

Explaining the themes of the auditor's Ethical leadership with the quantum leadership approach

Hossein Rafiei¹, Azar Moslemi², Alireza HassanMaleki³

¹ Department of Accounting, Khomein Branch, Islamic Azad University, Khomein, Iran.
Hoseinrafiee22@yahoo.com

² Department of Accounting, Khomein Branch, Islamic Azad University, Khomein, Iran.
Azar.moslemi.kh@gmail.com

³ Department of Accounting, Bandar Gaz Branch, Islamic Azad University, Bandar Gaz, Iran (**Corresponding author**). Alireza.h.maleki@gmail.com

Abstract

Introduction: The main goal of all audit institutions is to increase efficiency and effectiveness. Man power includes an array of people with countless needs. Quantum leadership is a style of leadership where there is trust, security, dynamic communication of learning between leaders and members, reducing vertical communication and adding to horizontal communication. In the quantum approach managers (auditor partners) need a new approach to human, processes and objects to increase performance effectiveness. Quantum leadership trans mits leaders' vision from the top down and from within the organization. In addition, the blog also draws inspiration from mutual engagement, moral leadership by personal actions, and interpersonal relationships. In this kind of leadership, accepted moral values for all such as justice, fairness, honesty and integrity are the focus and attention.

Methodology: The present study is qualitative and content analysis in terms of approach and development in terms of purpose. the statistical population includes the managers of audit and the collection and analysis of the data of this study is done through interviews with experts of audit profession of iran in the year of tax. the sampling method used in this study is target based sampling and is snow ball based. therefore, in the first step, one of the audit experts who have active professional activity and have sufficient knowledge and experience in this regard was selected as first donors. the first person was asked to introduce other participants who are eligible for the interview to participate in the research. the process of the introduction of next gen was carried out by b agging and the interview was carried out until the theoretical saturation of 1 to 15 people. our mental judgment shows the adequacy of data collection to reach the theoretical saturation. at this stage of research, the data collection tool was semi - persian in - depth interviews with experts. in this study, the presence of at least two individuals for conducting interviews separately but in parallel with each other and comparing the findings of two or more cultiv ators was used to evaluate the reliability and all the steps were done by two people. Re fresh coding a portion of the data from interviews by a second respondent: for this purpose, about 20 percent of interviews (four interviews) were given to second participants familiar with qualitative research method and aware of the subject of research and the percentage of coding agreement was calculated. this indicator shows the inter - topic agreement between two different cultiv ars.

Findings: So, after the initial publication of the interviews, the initial codes were added that after removing the repetitive concepts as well as the concept, according to the expert and 4 experts, the contents were classified into 23 basic themes and 7 organizing themes and 2 overarching themes. By converting the symbols of the id matrix relationships to zero and one in terms of the following rules, we can achieve the

Cite this article: Rafiei, H., Moslimi, A. & HassanMaleki, A.R. (2025). Explaining the themes of the auditor's Ethical leadership with the quantum leadership approach. *Studies of ethics and behavior in accounting and auditing*, 5(2), p. 39-58. <https://doi.org/10.71907/sebaa.2025.10251196532>

Received: 2025/02/18 ; **Revised:** 2025/04/03 ; **Accepted:** 2025/04/25 ; **Published online:** 2025/07/01

Publisher: Qom Islamic Azad University

Article type: Research Article

© The Author(s).



matrix. these rules are as follows: a) If the house (i, j) has symbol v in the cultiv ator matrix, the relevant house takes number 1 in the achievement matrix and its resident house (j, i) takes zero number. b) If the house (i, j) is den oted as a in the wag ering matrix, the related house takes a zero number in the achievement matrix and the wag ering house (j, i) takes a number 1. A) If the house (i, j) is given the symbol X in the cultiv ator matrix, the corresponding house takes the number 1 in the achievement matrix and its resident house (j, i) takes the number 1. d) if the house (i, j) is given the symbol O in the cultiv ator matrix, the related house takes zero number in the achievement matrix and its cultiv ator house (j, i) takes zero number too. After the initial matrices of access are obtained, internal consistency must be established. For example, if variable 1 leads to variable 2, and variable 2 leads to variable 3, then variable 1 should lead to variable 3, and if this is not the case in the access matrix, the modified matrix and the missing relationships should be replaced. The final matrix of corrections is shown with * 1. this relationship was calculated for all factors separately and where there was a need for modification, this modification was applied manually. If all the factors were related to the same level, the model is single - level, otherwise we would have to go to the next level. At the next level their factors and numbers are eliminated. For example, if the first factor is level 1, in the next step this factor is removed and the number 1 is removed from the input and output sets.

Conclusion: The findings of this study rely on the views of relatively limited individuals of Taiwan that this failure can bring with it the theoretical gener aliz ability of the research findings. this research has been done by relying on dog / dog walking and development of auditor leadership model with quantum leadership approach and the nature of the content of its methodology imposes limitations on the statistical gener aliz ability of its results. this research gener alizes a set of specific results to a number of broader theories (and not to more specific conditions and situations). the survey and assay of selected cultiv ator is more accurate. The variables must be examined with more documentation or require more in - depth studies, but the research relies on semi - expert interviews that can throw the validity of analyses into doubt.

Keywords: AuditorEthical leadership, Quantum leadership, Theme analysis, Quantum skills, Effective.



تبیین مضامین رهبری اخلاقی حسابرِس با رویکرد رهبری کوانتومی

حسین رفیعی^۱، آذر مسلمی^۲، علیرضا حسن‌ملکی^۳

^۱ گروه حسابداری، واحد خمین، دانشگاه آزاد اسلامی، خمین، ایران. Hoseinrafiee22@yahoo.com

^۲ گروه حسابداری، واحد خمین، دانشگاه آزاد اسلامی، خمین، ایران. Azar.moslemi.kh@gmail.com

^۳ گروه حسابداری، واحد بندر گز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر گز، ایران (نویسنده مسئول). Alireza.h.maleki@gmail.com

چکیده

هدف: هدف اصلی همه مؤسسات حسابرسی افزایش کارایی و اثربخشی است. نیروی انسانی شامل مجموعه‌ای از افراد با نیازهای بی‌شمار است. رهبری کوانتومی سبکی از رهبری بوده که اعتماد، امنیت، ارتباط پویا، یادگیری میان رهبران و اعضا وجود دارد و از ارتباطات عمودی کاسته و به ارتباطات افقی افزوده می‌شود. در رویکرد کوانتومی مدیران (شرکای حسابرِس) برای افزایش اثربخشی عملکرد، نیازمند رویکردی جدید نسبت به انسان، فرایندها و اشیاء هستند. رهبری کوانتومی دیدگاه رهبران را از بالا به پایین و از درون به بیرون سازمان منتقل می‌کند. همچنین در فرایندی از تعامل دوطرفه، رهبری اخلاقی با اعمال شخصی و برقراری روابط بین‌فردی، به دیگران الهام می‌بخشد، تا رفتارهای اخلاقی را به نمایش بگذارند. در این نوع رهبری ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت و درستی، محور تمرکز و توجه هستند.

روش: پژوهش حاضر به لحاظ رویکرد از نوع کیفی و به صورت تحلیل مضمون، و به لحاظ هدف از نوع توسعه‌ای می‌باشد. جامعه آماری شامل مدیران موسسه‌های حسابرسی بوده و جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق مصاحبه با خبرگان حرفه حسابرسی ایران در سال ۱۴۰۳ انجام شده است. روش نمونه‌گیری در این مطالعه نمونه‌گیری مبتنی بر هدف بوده و به شیوه گلوله برفی انجام شده است. بنابراین، در گام نخست یک نفر از مدیران موسسه‌های حسابرسی که فعالیت حرفه‌ای فعال داشته و از دانش و تجربه کافی در این خصوص برخوردار است، به عنوان مشارکت‌کننده اول انتخاب شد. سپس از نفر اول خواسته شد تا نقرات دیگری که واجد شرایط برای انجام مصاحبه هستند را برای مشارکت در پژوهش معرفی نماید. روند معرفی نقرات بعدی توسط مشارکت‌کنندگان و انجام مصاحبه تا زمان اشباع نظری به تعداد ۱۵ نفر ادامه یافت. قضاوت ذهنی پژوهشگر مبنای رسیدن به اشباع نظری، کفایت جمع‌آوری داده‌ها را نشان می‌دهد. در این مرحله از تحقیق، ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته با خبرگان بود. در این پژوهش از حداقل دو نفر برای انجام مصاحبه به صورت جداگانه، اما موازی با یکدیگر و مقایسه یافته‌های دو و یا چند پژوهشگر جهت بررسی پایایی استفاده شد و کلیه مراحل توسط دو نفر انجام گرفت. کدگذاری مجدد بخشی از داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر دوم به این شرح بود: برای این کار حدود ۲۰ درصد از مصاحبه‌ها (۴ مصاحبه) در اختیار پژوهشگر دوم آشنا با روش تحقیق کیفی و آگاه از موضوع تحقیق قرار گرفت و درصد توافق کدگذاری محاسبه شد. این شاخص، توافق درون‌موضوعی بین دو کدگذار مختلف را نشان می‌دهد.

یافته‌ها: پس از کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها، کدهای اولیه شناسایی گردید و پس از حذف مفاهیم تکراری و هم‌مفهوم، با نظر پژوهشگر و ۴ نفر متخصص حرفه، مضامین در ۲۳ مضمون پایه و ۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۲ مضمون فراگیر دسته‌بندی شدند. با تبدیل نمادهای روابط ماتریس SSIM به اعداد (۰ و ۱) برحسب قواعد زیر می‌توان به ماتریس دستیابی رسید. این قواعد بدین صورت می‌باشند:

استاد به این مقاله: رفیعی، حسین؛ مسلمی، آذر؛ حسن‌ملکی، علیرضا (۱۴۰۴). تبیین مضامین رهبری اخلاقی حسابرِس با رویکرد رهبری کوانتومی. *مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی*، ۵(۲)، ص ۳۹-۵۸.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰ **تاریخ اصلاح:** ۱۴۰۴/۰۱/۱۴ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۴/۰۲/۰۵ **تاریخ انتشار آنلاین:** ۱۴۰۴/۰۴/۱۰

© نویسندگان.

نوع مقاله: پژوهشی

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم



الف) اگر خانه (i,j) در ماتریس SSIM نماد V گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دستیابی عدد (۱)، و خانه قرینه آن یعنی خانه (j,i) عدد (۰) می‌گیرد.

ب) اگر خانه (i,j) در ماتریس SSIM نماد A گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دستیابی عدد (۰)، و خانه قرینه آن یعنی خانه (j,i) عدد (۱) می‌گیرد.

ج) اگر خانه (i,j) در ماتریس SSIM نماد X گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دستیابی عدد (۱)، و خانه قرینه آن یعنی خانه (j,i) عدد (۱) می‌گیرد.

د) اگر خانه (i,j) در ماتریس SSIM نماد O گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دستیابی عدد (۰)، و خانه قرینه آن یعنی خانه (j,i) هم عدد (۰) می‌گیرد.

پس از اینکه ماتریس اولیه دستیابی بدست آمد، می‌بایست سازگاری درونی آن برقرار شود. به عنوان نمونه اگر متغیر (۱) منجر به متغیر (۲) شود و متغیر (۲) هم منجر به متغیر (۳) شود، می‌بایست متغیر (۱) نیز منجر به متغیر (۳) شود و اگر در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نبود، باید ماتریس اصلاح شده و روابطی که از قلم افتاده، جایگزین شوند. در ماتریس نهایی اصلاحات با (*) نشان داده شده است. این رابطه برای کلیه عوامل به صورت مجزا محاسبه گردید و هر جا نیاز به اصلاح بود، این اصلاح به صورت دستی اعمال گردید. اگر همه عوامل، مربوط به همان سطح بودند، مدل تک‌سطحی است، در غیر این صورت باید به سطح بعدی برویم. در سطح بعدی عوامل و اعداد آنها حذف می‌شوند. مثلاً اگر عامل اول مربوط به سطح (۱) باشد، در مرحله بعدی این عامل حذف و عدد (۱) از مجموعه‌های ورودی و خروجی حذف می‌گردند.

نتیجه‌گیری: همانند اغلب مطالعات کیفی، یافته‌های این مطالعه با اتکاء به دیدگاه‌ها و تجربیات افراد نسبتاً محدودی حاصل شده که این نارسایی می‌تواند تعمیم‌پذیری نظری یافته‌های تحقیق را با محدودیت‌هایی همراه کند. اگرچه این تحقیق با اتکاء به چرخه‌ای قیاسی-استقرائی، به نظریه‌سازی و توسعه الگوی رهبری حسابرس با رویکرد رهبری کوانتومی پرداخت، اما ماهیت استقرائی روش‌شناسی آن محدودیت‌هایی را بر تعمیم‌پذیری آماری نتایج آن وارد می‌کند. این تحقیق مجموعه‌ای از نتایج خاص را به تعدادی نظریه گسترده‌تر (و نه به شرایط و موقعیت‌های گسترده‌تر) تعمیم می‌دهد. از این رو، تعمیم‌پذیری آماری نتایج آن با محدودیت‌های قابل توجهی روبه‌رو است. بررسی و سنجش مورد‌های منتخب از طریق سنج‌ها دقیق‌تر است. بسیاری از متغیرها باید با بررسی اسناد و مدارک بیشتری مورد بررسی قرار گیرد، یا نیاز به مطالعات عمیق‌تری دارد، ولی در این تحقیق به مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته اکتفا شده که می‌تواند روایی تحلیل‌ها را با تردید مواجه کند.

کلیدواژه‌ها: رهبری اخلاقی حسابرس، رهبری کوانتومی، تحلیل مضمون، مهارت‌های کوانتومی.

۱. مقدمه

هدف اصلی همه مؤسسات حسابرسی، افزایش کارایی و اثربخشی است. نیروی انسانی در سطح مؤسسات و شرکت‌ها شامل مجموعه‌ای از افراد با نیازهای بی‌شمار است. اگر کلیه نیازهای این افراد رفع گردد و همچنین از انگیزه کافی برخوردار باشند، استعدادها و توانایی‌های خود را در جهت اهداف آن سازمان به کار خواهند گرفت و بالعکس اگر این افراد در مسئولیت محول شده به آنان به خوبی عمل نکنند، سازمان در رسیدن به اهداف و همچنین انجام وظایف در قبال صاحب‌کاران طرف قرارداد خود با مشکل مواجه خواهد شد. امروزه اخلاق از عوامل مهم موفقیت هر واحد تجاری می‌باشد. این موضوع به ویژه پس از رسوایی‌های اخیر اخلاقی از اهمیت بیشتری برخوردار شده است (مرادی و اقبال، ۱۴۰۳). حسابرسان به عنوان منابع انسانی تعریف شده در هر موسسه حسابرسی، ارزشمندترین منبع آن محسوب می‌شوند و بدون شک یکی از پایه‌های اصلی و اساسی توسعه در این موسسه‌ها یا شرکت‌ها هستند. بنابراین، عملکرد اثربخش منبع مذکور همواره مورد توجه شرکا و مدیران این مؤسسات بوده است. حسابرسان می‌توانند با زیرپا گذاشتن اصول و تعهد حرفه‌ای، خود را تضعیف کنند. رسوایی و تقلب در این حرفه، به علت خدمات حسابرسی ارائه شده توسط حسابرس اتفاق می‌افتد. حسابرس به راحتی و به طور هدفدار «اظهار نظر فاقد شرایط لازم» می‌کند؛ با اینکه حسابرسی صحیح انجام نداده است، به راحتی درآمد خالص شرکت و هر چیز دیگر را، متفاوت از آنچه هست، جلوه دهد. این اقدامات می‌تواند بدین علت اتفاق بیافتد که فشار و یا دستمزد بالقوه‌ای وجود داشته باشد که باعث شود حسابرس نتواند عملکرد مناسب داشته، در نتیجه، عملکرد سطح پایینی ارائه می‌کند. تعهد یک حسابرس حرفه‌ای این است که وظایف خود را با اخلاص و دقت انجام دهد. به عنوان یک شخص حرفه‌ای، حسابرس باید صداقت را سرمنشأ رفتار خود کرده و از سهل‌انگاری جلوگیری کند. برای حمایت از موفقیت در انجام صحیح وظایف و عملکرد مناسب، داشتن یک حسابرس خوب و واجد شرایط لازم است. اصطلاح عملکرد غالباً در ذکر موفقیت یا سطح موفقیت افراد یا گروه‌هایی از افراد به کار می‌رود؛ بنابراین، می‌توان گفت که عملکرد موسسه‌های حسابرسی براساس عملکرد حسابرس آن تعیین می‌شود. نوع کار انجام شده توسط حسابرس برای دستیابی به نتایج بهتر در کار یا دستیابی به اهداف سازمانی، درک عملکرد حسابرس است. رهبری خوب، رهبری است که می‌تواند برای بهبود سازمان‌ها و کارمندان تأثیرگذار باشد، اطلاع‌رسانی کند، تصمیم بگیرد و انگیزه ایجاد کند. این نظر نشان‌دهنده نقش بزرگ رهبری در یک سازمان است، به طوری که از یک رهبر انتظار می‌رود توانایی ایجاد انگیزه، هدایت، تأثیرگذاری و برقراری ارتباط با زیردستان خود را داشته باشد. نتایج تحقیقات ثابت می‌کند که بین سبک رهبری و عملکرد کارکنان

تأثیر مستقیمی وجود دارد. همچنین سبک رهبری یک رهبر بر عملکرد زیردستان خود تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، برای داشتن عملکرد خوب و قابل افزایش نیز نیاز به آموزش به افراد زیرمجموعه خود دارد. همچنین، توجه به این نکته حائز اهمیت است که منبع کنترل که یکی از جنبه‌های شخصیتی است، در هر فردی وجود دارد و می‌توان آن را از منبع کنترل درونی و منبع کنترل خارجی تشخیص داد. منبع کنترل به اعتقاد فرد، مبنی بر آنچه اتفاق می‌افتد، به این دلیل است که کنترل وی درونی است یا خارج از کنترل اوست. منبع کنترل تمایل افراد به جستجوی علت یک رویداد در یک جهت خاص است که می‌توان به منبع کنترل داخلی و خارجی دسته‌بندی کرد. درحالی‌که منبع کنترل، تصویری از باورهای فرد در مورد عوامل تعیین‌کننده رفتار آن‌ها است. منبع کنترل یکی از عواملی است که رفتار فرد را تا حد زیادی تعریف می‌کند.

قرن بیست و یکم با «نظریه نسبیت انیشتین» و پس از او شاگردش هایزنبرگ که «نظریه کوانتوم» را مطرح کرد، مقارن است. پیام کوانتوم این است که کل اجزای جهان و از جمله انسان، هستی یا موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط باهم هستند. نظریه کوانتوم پارادایم جدیدی را پایه‌ریزی می‌کند که اساس آن پیچیده‌نگری، عدم قطعیت، تصادفی بودن، علیت غیرموضعی، ایدئالیسم، تبانی مشارکتی، تکمیل‌نگری و تعبیر چندجهانی است. درحقیقت براساس پارادایم کوانتومی، اعتقادات و مفروضات مدیریت سنتی محل تردید و سؤال است؛ چراکه مدیریت سنتی مفروض بر عقلایی بودن است؛ درحالی‌که پارادایم کوانتومی اذعان می‌دارد که در جهان نه تنها هیچ چیز قابل پیش‌بینی نیست، بلکه حتی اطلاعات کافی برای درک وضعیت فعلی وجود ندارد. از این‌رو درخصوص ارتباط پارادایم کوانتومی با رهبری در مدیریت باید گفت که نظریه کوانتوم به نوعی استعاره برای رفتار مدیریت و نیز به طور خاص، به عنوان یک پارادایم به کار می‌رود که به کمک آن می‌توان اثربخشی رهبری مدیریت را به طور قابل توجهی بهبود بخشید. نظریه رهبری کوانتومی در ضدیت کامل با اعتقادات مدیریت سنتی است؛ زیرا باورهای سنتی درباره مدیریت، رهبری، طبیعت و محیط سازمانی تحت تأثیر جهان‌بینی سی‌صد ساله تفکر مکانیکی، جبری و تقلیل‌گرا، دارای محدودیت بوده است. برای زنده ماندن در قرن بیست و یکم، نسل تازه‌ای از مدیران رهبر نیاز است. اندیشه کنونی پیرامون رهبری و مدیریت، توسل به مدل‌ها و مهارت‌های جدید را الزامی ساخته است؛ مهارت‌هایی که برای پاسخ به پیچیدگی‌های عصر کوانتوم مناسب‌تر هستند و مدیران را به انجام وظایف خود، به نحوی اثربخش، توانمند می‌سازند (معظمی و نظری، ۱۴۰۲). رهبری اثربخش در موسسه‌ها نیازمند رفتارها و مهارت‌های ویژه‌ای است که در قالب رهبری کوانتومی قابل تعریف است. رهبری کوانتومی سبکی از رهبری است که اعتماد، امنیت، ارتباط پویا، یادگیری میان رهبران و اعضا وجود دارد و از ارتباطات

عمودی کاسته و به ارتباطات افقی افزوده می‌شود. در رهبری کوانتومی تکیه بر شبکه‌های غیرسلسله مراتبی بوده، نفوذ تابع ویژگی‌های فردی است و ارتباطات به صورت گسترده‌ای بین افراد در گروه وجود دارد. در دنیای پر تغییر امروزی، اگر رهبران (مدیران) موسسه‌ها بخواهند پیشرفت کنند، باید جهش فکری و مهارت جدیدی در مدیران با این شیوه رهبری به وجود بیاورند. رهبران کوانتومی ساختاری را در موسسه‌ها ایجاد می‌کنند که دوگانگی و تضادی که از گذشته در موسسه‌ها در میان اهداف فرد و گروه وجود داشت را از بین می‌برد و به افراد در موسسه کمک می‌کند که به عنوان یک فرد در گروه شکوفا شوند. یک رهبر کوانتومی نور و روشنایی و ظرفیت‌هایی که از درونش ساطع می‌شود را بین کارکنان موسسه پخش می‌کند و همزمان از گروه کارکنان تحت سرپرستی خود الهام می‌گیرد. در حقیقت رهبری کوانتومی سبکی از رهبری است که مبتنی بر پیشرفت با جریان سازمان و تمایل به خودسازماندهی و کار کردن با ابهام و عدم اطمینان از آینده است. در رویکرد کوانتومی مدیران (شرکای حسابرس) برای افزایش اثربخشی عملکرد، نیازمند رویکردی جدید نسبت به انسان، فرایندها و اشیاء هستند. رهبری کوانتومی دیدگاه رهبران را از بالا به پایین و از درون به بیرون سازمان منتقل می‌کند (نظرپوری و شریعت‌نژاد، ۱۳۹۷). موسسات حسابرسی در محیطی فعالیت می‌کنند که رقابت بسیار بالایی برای بدست آوردن صاحبکاران وجود دارد و صاحبکاران ممکن است حسابرسان فعلی را با حسابرسانی که سازگاری بیشتری دارند (بدون توجه به شایستگی فردی) جایگزین کنند. بنگاه‌های اقتصادی با هدف درآمدزایی و سودآوری تشکیل می‌شوند و به فعالیت خود ادامه می‌دهند. موسسه‌های حسابرسی نیز برای تداوم فعالیت، نیازمند درآمد هستند. بنابراین، موسسه‌ای را می‌توان موفق دانست که از بیشینه ظرفیت خود (رهبران متفکر) برای ایجاد درآمد استفاده کند. از طرفی رهبری می‌تواند بر روابط تیمی شامل هماهنگی، انسجام و درگیری تیمی نیز تأثیرگذار باشد. رهبری اخلاقی اقدامات و ارتباطاتی است که رهبری شجاع، انتقادپذیر، تباهی‌ناپذیر، قابل اطمینان و منصف یک سازمان در قبال پیروان خود انجام می‌دهد. همچنین در فرایندی از تعامل دوطرفه، رهبری اخلاقی با اعمال شخصی و برقراری روابط بین‌فردی، به دیگران الهام می‌بخشد تا رفتارهای اخلاقی را به نمایش بگذارند (میرزایی و همکاران، ۱۴۰۳). رهبری اخلاقی طی سال‌های آغازین هزاره سوم میلادی در حوزه‌های ایجاد یک فضای کاری سالم و به واسطه پیامدهای سازمانی گروهی و فردی، به شدت مورد توجه قرار گرفته است. در این نوع رهبری ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت و درستی، محور تمرکز و توجه هستند.

۲. مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

تحقیقات متعددی در مورد رهبری از دیدگاه تجویزی انجام شده که اغلب به صورت یک بحث

فلسفی درباره آنچه مدیران باید انجام دهند، می‌باشند. افزون بر این، تقریباً همه نظریه‌های رهبری جدید پیامدهای اخلاقی رفتارهای رهبر را اغلب به طور گسترده مورد بررسی قرار داده‌اند (به عنوان نمونه، رهبری تحول‌آفرین و معتبر) که همه شامل جنبه‌هایی از اهمیت رفتار اخلاقی هستند. تحقیقات تجربی اولیه نیز در این ارتباط اهمیت رهبری را به وضوح نشان داده است. به عنوان نمونه، رهبری با انصاف و تعاملی به صداقت رهبر و نفوذ ایده‌آل آن مرتبط بوده و به نتایجی مهم در پیروان آن منتج می‌شود. به عبارتی، پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که رهبری می‌تواند نگرش‌های مطلوب کارکنان را ارتقاء داده و نتایج مثبتی به همراه داشته باشد (اوماناکوتان^۱ و همکاران، ۱۴۰۲). همچنین در سال‌های اخیر تلاش‌های زیادی از سوی پژوهشگران برای مطالعه، شناسایی و ارتباط واژه رهبری در حسابداری انجام شده است. اما از آنجایی که رهبری یک ویژگی شخصیتی است و با توجه به بررسی‌های انجام شده، تاکنون پژوهشی در زمینه رهبری شرکای حسابرسان با رویکرد رهبری کوانتومی یافت نشد، در این پژوهش به بررسی این مهم پرداخته شده است. آگاهی از این مهم می‌تواند زمینه لازم برای بازنگری عمیق در ملاک‌ها و معیارهای گزینش و انتخاب این دسته از مدیران شایسته و تدوین برنامه توسعه آنان را با اتکاء به یافته‌های علمی فراهم سازد. در پژوهش‌های داخلی عمدتاً تأثیر رهبری بر سکوت و آوای سازمانی (دوستار و حسینی، ۱۳۹۵)، تعهد کارکنان (تیمورزاده و همکاران، ۱۳۹۶)، عملکرد شغلی (حسینی و برزگر، ۱۳۹۷؛ تابلی و همکاران، ۱۳۹۸)، قصد هشداری خطاکاری حسابرسان مستقل (شاه‌علی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰) و عملکرد حسابرسان مستقل (درخشان‌مهر و همکاران، ۱۳۹۸) بررسی شده است. نتایج تحقیقات نشان داد که رهبری اخلاقی بر عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی، و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی مؤثر بوده است. همچنین بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی عدالت سازمانی تایید شده است. نتایج یک پژوهش نشان داد که بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی در محل کار، رابطه معکوس و معناداری وجود دارد (میرزایی و همکاران، ۱۴۰۳). نتایج پژوهشی دیگر حاکی از آن است که با بکارگیری درست و تقویت رهبری اخلاقی و رهبری فضیلت‌گرا، می‌توان به پیش‌بینی و ایجاد تعهد عاطفی عمیق و پایدار در بین همکاران پرداخت. همچنین در پژوهش‌های خارجی نیز به اهمیت کار تیمی در حرفه حسابداری (الحسبان^۲ و همکاران، ۱۴۰۰؛ هو،^۳ ۱۴۰۱) تأکید شده است. این تحقیق پس از بررسی عمیق و جامع ادبیات

علمی و تدوین مدل آغازین خود، آن را به نظرخواهی خبرگان سپرده است. سپس به روش پیمایشی، اقدام به نظرخواهی از نمونه آماری در مورد مولفه‌های مضامین رهبری حسابرس با رویکرد رهبری کوانتومی کرده است. هدف پژوهش حاضر تبیین مضامین رهبری اخلاقی حسابرس با رویکرد رهبری کوانتومی است. با توجه به هدف پژوهش، سؤال پژوهش به این شرح است: مضامین رهبری اخلاقی حسابرس کدام است؟

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ رویکرد از نوع کیفی و به صورت تحلیل مضمون، و به لحاظ هدف از نوع توسعه‌ای می‌باشد. جامعه آماری شامل مدیران موسسه‌های حسابرسی بوده و جمع‌آوری و همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه با خبرگان حرفه حسابرسی ایران در سال ۱۴۰۳ انجام شده است. روش نمونه‌گیری در این مطالعه، نمونه‌گیری مبتنی بر هدف بوده و به شیوه گلوله برفی انجام شده است. بنابراین، در گام نخست یک نفر از مدیران موسسه‌های حسابرسی که فعالیت حرفه‌ای فعال داشته و از دانش و تجربه کافی در این خصوص برخوردار بود، به عنوان مشارکت‌کننده اول انتخاب شد. سپس از نفر اول خواسته شد نفرات دیگری که واجد شرایط برای انجام مصاحبه هستند را برای مشارکت در پژوهش معرفی نماید. روند معرفی نفرات بعدی توسط مشارکت‌کنندگان و انجام مصاحبه تا زمان اشباع نظری به تعداد ۱۵ نفر ادامه یافت. اشباع نظری بر مبنای قضاوت ذهنی پژوهشگر تعیین می‌شود و رسیدن به اشباع نظری کفایت جمع‌آوری داده‌ها را نشان می‌دهد. در این مرحله از تحقیق، ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته با خبرگان بود. در این پژوهش از حداقل دو نفر برای انجام مصاحبه به صورت جداگانه، اما موازی با یکدیگر و مقایسه یافته‌های دو و با چند پژوهشگر جهت بررسی پایایی استفاده شد و بدین منظور کلیه مراحل مصاحبه و کدگذاری به صورت موازی توسط دو نفر انجام گردید که نتایج یکسان بدست آمد.

– کدگذاری مجدد بخشی از داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر دوم:

برای این کار حدود ۲۰ درصد از مصاحبه‌ها (۴ مصاحبه) در اختیار پژوهشگر دوم آشنا با روش تحقیق کیفی و آگاه از موضوع تحقیق قرار گرفت و درصد توافق کدگذاری محاسبه شد. این شاخص، توافق درون موضوعی بین دو کدگذار مختلف را نشان می‌دهد. نتایج در جدول شماره (۱) آمده که قابل قبول است.

$$100 \times \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد پایایی}$$

۴. یافته‌های پژوهش

متن مصاحبه‌ها (کلیه نکات کلیدی) به منظور استخراج کدهای اولیه، مورد بررسی قرار گرفتند. بدین منظور محقق ابتدا از طریق خواندن و بازخوانی مکرر داده‌ها با عمق داده‌ها آشنا شد. سپس در گام بعدی به ایجاد کدهای اولیه از داده‌ها اقدام کرد. در مرحله سوم، با غربالگری، حذف کدهای تکراری و یکپارچه نمودن کدهای هم‌معنی، مضامین بدست آمده از متون مصاحبه‌ها مقوله‌بندی شدند. در ابتدا چارچوب اولیه مضامین رهبری حسابرسان از درون مصاحبه‌هایی که با خبرگان احصاء شده، تبیین و سپس داده‌های بدست آمده به صورت سطر به سطر جهت استخراج مفاهیم اولیه کدگذاری شدند. تعداد زیادی کد بدست آمد که از میان کدهای اولیه، با مطالعه رفت و برگشتی میان داده‌ها، مفاهیم مشترک و مشابه از نظر معنایی ترکیب شدند. پس از آن سعی شد این عوامل طبقه‌بندی شوند و پس از اینکه مفهوم‌سازی اولیه کامل و عملیات کدگذاری انجام شد، نوبت به دسته‌بندی یا جایگذاری شاخص‌ها در ابعاد رسید. در ادامه زمانی که همه داده‌ها کدگذاری شدند، مضمون‌ها شکل گرفته و پس از بازبینی و تعریف آنها، نتایج در قالب مضمون‌های پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر دسته‌بندی گردیدند. بدین ترتیب که پس از کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها، کدهای اولیه شناسایی شد که پس از حذف مفاهیم تکراری و هم‌مفهوم، با نظر پژوهشگر و ۴ نفر متخصص حرفه، مضامین در ۲۳ مضمون پایه و ۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۲ مضمون فراگیر مطابق جدول شماره (۲) دسته‌بندی شدند.

ابتدا کدهای مصاحبه استخراج شدند، سپس کدهای مشترک به لحاظ معانی در یک دسته قرار گرفتند و براساس مفاهیم و معانی کدهای هر دسته، یک اسم برای آن دسته انتخاب شد که در واقع مضامین فرعی (مضامین سازمان‌دهنده سطح دوم) را تشکیل دادند و مضامین فرعی در یک دسته بزرگ‌تر قرار گرفتند که مضامین اصلی (مضامین سازمان‌دهنده سطح اول) را تشکیل دادند. در ادامه شبکه‌نهایی مضامین ترسیم شد (جدول ۲). در ادامه تجمیع نظرات براساس فراوانی نظرات صورت گرفت. بدین ترتیب که تعداد نظرات خبرگان در هر مورد شمرده شده و نظری که بیشترین فراوانی را داشت، به عنوان نظر منتخب تعیین گردید. در نهایت برآیند نظرات در جدول شماره (۳) ارائه شده است. با تبدیل نمادهای روابط ماتریس SSIM به اعداد (۰ و ۱) برحسب قواعد زیر می‌توان به ماتریس دستیابی رسید. این قواعد بدین صورت می‌باشند:

الف) اگر خانه (i,j) در ماتریس SSIM نماد V گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دستیابی عدد (۱)، و خانه قرینه آن یعنی خانه (j,i) عدد (۰) می‌گیرد.

ب) اگر خانه (i,j) در ماتریس SSIM نماد A گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دستیابی عدد

(۰)، و خانه قرینه آن یعنی خانه (j,i) عدد (۱) می‌گیرد.

ج) اگر خانه (i,j) در ماتریس SSIM نماد X گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دستیابی عدد (۱)، و خانه قرینه آن یعنی خانه (j,i) عدد (۱) می‌گیرد.

د) اگر خانه (i,j) در ماتریس SSIM نماد O گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دستیابی عدد (۰)، و خانه قرینه آن یعنی خانه (j,i) هم عدد (۰) می‌گیرد (جدول ۴).

پس از اینکه ماتریس اولیه دستیابی بدست آمد، می‌بایست سازگاری درونی آن برقرار شود. به عنوان نمونه اگر متغیر (۱) منجر به متغیر (۲) شود و متغیر (۲) هم منجر به متغیر (۳) شود، می‌بایست متغیر (۱) نیز منجر به متغیر (۳) شود و اگر در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نبود، باید ماتریس اصلاح شده و روابطی که از قلم افتاده، جایگزین شوند. در ماتریس نهایی اصلاحات با (1^*) نشان داده شده است. این رابطه برای کلیه عوامل به صورت مجزا محاسبه گردید و هر جا نیاز به اصلاح بود، این اصلاح به صورت دستی اعمال گردید. بدین ترتیب ماتریس دسترسی نهایی ترسیم می‌گردد (جدول ۵). پس از محاسبه ماتریس دسترسی نهایی، باید سطوح مدل مشخص گردد. بدین ترتیب مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌های هر یک از عوامل مشخص می‌گردد و چنانچه خروجی‌ها و مجموعه مشترک محاسبه شده یکسان باشد، آن عامل مربوط به همان سطح می‌باشد. نحوه محاسبه ورودی‌ها و خروجی‌ها به این ترتیب است که برای محاسبه خروجی‌ها، خانه‌هایی که در سطر اول، عدد (۱) برای آنها درج شده، مشخص می‌گردند. اگر همه عوامل مربوط به همان سطح بودند، مدل تک‌سطحی است، در غیر این صورت باید به سطح بعدی برویم. در سطح بعدی عوامل و اعداد آنها حذف می‌شوند. مثلاً اگر عامل اول مربوط به سطح (۱) باشد، در مرحله بعدی این عامل حذف و عدد (۱) از مجموعه‌های ورودی و خروجی حذف می‌گردند. در ادامه نتایج حاصل از سطح‌بندی عوامل آمده است (جدول ۶). با توجه به نتایج به دست آمده مشخص می‌شود که عمل کوانتومی در جامعه به سطح اول مربوط می‌باشد. در ادامه با حذف شماره (۳) از محاسبات، فرایند تعیین سطح عوامل، مجدداً صورت می‌پذیرد (جدول ۷).

با توجه به نتایج به دست آمده، عامل دیدگاه کوانتومی به سطح دوم مربوط است. در ادامه با حذف شماره (۲) از محاسبات، فرایند تعیین سطح عوامل، مجدداً صورت می‌گیرد (جدول ۸). دو عامل وجود کوانتومی و احساس کوانتومی به سطح سوم اختصاص می‌یابند. در ادامه با حذف شماره (۴)، (۵) از محاسبات، فرایند تعیین سطح عوامل مجدداً صورت می‌پذیرد (جدول ۹). ابتدا عوامل تفکرات کوانتومی به سطح چهارم اختصاص می‌یابد و پس از آن به ترتیب عوامل تصمیمات کوانتومی و اعتماد کوانتومی انجام می‌شود. مدل چهار سطحی به صورت شکل شماره (۱) طراحی

شده است. هدف تجزیه و تحلیل میک مک، تشخیص و تحلیل قدرت نفوذ و وابستگی بین عوامل موثر رهبری حسابرس با رویکرد رهبری کوانتومی است. در این تحلیل، مولفه‌های مدل برحسب قدرت نفوذ و وابستگی به چهار دسته تقسیم می‌شوند، دسته اول شامل متغیرهای مستقل می‌باشد که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف هستند. این عوامل نسبتاً غیرمتصل به سیستم بوده و دارای ارتباطات کم و ضعیف با سیستم می‌باشند. عوامل وابسته دومین دسته هستند که دارای قدرت نفوذ کم، ولی وابستگی شدید می‌باشند. سومین دسته عوامل پیوندی هستند که دارای قدرت نفوذ زیاد و وابستگی زیاد می‌باشند. این عوامل غیریابستا هستند؛ زیرا هر نوع تغییر در آنها می‌تواند سیستم را تحت تاثیر قرار دهد و در نهایت بازخورد سیستم نیز می‌تواند این عوامل را دوباره تغییر دهد. چهارمین دسته شامل عوامل مستقل بوده که دارای قدرت نفوذ قوی، ولی وابستگی ضعیف می‌باشند (جدول ۱۰).

عواملی که دارای قدرت نفوذ و وابستگی بالا باشند، در ناحیه پیوندی قرار می‌گیرند. متغیرهایی که در این ناحیه قرار دارند، ثباتی ندارند، هر تغییری که روی آنها صورت گیرد، هم روی خود آنها و هم روی دیگر متغیرها اثر می‌گذارد. عوامل موجود در این سطح هم اثرپذیر و هم اثرگذار هستند (نمودار ۱). در رُبع اول، یعنی خودمختاری، مشخص شد، مولفه عوامل تصمیمات کوانتومی قرار گرفته است که از نظر اهمیت در بین مولفه‌های پژوهش از جایگاه پایینی برخوردار هستند؛ زیرا به دلیل میزان وابستگی و قدرت، هدایت کمی دارند و نقش اثرگذاری در رهبری کوانتومی حسابرس ایفا نمی‌کنند. از طرف دیگر، در رُبع وابسته مشخص شد، سه مولفه وجود کوانتومی، احساس کوانتومی و اعتماد کوانتومی قرار دارند که اگرچه قدرت نفوذ پایین‌تری از حد مطلوب دارند، اما از قدرت وابستگی قوی برخوردار هستند. در نهایت در رُبع مستقل مشخص شد که سه مولفه تفکرات کوانتومی، دیدگاه کوانتومی و عمل کوانتومی قرار دارند که دارای قدرت نفوذ بسیار بالایی در رهبری کوانتومی حسابرس هستند و متغیر عمل کوانتومی به عنوان مولفه مضمون فراگیر مهارت‌های کوانتومی حسابرس در رهبری کوانتومی حسابرس از قدرت نفوذ بالاتری در مقایسه با سایر موارد برخوردار است.

جدول ۱- محاسبه پایایی دو کدگذار در مرحله مصاحبه

شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار
۲	۳۷	۱۷	۳	۹۱/۸۹
۴	۳۱	۱۳	۵	۸۳/۸۷
۱۳	۳۴	۱۶	۲	۹۴/۱۲
۱۵	۳۸	۱۸	۲	۹۴/۷۴
کل	۱۴۰	۶۴	۱۲	۹۱/۴۳

جدول ۲ - مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
شناسایی متغیرهای محیط موسسات حسابرسی توسط رهبری کوانتومی هدایت حسابرسان توسط رهبر کوانتومی شناسایی استعدادها در موسسات حسابرسی توسط رهبران کوانتومی توجه به آموزش بهسازی و مهارت حسابرسان در رهبری کوانتومی قابلیت انطباق و انعطاف سازمان	تفکرات کوانتومی	مهارت‌های کوانتومی حسابرس
توجه به خلاقیت در موسسات حسابرسی تناسب‌سازی ساختارها و فرآیندهای کوانتومی در رهبری	دیدگاه کوانتومی	
تبدیل فرصت‌های محیطی به تهدید در نتیجه ناتوانی یادگیری موسسه داشتن مهارت‌های مدیریتی رهبر کوانتومی مشارکت‌گیری رهبران کوانتومی نیا ز دائم به نوآوری و خلاقیت در رهبری کوانتومی	عمل کوانتومی	
ایجاد محیط متناسب با سبک رهبری آموزش رهبران کوانتومی توانمندی رهبر کوانتومی در تجزیه و تحلیل محیط و فرصت‌شناسی شناسایی استعدادها توسط رهبران کوانتومی	وجود کوانتومی	
برقراری ارتباط با نیروی انسانی در رهبری کوانتومی خودانگیزی رهبری کوانتومی هوشمندی و هوش هیجانی در رهبر کوانتومی	احساس کوانتومی	شناخت کوانتومی حسابرس
تصمیم‌سازی شناختی از پایین به بالا در رهبری کوانتومی دارا بودن ویژگی‌های شناختی یک رهبر کوانتومی	تصمیمات کوانتومی	
قابلیت انطباق و انعطاف‌پذیری موسسه براساس اعتماد به رهبری کوانتومی ریسک‌پذیری و هزینه‌ها در رهبری کوانتومی هدایت محیط پیچیده موسسات حسابرسی	اعتماد کوانتومی	

جدول ۳ - برآیند نظرخواهی در مورد ارتباط مولفه‌های تایید شده رهبری حسابرس با رویکرد کوانتومی

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	
	A	A	A	A	A	A	S1
		A	A	V	V	O	S2
			V	V	V	O	S3
				V	V	V	S4
					V	V	S5
						V	S6
							S7

جدول ۴- تشکیل ماتریس دستیابی

	S7	S6	S5	S4	S3	S2	S1	
S1	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	
S2	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۱	
S3	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	
S4	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱	
S5	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	
S6	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	
S7	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	

جدول ۵- تشکیل ماتریس دسترسی نهایی

	S7	S6	S5	S4	S3	S2	S1	
S1	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	
S2	۱*	۱*	۱	۱	۰	۱	۱	
S3	۱*	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	
S4	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	
S5	۱	۱	۱	۱*	۰	۰	۱	
S6	۱	۱	۱*	۱*	۰	۰	۱	
S7	1	۱	۱*	۱*	۰	۰	۱	

جدول ۶- تعیین عوامل سطح (۱)

ردیف	مؤلفه	اثر می‌پذیرد از	اثر می‌گذارد بر	مجموعه مشترک	سطح
۱	تفکرات کوانتومی	۱,۲,۳,۴,۵,۶,۷	۱,۶,۴	۱,۶	
۲	دیدگاه کوانتومی	۲,۳	۱,۲,۴,۵,۶	۲	
۳	عمل کوانتومی	۳	۱,۲,۳,۴,۵,۶	۳	۱
۴	وجود کوانتومی	۲,۳,۴,۵,۷	۱,۴,۵,۷	۴,۵,۷	
۵	احساس کوانتومی	۲,۳,۴,۵,۶	۱,۴,۵,۶	۴,۵,۶	
۶	تصمیمات کوانتومی	۲,۳,۴,۵,۶	۱,۴,۵,۶	۴,۵,۶	
۷	اعتماد کوانتومی	۲,۳,۴,۵,۶	۱,۴,۵,۶	۴,۵,۶	

جدول ۷- تعیین عوامل سطح (۲)

ردیف	مؤلفه	اثر می‌پذیرد از	اثر می‌گذارد بر	مجموعه مشترک	سطح
۱	تفکرات کوانتومی	۱,۲,۴,۵,۶	۱,۶,۴	۱,۶	
۲	دیدگاه کوانتومی	۲	۱,۲,۴,۵,۶	۲	۲

ردیف	مؤلفه	اثر می پذیرد از	اثر می گذارد بر	مجموعه مشترک	سطح
۴	وجود کوانتومی	۲,۴,۵,۷	۱,۴,۵,۷	۴,۵,۷	
۵	احساس کوانتومی	۲,۴,۵,۶	۱,۴,۵,۶	۴,۵,۶	
۶	تصمیمات کوانتومی	۲,۴,۵,۷	۱,۴,۵,۷	۴,۵,۷	
۷	اعتماد کوانتومی	۲,۴,۶,۷	۱,۴,۶,۷	۴,۶,۷	

جدول ۸- تعیین عوامل سطح (۳)

ردیف	مؤلفه	اثر می پذیرد از	اثر می گذارد بر	مجموعه مشترک	سطح
۱	تفکرات کوانتومی	۱,۴,۵,۶	۱,۶,۴	۱,۶	
۴	وجود کوانتومی	۴,۵,۷	۱,۴,۵,۷	۴,۵,۷	۳
۵	احساس کوانتومی	۴,۵,۶	۱,۴,۵,۶	۴,۵,۶	۳
۶	تصمیمات کوانتومی	۴,۵,۷	۱,۴,۵,۷	۴,۵,۷	
۷	اعتماد کوانتومی	۴,۵,۷	۱,۴,۵,۷	۴,۶,۷	

جدول ۹- تعیین عوامل سطوح باقیمانده

ردیف	مؤلفه	اثر می پذیرد از	اثر می گذارد بر	مجموعه مشترک	سطح
۱	تفکرات کوانتومی	۱,۶	۱,۶	۱,۶	۴
۶	تصمیمات کوانتومی	۱,۷	۷	۷	۴
۷	اعتماد کوانتومی	۱,۷	۷	۷	۴



شکل ۱- روابط بین عوامل موثر رهبری حسابرس با رویکرد رهبری کوانتومی

جدول ۱۰- نقاط مختصات مربوط به عوامل موثر رهبری حسابرس با رویکرد رهبری کوانتومی

ردیف	مؤلفه‌ها	کد مؤلفه	نفوذ	وابستگی
۱	تفکرات کوانتومی	S1	۶	۳
۲	دیدگاه کوانتومی	S2	۶	۱

ردیف	مؤلفه‌ها	کد مؤلفه	نفوذ	وابستگی
۳	عمل کوانتومی	S3	۷	۱
۴	وجود کوانتومی	S4	۲	۶
۵	احساس کوانتومی	S5	۲	۶
۶	تصمیمات کوانتومی	S6	۲	۴
۷	اعتماد کوانتومی	S7	۲	۷

رُبع پیوندی				رُبع مستقل			
قدرت نفوذ	7						[[L3]]
	6				[[L1]]		[[L2]]
	5						
	4						
	3						
	2	[[L7]]	[[L4]] ; [[L5]]	[[L6]]			
	1						
		7	6	5	4	3	2
رُبع وابسته				رُبع خودمختاری			
قدرت وابستگی							

نمودار ۱- (MICMAC): قرار گرفتن مؤلفه‌های پژوهش براساس قدرت نفوذ و وابستگی

۵. نتیجه‌گیری

امروزه باورهای سنتی درخصوص محیط سازمانی تحت تأثیر جهان‌بینی تفکر مکانیکی دچار محدودیت است. پویایی‌های محیطی، به ظهور نسل جدیدی از سازمان‌ها منجر شده که آنها را «سازمان کوانتومی» می‌نامند. رهبری اخلاقی اثربخش با رویکرد کوانتومی در مؤسسات حسابرسی نیازمند رفتارها و مهارت‌های ویژه‌ای است که در قالب رهبری کوانتومی قابل تعریف است. رهبری کوانتومی سبکی از رهبری است که اعتماد، امنیت، ارتباط پویا، یادگیری میان حسابرسان و سایر اعضا وجود دارد و از ارتباطات عمودی کاسته و به ارتباطات افقی افزوده می‌شود. در رهبری کوانتومی حسابرس تکیه بر شبکه‌های غیرسلسله‌مراتبی بوده، نفوذ تابع ویژگی‌های فردی است و ارتباطات در مؤسسات حسابرسی به صورت گسترده‌ای بین حسابرسان در گروه وجود دارد. در دنیای پر تغییر امروزی اگر مؤسسات حسابرسی بخواهند پیشرفت کنند، باید جهش فکری و مهارت جدیدی در حسابرسان با این شیوه رهبری به وجود بیاورند. رهبری کوانتومی حسابرس که براساس بهترین تصمیم در شرایط پیچیده بنا نهاده شده است، مستلزم داشتن هفت مهارت کوانتومی است که رهبران مؤسسات حسابرسی را قادر به تفکرات پویا و شهودی می‌کند؛ به عبارت دیگر، نمی‌توان رهبری را

به عنوان نفوذ بر حسابرسان، برای تحقق اهداف مشخص، تعریف کرد؛ بلکه باید آن را به عنوان فرآیندی که جست و جوی هدف و حرکت در مسیر هدف، از تحقق خود هدف، مهم تر و ارزشمندتر است، تعریف کرد. الگوی حسابرسان که منبعث از رویکرد کوانتومی است، ساختاری را در سازمان ایجاد می کند که دوگانگی و تضادی که از گذشته در مؤسسات حسابرسی در میان اهداف حسابرس و گروه وجود داشت را از بین می برد و به حسابرسان در سازمان کمک می کند که به عنوان یک فرد در گروه خلاق شکوفا شوند. یک حسابرس با رهبر کوانتومی، نور روشنایی و ظرفیت هایی که از درونش ساطع می شود را بین کارکنان سازمان پخش می کند و همزمان از گروه کارکنان تحت سرپرستی خود الهام می گیرد. در حقیقت رهبری کوانتومی حسابرسان سبکی از رهبری است که مبتنی بر پیشرفت با جریان سازمان و تمایل به خودسازماندهی و کار کردن با ابهام و عدم اطمینان مؤسسات حسابرسی از آینده است. حسابرسان با پیروی از رویکرد کوانتومی، برای افزایش اثربخشی عملکرد نیازمند رویکردی جدید نسبت به مؤسسات حسابرسی و فرایندها هستند.

همانند اغلب مطالعات کیفی، یافته های این مطالعه با اتکاء به دیدگاه ها و تجربیات افراد نسبتاً محدودی حاصل شده که این نارسایی می تواند تعمیم پذیری نظری یافته های تحقیق را با محدودیت هایی همراه کند. اگرچه این تحقیق با اتکاء به چرخه ای قیاسی - استقرانی، به نظریه سازی و توسعه الگوی رهبری حسابرس با رویکرد رهبری کوانتومی پرداخت، اما ماهیت استقرانی روش شناسی آن محدودیت هایی را بر تعمیم پذیری آماری نتایج آن وارد می کند. این تحقیق مجموعه ای از نتایج خاص را به تعدادی نظریه گسترده تر (و نه به شرایط و موقعیت های گسترده تر) تعمیم می دهد. از این رو، تعمیم پذیری آماری نتایج آن با محدودیت های قابل توجهی روبه رو است. بررسی و سنجش مورد های منتخب از طریق سنجه ها دقیق تر است. بسیاری از متغیرها باید با بررسی اسناد و مدارک بیشتری مورد بررسی قرار گیرد، یا نیاز به مطالعات عمیق تری دارد، ولی در این تحقیق به مصاحبه های نیمه ساختار یافته اکتفا شده که می تواند روایی تحلیل ها را با تردید مواجه کند.

۱) براساس نتایج حاصل از تحقیق حاضر، به مدیران مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می شود جلساتی درباره بررسی و بازپرسی مطالب، راجع به فرآیندها برگزار کنند، تا آموزه های مفید را میان اعضای گروه به اشتراک بگذارند. همچنین پیشنهاد می شود سایر افرادی را که ممکن است از این موضوع نفعی ببرند نیز در این جلسات دعوت کنند.

۲) با توجه به یافته های پژوهش، به مؤسسات و مدیران حسابرسی پیشنهاد می شود که به ایجاد مهارت توانایی دیدن هدف مند یا نگاه کوانتومی در خودشان بپردازند؛ چراکه فرصت هایی در تصویرها نهفته اند که مدیران (با ایجاد مهارت توانایی دیدن هدف مند) از کارکنان، تحولات ویژه ای را

انتظار دارند. مدیران برای تقویت این مهارت در خودشان باید درونشان را با تکنیک‌های خاصی پالایش کنند تا محیط‌شان را بهتر درک کنند و شیوه‌های به ظاهر پنهان آن‌ها را کشف نمایند.

۳) به مؤسسات و مدیران حسابرسی پیشنهاد می‌شود، به برگزاری دوره‌ها و سمینارهای آموزشی در سطح مؤسسات حسابرسی اقدام کرده و از اساتید مجرب در این زمینه برای تدریس در این دوره‌ها دعوت نمایند و از این طریق کارکنانشان را از مزایای تبادل دانش و اطلاعات آگاه نمایند.

۴) پیشنهاد می‌شود که مؤسسات و مدیران حسابرسی با توسل به تفکر خلاقانه و شهودی که با آینده‌نگری و پیش‌بینی همراه باشد، در سازمان عمل کوانتومی یا توانایی عمل پاسخ‌گویانه را به وجود بیاورند. از مهم‌ترین پیامدهای انجام این کار می‌توان به ایجاد زیست کوانتومی یا قابلیت زندگی کردن در روابط، ایجاد ارتباط متقابل رهبر-پیرو، پیشرفت و توسعه حسابرسان و اعضای تیم از راه خودسازماندهی و ایجاد یک سازمان دقیق و حساب‌گر اشاره کرد.

حسابرسان باید از این مسئله آگاه باشند که در عمل کوانتومی اصل بر جداناپذیری است. مطابق با این اصل هر تغییری در هر جزء، به سرعت منجر به تغییر در اجزای دیگر خواهد شد. در واقع تمام اجزای هستی بر یکدیگر تاثیر متقابل دارند؛ چراکه زمانی پیش از انفجار بزرگ در کنار هم بوده‌اند. از همین‌رو مؤسسات و مدیران حسابرسی باید به اثر پروانه‌ای و جاذبه غریب در مؤسسات توجه کنند. توجه به این دو اصل به مدیران کمک خواهد کرد تا در سازمان تغییراتی ایجاد نمایند که منجر به تغییرات مثبت بزرگ‌تری در سیستم شود.

۵) به سایر سازمان‌ها و نهادهای مرتبط مانند سازمان حسابرسی و سازمان امور مالیاتی و دیوان محاسبات پیشنهاد می‌شود که از یافته‌های این پژوهش در راستای الگوگیری از رهبری کوانتومی در امور خود استفاده کنند.

۶. تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از همه کسانی که در راستای انجام این پژوهش همکاری داشتند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

منابع

- تابلی حمید؛ مرادی شهر بابک، محمدرضا؛ ایران‌نژاد پاریزی، سید جواد (۱۳۹۸). رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد فردی: نقش میانجی تعهد سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴(۲)، ص ۱۳۶-۱۴۳.
- تیمورزاده، احسان؛ بهادری، محمدکریم؛ مهدی‌زاده، پرینا؛ یعقوبی، مریم (۱۳۹۶). تاثیر رهبری اخلاقی و سبک‌های رهبری بر تعهد سازمانی: مطالعه موردی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی. *طب نظامی*، ۱۹(۵)، ص ۴۵۱-۴۵۹.
- حسینی، مریم؛ برزگر، الهه (۱۳۹۷). بررسی رابطه خودارزیابی هسته‌ای و رهبری اخلاقی با عملکرد مالی سازمان و عملکرد شغلی کارکنان مالی. *حسابداری سلامت*، ۷(۲)، ص ۱۵-۴۱.
- درخشان‌مهر، آرش؛ جبارزاده کنگرلویی، سعید؛ بحری ثالث، جمال، قلاوندی، حسن (۱۳۹۸). تحلیل روابط مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل. *دانش حسابرسی*، ۱۹(۷۶)، ص ۱۹۵-۲۳۰.
- دوستار، محمد؛ حسنی، هانیه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت و آوای کارکنان و عملکرد آن‌ها. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۷(۳)، ص ۸۳-۶۳.
- شاه‌علی‌زاده، رامین؛ حیدرپور، فرزانه؛ نیکومرام، هاشم؛ رهنمای رودیشی، فریدون (۱۴۰۰). نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداری خطاکاری در مؤسسات حسابرسی؟ با تأکید بر نظریه‌های هوش هیجانی و هویت اجتماعی. *دانش حسابداری مالی*، ۱۹(۱)، ص ۷۹-۱۱۱.
- مرادی، مجید؛ اقبال، سارا (۱۴۰۳). تأثیر برابری اخلاقی بر رفتار اخلاقی حسابرس با نقش تعدیل‌گر دینداری. *مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی*، ۱۳(۴)، ص ۶۸-۸۶.
- معظمی، هاجر؛ نظری، آمنه (۱۴۰۲). تأثیر رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی مدارس. در: کنفرانس یافته‌های نوین در مدیریت، روانشناسی و حسابداری، ۳(۳)، ص ۱۲۴۳-۱۲۴۹.
- میرزایی، وحید؛ قزوینی، امید؛ مهرآسا، یونس (۱۴۰۳). بررسی رابطه رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی محل کار با نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی (مورد مطالعه: دبیران دوره دوم متوسطه دبیرستان‌های شهرستان بجنورد). *رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۸(۲۹)، ص ۴۰۹-۴۲۶.
- نظرپوری، امیر هوشنگ؛ شریعت‌نژاد، علی (۱۳۹۷). طراحی مدل رهبری کوانتومی در سازمان‌های دولتی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری-تفسیری. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۸(۱)، ص ۱۳۵-۱۵۳.
- Alhosban, A. & Altarawneh, I. (2021). The Role of Management and Teamwork in Helping the Internal Auditor to Cope with IT Environment. *International Journal of Economics & Business Administration*, 9(1), p. 159-167.
- Hu, B., Su, L.N. & Wu, D. (2022). Teamwork experience and the contagion of audit misbehavior. Donghui, Teamwork Experience and the Contagion of Audit Misbehavior.
- Omanakuttan, S., Mitra, A., Meier, E.J., Martin, M.J. & Deutsch, I.H. (2023). Qudit entanglers using quantum optimal control. *PRX Quantum*, 4(4).