitative research in management: a comprehensive approach*. Eshraghi-Safar Publications. (In Persian).
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of accounting and economics*, 3(3), 183-199.
- Deloitte. (2014). *Human capital trends 2014 survey*. Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/about-pwc/global-annual-review-2019/downloads/diversity.pdf>
- D'Netto, B., Shen, J., Chelliah, J., & Monga, M. (2014). Human resource diversity management practices in the Australian manufacturing sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(9), 1243-1266.
- Dong, T., Kallunki, J. P., Nilsson, H., & Vanstraelen, A. (2021). Is Leadership Ability Rewarded By The Auditing Profession. *Journal of Accounting and Economics*, 30(1), 294-357.
- Harrison, D. A., & Klein, K. J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of management review*, 32(4), 1199-1228.
- Royai, R.A., Talibnia, Q., Hassas Yaganeh, Y., & Jalili, S. (2011). Auditors' perception of trusted leadership and ethical culture on behaviors that reduce audit quality. *Iranian Management Sciences*, 7(25), 1-22.
- Hassanzadeh Mohassel, A., Hesarzadeh, R., & Bagherpour Velashani, M. A. (2023). Leadership style, knowledge sharing and audit quality. *European Journal of Management and Business Economics*. (In Persian).
- Hejazi, R., Bagheayan, F., & Emamverdi, G. (2019). Presenting of audit quality model based on the behavioral approach (data-based analysis). *Audit knowledge*, 20(79), 178-200. (In Persian).
- Jahanshad, A., & Farokh, S. (2021). Managers' narcissism, leadership styles choices in accounting. *Financial accounting and audit research*, 14(4), 221-241. (In Persian)
- Joniaková, Z., Jankelová, N., Blšťáková, J., & Némethová, I. (2021, March). Cognitive diversity as the quality of leadership in crisis: Team performance in health service during the COVID-19 pandemic. In *Healthcare*, 9(3), 313.
- Karimi, Z., Yaqubnejad, A., Samadi Largani, M., & Mohammad Reza Pourali. (2021). Evaluating the effect of auditor's individual psychological bias and personality dimensions on audit quality. *Financial Accounting and Audit Research*, 13(4), 52-23.
- Khorasani, A., Maleki, H., & Maarefvand, Z. (2013). Diversity management role in improving the quality of teamwork; Reflecting the experience of working teams SAPCO. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 6(1), 9-26.
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2013). Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A journal of practice & theory*, 32(Supplement 1), 385-421.
- Lari Dashtbayaz, M., & Hesarzadeh, R. (2022). The Effect of Ethical Leadership on Coordination, Cohesion and Conflict Among Audit Team Members. *journal of Value & Behavioral Accounting*, 7(13), 76-116. (In Persian).
- Lindqvist, E. (2012). Height and leadership. *Review of Economics and statistics*, 94(4), 1191-1196.
- Zimmerman, A., Seidel, T., Lisic, L. L., & Truelson, J. M. (2020). Audit Leadership Diversity and Audit Quality. *Contemporary Accounting Research*, Forthcoming.
- Magoshi, E., & Chang, E. (2009). Diversity management and the effects on employees' organizational commitment: Evidence from Japan and Korea. *Journal of world business*, 44(1), 31-40.
- McColl-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2002). Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *The leadership quarterly*, 13(5), 545-559.
- Mowchan, M. J., Seidel, T. A., & Zimmerman, A. (2022). Audit Partners in Leadership Roles: Implications for Audit Quality in the US. Available at SSRN 3694031.
- Namazi, N. R., & Smaeilpoor, H. (2021). Effect of Audit Quality on the Added Value of Companies With Emphasis on the Mediating Role of Social Responsibility. *Financial accounting and audit research*, 13(4), 115-150. (In Persian).
- Nasirpour, A.R., Jabbarzadeh, S., BahriSales, J., & BadavarNahandi, Y. (2022). identifying and ranking of dimensions and componets affecting the quality of based on spirituality and moral atmosphere in workplace by delphi and shannon entropy technique. *Accounting And Auditing*

- Knowledge*, 11 (44), 213 - 230 . (In Persian).
- Nasirpour, A., Jabbarzadeh Kangarloie, S., Bahri Sales, J., & Badavar Nahandi, Y. (2023). Audit Quality Model Based on Moral Atmosphere and Spirituality in Iran. *Iranian Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 7(2), 61-81.(In Persian).
- Nazemi Ardekani, M. (2019). Audit Quality Indicators. *Auditor's Journal*, 96(5),44-50. (In Persian).
- Nelson, M. W., Proell, C. A., & Randel, A. E. (2016). Team-oriented leadership and auditors' willingness to raise audit issues. *The Accounting Review*, 91(6), 1781-1805.
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R., & Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 46(9), 1236-1244.
- Nosheen, S., & Chonglertham, S. (2013). Impact of board leadership and audit quality on disclosure quality: Evidence from Pakistan. *International Journal of Disclosure and Governance*, 10, 311-327.
- Rizwan, M., Khan, M. N., Nadeem, B., & Abbas, Q. (2016). The impact of workforce diversity towards employee performance: Evidence from banking sector of Pakistan. *American Journal of Marketing Research*, 2(2), 53-60.
- Sajadi, S. H., Menati, V., & Vatankhah, F. (2022). The Effect Gender Of Diversity In Audit Committee On Performance. *Journal of Professional Auditing Research*, 2(7), 50-78. (In Persian).
- Sarmad, Z., Bazargan, A., & Hejjazi, L. (2014). *Research methods in behavioral sciences*. Agah Publications. (In Persian).
- Saxena, A. (2014). Workforce diversity: A key to improve productivity. *Procedia economics and finance*, 11, 76-85.
- Shen, Y., & Lei, X. (2022). Exploring the impact of leadership characteristics on subordinates' counterproductive work behavior: from the organizational cultural psychology perspective. *Frontiers in Psychology*, 13, 818509.
- Shojaee, M., & Bandehi Sarhadi, S. (2016). transformational leadership: Literature review, components, and related concepts. *International Conference on Management & Economics*, 2(2), 529-541. (In Persian).
- Süß, S., & Kleiner, M. (2008). Dissemination of diversity management in Germany:: A new institutionalist approach. *European Management Journal*, 26(1), 35-47.
- Tenenhaus, M., Amoto, s., & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling. *In Proceedings of the XLII SIS scientific meeting* (pp. 739-742).
- Thomas, R. R. (1991). *Beyond Race and Gender: Unleashing the Power of Your Total Work Force by Managing Diversity*. New York, NY: Amacom.
- Vitanova, I. (2021). The Relationship Between Leader Power, overconfidence and Firm Performance. *The leadership Quarterly*, 33(4), 1-14.
- Warming-Rasmussen, B., & Jensen, L. (1998). Quality dimensions in external audit services-An external user perspective. *European Accounting Review*, 7(1), 65-82.
- Ye, M. (2021). Theory of auditing economics: A review of analytical auditing research. *SSRN Electronic Journal*. ProQuest Number: Information to all users.
- Zimmerman, A. Mowchan, M. J., & Seidel, T. A. (2022). *Audit Partners in Leadership Roles: Implications for Audit Quality in the US*. Available at SSRN 3694031.