

رابطه سبک رهبری با هویت سازمانی و اثربخشی فردی در موسسات حسابداری (مطالعه تطبیقی موسسات حسابداری در بخش دولتی و خصوصی)

طاهره خسروآبادی

دانشجوی دکتری رشته حسابداری، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

بهمن بنی مهد

دانشیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (مستول مکاتبات)

زهرا پورزمانی

دانشیار گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۱/۱۷ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۲/۲۲

چکیده

سبک رهبری شیوه نگرش مدیر نسبت به نقش خود و کارکنان است. اثربخشی فردی نیز بر عملکرد فرد در سازمان، نحوه انجام دادن وظایف فرد و میزان رسیدن به اهداف سازمان توسط فرد دلالت دارد. هویت سازمانی براساس نهادینه کردن ویژگی ها، اهداف و موفقیت های سازمان توسط کارکنان و داشتن احساس تعلق نسبت به آن نمود پیدا می کند. از این رو، این تحقیق رابطه میان سبک های رهبری (آزاد منشانه، تلفیقی و آمرانه) با هویت سازمانی و اثربخشی فردی موسسات حسابداری را در سال ۱۳۹۸ مورد بررسی قرار داده است. روش تحقیق توصیفی پیمایشی و جامعه آماری، مدیران موسسات حسابداری دولتی و خصوصی می باشند. از پرسشنامه سالزمن و اندرکولک برای سنجش سبک رهبری، پرسشنامه های شرر، گری و همکاران برای سنجش اثربخشی فردی و از پرسشنامه وان برای سنجش هویت سازمانی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS می باشد. یافته های تحقیق نشان می دهد که در هر دو بخش دولتی و خصوصی بکارگیری سبک رهبری آمرانه و آزاد منشانه منجر به بهبود و ارتقای هویت سازمانی می شود ولیکن سبک رهبری آمرانه تاثیر بیشتری نسبت به سبک های دیگر بر بهبود هویت در سازمان حسابداری و تاثیر کمتری در موسسات حسابداری بخش خصوصی دارد و در مقابل سبک رهبری آزاد منشانه در موسسات حسابداری بخش خصوصی نسبت به دولتی بیشتر مشهود است. همچنین بین دو متغیر هویت سازمانی و اثربخشی فردی در موسسات حسابداری به ویژه بخش خصوصی رابطه معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: سبک های رهبری، هویت سازمانی، اثربخشی فردی.

۱- مقدمه

کارکنان در مدیریت سازمان وجود دارد و در حقیقت تغییر سبک رهبری سازمانها از حالت سبک رهبری استبدادی به سمت سبک رهبری مشارکتی منجر به موفقیت هر چه بیشتر سازمان گردیده است. لذا؛ سبک رهبری به کار گرفته شده در سازمان که باعث مشارکت گروهی کارکنان و تشکیل گروه های کاری شود، به انجام اثربخش، کارآمد، منظم و هماهنگ کارها منجر خواهد گردید (سان جان، ۱۹۹۸). لذا اثربخشی به عنوان یکی از مهم ترین شاخص های سنجش و ارزیابی عملکرد افراد در در موسسات حسابرسی دولتی و خصوصی مورد استفاده قرار می گیرد، به طوری که بالا بودن میزان اثربخشی به منزله موفقیت و عملکرد صحیح فرد، سازمان و مدیریت در تحقق و دستیابی به اهداف مورد نظر است و پایین بودن آن حاکی از عدم موفقیت و عملکرد نامطلوب سازمان، فرد و مدیریت می باشد (گیوریان و تدبیری، ۱۳۸۴).

از سوی دیگر، مفهوم هویت سازمانی^۳ در طی دهه گذشته توجه بسیاری را به خود جلب کرده است؛ چرا که هویت سازمانی به عنوان ابزاری برای تحلیل بسیاری از جنبه های سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد. هویت سازمان را درک یگانگی یا تعلق پذیری به سازمان تعریف کرده اند. به اعتقاد برخی، هویت سازمانی به عنوان تجربه ها، احساسات و ایده هایی معرفی شده است که کارکنان از سازمان دارند. هویت سازمانی شکل خاصی از هویت اجتماعی است که براساس نهادینه کردن ویژگی ها، اهداف و موفقیت های سازمان توسط کارکنان و داشتن احساس تعلق نسبت به آن نمود پیدا می کند (ویتینگ، ۲۰۰۶). بی شک یکی از عوامل اساسی در ایجاد تعلق و دل بستگی حسابرسان برای هویت بخشی سازمانی آنان، مدیران و نقش سازنده آنان در ارتباط با ایشان است که در این میان انتخاب نوع سبک های رهبری از اولویت خاصی برخوردار است. در واقع وظیفه اصلی مدیر در موسسات حسابرسی، ایجاد انگیزه و نگرش مثبت در کارکنان، تقویت روحیه و افزایش حس همکاری و ارزشمندی در آنهاست، لذا یکی از عوامل اساسی و مهم در توسعه و موفقیت سازمان ها، سبک رهبری مدیران و صلاحیت های آنها می باشد (براتی، عریضی و نوری، ۱۳۸۸). از آنجا که هویت سازمانی هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی برای سازمان پیامدهای اساسی در بردارد و با مباحثی چون رضایت شغلی، انگیزش، وفاداری به سازمان، رفتارهای همکارانه و عملکرد شغلی و غیره مرتبط است و از طرفی با وجود یک سبک رهبری مناسب به عنوان پایگاه امن برای کمک به اعضای سازمانی در یک مدیریت پویا و همچنین تعلق پذیری به سازمان در قالب هویت سازمانی، برای اثربخشی و کارایی بیشتر یک سازمان، لازم است تا عوامل تأثیرگذار دیگر را نیز مورد

حرفه حسابرسی^۱ از متشکل ترین و منضبط ترین حرفه های دنیاست. به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می دهد از اعتماد و اعتبار خاصی نیز برخوردار است. تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن نیز به پابندی فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن بستگی دارد (اعتمادی و دیانتی دیلمی، ۱۳۸۸). در عصر جدید، موضوع رهبری و سبک های آن مورد توجه بسیاری از پژوهشگران و محققین قرار گرفته و این امر منجر به ارائه و توسعه تئوری ها و نظریه های مختلفی در زمینه سبک های مختلف رهبری شده است. نظریه اقتصادی^۲ حسابداری مدیریت به عنوان یک رویکرد جاری رواج یافته و نتایج جدید قابل توجه ای ایجاد کرده است. نظریه های اقتصادی رهبری در پیشرفت درک مفهوم اثربخشی نقش مهم و حیاتی ایفا می کند. این نظریه ها موضوع اینکه آیا رهبرها در مهیا کردن زمینه برای ویژگی ها و سبک های تعامل در همه موقعیت ها موثر هستند یا خیر به بحث و بررسی می پردازد. موضوعی که در اینجا مطرح می گردد این است که آیا سبک رهبری در همه موقعیت ها و سازمانها مناسب و کاربردی است؟ یک سبک رهبری خاص لزوماً برای همه موقعیت ها مناسب نمی باشد. از این رو یک مدیر می تواند در موقعیت های گوناگون سبک های متفاوت را برای رهبری کارکنان خود با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان و بلوغ سازمانی کارکنان برگزیند.

بنابراین پرسش اصلی این پژوهش آن است که آیا سبک رهبری، هویت سازمانی و اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی در دو بخش دولتی و بخش خصوصی یکسان است و نتایج مشابهی را ارائه می دهد یا خیر؟ در عصر حاضر، سازمان های مختلف از جمله موسسات حسابرسی با چالش های جدیدی مواجه هستند. برآورده سازی نیازها و انتظارات شرکتها روز به روز مشکل تر می شود. بنابراین مدیران باید به دنبال راه هایی باشند که بتوانند به طور اثربخش و کارآمد خدمات مورد نیاز شرکتها را فراهم سازند (کلگ، ۲۰۰۰). ارائه بهینه خدمات بدون مشارکت کلیه نیروی انسانی و ارائه خدمات مستمر، مطلوب و مؤثر توسط ایشان امکان پذیر نمی باشد. لذا ارائه خدمات اثربخش به جامعه تا حد زیادی به کار گروهی کارکنان و سبک رهبری و مدیریت این سازمانها بستگی دارد (نلی و سورنتینو، ۱۹۹۲). امروزه، کارکنان از تحصیلات بالایی برخوردارند و بیشتر امور به صورت تخصصی در حال اجرا است و دیگر نمی توان آنها را همانند گذشته مجبور به انجام کار در سازمان مطابق خواسته سازمان نمود. همچنین در سازمانهای امروزی نیاز بیشتری به مشارکت

بررسی قرار داد. براساس دانش نظری در زمینه رهبری و سبک های آن به نظر می رسد که به کارگیری مؤلفه های رهبری می تواند در اثربخشی رهبری موثر بوده و به طور مستقیم در ارتقا و بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی نقش داشته باشد.

هر سازمان نیازمند یک سبک رهبری خاص است و بی شک مدیران می دانند که موفقیت آنها به نیروی انسانی موجود در سازمان بستگی دارد و این اندیشه موجب می شود تا به دنبال سبک رهبری مناسب در اداره امور سازمان خود باشند. در واقع سبک رهبری مناسب یک عامل تسهیل کننده و برانگیزنده کارکنان است که به طور مستقیم و غیر مستقیم بر رفتار آنان تاثیر می گذارد. اعمال یک نگرش ویژه و سبک رهبری خاص و ثابت در سازمانها از جمله موسسات حسابرسی می تواند ضامن رشد و پیشرفت سازمان گردد. از اینرو مطالعه در این حوزه می تواند بیش از پیش به افزایش آگاهی و دانش موسسات حسابرسی نسبت به سبک های مختلف رهبری کمک کند و همچنین توانمندی آنها را در اعمال مداخلات و تصمیم گیری های صحیح ارتقا دهد. دنیای امروز دنیای سازمانهاست و نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی متولیان آن محسوب می شود و به طور یقین موفقیت سازمانها و مدیران همواره مرهون یک سری عوامل کلیدی بوده و شناسایی و تقویت چنین عواملی، کامیابی هر چه بیشتر سازمانها را به دنبال خواهد داشت (رضایی و خلیل زاده، ۱۳۸۸). از جمله عوامل مهم و اثر گذار بر رشد و موفقیت موسسات حسابرسی، سبک رهبری به کار گرفته شده در آنها است. سبک رهبری یا مدیریت، تعیین کننده جو فرهنگ و راهبرد های حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه ۴ عامل نظام ارزش ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت های مبهم شکل می گیرد. محققان ثابت کرده اند که رهبران می توانند عامل تمایز در سازمان باشند. رهبر قوی و دارای توانایی های خاص قادر به خلق یک فرهنگ سازمانی می باشد. رهبران به پیروان خود چنین القا می کنند که راه مطلوب را تشخیص دهند و در واقع از آنان می خواهند که در جهت تشخیص رهبر خود و برای رسیدن به وضعیت مطلوبی که وی مشخص کرده است تلاش کنند. ریشه رهبری در تعهد به خدمت رسانی نهفته است. در روانشناسی رفتار سازمانی، سبک های مختلفی برای رهبری ارائه شده است که در این تحقیق از سبک رهبری سالزمن (۱۹۸۲) استفاده شده است. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می توانند هویت سازمانی و اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی را افزایش دهند.

این پژوهش به دنبال یافتن عوامل موثر در ارتقا کیفیت حسابرسی بر اساس سبک های رهبری مختلف است. اینکه موسسات حسابرسی چه سبکی را نسبت به کارکنان خود اتخاذ نمایند تا بتواند اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در سازمانهای دولتی و خصوصی را افزایش دهند؟ به همین دلیل برای رسیدن به ایجاد چنین موقعیتی در سازمان ها و شرکت ها، نیازمند کوشش و تلاش برنامه ریزی شده همه جانبه از طرف مدیریت، افراد و مسئولین ذیربط می باشد که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه ها و روش های انگیزشی کارکنان، بهبود نظام ها، دستورالعمل ها، قوانین، بخشنامه ها، دستورالعمل ها، روش ها، فناوری و غیره می باشد. در مجموع این پژوهش طبق بررسی ها و مطالعات صورت گرفته در این زمینه، ارتباط سه سبک رهبری (سبک رهبری آمرانه، تلفیقی و آزاد منشانه) را با هویت سازمانی و اثربخشی فردی و همچنین ارتباط هویت سازمانی با اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی را مورد آزمایش و تجزیه و تحلیل قرار دهد.

منظور از این پژوهش شناسایی بیشتر ادبیات و چارچوب نظری مربوط به علم روانشناسی از یک سو و همچنین تحقیقات رفتاری در حوزه حسابرسی از سوی دیگر و بررسی ارتباط بین سبک رهبری، هویت سازمانی و اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی دولتی و خصوصی است. تفاوت این پژوهش با پژوهش های قبلی صورت گرفته در زمینه حسابرسی و همچنین علم روانشناسی در ایران، بررسی تفاوت های سبک های رهبری در موسسات حسابرسی بخش دولتی و خصوصی و تاثیرات آن بر روی هویت سازمانی و اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در آن سازمانها می باشد، که در سایر پژوهش های انجام شده در این دوحوزه چنین بررسی انجام نشده است. فقدان پژوهش کافی در این زمینه و هم چنین اهمیت موضوع سبک رهبری بکار گرفته شده در سازمانهای دولتی و خصوصی موسسات حسابرسی، این انگیزه را در نویسندگان این مقاله به وجود آورد تا موضوع سبک های رهبری، هویت سازمانی و اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی بخش دولتی و خصوصی را مورد مطالعه قرار دهند. نتایج این پژوهش می تواند منجر به آگاهی بیشتر جامعه حسابداران رسمی کشور، حسابرسان و موسسات حسابرسی اعم از دولتی و خصوصی، سازمان بورس اوراق بهادار، سرمایه گذاران، دانشجویان، پژوهشگران حسابداری و حسابرسی و سایر استفاده کنندگان صورتهای مالی در مورد تاثیر سبک های رهبری بر هویت سازمانی و اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی بخش دولتی و خصوصی گردد.

انتظار می رود نتایج این پژوهش بتواند دستاورد و ارزش افزوده علمی به شرح زیر داشته باشد:

اول این که شواهد پژوهش نشان خواهد داد که آیا سبک رهبری مورد استفاده در موسسات حسابرسی بخش دولتی و خصوصی یکسان می باشد یا خیر؟ این موضوع به عنوان یک دستاورد علمی می تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار نهادهای قانونگذار در جامعه قرار دهد. دوم این که این مقاله می تواند درک بهتری از هویت سازمانی و همچنین اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در بخش دولتی و خصوصی موسسات حسابرسی را به خوانندگان دهد. سوم این که نتایج این پژوهش می تواند ایده های جدیدی برای انجام پژوهش های جدید در حوزه حسابرسی، پیشنهاد نماید. در ادامه مبانی نظری، متغیرها و آزمون فرضیه های پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد.

۲- مبانی نظری

۲-۱- سبک رهبری

رهبری توانایی نفوذ در گروه برای رسیدن به اهداف است. اگر منبع نفوذ شخصی باشد، فرد به عنوان رهبر تلقی می شود (روبرگ^۴، ۲۰۱۶). رهبری، قدرت جذب افراد و تأثیر و نفوذ در آنها آنچنان که افراد (پیروان) برای دست یابی به هدف ها و نیاز های خود بطور داوطلبانه شخصیت و رهبری فردی را در یک شرایط معین بپذیرند (میرکمالی، ۱۳۸۹: ۶۶). یاجین^۵ و همکاران (۲۰۱۶) پس از ارائه تعاریف مختلف از رهبری نتیجه گیری می کنند که رهبری فرایند تاثیرگذاری رهبر(نظیر؛ عملکرد شناختی، عاطفی، رفتاری رهبران در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی) بر افراد یا گروهها ذی نفع است. بنابراین افرادی که دارای بیشترین نفوذ در دیگران می باشند، می توانند نقش رهبری را در سازمان ایفا نمایند. آن فرد بعنوان رهبر قلمداد شده و دیگران در سازمان زبردستان می باشند (یاجین و همکاران، ۲۰۱۶). به طور کلی رهبر در مرکز فعالیتها و تغییرات گروهی قرار داشته و به عبارتی؛ تجلی اراده گروه است (افجه، ۱۳۸۵: ۴۱۵)

طریقی را که رهبر، از نفوذش برای کسب اهداف استفاده می کند سبک رهبری می نامند. سبک رهبری اساساً شیوه نگرش مدیر نسبت به نقش خود و کارکنان است. بطور سنتی دو نوع دیدگاه درباره سبک رهبری وجود دارد:

۱) سبک آمرانه و سنتی (وظیفه مدار): مدیر یا رهبر به زیر دستان خود می گوید چه کار باید بکنند و چگونه باید آن کار را انجام دهند. این سبک محافظه کار(اقتداری) است.

۲) سبک دموکراتیک (رابطه مدار): رهبر یا مدیر در این سبک مسئولیت رهبری خود را با زبردستانش تقسیم می کند و آنها را در برنامه ریزی و اجرای آن مشارکت می دهد. به این سبک سبک کارمند مدار یا رابطه مدار نیز گفته اند.

در واقع انواع سبک های رهبری دیگری میان این دو حالت وجود دارد که از آن به سبک میانی نام می برند. در سبک میانه مدیر نسبت به بعضی از جنبه های شغل مدیریت محافظه کار است و نسبت به جنبه های دیگر لیبرال (مشارکتی- تلفیقی). (رضائیان، ۱۳۸۷).

سبک های رهبری متفاوتی در حوزه روانشناسی وجود دارد که در این مقاله از مدل سبک رهبری سالزمن استفاده شده است. در مدل سالزمن سبک رهبری در سه شکل مطرح می شود:

۱) سبک رهبری آمرانه (خودکامه): در این سبک که به شدت طرفدار کار و بسیار کم توجه به کارمند است، کارکنان دقیقاً می دانند که سازمان از آنها چه توقعی دارد و در این راستا دستورات روشنی از طرف رهبر به آنان ابلاغ می شود.

۲) سبک رهبری تلفیقی: این سبک رهبر به صورت هم زمان نسبت به مقوله کار و کارمند توجه شدید نشان می دهد.

۳) سبک رهبری آزاد منشانه: در این سبک رهبر به هیچ وجه دخالتی در امور نمی کند و اختیارات به طور کامل به زبردستان واگذار می شود، زیرا تصور بر این است که زبردستان دارای شایستگی کافی برای تشخیص موقعیت و انجام وظایف هستند.

امروزه اکثر سازمانها برای حفظ موقعیت رقابتی خود نیاز به تغییر سریع دارند. تغییرات سریع مستلزم آن است که سازمانها دارای رهبران و کارکنانی باشند که انطباق پذیر بوده، به صورت مؤثر کار کنند و به طور مداوم سیستمها و فرآیندها را بهبود بخشند (vail، ۱۹۹۶). با توجه به ویژگیهای مردم و افراد در سازمان، نقش رهبری و مدیریت می تواند به گونه ی موثرتر از آنچه که هست در پیشبرد امور و ارتقای سطح بهره وری سازمانها ایفا گردد (Abili، ۱۹۹۹). سبک رهبری مناسب به عنوان یکی از مهمترین عوامل سازمانی به شمار می رود (Gelaidan، ۲۰۱۱). کارایی و اثربخشی موسسات حسابرسی در گرو مدیریت اثربخش و کارآمد این موسسات است. امروزه با توجه به تغییرات شگرف و بی سابقه ای که در اقتصاد، سیاست، علم و تکنولوژی بخصوص در چند دهه اخیر به وقوع پیوسته، وظایف و کارکردهای مدیریت به مراتب گسترده تر و پیچیده

۲-۳- اثربخشی فردی

اثربخشی کلید سازمان محسوب می شود و مدیران با ایجاد شرایط و فرصتهای مطلوب و موفقیت آمیز در کار سازمانها، تلویحاً اثربخشی را بیشتر از کارایی لازم می شمارند (الوانی، ۱۳۷۱). اثربخشی عبارت است از درجه همخوانی نتایج به دست آمده از عملکرد، با نتایج مورد نظر سازمان (بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸). مدیران در هر سازمانی با توجه به عملکرد کارمندان خود از طریق فرآیندهای ارزیابی عملکرد، اثربخشی کارمندان را می سنجند. از آنجایی که اثربخشی یک موفقیت بر اساس اهداف از پیش تعیین شده سازمان تعریف می شود، خصوصیات رفتاری افراد عاملی تاثیرگذار برای رسیدن به این موفقیت است (صادقی، ۱۳۸۲). به عبارت دیگر، "اثربخشی فردی" عبارت از برقراری درجه ای از کیفیت، به منظور رسیدن به هدف های از پیش تعریف شده است (پلامی و همکاران، ۲۰۱۲). بدون شک، حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی در گرو دستیابی به اثربخشی فردی کارمندان در سازمان هاست. هیچ سازمانی بدون تلاش و تعهد کارمندان خود، به موفقیت دست نمی یابد. بنابر این، سازمان ها برای دستیابی به اهداف سازمانی خود به کارکنانی با اثربخشی بالا نیاز دارند (ذاکرفرد، ۱۳۹۰، ص، ۱۴). اما وجود کارمندانی با اثربخشی بالا تحت تأثیر عوامل متفاوتی می باشد.

با توجه به اهمیت مقوله رعایت اخلاق و رفتار حرفه ای در هر حرفه به ویژه حرفه حسابرسی و فرهنگ سازمانی حاکم بر آن سازمان، همچنین تاثیر بسزای تفاوت های سبک رهبری در بروز موسسات حسابرسی بخش دولتی و خصوصی به عنوان یک معضل رفتاری و اجتماعی، نویسندگان مقاله را بر آن داشت تا بر روی موضوع سبک رهبری، هویت سازمانی و اثربخشی فردی حسابرسان موسسات حسابرسی شاغل در بخش دولتی و خصوصی، متمرکز شوند. از آنجایی که مقوله سبک رهبری، در حوزه روانشناسی کسب و کار قرار می گیرد، شناسایی متغیرهای موثر بر آن و ایجاد ارتباط با مباحث حسابداری و حسابرسی از اهمیت بالایی برخوردار است. شناسایی شیوه ها و ابزارهای مناسب و قابل اتکا برای اندازه گیری متغیرهایی نظیر سبک های رهبری، هویت سازمانی و اثربخشی فردی و نیز تعیین ارتباط بین این متغیرها که در واقع پیوند مباحث روانشناسی در کسب و کار با ویژگی های مدیریتی افراد به ویژه در حوزه حسابرسی است، نیز از مباحثی است که توجه قابل ملاحظه ای را می طلبد.

تر از گذشته شده است. به طوری که مدیران، سبک رهبری را با این هدف انتخاب می کنند که بیشترین نفوذ را از اثر بخشی خود کسب کنند و از سویی، چنانچه گزینش درست یک سبک رهبری با انگیزش بیرونی هماهنگ باشد، می تواند موجب برآورده کردن نیاز های تعلق، احترام، مقام، بهبود عملکرد، ارتقای هویت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان گردد و در نهایت به احراز اهداف فردی و سازمانی منجر گردد (Gee, ۲۰۰۵).

۲-۲- هویت سازمانی

یکی از مهم ترین موضوعات در سال های اخیر در مدیریت، بحث هویت سازمانی و مهم تر از آن شکل دهی هویت است که در این زمینه تحقیقات بسیار اندکی انجام شده است. امروزه در بسیاری از سازمانهای دولتی، نوعی تمایل به افزایش نرخ جابه جایی، کاهش خشنودی شغلی، افزایش میزان غیبت از کار، گسترش بیگانگی از کار و فقدان احساس مسئولیت پذیری کارکنان و به طور کلی عدم هویت یابی اعضا با سازمان خود، مشاهده می شود. لزوم افزایش آگاهی مدیران و اداره کنندگان این سازمانها از هویت سازمانی و منافع بالقوه حاصل از وجود هویت سازمانی قوی و مستحکم، بیش از پیش آشکار میشود. شناخت هویت سازمانی و تلاش جهت توسعه و تقویت آن برای مدیران مهم است؛ زیرا هویت یابی افراد با سازمان سبب کاهش میزان ترک خدمت کارکنان می شود، رفتارهای موافق و همسو با اهداف سازمان را افزایش می دهد و در نهایت موجب تحقق اهداف سازمان می شود.

از جمله عواملی که در بقای سازمانها تاثیر بسزایی دارد و همواره مورد توجه مسئولان و مدیران سازمانهاست، عامل نیروی انسانی است. به نظر کوپر و تیتچر (۲۰۱۰) امروزه پژوهشگران و مدیران به طور روزافزونی به اهمیت تاثیر هویت سازمانی بر پیامدهای سازمانی واقف شده اند. براساس نظر کارملی و همکاران (۲۰۰۷) هویت سازمانی مبتنی بر نظریه هویت اجتماعی شکل گرفته و به زعم کرینر و آشفورث (۲۰۰۴) یک متغیر مهم سازمانی است و به گفته مورا و همکاران (۲۰۰۹) باعث می شود کارکنان درک بهتری از خود داشته باشند (خود پنداری) و به خواسته های سازمان بیشتر توجه کنند. همچنین به اعتقاد ون دیک و همکاران (۲۰۰۴) و آپکر و همکاران (۲۰۰۹) کارکنان سازمان را تکیه گاه امن هویت خود دانسته و سرنوشت، ارزشها و اهداف خود را با سازمان گره خورده می بینند.

۴-۲- پیشینه تحقیق

صراف و روخچکار (۱۳۹۷) به تبیین رابطه سبک های رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی و عملکرد و بهره وری (پیش نیازهایی برای عملکرد پایدار سازمان های بخش دولتی و خصوصی) پرداختند. نتیجه حاکی از آن بود که سبک رهبری و سبک رهبری تحولی بر فرهنگ سازمانی و عملکرد تاثیر می- گذارند و بین سه مولفه این تحقیق روابط مشخص و معنادار موجود است.

جعفری و نجفی (۱۳۹۶) به بررسی تاثیر سبک رهبری بر عملکرد منابع انسانی با میانجی گری سکوت سازمانی جهت افزایش بهره وری پرداختند. نتایج یافته ها نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین و مبادله ای با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارند. سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی رابطه منفی دارد. رهبری تحول آفرین با واسطه سکوت سازمانی باعث افزایش عملکرد می شود و رهبری مبادله ای با واسطه سکوت سازمانی باعث کاهش عملکرد می شود. رهبری تحول آفرین با سکوت سازمانی رابطه منفی دارد. رهبری مبادله ای با سکوت سازمانی رابطه مثبت دارد.

نوروزی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رابطه میان سبک های رهبری و عملکرد شغلی کارکنان با تاکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه شهرداری شهر سنندج استان کردستان) پرداختند. نتایج ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره و آزمون کولموگروف اسمیرنوف، نشان داد که برای بالا بردن عملکرد کارکنان سازمان بهتر است به مهیا نمودن عواملی چون سبک رهبری، رویکرد یادگیری کارکنان و فرهنگ یادگیری سازمانی توجه شود. در ضمن در نظر داشت که بین این عوامل روابط علی برقرار است که می توانند سطح عملکرد شغلی کارکنان سازمان را تبیین نمایند. یعنی، میزان آن را بهبود ببخشند یا کاهش دهند.

بهمدی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود به بررسی "سبک رهبری مدیران و تاثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان تامین اجتماعی خراسان رضوی" پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و می توان گفت که رهبری استبدادی بر تعهد سازمانی تاثیر عکس و رهبری استبدادی خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی بر تعهد سازمانی تاثیر مستقیم دارد. همچنین میزان تعهد سازمانی در بین مدیران نسبت به کارکنان بالاتر می باشد. سطح تحصیلات، سن و جنسیت بر میزان تعهد سازمانی تاثیر معنی داری ندارد ولی بین سابقه کاری و میزان تعهد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین سن و جنسیت کارکنان با سبک رهبری رابطه

معنی داری وجود ندارد، اما بین سطح تحصیلات کارکنان و سبک رهبری رابطه معنی داری وجود دارد. از طرفی، بین سطح تحصیلات و سن مدیران با میزان تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد. اما بین سابقه کاری مدیران و میزان تعهد سازمانی و همچنین بین سن و تحصیلات مدیران با سبک رهبری رابطه معنی داری وجود دارد.

نصیری ولیک بنی و سهپوند (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا پرداختند و دریافتند که بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. از میان ابعاد هویت سازمانی، مؤلفه دانش راهبردی بیشترین تاثیر را در پیش بینی عملکرد شغلی داشته و از بین ابعاد سبک رهبری امنیت مدار، مؤلفه های مقبولیت و استفاده از انگیزه ذاتی به ترتیب بیشترین تاثیر را در پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان دارند.

دزفولی و همکاران (۱۳۹۵) که به بررسی "رابطه بین سبک های رهبری و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان در آموزش عالی ایران" پرداختند، دریافتند که بین سبک رهبری دستوری و تحلیل رفتگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، ولی بین رهبری حمایتی، مشارکتی و تفویضی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

مولانا و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان بررسی "رابطه بین سبک رهبری مدیران مدارس دولتی (براساس ۴ سبک رهبری مورد نظر لیکرت) با میزان رضایت شغلی دبیران" به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود ندارد اما بین سبک رهبری خیرخواهانه، مشارکتی و مشورتی با رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که میانگین استفاده از سبک های رهبری مشورتی و مشارکتی بیشتر از سایر سبک های رهبری می باشد. و میزان رضایت شغلی دبیران حدوداً ۷۴٪ درصد بوده است. از میان سبک های رهبری لیکرت، سبک مشورتی پیش بینی کننده بهتر رضایت شغلی می باشد.

لی و همکاران (۲۰۱۵) مطالعه ای با عنوان «تجزیه و تحلیل رهبری مشارکتی، تنوع و خلاقیت کارکنان» انجام داده اند. آنها معتقدند خلاقیت عامل اساسی در پاسخ به تغییرات محیطی است که با سرعت فزاینده ای در حال تحول است. آنها رهبری مشارکتی را عامل اساسی برای رشد و شکوفایی استعداد های سازمانی قلمداد کرده و مطالعه خود را در موسسات آموزش الکترونیک متمرکز کرده اند. همچنین در

اردلان و همکاران (۱۳۹۵) در نتایج تحلیل روابط ساختاری نشان داد از پنج ویژگی سازمانی انتخاب شده، به ترتیب دانش راهبرد (استراتژی) کارکنان، ارتباطات داخلی، ابزارها و حمایت، کیفیت مدیران و گشودگی و پویایی، بیشترین تأثیر را بر هویت سازمانی کارکنان داشتند. همچنین رابطه علی بسیار قوی میان هویت منسجم سازمانی و ابعاد ظرفیت های سازمانی وجود دارد. اکتاژ^۴ (۲۰۱۳) در تحقیق خود به بررسی اثر واسطه ای متغیرهای سن و پست بر رابطه بین هویت سازمانی و خشنودی شغلی پرداخته است. یافته های تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین هویت سازمانی و خشنودی شغلی وجود دارد. با بررسی اثر متغیر جنسیت بر رابطه بین هویت سازمانی و خشنودی شغلی مشخص گردید که جنسیت افراد اثری بر رابطه بین متغیرهای مذکور ندارد. همچنین نتایج نشان داد که پست سازمانی اثری بر رابطه بین هویت سازمانی و خشنودی شغلی ندارد. اما پست شغلی اثر مثبتی بر رابطه بین هویت سازمانی و خشنودی شغلی دارد.

مجدی و محمدی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه سرمایه ی اجتماعی و اثر بخشی فردی کارمندان بانک ها" به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و اثر بخشی کارمندان، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

همایون پور و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان "پیش بینی اثربخشی از روی سبک رهبری انسان گرا" دریافتند که بین متغیرسبک های رهبری (رابطه مدار و وظیفه مدار) و اثربخشی مدیران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و از نظر پیش بینی، از بین دو سبک رهبری (رابطه مدار و وظیفه مدار) فقط سبک رهبری وظیفه مدار توانسته بخشی از واریانس اثربخشی مدیران سازمان های ورزشی شهر اصفهان را پیش بینی کند و همچنین در بررسی و مقایسه تفاوت گروهی براساس ویژگی های فردی از قبیل جنسیت شامل 2 گروه ، میزان تحصیلات شامل 4 گروه و سابقه کاری شامل 3 گروه، نتیجه این شد که هیچکدام از این ویژگی ها در افزایش و یا کاهش میزان اثربخشی مدیران سازمان های ورزشی تأثیری نداشته است.

عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی، اثربخشی حسابرسی داخلی را در بخش عمومی بحرین مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحقیق بیانگر آن است که استقلال حسابرسی داخلی در بخش های عمومی دارای ضعف های زیادی است که شامل کمبود کارکنان، عدم صلاحیت حرفه ای و اثربخشی پایین آنها می باشد و تعداد کمی از حسابرسان، مهارت ها و آموزش های سطح بالا دارند. این مطالعه نشان می دهد رابطه مثبت و معناداری بین عملکرد حسابرسی داخلی و اثربخشی

این تحقیق نقش جنسیت نیز بررسی شده است. آنها نتیجه گرفته اند اشتراک دانش عاملی اساسی بین خلاقیت کارکنان و سبک رهبری سازمانی است.

مظاهری، اکرم (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان بررسی نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین امنیت شغلی و عملکرد کارکنان مطالعه موردی سازمان تامین اجتماعی استان سمنان پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که بین امنیت شغلی و هویت سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین امنیت شغلی و هویت سازمانی رابطه معناداری وجود داشته است. به علاوه هویت سازمانی در رابطه بین امنیت شغلی و عملکرد سازمان نقش میانجی ایفا می کند. موسوی، سید حمید (۱۳۹۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه هویت سازمانی و تعهد عاطفی با عملکرد شغلی و نقش میانجیگری جو رقابتی (مطالعه موردی: اداره امور مالیاتی شهرستان شاهرود) پرداخت یافته های تحقیق نشان داد هویت و تعهد عاطفی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد همچنین مولفه جو رقابتی می تواند شدت اثر هویت و تعهد عاطفی بر عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهد.

مرادی مقدم، مجید (۱۳۹۶) در پژوهش خود به رابطه جامعه پذیری سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی هویت سازمانی پرداخت. یافته ها نشان داد که بین جامعه پذیری سازمانی، هویت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جامعه پذیری سازمانی بر اشتیاق شغلی و هویت سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین هویت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان اثر مثبت و معناداری دارد و در نهایت جامعه پذیری سازمانی با میانجیگری هویت سازمانی اثر غیرمستقیم و معناداری بر اشتیاق شغلی معلمان ایفا می کند.

پروری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که بین هویت سازمانی و سه مؤلفه احساس عضویت، وفاداری و مشابهنه با بدبینی کارکنان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

ملک محمدی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه هویت سازمانی با تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش تعدیل کنندگی اشتیاق شغلی در ادارات فرهنگ و ارشاد خراسان شمالی دریافتند که رابطه معناداری میان هویت سازمانی با تعهد عاطفی کارکنان وجود دارد و اشتیاق شغلی رابطه بین هویت سازمانی و تعهد عاطفی را تعدیل می کند، همچنین بین تمام مولفه های هویت سازمانی و تعهد عاطفی بجز (مولفه وفاداری و تمایل به صرف تالش های قابل توجه برای سازمان) و شباهت و پذیرش نیرومند اهداف و ارزشهای سازمان (رابطه معناداری وجود دارد).

ایز (۲۰۱۶) چالش‌های حرفه حسابداری را در بخش دولتی نیجریه، مورد بررسی قرار داد. وی وضعیت کنونی حرفه حسابداری را در این کشور چندان مطلوب توصیف نکرده و از بعد کارایی و اثربخشی، به آن انتقاداتی وارد می‌نماید. نتایج نشان می‌دهد با توجه به چالش‌های موجود در این کشور، نیاز به بهبود آموزش و افزایش مهارت‌های حسابرسان، در بخش دولتی احساس می‌شود. از طرفی دیگر، با توجه به کمبود حسابداران و حسابرسان قانونی در ادارات مختلف دولتی نیجریه، بایستی در جذب نیروهای متخصص اقدامات لازم انجام شود.

نتایج تحقیقات مآیان و کارملی (۲۰۱۵)، بیان می‌کنند حمایت مدیریت ارشد سازمان از حسابداری داخلی و بالا بردن ظرفیت‌های حسابرسان (مهارت، خلاقیت، رفتار)، بازدهی و اثربخشی حسابرسان را به طور چشمگیری افزایش می‌دهد.

نتایج پژوهش آلیسا و همکاران (۲۰۱۴) حاکی از آن است که پیچیدگی برنامه حسابداری، باعث کاهش کارایی حسابداری و تجربه و تلاش بیشتر حسابرسان، باعث افزایش بهره‌وری و کارایی حسابداری می‌شود. از طرف دیگر در برنامه‌های پیچیده حسابداری، تجربه حسابرسان تأثیر مثبت تلاش‌های حسابرسان را افزایش می‌دهد و باعث بالا رفتن کیفیت حسابداری می‌گردد. به عبارت دیگر، تجربه بالا تأثیر تلاش حسابرسان بر کیفیت حسابداری را، افزایش می‌دهد.

آلزان و دیوید (۲۰۱۴) در پژوهشی عوامل موثر بر اثربخشی حسابداری داخلی را در عربستان سعودی ارزیابی کردند. داده‌ها از ۲۰۳ مدیر و ۲۳۹ حسابرسان داخلی از ۷۹ سازمان دولتی عربستان سعودی جمع‌آوری شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که استخدام کارکنان آموزش دیده و با تجربه، تامین منابع کافی، افزایش ارتباط با حسابرسان خارجی و داشتن یک واحد حسابداری مستقل داخلی، اثربخشی حسابداری داخلی سازمان‌های دولتی را به طور چشم‌گیری افزایش می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد حمایت مدیریتی از کارکنان و شایسته‌سالاری فارغ از تعصبات حزابی، می‌تواند اثر بخشی را در کشورهای در حال توسعه تقویت نماید.

۳- روش‌شناسی پژوهش

۳-۱- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر، مدیران شاغل در موسسات حسابداری سازمان حسابداری (بخش دولتی) و موسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی (بخش خصوصی) می‌باشد. روش نمونه‌گیری تصادفی است. از آنجایی که جامعه آماری در این تحقیق نامحدود است، برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شد.

حسابداری داخلی وجود دارد. شایستگی و عملکرد حسابرسان از حیث صلاحیت حرفه‌ای و آموزش‌های مناسب، نه تنها افزایش اثربخشی و کارایی آنها را به همراه دارد، بلکه می‌تواند اعتبار حرفه را نیز افزایش دهد. اثربخشی حسابداری داخلی، برای موسسات مالی بین‌المللی بحرین بسیار حائز اهمیت است.

هرمیتی ارفاح (۲۰۱۷) به بررسی مفاهیم خصوصیات فردی پرداخت، که این خصوصیات فردی بر رفتار حسابرسان در انجام یک برنامه حسابداری تأثیرگذار است. جامعه آماری این مطالعه، ۵۰ حسابرسان بخش دولتی در ماکاسار بودند. بر اساس جنبه‌های رفتاری بررسی شده در این پژوهش، اثربخشی برنامه حسابداری در ماکاسار مطلوب نیست و وجود رفتارهای ناکارآمد حسابرسان در برنامه حسابداری، کیفیت حسابداری را کاهش داده است.

یافته‌های تحقیقات شو و همکاران (۲۰۱۶) نشان می‌دهد تخصص و خودکارآمدی حسابرسان، تأثیر زیادی بر عملکرد آنها دارد. این محققان با بررسی تقریباً ۵۰ درصد از تمام حسابرسان دولتی تایوان دریافتند تجربه یکی از عوامل مهم در کارایی حسابداری است و تخصص حسابرسان می‌تواند قضاوت حرفه‌ای را بهبود بخشد. با افزایش سن و تجربه حسابرسان دولتی، آنها برای شناسایی تحریفات، تجزیه و تحلیل مناسب، ارزیابی ریسک حسابداری، ارزیابی کنترل داخلی و اظهارنظر، حرفه‌ای‌تر می‌شوند. همچنین دانش و مهارت‌های حسابرسان می‌تواند به طور موثر، قضاوت حرفه‌ای را بهبود بخشد. آنها دریافتند تغییر فرهنگ سازمانی، ایجاد فرصت‌های آموزشی، افزایش تخصص و تجربه می‌تواند به طور قابل توجهی بر کیفیت حسابداری تأثیر مثبت بگذارد.

دلروی و همکاران^۷ (۲۰۱۶) به بررسی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد حسابداری داخلی در بانک‌های جامائیکا پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مهارت‌های حرفه‌ای حسابرسان داخلی و حمایت‌های مدیریتی از آنان، تأثیر قابل توجهی بر اثربخشی حسابداری داخلی دارد. حسابرسان داخلی باید تلاش کنند مهارت‌های حرفه‌ای، استقلال سازمانی و کیفیت کار انجام را، برای حفظ اثر بخشی حسابداری داخلی بالا ببرند.

شبری عبد و همکاران^۸ (۲۰۱۶) پژوهشی را با هدف بررسی تجربی تأثیر فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و عملکرد حسابرسان بر تعهد سازمانی و تأثیر آن، بر عملکرد حسابرسان داخلی دولتی در استان آچه‌ی اندونزی انجام دادند. تمام ۱۸۳ حسابرسان داخلی دولتی در منطقه آچه، مورد بررسی قرار گرفتند. این تحقیق نشان داد فرهنگ سازمانی و سبک رهبری، عملکرد حسابرسان داخلی دولتی را به طور مستقیم یا غیر مستقیم از طریق تعهد سازمانی تحت تأثیر قرار داده است.

حسابرسان به صورت تصادفی توزیع شد و ۳۰۰ پرسشنامه دریافت گردید. با توجه به قاعده حد مرکزی و نرمال بودن متغیرهایی که پرسشنامه آن‌ها را اندازه‌گیری می‌نماید، این تعداد از پرسشنامه کافی است. مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر است:

$$n = \frac{z_{\alpha/2}^2 Pq}{d^2}$$

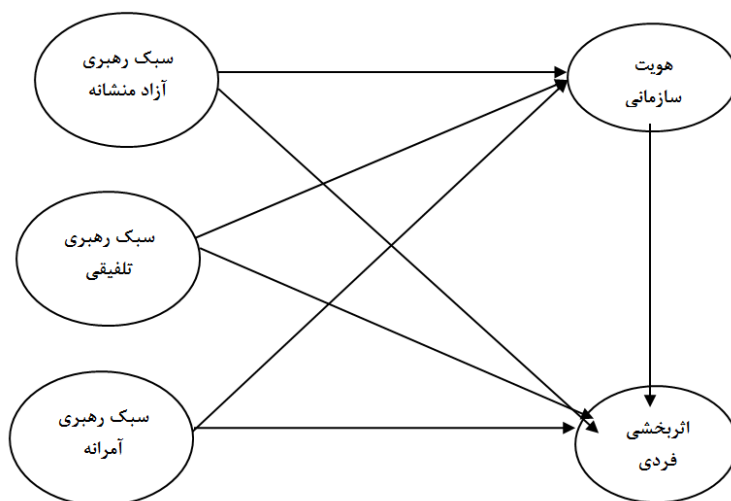
در این فرمول:

تعداد نمونه $n = Z_{\alpha/2}^2$ = مقدار نرمال استاندارد یعنی ۱/۹۶ و

$d = 0/1$ و $p = q = 0/5$

تعداد نمونه آماری بدست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶

می باشد که در این تحقیق تعداد ۳۵۹ پرسشنامه میان



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

و گری و همکاران^۱ (۲۰۰۲) نیز برای سنجش اثربخشی فردی استفاده شده است. از آنجایی که مبنا و رویکرد دو پرسش نامه همراستا و سوالات هر دو پرسشنامه حول مفهوم اثر بخشی فردی بوده است، سوالات آن‌ها مبنای جمع آوری داده های مربوط به این متغیر می باشند. پرسش نامه شرر و همکاران (۱۹۸۲) حاوی ۱۸ سوال بوده است. از آنجایی که این مقاله در محیط موسسات حسابرسی ایران انجام شده است، بنا به صلاحدید اساتید متخصص در این حوزه، از پرسش نامه گری و همکاران (۲۰۰۲) نیز تعداد ۱۲ سوال انتخاب گردید. در نهایت مجموعاً ۳۰ سوال از نوع لیکرت پنج گزینه ای از (کاملاً مخالفم=۱) تا (کاملاً موافقم=۵) برای اندازه گیری متغیر اثر بخشی فردی در نظر گرفته شد؛ به طوری که انتخاب گزینه «کاملاً مخالفم» نشان دهنده پایین ترین سطح اثر بخشی و «کاملاً موافقم» نشان دهنده بالاترین سطح اثر بخشی است. برای اندازه گیری متغیر "هویت سازمانی" نیز از پرسشنامه وان استفاده شده است.

مقدار ضریب آلفای کرونباخ سوالات سبک رهبری برابر ۸۶ درصد، سوالات هویت سازمانی برابر 81.6 درصد و سوالات اثربخشی فردی برابر ۸۲ درصد محاسبه شد. از

۳-۲- نوع و روش پژوهش

این تحقیق با توجه به ماهیت، از نوع تحقیقات کاربردی است، زیرا هدف آن توسعه دانش و آگاهی در زمینه اخلاق و فرهنگ حرفه حسابرسی است. هم چنین از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق نیز از راه قیاسی استقرایی و جمع آوری داده ها و نتیجه نهایی، برای آزمون رد یا پذیرش فرضیه ها از طریق پرسشنامه انجام می شود. از آنجایی که این تحقیق در یک محیط واقعی یعنی موسسات حسابرسی بخش دولتی و خصوصی انجام شده است، جزء تحقیقات میدانی به شمار می آید. جهت تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از منابع کتابخانه ای استفاده شد. در این پژوهش از پرسشنامه سبک رهبری (سالزمن و اندرکولک؛ ۱۹۸۲) استفاده شده است. این پرسشنامه، از جمله پرسشنامه های محقق ساخته است که دارای ۳۵ سوال می باشد و هدف آن خودارزیابی در شرایط رابطه مداری و وظیفه مداری است که توسط خود مدیران و روسا پاسخ داده می شود و نیمرخ مرتبط با سبک های رهبری در سه طیف (رهبری آزادمنشانه، رهبری تلفیقی و رهبری آمرانه (خودکامه) را ترسیم می نماید. از پرسشنامه های شرر و همکاران^۱ (۱۹۸۲)

۵) سبک رهبری تلفیقی، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی را بهبود می بخشد.

۶) سبک رهبری آمرانه، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی را بهبود می بخشد.

۷) هویت سازمانی، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی را بهبود می بخشد.

۸) سبک رهبری آزاد منشانه موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش دولتی می گردد.

۹) سبک رهبری تلفیقی موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش دولتی می گردد.

۱۰) سبک رهبری آمرانه موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش دولتی می گردد.

۱۱) سبک رهبری آزاد منشانه، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی دولتی را بهبود می بخشد.

۱۲) سبک رهبری تلفیقی، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی دولتی را بهبود می بخشد.

۱۳) سبک رهبری آمرانه، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی دولتی را بهبود می بخشد.

۱۴) هویت سازمانی، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی دولتی را بهبود می بخشد.

۶- نتایج تحقیق

۶-۱- آماره های توصیفی پژوهش

در این بخش و قبل از انجام آزمون فرضیه آماره های توصیفی به شرح جدول شماره ۱ و ۲ ارائه می شود.

آنجایی که این مقادیر بیش از ۶۷ درصد است، بنابراین پرسشنامه ها از روایی لازم برخوردارند. برای تحلیل داده های این پژوهش از روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است. در ابتدا روایی و پایایی سوالات با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی آزمون گردید و سپس با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری فرضیه های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

۴- متغیرهای پژوهش

متغیرهای مستقل پژوهش "هویت سازمانی" و "اثربخشی فردی" و متغیرهای وابسته نیز "سبک های رهبری (آزاد منشانه، تلفیقی، آمرانه)" می باشد. همچنین با توجه به پیشینه تحقیق، از آنجایی که متغیرهای جنسیت، سن، مرتبه شغلی، محل اشتغال، سطح تحصیلات و تجربه کاری متغیرهای تاثیر گذار در اکثر تحقیقات رفتاری حسابداری و حسابرسی به شمار می آیند از این رو به عنوان متغیرهای کنترل در این مقاله انتخاب شده اند.

۵- فرضیه های تحقیق

فرضیه های تحقیق بر اساس مبانی نظری و هدف تحقیق به شرح زیر می باشند:

- ۱) سبک رهبری آزاد منشانه موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش خصوصی می گردد.
- ۲) سبک رهبری تلفیقی موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش خصوصی می گردد.
- ۳) سبک رهبری آمرانه موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش خصوصی می گردد.
- ۴) سبک رهبری آزاد منشانه، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی را بهبود می بخشد.

جدول ۱- آماره های توصیفی بخش خصوصی

موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی (بخش خصوصی)						شرح
تعداد مشاهدات	سن	تجربه کاری	سبک رهبری	هویت سازمانی	اثربخشی فردی	
۱۷۶	32	7.2	3.17	3.68	3.39	میانگین
۱۷۶	30	3	3.17	5	3.67	میانه
۱۷۶	7.19	5.87	0.33	0.99	0.64	انحراف معیار
۱۷۶	19	1	2.26	1.33	1.33	حداقل
۱۷۶	65	30	3.89	5	5	حداکثر

جدول ۲- آماره های توصیفی بخش دولتی

سازمان حسابرسی (بخش دولتی)						شرح
تعداد مشاهدات	سن	تجربه کاری	سبک رهبری	هویت سازمانی	اثربخشی فردی	
124	38	13.55	3.34	4.12	3.66	میانگین
124	35	12	3.51	5	3.89	میانه
124	8.36	7.09	0.37	0.92	0.79	انحراف معیار
124	22	1	2.46	1.33	1.56	حداقل
124	65	30	4.11	5	5	حداکثر

از کل نمونه آماری یعنی ۳۰۰ نفر تعداد ۱۷۶ نفر در بخش خصوصی و ۱۲۴ نفر در بخش دولتی شاغل هستند. حسابرسان با مدرک کاردانی و کمتر ۳،۳ درصد، مدرک کارشناسی ۴۵ درصد، مدرک کارشناسی ارشد ۴۲،۳ درصد و با مدرک دکتری ۹،۳ درصد از جامعه آماری تحقیق را تشکیل می دهند. تعداد زنان در این تحقیق ۱۱۴ و تعداد مردان برابر ۱۸۶ نفر می باشد همچنین جدول شماره ۱ نشان می دهد میانگین تجربه کاری در بخش خصوصی حسابرسی نزدیک ۷،۲ سال و بخش دولتی ۱۳،۵۵ سال می باشد. میانگین سبک رهبری، هویت سازمانی و اثربخشی فردی در بخش دولتی به ترتیب ۳،۳۴، ۴،۱۲ و ۳،۶۶ می باشد. این در حالی است که میانگین سبک رهبری، هویت سازمانی و اثربخشی فردی در بخش خصوصی به ترتیب معادل ۳،۱۷، ۳،۶۸ و ۳،۳۹ می باشد. همچنین حداقل سن نمونه آماری بخش خصوصی ۱۹ سال و حداکثر ۶۵ سال و در بخش دولتی به ترتیب ۲۲ سال و ۶۵ سال می باشد.

به منظور آزمون پایایی شاخص، سه معیار (۱) بارعاملی (۲) آلفای کرونباخ و (۳) پایایی ترکیبی آزمون می گردد. بارعاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، موید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن اندازه گیری قابل قبول است (هالند، ۱۹۹۹). آلفای کرونباخ معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجه ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می گردد. مقداری آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. پایایی ترکیبی (CR) معیار دیگری برای ارزیابی پایایی محسوب می گردد که مقدار به دست آمده برای آن طبق یک قاعده سرانگشتی بیشتر از ۰/۷ باشد تا از پایایی متغیرهای پژوهش نیز اطمینان حاصل نمود (نونالی، ۱۹۷۸). هرچند در این خصوص نیز برخی از پژوهش گران مقدار CR بیش تر از ۰/۶ را نیز قابل قبول می دانند (موس و همکاران، ۱۹۹۸).

۲-۶- برازش مدل های اندازه گیری

در تجزیه تحلیل استنباطی، پیش از آزمون فرضیه ها می بایست در گام اول برازش مدل های اندازه گیری را مورد آزمون قرار دهیم. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل های اندازه گیری از سه مورد زیر استفاده می شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا.

در تحلیل عاملی اولیه، سولاتی که شرایط لازم را نداشته حذف کرده و مجدداً به آزمون تحلیل عاملی برای سولات باقی مانده پرداخته شده است. نتایج تحلیل عاملی نهایی برای سولات باقی مانده متغیرهای پژوهش و مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳ - نتایج تحلیل عاملی نهایی و مقادیر برازش مدل اندازه گیری پژوهش

نام متغیر	اختصار	بارعاملی	خطای استاندارد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
آزادمنشانه	LI11	0/751	0/436	۰،۷۷۵	۰،۸۵۶	۰،۵۹۷
	LI6	0/794	0/370			
	LI8	0/804	0/354			
	LI9	0/74	0/452			
تلفیقی	CM3	0/745	0/445	۰،۵۸۴	۰،۷۸۱	۰،۵۴۴
	CM5	0/754	0/431			
	CM7	0/713	0/492			
آمرانه	OR11	0/738	0/455	۰،۷۸۰	۰،۸۴۹	۰،۵۳۱

نام متغیر	اختصار	بارعاملی	خطای استاندارد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
	OR13	0/786	0/382			
	OR4	0/674	0/546			
	OR5	0/671	0/550			
	OR7	0/766	0/413			
هویت سازمانی	OI1	0/792	0/373	0,874	0,908	0,665
	OI2	0/829	0/313			
	OI3	0/843	0/289			
	OI4	0/869	0/245			
	OI5	0/739	0/454			
اثر بخشی فردی	PE11	0/682	0/535	0,912	0,925	0,509
	PE12	0/704	0/504			
	PE13	0/726	0/473			
	PE15	0/753	0/433			
	PE17	0/722	0/479			
	PE18	0/747	0/442			
	PE2	0/68	0/538			
	PE22	0/604	0/635			
	PE23	0/697	0/514			
	PE6	0/739	0/454			
	PE7	0/701	0/509			
	PE8	0/786	0/382			

می شود که مقادیر CR سازه ها معیار واقعی تر و دقیق تری نسبت به آلفای کرونباخ آنها باشد. AVE مربوط به همه متغیرهای پژوهش نیز بالاتر از 0/5 است که بیانگر روایی همگرا متغیرهای پژوهش می باشد.

روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که جذر میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر (یعنی مقدار ضرایب همبستگی بین سازه ها) در مدل باشد. در PLS بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می پذیرد که خانه های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. نتایج روایی واگرای متغیرهای پژوهش در جدول شماره 4 نشان داده شده است.

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود بعد از آزمون مجدد تحلیل عاملی، بارعاملی مربوط به سوالات باقی مانده همه متغیرهای پژوهش بیشتر از 0/4 بوده است. همچنین پایایی ترکیبی همه متغیرهای پژوهش بیشتر از 0/7 می باشد. آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش بالاتر از 0/7 است به جز متغیر سبک رهبری تلفیقی که برابر با 0/6 می باشد و از آنجایی که پایایی ترکیبی (CR) مربوط به این متغیر از شرایط لازم برخوردار است، می توان ادعا نمود که با سطح اطمینان معقولی متغیرهای پژوهش از شرایط پایایی مناسبی برخوردار هستند. چرا که در محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در مورد هر سازه، تمامی شاخص ها با اهمیت مساوی در محاسبات وارد می شوند، در حالی که برای محاسبه CR، شاخص ها با بار عاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند. این موضوع موجب این

جدول 4- نتایج روایی واگرایی متغیرهای پژوهش

متغیر	آزادمنشانه	آمرانه	اثر بخشی فردی	تلفیقی	هویت سازمانی
آزادمنشانه	0.773				
آمرانه	0.711	0.729			
اثر بخشی فردی	0.265	0.326	0.713		
تلفیقی	0.580	0.517	0.207	0.738	
هویت سازمانی	0.523	0.549	0.572	0.360	0.815

بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است همان طور که مشاهده می شود همبستگی بین هر جفت متغیر پژوهش از

در قطر اصلی جدول 3 جذر مقادیر AVE مربوط به هر متغیر نشان داده شده است و در زیر قطر اصلی نیز همبستگی

جنر AVE هر کدام کمتر است که بیانگر روایی همگرا می باشد.

۳-۶- برازش مدل های ساختاری

از آنجایی که در این پژوهش مدل مفهومی پژوهش در ۲ مدل برای بخش خصوصی و بخش دولتی مورد آزمون قرار می گیرد، برازش مدل ساختاری برای هر مدل مفهومی به صورت جداگانه آزمون می گردد ولی نتایج حاصله در یک جدول نشان داده می شود.

ضریب مسیر میزان تاثیر متغیرهای پژوهش بر یکدیگر را نشان می دهد و آماره T مربوط به هر مسیر، معنا داری تاثیر مربوطه را نشان می دهد به طوری که اگر مقدار این اعداد (T) از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه ها پژوهش در سطح اطمینان ۰/۰۵٪ است. معیار اندازه تاثیر (f2) ، شدت رابطه میان سازه های مدل را تعیین می کند. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵، ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. نتایج نتایج معیار اندازه تاثیر (f2) در هر دوی بخش دولتی و خصوصی در جدول شماره ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵- نتایج معیار اندازه تاثیر (f2)

بخش خصوصی		بخش دولتی		مسیر
اندازه تاثیر	f ²	اندازه تاثیر	f ²	
کوچک	0/006	کوچک	0/001	آزادمنشانه -> اثربخشی فردی
متوسط	0/043	متوسط	0/102	آزادمنشانه -> هویت سازمانی
کوچک	0/003	متوسط	0/058	آمرانه -> اثربخشی فردی
متوسط	0/089	متوسط	0/141	آمرانه -> هویت سازمانی
کوچک	0/000	کوچک	0/000	تلفیقی -> اثربخشی فردی
کوچک	0/001	کوچک	0/000	تلفیقی -> هویت سازمانی
بزرگ	0/333	متوسط	0/098	هویت سازمانی -> اثربخشی فردی

بخش خصوصی بالاتر از ۰/۳۳ و در بخش دولتی بالاتر از ۰/۴، و خوب می باشد و برازش مناسب مدل ساختاری را بار دیگر تایید می سازد.

شاخص افزونگی، شاخص معیار سنجش کیفیت مدل ساختاری می باشد. این معیار از حاصلضرب مقادیر اشتراکی (شاخص اشتراک) سازه ها در مقادیر R2 مربوط به آنها به دست می آید و نشانگر مقدار تغییر پذیری شاخص های یک سازه درون زا است که از یک یا چند سازه برون زا تاثیر می پذیرد. هر چه مقدار این شاخص بیشتر باشد، نشان از برازش مناسب تر بخش ساختاری مدل در یک پژوهش دارد. مطابق جدول شماره ۶ شاخص افزونگی هویت سازمانی و اثربخشی فردی در هر دو بخش دولتی و خصوصی در حد خوب است و میانگین شاخص افزونگی که از میانگین شاخص افزونگی کلیه متغیرهای درون زای مدل حاصل می شود در بخش خصوصی برابر با ۰/۱۹۷ و در بخش دولتی برابر با ۰/۲۹۰ می باشد که میزان نسبتاً خوبی است و برازش مناسب مدل ساختاری را بار دیگر تأیید می سازد. خلاصه نتایج برازش ساختاری مدل در هر دو بخش دولتی و خصوصی در جدول شماره ۶ نشان داده شده است.

معیار Q2، قدرت پیش بینی مدل در خصوص سازه های درون زای مدل را مشخص می سازد. شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه های درون زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵، ۰/۳۵ تعیین گردیده است که به ترتیب نشان از آن دارد که مدل قدرت پیش بینی کوچک، متوسط و بزرگ در قبال شاخص های آن سازه دارد. مطابق جدول شماره ۵ قدرت پیش بینی هویت سازمانی در بخش خصوصی و دولتی در حد بزرگ و قدرت پیش بینی اثربخشی فردی در بخش خصوصی و دولتی در حد متوسط است و به طور کلی می توان گفت سازه های درون زای مدل در مجموع از قدرت پیش بینی مناسبی برخوردار بوده و برازش مناسب مدل ساختاری را بار دیگر تأیید می سازد.

معیار R2 نشان از تاثیری دارد که متغیرهای برون زا بر یک متغیر درون زا می گذارند. مقدار R2 تنها برای سازه های درون زای مدل محاسبه می گردد و مورد سازه های برون زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار این معیار بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R2 معرفی می کند. مطابق جدول شماره ۶ مقدار R2 متغیرهای هویت سازمانی و اثربخشی فردی در

جدول ۶- نتایج سایر شاخص های برازش ساختاری مدل مفهومی پژوهش

بخش خصوصی				بخش دولتی				متغیر
شاخص افزونگی	R ²	مقادیر اشتراکی	Q ²	شاخص افزونگی	R ²	مقادیر اشتراکی	Q ²	
۰/۲۲۵	۰/۳۳۸	۰/۶۶۵	۰/۲۰۵	0/374	0/563	0/665	0.319	هویت سازمانی
۰/۱۶۹	۰/۳۳۲	۰/۵۰۹	۰/۱۵۱	0/206	0/405	0/509	0.125	اثربخشی فردی

مدل مفهومی پژوهش حاضر از برازش قوی برخوردار بوده که می توان تا حد زیادی به نتایج آن اتکا نمود.

۶-۵- نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

پس از انجام برازش مدل اندازه گیری و ساختاری تحقیق در هر دوی بخش دولتی و خصوصی، آزمون فرضیه ها در دو بخش خصوصی و دولتی به شرح جداول ۸ و ۹ و شکل ۲ و ۳ نشان داده می شود.

۶-۴- برازش کلی مدل مفهومی پژوهش

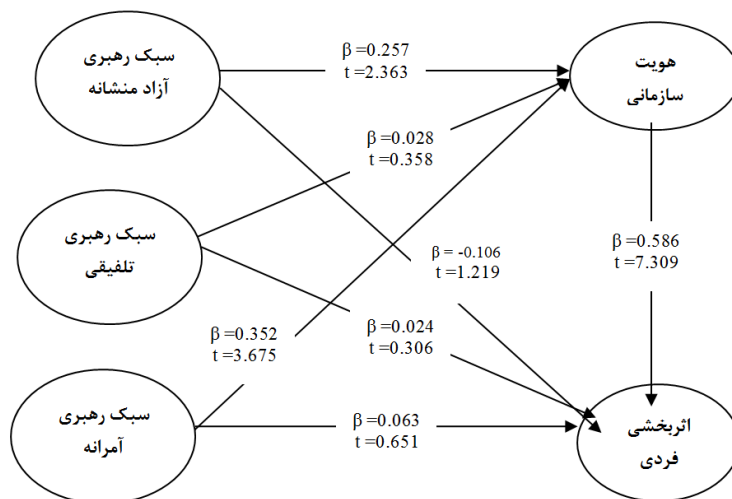
به منظور برازش بخش کلی مدل های معادلات ساختاری از معیار نیکویی برازش استفاده شده است. این معیار از جذر حاصلضرب میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه (شاخص اشتراک) در میانگین مقادیر R squares سازه های درون زای مدل (R2) بدست می آید. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹، ص ۱۸۷) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معیار نیکویی برازش معرفی نموده اند. نتایج برازش کلی مدل های معادلات ساختاری در جدول شماره ۷ نشان داده شده است. همانطور که مشاهده می شود

جدول ۷- نتایج برازش کلی معادلات ساختاری مدل های مفهومی پژوهش

مدل	میانگین مقادیر اشتراکی سازه ها	میانگین مقادیر R2 سازه ها	GOF
بخش خصوصی	۰/۵۸۷	۰/۳۳۵	۰/۴۴۳
بخش دولتی	۰/۵۸۷	۰/۴۸۴	۰/۵۳۳

جدول ۸- نتایج آزمون فرضیه های مربوط به بخش خصوصی

شماره	فرضیه	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره T	P Value	نتیجه آزمون
۱	سبک رهبری آزاد منشانه موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش خصوصی می گردد.	0.257	0.109	2.363	0.018	نمی توان رد کرد
۲	سبک رهبری تلفیقی موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش خصوصی می گردد.	0.028	0.078	0.358	0.721	رد می شود
۳	سبک رهبری آمرانه موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش خصوصی می گردد.	0.352	0.096	3.675	0.000	نمی توان رد کرد
۴	سبک رهبری آزاد منشانه، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی را بهبود می بخشد.	-0.106	0.087	1.219	0.224	رد می شود
۵	سبک رهبری تلفیقی، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی را بهبود می بخشد.	0.024	0.080	0.306	0.759	رد می شود
۶	سبک رهبری آمرانه، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی را بهبود می بخشد.	0.063	0.096	0.651	0.515	رد می شود
۷	هویت سازمانی، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی را بهبود می بخشد.	0.586	0.080	7.309	0.000	نمی توان رد کرد



شکل ۲- ضریب مسیر و معنی داری موسسات حسابرسی - بخش خصوصی

نتیجه فرضیه چهارم: سبک رهبری آزادمنشانه تاثیر منفی ۱۱ درصدی (-۰/۱۰۶) بر اثربخشی فردی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر سبک رهبری آزادمنشانه، متغیر اثربخشی فردی ۰/۱۱ واحد و خلاف جهت آن تغییر می کند. اما این تاثیر کوچک ($f^2=0/006$) از نظر آماری معنادار نمی باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۱/۲۱۹ و کوچکتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه چهارم یعنی تاثیر سبک رهبری آزادمنشانه بر اثربخشی فردی رد می شود.

نتیجه فرضیه پنجم: سبک رهبری تلفیقی تاثیر مثبت ۲ درصدی (۰/۰۲۴) بر اثربخشی فردی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر سبک رهبری تلفیقی، متغیر اثربخشی فردی ۰/۰۲ واحد و هم جهت آن تغییر می کند. اما این تاثیر کوچک ($f^2=0/000$) از نظر آماری معنادار نمی باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۰/۳۰۶ و کوچکتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه پنجم یعنی تاثیر سبک رهبری تلفیقی بر اثربخشی فردی رد می شود.

نتیجه فرضیه ششم: سبک رهبری آمرانه تاثیر مثبت ۶ درصدی (۰/۰۶) بر اثربخشی فردی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر سبک رهبری آمرانه، متغیر اثربخشی فردی ۰/۰۶ واحد و هم جهت آن تغییر می کند. این تاثیر نسبتا کوچک ($f^2=0/003$) از نظر آماری معنادار نمی باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۰/۶۵۱ و کوچکتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه ششم یعنی تاثیر سبک رهبری آمرانه بر اثربخشی فردی رد می شود.

نتیجه فرضیه هفتم: هویت سازمانی تاثیر مثبت ۵۹ درصدی (۰/۵۸۶) بر اثربخشی فردی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر هویت سازمانی، متغیر اثربخشی فردی

مطابق شکل شماره ۲ و نتایج جدول شماره ۸، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که:

نتیجه فرضیه اول: سبک رهبری آزادمنشانه تاثیر مثبت ۲۶ درصدی (۰/۲۵۷) بر هویت سازمانی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر سبک رهبری آزادمنشانه، متغیر هویت سازمانی ۰/۲۶ واحد و هم جهت آن تغییر می کند. این تاثیر کوچک ($f^2=0/043$) از نظر آماری معنادار می باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۲/۳۶۳ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه اول یعنی تاثیر سبک رهبری آزادمنشانه بر هویت سازمانی را نمی توان رد کرد.

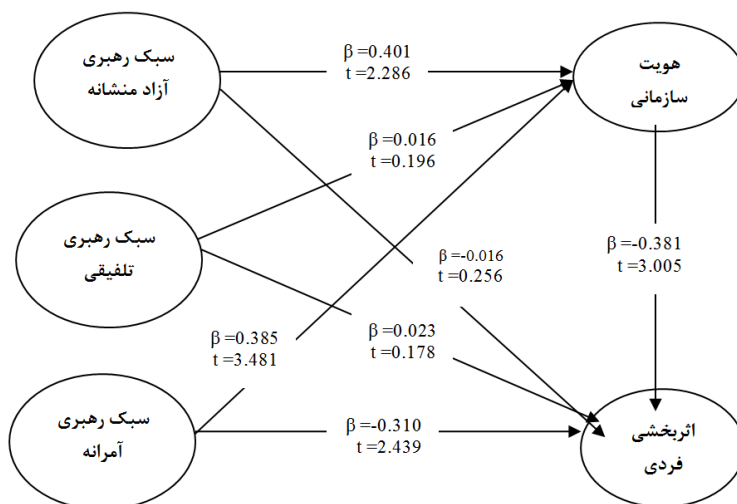
نتیجه فرضیه دوم: سبک رهبری تلفیقی تاثیر مثبت ۳ درصدی (۰/۰۲۸) بر هویت سازمانی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر سبک رهبری تلفیقی، متغیر هویت سازمانی ۰/۰۳ واحد و هم جهت آن تغییر می کند. اما این تاثیر کوچک ($f^2=0/001$) از نظر آماری معنادار نمی باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۰/۳۵۸ و کوچکتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه دوم یعنی تاثیر سبک رهبری تلفیقی بر هویت سازمانی رد می شود.

نتیجه فرضیه سوم: سبک رهبری آمرانه تاثیر مثبت ۳۵ درصدی (۰/۳۵۲) بر هویت سازمانی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر سبک رهبری آمرانه، متغیر هویت سازمانی ۰/۳۵ واحد و هم جهت آن تغییر می کند. این تاثیر نسبتا متوسط ($f^2=0/089$) از نظر آماری معنادار می باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۳/۶۷۵ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه سوم یعنی تاثیر سبک رهبری آمرانه بر هویت سازمانی را نمی توان رد کرد.

۰/۵۹ واحد و هم جهت آن تغییر می کند. این تاثیر نسبتاً بزرگ ($F^2=۰/۳۳۳$) از نظر آماری معنادار می باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۷/۳۰۹ و بزرگتر از ۱/۹۶ می

جدول ۹- نتایج آزمون فرضیه های مربوط به بخش دولتی

شماره	فرضیه	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره T	P Value	نتیجه آزمون
۸	سبک رهبری آزاد منشانه موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش دولتی می گردد.	0.401	0.122	3.286	0.001	نمی توان رد کرد
۹	سبک رهبری تلفیقی موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش دولتی می گردد.	0.016	0.088	0.196	0.845	رد می شود
۱۰	سبک رهبری آمرانه موجب بهبود هویت سازمانی موسسات حسابرسی در بخش دولتی می گردد.	0.385	0.111	3.481	0.001	نمی توان رد کرد
۱۱	سبک رهبری آزاد منشانه، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی دولتی را بهبود می بخشد.	-0.016	0.063	0.256	0.798	رد می شود
۱۲	سبک رهبری تلفیقی، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی دولتی را بهبود می بخشد.	0.023	0.129	0.178	0.859	رد می شود
۱۳	سبک رهبری آمرانه، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی دولتی را بهبود می بخشد.	-۰.۳۱۰	۰.۱۲۷	۴۳۹.۲	۰.۱۵۰	نمی توان رد کرد
۱۴	هویت سازمانی، اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی دولتی را بهبود می بخشد.	-0.381	0.127	3.005	0.003	نمی توان رد کرد



شکل ۳- ضریب مسیر و معنی داری موسسات حسابرسی - بخش دولتی

تاثیر متوسط ($F^2=۰/۱۰۲$) از نظر آماری معنادار می باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۳/۲۸۶ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه هشتم یعنی تاثیر سبک رهبری آزادمنشانه بر هویت سازمانی را نمی توان رد کرد.

نتیجه فرضیه نهم: سبک رهبری تلفیقی تاثیر مثبت ۲ درصدی (۰/۰۱۶) بر هویت سازمانی دارد، به عبارتی با هر واحد

مطابق شکل شماره ۳ و نتایج جدول شماره ۹ ، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که:

نتیجه فرضیه هشتم: سبک رهبری آزادمنشانه تاثیر مثبت ۴۰ درصدی (۰/۴۰۱) بر هویت سازمانی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر سبک رهبری آزادمنشانه ، متغیر هویت سازمانی ۰/۴۰ واحد و هم جهت آن تغییر می کند. این

واحد تغییر در متغیر هویت سازمانی، متغیر اثربخشی فردی ۰/۵۹ واحد و خلاف جهت آن تغییر می کند. این تاثیر نسبتاً متوسط ($F^2=0/098$) از نظر آماری معنادار می باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۳/۰۰۵ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه چهاردهم یعنی تاثیر هویت سازمانی بر اثربخشی فردی را نمی توان رد کرد.

۷- نتیجه گیری و پیشنهادها

این مقاله رابطه میان سبک های رهبری، هویت سازمانی و اثربخشی را در دو بخش دولتی و خصوصی مورد مطالعه قرار داده است. طبق نتایج بدست آمده در مطالعات دو بخش خصوصی و دولتی، می توان اینگونه استنباط کرد که در هر دو بخش دولتی و خصوصی بکارگیری سبک رهبری آمرانه منجر به بهبود و ارتقای هویت در آن سازمان می شود. همچنین وجود رابطه معنی دار بین سبک رهبری آزاد منشانه و هویت سازمانی نیز در هر دو مدل تایید شده است ولیکن با توجه به نتایج حاصله و اعداد بدست آمده، می توان نتیجه گرفت که سبک رهبری آمرانه تاثیر بیشتری نسبت به سبک های دیگر رهبری بر بهبود هویت در سازمان حسابرسی دارد و سبک رهبری آمرانه کمتری در موسسات حسابرسی بخش خصوصی وجود دارد و در مقابل سبک رهبری آزاد منشانه در موسسات حسابرسی بخش خصوصی نسبت به دولتی بیشتر مشهود است و این مبین این امر است که در سازمانهای خصوصی تفویض مسئولیت و اختیارات از رده های بالای سازمانی به کارکنان زبردست بیشتر وجود دارد و این امر موجب ایجاد اعتماد متقابل کارکنان به سازمان و اهداف آن است و منجر به افزایش و ارتقای کیفیت در موسسات حسابرسی به ویژه بخش خصوصی می گردد. از سوی دیگر سازمانهای خصوصی به دلیل وجود قوانین و مقررات و ضوابط حاکم بر سازمان، تمایل کمتری به وارد کردن کارکنان و نظرات ایشان در تصمیمات مهم سازمانی دارند و سبک رهبری ایشان معمولاً آمرانه و دستوری می باشد و همین امر رضایت شغلی و حتی خلاقیت کاری را در کارکنان این گروه سازمانی کاهش می دهد.

از سوی دیگر هر دو گروه مطالعاتی فوق (سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی) وجود رابطه معنی دار و مثبت را بین دو متغیر هویت سازمانی و اثربخشی فردی تایید می کنند. ولیکن این رابطه مثبت و معنی دار با T.value بیشتری در بخش خصوصی مشهود است که این نشان دهنده تأثیرپذیری بالاتر هویت سازمانی بر اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی بخش خصوصی می باشد.

تغییر در متغیر سبک رهبری تلفیقی، متغیر هویت سازمانی ۰/۰۲ واحد و هم جهت آن تغییر می کند. اما این تاثیر کوچک ($F^2=0/000$) از نظر آماری معنادار نمی باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۰/۱۹۶ و کوچکتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه نهم یعنی تاثیر سبک رهبری تلفیقی بر هویت سازمانی رد می شود.

نتیجه فرضیه دهم: سبک رهبری آمرانه تاثیر مثبت ۳۹

درصدی (۰/۳۸۵) بر هویت سازمانی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر سبک رهبری آمرانه، متغیر هویت سازمانی ۰/۳۹ واحد و هم جهت آن تغییر می کند. این تاثیر نسبتاً متوسط ($F^2=0/141$) از نظر آماری معنادار می باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۳/۴۸۱ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه دهم یعنی تاثیر سبک رهبری آمرانه بر هویت سازمانی را نمی توان رد کرد.

نتیجه فرضیه یازدهم: سبک رهبری آزادمنشانه تاثیر

منفی ۲ درصدی (۰/۰۱۶-) بر اثربخشی فردی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر سبک رهبری آزادمنشانه، متغیر اثربخشی فردی ۰/۰۲ واحد و خلاف جهت آن تغییر می کند. اما این تاثیر کوچک ($F^2=0/001$) از نظر آماری معنادار نمی باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۰/۲۵۶ و کوچکتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه یازدهم یعنی تاثیر سبک رهبری آزادمنشانه بر اثربخشی فردی رد می شود.

نتیجه فرضیه دوازدهم: سبک رهبری تلفیقی تاثیر

مثبت ۲ درصدی (۰/۰۲۳) بر اثربخشی فردی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر سبک رهبری تلفیقی، متغیر اثربخشی فردی ۰/۰۲ واحد و هم جهت آن تغییر می کند. اما این تاثیر کوچک ($F^2=0/000$) از نظر آماری معنادار نمی باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۰/۱۷۸ و کوچکتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه دوازدهم یعنی تاثیر سبک رهبری تلفیقی بر اثربخشی فردی رد می شود.

نتیجه فرضیه سیزدهم: سبک رهبری آمرانه تاثیر منفی

۳۱ درصدی (۰/۳۱۰-) بر اثربخشی فردی دارد، به عبارتی با هر واحد تغییر در متغیر سبک رهبری آمرانه، متغیر اثربخشی فردی ۰/۳۱ واحد و خلاف جهت آن تغییر می کند. این تاثیر نسبتاً متوسط ($F^2=0/058$) از نظر آماری معنادار می باشد چراکه آماره T مربوط به این تاثیر برابر با ۲/۴۳۹ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین فرضیه سیزدهم یعنی تاثیر سبک رهبری آمرانه بر اثربخشی فردی را نمی توان رد کرد.

نتیجه فرضیه چهاردهم: هویت سازمانی تاثیر منفی ۳۸

درصدی (۰/۳۸۱-) بر اثربخشی فردی دارد، به عبارتی با هر

فهرست منابع

- امروزه نقش مدیر سازمان به عنوان رهبر به قدری اهمیت دارد که در همه زمینه ها برای یافتن اشخاصی که توانایی لازم را برای رهبری داشته باشند کوشش مستمر صورت می گیرد ولی با این حال باز هم اکثر سازمانها چه دولتی و چه خصوصی با تورم مدیر و کمبود رهبر متناسب با آن سازمان مواجهند.
- دستاوردها و ارزش افزوده علمی این مقاله بیانگر این است که سبک رهبری مورد استفاده در موسسات حسابرسی دولتی معمولاً آمرانه و دستوری است و مدیرانی که از این نوع سبک رهبری تبعیت می کنند همه تصمیمات را خود می گیرند و کارکنان آنها نیز می بایست بدون سؤال یا نظری از تصمیمات وی اطاعت کنند. حالت شدیدتر آن، رهبری استبدادی است که در آن مدیران حداقل توجه ممکن را به آنچه ممکن است کارکنان درباره وضعیت داشته باشند را نشان می دهد. نتایج این مقاله می تواند به عنوان یک دستاورد علمی، اطلاعات سودمندی را در اختیار نهادهای قانونگذار در جامعه قرار دهد. رعایت ارزش های اخلاقی از عوامل مهم و اثر گذار در اثربخشی فردی حسابرسان است و هویت سازمانی نیز یکی از مولفه های مهم و موثر در رفتار سازمانی به شمار می آید از این رو این مقاله می تواند درک بهتری از هویت سازمانی و همچنین اثربخشی فردی حسابرسان شاغل در بخش دولتی و خصوصی موسسات حسابرسی را به استفاده کنندگان این مقاله از جمله سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی، سازمان بورس و ... ارائه دهد.
- معیارهای اخلاقی و رفتارهای سازمانی از جمله عوامل مهمی هستند که به اعضای یک حرفه کمک می کنند تا نقش های خود را به روشنی و کامل ایفا نمایند. پرداختن به موضوع اثر بخشی فردی بدون توجه به ابعاد اخلاقی و فرهنگی در آن از یک سو و عدم توجه به موضوع هویت در سازمان چه دولتی و چه خصوصی از سوی دیگر، امری بی فایده است. در ایران اهمیت توجه به مقوله اثربخشی فردی به دلایل مختلفی از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به بهره وری در جامعه، مورد غفلت واقع گردیده است. عدم وجود هویت پذیری حسابرسان در سازمان نیز پیامدهای نظیر نداشتن درک درستی از سازمان و عدم تعلق خاطر به سازمان و اهداف آن را در پی دارد. بی شک یکی از عوامل اساسی در ایجاد تعلق و دلبستگی حسابرسان برای هویت بخشی سازمانی آنان، مدیران و نقش سازنده آنان در ارتباط با ایشان است که در این میان انتخاب نوع سبک های رهبری اهمیت خاصی پیدا می کند.
- * اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس و کریمی، ایمان ، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر ویژگی های سازمانی بر هویت منسجم سازمانی برای توسعه ظرفیت های سازمانی در دانشگاه های شهر همدان، مجله جامعه شناسی : 134-173. کاربرد، س 23، ش 2
- * دزفولی، نازین، بزرگ زاده، علیرضا؛ رفیع نیا، شیوا؛ آذربایجانی، فرزانه؛ زیرک. ۱۳۹۵ ، بررسی رابطه بین سبک های رهبری و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان در آموزش عالی ایران (مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور تهران غرب)، فصلنامه مطالعات آینده پژوهی و سیاستگذاری، دوره: ۲، شماره: ۲، صص ۲۰۹-۲۱۵.
- * پروری، پیمان؛ نقدی، اسدالله و روح الله سهرابی، ۱۳۹۵ ، مطالعه رابطه هویت سازمانی و ابعاد سه گانه آن با بدبینی سازمانی کارکنان (مطالعه ای بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قزوین)، نشریه : 170-173. مدیریت منابع انسانی در ورزش، س 7، ش 2.
- * جعفری هرندی، رضا؛ نجفی، حبیبه. ۱۳۹۶ ، تاثیر سبک رهبری بر عملکرد منابع انسانی با میانجی گری سکوت سازمانی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۶، شماره ۸۵، صص ۵۷-۸۵.
- * مولانا، فیروزه، حسینی نسب، سید داوود؛ فرنیاء، محمدعلی. ۱۳۹۱ ، بررسی رابطه بین سبک های رهبری (بر اساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد در سال تحصیلی ۸۹ - ۸۸، مجله آموزش و ارزشیابی، شماره ۲۰، صص ۱۳-۳۲
- * رشیدآبادی، سید مهدی؛ دهنوی، مریم؛ بهمدی، معصومه. ۱۳۹۶ ، بررسی سبک رهبری مدیران و تاثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان و مدیران تامین اجتماعی خراسان رضوی، مجله مطالعات مدیریت و حسابداری، شماره ۲، دوره سوم، صص ۲۰۹-۲۱۵
- * صراف، فاطمه؛ روخ چکار، حسین. ۱۳۹۷، تبیین رابطه سبک های رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی و عملکرد (پیش نیازهایی برای عملکرد پایدار سازمان های بخش دولتی و خصوصی)، چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۱، شماره ۳، صص ۵۵-۶۸.
- * مظاهری، اکرم. ۱۳۹۶ ، بررسی نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین امنیت شغلی و عملکرد کارکنان مطالعه موردی سازمان تامین اجتماعی استان سمنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود.

- Public Sector. Journal Of The Chinese Institute Of Chemical Engineers.
- * Delroy, Ch. Devon, L. Arlene, L. Dane, N. (2016). The effectiveness of internal audit in Jamaican commercial banks. *Accounting and Management Information Systems* Vol. 15, No. 3, pp. 522-541.
- * Eze, N. M. (2016). Changes and Challenges of Auditing in 21st Century: The Nigerian Experience. *International Journal of Finance and Accounting*, 5(1): 37-45.
- * Hermiyetti Arfah, E K. (2017). Characteristics Of The Individual Auditor's Dysfunctional Behavior (Underreporting Of Time) In Audit Implementation And Reduction In Audit Quality. *Qualitative And Quantitative Research*, Vol 2, Issue 1, 2017 Issn No: 2462.
- * Marshal, H, (2007). *The Relation Between Supervise and welfare*, P:MCGrowthill.
- * Ma'ayan Y, Carmeli A, (2015). Internal Audits as a Source of Ethical Behavior, Efficiency, and Effectiveness in Work Units. *Springer Science+Business Media Dordrecht 2015*, DOI 10.1007/s10551-015-2561-0.
- * Shue, C L. Jau, M S. Sang, B T. Tzu, L L. Weiwei, D. (2016). A Comprehensive Survey Of Government Auditors Self-Efficacy And Professional Development For Improving Audit Quality. *Springer Plus*, 5:1263.
- * Shabri Abd M. Basri H. Nopita E. Fahlevi H. (2016). The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, and Functional Position on Organizational Commitment and Their Impact on the Performance of Internal Auditors in Aceh, Indonesia. *BRAND. Broad Research in Accounting, Negotiation, and Distribution* Volume 7, Issue 1, (2016), ISSN 2067-8177.
- * موسوی، سید حمید ۱۳۹۶، بررسی رابطه هویت سازمانی و تعهد عاطفی با عملکرد شغلی و نقش میانجیگری جو رقابتی (مطالعه موردی: اداره امور مالیاتی شهرستان شاهرود)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود
- * مرادی مقدم، مجید ۱۳۹۶، رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی هویت سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان.
- * مجد، علی اکبر و محمدی، فردین (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثر بخشی فردی کارمندان بانک ها (مورد مطالعه: کارمندان بانک های دولتی شهر سمنان)، دو فصلنامه علوم اجتماعی، سال سیزدهم، شماره دوم.
- * نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، سپهوند، سمیه، ۱۳۹۵، تحلیل همبستگی بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی کارکنان، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال هشتم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۵، صص ۲۶۲-۲۷۳.
- * نوروزی، محسن؛ مرادی، مرتضی و رحیمی، محمد. ۱۳۹۶، بررسی رابطه میان سبک های رهبری و عملکرد شغلی کارکنان با تاکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه شهرداری شهر سمنان استان کردستان)، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر.
- * همایون پور، محمد، نوذری، ولی، زارع، ابوذر، اکبری علویچه، مهدی، ۱۳۹۵، پیش بینی اثربخشی از روی سبک رهبری انسان گرا، سومین کنفرانس بین المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران.
- * ملک محمدی، محسن، ادیبی مجد، زهرا، کریم بلند، فهیمه، ۱۳۹۵، بررسی رابطه هویت سازمانی با تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش تعدیل کنندگی اشتیاق شغلی در ادارات فرهنگ و ارشاد خراسان شمالی، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- * Abdelhakeem, A. Haj Haron, K, H. Masron, T, A, (2017). Relationship Between Internal Shariah Audit Characteristics And Its Effectiveness. *Humanomics* Vol. 33 ISS 2 PP.
- * Alissa w, Capkun W, Jeanjean T, Suca N, (2014). An empirical investigation of the impact of audit and auditor characteristics on auditor performance. *Accounting, Organizations and Society*. 0361-3682/_2014 Elsevier Ltd. All rights reserved.
- * Alzeban, A. David, G, (2014). Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness: A survey of the Saudi

یادداشت‌ها

- ¹ Auditing Profession
² Contingency Theory
³ Organizational Identity
⁴ Rothberg
⁵ Yiing
¹ Oktug
⁷ . Delroy et al
⁸ . Shabri Abd et al
⁹ . Sherer et al
¹⁰ . Garry et al