

## عرضه خدمات حسابرسی با کیفیت از طریق مدل توانائی رهبران شایسته

### نوع مقاله: پژوهشی

احمد همتی دهاقانی<sup>۱</sup>

حمزه محمدی خشوئی<sup>۲</sup>

رحمان ساعدی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۹/۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۷/۱

### چکیده

همیشه عرضه حسابرسی با کیفیت برای عرضه‌گران 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 فراغتمادی، حسابرسی را با کیفیت بهتری به مشتری عرضه کند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها پیماشی 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 ۱۴۰۱ هجری 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 PLS و Lisrel SPSS پیشنهاد 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

<sup>۱</sup> دانشجوی رشته حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خواراسگان)، اصفهان، ایران.  
ahmadhemati69@gmail.com

<sup>۲</sup> استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خواراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).  
mohammadi.khosh@yahoo.com

<sup>۳</sup> استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خواراسگان)، اصفهان، ایران.  
r.saedi@khusif.ac.ir

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، فراغتمادی

M41,M42,M54: **JEL** طبقه‌بندی

**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 تقاضا را مشخص می‌کند. (بی،<sup>۱</sup> 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،<sup>۲</sup> 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 تقاضای آن از منظر اقتصاد. (بی،<sup>۳</sup> ۲۰۲۱؛ چای،<sup>۴</sup> ۲۰۱۹)، یعنی کیفیت به عنوان یک کالا در نظر گرفته شده است و عوامل مؤثر بر طرفهای عرضه و تقاضای 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،<sup>۵</sup> 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،<sup>۶</sup> ۲۰۲۲؛ دلویت،<sup>۷</sup> 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،<sup>۸</sup> ۲۰۰۹؛ کالونکی،<sup>۹</sup> ۲۰۱۹؛ فان و همکاران،<sup>۱۰</sup> ۲۰۲۱؛ بایزیدی و همکاران،<sup>۱۱</sup> 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 تحصصی، وغیره) به عرضه بهتر خدمات حسابرسی کمک شایانی کرد. توانائی شناختی و غیر شناختی می‌تواند از طریق افزایش توانائی‌های ذهنی حسابرس و قدرت تشخیص و قضاؤت 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

<sup>1</sup> Ye<sup>2</sup> Chih<sup>3</sup> Dong et al<sup>4</sup> Mowchan et al<sup>5</sup> Deloitte<sup>6</sup> Vestman & Lindqvist<sup>7</sup> Kallunki<sup>8</sup> Fan et al

تبغیض، نگاه حسابرسان را در یک جامعه عوض کند. (لی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲؛ لیسیک و همکاران<sup>۲</sup>، 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 فراغتمادی حسابرسان از منظر ویژگی‌های بارز یک رهبر می‌تواند کیفیت خدمات حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد. برای مثل فروتنی و اعتمادبه نفس برای یک رهبر ضروری است، اما دیده می‌شود که رهبران به ویژه مدیران مالی دارای فراغتمادی 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 خودشیفتگ و فراغتماد 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؟

---

<sup>۱</sup> Lee et al

<sup>۲</sup> Lisic et al

## 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، به خوبی آشکار و انکارناپذیر است. زیرا مشتری و مصرف‌کننده همواره طالب بهترین کیفیت‌ها هستند. (بی، 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 دی‌آجو (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 دی‌آجو 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 میرهن است. (نمایی و اسماعیل‌پور، ۱۴۰۰). برای مثال نیچل و همکاران<sup>۱</sup> (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 حوزهٔ کیفیت حسابرسی، می‌توان دریافت که صاحب‌نظران و پژوهشگران فعال در عرصهٔ حسابرسی، کیفیت حسابرسی را بر اساس عرضه و تقاضا 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

<sup>۱</sup> D Angelo

<sup>۲</sup> . Knichel et al.

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. (زمیرمن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲)؛ (آساوال و همکاران، ۲۰۲۲)؛ (کانتل و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲) و (لایسیک و همکاران، ۲۰۲۱).

## ۲- توانائی رهبران شایسته و کیفیت حسابرسی

کیفیت حسابرسی یکی از موضوعاتی بسیار مهم در حوزه حسابرسی و بازار سرمایه است و اهمیت آن با گذر زمان و بزرگ شدن بازارهای سرمایه بیشتر می‌شود. استفاده کنندگان 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 روزافروں در بازار حسابرسی در سال‌های اخیر، حرفه حسابرسی تحت تأثیر اتفاق‌های زیادی قرار گرفته است و مؤسسه‌های حسابرسی همیشه به دنبال این بوده‌اند که خدماتشان را متفاوت کنند (چو و همکاران<sup>۳</sup>، 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 عرضه خدمات حسابرسی شد. از این رو جریان اصلی ادبیات مطالعه‌ها در زمینه کیفیت حسابرسی از سطح مؤسسه‌ها (شامل تخصص صنعت حسابرسی، اندازه مؤسسه و فرایند حسابرسی) هم عبور کرده و به طرف ویژگی‌ها و صلاحیت‌های فردی شخص حسابرس و رفتار آنان می‌باشد (دانگ<sup>۴</sup>، 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 تأثیرادرانک، ویژگی‌ها و صفات ذاتی و روانی و سوگیری‌های احساسی-شناختی حسابرسان قرار گیرد. بنابراین سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی برای حرفه حسابرسی است (کاندلای و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۳). از این رو دسترسی به مجموعه‌ای عمیق از استعدادهای زن و مرد و ویژگی‌های رفتاری و ذاتی آنان برای موفقیت مؤسسه‌های حسابرسی ضروری است (موچان و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۲). با این حال، یک استعداد کلیدی که به طور فعال توسط مؤسسه‌های حسابرسی پیشرو دنبال می‌شود،

<sup>1</sup> Zimerman et al

<sup>2</sup> Contel et al

<sup>3</sup> Chou and etal

<sup>4</sup> Dong

<sup>5</sup> Condé and etal

<sup>6</sup> Cohen and etal

توانایی رهبری<sup>۱</sup> 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(الراجیت،<sup>۲</sup> ۲۰۲۱) و هرگونه عمل، سخن و اقدامی از جانب رهبران و مدیران از طرف کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرد و به دنبال آن، بر اساس ماهیت عمل و رفتار (و حتی سخن)، رفتار، ادراکات و احساسات کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد (یامامارینو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). همچنین بر اساس بررسی روندهای سرمایه انسانی جهانی دلویت در سال ۲۰۱۴ (دبلویت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴)، فوری ترین مسئله استعداد برای مدیران اجرایی و متخصصان منابع انسانی، رهبری است. در حرفه حسابرسی، رهبری نیز مورد توجه برجسته‌ای قرار می‌گیرد. به عنوان مثال، شرکت چند ملیتی خدمات حرفه‌ای پرایس واتر(PwC<sup>۵</sup>) رهبری را به عنوان بهترین ویژگی حرفه ای در صفحه شغلی خود رتبه بندی می‌کند. برنامه‌های شغلی مختلف موسسات حسابرسی بزرگ (به عنوان مثال، "اجلاس رهبری PwC<sup>۶</sup>، "قله‌ی رهبری KPMG<sup>۷</sup>" (برنامه‌ی پویا)، و "برنامه رهبران نوظهور EY<sup>۸</sup>" برای استعداد رهبری، منعکس کننده رقبابت 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 توانایی و عملکرد رهبران را در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار دهد که حسابرسان (مدیر/شرکاء) هم از این قائد مسئتشنی نیستند (ماتیانو و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۲۱). شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد فروتنی و اعتماد به نفس، ویژگی‌های ضروری رهبران هستند اما دیدگاه مقابلي هم وجود دارد که اظهار دارد برای رهبری شرکت به سوی عظمت ، به یک رهبر متکبر و خود محور نیاز است. (فردمون و فایورورکر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۱). پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که رهبران تحت تأثیر سوگیری‌های احساسی- شناختی<sup>۱۱</sup> 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 می‌شوند.

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

شود(محمدزاده مقدم، ۱۴۰۱). در این میان سوگیری‌های خودشیفتگی و اعتماد به نفس بیش از حد(فراعتمادی) ویژگیهای درونی و شخصیتی هستند که اخیراً مورد بحث واقع شده است. (چو و همکاران، ۲۰۲۱؛ دانگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ ویتانوا<sup>۱</sup>، 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<sup>۲</sup>، 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<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). برای مثال، فردی که فروتن است بیشتر به آنچه دیگران می‌گویند گوش می‌دهد.

خودشیفتگی به طور طبیعی نه در هیچ کشور خاصی بومی سازی شده و نه مختص مدیران اجرائی است (اولسون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). حسابرسان مانند افراد دیگر، شخصیتهای متفاوتی دارند، از جمله خودشیفتگی و فراعتمادی<sup>۵</sup> که ممکن است در کار حسابرسی آن‌ها نقش بسته باشد. از دیدگاه شناختی، خودشیفتگی مستلزم باور و نمایش هوش ، شایستگی و توانایی برتر فرد است.(خاکسار و همکاران، ۱۴۰۰). این نشان می‌دهد که اگرچه حسابرسان(مدیر/شرکاء) خودشیفتنه 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 مدام نشان می‌دهد که حسابرسان خودشیفتنه‌تر مشتاق کسب شهرت به عنوان بهترین در این حرفه هستند که احتمالاً در کمک می‌کنند که مستلزم مستقل بودن آنهاست. در مجموع، شرکای خودشیفتنه تر احتمال بیشتری دارد که از استقلال خود در برابر مشتریان محافظت کنند، که به نوبه خود باعث کیفیت بالاتر حسابرسی می‌شود. بنابراین، خودشیفتگی یک شمشیر دولیه 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 ویژگی‌های مهم رهبران اعتماد به نفس است. چون که 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 تقریباً در هر کاری پیشرو باشد و قبل از این که تیمش را به جلو بفرستد، خودش مسیر را امتحان کرده

<sup>1</sup> Vitanova

<sup>2</sup> Mayer

<sup>3</sup> Pierce

<sup>4</sup> Olson.

<sup>5</sup> Narcissism and Overconfidence 8

باشد و سپس اعضای تیم را به دنبال خود بکشاند اما برخی مطالعات نشان می‌دهد که رهبران دچار سوگیری فراغتمادی هستند که می‌تواند برای سازمان‌ها خطرناک باشد. (Vitanova<sup>۱</sup>, ۲۰۲۱). اثر فراغتمادی، تمایل افراد به این باور که قضاوت آن‌ها دقیق‌تر از آنچه واقعاً هست، می‌باشد. از این رو بیامدهای 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 حسابرسی‌های غیرمؤثر و یا دست کم گرفتن ریسک حسابرسی از طریق اثربخشی و کفایت یک روش حسابرسی یا اغراق شواهد می‌تواند اثرات زیانبار فراغتمادی 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<sup>۲</sup> و موضوع فرهنگ تنوع رهبری<sup>۳</sup> از دید صاحب‌نظران، افزایش ۱- توانائی‌های شناختی و غیر شناختی<sup>۴</sup> و ۲- 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. (الباوات و همکاران<sup>۵</sup>, ۲۰۲۱؛ لایسیک و همکاران، ۲۰۲۱؛ لیندویست و وستمن<sup>۶</sup>, ۲۰۰۹، ۶).

ویژگی‌های ثبات عاطفی<sup>۷</sup> یا هوش هیجانی، افزایش توانائی شناختی<sup>۸</sup> 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<sup>۹</sup>, ۲۰۲۱، ۹).

<sup>۱</sup> Vitanova.

<sup>۲</sup> Theory of Leadership Personality Traits

<sup>۳</sup> Diversity of Leadership

<sup>۴</sup> Cognitive and Non Cognitive

<sup>۵</sup> Albawwaf

<sup>۶</sup> Lindqvist and Vestman.

<sup>۷</sup> Emotional Stability

<sup>۸</sup> Cognitive Ability

<sup>۹</sup> Frenandez and et.al

لیسیک و همکاران<sup>۱</sup>، نیلسون و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱، توانایی های شناختی شامل هوش افراد و توانایی 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(رایزنو و ممانو<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲، هارדיانتی و همکاران<sup>۴</sup>، 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 گستره وسیعی از تواناییها (برنامه‌ریزی، توجه، بازداری پاسخ، حل مسئله، انجام همزمان تکالیف و انعطاف‌پذیری شناختی) را در بر می‌گیرد(نجاتی، ۱۳۹۲). نیلسون و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) ادعا می‌کنند که 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 توانایی 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 حرفة را نیز تحت تأثیر قرار دهد (هارדיانتی، ۲۰۲۲، روتنمن<sup>۶</sup> هوش عاطفی را به عنوان یک شاخص در پیش‌بینی عملکرد شغلی و هم چنین به عنوان نقش کلیدی در تعاملات اجتماعی در محل کار، اشاره می‌کند تا جایی که پژوهش‌های جدید نشان می‌دهد که هوش عاطفی حسابرسان و در اصل توanایی غیر شناختی آنان به عنوان ویژگی‌های مثبت شخصیتی می‌تواند از طریق ایجاد کنترل در احساسات و سوگیری‌های ذهنی و احساسی، قضاؤت و تصمیم‌گیری بهتر، نقش مهمی را برای بهبود توanایی و عملکرد رهبری و همچنین کیفیت حسابرسی، کنترل داخلی و کیفیت گزارشگری مالی ایفا می‌کند(رایزنو و ممانو، ۲۰۲۲، پیناتیک، ۲۰۲۱).

<sup>۱</sup> Lisic and et.al

<sup>۲</sup> Nilsson and et.al.

<sup>۳</sup> Rizeanu and Momanu.

<sup>۴</sup> Hardianti and et al.

<sup>۵</sup> Rotman

<sup>۶</sup> Pinatik

ثالثاً به عنوان عامل سوم مؤثر ، پژوهش‌های (لایسیک و همکاران، ۲۰۲۱) و (آساوال و همکاران، ۲۰۲۲<sup>۱</sup>) 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 متتنوعتری از رهبران باید این احساس را از اهمیت دیدگاه‌های پیشینه‌های متعدد و تصمیم‌گیری جمعی، در یک سازمان القا کنند. به این ترتیب، تأثیر فرهنگی که تنوع و فراگیری را در بر می‌گیرد باید برای یک مؤسسه‌ی خدمات حرفه‌ای که در آن حسابرسی‌ها توسط تیم‌های مشارکت انجام می‌شود و نیاز به مقدار قابل توجهی از هماهنگی و همکاری دارد، مورد توجه خاص قرار گیرد.(لایسیک و همکاران، ۲۰۲۱). برای مثال پژوهش(آساوال و همکاران، ۲۰۲۲<sup>۲</sup>) نشان می‌دهد که تنوع در حسابرسان امضا کننده با کیفیت حسابرسی رابطه مثبت معناداری دارد. یا کامران<sup>۳</sup> و همکاران(۲۰۱۸) اذعان دارند که تنوع در صدای 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 مؤسسه‌ی حسابرسی، که اغلب سطوح بالایی از جابجایی کارکنان را تجربه می‌کنند، 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 چان‌لرتمام<sup>۴</sup> (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 افسای کیفیت حسابرسی رابطه منفی دارد، درحالی که ساختار مالکیت و کیفیت حسابرسی به طور مثبت بر افسای کیفیت اثر دارد.

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

<sup>1</sup> Athaval and et al.

<sup>2</sup> Cameran and et al

<sup>3</sup> Nosheen &Chonglerttan

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 و همکاران(۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تنوع حسابرسان امضاء کننده و کیفیت حسابرسی به مطالعه‌ی اثر تنوع در حسابرسان امضاء کننده (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 پژوهش‌هایی با عنوان تأثیر تنوع رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی به مطالعه‌ی 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.

مانیانو 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 خودشیفت 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.

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

<sup>۱</sup> Vitanova

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 توانایی‌های شناختی- رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی به بررسی توانایی 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 محور بر 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 عمل محور شامل مدیریت وظیفه‌گرا، کارآمدی تیمی و حمایت از خودمختاری فردی بر یادگیری فردی، مهارت‌های تیمی و هم‌افزایی تیمی مثبت و معنادار است.

پادبا و أستارا(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 کاهنده‌ی کیفیت حسابرسی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد، رفتارهای کاهنده‌ی کیفیت حسابرسی تحت تأثیر شیوه رهبری و فرهنگ سازمانی اخلاق محور و فرهنگ سازمانی اخلاق محور تحت تأثیر سبک رهبری مؤسسات حسابرسی قرار می‌گیرد 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.

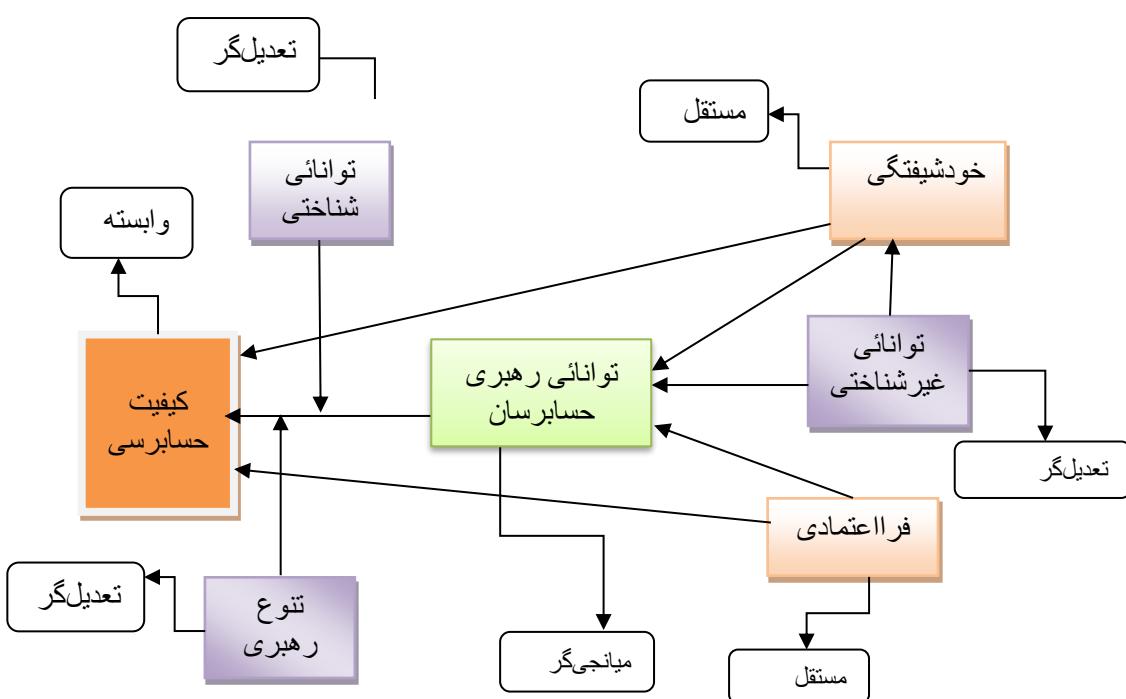
کریمی و همکاران(۱۴۰۰) به ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناسی فردی و ابعاد شخصیتی بر کیفیت حسابرسی می‌پردازند. نتایج نشان می‌دهد سوگیری‌های فردی(تحمل ابهام و خوشبینی) بر

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

لاری دشت بیاض و همکاران(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 مولفه‌های اثرگذار بر کیفیت حسابرسی بر پایه معنویت و جو اخلاقی در محیط کار به روش دلفی و تکنیک آنتربوی 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. از آنجایی 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 فراغتمادی 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.



### شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: خودشیفتگی حسابرس بر کیفیت حسابرسی اثر دارد.

فرضیه دوم: فراغتمادی حسابرس بر کیفیت حسابرس اثر دارد.

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

فرضیه چهارم: فراغتمادی 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: فراغتمادی 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 تعديل‌کنندگی تنوع رهبری، افزایش می‌یابد.

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

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

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

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

فرضیه پانزدهم: اثر فراغتمادی حسابرسان بر توانائی رهبری حسابرسان با نقش تعديل‌گری هوش عاطفی کاهش می‌یابد.

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

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

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

### ۳- روش‌شناسی پژوهش

با توجه به این اینکه هدف پژوهش جاری، بررسی تأثیر توانائی رهبری حسابرسان خودشیفتیه و فرالعتماد بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن برخی از ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی حسابرسان می‌بایشد، 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 از حسابرسان (مدیران و شرکاء) در قالب پرسشنامه پس از سنجش روایی 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. فرالعتمادی از پرسشنامه استاندارد سرمد و همکاران (۱۳۹۰) شامل ۳۰ سؤال، و به پیروی از پژوهش کریمی چوبی (۱۴۰۰) برای ارزیابی خودشیفتگی از پرسشنامه ۱۶ سؤالی و تک بعدی شخصیت خودشیفتگی راسکین و تری<sup>۱</sup> با تحلیل گویه‌های NIP استفاده می‌شود. همچنین از پرسشنامه استاندارد چهار عاملی توان رهبری آلیو و همکاران (۱۹۹۱) شامل ۲۰ سؤال 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 أستا (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 ازغندي و همکاران (۱۳۸۵) از پرسشنامه‌ی ۱۶ سؤالی نوكا و آزو<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) شامل چهار گویه (خودآگاهی، خودمدیریتی، همدى و

<sup>1</sup> Ruskin and Terry

<sup>2</sup> Nuka and AuZou

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 قالب ۳۲۶ پرسشنامه 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 SPSS25 و PLS3 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 اعضاء، ۱۷۸۱ نفر می‌باشند. همچنین برای تعیین حجم نمونه آماری پژوهش می‌توان از روش معروف کوکران<sup>۱</sup> 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. و در 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 حداقل مقدار آن‌ها یعنی  $0/5$  استفاده می‌شود. مقدار  $d$ ، نیز تفاضل نسبت واقعی صفت در جامعه با میزان تخمین پژوهشگر برای وجود آن صفت در جامعه است. دقت نمونه‌گیری پژوهش به این عامل بستگی دارد و برای اینکه نمونه‌گیری دارای بیشترین دقت باشد از حداقل مقدار  $d$  یعنی  $0/5$  استفاده شده است. همچنین آماره‌ی  $Z$  برابر  $t$  است، که در سطح  $5\%$  مقدار  $Z$  برابر با  $1/96$  و  $z^2$  برابر  $3/8616$  می‌باشد. که در نهایت حجم نمونه برابر  $316$  نفر بدست آمد.

#### ۴- یافته‌های پژوهش

<sup>۱</sup> Cochran

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، ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندهان و نمونه آماری به شرح جدول (۱) در زیر بیان می شود.

**جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندهان**

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

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

منبع: یافته‌های پژوهش

#### ۱-۴-آمار استنباطی

پس از تجزیه تحلیل توصیفی داده‌ها، به تحلیل استنباطی داده‌ها پرداخته می‌شود. در تجزیه تحلیل استنباطی، پیش از آزمون فرضیه‌ها می‌باشد با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تاییدی روایی سازه را مورد آزمون قرار دهیم. به منظور سنجش روایی نیز روش‌های گوناگونی وجود دارد که در این پژوهش با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش از چند بعد (مؤلفه) تشکیل شده‌اند، از آزمون تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شده‌است. لذا در انجام تحلیل عاملی باید از این مسئله 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<sup>۱</sup> KMO و آزمون بارتلت<sup>۲</sup> استفاده گردیده است.

#### جدول ۲. آزمون KMO و بارتلت برای سوالات پرسشنامه

| 813/0     | KMO        | آزمون        |
|-----------|------------|--------------|
| 24320.385 | $\chi^2$   |              |
| 9730      | درجه آزادی | آزمون بارتلت |
| 000/0     | Sig        |              |

منبع: یافته‌های پژوهش

<sup>1</sup> Kaiser-Meyer-Olkin Measure

<sup>2</sup> Bartlett

باتوجه به جدول (۲)، مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۱۳ است (بیشتراز ۰/۰)، 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 شده‌یودن ماتریس همبستگی، رد میشود.

#### 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 روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف<sup>۱</sup> 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.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

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

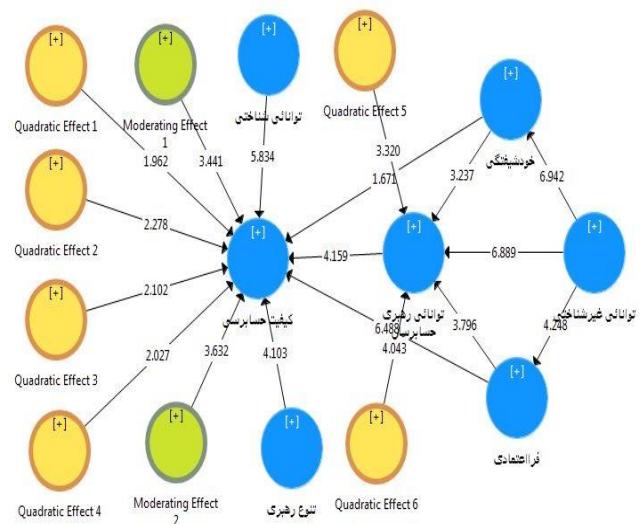
منبع: یافته‌های پژوهش

<sup>۱</sup> Colmogorov & Smirnov Test

همان‌طور که در جدول (۳) مشخص است، سطح معناداری آزمون برای متغیرهای خودشیفتگی، توانائی غیرساختی و تنوع رهبری کمتر از سطح خطای  $0.05$  به دست آمده است. لذا این‌گونه تفسیر می‌شود که توزیع این داده‌ها غیر نرمال می‌باشد. بنابراین باید از روش‌های مناسب با نوع توزیع داده‌ها نظریه اسپیرمن و مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش PLS استفاده کرد.

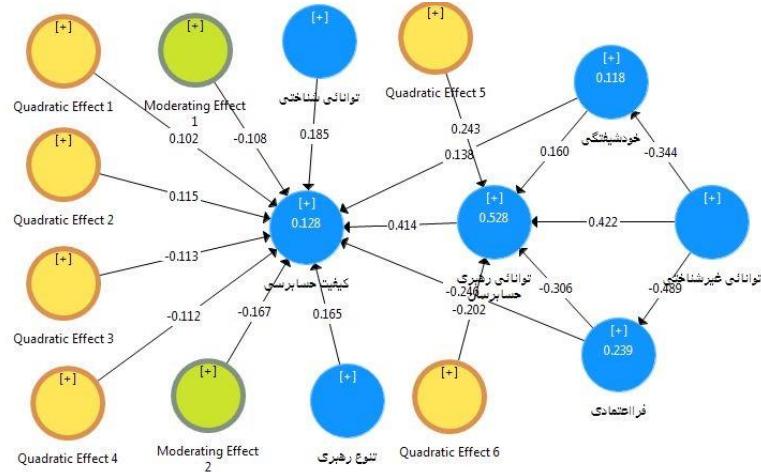
#### ۴-۱-۲- آزمون فرضیه‌های پژوهش

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. فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شدند. نتایج آزمون فرضیه‌ها در نمودار منعکس شده‌اند.



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

منبع: یافته‌های پژوهش



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

منبع: یافته های پژوهش

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

جدول ۴. نتایج هجده فرضیه پژوهش

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

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

منبع: یافته‌های پژوهش

### ۳-۱-۴- آزمون سوبیل جهت تخمین رابطه میانجی

آزمون سوبیل رویکرد حاصل ضرب ضرایب، روش دلتا یا رویکرد نظریه نرمال هم نامیده شده است. آزمون سوبیل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم  $ab$ ، بر همان نظریه 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 برآورده از خطای

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 برسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآوردهای 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:

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

## فرمول ۲. 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 می‌دهد:

### جدول ۵. 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 بdst آمده بنابراین این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد.

۲. فرضیه شماره ۷ پژوهش ادعا شده است که فراغتمادی 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 بdst 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

موفق‌تر بوده اند یا افراد دارای توانائی غیرشناختی بالاتر به ویژه رهبران در کنترل عواطف و تصمیم‌گیری‌های درست و قضاوت‌شان موفق‌تر بوده‌اند. همچنانی رهبران دارای توانائی غیرشناختی یا هوش عاطفی بالا توانسته‌اند بر سوگیری‌ها و تعصبات‌بی جای خود غلبه کنند و بهتر تصمیم بگیرند برای مثال از خودشیفتگی و فراغتمادی مؤثر خود بر توانائی رهبری‌شان و به تبع آن کیفیت خدمات ارائه شده جلوگیری کنند. از طرفی هم محیط کار با وجود تبع 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)، موجان 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 لیندرویست(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 از جمله 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، موقیت‌طلبی و خودشکوفایی پیروان نیز توجه لازم را مبذول کنند.

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

تفییر 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.

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 مختلف رهبری و سبک‌های رهبری همچون تئوری موقعیتی  
مطالعه اثر توانائی رهبری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن فرهنگ سازمان و  
تیپ‌های شخصیتی مختلف.

## منابع

۱. اردلان، محمدرضا، اسکندری، اصغر. (۱۳۹۴). تأثیر مؤلفه‌های رهبری تیمی عمل مخور بر توسعه هم‌افرازی 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 بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
۳. بادپا، بهروز، و أستا، سهراب (۱۴۰۰). اثر توان رهبری مدیر مالی شرکت بر نگرش حمایتی حسابرس. پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، ۱(۱)، ۱-۱۹.
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، قدرت‌الله، و جلیلی، صابر (۱۳۹۱). ادراک حسابرسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، ۷(۲۵)، ۱-۲۲.
۶. حساس‌یگانه، یحیی، رویایی، رمضانعلی، طالب‌نیا، قدرت‌الله، 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 رهنماei 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(۷)، ۷۱-۹۸.
۸. طباطبائی حکیم، سید محمدرضا، گرگز، منصور و عبدالی، محمدرضا. (۱۴۰۰). ارائه الگوی اثرگذاری تورش رفتاری اتکا و تعديل 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 برآموزش سازمان‌ها، ۱۱(۱)، ۶۹-۹۸.

۱۰. عزیزی، یوسف، سپهری، پترو، و ایمانزاده، پیمان. (۱۴۰۱). تأثیر توانایی‌های شناختی-رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی. *فصلنامه علمی اقتصاد و بانکداری اسلامی*, ۱۱(۴۰)، ۳۵۳-۳۳۷.
۱۱. عظیمی مطلق، سارا، و عطائی، محمد. (۱۴۰۰). رهبری تحول آفرین. *فصلنامه روکردهای نوین پژوهشی در حسابداری و مدیریت*, ۱۱۱۵-۱۱۴۱(۸۳).
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)، ۲۲-۵۲.
۱۳. لاری دشت بیاض، محمود، زمانی، رضا، و حصارزاده، رضا (۱۴۰۱). تأثیر رهبری اخلاقی بر هماهنگی، انسجام، و درگیری بین اعضای تیم حسابرسی. *دوفصلنامه حسابداری ارشد و رفتاری*, ۷(۱۳)، ۷۶-۱۱۵.
۱۴. محمدزاده 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*, ۱۱(۴۱)، 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 و مؤلفه‌های 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*, ۶(۲۲)، ۱۴۲-۱۱۷.
19. Albawwat, I. E., Al Hajaia, M. E., & Al Frijat, Y. S. (2021). The Relationship Between Internal Audit personality Traits, Internal Audit Effectiveness, and Financial Reporting Quality Empirical Evidence From Jordan. (2021). *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4) 797-808.

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., Ditulo, 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](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.

35. Lindqvist, E., & Vestman, R. (2011). The Labor Market Returns to Cognitive 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](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., & Chonglertham, S. (2013). Impact of board leadership and audit quality on disclosure quality: Evidence from Pakistan. *International Journal of Disclosure and Governance*, 10, 311-327.
43. Pinatik, P. The Effect of Auditor's Emotional intelligence, Competence, and independence on Audit Quality. *International Journal of Applied Business 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.

