



نقش میانجی نوآوری سازمانی حسابرسان در تاثیر رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي

وحید خوانساری^۱

زهرا پورزمانی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۶

چکیده

هدف، بررسی نقش میانجی نوآوری سازمانی حسابرسان در تاثیر رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي می باشد. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است و بر حسب نحوه گردآوری داده ها، توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری، حسابداران رسمی و مدیران حرفه ای در موسسات حسابرسي عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می باشند. که تعداد آنها برابر ۱۳۶۵ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۰ نفر تعیین شد و نمونه ها با استفاده از روش نمونه-گیری تصادفی طبقه-ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای اندازه گیری رهبری دانش گرا از پرسشنامه دونات و سانچز دی پابلو(۲۰۱۵) و برای اندازه گیری متغیر نوآوری سازمانی حسابرسان از پرسش نامه استاندارد پانگ و همکاران(۲۰۱۹) استفاده شده است و برای اندازه گیری تجاری سازی(مشتری محوری، بازارمحوری و فرایندمحوری) از پرسشنامه تجاری سازی بروبرگ و دیگران(۲۰۱۸) استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده برای انجام تحلیل داده ها *SPSS ۲۲* و *Smart PLS ۴* می باشد. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق حاکی از آنست که رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي و نوآوری سازمانی حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و نوآوری سازمانی حسابرسان نیز بر تجاری سازی موسسات حسابرسي تاثیر مثبت و معناداری دارد. و نوآوری سازمانی حسابرسان در تاثیر رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي، نقش میانجی دارد. نتایج حاصل از این بررسی میتواند برای گروه های متعددی از جمله قانون گذاران حرفه حسابرسي سازمان حسابرسي، جامعه حسابداران رسمی و مؤسسه های حسابرسي مورد استفاده قرار گیرد.

واژه های کلیدی: نوآوری سازمانی حسابرسان، رهبری دانش گرا، تجاری سازی، موسسات حسابرسي

۱ گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران ایمیل: vahid.khansari1397@gmail.com

۲ گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) Zahra.poorzamani@yahoo.com

۱- مقدمه

و همکاران، ۲۰۱۵). آنها معتقدند که نتیجه این کار منجر به تخریب حسابرسي به عنوان یک حرفه می گردد. ادبیات تحقیق در مورد تجاری سازی و برای توصیف فرایند تجاری سازی مؤسسات حسابرسي از اصطلاحاتی نظیر «سودآوری»، «اثربخشی»، «استراتژی بازار»، «گرایش به مشتری»، «شرکتی سازی» «فرایند کسب و کار»، «مالي سازی» و «بازارگرایی» (سوینی و مک گری، ۲۰۱۱؛ برو برگ، ۲۰۱۳؛ بروبرگ و همکاران، ۲۰۱۸) استفاده می کند. بر این اساس باید بیان نمود تحقیقاتی که به طور مستقیم به این موضوع پرداخت باشند کار نشده است و این پژوهش تلاش دارد تا مستنداتی از پیشینه های پژوهشی تا حدی مشابه را در این بخش ارائه دهد. در ادبیات تحقیق، رابطه مثبتی بین سبک رهبری و فاکتورهای مولفه نوآوری سازمانی حسابرسان نشان داده شده است. سطح بالاتر آموزش، مهارت‌ها و پتانسیل یادگیری کارکنان را افزایش می دهد. این مساله، محیط نوآوری را ایجاد کرده، خلاقیت را القا می کند و در نهایت به نوآوری و تجاری سازی منجر می گردد (تان و نوردین^۱، ۲۰۱۱). وقتی سازمان حسابرسي بخواهد در صنعت رقابتی باقی بماند، در کنار نقش های سبک رهبری، فاکتورهای مولفه نوآوری سازمانی حسابرسان نیز حائز اهمیت فراوانی است. فاکتورهای مولفه نوآوری سازمانی حسابرسان به عنوان عامل کلیدی دیگر مطرح شده است (هیتکا^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). اگرچه یافته های بالا امیدوارکننده است، اما چند شکاف قابل توجه باقی می ماند. اول اینکه، هیچ یک از مطالعات پیشین درباره اثرات میانجی نوآوری سازمانی در رابطه بین رهبری دانش گرا و تجاری سازی صنعت حسابرسي تحقیق نمی کنند. مطالعات نشان داده اند که رهبری دانش گرا یک عامل موثر بر تعامل کارکنان است (ویور و میشل، ۲۰۱۲). رهبران با مدیریت دانش ضعیف سالانه حدود ۶۲،۴ میلیون دلار هزینه دارند. بنابراین، این مطالعه بر استفاده از مدیریت دانش برای بهبود رهبری در صنعت حسابرسي تاکید دارد. دوم، رهبری دانش گرا بدون شک یک ترفند خوب برای صنعت خدمات گرای حسابرسي است (به عنوان مثال، چن و پنگ، ۲۰۱۹؛ هوئرتاس و والدیویا و همکاران، ۲۰۱۹).

امروزه سازمان ها نیازمند رهبرانی هستند که با خلق چشم اندازهای نوین، تدوین و توسعه بینش ها و الهام بخشی موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت پذیری و هماهنگی در آنها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه ای بکار می گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کرده و هم موجبات رشد آنها را فراهم سازند (جوان امانی و اکبری، ۱۴۰۰). با تمرکز بر سطح سازمان، این سوال مطرح می شود که چگونه رهبری می تواند نقش هایی را برای استفاده از تکامل سازمان های حسابرسي ایفا کند (اوبرر و ارکولار، ۲۰۱۸). چندین سبک رهبری در تحقیقات وجود دارد که یکی از آنها رویکرد «رهبری استراتژیک» است که ترکیبی از سبک های مختلف رهبری رهبر را توضیح می دهد (دونات و سانچز دی پابلو، ۲۰۱۵). رهبری دانش گرا یکی از ویژگی های قابل توجه رهبری استراتژیک بوده و در حال حاضر در سازمان ها اهمیت یافته است. اعتقاد بر این بود که رهبر دانش گرایی تواند به نوآوری کمک کند و در نهایت به مزیت رقابتی پایدار منجر شود (نقش بندی و جاسم الدین، ۲۰۱۸). پدیده تجاری سازی یک اتفاق مطلوب و خوشایند در مؤسسات حسابرسي محسوب شود (سوینی و مک گری، ۲۰۱۱) بنابراین، موضوع تجاری سازی مؤسسات حسابرسي و تغییر نوع رویکردهای عملکردی مؤسسات جزء موضوعات استراتژیک در حیطه های کلان مؤسسات حسابرسي محسوب میشود که نیازمند تغییر و تحول در برنامه ها و سیاستهای آتی مؤسسات دارد. نکته حائز اهمیت این است که این موضوع با توجه به توضیحات داده شده، کمتر مورد توجه قرار گرفته است (بروبرگ و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش های انجام گرفته پس از رسوایی انرون نیز نشان میدهند که تجاری سازی حرفه حسابرسي یکی از عوامل تسهیل کننده بروز رفتار غیراخلاقی و کاهش کیفیت و استقلال حسابرسي است (شارما و سیدو، ۲۰۰۱؛ سیترون، ۲۰۰۳؛ سودابی و همکاران، ۲۰۰۹؛ سوری و همکاران، ۲۰۱۰؛ کارتر

¹ - Tan & Nasurdin

² - Hitka

چندین محقق (به عنوان مثال، جانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۱۷) فرض می کنند که سبک رهبری دانش گرا در صنعت حسابرسي بر نیروی کار و منابع انسانی در حال توسعه موثر است. آن ها تاکید می کنند که این امر اعتماد به نفس و احترام را با ترویج علاقه کارمندان به منافع سازمانی ایجاد می کند. رهبری دانش گرا به احتمال زیاد در یک فرهنگ سلسله مراتبی سنتی و جمعی مفید است (به عنوان مثال، ایران)، که در آن سازمان ها ارزش بیشتری دارند و کارکنان برای رسیدن به اهداف گروهی هدایت می شوند (رابیول^۱، ۲۰۲۱).

رویکردهای پژوهشی در این زمینه چندان مورد بررسی قرار نگرفته است و بیشتر تحقیقات قبلی معیارهای حسابرسي به عنوان فرد تخصصی در حیطه های مؤسسات را بررسی نموده اند و کمتر به نقش تأثیرگذار مؤلفه های نوآوری سازمانی در تسهیل فرآیند تجاری سازی مؤسسات حسابرسي پرداخته اند. این پژوهش در تلاش است تا با معرفی رهبری دانش گرا و مؤلفه های نوآوری سازمانی به عنوان عوامل مؤثر بر تجاری سازی صنعت حسابرسي سهم مهمی در پیشبرد و توسعه پژوهش های صورت گرفته در این زمینه ایفا نماید.

۲- چارچوب نظری تحقیق

رهبری فرآیندی از نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر به دنبال مشارکت داوطلبانه زیردستان در تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی است. رهبر را می توان به عنوان فردی تعریف کرد که به زیردستان اجازه می دهد یا بر آن تأثیر می گذارد تا به نحوی برای دستیابی به اهداف سازمانی عمل کنند (محصل و همکاران^۲، ۲۰۲۳).

تجاری سازی می تواند برای شرکتها مفید باشد تا در تغییر سریع چرخه عمر فناوری و وضعیت چابک، فعالیت های تجاری را به آرامی آغاز کنند. از این رو رهبری دانش گرا، سازمان ها را قادر می سازد تا به مزایای بلندمدت دست یابد (بانمارووی^۳ و همکاران، ۲۰۲۲).

مقالات فراوانی گردآوری شده و مرتبط با این موضوع است. از جمله، شمیم و همکاران (۲۰۱۷) دریافته اند که کلیدهای اساسی برای موفقیت موسسات حسابرسي، افزایش قابلیت نوآوری، آموزش و دانش در یک سازمان است. باید اهمیت نوآوری را در هنگام مواجهه با تغییر سریع در زمینه کسب و کار ناشی از نوآوری و فناوری درک کرد. بنابراین، دانستن نحوه ایجاد تجاری سازی پایدار در موسسات حسابرسي ضروری است. موسسات حسابرسي، سازمان های دانشی هستند که باید دانش را برای حسابرسان ایجاد کرده و توزیع کنند. بنابراین، مدیریت دانش و اشتراک گذاری در میان حسابرسان، مسائل نوظهوری هستند. مزایای قابل توجهی از نظر مزیت رقابتی برای موسسات را می توان از کاربرد دانش در میان حسابرسان به دست آورد (مهدی و السفیر ۲۰۱۴). از طرفی رهبری در سازمان های دانشی هنگامی مهم می شود که کارکنان دانشی، رهبران را فعال و به حمایت از فعالیت های دانش و یادگیری متعهد کنند (اولایسن و روانگ، ۲۰۱۷). رهبران در مدیریت دانش نقش مهمی ایفا می کنند. در این نقش بر تشویق اعضای سازمان برای انتقال داوطلبانه دانش و استفاده مستمر از استعداد و تجربه به منظور خلق دانش سازمانی تأکید دارند (دهقانی سلطانی و دیگران، ۱۳۹۷). با توجه به شواهد قبلی، مشخص شده است که ایجاد دانش تأثیر قابل توجهی بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسي دارد (موتولو^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). اگر چه عملکرد سازمانی در کنار بقای سازمان ها تعریف شده است (وانگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۵)، مطالعه حاضر، به جای آن، ایجاد دانش را به عنوان تجاری سازی مؤسسات حسابرسي پیشنهاد می کند زیرا به بقای سازمان ها در دوره طولانی مدت مرتبط است. موتولو و همکاران (۲۰۱۷)، همچنین پیشنهاد کرده اند که رهبران دانش گرا معمولاً ارتباط خوبی با کارکنان و مشتریان برقرار می کنند. در نتیجه مزیت رقابتی پایدار در سازمان حاصل خواهد شد. همچنین، مؤلفه های نوآوری سازمانی و تکنولوژی یکی از عوامل چالش برانگیز بوده که موجب ایجاد شرایط نامطمئن در کسب و کارها می شوند. در حال

^۴ Muthuveloo

^۵ Wang

^۱ Rabiul

^۲ Mohassel

^۳ Banmairuroy

سبک رهبری و کیفیت حسابرسي بررسی می کند. مقاله حاضر به بررسی تأثیر سبک های رهبری تحول آفرین و خدمتگزار بر کیفیت حسابرسي از طریق اشتراک دانش می پردازد. داده ها از ۳۹۶ حسابرس از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است. نتایج نشان می دهد که هر دو سبک رهبری تحول آفرین و خدمتگزار به طور قابل توجهی بر کیفیت حسابرسي از طریق اشتراک دانش تأثیر می گذارند. علاوه بر این، تأثیر سبک رهبری تحول آفرین قوی تر از تأثیر سبک رهبری خدمتگزار است.

بانمایرووی^۳ و دیگران (۲۰۲۲) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق فاکتورهای مؤلفه نوآوری سازمانی بیان کردند که رهبری دانش محور مستقیماً بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر می گذارد، در حالی که توسعه منابع انسانی تأثیر مستقیم معناداری بر مزیت رقابتی پایدار ندارد. علاوه بر این، رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی به طور غیرمستقیم بر مزیت رقابتی پایدار از طریق فاکتورهای مؤلفه نوآوری سازمانی تأثیر گذاشتند. **اوبریج و دیگران (۲۰۲۱)** در تحقیقی تحت عنوان تأثیر سبک رهبری، طراحی سازمانی و شیوه های مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش نشان می دهند که سبک رهبری و طراحی سازمانی مدیریت دانش را تنها زمانی کاهش می دهد که عدالت سازمانی توسعه یابد. **صالحی و قادری (۲۰۲۱)** در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین انواع مختلف رهبری، هویت و اعتماد به نفس و بی طرفی حسابرسان بیان کردند که بین رهبری کارزماتیک، تحول گرا، مشارکتی، تفویض اختیار و بوروکراتیک و بی طرفی حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد. تأثیر رهبری تحول گرا بر بی طرفی حسابرس با نقش میانجی هویت صاحبکار نشان می دهد که رابطه عمیق مشتری و حسابرس مسلم تلقی شده است. **الباوات (۲۰۲۱)** در تحقیقی تحت عنوان اشتراک ضمنی دانش در موسسات حسابرسي و ورودی های کیفیت حسابرسي: اثر سرمایه اجتماعی حسابرسان بیان کردند که اشتراک ضمنی دانش در یک مؤسسه حسابرسي کوچک، یک محرک قوی برای کیفیت حسابرسي از طریق بهبود

حاضر بسیاری از کسب و کارها با بهبود فرآیند و سایر عملیات های مرتبط با آن بر رقابت پذیری تمرکز کرده اند (بانمایرووی^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

از طرف دیگر، ورود به یک حرفه تخصصی که نیازمند تصمیم گیری است، مستلزم مشخصه ها و ویژگی های متمایزی است که مهمترین آن توانایی تجاری سازی موسسات حسابرسي است. با این حال، مطالعات اخیر نشان می دهد که حسابرسان امروزه با چالش هایی در انجام تجاری سازی موسسات حسابرسي در محیط حسابداری و حسابرسي، مواجه هستند (برونبرگ و دیگران، ۲۰۱۸). ادبیات تحقیق در مورد تجاری سازی و برای توصیف فرایند تجاری سازی موسسات حسابرسي از اصطلاحاتی نظیر «سودآوری»، «اثربخشی»، «استراتژی بازار»، «گرایش به مشتری»، «شرکتی سازی» «فرایند کسب و کار»، «مالی سازی» و «بازارگرایی (سوینی و مک گری، ۲۰۱۱): آلووس و اسپایسر، ۲۰۱۲؛ بروبرگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ بروبرگ، ۲۰۱۳؛ بروبرگ و همکاران، ۲۰۱۸) استفاده می کند.

در مجموع می توان گفت که موضوع رهبری دانش گرا و تجاری سازی با نقش میانجی نوآوری سازمانی، مباحث نو و در حال توسعه ای هستند که بیشتر تحقیقات در طی چند سال گذشته به صورت تدریجی در حال بررسی و توسعه تئوریک آن میباشند و تحقیقات در این زمینه می تواند در طی چند سال آینده بسیار پویاتر نسبت به امروز و گذشته باشد. بر این اساس باید بیان نمود تحقیقاتی که به طور مستقیم به این موضوع پرداخت باشند کار نشده است و این پژوهش تلاش دارد تا مستنداتی از پیشینه های پژوهشی تا حدی مشابه را در این بخش ارائه دهد. طبق بررسی هایی که توسط محققین انجام شده در ادامه به برخی از مربوطترین مطالعات انجام شده به صورت خلاصه اشاره می گردد.

محصل و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در تحقیقی تحت عنوان سبک رهبری، اشتراک دانش و کیفیت حسابرسي بیان کردند که هدف این مقاله بررسی چگونگی تأثیر سبک رهبری در مؤسسات حسابرسي بر کیفیت حسابرسي است. این مقاله بیشتر نقش میانجی تسهیم دانش را در رابطه بین

^۳ Banmairuoy

^۱ Banmairuoy

^۲ Mohassel

سبک رهبری ساختار و رده سازمانی با تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

ولیان و دیگران (۱۳۹۹) در تحقیقی تحت عنوان هویت حرفه‌ای و سازمانی حسابرسان و تجاری‌سازی در مؤسسات حسابرسي بیان کردند که هویت حرفه‌ای حسابرسان با سه معیار تجاری‌سازی شامل مشتری‌مداری، بازارمداری و فرآیندمداری ارتباط منفی و معناداری دارد، در حالیکه، هویت سازمانی حسابرسان با این سه معیار ارتباط مثبت و معناداری دارد.

در پژوهش حاضر برای شناسایی مکانیزمی که از طریق آن به بررسی اثر رهبری دانش گرا بر تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسي را مورد سنجش قرار می‌دهد. در این پژوهش متغیر وابسته، "تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسي" و متغیر مستقل "رهبری دانش گرا" بودند. همچنین متغیر "نوآوری سازمانی حسابرسان" بعنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شدند. براساس اهداف پژوهش و با توجه به مبانی نظری مربوطه مدل مفهومی پژوهش بصورت شکل ۱ در نظر گرفته شده است.

بر اساس اهداف پژوهش و با توجه به مبانی نظری مربوطه مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ در نظر گرفته شده است.

بنابراین فرضیات بصورت زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه اول: رهبری دانش گرا بر تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسي تاثیر دارد.

فرضیه دوم: رهبری دانش گرا بر نوآوری سازمانی حسابرسان تاثیر دارد.

فرضیه سوم: نوآوری سازمانی حسابرسان بر تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسي تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: نوآوری سازمانی حسابرسان در تاثیر رهبری دانش گرا بر تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسي نقش میانجی دارد.

۳- روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی است و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری در این مطالعه، شامل حسابداران رسمی شاغل و مدیران حرفه‌ای شاغل در مؤسسات حسابرسي

ورودی‌های آن است. **بروبرگ و همکاران (۲۰۱۸)** در مطالعه‌ای هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی حسابرسان و فرآیند تجاری‌سازی در مؤسسات حسابرسي را بررسی کردند. نتایج آنها حاکی از آن است که بین هویت سازمانی و سه جنبه تجاری‌سازی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

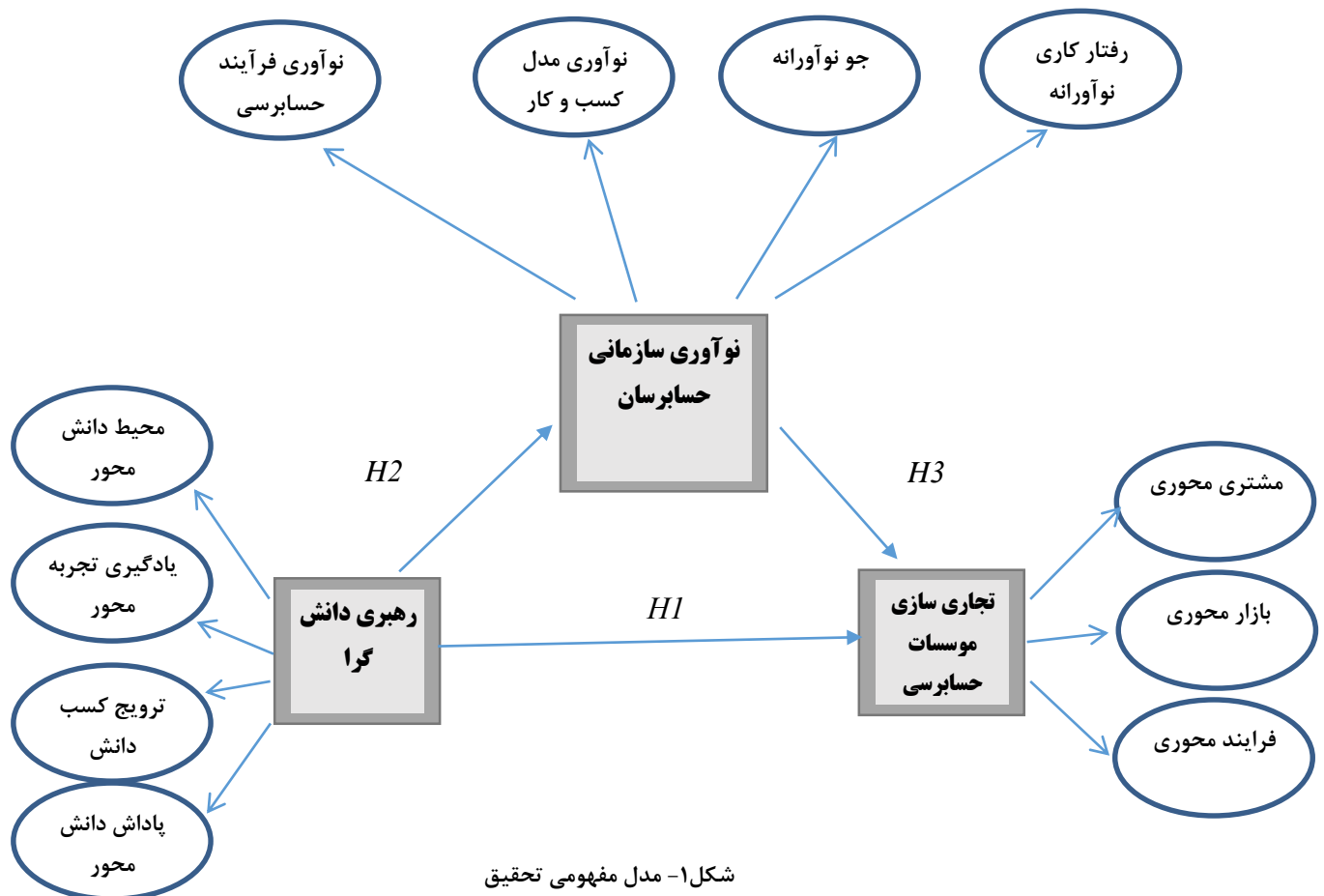
زنگانه و سراجی (۱۴۰۲) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تاثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی بیان کردند که هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان، با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی است. نتایج نشان داد که حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرس تاثیر معناداری دارد. هوش معنوی اثر حرفه‌ای‌گرایی بر عملکرد حسابرس را تعدیل می‌کند. هوش معنوی اثر فرهنگ سازمانی بر عملکرد حسابرس را تعدیل می‌نماید. هوش معنوی اثر سبک رهبری بر عملکرد حسابرس را تعدیل می‌کند. **قائدامینی هارونی و دیگران (۱۴۰۱)** در تحقیقی تحت عنوان تاثیر رهبری تحول گرا بر گشودگی برای تغییر از طریق نوآوری و یادگیری سازمانی بیان کردند که رهبری تحول گرا از طریق یادگیری سازمانی بر گشودگی برای تغییر تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آراد و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی تحت عنوان تجاری‌سازی حسابرسي و بهزیستی روانی حسابرسان: تحلیلی از محیط حسابرسي ایران بیان کردند که مؤلفه‌های تجاری‌سازی (بازارمحوری، مشتری‌محوری و فرایندمحوری) مؤسسه‌های حسابرسي بر بهزیستی روانی حسابرسان تاثیر مثبت و معنادار دارد.

بادپا و استا (۱۴۰۰) در تحقیقی تحت عنوان اثر توان رهبری مدیر مالی شرکت بر نگرش حمایتی حسابرس بیان کردند که توان رهبری مدیر مالی شرکت صاحبکار بر نگرش حمایتی حسابرس و همچنین میزان هویت‌یابی (آشنایی) حسابرس با صاحبکار تاثیر مثبت و معناداری دارد. **زمانی و مهدوی (۱۳۹۹)** در تحقیقی تحت عنوان تاثیر سبک‌های رهبری ملاحظاتی و ساختار و رده سازمانی بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان بیان کردند که بین سبک رهبری ملاحظاتی،

سؤالات در پرسش نامه های مذکور بر حسب طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم امتیاز ۱ تا کاملاً موافقم امتیاز ۵ است. روایی مقیاس با استفاده از روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی-CFA) تایید شده است. در بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش، با تحلیل عاملی تاییدی، ساختار کلی پرسش نامه های تحقیق مورد روائی سنجی سازه محتوانی قرار گرفت. بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب است که بار عاملی تمامی گویه ها بزرگتر از ۰/۴ میباشد لذا روایی پرسشنامه تأیید میگردد. همچنین در مورد سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. که چون این ضرایب بزرگتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. جهت بررسی روابط بین متغیرها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS4 استفاده شده است.

عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می باشند. که کل تعداد جامعه آماری ۱۳۶۵ نفر می باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۰ نفر تعیین شد و نمونه ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین منظور در حدود ۳۵۰ پرسشنامه توزیع شده و سپس ۳۰۰ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. همچنین در پژوهش حاضر، بر اساس سوالات تحقیق، برای گردآوری داده ها از ابزار پرسشنامه استاندارد، استفاده شده است. برای اندازه گیری رهبری دانش گرا از پرسشنامه دونات و سانچز دی پابلو(۲۰۱۵) و برای اندازه گیری متغیر نوآوری از پرسش نامه استاندارد پانگ و همکاران(۲۰۱۹) استفاده شده است و برای اندازه گیری تجاری سازی(مشتری محوری، بازارمحوری و فرایندمحوری) از پرسشنامه تجاری سازی بروبرگ و دیگران(۲۰۱۸) استفاده شده است. نحوه نمره دهی به



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۴. یافته ها

۴-۱- یافته های توصیفی

به منظور شناخت بهتر جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری لازم

است این داده‌ها توصیف شوند. با توجه به جدول ۲ نتایج حاصل از یافته های توصیفی نشان می دهد که اکثر افراد نمونه دارای جنسیت مرد (۲۴۴ نفر)، دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال، دارای سطح تحصیلات فوق لیسانس و دارای سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال می باشند.

جدول ۱. یافته های توصیفی

تعداد نفرات نمونه در طیف مورد استفاده				متغیر جمعیت شناختی
زن	مرد	جنسیت		
۵۶	۲۴۴			
سن				سن
۵۰ سال به بالا	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۱ تا ۴۰ سال	۲۰ تا ۳۰ سال	۲
۶۷	۱۱۹	۱۱۲		
سطح تحصیلات				سطح تحصیلات
دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی		
۷۶	۱۳۵	۸۹		
سابقه کاری				سابقه کاری
بیشتر از ۲۰ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	کمتر از ۱۰ سال	۱۵
۴۷	۱۳۶	۱۰۲		

تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰,۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در *SmartPLS4*، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد. معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا^۲ است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

۴-۲- یافته های استنباطی

جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می‌کنیم. به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ می‌پردازیم. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰,۴ می‌باشد. در شکل شماره ۲

جدول ۳. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > 0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE > 0.5)
تجاری سازی موسسات حسابرسي	0.859	0.914	0.781
رهبری دانش گرا	0.912	0.938	0.792
نوآوری سازمانی حسابرسان	0.731	0.826	0.544

^۲ Convergent Validity

^۱ Composite Reliability

نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود. جهت سنجش روایی واگرا از معیار فورنل-لارکر استفاده کرده ایم. که نتایج بصورت جدول ۴ می باشد. چون مقادیر قطر اصلی (جذر AVE) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان موجود در مدل بیشتر می باشد روایی واگرایی مدل نیز تایید می شود.

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰,۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^1 ۰,۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در

جدول ۴. محاسبه روایی واگرا

تجاری سازی موسسات حسابرسي	رهبری دانش گرا	حسابرسان نوآوری سازمانی
0.884		
	0.890	
		0.738
تجاری سازی موسسات حسابرسي		
	0.292	
		0.345
رهبری دانش گرا		
		0.345
نوآوری سازمانی حسابرسان		

برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\frac{Communalities \times R^2}{Communalities}}$$

از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰,۲۷۴ ، برازش خوب مدل کلی تأیید می‌شود. در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار $PLS4$ می‌پردازیم.

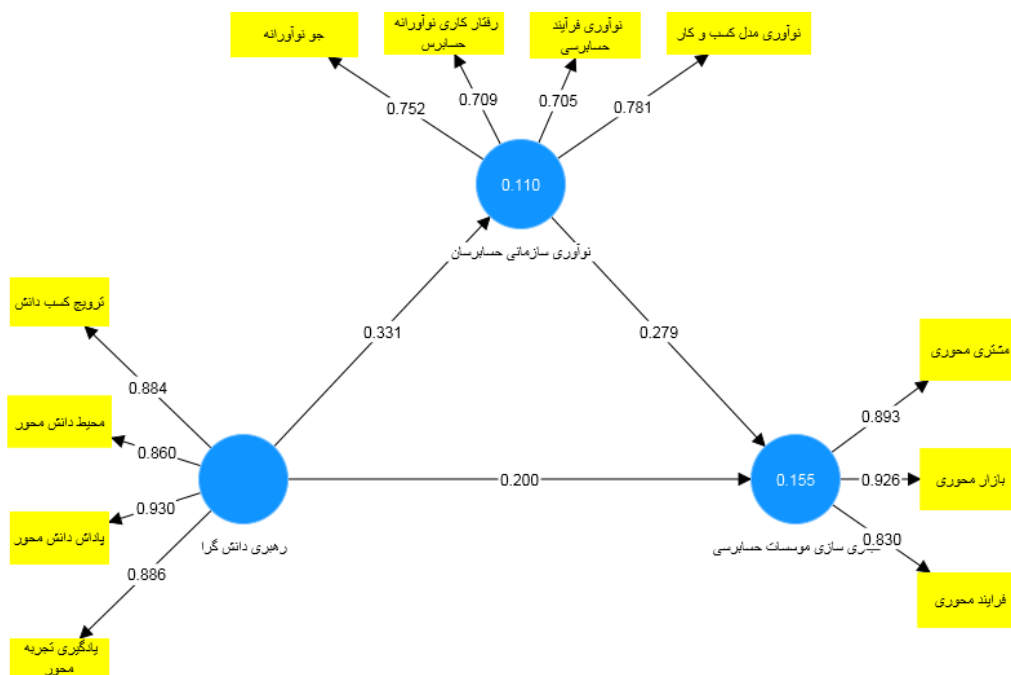
با توجه به شکل شماره ۲ و ۳، فرضیه‌های تحقیق چون ضرایب t بیشتر از ۱,۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۳، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن

جدول ۵- میزان $Community$ و R^2 متغیرهای تحقیق

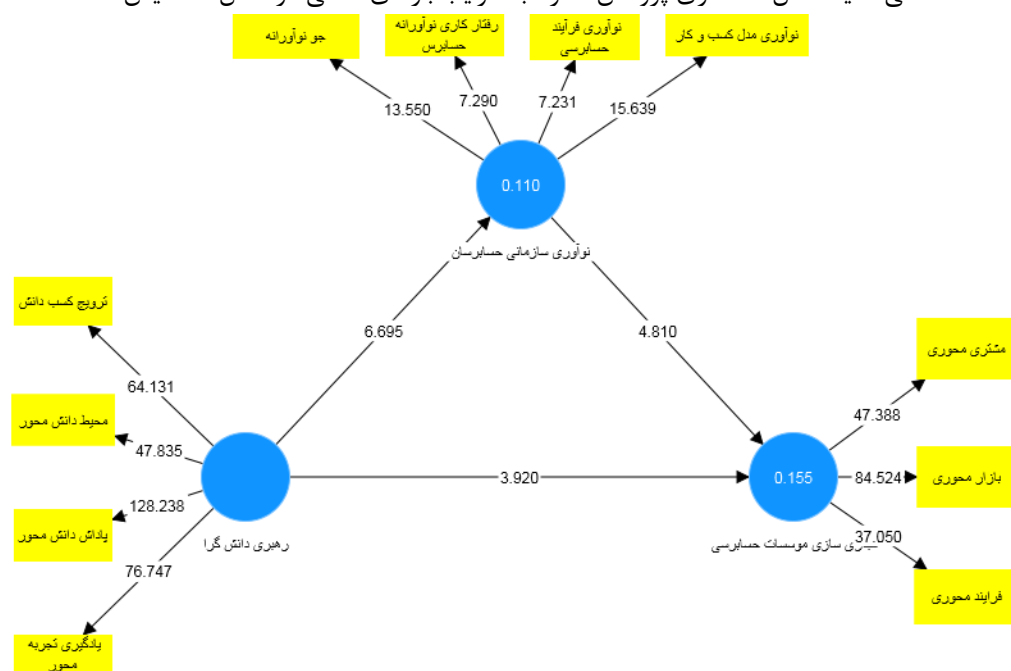
$Community$	R^2	متغیرهای مکنون
۰,۵۹۲	0.155	تجاری سازی موسسات حسابرسي
۰,۵۸۳		رهبری دانش گرا
۰,۵۱۹	0.110	نوآوری سازمانی حسابرسان
GOF	\bar{R}^2	Community
۰,۲۷۴	۰,۱۳۲۵	۰,۵۶۵

¹ Average Variance Extracted



شکل ۲-مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی و ضرایب معناداری

همانطور که مشاهده می کنید، مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۳.مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

همانطور که در شکل ۳ نیز مشاهده می کنید، مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب معناداری نمایش داده شده است.

جدول ۶-نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری مدل پژوهش

مسیر	T Statistics	ضریب	سطح معناداری	نتیجه
	ضرایب آماره	مسیر		
		(β)		
تجاری سازی موسسات حسابرسي -> رهبری دانش گرا	3.920	0.200	0.000	تایید
نوآوری سازمانی حسابرسان -> رهبری دانش گرا	6.695	0.331	0.000	تایید

تجاری سازی موسسات حسابرسي >- نوآوری سازمانی حسابرسان 4.810 0.279 0.000 تایید

فرضیه سوم: نوآوری سازمانی حسابرسان بر تجاری سازی موسسات حسابرسي تاثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها(نوآوری سازمانی حسابرسان و تجاری سازی موسسات حسابرسي) برابر $\beta=0.279$ می باشد. و ضریب معناداری(آماره تی) نیز برابر $t=4.810$ بوده(بیشتر از قدرمطلق ۱,۹۶) که نشان می دهد این تاثیر، معنادار است. و می توان نتیجه گرفت، نوآوری سازمانی حسابرسان بر تجاری سازی موسسات حسابرسي تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه سوم تأیید خواهد شد.

فرضیه چهارم: نوآوری سازمانی حسابرسان در تاثیر رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي نقش میانجی دارد.

طبق نظریه سوبل^۱ و با توجه به جداول فوق و با در نظر گرفتن اثرات ضرایب در حالت میانجی گری در جدول ۷ می توان گفت:

شکل ۴ روابط نوآوری سازمانی حسابرسان در تاثیر رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي را نشان می دهد.

با توجه به جدول ۶ نتایج روابط مستقیم و ضرایب معناداری مسیرها در مدل پژوهش نمایش داده شده است.

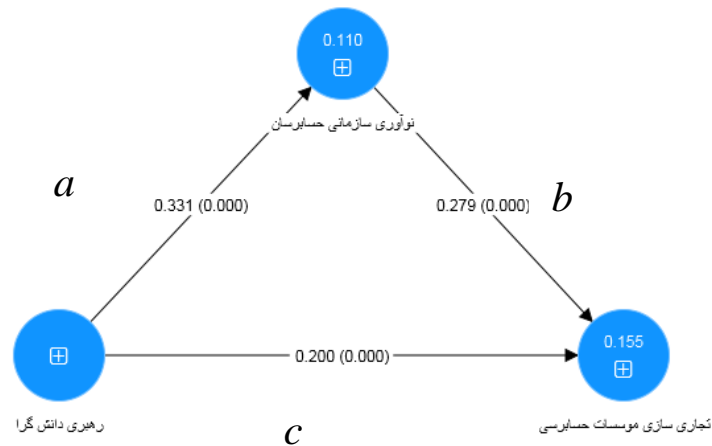
تحلیل فرضیات:

فرضیه اول: رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي تاثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها(رهبری دانش گرا و تجاری سازی موسسات حسابرسي) برابر $\beta=0.200$ می باشد. و ضریب معناداری(آماره تی) نیز برابر $t=3.920$ بوده(بیشتر از قدرمطلق ۱,۹۶) که نشان می دهد این تاثیر، معنادار است. و می توان نتیجه گرفت، رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: رهبری دانش گرا بر نوآوری سازمانی حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها(رهبری دانش گرا و نوآوری سازمانی حسابرسان) برابر $\beta=0.331$ می باشد. و ضریب معناداری(آماره تی) نیز برابر $t=6.695$ بوده(بیشتر از قدرمطلق ۱,۹۶) که نشان می دهد این تاثیر، معنادار است. و می توان نتیجه گرفت، رهبری دانش گرا بر نوآوری سازمانی حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۴- روابط میانجیگری

جدول ۷- اثرات ضرایب در حالت میانجی گری

متغیر			
<i>c</i>	<i>b</i>	<i>a</i>	
۰,۲۰۰	۰,۲۷۹	۰,۳۳۱	ضرایب بتا
۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	سطح معنی داری
اثر کل	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	
$(a*b)+c$	<i>c</i>	$a*b$	
۰,۲۹۲	۰,۲۰۰	۰,۰۹۲	

می‌توان نتیجه گرفت نوآوری سازمانی حسابرسان در تاثیر رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي نقش میانجی جزئی دارد. و لذا فرضیه چهارم تأیید خواهد شد.

۵- بحث و نتیجه گیری

با بررسی مطالعات صورت گرفته در حوزه حسابرسي مشخص شد که مطالعات اندکی به موضوع تاثیر عواملی همچون رهبری دانش گرا و نوآوری سازمانی حسابرسان بر تجاری سازی موسسات حسابرسي توجه داشته اند. و تاثیر همزمان آنها تاکنون در هیچ تحقیقی مورد بررسی قرار نگرفته است. اما برخی پژوهشگران معتقدند که هر دو بر فرایند تجاری سازی موسسات حسابرسي اثرگذار هستند.

طبق نظریه سوبل^۱ (۱۹۹۶) سه حالت پدید می آید:

- ۱-حالتی که *c* معنی دار نشود ولی *a* و *b* معنی دار شود یعنی *m* میانجی کامل است.
- ۲-حالتی که *c* معنی دار بشود ولی *a* یا *b* یا هر دو معنی دار نشود *m* میانجی نیست.
- ۳-حالتی که *c* معنی دار بشود *a* و *b* هم معنی دار شود *m* میانجی جزئی است

با توجه به ضرایب بتا و سطح معناداری نمایش داده شده در جدول ۷ بین این سه متغیر و با توجه به شرایط ذکر شده در فوق، حالت سوم برقرار می باشد. بنابراین، می توان بیان کرد که فرضیه *H* رد و فرضیه *H*₁ تأیید می‌شود و

^۱ Subell

در ادبیات کیفیت حسابرسي، توجه کمی به سبک رهبری و هم به نوآوری سازمانی اختصاص داده شده است. این مقاله مدلی ایجاد می کند که نشان می دهد چگونه سبک رهبری دانش گرا، تجاری سازی موسسات حسابرسي را بهبود می بخشد و چگونه نوآوری سازمانی حسابرسان تاثیر سبک رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي تقویت می کند. نتایج به ویژه برای صنعت حسابرسي پیامدهای مهمی دارد.

نتایج حاصل از فرضیه اول بیانگر آنست که رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي تاثیر دارد. رهبران هر سازمانی می توانند بر عملکرد حسابرسان به شیوه های گوناگون تاثیر بگذارند. آنها می توانند حسابرسان را به سمت فرآیندهای دانش گرایانه هدایت کنند. رهبری فرآیندی است که به کمک آن هر فرد، افراد دیگر را برای تلاش به منظور دستیابی به هدف معین تحت تاثیر قرار میدهد. رهبری دانش گرا به عنوان یکی از پارادایم های رهبری برای ارتقای عملکرد سازمان در محیط متلاطم امروزی، با قابلیت برانگیختن حسابرسان سعی در پیش بینی تغییرات محیطی دارد. مهم ترین ویژگی عصر کنونی عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. موفقیت در چنین شرایطی، مستلزم تغییر در فعالیتها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره و بویژه رهبری سازمان هاست؛ بنابراین سازمان های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف نگری، مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در حسابرسان بوجود آورند؛ چرا که سبک و شیوه رهبری دانش گرا می تواند در پیشبرد اهداف سازمان از جمله: نوآوری و تجاری سازی، به عنوان مهمترین سرمایه هر سازمان، مؤثر واقع گردد. در واقع استفاده رهبران از سبک های رهبری دانش گرا در موسسات حسابرسي باعث می گردد که حسابرسان حتی هنگامی که با مشکلاتی در کار و زندگی شخصی خود مواجه می شوند، انرژی بیشتری در محل کار خود صرف می کنند، همچنین احساس غرور به کار خود دارند و فعالیتهای چالشی را با شور و اشتیاق بیشتری بویژه زمانی که رهبر یا مدیرشان با لحنی خدمتگزارانه با آنان صحبت می کنند، انجام میدهند؛ که در

نتیجه بهتر بر کار خود تمرکز کرده و سودآوری شان برای موسسات حسابرسي بهبود خواهد یافت. نتیجه این بخش با تحقیقات، صالحی و قادری (۲۰۲۱)، منجه و دیگران (۲۰۱۹)، سوانبرگ و پیتر او همان (۲۰۱۷)، تسه و وارن (۲۰۱۴) بادپا و استا (۱۴۰۰)، مهدوی و زمانی (۱۴۰۰) مطابقت دارد که بیان کردند که بین سبک های مختلف رهبری و سودآوری موسسات حسابرسي رابطه معناداری وجود دارد.

مطالعات قبلی اثرات مستقیم رهبری دانش گرا را بر اشتراک دانش نشان می دهد (پارک^۱ و کیم، ۲۰۱۸). بین^۲ و همکاران (۲۰۱۹) تاثیر غیرمستقیم رهبری بر بهره وری با میانجیگری اشتراک دانش را گزارش کردند و آنسلمن و مولدر (۲۰۲۰) نیز از تاثیر غیرمستقیم سبک رهبری تحول آفرین بر اشتراک دانش حمایت کردند. به گفته بین و همکاران (۲۰۱۹)، رهبری دانش گرا برای موفقیت شرکت ها در عصر اقتصاد دانش اهمیت بیشتری پیدا کرده است. رهبری دانش گرا بر پیروان نظارت می کنند و به آنها کمک می کنند تا در سطح بسیار بالایی از تسهیل اشتراک دانش در میان کارکنان سازمان حفظ شوند.

نتایج حاصل از فرضیه دوم بیانگر آنست که رهبری دانش گرا بر نوآوری سازمانی حسابرسان تاثیر دارد. بنابراین می توان بیان نمود که رهبران دانش گرا شرایطی را فراهم می کنند که کارکنان به تسهیم دانش و تجربیات خود میپردازند. در عصر حاضر، صنعتی شدن و پیشرفت در فناوریهای اطلاعاتی، موجب گردیده که حسابرسي کارکردهای متنوع تری پیدا نموده و با هدف ارائه خدمات بهتر مورد تقاضای کشورها، از رشد و پیشرفت در فناوریهای مختلف حمایت نماید. دانش به منبعی مهم و حیاتی در کاهش عدم قطعیت و تنها منبع پایدار برای کسب نوآوری سازمانی در شرکتهای حسابرسي تبدیل شده است. نتایج این یافته با تحقیقات کاوشولی و دیگران (۲۰۲۱)، الباوات (۲۰۲۱)، غنی زاده و دیگران (۱۴۰۰)، و میرزایی مهر و فضل زاده (۱۳۹۷) مطابقت دارد که بیان کردند، انتشار دانش در مؤسسات حسابرسي فرآیندی حیاتی است که توسط محققان بررسی نشده است. پیوندهای دانش ضمنی با مدیران می تواند برای عملکرد حسابرسي مفید باشد، و

پیوندهای دانش ضمنی با مدیران ارشد و شرکا گاهی مضر است. در مجموع، این نشان می دهد که چه کسی به دنبال دانش است و چه کسی برای کسب دانش برای عملکرد مهم هستند. یافته‌های ما ممکن است به محققان کمک کند تا درک بهتری از نحوه استفاده حسابرسان از ارتباطات اجتماعی خود برای یادگیری داشته باشند، که به نوبه خود ممکن است بر کارایی و اثربخشی حسابرسي تأثیر بگذارد. علاوه بر این، موسسات حسابرسي ممکن است از درک بهتر پیامدهای جستجوی دانش از منابع مختلف سود ببرند و از این درک برای تصمیم‌گیری استفاده کنند که جریان‌های اطلاعاتی مطلوب را به حداکثر برسانند.

مطالعات قبلی همچنین اثرات مستقیم رهبری دانش گرا بر اشتراک دانش را نشان می دهد. برخی از محققان از تأثیر رهبری دانش گرا بر به اشتراک گذاری دانش حمایت کرده اند (محصل و همکاران، ۲۰۲۳). تأثیر غیرمستقیم رهبری خدمات را بر اشتراک دانش از طریق تعدیل مسئولیت اجتماعی شرکت گزارش کردند. بنابراین، استفاده واقعی از سبک رهبری دانش گرا به نوآوری سازمانی ارتباط مهمی دارد. نتیجه نشان می دهد که اشتراک دانش به طور کامل رابطه بین سبک رهبری دانش گرا با نوآوری را واسطه می کند. به گفته تریپاتی^۱ و همکاران (۲۰۲۰) رهبران دانش گرا کارکنان را تشویق می کنند تا در رفتارهای خدمت رسانی و به اشتراک گذاری دانش با دیگران مشارکت کنند. تبادل متقابل دانش منجر به تولید مشترک دانش می شود که استفاده کارآمد از منابع را برای دستیابی به اهداف پیچیده سازمانی و نوآوری سازمانی ترویج می کند.

نتایج حاصل از فرضیه سوم بیانگر آنست که نوآوری سازمانی حسابرسان بر تجاری سازی موسسات حسابرسي تاثیر دارد. بنابراین، می توان بیان نمود که از ویژگی اصلی حسابرسان که به حسابرس شخصیت میدهد می توان به نوآوری سازمانی حسابرسان اشاره کرد. به نظر می رسد باید برای حل مشکلات جدید به دنبال راه حل های جدید و موضوعاتی بود که حلقه مفقوده حرفه حسابرسي حال حاضر ما هستند. یکی از این موارد، نوآوری سازمانی حسابرسان است. نتایج این یافته با تحقیقات الباوات (۲۰۲۱) و میرزایی مهر و فضل زاده (۱۳۹۷) مطابقت دارد. تحقیقات گذشته

نشان داد که نوآوری سازمانی حسابرسان، عاملی مهم ولی مجزایی در محیط حسابرسي هستند که تأثیرات متفاوت بر روی موسسات حسابرسي دارند.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم بیانگر آنست که نوآوری سازمانی حسابرسان در تاثیر رهبری دانش گرا بر تجاری سازی موسسات حسابرسي نقش میانجی دارد. نوآوری سازمانی حسابرسان بر اثر گذاری در تاثیر رهبری دانش گرا در تجاری سازی موسسات حسابرسي تأکید می کند. لذا، رهبران را به عنوان کارشناسانی معرفی می کند که باید دانش ضمنی و صریح درباره مسائلی همچون اقتصادی و حقوقی داشته باشد و همچنین از دانش تخصصی بالایی در حوزه حسابداری و حسابرسي و آخرین تحولات و تغییرات آنها نیز برخوردار است. دانش تخصصی مجموعه ای از اطلاعات فنی و تخصصی مربوط به حسابرس است. رهبری دانش گرا در اثر گذاری نوآوری سازمانی حسابرسان بر موسسات حسابرسي در مقوله هایی همچون مهارت فردی، مهارت حرفه ای و کیفیت تجربه می باشد. نتیجه این بخش با تحقیقات صالحی و قادری (۲۰۲۱)، الباوات (۲۰۲۱) و میرزایی مهر و فضل زاده (۱۳۹۷) منجه و دیگران (۲۰۱۹)، سوانبرگ و پیتر او همان (۲۰۱۷)، تسه و وارن (۲۰۱۴) بادپا و استا (۱۴۰۰)، مهدوی و زمانی (۱۴۰۰) مطابقت دارد.

در انتها به سازمان و مؤسسات حسابرسي پیشنهاد می شود برای تجاری سازی موسسات حسابرسي خود برنامه ریزی نموده و سیاست هایی را در این زمینه تدوین نمایند. از اینرو باید توجه زیادی را صرف افزایش قابلیت های رهبری دانش گرا و توان نوآورانه خود نمایند. همچنین پیشنهاد می شود با توجه به اینکه در بازارهای رقابتی، کلید موفقیت هر شرکتی، توسعه و ترویج مستمر نوآوری است، و نیازمند این می باشند که شرکت، ساختار خود را به شکلی خلاقانه که به حفظ این مزیت رقابتی منجر شود، تنظیم و تدوین و ایجاد نماید.

همچنین، پیشنهاد می شود از افرادی در نقش مدیر استفاده شود که دارای ویژگی های مطلوب رهبری دانش گرا از جمله تقویت ویژگیهای آرمانی حسابرسان، تقویت انگیزش الهام بخش حسابرسان، تقویت ملاحظات فردی حسابرسان و... باشند و حتی از طریق آموزش می توان

^۱ Tripathi

بر عملکرد نوآوری با تبیین نقش تسهیم دانش، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۳)، ۴۳-۷۴.
 قائدامینی هارونی، عباس، صادقی، مهرداد، صادقی ده چشمه، زهرا، مالکی فارسانی، غلام رضا. (۱۴۰۱). تاثیر رهبری تحول گرا بر گشودگی برای تغییر از طریق نوآوری و یاد گیری سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان). فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۴(۲).

غنی زاده، بهرام، دستگیر، محسن، سروش یار، افسانه. (۱۴۰۰). تاثیر دانش مالی مدیران عامل بر کیفیت حسابرسي با در نظر گرفتن اثر تعدیل‌کننده توانایی مدیریت. پیشرفت‌های حسابداری، ۱۳(۱).

مهردی، غلامحسین؛ زمانی، رضا (۱۴۰۰) تاثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار بر رضایت شغلی حسابرسان: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده سازمانی، نشریه تحقیقات حسابداری و حسابرسي، ۱۳(۵۰)، ۲۵-۲۲.

میرزایی مهر، غلامرضا؛ فضل زاده، علیرضا (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسي با نقش میانجی یادگیری سازمانی، چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۱۵(۱)، ۱-۱۴.

ولیان حسن، صفری گرایلی مهدی، حسن پور داوود. (۱۳۹۹) هویت حرفه‌ای و سازمانی حسابرسان و تجاری‌سازی در مؤسسات حسابرسي. دانش حسابرسي. ۲۰ (۷۸): ۳۵۶-۳۹۱.

Albawwat, I.E. (2021), "Tacit knowledge sharing in small audit firms and audit quality inputs: the antecedent effect of auditors' social capital", *Journal of Knowledge Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0113>

Anselmann, V. and Mulder, R.H. (2020), "Transformational leadership, knowledge sharing and reflection, and work teams' performance: a structural equation modelling analysis", *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1627-1634.

Banmairuroy, Wisanut Taweesak Kritjaroen, Winai Homsombat, (2022) *The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from*

زمینه تقویت رفتارهای رهبری دانش گرا را بین مدیران حسابرسي فراهم کرد. چرا که رهبران دانش گرا عامل تغییر و تحول در سازمان می باشند و موجب ارتقاء مزیت رقابتی پایدار می شوند. همچنین، مدیران شرکتهای حسابرسي باید، برای تجاری سازی خود برنامه ریزی نموده و سیاست هایی را در این زمینه تدوین نمایند. از اینرو باید توجه زیادی را صرف افزایش توان نوآورانه خود نمایند.

به متولیان حرفه (جامعه حسابداران رسمی، سازمان حسابرسي و سازمان بورس و اوراق بهادار) پیشنهاد می شود در تربیت و آموزش های دانشگاهی حسابرسان، نحوه رهبری به خصوص رهبری دانش گرا، مورد توجه ویژه قرار گیرد. هم چنین باید در دروس حسابرسي دانشجویان رشته حسابداری، تاکید بیشتری بر انواع سبک های رهبری ویژه رهبری دانش گرا، شود و اساتید رشته حسابداری، دانشجویان این رشته را با انواع مختلف سبک های رهبری آشنا نمایند.

فهرست منابع

آراد، حامد، مشعشعی، سید محمد، بیان فر، فاطمه. (۱۴۰۱). تجاری‌سازی حسابرسي و بهزیستی روانی حسابرسان: تحلیلی از محیط حسابرسي ایران. بررسی‌های حسابداری و حسابرسي، ۲۹(۱)، ۱-۲۵.

بادپا، بهروز، استا، سهراب. (۱۴۰۰). اثر توان رهبری مدیر مالی شرکت بر نگرش حمایتی حسابرسي. پژوهش های مالی و رفتاری در حسابداری، ۱۱(۱)، ۱-۱۹.

جوان امانی، ودود، اکبری، حمید. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گروه بهداشتی فیروز). فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۱۱(۱)، ۶۳-۸۸.

زمانی، رضا، مهردی، دکتر غلامحسین. (۱۳۹۹). تاثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار و رده سازمانی بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان. حسابداری سلامت، ۹(۱)، ۲۱-۴۰.

زنگانه، موسی الرضا، سراجی، فرشته. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی. مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسي، ۳(۲)، ۷۵-۹۴.

دهقانی سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم؛ طالبی، یاسمن (۱۳۹۷) تاثیر ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش گرا

- Liang, T., Chang, H., Ko, M., Lin, C., 2017. Transformational leadership and employee voices in the hospitality industry. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 29(1), 374–392.
- Mahdi, O. R., & Almsafir, M. K. (2014). The Role of Strategic Leadership in Building Sustainable Competitive Advantage in the Academic Environment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 289–296.
- Mohassel, A., Hesarzadeh, R. and Bagherpour Velashani, M.A. (2023), "Leadership style, knowledge sharing and audit quality", *European Journal of Management and Business Economics*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/EJMBE-08-2022-0250>
- Monje Amor, Ariadna & Abeal Vázquez, José & Faiña, José. (2019). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*. 10.1016/j.emj.2019.06.007.
- Muthuveloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 192e201.
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.07.010>
- Naqshbandi, M. M., & Jasimuddin, S. M. (2018). Knowledge-oriented leadership and open innovation: Role of knowledge management capability in France-based multinationals. *International Business Review*, 27, 701–713.
- Rabiul, Md. (2021). Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. 92. 10.1016/j.ijhm.2020.102712.
- Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital leaders in the age of industry, *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4), 404e412.
- Oubrich, Mourad & Hakmaoui, Abdelati & Benhayoun, Lamiae & Søylen, Klaus & Abdulkader, Bisan. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. *Journal of Thailand 's new S- curve industries, Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209.
- Broberg, P., Umans, T., Skog, P., Theodorsson, E. (2018). "Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(2), 374-399, <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2014-1607>.
- Broberg, P., Umans, T. and Gerlofsig, C. (2013), "Balance between auditing and marketing: an explorative study", *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 22(1), 57-70.
- Carter, C., Spence, C. and Muzio, D. (2015), "Scoping an agenda for future research into the professions", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(8), 1198- 1216.
- Citron, D.B. (2003), "The UK's framework approach to auditor independence and the commercialization of the accounting profession", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 16(2), 244-274.
- Chen, S., Peng, J., 2019. Determinants of frontline employee engagement and their influence on service performance. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 1–24
- Causholli, M., Floyd, T.M., Jenkins, N.T., & Soltis, S.M. (2021). The ties that bind: Knowledge-seeking networks and auditor job performance. *Accounting, Organizations and Society*.
- Donate, M. J., & Sanchez De Pablo, J. D. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360e370.
- Hitka, M., Kucharčíková, A., Štarchoň, P., Balážová, Ž., Lukáč, M., & Stacho, Z. (2019). Knowledge and Human Capital as Sustainable Competitive Advantage in Human Resource Management. *Sustainability*, 11(18), 4985. <https://doi.org/10.3390/su11184985>
- Huertas-Valdivia, I., Gallego-Burín, A.R., Llor´ens-Montes, F.J., 2019. Effects of different leadership styles on hospitality workers. *Tour. Manag.* 71, 402–420.
- Jung, H.S., Yoon, H.H., 2015. Understanding pay satisfaction: the impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and withdrawal in deluxe hotel. *Int. J. Hosp. Manag.* 48, 22–26.

- Tan, C. L., & Nasurdin, A. M. (2011). Human resource management practices and organizational innovation: Assessing the mediating role of knowledge management effectiveness. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 9(2), 155.
- Tripathi, D., Priyadarshi, P., Kumar, P. and Kumar, S. (2020), "Does servant leadership affect work role performance via knowledge sharing and psychological empowerment?", *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(5), 792-812, doi: 10.1108/vjikms-10-2019-0159.
- Tse, Herman & Chiu, Warren. (2014). Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. *Journal of Business Research*. 67. 2827-2835. 10.1016/j.jbusres.2012.07.018.
- Rabiul, Md. (2021). Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. 92. 10.1016/j.ijhm.2020.102712.
- Wang, Y., Bhanugopan, R., & Lockhart, P. (2015). Examining the quantitative determinants of organizational performance: Evidence from China. *Measuring Business Excellence*, 19(2), 23e41. <https://doi.org/10.1108/MBE-05-2014-0014>
- Weaver, P., Mitchell, S., (2012). *Lessons for Leaders from the People Who Matter*. Retrieved from. https://www.ddiworld.com/ddi/media/trendresearch/lessonsforleadersfromthepeoplewhomatter_mis_ddi.pdf?ext=.pdf
- Yin, J., Ma, Z., Yu, H., Jia, M. and Liao, G. (2019), "Transformational leadership and employee knowledge sharing: explore the mediating roles of psychological safety and team efficacy", *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 150-171.
- Zanganeh, Musa A., & Saraji, F., (2023). Investigating the effect of professionalism, organizational culture and leadership style on the performance of auditors with regard to the moderating role of spiritual intelligence. *Ethics and behavior studies in accounting and auditing*, 3(2), 75-94.
- Business Research*. 137. 488-499. 10.1016/j.jbusres.2021.08.045.
- Olaisen, J., & Revang, O. (2017). The dynamics of intellectual property rights for trust, knowledge sharing and innovation in project teams. *International Journal of Information Management*, 37(6), 583-589.
- Salehi, M., Ghaderi, A., Hashemisima, H. and Zahedi, Z. (2021), "The relationship between different types of leadership, client's identity, and self-confidence and auditors' impartiality", *The TQM Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/TQM-01-2021-0022>
- Shamim, S., Cang, S., Yu, H., & Li, Y. (2017). Examining the feasibilities of Industry 4.0 for the hospitality sector with the lens of management practice. *Energies*, 10(4), 499.
- Sharma, D.S. and Sidhu, J. (2001), "Professionalism vs commercialism: the association between non-audit services (NAS) and audit independence", *Journal of Business Finance and Accounting*, 28(5/6), 595-629.
- Sori, Z.M., Karbhari, Y. and Mohamad, S. (2010), "Commercialization of accounting profession: the case of non-audit services", *International Journal of Economics and Management*, 4(2), 212-242.
- Suddaby, R. Y. Gendron, and H. Lam. (2009). The Organizational Context of Professionalism in Accounting, *Accounting, Organizations and Society* 34 (3/4). 409-427.
- Sweeney, B. and McGarry, C. (2011), "Commercial and professional audit goals: inculcation of audit seniors", *International Journal of Auditing*, 15(3), 316-332.
- Pang, C., Wang, Q., Li, Y., & Duan, G. (2019). Integrative capability, business model innovation and performance. *European Journal of Innovation Management*. 22(3), 541-561.
- Park, S. and Kim, E.-J. (2018), "Fostering organizational learning through leadership and knowledge sharing", *Journal of Knowledge Management*, 22(6), 1408-1423, doi: 10.1108/jkm-10-2017-0467.
- Svanberg, J., Öhman, P. Neidermeyer, P.E. (2017), "The relationship between transformational client leadership and auditor objectivity", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(5), 1142-1159.

Examining the mediating role of auditors' organizational innovation in the effect of knowledge-oriented leadership on the commercialization of audit institutions

*Vahid Khansari*¹

*Zahra Pourzamani*²

Abstract

The aim is to investigate the mediating role of auditors' organizational innovation in the impact of knowledge-oriented leadership on the commercialization of audit institutions. This research is applied in terms of its purpose and descriptive-survey according to the method of data collection. The statistical community, certified accountants and professional managers in audit institutions are members of the certified accountant community of Iran. Their number is equal to 1365 people. The sample size was determined using Cochran's formula of 300 people and the samples were selected and studied using stratified random sampling method. To measure knowledge-oriented leadership, the questionnaire of Donat and Sanchez de Pablo (2015) and to measure the organizational innovation variable of auditors, the standard questionnaire of Pang et al. (2019) was used from the commercialization questionnaire of Broberg et al. (2018). The software used for data analysis is SPSS22 and Smart PLS4. The results of the research hypothesis test indicate that knowledge-oriented leadership has a positive and significant effect on the commercialization of audit institutions and the organizational innovation of auditors. And auditors' organizational innovation also has a positive and significant effect on the commercialization of audit institutions. And the organizational innovation of auditors has a mediating role in the effect of knowledge-oriented leadership on the commercialization of audit institutions. The results of this study can be used for several groups, including the legislators of the auditing profession, the auditing organization, the community of certified accountants, and auditing institutions.

Keywords: *organizational innovation of auditors, knowledge-oriented leadership, commercialization, audit institutions*

¹ Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

vahid.khansari1397@gmail.com

² Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Correspond author)

zahra.poorzamani@yahoo.com