فصلنامه علمی اقتصاد و بانکداری اسلامی، شماره چهل و هشتم، پاییز ۱۴۰۳- صفحات ۱۷۳-۱۴۳

عرضه خدمات حسابرسی با کیفیت از طریق مدل توانائی رهبران شایسته

نوع مقاله: پژوهشی

احمد همتی دهاقانی[۱]
حمزه محمدی خشوئی[۲]
رحمان ساعدی[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۷/۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۹/۷

چکیده

همیشه عرضه حسابرسی با کیفیت برای عرضه‌کننده‌گان به ویژه مؤسسات بزرگ حسابرسی دنیا یک دغدغه بوده است. چراکه مشتریان به دنبال کالای با کیفیت هستند. از این‌رو هدف اصلی این پژوهش عرضه خدمات حسابرسی با کیفیت به‌وسیله‌ی توانائی رهبران شایسته می‌باشد. برای مثال، توانائی رهبری تیم حسابرسی توسط رهبران با توانائی شناختی و غیر شناختی بالا و ایجاد فرهنگ تنوع رهبری می‌تواند با کاهش سوگیری‌های بارز مؤثر بر توانائی رهبری و کیفیت حسابرسی همچون خودشیفتگی و فرااعتمادی، حسابرسی را با کیفیت بهتری به مشتری عرضه کند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها پیمایشی با مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر کلیه شرکاء و مدیران عضو جامعه حسابداران رسمی کشور ایران که در سازمان حسابرسی یا مؤسسه‌های خصوصی طی سال ۱۴۰۱هجری شمسی شاغل هستند، می‌باشد. که بر اساس فرمول کوکران ۳۲۶ نفر به عنوان نمونه و به روش تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد حاوی ۱۴۲ سؤال در قالب طیف لیکرت استفاده شده است. 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، Lisrel و PLS استفاده شده است. پس از انجام آزمون‌های اعتبارسنجی و آزمون‌های فرضیه‌های پژوهش، یافته‌ها حاکی از آن است که توانائی رهبران دارای توانائی‌های شناختی و غیرشناختی و دارای

[۱] دانشجوی رشته حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
ahmadhemati69@gmail.com

[۲] استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).
mohammadi.khosh@yahoo.com

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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

فرهنگ تنوع با کاهش و کنترل سوگیری‌های مؤثر بر کیفیت حسابرسی،خدمات حسابرسی را با کیفیت بیشتری عرضه می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: کیفیت حسابرسی، توانائی رهبری حسابرسان، تنوع رهبری حسابرسان، توانائی شناختی و غیر شناختی،خودشیفتگی، فرااعتمادی
طبقه‌بندی JEL :M41,M42,M54

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

مقدمه

بدون شک جایگاه حسابرسی برای جامعه مشخص شده است. حسابرسی همانند سایر کالاها، هم عرضه می‌شود و هم تقاضاکننده دارد. که از نظر اقتصادی، کیفیت ارائه خدمات حسابرسی میزان این عرضه و تقاظا را مشخص می‌کند. (یی[1]،۲۰۲۱). اما مشکل اساسی کیفیت حسابرسی همان‌گونه که از نامش پیداست کمی نبودن آن و قضاوتی بودن آن است چرا که از ابعاد و عوامل متعددی تشکیل شده است و همچنین حاصل کار شخص حسابرس است.(حساس‌یگانه، ۱۳۹۱). به طور کلی کیفیت خدمات حسابرسی یا به صورت عوامل ورودی و خروجی ابعاد کیفیت حسابرسی جمع‌بندی شده‌اند یا بر اساس عوامل مؤثر بر عرضه و تقاظای آن از منظر اقتصاد. (یی، ۲۰۲۱؛ چای[2]، ۲۰۱۹). یعنی کیفیت به عنوان یک کالا در نظر گرفته شده است و عوامل مؤثر بر طرف‌های عرضه و تقاظای این کالا مورد پژوهش‌های زیادی قرار گفته است اما یکی از عواملی که اخیراً در طرف عرضه خدمات حسابرسی مورد بحث قرار گرفته است شایستگی حسابرسان است(دانگ و همکاران[3]، ۲۰۲۱). کلمه شایستگی شامل مواردی زیادی از ویژگی‌های مثبت یک حسابرس است اما در این میان به توانائی رهبری شرکاء و مدیران در بحث عرضه خدمات حسابرسی با کیفیت بیشتر، تمرکز زیادی شده است(موچان و همکاران[4]، ۲۰۲۲؛ دلویت[5]، ۲۰۱۴). ویژگی توانائی رهبری تیم‌های حسابرسی توسط شرکاء به اینجا ختم نمی‌شود. طبق مکاتب و تئوری‌های رهبری تیم یا گروه‌ها، صفات زیادی برای رهبران شایسته مطرح شده است. برای مثال رهبرانی موفق بوده‌اند که دارای توانائی‌های شناختی و غیر شناختی بیشتری بوده‌اند. (وستمن و لیندکویست[6]، ۲۰۰۹؛ کالونکی[7]، ۲۰۱۹؛ فان و همکاران[8]، ۲۰۲۱؛ بایزیدی و همکاران، ۱۴۰۱). یا ایجاد فرهنگ تنوع در نیروی کار و رفع تبعیض از طریق تنوع رهبری از نظر ویژگی‌های اکتسابی و ذاتی همچون(سن، جنس، نژاد، قد، تحصیلات، رشته تخصصی، و غیره) به عرضه بهتر خدمات حسابرسی کمک شایانی کرد. توانائی شناختی و غیر شناختی می‌تواند از طریق افزایش توانائی‌های ذهنی حسابرس و قدرت تشخیص و قضاوت درست و کنترل عواطف، از سوگیری‌های مؤثر بر عرضه بهتر خدمات حسابرسی جلوگیری کند. یا فرهنگ تنوع با ایجاد هم‌فکری و ایده‌های جدید و از بین بردن

1 Ye
2 Chih
3 Dong etal
4 Mowchan etal
5 Deloitte
6 Vestman & Lindqvist
7 Kallunki
8 Fan etal

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

تبعیض، نگاه حسابرسان را در یک جامعه عوض کند. (لی و همکاران[1]، ۲۰۲۲؛ لایسیک و همکاران[2]، ۲۰۲۰). در ایران شاید به بررسی اثر ضریب هوشی یا هوش هیجانی حسابرسان پرداخته شده باشد اما پژوهشی که بتواند با ارائه مدلی برای کاهش یا کنترل سوگیری‌های مؤثر بر توانائی رهبری و کیفیت حسابرسی بپردازد، انجام نگرفته است. به طور خاص خودشیفتگی و فرااعتمادی حسابرسان از منظر ویژگی‌های بارز یک رهبر می‌تواند کیفیت خدمات حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد. برای مثال فروتنی و اعتمادبه نفس برای یک رهبر ضروری است، اما دیده می‌شود که رهبران به ویژه مدیران مالی دارای فرااعتمادی زیادی می‌شوند یا در پژوهش‌ها دیده می‌شود که بر خلاف فروتنی، مقدار متوسط خودشیفتگی برای توانائی رهبران ضروری است. پس هنوز معلوم نیست که توانائی رهبران خودشیفته و فرااعتماد برای عرضه کیفیت حسابرسی مفید است یا نه؟ یا اینکه آیا ویژگی‌های لازم رهبران شایسته و توانا یعنی توانائی‌های شناختی و غیر شناختی و وجود فرهنگ تنوع رهبری می‌تواند با افزایش توانائی رهبری یا کاهش سوگیری‌ها، به کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد؟

1 Lee etal
2 Lisic etal

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

۱- مبانی نظری و پیشینهٔ پژوهشی

۱-۱-کیفیت حسابرسی

بهبود کیفیت، ضامن بقا و پیشرفت است. 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. (یی، ۲۰۲۳). به عبارتی بی‌توجهی به کیفیت و ارتقای آن، هر فعالیتی را به سمت توقف پیش خواهد برد. یکی از متداول‌ترین تعریف‌ها درباره کیفیت حسابرسی، تعریفی است که توسط دی‌آنجو[1] (۱۹۸۱) ارائه شده است، او کیفیت را ارزیابی(استنباط) بازار از احتمال این که حسابرس (۱) موارد تحریف‌های با اهمیت در صورت‌های مالی و یا سیستم حسابداری صاحب‌کار را کشف کند و (۲) تحریف با اهمیت کشف شده 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. همچنین تأمل در سخن دی‌آنجو که معتقد است کیفیت حسابرسی غیر قابل ملموس است و ارزیابی آن هزینه بر است، قابل قبول است چرا که این موضوع از منظر دیدگاه‌ها، نظریه‌ها و شاخص‌های مختلف پیرامون کیفیت روشن و مبرهن است. (نمازی و اسماعیل‌پور، ۱۴۰۰). برای مثال نیچل و همکاران[2] (۲۰۱۳) پنج ویژگی شامل (۱) موضوع انگیزه حسابرس، (۲) موضوع عدم اطمینان، (۳) موضوع ماهیت منحصر فرد هر قرارداد، (۴) موضوع ماهیت فرآیند و موضوع قضاوت حرفه‌ای را عوامل مهم اثر گذار بر کیفیت حسابرسی می‌دانند. علاوه بر این، به اعتقاد مرکز کیفیت حسابرسی، مجموعه‌ای از شاخص‌های کیفیت حسابرسی احتمالی، شناخت بهتری از اجزای اصلی نظام کنترل کیفیت مؤسسه در هنگام به کارگیری این اجزا در حسابرسی‌های خاص فراهم می‌کند که عبارتند از (۱) رهبری مؤسسه و فضای اخلاقی در رأس سازمان، (۲) دانش، تجربه، و حجم کار گروه حسابرسی، (۳) نظارت و (۴) گزارشگری حسابرس. (ناظمی اردکانی، ۱۳۹۷).

به طور کلی و با توجه به ادبیات موجود در حوزه‌ی کیفیت حسابرسی، می‌توان دریافت که صاحب‌نظران و پژوهشگران فعال در عرصه حسابرسی، کیفیت حسابرسی را بر اساس عرضه و تقاظا برای خدمات حسابرسی یا ورودی‌ها و خروجی‌های فرآیند خدمات حسابرسی مورد بررسی قرار می‌دهند. (مین‌لی، ۲۰۲۱؛ کریمی و همکاران، ۱۴۰۰). و عوامل اثرگذار بر کیفیت حسابرسی را در سطوح مختلف شامل مؤسسه‌های حسابرسی، تیم یا گروه‌های حسابرسی و ویژگی‌های شخص

---

1 D Angelo
2 . Knichel et al.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

حسابرس مورد ارزیابی و واکاوی قرار می‌دهند. ولی در این میان یکی از موضوعاتی که در حرفه حسابرسی، به عنوان عامل و شاخص تأثیر گذار بر کیفیت حسابرسی مورد تأکید زیاد قرار گرفته است، رهبری تیم حسابرسی است. (زیمرمن و همکاران[۱]،۲۰۲۲)؛ (آساوال و همکاران، ۲۰۲۲)؛ (کانتل و همکاران[۲]،۲۰۲۲) و (لایسیک و همکاران، ۲۰۲۱).

۲-۱- توانائی رهبران شایسته و کیفیت حسابرسی

کیفیت حسابرسی یکی از موضوع‌های بسیار مهم در حوزه‌ی حسابرسی و بازار سرمایه است و اهمیت آن با گذر زمان و بزرگ شدن بازارهای سرمایه بیشتر می‌شود. استفاده‌کنندگان گزارش‌های حسابرسی که خود حسابرسان، ناظران و در کل تمامی ذینفعان جامعه هستند، در مورد کیفیت حسابرسی طی فرآیند حسابرسی نظرات متفاوتی دارند و با افزایش رقابت روزافزون در بازار حسابرسی در سال‌های اخیر، حرفه‌ی حسابرسی تحت تأثیر اتفاق‌های زیادی قرار گرفته است و مؤسسه‌های حسابرسی همیشه به دنبال این بوده‌اند که خدماتشان را متفاوت کنند (چو و همکاران[۳]، ۲۰۲۱). پژوهش‌های قبلی عمداً بر انگیزه حسابرسان برای استقلال تمرکز دارند، اما سال‌های اخیر نیز می‌توان شاهد افزایش پژوهش‌ها در مورد شایستگی و ویژگی‌های حسابرسان در طرف عرضه‌ی 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 رفتارآنان می‌باشد (دانگ[۴]، ۲۰۲۱)

از آنجایی که فرآیند حسابرسی همچون ارزیابی ریسک و سطح اهمیت تا اظهارنظر حسابرس توسط قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس انجام می‌گیرد، بدیهی است که کیفیت حسابرسی تحت تأثیرادراک ، ویژگی‌ها و صفات ذاتی و روانی و سوگیری‌های احساسی –شناختی حسابرسان قرار گیرد. بنابراین سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی برای حرفه حسابرسی است (کاندای و همکاران[۵]، ۲۰۲۳). از این رو دسترسی به مجموعه ای عمیق از استعدادهای زن و مرد و ویژگی‌های رفتاری و ذاتی آنان برای موفقیت موسسه های حسابرسی ضروری است (موچان و همکاران[۶]، ۲۰۲۲). با این حال، یک استعداد کلیدی که به طور فعال توسط موسسه های حسابرسی پیشرو دنبال می شود،

1 Zimermman etal
2 Contel etal
3 Chou and etal
4 Dong
5 Condie and etal
6 Cohen and etal

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

توانایی رهبری[1] حسابرسان است که به ندرت در پژوهش‌ها مورد مطالعه قرار گرفته است. رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عامه مردم را به خود جلب کرده است . بیشتر نظریه پردازان امور سازمانها بر این نکته که رهبری و مدیریت موثر یکی از عوامل دخیل در موفقیت سازمانی است اتفاق نظر دارند(الفراجیت[2]، ۲۰۲۱) و هرگونه عمل، سخن و اقدامی از جانب رهبران و مدیران از طرف کارکنان مورد توجه قرار می گیرد و به دنبال آن، بر اساس ماهیت عمل و رفتار (و حتی سخن)، رفتار، ادراکات و احساسات کارکنان تحت تاثیر قرار می‌گیرد (یامامارینو و همکاران[3]، ۲۰۰۸). همچنین بر اساس بررسی روندهای سرمایه انسانی جهانی دلویت در سال ۲۰۱۴ (دیلویت[4]، ۲۰۱۴)، فوری ترین مسئله استعداد برای مدیران اجرایی و متخصصان منابع انسانی، رهبری است. در حرفه حسابرسی، رهبری نیز مورد توجه برجسته ای قرار می گیرد. به عنوان مثال، شرکت چند ملیتی خدمات حرفه‌ای پرایس واتر(PwC[5]) رهبری را به عنوان بهترین ویژگی حرفه ای در صفحه شغلی خود رتبه بندی می کند. برنامه های شغلی مختلف موسسات حسابرسی بزرگ (به عنوان مثال، "اجلاس رهبری PwC[6]"، "قله‌ی رهبری KPMG[7] " (برنامه‌ی پویا)، و "برنامه رهبران نوظهور EY[8] " برای استعداد رهبری، منعکس کننده رقابت هستند (دانگ و همکاران، ۲۰۲۱). اما نقش‌های رهبری به همین جا ختم نمی‌شود. مطابق با مطالعه‌های انجام شده در زمینه رهبری و سبک‌های رهبری، برخی از ویژگی‌های ذاتی و رفتاری رهبران می‌تواند توانائی و عملکرد رهبران را در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار دهد که حسابرسان (مدیر/شرکاء) هم از این قائده مستثنی نیستند (ماتیانو و همکاران[9]،۲۰۲۱). شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد فروتنی و اعتماد به نفس، ویژگی‌های ضروری رهبران هستند اما دیدگاه مقابلی هم وجود دارد که اظهار دارد برای رهبری شرکت به سوی عظمت ، به یک رهبر متکبر و خود محور نیاز است. (فردمن و فایرورکر[10]،۲۰۲۱). پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که رهبران تحت تأثیر سوگیری‌های احساسی-شناختی[11] زیادی قرار می‌گیرند. حسابرسان مانند تمام افراد دیگر در هر کار حسابرسی، ویژگی‌های فردی خود را به کار می‌گیرند و محدودیت‌های شناختی منجر به انحراف قضاوت‌های آنان می

1 Leadership Ability
2 AlfriJat et al
3 Bamamarino etal
4 Deloitte.
5 Pricewaterhousecoopers
6 Leadership Summit.
7 Leadership Edge.
8 Emergin Leaders Program.
9 Matianu and et.al
10 Friedman and Fireworker
11 Cognitive Emotional Biases

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

شود(محمدزاده مقدم،۱۴۰۱). در این میان سوگیری‌های خودشیفتگی واعتماد به نفس بیش از حد(فرااعتمادی) ویژگیهای درونی و شخصیتی هستند که اخیراً مورد بحث واقع شده است. (چو و همکاران،۲۰۲۱؛ دانگ و همکاران،۲۰۲۱؛ ویتانوا[1]،۲۰۲۱؛ فریدمن و فایرفاکس،۲۰۲۱). تقریباً تمام محققانی که در زمینه رهبری تحقیق می‌کنند موافقند که ویژگی‌های قابل اعتماد بودن، بینش و تخصص برای رهبران موفق، حیاتی است (مایر[2]،۲۰۱۳). در واقع، غیرقابل اعتماد بودن عامل اصلی شکست رهبری است . شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد فروتنی یک ویژگی ضروری برای رهبران است زیرا مهارت‌ها و فضیلت‌های رهبری دیگری را که برای موفقیت حیاتی هستند باز می‌کند (پیرس[3]، ۲۰۱۸). برای مثال، فردی که فروتن است بیشتر به آنچه دیگران می گویند گوش می دهد.

خودشیفتگی به طور طبیعی نه در هیچ کشورخاصی بومی سازی شده و نه مختص مدیران اجرائی است (اولسون[4]،۲۰۱۶). حسابرسان مانند افراد دیگر، شخصیتهای متفاوتی دارند، ازجمله خودشیفتگی و فرااعتمادی[5] که ممکن است در کار حسابرسی آن‌ها نقش بسته باشد. از دیدگاه شناختی، خودشیفتگی مستلزم باور و نمایش هوش ، شایستگی و توانائی برتر فرد است.(خاکسار و همکاران،۱۴۰۰). این نشان می‌دهد که اگرچه حسابرسان(مدیر/شرکاء) خودشیفته با عدم پذیرش هرگونه فشار برای چشم پوشی از اصلاحات، مشتریان مهم خود را از دست می‌دهند، اما چنین ریسک یا «شکست» برای آنها اهمیت کمتری دارد. در نهایت، از منظر انگیزش، نیاز به شناسایی مداوم نشان می‌دهد که حسابرسان خودشیفته‌تر مشتاق کسب شهرت به عنوان بهترین در این حرفه هستند که احتمالاً درک می‌کنند که مستلزم مستقل بودن آنهاست. در مجموع، شرکای خودشیفته تر احتمال بیشتری دارد که از استقلال خود در برابر مشتریان محافظت کنند، که به نوبه خود باعث کیفیت بالاتر حسابرسی می شود. .بنابراین، خودشیفتگی یک شمشیر دولبه است که ممکن است در واقع کیفیت حسابرسی را تضعیف کند (چو و همکاران،۲۰۲۱).

علاوه بر این همانطور که اشاره شد، طبق نظریه‌ی صفات رهبری، یکی دیگر از ویژگی های مهم رهبران اعتماد به نفس است. چون‌که چالش‌هایی که یک رهبر در طول روز با آن‌ها سروکار دارد بسیار بیشتر و البته گاهاً عجیب‌تر از یک فرد با نقش عادی در جامعه است. زیرا نیاز دارد تا تقریبا در هرکاری پیشرو باشد و قبل از این‌که تیمش را به جلو بفرستد، خودش مسیر را امتحان کرده

1 Vitanova
2 Mayer
3 Pierce
4 Olson.
5 Narcissism and Overconfidence 8

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

باشد و سپس اعضای تیم را به دنبال خود بکشاند اما برخی مطالعات نشان می‌دهد که رهبران دچار سوگیری فرااعتمادی هستندکه می‌تواند برای سازمان‌ها خطرناک باشد. (ویتانوا[1]،۲۰۲۱. اثر فرااعتمادی، تمایل افراد به این باور که قضاوت آن‌ها دقیق‌تر از آنچه واقعاً هست، می‌باشد. از این روپیامدهای اعتماد به نفس بیش از حد می‌تواند تصمیم‌ها و قضاوت‌های حسابرسان را در فرآیند حسابرسی تحت تأثیر قرار دهد. برای مثال عدم جستجوی شواهد اضافی، در نظر گرفتن شواهد نادرست، درگیر شدن حسابرس در رفتارهای مخاطره‌آمیز و نادیده گرفتن چیزهای بدیهی و انجام حسابرسی های غیرمؤثر و یا دست کم گرفتن ریسک حسابرسی از طریق اثربخشی و کفایت یک روش حسابرسی یا اغراق شواهد می‌تواند اثرات زیانبار فرااعتمادی یک حسابرس باشد که این نتیجه‌ی یک قضاوت بد در مورد توانائی‌های خود می‌باشد. (حیرانی و همکاران،۱۳۹۵).

پس گاهی پیش می‌آید که موارد کوچکی از اختلاف‌ها و قضاوت‌ها به درگیری‌های بزرگ تبدیل شود و فرد حسابرس تشخیص می‌دهد که تعصب و سوگیری عامل اصلی آن بوده است.(طباطبایی حکیم و همکاران،۱۴۰۰). حال به عنوان راهکاری برای کاهش و تعدیل این معضلات می‌توان به عوامل مؤثر ارائه شده در پژوهش‌های مربوط به تقویت توان رهبری و رفتار حسابرسان پرداخت. از این‌رو طبق نظریه‌ی صفات شخصیت رهبری[2] و موضوع فرهنگ تنوع رهبری[3] از دید صاحب‌نظران، افزایش ۱- توانائی‌های شناختی و غیر شناختی[4] و۲- فرهنگ تنوع رهبری می‌تواند با کاهش سوگیری‌های احساسی شناختی و ایجاد تعادل در احساسات فردی، و از طرفی برای مثال، با افزایش هم‌دلی و هم‌فکری تیم حسابرس، توانائی رهبری را تقویت و کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد. (البواوت و همکاران[5]، ۲۰۲۱؛ لایسیک و همکاران،۲۰۲۱ ؛ لیندویست و وستمن[6]،۲۰۰۹). ویژگی‌های ثبات عاطفی[7] یا هوش هیجانی، افزایش توانائی شناختی[8] یا هوش شناختی حسابرس و همچنین تنوع در رهبری از لحاظ ویژگی‌های چند بعدی جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن ،قد، تجربه، تحصیلات، قومیت و غیره می‌تواند تعدیل گر این سوگیری‌ها باشد و حتی کیفیت حسابرسی را از طریق افزایش توانائی رهبری حسابرسان بهبود بخشد(فرناندز و همکاران[9]،۲۰۲۱؛

1 Vitanova.
2Teory of Leadership Personality Traits
3 Diversity of Leadership
4 Cognitive and Non Cognitive
5 Albawwat
6 Lindqvist and Vestman.
7 Emotional Stability
8 Cognitive Ability
9 Frenandez and et.al

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

لیسیک و همکاران۱،۲۰۲۱؛ نیلسون و همکاران۲، ۲۰۱۹). توانائی های شناختی شامل هوش افراد و توانائی های غیر شناختی شامل ثبات عاطفی یا هوش هیجانی، صفات برجسته‌ی لازم رهبران هستند که می‌تواند به حفظ تعادل احساس‌ها و رفتارهای افراد و همچنین افزایش میزان تفکر فرد مخصوصاً افراد صاحب قدرت ، کمک کند(رایزینو و مُمانو۳،۲۰۲۲؛ هاردیانتی و همکاران۴، ۲۰۲۲) . تواناییهای شناختی عبارت‌اند از فرآیندهای عصبی درگیر در اکتساب، پردازش، نگهداری و کاربست اطلاعات.. تواناییهای شناختی رابط بین رفتار و ساختار مغز بوده و گسترهٔ وسیعی از توانایی‌ها (برنامه‌ریزی، توجه، بازداری پاسخ، حل مسئله، انجام همزمان تکالیف و انعطاف‌پذیری شناختی) را در بر می‌گیرد.(نجاتی،۱۳۹۲). نیلسون و همکاران(۲۰۱۹) ادعا می‌کنندکه علی‌رغم اینکه مکانیسم‌های مختلفی برای استانداردسازی کیفیت حسابرسی وجود دارد، توانایی شناختی شریک حسابرسی همچنان برای کیفیت خدمات حسابرسی ارائه شده به مشتری اهمیت دارد.

ثانیاً عامل ثبات عاطفی یا هوش هیجانی یکی دیگر از ماندگارترین مفهوم شخصیتی غیرشناختی در افراد می‌باشد که طبق نظریه‌ی صفات شخصیت رهبری و مکتب هوش عاطفی، یکی از برجسته‌ترین صفات توانائی رهبری شناخته شده است . و در واقع روندی است که در آن شخصیت به طور مداوم در تلاش است که سلامت عاطفی هم در بعد درون جسمی و هم درون فردی ایجاد نماید. فرد با هوش عاطفی توانایی تطبیق موثربا خود، اعضاء خانواده، همکاران وغیره در اجتماع را دارند. که می‌تواند رفتارهای مرتبط با حرفه را نیز تحت تأثیر قرار دهد (هاردیانتی،۲۰۲۲) .روتمن۵ هوش عاطفی را به عنوان یک شاخص در پیش بینی عملکرد شغلی و هم چنین به عنوان نقش کلیدی در تعاملات اجتماعی در محل کار، اشاره می‌کند تا جایی که پژوهش‌های جدید نشان می دهد که هوش عاطفی حسابرسان و در اصل توانائی غیر شناختی آنان به عنوان ویژگی‌های مثبت شخصیتی می‌تواند از طریق ایجاد کنترل در احساسات و سوگیری‌های ذهنی و احساسی، قضاوت و تصمیم‌گیری بهتر، نقش مهمی را برای بهبود توانائی و عملکرد رهبری و همچنین کیفیت حسابرسی، کنترل داخلی و کیفیت گزارشگری مالی ایفا می‌کند.(رایزینو و مُمانو،۲۰۲۲؛ پیناتیک۶، ۲۰۲۱).

1 Lisic and et.al
2 Nilsson and et.al.
3 Rizeanu and Momanu.
4 Hardianti and et al.
5 Rotman
6 Pinatik

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

ثالثاً به عنوان عامل سوم مؤثر ، پژوهش‌های (لایسیک و همکاران،۲۰۲۱) و(آساوال و همکاران[1]،۲۰۲۲) نشان می‌دهد که تنوع در رهبری حسابرسان می‌تواند کیفیت حسابرسی را افزایش دهد چرا که استدلال می‌کنند تنوع رهبری، عناصر چندبعدی حسابرسان است که شامل عوامل مختلف شخصی ارزشی، شناختی و تجربی می‌باشد که می‌تواند تأثیری بر ایجاد محیط کاری و رفتار کارکنان داشته باشد. از این رو مجموعه متنوع‌تری از رهبران باید این احساس را از اهمیت دیدگاه‌های پیشینه‌های متنوع و تصمیم‌گیری جمعی، در یک سازمان القا کنند. به این ترتیب، تأثیر فرهنگی که تنوع و فراگیری را در بر می گیرد باید برای یک مؤسسه‌ی خدمات حرفه ای که در آن حسابرسی ها توسط تیم های مشارکت انجام می شود و نیاز به مقدار قابل توجهی از هماهنگی و همکاری دارد، مورد توجه خاص قرار گیرد.(لایسیک وهمکاران،۲۰۲۱). برای مثال پژوهش(آساوال و همکاران،۲۰۲۲) نشان می‌دهد که تنوع در حسابرسان امضا کننده با کیفیت حسابرسی رابطه مثبت معناداری دارد. یا کامران[2] و همکاران(۲۰۱۸) اذعان 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. این امر به ویژه برای مؤسسات حسابرسی، که اغلب سطوح بالایی از جابجایی کارکنان را تجربه می کنند، مهم است. زیمرمن و همکاران(۲۰۲۱).

۳-۱- پیشینه پژوهشی

به طور خاص و پیرو موضوع پژوهش پژوهش‌هایی مربوط، در داخل و خارج از کشور انجام شده که در ادامه بیان می‌شود.

نوشین و چان‌لرتام[3](۲۰۲۱) درپژوهشی 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 مدیر عامل و افشای کیفیت حسابرسی رابطه منفی دارد، درحالی که ساختار مالکیت و کیفیت حسابرسی به طور مثبت بر افشای کیفیت اثر داند.

چو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان اهمیت خوشیفتگی شریک حسابرس برای کیفیت حسابرسی در شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار کشور تایوان نشان می دهد که خودشیفتگی شرکاء حسابرسی باعث افزایش استقلال حسابرس و کاهش شهرت حسابرس می‌شود.

1 Athaval and et al.
2 Cameran and et al
3 Nosheen &Chonglerttan

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

دانگ و همکاران(۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان توانائی رهبری و پاداش حرفه حسابرسی، با بررسی اثر توانائی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی و حقوق حسابرسان و احتمال ارتقاء و یا خروج حسابرسان رسمی کشور سوئد می پردازند که نتایج حاکی از آن است که توانائی رهبری حسابرسان با کیفیت حسابرسی ، حقوق حسابرسان و احتمال ارتقاء آنان رابطه مستقیم دارد.

آساوال وهمکاران(۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تنوع حسابرسان امضاء کننده و کیفیت حسابرسی به مطالعه‌ی اثر تنوع در حسابرسان امضاءکننده (برای مثال جنسیت ، پیشینه تحصیلی، سن وغیره) بر کیفیت حسابرسی شرکتهای عضو بورس شانگهای کشور چین پرداختند. نتایج نشان می‌دهد هر چه تنوع حسابرسان رسمی کشور چین بیشتر است کیفیت حسابرسی کمتر است. علاوه بر این لایسیک و همکاران(۲۰۲۰)، در پژوهش‌هائی با عنوان تأثیر تنوع رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی به مطالعه اثر فرهنگ تنوع رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی شرکت‌های ورجینیای‌آمریکا پرداختند. نتایج حاکی از آن است که هر چه تنوع رهبری حسابرسان بیشتر باشد، کیفیت حسابرسی بیشتر است.

مانتیانو و همکاران(۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان نقش هوش عاطفی در رهبری به بررسی رابطه بین هوش عاطفی و توانائی‌های می‌پردازد. که نتایج نشان می‌دهد که هوش هیجانی، ارتباط نزدیکی با مهارت‌ها و توانائی‌های رهبری دارد.

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

نویکا و همکاران(۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان عدم اطمینان و ترجیح رهبران خودشیفته به بررسی رابطه بین ترجیح مدیران عامل و خودشیفتگی آنان در شرایط اطمینان و عدم اطمینان می‌پردازند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی رهبران ترجیحات آنان را افزایش می‌دهد و همچنین می‌تواند به کاهش عدم قطعیت فردی کمک کند.

ویتانوا۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی، به بررسی رابطه بین توانائی رهبری مدیران با فرااعتمادی و عملکرد شرکت می‌پردازد نتایج نشان می‌دهد که بین فرااعتمادی و عملکرد شرکت با توانائی رهبری رابطه منفی وجود دارد و همچنین رابطه منفی بین فرااعتمادی و توان رهبری مدیران در شرکت‌های با راهبری شرکتی ضعیف‌تر، بیشتر است.

---

1 Vitanova

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

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 کارائی فرآیند حسابرسی با افزایش تنوع جنسیتی رهبران رابطه معنادار مثبت دارد و این کارائی زمانی افزایش می‌یابد که تجربه کاری و سن رهبران زن افزایش می‌یابد.

عزیزی و همکاران(۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر توانائی‌های شناختی- رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی به بررسی توانائی شناختی و رفتاری شرکا و مدیران مؤسسات حسابرسی می‌پردازد که نتایج تحلیل‌ها نشان داد توانایی‌های شناختی رفتاری حسابرسان بر میزان پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر معناداری دارد

اردلان و اسکندری(۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری تیمی عمل محوربر توسعه‌ی هم‌افزائی تیمی با نقش میانجی یادگیری فردی و مهارت‌های تیمی کارکنان اداره‌ی امور مالیاتی استان همدان می‌پردازند. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد اثر مستمیم 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.

پادپا و اُستا(۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان اثر توان رهبری مدیر مالی شرکت بر نگرش حمایتی حسابرس می‌پردازند. نتایج نشان می‌دهد توان رهبری مدیر مالی شرکت صاحبکار بر نگرش حمایتی حسابرس و هویت‌یابی حسابرس(آشنائی) تأثیر مثبت معناداری دارد. حساس‌یگانه و همکاران(۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان ادراک حسابرسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده‌ی کیفیت حسابرسی به بررسی رابطه‌ی بین رهبری مورد اعتماد و فرهنگ سازمانی اخلاق محور با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند. یافته‌ها نشان می دهد، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تحت تاثیر شیوه رهبری و فرهنگ سازمانی اخلاق محور و فرهنگ سازمانی اخلاق محور تحت تاثیر سبک رهبری موسسات حسابرسی قرار می گیرد همچنین عبدالملکی و قنبری(۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان نقش رهبری تیم در عملکرد تیمی با میانجی‌گری یادگیری تیمی 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 ۵ درصد دارند.

کریمی و همکاران(۱۴۰۰) به ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناسی فردی و ابعاد شخصیتی بر کیفیت حسابرسی می‌پردازند. نتایج نشان می‌دهد سوگیری‌های فردی(تحمل ابهام و خوشبینی) بر

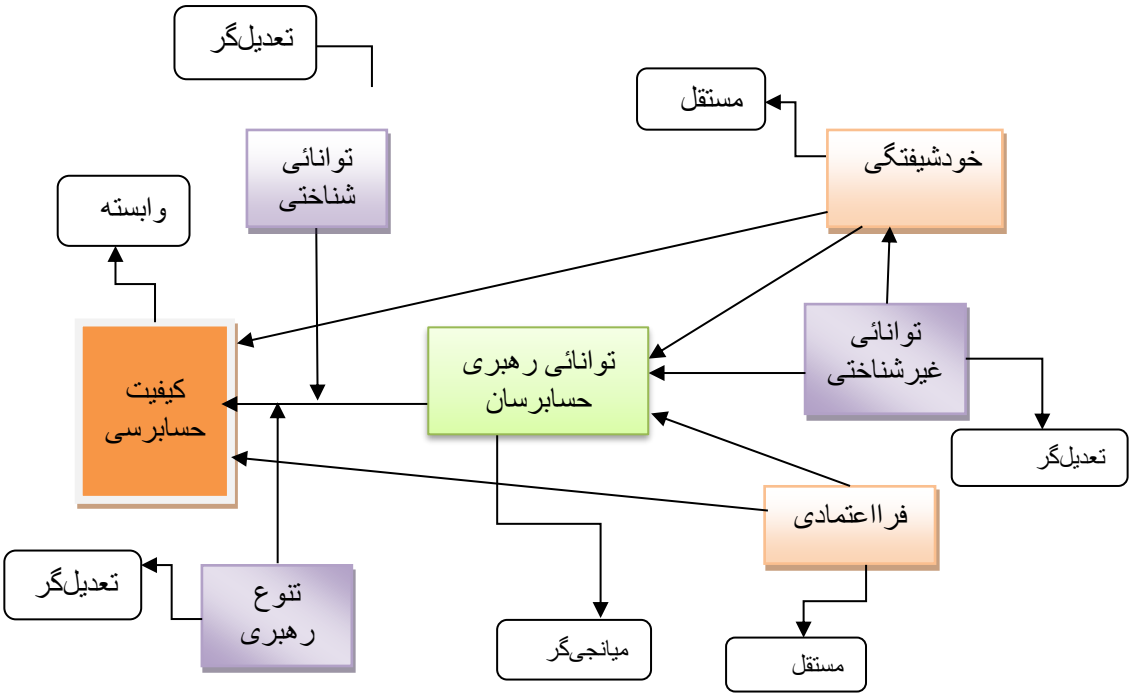
[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

کیفیت حسابرسی اثر قابل توجهی دارد. اما ابعاد شخصیتی اثر قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی ندارد.

لاری دشت بیاض وهمکاران(۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اخلاقی بر هماهنگی، انسجام و تعارض اعضای تیم حسابرسی به بررسی اثر رهبری اخلاقی بر انسجام و هماهنگی ۱۸۱ حسابرس در بین تیم‌های حسابرسی مؤسسه‌های خصوصی حسابرسی در ایران می‌پردازند. نتایج حاکی از آن است که رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست تأثیر مثبت و معناداری بر هماهنگی و انسجام بین اعضای تیم حسابرسی دارد و باعث کاهش درگیری بین آنان می‌شود. علاوه بر این، نصیرپور و همکاران(۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه بندی ابعاد و مولفه های 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.

۲-تدوین فرضیه‌های پژوهش

پژوهش حاضر به بررسی عرضه خدمات حسابرسی با کیفیت از منظر توانائی رهبران شایسته تیم‌های حسابرسی می‌پردازد. ازآنجائی که اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی پیچیده و مشکل است و به ویژگی‌ها و شایستگی‌های شخص حسابرس بستگی دارد و همچنین کار در حرفه حسابرسی یک کار تیمی است، توجه به توانائی رهبری شرکا و همچنین ویژگی‌های شخصیتی شرکاء از منظر تئوری‌ها و صفات شخصیتی رهبری از اهمیت زیادی برخوردار است به ویژه خودشیفتگی و فرااعتمادی حسابرسان که اخیراً در دنیا به عنوان ویژگی‌های بارز پست‌های رهبری همچون شرکاء مؤسسه‌های حسابرسی مورد بحث قرار گرفته است. از این رو با توجه به ادبیات و پیشینه مطرح شده در راستای اهداف پژوهش و مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود.



[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: خودشیفتگی حسابرس بر کیفیت حسابرسی اثر دارد.

فرضیه دوم: فرااعتمادی حسابرس بر کیفیت حسابرس اثر دارد.

فرضیه سوم: خودشیفتگی حسابرسان بر توانائی رهبری حسابرسان اثر دارد.

فرضیه چهارم: فرا اعتمادی حسابرس بر توانائی رهبری حسابرسان اثر دارد.

فرضیه پنجم: توانائی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی اثر مثبت دارد.

فرضیه ششم: خودشیفتگی حسابرس از طریق(نقش میانجی) توانائی رهبری حسابرس بر کیفیت حسابرسی اثر دارد.

فرضیه هفتم: فرااعتمادی حسابرس از طریق توانائی رهبری حسابرس بر کیفیت حسابرسی اثر دارد.

فرضیه هشتم: تنوع رهبری بر کیفیت حسابرسی اثر دارد.

فرضیه نهم: توانائی شناختی بر کیفیت حسابرسی اثر مثبت دارد.

فرضیه دهم: اثر توانائی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با نقش تعدیل‌کنندگی تنوع رهبری، افزایش می‌یابد.

فرضیه یازدهم: اثر توانائی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با نقش تعدیل‌کنندگی توانائی شناختی، افزایش می‌یابد.

فرضیه دوازدهم: توانائی غیر شناختی(هوش عاطفی)حسابرسان بر توانائی رهبری حسابرسان اثرمثبت دارد.

فرضیه سیزدهم :توانائی غیر شناختی(هوش عاطفی) بر خودشیفتگی حسابرسان اثر منفی دارد.

فرضیه چهاردهم: توانائی غیر شناختی(هوش عاطفی) بر فرااعتمادی حسابرسان اثر منفی دارد.

فرضیه پانزدهم : اثر فرااعتمادی حسابرسان بر توانائی رهبری حسابرسان با نقش تعدیل‌گری هوش عاطفی کاهش می‌یابد.

فرضیه شانزدهم: اثر خودشیفتگی حسابرسان بر توانائی رهبری حسابرسان با نقش تعدیل‌گری هوش عاطفی کاهش می‌یابد.

فرضیه هفدهم: اثر فرااعتمادی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با نقش تعدیل‌کنندگی هوش عاطفی، کاهش می‌یابد.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

فرضیه هجدهم: اثر خودشیفتگی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با نقش تعدیل‌کنندگی هوش عاطفی، کاهش می‌یابد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

با توجه به این اینکه هدف پژوهش جاری، بررسی تأثیر توانائی رهبری حسابرسان خودشیفیته و فرااعتماد بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن برخی از ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی حسابرسان می‌باشد، لذا پژوهش حاضر از نوع تحقیق‌های رفتاری است. پژوهش‌های حسابرسی-رفتاری، به بررسی رابطه بین اطلاعات حسابداری و رفتار حسابرسان می‌پردازد. از آنجائی که برای تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده می‌شود، از دیدگاه هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است. همچنین از لحاظ روش نیز میدانی است چون که در یک محیط واقعی یعنی مؤسسه‌های حسابرسی انجام می‌گیرد. و از نظر جمع‌آوری مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش از نوع قیاسی و کتابخانه‌ای محسوب می‌شود.(سرمد و همکاران،۱۳۹۲؛ حافظ‌نیا،۱۳۹۲).

داده‌های این پژوهش به صورت مقطعی می‌باشد که از طریق سؤال ازحسابرسان (مدیران و شرکاء) در قالب پرسشنامه پس از سنجش روائی و اعتبار آن‌ها بدست می‌آید. بدین منظور برای ارزیابی کیفیت حسابرسی از پرسشنامه سرمد و همکاران(۱۳۹۰) شامل ۱۶ سؤال با چهار گویه‌ی (مدیریت و رهبری، کیفیت حرفه‌ای، هدف و مأموریت و ارزش مشتری) استفاده می‌شود. فرااعتمادی از پرسشنامه استاندارد سرمد و همکاران(۱۳۹۰) شامل ۳۰سؤال، وبه پیروی از پژوهش کریمی چوبری(۱۴۰۰) برای ارزیابی خودشیفتگی از پرسشنامه ۱۶ سؤالی و تک بعدی شخصیت خودشیفته راسکین و تری[1] با تحلیل گویه‌های NIP استفاده می‌شود. همچنین از پرسشنامه استاندارد چهار عاملی توان رهبری آلیو و همکاران(۱۹۹۱) شامل ۲۰سؤال در چهار مقیاس (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی ، ملاحظات فردی،) به پیروی از پژوهش موچان و همکاران(۲۰۲۲)، دانگ و همکاران(۲۰۲۱) و بادپا و اُستا(۱۴۰۰) استفاده می‌شود. برای سنجش توانائی شناختی و غیرشناختی به ترتیب از پرسشنامه‌ی ۳۰ سؤالی نجاتی(۱۳۹۲) در قالب هفت گویه شامل (حافظه، کنترل مهاری و توجه انتخابی، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، توجه پایدار، شناخت اجتماعی و انعطاف‌پذیری شناختی) و به پیروی از پژوهش احمدی ازغندی و همکاران(۱۳۸۵) از پرسشنامه‌ی ۱۶سؤالی نوکا و آوزو[2] (۲۰۰۱) شامل چهار گویه (خودآگاهی، خودمدیریتی، همدلی و

1 Ruskin and Terry
2 Nuka and AuZou

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

دیگر مدیریتی) استفاده می‌شود. برای اندازه‌گیری تنوع رهبری به پیروی از پژوهش آساوال و همکاران(۲۰۲۲) و لایسیک و همکاران(۲۰۲۱) می‌توان از طریق پرسشنامه برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی و شناختی(اکتسابی) حسابرسان را استخراج کرد که شامل ۱۰ سؤال می‌باشد.

بعد از جمع‌آوری داده‌های آماری (در قالب۳۲۶پرسشنامه قابل استفاده)، برای جمع‌بندی داده‌ها از نرم افزار اکسل و پس از آن برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش اسقراء و آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم افزار PLS3و SPSS25 که یکی از متداول‌ترین و بهترین نرم‌افزارهای مورد استفاده برای روش‌یابی مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی می‌باشد، استفاده می‌شود. جامعه‌ی آماری در این پژوهش، شامل 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[1] استفاده کرد.

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

فرمول ۱. فرمول کوکران

منبع: کوکران،۱۹۷۷

که در این فرمول: N، حجم جامعه؛ آماره P، درصد توزیع صفت در جامعه یعنی نسبت افرادی که دارای صفت مورد مطالعه هستند می‌باشد. ودر مقابل، آماره‌ی q، نیز درصد افرادی است که فاقد صفت مورد مطالعه هستند. می‌باشد که با توجه به اینکه مقدار p و q مشخص نمی‌باشد از حداکثر مقدار آن‌ها یعنی ۰/۵ 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 dیعنی ۰/۰۵ استفاده شده است. همچنین آماره‌ی z برابر t است، که در سطح ۵٪ مقدار z برابر با ۱/۹۶ و z^2 برابر ۳/۸۶۱۶ می‌باشد. که در نهایت حجم نمونه برابر ۳۱۶ نفر بدست آمد.

۴- یافته‌های پژوهش

1 Cochran

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

تجزیه و تحلیل داده ها فرآیند چند مرحله ای است که طی آن داده هایی که از طریق بکارگیری ابزارهای جمع آوری در جامعه و یا نمونه آماری آماری فراهم آمده اند، خلاصه، کدبندی و دسته بندی و در نهایت پردازش می شوند تا زمینه برقراری انواع تحلیل ها و ارتباط بین این داده ها فراهم آید. از این رو، ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان و نمونه آماری به شرح جدول (۱) در زیر بیان می‌شود.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	275	84/4
	زن	51	15/6
سن	کمتر از ۳۵ سال	4	1/2
	۳۶-۴۰ سال	32	9/8
	۴۱-۴۵ سال	72	22/1
	۴۶ تا ۵۰ سال	66	20/2
	بالاتر از ۵۰ سال	152	46/6
میزان تحصیلات	دیپلم	0	0
	کاردانی	0	0
	کارشناسی	59	18/1
	کارشناسی ارشد	201	61/7
	دکتری	66	20/2
رشته تحصیلی	حسابداری و حسابرسی	287	88/0
	موارد مرتبط با تجارت	13	4/0
	حقوق	0	0
	سایر موارد عمومی	2	0/6
	دو یا چند رشته	24	7/4
مدت تصدی در شغل	کمتر از ۳ سال	4	1/2

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

	بین ۳-۶ سال	33	10/1
	بین ۶-۹ سال	59	18/1
	بین ۹-۱۲ سال	54	16/6
	بیش از ۱۲ سال	176	54/0
تجربه	کمتر از ۳ سال	1	0/3
	۳-۵ سال	4	1/2
	۵-۱۰ سال	19	5/8
	۱۰-۱۵ سال	47	14/4
	بیش از ۱۵ سال	254	77/9

منبع: یافته‌های پژوهش

۱-۴-آمار استنباطی

پس از تجزیه تحلیل توصیفی داده ها، به تحلیل استنباطی داده ها پرداخته می‌شود. در تجزیه تحلیل استنباطی، پیش از آزمون فرضیه ها می بایست با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تاییدی روایی سازه را مورد آزمون قرار دهیم. به منظور سنجش روایی نیز روشهای گوناگونی وجود دارد که دراین پژوهش باتوجه به اینکه متغیرهای پژوهش ازچند بُعد (مؤلفه) تشکیل شدهاند، از آزمون تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شدهاست. لذا در انجام تحلیل عاملی باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا میتوان دادههای موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا نه. به عبارت دیگر؛ آیا تعداد دادههای موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO[1] و آزمون بارتلت[2] استفاده گردیده است.

جدول۲. آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

آزمون **KMO**		**813/0**
آزمون بارتلت	**$\chi 2$**	**24320.385**
	درجهٔ آزادی	**9730**
	Sig	**000/0**

منبع:یافته‌های پژوهش

1 Kaiser-Meyer-Olkin Measure

21-Bartlett

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

باتوجه به جدول(۲)؛ مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۱۳ است (بیشتراز ۰/۶)، لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخدهندگان) برای تحلیل عاملی کافی میباشد. همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچکتراز ۰/۰۵ است؛ که نشان میدهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است و فرض شناخته شدهبودن ماتریس همبستگی، رد میشود.

۱-۱-۴-آزمون نرمال بودن متغیرها

پیش از آنکه روابط بین متغیرها آزمون شود لازم است تا نرمال بودن متغیرها را بررسی کنیم. یکی از روش های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف–اسمیرنوف[1] است. نتایج این آزمون در جدول (۳) 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 نرم افزار 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.

جدول۳. نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

متغیرهای تحقیق	آماره	معناداری	نتیجه
خودشیفتگی	2.338	0.000	غیرنرمال
فرااعتمادی	0.931	0.352	نرمال
توانایی رهبری	0/908	0/382	نرمال
کیفیت حسابرسی	0.696	0.718	نرمال
توانائی شناختی	1.041	0.229	نرمال
توانائی غیرشناختی	1.778	0.004	غیرنرمال
تنوع رهبری	2.463	0.000	غیرنرمال

منبع: یافته‌های پژوهش

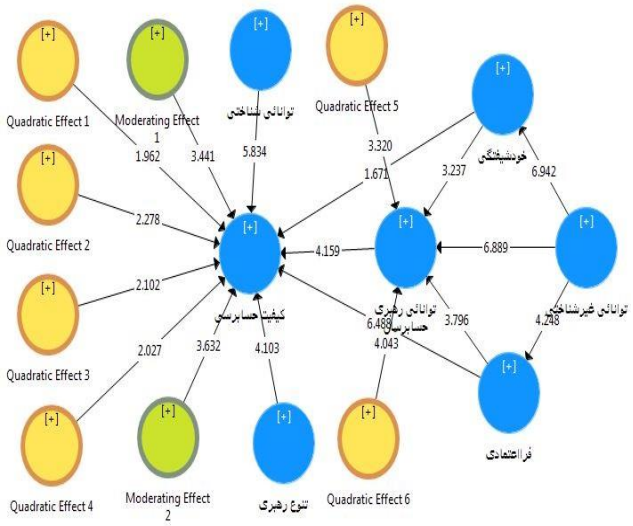
1 Colmogorov & Smirnov Test

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

همان‌طور که در جدول(۳) مشخص است، سطح معناداری آزمون برای متغیرهای خودشیفتگی، توانائی غیرشناختی و تنوع رهبری کمتر از سطح خطای ۰،۰۵ به دست آمده است. لذا این‌گونه تفسیر می‌شود که توزیع این داده‌ها غیر نرمال می‌باشد. بنابراین باید از روش‌های مناسب با نوع توزیع داده‌ها نظیر اسپیرمن و مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش PLS استفاده کرد.

۲-۱-۴- آزمون فرضیه‌های پژوهش

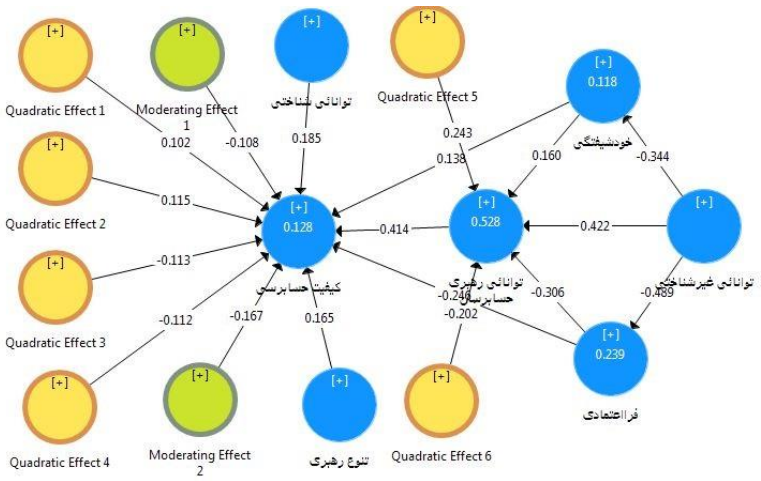
برای آزمون صحت مدل نظری تحقیق و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل یابی معادلات ساختاری به‌وسیله نرم‌افزار PLS استفاده شده است. مدل یابی معادله ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه‌ها و یا سؤالات درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و پنهان است. فرضیه های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شدند. نتایج آزمون فرضیه ها در نمودارمنعکس شده‌اند.



نمودار ۱. اندازه گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت معناداری

منبع: یافته‌های پژوهش

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]



نمودار ۲. اندازه گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت استاندارد

منبع: یافته‌های پژوهش

در مدل آزمون شده آماره‌های تی معناداری به غیر از آماره معناداری مسیر فرضیه اول بیشتر از آماره سطح معناداری در سطح ۹۵٪ (یعنی ۱/۹۶) هستند لذا تمامی فرضیه‌ها به غیر از فرض یک مطابق با جدول شماره (۴) که در ادامه آمده است رد نمی‌شوند. لازم به ذکر است که فرضیه‌ی اول در سطح اطمینان ۹۰٪ رد نمی‌شود چرا که مقدار آماره تی بیشتر از ۱/۶۴، یعنی ۱/۶۷ است

جدول ۴. نتایج هجده فرضیهٔ پژوهش

فرضیه ها	استاندارد	معناداری	نتیجه
خودشیفتگی حسابرس بر کیفیت حسابرسی اثر دارد.	0.13	1.67	رد
فرااعتمادی حسابرس بر کیفیت حسابرس اثر منفی دارد.	0.24-	6.48	تایید
خودشیفتگی حسابرسان بر توانائی رهبری حسابرسان اثر دارد.	0.16	3.17	تایید
فرا اعتمادی حسابرس بر توانائی رهبری حسابرسان اثر منفی دارد.	0.30-	2.51	تایید
توانائی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی اثر مثبت دارد.	0.41	4.15	تایید
خودشیفتگی حسابرس از طریق توانائی رهبری حسابرس بر کیفیت حسابرسی اثر دارد.	0.24	3.32	تایید

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

فرااعتمادی حسابرس از طریق توانائی رهبری حسابرس بر کیفیت حسابرسی اثرمنفی دارد.	0.20-	4.04	تایید
تنوع رهبری بر کیفیت حسابرسی اثر دارد.	0.18	5.83	تایید
توانائی شناختی بر کیفیت حسابرسی اثر مثبت دارد.	0.16	4.10	تایید
اثر توانائی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با نقش تعدیل‌کنندگی تنوع رهبری، افزایش می‌یابد.	0.10	1.96	تایید
اثر توانائی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با نقش تعدیل‌کنندگی توانائی شناختی، افزایش می‌یابد.	0.11	2.27	تایید
اثر فرااعتمادی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با نقش تعدیل‌کنندگی هوش عاطفی، کاهش می‌یابد.	0.11-	2.10	تایید
اثر خودشیفتگی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با نقش تعدیل‌کنندگی هوش عاطفی، کاهش می‌یابد.	0.11-	2.02	تایید
توانائی غیر شناختی(هوش عاطفی)حسابرسان بر توانائی رهبری حسابرسان اثرمثبت دارد.	0.42	6.88	تایید
توانائی غیر شناختی(هوش عاطفی) بر خودشیفتگی حسابرسان اثر منفی دارد.	0.34-	6.94	تایید
توانائی غیر شناختی(هوش عاطفی) بر فرااعتمادی حسابرسان اثر منفی دارد.	0.48-	4.28	تایید
اثر فرااعتمادی حسابرسان بر توانائی رهبری حسابرسان با نقش تعدیل‌گری هوش عاطفی کاهش می‌یابد.	0.10-	3.44	تایید
اثر خودشیفتگی حسابرسان بر توانائی رهبری حسابرسان با نقش تعدیل‌گری هوش عاطفی کاهش می‌یابد.	0.16-	3.63	تایید

منبع: یافته‌های پژوهش

۳-۱-۴- آزمون سوبل جهت تخمین رابطه میانجی

آزمون سوبل رویکرد حاصل‌ضرب ضرایب، روش دلتا یا رویکرد نظریهٔ نرمال هم نامیده شده است. آزمون سوبل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم ab، بر همان نظریهٔ استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم مبتنی است. اثر غیرمستقیم ab یک برآورد خاص نمونه از اثر غیرمستقیم در جامعه (TaTb) است که در معرض واریانس نمونه‌گیری قرار دارد. با داشتن برآوردی از خطای

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

استاندارد ab و با فرض نرمال بودن داده ها و توزیع نمونه‌گیری ab می‌توان یک p-value برای ab به دست آورد. بطور کلی در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z-Value را از رابطه (۲) در زیر بدست می‌آوریم:

$$\text{Z} - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

فرمول۲. آزمون سوبل

در این رابطه:

a : ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b : ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

جدول (۵) خلاصه نتایج آزمون سوبل را نشان می دهد:

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

جدول۵. خلاصه نتایج آزمون سوبل

متغیر میانجی	direct no med	direct w/ med	iv--med beta	med--dv beta	iv--med se	Med--dv se	آماره سوبل	نتیجه
توانائی رهبری	0/25	0/74	0/566	0/397	0/041	0/058	6/032	تایید
توانائی رهبری	0/52	0/11	0/634	0/458	0/035	0/065	2/066	تایید

منبع: یافته‌های پژوهش

۱. فرضیه شماره ۶ پژوهش ادعا شده است که خودشیفتگی حسابرسان از طریق توانائی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی اثر دارد که با توجه به اینکه آماره سوبل مربوط به این آزمون بزرگتر از عدد استاندارد ۱,۹۶ بدست آمده بنابراین این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد.

۲. فرضیه شماره ۷ پژوهش ادعا شده است که فرااعتمادی حسابرسان از طریق توانائی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد که با توجه به اینکه آماره سوبل مربوط به این آزمون بیشتر از عدد استاندارد ۱,۹۶ بدست آمده بنابراین این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادها

این مقاله به بررسی عرضه حسابرسی با کیفیت از منظر توانائی رهبری شرکاء و مدیران با درنظرگرفتن توانائی شناختی و غیر شناختی و فرهنگ تنوع رهبری برای پیروان یا تیم‌های حسابرسی می‌پردازد. به طور کلی نتایج آزمون هجده فرضیه حاکی از آن است که برای اینکه حسابرسی با کیفیت بهتر عرضه شود و مشتریان از ارائه این خدمات راضی باشند، یکی از عوامل کمک‌کننده در این راستا توانائی رهبری شایسته و درست تیم‌های حسابرسی کننده می‌باشد که این شایستگی رهبران به ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی زیادی توجه دارد اما در این میان بارزترین این ویژگی‌ها برای رهبری شایسته توانائی شناختی و غیر شناختی و هم‌چنین وجود فرهنگ تنوع رهبری است. چراکه توانائی شناختی برای هر فردی لازم است اما در حرفه حسابرسی افراد باهوش

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

موفق‌تر بوده اند یا افراد دارای توانائی غیرشناختی بالاتر به ویژه رهبران در کنترل عواطف و تصمیم‌گیری‌های درست و قضاوتشان موفق‌تر بوده‌اند. همچنین رهبران دارای توانائی غیرشناختی یا هوش عاطفی بالا توانسته‌اند بر سوگیری‌ها و تعصبات بی‌جای خود غلبه کنند و بهتر تصمیم بگیرند برای مثال از خودشیفتگی و فرااعتمادی مؤثر خود بر توانائی رهبریشان و به تبع آن کیفیت خدمات ارائه شده جلوگیری کنند. از طرفی هم محیط کار با وجود تنوع در افراد مختلف از حیث ویژگی‌های گوناگون به افزایش کارائی و درنتیجه کیفیت حسابرسی کمک شایانی کرده است. نتایج آزمون‌های فرضیه‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های چو و همکاران(۲۰۲۱)، دانگ و همکاران(۲۰۲۱)، آساوال و همکاران(۲۰۲۲)، موچان و همکاران(۲۰۲۲)، لایسیک و همکاران(۲۰۲۰)، کالونکی(۲۰۱۹)، فان و همکاران(۲۰۲۱)، کامپل و همکاران(۲۰۱۶)، کانتل و همکاران(۲۰۲۲)، نویکا(۲۰۲۱)، وستمن و لیندویست(۲۰۰۹)، مایا و همکاران(۲۰۲۰)، بایزیدی و همکاران(۱۴۰۱)، کریمی و همکاران (۱۴۰۰)، حساس‌یگانه و همکاران(۱۳۹۱)، فیض‌آبادی و همکاران(۱۳۹۵)، همسو است.

بنابراین با ملاحظه ادبیات و نتایج حاصل شده به شرکاء و مدیران، در جهت نیل به رهبران توانا و تحول آفرین در مؤسسه‌های حسابرسی و سازمان حسابرسی و حتی دیگر نهادها ازجمله بانک‌ها موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

داشتن انتظارات بالا از پیروان و محول کردن مسئولیت‌های چالش برانگیز به آن‌ها.

درگیر کردن حسابرسان و کارکنان و داشتن تفکر خوش‌بینانه برای آینده.

تسهیل همکاری و مشارکت بیشتر حسابرسان و کارکنان با رهبران.

تأکید بر اهمیت داشتن تعهد قوی نسبت به هدف.

رهبران به ویژه مدیران ویژگی‌های آرمانی خود همچون داشتن سطح بالایی از اخلاقیات، اعتماد، تمامیت، و صداقت را تقویت کنند.

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

خلق و ترویج فرهنگ روابط محور برای جذب نیروی کار متنوع و رفع تبعیض.

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

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

اهمیت یه حسابرسان با هوش شناختی و هیجانی بالا و جذب آنان

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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

تأکید و پژوهش بر دیگر صفات و ویژگیهای رهبری شرکاء همچون هوش شناختی و هیجانی .
اهمیت داشتن اعتماد به نفس بالا و میزان متوسط خودشیفتگی در پست‌های رهبری

بسط پژوهش‌های رهبری با تئوری‌های مختلف رهبری و سبک‌های رهبری همچون تئوری موقعیتی

مطالعهٔ اثر توانائی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن فرهنگ سازمان و تیپ‌های شخصیتی مختلف.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

منابع

۱. اردلان، محمدرضا، اسکندری، اصغر. (۱۳۹۴). تأثیر مؤلفه‌های رهبری تیمی عمل مخور بر توسعهٔ هم‌افزایی تیمی با نقش میانجی یادگیری فردی و مهارت‌های تیمی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۴)، ۱۰۱۹-۱۰۴۰.

۲. اسماعیل‌پور، بهزاد، زارعی، احمد، و اسماعیل‌پور، هاشم (۱۳۹۵). بررسی نقش رهبری تحول آفرین بر بهبود خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها. پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

۳. بادپا، بهروز، و اُستا، سهراب (۱۴۰۰). اثر توان رهبری مدیر مالی شرکت بر نگرش حمایتی حسابرس. پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، (۱)۱، ۱۹-۱.

۴. حافظ‌نیا، محمد رضا (۱۳۹۲). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سازمان. مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).

۵. حساس‌یگانه، یحیی، رویایی، رمضانعلی، طالب‌نیا، قدرت‌اله، و جلیلی، صابر (۱۳۹۱). ادراک حسابرسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، (۲۵)۷، ۲۲-۱.

۶. حساس‌یگانه، یحیی، رویایی، رمضانعلی، طالب‌نیا، قدرت‌اله، و جلیلی، صابر. (۱۳۹۱). ادراک حسابرسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی. علوم مدیریت ایران، ۷(۲۵)، ۱-۲۲.

۷. حیرانی، فروغ، وکیلی فرد، حمیدرضا، بنی مهد، بهمن، و رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های اجتماعی حسابرسان بر قضاوت آن‌ها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت(ویژگی‌های منتخب : بیش اعتمادی و شخصیت ماکیاولیسم). دانش حسابرسی، (۶۷) ۱۷، ۷۱-۹۸.

۸. طباطبائی حکیم، سید محمدرضا، گرکز، منصور و عبدلی، محمدرضا.(۱۴۰۰). ارائه الگوی اثرگذاری تورش رفتاری اتکا و تعدیل بر قضاوت حسابرسان بورس تهران. فصلنامه علمی اقتصاد و بانکداری اسلامی، ۱۱(۳۸) ، ۳۶۷-۴۱۲.

۹. عبدالملکی، جمال، قنبری، سیروس. (۱۴۰۱). نقش رهبری در عملکرد تیمی با میانجی‌گری یادگیری تیمی (مطالعه موردی:تیم‌های معلمان مقطع متوسطه دوم استان کردستان). مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۱(۱)، ۶۹-۹۸.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

۱۰. عزیزی، یوسف، سپهری، پطرو، و ایمان‌زاده، پیمان.(۱۴۰۱) تأثیر توانایی‌های شناختی-رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی. فصلنامه علمی اقتصاد و بانکداری اسلامی، ۱۱(۴۰) ،۳۳۷-۳۵۳.

۱۱.عظیمی مطلق، سارا، و عطائی، محمد. (۱۴۰۰). رهبری تحول آفرین). فصلنامه روکردهای نوین پژوهشی در حسابداری و مدیریت. ۵(۸۳): ۱۱۱۵-۱۱۴۱.

۱۲. کریمی، زهرا، یعقوب‌نژاد، احمد، صمدی لرگانی، محمود، و پورعلی، محمدرضا (۱۴۰۰). ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۳(۴)، ۲۳-۵۲.

۱۳. لاری دشت بیاض، محمود، زمانی، رضا، و حصارزاده، رضا (۱۴۰۱). تأثیر رهبری اخلاقی برهماهنگی، انسجام، و درگیری بین اعضای تیم حسابرسی. دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۷(۱۳)،۷۶-۱۱۵.

۱۴.محمد زاده مقدم، محمد باقر، اسماعیل‌زاده مقری، و خسروی‌پور، نگار (۱۴۰۱). تأثیر سوگیری شناختی حسابرسان بر هوش معنوی و سبک حسابرس. فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، (۴۱)۱۱، ۳۵۵-۳۴۱.

۱۵. ناظمی اردکانی، مهدی. (۱۳۹۷). شاخص‌های کیفیت حسابرسی. مجله حسابرس.

۱۶. نصیرپور، علیرضا، جبارزاده کنگرلویی، سعید، بحری ثالث، جمال، و بادآور، نهندی. (۱۴۰۰). شناسائی و رتبه‌بندی ابعاد ومؤلفه‌های اثرگذار بر کیفیت حسابرسی بر پایه معنویت و جو اخلاقی در محیط کار به روش دلفی و تکنیک آنتروپی شانون. فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۱(۴)، ۲۱۳-۲۳۰.

۱۷. نمازی، نویدرضا، و اسماعیل‌پور، حسن. (۱۴۰۰). تأثیر کیفیت حسابرسی بر ارزش افزوده شرکت‌ها با تأکید بر نقش میانجی مسئولیت اجتماعی. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۳(۴)، ۱۱۵-۱۵۰.

۱۸.هرمزی، شیرکوه، نیکومرام، هاشم، رویایی، رمضانعلی، و رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی بر تردید حرفه‌ای حسابرس. پژوهش‌های تجربی حسابداری، (۲۲)۶، ۱۴۲-۱۱۷.

19. Albawwat, I. E., Al Hajaia, M. E., & Al Frijat, Y. S. (2021). The Relationship Between Internal Aditours personality Traits, Internal Audit Effectivness, and Financial Reporting Quality Empirical Evidence From Jordan. (2021). *Journal of Asian Finance, Economices and Business*, 8(4) 797-808.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

20. Athavale, M., Guo, Z., Meng, Y., & Zhang, T. (2022). Diversity of Signing Auditors and Audit Quality: Evidence From Capital Market in Chaina. International Review of Economics and Finance, 78(2022): 554-571.
21. Cameran, M., Ditillo, A., & Pettinicchio, A. (2018). Audit Team Attributes Matter: How Diversity Affects Audit Quality. European Accounting Review, 27(4), 595-621.
22. Chou, T.K., Pittman, J.A., & Zhuang, Z. (2021). The importance of Partner Narcissim to Audit Quality: Evidence From Taiwan. The Accounting Review, 96(6), 103-127.
23. Contell, E. B., Enguix, L. P., Mardrid, J. S., & Labatut, G. (2022). Femail Audit Team Leader and Audit Effort. Journal of Business research, 14(2022), 324- 331.
24. 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*.
25. DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. Journal of accounting and economics, 3(3), 183-199.
26. Deloitte. (2014). Human capital trends 2014 survey. Available at: https://www2.deloitte.com/%E2%80%8Cglobal/en/pages/human-capital/articles/leaders-at-all-levels.html.
27. Dong, T. (2021). Gender Salary Gap in the Auditing Profession. Trend and Explanation. Critical Perospectives on Accounting, 35, 100-149.
28. Dong, T., Kallunki, J. p., Nilsson, H., & Vanstraelen, A. (2021). Is Leadership Ability Rewarded By The Auditing Profession. Journal of Accounting and Econimics, 30(1), 294-357.
29. Friedman, H., & fireworker, R. (2021). The Biggest Treat to an Organization during The Information Age Narcisstic Leaders. Academia letters, 1-8.
30. Hardies, K., Lennox, C., & Li , B. (2020). Gender discrimination? Evidence from the Belgian public accounting profession. Contemporary Accounting Research.
31. Harris, S. (2015). Issues for the academic community to consider. Available at: http://pcaobus.org/News/Speech/Pages/04162015_Harris.aspx.
32. Kallunki, J., Kallunki, J. P., Nemi, L., & Nillson, H. (2019). IQ And Audit Quality. Do Smarter Auditors Deliver Brtter Audits? Contemporary Accounting Research, 6(3), 1373-1416.
33. Kallunki, J., Kallunki, J. P., Niemi, L., Nilsson, H., & Aobdia, D. (2019). IQ and audit quality: Do smarter auditors deliver better audits?. Contemporary Accounting Research, 36(3), 1373-1416.
34. Lindqvist, E. (2012). Height and leadership. Review of Economics and Statistics, 94 (4), 1191– 1196.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

35. Lindqvist, E., &Vestman, R. (2011). The Labor Market Returns to Conitive and Non Cognitive Ability. Evidence From The Swedish Enlistment. American Economic Journal, 3(1), 28-101.
36. Lisic, L. L., Seidel, T. A., Truelson, J. M., & Zimmerman, A. B. (2021). Audit Leadership Diversity and Audit Quality. Scholar Space.
37. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). TARGET ARTICLES:" emotional intelligence: Theory, findings, and Implications". Psychological inquiry, 15(3), 197-215.
38. Mowchan, M. J., Seidel, T. A., & Zimmerman, A. B. (2022). Auditor's Partners in Leadership Roles: Implications For Audit Quality. Journal of Accounting and Economics, 67(1), 1-57.
39. Mowchan, M. J., Timothy, A. S., & Aleksandra, B. Z. (2021). How do leadership roles influence the quality of the audit partners' engagements. Working paper. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3694031.
40. Nelson, M.W., Proell, C. A., & Randel, A. E. (2016). Team-oriented leadership and auditors' willingness to raise audit issues. Accounting Review, 91 (6), 1781–1805.
41. Nilsson, J. P. (2017). Alcohol availability, prenatal conditions, and long-term economic outcomes. Journal of Political Economy, 125 (4), 1149–1207.
42. Nosheen, S., & Chonglerttham, S. (2013). Impact of board leadership and audit quality on disclosure quality: Evidence from Pakistan. International Journal of Disclosure and Governance, 10, 311-327.
43. Pinatik, P. The Effect of Auditor's Emotional intelligence, Competence, and independence on Audit Quality. International Journal of Applied Businuss and international Management, 6(2), 55-67.
44. Rizeanu, S., & Momanu, M.C.N. (2022). The Rol of Emotional Intelligence in Leadersip. Romanian Journal of Psychological Studies, 2(5), 1-10.
45. Vitanova, I. (2021). The Relationship Between Leader Power, overconfidence and Firm Performance. The leadership Quarterly, 33(4), 1-14.
46. Ye, M. (2021). Theory of auditing economics: A review of analytical auditing research. Available at SSRN 3794924.
47. Zimmerman, A., Seidel, T., Lisic, L. L., & Truelson, J. M. (2020). Audit Leadership Diversity and Audit Quality.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-09]