

Research Paper

The Impact of Knowledge-Oriented Leadership on the Innovation of the Audit Process and Business Model, the Atmosphere and Innovative Working Behavior of Auditors and Their Mutual Effects on the Commercialization of Audit Institutions

Vahid Khansari

Ph.D Student, Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
vahid.khansari1397@gmail.com

Zahra Pourzamani*

Professor, Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
zahra.poorzamani@iauctb.ac.ir

Abstract

The purpose of this research is the impact of knowledge-oriented leadership on the innovation of the audit process and business model, the atmosphere and innovative behavior of auditors and their mutual effects on the commercialization of audit institutions. The statistical population in this study includes working certified accountants and professional managers working in audit institutions that are members of the Certified Public Accountants Society of Iran. The sample size of 300 people was determined, selected and studied. To measure knowledge-oriented leadership, the questionnaire of Donat and Sanchez de Pablo (2015) was used, and to measure the innovation variable, the standard questionnaire of Pang, Wang, Li and Duan (2019) was used, and to measure commercialization (customer-oriented, market-oriented) and process-oriented from Broberg, Yeoman, Skag and Theodorson (2018) commercialization questionnaire was used. In checking the validity and reliability of the research tool, with confirmatory factor analysis, the general structure of the research questionnaires was subjected to content and confirmation construct validity. Cronbach's alpha and composite reliability have also been used to measure reliability. The results of the first to fourth hypothesis indicate that knowledge-oriented leadership has a positive and significant effect on the innovation of the audit process, the innovation of the business model, the innovative atmosphere, and the auditor's innovative work behavior. And the results from the fifth to eighth hypothesis also indicate that the innovation of the auditors' audit process, the innovation of the auditors' business model, the auditors' innovative atmosphere, and the auditor's innovative work behavior have an effect on the commercialization of audit institutions.

Keywords: Knowledge-Oriented Leadership, Auditors' Innovation, Commercialization of Audit Institutions, Auditor's Innovative Work Behavior.

Introduction: Knowledge-oriented leadership can be considered an influential factor in the components of organizational innovation, and thus its effect on the phenomenon of commercialization can be examined. Therefore, this research aims to evaluate the components of organizational innovation in terms of their impact on knowledge-oriented leadership and its relationship with the commercialization of auditing firms. The study investigates how organizational innovation components affect the relationship between knowledge-oriented leadership and the commercialization of auditing firms in Iran and identifies whether these components directly affect this relationship. The findings of this research can contribute to the theoretical foundations of organizational innovation components and knowledge-oriented leadership while examining their relationship with the commercialization of auditing institutions. The main research question is whether knowledge-oriented leadership affects the innovation of auditing processes and business models, innovative auditing behavior, and their mutual effects on the commercialization of auditing firms

* Corresponding author

Khansari, V., Pourzamani, Z. (2024). Managers' Ability, The Impact of Knowledge-Oriented Leadership on the Innovation of the Audit Process and Business Model, the Atmosphere and Innovative Working Behavior of Auditors and Their Mutual Effects on the Commercialization of Audit Institutions. *Quarterly Financial Accounting*, 16(61): 1-15.

Method and Data: This study is applied and has a descriptive-correlation type, aiming to explain the effects of knowledge-oriented leadership on the innovation of auditing processes, business model innovation, atmosphere, and innovative working behavior, and their mutual impact on the commercialization of auditing firms. The research's fieldwork was conducted using a questionnaire divided into two sections (general questions and specialized questions) and then distributed among the target population. The general section addressed demographic characteristics to measure the independent and dependent variables. The statistical population consisted of professional accountants and auditing firm managers affiliated with the Iranian Association of Certified Public Accountants, totaling 1,365 individuals. The sample size was determined, selected, and studied using Cochran's formula, resulting in a final sample of 300 individuals. To this end, approximately 320 questionnaires were distributed, and 300 were analyzed. The research utilized the Donate and Sanchez de Pa blo (2015) questionnaire to measure knowledge-oriented leadership, while the standard Pang et al. (2019) questionnaire was used to measure innovation variables. Furthermore, Broberg et al. (2018) questionnaire was applied to evaluate commercialization (customer orientation, market orientation, and process orientation). Structural equation modeling (SEM) was employed to examine relationships among variables using SPSS 22 and SmartPLS 4 software.

Findings: Results from hypotheses 1 through 4 indicate that knowledge-oriented leadership has a positive and significant effect on auditing process innovation, business model innovation, innovative organizational atmosphere, and auditors' innovative behavior. Consequently, results from hypotheses 5 to 8 reveal that auditing process innovation, business model innovation, innovative organizational atmosphere, and auditors' innovative working behavior impact the commercialization of auditing firms. The findings suggest that innovation-related behaviors indirectly enhance organizational performance. Furthermore, innovation development has a direct and positive effect on value creation.

Conclusion and discussion: The most critical characteristics of the current era include uncertainty, complexity, globalization, and rapid technological changes. Success under such conditions requires changes in organizational activities, tasks, and management approaches, particularly leadership styles. Therefore, successful organizations depend on leaders capable of defining the organization's future direction, guiding individuals toward that direction, and fostering a transformational mindset among employees because knowledge-oriented leadership can facilitate organizational goals such as innovation and commercialization as critical assets for auditing firms. This leadership style ensures that auditors remain engaged and focused on their work, even during personal or professional challenges. Moreover, auditors feel pride in their tasks and enthusiastically undertake challenging activities, especially when their leader communicates with a servant leadership style. Such leadership improves the auditing process's innovation, business model innovation, innovative organizational climate, and auditors' innovative behavior. These findings are valuable to multiple groups, including professional audit regulators, the auditing firm, the Iranian Association of Certified Public Accountants, and auditing firms.

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر رهبری دانش گرا بر نوآوری فرآیند حسابرسی و مدل کسب و کار، جو و رفتار کاری نوآورانه حسابرسان و تأثیرات متقابل آنها بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی

وحید خوانساری

دانشجو دکتری، گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
vahid.khansari1397@gmail.com

زهرا پورزمانی*

استاد، گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
zahra.poorzamani@iauctb.ac.ir

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر، تأثیر رهبری دانش گرا بر نوآوری فرآیند حسابرسی و مدل کسب و کار، جو و رفتار کاری نوآورانه حسابرسان و تأثیرات متقابل آنها بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی است. جامعه آماری در این مطالعه، شامل حسابداران رسمی شاغل و مدیران حرفه ای شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می باشند. حجم نمونه ۳۰۰ نفر تعیین، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای اندازه گیری رهبری دانش گرا از پرسشنامه دونات و سانچز دی پابلو (۲۰۱۵) و برای اندازه گیری متغیر نوآوری از پرسش نامه استاندارد پانگ، وانگ، لی و دوآن (۲۰۱۹) استفاده شده است و برای اندازه گیری تجاری سازی (مشتری محوری، بازارمحوری و فرآیندمحوری) از پرسشنامه تجاری سازی بروبرگ، یومان، اسکاگ و تئودرسون (۲۰۱۸) استفاده شده است. در بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش، با تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسشنامه های پژوهش مورد روایی سنجی سازه محتوایی و تأیید قرار گرفت. همچنین در سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. نتایج حاصل از فرضیه اول تا چهارم بیانگر این است که رهبری دانش گرا بر نوآوری فرآیند حسابرسی، نوآوری مدل کسب و کار، جو نوآورانه و رفتار کاری نوآورانه حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ و نتایج حاصل از فرضیه پنجم تا هشتم نیز، بیانگر این است که نوآوری فرآیند حسابرسی حسابرسان، نوآوری مدل کسب و کار حسابرسان، جو نوآورانه حسابرسان و رفتار کاری نوآورانه حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد.

واژه های کلیدی: رهبری دانش گرا، نوآوری حسابرسان، تجاری سازی مؤسسات حسابرسی، رفتار کاری نوآورانه حسابرسان.

* نویسنده مسئول

خوانساری، وحید، پورزمانی، زهرا. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر رهبری دانش گرا بر نوآوری فرآیند حسابرسی و مدل کسب و کار، جو و رفتار کاری نوآورانه حسابرسان و تأثیرات متقابل آنها بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی. فصلنامه حسابداری مالی، ۱۶(۶۱): ۱-۱۵.

مقدمه

با تکیه بر نظریه‌های هویت اجتماعی، نویسندگانی مانند پونوماروا، یومان، بروبرگ، وینبرگ و کارلسون^۱ (۲۰۲۰) دریافتند که تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی رفاه ذهنی حسابرسان را در ابعاد کلی شادی و شغل از طریق دو مکانیسم نظری افزایش می‌دهد. اولاً، منبع ارزشمندی برای حسابرس است و ثانیاً، هویت حسابرس را با یک شرکت تقویت می‌کند. نویسندگان متعاقباً معتقدند که این رابطه منوط به استفاده از حسابرسان در چهار مؤسسه حسابرسی بزرگ یا غیر چهار مؤسسه حسابرسی بزرگ است. همچنین نشان می‌دهند که تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی می‌تواند تأثیر مثبتی بر رفاه ذهنی حسابرسان داشته باشد؛ که رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و رفاه ذهنی حسابرسان برای حسابرسان شاغل در یکی از چهار شرکت بزرگ قوی‌تر است (پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰).

تجاری‌سازی می‌تواند برای شرکت‌ها مفید باشد تا در تغییر سریع چرخه عمر فناوری و وضعیت چابک، فعالیت‌های تجاری را به آرامی آغاز کنند. از این رو رهبری دانش گرا، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا به مزایای بلندمدت دست یابد (بانمارووی تاویساک و وینای^۲، ۲۰۲۲). نتایج مطالعات هاگا^۳ و ایتونن^۴ (۲۰۲۴) نشان می‌دهد که حسابرسان بزرگ‌تر، رهبران متخصص صنعت و حسابرسان با دانش بیشتر، گزارش‌های حسابرسی به موقع‌تری را صادر کردند. علاوه بر این، با مقایسه هرگونه تأخیر گزارش حسابرسی قبل و در طول بحران، نشان می‌دهند که بحران تأثیر اندازه حسابرس و دانش خاص صنعت و مشتری را تقویت کرده است. این نشان می‌دهد که اندازه مؤسسه حسابرسی، همراه با دانش خاص صنعت و مشتری، به تجاری‌سازی سازمانی و عملکرد حسابرس کمک می‌کند (هاگا و ایتونن، ۲۰۲۴).

در انجام کارهای گروهی مانند حسابرسی علاوه بر برخوردار بودن از دانش تخصصی، عوامل مدیریتی، محیطی و سازمانی متعددی در عملکرد بهتر افراد و گروه‌ها مؤثر می‌باشند (موسوی شیر و یزدانی، ۱۳۹۶). مقالات فراوانی گردآوری شده و مرتبط با این موضوع است. از جمله شمیم، سانگ، یو و لی^۴ (۲۰۱۷) دریافتند که کلیدهای اساسی برای موفقیت مؤسسات حسابرسی، افزایش قابلیت نوآوری، آموزش و دانش در یک سازمان است. باید اهمیت نوآوری را در هنگام مواجهه با تغییر سریع در زمینه کسب و کار ناشی از نوآوری و فناوری درک کرد؛ بنابراین، دانستن نحوه ایجاد تجاری‌سازی پایدار در مؤسسات حسابرسی ضروری است.

مؤسسات حسابرسی، سازمان‌های دانشی هستند که باید دانش را برای حسابرسان ایجاد کرده و توزیع کنند. حسابرسان برای نشان دادن کارایی و مهارتشان می‌بایست همواره به دنبال افزایش دانش باشند و راه‌های کسب و بهبود دانش را به طور مستمر ارتقا دهند. دانش در رأس خدماتی است که واحدهای حسابرسی داخلی ارائه می‌دهند (مهرانی و حطیبه، ۱۳۹۹). بنابراین، مدیریت دانش و اشتراک‌گذاری در میان حسابرسان، مسائل نوظهوری هستند. مزایای قابل توجهی از نظر مزیت رقابتی برای مؤسسات را می‌توان از کاربرد دانش در میان حسابرسان به دست آورد (مهدی و السفیر^۵، ۲۰۱۴). از طرفی رهبری در سازمان‌های دانشی هنگامی مهم می‌شود که کارکنان دانشی، رهبران را فعال و به حمایت از فعالیت‌های دانش و یادگیری متعهد کنند (اولایسن و روانگ^۶، ۲۰۱۷). رهبران در مدیریت دانش نقش مهمی ایفا می‌کنند. در این نقش بر تشویق اعضای سازمان برای انتقال داوطلبانه دانش و استفاده مستمر از استعداد و تجربه به منظور خلق دانش سازمانی تأکید دارند (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به مطالعات موتولو، شانموگام و تئو^۷ (۲۰۱۷)، مشخص شده است که ایجاد دانش تأثیر قابل توجهی بر تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی دارد. اگرچه عملکرد سازمانی در کنار بقای سازمان‌ها تعریف شده است (وانگ،

¹ Ponomareva, Uman, Broberg, Vinberg & Karlsson

² Banmairuoy, Taweesak & Winai

³ Haga & Ittonen

⁴ Shamim, Cang, & Li

⁵ Mahdi & Almsafir

⁶ Olaisen, & Revang

⁷ Muthuveloo, Shanmugam & Teoh

بانوگوپان و لوکارت^۱، ۲۰۱۵). لذا پژوهش حاضر، به جای آن، ایجاد دانش را به عنوان تجاری سازی مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می کند زیرا به بقای سازمان ها در دوره طولانی مدت مرتبط است.

رهبران دانش گرا معمولاً ارتباط خوبی با کارکنان و مشتریان برقرار می کنند. در نتیجه مزیت رقابتی پایدار در سازمان حاصل خواهد شد. همچنین، مؤلفه های نوآوری سازمانی و تکنولوژی یکی از عوامل چالش برانگیز بوده که موجب ایجاد شرایط نامطمئن در کسب و کارها می شوند. در حال حاضر بسیاری از کسب و کارها با بهبود فرآیند و سایر عملیات مرتبط با آن بر رقابت پذیری تمرکز کرده اند (بانمایرووی و همکاران، ۲۰۲۲).

از طرف دیگر، ورود به یک حرفه تخصصی که نیازمند تصمیم گیری است، مستلزم مشخصه ها و ویژگی های متمایزی است که مهم ترین آن توانایی تجاری سازی مؤسسات حسابرسی است. با این حال، حسابسان امروزه با چالش هایی در انجام تجاری سازی مؤسسات حسابرسی در محیط حسابداری و حسابرسی، مواجه هستند (بروبرگ، یومان، اسکاگ و تئودرسون^۲، ۲۰۱۸).

با توجه به یافته های فوق، چند شکاف قابل توجه باقی می ماند. اول اینکه، هیچ یک از مطالعات پیشین درباره اثرات میانجی نوآوری سازمانی در رابطه بین رهبری دانش گرا و تجاری سازی صنعت حسابرسی پژوهش نمی کنند. مطالعات ویور و میشل^۳ (۲۰۱۲) نشان داده اند که رهبری دانش گرا یک عامل مؤثر بر تعامل کارکنان است. در جهان، رهبران با مدیریت دانش ضعیف سالانه حدود ۶۲/۴ میلیون دلار هزینه دارند؛ بنابراین، این مطالعه بر استفاده از مدیریت دانش برای بهبود رهبری در صنعت حسابرسی تأکید دارد. دوم، رهبری دانش گرا بدون شک یک ترفند خوب برای صنعت خدمات گرای حسابرسی است (چن و پنگ^۴، ۲۰۱۹؛ هوئرتاس والدیویا، گالگو و مونتس^۵، ۲۰۱۹). چندین محقق (به عنوان مثال، جانگ و یون^۶، ۲۰۱۵؛ لیانگ، چانگ، کو و لین^۷، ۲۰۱۷) فرض می کنند که سبک رهبری دانش گرا در صنعت حسابرسی بر نیروی کار و منابع انسانی در حال توسعه مؤثر است. آن ها تأکید می کنند که این امر اعتماد به نفس و احترام را با ترویج علاقه کارمندان به منافع سازمانی ایجاد می کند. رهبری دانش گرا به احتمال زیاد در یک فرهنگ سلسله مراتبی سنتی و جمعی مفید است (به عنوان مثال، ایران) که در آن سازمان ها ارزش بیشتری دارند و کارکنان برای رسیدن به اهداف گروهی هدایت می شوند (رابیول^۸، ۲۰۲۱).

بنابراین، با توجه به موارد فوق می توان رهبری دانش گرا را به عنوان عاملی اثرگذار بر مؤلفه های نوآوری سازمانی فرض نمود و به بررسی تأثیر آن بر پدیده تجاری سازی پرداخت. از این رو هدف این پژوهش آزمودن مؤلفه های نوآوری سازمانی در تأثیر رهبری دانش گرا بر تجاری سازی حسابسان می باشد. لذا، به بررسی این موضوع پرداخته شد که تأثیر مؤلفه های نوآوری سازمانی بر رابطه بین رهبری دانش گرا و تجاری سازی حسابسان در ایران از طریق چه مکانیزمی صورت می پذیرد. آیا مؤلفه های نوآوری سازمانی، به گونه ای مستقیم بر رابطه رهبری دانش گرا و تجاری سازی تأثیر دارد یا خیر؟ نتایج این پژوهش می تواند موجب بسط مبانی نظری مؤلفه های نوآوری سازمانی و رهبری دانش گرا و بررسی رابطه آن با تجاری سازی مؤسسات حسابرسی شود؛ اما سؤال این پژوهش این است، رهبری دانش گرا بر نوآوری فرآیند حسابرسی و مدل کسب و کار، جو و رفتار کاری نوآورانه حسابسان و تأثیرات متقابل آنها بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری دانش گرا هر نگرش یا عملی (گروهی) یا فردی و عینی یا ضمنی است که دانش جدید و با اهمیت را در روش هایی که در نهایت موجب تفکر و پیامدهای جمعی می شود تهییج کند تا، خلق تسهیم و به کار گرفته شوند. رهبری دانش گرا به عنوان یک فرآیند اجتماعی تلقی می شود که در طی آن رهبران، اعضای سازمان را برای رسیدن به اهداف گروهی و سازمانی

¹ Wang, Bhanugopan & Lockhart

² Broberg, Umans, Skog & Theodorsson

³ Weaver & Mitchell

⁴ Chen & Peng

⁵ Huertas-Valdivia, Gallego-Burín & Montes

⁶ Jung & Yoon

⁷ Liang, Chang, Ko & Lin

⁸ Rabiul

پشتیبانی می‌کنند. این نوع رهبری موجب فراهم آمدن فرهنگ اشتراک دانش سازمانی و سهولت ذخیره‌سازی و انتقال دانش می‌شود و نظامی را به وجود می‌آورد که از آن طریق امکان یادگیری متقابل افراد در سازمان میسر می‌شود (زارعی، پورشافعی و عسگری، ۱۴۰۱).

به‌طور کلی، ترکیب و آمیزه رفتار رهبری دانش گرا باید هادی ابتکارات خلق، انتقال، ذخیره سازی و به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان باشد. علاوه بر این، رهبری دانشی باید اطلاع‌رسانی شفاف در خصوص انتظارات نقش از کارمندان دانشی و اهداف شرکتی و ارائه مؤلفه‌های انگیزشی را در دستور کار خود قرار دهد (منجه، ابیل وازکز و فاینا^۱، ۲۰۱۹). رهبری مبتنی بر دانش برای خلق مدیریت دانش، شرايطی را فراهم می‌کند که باعث تعهد بیشتر به فعالیت‌های پژوهش و توسعه برای آزمایش و یادگیری خلاق می‌شود. در شرکت‌های دانش‌محور یا دانشی، مدلسازی نقش، هدف مشترکی را خلق و نوآوری را به آرمان رهبران و پیروان مبدل می‌کند (وان کروق، نوناکا و رج اشتاینر^۲، ۲۰۱۲). منظور از نوآوری، خلاقیت نمایان شده و به مرحله عمل رسیده است؛ به عبارت دیگر نوآوری یعنی اندیشه خلاق تحقق‌یافته؛ نوآوری، به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است (پوراسدی و معدنی، ۱۳۹۴). نوآوری به‌عنوان یکی از راه‌های تفکر و رفتاری که ارزش‌ها و گرایش‌های یک سازمان را ایجاد، توسعه و بنا می‌گذارد؛ شامل پذیرش و حمایت از ایده‌ها و تغییرات بهبوددهنده در عملکرد و کارایی شرکت است (نمامیان و فیض‌الهی، ۱۳۹۴). همچنین، نوآوری، فرآیندی است که از طریق توسعه روش‌های جدید داد و ستد و ایجاد راهکارها، راه‌حل‌ها، محصولات و خدمات نو، ارزش‌افزوده و تازگی را برای سازمان، عرضه‌کنندگان و مشتریان فراهم می‌آورد (سینق، گیودیس، چیرسی و گرازانو^۳، ۲۰۲۰).

مطالعات برونبرگ و همکاران (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که حساب‌رسان امروزه با چالش‌هایی در انجام تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی در محیط حسابداری و حسابرسی، مواجه هستند. ادبیات پژوهش در مورد تجاری‌سازی و برای توصیف فرآیند تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی از اصطلاحاتی نظیر «سودآوری»، «اثربخشی»، «استراتژی بازار»، «گرایش به مشتری»، «شرکتی سازی» «فرآیند کسب و کار»، «مالی سازی» و «بازارگرایی» (سوینی و مک‌گری^۴، ۲۰۱۱؛ برونبرگ، یومنس و گرلفسیگ^۵، ۲۰۱۳؛ برونبرگ و همکاران، ۲۰۱۸) استفاده می‌کند. بر این اساس باید بیان نمود پژوهش‌هایی که به‌طور مستقیم به این موضوع پرداخت باشد، کار نشده است.

پیشینه خارجی

هاگا و ایتونن (۲۰۲۴) در پژوهشی تحت عنوان انعطاف‌پذیری سازمانی مؤسسات حسابرسی بیان کردند که ویژگی‌های مؤسسه حسابرسی مرتبط با توانایی‌های رهبری، نوآوری، ویژگی‌های رفتاری و شرایط زمینه‌ای با انعطاف‌پذیری سازمانی مؤسسه حسابرسی مرتبط است و در نتیجه، به حساب‌رسان کمک می‌کند تا به تغییرات غیرمنتظره در محیط حسابرسی واکنش نشان دهند. رابیول (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان سبک‌های رهبری، زبان انگیزه دهنده و دلبستگی کاری: بررسی تجربی در صنعت هتلداری بیان کردند که اثرات میانجی زبان انگیزه دهنده در رابطه بین دو سبک رهبری و دلبستگی کاری با استفاده از مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی بررسی شد. هر دو سبک رهبری و سه نوع زبان انگیزه دهنده با دلبستگی کاری روابط مثبتی دارند. کاوشولی، فلوید، جنکینز و سلتیس^۶ (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان شبکه‌های دانش و کارایی حساب‌رسان بیان کردند که عملکرد شغلی حساب‌رسان با تعداد پیوندهای دانش ارتباط منفی دارد. علاوه بر این، تحلیل‌های ما نشان می‌دهد که این ارتباط منفی به‌جای فعالیت‌های دانش‌ضمنی، ناشی از دانش آشکار است و برای حساب‌رسان با رتبه‌های بالاتر قوی‌تر است. پونوماروا و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی و رفاه ذهنی حساب‌رسان بیان کردند که تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی می‌تواند تأثیر مثبتی بر رفاه ذهنی حساب‌رسان داشته باشد. نویسندگان همچنین

¹ Monje, Abeal Vázquez & Faíña

² Von Krogh, Nonaka & Rechsteiner

³ Singh, Giudice, Chierici & Graziano

⁴ Sweeney, & McGarry

⁵ Broberg, Umans & Gerlofsig

⁶ Causholli, Floyd, Jenkins & Soltis

دریافتند که رابطه مثبت بین تجاری سازی و رفاه ذهنی حسابرسان برای حسابرسان شاغل در یکی از چهار شرکت بزرگ قوی تر است. هیتکا و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان دانش و سرمایه انسانی به عنوان مزیت رقابتی پایدار در مدیریت منابع انسانی بیان کردند که توانایی انجام موفقیت آمیز تجارت و ماندن در بازار ویژگی منحصر به فرد هر شرکت است که توسط کارکنان بسیار متعهد و با کیفیت تضمین می شود. منجه و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان رهبری تحول گرا و مشارکت شغلی: بررسی نقش میانجی توانمندسازی ساختاری بیان کردند که رهبران تحول گرا با ایجاد امکان دسترسی به اطلاعات، فرصت ها، پشتیبانی و منابع کافی، دلبستگی شغلی را تقویت می کنند. انلویی، سامبروک، دلریت و سامبروک^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان رهبری و مدیریت دانش در سازمان های فناوری اطلاعات و ارتباطات بریتانیا بیان کردند که زمانی که مدیران سبک های رهبری تحول گرای دانش محور را اتخاذ می کنند، افزایش قابل توجهی در فعالیت مدیریت دانش به وجود می آید.

پیشینه داخلی

ظریف راد، پورزمانی و جهانشاد (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر قضاوت و تصمیم گیری در حسابرسی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش حسابرسان بیان کردند که رهبری تحول گرا بر قضاوت و تصمیم گیری در حسابرسی و همچنین بر مدیریت دانش حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد و مدیریت دانش حسابرسان نیز بر قضاوت و تصمیم گیری در حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد و می توان نتیجه گرفت، مدیریت دانش حسابرسان در تأثیر رهبری تحول گرا بر قضاوت و تصمیم گیری در حسابرسی نقش میانجی دارد. صفرازه، هوشمند کاشانی و غلامی فتیده (۱۴۰۱) نیز، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین تجاری سازی مؤسسات حسابرسی با رفاه شخصی حسابرسان بیان کردند که رابطه مثبت میان تجاری سازی در مؤسسات حسابرسی و رفاه شخصی افراد وجود دارد. حیدری، رجب پور و احمدی (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر رهبری تحول گرا بر آوای سازمانی و کارآفرینی استراتژیک بیان کردند که فرضیه های پژوهش نشان دهنده تأثیر مثبت و معنادار رهبری تحول گرا بر کارآفرینی استراتژیک و همچنین تأثیر مثبت و معنادار رهبری تحول گرا با نقش میانجی گری آوای سازمانی بر کارآفرینی استراتژیک می باشد. جوان امانی و اکبری (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه رهبری و عملکرد سازمانی بیان کردند که عملکرد سازمانی یکی از پیش شرط های مهم در راستای تحقق انعطاف پذیری و نوآوری سازمانی است. غنی زاده غنی زاده، دستگیر و سروش یار (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر دانش مالی مدیران عامل بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن اثر تعدیل کننده توانایی مدیریت بیان کردند که مدیران عامل خبره در مسائل مالی، نقش مهم و حیاتی را در اتخاذ تصمیم های مالی، سیاست گذاری حسابداری و بهبود کیفیت گزارش های ارسالی به بازار سرمایه بر عهده دارند. نتایج پژوهش نشان می دهد که دانش مالی مدیران عامل تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد. همچنین توانایی مدیران نیز دارای تأثیر مثبت و معنادار بر کیفیت حسابرسی می باشد. نتیجه دیگر پژوهش حاکی از این است که توانایی مدیریت تأثیر معنی داری بر رابطه بین دانش مالی مدیرعامل و کیفیت حسابرسی ندارد. یوزباشی، میرکمالی و کرمپور (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین با خلاقیت بیان کردند که از بین ابعاد چهارگانه رهبری تحول آفرین (متغیرهای پیش بین)؛ متغیرهای پیش بین ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش به عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات خلاقیت (متغیر ملاک) را دارا بوده اند. دهقانی سلطانی، مصباحی و طالبی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر ارزش های سازمانی و رهبری دانش گرا بر عملکرد نوآوری با تبیین نقش تسهیم دانش بیان کردند ارزش های سازمانی و رهبری دانش گرا تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد نوآوری دارد، این در حالی است که تسهیم دانش در رابطه فوق نقش میانجی دارد.

لذا در پژوهش حاضر، به شناسایی مکانیزمی که از طریق آن اثر رهبری دانش گرا بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی را موردسنجش قرار می دهد، خواهیم پرداخت. در این پژوهش متغیر وابسته، "تجاری سازی مؤسسات حسابرسی" و متغیر

¹ Hitka, Kucharčíková, Štarchoň, Lukáč & Stacho

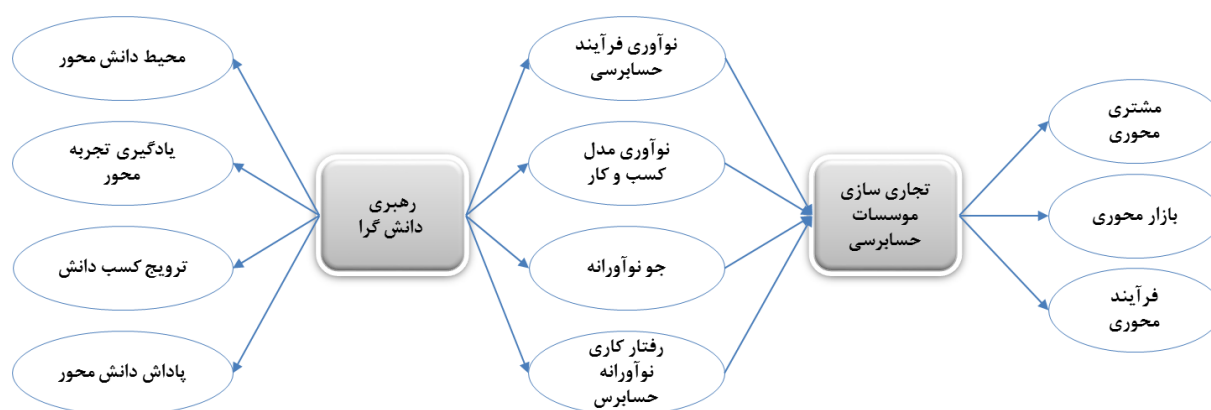
² Analoui, Sambrook, Doloriert & Sambrook

مستقل "رهبری دانش گرا" بودند. همچنین متغیرهای "نوآوری فرآیند حسابرسی و مدل کسب و کار، جو و رفتار کاری نوآورانه حسابرسان" به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شدند.

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس اهداف پژوهش و با توجه به مبانی نظری، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ در نظر گرفته شده است؛ و فرضیه‌ها به صورت زیر مطرح می‌شوند:

- فرضیه ۱:** رهبری دانش گرا بر نوآوری فرآیند حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۲:** رهبری دانش گرا بر نوآوری مدل کسب و کار تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۳:** رهبری دانش گرا بر جو نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۴:** رهبری دانش گرا بر رفتار کاری نوآورانه حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۵:** نوآوری فرآیند حسابرسی حسابرسان بر تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۶:** نوآوری مدل کسب و کار حسابرسان بر تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۷:** جو نوآورانه حسابرسان بر تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۸:** رفتار کاری نوآورانه حسابرسان بر تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر به عنوان یک پژوهش کاربردی و ماهیتاً توصیفی - همبستگی است که هدف آن تبیین تأثیر رهبری دانش گرا بر نوآوری فرآیند حسابرسی و مدل کسب و کار، جو و رفتار کاری نوآورانه حسابرسان و تأثیرات متقابل آنها بر تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی است. نتایج حاصل از این بررسی می‌تواند برای گروه‌های متعددی از جمله قانون‌گذاران حرفه حسابرسی سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و مؤسسه‌های حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد. بخش میدانی پژوهش از طریق پرسشنامه در دو بخش سؤالات عمومی و سؤالات تخصصی و توزیع در جامعه هدف گردآوری شده است. در بخش عمومی سؤالات در خصوص ویژگی‌های جمعیت شناختی مطرح شده که برای سنجش متغیر مستقل و وابسته مورد استفاده قرار گرفتند. جامعه آماری در این مطالعه، شامل حسابداران رسمی شاغل و مدیران حرفه‌ای شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشند؛ که کل تعداد جامعه آماری ۱۳۶۵ نفر می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۰ نفر تعیین، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین منظور در حدود ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شده و سپس ۳۰۰ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. برای اندازه‌گیری رهبری دانش گرا از پرسشنامه دونات و سانچز دی پابلو^۱ (۲۰۱۵) و برای

¹ Donate & Sanchez De Pablo

اندازه‌گیری متغیر نوآوری از پرسش‌نامه استاندارد پانگ، وانگ، لی و دوان^۱ (۲۰۱۹) استفاده شده است و برای اندازه‌گیری تجاری‌سازی (مشتری محوری، بازارمحوری و فرآیندمحوری) از پرسشنامه تجاری‌سازی بروبرگ و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شده است. نحوه نمره دهی به سؤالات در پرسش‌نامه‌های مذکور برحسب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم امتیاز ۱ تا کاملاً موافقم امتیاز ۵ است. روایی مقیاس با استفاده از روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی) تأیید شده است. در بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش، با تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسشنامه‌های پژوهش مورد روایی سنجی سازه محتوایی قرار گرفت. بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول بوده و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد، خیلی مناسب است که بار عاملی تمامی گویه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۴ می‌باشد لذا روایی پرسشنامه تأیید می‌گردد. همچنین در موردسنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است؛ که چون این ضرایب بزرگ‌تر از ۰/۷ می‌باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است که در جدول ۳ نمایش داده شده است. جهت بررسی روابط بین متغیرها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، از نرم‌افزارهای اس پی اس ۲۲ و اسمارت پی ال اس ۲۴ استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

به‌منظور شناخت بهتر جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری لازم است این داده‌ها توصیف شوند. با توجه به جدول ۱ نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که اکثر افراد نمونه دارای جنسیت مرد (۲۴۴ نفر)، دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال، دارای سطح تحصیلات فوق لیسانس و دارای سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال می‌باشند.

جدول (۱): یافته‌های توصیفی

تعداد نفرات نمونه در طیف مورد استفاده				متغیر جمعیت شناختی
زن				جنسیت
۵۶				
مرد				سن
۲۴۴				
۲۰ تا ۳۰ سال		۳۱ تا ۴۰ سال	۴۱ تا ۵۰ سال	سطح تحصیلات
۲		۱۱۲	۱۱۹	
کارشناسی		کارشناسی ارشد		سابقه کاری
۸۹		۱۳۵		
دکتری				
۷۶				
کمتر از ۱۰ سال		۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	سابقه کاری
۱۵		۱۰۲	۱۳۶	
بیشتر از ۲۰ سال		بیشتر از ۲۰ سال		
۴۷				

جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده شده است. به‌منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۴ پرداخته می‌شود. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد. در شکل شماره ۲ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در اسمارت پی ال اس ۴، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد. معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا^۵ است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد؛ که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

¹ Pang, Wang, Li & Duan

² SPSS

³ Smart PLS4

⁴ Composite Reliability

⁵ Convergent Validity

جدول (۲): نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
تجاری سازی مؤسسات حسابرسی	۰/۸۵۸	۰/۸۸۲	۰/۵۰۹
جو نوآورانه	۰/۷۳۸	۰/۷۴۹	۰/۶۰۰
رفتار کاری نوآورانه حسابرس	۰/۸۶۲	۰/۹۱۶	۰/۷۸۴
رهبری دانش گرا	۰/۷۷۸	۰/۸۴۵	۰/۶۷۸
نوآوری فرآیند حسابرسی	۰/۷۸۹	۰/۸۵۱	۰/۵۸۷
نوآوری مدل کسب و کار	۰/۷۷۰	۰/۸۲۶	۰/۶۴۲

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^۱ 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 همگرای پژوهش تأیید می‌شود.

جهت سنجش روایی واگرا از معیار فورنل-لارکر استفاده شده است؛ که نتایج به صورت جدول ۳ می‌باشد. چون مقادیر قطر اصلی (جذر AVE) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان موجود در مدل بیشتر می‌باشد روایی واگرای مدل نیز تأیید می‌شود.

جدول (۳): محاسبه روایی واگرا

تجاری سازی مؤسسات حسابرسی	جو نوآورانه	رفتار کاری نوآورانه حسابرس	رهبری دانش گرا	نوآوری فرآیند حسابرسی	نوآوری مدل کسب و کار
۰/۷۵۶	۰/۷۷۵	۰/۸۸۵	۰/۶۹۱	۰/۶۹۸	۰/۶۶۵
۰/۵۶۰	۰/۷۱۶	۰/۳۲۴	۰/۴۳۶	۰/۳۵۶	
۰/۶۳۴	۰/۶۷۹	۰/۲۸۸	۰/۳۴۲		
۰/۶۳۴	۰/۳۳۶	۰/۵۱۵			
۰/۶۵۲	۰/۴۹۲				
۰/۶۲۰					

با توجه به شکل شماره ۲ و ۳، فرضیه‌های پژوهش چون ضرایب t بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R² 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 R² در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۴، مقدار R² برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول شماره ۱ محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times \bar{R}^2} \quad \text{فرمول شماره (۱):}$$

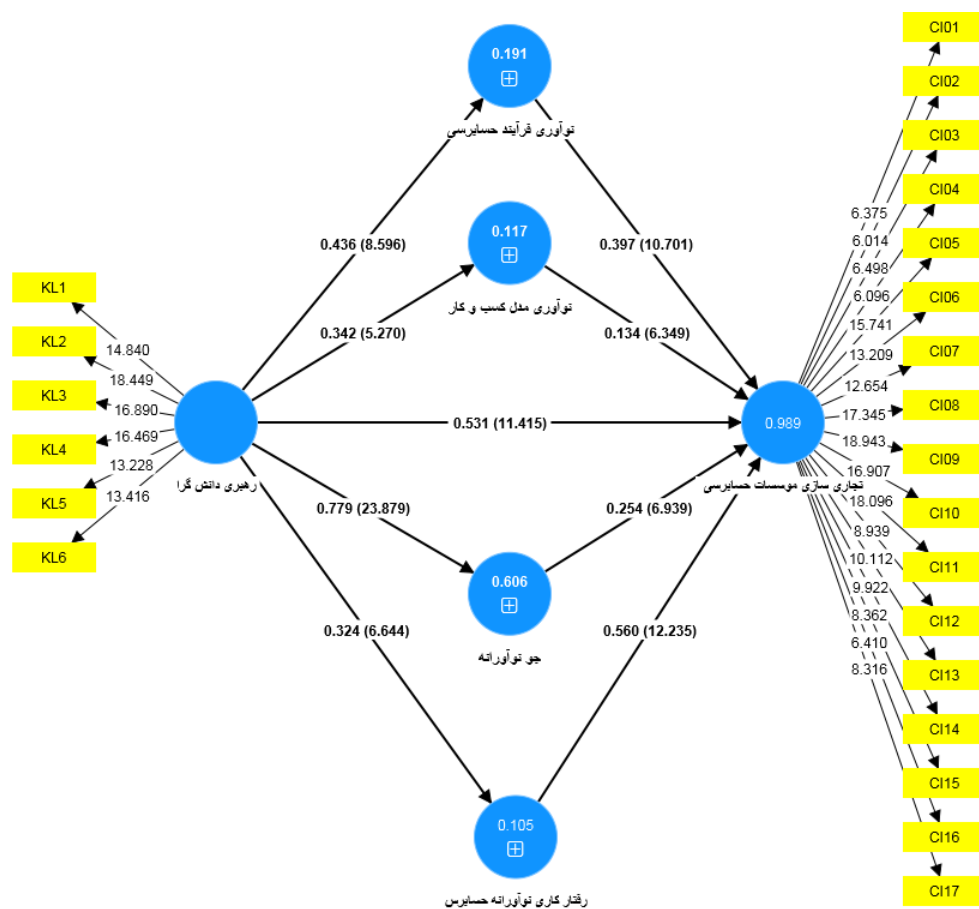
$\bar{R}^2$ Communality از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

¹ Average Variance Extracted

جدول (۴): میزان *Communality* و R^2 متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	R ²	Communality
تجاری سازی مؤسسات حسابرسی	۰/۹۸۹	۰/۵۸۴
رهبری دانش‌گرا		۰/۵۷۱
جو نوآورانه	۰/۶۰۶	۰/۵۳۲
رفتار کاری نوآورانه حسابرس	۰/۱۰۵	۰/۶۲۱
نوآوری فرآیند حسابرسی	۰/۱۹۱	۰/۶۱۴
نوآوری مدل کسب و کار	۰/۱۱۷	۰/۵۹۸
Communality	$\overline{R^2}$	GOF
۰/۵۸۷	۰/۴۰۱۶	۰/۴۸۵

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۴۸۵، برازش خوب مدل کلی تأیید می شود. در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات پژوهش با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس ۴ پرداخته شد.



شکل (۲): مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی ضرایب مسیر و ضرایب آماره t

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

جدول (۵): نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری مدل پژوهش

مسیر	T Statistics	ضریب مسیر (β)	سطح معناداری	نتیجه
جو نوآورانه $\rightarrow$ تجاری سازی مؤسسات حسابرسی	۶/۹۳۹	۰/۲۵۴	۰/۰۰۰	تأیید
رفتار کاری نوآورانه حسابرس $\rightarrow$ تجاری سازی مؤسسات حسابرسی	۱۲/۲۳۵	۰/۵۶۰	۰/۰۰۰	تأیید
رهبری دانش گرا $\rightarrow$ تجاری سازی مؤسسات حسابرسی	۱۱/۴۱۵	۰/۵۳۱	۰/۰۰۰	تأیید
رهبری دانش گرا $\rightarrow$ جو نوآورانه	۲۳/۸۷۹	۰/۷۷۹	۰/۰۰۰	تأیید
رهبری دانش گرا $\rightarrow$ رفتار کاری نوآورانه حسابرس	۶/۶۴۴	۰/۳۲۴	۰/۰۰۰	تأیید
رهبری دانش گرا $\rightarrow$ نوآوری فرآیند حسابرسی	۸/۵۹۶	۰/۴۳۶	۰/۰۰۰	تأیید
رهبری دانش گرا $\rightarrow$ نوآوری مدل کسب و کار	۵/۲۷۰	۰/۳۴۲	۰/۰۰۰	تأیید
نوآوری فرآیند حسابرسی $\rightarrow$ تجاری سازی مؤسسات حسابرسی	۱۰/۷۰۱	۰/۳۹۷	۰/۰۰۰	تأیید
نوآوری مدل کسب و کار $\rightarrow$ تجاری سازی مؤسسات حسابرسی	۶/۳۴۹	۰/۱۳۴	۰/۰۰۰	تأیید

با توجه به جدول ۵ نتایج روابط مستقیم و ضرایب معناداری مسیرها در مدل پژوهش نمایش داده شده است.

تحلیل فرضیات

فرضیه ۱. رهبری دانش گرا بر نوآوری فرآیند حسابرسی تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (رهبری دانش گرا و نوآوری فرآیند حسابرسی) برابر $\beta = 0.436$ می باشد؛ و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 8.596$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می دهد این تأثیر، معنادار است؛ و می توان نتیجه گرفت، رهبری دانش گرا بر نوآوری فرآیند حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۲. رهبری دانش گرا بر نوآوری مدل کسب و کار تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (رهبری دانش گرا بر نوآوری مدل کسب و کار) برابر $\beta = 0.342$ می باشد؛ و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 5.270$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می دهد این تأثیر، معنادار است؛ و می توان نتیجه گرفت، رهبری دانش گرا بر نوآوری مدل کسب و کار تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۳. رهبری دانش گرا بر جو نوآورانه تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (رهبری دانش گرا بر جو نوآورانه) برابر $\beta = 0.779$ می باشد؛ و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 23.879$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می دهد این تأثیر، معنادار است؛ و می توان نتیجه گرفت، رهبری دانش گرا بر جو نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ و لذا فرضیه سوم تأیید خواهد شد.

فرضیه ۴. رهبری دانش گرا بر رفتار کاری نوآورانه حسابرس تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (رهبری دانش گرا بر رفتار کاری نوآورانه حسابرس) برابر $\beta = 0.324$ می باشد؛ و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 6.644$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می دهد این تأثیر، معنادار است؛ و می توان نتیجه گرفت، رهبری دانش گرا بر رفتار کاری نوآورانه حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۵. نوآوری فرآیند حسابرسی حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (نوآوری فرآیند حسابرسی حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی) برابر $\beta = 0.397$ می باشد؛ و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 10.701$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می دهد این تأثیر، معنادار است؛ و می توان نتیجه گرفت، نوآوری فرآیند حسابرسی حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۶. نوآوری مدل کسب و کار حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (نوآوری مدل کسب و کار حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی) برابر $0.134 = \beta$ می باشد؛ و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 6.349$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می دهد این تأثیر، معنادار است؛ و می توان نتیجه گرفت، نوآوری مدل کسب و کار حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ و لذا فرضیه ششم تأیید خواهد شد.

فرضیه ۷. جو نوآورانه حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (جو نوآورانه حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی) برابر $0.254 = \beta$ می باشد؛ و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 6.939$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می دهد این تأثیر، معنادار است؛ و می توان نتیجه گرفت، جو نوآورانه حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ و لذا فرضیه هفتم تأیید خواهد شد.

فرضیه ۸. رفتار کاری نوآورانه حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۲ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (رفتار کاری نوآورانه حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی) برابر $0.560 = \beta$ می باشد؛ و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t = 12.235$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می دهد این تأثیر، معنادار است؛ و می توان نتیجه گرفت، رفتار کاری نوآورانه حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ و لذا فرضیه هشتم تأیید خواهد شد.

بحث و نتیجه گیری

با بررسی مطالعات صورت گرفته در حوزه حسابرسی مشخص شد که مطالعات اندکی به موضوع تأثیر عواملی همچون رهبری دانش گرا و نوآوری سازمانی حسابرسان بر تجاری سازی مؤسسات حسابرسی توجه داشته اند؛ و تأثیر هم زمان آنها تاکنون در هیچ پژوهشی مورد بررسی قرار نگرفته است؛ اما برخی پژوهشگران معتقدند که هر دو بر فرآیند تجاری سازی مؤسسات حسابرسی اثرگذار هستند.

نتایج حاصل از فرضیه اول تا چهارم بیانگر این است که رهبری دانش گرا بر نوآوری فرآیند حسابرسی، نوآوری مدل کسب و کار، جو نوآورانه و رفتار کاری نوآورانه حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج به دست آمده در این پژوهش به طور کلی و تا حدود زیادی با نتایج پژوهش ات، هاگا و ایتونن (۲۰۲۴)، رابیول (۲۰۲۱)، کاوشولی و همکاران (۲۰۲۱)، پونوماروا و همکاران (۲۰۲۰)، هیتکا و همکاران (۲۰۱۹)، منجه و همکاران (۲۰۱۹)، انلویی و همکاران (۲۰۱۳)، ظریف راد و همکاران (۱۴۰۲)، صفرزاده و همکاران (۱۴۰۱)، حیدری و همکاران (۱۴۰۱)، جوان امانی و اکبری (۱۴۰۰)، غنی زاده و همکاران (۱۴۰۰)، یوزباشی و همکاران (۱۳۹۸)، دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۷)، همخوانی دارد؛ بنابراین، می توان تبیین نمود که مهم ترین ویژگی عصر کنونی عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. موفقیت در چنین شرایطی، مستلزم تغییر در فعالیت ها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره و به ویژه رهبری سازمان هاست؛ بنابراین سازمان های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف نگری، مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند؛ چرا که سبک و شیوه رهبری دانش گرا می تواند در پیشبرد اهداف سازمان از جمله: نوآوری و تجاری سازی، به عنوان مهم ترین سرمایه در مؤسسات حسابرسی، مؤثر واقع گردد. در واقع استفاده رهبران از سبک رهبری دانش گرا باعث می گردد که حسابرسان حتی هنگامی که با مشکلاتی در کار و زندگی شخصی خود مواجه می شوند، انرژی بیشتری در محل کار خود صرف می کنند، همچنین احساس غرور به کار خود دارند و فعالیت های چالشی را با شور و اشتیاق بیشتری به ویژه زمانی که رهبر یا مدیرشان با لحنی خدمتگزارانه با آنان صحبت می کنند، انجام می دهند؛ که در نتیجه بهتر بر کار خود تمرکز کرده و نوآوری فرآیند حسابرسی، نوآوری مدل کسب و کار، جو نوآورانه و رفتار کاری نوآورانه حسابرسان را بهبود خواهند داد. نتایج حاصل از فرضیه پنجم تا هشتم نیز، بیانگر این است که نوآوری فرآیند حسابرسی حسابرسان،

نوآوری مدل کسب و کار حسابرسان، جو نوآورانه حسابرسان و رفتار کاری نوآورانه حسابرسان بر تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که رفتارهای ایجاد شده نوآوری، به‌طور غیرمستقیم عملکرد را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، توسعه نوآوری، به‌طور مستقیم و مثبت بر ایجاد ارزش نیز تأثیر می‌گذارد.

در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان بیان نمود که رهبری می‌تواند در مدیریت دانش و تکمیل چرخه تبدیل دانش نقش بسزایی داشته و مدیریت دانش نیز می‌تواند در کنار رهبری، اثربخش موجب تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی گردد. از سوی دیگر و در کنار نقش کلیدی مدیریت دانش، رهبری دانش گرا، نقش بسیار مهمی در ایجاد فرهنگ نوآورانه و در نتیجه تسهیل فرآیند تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی برخوردار است. با وجود این تاکنون مطالعات اندکی به بررسی نقش رهبری دانش گرا در فرآیند نوآوری و تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی پرداخته‌اند. جنبه دسترسی به اطلاعات کلیدی تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی نقش حیاتی در رهبری سازمان داشته و در صورت وجود ساختار مناسب، نوآوری فردی می‌تواند در زمینه تبدیل دانش به اطلاعات حیاتی موردنیاز رهبری جهت تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی مفید واقع شود. ایجاد ارتباط مناسب و یا تقویت بین اجزای مدیریت دانش فردی و سبک‌های مختلف رهبری دانش گرا به‌منظور پیشبرد تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی از مسائل با اهمیتی است که روند جاری‌سازی و بهره‌برداری از دانش را در سطوح رهبری دانش گرا در سازمان تسهیل می‌نماید از طرفی این موضوع در سازمان‌های غیردولتی اهمیت بیشتری دارد چرا که این سازمان‌ها برای حفظ بقا و رشد خود باید بتوانند اطلاعات درست و به‌موقع را در چرخه دانشی سازمان وارد کنند. تحلیل و بررسی‌های نظام‌مند انجام داده و در نهایت تصمیمات کلیدی در حوزه رهبری در سازمان‌های حسابرسی به انجام رسانند.

پیشنهادهای پژوهش

در انتها به سازمان و مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی در به‌کارگیری مؤلفه‌های نوآوری سازمانی به‌منظور پیشبرد تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی، لازم است که سازمان‌های حسابرسی نوع استفاده از رهبری دانش گرا را برای خود مشخص کنند و یا به عبارت دیگر، راهبرد به‌کارگیری مدیریت دانش را مشخص سازند و با اصول مدیریت در تعیین دیدگاه‌ها آشنا باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود که اهداف نوآوری و مدیریت دانش را در راستای اهداف سازمان قرار دهند و به مدیریت دانش و نوآوری به‌صورت فرآیندی نگریسته شود که کل سازمان را در اختیار دارد و با اتمام یک پروژه این فرآیند به پایان نمی‌رسد بلکه شروعی می‌شود برای موفقیت بعدی. به دلیل اهمیت توانایی رهبری دانش گرا و استفاده‌ی به‌هنگام دانش ضمنی و صریح، مدیریت اسناد فردی در نوآوری فردی ضرورت و اهمیت می‌یابد.

پیشنهاد می‌شود برای تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی خود برنامه‌ریزی نموده و سیاست‌هایی را در این زمینه تدوین نمایند. از این‌رو باید توجه زیادی را صرف افزایش قابلیت‌های رهبری دانش گرا و توان نوآورانه خود نمایند. همچنین، پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه در بازارهای رقابتی، کلید موفقیت هر شرکتی، توسعه و ترویج مستمر نوآوری است و نیازمند این می‌باشند که شرکت، ساختار خود را به شکلی خلاقانه که به حفظ این مزیت رقابتی منجر شود، تنظیم و تدوین و ایجاد نماید. همچنین، پیشنهاد می‌شود از افرادی در نقش مدیر استفاده شود که دارای ویژگی‌های مطلوب رهبری دانش گرا از جمله تقویت ویژگی‌های آرمانی حسابرسان، تقویت انگیزش الهام‌بخش حسابرسان، تقویت ملاحظات فردی حسابرسان و... باشند و حتی از طریق آموزش می‌توان زمینه تقویت رفتارهای رهبری دانش گرا را بین مدیران حسابرسی فراهم کرد. به متولیان حرفه (جامعه حسابداران رسمی، سازمان حسابرسی و سازمان بورس و اوراق بهادار) پیشنهاد می‌شود در تربیت و آموزش‌های دانشگاهی حسابرسان، نحوه رهبری به‌خصوص رهبری دانش گرا، مورد توجه ویژه قرار گیرد. همچنین باید در دروس حسابرسی دانشجویان رشته حسابداری، تأکید بیشتری بر انواع سبک‌های رهبری به‌ویژه رهبری دانش گرا، شود و اساتید رشته حسابداری، دانشجویان این رشته را با انواع مختلف سبک‌های رهبری آشنا نمایند.

محدودیت‌های پژوهش

پراکنده بودن جامعه پژوهش که دسترسی به نمونه‌ها را مشکل می‌کرد یکی از محدودیت‌های این پژوهش بود.

منابع

- پوراسدی، محمد؛ و جواد معدنی. (۱۳۹۴). ارائه الگوی بررسی رابطه یادگیری سازمانی با تسهیم دانش و عملکرد نوآوری (مورد مطالعه: سرکلانتری سوم شهر تهران). **فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی** ۱۰(۴): ۶۴۷-۶۲۶.
- جوان امانی، ودود؛ و حمید اکبری. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گروه بهداشتی فیروز). **فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار** ۱۱(۱): ۸۸-۶۳.
- حیدری، مجید؛ ابراهیم رجب پور و حیدر احمدی. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول گرا بر آوای سازمانی و کارآفرینی استراتژیک اعضای هیئت علمی دانشگاه خلیج فارس. **فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی** ۱۵(۱): ۱۲۰-۱۰۱.
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ مریم مصباحی و یاسمن طالبی. (۱۳۹۷). تأثیر ارزش های سازمانی و رهبری دانش گرا بر عملکرد نوآوری با تبیین نقش تسهیم دانش. **فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی** ۸(۳): ۷۴-۴۳.
- زارعی، زهرا؛ هادی پورشافعی و علی عسگری. (۱۴۰۱). نقش رهبری دانش محور و فرهنگ سازمانی در عملکرد شغلی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه بیرجند). **مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان** ۶۳: ۹۲-۶۸.
- صفرزاده، محمدحسین؛ عباس هوشمند کاشانی و اشکان غلامی فتیده. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین تجاری سازی مؤسسات حسابرسی با رفاه شخصی حسابرسان. **مجله دانش حسابداری** ۴(۲).
- ظریف راد، سیروس؛ زهرا پورزمانی و آریتا جهاننشد. (۱۴۰۲). تأثیر رهبری تحول گرا بر قضاوت و تصمیم گیری در حسابرسی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش حسابرسان. **مطالعات حسابداری و حسابرسی** ۱۲(۴۵): ۴۰-۲۳.
- غنی زاده، بهرام؛ محسن دستگیر و افسانه سروش یار. (۱۴۰۰). تأثیر دانش مالی مدیران عامل بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن اثر تعدیل کننده توانایی مدیریت. **پیشرفت های حسابداری** ۱۳(۱).
- موسوی شیر، سید محمود؛ و مهدیه یزدانی. (۱۳۹۶). نقش صدای حسابرس و رهبری تیم گرا سرپرست بر اثربخشی عملکرد حسابرسی. **حسابداری مالی** ۹(۳۴): ۱۰۲-۱۲۳.
- مهرانی، ساسان؛ و ایمان حیطه. (۱۳۹۹). ارائه مدل تحول حسابرسی داخلی با تأکید بر مدیریت دانش: مورد واحد حسابرسی داخلی گروه صنعتی گلرنگ. **حسابداری مالی** ۱۲(۴۸): ۶۴-۹۴.
- نمامیان، فرشید؛ و صادق فیض الهی. (۱۳۹۴). تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام). **مجله فرهنگی ایلام** ۱۶(۴۶): ۱۷۴-۱۶۲.
- یوزباشی، علیرضا؛ سیدمحمد میرکمالی و علی کریمپور. (۱۳۹۸). بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین با خلاقیت. **فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی** ۳(۲): ۳۲-۲۱.
- Analoui, A., S.D.C. Sambrook, C. H. Doloriert & S. Sambrook. (2013). Leadership and knowledge management in UK ICT organisations. **Journal of Management Development** 32(1): 4-17.
- Banmairuoy, W., K. Taweesak & H. Winai. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S- curve industries. **Asia Pacific Management Review** 27(3): 200-209.
- Broberg, P., T. Umans & C. Gerlofsig. (2013). Balance between auditing and marketing: an explorative study. **Journal of International Accounting, Auditing and Taxation** 22(1): 57-70.
- Broberg, P., T. Umans, P. Skog & E. Theodorsson. (2018). Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms. **Accounting, Auditing & Accountability Journal** 31(2): 374-399.
- Causholli, M., T.M. Floyd, N.T. Jenkins & S.M. Soltis. (2021). The ties that bind: Knowledge-seeking networks and auditor job performance. **Accounting, Organizations and Society** 92(C): DOI: 10.1016/j.aos.2021.101239.

- Chen, S., & J. Peng. (2019). Determinants of frontline employee engagement and their influence on service performance. **Int. J. Hum. Resour. Manag** 1–24.
- Donate, M.J., & J.D. Sanchez De Pablo. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. **Journal of Business Research**, 68(2): 360e370.
- Haga, J., & K. Ittonen. (2024). Organizational resilience of audit firms – evidence from the outbreak of the COVID-19. **Journal of Applied Accounting Research** vol. ahead-of-print no. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JAAR-06-2023-0185>.
- Hitka, M., A. Kucharčíková, P. Štarchoň Z. Balážová M. Lukáč & Z. Stacho. (2019). Knowledge and Human Capital as Sustainable Competitive Advantage in Human Resource Management. **Sustainability** 11(18): 4985.
- Huertas-Valdivia, I., A.R. Gallego-Burín & F.J. Llor' ens-Montes. (2019). Effects of different leadership styles on hospitality workers. **Tour. Manag** 71: 402–420.
- Jung, H.S., & H.H. Yoon. (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.
- Liang, T., H. Chang, M. Ko & C. Lin. (2017). Transformational leadership and employee voices in the hospitality industry. **Int. J. Contemp. Hosp. Manage** 29(1): 374–392.
- Mahdi, O.R., & M.K. Almsafir. (2014). The Role of Strategic Leadership in Building Sustainable Competitive Advantage in the Academic Environment. **Procedia-Social and Behavioral Sciences** 129: 289–296.
- Monje A.A, J. Abeal Vázquez & J. Faña. (2019). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. **European Management Journal** 10.1016/j.emj.2019.06.007.
- Muthuveloo, R., N. Shanmugam & A.P. Teoh. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. **Asia Pacific Management Review** 22(4): 192e201.
- Olaisen, J., & O. Revang. (2017). The dynamics of intellectual property rights for trust, knowledge sharing and innovation in project teams. **International Journal of Information Management**, 37(6): 583-589.
- Pang, C., Q. Wang, Y. Li & G. Duan. (2019). Integrative capability, business model innovation and performance: Contingent effect of business strategy. **European Journal of Innovation Management**, 22(3): 541-561.
- Ponomareva, Y., T. Uman, P. Broberg, E. Vinberg & K. Karlsson. (2020). Commercialization of audit firms and auditors' subjective well-being. **Meditari Accountancy Research** ahead-of-print. 10.1108/MEDAR-10-2018-0384.
- Rabiul, M.D. (2021). Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry. **International Journal of Hospitality Management** 92: 10.1016/j.ijhm.2020.102712.
- Shamim, S., S. Cang, H. Yu & Y. Li. (2017). Examining the feasibilities of Industry 4.0 for the hospitality sector with the lens of management practice. **Energies** 10(4): 499.
- Singh, S., M. Giudice, R. Chierici & D. Graziano. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. **Technological Forecasting and Social Change**, 150: 119762.
- Sweeney, B., & C. McGarry. (2011). Commercial and professional audit goals: inculcation of audit seniors. **International Journal of Auditing** 15(3): 316-332.
- Von Krogh, G., I. Nonaka & L. Rechsteiner. (2012). Leadership in organizational knowledge creation. A review and framework. **Journal of Management Studies**, 49(1): 240-277.

- Wang, Y., R. Bhanugopan & P. Lockhart. (2015). Examining the quantitative determinants of organizational performance: Evidence from China. **Measuring Business Excellence** 19(2): 23e41. <https://doi.org/10.1108/MBE-05-2014-0014>
- Weaver, P., & S. Mitchell. (2012). Lessons for Leaders from the People Who Matter. Retrieved from. https://www.ddiworld.com/ddi/media/trendresearch/lessonsforleadersfromthepeoplewhomatter_misddi.pdf?ext=.pdf