



تأثیر رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش حسابرسان

سیروس ظریف‌راد

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

دکتر زهرا پورزمانی^۱

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

دکتر آریتا جهان‌شاد

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

(تاریخ دریافت: ۱۹ آبان ۱۴۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۵ دی ۱۴۰۱)

هدف، بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش حسابرسان می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری، حسابداران رسمی و مدیران حرفه‌ای در موسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشند. که تعداد جامعه آماری برابر ۱۳۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر ۲۹۷ نفر تعیین شده است. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه، استفاده شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی همگرا و روایی واگرا بررسی و تایید شد. همچنین پایایی متغیرها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی اندازه‌گیری شد که برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰٫۷ بوده است. جهت روابط علی بین متغیرها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده شده است. برخلاف مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس که در جهت تبیین، آزمون و تأیید نظریه‌ها است، روش PLS پیش‌بینی‌مدار بوده و به عنوان تبیین نظریه بکار گرفته می‌شود. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق حاکی از آنست که رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و همچنین بر مدیریت دانش حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. و مدیریت دانش حسابرسان نیز بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری تأثیر مثبت و معناداری دارد و می‌توان نتیجه گرفت، مدیریت دانش حسابرسان در تأثیر رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری نقش میانجی دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول‌گرا، قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری، مدیریت دانش حسابرسان.

¹ zahra.poorzamani@yahoo.com

مقدمه

تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز مستلزم وجود سبک رهبری متفاوت و جدیدی است که با استفاده بهینه از منابع و دارایی‌های مادی و انسانی، اهداف سازمان را تحقق بخشیده و قادر به توسعه ظرفیت‌ها و استفاده از آنها باشد. امروزه سازمان‌ها نیازمند رهبرانی هستند که با خلق چشم‌اندازهای نوین، تدوین و توسعه بینش‌ها و الهام بخشی موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت‌پذیری و هماهنگی در آنها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه‌ای بکار می‌گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کرده و هم موجبات رشد آنها را فراهم سازند [۳]. رهبری فرایند کمک و تأثیرگذاری بر پیروان برای تحقق اهداف مشترک است. بنابراین، رهبران باید درک کنند که چه کاری باید انجام شود و چگونه این کار انجام شود [۳۸]. اگرچه سبک‌های رهبری اهداف مشترکی دارند، اما ممکن است در نوع فرآیندی که رهبران برای ایجاد انگیزه در پیروان بکار می‌گیرند تفاوت اساسی داشته باشند. اثربخشی رهبری به عوامل زمینه‌ای مانند سبک، رفتار و ویژگی بستگی دارد [۳۱].

رهبران تحول‌گرا دارای بینشی واضح در مورد روند عملکرد فعلی و آینده شرکت در میان بازارهای پویا هستند. رهبران باید دید خلاقانه‌ای ایجاد کنند، به آن بینش اعتقاد جدی داشته باشند، آن را به روشنی با کارمندان در میان بگذارند تا بعداً به دیدگاه رهبران ایمان داشته و از آن هیجان زده شوند [۳۳]. رهبری تحول‌گرا سطح بالاتری از انگیزه، اعتماد، انسجام، تعهد و عملکرد را تحریک می‌کند. مطالعات نشان داده‌اند که بعد رهبری تحول‌گرا از نظر معناداری بر مدیریت عملکرد، مدیریت استعداد و کارایی کارکنان تأثیر می‌گذارد [۲۵]. از طرف دیگر، قضاوت حرفه‌ای، گوهر اصلی حساسی است. ارزشی که با حساسی صورت‌های مالی ایجاد شود ناشی از قضاوت حسابرسان و در کل ناشی از مجموعه قضاوت‌های حرفه‌ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حساسی انجام می‌شود [۲]. قضاوت حرفه‌ای در حساسی به معنای اظهار نظر معقول و حکم کردن مستدل درباره موضوعات حسابداری و حساسی به وسیله شخصی است که هم تحصیلات و تجربه ارزشمندی دارد و هم ویژگی‌های لازم برای اظهار نظرهای بی‌طرفانه را دارا است [۴]. حسابرسان، استانداردها و تدوین‌کننده‌ها، به طور مداوم بر اهمیت قضاوت حرفه‌ای در حساسی فرایندهای پیچیده و برآوردهای مالی تأکید می‌کنند. به رغم افزایش تقاضا برای تجزیه و تحلیل دقیق‌تر، تحقیقات و گزارش‌های بازرسی نشان می‌دهند که حسابرسان در چنین شرایطی تمایل به تصمیم‌گیری‌های حساسی مکانیکی (مادی‌گرایانه) دارند [۱۵]. قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان مستقل از چند عامل کلیدی اثر می‌پذیرد و یکی از عوامل اثرگذار بر بهبود فرایند تصمیم‌گیری و انجام قضاوت‌های حرفه‌ای وجود تفکر مبتنی بر دانش است. یک حسابرسان آگاه و با تفکر مبتنی بر دانش است که توان مقاومت در مقابل فشارهای آبی، پرهیز از تصمیم‌گیری شتابزده و رفتارهای احساسی را دارد و با رفتاری هوشمندانه، شکیبایی و انعطاف‌پذیری، اطلاعات موجود را نظم داده و برخوردی منطقی با مشکلات می‌کند. حسابرسان گاهی اوقات به منظور برآورده کردن رضایت کسانی که به آنها پاسخگو هستند به جای استفاده از قضاوت حرفه‌ای مبتنی بر دانش، ظاهری سازی می‌کنند [۲۲].

قدرت دانش‌هنگامی که دانش به اشتراک گذاشته شود افزایش می‌یابد و اشتراک دانش مسلماً پایه و اساس بسیاری از برنامه‌های مدیریت دانش می‌باشد. برنامه‌های مدیریت دانش به عنوان موضوعی مهم برای تحقیق، به ویژه در زمینه‌های دانشگاهی تبدیل شده است [۱۰]، [۱۱]، [۱۹]. نقش بالقوه مدیریت دانش به طور کلی در کمک به موفقیت سازمان‌ها و به طور خاص در سازمانهای حسابرسی نباید نادیده گرفته شود. مدیریت دانش از طریق جستجوی سریعتر و کارآمدتر اطلاعات و منابع مرتبط، موجب تقویت فرایند تصمیم‌گیری می‌شود. تعداد زیادی از مطالعات عوامل تأثیرگذار بر مدیریت دانش را در محیط‌های مختلف بررسی کرده‌اند [۱۰]، [۱۴]. تعداد کمی از مطالعات به بررسی مدیریت دانش در سازمانهای حسابرسی و به ویژه در میان حسابرسان پرداخته‌اند. اگرچه حسابرسان به عنوان کارکنان متخصص دانش که از طریق آموزش و فعالیت درگیر فعالیت‌های حسابرسی هستند، نقشی اساسی ایفا می‌کنند [۲۰]. تعداد روزافزونی از محققان استدلال می‌کنند که انباشت دانش همچنان به عنوان یک چالش در موسسات حسابرسی مطرح است [۲۰]، [۱۷]، [۱۹].

با این حال، مطالعات قبلی بیان می‌کنند که حسابرسان خاص هستند، تمایلی به انتشار و اشتراک دانش ندارند و به جای دستیابی به اهداف سازمان حسابرسی، به موفقیت فردی خود توجه می‌کنند [۱۱]، [۱۷]، [۲۰]، [۲۱]. این معضلی برای مدیریت و اشتراک دانش در سازمانهای حسابرسی است. در عین حال، محققانی مانند [۱۱] و [۲۱] تعدادی از موانع برای اشتراک دانش در موسسات حسابرسی را فهرست بندی کردند اما در کل، فقدان پژوهش تجربی در مورد مدیریت دانش در بین حسابرسان وجود دارد [۱۰].

بنابراین، باید درک کنیم چه عواملی می‌توانند بر اهداف و نیات ارتقای قضاوت حسابرسان تأثیر گذارند. در نتیجه می‌توان اقدامات اشتراک‌گذاری و مدیریت دانش و قابلیت دانش را بهبود بخشید. ابراز و نمایش ادراکات و نگرش‌های حسابرسان نسبت اشتراک دانش و اطلاعات می‌تواند به درک این موضوع کمک کند که موسسات حسابرسی از چه چیزی باید اطلاع داشته باشند تا بتوانند یک فرهنگ سازمانی را ایجاد نمایند که با نهادینه‌سازی فرایند اشتراک دانش، دانش جدیدی را در جهت ارتقای قضاوت حسابرسان ایجاد نمایند. پژوهش قبلی در مورد اشتراک دانش در زمینه حسابرسی اساساً بر کشورهای توسعه یافته متمرکز کرده است [۱۱]. با این حال، تفاوت‌های فرهنگی، تصمیم‌پذیری این پژوهش را محدود می‌سازد. در نتیجه، این مطالعه به دنبال شناسایی شکاف پژوهشی در این حیطه است.

اگرچه یافته‌های بالا امیدوارکننده است، اما چند شکاف قابل توجه باقی می‌ماند. اول اینکه، هیچ یک از مطالعات پیشین درباره اثرات میانجی مدیریت دانش در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و قضاوت حسابرس تحقیق نمی‌کنند. مطالعات نشان داده‌اند که مدیریت دانش یک عامل موثر بر تعامل کارکنان و قضاوت حسابرس است [۳۷]. 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 خدمات‌گرای حسابرسی است [۱۸]، [۲۳]. چندین محقق [۲۶]، [۲۷]. فرض می‌کنند که سبک رهبری تحول‌گرا در صنعت حسابرسی بر نیروی کار و منابع

انسانی در حال توسعه موثر است. آن‌ها تاکید می‌کنند که این امر اعتماد به نفس و احترام را با ترویج علاقه کارمندان به منافع سازمانی ایجاد می‌کند. رهبری تحول‌گرا به احتمال زیاد در یک فرهنگ سلسله‌مراتبی سنتی و جمعی مفید است (به عنوان مثال، ایران)، که در آن سازمان‌ها ارزش بیشتری دارند و کارکنان برای رسیدن به اهداف گروهی هدایت می‌شوند [۳۱]. 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 سوال اصلی تحقیق اینست که روابط میان رهبری تحول‌گرا و قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی با نقش میانجی مدیریت دانش حسابرسان چگونه می‌باشد؟

چارچوب نظری تحقیق

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 [۱۲]. رهبری تحول‌آفرین یکی از متداولترین رویکردهای درک اثربخشی فردی، گروهی و سازمانی است. رهبران تحول‌آفرین انواع معینی از رفتارها را نشان می‌دهند که شامل برانگیختن پیروان برای رسیدن به سطح بالاتری از عملکرد می‌شود، این مدیران را قادر به دنبال کردن علائق پرسنلشان برای رفاه اجتماعی، با تمرکز بر تواناییهایشان برای تسهیل رشد شخصی، و توسعه توانایی ذهنیشان جهت حل مشکلات به روش‌های جدید می‌کند. این رفتار دلالتهای بر این دارد که اساس انگیزشی رهبری تحول‌آفرین یک فرایند از تغییر مسیر است که زیردستان برای خود تصور می‌کنند. برای سنجش رهبری تحول‌آفرین باید ابعاد آن مشخص شود. رهبری تحول‌آفرین بر طبق مدل برنارد بس براساس چهار عامل نفوذ آرمانی ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و حمایت‌های توسعه‌گرا تحقق می‌یابد. نفوذ آرمانی یا کاریزما به رهبران این اجازه را میدهد که به عنوان مدل‌هایی از نقش و الگوی رفتار باشند و به عنوان نمونه‌ای برای کارکنان در پیروی از ارزشها و عقاید سازگار با وی شناخته شوند. بس در ۱۹۸۵ ترغیب ذهنی را به عنوان محرک در پیروان برای تفکر در مورد باورها و ارزشها و نیز آگاهی از مشکلات و حل آنها توصیف کرد و نه برای تحریک به انجام سریع و بی‌درنگ و بدون تفکر. انگیزش الهام‌بخش را برانگیختن و بالا بردن انگیزه در پیروان به وسیله رهبران، توصیف کرده‌اند که با توسل به احساسات زیر دستان صورت می‌پذیرد. در توجه و ملاحظات فردی می‌توان بیان نمود که افراد به وسیله رهبران حمایت می‌شوند و رهبران در رابطه با توجه به احساسات و نیازهای شخصی آنها نگران هستند [۳۵].

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. این دارایی‌ها شامل پایگاه‌های اطلاعاتی، اسناد، سیاست‌ها، و رویه‌ها می‌شود. علاوه بر این هم شامل دانش آشکار و هم دانش ضمنی کارکنان را در بر می‌گیرد و از روش‌های متنوع و گسترده برای تصرف، ذخیره‌سازی و تسهیم دانش در داخل یک سازمان استفاده می‌کند [۱۱]. که شامل خلق دانش، حفظ و نگهداری دانش، انتقال دانش و بکارگیری دانش می‌باشد. سازمان‌ها اقدامات آگاهانه‌ای را هم

در داخل و هم در خارج به منظور بررسی و تعریف دانش و منابع متناسب دارا هستند. بعلاوه دانش با ابزارهای کاربردی به منظور قابل درک ساختن آن برای کاربر سهیم می‌باشد. دانش در متن و مفادی استفاده می‌شود که کاربر بتواند دانش جدید را یاد بگیرد و حتی خلق کند [۱۹].

از طرف دیگر، قضاوت حرفه‌ای، گوهر اصلی حسابرسی است. ارزشی که با حسابرسی صورتهای مالی ایجاد شود ناشی از قضاوت حسابرس و در کل ناشی از مجموعه قضاوتهای حرفه‌ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می‌شود [۲]. قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی به معنای اظهار نظر معقول و حکم کردن مستدل درباره موضوعات حسابداری و حسابرسی به وسیله شخصی است که هم تحصیلات و تجربه ارزشمندی دارد و هم ویژگی‌های لازم برای اظهار نظرهای بی‌طرفانه را دارا است [۴]. حسابرسان، استانداردها و تدوین‌کننده‌ها، به طور مداوم بر اهمیت قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی فرایندهای پیچیده و برآوردهای مالی تأکید می‌کنند [۱۵]. قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان مستقل از چند عامل کلیدی اثر می‌پذیرد و یکی از عوامل اثرگذار بر بهبود فرایند تصمیم‌گیری و انجام قضاوت‌های حرفه‌ای وجود تفکر منطقی است [۲۲].

در مجموع می‌توان گفت که طبق بررسی‌هایی که توسط محققین انجام شده تا به حال در بستر تحقیقات آمیخته و رهبری تحول‌گرا، مدیریت دانش در 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.

اوبریچ و دیگران [۳۰] در تحقیقی تحت عنوان تأثیر سبک رهبری، طراحی سازمانی و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش: نقش‌های میانجی عدالت سازمانی با بررسی تأثیر مشترک بر مدیریت دانش عوامل سازمانی که به طور واقعی ساختار و جو سازمان را توصیف می‌کند، به ادبیات مدیریت دانش کمک می‌کند. کاوشولی و دیگران [۱۶] در تحقیقی تحت عنوان شبکه‌های دانش و کارایی حسابرسان بیان کردند که در یک تحلیل پس از آن، متوجه می‌شویم که پیوندهای دانش ضمنی با مدیران می‌تواند برای عملکرد حسابرسان مفید باشد، و پیوندهای دانش ضمنی با مدیران ارشد و شرکا گاهی مضر است. البوات [۹] در تحقیقی تحت عنوان اشتراک ضمنی دانش در موسسات حسابرسی و ورودی‌های کیفیت حسابرسی: اثر سرمایه اجتماعی حسابرسان نشان می‌دهند که اشتراک دانش ضمنی بر ارزش‌ها، اخلاقیات، نگرش‌ها، تجربیات، مهارت‌ها و دانش حسابرسان تأثیر مثبت می‌گذارد. منجه^۱ و دیگران [۲۸] در تحقیقی تحت عنوان رهبری تحول‌گرا و دل‌بستگی (مشارکت) شغلی بیان کردند که توانمندسازی ساختاری در رابطه‌ی بین رهبری تحول‌گرا و دل‌بستگی شغلی تا حدودی نقش میانجی دارد. سوانبرگ و پیتر او همان [۳۴] در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین رهبری تحول‌گرا و عینیت حسابرسان بیان کردند که حسابرسان مستعد تأثیرپذیری از اعمال ادراک شده از رهبری تحول‌گرا هستند. بادپا و استا [۱] در تحقیقی تحت عنوان اثر رهبری مدیر مالی شرکت بر نگرش حمایتی حسابرسان بیان کردند که برخی

¹ Monje

از ویژگی‌های صاحبکار مانند توان رهبری مدیر مالی می‌توانند از طریق نگرش حمایتی حسابرسان عینیت در فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان را از بین ببرند. غنی زاده و دیگران [۵] در تحقیقی تحت عنوان تأثیر دانش مالی مدیران عامل بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن اثر تعدیل‌کننده توانایی مدیریت بیان کردند که دانش مالی مدیران عامل تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد. جوان امانی و اکبری [۳] در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا و عملکرد سازمانی بیان کردند که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. میرزایی همتی و همکاران [۷] در تحقیقی تحت عنوان ارائه الگوی ویژگی‌های حرفه‌ای گرای حسابداری مدیریت مبتنی بر قضاوت اخلاقی نشان دادند حسابداری مدیریت به عنوان حرفه‌ای مستقل شناخته شده که اطلاعات تهیه شده توسط آنها، برای استفاده‌کنندگان درون سازمانی و برون سازمانی مفید می‌باشد. نتایج تحقیق همدم و همکاران [۸] بازیگران انتقال دانش را، فرستنده دانش، ابزارهای انتقال دانش، گیرنده دانش، و عوامل محتوایی دانش را صریح بودن، ابهام در درک و ترجمه، پیچیده بودن، وابسته بودن، جامع بودن و کاربردی بودن دانش و نهایتاً عوامل فاصله سازمانی را، وجود نهاد مستقل رابط و قرارداد شفاف انتقال شناسایی نمود.

در پژوهش حاضر برای شناسایی مکانیزمی که از طریق آن به بررسی اثر رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان را مورد سنجش قرار می‌دهد. پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال نیز بود که مدیریت دانش در بین حسابرسان به چه صورت می‌باشد و تأثیر رهبری تحول‌گرا بر مدیریت دانش و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان از طریق چه مکانیزمی صورت می‌پذیرد. در این پژوهش متغیر وابسته، " قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان" و متغیر مستقل " رهبری تحول‌گرا" بودند. همچنین متغیر " مدیریت دانش حسابرسان" بعنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شدند. براساس اهداف پژوهش و با توجه به مبانی نظری مربوطه مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ در نظر گرفته شد.

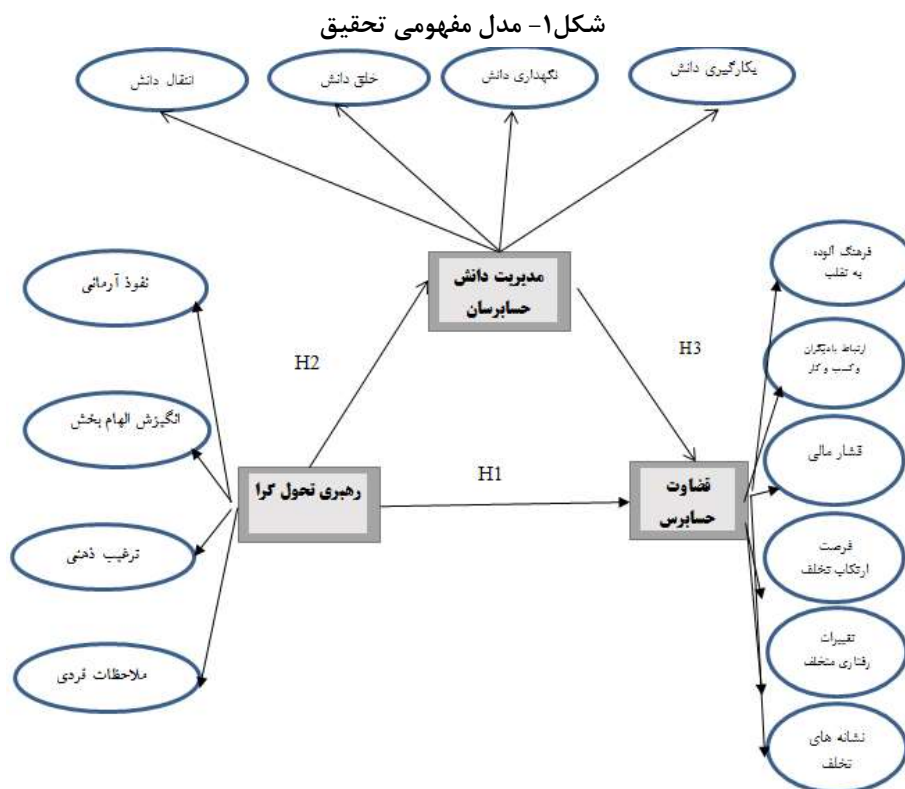
بنابراین فرضیات بصورت زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه اول: رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه دوم: رهبری تحول‌گرا بر مدیریت دانش حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه سوم: مدیریت دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: مدیریت دانش حسابرسان در تأثیر رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نقش میانجی دارد.



روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی است و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری در این مطالعه، شامل حسابداران رسمی شاغل و مدیران حرفه‌ای شاغل در 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 شد و نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین منظور در حدود ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شده و سپس ۲۹۷ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. همچنین در پژوهش حاضر، بر اساس سوالات تحقیق، برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استاندارد، استفاده شده است. برای اندازه‌گیری مدیریت دانش از پرسشنامه نیومن و کنراد [۲۹] استفاده شده است، ابعاد مدیریت دانش عبارتند از: خلق دانش، بکارگیری دانش، انتقال دانش و نگهداری دانش. روایی مقیاس با استفاده از روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی-CFA) تایید شده است. برای اندازه‌گیری رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه رهبری تحول‌گرا باس و آوولیو [۱۳] استفاده شده است. که شامل نفوذ آرمانی (کاریزما)، ترغیب ذهنی، انگیزش

الهام بخش و توجه و ملاحظات فردی می باشد. و برای اندازه گیری قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان از پرسشنامه هارت [۲۴] استفاده شده است. که شاخص های شش گانه آن شامل فرهنگ آلوده به تقلب، ارتباط با دیگران و کسب و کار، فشار مالی، فرصت ارتکاب تخلف، تغییرات رفتاری متخلف و نشانه های تخلف می باشد. در این پژوهش به منظور تعیین ضریب قابلیت اعتماد از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار پایایی ترکیبی و پایایی هر یک از مؤلفه های تحقیق محاسبه شد که نتایج حاکی از پایایی ابزار سنجش دارد. همچنین روایی واگرا و همگرایی پرسشنامه نیز بدست آمده که نتایج حاکی از روایی مناسب پرسشنامه می باشد. به همین ترتیب، روابط علی بین متغیرها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SmartPLS3 استفاده شده است. برخلاف مدل یابی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس که میزان برازش مدل مفروض را ارزیابی می کند و در جهت تبیین، آزمون و تأیید نظریه ها است، روش PLS پیش بینی مدار بوده و به عنوان روش تبیین نظریه می تواند به کار گرفته می شود.

یافته ها

جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می کنیم. به منظور بررسی پایایی مدل اندازه گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ می پردازیم. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰,۴ می باشد. 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 داده ها در SmartPLS3، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می رسد. معیار دوم از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، روایی همگرا^۲ است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص ها) خود می پردازد. که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	میانگین استخراجی (AVE>0.5)	واریانس
رهبری تحول گرا	0.708	0.827	0.553	
قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان	0.738	0.801	0.511	
مدیریت دانش حسابرسان	0.709	0.820	0.543	

¹ Composite Reliability

² Convergent Validity

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰,۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^1 ، ۰,۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود. جهت سنجش روایی واگرا از معیار فورنل-لارکر استفاده کرده ایم. که نتایج بصورت جدول ۲ 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 واگرایی مدل نیز تأیید می‌شود.

جدول ۲. محاسبه روایی واگرا

مدیریت دانش حسابرسان	قضاوت و تصمیم گیری حسابرس	رهبری تحول گرا	
		0.779	رهبری تحول گرا
	0.751	0.479	قضاوت و تصمیم گیری حسابرس
0.735	0.592	0.419	مدیریت دانش حسابرسان

با توجه به شکل شماره ۲، 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

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

معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

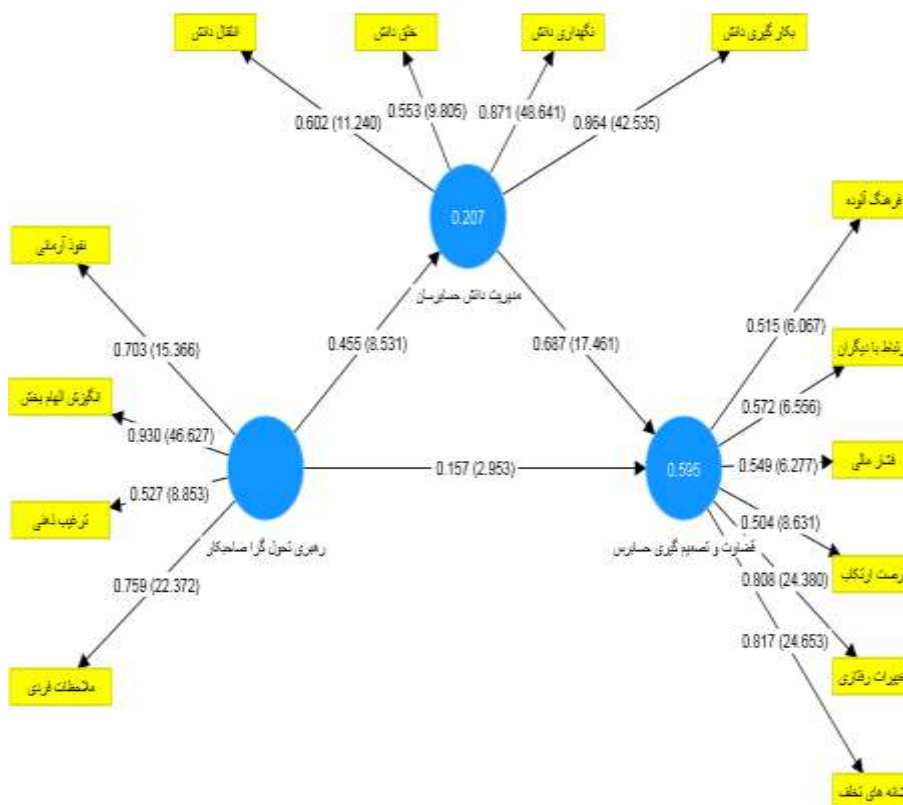
¹ Average Variance Extracted

جدول ۳. میزان R^2 و $Commuality$ متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	R^2	Commuality
رهبری تحول گرا		۰,۵۲۴
قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان	۰,۵۹۵	۰,۴۳۲
مدیریت دانش حسابرسان	۰,۲۰۷	۰,۴۷۳
$Commuality$	R^2	GOF
۰,۴۷۶	۰,۴۰۱	۰,۴۳۷

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰,۴۳۷، برازش خوب مدل کلی تأیید می‌شود. در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار SmartPLS3 پرداخته شد.

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



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

جدول ۴. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری مدل پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	ضریب مسیر (β)	T Statistics ضرایب آماره	مسیر
تایید	0.002	0.157	3.183	رهبری تحول‌گرا > قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسی
تایید	0.000	0.455	9.041	رهبری تحول‌گرا > مدیریت دانش حسابرسان
تایید	0.000	0.687	18.833	مدیریت دانش حسابرسان > قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس

با توجه به شکل ۲ و جدول ۴ نتایج روابط مستقیم و ضرایب معناداری مسیرها در مدل پژوهش نمایش داده شده است.

تحلیل فرضیات:

فرضیه اول: رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (رهبری تحول‌گرا و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر $\beta=0.157$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t=3.183$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تأثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: رهبری تحول‌گرا بر مدیریت دانش حسابرسان تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (رهبری تحول‌گرا و مدیریت دانش حسابرسان) برابر $\beta=0.455$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t=9.041$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تأثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، رهبری تحول‌گرا بر مدیریت دانش حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: مدیریت دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (مدیریت دانش حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر $\beta=0.687$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t=18.833$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تأثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، مدیریت

دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه سوم تأیید خواهد شد.

فرضیه چهارم: مدیریت دانش حسابرسان در تاثیر رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نقش میانجی دارد.

جدول ۵ اثرات ضرایب مدیریت دانش حسابرسان در تاثیر رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان را در حالت میانجی‌گری را نشان می‌دهد.

جدول ۵. اثرات ضرایب در حالت میانجی‌گری

متغیر			
c	b	a	
۰,۱۵۷	۰,۶۸۷	۰,۴۵۵	ضرایب بتا
۰,۰۰۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری
اثر کل	اثر مستقیم		اثر غیرمستقیم
$(a*b)+c$	c		$a*b$
۰,۴۷	۰,۱۵۷		۰,۳۱۳

طبق نظریه سوئل^۱ (۱۹۹۶) سه حالت پدید می‌آید:

- ۱- حالتی که C معنی‌دار نشود ولی a و b معنی‌دار شود یعنی m میانجی کامل است.
 - ۲- حالتی که C معنی‌دار بشود ولی a یا b یا هر دو معنی‌دار نشود m میانجی نیست.
 - ۳- حالتی که C معنی‌دار بشود a و b هم معنی‌دار شود m میانجی جزئی است
- با توجه به ضرایب بتا و سطح معناداری نمایش داده شده در جدول ۵ بین این سه متغیر و با توجه به شرایط ذکر شده در فوق، حالت سوم برقرار می‌باشد. بنابراین، می‌توان بیان کرد که فرضیه H_۱ رد و فرضیه H_۱ تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت مدیریت دانش حسابرسان در تاثیر رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نقش میانجی جزئی دارد. و لذا فرضیه چهارم تأیید خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

با بررسی مطالعات صورت گرفته در حوزه حسابرسی مشخص شد که مطالعات اندکی به موضوع تاثیر عواملی همچون مدیریت دانش حسابرسان و رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان توجه داشته‌اند. و تاثیر همزمان آنها تاکنون در هیچ تحقیقی مورد بررسی قرار نگرفته است. اما برخی پژوهشگران معتقدند که هر دو بر فرایند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان اثرگذار هستند.

¹ Subell

نتایج حاصل از فرضیه اول بیانگر آنست که رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر دارد. رهبران هر سازمانی می‌توانند بر عملکرد کارکنان به شیوه‌های گوناگون تأثیر بگذارند. آنها میتوانند کارکنان را به سمت فرآیندهای مبتکرانه هدایت کنند. رهبری فرآیندی است که به کمک آن هر فرد، افراد دیگر را برای تلاش به منظور دستیابی به هدف معین تحت تأثیر قرار میدهد. رهبری تحول‌گرا به عنوان یکی از پارادایم‌های رهبری برای ارتقای عملکرد سازمان در محیط متلاطم امروزی، با قابلیت برانگیختن کارکنان سعی در پیش‌بینی تغییرات محیطی دارد. رهبران تحول‌آفرین (دگرگون‌ساز) به چند دلیل مؤثر هستند. آنها قادرند هم پیروان خود را متعهد کنند و هم اهداف و باورهای پیروان را تغییر دهند؛ رهبران دگرگون‌ساز تصویری از یک چشم‌انداز برای آینده را به پیروان خود ارائه می‌دهند؛ از آنجا که چنین رهبرانی قادرند چشم‌اندازی روشن و موردنیاز را شکل دهند احتمالاً قادر به انگیزختن کارکنان برای مشارکت در آن چشم‌انداز نیز هستند و زیردستان را برای انجام کار، بیش از حد انتظار بر می‌انگیزانند. رهبر دگرگون‌ساز به دنبال برقراری رابطه بین علایق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهد [۱]. همچنین رهبری دگرگون‌ساز به عملکردی اطلاق می‌شود که در صدد است از طریق نفوذ آرمانی، الهام‌بخش، تحریک‌فرهیبختگی و با حمایت توسعه‌گرا، پیروان را در مداری فراتر از منافع زودگذر شخصی به حرکت در آورد. این رهبران پیروان را به گونه‌ای ارتقا می‌دهند که به سطوح بالاتری از آرمان‌ها دست یابند، اهتمام فراوانی برای رسیدن به دستاوردهای برتر و احراز شکوفایی به کار ببندند و بر تعالی سازمان و جامعه خویش بیندیشند. نتیجه این بخش با تحقیقات، [۳۲]، [۲۸]، [۳۴]، [۳۶]، [۱] و [۶] مطابقت دارد که بیان کردند که بین رهبری کاربزماتیک، تحول‌گرا، مشارکتی، تفویض‌اختیار و بوروکراتیک و بی‌طرفی حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین هویت و بی‌طرفی حسابرسان ارتباط وجود دارد. هویت واسطه بین رهبری تحول‌گرا و بی‌طرفی حسابرسان بوده است. همچنین بین اعتماد به نفس و بی‌طرفی حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از فرضیه دوم بیانگر آنست که رهبری تحول‌گرا بر مدیریت دانش حسابرسان تأثیر دارد. بنابراین می‌توان بیان نمود که رهبران تحول‌گرا شرایطی را فراهم می‌کنند که کارکنان به تسهیم دانش و تجربیات خود می‌پردازند. در عصر حاضر، صنعتی شدن و پیشرفت در فناوریهای اطلاعاتی، موجب گردیده که حسابرسانی کارکردهای متنوع‌تری پیدا نموده و با هدف ارائه خدمات بهتر مورد تقاضای کشورها، از رشد و پیشرفت در فناوریهای مختلف حمایت نمایند. دانش به منبعی مهم و حیاتی در کاهش عدم قطعیت و تنها منبع پایدار برای کسب مزیت رقابتی در شرکتهای حسابرسانی تبدیل شده است. نتایج این یافته با

تحقیقات [۱۶]، [۹]، [۵] و [۷] 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 حسابرسان مفید باشد، و پیوندهای دانش ضمنی با مدیران ارشد و شرکا گاهی مضر است. در مجموع، این نشان می‌دهد که چه کسی به دنبال دانش است و چه کسی برای کسب دانش برای عملکرد مهم هستند. یافته‌های ما ممکن است به محققان کمک کند تا درک بهتری از نحوه استفاده حسابرسان از ارتباطات اجتماعی خود برای یادگیری داشته باشند، که به نوبه خود ممکن است بر کارایی و اثربخشی حسابرسی تأثیر بگذارد. علاوه بر این، مؤسسات حسابرسی ممکن است از درک بهتر پیامدهای جستجوی دانش از منابع مختلف سود ببرند و از این درک برای تصمیم‌گیری استفاده کنند که جریان‌های اطلاعاتی مطلوب را به حداکثر برسانند.

نتایج حاصل از فرضیه سوم بیانگر آنست که مدیریت دانش حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر دارد. بنابراین، می‌توان بیان نمود که از ویژگی اصلی حسابرسان که به حسابرسان شخصیت می‌دهد می‌توان به قضاوت حسابرسان اشاره کرد. این موضوع، وظیفه اصلی حسابرسان گواهی دادن نسبت به این موضوع است که صورتهای مالی صاحبکار از تمام جنبه‌های با اهمیت عاری از هرگونه تحریف اساسی باشد. این امر که مستلزم بیطرفی در قضاوت حسابرسان است. با مراجعه به سایت جامعه حسابداران رسمی کشور ملاحظه می‌شود که حسابرسان مختلفی به دلیل عدم رعایت اصول و ضوابط رفتار حرفه‌ای به حالت تعلیق در آمده‌اند. این امر حاکی از آن است که برخی از حسابرسان ما تربیت حرفه‌ای درستی نشده‌اند و در برابر خواسته‌های صاحبکار تسلیم می‌شوند. به نظر می‌رسد باید برای حل مشکلات جدید به دنبال راه‌های جدید و موضوعاتی بود که حلقه مفقوده حرفه حسابرسان حال حاضر ما هستند. یکی از این موارد، مدیریت دانش حسابرسان است. نتایج این یافته با تحقیقات [۹] و [۷] مطابقت دارد. تحقیقات گذشته نشان داد که مدیریت دانش حسابرسان، عاملی مهم ولی مجزایی در محیط حسابرسی هستند که تأثیرات متفاوت بر روی قضاوت حسابرسان دارند؛ این امر در مورد حسابداران با تجربه، چون شرکای موسسه حسابرسی، نیز وجود دارد. اگر حسابرسان از مدیریت دانش قوی برخوردار باشند، بیطرفی آنها تقویت می‌شود.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم بیانگر آنست که مدیریت دانش حسابرسان در تأثیر رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نقش میانجی دارد. مدیریت دانش حسابرسان بر اثر گذاری در تأثیر رهبری تحول‌گرا در قضاوت حسابرسی در دو بخش دانش ضمنی و صریح تأکید می‌کند. این بعد حسابرسان را به عنوان کارشناسانی معرفی می‌کند که باید دانش ضمنی و صریح درباره مسائلی همچون

اقتصادی و حقوقی داشته باشد و همچنین از دانش تخصصی بالایی در حوزه حسابداری و حسابرسی و آخرین تحولات و تغییرات آنها نیز برخوردار است. دانش تخصصی مجموعه‌ای از اطلاعات فنی و تخصصی مربوط به حسابرسی است. مدیریت دانش حسابرسی 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 [۳۲]، [۹]، [۷]، [۲۸]، [۳۴]، [۱]، [۳۶] و [۶] مطابقت دارد.

در انتها به سازمان و مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد از طریق آموزش دانش ضمنی و صریح و مدیریت دانش، قضاوت حرفه‌ای حسابرسان را بهبود بخشند. همچنین رهبران تحول‌گرا با ارتقا انگیزه‌های حسابرسان، هویت قضاوت حرفه‌ای آنها را ارتقا دهند تا قضاوت حرفه‌ای افزایش و در پی آن کیفیت شان نیز بهبود یابد. جهت افزایش کارایی و اثربخشی حسابرسان، ضمن طراحی نظام پاداش و فرهنگ سازمانی اثربخش و برنامه ریزی جهت ارتقای مدیریت دانش حسابرسان، آنها را در جهت بهبود مدیریت دانش، تشویق نمایند. به متولیان حرفه‌(جامعه حسابداران رسمی، سازمان حسابرسی و سازمان بورس و اوراق بهادار) پیشنهاد می‌شود در تربیت و آموزش‌های دانشگاهی حسابرسان، نحوه رهبری به خصوص رهبری تحول‌گرا، مورد توجه ویژه قرار گیرد. هم‌چنین باید در دروس حسابرسی دانشجویان رشته حسابداری، تاکید بیشتری بر انواع سبک‌های رهبری بویژه رهبری تحول‌گرا، مدیریت دانش و قضاوت شود و اساتید رشته حسابداری، دانشجویان این رشته را با انواع مختلف سبک‌های رهبری آشنا نمایند.

فهرست منابع

۱. بادپا، بهروز، استا، سهراب. (۱۴۰۰). اثر توان رهبری مدیر مالی شرکت بر نگرش حمایتی حسابرسان. **پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری**، (۱)، ۱-۱۹.
۲. بختیاری، عباس، حجازی، رضوان، جرجرزاده، علیرضا. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل موثر بر ویژگی‌های روانشناختی حسابرسان در قضاوت حسابرسی. **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۱۰(۳۷)، ۱۴۳-۱۵۸.
۳. جوان‌امانی، ودود، اکبری، حمید. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گروه بهداشتی فیروز). **فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار**، (۱)، ۶۳-۸۸.
۴. خوش‌طینت، محسن، بستانیان، جواد. (۱۳۸۶). قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی. **مطالعات تجربی حسابداری مالی**، (۱۸)، ۲۵-۵۷.
۵. غنی‌زاده، بهرام، دستگیر، محسن، سروش‌یار، افسانه. (۱۴۰۰). تأثیر دانش مالی مدیران عامل بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن اثر تعدیل‌کننده توانایی مدیریت. **پیشرفت‌های حسابداری**، (۱)، ۱۳.
۶. مهدوی، غلامحسین؛ زمانی، رضا. (۱۴۰۰). تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظاتی و ساختار بر رضایت شغلی حسابرسان: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده سازمانی، نشریه **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۱۳(۵۰)، ۵-۲۲.

۷. همتی، حسن، ملکیان، اسفندیار، کامیابی، یحیی (۱۴۰۰)، ارائه الگوی ویژگی‌های حرفه‌ای گرایبی حسابداری مدیریت مبتنی بر قضاوت اخلاقی، **مطالعات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۱۰(۳۹)، ۲۰-۵.
۸. همدم، هادی، زینالی، مهدی، بادآور نهندی، یونس، محمدی، احمد. (۱۴۰۱). شناسایی مولفه‌ها و عوامل موثر بر انتقال دانش IFRS با تاکید بر محتوای دانش، بازیگران دانش و فاصله سازمانی بین آنها با روش تحلیل تم. **مطالعات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۱۱(۴۲)، ۱۱۱-۱۳۰.
9. 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>
 10. 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.
 11. 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.
 12. 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.
 13. Bass, B.M., Avolio, B. J. (2010). "Multifactor leadership questionnaire: Feedback Report Melbourne". Australia: MLQ Pty. Ltd.
 14. Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J. N. (2005). "Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate". **MIS Quarterly**, 29(1), 87-111.
 15. Bucaro, A.C. (2019). "Enhancing auditors' critical thinking in audits of complex estimates". **Accounting Organizations and Society**, 73, 35-49.
 16. 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**.
 17. Charband, Y., & Jafari Navimipour, N. (2018). "Knowledge sharing mechanisms in the education: A systematic review of the state of the art literature and recommendations for future research". **Kybernetes**, 47(7), 1456-1490.
 18. Chen, S., Peng, J., (2019). "Determinants of front line employee engagement and their influence on service performance". *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 1-24.
 19. 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.
 20. Fullwood, R., Rowley, J., & McLean, J. (2018). "Exploring the factors that influence knowledge sharing between academics". **Journal of Further and Higher Education**, 1-13.
 21. Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). "Knowledge sharing amongst academics in UK universities". **Journal of Knowledge Management**, 17(1), 123-136. <https://doi.org/10.1108/13673271311300831>.

22. Griffith, E. E., Hammersley, J. S., & Kadous, K. (2015). "Audits of complex estimates as verification of management numbers: How institutional pressures shape practice". **Contemporary Accounting Research**, 32(3), 833-863.
23. Huertas-Valdivia, I., Gallego-Burín, A.R., Lloréns-Montes, F.J., (2019). "Effects of different leadership styles on hospitality workers". *Tour. Manag.* 71, 402–420.
24. Hurtt, R. K. (2012). "Development of a scale to measure professional skepticism". **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, 29 (1), 149-171.
25. 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.
26. 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.
27. Monje Amor, Ariadna & Abeal Vázquez, José & Fafiña, José. (2019). "Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment". **European Management Journal**. 10.1016/j.emj.2019.06.007.
28. Newman, B. and Conrad, K. W. (1999). "A Framework of Characterizing Knowledge Management Methods, Practices, and Technologies", Washington University Course EMGT 298.T1, spring.
29. Oubrich, Mourad & Hakmaoui, Abdelati & Benhayoun, Lamiae & Søylen, Klaus & Abdulkader, Bisan. (2021). "Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment". **Journal of Business Research**. 137. 488-499. 10.1016/j.jbusres.2021.08.045.
30. 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.
31. Singh, S., Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). "Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management". **Technological Forecasting and Social Change**, 150, 119762.
32. 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.
33. Tsaour, S., Hsu, F., Lin, H., (2019). "Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: the role of psychological capital". *Int. J. Hosp. Manag.* 81, 131–140.
34. 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.
35. Yukl, G., (2012). "Effective leadership behavior: what we know and what questions need more attention". *Acad. Manag. Perspect.* 26 (4), 66–85.



The Effect of Transformational Leadership on Judgment and Decision-Making in Auditing, Considering the Mediating Role of Auditors' Knowledge Management

Sirous Zarifrad

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

Zahra Pourzamani (PhD) ¹©

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

Azita Jahanshad (PhD)

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

(Received: November 10, 2022; Accepted: December 26, 2022)

The aim is to investigate the impact of transformational leadership on judgment and decision-making in auditing, considering the mediating role of auditors' knowledge management. This is an applied research conducted through a descriptive survey. The statistical population included the 1300 IACPA member accountants and professional managers (CFOs/CEOs). A sample size of 297 persons was formed using Cochran formula. For data collection, a questionnaire was used. The assumed causal relationships were tested using structural equation modeling (SEM) technique performed in PLS3 software. The results of the test of research hypotheses indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on judgment and decision making in auditing, as well as on auditors' knowledge management. And auditors' knowledge management also has a positive and significant effect on judgment and decision making in auditing, and it can be concluded that auditors' knowledge management has a mediating role in the effect of transformational leadership on judgment and decision making in auditing.

Keywords: Transformational Leadership, Judgment and Decision Making in Auditing, Knowledge Management of Auditors.

¹ zahra.poorzamani@yahoo.com © (Corresponding Author)