

ارتقاء کیفیت گزارشگری مالی حسابرسان مبتنی بر سبک رهبری اصیل

محمدجعفر اسلامی ذرعی

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.
amireslami624@gmail.com

محمود صمدی لرگانی

استادیار، گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. (نویسنده مسئول)
E-mail: mstlargani@gmail.com

محمد رضا پورعلی

دانشیار، گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.
E-mail: pourali@iauc.ac.ir

محمد هادی عسگری

استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.
E-mail: Dr_Mh_Asgari@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۸

چکیده

در سالهای اخیر، رعایت نکردن آیین رفتار حرفه ای، امانت داری و اصول اخلاقی به چندین رسوایی مالی منجر شده است. در تجزیه و تحلیل این رسوایی ها، عده ای با استفاده از فرض های بنیادین اقتصادی، ذات بشر را فرصت طلب و بی توجه به اخلاق بیان کرده اند. از این رو هدف پژوهش تاثیر سبک رهبری اصیل بر کیفیت گزارشگری مالی حسابرسان شاغل در سازمان های حسابرسی است. این تحقیق با توجه به دسته بندی تحقیقات بر حسب هدف از نوع تحقیقات کاربردی، از نظر دسته بندی تحقیقات بر حسب نحوه ی گردآوری داده ها تحقیقی توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه ی آماری تحقیق حسابرسان شاغل در سازمان های حسابرسی در شهر تهران هستند که تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه در این پژوهش انتخاب شدند و روش نمونه گیری نیز از نوع غیراحتمالی در دسترس بوده است. برای جلوگیری از عدم بازگشت پرسشنامه ها، ۱۰ درصد بیشتر از حجم نمونه پرسشنامه توزیع شده است که ۱۷۰ پرسشنامه برای افراد ارسال گردید که از بین آنها ۱۵۷ پرسشنامه به محقق برگشت داده شد و ۱۵۵ مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه بوده و برای بررسی روایی آن از روایی محتوا و روایی سازه استفاده گردید. برای بررسی پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پرسشنامه از نرم افزارهای Spss و Smart PLS استفاده شده است.

نتیجه حاصل از آزمون فرضیه ها نشان داد که ابعاد رهبری اصیل که شامل خودآگاهی، پردازش متون، اخلاق مداری و شفافیت رابطه ای است بر کیفیت گزارشگری مالی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. نتایج نشان داد که شفافیت رابطه ی با ضریب 0.802 بیشترین تاثیر را بر کیفیت گزارشگری مالی دارد. بعد از این متغیر، بعد اخلاق مداری با ضریب 0.602 نیز دارای تاثیر مثبت و معنی دار بر کیفیت گزارشگری مالی دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه های پژوهش پیشنهاد می شود مدیران سازمان های حسابرسی به ترتیب بیشترین توجه خود را در ابتدا به شفافیت رابطه ای، سپس اخلاق مداری، پردازش متون و در نهایت خودآگاهی معطوف نمایند، تا از طریق این ابعاد کیفیت گزارش مالی را تقویت نمایند.

واژه های کلیدی: کیفیت گزارشگری مالی، سبک رهبری اصیل، تعامل رهبر - عضو، حسابرس.

۱- مقدمه

کیفیت گزارشگری مالی یکی از متغیرهایی است که در حوزه رفتاری - مالی از اهمیت ویژه ای برخوردار است و در بیشتر شرکت ها این وظیفه گزارش گری های مالی با کمیته حسابرسی است. کمیته حسابرسی از زمان آغاز به کار خود در اوایل دهه ی ۱۹۴۰ میلادی نقش مهمی در اداره امور شرکت ها داشته و در دو دهه اخیر، در پی رسوایی شرکت های بزرگ اهمیت آن در سایه اهمیت اصول حاکمیت شرکتی افزایش یافته است (Cheng et al, 2017). این کمیته از طریق نظارت بر روند گزارشگری مالی شامل سیستم کنترل داخلی و استفاده از اصول پذیرفته شده حسابداری و نیز نظارت بر عملکرد حسابرسی مستقل و حسابرس داخلی، موجب می شود تا اشتباهات عمدی و سهوی در اندازه گیری های حسابداری و افشای موارد با اهمیت مالی و نیز کلاهبرداری و اعمال غیرقانونی مدیریت کاهش یابد (Melian-Alzola et al, 2020). این کمیته کیفیت اطلاعات را به طور مستقیم از طریق نظارت بر گزارشگری مالی افزایش می دهد. همچنین کیفیت اطلاعات و کنترل های قوی می تواند منجر به افزایش اعتماد و اطمینان سرمایه گذاران از کیفیت گزارشگری و کارایی بازارهای مالی گردد (لاری دشت بیاض و اورادی، ۱۳۹۵). همواره نگرانی هایی پیرامون کیفیت گزارش های مالی ارایه شده وجود داشته است و تجربه جهانی نیز بر این امر دلالت دارد که در نبود سازوکارهای کنترلی مدون و ساختاریافته، دریافت اطلاعات با کیفیت، امری ساده انگارانه است. اطلاعات با کیفیت ضمن آنکه باید قابل اتکا، مربوط و به موقع باشد باید به نحو مناسب توزیع شده و موجب کاهش عدم تقارن اطلاعات گردد. از این رو، در سال های اخیر، قانونگذاران برای ایجاد سازوکارهای مزبور جهت ارتقای کیفیت گزارشگری مالی قوانین متعددی تصویب نموده اند (بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به اینکه کیفیت گزارش های مالی همواره موضوع مورد علاقه هیأت های مدیره، سهامداران، محققین و خود حسابداران حرفه ای بوده، در سال های اخیر موج رسوایی های حسابداری که در جامعه مالی بین المللی رخ داده است منجر به افزایش سؤالات و نگرانی هایی در مورد کیفیت گزارشگری مالی شده است. گزارشگری مالی محصول نهایی فرآیند حسابداری مالی، ارائه اطلاعات مالی به استفاده کنندگان مختلف، اعم از استفاده کنندگان داخلی و استفاده کنندگان خارج از واحد تجاری، در قالب گزارش های حسابداری است (Akeju et al., 2017).

در سالیان اخیر رسوایی های مالی شرکت های بزرگ در سراسر دنیا که ناشی از پدیده تقلب و خطاکاری در گزارشگری مالی بوده است، نه تنها زبان های هنگفتی را به شرکت ها و سهامداران آنها وارد نموده است، بلکه اعتماد به شفافیت اطلاعات مالی و همچنین قابلیت اتکای آنها نیز خدشه دار نموده است، که

چرا علیرغم اینکه از اطلاعات مالی و عملیاتی این شرکت ها مطلع بوده اند، اما هیچ اقدامی در راستای هشداردهی در این خصوص ننموده اند (Tran et al, 2021). شواهد نشان می دهد که کارکنان حسابرسی تمایل کمی برای هشداردهی در خصوص همکاران خود دارند و همین عامل کیفیت گزارشگری مالی را تحت تاثیر قرار می دهد (پورعلی و همکاران، ۱۴۰۰). تافلر و رینگلد (۲۰۰۳) نشان دادند که هیچ یکی از کارکنان موسسه حسابرسی در خصوص اسناد منتشره به توصیه شریک مسئول حسابرسی، هشدار دهی نکردند (Chen et al, 2017). در نهایت این عامل باعث شده است تا کیفیت گزارشگری مالی با نوسان و ضعف همراه باشد. از آنجایی که هشداردهی عمل افشای اختیاری اطلاعات مربوط به موارد غیرقانونی یا سایر خطاکاری ها اعم از واقعی یا مشکوک یا پیش بینی شده که تحت کنترل سازمان بوده و این افشا توسط فردی است که دسترسی مجاز به اطلاعات و داده ها دارد و از در اختیار گذاشتن آن اطلاعات به نهادهای بیرونی که پتانسیل اصلاح چنین اعمالی را دارند، اگر فرد این وظیفه داوطلبانه را انجام ندهد، همین عامل می تواند به ضعف در گزارش های مالی منجر شود. البته باید در این راستا توجه فرد به ارزش های اصیل و اخلاقی را در نظر گرفت، زیرا هر چقدر فرد به ارزش های اصیل و اخلاقی پایبند باشد، احتمال هشداردهی در فرد تقویت می شود و همین عامل می تواند باعث بهبود در گزارش های مالی شود (کاشانی پور و همکاران، ۱۳۹۸).

از جمله تئوریهای جدید که برای الهام بخشی و به کار گرفتن ظرفیت روانشناختی کارکنان مطرح شده است، می توان به تئوری رهبری اصیل اشاره کرد (Adil & Kamal, 2018). این سبک از رهبری با نشان دادن شفافیت و استانداردهای اخلاقی درونی، موجب می شود که امنیت روانی کارکنان ارتقا یابد (Sætrevik & Hystad, 2017). رهبری اصیل به عنوان یکی از تئوریهای نوین رهبری مورد توجه محققان و صاحب نظران علوم مدیریت قرار گرفته است. از نظر آیلز و دیگران بیان کردند که رهبران اصیل به طور عمیقی از ارزشها و عقاید خود آگاه (Wei et al, 2016)، اطمینان به خود، صادق، قابل اطمینان و قابل اعتماد می باشند و بر توانمندسازی پیروان تمرکز دارند، تفکرشان را گسترش داده و سازمانی با افراد مثبت اندیش و متعهد را خلق می کنند (Valsania et al, 2016). رهبری اصیل سبکی از رهبری است که الگویی از رفتار رهبر که هر دو مقوله ظرفیت روانی مثبت و جو اخلاقی مثبت را با هدف ترویج هر چه بیشتر خودآگاهی به عنوان یک بُعد اخلاقی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت ارتباطی، نحوه فعالیت رهبران با افراد پیرو و اشاعه خودسازی شامل می شود (Karam et al, 2017). ریشهی رهبری اصیل به تمامی ویژگی های مثبت اعم از عواطف مثبت، اعتماد به نفس، امیدواری

داده اند، معتقدند که احتمالاً منطقی قوی، پشت این رابطه است که کارکنان معمولاً رفتارهایی را نمایش می دهند که رهبران با اعمال خود بر آن رفتارها تأکید کرده اند (Wei et al, 2016: 5). با این استدلال این صاحب نظران نتیجه می گیرند، رهبرانی که اهمیت اعتمادسازی در سازمان را درک می کنند، احتمالاً تلاش می کنند با کمک خالصانه به کارکنان و نشان دادن گشودگی و رفتارهای نوع دوستانه، همکاران را به کمک به یکدیگر و انجام رفتارهای فراتر از تشویق نمایند (Qiu et al, 2019). تور و افوری نیز با جمع بندی ادبیات موجود پیرامون رهبری اصیل، این رهبران را افرادی رازدار، امیدوار، خوش بین، انعطاف پذیر، شفاف و اخلاق مدار می دانند. از نظر این محققین رهبران اصیل درک خوبی از حساسیت های فرهنگی رابطه مدار دارند و در مقابل پیروان خود بسیار با انگیزه و خودآگاه هستند (Yun & Kang, 2018). با توجه به نیاز سهامداران، سرمایه گذاران و سایر ذینفعان به اطلاعات مالی و اهمیت وجود گزارشگری مالی به موقع، در راستای برآورده نمودن این نیاز دارای نقشی تأثیرگذار بر روی کیفیت گزارشگری مالی است و در این حوزه یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت گزارشگری مالی، سبک های نوین رهبری است. در این راستا این مقاله در چند بخش کلی تدوین شده است که در بخش اول مقدمه ی مقاله ارائه گردیده و در ادامه به مرور ادبیات نظری پژوهش پرداخته شده است. به دنبال آن روش اجرای پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد. در بخش یافته های تحقیق به تشریح مراحل و گام های تحلیل و مدل سازی معادلات پرداخته شده است. در انتهای مقاله نیز به بحث و نتیجه گیری پرداخته شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

با کیفیت بودن حسابرسی یکی از مهم ترین مسائل موجود در عملیات حسابرسی امروزی است. این درحالی است که کیفیت داده های مالی شرکت ها یکی از نکاتی است که به کیفیت حسابرسی آن ها بستگی دارد. براساس نظریه اقتصادی افزایش در محتوای اطلاعاتی سود منجر به کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و هزینه سرمایه کمتر در شرکت ها می شود (Legoria et al, 2018). از دیدگاه دارایی و مرادلو (۱۳۹۰) سود در صورتی دارای محتوای اطلاعاتی است که شفاف و با کیفیت باشد؛ بنابراین از لحاظ مبانی نظری، می توان انتظار داشت کیفیت حسابرسی دارای ارتباط تنگاتنگی با محتوای اطلاعاتی سود باشد. افزون بر این، حسابرسی با کیفیت زیاد می تواند از طریق کاهش ضعف های کنترل داخلی، محتوای اطلاعاتی سود را تحت تأثیر خود قرار دهد. از سویی، فاصله انتظاراتی که بین افکار عمومی به نقش حسابرس وجود دارد، با انتظارات جامعه به

و دستیابی به هدف برای رفاه اجتماعی و روانی اشاره دارد. رهبری معتبر در واقع می تواند نتیجه ی یک تلاش برای اعمال ویژگی های مثبت در حوزه ی رهبری باشد (Kyoo et al, 2017).

بینش شخصی یا خودآگاهی رهبری، مؤلفه بنیادی مورد نیاز به توسعه رهبری اصیل است که منجر به وضوح و تبیین ارزش های محوری، انگیزه ها، هویت، اهداف و تجربیات عاطفی می شود. رهبری اصیل با دانستن اینکه آنها چه کسانی هستند و به چه چیزهایی ارزش می دهند، به حس مطلوبی از خود که در بردارنده یک تکیه گاه محکم برای تصمیم گیری ها و اقداماتشان است، منتهی می شود (Karam et al, 2017). تعریفی که تاکنون از رهبری اصیل ارائه شده، رهبر اصیل فردی است که عمیقاً از چگونگی تفکر و رفتار خویش نگاه است، به ارزش ها، دانش، نقاط قوت و ضعف، اصول اخلاقی و اعتقادات خود و دیگران و قلمرویی که در آن فعالیت می کند، واقف است و همچنین فردی قابل اعتماد، خوش بین و امیدوار و اخلاقی است (Hirst et al, 2015). این سبک از رهبری اشاره به یک الگوی رفتار رهبری دارد که بر اساس حمایت از هر دو مقوله ی ظرفیت های روانشناسانه ی مثبت و جو اخلاقی مثبت با هدف ترویج هر چه بیشتر خودآگاهی به عنوان یک جنبه ی اخلاقی نهادینه شده؛ پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت ارتباطی نوع فعالیت رهبران با افراد پیرو و گسترش خودسازی شکل گرفته است. رهبران با این سبک رهبری بر اساس باورها و ارزش های واقعی خود بر شکل گیری و ایجاد نقاط قوت پیروان، گسترش تفکر و ایجاد یک موقعیت سازمانی فعال متمرکز می شوند (Kyoo et al, 2017). رهبری اصیل به عنوان رفتارها و ویژگی های روانی واضحی تعریف شده است که بر توسعه نقاط قوت، فضایل و الزامات منطبق بر ارزش های اصیل درونی تأکید دارد (Anderson et al, 2016). رهبری اصیل به عنوان الگویی از رفتار رهبری مشخص می شود که هم قابلیت های روانی مثبت و هم یک جو اخلاقی مثبت را بسط می دهد. آنها خودآگاهی، چشم انداز اخلاقی درونی، پردازش متوازن اطلاعات، شفافیت در رابطه میان رهبر و پیرو و در نهایت خود توسعه ای مثبت را می پروراندند (Srivastava & Dhar, 2017).

این نوع رهبری، جدیدترین و کاملترین رویکرد رهبری در سال های اخیر است و شامل چهار عنصر اساسی نظیر خودآگاهی، جنبه اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن و شفافیت رابطه ای می باشد. رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی رفتار و افکار خود آگاهی دارند (Wei et al, 2016). آنها مطمئن، امیدوار، خوش بین و منعطف هستند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (Wu & Chen, 2019). در این زمینه والومبا و همکاران (۲۰۱۱) با اشاره به اینکه تقریباً همه ی پژوهش های پیشین در زمینه شیوه های رهبری رابطه مدار و رفتارهای شهروندی سازمانی، ارتباط بین این دو متغیر را مورد تأیید قرار

مفهوم حسابداری که در عمل انجام می شود، باعث ایجاد نگرانی های زیادی در رابطه با کیفیت حسابداری شده است؛ لذا می توان متوجه شد قابلیت اطمینان داده های مالی حسابداری شده، کاهش پیدا کرده است. این در حالی است که از طرف دیگر مربوط بودن داده های حسابداری شده افزایش پیدا کرده است؛ لذا لزوم انجام مطالعات گسترده تر در حوزه کیفیت حسابداری و کنترل های داخلی و چگونگی ارتباط آنها با محتوای اطلاعاتی سود احساس می شود. افزون بر این، در ایران شرایط نسبت به سایر کشورهای توسعه یافته نظیر آمریکا متفاوت است؛ به گونه ای که بورس اوراق بهادار تهران به لحاظ کارایی اطلاعاتی با بورس اوراق بهادار نیویورک قابل مقایسه نیست. برخی از پژوهش های انجام شده حاکی از کارایی اطلاعاتی بسیار ضعیف بورس اوراق بهادار تهران است (کشتکار و همکاران، ۱۳۹۸).

کیفیت گزارشگری حسابداری یعنی اینکه یک حسابرس به چه اندازه ای تحریفات عمده صورت های مالی را شناسایی و گزارش کرده و عدم تقارن اطلاعات میان مدیریت و صاحبان سهام را کاهش داده و از حقوق صاحبان سهام محافظت می کند. اندازه مؤسسه حسابداری می تواند به عنوان یک پروکسی برای برداشت از کیفیت حسابداری استفاده می شود و اکثر مطالعات گذشته درباره کیفیت حسابداری، بر اندازه مؤسسات حسابداری به عنوان پروکسی کیفیت حسابداری تاکید دارند به عنوان مثال مطابق با پژوهش، اندازه مؤسسه حسابداری رابطه مستقیمی با کیفیت حسابداری دارد (امیری و همکاران، ۱۳۹۹). گزارشگری مالی فقط یک محصول نهایی نیست، بلکه فرآیندی متشکل از چند جزء است که عوامل زیادی بر کیفیت گزارشگری مالی تاثیرگذار هستند، همچنین گزارشگری مالی نیز بر عوامل مختلفی تاثیر گذار است قابلیت ها و توانایی مدیریتی در تعیین کیفیت گزارشات مالی نقش مهمی را ایفا می کنند. از آنجایی که اجرای اصول حسابداری و تهیه صورت های مالی را مدیریت می کنند. مدیران می توانند وضعیت های مالی را درک کنند. مدیران همچنین می توانند با توجه به درک و نگرش و نقش شان در راستای کنترل داخلی به عنوان کانال های ارتباطی به مدیران حسابداری کیفیت گزارشات مالی را تحت تاثیر قرار دهند و آنرا بهبود بخشند (García-Meca et al, 2017). هشداردهی حسابداری یکی از عواملی است که می تواند باعث تقویت کیفیت گزارشگری مالی شود. چگونگی اثرگذاری کمیته حسابداری بر کیفیت گزارشگری مالی از طریق تئوری نمایندگی تبیین می شود. اعتقاد بر این است که دو علت اصلی مشکلات نمایندگی، تضاد منافع و نگرش های مختلف مالک و مدیریت نسبت به ریسک است. این تضاد از عدم تقارن اطلاعات بین مالکان و مدیران ناشی می شود. برای هدف، پاسخگویی، تصمیم گیری ها و فعالیت های مدیریت، نیاز به نظارت دارد. نظارت نزدیک زمانی

ممکن است که مالکان خود به طور فعال بتوانند بر این فرایند نظارت، کنند. ولی به دلیل هزینه های بالا و در برخی از موارد به دلیل فقدان تخصص و دانش، آنها نمی توانند فعالانه در این فرایند درگیر شوند. با این حال، هیئت مدیره مجبور است مکانیزم های نظارتی را به دلیل تعهدی که در قبال سهامداران، دارد. طراحی و مستقر کند (Li & Luo, 2017). دی زورت و همکاران (۲۰۰۲) استدلال می کنند که به منظور مقابله با مشکل ناشی از رابطه نمایندگی، هیئت مدیره مجبور به تقبل نقش نظارتی نظارت مدیر عامل و مدیران دیگر، تصویب استراتژی های شرکت و ارزیابی سیستم کنترل های داخلی است. هیئت مدیره معمولاً یک مجموعه کارشناس و متخصص برای نظارت بر فعالیت های مدیریت به نمایندگی خود استخدام می کند. کمیته حسابداری یک کمیته فرعی تحت چارچوب حاکمیت شرکتی است که در آن هیئت مدیره برخی از مسئولیت های نظارتی را بر آن محول می کند. دی (۲۰۰۸) نشان داد سطح و شدت مشکل نمایندگی در آن دسته از شرکت هایی که در آن کمیته های حسابداری از لحاظ ترکیب و عملکرد موثرتر است کمتر می باشد. بنابراین بطور کلی می توان گفت، سهامداران به خاطر محدودیت ساختار حاکمیت شرکتی و سایر محدودیتها، قادر به نظارت و کنترل مدیر نیستند (Mao et al, 2018). مدیر نیز به منظور ایفای نقش مابشرتی خود، نیازمند گواهی حسابرسان است. از طرف دیگر، کارایی، اثربخشی و استقلال حسابرس مستلزم نهاد دیگری مانند کمیته حسابداری است. در واقع، سهامداران از طریق سازوکار تعیین هیئت مدیره شرکت، به صورت غیرمستقیم بر عملکرد مدیر نظارت می کنند و مدیر با تایید و ارزیابی حسابرس به ایفای مسئولیت پاسخگویی عملکرد خود می پردازد (بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۴).

می توان گفت افزایش کیفیت گزارشگری مالی باعث افزایش کارایی سرمایه گذاری و ساختار مالی شرکت می شود و همچنین استفاده کنندگان و تصمیم گیرندگان خود می توانند بر گزارش های مالی به عنوان یک منبع مهم اطلاعاتی اتکا کرده و این امر باعث سرمایه گذاری مناسب و تخصیص بهینه منابع می شود. یکی از اهداف گزارشگری مالی تسهیل در تخصیص بهینه منابع کارآمد در اقتصاد است و از مهم ترین جنبه های این نقش بهبود تصمیمات سرمایه گذاری برای استفاده کنندگان و تصمیم گیرندگان است. همچنین افزایش شفافیت مالی، پتانسیلی برای کاهش مشکل عدم کارایی سرمایه گذاری می شود و می توان گفت ارتباط منطقی و مستقیم میان کیفیت گزارشگری مالی و کارایی سرمایه گذاری برقرار می شود. در واقع می توان گفت که عواقب اقتصادی قابل توجهی را به همراه خواهد داشت (MohammadRezaei et al, 2018). نقش کیفیت گزارشات مالی در زمینه بهره وری و رایج گذاری شرکت ها است سرمایه گذاران، شرکت ها می توانند

حس خوبی ایجاد می کند. این حس، حسی از اعتماد به سرپرست و متعاقب آن اعتماد به سازمان را در کارکنان شکل می دهد. رویکردهای سنتی به رهبری باعث ایجاد موانعی در پرورش کارکنان مولد است که در رویکردهای جدید به رهبری، به خصوص رهبری اصیل، توانمندسازی کارکنان در همه امور از جمله افزایش رفتار مدنی اجتماعی، عاملی محوری و اساسی به شمار می رود. البته رهبری اصیل در دوران شکل گیری مفهومی خود قرار دارد؛ با این حال محققان زیادی آن را به منزله یک نظریه معتبر در زمینه رهبری سازمان می شناسند. برای مثال باس^۱ نقطه قوت نظریه رهبری اصیل را در این می داند که در صورت توسعه پژوهش ها می تواند نقشی مهم و حیاتی در آینده رهبری سازمانها و جوامع ایفا کند. رهبری اصیل، انگیزه رهبر برای رهبری، از احساس برابری رهبر با زیردستان ناشی می شود. به عبارت دیگر، سیستم اعتقادی رهبر، او را مجبور می کند که خود را هم تراز و برابر با کسانی که هدایت می کند، بداند. یعنی تمام اعضای سازمان از حقوق، اطلاعات و چشم انداز برابر و مشابه برخوردار بوده و نقش رهبر، تسهیل در شکل گیری گروه در سازمان است. رهبری اصیل یک نوع از سبک های رهبری است که در راستای خدمات رسانی به افراد سازمان در اجرای اهداف و عملکرد بهتر است و هسته ی اصلی رهبری اصیل بر مراقبت و حفظ و بهبود کارکنان است (Andre & Crestofel Lantu, 2015). رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی دست یافته اند و از چگونگی افکار و رفتار خود آگاهی دارند. آنها بسیار امیدوار، منعطف شخصیتی بسیار اخلاقی دارند. رهبری اصیل به عنوان یک الگوی رفتاری رهبر جهت پرورش خودآگاهی، جنبه های درونی اخلاق، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت ارتباط با کارکنان به ترویج و بهبود ظرفیتهای روانشناختی مثبت و ایجاد جو اخلاقی مثبت می پردازد. جهانی سازی، رقابتهای شدید و سرعت سرسام آور تغییرات تکنولوژیک، تلاشهای رهبران را برای ایجاد یک محیط کاری مناسب برای خلاقیت و نوآوری با مانع رو به رو ساخته است، رهبران اصیل، می توانند از طریق ایجاد خلاقیت مورد نیاز، بازخور دادن به پیشرفت اهداف خلاقانه و بهبود سرمایه های روانشناختی مثبت گرا، خلاقیت کارکنان را حمایت و افزایش دهند (Mücelidili et al, 2013). این رهبران می دانند که چه کسی هستند، باورهای خود را می شناسند و بدان ارزش می دهند و بر اساس آن ارزشها و باورها گام برمی دارند و در همین حین، بسیار شفاف و واضح با دیگران در تعاملاند. اولین تلاشها به منظور اجرا و به کارگیری رهبری اصیل نیازمند توضیح ویژگیهای خاص اینگونه رهبری است. ابعاد این سبک از رهبری به صورت زیر ارائه شده است:

بطور موثری در پروژه ها سرمایه گذاری کنند و از سرمایه گذاری در مواقع غیر مفید می کاهد. از اینرو هنگامی که عدم تقارن اطلاعات وجود داشته باشد، بنگاه ها و شرکت ها ممکن است با محدودیت های مالی مواجه شوند لذا از اینرو منجر به سرمایه گذاری کم می شود. که با تمرکز و توجه بر این رویکرد می توان سود بیشتری را کسب کرد. کیفیت حسابرسی یکی از حوزه های با اهمیت مطالعات آرشیوی حسابرسی در دهه های گذشته بوده است. ماهیت مفهومی و ارتباط آن با کیفیت گزارشگری مالی موجب شده است که این مفهوم و نحوه سنجش آن کژفهم شود. دی فاند و ژانگ (۲۰۱۴) کیفیت حسابرسی را اطمینان بیشتر به کیفیت گزارشگری مالی تعریف کرده اند. به بیان دیگر، حسابرس علاوه بر تطابق صورت های مالی با استانداردهای حسابداری، می بایست از تطابق آنها با اطلاعات مربوط به فعالیت های اقتصادی زیربنایی شرکت بتواند اطمینان معقول و صادقانه ای فراهم کند. دو عامل اصلی و بااهمیت برای حسابرسی باکیفیت، تقاضا برای حسابرسی باکیفیت و ریسک دعاوی حقوقی است. بنابراین، در تحقیقات حوزه کیفیت حسابرسی توجه به محیط پژوهش بسیار حائز اهمیت است (محمدرضایی و فرجی، ۱۳۹۸). به منظور شناخت مفاهیم و عوامل متعدد تاثیرگذار بر کیفیت گزارشگری مالی مطالعات گوناگونی توسط پژوهشگران انجام گرفته است؛ تا رابطه بین کیفیت حسابرسی و متغیرهای دیگر کشف شود. دانشمندان حسابداری در پژوهش های خود کیفیت بالای حسابرسی را به عنوان یک عامل اصلی که اعتبار اطلاعات صورت های مالی می افزاید، تأیید کرده اند (ودیدی و همکاران، ۱۳۹۷). سبک های رهبری نوین یکی از متغیرهایی است که توانایی تاثیرگذار بر کیفیت گزارشگری مالی را داراست. این تئوری از جمله تئوریهای جدید که برای الهام بخشی و به کار گرفتن ظرفیت روانشناختی کارکنان مطرح شده است. رهبران اصیل با داشتن تعاملات اجتماعی مثبت نسب به پیروان، این حس را درون آنها بر می انگیزانند که کار خود را با اشتیاق بیشتری انجام دهند. احساس مثبت اشتیاق می تواند موجب گسترش دامنه توجه کارکنان و دامنه شناخت مواردی که هنوز ناشناخته هستند و در نهایت به طور بالقوه باعث ارتقا و بهبود فعالیتهای نوآورانه شود (بدری و نودهی، ۱۳۹۵). رهبری اصیل به عنوان الگویی ویژه برای مدیران سازمان ها در نظر گرفته شده است. رهبران ایده آل، رهبرانی هستند که همواره به خدمت رسانی به پیروان و احترام به شأن و مقام آن ها متمایل بوده، به رشد و پیشرفت سازمان و حداکثرسازی ظرفیت کارکنان خود اهمیت می دهند. بنابراین انعکاس توجه، ارزشمندی و رهبری اصیل در رفتارهای سرپرست،

^۱ - Bas

میشود. رهبران اصیل به عنوان تصمیم‌گیرنده به اصولی پایبند هستند و به خیریت بیشتر کارمندان، سازمان و جامعه اهمیت می‌دهند. به رفتارهایی اشاره دارد که بیشتر از آنکه مبتنی بر فشارهای بیرونی از جمله همکاران، سازمان و اجتماع باشد، به وسیله ارزشها و معیارهای اخلاقی درونی شده در فرد هدایت می‌شود. این مؤلفه به شکل نهادینه شده و یکپارچه شده خود تنظیمی اشاره می‌کند (پورعلی و همکاران، ۱۴۰۰). خود تنظیمی فرایندی است که افراد به وسیله به وجود آوردن استانداردهای اخلاقی درونی شده، تشخیص و تبیین اختلاف میان این استانداردها و پیامدهای مورد انتظار و برطرف کردن این اختلافها، فرایند خود کنترلی را تسهیل می‌کند (میرمحمدی و رحمان، ۱۳۹۳).

✓ **شفافیت در روابط**^۴: این بعد درحقیقت، ارائه و بیان اصالت خود به دیگران است، که این قبیل رفتارها، با آشکارسازی و به اشتراکگذاری اطلاعات و بیان افکار و احساسات حقیقی، اعتماد متقابل را بهبود میبخشد. در واقع شفافیت در روابط باعث میشود که کارمندان تصور کنند رهبرانشان به شدت به آنها علاقه مند، مهربان، صادق و قابل اطمینان هستند (Rego et al, 2014). در ادامه با توجه به چارچوب نظری مدلی به صورت شکل (۱) ارائه شده است و در راستای مدل ارائه شده، فرضیه های زیر قابل تبیین است:

- **فرضیه اول:** خودآگاهی بر کیفیت گزارشگری مالی تاثیر دارد.
- **فرضیه دوم:** پردازش متون بر کیفیت گزارشگری مالی تاثیر دارد.
- **فرضیه سوم:** اخلاق مداری بر کیفیت گزارشگری مالی تاثیر دارد.
- **فرضیه چهارم:** شفافیت رابطه ای بر کیفیت گزارشگری مالی تاثیر دارد.

✓ **خودآگاهی**^۱: خودآگاهی مهمترین عنصر و سنگ بنای مهم رهبری اصیل است و چگونگی ارتباط با دنیای پیرامون شخص اشاره دارد. طی مطالعات اولیو و گاردنر خودآگاهی شامل چهار عنصر ارزشها، هویت شناختی، احساسات و اهداف/ انگیزه ها می باشد. به طور کلی خودآگاهی را می توان درک بالای رهبر از نقاط قوت، ضعف و انگیزه های خود به همان خوبی که دیگران می دانند، تعریف نمود. خودآگاهی شامل هر دو مرجع بیرونی و درونی می باشد. مرجع درونی، به شناخت رهبر از موقعیتهای ذهنی مانند باورها، خواسته ها و احساسات مربوط می شود، در حالی که مرجع بیرونی به انعکاس تصویر خود و آنچه دیگران از رهبرشان درک کرده اند، مربوط می شود. در رفتار رهبران با خودآگاهی بالا به نظر میرسد که هر دو مرجع بیرونی و درونی باعث افزایش اثربخشی آنها به عنوان رهبر شده است (میرمحمدی و رحمان، ۱۳۹۳).

✓ **پردازش متعادل**^۲: به این معناست که رهبران اصیل قبل از هرگونه تصمیم گیری ای به تجزیه و تحلیل تمامی اطلاعات مربوط بپردازند. از دیدگاه ها و نظرات دیگران جويا می شوند و موقعیت های موجود را به چالش می کشند. شامل تجزیه و تحلیل تمامی اطلاعات مربوط، قبل از تصمیم گیری می باشد. رهبرانی که دیدگاه ها و نظرات دیگران را جويا می شوند و موقعیتهای موجود را به چالش می کشند، داری چنین ویژگی می باشند به طور مثال رهبری که به طور فعال در جستجوی بازخورد از افراد است، حس قویتری نسبت به کار خود و روابط خود با مافوق، همکاران و پیروان خود دارد. پردازش متوازن کلید رشد و توسعه رهبری اصیل می باشد (میر محمدی و رحمان، ۱۳۹۳).

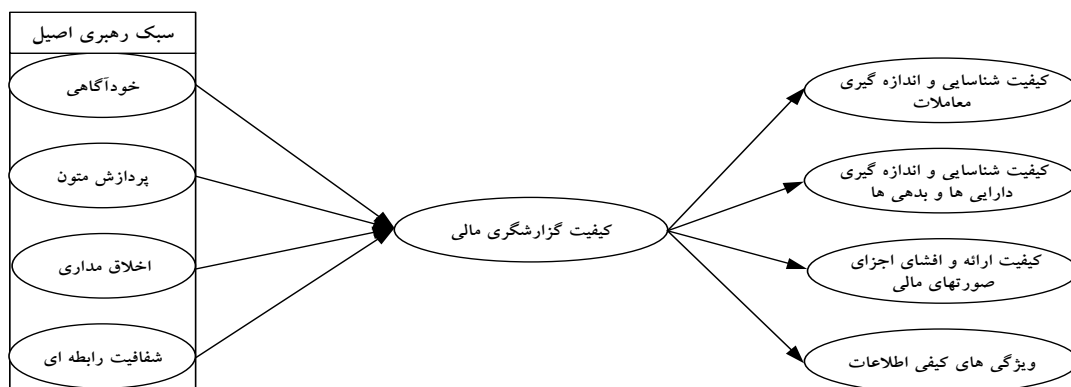
✓ **اخلاق مداری**^۳: این بعد تشکیل دهنده رهبری اصیل به رفتارهایی اشاره دارد که بیشتر از آنکه مبتنی بر فشارهای بیرونی از جمله همکاران، سازمان و جامعه باشد، به وسیله ارزشها و معیارهای اخلاقی درونی شده در فرد هدایت

³ - Internalized moral perspectives

⁴ - Relational transparency

¹ Self awareness

² - Balanced processing



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

تقویت ارتباطات، همکاری و اعتماد بین کارکنان می شود و این جو می تواند کیفیت کاری آنان را افزایش دهد. بورسلان^۶ و همکاران (۲۰۲۱) نیز با توجه به نتیجه ی پژوهش خود پیشنهاد می کند که رهبران یک محیط کاری باز و شفاف ایجاد کنند که در آن اعضا می توانند تجربیات، اطلاعات و دانش را از طریق ارتباطات شفاف به اشتراک بگذارند، تا از این طریق خطاها و دوباره کاری آنان کاهش یابد، زیرا کیفیت و کارایی حسابرسی را می توان با کاهش دوباره کاری که با اشتراک دانش امکان پذیر است افزایش داد. با توجه به اینکه در مرور پیشینه های پژوهش مشخص گردید، پژوهش های داخلی مرتبط با ارتباط بین سبک رهبری اصیل و کیفیت حسابرسی وجود نداشته، از این رو انجام این پژوهش می تواند به کاهش شکاف پژوهشی در این حوزه کمک شایان توجهی نماید.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، پژوهشی توصیفی شمرده می شود. همچنین از دیدگاه گردآوری اطلاعات، یک پژوهش پیمایشی است. جامعه ی آماری تحقیق حسابرسان شاغل در سازمان های حسابرسی در شهر تهران هستند که تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه در این پژوهش انتخاب شدند و روش نمونه گیری نیز از نوع غیراحتمالی در دسترس بوده است. برای جلوگیری از عدم بازگشت پرسشنامه ها، ۱۰ درصد بیشتر از حجم نمونه پرسشنامه توزیع شده است که ۱۷۰ پرسشنامه برای افراد ارسال گردید که از بین آنها ۱۵۷ پرسشنامه به محقق برگشت داده شد و ۱۵۵ مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش گردآوری داده ها در این تحقیق از نوع میدانی است

بوجا و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، ثانه و همکاران^۲ (۲۰۲۲) و المحرمی و عبدالعزیز^۳ (۲۰۲۲) در پژوهش های خود به بررسی ارتباط بین سبک های نوین رهبری و کیفیت حسابرسی پرداختند. این پژوهشگران در پژوهش خود نشان دادند که بین سبک رهبری و کیفیت حسابرسی رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد. مبنای فکری این پژوهشگران بر مبنای دیدگاه عاملی نظریه شناختی استوار بوده که نشان می دهد عواملی مانند رهبران سازمانی، برای تأثیرگذاری بر اعمال انسان مهم هستند. در راستای این نظریه مشخص می شود که رهبران مؤسسات حسابرسی می توانند بر رفتار حسابرسان و رفتار اشتراک دانش آنها تأثیر بگذارند که منجر به کیفیت حسابرسی بالاتر می شود. دیگر نتایج پژوهش نشان می دهد که شرکا و مدیران مؤسسات حسابرسی در تلاش برای بهبود کیفیت حسابرسی بوده و با توجه به سبک رهبری مؤسسات حسابرسی این انتظار را دارند که کیفیت حسابرسی بهبود پیدا کند. کپدا کاریون و همکاران^۴ (۲۰۱۸) نیز در پژوهش خود اهمیت سبک رهبری مؤسسات حسابرسی را در بهبود کیفیت حسابرسی نشان می دهد. از نظر آن سلمان و مولدر^۴ (۲۰۲۰) وجود سبک های نوین رهبری مانند رهبری اصیل نقش غیرقابل انکاری در افزایش اشتراک دانش دارد و از این رو اشتراک گذاری دانش می تواند تأثیر قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی داشته باشد. این پژوهشگران معتقد هستند، وجود اشتراک دانش در سبک رهبری اصیل از تکرار اشتباهات گذشته جلوگیری کرده و محیطی را برای مشاوره، طوفان فکری و آموزش ایجاد می کند. بنابراین انتظار می رود سبک رهبری اصیل، کیفیت حسابرسی را افزایش دهد. گویی و همکاران^۵ (۲۰۲۱) نیز در پژوهش خود نشان دادند که سبک های نوین رهبری مانند رهبری اصیل، تحول گرا و خدمتگزار باعث

⁵ Gui et al

⁶ Bou Reslan et al

¹ Buja et al

² Almuhammami & Abdul Aziz

³ Cepeda Carrion et al

⁴ Anselmann and Mulder

کروناخ و ضریب پایایی ترکیبی برای پایایی استفاده گردید که نتایج آنها مورد تایید قرار گرفته است. مشخصات پرسشنامه ی تحقیق از نظر تعداد سوالات در جدول (۱) ارائه شده است:

و ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه است. برای بررسی روایی در این پژوهش از روایی محتوا و روایی سازه استفاده گردید. سوالات پرسشنامه توسط اساتید محترم راهنما و مشاور مورد اصلاح و بازبینی قرار گرفت. در بخش پایایی نیز از ضریب آلفای

جدول (۱): اطلاعات پرسشنامه ی تحقیق

منابع	ردیف سوال	تعداد سوال	متغیر
الیوو و همکاران (۲۰۰۵)	۱ - ۴	۴	خودآگاهی
الیوو و همکاران (۲۰۰۵)	۵ - ۷	۳	پردازش متون
الیوو و همکاران (۲۰۰۵)	۸ - ۱۱	۴	اخلاق مداری
الیوو و همکاران (۲۰۰۵)	۱۲ - ۱۵	۴	شفافیت رابطه ای
رحمانی و همکاران (۱۳۹۹)	۱۶ - ۲۰	۵	کیفیت شناسایی و اندازه گیری معاملات
رحمانی و همکاران (۱۳۹۹)	۲۱ - ۲۶	۶	کیفیت شناسایی و اندازه گیری دارایی ها و بدهی ها
رحمانی و همکاران (۱۳۹۹)	۲۷ - ۳۳	۷	کیفیت ارائه و افشای اجزای صورتهای مالی
رحمانی و همکاران (۱۳۹۹)	۳۴ - ۵۳	۲۰	ویژگی های کیفی اطلاعات

نتایج به جوامع دیگر، یا در طراحی سوالات پژوهش های آتی برای جوامع دیگر از این اطلاعات استفاده کنیم. نتایج مربوط به این بخش به صورت خلاصه در جدول (۲) ارائه شده است. در ادامه توصیف آماری متغیرهای تحقیق ارائه می شود. در این بخش به بررسی شاخص های مرکزی پرداخته می شود. با توجه به نتایج بدست آمده متغیر پردازش متون و خودآگاهی که از ابعاد سبک رهبری اصیل هستند، در مقایسه با سایر متغیرها از میانگین بالاتری برخوردار هستند. سایر نتایج در جدول (۳) ارائه شده است:

یافته های پژوهش

آمار توصیفی

در این پژوهش ۱۵۵ پاسخ دهنده به سوالات پرسشنامه پاسخ دادند که پنج سوال مربوط به بخش جمعیت شناختی پرسشنامه بوده است. از بین پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۱۴۱ نفر مرد، ۱۴ نفر زن بودند. شناخت ویژگی های جمعیت شناختی نمونه، از این جهت مفید است که به کمک آن مشخصات کلی جامعه مورد بررسی و ویژگی های عمومی آن برای سایر محققان مشخص می شود. به علاوه، این شناخت باعث می شود در تعمیم

جدول (۲): ویژگی های دموگرافیک پاسخ دهندگان

جنسیت	تعداد	سن	تعداد	تحصیلات	تعداد	سابقه	تعداد
مرد	۱۴۱	زیر ۳۵ سال	۵	لیسانس	۲۱	زیر ۱۰ سال	۳
زن	۱۴	۳۵ تا ۴۰ سال	۴۸	فوق لیسانس	۱۱۷	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۱۹
مجموع	۱۵۵	۴۰ تا ۴۵ سال	۳۶	دکتر	۱۷	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۵۷
تاهل	تعداد	۴۵ تا ۵۰ سال	۱۳	مجموع	۱۵۵	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	۶۰
مجرد	۶	بالای ۵۰ سال	۴۲			بالای ۲۵ سال	۱۶
متاهل	۱۴۹	مجموع	۱۵۵			مجموع	۱۵۵
مجموع	۱۵۵						

جدول (۳): توصیف آماری معیارهای پژوهش

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
خودآگاهی	۱۵۵	۱	۵	۴.۲۳۵۵	۰.۸۹۶۰۸	۰.۸۰۳
پردازش متون	۱۵۵	۱	۵	۴.۳۲۰۴	۰.۸۲۳۴۳	۰.۶۷۸
اخلاق مداری	۱۵۵	۱	۵	۳.۸۹۶۸	۰.۹۰۰۸۴	۰.۸۱۲

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
شفافیت رابطه ای	۱۵۵	۱	۵	۳.۹۷۱	۰.۹۱۳۴۴	۰.۸۳۴
ویژگی های کیفی اطلاعات	۱۵۵	۱.۸۵	۴.۸۵	۳.۷۸۱۳	۰.۵۷۳۰۲	۰.۳۲۸
کیفیت ارائه و افشای اجزای صورتهای مالی	۱۵۵	۱	۵	۳.۶۳۹۶	۰.۸۲۷۶۲	۰.۶۸۵
کیفیت شناسایی و اندازه گیری دارایی ها و بدهی ها	۱۵۵	۱	۵	۳.۶۴۹۵	۰.۸۸۵۰۲	۰.۷۸۳
کیفیت شناسایی و اندازه گیری معاملات	۱۵۵	۱	۵	۳.۶۲۵۸	۱.۰۳۹۹۱	۱.۰۸۱

تحلیل عاملی تاییدی

بزرگتر از ۰.۵ و اعداد معناداری نیز بزرگتر از ۱.۹۶ است، از این رو سازه های مدل به درستی توانایی اندازه گیری متغیرهای پژوهش را دارند. در واقع تحلیل عاملی تاییدی سازه های مدل نشان می دهد که سوالات در نظر گرفته شده برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش به درستی طراحی شده اند و می توانند جنبه های مختلف متغیرهای مورد مطالعه را اندازه گیری کنند. برای بررسی تحلیل عاملی تاییدی علاوه بر اعداد بارعاملی و معناداری، سطوح معنی داری نیز مورد بررسی قرار گرفته اند و تمامی مقادیر این شاخص از ۵ درصد کوچکتر بدست آمده است که نشان از معناداری سازه های پرسشنامه می دهد.

در این بخش از طریق بررسی بارهای عاملی و اعداد معناداری به بررسی معنی داری هر کدام از سوالات پرسشنامه اقدام شده است. در این بخش مدل های تخمین استاندارد و اعداد معناداری برای بررسی تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار گرفته است. جدول (۴) یافته های حاصل از تحلیل عاملی تاییدی زیرمعیارها را نشان می دهد.

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول (۴) مشاهده می شود که تمامی زیرمعیارها معنادار است، زیرا بارهای عاملی مربوطه

جدول (۴): بارهای عاملی و اعداد معناداری زیرمعیارهای پژوهش

سوالات	بارعاملی	عدد معناداری	سطح معناداری	نتیجه	سوالات	بارعاملی	عدد معناداری	سطح معناداری	نتیجه
۱	۰.۸۹۰	۴۰.۹۲۲	۰.۰۰۰	تایید	۲۸	۰.۷۹۲	۳۲.۳۳۸	۰.۰۰۰	تایید
۲	۰.۷۹۶	۱۲.۵۲۹	۰.۰۰۰	تایید	۲۹	۰.۷۸۱	۱۸.۵۵۵	۰.۰۰۰	تایید
۳	۰.۹۰۷	۴۷.۰۷۰	۰.۰۰۰	تایید	۳۰	۰.۸۸۵	۲۷.۹۱۰	۰.۰۰۰	تایید
۴	۰.۸۲۰	۲۱.۱۶۳	۰.۰۰۰	تایید	۳۱	۰.۸۹۵	۵۹.۱۳۱	۰.۰۰۰	تایید
۵	۰.۷۷۰	۱۱.۸۲۴	۰.۰۰۰	تایید	۳۲	۰.۸۱۶	۲۳.۷۸۷	۰.۰۰۰	تایید
۶	۰.۸۲۲	۲۲.۰۲۰	۰.۰۰۰	تایید	۳۳	۰.۷۷۳	۱۹.۴۸۰	۰.۰۰۰	تایید
۷	۰.۸۸۰	۲۶.۹۹۹	۰.۰۰۰	تایید	۳۴	۰.۶۳۵	۱۲.۷۲۸	۰.۰۰۰	تایید
۸	۰.۸۱۶	۲۱.۹۸۷	۰.۰۰۰	تایید	۳۵	۰.۵۷۵	۸.۲۵۲	۰.۰۰۰	تایید
۹	۰.۸۷۰	۴۰.۸۳۳	۰.۰۰۰	تایید	۳۶	۰.۵۱۴	۶.۷۰۰	۰.۰۰۰	تایید
۱۰	۰.۸۳۹	۲۲.۹۶۳	۰.۰۰۰	تایید	۳۷	۰.۴۸۷	۶.۳۵۰	۰.۰۰۰	تایید
۱۱	۰.۷۷۹	۱۷.۶۸۸	۰.۰۰۰	تایید	۳۸	۰.۵۲۵	۷.۳۸۳	۰.۰۰۰	تایید
۱۲	۰.۸۸۸	۴۹.۲۸۲	۰.۰۰۰	تایید	۳۹	۰.۶۱۰	۹.۸۴۱	۰.۰۰۰	تایید
۱۳	۰.۹۰۰	۶۱.۳۷۸	۰.۰۰۰	تایید	۴۰	۰.۶۸۰	۱۱.۵۶۲	۰.۰۰۰	تایید
۱۴	۰.۸۲۷	۲۱.۸۲۶	۰.۰۰۰	تایید	۴۱	۰.۶۸۷	۱۱.۶۹۲	۰.۰۰۰	تایید
۱۵	۰.۸۶۲	۳۵.۵۲۲	۰.۰۰۰	تایید	۴۲	۰.۵۴۸	۷.۸۰۱	۰.۰۰۰	تایید
۱۶	۰.۸۰۱	۲۲.۳۷۹	۰.۰۰۰	تایید	۴۳	۰.۷۱۴	۱۴.۳۲۶	۰.۰۰۰	تایید
۱۷	۰.۸۸۲	۴۸.۵۲۴	۰.۰۰۰	تایید	۴۴	۰.۷۵۴	۱۷.۵۴۳	۰.۰۰۰	تایید
۱۸	۰.۸۵۸	۳۱.۲۱۱	۰.۰۰۰	تایید	۴۵	۰.۷۴۶	۱۶.۴۲۰	۰.۰۰۰	تایید
۱۹	۰.۸۲۴	۱۹.۱۸۳	۰.۰۰۰	تایید	۴۶	۰.۷۷۵	۲۱.۲۶۷	۰.۰۰۰	تایید
۲۰	۰.۹۱۷	۶۰.۸۰۵	۰.۰۰۰	تایید	۴۷	۰.۷۰۱	۱۴.۰۷۲	۰.۰۰۰	تایید

نتیجه	سطح معناداری	عددمعناداری	بارعاملی	سوالات	نتیجه	سطح معناداری	عددمعناداری	بارعاملی	سوالات
تایید	۰.۰۰۰	۱۸.۶۵۴	۰.۶۹۵	۴۸	تایید	۰.۰۰۰	۱۴.۹۸۹	۰.۷۳۹	۲۱
تایید	۰.۰۰۰	۱۵.۶۳۲	۰.۷۱۱	۴۹	تایید	۰.۰۰۰	۲۰.۰۱۵	۰.۸۰۱	۲۲
تایید	۰.۰۰۰	۵۲.۳۲۱	۰.۶۹۵	۵۰	تایید	۰.۰۰۰	۲۲.۱۸۶	۰.۸۱۵	۲۳
تایید	۰.۰۰۰	۱۴.۶۹۸	۰.۷۲۵	۵۱	تایید	۰.۰۰۰	۲۳.۳۵۳	۰.۷۹۶	۲۴
تایید	۰.۰۰۰	۱۵.۹۸۷	۰.۸۲۶	۵۲	تایید	۰.۰۰۰	۲۰.۹۴۴	۰.۷۴۶	۲۵
تایید	۰.۰۰۰	۸.۲۵۲	۰.۶۳۹	۵۳	تایید	۰.۰۰۰	۱۹.۹۰۶	۰.۷۶۸	۲۶
					تایید	۰.۰۰۰	۱۳.۴۵۱	۰.۶۶۳	۲۷

بررسی روایی و پایایی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در روش حداقل مربعات جزئی، بعد از سنجش بارهای عاملی سوالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه ها می رسد. ضریب پایایی ترکیبی^۱ یا ضریب قابلیت اطمینان ساختاری: عاملی است که در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری درونی مدل های انعکاسی قابل استفاده است. مقدار این ضریب نیز بین صفر تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۷ پذیرفته شده و مقادیر کمتر از ۰/۶۰ نامطلوب ارزیابی می شود. ضرایب آلفای کرونباخ^۲ عامل دیگری است که در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری درونی مدل های انعکاسی قابل استفاده است. مقدار این ضریب نیز بین صفر تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۷ پذیرفته شده و مقادیر کمتر از ۰/۶۰ نامطلوب ارزیابی می شود. لازم به ذکر است در مورد متغیرهایی که تعداد سوالات آنها اندک باشد، مقدار ۰/۶ به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی شده است. معیار بعدی بررسی برازش مدل های اندازه گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات خود می پردازد. اعتبار همگرایی، همبستگی زیاد شاخص های یک سازه را در مقایسه با همبستگی شاخص های سازه های دیگر نشان می دهد که در مدل های انعکاسی باید ارزیابی شود. به منظور ارزیابی اعتبار همگرایی از میانگین واریانس استخراج شده^۳ استفاده می شود. مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰.۴ پذیرفته می شود.

روایی واگرا معیاری بعدی بررسی برازش مدل های اندازه گیری است که دو موضوع را پوشش می دهد: الف: مقایسه میزان همبستگی بین شاخص های یک سازه با آن سازه و در مقابل

همبستگی آن شاخص ها با سازه های دیگر؛ ب) مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه ها. روایی واگرا در روش حداقل مربعات جزئی به دو طریق محاسبه می شود: روش بارهای عاملی متقابل^۴ و روش فروئل و لارکر^۵. که در این تحقیق از روش دوم استفاده شده است. روش فروئل و لارکر است. میزان رابطه یک سازه با شاخص هایش در مقایسه با رابطه آن سازه با سایر سازه ها است. زمانی روایی واگرای یک مدل قابل قبول خواهد بود که سازه با شاخص های خود نسبت به سایر سازه ها، تعامل بیشتری داشته باشد (یعنی عددی که در قطر این ماتریس نمایش داده می شود باید از سایر اعداد هم ستون خود بزرگتر باشد). بر اساس جدول فوق می توان دریافت میزان همبستگی گویه های هر یک از متغیرهای پژوهش با سازه خود، بیشتر از میزان همبستگی این گویه ها با سایر سازه ها است (از سایر اعداد هم ردیف خود بزرگتر هستند)؛ سپس به بررسی ماتریس فروئل و لارکر پرداخته می شود. بر اساس این ماتریس قطر اصلی ماتریس از اعداد سمت چپ و پایین خود بیشتر باشد، نظر به اینکه تمامی متغیرها از این حالت برخوردار هستند، می توان وارد سایر مراحل برازش مدل ساختاری شد. بر اساس این ماتریس قطر اصلی ماتریس از اعداد سمت چپ و پایین خود بیشتر باشد، نظر به اینکه تمامی متغیرها از این حالت برخوردار هستند، می توان وارد سایر مراحل برازش مدل ساختاری شد.

⁴ Cross-loading

⁵ The Fornell-larker Criterion

¹ composite reliability (CR)

² cronbach's alpha

³ Average variance extracted (AVE)

جدول (۵): نتایج ارزیابی روایی همگرا و پایایی

متغیرهای مدل پژوهش	آلفای کرونباخ نهایی	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
اخلاق مداری	0.845	0.896	0.683
خودآگاهی	0.876	0.915	0.730
شفافیت رابطه ای	0.893	0.925	0.756
ویژگی های کیفی اطلاعات	0.840	0.842	0.415
پردازش متون	0.764	0.865	0.681
کیفیت ارائه و افشای اجزای صورتهای مالی	0.904	0.924	0.637
کیفیت شناسایی و اندازه گیری دارایی ها و بدهی ها	0.869	0.902	0.605
کیفیت شناسایی و اندازه گیری معاملات	0.909	0.933	0.735
کیفیت گزارشگری مالی	0.940	0.946	0.405

جدول (۶): ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فروئل و لارکر

کیفیت گزارشگری مالی	اندازه گیری معاملات	دارایی ها و بدهی ها	کیفیت ارائه	پردازش متون	ویژگی های کیفی	شفافیت رابطه ای	خودآگاهی	اخلاق مداری	متغیرهای مدل پژوهش
									اخلاق مداری
									خودآگاهی
									شفافیت رابطه ای
									ویژگی های کیفی
									پردازش متون
									کیفیت ارائه
									دارایی ها و بدهی ها
									اندازه گیری معاملات
									کیفیت گزارشگری مالی

تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش

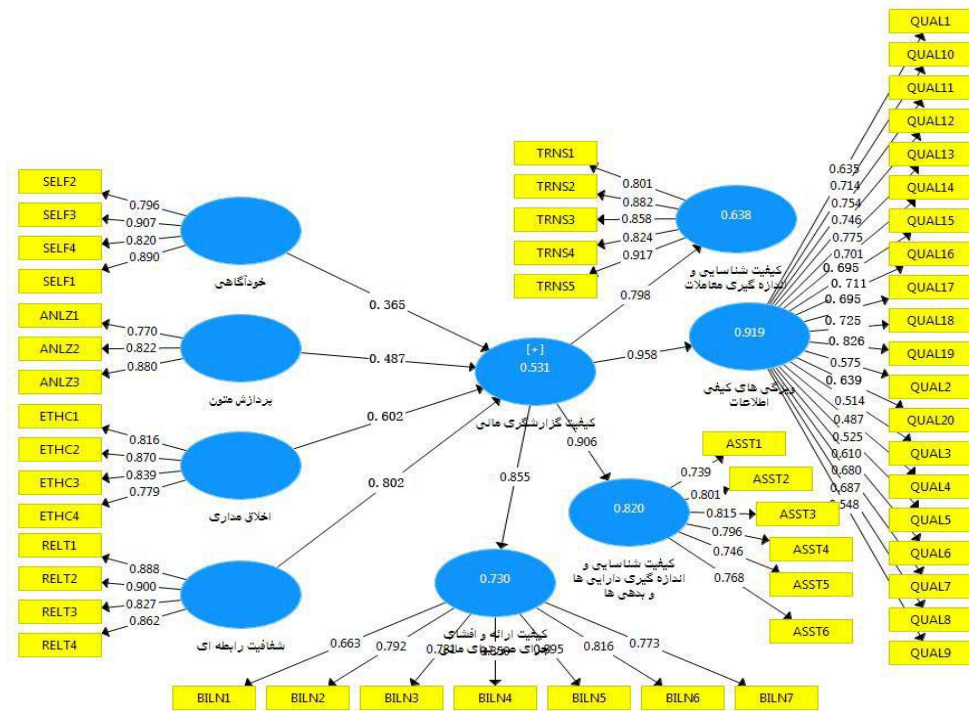
برای تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش در این تکنیک از دو مدل استفاده می شود. یکی از مدل ها، مدل در حالت تخمین استاندارد است. حالت تخمین استاندارد ضرایب همگن شده هستند، یعنی مقیاس آنها یکی شده است و امکان مقایسه بین آنها وجود دارد. در حالی که این مقدار بین متغیرهای مکنون و آشکار مربوط به آن در نظر گرفته شود، برابر با همان ضرایب همبستگی یا بارهای عاملی هستند (در انجام تحلیل عاملی تاییدی)، و اگر بین دو متغیر مکنون در نظر گرفته شوند، همان ضرایب مسیر یا بتاهای استاندارد شده ی رگرسیونی هستند. بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. در حالت برآورد استاندارد امکان مقایسه بین متغیرهای مشاهده شده ی تبیین کننده متغیرهای پنهان وجود دارد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی

متغیرهای نشان داد که مدل اندازه گیری متغیرها مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. نتایج مدل اندازه گیری حاکی از وجود روابط همبستگی مثبت و معناداری بین متغیرها در مدل است. با توجه به شکل (۱) می توان بارهای عاملی هر یک از سوالات تحقیق را مشاهده نمود. مقدار ضریب تعیین عددی بین صفر و یک است، که هر چه به سمت یک نزدیک شود، مقدار تبیین واریانس بیشتر می گردد.

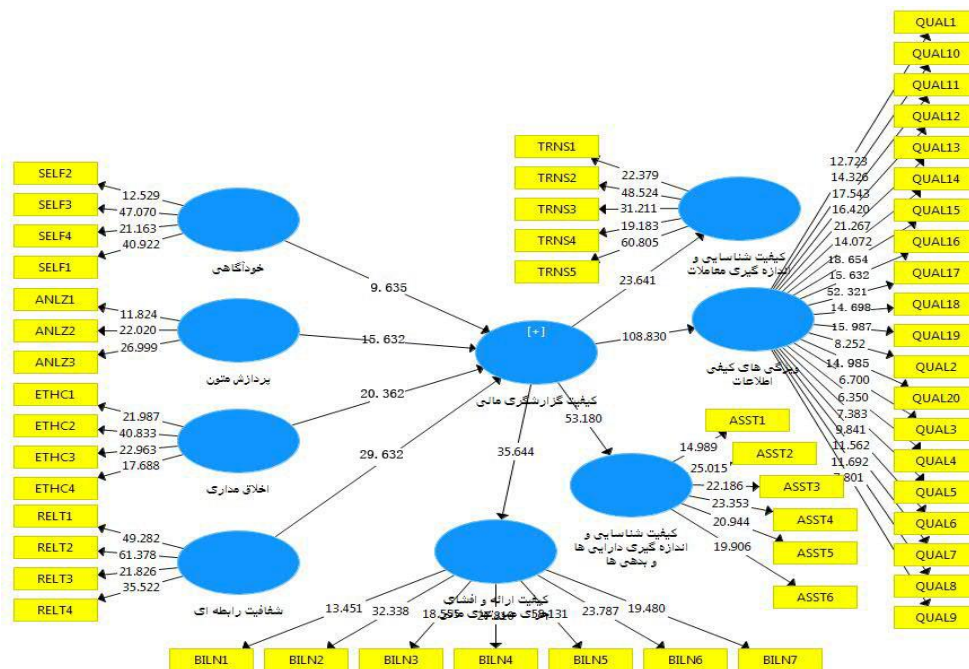
مدل دیگر، مدل در حالت اعداد معناداری است. به تخمین مدل در این حالت، تخمین ضرایب t گفته می شود. مدل در حالت ضرایب t یا حالت معناداری مقادیر آماره t را نشان می دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط بکار می روند. به اینصورت که اگر مقادیر آماره t بین $+1/96$ و $-1/96$ قرار داشته باشند، ضرایب معنادار نیستند و منجر به رد فرضیات تحقیق می شوند و در حالتی که خارج از این محدود باشند، معنادار هستند. شکل (۲) معناداری ظرایب و پارامترهای بدست آمده ی مدل را نشان می دهد، که تمامی ظرایب بدست آمده معنادار شده اند. مبنای

کیفیت گزارشگری مالی حسابرسان شاغل در سازمان های حسابرسی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. در جدول (۸) نیز ضرایب تعیین متغیرهای تاثیرپذیر مدل ارائه شده است. ضرایب تعیین بدست آمده نشان می دهد که ابعاد سبک رهبری اصیل به درستی توانسته اند، تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی نمایند.

تایید شدن یا رد شدن فرضیات پژوهش بررسی مدل در حالت ضرایب معناداری است. با توجه به نتایج حاصل از دو مدل، نتایج فرضیه های پژوهش در جدول (۷) ارائه شده است. با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه های پژوهش تمامی فرضیه ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرند، از این رو می توان ادعا نمود سبک رهبری اصیل بر



شکل (۱): مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل (۲): مدل تحقیق در حالت اعداد معناداری

جدول (۷): نتیجه فرضیه های پژوهش

نتیجه	معنی داری	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه
تایید	Sig<0/05	۹.۶۳۵	۰.۳۶۵	خودآگاهی بر کیفیت گزارشگری مالی تاثیر دارد.
تایید	Sig<0/05	۱۵.۶۳۲	۰.۴۸۷	پردازش متون بر کیفیت گزارشگری مالی تاثیر دارد.
تایید	Sig<0/05	۲۰.۳۶۲	۰.۶۰۲	اخلاق مداری بر کیفیت گزارشگری مالی تاثیر دارد.
تایید	Sig<0/05	۲۹.۶۳۲	۰.۸۰۲	شفافیت رابطه ای بر کیفیت گزارشگری مالی تاثیر دارد.

جدول (۸): ضرایب تعیین متغیرهای مدل

ضریب تعیین	متغیرهای تاثیر پذیر
0.918	ویژگی های کیفی اطلاعات
0.729	کیفیت ارائه و افشای اجزای صورتهای مالی
0.819	کیفیت شناسایی و اندازه گیری دارایی ها و بدهی ها
0.635	کیفیت شناسایی و اندازه گیری معاملات
0.518	کیفیت گزارشگری مالی

بحث و نتیجه گیری

با توجه به تغییرات و تحولات سریع و افزایش توان و قابلیت های رقابتی شرکت ها و سازمان ها در جهان امروز میزان مطلوبیت عملکرد تک تک اجزای کاری سازمان و مجموع آن می تواند به عنوان معیار سنجش موفقیت یک سازمان برای مدیران بسیار حایز اهمیت باشد و با استفاده از آنها می توانند به سنجش ارزیابی وضعیت موجود طرح های استراتژیک سازمان و بررسی عملکرد اجزای کاری آن پرداخته و برای ارتقا و بهبود اثربخشی و کارایی آنها اقدام کنند. گسترش رقابت موجب شده تا مدیریت ارشد در بسیاری از سازمان های نوین در به دست آوردن موقعیت مناسب در بازار و حفظ آن تمرکز یابد. مدیران دریافته اند بسیاری از سیستم های سازمانی که انتظار می رود برای پیشبرد عملیات مفید واقع شود در جهت عکس اهداف سازمان حرکت می کند و موجب عقب ماندگی می شود. از این رو درصدد اتخاذ سبک های نوین رهبری در سازمان هستند که یکی از مهمترین آنها، سبک رهبری اصیل است. سبک رهبری اصیل یکی از سبک های رهبری موثر است که بر پایه مفاهیمی از جمله اعتماد، انگیزش و ارتباطات موثر بنا شده است. در سبک رهبری اصیل، رهبر سعی می کند با ایجاد ارتباطاتی موثر با اعضای تیم و ایجاد اعتماد، آن ها را به سمت اهداف مشترک هدایت کند. با توجه به این که حساسی یکی از مهم ترین بخش های حسابداری و مالی است، کیفیت حساسی نیز بسیار مهم است. حساسی باید بر اساس استانداردهای حسابداری و حساسی انجام شود و نتایج آن باید به دقت و شفافیت بالایی ارائه شود. در اینجا، سبک رهبری اصیل می تواند به بهبود کیفیت حساسی کمک کند. با ایجاد ارتباطات موثر با اعضای تیم حساسی، رهبر می تواند

اعتماد و همکاری را بین اعضای تیم ایجاد کند و این باعث می شود که همکاران با انگیزه و احساس تعلق به کار خود، به بهترین شکل ممکن حساسی را انجام دهند. علاوه بر این، رهبری اصیل می تواند به ایجاد فضایی برای ارائه بازخورد و بهبود کیفیت حساسی کمک کند. با ایجاد فضایی امن برای بحث و گفتگو، رهبر می تواند به همکاران خود اجازه دهد تا نظرات خود را بیان کنند و با همکاری در بحث و تبادل نظر، کیفیت حساسی را بهبود بخشند. بنابراین، سبک رهبری اصیل می تواند به بهبود کیفیت حساسی کمک کند و با ایجاد ارتباطات موثر و اعتماد، همکاران را به سمت اهداف مشترک هدایت کند.

سبک رهبری اصیل می تواند تأثیر قابل توجهی بر کیفیت حساسی داشته باشد. در این سبک رهبری، رهبر به عنوان یک مثال برای تیم خود عمل می کند و از اعضای تیم خود می خواهد که به همان اصالت و اخلاقیات کاری که خود رهبر دارد پایبند باشند. بنابراین، رهبر با ایجاد فضایی که بر اصالت و اخلاقیات کاری تأکید دارد، می تواند به بهبود کیفیت حساسی کمک کند. علاوه بر این، در سبک رهبری اصیل، رهبر با ایجاد فضای بازخورد و تشویق به بیان نظرات، همکاران خود را به شناخت نقاط قوت و ضعف در کیفیت حساسی تشویق می کند و با توجه به نظرات آن ها، به بهبود کیفیت حساسی کمک می کند. علاوه بر این، سبک رهبری اصیل می تواند به ایجاد ارتباطات موثر با اعضای تیم حساسی کمک کند و با ایجاد اعتماد و همکاری در تیم، به بهبود کیفیت حساسی کمک کند. در نتیجه، سبک رهبری اصیل می تواند به بهبود کیفیت حساسی کمک کند و با تأکید بر اصالت و اخلاقیات کاری، ایجاد فضای بازخورد و تشویق به بیان نظرات، ایجاد ارتباطات موثر و ایجاد اعتماد و

✓ استفاده از ابزارهای بازخورد: برای ایجاد فضای بازخورد موثر، می‌توانید از ابزارهایی مانند نظرسنجی‌ها، فرم‌های بازخورد و گردهمایی‌های اعضای تیم حسابرسی استفاده کنید. این ابزارها می‌توانند به ایجاد فضایی برای بحث و تبادل نظر در مورد کیفیت حسابرسی کمک کنند.

محدودیت و پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

باید اذعان نمود هر پژوهش دارای یک سری محدودیت است که این پژوهش نیز عاری از محدودیت نیست. متغیرهای جمعیت شناختی مانند تحصیلات، تخصص و سابقه به عنوان عواملی هستند که می‌توانند کیفیت گزارشگری مالی را تحت تاثیر قرار دهند که تاثیر این عوامل در پژوهش در نظر گرفته نشده اند، از این رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی متغیرهایی مانند تحصیلات، تخصص و سابقه به عنوان متغیرهای تعدیل گر به مدل پژوهش اضافه شده و نقش آنها مورد بررسی قرار گیرد. محدودیت دیگر مربوط به این است که در این پژوهش تنها یکی از سبک‌های نوین رهبری مورد بررسی قرار گرفته است و در صورت در نظر گرفتن سایر سبک‌های رهبری ممکن است نتیجه ی پژوهش دستخوش تغییراتی گردد، از این رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی سایر سبک‌های رهبری مانند رهبری تحول گرا و رهبری تعامل گرا به مدل تحقیق اضافه شده و نقش آن نیز مورد بررسی قرار گیرد.

فهرست منابع

امیری فرهاد، جعفری علی، عباسیان فریدونی محمدمهدی. (۱۳۹۹). ارائه الگوی برداشت بازار از کیفیت حسابرسی. مجله تحقیقات حسابداری و حسابرسی. شماره ۴۷. پاییز ۱۳۹۹. صص ۱۳۳-۱۵۲.

بدری مرتضی، نودهی حسن. (۱۳۹۵). پیش بینی قابلیت‌های نوآوری بر اساس سبک رهبری اصیل در آموزش و پرورش. فصلنامه علمی. پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. دوره ۶. شماره ۳. صص ۱۵۰-۱۲۵.

بذرافشان آمنه، حجازی رضوان، رحمانی علی، باستانی سوسن. (۱۳۹۴). فراتحلیل (متا آنالیز) استقلال کمیته حسابرسی و کیفیت گزارشگری مالی. فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت. سال ۸. شماره ۲۵. صص ۱۰۱-۱۱۷.

پورعلی، محمدرضا. آزره، فاطمه. صمدی لرگانی، محمود و دیانتهی دیلمی، زهرا (۱۴۰۰). تاثیر ویژگی تاریک

همکاری در تیم، به بهبود کیفیت حسابرسی کمک کند. برای استفاده از سبک رهبری اصیل به منظور بهبود کیفیت حسابرسی پیشنهاداتی به صورت زیر ارائه می‌شود:

✓ ایجاد ارتباطات موثر: با ایجاد ارتباطات موثر با اعضای تیم حسابرسی، می‌توانید اعتماد و همکاری را بین اعضای تیم ایجاد کنید و این باعث می‌شود که همکاران با انگیزه و احساس تعلق به کار خود، به بهترین شکل ممکن حسابرسی را انجام دهند.

✓ ایجاد اهداف مشترک: با ایجاد اهداف مشترک برای تیم حسابرسی، می‌توان با همکاران خود در جهت بهبود کیفیت حسابرسی همکاری نمود و با ایجاد انگیزه و احساس تعلق به کار، کیفیت حسابرسی را بهبود بخشید.

✓ ایجاد فرهنگ بازخورد مستمر: با ایجاد فرهنگ بازخورد مستمر، می‌توان به همکاران خود اجازه داد تا نظرات خود را بیان کنند و با همکاری در بحث و تبادل نظر، کیفیت حسابرسی را بهبود بخشند.

✓ ایجاد محیطی امن: با ایجاد محیطی امن برای بحث و گفتگو، می‌توانید به همکاران خود اجازه دهید تا به راحتی نظرات خود را بیان کنند و با همکاری در بحث و تبادل نظر، کیفیت حسابرسی را بهبود بخشند.

✓ ایجاد فضای بازخورد مرتب: برنامه‌ریزی برای ایجاد فضای بازخورد مرتب می‌تواند به ایجاد یک فضای امن برای بحث و گفتگو کمک کند. از این رو می‌توان برنامه‌هایی مانند جلسات هفتگی یا ماهیانه برای بحث و تبادل نظر در مورد کیفیت حسابرسی برنامه‌ریزی در نظر گرفته شود.

✓ ایجاد فضای بازخورد بی‌طرفانه: برای ایجاد فضای بازخورد اثربخش، باید مطمئن شوید که همه اعضای تیم حسابرسی حق بیان نظرات خود را دارند و فضای بی‌طرفانه‌ای برای بحث و گفتگو وجود دارد. برای این منظور، می‌توانید قوانینی را برای بیان نظرات و انتقادات در نظر بگیرید و همچنین به اعضای تیم بگویید که نظرات آن‌ها به چه شکلی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

✓ ایجاد فضای بازخورد مستمر: برای ایجاد فضای بازخورد موثر، باید مطمئن شوید که بازخورد مستمری به اعضای تیم حسابرسی داده می‌شود. این بازخورد می‌تواند شامل نقاط قوت و ضعف در کیفیت حسابرسی و همچنین راه‌های بهبود آن باشد.

- Positive School Psychology, Vol. 6 No. 2, pp. 5115-5122.
- Anderson Heather J, Baur John E., Griffith Jennifer A., M. Buckley Ronald. (2016). What works for you may not work for (Gen)Me: Limitations of present leadership theories for the new generation, *The Leadership Quarterly*, Vol. 46, No. 11, pp. 1 – 16.
- Andre., & Crestofel Lantu, Donald. (2015). Servant Leadership and Human Capital Management: Case Study in Citibank Indonesia, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 169, pp. 303 – 311.
- Anselmann, V. and Mulder, R.H. (2020), “Transformational leadership, knowledge sharing and reflection, and work teams' performance: a structural equation modelling analysis”, *Journal of Nursing Management*, Vol. 28 No. 7, pp. 1627-1634.
- Bou Reslan, F.Y., Garanti, Z. and Emeagwali, O.L. (2021), “The effect of servant leadership on innovative work behavior and employee knowledge sharing in the Latvian ICT sector”, *Baltic Journal of Management*, Vol. 16 No. 5, pp. 729-744, doi: 10.1108/bjm-09-2020-0321.
- Buja, V., Qerimi, F. and Behluli, A. (2022), “The impact of leadership styles on service quality and customer satisfaction: a comparative analysis between foreign and domestic capital banks in Kosovo”, *Innovative Marketing*, Vol. 18 No. 3, pp. 181-196, doi: 10.21511/im.18(3).2022.16.
- Cepeda-Carrion, G., Cegarra-Navarro, J.G. and Cillo, V. (2018), “Tips to use partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in knowledge management”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 1, pp. 67-89.
- Chen, Y. , Sadique, S. , Srinidhi, B. and Veeraraghavan, M. (2017), Does High-Quality Auditing Mitigate or Encourage Private Information Collection?. *Contemp Account Res*, 34: 1622-1648.
- Cheng, Jia-Chi., Lu, Chia-Chi., & Kuo, Nan-Ting. (2017). R&D capitalization and audit fees: Evidence from China, *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, pp. 1-10.
- García-Meca, Emma., & Isabel-María., García-Sánchez. (2017). Does managerial ability influence the quality of financial reporting? *European Management Journal*, pp. 1-14
- Gui, C., Zhang, P., Zou, R. and Ouyang, X. (2021), “Servant leadership in hospitality: a meta-analytic review”, *Journal of Hospitality Marketing and Management*, Vol. 30 No. 4, pp. 438-458.
- Hirst Giles • Walumbwa Fred • Aryee Samuel • Butarbutar Ivan • Chen Chin Jeffery Hui. (2015). A Multi level Investigation of Authentic Leadership as an Antecedent of Helping Behavior, *Bus Ethics*, Vol. 22, No. 11, pp. 1 – 15
- Karam Elizabeth, Gardner William, Gullifor Daniel, Tribble Lori, Li Mingwei. (2017). Authentic Leadership and High-Performance Human Resource Practices: Implications for Work Engagement. *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 25, No. 5, pp. 103 – 153.
- شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی حسابرسان: آزمونی از نظریه خودتعیین کنندگی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، (۳۸)، ۱۰، صص ۳۸۱-۳۹۶.
- پورعلی، محمدرضا. کریمی، زهرا، یعقوب نژاد، احمد و صمدی لرگانی، محمود. (۱۴۰۰). ارزیابی تاثیر سوگیریهای روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۱۳، شماره ۵۲، صص ۵۲-۲۳.
- کاشانی پور محمد، کرمی غلامرضا، خنیفر حسین، کیوان شعبانی. (۱۳۹۸). بررسی قصد هشداردهی حسابرسان مستقل درباره خطاکاری: کاربرد نظریه رفتار برنامه ریزی شده. دو فصلنامه حسابداری ارزش و رفتاری. سال چهارم. شماره هشتم. صص ۹۳ – ۶۳.
- کشتکار رسول، خواجوی شکراله، دستگیر محسن. (۱۳۹۸). مطالعه نقش واسطه ای ضعف های کنترل های داخلی در رابطه بین شاخص های محتوای اطلاعاتی سود شرکتها و کیفیت حسابرسی، مجله پیشرفتهای حسابداری دانشگاه شیراز. دوره یازدهم. شماره دوم. پاییز و زمستان ۱۳۹۸. صص ۳۲۱-۳۵۳.
- لاری دشت بیاض محمود، اورادی جواد. (۱۳۹۵). ویژگی های کمیته ی حسابرسی و حق الزحمه حسابرسی: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش های تجربی حسابداری. دوره ۶. شماره ۲. صص ۶۹-۹۴.
- میرمحمدی سیدمحمد، رحیمیان، محمد. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی، پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۸، شماره ۳. صص ۲۳-۱.
- ودیدی محمدحسین، باقرپور ولاشانی محمدعلی، سیفی قبادی حسین. (۱۳۹۷). بررسی رابطه تغییر مالکیت با کیفیت حسابرسی. مجله دانش حسابرسی. سال ۱۸. شماره ۷۱. تابستان ۱۳۹۷. صص ۹۰-۱۰۷.
- Adil Adnan & Kamal Anila. (2018). Impact of Perceived Authentic Leadership and Psychological Capital on Burnout: Mediating Role of Psychological Ownership, *Psychol Stud*, Vol. 10, No. 12, pp. 1 – 10.
- Akeju, J, B., & Babatunde, A, A, (2017). Corporate Governance and Financial Reporting Quality in Nigeria. *International Journal of Information Research and Review*, Vol. 4, No. 2, pp. 3749-3753.
- Almuharrami, S.S. and Abdul Aziz, N.A. (2022), “The influence of leadership styles on service quality within ADNOC company, Abu Dhabi”, *Journal of*

- Valsania Sergio Edú & Juan A. Moriano & Fernando Molero.(2016). Authentic leadership and intrapreneurial behavior: cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment, *Int Entrep Manag*, Vol. 10, No. 12, pp. 131 – 152.
- Wei Feng, Li Yi, Zhang Yi, Liu Shubo.(2016), The Interactive Effect of Authentic Leadership and Leader Competency on Followers' Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement, *J Bus Ethics*, Vol. 55, No. 7, pp. 1 – 11.
- Wu Chi-Min, Chen Tso-Jen.(2019). Inspiring prosociality in hotel workplaces: Roles of authentic leadership, collective mindfulness, and collective thriving. *Tourism Management Perspectives*, Vol. 31, No. 4, pp. 123 – 135.
- Yun Seonyoung, Kang Jiyeon. (2018). Influencing Factors and Consequences of Workplace Bullying among Nurses: A Structural Equation Modeling. *Asian Nursing Research*, Vol. 12, No. 4, pp. 26 – 33.
- Kyoo Joo, Baek- & Jun Jo, Sung. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior: the role of psychological empowerment as a partial mediator, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 38, No. 3, pp. 1-43.
- Legoria Joseph, Kenneth J. Reichelt, and Jared S. Soileau. (2018). Auditors and Disclosure Quality: The Case of Major Customer Disclosures. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*: 37(3), 163-189.
- Li, Yutao., & Luo, Yan. (2017). The contextual nature of the association between managerial ability and audit fees ", *Review of Accounting and Finance*, *Review of Accounting and Finance*, Vol. 16, pp. 1-33.
- Mao, Juan., Qi, Baolei., & Xu, Qian. (2017). Does International Accounting Network Membership Affect Audit Fees and Audit Quality? Evidence From China. *International Journal of Accounting*, xxx, pp. 1-17.
- Melian-Alzola Lucia, Fernandez-Monroy Margarita, Hidalgo-Penate Marisa.(2020). Information technology capability and organisational agility: A study in the Canary Islands hotel industry. *Tourism Management Perspectives*, Vol.33, pp. 1 – 9.
- MohammadRezaei Fakhroddin, Mohd-Saleh Norman, Ahmed Kamran.(2018). Audit Firm Ranking, Audit Quality and Audit Fees: Examining Conflicting Price Discrimination Views, *International Journal of Accounting*, Vol 53, pp 295-313.
- Mücelandili, B., Turan, H., & Erdil, O. (2013). The influence of authentic leadership on creativity and innovativeness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 673-681.
- Qiu Shaoping, Alizadeh Amin, DooleyLarry, Zhang Ruijuan.(2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol. 40, No. 5, pp. 77 – 87.
- Rego A, Sousa F, Marques C, Pina e Cunha M. (2014). Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. *Journal of Business Research*; Vol. 67, pp.200-210.
- Sætrevik Bjørn & Hystad Sigurd.(2017). Situation awareness as a determinant for unsafe actions and subjective risk assessment on offshore attendant vessels, *Safety Science*, Vol. 93, No. 9, pp. 214 – 221.
- Srivastava Anugamini Priya & Dhar Rajib Lochan.(2017). Authentic Leadership and Extra Role Behavior: a School Based Integrated Model, *Curr Psychol*, Vol. 7, No. 12, pp. 1 – 14.
- Tran Yen Thi, Nguyen Nguyen Phong, Hoang Trang Cam.(2021). The role of accountability in determining the relationship between financial reporting quality and the performance of public organizations: Evidence from Vietnam, *J. Account. Public Policy*, xxx, pp 1 – 7.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 17/ No. 65/ Spring 2027

Audit warning test on the financial reporting quality

Mohammad Jafar Eslami Zaree

PhD student, Department of Accounting, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

Mahmood Samadi Largani

Assistant Professor, Department of Accounting, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran
(Corresponding Author)

Mohammad Reza Poorali

Associate Professor, Department of Accounting, Chalos Branch, Islamic Azad University, Chalos, Iran.

Mohammad Hadi Asgari

Assistant Professor, Department of Business Management, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

Abstract

Audit profession is one of the most structured and disciplined profession in the world. Due to the type and nature of its provided services, it has special credit and reliability. Therefore, this research aimed to study the audit warning effect on the financial reporting quality of auditors working in audit organizations. This study is practical in goal and descriptive-analytical in data gathering. The statistical population of the study is auditors working in audit organization in Tehran, 155 of whom were selected as the sample of this research and the sampling method was non-probability. The data collection tool of the study is questionnaire. Smart PLS and Spss were used to analyze the data from the questionnaire. The results of hypothesis tests indicated that audit warning has significant positive effect on the dimensions of the financial reporting quality. Therefore, to reinforce the auditors' financial reporting quality, it is suggested that directors of the audit organizations pay special attention to reinforce warning, mental norms and perceived behavioral control in their auditors.

Keywords: financial reporting quality, audit warning, the planned behavior theory, auditor.

