



تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی و ترک کار حسابرس با توجه به نقش میانجی‌گری رضایت شغلی

سیدمرتضی موسوی‌نژاد^۱

امین ناظمی^۲

نوبدرضا نمازی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۰۵

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی و ترک کار حسابرس با توجه به نقش میانجی‌گری رضایت شغلی است.

جامعه آماری پژوهش شامل رده‌های مختلف کارکنان مؤسسات حسابداری است. نظرات مربوط به تعداد ۳۸۳ نفر از کارکنان مؤسسات حسابداری به عنوان نمونه پژوهش از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. سپس، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از الگوسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی نشان داد که رضایت شغلی به عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه بین سبک رهبری و فرسودگی شغلی و تمایل به ترک کار حسابرس تأثیر معناداری دارد. همچنین، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که سبک رهبری (ملاحظات و ساختار) بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنادار و سبک رهبری (ملاحظات و ساختار) بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد، اما سبک رهبری بر تمایل به ترک تأثیر معناداری ندارد. همچنین، رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک کار حسابرس تأثیر منفی و معناداری دارد.

این نتایج لزوم توجه ویژه به ملاحظات انسانی در مدیریت نیروهای کار در حرفه حسابداری را نشان می‌دهد، به طوری که سبک رهبری سخت‌گیرانه منجر به فرسودگی شغلی و کاهش رضایت شغلی و در نهایت افزایش ترک کار در این حرفه می‌شود.

واژه‌های کلیدی: ترک کار، رضایت شغلی، سبک رهبری ساختار، سبک رهبری ملاحظات و فرسودگی شغلی.

۱ گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی بخش حسابداری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

morteza4987860@gmail.com

۲ گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی بخش حسابداری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول).

aminnazemi@gmail.com

۳ گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی بخش حسابداری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. nnamazi@rose.shirazu.ac.ir



۱- مقدمه و بیان مسئله

موفقیت مؤسسه‌های حسابرسی به شدت به عملکرد حسابرس آن و میزان حمایت از سوی یک مقام ارشد (رهبر) در مؤسسه حسابرسی بستگی دارد؛ زیرا مؤسسه‌ای که از یک سبک رهبری مناسب و سطح بالایی از عملکرد برخوردار است، می‌تواند برای رشد مؤسسه حسابرسی هر کاری انجام دهد. طبق نظر بودیمن (۲۰۱۸) رهبران (یا شرکاء)، موجب پیشرفت عملکرد حسابرس می‌شوند، به طوری که حسابرسان به طور داوطلبانه بهترین عملکرد را حتی فراتر از مسئولیت تخصیص داده شده به آن‌ها ارائه می‌کنند تا مؤسسه حسابرسی پیشرفت کند. همچنین، در مؤسسه‌ای که سبک رهبری مناسبی وجود دارد، تعامل مدیران ارشد و کارمندان جزء، سازمان یافته است. از این رو مدیران ارشد از قدرت خود برای تأثیرگذاری بر حسابرسان خود استفاده می‌کنند.

نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل راهبردی شناخته می‌شود و توجه به دو مقوله مدیران و کارکنان در هر مؤسسه از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. رهبری در سطح فردی، سطح گروهی و سطح سازمانی دارای اهمیت فراوانی است. کارکنان مؤسسات حسابرسی مهم‌ترین و اساسی‌ترین دارایی این مؤسسات هستند. همچنین، موفقیت مؤسسات به میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزه، راضی نگه داشتن و حفظ کارکنان بستگی دارد (چانگ، ۲۰۱۷). اکثر حسابرسان پس از مدتی فعالیت در این بخش از کار حسابرسی احساس خستگی (فرسودگی شغلی) می‌کنند و تمایل دارند در سایر بخش‌ها (مانند بخش حسابداری) فعالیت خود را ادامه دهند (باقریور و لاشانی، ۱۳۹۱). به نظر می‌رسد فشار روانی زمانی ایجاد شود که بین انتظارات و خواسته‌های محیط و مدیران حسابرسی (رهبر) با توانایی فرد (برای پاسخ به آن‌ها) تعادل و سنخیت وجود نداشته باشد. بنابراین، هرچه انتظارات مدیر افزایش و توانایی فرد برای پاسخ به آن‌ها کاهش یابد، موجب تجربه منفی در فرد و فرسودگی شغلی و در نهایت ترک کار می‌شود (اکبری، محفوظی، هوشمند، ممبینی، ۱۳۹۹).

کارایی و اثربخشی مؤسسات حسابرسی در گرو مدیریت اثربخش و کارآمد این مؤسسات است. در واقع، مدیران با این هدف سبک رهبری مناسب را انتخاب می‌کنند که بیشترین نفوذ را از اثربخشی خود کسب کنند. همچنین آنان با گزینش درست یک سبک رهبری که با انگیزش بیرونی هماهنگ باشد، می‌توانند نیازهای تعلق سازمانی، احترام، مقام، بهبود عملکرد، ارتقای پست سازمانی، کاهش فرسودگی شغلی را پاسخ دهند و از ترک کار کارکنان جلوگیری نمایند (موسوی‌کاشی و زاهدی قره‌بابا، ۱۳۹۵، ص. ۱۰۴). مسئله پژوهش این است که در برخی اوقات، کارکنان مؤسسات حسابرسی از شیوه سرپرستی و رهبری در گروه رسیدگی و یا مؤسسه حسابرسی رضایت مناسبی ندارند و این امر باعث فرسودگی شغلی و در نهایت ترک کار آنان می‌شود. این تأثیر سلسله مراتبی، تاکنون مورد بررسی علمی قرار نگرفته است. به دلیل اهمیت ایجاد ثبات و ماندگاری حسابرسان در حرفه، مطالعه عوامل موثر بر فرسودگی شغلی به منظور افزایش رضایت و کاهش ترک کار بسیار حائز اهمیت است. از سوی دیگر، رضایت شغلی یکی دیگر از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارایی فرد در سازمان است. این رضایت در نهایت منجر به افزایش تعهد سازمانی می‌شود (نظری‌پور و زکی‌زاده، ۱۴۰۲). وجود انگیزش در شغل برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است و اگر

فرد به شغل خود علاقه‌مند نباشد، ادامه حرفه برایش ملال‌آور خواهد بود. احساس رضایت از طریق برآورده شدن نیازها نسبت به شغل ایجاد می‌شود و بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان رضایت شغلی فرد، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد بود (امیرکبیری، تقوی‌نژاد و خادمی، ۱۳۹۶، ص. ۸۸). بنابراین، رضایت شغلی که برگرفته از رهبری صحیح در گروه و موسسه حسابرسی باشد، می‌تواند از فرسودگی کارکنان موسسات و همچنین، ترک کار آنان جلوگیری نماید. افزون بر این، عدم رضایت شغلی می‌تواند باعث کاهش کیفیت عملکرد حسابرسی شده و استانداردهای اجرای عملیات حسابرسی و یا حسابرسی‌های مالیاتی به نحو شایسته رعایت نشود (باری، شهبخش و باغومیان، ۱۴۰۲ و موسی‌پور و یعقوب‌نژاد، ۱۴۰۲). در واقع رضایت شغلی دلیل ماندن فرد در حرفه و ارتقای تجربه و دانش در حسابرسی است. با توجه به اهمیت رضایت شغلی و همچنین مسئله فرسودگی شغلی، بررسی این عوامل به منظور کاهش ترک کار حسابرسان و افزایش رضایت شغلی آنان، ضرورت ویژه دارد. بنابراین هدف این پژوهش، بررسی تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی و ترک کار حسابرس با توجه به نقش میانجی‌گری رضایت شغلی است.

افزایش روز افزون حسابرسان، کارکنان مؤسسات حسابرسی و رشد مؤسسات حسابرسی باعث افزایش اهمیت مدیریت نیروی انسانی در حرفه حسابرسی شده است. نیروی انسانی در سطح سازمان‌ها و شرکت‌ها شامل مجموعه‌ای از افراد با نیازهای بی‌شمار است. اگر کلیه نیازهای این افراد رفع شود و همچنین از انگیزه کافی برخوردار باشند، استعدادها و توانایی‌های خود را در جهت اهداف آن سازمان به کار خواهند گرفت.

بنابر هدف پژوهش، عدم رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک کار در بین حسابرسان ممکن است کیفیت خدمات حسابرسی، عملکرد شغلی حسابرسان و در نتیجه کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد (عمادی و حسینی، ۱۳۹۸). همچنین، در این پژوهش در کنار بررسی نوع سبک رهبری، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و ترک کار حسابرسان به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که آیا وجود و استمرار نوع خاصی از سبک رهبری در بین حسابرسان، ممکن است منجر به رضایت شغلی در بین آنها شود؟ آیا رهبری گروه و موسسه حسابرسی می‌تواند از فرسودگی شغلی جلوگیری کند؟ آیا شیوه رهبری می‌تواند رضایت شغلی حسابرسان را بهبود دهد و موجب کاهش ترک کار آنان شود؟ و سرانجام به این مسأله پرداخته می‌شود که آیا رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی در بین عوامل سبک رهبری، فرسودگی شغلی و ترک کار می‌تواند عاملی اثرگذار باشد یا خیر؟ هدف این پژوهش پاسخ به پرسش‌های مطرح شده است.

این پژوهش از این لحاظ دارای اهمیت است که به رشد و توسعه دانش حسابرسی کمک می‌کند. در واقع، با بررسی نوع سبک رهبری (از طریق کاهش سبک رهبری دستوری و افزایش سبک رهبری رابطه‌مدار) سبب ارتقاء سلامت روانی، بهبود روابط بین فردی، کاهش فرسودگی شغلی، کاهش ترک کار و افزایش رضایت شغلی می‌شود. این مطالعه به دلیل اینکه به بررسی دو سبک رهبری ملاحظات و ساختار و آثار آنها بر رفتار و انگیزه حسابرسان می‌پردازد، دارای اهمیت فراوانی است. این مطالعه نیز با ارائه مدارک بیشتر و بررسی آثار سبک رهبری (ملاحظات و ساختار) در حرفه حسابرسی، اطلاعات و دانش مؤثر و کاربردی را برای حرفه حسابرسی

و حسابرسان فراهم می‌کند. همچنین، به دلیل توجه به هر چهار عامل سبک رهبری، فرسودگی شغلی، ترک کار و رضایت شغلی به طور هم‌زمان، دارای نوآوری و اهمیت ویژه‌ای است. سایر بخش‌های مقاله به این صورت است که ابتدا مبانی نظری و پیشینه پژوهش مطرح می‌شود. سپس روش و فرضیه‌های پژوهش و نحوه اندازه‌گیری متغیرها ارائه می‌شود. یافته‌های پژوهش در بخش بعد ارائه می‌گردد. بخش پایانی نیز به نتیجه‌گیری اختصاص دارد.

مبانی نظری پژوهش

حسابرسی در بافت اجتماعی یک گروه سلسله‌مراتبی انجام می‌گیرد و در آن مسئولیت وظایف حسابرسی در سطوح سازمانی توزیع می‌شود، به طوری که وظایف خاصی را می‌توان به شکلی مؤثر و مقرون به صرفه انجام داد (چانگ، ۲۰۱۷). از این رو، کیفیت خروجی گروه، اظهارنظر حسابرس، به کار گروهی و توانایی آن در ترکیب شواهد و ارزیابی از حسابرسان عضو گروه، بستگی دارد. ارتباط در میان اعضای گروه یک فعالیت مهم و اساسی است که حسابرسان با بهره‌گیری از آن اطلاعات ضروری را برای کسب نظر حسابرسی در مورد یک وظیفه حسابرسی گردآوری و مبادله می‌کنند (مولیانی و گوناوان، ۲۰۱۷). از این رو، ارتباط در میان اعضای گروه همبستگی بالایی با کیفیت قضاوت حسابرسی دارد (چانگ و چو، ۲۰۱۹). یک عامل مهم که بر رفتار حسابرسان نقش دارد (مانند: رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و ترک کار حسابرس) سبک رهبران آن‌ها است (چانگ، ۲۰۱۷). پژوهش‌های متعددی (به عنوان نمونه هولتز و هارولد، ۲۰۱۳) بیان می‌کنند که رفتار مدیران حسابرسی می‌تواند بر کارایی رهبری و رفتار حسابرس تأثیر بگذارد. ویبیدی (۲۰۱۶) ادعا می‌کند که رهبری مؤثر برای عملکرد مناسب و بقای سازمان حیاتی است. پژوهش‌گران، بسیاری از سبک‌های مختلف رهبری را پیشنهاد کرده‌اند؛ زیرا هیچ سبک خاصی از رهبری وجود ندارد که بتواند جهانی در نظر گرفته شود. علی‌رغم بسیاری از سبک‌های متنوع رهبری، یک رهبر خوب یا مؤثر باعث الهام‌بخشیدن، انگیزه بخشیدن و هدایت فعالیت‌ها برای کمک به دستیابی به اهداف گروهی یا سازمانی است. برعکس، یک رهبر غیرمؤثر نمی‌تواند به پیشرفت سازمانی کمک کند و در واقع می‌تواند از تحقق اهداف سازمانی بکاهد. در ادامه به این نظریات اشاره می‌شود.

۳-۱. نظریات تاکیدی بر کارایی رهبری و رفتار حسابرس

سبک رهبری

رهبری پدیده‌ای چند بعدی است و به صورت یک رفتار، سبک، مهارت، فرآیند، مسئولیت، تجربه، عملکرد مدیریت، موقعیت اقتدار، رابطه تأثیرگذار، ویژگی و در نهایت یک توانایی تعریف شده است. (ویبیدی، ۲۰۱۶). مطابق با یافته مطالعه گیوکی، گرکز، صفری‌گرایلی و معطوفی (۱۴۰۲)، ویژگی‌های راهبری شرکت، بر

استراتژی انتخاب شده و عملکرد اجرایی کارکنان موثر است. نظریاتی که سبک رهبری را تبیین می‌کنند به شرح زیر است:

نظریه ویژگی: این نظریه فرض می‌کند که افراد کیفیت‌ها یا ویژگی‌های خاصی را به ارث می‌برند که آن‌ها را برای رهبری مناسب‌تر می‌سازد. نظریه ویژگی اغلب شخصیت خاص یا ویژگی‌های رفتاری که توسط رهبران به اشتراک گذاشته می‌شوند را شناسایی می‌کند (وییدی، ۲۰۱۶).

نظریه‌های اقتضایی: نظریه‌های اقتضایی رهبری بر متغیرهای خاص مربوط به محیط تمرکز می‌کنند که ممکن است تعیین کنند کدام سبک رهبری برای یک موقعیت کاری خاص مناسب‌تر است (کری، ۲۰۱۲).

نظریه رفتاری: این نظریه رهبری بر اقدامات رهبران تمرکز دارد نه بر کیفیت فکری یا حالات داخلی. براساس نظریه رفتاری، افراد می‌توانند یاد بگیرند که از طریق آموزش و مشاهده عملیات اجرایی حسابرسی را کنترل کنند (نیلور، ۱۹۹۹).

نظریه معاملاتی / مدیریت: نظریه‌های معاملاتی، که به عنوان نظریه‌های مدیریتی نیز شناخته می‌شوند، بر نقش نظارت، عملکرد سازمان و گروه و مبادلات بین رهبران و پیروان تمرکز دارند. این نظریه‌ها براساس رهبری یا سیستم پاداش و تنبیه هستند (کری، ۲۰۱۲).

نظریه رابطه / تحول‌گرایی: نظریه‌های رابطه، که به عنوان نظریه‌های تحول‌گرایی نیز شناخته می‌شوند، بر روی ارتباطات شکل گرفته بین رهبران و پیروان تمرکز می‌کنند. در این نظریه‌ها، رهبری فرآیندی است که توسط آن فرد با دیگران تعامل برقرار می‌کند و قادر است ارتباطی ایجاد کند که منجر به افزایش انگیزه و اخلاق هم در پیروان و هم در رهبران شود. (لامب، ۲۰۱۳).

با توجه به نظریه‌های بیان شده، سبک‌های رهبری متعددی وجود دارد که در ادامه به بیان برخی از این سبک‌های رهبری پرداخته می‌شود:

سبک رهبری بروکراتیک^۱: رهبران اداری و اجرایی قوانین را به دقت دنبال می‌کنند و اطمینان حاصل می‌کنند که کارکنان آن‌ها نیز دقیقاً از دستورالعمل‌ها پیروی می‌کنند. رهبری اداری نیز در سازمان‌هایی مفید است که در آن کارمندان وظایف روزمره را انجام می‌دهند (شفر، ۲۰۰۵). اشکال این نوع رهبری این است که در گروه‌ها و سازمان‌هایی که بر انعطاف‌پذیری، خلاقیت یا نوآوری تکیه دارند بی‌اثر است (سانتروک، ۲۰۰۷).

سبک رهبری کاریزماتیک^۲: نظریه رهبری کاریزماتیک توضیح می‌دهد که از رهبران و پیروان چه انتظاری باید داشت. رهبری کاریزماتیک یک سبک رهبری است که قابل‌شناسایی است اما ممکن است نسبت به دیگر سبک‌های رهبری ملموس‌تر درک شود (بل، ۲۰۱۳). رهبران کاریزماتیک که اغلب سبک رهبری تحول‌گرا نامیده می‌شوند، اشتیاق را در گروه‌های‌شان القا می‌کنند و در انگیزه دادن به کارمندان برای حرکت رو به جلو،

^۱. Bureaucratic leadership style

^۲. Charismatic leadership style

فعال هستند.

سبک رهبری دموکراتیک / مشارکتی^۱: رهبران دموکراتیک تصمیم نهایی را می گیرند اما اعضای گروه را در فرآیند تصمیم گیری قرار می دهند. آن ها خلاقیت را تشویق می کنند، و اعضای گروه اغلب درگیر پروژه ها و تصمیم ها هستند. رهبری دموکراتیک مزایای زیادی دارد. اعضای گروه تمایل دارند رضایت شغلی بالایی داشته باشند و مفید هستند؛ زیرا بیشتر درگیر هستند.

سبک رهبری معاملاتی^۲: این سبک رهبری با این ایده شروع می شود که اعضای گروه با اطاعت از رهبر خود زمانی که یک شغل را می پذیرند موافقت می کنند. این معامله معمولاً شامل پرداخت به اعضای گروه در ازای تلاش و اطاعت آنهاست. رهبر حق دارد اعضای گروه را در صورت عدم رعایت استاندارد مناسب، تنبیه کند. روابط کاری حداقلی که نتیجه می شوند (بین کارکنان و مدیران یا رهبران) براساس این معامله (تلاش برای پرداخت) هستند.

سبک رهبری ملاحظات: ملاحظه کاری ناظر بر رفتار دوستانه، باز و حمایت گرانه است که ارتباط با همکاران و در کل توجه به پیروان و اعتماد متقابل در آن به چشم می خورد. این رهبری با مراعات حال پیروان و توجه به نظرات آن ها و ایجاد محیطی دوستانه زمینه ایجاد نوآوری را می آفریند و به علت حمایت کنندگی به تجلی آن نیز کمک می کند (عریضی و مساح، ۱۳۹۱). هم چنین، در سبک رهبری ملاحظات رفتار رهبر به رفاه سایر اعضای گروه مرتبط است و رهبر (رئیس) با کارکنان خود به صورت برابر برخورد می کند.

سبک رهبری ساختار: ساختار به میزان احتمال تعریف و تعیین ساختار نقش فرد و افراد تابع خود به سمت حصول هدف اشاره دارد (فلیشمن و پیترز، ۱۹۶۲، ص. ۱۳۰). این سبک رهبری ناظر به تعیین نقش ها و مشخص کردن چارچوب ها به روشنی است (جاج، پی کولو و ایزلی، ۲۰۰۴) که در آن رهبران استانداردها و رویه های کاری را مشخص می کنند. رهبری ساختار با فراهم سازی ساختار برای عمل، سازماندهی کار، روابط کاری و اهداف به وضوح موقعیت کمک می کند و این مؤلفه های اساسی در برنامه ریزی (سیمون و رید، ۱۹۷۶) به حساب می آید که احتمالاً، به برنامه ریزی بهتر در جو قاعده مدار منجر می شود.

علی رغم تنوع گسترده سبک های رفتاری رهبران، طبق نظریه چانگ (۲۰۱۷)، در این پژوهش سبک رهبری مدیران به شکل تجربی به دو دسته سبک رهبری ملاحظات و ساختار تقسیم شده است. علی رغم اهمیت، شواهد کمی در زمینه تأثیر سبک رهبری (ملاحظات و ساختار) بر رفتار حسابرسان (مانند، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و ترک کار حسابرس) در متون علمی حسابرسی وجود دارد.

در رابطه با تأثیر سبک رهبری ملاحظات و ساختار بر فرسودگی شغلی، تمایل به ترک کار حسابرس و رضایت شغلی حسابرس نظرات متفاوتی وجود دارد. به عنوان نمونه، چانگ (۲۰۱۷) معتقد است که رهبران

^۱. Democratic/ participative leadership style

^۲. Transactional leadership style

ساختار یافته، دستورالعمل‌هایی را تعیین می‌کنند و به تشریح رویکردهایی می‌پردازند که حسابرسان باید برای به‌دست آوردن اطلاعات برای کار حسابرسی خود اتخاذ کنند. حسابرسان آموزش داده می‌شوند که آن کاری که به آنان سفارش شده را انجام دهند و بر این اساس نیز ارزیابی شوند (چانگ، ۲۰۱۷). از این رو، در صورتی که رهبران سبک ساختار را به کار بگیرند،

افزون بر مطالب بیان شده، یافته دانیل (۱۹۹۰) نشان داده است که مؤسسه‌های حسابرسی سطوح مختلفی از ساختار را در فرآیندهای تصمیم‌گیری خود به عنوان ابزاری برای بهبود کارایی حسابرسی و رسیدن به اتفاق نظر در زمینه قضاوت‌های حسابرسی استفاده می‌کنند. یک روش علمی برای افزایش ساختاریافتگی مؤسسه، که با استفاده از آن می‌توان تلاش‌های گروه حسابرسی را هماهنگ و کنترل نمود، از طریق برنامه‌های رسمی (یا رویکردهای حسابرسی سیستماتیک) است که تعیین می‌کند گروه‌ها چگونه باید وظایف حسابرسی را انجام دهند (چانگ، ۲۰۱۷). طبق نظریه رایبیز (۱۹۸۳)، شرکای مؤسسه‌های حسابرسی تمایل دارند سازمان یافته‌تر باشند و از سبک رهبری ساختار استفاده شود. این در حالی است که طبق نظریه‌های هولتز و هارولد (۲۰۱۳)، الشبیل (۲۰۱۶)، که حسابرسان بیشتر تمایل دارند که در مؤسسه‌های حسابرسی از سبک رهبری ملاحظات استفاده شود؛ زیرا در سبک رهبری ملاحظات فرآیند حسابرسی به صورت گروهی انجام می‌شود و رهبر گروه حسابرسی زیردستان خود را ملزم به انجام دستورالعمل‌های خاص (به عنوان نمونه، انجام شدن کار حسابرسی بر مبنای بودجه زمانی) نمی‌کند.

مسلج و جکسون (۱۹۸۱) برای فرسودگی شغلی سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی مطرح کرده‌اند. بعد خستگی عاطفی عبارت است از فقدان انرژی و احساسی است که در آن فرد از نظر عاطفی خود را تهی تصور می‌کند. این احساس معادل پایین بودن سطح اعتماد به نفس و ناتوانی در انجام رضایت‌بخش امور است (اسمیت، امرسون و اورلی، ۲۰۱۷). در واقع، خستگی عاطفی، یک بعد از فرسودگی شغلی است که در آن، فرد تمام احساسات مثبت و احترام به دریافت‌کنندگان خدمات خود را از دست می‌دهد و تغییرات منفی در خودپنداری وی، علت اصلی وقوع آن است. با تداوم این حالت، توان روحی فرد کاهش می‌یابد و دچار نوعی بی‌تفاوتی نسبت به اطرفیان می‌شود (عمادی و حسینی، ۱۳۹۸). بعد مسخ شخصیت، نوعی پاسخ منفی و سنگدلانه به دریافت‌کنندگان خدمات است و در محیط‌های کاری فاقد مکانیزم‌های مناسب تشویق و ناکارآمد، دارای قوانین و شرح وظایف مبهم، محیط نامطلوب و فاقد شرایط لازم برای ایجاد آسایش فکری، در کارکنان پدید می‌آید. در نهایت، بعد کاهش موفقیت فردی زمانی بوجود می‌آید که فرد در خط‌مشی‌های سازمان مؤثر نباشد و توانایی‌های خود را نتواند به اثبات برساند و این امر موجب عدم اعتماد به نفس وی می‌شود و در نتیجه در ارائه خدمات تسلط کافی نخواهد داشت (عمادی و حسینی، ۱۳۹۸). فرسودگی شغلی در نهایت منجر به ترک کار حسابرسی و عدم رضایت شغلی می‌شود. نظریه‌های مربوطه به شرح زیر است:

نظریه دو عاملی: در میان نظریه‌های محتوایی انگیزه، نظریه هرزبرگ (۱۹۵۹) با تأکید بر عوامل محرک-بهداشتی به دنبال توضیح رضایت و انگیزه در سازمان بود. این نظریه بر نتایج رضایت و نارضایتی تمرکز می‌کند. این نظریه بعداً دریافت که جنبه‌های خاصی از یک شغل باعث رضایت و در نتیجه انگیزه می‌شود اما جنبه‌های خاصی باعث نارضایتی شغلی می‌شوند (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷). بر اساس این نظریه، عوامل زیر به عنوان عوامل تعیین‌کننده قوی رضایت شغلی شناخته شده‌اند:

دستاورد: این امر نیازمند کمک و قرار دادن کارمندان در موقعیتی است که از استعدادهایشان استفاده کنند و برای شکست آماده نشوند. این کار با تعیین اهداف و استانداردهای واضح و دست‌یافتنی برای هر موقعیت و اطمینان از اینکه کارمندان از این اهداف و استراتژی‌ها آگاه هستند، به دست می‌آید.

شناسایی: افراد در تمام سطوح سازمان می‌خواهند به خاطر موفقیت‌هایشان در این شغل شناخته شوند. موفقیت فرد نباید قبل از اینکه شایسته شناخته شدن باشد، چشمگیر باشد. باید از کارمندان به خاطر انجام کار درست بلافاصله بعد از کار خود تقدیر شود. خود کار: این شامل کمک به کارمندان است که باور دارند کاری که انجام می‌دهند مهم و با معنی است. تعیین اهداف و یادآوری و تأکید بر این که تلاش‌های آن‌ها منجر به نتایج مثبت و کمک به تحقق هدف می‌شود بسیار مهم است.

مسئولیت: اعطای اختیارات اضافی به کارمندان در فعالیت‌هایشان، دادن آزادی و قدرت شغلی کافی به آن‌ها به طوری که آن‌ها احساس کنند که مالکیت نتایج را دارند، راه‌هایی برای دادن مسئولیت به آن‌ها است. با رشد کارمندان، می‌توان با افزودن کار چالش برانگیز و معنادار، فرصت‌هایی برای مسئولیت افزوده به آن‌ها فراهم کرد.

فرصت برای پیشرفت یا ارتقا: این شامل انتخاب کارمندان از شغل فعلی و یا موقعیت به سطح بالاتر در سازمان است. در صورت امکان، اجازه و حمایت از آن‌ها برای به دست آوردن گواهی‌های بالاتر به طوری که بتوانند خودشان متخصص شوند و آن‌ها را برای عمل و افراد عملی‌تر ارزشمندتر کنند.

نظریه رویدادهای عاطفی: به گفته تامسون و پوآ (۲۰۱۲) نظریه رویداد عاطفی توسط روان‌شناسی بنام هوارد و کروپانزانو مطرح شد که برای توضیح چگونگی اثر عواطف و حالات بر رضایت شغلی است. این نظریه ارتباط بین آثار درونی-شناخت کارمندان، احساسات، حالات ذهنی و غیره و واکنش‌های آن‌ها به حوادثی که در محیط کار آن‌ها رخ می‌دهد و بر عملکرد، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد را توضیح می‌دهد.

نظریه برابری: نظریه برابری، همانطور که واستر، برشیید و استر (۱۹۷۳) بررسی کرد، نشان می‌دهد که چگونه یک فرد انصاف را در خصوص روابط اجتماعی درک می‌کند. این نظریه فرض می‌کند که در طول یک تبادل اجتماعی، فرد مقدار ورودی به‌دست‌آمده از یک رابطه را در مقایسه با خروجی، و نیز میزان تلاش فرد دیگر را مشخص می‌کند.

در رابطه با تأثیر سبک رهبری ملاحظات و ساختار بر فرسودگی شغلی، تمایل به ترک کار حسابرس و رضایت شغلی حسابرس نظرات متفاوتی وجود دارد. به عنوان نمونه، چانگ (۲۰۱۷) معتقد است که رهبران ساختار یافته دستورالعمل‌هایی را تعیین می‌کنند و به تشریح رویکردهایی می‌پردازند که حسابرسان باید برای بدست آوردن اطلاعات برای کار حسابرسی خود اتخاذ می‌کنند. به حسابرسان آموزش داده می‌شود که آن کاری که به آنها سفارش شده را انجام دهند و آنها نیز بر این اساس ارزیابی می‌شوند (چانگ، ۲۰۱۷). از این رو، در صورتی که رهبران سبک ساختار را بکار بگیرند، عموماً دستورالعمل‌های دقیق و خاصی را به افراد تابع خود برای وظایف حسابرسی ارائه می‌کنند. این دستورالعمل‌های دقیق و خاص به حسابرسان کمک می‌کنند تا درک کنند ناظران آنها چه می‌خواهند و برای انجام این کار به چه چیزی نیاز است.

۲-۳. پیشینه پژوهش

موسوی‌کاشی و زاهدی قره‌بابا (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی با تحلیل تعداد ۱۲۰ پرسش‌نامه دریافتی از حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که از بین چهار سبک رهبری مورد مطالعه (دستوری، استدلالی، مشارکتی و تفویضی)، سبک رهبری دستوری سبک مسلط است و همبستگی بیشتری به صورت معکوس با سایر سبک‌ها دارد.

مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی با تحلیل تعداد ۲۷۵ پرسش‌نامه دریافتی از کارکنان مؤسسات حسابرسی و حسابرسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران پرداختند. نتایج پژوهش آنان حاکی از آن بود که بین منبع کنترل درونی، تعهد حرفه‌ای و تجربه حسابرسان رابطه مثبت و معنادار و بین منبع کنترل بیرونی و میزان تحصیلات آنان با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

عمادی و حسینی (۱۳۹۸) به بررسی رابطه انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرس و کیفیت حسابرسی در چارچوب پارادایم استرس نقش با تحلیل اطلاعات تعداد ۳۷۸ پرسش‌نامه دریافتی از حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش آنان حاکی از آن بود که سطح بالاتری از انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرس با سطوح بالای گزارش شده از کیفیت حسابرسی همراه است. همچنین، در کیفیت حسابرسی هر دو عامل فرسایش شغلی و استرس مؤثر هستند.

خسروی، بیگدلی و عبدی (۱۴۰۱) صداقت حسابرس، تعهد سازمانی و وقوع تقلب را مورد بررسی قرار دادند. آنان با تحلیل ۲۰۱ پرسش‌نامه به این نتیجه رسیدند که صداقت حسابرس و تعهد سازمانی بر پیشگیری از تقلب تأثیر مثبت و معناداری دارند.

نظری‌پور و زکی‌زاده (۱۴۰۲) نقش ادراک حسابداران بر جو اخلاقی و نگرش‌های سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد که جو سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

شوفیاتول، بریدوان و هریادی (۲۰۱۶) به بررسی تأثیر تضاد و ابهام نقش بر تمایل به ترک خدمت حسابرسان با تحلیل تعداد ۱۰۴ پرسش‌نامه دریافتی از حسابرسان در خدمت حسابرسان تأثیر مثبت دارد هرچند تأثیر ابهام نقش بر تمایل به ترک خدمت آن‌ها معنی‌دار نیست.

مولیانی و گوناوان (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر سبک رهبری و رضایت شغلی بر تمایل به ترک کار با توجه به نقش میانجی‌گری فرسودگی (فرسایش) شغلی با تحلیل اطلاعات ۱۶۴ پرسش‌نامه دریافتی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که سبک رهبری و رضایت شغلی بر تمایل به ترک کار از طریق فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد.

ورمیرو همکاران (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی و قصد ترک کار با تحلیل تعداد ۳۰۳ پرسش‌نامه دریافتی از پرستاران مراقبت‌های ویژه در سه بیمارستان فلاندی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و ترک کار رابطه منفی و معناداری دارد. چانگ و چو (۲۰۱۹) به بررسی یک مسیر ساختاری برای رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و قصد ترک کار کارکنان حفاظت از کودکان در کره جنوبی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد احساس افسردگی باعث کاهش رضایت شغلی، افزایش خستگی عاطفی و کاهش احساس موفقیت شخصی می‌شود ولی احساس افسردگی به طور مستقیم بر روی ترک کار تأثیر نمی‌گذارد.

هردا و لاول (۲۰۲۲) به بررسی نقش احساسات بر نگرش و رفتار حسابرسان پرداختند. آنان به این نتیجه رسیدند که کنترل احساسات مانند فرسودگی شغلی و رضایت، بر نگرش و چگونگی رفتار حسابرسان تأثیر دارد. با توجه به اهمیت کیفیت حسابرسی در گزارشگری، این امر در ارتقای کیفیت حسابرسی بسیار حائز اهمیت است.

۳-۳. جمع‌بندی مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مطالعه حاضر از چند جنبه با پژوهش‌های پیشین متفاوت است: اول اینکه، در ایران تاکنون پژوهشی در خصوص تأثیر سبک رهبری (ملاحظات و ساختار) بر فرسودگی شغلی و ترک کار حسابرسان صورت نگرفته است. در واقع، اگرچه پژوهش‌های پیشین (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷) به بررسی سبک رهبری ملاحظات و ساختار پرداخته‌اند اما اثر سبک رهبری را بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک کار حسابرس با اثر میانجی رضایت شغلی بررسی نکرده‌اند. همچنین، بررسی پژوهش‌های پیشین در رابطه با سبک رهبری (به عنوان نمونه موسوی‌کاشی و زاهدی قره‌بابا، ۱۳۹۵) بیانگر این است که هیچ کدام از این پژوهش‌ها، سبک رهبری ملاحظات و ساختار را در نظر نگرفته‌اند. همچنین، اگرچه سایر پژوهش‌های پیشین به فرسودگی شغلی و تمایل به ترک کار (به عنوان نمونه، ناصری و زارعی، ۱۳۹۵ و امیرکبیری و همکاران، ۱۳۹۶) پرداخته‌اند، اما هیچ کدام به طور اخص به بررسی این موضوع در بین جامعه حسابرسان نپرداخته‌اند.

با توجه به سبک‌های رهبری بیان شده و نظریه‌هایی که پشتوانه این چارچوب نظری هستند، انتظار می‌رود که نوع رهبری بر فرسودگی شغلی تأثیر داشته که در نهایت بر رضایت شغلی و ترک کار حسابرسان می‌تواند موثر باشد. بنابراین، در این پژوهش سعی می‌شود از طریق پرسش‌نامه در بین جامعه حسابرسان (شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران) به بررسی تأثیر سبک رهبری (ملاحظات و ساختار) بر فرسودگی شغلی و ترک کار حسابرسان پرداخته شود و اثر میانجی رضایت شغلی بر رابطه بین سبک رهبری (ملاحظات و ساختار)، فرسودگی شغلی و ترک کار بررسی شود.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش کمی و از حیث هدف یک پژوهش کاربردی و از نوع پیمایشی و توصیفی است. برای تدوین مبانی نظری و پیشینه پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده می‌شود که دربرگیرنده، پایان‌نامه‌ها، نشریات تخصصی فارسی و انگلیسی و پایگاه‌های الکترونیکی است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده می‌شود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی رده «الف» پذیرفته شده در جامعه حسابداران رسمی ایران است. تعداد جامعه آماری این پژوهش نامعین است. برای محاسبه حجم نمونه از رابطه کوکران استفاده می‌شود. رابطه کوکران یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است. با استفاده از این رابطه می‌توان حداقل حجم نمونه لازم را از یک جامعه آماری برآورد کرد. بنابراین، با توجه به رابطه کوکران حجم نمونه تعداد ۳۸۳ نفر محاسبه شد. رابطه کوکران به صورت زیر است:

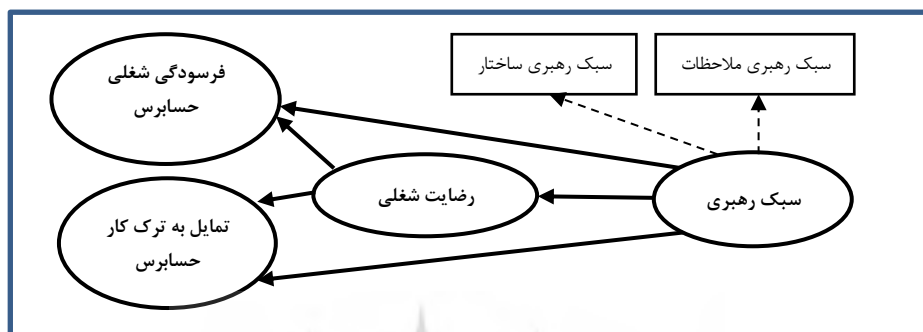
$$n = \frac{z^2 pq}{d^2} \quad \text{رابطه (۱)}$$

در رابطه بالا، n بیانگر حجم نمونه آماری، z بیانگر مقدار متغیر نرمال با سطح اطمینان $1-\alpha$ است. در آزمون دودمانه مقدار z برای سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر $1/96$ ، p بیانگر نسبت برخورداری از صفت موردنظر، q بیانگر نسبت عدم برخورداری از صفت موردنظر و d بیانگر خطای مجاز که معمولاً آن را برابر $0/05$ در نظر می‌گیرند. تعداد ۳۸۳ پرسشنامه دریافتی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS و روش معادلات ساختاری تحلیل شدند.

۴-۱. الگوی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه ارائه شده، رابطه بین سبک رهبری، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک کار حسابرس تبیین شد. همچنین، نقش رضایت شغلی نیز در این رابطه تشریح گردید. بنابراین، در راستای هدف پژوهش، طرح کلی نحوه‌ی اثرگذاری متغیر مستقل سبک رهبری (سبک رهبری ملاحظات و سبک رهبری

ساختار) و میانجی (رضایت شغلی) روی متغیر وابسته (فرسودگی شغلی و ترک کار)، در شکل ۱ تدوین شده است.



شکل ۱- الگوی مفهومی پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۴-۲. فرضیه‌های پژوهش

سبک رهبری با توجه به نظریات ویژگی، رفتاری و اقتضایی و همچنین سبک‌های رهبری ملاحظاتی و ساختار طبق پژوهش‌های سانتروک (۲۰۰۷)، کری (۲۰۱۲)، ویبیدی (۲۰۱۶)، چانگ (۲۰۱۷) بر فرسودگی شغلی و ترک کار حسابرسان موثر است. مطابق با نظریات دو عاملی، رویدادهای عاطفی و برابری و مطالعات مسلج و جکسون (۱۹۸۱)، تامسون و پوآ (۲۰۱۲)، اسمیت و همکاران (۲۰۱۷) و هرذا و لاول (۲۰۲۲)، رضایت شغلی بر فرسودگی و رضایت شغلی موثر است. بنابراین، در راستای دستیابی به هدف‌های پژوهش و با توجه به مسأله پژوهش و مبانی نظری و پیشینه ارائه شده، فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش به شرح زیر تدوین و طراحی شده است:

فرضیه اصلی اول: رضایت شغلی در رابطه بین سبک رهبری و فرسودگی شغلی حسابرس نقش میانجی را دارد.

فرضیه فرعی اول: سبک رهبری بر رضایت شغلی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: سبک رهبری بر فرسودگی شغلی حسابرس تأثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی حسابرس تأثیر دارد.

فرضیه اصلی دوم: رضایت شغلی در رابطه بین سبک رهبری و تمایل به ترک کار حسابرس نقش میانجی را دارد.

فرضیه فرعی چهارم: سبک رهبری بر تمایل به ترک کار حسابرس تأثیر دارد.

فرضیه فرعی پنجم: رضایت شغلی بر تمایل به ترک کار حسابرس تأثیر دارد.

۳-۴. متغیرهای پژوهش

متغیرهای این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها، به سه گروه متغیرهای وابسته، مستقل و میانجی تقسیم می‌شود. متغیرهای مستقل این پژوهش سبک رهبری است که شامل سبک رهبری ملاحظات و سبک رهبری ساختار است.

سبک رهبری ملاحظات: سبک رهبری ملاحظات مجموعه‌ای از روابط دوستانه، متعهد کردن و جامعه‌پسند با کارکنان به‌وسیله مدیرعامل است (هولتز و هارولد، ۲۰۱۳). برای اندازه‌گیری سبک رهبری ملاحظات از پرسش‌نامه‌های استاندارد استوگدیل (۱۹۶۳)، پرات و جیمبالوو (۱۹۸۱)، اوتلی و پیرس (۱۹۹۶) و مهدوی زمانی (۱۳۹۷) استفاده می‌شود. در واقع، این متغیر از متوسط نمره پرسش‌های مربوط به بخش اول پرسش‌نامه که شامل ۱۰ پرسش است، به‌دست می‌آید.

سبک رهبری ساختار: سبک رهبری ساختار شامل مجموعه‌ای از انتظارات و معیارهای شفاف، تصمیم‌گیری در مورد نحوه انجام کار، تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام کار و این‌که چه کسی کار را انجام خواهد داد را به وسیله مدیرعامل فراهم می‌کند (هولتز و هارولد، ۲۰۱۳). برای اندازه‌گیری متغیر سبک رهبری ساختار از پرسش‌نامه‌های استاندارد استوگدیل (۱۹۶۳)، پرات و جیمبالوو (۱۹۸۱)، اوتلی و پیرس (۱۹۹۶) و مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) استفاده می‌شود. این متغیر از متوسط نمره پرسش‌های مربوط به بخش دوم پرسش‌نامه که شامل ۱۰ پرسش است، به‌دست می‌آید. متغیرهای وابسته، فرسودگی شغلی حسابرس و ترک کار حسابرس است.

فرسودگی شغلی: در حقیقت نوعی فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس‌های مربوط به شغل همراه است و در بین انواع مشاغل مانند حسابرسان، حسابداران، مشاوران، معلمان، مددکاران اجتماعی، پزشکان، پلیس و پرستاران مشاهده می‌شود (ملک‌پور، ۱۹۹۷). فرسودگی شغلی نوعی پاسخ فرد به عوامل تأثیرگذار میان‌فردی در محیط کار است (امیرکبیری و همکاران، ۱۳۹۶). برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسش‌نامه مسلج و همکاران (۲۰۰۱) استفاده می‌شود. درواقع، این متغیر از متوسط نمره پرسش‌های مربوط به بخش سوم پرسش‌نامه که شامل ۲۲ پرسش است، به‌دست می‌آید.

ترک کار حسابرس: به لحاظ نظری، افراد در زمان مواجهه با عوامل فشارآور، ناگزیر برای کاهش فشارهای تجربه شده، از سطح عملکرد خود به صورت خواسته یا ناخواسته می‌کاهند تا از این طریق عوامل استرس‌آور را مدیریت کنند. اما در عین حال در زمان تداوم عوامل فشارآور، به طور جدی‌تری به دنبال جایگزین‌های شغلی و ترک کار می‌روند (ویدی، ۲۰۱۶). برای اندازه‌گیری این متغیر، از پرسش‌نامه‌های تک‌لیب و همکاران (۲۰۰۵) و کیم و لنگ (۲۰۰۷) استفاده می‌شود. این متغیر از متوسط نمره پرسش‌های مربوط به بخش چهارم که شامل ۱۵ پرسش است، به‌دست می‌آید.

متغیر میانجی رضایت شغلی است. رضایت شغلی یک مسئله محوری در تعریف اثربخشی سازمان است. رضایت شغلی بازگوکننده احساسات فرد نسبت به کار است که عملکرد سازمان و افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (چانگ و هو، ۲۰۱۹). این متغیر از متوسط نمره پرسش‌های مربوط به بخش پنجم پرسش‌نامه که شامل ۶ پرسش است، به دست می‌آید.

یافته‌های پژوهش

۵-۱. آمار توصیفی متغیرها

یافته‌های توصیفی در جدول‌های ۱ و ۲ نشان داده شده است. طبق جدول ۱، نتایج ارزیابی نشانگر آن است که در بین متغیرهای مورد استفاده و با توجه به تمامی شاخص‌های آمارهای توصیفی، حساب‌رسان با توجه به فشار کاری موجود در این حرفه، معتقد بر فرسودگی شغلی در این زمینه هستند. میانگین فرسودگی شغلی (۳/۴۲۰) بیانگر بالا بودن نسبی فرسودگی در حرفه حساب‌رسانی است. از سویی، به دلیل وجود فرصت یادگیری فراوان در این حرفه، تمایل به ترک کار را ندارد و عدد میانگین رضایت شغلی (میانگین: ۳/۰۵۶) نشان می‌دهد که حساب‌رسان به طور نسبی از شغل خود رضایت دارند. همچنین، با مشاهده متغیرهای جمعیت‌شناختی (جدول ۲)، ملاحظه می‌شود که افراد دارای سن ۲۵ تا ۳۵ سال با ۷۴ درصد، حساب‌رسان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد با ۴۹ درصد، افراد دارای مدرک تحصیلی حسابداری با ۸۸ درصد، رده‌بندی سازمانی حساب‌رسان با ۴۳ درصد، قشر مردان با ۶۳ درصد و افراد با سابقه خدمت کمتر از ۳ سال؛ بیشترین میزان مشارکت را در میان سایر گروه‌های مقایسه‌ای خود داشته‌اند. همچنین، مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای ارزیابی قابلیت اطمینان (سازگاری) درونی الگوی سنجش نمایش مقدار ۰/۸ مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۱- آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار	بیشینه	کمینه	آلفای کرونباخ
سبک رهبری (ملاحظات)	۳/۸۷۸	۴/۰۰۰	۰/۸۶۹	۵/۳۰۰	۱/۰۰۰	۰/۹۲۹
سبک رهبری (ساختار)	۴/۳۸۴	۴/۶۰۰	۱/۰۶۶	۶/۳۰۰	۱/۳۰۰	
رضایت شغلی	۳/۰۵۶	۳/۰۰۰	۱/۱۱۴	۵/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۹۳۵
فرسودگی شغلی حساب‌رسان	۳/۴۲۰	۳/۲۲۷	۰/۵۸۸	۴/۶۸۲	۲/۲۷۳	۰/۷۸۵
تمایل به ترک کار حساب‌رسان	۲/۸۷۵	۲/۹۳۳	۰/۹۲۴	۴/۷۳۳	۱/۲۶۷	۰/۹۳۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول ۲- توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی

سن پاسخ‌دهندگان			کمتر از ۲۵ سال	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	بین ۴۶ تا ۵۵ سال	بیش از ۵۵ سال	کل		
تعداد			۵۷	۲۸۴	۲۸	۱۴	-	۳۸۳		
درصد			۱۵	۷۴	۷	۴	-	۱۰۰		
میزان تحصیلات			کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دانشجو دکتری	دکتری	کل		
تعداد			-	۱۲۴	۱۸۸	۵۰	۲۱	۳۸۳		
درصد			-	۳۲	۴۹	۱۳	۵	۱۰۰		
رشته تحصیلی			حسابداری	حسابرسی	اقتصاد	مدیریت	سایر	کل		
تعداد			۳۴۰	۱۵	۱۴	۱۴	-	۳۸۳		
درصد			۸۸	۴	۴	۴	-	۱۰۰		
رده‌بندی سازمانی			کمک حسابرسان	حسابرس	حسابرس ارشد	سرپرست	سرپرست ارشد	مدیر	شریک	کل
تعداد			۴۴	۱۶۶	۱۱۸	-	۱۴	۲۷	۱۴	۳۸۳
درصد			۱۱	۴۳	۳۱	-	۴	۷	۴	۱۰۰
جنسیت			زن		مرد		کل			
تعداد			۱۴۴		۲۳۹		۳۸۳			
درصد			۳۷		۶۳		۱۰۰			
سابقه خدمت			کمتر از ۳ سال	بین ۳ تا ۶ سال	بین ۶ تا ۹ سال	بین ۹ تا ۱۲ سال	بیش از ۱۲ سال	کل		
تعداد			۱۸۰	۱۴۷	۱	۱۴	۴۱	۳۸۳		
درصد			۴۷	۳۸	-	۴	۱۱	۱۰۰		

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۵-۲. آمار استنباطی متغیرها

۵-۲-۱. ارزیابی الگوی سنجش

بررسی بارهای عاملی (تک بُعدی بودن شاخص‌ها)

هر شاخصی در مجموعه شاخص‌ها، می‌بایست تنها به یک بُعد یا متغیر نهفته، بارگذاری گردد. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۴ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن

صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد بسیار مطلوب است (مولیانی و گوناوان، ۲۰۱۷). جدول ۳ مقادیر بار عاملی شاخص ها برای هر بعد را نشان می دهند.

جدول ۳- مقادیر بارهای عاملی شاخص های مرتبط با هر بعد

بار عاملی	شاخص	بعد	بار عاملی	شاخص	بعد
۰/۶۳۰	۴۳	تمایل به ترک کار حسابرس	۰/۹۶۷	ملاحظات	سبک رهبری
۰/۷۵۵	۴۴		۰/۹۶۴	ساختار	
۰/۸۸۳	۴۵		۰/۷۰۴	۲۱	فرسودگی شغلی حسابرس
۰/۷۸۱	۴۶		۰/۶۷۵	۲۲	
۰/۵۳۰	۴۷		۰/۷۹۶	۲۳	
۰/۹۰۳	۴۸		۰/۴۸۴	۲۴	
۰/۷۰۵	۴۹		۰/۵۲۴	۲۵	
۰/۴۱۰	۵۰		۰/۵۰۱	۲۶	
۰/۷۶۲	۵۱		۰/۵۲۶	۲۷	
۰/۸۲۲	۵۲		۰/۵۷۴	۲۸	
۰/۸۸۹	۵۳		۰/۵۸۶	۲۹	
۰/۶۸۲	۵۴		۰/۵۶۲	۳۰	
۰/۷۹۵	۵۵		۰/۵۶۵	۳۱	
۰/۷۰۲	۵۶		۰/۴۹۲	۳۲	
۰/۴۱۳	۵۷		۰/۸۱۲	۳۳	
۰/۸۹۳	۵۸		۰/۷۵۳	۳۴	
۰/۷۸۲	۵۹		۰/۶۴۵	۳۵	
۰/۷۸۰	۶۰	رضایت شغلی	۰/۶۸۹	۳۶	
۰/۹۰۵	۶۱		۰/۵۰۵	۳۷	
۰/۹۲۴	۶۲		۰/۵۰۴	۳۸	
۰/۹۱۶	۶۳		۰/۶۶۵	۳۹	
			۰/۵۰۱	۴۰	
			۰/۰۴۵	۴۱	
			۰/۴۲۴	۴۲	

منبع: یافته های پژوهشگر

با توجه به بارهای عاملی ارائه شده در این جدول، تمامی بارهای عاملی به غیر از شاخص ۴۱ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

ضریب قابلیت اطمینان ساختاری و اعتبار همگرا

مقادیر ضریب قابلیت اطمینان ساختاری و اعتبار همگرا برای هر کدام از متغیرها در جدول ۴ ارائه شده است. مقدار ضریب قابلیت اطمینان ساختاری (CR)، صفر تا ۱ متغیر است که مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۷ قابل قبول است و مقادیر کمتر از ۰/۶ نامطلوب ارزیابی می‌شود. با توجه به این جدول، ضرایب برای تمامی مقادیر پذیرفته شده هستند و تأییدی بر قابلیت اطمینان (سازگاری) درونی الگو است. اعتبار همگرا، همبستگی زیاد شاخص‌های یک بُعد را در مقایسه با همبستگی شاخص‌های ابعاد دیگر نشان می‌دهد. مقادیر بالای ۰/۵ برای شاخص مذکور قابل پذیرش است. با توجه به این جدول ملاحظه می‌شود ضرایب برای تمامی ابعاد پذیرفته شده می‌شود. به عبارت دیگر، در پژوهش حاضر شاخص‌های هر بعد در مقایسه با شاخص‌های ابعاد دیگر دارای بیشترین همبستگی میان یکدیگر هستند.

جدول ۴- مقادیر ضریب قابلیت اطمینان ساختاری و اعتبار همگرا

متغیر	قابلیت اطمینان ساختاری	اعتبار همگرا
فرسودگی شغلی حسابرسان	۰/۷۸۴	۰/۷۱۳
تمایل به ترک کار حسابرسان	۰/۹۴۱	۰/۷۴۸
رضایت شغلی	۰/۹۴۹	۰/۷۵۵
سبک رهبری	۰/۹۶۶	۰/۹۳۳

منبع: یافته‌های پژوهشگر

ضریب همبستگی (اعتبار تشخیصی-روایی واگرا) متغیرهای پژوهش جدول ۵ همبستگی بین متغیرهای پژوهش برای نمونه آماری را نشان می‌دهد. بیشترین همبستگی‌ها میان متغیرهای تمایل به ترک کار حسابرسان و فرسودگی شغلی حسابرسان، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی حسابرسان به ترتیب با مقدار ۰/۸۴۸ و ۰/۷۷۶- است که این اعداد بیانگر آن است که به هر میزان که فرسودگی شغلی افزایش یابد؛ تمایل به ترک کار نیز افزایش می‌یابد و همچنین به هر میزان که سطح رضایت شغلی بیشتر شود، احساس فرسودگی شغلی نیز کاهش می‌یابد.

جدول ۵- ضریب همبستگی (اعتبار تشخیصی-روایی واگرا)

متغیر	فرسودگی شغلی حسابرس	تمایل به ترک کار حسابرس	رضایت شغلی	سبک رهبری
فرسودگی شغلی حسابرس	۰/۸۴۴	-	-	-
تمایل به ترک کار حسابرس	۰/۸۴۸	۰/۸۶۵	-	-
	۰/۰۰۰	-	-	-
رضایت شغلی	-۰/۷۷۶	-۰/۷۵۶	۰/۸۶۹	-
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-	-
سبک رهبری	-۰/۵۶۷	-۰/۳۷۴	۰/۴۱۳	۰/۹۶۶
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-

منبع: یافته های پژوهشگر

۵-۲-۲. ارزیابی الگوی ساختاری

ضریب تعیین R^2

مهم ترین معیار کلیدی که به منظور ارزیابی الگوی ساختاری مورد استفاده قرار می گیرد، ضریب تعیین است. مقدار ضریب تعیین توانایی پیش بینی متغیر وابسته به وسیله متغیر یا متغیرهای مستقل را بررسی می کند. از این رو، با توجه به مقدار R^2 به دست آمده برای متغیرهای وابسته پژوهش، به ترتیب بیانگر آن است سبک رهبری ۱۷/۱ درصد توانایی پیش بینی متغیر رضایت شغلی را دارد. از سویی، سبک رهبری و رضایت شغلی به ترتیب ۶۷/۶ و ۵۷/۶ درصد توانایی پیش بینی در تغییرات متغیرهای فرسودگی شغلی حسابرس و تمایل به ترک کار حسابرس را نیز دارند. در جدول ۶ مقادیر ضریب تعیین متغیر نهفته وابسته الگوی پژوهش ارائه شده است.

جدول ۶- مقادیر ضریب تعیین برای متغیر وابسته

متغیر	ضریب تعیین R^2
فرسودگی شغلی حسابرس	۰/۶۷۶
تمایل به ترک کار حسابرس	۰/۵۷۶
رضایت شغلی	۰/۱۷۱
سبک رهبری	-

منبع: یافته های پژوهشگر

آزمون فرضیه‌ها و ضرایب مربوط به الگوی ساختاری

با توجه به شکل ۱ (الگوی مفهومی پژوهش) و جدول ۷، برای فرضیه‌های پژوهش مشاهده می‌شود که آماره t برای فرضیه‌های فرعی اول تا پنجم به ترتیب ۱۰/۰۲۴، ۵/۸۰۶، ۱۴/۹۸۵، ۱/۷۸۰ و ۲۶/۴۱۱- است. این اعداد در سطح خطای ۵ درصد به غیر از فرضیه چهارم، معنادار بوده و بازگوکننده تأثیر مثبت و معنادار سبک رهبری بر رضایت شغلی و تأثیر منفی و معنادار سبک رهبری بر فرسودگی شغلی حسابرسان، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی حسابرسان و تمایل به ترک کار حسابرسان است.

جدول ۷- خلاصه نتایج آزمون الگوی پژوهش

رابطه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آماری	نتیجه	فرضیه مربوطه
سبک رهبری و رضایت شغلی	۰/۴۱۴	۱۰/۰۲۴	مثبت و معنادار	عدم رد	فرعی اول
سبک رهبری و فرسودگی شغلی حسابرسان	-۰/۲۹۸	-۵/۸۰۶	منفی و معنادار	عدم رد	فرعی دوم
رضایت شغلی و فرسودگی شغلی حسابرسان	-۰/۶۵۲	-۱۴/۹۸۵	منفی و معنادار	عدم رد	فرعی سوم
سبک رهبری و تمایل به ترک کار حسابرسان	-۰/۰۷۴	-۱/۷۸۰	منفی و غیرمعنادار	رد	فرعی چهارم
رضایت شغلی و تمایل به ترک کار حسابرسان	-۰/۷۲۵	-۲۶/۴۱۱	منفی و معنادار	عدم رد	فرعی پنجم
GOF		۰/۶۱۱			

منبع: یافته‌های پژوهشگر

در این راستا، بعد از محاسبه همه معیارهای برازش الگوهای اندازه‌گیری و الگوی ساختاری پژوهش، باید برازش کلی الگو محاسبه شود. معیار GOF مربوط به بخش کلی معادلات ساختاری است که در رابطه ۱ نحوه محاسبه آن نشان داده شده است.

$$\text{رابطه ۱)} \quad GOF = \sqrt{\text{communality} + R_t^2}$$

آماره GOF برای الگوی مورد استفاده با مقدار ۰/۶۱۱ گویای برازش مناسب الگو کلی پژوهش است. همچنین، براساس آماره CV-Red و CV-Com برای هر دو الگو نمایش داده شده در شکل آماره Q^2 پیوست شده، که به ترتیب، بیانگر شاخص بررسی اعتبار افزونگی و شاخص بررسی اعتبار اشتراک (روایی متقاطع) است، با نمایش

اعداد مثبت برای تمامی رابطه‌ها، نشانگر کیفیت مناسب الگوی ساختاری (Q^2) برای تمامی مسیرهای پژوهش نیز است.

آزمون‌های اضافی مرتبط

در این بین، مقدار آماره‌های مرتبط با آزمون سوبل (رابطه ۲) که مرتبط با الگوی پژوهش (روابط میانجی متغیرها) است، نقش روابط زیر را در جهت تأیید روابط میانجی‌گیری به شرح جدول ۸ بیان نموده است.

$$Z = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}} \quad \text{رابطه ۲}$$

جدول ۸- نتایج آزمون سوبل جهت آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش

متغیر ۱	متغیر میانجی	متغیر ۲	آماره Z	معناداری	فرضیه اصلی مربوطه	نتیجه فرضیه
سبک رهبری	رضایت شغلی	فرسودگی شغلی حسابرس	۸/۳۳۲	۰/۰۰۰	اول	عدم رد
سبک رهبری	رضایت شغلی	تمایل به ترک کار حسابرس	۹/۳۷۲	۰/۰۰۰	دوم	عدم رد

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همچنین از شاخص VAF نیز به منظور تعیین اندازه اثر متغیر میانی استفاده می‌شود. به عبارتی، مقادیر VAF بیانگر این موضوع است که چه اندازه از تأثیر کل، به وسیله متغیر میانی تشریح می‌شود. رابطه ۳ نحوه محاسبه شاخص VAF را نشان می‌دهد. طبق جدول ۹ ضرایب مسیر و سطح آماره آزمون VAF بین متغیرهای نهفته الگو ارائه شده است.

$$VAF = \frac{(a \times b)}{(a \times b) + c} \quad \text{رابطه ۳}$$

جدول ۹- نتایج آزمون سوبل جهت آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش

نتیجه آزمون سوبل	فرضیه اصلی مربوطه	آماره VAF	ضرایب مسیر		
			متغیر ۲	متغیر میانجی	متغیر ۱
عدم رد	فرضیه اول	۰/۴۷۵	-۰/۶۵۳	-۰/۲۹۸	۰/۴۱۴
عدم رد	فرضیه دوم	۰/۵۰۲	-۰/۷۲۵	-۰/۲۹۸	۰/۴۱۴

منبع: یافته‌های پژوهشگر

از این رو، براساس آماره VAF برای فرضیه‌های اصلی اول و دوم، بیانگر آن است که متغیر میانجی رضایت شغلی به ترتیب ۴۷/۵ و ۵۰/۲ درصد از اثر کل فرضیه به‌وسیله متغیر مذکور قابل تشریح است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی و ترک کار حسابرس با توجه به نقش میانجی گری رضایت شغلی بود. در این راستا، تعداد ۳۸۳ پرسشنامه در اختیار حسابرسان قرار گرفت. تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که در خصوص، نتایج آزمون فرضیه فرعی اول، سبک رهبری بر رضایت شغلی تأثیر معنادار دارد. این مهم بیانگر این است که سبک رهبری (ملاحظات و ساختار) بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. به بیان دیگر، هر دوی سبک رهبری ملاحظات و ساختار مدیران از عوامل مؤثر در افزایش روحیه، انگیزش، عملکرد، کارایی و اثربخشی و در نهایت رضایت شغلی حسابرسان است. در واقع، وقتی مدیران ارشد حسابرسی از سبک‌های رهبری مناسبی استفاده می‌کنند باعث افزایش کارایی کارکنان و حسابرسان می‌شود و رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش موسوی‌کاشی و زاهدی قره‌بابا (۱۳۹۵) سازگار است.

نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم، درخصوص تأثیر معنادار سبک رهبری بر فرسودگی شغلی حسابرس، بیانگر این است که سبک رهبری (ملاحظات و ساختار) بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد. این موضوع بیانگر این است که هر چه حسابرس سبک رهبری‌ای که رئیس شرکت در اختیار دارد را بهتر بشناسد، سطح فشار شغلی که کارمند احساس می‌کند، کمتر خواهد شد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش مولیانی و گوناوان (۲۰۱۷) سازگار است.

نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم، درخصوص تأثیر معنادار رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی حسابرس، بیانگر این است که رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش امیرکبیری و همکاران (۱۳۹۶) سازگار است.

نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم، درخصوص تأثیر معنادار سبک رهبری بر تمایل به ترک کار حسابرس، بیانگر این است که سبک رهبری بر تمایل به ترک تأثیر معناداری ندارد. این یافته با نتایج پژوهش مولیانی و گوناوان (۲۰۱۷) و ورمیر و همکاران (۲۰۱۸) سازگار است.

نتایج آزمون فرضیه فرعی پنجم، درخصوص تأثیر معنادار رضایت شغلی بر تمایل به ترک کار حسابرس، بیانگر این است که رضایت شغلی بر تمایل به ترک کار حسابرس تأثیر منفی و معناداری دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش تکلیب و همکاران (۲۰۰۵)، لین و لیو (۲۰۱۷) و ورمیر و همکاران (۲۰۱۸) سازگار است.

نتایج آزمون فرضیه اصلی اول، در خصوص نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک رهبری و فرسودگی شغلی حسابرسان، بیانگر این است که رضایت شغلی به عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه بین سبک رهبری و فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد.

به طور کلی، نتایج حاصل از فرضیه‌های اصلی حاکی از آن است که در مؤسسات حسابرسان که سبک رهبری مناسب است و رئیس (رهبر یا مقام ارشد)، انجام کار را به شکل آشکار، با اشتیاق مشخص می‌کند و پاداش برای کارمندان برجسته و فرصت برای هر کارمند برای فکر، عمل نوآورانه و خلاقانه وجود دارد و رضایت کارمندان از حقوق و مزایای که هر ماه دریافت می‌کنند باعث می‌شود که حسابرسان (کارمندان) احساس رضایت کند. نتیجه این فرضیه‌ها با نتایج پژوهش مولیانی و گوناوان (۲۰۱۷) سازگار است.

نتایج آزمون فرضیه اصلی دوم، در خصوص نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک رهبری و تمایل به ترک کار حسابرسان، بیانگر این است که رضایت شغلی به عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه بین سبک رهبری و تمایل به ترک کار حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

پیشنهادهای پژوهش

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

(۱) با توجه به یافته‌های فرضیه‌های فرعی اول، دوم و چهارم، در ارتباط با متغیر سبک رهبری، به مؤسسات حسابرسان و جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود که با انتخاب یک سبک رهبری مناسب و از طریق افزایش نقش رهبر مطلوب و کارآمد بتوانند یک محیط کاری آرام و سازنده را برای حسابرسان ایجاد کنند.

(۲) با توجه به یافته‌های فرضیه‌های فرعی سوم و پنجم، در ارتباط با متغیر رضایت شغلی، به مدیران (مقامات ارشد حسابرسان) پیشنهاد می‌شود عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی را بهبود ببخشند. به طور مثال با افزایش دستمزد، فرصت ارتقای شغلی، مخصوصاً در ارتباط با مسیر شغلی حسابرسان؛ زیرا روی هم رفته، حسابرسان تمایل دارد در مسیر حرفه خود توسعه پیدا کند.

(۳) در ارتباط با یافته فرضیه اصلی دوم در خصوص متغیر تمایل به ترک کار حسابرسان، پیشنهاد می‌شود که مدیران به عوامل مرتبط با تمایل به ترک کار توجه کنند. چرا که، افزایش جابجایی در یک شرکت می‌تواند تأثیری منفی بر شرکت داشته باشد و بهره‌وری کارمندان را کاهش می‌دهد. همچنین می‌توان اظهار داشت که هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌گران در پژوهش‌های آینده موارد زیر را مدنظر قرار دهند:

- ◀ بررسی تأثیر سایر سبک‌های رهبری (به عنوان نمونه، سبک رهبری دستوری، کاریزماتیک و...) بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک حسابرس.
- ◀ بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک حسابرس با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی خودشیفتگی حسابسان.
- ◀ بررسی تأثیر ویژگی‌های سازمانی بر نوع سبک رهبری و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان.

محدودیت‌های پژوهش

- ◀ علاوه بر محدودیت ذاتی پرسشنامه، در فرآیند پژوهش علمی، به‌ویژه در علوم انسانی مانند حسابداری، مواردی وجود دارد که خارج از کنترل پژوهشگر است و به‌طور بالقوه می‌تواند نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار دهد. هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی و ترک کار حسابرس با توجه به نقش میانجی‌گری رضایت شغلی بود. به این منظور، اثر برخی متغیرها، به‌وسیله پژوهشگر، کنترل شد اما سایر متغیرهای احتمالی که ممکن است بر نتایج پژوهش، تأثیر داشته باشند، در نظر گرفته نشد.
- ◀ پژوهشگر نظارت مستقیم بر ارائه پاسخ آزمودنی‌ها را نداشته است.

فهرست منابع

- اکبری، م.، محفوظی، غ.، هوشمند، ر. و ممبینی، ی. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ارتباطات موثر و مشارکت بر کاهش انحرافات و فساد کاری حسابسان. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۳۵ (۹)، ۲۱-۱.
- امیرکبیری، ع.، تقوی‌نژاد، ک. و خادمی، ع. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر توانمندسازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با متغیر میانجی رضایت شغلی. *پژوهش‌نامه مالیات*، ۳۵ (۳۵)، ۱۰۶-۸۵.
- باقرپور ولاشانی، م.، ساعی، م. و شعنی، ا. (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حسابسان در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی آن‌ها. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۲ (۶)، ۹۴-۶۵.
- خسروی، ی.، بیگدلی، ع. ر. و عبدی، ق. (۱۴۰۱). رابطه بین صداقت حسابرس و تعهد سازمانی در راستای پیشگیری از تقلب. *دانش حسابرسی*، ۲۲ (۸۶)، ۳۱۹-۳۰۱.
- عریضی، ح. و مساح، ه. (۱۳۹۱). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی رهبری ساخت-ده ملاحظه‌کار در رابطه بین جو سازمانی ادراک‌شده و سبک تفکر سرپرست با ویژگی‌های فردی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴ (۱۱)، ۴۸-۶۵.

- عمادی، ا. و حسینی، ح. (۱۳۹۸). بررسی رابطه انعطاف پذیری رفتاری حسابرس و کیفیت حسابرسی در چارچوب پارادایم استرس نقش. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸ (۳۱)، ۲۴۴-۲۳۱.
- گیوکی، ا.، گرکز، م.، صفری گرایلی، م. و معطوفی، ع. (۱۴۰۲). تدوین و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر گزارشگری یکپارچه. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۵۸ (۱۵)، ۲۷۰-۲۳۷.
- نظری پور، م. و زکی زاده، ب. (۱۴۰۲). تحلیل تأثیر ادراکات حسابداری از جو اخلاقی سازمانی بر نگرش های سازمانی آنان: تئوری شناختی-اجتماعی. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۵۸ (۱۵)، ۱۶۴-۱۳۷.
- موسوی کاشی، ز. و زاهدی قره بابا، د. (۱۳۹۵). رابطه بین سبک های رهبری و رضایت شغلی در حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۵ (۲۰)، ۱۱۶-۱۰۳.
- موسوی پور، م. و یعقوب نژاد، ا. (۱۴۰۲). مدل سازی عوامل مؤثر بر تشکیل شرکت های فاقد اعتبار (کاغذی) در نظام مالیاتی ایران. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۵۸ (۱۵)، ۱۸۸-۱۶۵.
- مهدوی، غ. و زمانی، ر. (۱۳۹۷). تأثیر ویژگی های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان. دانش حسابرسی، ۱۸ (۷۱)، ۳۷-۵۶.
- یاری، ح.، شهبخش، م. و باغومیان، ر. (۱۴۰۲). خرید اظهار نظر حسابرس و معاملات با اشخاص وابسته: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۵۸ (۱۵)، ۲۰۸-۱۸۹.
- Akbari, M., Mahfuzi, Gh., Hushmand, R. & Mambini, Y. (2020). Investigating the effect of effective communication and participation on reducing auditors' deviations and corruption, *Empirical Research in Accounting*, (9)35, 1-21. (In Persian)
- Amirkabiri, A., Taghvanejad, K. & Khademi, A. (2017). Investigating the effect of empowerment on the tendency of employees to leave the service with the mediating variable of job satisfaction, *Journal of Tax Research*, (35), 106-185. (In Persian)
- Arizi, H. and Masah, H. (2011). Examining the moderating role of considerate leadership in the relationship between the perceived organizational atmosphere and the supervisor's thinking style with individual characteristics. *Career and Organizational Counseling*, 4(11), 48-65. (In Persian)
- Bagherpour Velashani, A., Saei, M. & shaani, A. (2012). Analyzing the view of auditors in relation to the factors affecting their job satisfaction. *Empirical Research in Accounting*. 2(6).65-94. (In Persian)
- Budiman, N. A. (2018). Auditor leadership style and performance with trust in superiors as intervening. *The International Journal of Business Review*, 1 (1), 21-31.
- Chang, R. D. (2017). The effect of leadership style perception on auditors' communication behavior: A lisrel analysis. *Journal of Business & Economics Research*, 2 (1), 1-10.
- Charry, K. (2012). *Leadership Theories - 8 Major Leadership Theories*. Retrieved March 23, 2014, from <http://psychology.about.com/od/leadership/p/leadtheories.htm>
- Chung, Y., & Choo, H. (2019). A structural path to job satisfaction, burnout, and intent to leave among child protection workers: A South Korean study. *Children and Youth Services Review*, 100, 304-312.

- Dwivedi, L. (2016). Leadership: Theory, principle and style. *A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 11-20.
- Emadi, A., and Hosseini, H. (2019). Investigating the relationship between the auditor's behavioral flexibility and auditory quality within stress - role paradigm. *Management Auditing and Accounting Science*, 8(31), 231-244. (In Persian)
- Fleishman, E. A. & Peters, D. R. (1962). Interpersonal values, leadership attitudes and managerial success. *Personnel Psychology*, 127-143.
- Givkey, A., Garkaz, M., Safari Grayli, M., & matoufi, A. (2023). Formulate and Explain the Model of Effective Factors of Integrated Reporting. *Financial Accounting and Auditing Research*, 15(58), 237-270. (In Persian)
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2022). How and why auditors' social exchange relationships influence their attitudes and behaviors: Implications for audit quality. *Business Horizons*, 65(3), 245-249.
- Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2013). Effects of leadership consideration and structure on employee perceptions of justice and counterproductive work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34 (4), 492-519.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 89 (1), 36-51.
- Khosravi, Y., Bigdeli A. R., Abdi Gh. (2022). The relationship between auditor integrity and organizational commitment to prevent fraud. *Journal of Audit Science*, 22 (86), 301-319. (In Persian)
- Kim, T. Y., & Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: a cross cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 83-95.
- Lamb, R. (2013). How can managers use participative leadership effectively?. Retrieved January, 20, 18-20.
- Mahdavi, Gh. and Zamani, R. (2018). The effect of auditors' personal characteristics on their job satisfaction, *Audit Science*, 8(71), 37-56. (In Persian)
- Malekpoor, M. (1997). Comparison the stress of mothers of mental retarded children with mothers of blind and deaf children. *Medical Faculty Journal*, 48, 23-38.
- Mousapour Lafmejani, M., & Yaghoubnehad, A. (2023). Modelling the Determinants of Formation of Informal Companies in Iran Tax System. *Financial Accounting and Auditing Research*, 15(58), 165-188. (In Persian)
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Influence of personality and self-esteem on teachers' proness to burnout syndrome in Lagos metropolis. *Science and Education*, 1 (1), 7-13.
- McDaniel, L. S. (1990). The effects of time pressure and audit program structure on audit performance. *Journal of Accounting Research*, 28, 267-285.
- Mousavi Kashi, Z., and Zahedi Gharebaba, D. (2016). The relationship between leadership styles and job satisfaction in auditors working in auditing firms. *Management Accounting and Auditing*, 5(20), 103-116. (In Persian)
- Mulyani, S., & Gunawan, H. (2017). Analysis of the impact of leadership style and job satisfaction on turnover intention through job stress at customer service (Frontline). *Business and Entrepreneurial Review*, 17 (1), 33-52.

- Naylor, J. (1999). Management. Harlow England: Prentice Hall. Available at: <https://www.amazon.co.uk/Management-John-Naylor/dp/0273673211>.
- Otly, D. T., & Pierce, B. J. (1996). The operation of control systems in large audit firms. *Auditing*, 15 (2), 65-84.
- Nazaripour, M., & zakizadeh, B. (2023). The Effects of Accountants' Perceptions of Ethical Climate Fit on their Organizational Attitudes: Social-Cognitive Theory. *Financial Accounting and Auditing Research*, 15(58), 137-164. (In Persian)
- Pratt, J., & Jiambalvo, J. (1981). Relationships between leader behaviors and audit team performance. *Accounting, Organizations and Society*, 6 (2), 133-142.
- Robbins, S. P. (1983). *Organization Theory: The Structure and Design of Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Santrock, J. W. (2007). *A Topical Approach to Life-Span Development*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Schaefer, R. T. (2005). *Sociology*, (9th Ed). New York, NY: McGraw-Hill.
- Shofiatul B. J., Baridwan Z., Hariadi B. (2016). Determinant of auditors' turnover intention from public accounting firm. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2 (2), 537-547.
- Simon, H. A., & Reed, S. K. (1976). Modeling strategy shifts in a problem solving task. *Cognitive Psychology*, 8, 86-97.
- Smith, K. J., Emerson, D. J., & Everly, G. S. (2017). Stress arousal and burnout as mediators of role stress in public accounting. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 20, 79-116.
- 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*.
- Tekleab, A. G., Takeuchi, R., & Taylor, M. S. (2005). Extending the chain of relationship among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48 (1), 146-157.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307.
- Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., & Vogelaers, D. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 48, 21-27.
- Waster, E. E., Berscheid, G. A., & Waster, G. W. (1973). New dimensions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 151-176.
- Yari, H., Shahbakhsh, M., & Baghomian, R. (2023). Auditor Opinion Shopping and Related Party Transactions: Evidence of Tehran Stock Exchange. *Financial Accounting and Auditing Research*, 15(58), 189-208. (In Persian)

Abstract

The Effect of the Style of Leading on Job Burnout and Resignation of the Auditor, with Considering the Mediating Role of Job Satisfaction

Seyed Morteza Mousavinejad¹

Amin Nazemi²

Navid Reza Namazi³

Received: 2025/March/25

Accepted: 2025/May/31

Abstract

Human power is known as one of the most important strategic factors and paying attention to the two categories of managers and employees has a special place in every institution. Leadership at individual level, group level and organizational level is very important. The employees of auditing institutions are the most important and essential assets of these institutions. Also, the success of organizations depends on the ability of managers to motivate, satisfy and retain employees. The presence of motivation in the job is necessary and necessary for continuing employment, and if a person is not interested in his job, continuing his career will be boring for him. This study aims to investigate the effect of the style of leading on job burnout and resignation of the auditor, with considering the mediating role of job satisfaction.

This research is quantitative and in terms of its purpose, it is an applied and descriptive research. Library studies are used to compile the theoretical foundations and background of the research, which includes theses, Persian and English specialized publications, and electronic databases. A questionnaire is used to collect data. The statistical population of this research includes all auditors working in "A" category audit institutes accepted in Iran's Certified Public Accountants Society. The statistical population of the study includes different categories of employees of auditing firms. To this end, 383 employees of different levels from auditing institutions were surveyed as research samples. Structural equation modeling was employed with using Smart PLS software to analyze the data.

Results from testing the main hypotheses demonstrated that job satisfaction as a mediating variable has a significant effect on the relationship between leadership style and auditors' job burnout and resignation of the auditor. In addition, testing the secondary research hypotheses showed that leadership style (considerations and structure) has a significantly positive effect on job satisfaction and leadership style (consideration and structural) has a significantly negative effect on job burnout. However, leadership style has no effect on the resignation of the auditor. In addition, job satisfaction has a significantly negative effect on the resignation of the auditor.

According to the findings of the first, second and fourth sub-hypotheses, in relation to the leadership style variable, it is suggested to the auditing institutions and the public accountants community of Iran that by choosing a suitable leadership style and by increasing the role of a desirable and efficient leader, they can create a calm and productive work environment for auditors.

Keywords: Consideration leadership style, Job burnout, Job satisfaction, Resignation, Structural leadership style.

¹ Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Accounting Department, Shiraz University, Shiraz, Iran. morteza4987860@gmail.com

² Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Accounting Department, Shiraz University, Shiraz, Iran. (Corresponding author). aminnazemi@gmail.com

³ Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Accounting Department, Shiraz University, Shiraz, Iran. nnamazi@rose.shirazu.ac.ir



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی