



The relationship between audit firm leadership style and auditor professional competence with the mediation of behavioral entropy

Omran Zare Mahari¹, Younes Badavar Nahandi², Seyed Davoud Hosseini Nasab³, Rasoul Baradaran Hassanzadeh⁴

Received: 2025/08/21

Approved: 2025/12/27

Research Paper

Highlights:

- The impact of leadership styles on auditors' professional competence was examined.
- Directive leadership had a negative effect, while consultative and participative styles had positive effects.
- Behavioral entropy acted as a mediator between leadership styles and professional competence.
- Participative and supportive leadership enhances audit quality and professional ethics.

Abstract:

The purpose of this study is to examine the effect of leadership styles in auditing firms on auditors' professional competence, with an emphasis on the mediating role of behavioral entropy. Considering the importance of audit quality in enhancing public trust and reducing information risk, identifying factors influencing auditors' professional competence appears essential. This applied research was conducted using a descriptive-correlational method. The statistical population included 5,545 certified public accountants in Iran. The minimum sample size, based on Cochran's formula, was determined to be 359; however, 489 individuals were selected through random sampling for the study. Data were collected using Hersey and Blanchard's (1999) standardized situational leadership style questionnaire, along with researcher-made questionnaires on auditor professional competence and auditor behavioral entropy. Structural equation modeling was used to test the hypotheses. The findings revealed that the directive leadership style has a significant negative effect on auditors' professional competence, while the coaching and participative leadership styles have positive and significant effects. The delegative leadership style did not have a significant effect on professional competence. Additionally, results confirmed the mediating role of behavioral entropy: coaching and participative styles increased professional competence by reducing behavioral entropy, whereas the directive style negatively affected professional competence by increasing behavioral entropy. The findings emphasize the importance of selecting appropriate leadership styles in auditing firms and indicate that leaders employing participative and supportive approaches can foster the enhancement of professional ethics, behavioral cohesion, and audit service quality improvement.

Key Words: Leadership style, auditor professional competence, auditor behavioral entropy, auditor, auditing firm.

**Extended Abstract****Background and Objective:**

In recent decades, the auditing profession has faced a variety of challenges such as declining public trust, financial scandals, and weaknesses in auditors' professional competence. These challenges do not stem solely from auditors' technical knowledge or practical experience, but are also influenced by behavioral and organizational factors. Professional competence, defined as the ability to effectively apply knowledge, experience, and professional judgment in the auditing process, is one of the most crucial indicators of audit quality. Among the key determinants, the leadership style of audit firm managers can influence auditors' professional competence by shaping or disrupting behavioral and psychological coherence among staff. Accordingly, this study aimed to investigate the relationship between leadership styles in auditing firms and auditors' professional competence, emphasizing the mediating role of behavioral entropy.

Theoretical Foundations and Literature Review:

This study is grounded in the Path-Goal Theory, which emphasizes the alignment between a leader's behavior and subordinates' characteristics in achieving organizational objectives. According to this theory, leaders can improve employee performance by adopting appropriate styles that guide behavior, enhance motivation, and reduce ambiguity. The main leadership styles within this framework include directive, supportive, participative, and delegating styles.

In the professional auditing context—characterized by team-based work and judgmental decision-making—leadership plays a crucial role in fostering trust, accountability, professional ethics, and behavioral coherence. A key innovative concept in this study is behavioral entropy, referring to the degree of disorder, tension, and inconsistency within team behavior. High behavioral entropy may weaken intra-organizational communication, reduce accuracy, and increase errors during the auditing process. Conversely, effective leadership that reduces behavioral entropy can enhance focus, discipline, and group cohesion, thereby improving auditors' professional competence. Based on this premise, participative and supportive leadership styles are expected to positively influence professional competence through reducing behavioral entropy, whereas a directive style is likely to have an adverse effect.

Methodology:

This applied study employed a descriptive-correlational design. The statistical population consisted of all members of the Iranian Association of Certified Public Accountants ($n = 5,545$). Using Cochran's formula, a minimum sample size of 359 was estimated, and 489 valid questionnaires were collected through random sampling. Three instruments were utilized for data collection: 1) Hersey and Blanchard's Situational Leadership Questionnaire (1999), measuring four leadership styles: directive, supportive, participative, and delegating. 2) Researcher-made Behavioral Entropy Questionnaire (20 items). 3) Researcher-made Professional Competence Questionnaire (45 items). Content validity for all instruments was confirmed using CVR and CVI indices, both exceeding the acceptable thresholds (0.62 and 0.79). Reliability was verified via Cronbach's alpha coefficients of 0.845 and 0.912 for the two researcher-made questionnaires, respectively. Data analysis was conducted using SPSS and SmartPLS software, with hypotheses tested through structural equation modeling (SEM).

Findings:

Correlation analysis indicated that supportive and participative leadership styles had a positive and significant relationship with auditors' professional competence, while the directive style had a significant negative relationship, and the delegating style showed no significant correlation. Moreover,



behavioral entropy exhibited a significant negative relationship with professional competence.

Path analysis results from the SEM revealed that the directive leadership style had a significant negative effect on professional competence ($\beta = -0.09$, $p = 0.042$). The supportive ($\beta = 0.16$, $p = 0.003$) and participative ($\beta = 0.33$, $p = 0.001$) styles had significant positive effects, whereas the delegating style remained non-significant ($p > 0.05$).

The mediating role of behavioral entropy was also confirmed: supportive and participative leadership styles increased professional competence indirectly by reducing behavioral entropy (indirect effects = 0.024, $p = 0.027$ and 0.019, $p = 0.048$, respectively). In contrast, the directive style negatively affected professional competence through increasing behavioral entropy (indirect effect = -0.027 , $p = 0.02$). The delegating style showed no significant mediation effect.

Overall, the conceptual model demonstrated a good fit, confirming that behavioral entropy partially mediates the relationship between leadership styles and professional competence.

Discussion and Conclusion:

The findings highlight that enhancing audit quality requires simultaneous attention to technical expertise, professional behavior, and effective leadership styles. Therefore, auditing firms seeking to align with international standards and rebuild public trust should institutionalize interactive and participative leadership within their organizational culture. This approach, by reducing behavioral entropy and reinforcing professional coherence, can ultimately enhance auditors' competence and organizational effectiveness.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants in the present study.

Ethical Considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism and misconduct.

Funding

This research didn't receive any specific grant from funding agencies in the public commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

[10.22034/JPAR.2025.2069534.1457](https://doi.org/10.22034/JPAR.2025.2069534.1457)

1. PhD Student, Department of Accounting, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
zaremahari@gmail.com

2. Department of Accounting, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran. (Corresponding Author)
badavarnahandi@iaut.ac.ir

3. Professor, Department of Psychology, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
d.hosseininasab@iaut.ac.ir

4. Associate Professor, Department of Accounting, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
baradaran313@iaut.ac.ir
<http://article.iacpa.ir>

ارتباط بین سبک رهبری موسسه حسابرسی و شایستگی حرفه‌ای حسابرس با میانجی‌گری آنتروپی رفتاری

عمران زارع مهاری^۱، یونس بادآور نهنیدی^{۲*}، سید داود حسینی‌نسب^۳، رسول برادران حسن‌زاده^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۰۶

مقاله‌ی پژوهشی

هایلات:

- سبک‌های رهبری مؤثر بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان بررسی شد.
- سبک دستوری اثر منفی، سبک‌های استدلالی و مشارکتی اثر مثبت دارند.
- آنتروپی رفتاری نقش میانجی در رابطه سبک رهبری و شایستگی حرفه‌ای ایفا می‌کند.
- سبک‌های مشارکتی و حمایتی کیفیت خدمات حسابرسی و اخلاق حرفه‌ای را ارتقا می‌دهند.

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر سبک‌های رهبری در مؤسسات حسابرسی بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان با تأکید بر نقش میانجی آنتروپی رفتاری است. با توجه به اهمیت کیفیت حسابرسی در ارتقاء اعتماد عمومی و کاهش ریسک اطلاعاتی، شناسایی عوامل مؤثر بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان ضروری به نظر می‌رسد. پژوهش از نوع کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل جامعه حسابداران رسمی ایران به تعداد ۵۵۴۵ نفر بود. کمترین حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۵۹ نفر تعیین شد که در اجرای پژوهش ۴۸۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد سبک رهبری موقعیتی هرسی و بلانچارد (۱۹۹۹) و پرسشنامه‌های محقق‌ساخته شایستگی حرفه‌ای حسابرس و آنتروپی رفتاری حسابرس استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که سبک رهبری دستوری تأثیر معکوس معناداری بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان دارد؛ درحالی‌که سبک‌های رهبری استدلالی و مشارکتی دارای تأثیر مثبت و معنادار هستند. سبک رهبری تفویضی تأثیر معناداری بر شایستگی حرفه‌ای نداشت. همچنین، نتایج نقش میانجی آنتروپی رفتاری را تأیید کرد؛ به‌طوری‌که سبک‌های استدلالی و مشارکتی از طریق کاهش آنتروپی رفتاری، شایستگی حرفه‌ای حسابرسان را افزایش دادند، درحالی‌که سبک دستوری با افزایش آنتروپی رفتاری، اثر منفی بر شایستگی حرفه‌ای داشت. نتایج این پژوهش بر اهمیت انتخاب سبک رهبری مناسب در مؤسسات حسابرسی تأکید داشته و نشان می‌دهد که رهبران با بهره‌گیری از رویکردهای مشارکتی و حمایتی می‌توانند زمینه‌ساز ارتقاء اخلاق حرفه‌ای، انسجام رفتاری و بهبود کیفیت خدمات حسابرسی شوند.

واژه‌های کلیدی: سبک رهبری، شایستگی حرفه‌ای حسابرس، آنتروپی رفتاری حسابرس، حسابرس، موسسه حسابرسی.

doi: 10.22034/JPAR.2025.2069534.1457

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. zaremahari@gmail.com

۲. گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول) badavarnahandi@iaut.ac.ir

۳. استاد، گروه روانشناسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. d.hosseininasab@iau.ac.ir

۴. دانشیار، گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. baradaran313@iaut.ac.ir

۱- مقدمه

شایستگی حرفه‌ای حسابرس، به توانایی وی در به‌کارگیری مؤثر دانش، تجربه و قضاوت حرفه‌ای در اجرای فرآیند حسابرسی اشاره دارد و از عوامل کلیدی کیفیت خدمات حسابرسی محسوب می‌شود (زحمتکش و رضازاده، ۲۰۱۷). این شایستگی نه‌تنها به مهارت‌های فنی و آموزشی حسابرسان وابسته است، بلکه جنبه‌های رفتاری و اخلاقی آنان را نیز دربرمی‌گیرد (رامدین، ۲۰۲۳). در عصر جهانی شدن و افزایش حساسیت عمومی نسبت به عملکرد نهادهای مالی، رعایت اصول اخلاقی و ارتقای شایستگی حرفه‌ای حسابرسان بیش از پیش ضروری شده است؛ زیرا رسوایی‌های مالی و ضعف در عملکرد حسابرسان موجب خدشه به اعتماد عمومی و تضعیف اعتبار بازارهای مالی می‌شود (ماس^۱ و همکاران، ۲۰۲۳؛ روماسوکون^۲، ۲۰۲۴). از این‌رو، نهادهای حرفه‌ای بین‌المللی، آیین‌نامه‌های رفتار حرفه‌ای را برای ارتقای صلاحیت و یکپارچگی حسابرسان تدوین کرده‌اند (لئوکادیو^۳ و همکاران، ۲۰۲۵).

با وجود اهمیت شایستگی حرفه‌ای، مرور پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بیشتر مطالعات پیشین بر عوامل فنی و آموزشی آن متمرکز بوده و کمتر به نقش متغیرهای رفتاری و سازمانی در شکل‌گیری یا تضعیف شایستگی حرفه‌ای پرداخته‌اند (دائود و همکاران^۴، ۲۰۲۴؛ فیشر و همکاران^۵، ۲۰۲۴؛ داس^۶، ۲۰۲۴؛ ویلونا و دفریزال^۷، ۲۰۲۴). در حالی که شواهد جدید حاکی از آن است که کیفیت عملکرد حسابرس می‌تواند از سبک رهبری مؤسسه حسابرسی تأثیر بپذیرد (افضل و تومپا^۸، ۲۰۲۴). از این منظر، شکاف پژوهشی قابل توجهی در خصوص سازوکارهای رفتاری مؤثر بر شایستگی حسابرسان مشاهده می‌شود. پژوهش حاضر با هدف پرکردن این خلأ، به بررسی اثر سبک رهبری مؤسسات حسابرسی بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان، با در نظر گرفتن نقش میانجی آنتروپی رفتاری، می‌پردازد.

از منظر علمی، این پژوهش با معرفی مفهوم آنتروپی رفتاری در حوزه حسابرسی، گامی نو در ترکیب نظریه‌های رفتار سازمانی با مباحث حرفه‌ای حسابرسی برمی‌دارد. آنتروپی رفتاری که به‌معنای بی‌نظمی و کاهش انسجام در رفتارهای فردی و گروهی است، می‌تواند عاملی کلیدی در تبیین تفاوت عملکرد میان حسابرسان باشد (یانگ^۹ و همکاران، ۲۰۲۴؛ دیبوسکی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۵). از منظر حرفه‌ای نیز، درک نقش سبک‌های رهبری در کاهش آنتروپی رفتاری و ارتقای شایستگی، به مدیران مؤسسات حسابرسی کمک می‌کند تا با انتخاب سبک‌های مدیریتی اثربخش، کیفیت خدمات و اعتماد عمومی را بهبود بخشند.

بر این اساس، هدف اصلی پژوهش، تبیین رابطه بین سبک رهبری و شایستگی حرفه‌ای حسابرسان با نقش میانجی آنتروپی رفتاری است تا بدین‌وسیله شناخت دقیق‌تری از عوامل رفتاری مؤثر بر کیفیت حسابرسی فراهم گردد. لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر آن است که آیا سبک رهبری مؤسسات حسابرسی از طریق تأثیر بر آنتروپی رفتاری می‌تواند بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان اثرگذار باشد؟

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

پژوهش حاضر بر مبنای نظریه مسیر-هدف شکل گرفته است. این نظریه که نخستین بار توسط هاوس^{۱۱} (۱۹۷۱) مطرح شد، بر این اصل استوار است که رفتار و سبک رهبری مدیران می‌تواند مسیر دستیابی زیردستان به اهداف و عملکرد مطلوب را هموار یا دشوار سازد. در این نظریه، رهبر از طریق انتخاب سبک‌های مختلف رفتاری متناسب با موقعیت و ویژگی‌های پیروان، انگیزش، رضایت و کارایی آنان را افزایش می‌دهد. چهار سبک اصلی این نظریه عبارت‌اند از: سبک دستوری، استدلالی یا حمایتی، مشارکتی و تفویضی یا موفقیت‌گرا.

در محیط حرفه‌ای حسابرسي، سبک رهبری نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد فضای اعتماد، مسئولیت‌پذیری و یادگیری دارد. مؤسسات حسابرسي بر پایه تیم‌های کاری فعالیت می‌کنند و کیفیت خروجی آن‌ها به میزان زیادی وابسته به تعامل رهبران تیم با اعضاست (افضل و تومپا، ۲۰۲۴). بر اساس نظریه مسیر-هدف، سبک‌های رهبری می‌توانند از طریق هدایت رفتاری، ایجاد انگیزه و کاهش ابهام، به افزایش شایستگی حرفه‌ای حسابرسان منجر شوند. در واقع، رهبر اثربخش با انتخاب سبک مناسب متناسب با نیازهای زیردستان و موقعیت کاری، می‌تواند بی‌نظمی‌ها و تنش‌های رفتاری را کاهش داده و انسجام عملکردی را تقویت کند؛ موضوعی که در حرفه حسابرسي، به دلیل حساسیت و ماهیت قضاوت‌محور آن، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (فیشر و همکاران، ۲۰۲۴؛ ماس و همکاران، ۲۰۲۳). در ادامه به ارتباط دوجه‌دو متغیرهای تحقیق پرداخته می‌شود.

الف) سبک رهبری و شایستگی حرفه‌ای حسابرسي

شایستگی حرفه‌ای حسابرسي به توانایی کاربرد دانش، مهارت، تجربه و قضاوت حرفه‌ای در فرآیند حسابرسي اشاره دارد (زحمتکش و رضازاده، ۲۰۱۷). بر اساس دیدگاه‌های نوین رفتار سازمانی، رهبری اثربخش عاملی کلیدی در رشد این شایستگی‌هاست. رهبرانی با سبک دستوری، با ارائه دستورالعمل‌های روشن و کنترل دقیق عملکرد، می‌توانند به بهبود دقت و انضباط در اجرای وظایف کمک کنند. در مقابل، رهبران با سبک مشارکتی و تفویضی، از طریق ایجاد فرصت تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری، زمینه ارتقای دانش ضمنی، قضاوت مستقل و در نتیجه شایستگی حرفه‌ای بالاتر را فراهم می‌سازند (رامدین، ۲۰۲۳؛ آلد میر و اوچما اوپسال، ۲۰۲۴). در مؤسسات حسابرسي، که کیفیت خدمات وابسته به قضاوت حرفه‌ای و رعایت اصول اخلاقی است، سبک رهبری می‌تواند مسیر توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای را هموار یا مسدود کند (لئوکادیو و همکاران، ۲۰۲۵).

ب) سبک رهبری و آنتروپی رفتاری

آنتروپی رفتاری به مفهوم بی‌نظمی، اغتشاش و کاهش انسجام رفتاری در میان کارکنان اشاره دارد و ریشه در نظریه آنتروپی در سیستم‌های باز دارد (بانگ و همکاران، ۲۰۲۴). زمانی که کارکنان در محیطی مبهم، پرتنش یا فاقد هدایت مؤثر فعالیت می‌کنند، احتمال افزایش آنتروپی رفتاری بالا می‌رود. رهبران با سبک‌های حمایتی، مشارکتی و تفویضی می‌توانند با ایجاد

انگیزش، شفاف‌سازی نقش‌ها و تشویق به ارتباط مؤثر، از بروز چنین بی‌نظمی‌هایی جلوگیری کنند (دیپوسکی و همکاران، ۲۰۲۵). در مقابل، سبک‌های دستوری یا اقتدارگرایانه ممکن است با محدود کردن خلاقیت و استقلال عمل، زمینه بروز رفتارهای انحرافی یا نارضایتی شغلی را فراهم آورند (فیشر و همکاران، ۲۰۲۴).

ج) آنتروپی رفتاری و شایستگی حرفه‌ای حسابر

افزایش آنتروپی رفتاری معمولاً با افت بهره‌وری، کاهش تمرکز و ضعف در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای همراه است. در حرفه حسابرسی، که مستلزم دقت، بی‌طرفی و انسجام فکری است، هرگونه بی‌ثباتی رفتاری می‌تواند به کاهش کیفیت قضاوت و افزایش احتمال خطا منجر شود (ویلونوا و دفریزال، ۲۰۲۴). از سوی دیگر، کاهش آنتروپی رفتاری به واسطه مدیریت مؤثر و انسجام تیمی، می‌تواند منجر به افزایش تمرکز، انسجام در اجرای فرایندها و ارتقای شایستگی حرفه‌ای شود (دائود و همکاران، ۲۰۲۴). بدین ترتیب، می‌توان انتظار داشت که آنتروپی رفتاری نقش میانجی میان سبک رهبری و شایستگی حرفه‌ای حسابرسان را ایفا کند و از طریق کنترل رفتارهای بی‌نظم، اثرات رهبری اثربخش را تقویت نماید.

پیشینه‌های پژوهشی خارجی و داخلی مرتبط با موضوع در ادامه مرتب شده‌اند. لئوکادیو و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی که بر روی شرکت‌های حسابرسی اروپایی انجام دادند، نشان دادند سبک‌های رهبری مشارکتی و تفویضی نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش کیفیت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان دارند. یافته‌های آنان بیانگر آن بود که در محیط‌هایی که رهبران به اعضای تیم حسابرسی استقلال و اختیار بیشتری می‌دهند، سطح شایستگی، مسئولیت‌پذیری و انسجام رفتاری به شکل قابل‌توجهی افزایش می‌یابد.

دیپوسکی و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی با تمرکز بر رفتار سازمانی در شرکت‌های خدماتی، دریافتند که سبک‌های رهبری اثربخش با کاهش استرس‌های شغلی و بی‌نظمی رفتاری (آنتروپی رفتاری)، موجب ارتقای هماهنگی تیمی و بهبود عملکرد حرفه‌ای کارکنان می‌شوند. آنان نتیجه گرفتند که هدایت اخلاق‌مدار و ارتباط باز میان مدیران و کارکنان، مهم‌ترین عامل کنترل آنتروپی رفتاری است.

یانگ و همکاران (۲۰۲۴) مفهوم آنتروپی رفتاری را در قالب نظریه سیستم‌های باز بررسی کردند. یافته‌های آنان نشان داد که رهبری حمایتی و مشارکتی از طریق افزایش شفافیت ارتباطی، کاهش ابهام نقش‌ها و تقویت همبستگی گروهی، منجر به کاهش بی‌نظمی‌های رفتاری و ارتقای اثربخشی تیمی می‌شود.

افضل و تومپا (۲۰۲۴) در پژوهشی درباره مؤسسات حسابرسی در شرق آسیا، بیان کردند که سبک رهبری مدیران حسابرسی از طریق توانمندسازی و ایجاد انگیزه در کارکنان، زمینه افزایش تعهد حرفه‌ای و رشد شایستگی فنی را فراهم می‌کند. نتایج نشان داد سبک رهبری مشارکتی بیش از سایر سبک‌ها با افزایش یادگیری سازمانی مرتبط است.

فیشرو و همکاران (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای بر شرکت‌های بین‌المللی، رابطه بین سبک رهبری و رفتارهای اخلاقی کارکنان را بررسی کردند. نتایج آنان حاکی از آن بود که سبک رهبری تحول‌آفرین با کاهش تعارض‌های رفتاری و افزایش انسجام تیمی، موجب ارتقای عملکرد سازمانی و کیفیت خدمات می‌شود.

آلدمیر و اوچما اویسال (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای بر شرکت‌های خدمات مالی ترکیه، نشان دادند که رهبری مبتنی بر توانمندسازی، با ارتقای انگیزش درونی و خودکارآمدی کارکنان، سطح شایستگی حرفه‌ای آنان را افزایش می‌دهد. یافته‌ها تأکید داشت که محیط‌های کاری حمایتی و مشارکتی، بیشترین اثر را در تقویت مهارت‌های حرفه‌ای دارند.

ویلونا و دفریزال (۲۰۲۴) در پژوهشی درباره پویایی تیم‌های حسابرسی، نشان دادند که سبک رهبری هماهنگ‌کننده با کاهش تعارضات درون‌گروهی و کنترل آنتروپی رفتاری، منجر به بهبود کیفیت گزارش‌های حسابرسی می‌شود.

دائود و همکاران (۲۰۲۴) با بررسی نقش رهبری در پایداری سازمانی، به این نتیجه رسیدند که رهبران مشارکتی می‌توانند از طریق ایجاد انگیزش درونی و انسجام رفتاری، بهره‌وری و شایستگی کارکنان را در شرایط بحرانی مانند دوران کووید-۱۹ افزایش دهند.

ماس و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی درباره بحران اعتماد در حرفه حسابرسی، تأکید کردند که ضعف در هدایت اخلاقی و رهبری مناسب در تیم‌های حسابرسی از عوامل اصلی کاهش اعتماد عمومی نسبت به حسابرسان است. آنان بیان کردند که ارتقای رهبری اخلاق‌مدار می‌تواند موجب بازیابی اعتماد عمومی شود.

رامدین (۲۰۲۳) نیز در بررسی عوامل مؤثر بر توسعه شایستگی حسابرسان، نتیجه گرفت که آموزش ضمن خدمت و حمایت رهبری از یادگیری مداوم، نقش اساسی در ارتقای شایستگی دارد. به‌ویژه زمانی که رهبران با تفویض اختیار، کارکنان را به خودارزیابی عملکرد و یادگیری تجربی تشویق کنند.

حسینی نسب (۱۴۰۳) در پژوهشی به این نتیجه رسید که برنامه‌های اخلاقی مؤسسات حسابرسی شامل مکانیسم‌های کنترلی انطباق‌گرا و ارزش‌محور و همچنین فرایند ارزیابی شناختی فردی حسابرسان مستقل نقش تعیین‌کننده‌ای در کاهش رفتارهای غیراخلاقی حسابرسان مستقل دارد.

احمدی و پورزمانی (۱۴۰۲) نشان دادند که هوش‌های چندگانه (هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی) بر قضاوت و تصمیم‌گیری و همچنین فرهنگ سازمانی حسابرسان تاثیر دارد و فرهنگ سازمانی حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد.

امان و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بر تاخیر در گزارش حسابرس تاثیر مثبت و معنی داری دارند.

ترک‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)، در تحقیقی با عنوان طراحی چارچوب اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی: یک مطالعه کیفی به شناسایی چارچوب اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند. یافته‌ها در قالب

شبکه مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر دسته‌بندی و سازماندهی شدند. چارچوب مورد نظر در ۳ بعد بینشی، نگرشی و کنشی و مشتمل بر ۵۳ مولفه طراحی گردید.

حسینی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند که سبک رهبری مشارکتی بیشترین تأثیر مثبت را بر عملکرد شغلی و مهارت‌های تصمیم‌گیری حسابرسان دارد. نتایج این تحقیق تأیید کرد که محیط‌های کاری منعطف با استقلال بیشتر، رشد شایستگی حرفه‌ای را تسهیل می‌کنند. صفیر و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای با محوریت «رهبری تحول‌گرا و رفتارهای اخلاقی حسابرسان» دریافتند که وجود رهبران حمایت‌گر و اخلاقی‌مدار باعث ارتقای احساس مسئولیت، عدالت رفتاری و انسجام در میان حسابرسان می‌شود.

تأییدی نقدی و صادقی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان کمیته حسابرسی و آنتروپی صورت‌های مالی نشان دادند که بین کاهش آنتروپی صورت‌های مالی و افزایش استقلال و تخصص کمیته حسابرسی رابطه وجود دارد.

امیری و همکاران (۱۳۹۷) نتیجه گرفتند که رهبری دستوری با ایجاد فشار روانی، موجب کاهش انگیزش و در نهایت افت شایستگی حرفه‌ای می‌شود.

محمدی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با تمرکز بر «استقلال حرفه‌ای و سبک‌های مدیریتی در مؤسسات حسابرسی» نشان دادند که سبک تفویضی نقش مهمی در ارتقای اعتماد حرفه‌ای و خودکارآمدی حسابرسان دارد.

به عنوان جمع‌بندی مبانی نظری، با توجه به نظریه مسیر-هدف و شواهد تجربی داخلی و خارجی، می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری به‌عنوان متغیری سازمانی، از طریق ایجاد یا کاهش آنتروپی رفتاری، می‌تواند بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان اثرگذار باشد. بنابراین انتظار می‌رود سبک‌های مشارکتی و تفویضی، از طریق کاهش آنتروپی رفتاری، زمینه ارتقای شایستگی حرفه‌ای حسابرسان را بیش از سبک‌های دستوری و استدلالی فراهم سازند.

۳- روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. طراحی پژوهش شامل استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تأیید مدل مفروض می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا نتایج آن مستقیماً در مؤسسات حسابرسی، مدیران، سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان، ذینفعان و تحقیقات دانشجویان قابل کاربرد می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل جامعه حسابداران رسمی ایران (مؤسسات حسابرسی) است. بر اساس به‌روزرسانی سال ۱۴۰۳ سایت جامعه حسابداران رسمی ایران، تعداد جامعه آماری برابر ۵۵۴۵ نفر می‌باشد. جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. با درجه خطای نمونه‌گیری ۵ درصد و سطح اطمینان ۹۵ درصد حجم نمونه برابر ۳۵۹ نفر به دست آمد.

$$n = \frac{Nz'pq}{Nd' + z'pq} = \frac{5545 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{5545 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 359$$

در فرمول کوکران، n : نشان‌دهنده حجم نمونه؛ N : حجم جامعه آماری؛ Z : سطح زیر منحنی نرمال استاندارد به ازای سطح احتمال ۹۵ درصد؛ p : نسبتی از جمعیت واجد صفت معین؛ $q = 1 - p$ ؛ d : خطای در نظر گرفته شده برای نمونه‌گیری است.

جهت جلوگیری از افت حجم نمونه و تعمیم مناسب به جامعه آماری، تعداد ۶۰۰ پرسشنامه توزیع گردید که در نهایت ۴۸۹ پرسشنامه جمع‌آوری شد. در انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد سبک رهبری موقعیتی هرسی و بلانچارد (۱۹۹۹) و پرسشنامه‌های محقق‌ساخته شایستگی حرفه‌ای حسابرسان و آنتروپی رفتاری حسابرسان استفاده شد.

پرسشنامه سبک رهبری موقعیتی هرسی و بلانچارد (۱۹۹۹):

برای سنجش سبک‌های رهبری در این پژوهش از پرسشنامه سبک رهبری موقعیتی هرسی و بلانچارد (۱۹۹۹) استفاده شده است. این پرسشنامه بر اساس نظریه رهبری موقعیتی توسعه یافته که معتقد است اثربخشی رهبری به تناسب سبک رهبری با میزان آمادگی و توانمندی پیروان بستگی دارد. در این مدل چهار سبک اصلی رهبری دستوری، استدلالی، مشارکتی و تفویضی سنجیده می‌شود که برای هر سبک رهبری ۵ سؤال طراحی شده است. پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است که هر کدام به سنجش میزان استفاده رهبر از هر یک از سبک‌های فوق در موقعیت‌های مختلف می‌پردازد. پاسخ‌ها بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از «هرگز» تا «همیشه» نمره‌گذاری می‌شوند.

پرسشنامه محقق‌ساخته آنتروپی رفتاری حسابرسان:

پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی شد که از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شوند. برای بررسی روایی محتوایی به صورت کمی، از دو شاخص (CVR) و (CVI) استفاده شد. برای این کار، ۱۰ نفر از بین متخصصان حسابداری انتخاب شدند. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر ۰/۷۹ است. با توجه به اینکه مقدار CVI تمام گویه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۷۹ است نتیجه گرفته می‌شود شاخص روایی محتوا برای هر یک از گویه‌ها در سطح قابل قبولی قرار دارد. با توجه به این که تعداد متخصصین ۱۰ نفر بود حداقل مقدار CVR قابل قبول برابر ۰/۶۲ می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار CVR تمام گویه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۶۲ است نتیجه گرفته می‌شود نسبت روایی محتوا برای هر یک از گویه‌ها در سطح قابل قبولی قرار دارد و همه گویه‌ها ضروری هستند.

روایی سازه پرسشنامه نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ارزیابی و نتایج در شکل ۴ و ۵ گزارش شده است. بارهای عاملی تمام سؤالات بزرگ‌تر از ۰/۴ بوده و در سطح $P < ۰/۰۵$ معنی‌دار هستند. لذا دارای روایی سازه مناسبی هستند.

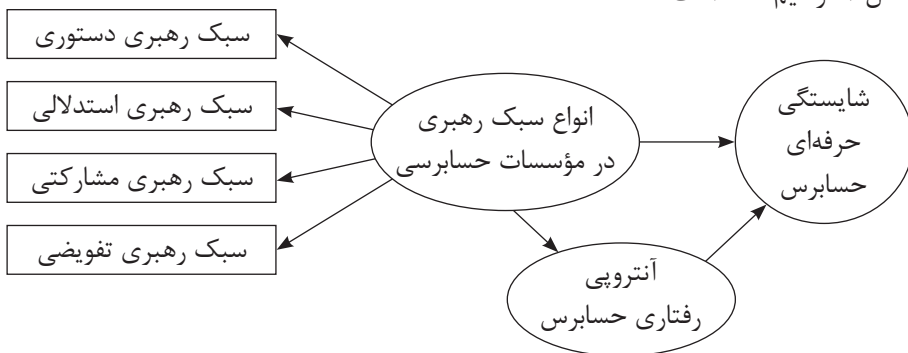
برای محاسبه پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای این منظور در ابتدا

ابزار پژوهش در بین ۳۰ نفر توزیع گردید و جمع‌آوری شد. ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۴۵ به دست آمد. با توجه به حداقل مقدار ضریب قابل قبول که ۰/۷۰ است، پرسشنامه مورد استفاده از پایایی لازم برخوردار بود.

پرسشنامه محقق ساخته شایستگی حرفه‌ای حسابرس:

پرسشنامه شامل ۴۵ سؤال بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی شد که از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شوند. برای بررسی روایی محتوایی به صورت کمی، از دو شاخص (CVR) و (CVI) استفاده شد. ۱۰ نفر از بین متخصصان حسابداری انتخاب شدند و روایی پرسشنامه را ارزیابی کردند. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر ۰/۷۹ است. با توجه به اینکه مقدار CVI تمام گویه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۷۹ است نتیجه گرفته می‌شود شاخص روایی محتوا برای هر یک از گویه‌ها در سطح قابل قبولی قرار دارد. با توجه به این که تعداد متخصصین ۱۰ نفر است حداقل مقدار CVR قابل قبول برابر ۰/۶۲ می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار CVR تمام گویه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۶۲ است نتیجه گرفته می‌شود نسبت روایی محتوا برای هر یک از گویه‌ها در سطح قابل قبولی قرار دارد و همه گویه‌ها ضروری هستند. روایی سازه پرسشنامه نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ارزیابی و نتایج در شکل ۴ و ۵ گزارش شده است. بارهای عاملی تمام سؤالات بزرگ‌تر از ۰/۴ بوده و در سطح $P < 0.05$ معنی‌دار هستند. لذا دارای روایی سازه مناسبی هستند. برای محاسبه پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۱۲ به دست آمد. با توجه به حداقل مقدار ضریب قابل قبول که ۰/۷۰ است، پرسشنامه مورد استفاده از پایایی لازم برخوردار است.

برای ارزیابی فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. تمام تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و اسمارت PLS انجام شد. مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ ترسیم شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۴- یافته‌های پژوهش

مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان

متغیر	گزینه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۴۲	۸/۶
	مرد	۴۴۷	۹۱/۴
تحصیلات	کارشناسی	۱۰۸	۲۲/۱
	کارشناسی ارشد	۳۶۶	۷۴/۸
	دکتری	۱۵	۳/۱
سمت	سرپرست حسابرسی	۳۱۸	۶۵/۰
	سرپرست ارشد حسابرسی	۱۰۸	۲۲/۱
	مدیر حسابرسی	۶۳	۱۲/۹
تجربه کاری در حرفه	بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۰۸	۲۲/۱
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۲۴۶	۵۰/۳
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۱۰۵	۲۱/۵
	بالاتر از ۲۰ سال	۳۰	۶/۱
	کل	۴۸۹	۱۰۰/۰

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و نتایج در جدول ۲ گزارش شده است. با توجه به سطوح معنی‌داری به دست آمده، نتیجه گرفته می‌شود که تمام متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند (سطوح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵).

جدول ۲- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	تعداد	آماره Z کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
شایستگی حرفه‌ای	۴۸۹	۱/۳۱۳	۰/۰۶۳
آنتروپی رفتاری	۴۸۹	۱/۲۸۶	۰/۰۸۷
سبک رهبری دستوری	۴۸۹	۱/۲۶۸	۰/۰۹۴
سبک رهبری استدلالی	۴۸۹	۱/۱۵	۰/۱۲۵
سبک رهبری مشارکتی	۴۸۹	۱/۳۲۹	۰/۰۵۹
سبک رهبری تفویضی	۴۸۹	۱/۲۷۹	۰/۰۸۹

برای بررسی رابطه بین متغیرها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. بر اساس جدول ۳، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین آنتروپی رفتاری ($p = ۰/۰۰۱$ و $r = -۰/۶۹$) و سبک رهبری دستوری ($p = ۰/۰۰۱$ و $r = -۰/۶۸$) با شایستگی حرفه‌ای حسابرس رابطه معکوس معنی‌داری وجود دارد. بین سبک رهبری استدلالی ($p = ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۷۳$)، سبک رهبری مشارکتی ($p = ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۷۹$) و سبک رهبری تفویضی ($p = ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۲۹$) با شایستگی حرفه‌ای حسابرس رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳- آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها

۶	۵	۴	۳	۲	۱		
					۱	ضریب همبستگی	۱- شایستگی حرفه‌ای
						سطح معنی داری	
				۱	-۰/۶۹	ضریب همبستگی	۲- آنتروپی رفتاری
					۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
			۱	۰/۶۳۶	-۰/۶۷۷	ضریب همبستگی	۳- سبک رهبری دستوری
				۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
		۱	-۰/۶۴۴	-۰/۶۵۱	۰/۷۲۹	ضریب همبستگی	۴- سبک رهبری استدلالی
			۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
	۱	۰/۶۹	-۰/۶۶۳	-۰/۶۴۶	۰/۷۸۷	ضریب همبستگی	۵- سبک رهبری مشارکتی
		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
۱	۰/۲۵۵	۰/۴۶۲	-۰/۳۶۵	-۰/۲۷۶	۰/۲۹۱	ضریب همبستگی	۶- سبک رهبری تفویضی
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	

فرضیه ۱: بین انواع سبک رهبری در مؤسسات حسابرسی و شایستگی حرفه‌ای حسابرس ارتباط وجود دارد.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی این فرضیه در جدول ۴ ارائه شده است. ضریب مسیر اثر مستقیم سبک رهبری دستوری بر شایستگی حرفه‌ای برابر $0/09$ - و سطح معنی داری برابر $0/042$ است. چون سطح معنی داری کمتر از $0/05$ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین، سبک رهبری دستوری در مؤسسات حسابرسی بر شایستگی حرفه‌ای حسابرس تأثیر معنی داری دارد.

ضریب مسیر اثر مستقیم سبک رهبری استدلالی بر شایستگی حرفه‌ای برابر $0/16$ و سطح معنی داری برابر $0/003$ است. چون سطح معنی داری کمتر از $0/05$ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین، سبک رهبری استدلالی در مؤسسات حسابرسی بر شایستگی حرفه‌ای حسابرس تأثیر مثبت معنی داری دارد.

ضریب مسیر اثر مستقیم سبک رهبری مشارکتی بر شایستگی حرفه‌ای برابر $0/33$ و سطح معنی داری برابر $0/001$ است. چون سطح معنی داری کمتر از $0/05$ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین، سبک رهبری مشارکتی در مؤسسات حسابرسی بر شایستگی حرفه‌ای حسابرس تأثیر مثبت معنی داری دارد.

ضریب مسیر اثر مستقیم سبک رهبری تفویضی بر شایستگی حرفه‌ای برابر $0/046$ - و سطح

معنی‌داری برابر ۰/۱۱۳ است. چون سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد نمی‌شود. بنابراین، سبک رهبری تفویضی در مؤسسات حسابرسی بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان تأثیر معنی‌داری ندارد.

جدول ۴- نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری برای ارتباط انواع سبک رهبری در مؤسسات حسابرسی و شایستگی حرفه‌ای حسابرسان

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
دستوری -> شایستگی	-۰/۰۹۰	۰/۰۴۴	۲/۰۳۵	۰/۰۴۲
استدلالی -> شایستگی	۰/۱۶۲	۰/۰۵۴	۲/۹۸۹	۰/۰۰۳
مشارکتی -> شایستگی	۰/۳۲۵	۰/۰۵۹	۵/۴۹۴	۰/۰۰۱
تفویضی -> شایستگی	-۰/۰۴۶	۰/۰۲۹	۱/۵۸۷	۰/۱۱۳

فرضیه ۲: انواع سبک رهبری در مؤسسات حسابرسی به واسطه آنتروپی رفتاری حسابرسان بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان تأثیر دارد.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی این فرضیه در جدول ۵ و شکل ۲ ارائه شده است. مسیرهای غیرمستقیم با استفاده از روش بوت‌استرپینگ محاسبه شده است.

ضریب مسیر اثر غیر مستقیم سبک رهبری دستوری -> آنتروپی -> شایستگی حرفه‌ای برابر ۰/۰۲۷- و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۲ است. چون سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین، سبک رهبری دستوری به واسطه آنتروپی رفتاری حسابرسان در مؤسسات حسابرسی بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان تأثیر معکوس معنی‌داری دارد.

ضریب مسیر اثر غیر مستقیم سبک رهبری استدلالی -> آنتروپی -> شایستگی حرفه‌ای برابر ۰/۰۲۴ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۲۷ است. چون سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین، سبک رهبری استدلالی به واسطه آنتروپی رفتاری حسابرسان در مؤسسات حسابرسی بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.

ضریب مسیر اثر غیر مستقیم سبک رهبری مشارکتی -> آنتروپی -> شایستگی حرفه‌ای برابر ۰/۰۱۹ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۴۸ است. چون سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین، سبک رهبری مشارکتی به واسطه آنتروپی رفتاری حسابرسان در مؤسسات حسابرسی بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.

ضریب مسیر اثر غیر مستقیم سبک رهبری تفویضی -> آنتروپی -> شایستگی حرفه‌ای برابر ۰/۰۰۵- و سطح معنی‌داری برابر ۰/۲۴۶ است. چون سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد نمی‌شود. بنابراین، سبک رهبری تفویضی به واسطه آنتروپی رفتاری حسابرسان در مؤسسات حسابرسی بر شایستگی حرفه‌ای حسابرسان تأثیر معنی‌داری ندارد.

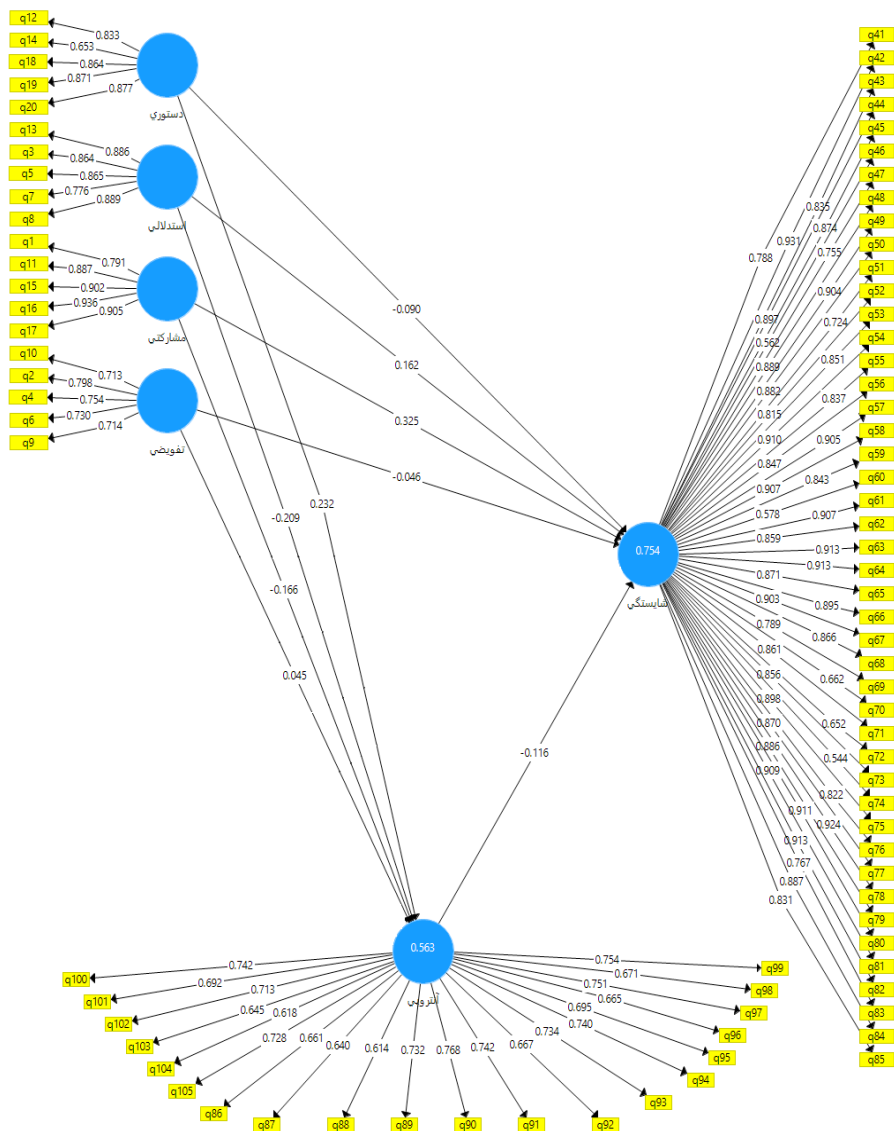
جدول ۵- نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری برای ارتباط انواع سبک رهبری در مؤسسات حسابرسی به واسطه آنتروپی رفتاری حساب‌رسان بر شایستگی حرفه‌ای حساب‌رس

مسیر	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
سبک رهبری دستوری -> آنتروپی -> شایستگی حرفه‌ای	-۰/۰۲۷	۰/۰۱۲	۲/۳۲۵	۰/۰۲۰
سبک رهبری استدلالی -> آنتروپی -> شایستگی حرفه‌ای	۰/۰۲۴	۰/۰۱۱	۲/۲۱۴	۰/۰۲۷
سبک رهبری مشارکتی -> آنتروپی -> شایستگی حرفه‌ای	۰/۰۱۹	۰/۰۱۰	۱/۹۸۵	۰/۰۴۸
سبک رهبری تفویضی -> آنتروپی -> شایستگی حرفه‌ای	-۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۱/۱۶۰	۰/۲۴۶
سبک رهبری دستوری -> آنتروپی	۰/۲۳۲	۰/۰۵۴	۴/۲۹۲	۰/۰۰۱
سبک رهبری استدلالی -> آنتروپی	-۰/۲۰۹	۰/۰۴۹	۴/۲۴۰	۰/۰۰۱
سبک رهبری مشارکتی -> آنتروپی	-۰/۱۶۶	۰/۰۶۰	۲/۷۵۴	۰/۰۰۶
سبک رهبری تفویضی -> آنتروپی	۰/۰۴۵	۰/۰۳۱	۱/۴۶۱	۰/۱۴۵
آنتروپی -> شایستگی حرفه‌ای	-۰/۱۱۶	۰/۰۴۲	۲/۷۸۰	۰/۰۰۶

خلاصه نتایج به دست آمده از فرضیه‌ها و نوع رابطه آن‌ها در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۶- خلاصه نتایج فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه	نتایج فرضیه	نوع ارتباط
۱	بین انواع سبک رهبری در مؤسسات حسابرسی و شایستگی حرفه‌ای حساب‌رس ارتباط وجود دارد.		
۱/۱	بین سبک رهبری دستوری در مؤسسات حسابرسی و شایستگی حرفه‌ای حساب‌رس ارتباط وجود دارد.	معنی‌دار	معکوس
۱/۲	بین سبک رهبری استدلالی در مؤسسات حسابرسی و شایستگی حرفه‌ای حساب‌رس ارتباط وجود دارد.	معنی‌دار	مثبت
۱/۳	بین سبک رهبری مشارکتی در مؤسسات حسابرسی و شایستگی حرفه‌ای حساب‌رس ارتباط وجود دارد.	معنی‌دار	مثبت
۱/۴	بین سبک رهبری تفویضی در مؤسسات حسابرسی و شایستگی حرفه‌ای حساب‌رس ارتباط وجود دارد.	غیرمعنی‌دار	
۲	انواع سبک رهبری در مؤسسات حسابرسی بواسطه آنتروپی رفتاری حساب‌رسان بر شایستگی حرفه‌ای حساب‌رس تأثیر دارد.		
۲/۱	سبک رهبری دستوری در مؤسسات حسابرسی بواسطه آنتروپی رفتاری حساب‌رسان بر شایستگی حرفه‌ای حساب‌رس تأثیر دارد.	معنی‌دار	معکوس
۲/۲	سبک رهبری استدلالی در مؤسسات حسابرسی بواسطه آنتروپی رفتاری حساب‌رسان بر شایستگی حرفه‌ای حساب‌رس تأثیر دارد.	معنی‌دار	مثبت
۲/۳	سبک رهبری مشارکتی در مؤسسات حسابرسی بواسطه آنتروپی رفتاری حساب‌رسان بر شایستگی حرفه‌ای حساب‌رس تأثیر دارد.	معنی‌دار	مثبت
۲/۴	سبک رهبری تفویضی در مؤسسات حسابرسی بواسطه آنتروپی رفتاری حساب‌رسان بر شایستگی حرفه‌ای حساب‌رس تأثیر دارد.	غیرمعنی‌دار	



شکل ۲- ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل ساختاری ارتباط انواع سبک رهبری در مؤسسات حسابرسی با شایستگی حرفه‌ای حسابرسان و نقش میانجی آنروپی رفتاری حسابرسان

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر سبک‌های رهبری در مؤسسات حسابرسی بر شایستگی حرفه‌ای حسابرس با نقش میانجی آنتروپی رفتاری بود. نتایج نشان داد سبک‌های رهبری استدلالی و مشارکتی با ارتقای شایستگی حرفه‌ای، قضاوت حرفه‌ای، و تعهد اخلاقی حسابرسان ارتباط مثبت و معنادار دارند، در حالی که سبک دستوری اثر منفی و سبک تفویضی اثر معناداری نداشت. یافته‌ها همسو با نظریه‌های رهبری موقعیتی و تحول‌آفرین و پژوهش‌های پیشین (افضل و تومپا، ۲۰۲۴؛ فیشر و همکاران، ۲۰۲۴؛ دائود و همکاران، ۲۰۲۴) است که نشان می‌دهد رهبری تعاملی، با اعتمادسازی، حمایت روانی و مشارکت کارکنان، عملکرد حرفه‌ای و انسجام رفتاری را ارتقا می‌دهد. به علاوه، نتایج تأیید می‌کند که آنتروپی رفتاری، از طریق کاهش انسجام و افزایش بی‌نظمی رفتاری، می‌تواند تأثیر سبک رهبری را بر شایستگی حرفه‌ای تقویت یا تضعیف کند (یانگ و همکاران، ۲۰۲۴؛ دیوسکی و همکاران، ۲۰۲۵).

از نظر سودمندی علمی، این پژوهش نشان می‌دهد که کیفیت حسابرسی تنها تابع مهارت‌های فنی نیست و سبک رهبری و انسجام رفتاری کارکنان نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای شایستگی حرفه‌ای دارند. این یافته‌ها به درک بهتر رابطه بین رهبری، رفتار حرفه‌ای و عملکرد حسابرسان کمک می‌کند و چارچوبی برای مطالعات آینده درباره اثرات روان‌شناختی سبک رهبری در محیط‌های حرفه‌ای ارائه می‌دهد.

سودمندی کاربردی تحقیق برای مؤسسات حسابرسی و جامعه حسابداران رسمی نیز روشن است: مدیران می‌توانند با ترویج سبک‌های رهبری استدلالی و مشارکتی، انسجام تیمی و اخلاق حرفه‌ای را افزایش دهند، آنتروپی رفتاری را کاهش دهند، و به بهبود کیفیت خدمات حسابرسی کمک کنند. پیشنهاد می‌شود در فرآیند آموزش و توسعه مدیران، مهارت‌های رهبری تعاملی تقویت شود، ابزارهای شناسایی و مدیریت آنتروپی رفتاری پیاده‌سازی گردد، و آیین‌نامه‌های حرفه‌ای با توجه به نقش رهبری در رفتار اخلاقی و حرفه‌ای بازنگری شوند. به این ترتیب، سازمان‌های حرفه‌ای می‌توانند هم بهره‌وری کارکنان و هم کیفیت عملکرد حرفه‌ای حسابرسان را بهبود بخشند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

مشاركت نويسندگان

رديف	نويسنده	نام و نام خانوادگي	مشاركت در پژوهش	ميزان مشاركت (درصد)
۱	اول	عمران زارع مهاري	جمع‌آوري داده‌ها و تهيه و آماده‌سازي نمونه‌ها، انجام آزمايش و گردآوري داده‌ها، انجام محاسبات، تجزيه و تحليل آماري داده‌ها، تحليل و تفسير اطلاعات و نتايج، تهيه پيش نويس مقاله	۲۵
۲	دوم	يونس بادآور نهندي	استاد راهنماي رساله، طراحي پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسي و كنترل نتايج، اصلاح، بازبيني و نهايي‌سازي مقاله	۲۵
۳	سوم	سيدداود حسيني نسب	استاد مشاور رساله، مشاركت در طراحي پژوهش، نظارت بر پژوهش، مطالعه و بازبيني مقاله	۲۵
۴	چهارم	رسول برادران حسن‌زاده	استاد مشاور رساله، مشاركت در طراحي پژوهش، نظارت بر پژوهش، مطالعه و بازبيني مقاله	۲۵

تعارض منافع

بنا بر اظهار نويسندگان، اين مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

اين مقاله حامی مالی ندارد و دستاورد رساله دكتري می باشد.

سپاسگزاری

نويسندگان مقاله از تمام كساني كه در اين پژوهش همكاري داشته‌اند تشكر و قدرداني می‌كنند. از معاونت محترم پژوهشي دانشگاه آزاد اسلامي واحد تبريز به خاطر همكاري در اجراي پژوهش حاضر، سپاسگزارى می‌شود.

از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ارزشمند علمي و ساختاري سپاسگزارى می‌شود. نويسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از سردبیر و داوران محترم مجله فاخر و ارزشمند پژوهش‌های حرفه‌اي حسابرسي به خاطر مطالعه متن مقاله حاضر و ارائه نظرهای ارزشمند سپاسگزارى نمایند.

منابع

- احمدی، زانبار، پورزمانی، زهرا. (۱۴۰۲). تاثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان در حسابرسی با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی حسابرسان، فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۳(۱۲): ۶۶-۸۷. <https://doi.org/10.22034/jpar.2023.2002178.1164>
- امان، پیمان؛ همتی، هدی؛ کردلوئی، حمیدرضا. (۱۴۰۲). ویژگی‌های روانشناختی حسابرسان و تاخیر در گزارش حسابرسی. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۳(۱۲): ۱۰۶-۱۲۷. <https://doi.org/10.22034/jpar.2023.2004106.1174>
- امیری، زینب؛ اسماعیلی، محمدرضا؛ سپهوند، رضا و موسوی، سید نجم الدین (۱۳۹۷). ارائه الگوی آنتروپی رفتاری در سازمان (مورد مطالعه: شهرداری اصفهان). مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۶، شماره ۷، ۳۷-۵۶. <https://doi.org/10.30473/ipom.2018.5081>
- تائبی نقدری، امیرحسین و صادقی، مسعود. (۱۳۹۷). کمیته حسابرسی و آنتروپی صورت‌های مالی. پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، ۷(۱)، ۱۴۳-۱۷۰. https://www.arfr.ir/ar-ticle_68845.html
- ترک‌زاده، جعفر؛ عامری فر، فرشاد؛ مرزوقی، رحمت اله، سلمانپور، محمدجواد؛ خرمایی، فرهاد (۱۴۰۰). طراحی چارچوب اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی: یک مطالعه کیفی - دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲(۴)، ۱۶۰-۱۴۶. <https://doi.org/10.30495/jedu.2021.23716.4774>
- حسینی نسب، حجت (۱۴۰۳). بررسی تأثیر برنامه اخلاق سازمانی بر رفتارهای غیراخلاقی حسابرسان مستقل، با در نظر گرفته نقش میانجی ارزیابی شناختی فردی، مجله دانش حسابداری، ۱۵(۱)، ۱۰۳-۱۳۰. <https://doi.org/10.22103/jak.2023.21251.3867>
- حسینی، رامین، معطوفی، علیرضا، گرکز، منصور و خوزین، علی. (۱۴۰۰). تدوین الگوی آنتروپی رفتاری حسابرسان سازمان حسابرسی: بارویکرد داده بنیاد. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۸(۷۰)، ۱۳۹-۱۶۶. <https://doi.org/10.22054/qjma.2021.56119.2201>
- صفیر، لیدا؛ سرلک، محمدعلی؛ احمدی، علی اکبر و کولیوند، پیرحسین (۱۳۹۸) طراحی و سنجش مدل مدیریت آنتروپی رفتاری در سازمان. آینده پژوهشی مدیریت، سال ۳، شماره ۱۸، ۶۴-۱۷۵. <https://sanad.iau.ir/Journal/jmfr/Article/785289/FullText>
- محمدی، محمد؛ طریقی، سمانه و طایفه آقاخان هشترودی، نگین (۱۳۹۷). عوامل سازمانی و تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد حسابرسان، اقتصاد و کسب و کار، ۹(۱۹)، ۲۳-۳۷. sanad.iau.ir/journal/jebr/Article/667568?jid=667568

Afzal, F., & Tumpa, R. J. (2024). Exploring leadership styles to foster sustainability in construction projects: a systematic literature review. *Sustainability*, 16(3), 971. <https://doi.org/10.3390/su16030971>

Ahmadi, Z., & Pourzamani, Z. (2023). The effect of multiple intelligences on auditors' judgment and decision-making in auditing with regard to the mediating role of auditors' organizational culture. *Professional Auditing Research Journal*, 3(12), 66–87. (in Persian) <https://doi.org/10.22034/jpar.2023.2002178.1164>

Aldemir, C., & Uçma Uysal, T. (2024). AI competencies for internal auditors in the public sector. *Edpacs*, 69(1), 3–21. <https://doi.org/10.1080/07366981.2024.2312001>

Aman, P., Hemmati, H., & Kordlouei, H. R. (2023). Psychological characteristics of auditors and audit report delay. *Professional Auditing Research Journal*, 3(12), 106–127. (in Persian) <https://doi.org/10.22034/jpar.2023.2004106.1174>

Amiri, Z., Esmaeili, M. R., Sepehvand, R., & Mousavi, S. N. (2018). Presenting a behavioral entropy model in organizations (Case study: Isfahan Municipality). *Management of Governmental Organizations*, 6(7), 37–56. (in Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2018.5081>

Das, J. K. (2021). Rensis Likert's leadership style and organizational management: A systematic review. *Vidhyayana-An International Multidisciplinary Peer-Reviewed E-Journal- ISSN 2454-8596*, 6(6). <https://www.scribd.com/document/796747912/Rensis-Likert-s-Leadership-Style-and-Organizational-Management-A-Systematic-Review>

Daud, A., Dj, A. A., Adianita, H., & Mado, Y. J. (2024). The influence of participative leadership style on job satisfaction with organizational citizenship behavior as a moderating variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2192–2200. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i4.1918>

DeBoskey, D. G., Wang, J., & Wang, L. (2025). CFO prior audit experience and firms' non-GAAP reporting. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 1–32. <https://doi.org/10.1007/s11156-025-01390-9>

Fischer, T., Dietz, J., & Antonakis, J. (2024). A fatal flaw: Positive leadership style research creates causal illusions. *The Leadership Quarterly*, 35(3), 101771. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2023.101771>

Hosseini Nasab, H. (2024). Investigating the impact of an organizational ethics program on unethical behavior of independent auditors, considering the mediating role of individual cognitive evaluation. *Accounting Knowledge Journal*, 15(1), 103–130. (in Persian) <https://doi.org/10.22103/jak.2023.21251.3867>

Hosseini, R., Matoufi, A., Garkaz, M., & Khouzin, A. (2021). Developing a behavioral entropy model for audit organization auditors: A grounded theory approach. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 18(70), 139–166. (in Persian) <https://doi.org/10.22054/qjma.2021.56119.2201>

House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339. <https://doi.org/10.2307/2391905>

Leocádio, D., Malheiro, L., & Reis, J. C. G. D. (2025). Auditors in the digital age: a systematic literature review. *Digital Transformation and Society*, 4(1), 5–20. <https://doi.org/10.1108/DTS-02-2024-0014>

Mas, I. M., Mediaty, and A, Kusumawati. (2023). The Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Audit Quality with Independence as a Moderation Variable. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 36(2): 269–276. <http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v36.2.4951>

Mohammadi, M., Tarighi, S., & Tayafeh Aghakhan Hashtroodi, N. (2018). Organizational

factors and the effect of job satisfaction on auditors' performance. *Economics and Business*, 9(19), 23–37. (in Persian) <https://sanad.iau.ir/journal/jebr/Article/667568?jid=667568>

Ramdin, V. U. (2022). Auditor's Competence, Auditor's Integrity and Audit Quality in the Surinamese Market. *International Journal of Accounting Research* 10(12): 1-4. <https://www.walshmedicalmedia.com/abstract/auditors-competence-auditors-integrity-and-audit-quality-in-the-surinamese-market-117515.html>

Rumasukun, M. R. (2024). Developing auditor competencies through continuous training and education. *Golden Ratio of Auditing Research*, 4(1), 14-23. <https://doi.org/10.52970/grar.v4i1.384>

Safir, L., Sarlak, M. A., Ahmadi, A. A., & Kolivand, P. H. (2019). Designing and measuring a behavioral entropy management model in organizations. *Futures Studies in Management*, 3(118), 175–64. (in Persian) <https://sanad.iau.ir/Journal/jmfr/Article/785289/FullText>

Tayebi Naghondari, A. H., & Sadeghi, M. (2018). Audit committee and financial statement entropy. *Applied Research in Financial Reporting*, 7(1), 143–170. (in Persian) https://www.arfr.ir/article_68845.html

Torkzadeh, J., Amerifar, F., Marzoughi, R., Salmanpour, M. J., & Khormaei, F. (2021). Designing an organizational ethics framework with an Islamic approach: A qualitative study. *New Approaches in Educational Management*, 12(4), 146–160. (in Persian) <https://doi.org/10.30495/jedu.2021.23716.4774>

Wilona, N. N., & Defrizal, D. (2024). The influence of leadership style and work environment on the performance of lg bandar lampung restaurant employees. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 2(1), 13-23. <https://iigdpublishers.com/article/286>

Yang, S., Tai, Y., Cao, Y., Chen, Y., & Zhang, Q. (2024). Underwriter Discourse, IPO Profit Distribution, and Audit Quality: An Entropy Study from the Perspective of an Underwriter–Auditor Network. *Entropy*, 26(5), 393. <https://doi.org/10.3390/e26050393>

Zahmatkesh, S., & Rezazadeh, J. (2017). The Effect of Auditor Features on Audit Quality. *TéKHNE—Review of Applied Management Studies*, 9, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2017.09.003>

پی‌نویس:

1. Mas
2. Rumasukun
3. Leocádio
4. Daud
5. Fischer
6. Das
7. Wilona & Defrizal
8. Afzal & Tumpa
- 9 Yang
10. DeBoskey
11. House



COPYRIGHTS

This is an open access article under the CC-BY 4.0 license.