

مجله حسابداری سلامت، سال نهم، شماره اول، پیاپی ۲۳، بهار و تابستان ۱۳۹۹، صص ۴۰-۲۱.

تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار و رده سازمانی بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان

رضا زمانی^۱ و دکتر غلامحسین مهدوی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۲۰

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۸/۱۱/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۲۶

چکیده

مقدمه: تعهد حرفه‌ای به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رفتارهای کاری حسابرس در نظر گرفته می‌شود که وابستگی وی به حرفه خودش را نشان می‌دهد و اهمیت آن به اندازه‌ای است که عملکرد حسابرس را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این راستا، هدف این پژوهش بررسی تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار و رده سازمانی بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان است.

روش پژوهش: داده‌های مورد نیاز این پژوهش از طریق پرسش‌نامه تکمیل‌شده به وسیله کلیه کارکنان مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شامل کمک‌حسابرس، حسابرس، حسابرس ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد، مدیر و شریک، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری ملاحظات، سبک رهبری ساختار و رده سازمانی با تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: به مدیران عامل مؤسسات حسابداری پیشنهاد می‌شود که سبک رهبری ملاحظات و ساختار را به طور ترکیبی در مؤسسه خود اجراء و بر کار کارکنان رده‌های پایین‌تر نظارت بیشتری اعمال کنند.

واژه‌های کلیدی: تعهد حرفه‌ای، رده سازمانی، سبک رهبری ساختار، سبک رهبری ملاحظات.

۱. کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (رایانامه: reza.zamani@mail.um.ac.ir)

۲. استاد، گروه حسابداری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول؛ رایانامه: ghmahdavi@rose.shirazu.ac.ir)

مقدمه

خود محافظت کنند و به کارفرمایان نیز پیشنهاد شده است که مشارکت شغلی و سطح تعهد خود را افزایش دهند (۹ و ۱۰).

رهبری به عنوان اثری پویا در طول تعامل افراد با سازمان است (۱۱) که بر اساس آن شخصی بر هدایت، ساختار، تسهیل فعالیت و رابطه سایر افراد اثر می‌گذارد (۱۲). نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که رفتارهای رهبران، اثربخشی رهبری و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۳ و ۱۴). نتیجه پژوهش ینگ و احمد نشان داد که بین سبک رهبری و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۵). لک و کرافورد در پژوهشی نشان دادند که بین سبک رهبری ملاحظات و سبک رهبری ساختار با تعهد حرفه‌ای پرستاران استرالیایی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۶). افزون بر سبک رهبری، رده سازمانی فرد (حسابرس) عامل دیگری است که می‌تواند بر تعهد حرفه‌ای وی مؤثر واقع شود، زیرا افراد (حسابرسان) در رده‌های بالاتر، تجربه، درآمد و جایگاه بهتری نسبت به قبل کسب می‌کنند که تمامی این موارد بر تعهد حرفه‌ای فرد (حسابرس) مؤثر است (۱۷).

با توجه به مطالب بالا، می‌توان گفت کارکنان و در این پژوهش حساب‌برسانی که از تعهد حرفه‌ای بالایی برخوردارند، تلاش می‌کنند تا وظایف خود را به درستی انجام داده و در راه موفقیت حرفه حسابرسی گام بردارند. هم‌چنین، آنان از انجام فعالیت‌هایی که برای حرفه حسابرسی مضر باشد و کیفیت حسابرسی را کاهش دهد، خودداری می‌کنند. افزون بر این، حساب‌برسان با تعهد حرفه‌ای بالاتر به حرفه حسابرسی

نیروی انسانی با ارزش‌ترین دارایی هر سازمانی است (۱) و تعهد حرفه‌ای مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده رفتارهای فردی و سازمانی هر شخص است (۲). تعهد حرفه‌ای نشان‌دهنده وابستگی فرد به حرفه (۳) و سازمان خود است (۴). فرد متعهد، هدف‌های حرفه را قبول و تمایل دارد که در راستای رسیدن به این هدف‌ها تلاش مضاعفی را انجام دهد. به همین دلیل لی و همکاران اعتقاد دارند که چون حرفه بخش عمده‌ای از زندگی افراد است و تعهد حرفه‌ای آنان پیامدهای مهمی در سطوح فردی و سازمانی دارد، بررسی و مطالعه آن نیز لازم و ضروری است (۵). نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که تعهد حرفه‌ای با نتایجی مانند بهبود رضایت شغلی و کاهش احتمال ترک کردن حرفه رابطه دارد (۶). نتایج پژوهش الیاس در مورد بررسی رابطه بین تعهد حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی نشان داد که دانشجویان حسابداری با سطوح بالاتری از تعهد حرفه‌ای احتمال بیشتری دارد که اقدامات غیراخلاقی را بهتر درک کنند و در نتیجه کم‌تر در اقدامات غیراخلاقی مشارکت کنند (۷). به طور خلاصه، تعهد حرفه‌ای که حاکی از وابستگی و احساس هویت شخص به شغل خود است، در انجام وظایف وی به گونه‌ای کارا و اثربخش نقش بسزایی دارد که سرانجام منجر به بهره‌وری سازمان نیز خواهد شد (۸). در این راستا، در پژوهش‌های پیشین به کارکنان پیشنهاد شده است که با یکدیگر همکاری کرده و مسئولیت‌های خود را با دقت و تلاش انجام دهند تا از منافع سازمانی

اهمیت می‌دهند و تلاش خود را برای رسیدن به آرمان‌های حرفه حسابرسی به کار می‌گیرند. بنابراین، در این پژوهش با توجه به اهمیت مطالب ذکر شده، برای اولین بار در پژوهش‌های داخلی و خارجی تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات، ساختار ورده سازمانی بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان بررسی می‌شود. از این رو، سؤال اساسی این پژوهش این است که آیا بین سبک رهبری ملاحظات، سبک رهبری ساختار ورده سازمانی با تعهد حرفه‌ای حسابرس رابطه‌ای وجود دارد؟

افزون بر اهمیت و سؤال پژوهش که در بالا ذکر شد، این پژوهش هدف‌های زیر را دنبال کرده است: ۱. بهبود عملکرد حسابرسان و سرانجام عملکرد مؤسسه حسابرسی، ۲. کاهش انگیزه ترک خدمت حسابرسان، ۳. رضایت بیشتر در سطح سازمانی و حرفه‌ای، ۴. افزایش کیفیت حسابرسی از طریق کاهش رفتارهای غیراخلاقی و ۵. شناخت راه‌های مناسب دست‌یابی به هدف‌های مؤسسه حسابرسی. در ادامه، مبانی نظری و پیشینه پژوهش، روش پژوهش، یافته‌ها و نتیجه‌گیری ارائه می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعهد حرفه‌ای

با توجه به این که حسابرسی حرفه‌ای مستقل است که باید در جهت منافع عموم عمل کند (۱۸)، تعهد حسابرسان به عنوان مؤلفه‌ای مهم در رابطه با اخلاقی رفتار کردن (۱۹)، از اهمیت به سزایی برخوردار است. تعهد به معنی پای‌بندی به اصول، فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آن‌ها معتقد است. فرد متعهد کسی

است که به عهد و پیمان خود وفادار است و از هدف‌هایی که به خاطر آن و برای حفظ آن پیمان بسته است، صیانت می‌کند (۲۰). پورتر و همکاران در پژوهشی تعهد را به عنوان شدت تعیین هویت فرد با سازمان و میزان درگیری و مشارکت وی با سازمان تعریف کرده‌اند (۲۱). به عبارت دیگر، «تعهد حرفه‌ای به فردی اشاره می‌کند که در طول فرآیندهای اجتماعی در راستای ارزش و هنجارهای حرفه کار می‌کند و عاملی بسیار مهمی است که رفتار حسابرس را در انجام وظایف حسابرسی تحت تأثیر قرار می‌دهد» (۲۲). آرانیا و همکاران تعهد حرفه‌ای را با جایگزینی کلمه حرفه‌ای به جای سازمانی، این‌گونه تعریف کرده‌اند: ۱. اعتقاد به هدف‌ها و ارزش‌های حرفه و پذیرش آن، ۲. تمایل به انجام تلاش مضاعف برای حرفه و ۳. تمایل برای ادامه و حفظ عضویت در حرفه (۳). بنابراین، می‌توان گفت برای فردی که تعهد حرفه‌ای دارد، کار بخشی حیاتی است؛ یعنی، هم کار خود فرد و هم کار همکاران وی که بر عملکرد کلی سازمان مؤثر است برای او اهمیت دارد (۲۳). ابعاد اصلی تعهد حرفه‌ای را می‌توان به این صورت بیان کرد: ۱. نوع دوستی، ۲. وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری، ۳. شرافت و درست‌کاری، ۴. احترام به دیگران، ۵. تعالی شغلی و ۶. عدالت (۲۴).

نتایج پژوهش آرانیا و همکاران (۳) و لاچمن و آرانیا (۲۵) نشان داد که رابطه مثبتی بین رفتار اخلاقی و تعهد حرفه‌ای وجود دارد. از نظر سینکلر و همکاران، کارکنانی که تعهد حرفه‌ای بالاتری دارند، به ارزش‌های بیشتری پای‌بندند و در جهت دستیابی به

هدف‌های سازمان خود را متعهد می‌دانند (۲۶). به گفته گیفوردز افرادی که تعهد بالایی به حرفه خود دارند تمامی تلاششان را صرف حرفه می‌کنند به گونه‌ای که موفقیت و شکست حرفه را به عنوان موفقیت و شکست خود می‌دانند (۲۷) و انگیزه کم‌تری برای ترک خدمت دارند (۲۸). همچنین، تعهد حرفه‌ای مرتبط با رفتارهایی است که برای سازمان مفید است و متعاقب آن افراد با سطوح بالاتر تعهد حرفه‌ای کم‌تر در فعالیت‌هایی درگیر می‌شوند که برای سازمان مضر است (۲۹). به عنوان نمونه، نتایج پژوهش مالیک و همکاران نشان داد که تعهد حرفه‌ای با پنهان کردن دانش به وسیله کارکنان رابطه منفی دارد (۳۰). گارسیا-مویانو و همکاران در پژوهشی نشان دادند که تعهد حرفه‌ای باعث بهبود رضایت شغلی می‌شود که این امر سرانجام بر غیبت و ترک خدمت کارکنان تأثیرگذار است (۳۱). در حرفه حسابرسی نیز، تعهد حرفه‌ای ویژگی فردی محسوب می‌شود که می‌تواند بر برنامه حسابرسی تأثیرگذار باشد (۳۲). در ادامه به بررسی برخی از عوامل اثرگذار بر تعهد حرفه‌ای پرداخته می‌شود.

سبک رهبری

در رابطه با تعریف رهبری می‌توان استدلال کرد که جست‌وجو برای ارائه تعریفی واحد از رهبری بی‌فایده است و هر تعریف از رهبری به جنبه خاص علاقه فرد به رهبری بستگی دارد (۳۳). با این وجود، می‌توان دیدگاه‌های مشترکی از رهبری شامل رهبری به عنوان یک فرایند اجتماعی را مشاهده کرد که شامل تعامل

بین رهبر و جنبه‌هایی مانند تأثیر، روابط و نتایج است (۴). استوگدیل پس از بررسی پیشینه رهبری نتیجه می‌گیرد که به تعداد کسانی که سعی کرده‌اند واژه رهبری را تعریف کنند از رهبری تعریف وجود دارد. گاهی رهبری را تابعی از سه متغیر رهبر، پیرو و سایر متغیرهای وضعی در نظر گرفته‌اند که در آن از هیچ سازمان خاصی نام برده نمی‌شود و در هر وضعیتی شخص سعی می‌کند تا بر رفتار فرد یا گروهی اثر بگذارد (۳۴). از لحاظ لغوی، رهبری به معنی «رهیابی، رهگشایی و رهنمایی انسان‌ها و پیشگامی به سوی هدف‌های خاص تعریف شده است که از طریق نفوذ بر دیگران و تغییر رفتار آنان در جهت مورد نظر امکان‌پذیر است» (۳۳). مفهوم رهبری برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. به عنوان نمونه، رهبری به عنوان اثری پویا در طول تعامل افراد با سازمان تعریف شده است (۱۱) که طبق آن شخصی بر هدایت، ساختار، تسهیل فعالیت و رابطه سایر افراد اثر می‌گذارد (۱۲). نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که رفتارهای رهبران، اثربخشی رهبری و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۳۵ و ۳۶). رهبر از طریق چهار راه اصلی شامل: ۱. ساختاردهی موقعیت: روشن کردن مسیر گروه و کاری که باید انجام شود، ۲. کنترل رفتار گروه: ایجاد و تقویت مقررات مناسب، ۳. شخصیت‌دادن به گروه: عمل کردن به عنوان سخنگوی گروه با سایر گروه‌ها، بیان احساسات و تصمیم‌ها در درون و خارج از گروه و ۴. کمک به گروه در رسیدن به هدف‌ها و استعدادها، سازمان‌دهی کردن منابع و تصمیم‌های گروه می‌تواند در گروه نفوذ کند (۳۳).

کار فراهم می‌شود که می‌تواند نیازهای عاطفی کارکنان را افزایش و مشارکت اجتماعی را توسعه دهد؛ و نتیجه مشارکت اجتماعی، افزایش میزان تعامل فرد با سایر اعضای سازمان است (۳۹). به عبارت دیگر، سبک رهبری ملاحظات روابط اجتماعی را ارتقاء و بهبود می‌دهد (۴۰)، روابط اجتماعی که به وسیله مدیریت (مافوق) و زیردست ایجاد می‌شود، نقش مهمی بر تعهد سازمانی دارد (۴۱). فرد متعهد اجتماعی ممکن است تمایلی به شکستن این روابط نداشته باشد و بنابراین، احتمال دارد تصمیم بگیرد در سازمان بماند و در جهت هدف‌های سازمان تلاش کند (۴۲ و ۴۳).

در سبک رهبری ساختار، شروع فعالیت‌های مدیریت در گروه و سازمان، با تعریف راه‌کاری که باید انجام شود همراه است. سبک رهبری ساختار شامل اصرار بر حفظ استاندارد، تصمیم‌گیری در مورد زمان و چگونه انجام شدن جزئیات کار است. به عبارت دیگر، سبک رهبری ساختار مجموعه‌ای از انتظارات و معیارهای شفاف، تصمیم‌گیری در مورد نحوه انجام کار، تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام کار و این که چه کسی کار را انجام خواهد داد، ارائه می‌کند (۳۴). نتایج بیشتر پژوهش‌ها نشان می‌دهد ساختار مناسب، کارکنان را مجبور می‌کند که مسئولیت بیشتری داشته باشند و این موضوع اثر بیشتری بر تعهد حرفه‌ای دارد (۴۴ و ۴۵). هنگامی که مدیریت (مافوق) سبک رهبری ساختار را اجراء می‌کند، زیردستان متوجه می‌شوند که مدیریت (مافوق) محیط‌کاری رسمی را ایجاد کرده یا رویه‌ها و قوانینی را تدوین و ارائه کرده تا کارکنان از آن پیروی کنند (۳۹). بنابراین،

در مورد رهبری، سبک‌های مختلفی شامل کاریزما، فرهمند، عمل‌گرا، تحول‌گرا، خدمت‌گزار (۳۷)، ملاحظات، ساختار (۳۴)، دستوری، استدلالی، مشارکتی و تفویضی (۲۴) در متون معرفی و برای هر یک مزایا و معایبی بیان شده است. در این مقاله، با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار به عنوان عواملی اثرگذار بر تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان برای بررسی انتخاب شده است. کلی و مارقیم بیان کردند که سبک رهبری را می‌توان به وسیله دو بُعد ملاحظات و ساختار اندازه‌گیری کرد (۳۸). سبک رهبری ملاحظات شامل مجموعه‌ای از روابط دوستانه، متعهد کردن و جامعه‌پسند است. در سبک رهبری ملاحظات، مدیریت با کارکنان خود به صورت برابر برخورد می‌کند؛ مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، ارائه توضیحات به زیردستان در مورد تصمیم‌گیری‌های خود و تمایل به اصلاح در صورت لزوم و توجه کردن به رفاه زیردستان از جمله اقداماتی است که مدیریت در سبک رهبری ملاحظات انجام می‌دهد (۳۴). به عبارت دیگر، منظور از رهبری ملاحظات این است که رفتار مدیریت به رفاه سایر اعضای گروه مرتبط است. قدردانی از انجام کار خوب، تأکید بر اهمیت رضایت شغلی، حفظ و تقویت اعتماد به نفس زیردستان از طریق آموزش به آنان به صورت برابر، استفاده از پیشنهاد زیردستان در عملیات، تلاش‌های ویژه برای کمک به آرامش زیردستان و به دست آوردن تأیید زیردستان در مورد مسائل مهم قبل از شروع آن، بخشی از سبک رهبری ملاحظات است (۳۴). بنابراین، با توجه به ملاحظات، سازگاری با محیط

هنگامی که سازمانی قوانین و رویه‌های مفیدی را برای کارکنان خود تدوین و ارائه می‌کند، باعث می‌شود که آگاهی کارکنان از قابلیت اعتماد و اطمینان به سازمان افزایش پیدا کند، که این مشخصه باعث افزایش تعهد حرفه‌ای می‌شود (۴۶).

نتیجه پژوهش لک و کرافورد نشان داد که بین سبک رهبری ملاحظات و سبک رهبری ساختار با تعهد حرفه‌ای پرستاران استرالیایی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۴۷). دال و فاکس با بررسی دیدگاه تعداد ۱۴۷ نفر از کارکنان شرکت‌های تولیدی ایالات غربی آمریکا با متوسط سنی ۲۱ تا ۵۹ سال نشان دادند که سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار با تعهد کارکنان به شرکت رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و فشار روانی شغلی به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین سبک رهبری و تعهد افراد به سازمان تأثیر دارد (۳۹). نتیجه پژوهش اینینگ و احمد با بررسی دیدگاه تعداد ۲۳۸ نفر از دانشجویان مدیریت کسب و کار نشان داد که بین سبک رهبری و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و فرهنگ سازمانی رابطه بین این دو را تعدیل می‌کند (۱۵). بیشینین و اسکودین با بررسی دیدگاه تعداد ۱۹۱ نفر از مدیران میانی شرکت‌های تولیدی لیتوانی نشان دادند که بین سبک رهبری تحول‌گرا و تعهدات عاطفی و هنجاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۴۶). هم‌چنین، نتیجه پژوهش فایزان و زهرا نشان داد که سبک رهبری تبادل‌گرا با تعهد عاطفی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (۴۸). نتیجه پژوهش بهالا نشان داد که تعهد کارکنان به سازمان خود با سبک رهبری (تحول‌گرا) رابطه مثبت و

معنی‌داری دارد (۴۹). نتایج پژوهش اودین نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا از طریق ایجاد انگیزه و انتظارات الهام‌بخش باعث بهبود تعهد کارکنان می‌شود (۵۰). سرانجام، داسیلوا و همکاران در پژوهشی نشان دادند که بین سبک رهبری مدیران با تعهد وظیفه‌ای، عاطفی و عمومی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد (۴). بنابراین، می‌توان فرضیه‌های اول و دوم پژوهش را به صورت زیر تدوین کرد:

فرضیه اول: بین سبک رهبری ملاحظات و تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
فرضیه دوم: بین سبک رهبری ساختار و تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

رده سازمانی

ساختار سازمانی حاصل فراگرد سازمان‌دهی و طراحی سازمان است که شامل مجموعه روابط، مقررات و قوانینی است که حتی اگر به طور غیرمستقیم شکل گرفته باشد، به طور رسمی تصویب می‌شود و فعالیت‌های افراد برای کسب هدف‌های مشترک سازمانی را شکل می‌دهد (۵۱). بنابراین، ساختار هر سازمان تعیین‌کننده میزان توانایی آن در پاسخ‌گویی به چالش‌های محیطی است و فراگردهای عملی ساختن راهبردها و تحقق هدف‌های سازمان را تقویت می‌کند و شیوه انجام کار و نحوه گزارش‌گیری و گزارش‌دهی و مجاری ارتباطات را مشخص می‌کند و کارکنان سازمان را با منصب‌های موجود در آن پیوند می‌دهد (۵۲). سلسله‌مراتب حرفه‌ای در مؤسسات حساب‌برسی در ایران نیز به منظور انجام بهتر کار و سرپرستی مناسب

عضو جامعه شامل سازمان حسابرسی به عنوان مدیر حسابرسی شناخته می‌شود. شریک: حسابداران رسمی پس از احراز شرایط مدیر حسابرسی، چنانچه حداقل ۳ سال سابقه کار تمام‌وقت نزد مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شامل سازمان حسابرسی با سمت مدیر حسابرسی داشته باشند، واجد شرایط لازم به عنوان شریک در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستند.

با توجه به مطالب بالا، کارکنان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران دارای رده‌های مختلف در رابطه با تجربه، توانایی، صلاحیت و شایستگی هستند. بر اساس آیین‌نامه جامعه حسابداران رسمی ایران، ارتقاء رده حسابرسان نیازمند کسب صلاحیت‌های مربوط است. همچنین، حسابرسان برای این که عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بشوند باید آزمون‌های جامعه را گذرانیده و حداقل ۳ سال سابقه کار در حرفه حسابرسی داشته باشند. از این رو، حسابرسانی که از رده کمک حسابرس به رده‌های بالاتر ارتقاء پیدا می‌کنند و همچنین حسابرسانی که عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌شوند نسبت به سایر حسابرسان تجربه، آموزش و صلاحیت حرفه‌ای بیشتری کسب می‌کنند که این عوامل باعث ایجاد تفاوت در تعهد حرفه‌ای آنان می‌شود. در حمایت از موضوع تعهد حرفه‌ای، پژوهش‌های متعددی انجام شده و عواملی هم‌چون اعتقادات مذهبی، اخلاق، فرهنگ، احساس تعلق، وضعیت اقتصادی، میزان تحصیلات، ویژگی‌های شخصیتی، عدالت‌کاری، وجدان‌کاری، تعلق سازمانی، درآمد، محل خدمت، سابقه کار و رضایت شغلی را بر

کارها به این شرح سازمان‌دهی شده است. کمک حسابرس: کارآموزان حسابرسی که در انجام کارها، تحت نظارت مستقیم رده‌های بالاتر عهده‌دار انجام امور ساده حسابرسی هستند. حسابرس: کارکنان حرفه‌ای که توانایی درک و اجرای برنامه‌های حسابرسی را تحت نظارت رده‌های بالاتر داشته باشند. حسابرس ارشد: کارکنان حرفه‌ای که دانش و مهارت لازم برای رسیدگی مستقل به کلیه سرفصل حساب‌ها و توانایی برنامه‌ریزی و هدایت کار حسابرسی کوچک را به طور کامل دارا بوده و قادر به اعمال نظارت بر کار حسابرسان و کمک حسابرسان و پاسخ‌گویی و ارائه مستندات و نتایج کار حسابرسی به رده‌های بالاتر باشند. سرپرست: کارکنان حرفه‌ای که توانایی لازم برای برنامه‌ریزی و هدایت بیش از یک کار حسابرسی کوچک و متوسط را به طور هم‌زمان دارا بوده و قادر به اعمال نظارت بر کار کلیه رده‌های حرفه‌ای پایین‌تر از خود و پاسخ‌گویی و ارائه مستندات و نتایج کار حسابرسی به رده‌های بالاتر باشند. سرپرست ارشد: کارکنان حرفه‌ای که دانش و مهارت لازم برای برنامه‌ریزی و هدایت بیش از یک کار حسابرسی کوچک، متوسط و بزرگ را به طور هم‌زمان و یا یک کار خیلی بزرگ را دارا بوده و قادر به اعمال نظارت بر کار کلیه رده‌های حرفه‌ای پایین‌تر از خود و پاسخ‌گویی و ارائه مستندات و نتایج کار حسابرسی به مدیر مسئول کار باشند. مدیر: حسابدار رسمی که پس از معرفی کتبی از سوی هیئت تشخیص صلاحیت حسابداران رسمی به جامعه حسابداران رسمی ایران و در صورت صدور احکام مدیریت به وسیله مؤسسات حسابرسی

میزان پای‌بندی افراد به تعهد حرفه‌ای مؤثر دانسته‌اند (۵۳). نتیجه پژوهش شلدون نشان داد که بین تجربه و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۷). علامی و همکاران در پژوهشی با عنوان «تجربه اعضای هیات علمی در آموزش تعهدات حرفه‌ای به دانشجویان علوم پزشکی» نشان دادند که اعضای هیات علمی تجربه‌های علمی قبل از ورود به دانشگاه را عاملی مؤثر بر یادگیری تعهدات حرفه‌ای می‌دانند (۵۴). نتیجه پژوهش نوگراس بیانگر رابطه مثبت و معنی‌دار بین تجربه و تعهد حرفه‌ای پرستاران آمریکایی بود (۵۵). در نتیجه، انتظار می‌رود که حساب‌رسان در رده‌های بالاتر، متناسب با افزایش تجربه و درآمد آنان، تعهد حرفه‌ای بالاتری نیز داشته باشند. بنابراین، می‌توان فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش را به صورت زیر تدوین کرد:

فرضیه سوم: بین رده سازمانی و تعهد حرفه‌ای حساب‌رسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نبودن حساب‌رسان و تعهد حرفه‌ای وی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از حیث هدف پژوهش کاربردی و از دسته پژوهش‌های پیمایشی-توصیفی است. برای تدوین متون و ادبیات پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است که دربرگیرنده کتب، پایان‌نامه‌ها، رساله‌ها و نشریات تخصصی فارسی و انگلیسی و همچنین پایگاه‌های الکترونیکی است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها

با توجه به تعداد زیاد اعضای نمونه و پراکندگی آن‌ها و عدم امکان انجام مصاحبه و یا سایر روش‌های گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را کمک حساب‌رسان، حساب‌رسان، حساب‌رسان ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد، مدیر و شریک مؤسسات حسابرسی و حساب‌رسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تشکیل می‌دهد. از آن‌جا که آمار رسمی از تعداد اعضای جامعه پژوهش در دسترس نیست، تعداد جامعه آماری نامشخص فرض شده است. بنابراین، برای محاسبه حجم نمونه از رابطه زیر در جامعه نامحدود استفاده شده است (۵۶):

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 \times p(1-p)}{\epsilon^2} = \frac{(1.96)^2 \times 0.5(0.5)}{(0.5)^2} = 384$$

رابطه ۱

سؤال‌های پرسش‌نامه شامل دو بخش عمومی و اختصاصی است. سؤال‌های بخش عمومی شامل ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان (عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودن، رده سازمانی، سابقه کار در حرفه حسابرسی و میزان تحصیلات) است. سؤال‌های بخش اختصاصی نیز با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد زیر تهیه و تدوین شده است:

۱. تعهد حرفه‌ای: کلین و همکاران (۵۷) و ۲. سبک رهبری: استوگدیل (۳۴). این پرسش‌نامه‌ها در چندین مرحله به منظور قابل‌اجراء بودن در ایران، به وسیله خبرگان بررسی و اصلاح شده است.

در این پژوهش برای آزمون قابلیت اطمینان پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ و روش دو نیمه‌کردن استفاده شده است که نتایج ارائه‌شده در جدول شماره

انتظارات و معیارهای شفاف، تصمیم‌گیری در مورد نحوه انجام کار، تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام کار و این که چه کسی کار را انجام خواهد داد، ارائه می‌کند (۳۴) که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش سوم پرسش‌نامه (۱۰ سؤال) به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمون‌شونده از ۱ تا ۷ است.

رده سازمانی: رده سازمانی حسابرس در مؤسسه است که به صورت زیر محاسبه می‌شود: کمک حسابرس=۱، حسابرس=۲، حسابرس ارشد=۳، سرپرست=۴، سرپرست ارشد=۵، مدیر=۶ و شریک=۷.

یافته‌ها

آمار توصیفی

اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان در جدول شماره ۲ شامل این موارد است: اول آن که، ۳۰/۶٪ (۶۹/۳۵۵-۱۰۰٪) از حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستند. دوم آن که، ۶۲/۹٪ (۳۷/۱-۱۰۰٪) از حسابرسان در رده‌های حسابرس ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد، مدیر و شریک قرار دارند. سوم آن که، ۵۵/۲٪ (۴۴/۸-۱۰۰٪) از اعضای نمونه این پژوهش، سابقه کار آنان در حرفه حسابرسی بیشتر از ۵ سال است. چهارم آن که، میزان تحصیلات حسابرسان بالاتر از کارشناسی است و

۱ نشان‌دهنده قابلیت اطمینان مناسب متغیرهای پژوهش است. هم‌چنین، استفاده از قضاوت متخصصان و پرسش‌نامه سایر پژوهشگران نیز می‌تواند دلیلی برای روایی پرسش‌نامه باشد که در این پژوهش از رویکردهای مذکور استفاده شده است. گفتنی است داده‌های ۲۸۱ نفر از جامعه پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴، تجزیه و تحلیل شده است.

متغیرهای پژوهش

هر یک از متغیرهای وابسته (تعهد حرفه‌ای) و مستقل (سبک رهبری ملاحظات، سبک رهبری ساختار و رده سازمانی) به صورت زیر محاسبه شده است.

تعهد حرفه‌ای: تعهد حرفه‌ای به فردی اشاره می‌کند که در طول فرآیندهای اجتماعی در راستای ارزش و هنجارهای حرفه کار می‌کند (۲۲) که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش اول پرسش‌نامه (۶ سؤال) به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمون‌شونده از ۱ تا ۷ است.

سبک رهبری ملاحظات: ملاحظات مجموعه‌ای از روابط دوستانه، متعهد کردن و جامعه پسند است (۳۴) که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش دوم پرسش‌نامه (۱۰ سؤال) به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمون‌شونده از ۱ تا ۷ است.

سبک رهبری ساختار: ساختار مجموعه‌ای از

جدول ۱: نتایج آزمون آلفای کرونباخ و ضریب دو نیمه کردن

حوزه سؤال	آلفای کرونباخ	ضریب دو نیمه کردن
تعهد حرفه‌ای	۰/۸۹۸	۰/۸۱۳
سبک رهبری ساختار	۰/۸۸۲	۰/۸۱۲
سبک رهبری ملاحظات	۰/۸۹	۰/۷۹۲

هرم جمعیتی آنان در قاعده، بر کارشناسی‌ارشد متمرکز است (۶۰/۸٪). بنابراین، با توجه به این مطالب، ترکیب مناسبی از حساب‌برسان برای انجام این پژوهش انتخاب شده و آزمودنی‌ها از صلاحیت کافی برای پاسخ به سؤال‌های پرسش‌نامه برخوردار هستند.

همان‌طور که نتایج آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، حساب‌برسان تعهد حرفه‌ای بالایی دارند، زیرا در طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت، میانگین متغیر تعهد حرفه‌ای بیشتر از میانگین لیکرت، میانگین متغیرهای سبک رهبری «۴» (۵/۷۰۴) است.

ساختار و سبک رهبری ملاحظات نیز بالاتر از میانگین «۴» (به ترتیب، ۴/۴۴۱ و ۴/۸۸۶۱) در طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت است. بنابراین، در مؤسسات حساب‌رسی سبک رهبری ساختار و ملاحظات به وسیله مدیر عامل تقریباً به صورت ترکیبی و برابر اجراء می‌شود. هم‌چنین، نتایج مندرج در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که انحراف بالایی بین نظرات آزمون شونده‌گان وجود ندارد. متغیر تعهد حرفه‌ای با انحراف معیار ۰/۹۶۷۲۷ و متغیر سبک رهبری ملاحظات با انحراف معیار ۱/۱۴۰۱، به ترتیب، دارای بالاترین و پایین‌ترین دقت اندازه‌گیری هستند.

جدول ۲: اطلاعات عمومی پرسش‌نامه

ردیف	شرح	فراوانی	درصد فراوانی		
۱	عضو جامعه حسابداران رسمی ایران	بلی	۸۶		
		خیر	۱۹۴		
		بدون پاسخ	۱		
۲	رده سازمانی	کمک حسابرس	۲۶		
		حسابرس	۷۸		
		حسابرس‌ارشد	۴۵		
		سرپرست	۳۷		
		سرپرست‌ارشد	۲۱		
		مدیر	۳۳		
		شریک	۴۱		
		بدون پاسخ	۰		
		۳	سابقه کار در حرفه حساب‌رسی	کمتر از ۵ سال	۱۲۶
				از ۶ تا ۹ سال	۵۸
از ۹ تا ۱۴ سال	۲۸				
از ۱۴ تا ۲۰ سال	۱۸				
بالاتر از ۲۰ سال	۴۰				
بدون پاسخ	۱۱				
۴	میزان تحصیلات	کارشناسی	۷۵		
		کارشناسی‌ارشد	۱۷۱		
		دکتری	۲۹		
		بدون پاسخ	۶		

آمار استنباطی

ضریب همبستگی پیرسون

برای بررسی ضریب همبستگی در زمانی که هر دو متغیر در سطح سنجش فاصله‌ای و نسبی (سبک رهبری ملاحظات، سبک رهبری ساختار و تعهد حرفه‌ای) است از ضریب همبستگی پیرسون و زمانی که رابطه بین یک متغیر ترتیبی (رده سازمانی و عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نبودن حسابرس) با یک متغیر فاصله‌ای (تعهد حرفه‌ای) سنجیده می‌شود از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود (۴۲). همان‌طور که نتایج مندرج در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، بین متغیرهای سبک‌های رهبری ملاحظات، سبک رهبری ساختار و رده سازمانی با

تعهد حرفه‌ای حسابرسان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین، بین عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نبودن حسابرس با تعهد حرفه‌ای آنان همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین، در ادامه، با استفاده از رگرسیون به بررسی رابطه علت و معلولی بین متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود. هم‌چنین، به دلیل همبستگی بالا بین متغیرهای سبک رهبری ملاحظات و سبک رهبری ساختار، از دو الگوی بهینه رگرسیونی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است.

آزمون فرضیه‌های اول و چهارم

برای آزمون فرضیه‌های اول و چهارم پژوهش از

جدول ۳: آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	دامنه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
تعهد حرفه‌ای	۲۸۱	۴	۳	۷	۵/۷۰۴	۰/۹۶۷۲۷
سبک رهبری ملاحظات	۲۶۹	۶	۱	۷	۴/۴۴۱	۱/۱۴۰۱
سبک رهبری ساختار	۲۸۱	۶	۱	۷	۴/۸۸۶۱	۱/۰۴۹۳۱

جدول ۴: همبستگی بین متغیرهای مرتبط با تعهد حرفه‌ای

ردیف	متغیرهای مستقل	تعهد حرفه‌ای
۱	سبک رهبری ملاحظات	ضریب همبستگی پیرسون ۰/۱۸۵ معنی‌داری ۰/۰۰۲
۲	سبک رهبری ساختار	ضریب همبستگی پیرسون ۰/۲۵۲ معنی‌داری ۰/۰۰۱
۳	رده سازمانی	ضریب همبستگی اسپیرمن ۰/۱۵۸ معنی‌داری ۰/۰۰۸
۴	عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نبودن حسابرس	ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۱۵۳) معنی‌داری ۰/۰۱

تمام پیش‌فرض‌های آماری برای استفاده از رگرسیون خطی برقرار است. نتایج مندرج در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که الگوی کلی رگرسیون در سطح ۹۹٪ معنی‌دار است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد که بین سبک رهبری ملاحظات با تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان، با توجه به سطح اطمینان ۹۹٪ (معنی‌داری = ۰/۰۰۴) و ضریب بتا ۰/۱۷۲، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان می‌دهد که بین عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نبودن حساب‌برسان با تعهد حرفه‌ای وی، با توجه به سطح اطمینان ۹۵٪ (معنی‌داری = ۰/۰۳۷) و ضریب بتا -۰/۱۲۴، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود.

رابطه شماره ۲ (الگوی شماره ۱) به شرح زیر استفاده شده است:

$$\text{رابطه ۲} \quad \text{PRO_COM} = B_0 + B_1 \text{ CONLEA} + B_2 \text{ NMS} + e$$

عوامل الگو به این صورت است: PRO_COM = تعهد حرفه‌ای، CONLEA = سبک رهبری ملاحظات، NMS = عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نبودن حساب‌برسان. پس از آن که متغیرهای الگو محاسبه شد، با استفاده از آزمون رگرسیون چندگانه، الگوی رگرسیونی بالا آزمون شد که نتایج آن در جدول شماره ۵ ارائه شده است. نتایج مندرج در این جدول نشان می‌دهد که استقلال خطاها (نزدیک بودن آماره دورین-واتسون به عدد مطلوب ۲)، صفر بودن میانگین باقی‌مانده‌ها و نبود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل (کم‌تر بودن عامل تورم واریانس از ۱۰) برقرار است. بنابراین،

جدول ۵: ضرایب معادله رگرسیون

الگو	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره تی	عامل تورم واریانس	معنی‌داری
	بتا	انحراف معیار				
عدد ثابت	۳۱/۳۴	۳/۵۱۸		۸/۹۰۸		۰/۰۰۱*
سبک رهبری ملاحظات	۱/۵۸۷	۰/۵۴۷	۰/۱۷۲	۲/۹۰۳	۱/۰۰۷	۰/۰۰۴*
عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نبودن حساب‌برسان	(۲/۸۱۹)	۱/۳۴۳	(۰/۱۲۴)	(۲/۰۹۹)	۱/۰۰۷	۰/۰۳۷**
ضریب همبستگی	۰/۲۲	ضریب تعیین	۰/۰۴۸			
میانگین باقیمانده‌ها	۰/۰۰۰	آماره دورین-واتسون	۱/۷۲۸			
آماره f	۶/۹۸۸	معنی‌داری الگو	۰/۰۰۱			

* سطح اطمینان ۹۹٪ ** سطح اطمینان ۹۵٪

آزمون فرضیه‌های دوم و سوم

برای آزمون فرضیه‌های دوم و سوم پژوهش از رابطه شماره ۳ (الگوی شماره ۲) به شرح زیر استفاده شده است:

$$\text{رابطه ۳} \quad \text{PRO_COM} = B_0 + B_1 \text{STRLEA} + B_2 \text{PO} + e$$

عوامل الگو به این صورت است: PRO_COM = تعهد حرفه‌ای، STRLEA = سبک رهبری ملاحظات، PO = رده سازمانی. پس از آن که متغیرهای الگو محاسبه شد، با استفاده از آزمون رگرسیون چندگانه، الگوی رگرسیونی بالا آزمون شد که نتایج آن در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که استقلال خطاها (نزدیک بودن آماره دورین-واتسون به عدد مطلوب ۲)، صفر بودن میانگین باقی مانده‌ها و نبود هم خطی بین متغیرهای مستقل (کم‌تر بودن عامل تورم

واریانس از ۱۰) برقرار است. بنابراین، تمام پیش فرض‌های آماری برای استفاده از رگرسیون خطی برقرار است. نتایج مندرج در جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که الگوی کلی رگرسیون در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان می‌دهد که بین سبک رهبری ساختار با تعهد حرفه‌ای حساب‌رسان، با توجه به سطح اطمینان ۹۹٪ (معنی داری = ۰/۰۰۱) و ضریب بتا ۰/۲۵، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان می‌دهد که بین رده سازمانی با تعهد حرفه‌ای حساب‌رسان، با توجه به سطح اطمینان ۹۹٪ (معنی داری = ۰/۰۰۹) و ضریب بتا ۰/۱۵۲، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۶: ضرایب معادله رگرسیون

الگو	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		معنی داری
	بتا	انحراف معیار	بتا	آماره تی	
عدد ثابت	۱۸/۰۴۳	۳/۱۱۷		۵/۷۸۹	۰/۰۰۱*
۲ سبک رهبری ساختار	۲/۵۳۱	۰/۵۸	۰/۲۵	۴/۳۶۶	۰/۰۰۱*
رده سازمانی	۰/۸۱۴	۰/۳۰۷	۰/۱۵۲	۲/۶۴۹	۰/۰۰۹*
ضریب همبستگی	۰/۲۹۳		ضریب تعیین	۰/۰۸۶	
میانگین باقیمانده‌ها	۰/۰۰۰		آماره دورین-واتسون	۱/۷۷۲	
آماره f	۱۳/۰۵۶		معنی داری الگو	۰/۰۰۱	

* سطح اطمینان ۹۹٪

نتیجه‌گیری

نتیجه آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری ساختار در سطح اطمینان ۹۹٪ با تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این موضوع بیانگر این است که اگر مدیر عامل مؤسسه حسابرسی از سبک رهبری ملاحظات استفاده کند (به عنوان نمونه، مشخص کردن انتظارات و تدوین معیارهای شفاف، اصرار بر حفظ استانداردها، تصمیم‌گیری در مورد زمان و چگونه انجام‌شدن جزئیات کار، برنامه‌ریزی زمانی برای انجام کارها و رعایت کردن استانداردهای مشخص عملکرد) باعث می‌شود که تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان افزایش پیدا کند. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های داسیلوا و همکاران (۴)، ایننگ و احمد (۱۵)، لک و کرافورد (۱۶) و دال و فاکس (۳۹)، فایزان و زهرا (۴۸) و اودین (۵۰) سازگار است.

نتیجه آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که بین رده سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ با تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این موضوع بیانگر این است که حساب‌برسان در رده‌های بالاتر، متناسب با افزایش تجربه و درآمد آنان، تعهد حرفه‌ای آنان نیز افزایش پیدا می‌کند. هم‌چنین، نتیجه آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان می‌دهد که بین عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نبودن حساب‌برس با تعهد حرفه‌ای وی در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. به این معنی، که حساب‌برسانی که عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نیستند تعهد حرفه‌ای کم‌تری نسبت به حساب‌برسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران به حرفه حسابرسی دارند.

افرادی که از تعهد حرفه‌ای بالاتری برخوردارند در جهت گسترش ارزش‌های حرفه تلاش کرده و مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند. در حسابرسی نیز، حساب‌برسانی که از تعهد حرفه‌ای بالاتری برخوردارند، تلاش می‌کنند تا وظایف خود را به درستی انجام داده و در راه موفقیت حرفه حسابرسی گام بردارند و از انجام فعالیت‌هایی که برای حرفه حسابرسی مضر باشد و کیفیت حسابرسی را کاهش دهد، خودداری می‌کنند. در این پژوهش به بررسی تأثیر ویژگی‌های سازمانی بر تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان پرداخته شد.

نتیجه آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری ملاحظات در سطح اطمینان ۹۹٪ با تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از آن‌جا که فرآیند حسابرسی به صورت گروهی انجام می‌شود، رهبری گروه بر رفتار زیردستان اثر می‌گذارد. بنابراین، اگر مدیر عامل مؤسسه حسابرسی از سبک رهبری ملاحظات استفاده کند (به عنوان نمونه، با کارکنان خود به صورت برابر برخورد کند مانند مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری، ارائه توضیحات به زیردستان در مورد تصمیم‌گیری‌های خود و تمایل به اصلاح در صورت لزوم و به رفاه آنان توجه کند) باعث می‌شود که تعهد حساب‌برسان به حرفه و شغل حسابرسی افزایش پیدا کند. نتیجه این فرضیه به طور مستقیم و غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های داسیلوا و همکاران (۴)، ایننگ و احمد (۱۵)، فایزان و زهرا (۴۸) و اودین (۵۰) سازگار است.

افزایش تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان باشد و ۲. با توجه به نبود رابطه بین رده سازمانی حساب‌برس و حساب‌رسانی که عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نبودند با تعهد حرفه‌ای آنان (نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش)، توصیه می‌شود که مؤسسات حساب‌برسی بر کار کارکنان رده‌های پایین‌تر مؤسسه (به عنوان نمونه، کمک حساب‌برس، حساب‌برس و حساب‌برس‌ارشد) و کارکنانی که عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نیستند، نظارت بیشتری کنند و زمینه ارتقاء تعهد حرفه‌ای آنان به حرفه حساب‌برسی را فراهم کنند (به عنوان نمونه، افزایش درآمد و بهبود رابطه سرپرست با آنان). همچنین، موارد زیر به پژوهشگران برای انجام پژوهش‌های آینده توصیه می‌شود: ۱. بررسی تأثیر سبک رهبری وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار بر تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان، ۲. بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین و تبادل‌گرا بر تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان و ۳. بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی بر تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی برای نویسندگان این مقاله وجود ندارد.

مخاطب اصلی پژوهش حاضر مؤسسات حساب‌برسی است که در این راستا، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود: ۱. با توجه به نقش سبک‌های رهبری ساختار و ملاحظات، که منجر به تعهد حرفه‌ای بیشتر حساب‌برس می‌شود (نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش)، به مدیران عامل مؤسسات حساب‌برسی توصیه می‌شود قبل از اقدام به برنامه‌ریزی در خصوص اجرای قوانین، مقررات و استانداردها و تصمیم‌گیری در مورد نحوه انجام کار، از پیشنهادهای اعضای گروه حساب‌برسی بهره‌برداری، به رفاه شخصی اعضای گروه حساب‌برسی توجه و قبل از انجام تغییرات اطلاع‌رسانی کنند. بنابراین، طبق سبک رهبری ملاحظات، با در نظر گرفتن موارد مزبور اقدام به برنامه‌ریزی در مورد نحوه انجام کار و اجرای قوانین، مقررات و استانداردهای مربوط در مؤسسه حساب‌برسی کنند. پس از آن، سبک رهبری ساختار را اجراء کنند، به گونه‌ای که همان تصمیم‌هایی را که در مرحله برنامه‌ریزی با توجه به سبک رهبری ملاحظات اتخاذ کرده‌اند، در ادامه کار نیز فقط بر اساس همان برنامه عمل کنند. این امر موجب می‌شود تا سبک‌های رهبری ساختار و ملاحظات به صورت ترکیبی به وسیله مدیر عامل اجرا شده و نتیجه آن

References

- 1 Shahriyari, M. and E. Barzegar (2017). "The Relationship between Ethical Climate and Consulting with Professional and Organizational Commitment of the Public Sector Accountants", *Journal of Health Accounting*, Vol. 5, No. 2, pp. 47-70. [In Persian]
- 2 Kannan, R. and M. P. Pillai (2008). "An Examination on the Professional Commitment of Engineering College Teachers", *International Business Management*, Vol. 2, No. 6, pp. 218-224.
- 3 Aranya, N.; Barack, A.; and J. Amernic (1981). "A Test of Holland's

- Theory in a Population of Accountants”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 19, No. 1, pp. 15-24.
- 4 Da Silva, P. L.; Nunes, S. C.; and D. F. Andrade (2019). “Managers’ Leadership Style and the Commitment of their team Members: Associating Concepts in Search of Possible Relations”, *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, Vol. 21, No. 2, pp. 291-311.
 - 5 Lee, K.; Carswell, J. J.; and N. J. Allen (2000). “A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person-and Work-Related Variables”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 5, pp. 799-811.
 - 6 Meixner, W. F. and D. M. Blin (1989). “Professional and Job-Related Attitudes and the Behaviors they Influence among Governmental Accountants”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 2, No. 1, pp. 8-20.
 - 7 Elias, S. M. (2009). “Employee Commitment in Times of Change: Assessing the Importance of Attitudes Toward Organizational Change”, *Journal of Management*, Vol. 35, No. 1, pp. 37-55.
 - 8 Mousavi Shiri, M.; Salehi, M.; and M. Ahmadnejad (2015). “Investigating the Relationship between Auditors’ Professional and Organizational Commitment with Inefficient Audit Behavior”, *Journal of Accounting and Auditing Studies*, Vol. 7, No. 3, pp. 34-53. [In Persian]
 - 9 Schulz, S. A.; Martin, T.; and H. M. Meyer (2017). “Factors Influencing Organization Commitment: Internal Marketing Orientation, External Marketing Orientation, and Subjective Well-Being”, *Journal of Management Development*, Vol. 36, No. 10, pp. 1294-1303.
 - 10 Islam, T.; Khan, M. M.; Khawaja, F. N.; and Z. Ahmad (2017). “Nurses’ Reciprocation of Perceived Organizational Support: The Moderating Role of Psychological Contract Breach”, *International Journal of Human Rights in Healthcare*, Vol. 10, No. 2, pp. 123-131.
 - 11 Atkinson, T. N. and T. Pilgreen (2011). “Adopting the Transformational Leadership Perspective in a Complex Research Environment”, *Research Management Review*, Vol. 18, No. 1, pp. 42-63.
 - 12 Yukl, G. (2012). “Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention”, *The Academy of Management Perspectives*, Vol. 26, No. 4, pp. 66-85.
 - 13 House, R. J. and T. R. Mitchell (1975). “Path-Goal Theory of Leadership (No. TR-75-67)”, Available at: <https://ntrl.ntis.gov/NTRL/dashboard/searchResults/titleDetail/ADA009513.xhtml>. [Online] [6 July 2017]
 - 14 Shoemaker, M. E. (1999). “Leadership Practices in Sales Managers Associated with the Self-Efficacy, Role Clarity, and Job Satisfaction of Individual Industrial Salespeople”, *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. 19, No. 4, pp. 1-19.
 - 15 Yiing, H. L. and Z. B. K. Ahmad (2009). “The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships between Leadership Behavior and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance”,

- Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30, No. 1, pp. 53-86.
- 16 Lok, P. and J. Crawford (1999). "The Relationship between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 20, No. 7, pp. 365-374.
 - 17 Sheldon, M. E. (1971). "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 16, No. 2, pp. 143-150.
 - 18 Saeedi, F.; Jamshidi Navid, B.; Taherabadi, A.; and M. Ghanbari (2018). "The Impact of Individual Characteristics on External Auditors' Whistleblowing Intentions", *Journal of Health Accounting*, Vol. 7, No. 2, pp. 42-66. [In Persian]
 - 19 Kafash, L. and H. Imani (2018). "The Effect of Organizational Commitment and Corporate Ethical Values on Whistleblowing Intention of the Public Sector Accountants", *Journal of Health Accounting*, Vol. 6, No. 2, pp. 87-105. [In Persian]
 - 20 Motahari, M. (1991). *Management and Leadership in Islam*, 4th Edition, Tehran: Amir Kabir Publications. [In Persian]
 - 21 Porter, L. W.; Steers, R. M.; Mowday, R. T.; and P. V. Boulian (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5, pp. 603.
 - 22 Andreas (2016). "Interaction between Time Budget Pressure and Professional Commitment Toward Underreporting of Time Behavior (91-98)", *73rd Global Conference on Business and Social Since-2015, Kuala Lumpur, Malaysia, Available at: <https://daneshyari.com/article/preview/1107998.pdf>. [Online] [22 May 2017]*
 - 23 Bogler, R. and A. Somech (2004). "Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools", *Teaching and Teacher Education*, Vol. 20, No. 3, pp. 277-289.
 - 24 Forati Kashani, M.; Dabiran, S.; Noroozi, M.; and K. Aramesh (2010). "Professionalism in Postgraduate Students of TUMS: Patients' Perspective", *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, Vol. 3, No. 4, pp. 46-56. [In Persian]
 - 25 Lachman, R. and N. Aranya (1986). "Evaluation of Alternative Models of Commitments and Job Attitudes of Professionals", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 7, No. 3, pp. 227-243.
 - 26 Sinclair, C.; Dowson, M.; and J. Thistleton-Martin (2006). "Motivations and Profiles of Cooperating Teachers: Who Volunteers and Why?", *Teaching and Teacher Education*, Vol. 22, No. 3, pp. 263-279.
 - 27 Giffords, E. D. (2003). "An Examination of Organizational and Professional Commitment among Public, Not-for-Profit, and Proprietary Social Service Employees", *Administration in Social Work*, Vol. 27, No. 3, pp. 5-23.
 - 28 Chang, H. Y.; Chu, T. L.; Liao, Y. N.; Chang, Y. T.; and C. I. Teng (2019). "How Do Career Barriers and Supports Impact Nurse Professional

- Commitment and Professional Turnover Intention?", *Journal of Nursing Management*, Vol. 27, No. 2, pp. 347-356.
- 29 Greenfield, A. C.; Norman, C. S.; and B. Wier (2008). "The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behavior", *Journal of Business Ethics*, Vol. 83, No. 3, pp. 419-434.
- 30 Malik, O. F.; Shahzad, A.; Raziq, M. M.; Khan, M. M.; Yusaf, S.; and A. Khan (2019). "Perceptions of Organizational Politics, Knowledge Hiding, and Employee Creativity: The Moderating Role of Professional Commitment", *Personality and Individual Differences*, Vol. 142, pp. 232-237.
- 31 García-Moyano, L.; Altisent, R.; Pellicer-García, B.; Guerrero-Portillo, S.; Arrazola-Alberdi, O.; and M. T. Delgado-Marroquín (2019). "A Concept Analysis of Professional Commitment in Nursing", *Nursing Ethics*, Vol. 26, No. 3, pp. 778-797.
- 32 Izzah, M. H. and N. Laily (2020). "Premature Sign-Off of Audit Procedure", *JABE Journal of Accounting and Business Education*, Vol. 4, No. 2, pp. 69-78.
- 33 Tajvar, A. (2009). "Investigating the Relationship between Managers' Leadership Style and their Performance from the Point of View of the Principals and Teachers of Secondary Schools in Ardabil", *Master Thesis, Shiraz University*. [In Persian]
- 34 Stogdill, R. M. (1963). "Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire-Form XII: An Experimental Revision. Bureau of Business Research", College of Commerce and Administration, Ohio State University. Available at: https://cyfar.org/sites/default/files/LB_DQ_1962_MANUAL_SCORING.pdf. [Online] [6 July 2017]
- 35 House, R. J. and T. R. Mitchell (1975). "Path-goal Theory of Leadership (No. TR-75-67)", Available at: <https://ntrl.ntis.gov/NTRL/dashboard/searchResults/titleDetail/ADA009513.xhtml>. [Online] [6 July 2017]
- 36 Shoemaker, M. E. (1999). "Leadership Practices in Sales Managers Associated with the Self-Efficacy, Role Clarity, and Job Satisfaction of Individual Industrial Salespeople", *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. 19, No. 4, pp. 1-19.
- 37 Mousa Khani, M. and A. Mohammadnia (2006). "Formulating of the Indexes of Selecting Modern Leadership Models and Its Use in the Organizations", *Organizational Culture Management*, Vol. 4, No. 14, pp. 163-201. [In Persian]
- 38 Kelley, T. and L. Margheim (1990). "The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Auditor Behavior", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 9, No. 2, pp. 21-42.
- 39 Dale, K. and M. L. Fox (2008). "Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect of Role Stress", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 20, No. 1, pp. 109-130.
- 40 Pearce, J. L. (1981). "Bringing Some Clarity to Role Ambiguity Research", *Academy of Management Review*, Vol. 6, No. 4, pp. 665-674.
- 41 Mowday, R. T.; Porter, L. W.; and R. Steers (1982). "Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and

- Turnover”, *Organizational and Occupational Psychology*, Vol. 10, No. 3, pp. 1-253.
- 42 Kanter, R. M. (1968). “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, *American Sociological Review*, Vol. 33, No. 4, pp. 499-517.
- 43 Randall, D. M. and J. A. Cote (1991). “Interrelationships of Work Commitment Constructs”, *Work and Occupations*, Vol. 18, No. 2, pp.194-211.
- 44 Johnston, M. W.; Parasuraman, A.; Futrell, C. M.; and W. C. Black (1990). “A Longitudinal Assessment of the Impact of Selected Organizational Influences on Salespeople’s Organizational Commitment During early Employment”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 27, No. 3, pp. 333-344.
- 45 Luthans, F.; Baack, D.; and L. Taylor (1987). “Organizational Commitment: Analysis of Antecedents”, *Human Relations*, Vol. 40, No. 4, pp. 219-235.
- 46 Bučiūnienė, I. and V. Škudienė (2008). “Impact of Leadership Styles on Employees’ Organizational Commitment in Lithuanian Manufacturing Companies”, *South East European Journal of Economics and Business*, Vol. 3, No. 2, pp. 57-66.
- 47 Lok, P. and J. Crawford (1999). “The Relationship between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 20, No. 7, pp. 365-374.
- 48 Faizan, R. and N. Zehra (2016). “Quality Work-Life as Predictor to Organisational Commitment under Contrasting Leadership Styles: IT Responses from Pakistans Private Software Houses”, Available at: <http://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1995>. [Online] [6 April 2017]
- 49 Bhalla, N. S. R. P. (2019). “Organizational Commitment of Senior Secondary School Teachers: Influence of Transformational Leadership Style”, Available at: http://ijoe.vidyapublications.com/Issues/Vol11/10_Vol.11.pdf. [Online] [6 July 2017]
- 50 Udin, U. (2020). “Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Review of Literature”, *Journal of Medical Biomedical and Applied Sciences*, Vol. 7, No. 2, pp. 2623-2626.
- 51 Royae, R. and H. Mozafar (2008). “The Study of the Correlation and Consistency between the Organization Structure (Formality, Concentration and Complexity) and the Strategic Goals in Radio and TV Organization and Presentation of a Suitable Pattern”, *Journal of Future Studies Management*, Vol. 19, No. 2, pp. 31-40. [In Persian]
- 52 Rezaian, A. (2008). *System Analysis and Design*, 14th Edition Tehran: SAMT Publications. [In Persian]
- 53 Sabour, M. (2008). “Review the Professional Commitment of Teachers”, *Master of Science Thesis*, Marand Research and Education Committee, Available at: <https://scholar.google.com/scholar?hl=en&assdt=0%2C5&q=Sabour%2C+M.+%282008%29.+Review+the+Professional+Commitment+of+Teachers%2C+Master+of+Science+Thesis%2C+Marand+Research+and+Education+Committee.%E2%80%8F&btnG=>. [Online] [6 June 2017]

- 54 Allami, A.; Mohammadi, N.; and M. Shirazi (2015). "Faculty Members Experience about Teaching of Medical Professionalism in Qazvin University of Medical Sciences", *Research in Medical Education*, Vol. 2, No. 7, pp. 1-11. [In Persian]
- 55 Noguerras, D. J. (2006). "Occupational Commitment, Education, and Experience as a Predictor of Intent to Leave the Nursing Profession", *Nursing Economics*, Vol. 24, No. 2, pp. 86-93.
- 56 Momeni, M. and A. Faalghayoumi (2015). *Statistical Analysis with SPSS*, 4th Edition, Tehran: Shayegan Publications. [In Persian]
- 57 Klein, H. J.; Cooper, J. T.; Molloy, J. C.; and J. A. Swanson (2014). "The Assessment of Commitment: Advantages of a Unidimensional, Target-Free Approach", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 99, No. 2, pp. 222-238.

The Impact of Leadership Styles Considerations and Structure and Organizational Position on the Professional Commitment of Auditors

R. Zamani¹ and Gh. Mahdavi (Ph. D., ICPA)²

Received: 2019/07/17

Revised: 2020/02/03

Accepted: 2020/03/10

Abstract

Introduction: Professional commitment is considered as one of the most important determinants of the auditor's work behaviors, which shows his dependence on his profession and its importance is to the extent that affects the performance of the auditor. The purpose of this study is investigating the effect of leadership styles considerations and structure and organizational position on the professional commitment of auditors.

Method: The required data for this study was collected and analyzed through a questionnaire completed by all employees of auditing firms who were members of Iranian Association of Certified Public Accountants including assistant auditor, auditor, senior auditor, supervisor, senior supervisor, manager and partner.

Results: The results of the research show that there is a positive and significant relationship between leadership style of considerations, structure leadership style and organizational position with the professional commitment of auditors.

Conclusion: It is suggested to the directors of the audit firms to collectively implement the leadership style of considerations and structure in their institution and oversee the work of lower-level staff.

Keywords: Leadership Style Considerations, Organizational Position, Professional Commitment, Structure Leadership Style.

¹ M. A. in Accounting, Department of Accounting, Shiraz University, Shiraz, Iran (Email: reza.zamani@mail.um.ac.ir)

² Professor of Accounting, Department of Accounting, Shiraz University, Shiraz, Iran (Corresponding author; Email: ghmahdavi@rose.shirazu.ac.ir)