



The Effect of transformational leadership on the process of creation, transfer, application and maintenance of auditors' knowledge and their mutual effects on auditors' judgment

Sirous Zarifrad¹, Zahra Pourzamani²

Received: 2023/02/28

Approved: 2023/04/08

Research Paper

Abstract:

The aim is to explain the impact of transformational leadership on the process of creation, transfer, application and maintenance of auditors' knowledge and their mutual effects on auditors' judgment. The statistical population included IACPA member accountants and professional managers (CFOs/CEOs). Newman and Conrad (1999) questionnaire were used to measure knowledge management, Bass and Avolio (2010) questionnaire was used to measure transformational leadership, and Hart (2012) questionnaire was used to measure auditors' judgment and decision making. In examining the validity and reliability of the research tool, with confirmatory factor analysis, the general structure of the research questionnaires was subjected to content and confirmatory construct validity. Cronbach's alpha and composite reliability have also been used to measure reliability. Because these coefficients are greater than 0.7, the test has acceptable reliability. The results of the research hypothesis test indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on the process of creation, transfer, application and maintenance of auditors' knowledge. And the process of creating, transferring, applying and maintaining auditors' knowledge also has a positive and meaningful effect on judgment and decision making in auditing. The results of this study can be used for several groups, including the legislators of the auditing profession, the auditing organization, the community of certified accountants, and auditing institutions.

Key Words: transformational leadership, creation of auditors' knowledge, transfer of auditors' knowledge, maintenance of auditors' knowledge, judgment and decision making in auditing

 10.22034/JPAR.2023.1990658.1144

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

zarifrad@yahoo.com

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

(Corresponding Author) zahra.poorzamani@yahoo.com

<http://article.iacpa.ir>

بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حساب‌رسان و تأثیرات متقابل آنها بر قضاوت حساب‌رسان

سیروس ظریف راد^۱، زهرا پورزمانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۱۹

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده:

یکی از مسائل مهم در رفع ابهامات بین مدیریت شرکت و حساب‌رسان مستقل نوع روابطی است که بین مدیران شرکت و حساب‌رسان شکل می‌گیرد و روابط بین آنان نیز متأثر از سبک رهبری مدیریت است. هدف این پژوهش تبیین تأثیر رهبری تحول‌گرا بر فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حساب‌رسان و تأثیرات متقابل آنها بر قضاوت حساب‌رسان می‌باشد. جامعه آماری، حسابداران رسمی و مدیران حرفه‌ای در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشند. برای اندازه‌گیری مدیریت دانش از پرسشنامه نیومن و کنراد (۱۹۹۹) و برای اندازه‌گیری رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه باس و اوولیسو (۲۰۱۰) و برای اندازه‌گیری قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان از پرسشنامه هارت (۲۰۱۲) استفاده شده است. در بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش، با تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسش‌نامه‌های تحقیق مورد روائی سنجی سازه محتوانی و تایید قرار گرفت. همچنین در سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. که چون این ضرایب بزرگتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق حاکی از آنست که رهبری تحول‌گرا بر فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حساب‌رسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. و فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حساب‌رسان نیز بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج حاصل از این بررسی می‌تواند برای گروه‌های متعددی از جمله قانون‌گذاران حرفه حسابرسی سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و مؤسسه‌های حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول‌گرا، خلق دانش حساب‌رسان، انتقال دانش حساب‌رسان، نگهداری دانش حساب‌رسان، قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی

doi 10.22034/JPAR.2023.1990658.1144

zarifrad@yahoo.com

zahra.poorzamani@yahoo.com

http://article.iacpa.ir

۱. گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

۱- مقدمه

در حال حاضر بسیاری از کسب و کارها با بهبود فرآیند و سایر عملیات‌های مرتبط بر سبک‌های رهبری تمرکز کرده‌اند (بانامیرووی و همکاران، ۲۰۲۲). یکی از مسائل مهم در رفع ابهامات بین مدیریت شرکت و حسابرسان مستقل نوع روابطی است که بین مدیران شرکت و حسابرسان شکل می‌گیرد و روابط بین آنان نیز متأثر از ویژگی‌های مدیریت شرکت مانند سبک رهبری مدیریت است (بادپا و استا، ۱۴۰۰). رهبری تحول‌گرا به طور عمده بر روی اهداف سازمانی با گسترش و بالا بردن علاقه کارمندان تمرکز می‌کند. رهبران تحول‌گرا به انگیزه دادن به پیروان برای توسعه نوآوری، خلاقیت، خوش بینی و اشتیاق تشویق می‌شوند. رهبران تحول‌گرا فراتر از تبادل متقابل و تلاش برای تبدیل انتظارات بالاتر برای دیدگاه سازمانی هستند (آرنولد، ۲۰۱۷). از طرفی رهبری در سازمان‌های دانشی هنگامی مهم می‌شود که کارکنان دانشی، رهبران را فعال و به حمایت از فعالیت‌های دانش و یادگیری متعهد کنند (ولایسن و روانگ، ۲۰۱۷). رهبران در مدیریت دانش نقش مهمی ایفا می‌کنند. در این نقش بر تشویق اعضای سازمان برای انتقال داوطلبانه دانش و استفاده مستمر از استعداد و تجربه به منظور خلق دانش سازمانی تأکید دارند (دهقانی سلطانی و دیگران، ۱۳۹۷). با توجه به شواهد قبلی، مشخص شده است که ایجاد دانش تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی دارد (موتولو و همکاران، ۲۰۱۷). اگرچه عملکرد سازمانی در کنار بقای سازمان‌ها تعریف شده است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵)، موتولو و همکاران (۲۰۱۷)، پیشنهاد کرده‌اند که کارکنان دارای دانش معمولاً ارتباط خوبی با تأمین کنندگان و مشتریان برقرار می‌کنند.

ورود به یک حرفه‌ی تخصصی که نیازمند تصمیم‌گیری است، مستلزم مشخصه‌ها و ویژگی‌های متمایزی است که مهمترین آن توانایی اتخاذ قضاوت‌های حرفه‌ای است. وظیفه‌ی حسابرسان به عنوان شاغلین یک حرفه‌ی تخصصی، اظهار نظر درباره صورت‌های مالی است، که این امر مستلزم بی طرفی حسابرس در قضاوت است. (پزشک و رهنمای رود پستی، ۱۴۰۰). از مهم‌ترین جنبه‌های حسابرسی، قضاوت‌هایی است که حسابرسان به عنوان بخشی از کار روزمره خود با آن درگیرند. با وجود ابزار و روش‌های مختلف مورد استفاده، حسابرسی بیش از هرچیز، فرایندی قضاوتی است و حسابرسان در زمینه‌های گوناگونی ملزم به تصمیم‌گیری و قضاوت هستند. در این راستا، همه فرایندهای تصمیم‌گیری، به شکل بالقوه می‌تواند منجر به اشتباهات قضاوتی و به تبع آن، نتیجه‌گیری نادرست شود (مشایخی، ۱۳۹۸). قضاوت حرفه‌ای از جمله ویژگی‌های حرفه‌ای حسابرسان مستقل به شمار می‌رود که بر تمامی جنبه‌های حسابرسی، از جمله برنامه‌ریزی، تعیین سطح اهمیت، کمیت و کیفیت شواهد حسابرسی و در نهایت، اظهار نظر حرفه‌ای حسابرسان مستقل مؤثر است و بر گروه‌های وسیعی از ذی‌نفعان شامل مدیران، سرمایه‌گذاران، تحلیل‌گران تأثیر می‌گذارد. در زمینه حسابرسی، صنعت حسابرسی خدمات‌گرا، به حسابرسان متعهد متکی است (چن و پنگ، ۲۰۱۹). چنین حسابرسانی پایه و اساس تلاش یک کسب و کار برای کسب مزیت رقابتی، موفقیت مالی و موفقیت بلند مدت هستند، زیرا آن‌ها انرژی بالا، فداکاری عاطفی و تمرکز عمیق را برای کار صرف می‌کنند. در مقابل، حسابرسان غیر متعهد می‌توانند سالانه تا یک

تریلیون دلار هزینه بابت رفتارهای نامطلوب برای شرکت داشته باشند (رایبول، ۲۰۲۱). از طرفی دیگر، دانش به عنوان سرمایه‌ای نامحسوس، بنیادی ترین منبع اقتصادی به شمار می‌رود. هرچند که مانند دیگر منابع، نیاز به اداره شدن و استاندارد شدن دارد. در یک سازمان، دانش مرتبط با حوزه فعالیت یکی از اجزای ضروری و حیاتی است (میرزایی مهر و فضل زاده، ۱۳۹۷) مدیریت دانش در موسسات حسابرسی، موضوع پژوهشی جدیدی است. زمانی که حسابرسان دانش، مهارت‌ها و تخصص خود را بین اعضای سازمانی توزیع و منتشر می‌کنند، عملکرد حسابرسان بهبود می‌یابد و سازمان‌ها نوآورتر می‌شوند. در این زمینه، ارتقای دانش حسابرسان به صورت کارآمد و موثر برای موفقیت سازمان، لازم و ضروری است. (الکردی و دیگران، ۲۰۲۰) امروزه، سازمان‌های حسابرسی متعددی در سایر بخش‌ها مزایا و منافع مدیریت دانش را درک کرده‌اند. پژوهش مدیریت دانش در این بخش‌ها برای تحقق اهداف موردنظر سازمان‌های حسابرسی توسعه یافته است. چندین مطالعه عواملی را بررسی کرده‌اند که بر اشتراک دانش در محیط‌های متعدد تاثیر می‌گذارند (احمد و زکریا، ۲۰۱۸).

با توجه به اینکه، موسسات حسابرسی، سازمان‌های دانشی هستند که باید دانش را برای حسابرسان ایجاد کرده و توزیع کنند. بنابراین، مدیریت دانش و اشتراک‌گذاری در میان حسابرسان، مسائل نوظهوری هستند. مزایای قابل توجهی از نظر مزیت رقابتی برای موسسات را می‌توان از کاربرد دانش در میان حسابرسان به دست آورد (مهدی و السفیر، ۲۰۱۴). با تشکیل جامعه حسابداران رسمی ایران در سال‌های اخیر بسیاری از شرکت‌ها حسابرس خود را تغییر دادند چون با تشکیل جامعه حسابداران در بازار کار حسابرسی، تعداد موسسات حسابرسی و حسابداران رسمی افزایش یافته و رقابت قابل ملاحظه‌ای میان موسسات حسابرسی بوجود آمده، این موضوع باعث شده که بسیاری از موسسات حسابرسی براساس آنچه صاحبکار تقاضا دارد گزارش خود را تنظیم کنند و از طرف دیگر صاحبکاران نیز بدنبال موسساتی هستند که مطابق نظر صاحبکار گزارشات حسابرسی را ارائه دهند. لذا مواجه با دوراهی‌های اخلاقی برای حسابرسان غیرقابل اجتناب بوده و به نظر می‌رسد که عدم توجه به کیفیت گزارشات حسابرسی رو به گسترش است بنابراین ضرورت و اهمیت پژوهش با توجه به موارد پیش گفته کاملاً مشخص است. نتایج این تحقیق می‌تواند موجب بسط مبانی نظری در کسب و کار حسابرسان مستقل و بررسی روابط بین رهبری تحول‌گرا، مدیریت دانش و قضاوت حسابرسان شود. در نتیجه، این مطالعه به دنبال شناسایی شکاف پژوهشی در این حیطه است.

با تمرکز بر سطح سازمان، این سوال مطرح می‌شود که چگونه رهبری می‌تواند نقش‌هایی را برای استفاده از تکامل شرکت‌ها ایفا کند (اوبرر و ارکولار، ۲۰۱۸). چندین سبک رهبری در تحقیقات وجود دارد که یکی از آنها رویکرد «رهبری تحول‌گرا» است که ترکیبی از سبک‌های مختلف رهبری رهبر را توضیح می‌دهد (دونات و سانچز دی پابلو، ۲۰۱۵). رهبری تحول‌گرا یکی از ویژگی‌های قابل توجه رهبری استراتژیک بوده و در حال حاضر در سازمان‌ها اهمیت یافته است. اعتقاد بر این بود که رهبر تحول‌گرا می‌تواند به فرایند مدیریت دانش کمک کند و در نهایت به

عملکرد پایدار منجر شود (نقش بندی و جاسم الدین، ۲۰۱۸).

پژوهش‌های پیشین روابط بین رهبری تحول‌گرا، مدیریت دانش و عملکرد را عمدتاً در بخش آموزش مورد مطالعه قرار داده‌اند. به عنوان مثال، دونیت و سانچز دی پائولو (۲۰۱۵) و کیسینگو (۲۰۱۷)، نشان داده‌اند که رهبری تحول‌گرا با توجه به نقش میانجی قابلیت‌های مدیریت دانش تأثیر مستقیمی بر عملکرد دارد. کیسینگو و همکاران (۲۰۱۶)، در زمینه نقش برجسته مدیریت دانش در عملکرد پایدار، شواهد تجربی ارائه کرده‌اند. هیتکا و همکاران (۲۰۱۹) و منجه (۲۰۱۹) پیشنهاد کردند که وقتی سازمان بخواهد در صنعت رقابتی باقی بماند، در کنار نقش‌های سبک رهبری، فرایندهای مدیریت دانش نیز حائز اهمیت فراوانی است.

اگرچه نتایج فوق امیدوارکننده است، اما چندین شکاف قابل توجه باقی مانده است. اولاً، هیچ یک از مطالعات قبلی اثرات میانجی مدیریت دانش در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و قضاوت حسابرس را بررسی نکردند. مطالعات نشان داده‌اند که مدیریت دانش عامل موثری در مشارکت کارکنان و قضاوت حسابرس است (ویور و میشل، ۲۰۱۲). رهبران با مدیریت دانش ضعیف سالانه حدود ۶۲،۴ میلیون دلار هزینه دارند. بنابراین، این مطالعه بر استفاده از مدیریت دانش برای بهبود قضاوت حسابرسان تأکید دارد.

دوم، رهبری تحول‌گرا بدون شک یک ترفند خوب برای صنعت خدمات حسابرسی است (به عنوان مثال، چن و پنگ، ۲۰۱۹؛ هوئر تاس و والدیویا و همکاران، ۲۰۱۹). بسیاری از محققان (به عنوان مثال، جانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۱۷) فرض می‌کنند که سبک رهبری تحول‌گرا در صنعت حسابرسی در توسعه نیروی کار و منابع انسانی مؤثر است. آنها معتقدند که این امر با ترویج علاقه کارکنان به منافع سازمانی، اعتماد به نفس و احترام ایجاد می‌کند. رهبری تحول‌گرا به احتمال زیاد در یک فرهنگ سلسله‌مراتبی و گروهی سنتی (مثلاً ایران) سودمند است، جایی که سازمان‌ها ارزش بیشتری دارند و کارکنان برای دستیابی به اهداف گروه هدایت می‌شوند (رابیول، ۲۰۲۱).

بنابراین، برای برطرف کردن شکاف‌ها در ادبیات، این مطالعه اثرات میانجی‌گری مدیریت دانش را در رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و قضاوت حسابرسان را مورد بررسی قرار می‌دهد. لذا سؤال اصلی تحقیق اینست که روابط میان رهبری تحول‌گرا و قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی با نقش میانجی مدیریت دانش حسابرسان چگونه می‌باشد؟ و آیا رهبری تحول‌گرا بر فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حسابرسان تأثیر معناداری دارد؟ و آیا فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حسابرسان نیز بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی تأثیر معناداری دارد یا خیر.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان‌دهی (۲۰۱۸)، قضاوت حرفه‌ای را «به کارگیری آموخته‌ها، تجربه‌ها و دانش به دست آمده درباره استانداردهای حسابرسی و حسابداری

و الزامات آیین رفتار حرفه‌ای، برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب با توجه به شرایط کار حسابرسی» تعریف کرده است. استانداردهای بین‌المللی حسابرسی (ISA200) و استانداردهای حسابرسی ایران، حساب‌رسان را ملزم می‌کند که در به‌کارگیری استانداردها، نهایت قضاوت حرفه‌ای خود را اعمال کنند؛ بطوری که این قضاوت، مستدل و دفاع‌پذیر باشد. استانداردهای مذکور در برگزیده اهداف، الزامات، نحوه اجرا و سایر توضیحات کاربردی هستند که برای پشتیبانی حساب‌رس در کسب اطمینان معقول طراحی شده‌اند. از سوی دیگر، در ادبیات علم مدیریت از رهبری تحول‌گرا به رهبری نئوکارزماتیک تعبیر می‌شود. تئوری جدید رهبری تحول‌گرا، بر نقش رهبران کارزماتیک که پیروان کثرت احساسی قابل توجهی به آنها دارند تأکید می‌کند (ارجنلیا و همکاران، ۲۰۰۷). رهبری تحول‌گرا می‌تواند تصویر بهتر و روشن‌تری از آینده ارائه داده، بینش خود را به صورت اثربخش برای کارکنان خود تبیین نماید و رهروان نیز با کمال میل و رغبت آن بینش را به عنوان واقعیت بپذیرند. رهبران تحول‌گرا رفتارهایی از خود نشان می‌دهند که به واسطه آن نقش‌الگورا برای پیروان ایفا می‌کنند. رهبران تحول‌گرا الهام‌بخش‌اند و به پیروان خود انگیزه می‌دهند و این یکی از راه‌هایی است که ماوراء‌پاداش دادن به پیروان است (هاووس و همکاران، ۲۰۰۵).

از طرفی دیگر، مدیریت دانش فرآیند سیستماتیک منسجمی است که ترکیب مناسبی از فناوری‌های اطلاعاتی و تعامل انسانی را به کار می‌گیرد تا سرمایه‌های اطلاعاتی سازمان را شناسایی، مدیریت و تسهیم کند (الکردی، الحداده و الدابی، ۲۰۱۸). که مولفه‌های آن بصورت زیر می‌باشد:

خلق دانش: سازمان‌ها اقدامات آگاهانه‌ای را هم در داخل و هم در خارج به منظور بررسی و تعریف دانش و منابع متناسب دارا هستند. به عبارت دیگر، خلق دانشی جدید بواسطه یافتن راهکارهایی جدید که پرسنل برای ایفای وظایف خود به آن‌ها پی می‌برند و یا یافتن دانش از منابع خارجی امکان‌پذیر است.

حفظ و نگهداری دانش: دانش مدرن به شیوه‌ای ذخیره می‌شود که افراد در سازمان به آن دسترسی دارند. مدیریت پایگاه داده و تکنولوژی ذخیره‌سازی داده می‌تواند به این پروسه کمک کند.

انتقال دانش: بر مبنای نیازهای خاص کاربر، به شیوه مناسب و کارآمدی دانش می‌بایست توزیع شود. بعلاوه دانش با ابزارهای کاربردی به منظور قابل درک ساختن آن برای کاربر سهیم می‌باشد

بکارگیری دانش: دانش در متن و مفادی استفاده می‌شود که کاربر بتواند دانش جدید را یاد بگیرد و حتی خلق کند (فوزی و دیگران، ۲۰۱۹)

در مجموع می‌توان گفت که طبق بررسی‌هایی که توسط محققین انجام شده تا به حال در بستر تحقیقات آمیخته و رهبری تحول‌گرا، مولفه‌های مدیریت دانش و قضاوت حساب‌رسی در ایران و در سطح بین‌المللی تحقیقی صورت نگرفته است، لذا این تحقیق به عنوان اولین تحقیق در این حوزه محسوب می‌شود. در ادامه به برخی از مربوط‌ترین مطالعات انجام شده به صورت خلاصه

اشاره می‌گردد.

بانمایروری و دیگران (۲۰۲۲) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق فاکتورهای مؤلفه نوآوری سازمانی بیان کردند که رهبری دانش محور مستقیماً بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر می‌گذارد، در حالی که توسعه منابع انسانی تأثیر مستقیم معناداری بر مزیت رقابتی پایدار ندارد. علاوه بر این، رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی به طور غیرمستقیم بر مزیت رقابتی پایدار از طریق فاکتورهای مؤلفه نوآوری سازمانی تأثیر گذاشتند. راببول (۲۰۲۱) در تحقیقی تحت عنوان سبک‌های رهبری، زبان انگیزه دهنده و دل‌بستگی کاری بیان کردند که این مطالعه رابطه بین سبک رهبری (رهبری خدمتگزار و رهبری تحول‌گرا)، زبان انگیزه دهنده و دل‌بستگی کاری را بررسی می‌کند. و نتیجه گرفتند که هر دو سبک رهبری و سه نوع زبان انگیزه دهنده با دل‌بستگی کاری روابط مثبتی دارند. هیتکا و دیگران (۲۰۱۹) در تحقیقی تحت عنوان دانش و سرمایه انسانی به عنوان مزیت رقابتی پایدار در مدیریت منابع انسانی بیان کردند که بین عوامل انگیزشی مرتبط با آرزوی شغلی و تحصیلات تکمیل شده وابستگی وجود دارد. عوامل انگیزشی مرتبط با آرزوی شغلی مهم است، حتی برای کارکنان با تحصیلات عالی و کارمندان با تحصیلات متوسطه بسیار مهم است. سوانبرگ و پیترا او همان (۲۰۱۷) در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین رهبری تحول‌گرا و عینیت حسابرس بیان کردند که حسابرسان مستعد تأثیرپذیری از اعمال ادراک شده از رهبری تحول‌گرا هستند. انلویی و دیگران (۲۰۱۳) در تحقیقی تحت عنوان رهبری و مدیریت دانش در سازمان‌های ICT بریتانیا بیان کردند که زمانی که مدیران دانش اصلی درون سازمان‌ها سبک‌های رهبری تحولی و تبدالی را اتخاذ می‌کنند، افزایش قابل توجه‌ای در فعالیت مدیریت دانش بوجود می‌آید. قائدامینی هارونی و دیگران (۱۴۰۱) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر رهبری تحول‌گرا بر گشودگی برای تغییر از طریق نوآوری و یادگیری سازمانی بیان کردند که رهبری تحول‌گرا از طریق یادگیری سازمانی بر گشودگی برای تغییر مثبت و معناداری دارد و از طریق نوآوری سازمانی بر گشودگی برای تغییر تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین رهبری تحول‌گرا بر گشودگی برای تغییر تأثیر مثبت و معناداری دارد. حیدری و دیگران (۱۴۰۱) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر رهبری تحول‌گرا بر آوای سازمانی و کارآفرینی استراتژیک بیان کردند که نتایج نشان دهنده تأثیر مثبت و معنادار رهبری تحول‌گرا بر کارآفرینی استراتژیک و همچنین تأثیر مثبت و معنادار رهبری تحول‌گرا با نقش میانجی‌گری آوای سازمانی بر کارآفرینی استراتژیک می‌باشد.

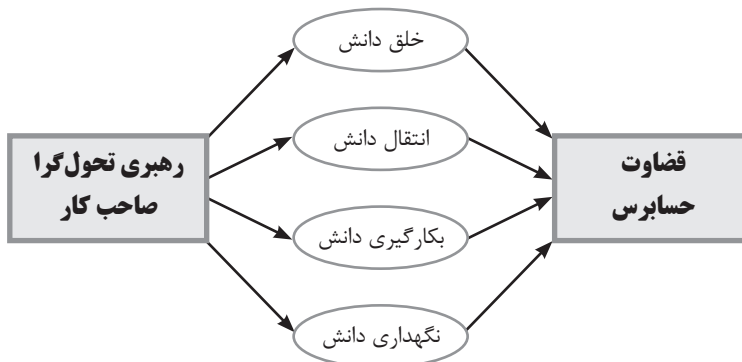
بنی مهد و مهرانی (۱۴۰۰) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر سبک‌های شناخت نوگرا و نوگریز بر تردید حرفه‌ای حسابرس نشان می‌دهند که سبک نوگرا رابطه‌ای مثبت و معنی‌داری با تردید حرفه‌ای دارد. اما سبک نوگریز رابطه‌ای معنی‌دار با تردید حرفه‌ای ندارد.

یوزباشی و دیگران (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت بیان کردند که می‌توان ادعان داشت که هر چه میزان گرایش مدیران به سبک رهبری تحول‌آفرین بیشتر باشد، معلمان خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. دهقانی سلطانی و

دیگران (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا بر عملکرد نوآوری با تبیین نقش تسهیم دانش بیان کردند که ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا با نقش میانجی تسهیم دانش موجب افزایش عملکرد نوآوری در سازمان می‌شود. این تحقیق دانش موجود درباره تأثیرات ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا را بر عملکرد نوآوری، و نشان دادن نقش تسهیم دانش بعنوان مکانیسم روانشناختی که از طریق آن ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا بر عملکرد نوآوری تأثیر می‌گذارد، افزایش می‌دهد. نستعین و هوشمند (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان بررسی دیدگاه حسابرسان ارشد در خصوص تأثیر رهبری اصیل سازمان بر سایر رفتارهای غیر کارکردی آنان بیان کردند که رابطه معنی داری بین درک رهبری اصیل به وسیله حسابرسان با معیارهای رفتارهای غیر کارکردی حسابرسان وجود ندارد. بر اساس اهداف و سوالات مطرحه در پژوهش و با توجه به مبانی نظری مربوطه مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ در نظر گرفته شد.

بنابراین فرضیات بصورت زیر مطرح می‌شوند:

- فرضیه اول: رهبری تحول‌گرا بر خلق دانش حسابرسان تأثیر دارد.
- فرضیه دوم: رهبری تحول‌گرا بر انتقال دانش حسابرسان تأثیر دارد.
- فرضیه سوم: رهبری تحول‌گرا بر بکارگیری دانش حسابرسان تأثیر دارد.
- فرضیه چهارم: رهبری تحول‌گرا بر نگهداری دانش حسابرسان تأثیر دارد.
- فرضیه پنجم: خلق دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر دارد.
- فرضیه ششم: انتقال دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر دارد.
- فرضیه هفتم: بکارگیری دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر دارد.
- فرضیه هشتم: نگهداری دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر دارد.



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش

۳. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به عنوان یک پژوهش کاربردی و ماهیتاً توصیفی - همبستگی است که هدف آن تبیین تاثیر رهبری تحول‌گرا بر فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حسابرسان و تاثیرات متقابل آنها بر قضاوت حسابرسان است. نتایج حاصل از این بررسی می‌تواند برای گروه‌های متعددی من جمله قانون‌گذاران حرفه حسابرسی سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و مؤسسه‌های حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد. بخش میدانی پژوهش از طریق پرسشنامه در دو بخش سؤالات عمومی و سؤالات تخصصی و توزیع در جامعه هدف گردآوری شده است. در بخش عمومی سؤالات در خصوص ویژگی‌های جمعیت شناختی مطرح شده که برای سنجش متغیر مستقل و وابسته مورد استفاده قرار گرفتند. جامعه آماری در این مطالعه، شامل حسابداران رسمی شاغل و مدیران حرفه‌ای شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشند. که کل تعداد جامعه آماری ۱۳۰۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۷ نفر تعیین، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین منظور در حدود ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شده و سپس ۲۹۷ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. برای اندازه‌گیری مدیریت دانش از پرسشنامه نیومن و کنراد (۱۹۹۹) استفاده شده است، ابعاد مدیریت دانش عبارتند از: خلق دانش، بکارگیری دانش، انتقال دانش و نگهداری دانش. برای اندازه‌گیری رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه رهبری تحول‌گرا باس و آوولیو (۲۰۱۰) استفاده شده است. و برای اندازه‌گیری قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان از پرسشنامه هارت (۲۰۱۲) استفاده شده است. نحوه نمره‌دهی به سؤالات در پرسش‌نامه‌های مذکور بر حسب طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم امتیاز ۱ تا کاملاً موافقم امتیاز ۵ است. روایی مقیاس با استفاده از روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی-CFA) تایید شده است. در بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش، با تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسش‌نامه‌های تحقیق مورد روائی سنجی سازه محتوانی قرار گرفت. بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب است که بار عاملی تمامی گویه‌ها بزرگتر از ۰/۴ میباشد لذا روایی پرسشنامه تأیید می‌گردد. همچنین در مورد سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. که چون این ضرایب بزرگتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. جهت بررسی روابط بین متغیرها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS4 استفاده شده است.

۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱- یافته‌های توصیفی

به منظور شناخت بهتر جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری لازم است این داده‌ها توصیف شوند. با توجه به جدول ۲ نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که اکثر افراد نمونه دارای جنسیت مرد (۲۵۱ نفر)، دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال، دارای سطح تحصیلات فوق لیسانس و دارای سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال می‌باشند.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی

تعداد نفرات نمونه در طیف مورد استفاده				متغیر جمعیت شناختی
زن		مرد		جنسیت
۴۶		۲۵۱		
۵۰ سال به بالا	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۱ تا ۴۰ سال	۲۰ تا ۳۰ سال	سن
۶۲	۱۲۱	۱۰۹	۵	
دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کمتر از کارشناسی	سطح تحصیلات
۶۶	۱۲۹	۹۶	۶	
بیشتر از ۱۵ سال	۱۰ تا ۱۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	کمتر از ۵ سال	سابقه کاری
۴۳	۱۲۵	۱۱۳	۱۶	

۴-۲- یافته‌های استنباطی

جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می‌کنیم. به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ می‌پردازیم. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰,۴ می‌باشد. در شکل شماره ۲ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰,۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در SmartPLS4، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد. معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا^۲ است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

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

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > ۰.۷)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > ۰.۷)	میانگین واریانس استخراجی (AVE > ۰.۵)
انتقال دانش	۰.۷۷۱	۰.۷۸۹	۰.۵۸۶
بکارگیری دانش	۰.۷۵۵	۰.۸۶۴	۰.۶۸۴
خلق دانش	۰.۷۱۱	۰.۷۶۰	۰.۵۹۵
رهبری تحول‌گرا صاحبکار	۰.۷۰۸	۰.۸۲۴	۰.۵۴۶
قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس	۰.۷۳۸	۰.۸۲۳	۰.۵۴۳
نگهداری دانش	۰.۷۹۵	۰.۷۵۷	۰.۵۵۲

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰,۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^3 ، ۰,۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود. جهت سنجش روایی واگرا از معیار فورنل-لارکر استفاده کرده ایم. که نتایج بصورت جدول ۴ می‌باشد. چون مقادیر قطر اصلی (جذر AVE) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان موجود در مدل بیشتر می‌باشد روایی واگرای مدل نیز تأیید می‌شود.

جدول ۴. محاسبه روایی واگرا

نگهداری دانش	قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس	رهبری تحول‌گرا صاحبکار	خلق دانش	بکارگیری دانش	انتقال دانش	
						انتقال دانش
					۰,۷۴۷	بکارگیری دانش
				۰,۷۰۹	۰,۳۲۶	خلق دانش
			۰,۸۵۹	۰,۵۳۵	۰,۳۳۰	رهبری تحول‌گرا صاحبکار
		۰,۷۵۲	۰,۵۷۷	۰,۵۳۳	۰,۵۶۹	قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس
	۰,۴۳۷	۰,۵۱۴	۰,۴۳۶	۰,۶۵۱	۰,۲۲۸	نگهداری دانش

با توجه به شکل شماره ۲ و ۳، فرضیه‌های تحقیق چون ضرایب t بیشتر از ۱,۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود. دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۳، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

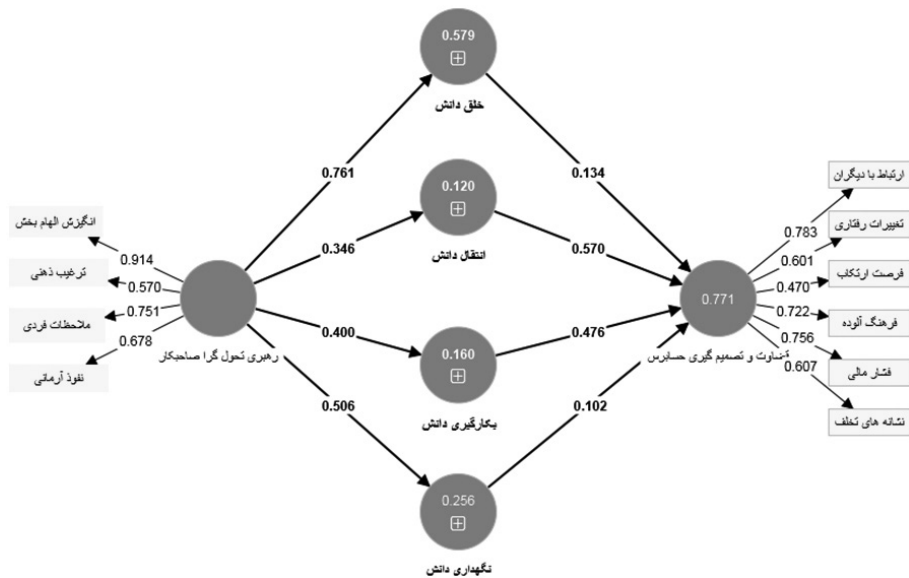
$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

(Communalities) از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۵- میزان Commuality و R2 متغیرهای تحقیق

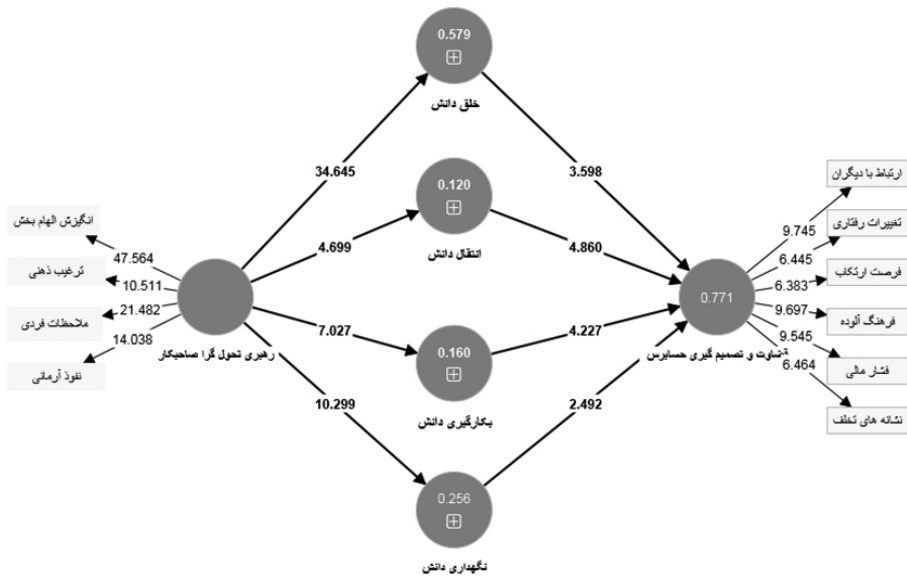
Commuality	R2	متغیرهای مکنون
۰,۵۲۴	۰,۱۲۰	انتقال دانش
۰,۴۳۲	۰,۱۶۰	بکارگیری دانش
۰,۴۷۳	۰,۵۷۹	خلق دانش
۰,۵۱۹	۰,۷۷۱	قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس
۰,۵۹۸	۰,۲۵۶	نگهداری دانش
GOF	$\overline{R^2}$	$\overline{\text{Communalities}}$
۰,۴۳۸	۰,۳۷۷۲	۰,۵۰۹۲

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰,۴۳۸، برآزش خوب مدل کلی تأیید می‌شود. در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS4 می‌پردازیم.



شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی

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



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

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

جدول ۶- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری مدل پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	ضریب مسیر (β)	T Statistics ضرایب آماره	مسیر
تایید	۰.۰۰۰	۰.۵۷۰	۴.۸۶۰	انتقال دانش - قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس
تایید	۰.۰۰۰	۰.۴۷۶	۴.۲۲۷	بکارگیری دانش - قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس
تایید	۰.۰۰۰	۰.۱۳۴	۳.۵۹۸	خلق دانش - قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس
تایید	۰.۰۰۰	۰.۳۴۶	۴.۶۹۹	رهبری تحول‌گرا صاحبکار - انتقال دانش
تایید	۰.۰۰۰	۰.۴۰۰	۷.۰۲۷	رهبری تحول‌گرا صاحبکار - بکارگیری دانش
تایید	۰.۰۰۰	۰.۷۶۱	۳۴.۶۴۵	رهبری تحول‌گرا صاحبکار - خلق دانش
تایید	۰.۰۰۰	۰.۵۰۶	۱۰.۲۹۹	رهبری تحول‌گرا صاحبکار - نگهداری دانش
تایید	۰.۰۱۳	۰.۱۰۲	۲.۴۹۲	نگهداری دانش - قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس

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

تحلیل فرضیات:

فرضیه اول: رهبری تحول‌گرا بر خلق دانش حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (رهبری تحول‌گرا بر خلق دانش حسابرسان) برابر $\beta = 0,761$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 34,645$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، رهبری تحول‌گرا بر خلق دانش حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: رهبری تحول‌گرا بر انتقال دانش حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (رهبری تحول‌گرا بر انتقال دانش حسابرسان) برابر $\beta = 0,346$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 4,699$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، رهبری تحول‌گرا بر انتقال دانش حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: رهبری تحول‌گرا بر بکارگیری دانش حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (رهبری تحول‌گرا و بکارگیری دانش) برابر $\beta = 0,400$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 7,027$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، رهبری تحول‌گرا بر بکارگیری دانش حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه سوم تأیید خواهد شد.

فرضیه چهارم: رهبری تحول‌گرا بر نگهداری دانش حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (رهبری تحول‌گرا بر نگهداری دانش حسابرسان) برابر $\beta = 0,506$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 10,299$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، رهبری تحول‌گرا بر نگهداری دانش حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه چهارم تأیید خواهد شد.

فرضیه پنجم: خلق دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (خلق دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر $\beta = 0,134$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 3,598$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، خلق دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه پنجم تأیید خواهد شد.

فرضیه ششم: انتقال دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (انتقال دانش حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر $\beta = 0,570$ می‌باشد. و ضریب معناداری

(آماره تی) نیز برابر $t=4,860$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، انتقال دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه ششم تأیید خواهد شد.

فرضیه هفتم: بکارگیری دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (بکارگیری دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر $\beta=0,476$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t=4,227$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، بکارگیری دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه هفتم تأیید خواهد شد.

فرضیه هشتم: نگهداری دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (نگهداری دانش حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر $\beta=0,102$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t=2,492$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، نگهداری دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه هشتم تأیید خواهد شد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

با بررسی مطالعات صورت گرفته در حوزه حسابرسی مشخص شد که مطالعات اندکی به موضوع تاثیر عواملی همچون رهبری تحول‌گرا بر فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حسابرسان و تاثیرات متقابل آنها بر قضاوت حسابرسان توجه داشته‌اند. و تاثیر همزمان آنها تاکنون در هیچ تحقیقی مورد بررسی قرار نگرفته است. نتایج حاصل از فرضیه اول تا چهارم بیانگر آنست که رهبری تحول‌گرا بر فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حسابرسان تاثیر دارد. رهبری تحول‌گرا به رهبری اطلاق می‌شود که از طریق ایده‌آل‌سازی نفوذ، الهام‌بخشی، تحریک فکری و حمایت توسعه‌ای، به دنبال حرکت پیروان در مداری فراتر از منافع شخصی زودگذر است. این رهبران پیروان را به گونه‌ای ارتقا می‌دهند که به آرمان‌های بلندتری دست می‌یابند، برای موفقیت و رفاه برتر تلاش می‌کنند و در تعالی سازمان و جامعه خود تأمل می‌کنند. بنابراین می‌توان گفت که رهبران تحول‌گرا شرایطی را برای کارکنان فراهم می‌کنند تا دانش و تجربه خود را به اشتراک بگذارند. در عصر امروز، صنعتی شدن و پیشرفت فناوری اطلاعات، بررسی دقیق‌تری را برای یافتن مشاغل متنوع‌تر و حمایت از رشد و پیشرفت فناوری‌های مختلف با هدف ارائه خدمات بهتر مورد تقاضای کشورها انجام داده است. دانش به منبعی مهم و حیاتی در کاهش عدم اطمینان و تنها منبع پایدار برای کسب مزیت رقابتی در موسسات حسابرسی

تبدیل شده است.

رهبری می‌تواند در مدیریت دانش و تکمیل چرخه تبدیل دانش نقش بسزایی داشته و مدیریت دانش نیز می‌تواند در کنار رهبری، اثر بخش موجب افزایش عملکرد حسابرسان و بهبود قضاوت حرفه‌ای حسابرسان گردد. از سوی دیگر و در کنار نقش کلیدی مدیریت دانش، رهبری تحول‌گرا از نقش بسیار مهمی در ایجاد فرهنگ بالنده و در نتیجه تسهیل فرآیند انتقال دانش برخوردار است. با وجود این تاکنون مطالعات اندکی به بررسی نقش رهبری تحول‌گرا در فرآیند مدیریت دانش پرداخته‌اند. جنبه دسترسی به اطلاعات کلیدی عملکرد حسابرسان نقش حیاتی در رهبری سازمان داشته و در صورت وجود ساختار مناسب، مدیریت دانش فردی می‌تواند در زمینه تبدیل دانش به اطلاعات حیاتی مورد نیاز رهبری جهت بهبود عملکرد مفید واقع شود. ایجاد ارتباط مناسب و یا تقویت بین اجزای مدیریت دانش فردی و سبک‌های مختلف رهبری به منظور پیشبرد عملکرد حسابرسان از مسائل با اهمیتی است که روند جاری سازی و بهره‌برداری از دانش را در سطوح رهبری تحول‌گرا در سازمان تسهیل می‌نماید از طرفی این موضوع در سازمان‌های غیر دولتی اهمیت بیشتری دارد چرا که این سازمانها برای حفظ بقا و رشد خود باید بتوانند اطلاعات درست و به موقع را در چرخه دانشی سازمان وارد کنند. تحلیل و بررسی‌های نظام مند انجام داده و در نهایت تصمیمات کلیدی در حوزه رهبری در سازمان را به انجام رسانند.

نتایج این یافته با تحقیقات کاوشولی و دیگران (۲۰۲۱)، البوات (۲۰۲۱)، غنی زاده و دیگران (۱۴۰۰)، و میرزایی مهر و فضل زاده (۱۳۹۷) مطابقت دارد که بیان کردند، انتشار دانش در مؤسسات حسابرسی فرآیندی حیاتی است که توسط محققان بررسی نشده است. پیوندهای دانش ضمنی با مدیران می‌تواند برای عملکرد حسابرس مفید باشد، و پیوندهای دانش ضمنی با مدیران ارشد و شرکا گاهی مضر است. به طور خلاصه نشان می‌دهد که چه کسی به دنبال علم است و چه کسی دانش را برای عملکرد کسب می‌کند. یافته‌های ما ممکن است به محققان کمک کند تا درک بهتری از نحوه استفاده حسابرسان از ارتباطات اجتماعی خود برای یادگیری داشته باشند، که به نوبه خود ممکن است بر کارایی و اثربخشی حسابرسی تأثیر بگذارد. علاوه بر این، مؤسسات حسابرسی ممکن است از درک بهتر مفاهیم جستجوی دانش از منابع مختلف و استفاده از این درک برای تصمیم‌گیری‌هایی که جریان مطلوب اطلاعات را افزایش می‌دهد، بهره‌مند شوند. نتایج حاصل از فرضیه پنجم تا هشتم بیانگر آنست که فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد. دانش تخصصی مجموعه‌ای از اطلاعات فنی و تخصصی مربوط به حسابرس است. مدیریت دانش حسابرس در اثر گذاری رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان در مقوله‌هایی همچون مهارت فردی، مهارت حرفه‌ای و کیفیت تجربه می‌باشد. نتیجه این بخش با تحقیقات صالحی و قادری (۲۰۲۱)، البوات (۲۰۲۱) و میرزایی مهر و فضل زاده (۱۳۹۷) منجه و دیگران (۲۰۱۹)، سوانبرگ و پیتر او همان (۲۰۱۷)، تسه و وارن (۲۰۱۴) بادپا و استا (۱۴۰۰)، مهدوی و زمانی (۱۴۰۰) مطابقت دارد. در به کارگیری مدیریت دانش برای بهبود قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان لازم است که

سازمانهای حسابرسی نوع استفاده از مدیریت دانش را برای خود مشخص کنند و یا به عبارت دیگر، راهبرد به کارگیری مدیریت دانش را مشخص سازند و با اصول مدیریت در تعیین دیدگاه‌ها آشنا باشند و همچنین اهداف مدیریت دانش را در راستای اهداف سازمان قرار دهند و به مدیریت دانش به صورت فرایندی نگریسته شود که کل سازمان را در اختیار دارد و با اتمام یک پروژه این فرآیند به پایان نمی‌رسد بلکه شروعی می‌شود برای موفقیت بعدی. به دلیل اهمیت توانایی سازمان‌دهی مدیریت و بازیابی و استفاده‌ی به هنگام دانش ضمنی و صریح مدیریت اسناد فردی در مدیریت دانش فردی ضرورت و اهمیت می‌یابد برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای دارای نقش معناداری در بهبود شبکه‌ی همیاران دانش و مهارت مشارکتی می‌باشد؛ زیرا مدیری که برنامه‌ریزی برای رشد حرفه‌ای حسابربان خود دارد در صدد است تا از طریق برقراری ارتباط شبکه‌سازی و همکاری با سایرین به توسعه‌ی دانش، مهارت و شایستگی‌های حرفه‌ای خود بپردازد. به این ترتیب تربیت و پرورش حسابربان شایسته قبل از ایجاد و توسعه سیستم و ساختار سازمانی متناسب در جهت مدیریت دانش، دارای ارزش بنیادی است یک سیستم مطلوب و حساب شده فارغ از نیروهای انسانی خلاق و نوآور، به نتایج و برون‌دهای سودمندی دست نخواهد یافت. حسابربان برخوردار از قابلیت مدیریت دانش فردی سیستم و ساختار سازمانی را در جهت بهبود قضاوت و تصمیم‌گیری حسابربان هدایت مینماید.

بنابراین، می‌توان بیان نمود که از ویژگی اصلی حسابربان که به حسابرس شخصیت میدهد، می‌توان به قضاوت حسابرس اشاره کرد. وظیفه اصلی حسابربان اینست که تأیید کنند که صورتهای مالی صاحب کار از تمام جنبه‌های بااهمیت عاری از تحریف است. این امر مستلزم بی‌طرفی در قضاوت حسابرس است. با مراجعه به سایت جامعه حسابداران رسمی کشور مشاهده می‌شود که بسیاری از حسابربان به دلیل عدم رعایت اصول و ضوابط رفتار حرفه‌ای تعلیق شده‌اند. این نشان می‌دهد که برخی از حسابربان ما آموزش حرفه‌ای مناسبی را ندیده‌اند و مشمول خواسته‌های کارفرما هستند. به نظر می‌رسد باید به دنبال راه‌های جدیدی برای حل مشکلات و مسائل جدید باشیم که حلقه مفقوده حرفه حسابرسی فعلی ما هستند. یکی از این موارد مدیریت دانش برای حسابربان است. یافته‌های این یافته با تحقیق البوات (۲۰۲۱) و میرزایی مهر و فضل‌زاده (۱۳۹۶) مطابقت دارد. تحقیقات قبلی نشان داده است که مدیریت دانش حسابرس، یک عامل مهم اما مجزا در محیط حسابرسی است که تأثیرات متفاوتی بر قضاوت حسابربان دارند. این موضوع در مورد حسابداران باتجربه مانند شرکای موسسات حسابرسی نیز صادق است. اگر حسابربان مدیریت دانش قوی داشته باشند، بی‌طرفی آنها افزایش می‌یابد.

در نهایت به متولیان این حرفه (انجمن حسابداران رسمی، سازمان حسابرسی و کمیسیون بورس و اوراق بهادار) پیشنهاد می‌شود که روش رهبری، به ویژه رهبری تحول‌گرا، در آموزش و پرورش حسابربان مورد توجه ویژه قرار گیرد. همچنین در دوره‌های حسابرسی برای دانشجویان حسابداری باید بر انواع سبک‌های رهبری به ویژه رهبری تحول‌گرا، مدیریت دانش و قضاوت تأکید بیشتری شود و اساتید حسابداری دانشجویان را با انواع سبک‌های رهبری آشنا کنند. پیشنهاد

می‌شود سازمان‌ها و مؤسسات حسابرسی از طریق آموزش ضمنی و صریح دانش و مدیریت دانش، قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان را بهبود بخشند. و به منظور افزایش کارایی و اثربخشی حساب‌رسان، ضمن طراحی فرهنگ سازمانی و نظام پاداش موثر و برنامه ریزی برای بهبود مدیریت دانش حساب‌رسان، آنها را تشویق به بهبود مدیریت دانش کنند.

منابع

- بادپا، بهروز، استا، سهراب. (۱۴۰۰). اثر توان رهبری مدیر مالی شرکت بر نگرش حمایتی حساب‌رسان. پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، ۱(۱)، ۱-۱۹.
- بنی مهد، بهمن، مهرانی، نیوشا. (۱۴۰۰). تاثیر سبک‌های شناخت نوگرا و نوگریز بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان. فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۲(۵)، ۵۶-۶۹.
- پزشک، یاسمن، رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۴۰۰). پارادایم‌های حسابرسی نوین. فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۱(۴)، ۹۶-۱۱۸.
- حیدری، مجید، رجب‌پور، ابراهیم، احمدی، حیدر. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول‌گرا بر آوای سازمانی و کارآفرینی استراتژیک اعضای هیأت علمی دانشگاه خلیج فارس. فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۱۵(۱)، ۱۰۱-۱۲۰.
- خوش‌طینت، محسن، بستانیان، جواد. (۱۳۸۶). قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۵(۱۸)، ۲۵-۵۷.
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم؛ طالبی، یاسمن (۱۳۹۷). تأثیر ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا بر عملکرد نوآوری با تبیین نقش تسهیم دانش، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۳)، ۴۳-۷۴.
- قائدامینی هارونی، عباس، صادقی، مهرداد، صادقی ده چشمه، زهرا، مالکی فارسانی، غلام رضا. (۱۴۰۱). تاثیر رهبری تحول‌گرا بر گشودگی برای تغییر از طریق نوآوری و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان). فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۴(۲).
- غنی‌زاده، بهرام، دستگیر، محسن، سروش یار، افسانه. (۱۴۰۰). تأثیر دانش مالی مدیران عامل بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن اثر تعدیل‌کننده توانایی مدیریت. پیشرفت‌های حسابداری، ۱۳(۱).
- مهدوی، غلامحسین؛ زمانی، رضا (۱۴۰۰). تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار بر رضایت شغلی حساب‌رسان: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده سازمانی، نشریه تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۳(۵۰)، ۵-۲۲.
- میرزایی مهر، غلامرضا؛ فضل‌زاده، علیرضا (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی، چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۵(۱)، ۱-۱۴.

نستعین، سعید، هوشمند، عبدالحمید. (۱۳۹۵). بررسی دیدگاه حسابرسان ارشد در خصوص تأثیر رهبری اصیل سازمان بر سایر رفتارهای غیرکارکردی آنان. مطالعات رفتار سازمانی، ۱۵ (۱)، ۳۸-۶۵.

یوزباشی، علیرضا، میرکمالی، سیدمحمد، کرپور، علی (۱۳۹۸)، بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین با خلاقیت، فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۳ (۲)، ۳۲-۲۱.

Ahmed, Y. A., Ahmad, M. N., Ahmad, N., & Zakaria, N. H. (2018). Social media for knowledge-sharing: A systematic literature review. *Telematics and Informatics*. Elsevier Ltd <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.01.015>.

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

Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *Int. J. Inf. Manag.*, 50, 217-227.

Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: A systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 226-246.

Analoui A., Sambrook, S., B. D., Doloriert, C. H., & Sambrook, S. (2013). Leadership and knowledge management in UK ICT organisations. *Journal of Management Development*, 32(1), 4-17. <https://doi.org/10.1108/02621711311286892>

Arnold, K.A., (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: a review and directions for future research. *J. Occup. Health Psychol.* 22(3), 381-393.

Badpa, B., Sta, S. (2021). The effect of the financial manager's leadership ability on the auditor's supportive attitude. *Financial and behavioral research in accounting*, 1(1), 1-19. (In Persian)

Bani Mahd, B., Mehrani, N. (2021). The effect of innovative and neo-avoidant cognitive styles on the auditor's professional doubt. *Professional Audit Research Quarterly*, 2(5), 56-69. (In Persian)

Banmairuroy, Wisanut Taweesak Kritjaroen, Winai Homsombat, (2022) The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand 's new S- curve industries, *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209,

Bass, B.M., Avolio, B. J. (2010). *Multifactor leadership questionnaire: Feedback Report* Melbourne. Australia: MLQ Pty. Ltd.

Causholli, M., Floyd, T.M., Jenkins, N.T., & Soltis, S.M. (2021). The ties that bind: Knowledge-seeking networks and auditor job performance. *Accounting, Organizations and Society*.

Chen, S., Peng, J., (2019). Determinants of front line employee engagement and their influence on service performance. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 1-24.

Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., Talebi, Y. (2017) The effect of organizational values and knowledge-oriented leadership on innovation performance by explaining the role of knowledge sharing, *Innovation and Creativity Quarterly in Human Sciences*, 8(3), 43-74. (In Persian)

Donate M. J., & Sanchez De Pablo, J. D. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360-370.

Ergnlia, I. (2017). *Sustainable Human Resource Management: A Conceptual and Exploratory Analysis from a Paradox Perspective*, London: Physica-Verlag: A Springer Company.

Fauzi, M. A., Tan, C. N. L., Thurasamy, R., & Ojo, A. O. (2019). Evaluating academics' knowledge sharing intentions in Malaysian public universities. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 24(1), 123-143.

Ghanizadeh, B., Daštgir, M., Soroush Yar, A. (2021). The effect of financial knowledge of CEOs on audit quality considering the moderating effect of management ability. *Accounting Advances*, 13(1). (In Persian)

Heydari, M., Rajabpour, E., Ahmadi, H. (2022). The effect of transformational leadership on the organizational voice and strategic entrepreneurship of faculty members of Persian Gulf University. *Scientific Research Quarterly Journal of Entrepreneurship Development*, 15(1), 101-120. (In Persian)

Hitka, M., Kucharčíková, A., Štarchoň, P., Balázová, Ž., Lukáč, M., & Stacho, Z. (2019). Knowledge and Human Capital as Sustainable Competitive Advantage in Human Resource Management. *Sustainability*, 11(18), 4985. <https://doi.org/10.3390/su11184985>

House, m. a. and Becker, B.E. (2015). Comment on, measurement error" in research on human resources and firm performance: how much error is there and how does it influence effect size estimates? *Personnel psychology*, 53, 835-854.

Huertas-Valdivia, I., Gallego-Burín, A.R., Llor' ens-Montes, F.J., (2019). Effects of different leadership styles on hospitality workers. *Tour. Manag.* 71, 402-420.

Hurt, R. K. (2012). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 29 (1), 149-171.

Jung, H.S., Yoon, H.H., (2015). Understanding pay satisfaction: the impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and withdrawal in deluxe hotel. *Int. J. Hosp. Manag.* 48, 22-26.

Khosh Taynet, M., Boštianian, J. (2016). Professional judgment in auditing. *Empirical Studies of Financial Accounting*, 5(18), 25-57. (In Persian)

Kising'u, T., Namusonge, G., & Mwirigi, F. (2016). The role of organizational innovation in sustainable competitive advantage in universities in Kenya. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(9), 2762-2786.

Liang, T., Chang, H., Ko, M., Lin, C., (2017). Transformational leadership and employee voices in the hospitality industry. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 29(1), 374-392.

Mahdavi, Gh., Zamani, R. (2021) The effect of leadership styles, considerations and structure on auditors' job satisfaction: Considering the moderating role of organizational level, *Journal of Accounting and Auditing Research*, 13(50), 5-22. (In Persian)

Mahdi, O. R., & Almsafir, M. K. (2014). The Role of Strategic Leadership in Building Sustainable Competitive Advantage in the Academic Environment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 289-296.

Mirzaei Mehr, Gh., Fazalzadeh, A. (2017), investigating the effect of knowledge management on the performance of auditing institutions with the mediating role of organizational learning, *Accounting and Management Perspective*, 5(1), 1-14. (In Persian)

Monje Amor, Ariadna & Abeal Vázquez, José & Faiña, José. (2019). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*. 10.1016/j.emj.2019.06.007.

Muthueloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management*

Review, 22(4), 192e201. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.07.010>

Nastein, S., Houshmand, A H. (2015). Examining the views of senior auditors regarding the influence of the original leadership of the organization on their other non-functional behaviors. *Studies in Organizational Behavior*, 5(1), 65-38. (In Persian)

Naqshbandi, M. M., & Jasimuddin, S. M. (2018). Knowledge-oriented leadership and open innovation: Role of knowledge management capability in France-based multinationals. *International Business Review*, 27, 701-713.

Newman, B. and Conrad, K. W. (1999). *A Framework of Characterizing Knowledge Management Methods, Practices, and Technologies*, Washington University Course EMGT 298.T1, spring.

Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital leaders in the age of industry, *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4), 404-412.

Olaisen, J., & Revang, O. (2017). The dynamics of intellectual property rights for trust, knowledge sharing and innovation in project teams. *International Journal of Information Management*, 37(6), 583-589.

Rabiul, Md. (2021). Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. 92. 10.1016/j.ijhm.2020.102712.

Qaidamini H., A., Sadeghi, M., Sadeghi De Cheshme, Z., Maliki Farsani, Gh. (2022). The impact of transformational leadership on readiness for change through innovation and organizational learning (case study: faculty members of Isfahan Islamic Azad University). *Knowledge Retrieval and Semantic Systems Quarterly*, 4(2). (In Persian)

Pezeshk, Y., Rahnama Rodpashti, F. (2021). New auditing paradigms. *Professional Audit Research Quarterly*, 1(4), 118-96. (In Persian)

Salehi, M., Ghaderi, A., Hashemisima, H. and Zahedi, Z. (2021), "The relationship between different types of leadership, client's identity, and self-confidence and auditors' impartiality", *The TQM Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

Svanberg, J., Öhman, P. Neidermeyer, P.E. (2017), "The relationship between transformational client leadership and auditor objectivity", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(5), 1142-1159.

Tse, Herman & Chiu, Warren. (2014). Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. *Journal of Business Research*. 67. 2827-2835. 10.1016/j.jbusres.2012.07.018.


Wang, Y., Bhanugopan, R., & Lockhart, P. (2015). Examining the quantitative determinants of organizational performance: Evidence from China. *Measuring Business Excellence*, 19(2), 23-41. <https://doi.org/10.1108/MBE-05-2014-0014>

Weaver, P., Mitchell, S., (2012). *Lessons for Leaders from the People Who Matter*. Retrieved from. https://www.ddiworld.com/ddi/media/trendresearch/lessonsforleadersfromthepeoplewhomatter_mis_ddi.pdf?ext=.pdf.

Yuzbashi, A., Mirkamali, S.M, Karampour, A. (2018), Investigating the relationship between transformational leadership style and creativity, *Innovation and Value Creation Quarterly*, 3(2), 21-32. (In Persian)

پی‌نویس:

1. Composite Reliability
2. Convergent Validity
3. Average Variance Extracted

	<p>COPYRIGHTS This is an open access article under the CC-BY 4.0 license.</p>
---	--