



## تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار بر رضایت شغلی حسابرسان: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده سازمانی

دکتر غلامحسین مهدوی<sup>۱</sup>

استاد حسابداری، دانشگاه شیراز

رضا زمانی<sup>۲</sup>

کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه شیراز

(تاریخ دریافت: ۱۲ اسفند ۱۳۹۷؛ تاریخ پذیرش: ۲۵ اردیبهشت ۱۳۹۸)

هدف این پژوهش بررسی تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده سازمانی بر ارتقای سطح رضایت شغلی حسابرسان، به عنوان عاملی مهم در افزایش اثربخشی، کارایی و بهره‌وری مؤسسات حسابرسی و در نتیجه بهبود عملکرد حسابرسان، است. با استفاده از پرسش‌نامه، داده‌های ۲۹۲ نفر از کارکنان مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین سبک‌های رهبری ساختار و ملاحظات و رده سازمانی با رضایت شغلی حسابرسان وجود دارد. بر اساس نتایج پژوهش، بکارگیری سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار به وسیله مدیریت (به عنوان نمونه، حفظ و تقویت اعتماد به نفس زیردستان از طریق آموزش به آنان، قدردانی از انجام کار خوب، تصمیم‌گیری در مورد نحوه انجام کار و اصرار بر حفظ استاندارد) باعث افزایش رضایت شغلی حسابرسان، به ویژه در رده‌های پایین (به عنوان نمونه، کمک حسابرس و حسابرس) مؤسسات حسابرسی می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** رده سازمانی، رضایت شغلی، سبک رهبری ساختار، سبک رهبری ملاحظات.

<sup>۱</sup> ghmahdavi@rose.shirazu.ac.ir

<sup>۲</sup> r.zamani92@yahoo.com

## مقدمه

بحث نظارت بر عملکرد سازمان، یکی از وظایف مهم و اصلی مدیریت محسوب می‌شود [۳]. هم‌چنین، از دیرباز یکی از دغدغه‌های مدیران منابع انسانی درک عوامل انگیزشی کارکنان و به دنبال آن، بهبود عملکرد آنان بوده است [۳۰]. بسیاری از صاحب‌نظران (به عنوان نمونه، [۲۳] و [۲۴]) از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روانشناسی سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، رضایت شغلی را از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی می‌دانند که تعدیل‌کننده رابطه بین شرایط کاری از یک طرف و نتایج سازمانی و فردی از طرف دیگر است [۱۹]. هم‌چنین، رضایت شغلی باعث افزایش اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمان و نیز احساس رضایت‌مندی فرد می‌شود [۴] و عدم رضایت شغلی به جابجایی و غیبت و نهایتاً به ترک کارکنان از موسسات منجر خواهد شد [۵]. به طور خلاصه، رضایت شغلی بیانگر گرایش و احساسی است که افراد نسبت به شغل خود دارند. به عبارت دیگر، رضایت شغلی بیانگر عکس‌العملی است که افراد با مقایسه دستاوردهای واقعی و دستاوردهای مورد انتظار نسبت به شغل خود نشان می‌دهند [۱]. در حرفه حسابرسی نیز رضایت شغلی حسابرسان یکی از موضوعات مهم در مؤسسات حسابرسی است، زیرا با بهبود رضایت شغلی حسابرسان، می‌توان زمینه افزایش بهره‌وری آنان را فراهم ساخت و از این طریق به مؤسسات حسابرسی در نیل به هدف‌های خود کمک کرد [۱]. از این رو، بررسی عواملی که باعث افزایش رضایت شغلی حسابرسان می‌شود، لازم و ضروری است. در ارتباط با عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی، نتایج پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که رضایت شغلی کارکنان تا حد زیادی به سبک مدیریت سازمانی بستگی دارد که در آن کار می‌کنند [۴]. به گفته الشیبیل (۲۰۱۶) سبک رهبری ساختار، و ملاحظات با رضایت شغلی رابطه دارد [۱۵]؛ قدردانی از انجام کار خوب، تأکید بر اهمیت رضایت شغلی بخشی از سبک رهبری ملاحظات را تشکیل می‌دهد [۲۷]، مجموعه‌ای از انتظارات و معیارهای شفاف، تصمیم‌گیری در مورد نحوه‌ی انجام کار و تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام کار بخشی از سبک رهبری ساختار است [۲۱]. هم‌چنین، نتایج پژوهش مصدق‌راد (۱۳۸۲) نشان داد که بین رده‌های شغلی کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد [۸]. بنابراین، مسئله اساسی این پژوهش این است که آیا سبک‌های رهبری ملاحظات و سبک رهبری ساختار رده سازمانی بر رضایت شغلی حسابرسان اثر دارد؟

## مبانی نظری، ادبیات و فرضیه‌ها

**رضایت شغلی:** رضایت شغلی به محیطی متناسب با نیازها و ارزش‌های کارکنان و پاسخ افراد به آن محیط اشاره دارد [۲۹]. به عبارت دیگر، رضایت شغلی احساسات عاطفی است که افراد نسبت به شغل خود دارند [۱۶]. هم‌چنین، رضایت شغلی مسئله‌ای محوری در تعریف اثربخشی سازمان است؛ یعنی، رضایت شغلی بازگوکننده احساسات فرد نسبت به کار است که عملکرد سازمان و افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۱۸]. به نقل از عموزادمه‌دیجی و رضوی (۱۳۸۹) در ارتباط با رضایت شغلی صاحب‌نظران

<sup>۱</sup> AlShbiel

متعددی به بحث پرداخته‌اند و نظرات خود را ارائه کرده‌اند که از آن جمله نظریه دو عاملی هرزبرگ (۱۹۵۹) است که میحث اصلی این نظریه، تفکیک دو گروه عوامل انگیزشی و بهداشتی است. بر اساس این نظریه، عوامل انگیزشی منجر به افزایش رضایت شغلی و عوامل بهداشتی صرفاً منجر به کاهش نارضایتی شغلی می‌شود. بر اساس نظریه هرزبرگ، عوامل انگیزشی شامل شش معیار مهم، موفقیت، شناخت، نفس و ذات‌کار، مسئولیت‌پذیری، پیشرفت و امکان‌پذیر بودن رشد و ارتقاء است. عوامل بهداشتی نیز شامل سیستم‌های سازمانی، سرپرستی، نحوه تعامل با سرپرستان، شرایط کاری، نحوه تعامل و ارتباط با همکاران، زندگی شخصی و موفقیت و امنیت شغلی است [۵].

**سبک رهبری:** راهبری شرکتی مشخص کننده هدف‌ها و ابزار دستیابی به آنان در شرکت است [۱۱]. در این راستا، رهبری شرکت، نقش به‌سزایی در دستیابی به هدف‌های آن، ایفا می‌کند. استوگدیل<sup>۱</sup> (۱۹۶۳) بعد از یک بررسی عمقی از پیشینه رهبری نتیجه می‌گیرد که به تعداد کسانی که سعی کرده‌اند این واژه را تعریف کنند از رهبری تعریف وجود دارد [۲۷]. 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 دیگر نفوذ کند [۱]. از نظر کلی و مارگیم<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) سبک رهبری را می‌توان به وسیله دو بُعد، ملاحظات و ساختار اندازه‌گیری کرد [۲۲]. منظور از سبک رهبری ملاحظات این است که رفتار رهبر به رفاه سایر اعضای گروه مرتبط است. سبک رهبری ملاحظات شامل 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 آنان، است [۲۷]. منظور از سبک رهبری ساختار این است که مدیریت 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، به زیردستان خود ارائه می‌کند [۲۱]. در پژوهش‌های خارجی، نتایج پژوهش سویینی و بایول<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) نشان داد که نحوه سرپرستی با رضایت شغلی حساب‌رسان رابطه دارد [۲۸]. مفهوم رهبری نیز به نحوه سرپرستی و رابطه مدیریت (سرپرست) با کارکنان اشاره دارد. از همین منظر، نتایج پژوهش براون و همکاران (۲۰۱۳) و بابالولا (۲۰۱۶) نشان داد که بین رهبری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱۷] و [۱۶]. هم‌چنین، نتایج پژوهش الشبیل (۲۰۱۶) نشان داد که بین سبک رهبری ملاحظات با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار و بین سبک رهبری ساختار با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد [۱۵]. نتایج پژوهش نکویی‌مقدم، شکوهی، بانسی، نخعی و افشار (۱۳۸۹)، صافی، محمدی، عموزاده و عرشی (۱۳۹۴) و موسوی‌کاشی و زاهدی‌قره‌بابا (۱۳۹۵) نیز در ایران نشان داد که بین سبک رهبری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد [۱۴]، [۴] و [۹].

<sup>1</sup> Stogdill

<sup>2</sup> Kelley and Margheim

<sup>3</sup> Sweeney and Boyle

بنابراین، بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش فرضیه‌های اول و دوم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

۱. بین سبک رهبری ملاحظیات و رضایت شغلی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
  ۲. بین سبک رهبری ساختار و رضایت شغلی حسابرسان رابطه منفی و معناداری 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 اهداف مشترک سازمانی را شکل می‌دهند» [۱]. بنابراین، بنا به تعریف ارائه شده در خصوص ساختار سازمانی، این‌گونه می‌توان استنباط کرد که در مؤسسات حسابرسی در ایران نیز به منظور انجام بهتر کار و سرپرستی مناسب کارها سلسله مراتب حرفه‌ای به صورت کمک حسابرس، حسابرس، حسابرس ارشد، سرپرست حسابرسی، سرپرست‌ارشد حسابرسی، مدیر و شریک طراحی و اجراء می‌شود [۷]. در خصوص حق‌الزحمه هم، بر اساس مفاد مواد (۴) و (۵) آیین‌نامه مزبور تعیین حق‌الزحمه پایه خدمات حسابرسی جامعه حسابداران رسمی ایران، حداقل نرخ مبنای محاسبه حق‌الزحمه پایه خدمات حسابرسی بر حسب رتبه‌های شغلی حسابرسان متفاوت است و به ترتیب، از رده کمک حسابرس تا شریک حسابرسی نرخ حق‌الزحمه حسابرسان افزایش می‌یابد. ایسوم (۲۰۰۰) و اسمیت، گریفمن و ریگینز<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) در پژوهش‌های خود بر متغیر حقوق و درآمد به عنوان عاملی اثرگذار بر رضایت شغلی تأکید داشته‌اند [۲۰] و [۲۶]. نتایج پژوهش مصدق‌راد (۱۳۸۲) نشان داد که بین رده‌های شغلی کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد [۸]. نتایج پژوهش میرزایی و لاله‌فتحی (۱۳۹۲) نشان داد کارکنانی که حقوق بیشتری دریافت می‌کنند، رضایت شغلی بالاتری نیز دارند [۱۲]. هم‌چنین، نتایج پژوهش آنان نشان داد که کارکنان رده‌های مدیریتی نسبت به سایر کارکنان از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. هم‌چنین، نتایج پژوهش نصیری‌پور و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که بین عوامل بهداشتی رضایت شغلی با نوع رسته شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی قزوین اختلاف معناداری وجود دارد [۱۳]. بنابراین، فرضیه‌های سوم، چهارم و پنجم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

۱. بین رده سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۲. رده سازمانی رابطه بین سبک رهبری ملاحظیات و رضایت شغلی حسابرسان را تعدیل می‌کند.
۳. رده سازمانی رابطه بین سبک رهبری ساختار و رضایت شغلی حسابرسان را تعدیل می‌کند.

<sup>1</sup> Smith, Girtman and Riggins

## روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع پژوهش توصیفی است. برای تدوین متون و ادبیات پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است. داده‌های مورد نیاز این پژوهش، با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. همچنین، برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های اول، دوم و سوم از روش رگرسیون خطی چندگانه و برای آزمون فرضیه‌های چهارم و پنجم از روش رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی و برای انجام تجزیه و تحلیل بیشتر آزمون‌های تعدیل‌کننده از فرآیند ماکرو در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شده است.

سوال‌های پرسش‌نامه شامل دو بخش عمومی و اختصاصی است. سوال‌های بخش عمومی شامل ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان اعم از عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودن، رده سازمانی، سابقه کار در حرفه حسابرسی و میزان تحصیلات است. سوال‌های بخش اختصاصی نیز به وسیله پرسش‌نامه‌های استاندارد زیر تهیه و تدوین شده است. ۱. سبک رهبری: استوگدیل (۱۹۶۳) [۲۷] و ۲. رضایت شغلی: پوند و گیر (۱۹۹۱) [۲۵]. همچنین، در چندین مرحله این پرسش‌نامه‌ها به منظور قابل اجرا بودن در ایران به وسیله خبرگان بررسی و اصلاح شده است.

جامعه آماری این پژوهش را کمک حسابرسی، حسابرسی، حسابرسی ارشد، سرپرست، سرپرستارشد، مدیر و شریک مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی تشکیل می‌دهد. از آن‌جا که آمار رسمی بخشی از جامعه این پژوهش در دسترس نیست، تعداد جامعه آماری نامشخص فرض شده است. برای محاسبه حجم نمونه از رابطه زیر در جامعه نامحدود استفاده شده است [۱۰].

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

در این رابطه P برابر است با نسبت موفقیت در جامعه که چون مقدار آن در اختیار نیست برابر با ۰/۵ قرار داده شده است. در این پژوهش، سطح اطمینان برابر با  $1 - \alpha = 0.95$  در نظر گرفته شده است. همچنین، مقدار  $z_{\alpha/2}$  با توجه به جدول نرمال استاندارد برابر با ۱/۹۶ است. مقدار خطای قابل قبول ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. بنابراین، با توجه به رابطه بالا حجم نمونه ۳۸۴ نفر به دست آمد. همچنین، در این پژوهش برای آزمون قابلیت اطمینان پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ و روش دو نیمه‌کردن استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۱ نشان‌دهنده قابلیت اطمینان مناسب متغیرهای پژوهش است.

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

حوزه سؤال	آلفای کرونباخ	ضریب دو نیمه کردن
رضایت شغلی	۰/۸۹۱	۰/۸۷۶
سبک رهبری ساختار	۰/۸۹۱	۰/۷۹۷
سبک رهبری ملاحظات	۰/۸۷۸	۰/۸۰۲

### متغیرهای پژوهش

هر یک از متغیرهای وابسته (رضایت شغلی)، مستقل (سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار) و تعدیل‌کننده (رده سازمانی) به صورت زیر محاسبه شده است. رضایت شغلی: رضایت شغلی احساسات عاطفی است که افراد نسبت به شغل خود دارند [۱۶] که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش دوم پرسش‌نامه (۶ سؤال) به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمون‌شونده از ۱ تا ۵ است. سبک رهبری ملاحظات: ملاحظات مجموعه‌ای از روابط دوستانه، متعهد کردن و جامعه پسند است [۲۱] 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. سبک رهبری ساختار: ساختار 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، ارائه می‌کند [۲۱] که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش چهارم پرسش‌نامه (۱۰ سؤال) به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمون‌شونده از ۱ تا ۷ است. رده سازمانی: رده سازمانی حسابرسان در مؤسسه است که به این صورت محاسبه می‌شود: کمک حسابرسان=۱، حسابرسان=۲، حسابرسان ارشد=۳، سرپرست=۴، سرپرست ارشد=۵، مدیر=۶ و شریک=۷.

### یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در قسمت روش‌شناسی پژوهش بیان شد، نمونه آماری این پژوهش متشکل از کمک حسابرسان، حسابرسان، حسابرسان ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد، مدیر و شریک مؤسسات حسابرسانی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است. بر این اساس پس از توزیع پرسش‌نامه به صورت حضوری و الکترونیکی، از پرسش‌نامه‌های ارسالی ۲۹۲ پرسش‌نامه در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان اعم از عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودن، رده سازمانی، سابقه کار در حرفه حسابرسانی و میزان تحصیلات در جدول شماره ۲ ارائه شده که بیانگر این موارد است: اول آن‌که، ۲۸/۷۶۷ درصد حسابرسان، عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستند. دوم آن‌که، تعداد حسابرسان در رده‌های مختلف مؤسسات حسابرسانی نشان می‌دهد که ۶۲/۳ (۳۷/۷٪ - ۱۰۰٪) درصد از حسابرسان در رده‌های حسابرسان ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد، مدیر و شریک قرار دارند. سوم آن‌که، ۵۳/۴۲۵ (۴۶/۵۷۵٪ - ۱۰۰٪) درصد از اعضای نمونه این پژوهش، سابقه کار آنان در حرفه حسابرسانی بیشتر از ۵ سال است. چهارم آن‌که، میزان تحصیلات حسابرسان بالاتر از کارشناسی است و هرم جمعیتی آنان در قاعده، بر کارشناسی ارشد متمرکز است (۶۲/۳۲۹٪). بنابراین، با توجه به مطالب بالا، به طور کلی آزمودنی‌ها از صلاحیت کافی برای پاسخ به سوال‌های پرسش‌نامه برخوردار هستند. هم‌چنین، نتایج آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش که در جدول شماره ۳ ارائه شده، نشان می‌دهد که میانگین رضایت شغلی حسابرسان در طیف ۵ گزینه لیکرت بیشتر از ۳ است. بنابراین، به طور متوسط حسابرسان از رضایت شغلی برخوردارند. افزون بر این، در مؤسسات حسابرسانی سبک‌های رهبری ساختار و ملاحظات در طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت، با توجه به میانگین که بیشتر از ۴ است، به وسیله مدیریت تقریباً به صورت ترکیبی و برابر اجراء می‌شود.

جدول ۲- اطلاعات عمومی پرسش‌نامه

ردیف	شرح سؤال	فراوانی	درصد		
۱	عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودن	بلی	۲۸/۷۶۷		
		خیر	۷۰/۸۹		
		بدون پاسخ	۰/۳۴۲		
۲	رده سازمانی	کمک حسابرس	۸/۹		
		حسابرس	۲۸/۸		
		حسابرس ارشد	۱۷/۸		
		سرپرست	۱۲/۷		
		سرپرست ارشد	۷/۲		
		مدیر	۱۱/۶		
		شریک	۱۳		
		بدون پاسخ	۰		
		۳	سابقه کار در حرفه حسابداری	کمتر از ۵ سال	۴۶/۵۷۵
				از ۶ تا ۹ سال	۱۹/۸۶۳
از ۹ تا ۱۴ سال	۱۰/۲۷۴				
از ۱۴ تا ۲۰ سال	۶/۵۰۷				
بالاتر از ۲۰ سال	۱۲/۶۷۱				
بدون پاسخ	۴/۱۰۹				
۴	میزان تحصیلات	کارشناسی	۲۵/۶۸۵		
		کارشناسی ارشد	۶۲/۳۲۹		
		دکتری	۹/۹۳۱		
		بدون پاسخ	۲/۰۵۵		

جدول ۳- آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	دامنه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۲۹۲	۴	۱	۵	۳/۴۲۵۲	۰/۸۰۰۰۰۹
سبک رهبری ملاحظات	۲۹۲	۶	۱	۷	۴/۴۳۹۲	۱/۱۱۱۷۴
سبک رهبری ساختار	۲۹۲	۶	۱	۷	۴/۸۶۰۳	۱/۰۵۰۷۴

## ضریب همبستگی

برای بررسی ضریب همبستگی، زمانی که هر دو متغیر در سطح سنجش فاصله‌ای و نسبی (سبک رهبری ملاحظات، سبک رهبری ساختار و رضایت شغلی) هستند، باید از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کنیم و زمانی که می‌خواهیم رابطه بین یک متغیر ترتیبی (رده سازمانی) با یک متغیر فاصله‌ای را بسنجیم (رضایت شغلی) از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌کنیم [۶]. بنابراین، همان‌طور که نتایج مندرج در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، بین متغیرهای سبک رهبری ملاحظات، سبک رهبری ساختار و رده سازمانی با رضایت شغلی حساب‌رسان در سطح ۹۹ درصد همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، در ادامه با استفاده از رگرسیون چندگانه، فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرند.

جدول ۴- آزمون همبستگی بین متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی

ردیف	متغیرهای مستقل	رضایت شغلی
۱	سبک رهبری ملاحظات	ضریب همبستگی پیرسون
		سطح معناداری
		تعداد
۲	سبک رهبری ساختار	ضریب همبستگی پیرسون
		سطح معناداری
		تعداد
۳	رده سازمانی	ضریب همبستگی اسپیرمن
		سطح معناداری
		تعداد
** نشان‌دهنده معناداری در سطح ۰/۰۱		

## آزمون فرضیه‌های اول، دوم و سوم

برای آزمون فرضیه‌های اول، دوم و سوم پژوهش از الگوی شماره ۱ به شرح زیر استفاده شده است:

$$JOB-S = B_0 + B_1 CONLEA + B_2 STRLEA + B_3 PO$$

الگوی (۱)



عوامل الگو به این صورت است: CONLEA = سبک رهبری ملاحظات، STRLEA = سبک رهبری ساختار، 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 ۵ ارائه شده است. جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که: ۱. استقلال خطاها (نزدیک بودن آماره دوربین-واتسون به عدد مطلوب ۲)، ۲. صفر بودن میانگین باقی‌مانده‌ها و ۳. نبود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل (کم‌تر بودن عامل تورم واریانس از ۱۰). هم‌چنین، بر اساس قضیه حد مرکزی و نمودار پراکنش که در قسمت پیوست‌ها آورده شده است، داده‌ها از توزیع نرمالی برخوردار هستند و فرض خطی بودن الگو و ثابت بودن واریانس خطاها برقرار است. بنابراین، تمام پیش‌فرض‌های آماری برای استفاده از رگرسیون خطی برقرار است. افزون بر این، نتایج مندرج در جدول مزبور نشان می‌دهد که الگوی کلی رگرسیون در سطح ۹۹ درصد معنادار است.

جدول ۵- ضرایب معادله رگرسیون

الگو	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	عامل تورم واریانس	سطح معناداری
	انحراف معیار	بتا				
۱	۱/۸۸	۰/۲۲۴		۸/۳۷۸		۰/۰۰۰
	۰/۱۲۵	۰/۰۵۹	۰/۱۷۴	۲/۱۱۵	۲/۸۸۸	۰/۰۳۵
	۰/۱۴۱	۰/۰۶۲	۰/۱۸۵	۲/۲۵۱	۲/۲۸۹	۰/۰۲۵
	۰/۰۸۴	۰/۰۲۲	۰/۲۰۳	۳/۷۶۴	۱/۰۰۱	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی	۰/۳۹۲		ضریب تعیین			۰/۱۵۳
میانگین باقیمانده‌ها	۰/۰۰۰		آماره دوربین-واتسون			۱/۹۹
آماره f	۱۷/۳۹۲		سطح معناداری الگو			۰/۰۰۰

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد که بین سبک رهبری ملاحظات با رضایت شغلی حساب‌برسان رابطه مثبت و معناداری (سطح معناداری = ۰/۰۳۵) وجود دارد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، در مؤسسات حسابرسی که مدیریت آن، سبک رهبری ملاحظات را اجراء می‌کند (به عنوان نمونه، خوش‌برخورد و مهربان بودن، اقداماتی در راستای خشنودی اعضای گروه حسابرسی انجام دادن، استفاده از پیشنهادهای اعضای گروه حسابرسی) حساب‌برسان آن مؤسسه نسبت به شغل خود رضایت بیشتری دارند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان می‌دهد که بین سبک رهبری ساختار با رضایت شغلی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری (سطح معناداری=۰/۰۲۵) وجود دارد. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تأیید نمی‌شود. به عبارت دیگر، در مؤسسات حسابرسی که مدیر عامل آن، سبک رهبری ساختار را اجراء می‌کند (به عنوان نمونه، تصمیم‌گیری در مورد نحوه انجام کار، برنامه‌ریزی مشخص کاری و رعایت استاندارد عملکرد مشخص) حسابرسان آن مؤسسه نسبت به شغل خود رضایت بیشتری دارند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان می‌دهد که بین رده سازمانی با رضایت شغلی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری (سطح معناداری=۰/۰۰۰) وجود دارد. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، حسابرسان در رده‌های بالاتر مؤسسه (به عنوان نمونه، مدیر و شریک)، نسبت به حسابرسان در رده‌های پایین‌تر مؤسسه (به عنوان نمونه، کمک حسابرس و حسابرس)، از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند.

#### آزمون فرضیه چهارم

برای آزمون فرضیه چهارم، از الگوی شماره ۲ به شرح زیر استفاده شده است:

$$\text{JOB-S} = \text{B}_0 + \text{B}_1 \text{ CONLEA} + \text{B}_2 \text{ PO} + \text{B}_3 \text{ PO} * \text{ CONLEA} \quad \text{الگوی (۲)}$$

برای آزمون فرضیه چهارم، از آزمون رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی استفاده شده است که نتایج حاصل از آن در جدول‌های شماره‌های ۶ و ۷ ارائه شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول‌های مزبور و نمودار پراکنش در پیوست، تمام پیش‌فرض‌های آماری برای انجام رگرسیون برقرار است. همانطور که نتایج مندرج در جدول شماره ۶ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی در الگوی شماره ۱ (۰/۳۷۲) با ضریب همبستگی در الگوی شماره ۲ (۰/۳۹) تفاوت معناداری دارد. هم‌چنین، در جدول شماره ۷ ضریب متغیر تعدیل‌کننده نیز در سطح ۰/۰۵ معنادار است. به عبارت دیگر، بر اساس سطح معناداری الگوی شماره ۲ که کمتر از ۰/۰۵ (۰/۰۳۳) است، رده سازمانی می‌تواند رابطه مثبت بین سبک رهبری ملاحظاتی با رضایت شغلی را تعدیل کند. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود. هم‌چنین، برای تجزیه و تحلیل بهتر اثر متغیر تعدیل‌کننده، با استفاده از اطلاعات گردآوری شده به وسیله فرآیند ماکرو در SPSS نسخه ۲۴، نمودار خطی شماره ۱ در EXCEL نسخه ۲۰۱۶ طراحی شده است.

#### جدول ۶- خلاصه الگو

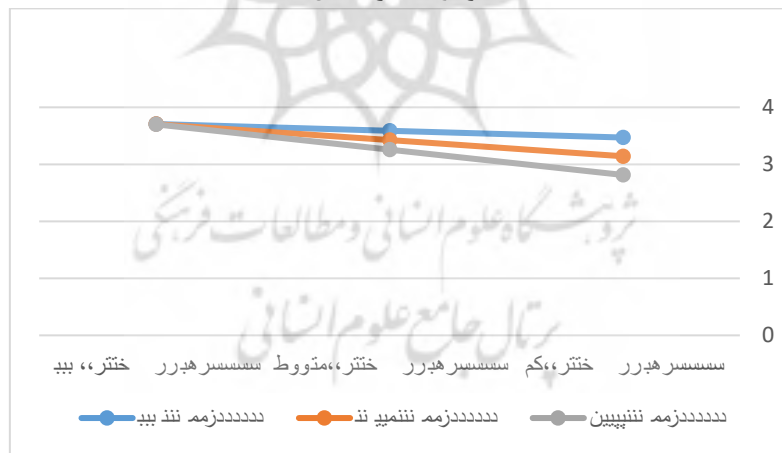
تغییرات سطح معناداری	میانگین باقی‌مانده‌ها	آماره دوربین- واتسون	تغییرات آماره f	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	الگو
۰/۰۰۰			۲۳/۲۲۸	۰/۱۳۸	۰/۳۷۲	۱
۰/۰۳۳	۰/۰۰۰	۱/۹۷۷	۴/۶	۰/۱۵۲	۰/۳۹	۲

جدول ۷- ضرایب معادله رگرسیون

سطح معناداری	عامل تورم واریانس	آماره t	ضرایب		الگو	
			استاندارد	غیراستاندارد		
			بتا	انحراف معیار	بتا	
۰/۰۰۰		۴/۹۸		۰/۳۱۹	۱/۵۸۸	عدد ثابت
۰/۰۰۰	۲/۰۳۳	۵/۵۶۲	۰/۴۳۰	۰/۰۵۶	۰/۳۱	سبک رهبری ملاحظات
۰/۰۰۱	۵/۳۳۹	۳/۵۲۱	۰/۴۴۱	۰/۰۵۲	۰/۱۸۲	رده سازمانی
۰/۰۳۳	۶/۴۲۳	-۲/۱۴۵	-۰/۲۹۵	۰/۰۰۰	-۰/۰۰۱	رس*س.م

بر اساس نمودار شماره ۱، بکارگیری سبک رهبری ملاحظات به وسیله مدیریت، در رده‌های بالای مؤسسه (به عنوان نمونه، مدیر و شریک)، بیشترین رضایت شغلی را به دنبال دارد اما اثر به کارگیری سبک رهبری ملاحظات بر روی رده‌های پایین مؤسسه نسبت به سایر رده‌ها بیشتر بوده و رضایت شغلی آنان را بیشتر افزایش می‌دهد به طوری که رضایت شغلی رده‌های بالا و میانی سازمان به رده‌های شغلی پایین سازمان بسیار نزدیک می‌شود.

نمودار ۱- اثر متقابل



## آزمون فرضیه پنجم

برای آزمون فرضیه پنجم، از الگوی شماره ۳ به شرح زیر استفاده شده است:

$$\text{JOB-S} = B_0 + B_1 \text{STRLEA} + B_2 \text{PO} + B_3 \text{PO} * \text{STRLEA} \quad (\text{الگوی } 3)$$

برای آزمون فرضیه پنجم، از آزمون رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی استفاده شده است که نتایج حاصل از آن در جدول‌های شماره‌ی ۸ و ۹ ارائه شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول‌های مزبور و نمودار پراکنش در پیوست، تمام پیش‌فرض‌های آماری برای انجام رگرسیون برقرار است.

همانطور که نتایج مندرج در جدول شماره ۸ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی در الگوی شماره ۱ (۰/۳۷۴) با ضریب همبستگی در الگوی شماره ۲ (۰/۳۹۳) تفاوت معناداری دارد. همچنین، در جدول شماره ۹ ضریب متغیر تعدیل‌کننده نیز در سطح ۰/۰۵ معنادار است. به عبارت دیگر، بر اساس سطح معناداری الگوی شماره ۲ که کمتر از ۰/۰۵ (۰/۰۳) است، رده سازمانی می‌تواند رابطه مثبت بین سبک رهبری ساختار با رضایت شغلی را تعدیل کند. بنابراین، فرضیه پنجم پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۸- خلاصه الگو

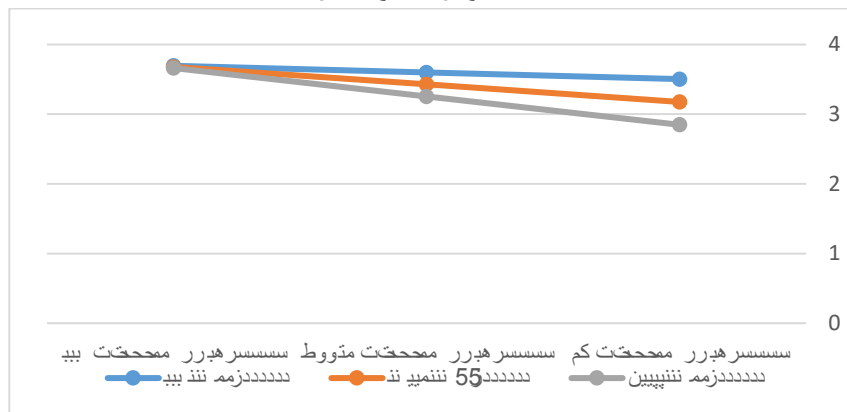
الگو	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	تغییرات آماره f	آماره دوربین-واتسون	میانگین باقی‌مانده‌ها	تغییرات سطح معناداری
۱	۰/۳۷۴	۰/۱۴	۲۳/۵۶۷			۰/۰۰۰
۲	۰/۳۹۳	۰/۱۵۴	۴/۷۶۴	۱/۹۲۸	۰/۰۰۰	۰/۰۳

جدول ۹- ضرایب معادله رگرسیون

الگو	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری	عامل تورم واریانس
	بتا	انحراف معیار	بتا			
۲	عدد ثابت	۱/۳۲۱	۰/۳۶۲	۳/۶۴۶	۰/۰۰۰	
	سبک رهبری ساختار	۰/۳۳۴	۰/۰۶	۵/۵۹۵	۰/۰۰۰	۲/۰۸۸
	رده سازمانی	۰/۱۹۱	۰/۰۵۳	۳/۵۹۱	۰/۰۰۰	۵/۶۲۴
	ر.س.س.س	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	-۲/۱۸۳	۰/۰۳	۶/۶۵

بر اساس نمودار شماره ۲، بکارگیری سبک رهبری ساختار به وسیله مدیریت در مؤسسه در رده‌های بالا (به عنوان نمونه، مدیر و شریک)، بیشترین رضایت شغلی را در به دنبال دارد اما اثر به کارگیری سبک رهبری ملاحظاتی بر روی رده‌های پایین مؤسسه نسبت به سایر رده‌ها بیشتر بوده و رضایت شغلی آنان را بیشتر افزایش می‌دهد به طوری که رضایت شغلی رده‌های بالا و میانی سازمان به رده‌های شغلی پایین سازمان بسیار نزدیک می‌شود.

نمودار ۲- اثر متقابل



### بحث و نتیجه‌گیری

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمان و نیز احساس رضایت‌مندی فرد می‌شود [۵]. از این رو، این پژوهش به دنبال شناسایی ویژگی‌های سازمانی بود که می‌توانست بر رضایت شغلی کارکنان مؤسسات حسابرسی اثر بگذارد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در مؤسسات حسابرسی سبک‌های رهبری ساختار و ملاحظات به صورت ترکیبی اجراء می‌شود و حسابرسان این مؤسسات در سطح ۹۵ درصد رضایت شغلی دارند. در این راستا، مدیریت مؤسسات حسابرسی بهتر است که قبل از برنامه‌ریزی زمانی، تعیین قوانین و مقررات، تعیین استانداردها و تصمیم‌گیری در مورد نحوه انجام کار، ابتدا از پیشنهادهای اعضای گروه حسابرسی استفاده کنند، به رفاه شخصی اعضای گروه حسابرسی توجه کنند و قبل از انجام تغییرات اطلاع‌رسانی کنند و با در نظر گرفتن این موارد اقدام به برنامه‌ریزی و تعیین قوانین و استانداردها در مؤسسه کنند. سپس، سبک رهبری ساختار را در مؤسسه اجرا می‌کند به گونه‌ای که همان تصمیم‌هایی را که در مرحله برنامه‌ریزی با توجه به سبک رهبری ملاحظات اتخاذ کرده، در ادامه کار نیز فقط بر اساس همان برنامه عمل کنند. در نتیجه، این امر باعث می‌شود سبک رهبری ساختار و ملاحظات به صورت ترکیبی به وسیله مدیریت در مؤسسه اجراء شود که باعث افزایش رضایت شغلی حسابرسان می‌شود. هم‌چنین، رده سازمانی که برای اولین بار در پژوهش‌های داخلی و خارجی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده مورد آزمون قرار گرفت، نشان‌دهنده این موضوع بود که رده سازمانی در سطح ۹۵ درصد می‌تواند رابطه بین سبک رهبری ملاحظات، ساختار و رضایت شغلی را تعدیل کند؛ در رده‌های بالای مؤسسه صرف نظر از این که چه سطحی از سبک رهبری ساختار و ملاحظات در مؤسسه حسابرسی اجراء شود، سطح رضایت شغلی حسابرسان تغییر زیادی نمی‌کند، در مورد رده‌های میانی مؤسسه، هر کدام از سطوح رهبری که اجراء شود تأثیر بیشتری نسبت به رده‌های بالای مؤسسه بر سطح رضایت شغلی حسابرسان دارد اما در مورد رده‌های پایین سازمان، سطح رهبری ملاحظات و ساختار هر چه قدر به وسیله مدیریت بیشتر اجراء شود،

سطح رضایت شغلی رده‌های پایین مؤسسه بیشتری افزایش می‌یابد. نتایج آزمون فرضیه اول این پژوهش با نتایج پژوهش الشبیل (۲۰۱۶)، براون و همکاران (۲۰۱۳) و بابالولا (۲۰۱۶) همسو است. نتایج آزمون فرضیه دوم این پژوهش با نتایج پژوهش الشبیل (۲۰۱۶) مغایر است، به این دلیل که در ایران سبک‌های رهبری ملاحظاتی و ساختار به وسیله مدیریت به صورت ترکیبی و برابر در مؤسسات حسابرسی به کار گرفته می‌شود. نتایج آزمون فرضیه سوم این پژوهش با نتایج پژوهش مصدقراد (۱۳۸۲) نصیری‌پور و همکاران (۱۳۹۲) همسو است.

مخاطب اصلی پژوهش حاضر مؤسسات حسابرسی است که در این راستا پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. با توجه به نقش سبک‌های رهبری ملاحظاتی و ساختار (نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش) که منجر به افزایش رضایت شغلی حسابرسان می‌شود، سبک‌های رهبری ملاحظاتی و ساختار بهتر است که به صورت ترکیبی در مؤسسات حسابرسی به وسیله مدیریت اجراء شود؛ به صورتی که مدیریت مؤسسه ابتدا سبک رهبری ملاحظاتی را در ابتدای سال اجراء کرده، سپس، در ادامه کار سبک رهبری ساختار را بین کارکنان خود پیاده‌سازی و اجراء کند. ۲. با توجه به این که رده‌های پایین تر مؤسسه (به عنوان نمونه، کمک حسابرسان و حسابرسان) از رضایت شغلی پایین تری برخوردارند (نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش)، مدیریت مؤسسات حسابرسی باید بیشتر روی رده‌های پایینی تمرکز کند و شرایط محیطی و سازمانی (به عنوان نمونه، قدردانی از انجام کار خوب، تأکید بر اهمیت رضایت شغلی، به دست آوردن تأیید زبردستان در مورد مسائل مهم قبل از شروع آنان) را در راستای افزایش رضایت شغلی رده‌های پایین تر مؤسسه عملی کنند. همچنین، موارد زیر نیز به پژوهشگران برای انجام پژوهش‌های آینده توصیه می‌شود: ۱. بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی بر افزایش رضایت شغلی حسابرسان و ۲. بررسی تأثیر سایر سبک‌های رهبری (وظیفه مدار و رابط مدار) بر افزایش رضایت شغلی حسابرسان.

#### فهرست منابع

۱. رضازاده، جواد، رجبزاده، علی، دوانی‌پور، ایرج. (۱۳۸۷). "بررسی تأثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آن‌ها برای تداوم همکاری با مؤسسات حسابرسی". **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی**، ۱۵ (۲)، ۱۹-۳۶.
۲. رویایی، رویا، و مظفر، حسین. (۱۳۸۷). "بررسی تناسب و سازگاری ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) با اهداف راهبردی در سازمان صدا و سیما و ارائه الگوی مناسب". **مجله مدیریت**، ۷۷، ۳۱-۴۰.
۳. سلیمانی امیری، غلامرضا، حسنی آذرارایانی، الهام. (۱۳۹۷). "بررسی نقص، اثربخشی و ارزیابی حسابرسی داخلی در شرکت نفت فلات قاره ایران". **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران. ۱۰ (۳۸)، ۲۱-۳۸.

۴. صافی، محمدحسین، محمدی، فریما، عموزاده، ایمان، عرشی، شهنام. (۱۳۹۴). "بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت و فرسودگی شغلی کارکنان در مرکز بهداشت شمال تهران". **سلامت اجتماعی**، ۲ (۲)، صص ۸۸-۹۷.
۵. عموزاده‌مهدیرجی، حنان، و رضوی حاجی‌آقا، حسین. (۱۳۸۹). "نظریه دوعاملی هرزبرگ؛ معتبر یا بی‌اعتبار". **تدبیر**، ۲۱۸، ۲۹-۳۲.
۶. کریمی، رامین. (۱۳۹۴). **راهنمای تحلیل آماری آسان با spss**. تهران، انتشارات هنگام.
۷. مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای. (۱۳۹۶). **مجموعه قانون و مقررات جامعه حسابداران رسمی ایران**. [www.iacpa.ir](http://www.iacpa.ir)
۸. مصدق‌راد، علی‌محمد. (۱۳۸۳). "بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان با سبک مدیریت مدیران بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۲". **مدیریت اجرایی**، ۴ (۱۲)، ۱۴۳-۱۷۲.
۹. موسوی‌کاشی، زهره، زاهدی قره‌بابا، دانیال. (۱۳۹۵). "رابطه بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی در حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی". **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۵ (۲۰)، ۱۰۳-۱۱۶.
۱۰. مومنی، منصور، فعال‌قیومی، علی. (۱۳۹۴). **تحلیل آماری با استفاده از SPSS**. تهران، گنج‌شایگان.
۱۱. مهربان‌پور، محمدرضا، نوری‌زاده، زهره. (۱۳۹۷). "بررسی ارتباط بین ساختار راهبری شرکتی و احتمال گزارشگری مالی متقلبانه شرکت‌ها". **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران. ۱۰ (۴۰)، ۴۳-۵۸.
۱۲. میرزایی، حسین، لاله فتحی. (۱۳۹۲). "مطالعه میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی". **مطالعات جامعه‌شناسی**، ۵ (۱۸)، ۱۳۷-۱۵۱.
۱۳. نصیری‌پور، امیراشکان، دلگشایی، بهرام، کلهر، روح‌الله، کیایی، محمدزکریا، شاه‌بهرامی، الهام، طباطبایی، سعید. (۱۳۹۲). "عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین". **پیاورد سلامت**، ۷ (۴)، ۳۵۴-۳۶۵.
۱۴. نکویی‌مقدم، محمود، شکوهی، ایرج، بانسی، محمدرضا، نخعی، نوذر، افشار، رضا. (۱۳۹۲). "بررسی رابطه سبک رهبری و رضایت شغلی کارکنان شبکه‌های بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۸۹". **بهداشت و توسعه**، ۲ (۱)، ۶۵-۷۳.

15. Al-Shbiel, S. O. (2016). "An examination the factors influence on unethical behaviour among Jordanian external auditors: job satisfaction as a mediator". **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences**, 6 (3), 285-296.
16. Babalola, S. S. (2016). "The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment". **Journal of Applied Business Research**, 32 (3), 935-946.
17. Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). "Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust". **The Leadership Quarterly**, 24 (1), 270-283.
18. Daryanto, E. (2014). "Individual characteristics, job characteristics, and career envelopment: A study on vocational school teachers' satisfaction in Indonesia". **American Journal of Educational Research**, 2 (8), 698-702.
19. Dormann, C., & Zapf, D. (2001). "Job satisfaction: A meta analysis of stabilities". **Journal of organizational behavior**, 22 (5), 483-504.
20. Easom, A. K. (2000). "Nephrology APNs: who are we and what do we do? Survey results October 1999". **Nephrology Nursing Journal**, 27 (2), 187.
21. 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.
22. Kelley, T., & Margheim, L. (1990). "The impact of time budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior. Auditing". **A Journal of Practice & Theory**, 9 (2), 21-42.
23. Locke, E. A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction**. Rand McNally College Publishing Company, Japanese: handbook of industrial and organizational psychology. <http://ci.nii.ac.jp/naid/10016045566/>, [13 April 2017].
24. Nagy, M. S. (1996). "What to do when you are dissatisfied with job satisfaction scales: A better way to measure job satisfaction". **Assessment Council News**, 5-10.
25. Pond, S. B., & Geyer, P. D. (1991). "Differences in the relation between job satisfaction and perceived work alternatives among older and younger blue-collar workers". **Journal of Vocational Behavior**, 39 (2), 251-262.



26. Smith, T. J., Girtman, J., & Riggins, J. (2001). "Why academic divisions of hematology/oncology are in trouble and some suggestions for resolution". **Journal of Clinical Oncology**, 19 (1), 260-264.
27. 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. <http://www.worldcat.org/title/manual-for-the-leader-behavior-description-questionnaire-form-xii-an-experimental-revision/oclc/7028239>, [13 April 2017].
28. Sweeney, B., & Boyle, B. (2005). "Supervisory actions, job satisfaction and turnover intentions of Irish trainee accountants". **Irish Accounting Review**, 12 (2), 47-73.
29. Tewksbury, R., & Higgins, G. E. (2006). "Examining the effect of emotional dissonance on work stress and satisfaction with supervisors among correctional staff". **Criminal Justice Policy Review**, 17 (3), 290-301.
30. Thompson, C. A., & Protas, D. J. (2006). "Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being". **Journal of Occupational Health Psychology**, 11 (1), 100.

تهران، میرداماد، نرسیده به میدان محسنی، خیابان حساری، نبش کوچه دهم پلاک ۳۴

کد پستی: ۱۵۴۷۷۳۳۹۱۱

تلفن: ۲۲۲۲۷۲۲۱

فکس: ۲۲۹۰۷۶۷۲

وبسایت

[www.iaaaar.com](http://www.iaaaar.com)

ایمیل

[iranianiaa@yahoo.com](mailto:iranianiaa@yahoo.com)



## **The Impact of Leadership Style of Consideration and Structure on Auditors' Job Satisfaction in Regard with the Moderator Role of Organizational Position**

**Gholamhosein Mahdavi (PhD)<sup>1</sup>**©

Professor of Accounting, Shiraz University, Shiraz, Iran

**Reza Zamani<sup>2</sup>**

M.A. Student in Accounting, Shiraz University, Shiraz, Iran

(Received: 3 March 2019; Accepted: 15 May 2019)

The purpose of this study is investigating the effect of leadership style of consideration and structure in regard with moderator role of organizational position to promote the auditors' job satisfaction, as the level of job satisfaction is an important factors to increase the efficacy, and turnover rate in auditing institutes and results in the auditors' performance. Using a questionnaire, data from 292 auditors working at auditing institutes who were members of Iranian accountants' community were collected and analyzed. Findings of this study show that significantly positive relationships exist among structure in leadership style, consideration in leadership style and organizational position. Overall, the study show that senior managers using consideration in leadership style and structure in leadership style to present (an example, maintain the employees confidence through training them, appreciation of doing good work, deciding how to do work and insisting on fulfilling the standards) increase auditors' job satisfaction, especially at lower levels of the institute (for example the auditor and auditor's assistant).

**Keywords:** Job Satisfaction, Consideration Leadership Style, Structure Leadership Style, Organizational Position.

---

<sup>1</sup> ghmahdavi@rose.shirazu.ac.ir (Corresponding Author)

<sup>2</sup> r.zamani92@yahoo.com ©