

## رابطه بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی در حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی

زهره موسوی کاشی

استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (مسئول مکاتبات)

داود زاهدی قره بابا

دانشجوی کارشناسی ارشد، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۱۸

تاریخ دریافت: ۹۵/۳/۴

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با رضایت شغلی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی صورت گرفته است. در رابطه با سبک رهبری از مدل رهبری وضعیتی هرسی و بلانچارد استفاده شده است. جامعه آماری شامل حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می باشد. جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو نوع پرسشنامه استفاده شده است پرسشنامه اول، سبک رهبری مدیران را براساس چهار سبک رهبری هرسی و بلانچارد مورد بررسی قرار می‌دهد. پرسشنامه دوم توسط اسمیت و هیولین (۱۹۶۹) ساخته شده که میزان رضایت شغلی حسابرسان را بررسی می نماید برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده و در نهایت ۱۲۰ پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که از میان چهار سبک رهبری مورد مطالعه (دستوری، استدلالی، مشارکتی و تفویضی) سبک رهبری دستوری سبک مسلط است و همبستگی بیشتر و بصورت معکوس نسبت به سایر سبک‌ها با رضایت شغلی دارد. میان رضایت شغلی بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی همچون جنسیت، وضعیت تأهل، رده شغلی، سابقه خدمت و سن در موسسات حسابرسی ارتباط وجود دارد بطوریکه میزان رضایت شغلی در مردان بیشتر از زنان و در حسابرسان متأهل بیشتر از حسابرسان مجرد است و همچنین رضایت پائین تر در حسابرسان ارشد نسبت به مدیر و سرپرست دیده شده است.

واژه‌های کلیدی: رهبری، رضایت شغلی، حسابرس.

## ۱- مقدمه

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 انطباق‌پذیر بوده و به صورت مؤثر کار کنند، به طور مداوم سیستم‌ها و فرآیندها را بهبود بخشند (vail, ۱۹۹۶).

در فرهنگ کاری و با توجه به ویژگیهای مردم و افراد در سازمان، نقش رهبری و مدیریت می‌تواند به گونه مؤثرتری از آنچه که هست در پیشبرد امور و ارتقای سطح بهره‌وری سازمانها ایفا گردد (Abili, ۱۹۹۹). سبک رهبری مناسب به عنوان یکی از مهمترین عوامل سازمانی به شمار می‌رود (Gelaidan, 2011). همچنین محیط آشفته و متغیر است و رهبری یک عنصر کلیدی در هدایت و مدیریت این محیط است، با کمی دقت بر روی شرکت‌های مختلف می‌توان فهمید که رهبران بزرگ تفاوت‌های بزرگی ایجاد می‌کنند، رهبران مؤثر کسانی هستند که نتایج را در یک چارچوب زمانی معینی بدست می‌آورند تا برای سازمان و کار خود مؤثر واقع شوند (بحرالعلوم، حسین، ۱۳۷۸).

کارایی و اثربخشی موسسات حسابرسی در گرو مدیریت اثربخش و کارآمد این موسسات است. امروزه با توجه به تغییرات شگرف و بی‌سابقه‌ای که در اقتصاد، سیاست، علم و تکنولوژی بخصوص در چند دهه اخیر به وقوع پیوسته، وظایف و کارکردهای مدیریت به مراتب گسترده‌تر و پیچیده‌تر و دشوارتر از گذشته شده است. به طوری که مدیران روش یا سبک رهبری را با این هدف انتخاب می‌کنند که بیشترین نفوذ را از اثر بخشی خود کسب کنند و گزینش درست یک سبک رهبری با انگیزش بیرونی هماهنگ باشد، می‌تواند موجب برآورده کردن نیازهای تعلق، احترام، مقام، بهبود عملکرد، ارتقای شغل و رضایت شغلی کارکنان گردد و در نهایت به احراز اهداف فردی و سازمانی منجر گردد (Ge, 2005).

لِزوم به‌کارگیری توان و استعداد تخصصی موجود نیروی انسانی، وجود جو مساعد، انگیزه مناسب و رضایت شغلی در میان آنها می‌باشد. لذا نیروی انسانی، عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان بوده و هیچ سازمانی بدون وجود آن نخواهد توانست به تمامی اهداف مورد نظر خود دست یابد. رهبران اثربخش به کارکنان کمک می‌کنند تا خلاق و نوآور باشند (Furkan, Kara, Tascan, & Avsalli, 2010)

با توجه به اهمیت بحث مدیریت و رهبری در موسسات حسابرسی و همچنین اهمیت رضایت شغلی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی به عنوان عناصر کلیدی در موسسات،

تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین سبک رهبری با میزان رضایت شغلی حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌پردازد. رضایت مندی از کار، اثربخشی کارکنان را در پی خواهد داشت و عدم رضایت شغلی به جابجایی و غیبت و نهایتاً به ترک کارکنان از موسسات منجر خواهد شد. تشکیل جامعه حسابداران رسمی ایران و پذیرش برخی از موسسات حسابرسی بعنوان موسسات معتمد بورس اوراق بهادار و افزایش تقاضا برای حسابرسی از سوی واحد های تجاری باعث به وجود آمدن رقابت در بین موسسات حسابرسی در جهت تداوم همکاری با واحد تجاری شده است. لذا سبک رهبری در انجام وظیفه حسابرسان که همواره اعتبار بخشی به اطلاعات مالی بوده باید مورد توجه قرار گیرد.

سوال اصلی پژوهش ارتباط بین سبک رهبری و رضایت شغلی است. علاوه بر این سبک های رهبری و رضایت شغلی با ویژگیهای جمعیتی مانند جنسیت، رده های شغلی، تحصیلات و سن نیز سنجیده شده است. تشکیل جامعه حسابداران رسمی ایران و پذیرش برخی از موسسات حسابرسی بعنوان موسسات معتمد بورس اوراق بهادار و افزایش تقاضا برای حسابرسی از سوی واحد های تجاری باعث به وجود آمدن رقابت در بین موسسات حسابرسی در جهت تداوم همکاری با واحد تجاری شده است. لذا سبک رهبری در انجام وظیفه حسابرسان که همواره اعتبار بخشی به اطلاعات مالی بوده باید مورد توجه قرار گیرد.

با توجه به اینکه جامعه حسابداران رسمی و سازمان بورس اوراق بهادار در سالهای اخیر توجه ویژه ای در جهت تدوین آئین نامه ها و دستور العملهای اجرایی برای افزایش کیفیت و تقویت حسابرسی نموده است، نتایج این تحقیق از دیدگاه نظری میتواند موضوعات جدیدی را در حوزه مورد بررسی مطرح کرده و دیدگاههای جدیدی را در رابطه با سبکهای رهبری برای افزایش کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی بر کیفیت کار حسابرسی پیشنهاد دهد. بررسی تاثیر سبک رهبری بر پرسنل سازمان، اطلاعاتی را فراهم خواهد کرد که براساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط مشی های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب در جهت بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی گام بردارد.

## ۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

رهبری یکی از برجسته ترین مظاهر زندگی اجتماعی بشر است و اهمیت رهبری در سطح (نفوذ) و سطح گروهی (تیم سازی) و سطح سازمانی (فرهنگ آفرینی) بر هیچ کس پوشیده نیست و از سوی دیگر منابع انسانی بعنوان مهمترین عامل

بتدریج جای خود را به رویکرد رفتار رهبر داد. در تایید این رویکرد رهبری، یافته‌های تحقیق هالپین (۱۹۵۵) که رفتار رهبری گروهی از فرماندهان نظامی و خدمه آنها را مورد مطالعه قرار داده بود نشان داد رهبران موفق، رهبرانی هستند که در هر دو بعد انسان‌مداری و وظیفه‌مداری مهارت داشته باشند. این محقق نتیجه گرفت که رهبران موفق نه تنها بر موفقیت گروه خود اصرار دارند بلکه وحدت و پیوستگی درون گروهی را نیز تایید و تشویق می‌کنند. در این مورد اگرچه یافته‌های تحقیق هرسی (۱۹۶۵)، که در یک مجموعه صنعتی کشور نیجریه انجام گرفت، نشان داد اعمال شیوه مدیریتی وظیفه‌مدار با تولید بیشتر و برعکس اعمال مدیریت انسان‌مدار با تولید کمتر همراه است. اما بطور کلی می‌توان ادعا کرد مطالعات ناشی از نظریات مک گرگور (۱۹۶۰)، لیکرت (۱۹۶۱)، ارجریس (۱۹۶۴)، بلیک و موتون (۱۹۶۴)، هرسی (۱۹۶۵) و بسیاری از محققان معتقد به این رویکرد که از رشد و توسعه دانش بشری در علوم انسانی و اجتماعی تاثیر پذیر بودند، موجب گردید تا به رد فرضهای نادرست و ناقص در مورد طبیعت انسان و جایگزین کردن فرضهای واقع‌بینانه که مبین عدم وجود یک رفتار هنجار برای رهبر بود.

پس از این مرحله، رویکرد وضعی و اقتضایی که زمینه‌ساز نظریه‌های پیشرفته‌تری چون نظریه‌های وضعی، اقتضایی، تبدیلی و تحولی است مطرح گردید. (Talat et al, 2013) که در واقع هنوز از جمله آخرین و جدیدترین نظریه‌های رهبری است این نظریه‌ها موفقیت هر یک از رفتارهای رهبری را منوط به هماهنگی آن با تمامی عوامل اثرگذار در یک وضعیت رهبری می‌دانند. بر اساس این نظریه‌ها عواملی چون رهبر، زیردستان، سازمان، ویژگیهای شغلی و سایر عوامل اقتضایی باید در نظر گرفته شود.

### رضایت شغلی

رضایت شغلی به عنوان یک نگرش که اشخاص نسبت به شغلشان دارند و حاصل ادراکشان از شغل و درجه سازگاری مناسب میان شخص و سازمان است تعریف شده است. (Ivanchevich and Matteson, 1980) رضایت شغلی یک تابع از رابطه احساس شده میان آنچه یک نفر انتظار دارد و آنچه که از شغلش کسب میکند، است (Kemelgor, 1982) رضایت شغلی یعنی افراد نسبت به شغلشان و جنبه‌های متفاوت آن چه احساسی دارند. انگیزش انجام دادن شغل زمانیکه افراد شغلشان را معنی‌دار و لذت بخش در نظر می‌گیرند افزایش خواهد یافت. ماهیت رضایت شغلی این مفهوم را می‌رساند که فرد تمایل دارد در یک شغل که او را راضی میکند

استراتژیک شناخته شده و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه بدون توجه به توسعه انسانی رویایی بیش نیست. بر این اساس توجه به دو مقوله مدیران و کارکنان در هر موسسه از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. و از طرفی کارکنان مشاغلی را ترجیح می‌دهند که به آنها فرصت استفاده از توانایی‌ها و مهارت‌هایشان را داده و وظایف متنوعی در اختیار آنان قرار دهد که این عامل خود باعث افزایش رضایت شغلی افراد میشود (Rabinis, 2001)، و این رضایت موجب می‌شود که فرد نگرش مثبتی به شغل داشته و همواره به دنبال پیشرفت شغلی و بهبود کارش خویش، افزایش اعتماد به نفس، احترام به خویش و توسعه فردی باشد و برای سازمان نیز رضایت شغلی کارکنان به معنای نیروی کار بهره‌ور، با انگیزه، متعهد به عملکرد با کیفیت بالا و همچنین شکایت کمتر، جابجایی و اخراج کمتر خواهد بود (Yafe, 2011). رضایت شغلی تحت تاثیر عوامل متعددی مانند شغل، دستمزد، فرصت‌های ارتقاء و سرپرستان و همکاران (tella;2007).

### رهبری

مروری اجمالی بر تحقیقات انجام شده طی یک قرن گذشته، نشان می‌دهد که مطالعات مربوط به رفتارهای سازمانی در هر دوره از رویکرد مسلط رهبری در آن مقطع زمانی تاثیرپذیر است. به بیان دیگر، همراه با پیشرفت علوم به ویژه علوم انسانی و ارائه نظریه‌های جدیدتر و پیشرفته‌تر، مطالعات مربوط به رفتارهای سازمانی نیز همان سمت و سو را به خود گرفته است.

برای مثال مطالعات مربوط به رویکرد صفات شخصی رهبر از جمله قدیمی‌ترین نظریه‌های رهبری در مدیریت است که قبل از سال ۱۹۵۰ بطور گسترده‌ای رایج بوده است (امیر تاش ۱۹۸۲). بر اساس این نظریه برخی از ویژگیهای ظاهری از قبیل قد، وزن، انرژی، تندرستی، چهره و پاره از ویژگیهای ذهنی و روانی مانند شخصیت، بیان رسا، پیشینه تحصیلی، تلاش و ابتکار و انگیزش و مواردی از این نوع برای رهبری اثر بخش ضرورت دارد.

بر خلاف نظریه پردازان سنتی که بدنبال یافتن مدیران بالقوه و اثربخش برای همه وضعیت‌های رهبری بودند. محققان و نظریه پردازان دیگری چون لیکرت، مک گرگور و ارجریس در پی یافتن پاسخ به این سوال بودند که آیا می‌توان یک سبک هنجار یا ایده‌آل را پیدا کرد که برای همه وضعیت‌های رهبری اثربخش و مفید باشد؟ بدین ترتیب با تاثیر پذیری از یافته‌های علوم اجتماعی، رویکرد مربوط به نظریه‌های سنتی مانند رویکرد صفات رهبر، رویکرد مدیریت علمی و رویکرد اداری

عواملی که باعث نارضایتی معلمان می‌گردد به خود ماهیت کار و مقتضیات خود شغل مربوط می‌شود مثل حجم کار، ساعات کار، اداره کردن، رفتار دانش‌آموزان، فقدان حمایت، پشتیبانی و وجود منابع. از عوامل دیگری که باعث نارضایتی معلمان می‌شود می‌توان مسایل و معضلات مربوط به مدیریت و کارکنان، ناخرسندی نسبت به تکالیف و وظایف شغلی و فقدان ثبات در نظام آموزش و پرورش را نام برد.

در تحقیقی که توسط بحرالعلوم صورت گرفته است، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان تربیت‌بدنی شاغل در تهران مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین سبک مدیریت و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌دار است، بین سبک مدیریت و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌دار است. (بحرالعلوم، ۱۳۷۸).

بررسی سبک رهبری و رضایت شغلی کارکنان شرکت برق توسط آقای محمد حسن یائی (۱۳۸۱)، در این تحقیق سعی شده است تاثیر سبکهای مختلف رهبری مدل لیکرت را بر میزان رضایت شغلی مورد بحث و بررسی قرار دهد که در نهایت مشخص گردید میزان رضایت در چهار سبک مورد بحث در حد متوسط است ضمن آنکه بالاترین درصد سبک رهبری در مدیران سبک استبدادی - خیرخواهانه با ۴۲٫۵٪ می‌باشد. در این سبک مدیران نگرش صادقانه به زیر دستان ندارند.

بررسی سبکهای رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی توسط آقایان محمد رضا قلی زاده و علی اصغر فانی (۱۳۸۹) در این مقاله ارتباط شیوه رهبری (فیدلر) و رضایت شغلی کارکنان با مطالعه توصیفی و آماری انجام گردیده و در نتیجه مشخص گردیده است که بین سبک رهبری و رضایت شغلی یک رابطه معنادار وجود دارد و در محیط مورد بررسی بین سبک رهبری رابطه گرا و رضایت شغلی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد.

### ۳- روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی - کاربردی است که با استفاده از پرسشنامه به شکل میدانی در جامعه موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق، کلیه حسابرسان موسسات حسابرسی با درآمد بیش از ۱۰۰۰۰ میلیون ریال می‌باشد که جهت تعیین میزان نمونه از فرمول نمونه گیری کوکران استفاده گردید. تعداد نمونه مورد نیاز ۱۳۷ نفر بوده که در این خصوص ۱۶۷ پرسشنامه توزیع و با توجه به پاسخ‌های دریافتی ۱۲۰ نمونه وارد تحلیل گردید.

بماند و شغلی را که باعث نارضایتی او میشود ترک کند. (Hsiao&Kohnke,1998, Susskind & al.,2000) رضایت شغلی میتواند بوسیله سطح حمایتی که کارمند از سازمانش کسب میکند، وضعیت استخدام و ارزیابی کارکنان از جو کار در سازمان در نظر گرفته شود. عوامل اساسی تعیین رضایت شغلی را می‌توان بطور گسترده در دو دسته طبقه بندی کرد: عوامل درونی و عوامل بیرونی. عوامل بیرونی شامل پرداخت، شرایط کار فیزیکی؛ ساعات کار، امنیت شغلی، گروه کار، خود کار، نظارت و غیره می‌باشد. و عوامل درونی (ذاتی) شامل شخصیت، ارزش ها، شناخت، پیشرفت و غیره می‌باشد. برخی از متغیرهای شخصی و جمعیتی مانند سن، جنس، سابقه و غیره نیز رضایت را تحت تاثیر قرار می‌دهند. (Buitendach and De Witte, 2005)

«مک کی» ۱ در تحقیقی تحت عنوان سبک رهبری رؤسای کالج‌های عمومی و رضایت شغلی کارکنان با بررسی ۳۲۱ گزارش در مورد کالج‌های عمومی، به این نتیجه رسید که رضایت شغلی بالا، به طور مثبتی با سبک رهبری «رابطه مداری بالا، وظیفه مداری پایین» ارتباط دارد. رضایت شغلی بین مردان و کارکنان حرفه‌ای کمتر است. (McKee, 1991) «هلر» ۲ و دیگران گزارش کردند که «هرسی و بلانچارد» در تحقیقی که در رابطه بین سبک‌های رهبری (دستوردهی، مشارکتی و تفویض اختیار) و رضایت شغل معلمان انجام دادند ۴۲٪ از ۳۳۹ معلم پاسخ دادند که از شغل خود ناراضی هستند. همچنین دریافتند که معلمان کمتر به وسیله حقوق و مزایا خشنود می‌شوند و گروه همکاران بیشتر باعث رضایت آنان می‌شود. در این پژوهش رضایت شغلی معلمان همبستگی معنی‌داری با سبک رهبری نداشت. (Heller & other, 1993) در تحقیقی که «کانو و جیم» ۳ تحت عنوان رضایت و نارضایتی شغلی انجام داده بودند به نتایجی بدین شرح دست پیدا کردند:

معلمان دارای رضایت شغلی بالا، دو عامل را به عنوان عامل اصلی رضایت شغلی عنوان می‌کردند:

(۱) کارکنان و محل کار

(۲) تدریس

دوست داشتن همکاران، مدیریت مدرسه و محل مدرسه در زمره عناصر کلیدی رضایت شغلی و عشق به تدریس و کار با جوانان و تماس با والدین به عنوان منابع ایجاد رضایت شغل عنوان شده است. علاوه بر عوامل ذکر شده شرایط کاری نظیر استقلال عمل و انعطاف‌پذیری شغلی نیز به عنوان عوامل رضایت شغلی محسوب می‌گردید.

#### الف) جنسیت

باتوجه به جدول شماره ۱، بیشترین آمار از بین پاسخ دهندگان را مردان تشکیل می دهند که معادل ۷۵ درصد است.

جدول ۱: توصیف نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۹۰	٪۷۵
زن	۳۰	٪۲۵
جمع کل	۱۲۰	٪۱۰۰

#### ب) وضعیت تأهل

باتوجه به جدول شماره ۲، بیشترین آمار از بین پاسخ دهندگان را مجردها تشکیل می دهند که معادل ۵۶/۷ درصد است.

جدول ۲: توصیف نمونه مورد مطالعه بر حسب وضعیت تأهل

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد فراوانی
متأهل	۵۲	٪۴۳/۳
مجرد	۶۸	٪۵۶/۷
جمع کل	۱۲۰	٪۱۰۰

#### ج) وضعیت تحصیلات

باتوجه به جدول شماره ۳، بیشترین افراد (۶۰ نفر) از نمونه آماری معادل ۵۰ درصد دارای مدرک فوق لیسانس می باشند. و کمترین آن حدود ۳ درصد دارای مدرک دکتری می باشند.

جدول ۳: توصیف نمونه مورد مطالعه بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
لیسانس	۵۶	٪۴۶/۷
فوق لیسانس	۶۰	٪۵۰
دکتری	۴	٪۳/۳
جمع کل	۱۲۰	٪۱۰۰

#### د) رده شغلی

باتوجه به جدول شماره ۴، بیشترین افراد (۴۰ نفر) معادل ۳۳/۳ درصد حسابرس ارشد و کمترین افراد کمک حسابرس و سرپرست ارشد هر کدام (۸ نفر) معادل ۶/۷ درصد می باشند.

جهت جمع آوری اطلاعات لازم در مورد مسأله تحقیق، از دو نوع پرسشنامه استفاده گردید پرسشنامه اول، سبک رهبری مدیران را براساس چهار سبک رهبری هرسی بلانچارد مورد بررسی قرار می دهد. این پرسشنامه دارای ۱۲ سؤال مستقل و منظم می باشد که هر سؤال دارای ۴ گزینه می باشد.

پرسشنامه دوم که میزان رضایت شغلی حسابرسان را از شغل خود مورد بررسی قرار می دهد که پرسشنامه معتبر و استاندارد JDI می باشد. این پرسشنامه که توسط اسمیت و هیولین (۱۹۶۹) ساخته شده است، یکی از رایج ترین و دقیق ترین ابزارهای خشنودی شغلی است. عبارات آن جنبه توصیفی داشته و شش نوع خشنودی را ارزیابی می کند که عبارتند از: ۱- ماهیت کار ۲- سرپرستی ۳- حقوق ۴- ارتقاء (پیشرفت) ۵- همکاران ۶- محیط کار.

#### ۴- فرضیه های پژوهش

##### فرضیه اصلی

میان سبکهای رهبری و رضایت شغلی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی رابطه وجود دارد.

##### فرضیه های فرعی

- ۱) میان سبکهای رهبری و رضایت شغلی بر حسب جنسیت در موسسات حسابرسی رابطه وجود دارد.
- ۲) میان سبکهای رهبری و رضایت شغلی بر حسب رده های مختلف حسابرسان در موسسات حسابرسی رابطه وجود دارد.
- ۳) میان سبکهای رهبری و رضایت شغلی بر حسب تحصیلات حسابرسان در موسسات حسابرسی رابطه وجود دارد.
- ۴) میان سبکهای رهبری و رضایت شغلی بر حسب سن حسابرسان در موسسات حسابرسی رابطه وجود دارد.
- ۵) میان وضعیت موجود چهار سبک رهبری تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۶) میان وضعیت موجود ابعاد رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

#### ۵- یافته های پژوهش

ابتدا ویژگی های جمعیتی شرکت کنندگان در پرسشنامه ها به دست آمد این ویژگی ها شامل جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، رده شغلی، سابقه خدمت و سن می باشد.

جدول ۴: توصیف نمونه مورد مطالعه بر حسب رده شغلی

درصد فراوانی	فراوانی	رده شغلی
۶/۷٪	۸	کمک حسابرس
۲۶/۷٪	۳۲	حسابرس
۳۳/۳٪	۴۰	حسابرس ارشد
۱۵٪	۱۸	سرپرست
۶/۷٪	۸	سرپرست ارشد
۱۱/۷٪	۱۴	مدیر
۱۰۰٪	۱۲۰	جمع کل

(و) سن

باتوجه به جدول شماره ۶، بیشترین افراد (۶۰ نفر) معادل ۵۰ درصد زیر ۳۰ سال و کمترین افراد بین ۴۰ تا ۵۰ و یا بالای ۵۰ سال سن داشته اند که هر کدام (۲ نفر) معادل ۱/۷ درصد می باشند.

جدول ۶: توصیف نمونه مورد مطالعه بر حسب سن

درصد فراوانی	فراوانی	سن
۵۰٪	۶۰	زیر ۳۰ سال
۴۶/۷٪	۵۶	۳۰ تا ۴۰ سال
۱/۷٪	۲	۴۰ تا ۵۰ سال
۱/۷٪	۲	۵۰ سال و بالاتر
۱۰۰٪	۱۲۰	جمع کل

(ه) سابقه خدمت

باتوجه به جدول شماره ۵، بیشترین افراد (۵۶ نفر) معادل ۴۶/۷ درصد زیر ۵ سال و کمترین افراد (۴ نفر) معادل ۳/۳ درصد، ۲۰ سال و بالاتر سابقه می باشند.

جدول ۵: توصیف نمونه مورد مطالعه بر حسب سابقه خدمت

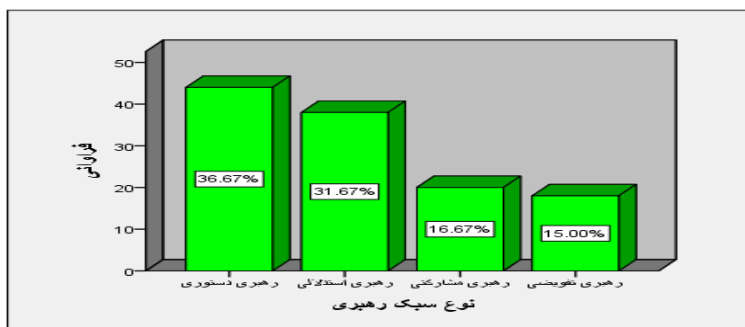
درصد فراوانی	فراوانی	سابقه خدمت
۴۶/۷٪	۵۶	زیر ۵ سال
۳۳/۳٪	۴۰	۵ تا ۱۰ سال
۱۶/۷٪	۲۰	۱۰ تا ۱۵ سال
۰٪	۰	۱۵ تا ۲۰ سال
۳/۳٪	۴	۲۰ سال و بالاتر
۱۰۰٪	۱۲۰	جمع کل

(ز) مشخصه های آماری سبک های رهبری مورد مطالعه

باتوجه به جدول شماره ۷، سبک رهبری دستوری با میانگین ۳/۹۸ از مجموع ۱۲، سهمی معادل ۳۶/۷ درصد سبک های رهبری مورد استفاده در جامعه تحت بررسی را به خود اختصاص داده است. بر همین اساس سهم رهبری استدلالی با میانگین ۳/۴۳، برابر ۳۱/۷ درصد در جامعه آماری بوده و دو سبک دیگر رهبری مشارکتی با میانگین ۲/۵۰ در ۱۶/۷ درصد موارد، رهبری تفویضی با میانگین ۲/۱۰ در ۱۵ درصد موارد به ترتیب در رده های بعدی قرار دارند.

جدول ۷- مشخصه های آماری سبک های رهبری مورد مطالعه (N=۱۲۰)

سبک های رهبری	تعداد	میانگین	میان	مد	انحراف معیار	پایین ترین نمره	بالاترین نمره	حدأکثر نمره ممکن	درصد سهم هر یک از سبک های رهبری
دستوری	۴۴	۳/۹۸	۴	۳	۲/۰۲	۰	۹	۱۲	۳۶/۷
استدلالی	۳۸	۳/۴۳	۴	۴	۱/۹۲	۰	۸	۱۲	۳۱/۷
مشارکتی	۲۰	۲/۵۰	۲	۱	۱/۴۷	۰	۶	۱۲	۱۶/۷
تفویضی	۱۸	۲/۱۰	۲	۰	۲/۱۱	۰	۹	۱۲	۱۵



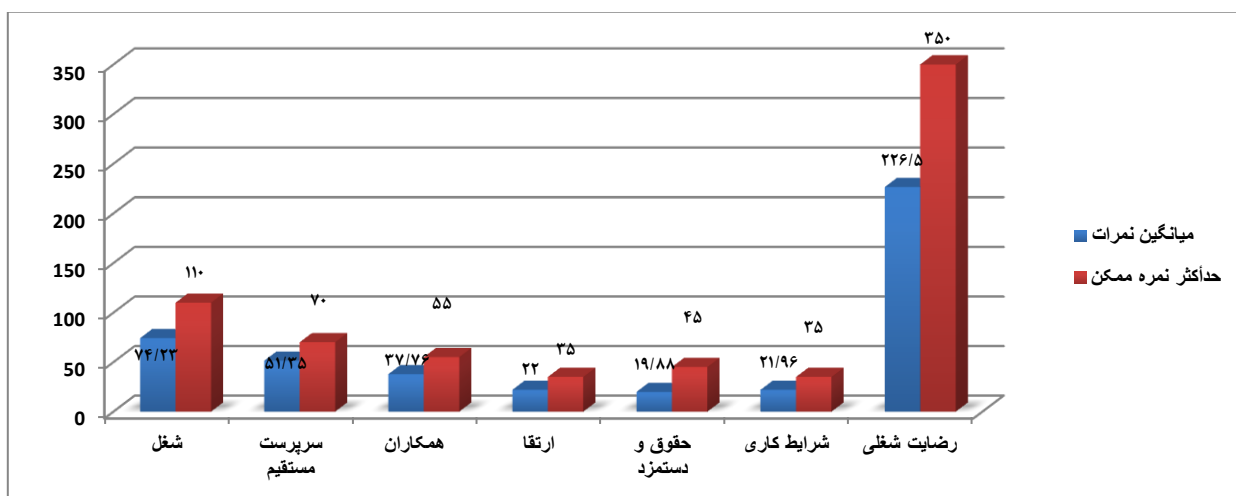
### ح) مشخصه های آماری رضایت شغلی

همان طور که در جدول شماره ۸ مشاهده می گردد، میانگین و میانه و مد رضایت شغلی در جامعه مورد مطالعه نشان می دهد که منحنی این متغیر دارای چولگی چپ است. بر اساس ضریب چولگی نیز این امر مشهود است. در بین متغیرها؛ شرایط کاری و حقوق و دستمزد دارای کجی مثبت و بقیه متغیرها دارای کجی منفی می باشند. بر اساس یافته های این

تحقیق میانگین کل رضایت شغلی برابر ۲۲۶/۵۰ است که این مقدار نشان دهنده ۶۴/۷۱ درصد کل نمره ممکن در رضایت شغلی است. با توجه به این جدول سهم سرپرست مستقیم ۷۳/۳۵ درصد و سهم حقوق و دستمزد ۴۴/۱۸ است. این مقادیر بیانگر آن است که سهم سرپرست مستقیم در رضایت شغلی، بالاترین درصد و سهم حقوق و دستمزد پایین ترین درصد را در جامعه تحت بررسی دارد.

جدول شماره ۸- مشخصه های آماری رضایت شغلی مورد مطالعه (N=۱۲۰)

رضایت شغلی	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	ضریب چولگی	پایین ترین نمره	بالاترین نمره	حد اکثر نمره ممکن	درصد از حد اکثر ممکن
شغل	۷۴/۲۳	۷۴/۵۰	۸۲	۱۱/۰۳	-۰/۳۶	۴۸	۹۹	۱۱۰	۶۷/۴۸
سرپرست مستقیم	۵۱/۳۵	۵۳	۵۰	۹/۵۳	-۰/۹۷	۱۸	۶۹	۷۰	۷۳/۳۵
همکاران	۳۷/۷۶	۳۷	۳۵	۶/۸۴	-۰/۱۴	۲۲	۵۱	۵۵	۶۸/۶۶
ارتقا	۲۲	۲۲	۱۴	۶/۲۴	-۰/۱۵	۹	۳۵	۳۵	۶۰/۸۵
حقوق و دستمزد	۱۹/۸۸	۱۹	۱۹	۶/۳۸	۰/۹۷	۹	۳۸	۴۵	۴۴/۱۸
شرایط کاری	۲۱/۹۶	۲۱	۲۱	۵/۰۳	۰/۴۳	۱۲	۳۵	۳۵	۶۲/۷۶
رضایت شغلی	۲۲۶/۵۰	۲۲۸	۲۳۶	۲۹/۶۱	-۰/۱۳	۱۶۰	۳۰۳	۳۵۰	۶۴/۷۱



مقایسه میانگین نمرات خام آزمودنی ها در رضایت شغلی و هر یک از ابعاد رضایت شغلی با حداکثر نمره ممکن

### ۶- آزمون فرضیات

#### ۶-۱- فرضیه اصلی

- میان سبکهای رهبری و رضایت شغلی حسابرسان شاغل موسسات حسابرسی رابطه وجود دارد.

#### جدول شماره ۹: نتایج آزمون همبستگی

متغیر	سبک دستوری	سبک استدلالی	سبک مشارکتی	سبک تفویضی
رضایت شغلی	-۰/۲۷* Sig=.003	۰/۲۴* Sig=.009	۰/۱۹* Sig=.040	-۰/۱۰ Sig=.268

\* همبستگی در سطح ۹۵ درصد معنادار است.

ابتدا جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگوروف-رضایت اسمیرنوف استفاده شده است و سپس برای محاسبه همبستگی بین شغلی متغیرهای تحقیق و آزمون فرضیه اصلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

در معادلات فوق نمرات رضایت شغلی (Y) را برای هر یک از اعضای جامعه تحت بررسی می توان از روی سبک های رهبری مختلف دستوری (X1)، استدلالی (X2)، مشارکتی (X3) و تفویضی (X4) با توجه به نمرات اشتباه استاندارد هر یک محاسبه کرد.

#### ۶-۲- آزمون فرضیه های فرعی

۱) میان سبک های رهبری و رضایت شغلی بر حسب جنسیت در موسسات حسابرسی رابطه وجود دارد.

برای سنجش رابطه سبک رهبری دستوری با رضایت شغلی بر حسب جنسیت از آزمون رگرسیون استفاده شد نتایج نشان میدهد که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با زنان از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط در این دسته معنادار است. در بین مردان سطح معناداری ۰/۱۰۷ می باشد. بنابراین می توان گفت در بین مردان ارتباط بین سبک دستوری و رضایت شغلی معنادار نیست. همچنین نتایج تحلیل نشان می دهد در کل بین سبک دستوری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد اما این رابطه معکوس می باشد (۰/۲۷-) بدین معنا که با افزایش سبک دستوری رضایت شغلی کاهش می یابد که این امر در بین زنان کاملاً مشهود می باشد اما در بین مردان نتیجه ای معنادار از آزمون بدست نیامد.

نتایج درخصوص رابطه سبک رهبری استدلالی با رضایت شغلی بر حسب جنسیت نشان دهنده این است که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با زنان از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط در این دسته معنادار نیست. بنابراین می توان گفت در بین مردان ارتباط بین سبک استدلالی و رضایت شغلی معنادار است. همچنین نتایج تحلیل نشان می دهد در کل بین سبک استدلالی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه مستقیم می باشد (۰/۲۴) بدین معنا که با افزایش سبک رهبری استدلالی رضایت شغلی افزایش می یابد که این امر در بین مردان کاملاً مشهود می باشد اما در بین زنان نتیجه ای معنادار از آزمون بدست نیامد.

بررسی سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی بر حسب جنسیت نشان دهنده آن است که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با زنان و مردان از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط سبک رهبری مشارکتی و رضایت شغلی در هر دو دسته معنادار نیست. همچنین نتایج تحلیل نشان داد در کل بین سبک مشارکتی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه مستقیم می باشد (۰/۱۹) بدین معنا که با افزایش سبک رهبری مشارکتی رضایت شغلی افزایش می یابد. اما در بین زنان و مردان تفاوت معناداری بین رابطه رهبری

با توجه به جدول شماره ۹ ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر سبک رهبری دستوری و رضایت شغلی ۰/۲۷- می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه استفاده از سبک رهبری دستوری، رضایت شغلی افراد را کاهش می دهد.

• ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر سبک رهبری استدلالی و رضایت شغلی ۰/۲۴ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه استفاده از سبک استدلالی رضایت شغلی افراد را افزایش می دهد.

• ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر سبک رهبری مشارکتی و رضایت شغلی ۰/۱۹ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد در نتیجه استفاده از سبک مشارکتی رضایت شغلی افراد را افزایش می دهد.

• برای رابطه سبک تفویضی و رضایت شغلی چون سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ و برابر ۰/۲۶۸ به دست آمد این ارتباط رد می شود. بدین معنا که از نظر نمونه آماری بین سبک تفویضی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد.

برای تعیین معادله خطی پیش بینی رضایت شغلی از روی هر یک از سبک های رهبری (دستوری، استدلالی، مشارکتی و تفویضی) از رگرسیون استفاده گردید. معادلات خطی هر کدام از سبک های رهبری در جدول شماره ۱۰ آورده شده است.

جدول شماره ۱۰ معادلات خطی برای پیشگویی رضایت شغلی از روی هر کدام از سبک های رهبری

سبک های رهبری	معادله خطی	اشتباه استاندارد S.E	اشتباه استاندارد عدد ثابت	اشتباه استاندارد برآورد S.E.EST
دستوری	$Y = -3/06X1 + 242/33$	۱/۳۰	۵/۷۹	۲۸/۶۲
استدلالی	$Y = 2/65X2 + 213/93$	۱/۳۸	۵/۴۲	۲۸/۸۹
مشارکتی	$Y = 2/07X3 + 217/08$	۱/۸۲	۵/۲۷	۲۹/۲۱
تفویضی	$Y = -1/11X4 + 229/50$	۱/۲۸	۳/۸۱	۲۹/۵۸



حسابرس، حسابرسان ارشد و مدیر از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط سبک رهبری مشارکتی و رضایت شغلی برای این گروهها معنادار نیست. اما رابطه سبک مشارکتی و رضایت شغلی برای سرپرست و سرپرست ارشد به دلیل اینکه سطح معناداری پایین تر از ۰/۰۵ دارند، تأیید می شود که در سرپرستان ارشد این ارتباط معکوس می باشد (۰/۸۹-). بدین معنا که با افزایش سبک مشارکتی رضایت شغلی آنها کاهش می یابد. اما این ارتباط برای سرپرست مستقیم می باشد (۰/۵۸) و با افزایش سبک مشارکتی رضایت شغلی سرپرستان افزایش می یابد.

نتایج سنجش سبک رهبری تفویضی با رضایت شغلی بر حسب رده های مختلف حسابرسان سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با کمک حسابرس، حسابرس، سرپرست و سرپرست ارشد از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط سبک رهبری تفویضی و رضایت شغلی برای این گروهها معنادار نیست. اما رابطه سبک تفویضی و رضایت شغلی برای حسابرس ارشد و مدیر به دلیل اینکه سطح معناداری پایین تر از ۰/۰۵ دارند، تأیید می شود که در حسابرس ارشد این ارتباط معکوس می باشد (۰/۴۲-). بدین معنا که با افزایش سبک تفویضی رضایت شغلی آنها کاهش می یابد. اما این ارتباط برای مدیران مستقیم می باشد (۰/۵۴) و با افزایش سبک تفویضی رضایت شغلی مدیران افزایش می یابد.

۳) میان سبکهای رهبری و رضایت شغلی برحسب سطح تحصیلات حسابرسان در موسسات حسابرسی رابطه وجود دارد.

جهت بررسی رابطه میان سبکهای رهبری و رضایت شغلی برحسب سطح تحصیلات حسابرسان در موسسات حسابرسی، از آزمون رگرسیون استفاده گردید و نتایج ذیل حاصل شده است در سنجش رابطه سبک رهبری دستوری با رضایت شغلی بر حسب تحصیلات سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با افراد با تحصیلات لیسانس از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط در این دسته معنادار است. در بین افراد با مدرک فوق لیسانس سطح معناداری ۰/۰۸۸ می باشد. بنابراین می توان گفت در بین افراد فوق لیسانس ارتباط بین سبک دستوری و رضایت شغلی معنادار نیست. همچنین نتایج تحلیل نشان می دهد در کل بین سبک دستوری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد اما این رابطه معکوس می باشد (۰/۲۷-). بدین معنا که با افزایش سبک دستوری رضایت شغلی کاهش می یابد. در بین افراد با مدرک دکتری رابطه سبک دستوری و

مشارکتی و رضایت شغلی مشاهده نشد و در نهایت نتایج سنجش رابطه سبک رهبری تفویضی با رضایت شغلی بر حسب جنسیت بیانگر آن است که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با زنان از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط سبک رهبری تفویضی و رضایت شغلی در زنان معنادار نیست. اما سطح معناداری رابطه سبک تفویضی و رضایت شغلی در مردان برابر ۰/۰۴ و کوچکتر از ۰/۰۵ به دست آمد که نشان دهنده تأیید رابطه در مردان می باشد اما این رابطه معکوس است (۰/۲۱-). بدین معنا که با افزایش سبک تفویضی رضایت شغلی کاهش می یابد. همچنین نتایج تحلیل نشان داد در کل بین سبک تفویضی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

۲) میان سبکهای رهبری و رضایت شغلی برحسب رده های مختلف حسابرسان در موسسات حسابرسی رابطه وجود دارد.

برای سنجش رابطه سبکهای رهبری با رضایت شغلی بر حسب رده های مختلف حسابرسان از آزمون رگرسیون استفاده شد نتایج بیانگر آنست که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با حسابرس، حسابرسان ارشد، سرپرست و سرپرست ارشد از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط سبک رهبری دستوری و رضایت شغلی برای این گروهها معنادار نیست. اما رابطه سبک دستوری و رضایت شغلی برای کمک حسابرس و مدیر به دلیل اینکه سطح معناداری پایین تر از ۰/۰۵ دارند، تأیید می شود که در مدیران این ارتباط معکوس می باشد (۰/۷۲-). بدین معنا که با افزایش سبک دستوری رضایت شغلی آنها کاهش می یابد. اما این ارتباط برای کمک حسابرس مستقیم می باشد (۰/۹۵) و با افزایش سبک دستوری رضایت شغلی کمک حسابرسان افزایش می یابد. رابطه سبک رهبری استدلالی با رضایت شغلی بر حسب رده های مختلف حسابرسان نشان دهنده آنست که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با کمک حسابرس، حسابرس، سرپرست، سرپرست ارشد و مدیر از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط سبک رهبری استدلالی و رضایت شغلی برای این گروهها معنادار نیست. اما رابطه سبک استدلالی و رضایت شغلی برای حسابرس ارشد به دلیل اینکه سطح معناداری پایین تر از ۰/۰۵ دارند، تأیید می شود که ارتباط مستقیم می باشد (۰/۴۴)، بدین معنا که با افزایش سبک استدلالی رضایت شغلی آنها افزایش می یابد.

نتایج سنجش رابطه سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی بر حسب رده های مختلف حسابرسان نشان می دهد که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با کمک حسابرس،

رضایت شغلی به صورت منفی صد در صد نشان داده شده است.

سنجش رابطه سبک رهبری استدلالی با رضایت شغلی بر حسب تحصیلات که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با افراد با تحصیلات لیسانس از ۰/۰۵ بیشتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط در این دسته معنادار نیست. در بین افراد با مدرک فوق لیسانس با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۳ می توان گفت در بین افراد فوق لیسانس ارتباط بین سبک استدلالی و رضایت شغلی معنادار است. همچنین نتایج تحلیل نشان می دهد در کل بین سبک استدلالی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد بدین معنا که با افزایش سبک استدلالی رضایت شغلی افزایش می یابد. در بین افراد با مدرک دکتری رابطه سبک دستوری و رضایت شغلی به صورت منفی صد در صد نشان داده شده است.

سنجش رابطه سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی بر حسب تحصیلات که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با افراد با تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس از ۰/۰۵ بیشتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط بین سبک مشارکتی و رضایت شغلی در این دسته ها معنادار نیست. همچنین نتایج تحلیل نشان می دهد در کل بین سبک مشارکتی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد بدین معنا که با افزایش سبک مشارکتی رضایت شغلی افزایش می یابد. در بین افراد با مدرک دکتری رابطه سبک دستوری و رضایت شغلی به صورت صد در صد نشان داده شده است.

سنجش رابطه سبک رهبری تفویضی با رضایت شغلی بر حسب تحصیلات که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با افراد با تحصیلات لیسانس از ۰/۰۵ بیشتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط در این دسته معنادار نیست. در بین افراد با مدرک فوق لیسانس سطح معناداری ۰/۰۳۵ می باشد. بنابراین می توان گفت در بین افراد فوق لیسانس ارتباط بین سبک تفویضی و رضایت شغلی معنادار است. همچنین نتایج تحلیل نشان می دهد در کل بین سبک تفویضی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. در بین افراد با مدرک دکتری رابطه سبک تفویضی و رضایت شغلی به صورت صد در صد نشان داده شده است.

۴) میان سبکهای رهبری و رضایت شغلی بر حسب سن حسابرسان در موسسات حسابرسی رابطه وجود دارد. جهت بررسی رابطه میان سبکهای رهبری و رضایت شغلی بر حسب سن حسابرسان در موسسات حسابرسی از آزمون رگرسیون استفاده شد و نتایج ذیل حاصل گردید.

سنجش رابطه سبک رهبری دستوری با رضایت شغلی بر حسب سن نشان می دهد که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با افراد رده سنی زیر سی سال از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط سبک دستوری و رضایت شغلی در این دسته معنادار است. در بین افراد رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال سطح معناداری ۰/۰۸۵ و بالاتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین می توان گفت در بین افراد رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال ارتباط بین سبک دستوری و رضایت شغلی معنادار نیست. همچنین نتایج تحلیل نشان می دهد در کل بین سبک دستوری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد اما این رابطه معکوس می باشد (۰/۲۷-) بدین معنا که با افزایش سبک دستوری رضایت شغلی کاهش می یابد.

سنجش رابطه سبک رهبری استدلالی با رضایت شغلی بر حسب سن نشان می دهد که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با افراد رده سنی زیر سی سال از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط سبک استدلالی و رضایت شغلی در این دسته معنادار نیست. در بین افراد رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال سطح معناداری ۰/۰۴۲ و کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین می توان گفت در بین افراد رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال ارتباط بین سبک استدلالی و رضایت شغلی معنادار است ضریب تعیین رابطه نشان می دهد ۷ درصد از رضایت شغلی رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال وابسته به سبک استدلالی می باشد. همچنین نتایج تحلیل نشان می دهد در کل بین سبک استدلالی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

سنجش رابطه سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی بر حسب سن نشان می دهد که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با افراد رده های سنی مختلف از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط سبک مشارکتی و رضایت شغلی در این دسته ها معنادار نیست. این نشان دهنده این است که بین سبک رهبری مشارکتی و رضایت شغلی از لحاظ رده های سنی مختلف ارتباط معناداری وجود ندارد. اما نتایج تحلیل نشان می دهد در کل بین سبک استدلالی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

سنجش رابطه سبک رهبری تفویضی با رضایت شغلی بر حسب سن نشان می دهد که سطح معنی داری گزارش شده در رابطه با افراد رده های سنی مختلف از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. لذا تاثیر و ارتباط سبک تفویضی و رضایت شغلی در این دسته ها معنادار نیست. این نشان دهنده این است که بین سبک رهبری تفویضی و رضایت شغلی از لحاظ رده های سنی مختلف ارتباط معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج تحلیل

با توجه به شماره ۱۴ مقدار عددی سطح معناداری (sig) برابر با صفر می باشد که از مقدار استاندارد ۰/۰۵ کوچک تر است. بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت معنادار میان ابعاد رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رد می شود و می توان گفت میان ابعاد رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. همان طور که در جدول ۱۳ ملاحظه می گردد از میان متغیرهای رضایت شغلی، متغیر شغل بالاترین رتبه و متغیر حقوق و دستمزد پایین ترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

تعیین میزان اثربخشی سبک ها (سازگاری سبک ها) با توجه به جدول شماره ۱۵ مشخصه های آماری مربوطه را در اثربخشی سبک های رهبری مورد مطالعه نشان میدهد.

**جدول شماره ۱۳: میانگین رتبه متغیرهای رضایت شغلی با استفاده از آماره آزمون فریدمن**

اولویت	میانگین رتبه ها	رضایت شغلی	ردیف
اول	۵/۹۷	شغل	۱
دوم	۴/۹۲	سرپرست مستقیم	۲
سوم	۴/۰۲	همکاران	۳
پنجم	۲/۰۷	ارتقا	۴
ششم	۱/۸۶	حقوق و دستمزد	۵
چهارم	۲/۱۸	شرایط کاری	۶

**جدول شماره ۱۴- سطح معناداری آزمون فریدمن**

ردیف	شاخص های آماری	مقادیر محاسبه شده
۱	تعداد	۱۲۰
۲	کای دو مربع	۵۱۲/۷۸
۳	درجه آزادی	۵
۴	سطح معناداری	۰/۰۰۰

**جدول ۱۵- توزیع فراوانی سبک های رهبری، نمرات اثربخشی و میانگین آن برای هر سبک (N=۱۲۰)**

میانگین	جمع نمرات اثربخشی	سبک رهبری مسلط تعداد	سبک های رهبری
۱۸/۴۱	۸۱۰	۴۴	سبک دستوری
۱۹/۳۷	۷۳۶	۳۸	سبک استدلالی
۱۹/۴۰	۳۸۸	۲۰	سبک مشارکتی
۱۶/۴۴	۲۹۶	۱۸	سبک تفویضی

نشان می دهد در کل بین سبک تفویضی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

۵) میان وضعیت موجود چهار سبک رهبری تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول اول میانگین رتبه های هر یک از متغیرها (سبک های رهبری) و جدول دوم مشخصات آماری و آماره کای دو مربع متغیرهای مربوطه می باشد.

باتوجه به جدول شماره ۱۲ مقدار عددی سطح معناداری (sig) برابر با ۰/۰۰۰ می باشد که از مقدار استاندارد ۰/۰۵ کوچک تر است. بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت معنادار میان سبک های رهبری در سطح اطمینان ۹۹ درصد رد می شود و می توان گفت میان سبک های رهبری تفاوت معناداری وجود دارد. همان طور که در جدول ۱۱ ملاحظه می گردد از میان سبک های رهبری، سبک دستوری بالاترین رتبه و سبک تفویضی پایین ترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

**جدول ۱۱- میانگین رتبه متغیرهای سبک های رهبری با استفاده از آماره آزمون فریدمن**

اولویت	میانگین رتبه ها	سبک های رهبری	ردیف
اول	۲/۸۹	سبک دستوری	۱
دوم	۲/۷۵	سبک استدلالی	۲
سوم	۲/۳۳	سبک مشارکتی	۳
چهارم	۲/۰۳	سبک تفویضی	۴

**جدول ۱۲- سطح معناداری آزمون فریدمن**

ردیف	شاخص های آماری	مقادیر محاسبه شده
۱	تعداد	۱۲۰
۲	کای دو مربع	۳۶/۰۱
۳	درجه آزادی	۳
۴	سطح معناداری	۰/۰۰۰

۶- میان وضعیت موجود ابعاد رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول اول میانگین رتبه های هر یک از متغیرها (رضایت شغلی) و جدول دوم مشخصات آماری و آماره کای دو مربع متغیرهای مربوطه می باشد.

محدوده پایین نمرات (۰ تا ۲۳) نشان دهنده اثربخشی پایین، نمرات ۲۴ تا ۲۹ یک وضعیت متوسط اثربخشی رهبری را نشان می دهد و نمرات ۳۰ تا ۳۶ نشان دهنده این است که رهبر می تواند به درستی توانایی و تمایل پیروان را در یک وضعیت خاص تشخیص دهد و بر اساس آن سبک رهبری خود را تعدیل نماید (اثربخشی بالا). همانطور که در قسمت میانگین مشاهده می نمایید میانگین برای تمامی سبک ها بین ۰ تا ۲۳ است و در نتیجه تمامی سبک ها غیر اثربخش شناسایی شدند.

#### ۷- نتیجه گیری و بحث

در این پژوهش به مطالعه رابطه سبک های رهبری با رضایت شغلی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران پرداخته شد تا از طریق شناسایی این روابط پیشنهاداتی مطلوب برای اثربخش تر شدن رفتارهای رهبری ارائه شود. با توجه به اینکه مدل رهبری وضعیتی مدلی جامع در این زمینه بود به بررسی ارتباط این سبک ها (دستوری، استدلالی، مشارکتی و تفویضی) با رضایت شغلی حسابرسان با توجه به برخی ویژگیهای جمعیتی با استفاده از ابزار پرسشنامه پرداخته شد. همچنین رضایت شغلی در بین ویژگی های مختلف جمعیت شناختی نیز مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج نشان میدهد

۱) سبک دستوری و سبک استدلالی به ترتیب سبک های مسلط و پشتیبان در جامعه مورد بررسی بوده و سبک های رهبری استدلالی و مشارکتی با رضایت شغلی ارتباط مستقیم و معنادار، سبک رهبری دستوری ارتباطی منفی و معنادار و سبک رهبری تفویضی با رضایت شغلی ارتباطی معنادار نداشته است.

۲) در بررسی رابطه سبک رهبری دستوری و رضایت شغلی بر اساس جنسیت، نتایج نشان دهنده این است که میان زنان بین سبک دستوری و رضایت شغلی ارتباط معکوس و معنادار وجود دارد در بین مردان این ارتباط معنادار نیست. در بین رده های مختلف حسابرسان؛ برای کمک حسابرسان و مدیران این رابطه معنادار و برای مدیران این رابطه معکوس بوده است. از لحاظ تحصیلات نیز رضایت شغلی افراد با مدرک لیسانس با سبک دستوری ارتباط معکوسی داشت و بالاخره از لحاظ سنی نیز بین سبک دستوری و رضایت شغلی افراد زیر ۳۰ سال رابطه معکوسی به دست آمد.

نتیجه تحقیق با تحقیقات هلر و همکاران (۱۹۹۳)، اشنایدر (۱۹۹۰) قلی زاده و فانی (۱۳۸۹) و اصلانخانی (۱۳۷۹) همخوانی دارد.

۳) در بررسی رابطه سبک رهبری استدلالی و رضایت شغلی بر اساس جنسیت در میان مردان بین سبک استدلالی و رضایت شغلی ارتباط مستقیم و معناداری به دست آمد اما رابطه سبک استدلالی و رضایت شغلی در بین زنان معنادار نبود. در بین رده های مختلف حسابرسان؛ برای حسابرسان ارشد این رابطه معنادار و مستقیم به دست آمد و با افزایش سبک استدلالی رضایت شغلی حسابرسان ارشد افزایش می یابد. از لحاظ تحصیلات نیز رضایت شغلی افراد با مدرک فوق لیسانس با سبک استدلالی ارتباط مستقیم و معناداری داشت و بالاخره از لحاظ سنی نیز بین سبک استدلالی و رضایت شغلی افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال رابطه معنادار و مستقیمی به دست آمد. در سبک استدلالی وظیفه مداری بالا و انسان مداری بالا است. بدین معنا که برای رهبر هر دو جنبه کار و رفاه انسان مهم است و علاوه بر تأکید روی دستورالعمل های مشخص و روشن، به روحیات انسانها، رفاه آنها و درک نیازها و مشکلات شخصی نیز توجه دارد. در این سبک رهبر تصمیمات را خود اخذ می نماید اما سعی میکند به شیوه ای افراد را متقاعد نماید به عبارتی با استدلالهایی تلاش در متقاعد نمودن افراد به قانع شدن به اینکه وضعیت و تصمیمات موجود مفید می باشند، دارد. لذا طبق یافته تحقیق در این وضعیت حسابرسان از اینکه هم روی کار تأکید شود و برنامه مشخصی وجود داشته باشد و هم به خود آنها در تصمیمات توجه شود راضی هستند و رضایت شغلی آنها در این وضعیت افزایش می یابد. نتیجه تحقیق با نتایج تحقیقات دیویس (۱۹۸۱) در دانشگاه کانن تیکوت، هامپتون و همکارانش (۱۹۸۲) و اشنایدر (۱۹۹۰) و استوت (۱۹۸۴) همخوانی دارد

۴) در بررسی رابطه سبک رهبری مشارکتی و رضایت شغلی بر اساس جنسیت در میان مردان و زنان ارتباط معناداری به دست نیامد. در بین رده های مختلف حسابرسان؛ برای سرپرست و سرپرست ارشد این رابطه معنادار به دست آمد که برای سرپرستان ارشد این رابطه معکوس می باشد. از لحاظ تحصیلات نیز رضایت شغلی افراد با مدرک های مختلف با سبک مشارکتی ارتباط معناداری نداشت و بالاخره از لحاظ سنی نیز بین سبک مشارکتی و رضایت شغلی افراد رابطه معناداری یافت نشد. نتیجه تحقیق با نتایج تحقیقات مک کی (۱۹۹۱) و اصلانخانی و همکاران (۱۳۷۹) همخوانی دارد

۵) در این موسسات نتایج نشان داد سبک رهبری تفویضی رابطه ای با رضایت شغلی ندارد. و نمی توان در موسسات حسابرسی به راحتی از سبک تفویضی استفاده نمود، سبک تفویضی با اینکه در جامعه مورد بررسی استفاده می شود اما از سایر سبکها استفاده آن کمتر و غیر اثربخش شناخته شد.

در بررسی رابطه سبک رهبری تفویضی و رضایت شغلی بر اساس جنسیت در میان مردان بین سبک تفویضی و رضایت شغلی ارتباط معکوس و معناداری به دست آمد اما رابطه سبک تفویضی و رضایت شغلی در بین زنان معنادار نبود. در بین رده های مختلف حسابرسان؛ برای حسابرسان ارشد و مدیران این رابطه معنادار و به دست آمد که برای حسابرسان ارشد این رابطه معکوس بوده است. از لحاظ تحصیلات نیز رضایت شغلی افراد با مدرک فوق لیسانس با سبک تفویضی ارتباط معکوس و معناداری داشت و بالاخره از لحاظ سنی نیز بین سبک تفویضی و رضایت شغلی افراد رده های سنی مختلف رابطه معناداری به دست نیامد.

۷) نتایج نشان دهنده آن است که میان وضعیت موجود در سبک های رهبری تفاوت معناداری وجود دارد و سبک دستوری بالاترین رتبه و سبک تفویضی پایین ترین رتبه را به خود اختصاص داده است. همچنین میان ابعاد رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. که میان متغیرهای رضایت شغلی، متغیر شغل بالاترین رتبه و متغیر حقوق و دستمزد پایین ترین رتبه را به خود اختصاص داده است

۸) یافته های حاصل از تحقیق ارتباط بین رضایت شغلی و برخی از ویژگیهای جمعیتی جامعه نشان دهنده آن است که سطح رضایت شغلی در جامعه حسابرسان حدود ۶۴/۷۱ درصد است که از این میزان؛ سرپرست مستقیم، همکاران و شغل بیشترین سهم و حقوق و دستمزد، ارتقا و شرایط کاری کمترین سهم را به خود اختصاص داده اند. در بین حسابرسان زن و مرد میانگین رضایت شغلی متفاوت است و مردان دارای میانگین بالاتری می باشند. این یافته با یافته های اصلانخانی (۱۳۷۹)، کورتیس (۱۹۷۶)، مرتضوی و ساحلی (۱۳۷۰)، و ویت ونی (۱۹۹۲) ناهماهنگ است. اما با نتایج مطالعه مک کی (۱۹۹۱) همسوست. همچنین میانگین رضایت شغلی در افراد متأهل بالاتر از افراد مجرد بوده و ویژگیهایی نظیر تحصیلات، سن و سابقه خدمت با رضایت شغلی رابطه معناداری به دست نیامد. از لحاظ رده شغلی نیز بین برخی گروهها از جمله میانگین رضایت شغلی حسابرس ارشد با مدیر و سرپرست تفاوت معناداری وجود داشت و این نشان دهنده رضایت پایینتر حسابرسان ارشد از وضعیت شغلی خود می باشد.

با توجه به اینکه سبک دستوری سبک مسلط شناسایی شد و این سبک رابطه منفی با رضایت شغلی کارکنان دارد (بخصوص برای زنان، افراد زیر ۳۰ سال، حسابرسان با مدرک لیسانس و مدیران) لازم است توجه به انسان مداری و برقراری روابط دوستانه با کارکنان و توجه به نیازهای آنان مد نظر قرار گیرد. با استفاده از برنامه های انگیزشی، تلاش برای

توسعه و حفظ منابع انسانی و حمایت از سرمایه های فکری توسط سازمان موجب رضایت شغلی و شکوفا شدن استعدادها جهت افزایش مزیت رقابتی می شود. علاوه بر این جهت افزایش رضایت شغلی مواردی مانند در دسترس بودن رهبران، مشورت با زیردستان برای اخذ تصمیمات، برقراری تعاملات دوستانه با کارکنان، درگیر کردن آنها در امور، و استفاده از نظرات و توصیه های افراد توصیه می شود.

با توجه به نقش مهم سرپرست و همکاران در رضایت شغلی انعطاف پذیری بیشتر سازمان توصیه می شود. با توجه به میانگین پایین رضایت از حقوق توصیه می شود موسسات حسابرسی در کنار پرداخت های مادی، رضایت افراد را از طریق پرداخت های غیرمادی، تشویق ها و مزایا افزایش دهد. مزایایی مانند امکان ادامه تحصیل، مسافرت ها، خدمات مهد کودک، کمک هزینه مسکن، ایاب و ذهاب، بن کارت با پرداخت های متغیر می تواند در این زمینه کمک کننده باشد.

با توجه به اینکه هیچ کدام از سبک های رهبری مورد مطالعه در این تحقیق اثربخش شناخته نشد توصیه می شود جامعه حسابداران رسمی ایران بودجه ای را برای انجام طرحی پیرامون شناسایی سبک رهبری اثربخش در بین حسابرسان با سایر مدل های رهبری اختصاص دهد تا شاخص های رفتاری رهبری اثربخش شناسایی و برای اعمال به موسسات معرفی شود.

با توجه به رضایت شغلی پایینتر حسابرسان ارشد توصیه می شود در شرح شغل های مربوط به این رده شغلی تجدید نظر شود.

#### فهرست منابع

- \* بحرالعلوم، حسین، ۱۳۷۸: ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان تربیت بدنی شاغل در تهران، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تربیت معلم.
- \* هرسی، پال و کنت بلانچارد، ۱۳۷۵: مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی)، ترجمه دکتر علی علاقه بند، چاپ دوازدهم، تهران، موسسه انتشارات امیرکبیر.
- \* علاقه بند، علی، ۱۳۷۶: مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، چاپ هشتم، تهران، نشر روان.
- \* مجموع قانون و مقررات جامعه جامعه حسابداران رسمی ایران تالیف مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه ای.
- \* محمد رضا قلی زاده و علی اصغر فانی، ۱۳۸۹: بررسی سبکهای رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی توسط اقایان.

- \* tella A, Ayeni co, popoola so( 2007). Library philosophy and practice;9:118
- \* Vaill P. B.y(1996); Learning as a way of being: Strategies for survival in a world of permanent white water; San Francisco: Jossey-Bass,
- \* Yafe SA . (2011);Assessing Job satisfaction levrl of employees in a tertiary care hospital.Multidisciplinary research,p 494-507
- \* www. iacpa.ir
- \* www.irandoc.ac.ir

- \* محمد حسن ضیایی، ۱۳۸۱: بررسی رضایت شغلی کارکنان شرکت برق.
- \* محمد جواد قدرت ابادی، ۱۳۸۹: بررسی رابطه سبک‌های رهبری لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران مدارس پسرانه شاهد شهر تهران در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ می‌باشد
- \* Abili kh, (1999);23-70: tanaommi mm . measurement and effectiveness of leadership style managers.manage knowledge.
- \* Buitendach, J.H. and De Witte, H. (2005), "Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers in a parastatal", South African Journal of Business Management, Vol. 36 No. 2, pp. 27-37.
- \* Furkan, B., Kara, E., Tascan, E., & Avsalli, H. (2010). The Effects of Leadership On Job Satisfaction (Visionary Leadership, Transformational leadership, Transactional leadership, 3rd International Symposium on Sustainable Development, pp. 220-226.
- \* Gelaidan HM ;(2011);1-10,ahmad H.organisational culture leadership style employees effective commitment to change: organisational and management studies.
- \* Gee H.(2005 ); management and organisationa theories.trans KohanG
- \* Rabinis E. (2001 ); Introduction to organizational behavior.
- \* Heller,H.William, and others, (1993); the Relation ship between theacher Job satisfaction and principal Leadership style.,
- \* Hom,P.W& ,Griffeth,R.(1995). " Employee Turnover".Cincinnati, Ohio.: South Western College Publishing.
- \* Hsiao, H.V. and Kohnke, C.S. (1998), "Assessment of university foodservice employee job satisfaction and strategy formulation for managerial practitioners", Journal of College & University Food Service, Vol. 3 No. 4, pp. 13-27.
- \* Ivancevich, J.M. and Matteson, M.T. (1980), Stress at Work: A Managerial Perspective, Scott,Foresman and Co., Glenview, IL.
- \* Kemelgor, B.H. (1982), "Job satisfaction as mediated by the value congruity of supervisors and their subordinates", Journal of Occupational Behaviour, Vol. 3 No. 2, pp. 147-160.
- \* Mckee,;Jane Gallimore, (1991) Leadership Styles of Community College Presidents and Faculty Jof Satisfaction, Jan Mar,
- \* Mc Greogor,D.( 1960) The Human Side Of Enterprise. Mc Graw-Hill Book Co. Inc,
- \* Susskind, A.M., Borchgrevink, C.P., Kacmar, K.M. and Brymer, R.A. (2000),"Customer service employees'behavioral intentions and attitudes: an examination of construct validity.and a path model", The International Journal of Hospitality Management, Vol. 19 No. 1,pp. 53-77.
- \* Talat, I., Rehman, S., & Ahmed, I. (2013). Investigating the mediating role of organizational politics between leadership style and followers'behavioral outcomes. Business Strategy Series , 14 (2/3), pp80 – 96.

#### یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> -McKee
- <sup>2</sup> -Heller
- <sup>3</sup> -Kanoo & Jim
- <sup>4</sup> Cortis