



Research Article



Vol. 16, No. 1, 2024, p. 31 - 65

A model for the impact of ethical leadership on the effectiveness of the audit team based on McGrath's systemic framework**R. Zamani¹, M. Lari Dashtbayaz^{2*}, R. Hesarzadeh³**

1. Ph.D. in Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran
2. Associate Professor of Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran
3. Associate Professor of Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

(*Corresponding Author Email: m.lari@um.ac.ir)

ORCID: 0000-0002-8233-026X

<https://doi.org/10.22067/tmj.2024.82145.1425>

Received:2023/04/27	How to cite this article: Zamani, R.; Lari Dashtbayaz, M., & Hesarzadeh, R. (2024) A model for the impact of ethical leadership on the effectiveness of the audit team based on McGrath's systemic framework. <i>Transformation Management Journal</i> . 16(1): 31-65. (in Persian with English abstract). https://doi.org/10.22067/tmj.2024.82145.1425
Revised:2024/02/22	
Accepted:2024/10/21	
Available Online: 2024/10/21	

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

1. INTRODUCTION

In a complex and constantly changing environment, organizations encounter numerous risks, challenges, and obstacles that threaten their performance and sustainability. In this regard, addressing complex problems requires the collective development of creative solutions and the establishment of teamwork relationships. Therefore, organizations adopt team-based plans to maximize the value of their human capital, so that teams become the basic building blocks of organizational leadership structure design. Identifying and investigating the determinants of team effectiveness is of great importance. Considering today's competitive and fluid environment, audit institutions should pay more attention to the effectiveness of their work teams to gain a sustainable competitive advantage. The current research aims to model the impact of ethical leadership on the effectiveness of the audit team based on McGrath's systemic framework (input-process-output).

2- THEORETICAL FRAMEWORK

Previous research indicates a positive relationship between ethical leadership and team intra-role performance. Ethical leadership determines the effectiveness of the senior management team and positively affects the subordinates' optimism toward the organization's future. Ethical leadership can enhance team performance directly through leader-member exchange. Additionally, ethical leaders maintain team efficacy and social cohesion when their team is not performing well. According to the above, we expect managers and supervisors to improve the audit team's performance by exercising ethical leadership.

3- METHODOLOGY

This is practical research in terms of purpose, and concerning the method, it is a descriptive survey. Data were gathered in two years (2021-2022) using questionnaires and interviews. To achieve the research's main goal, the needed data was collected from 189 employees of the Certified

Public Accountants Society of Iran. The obtained data was analyzed using SPSS and SmartPLS software.

4- RESULTS & DISCUSSION

The research results showed that managers and supervisors, who have the interests of the employees in mind, make fair and balanced decisions. Creating a pattern for ethically doing work can increase commitment and cohesion among team members. Strengthening and increasing coordination and reducing conflict between members lead to an improvement in the performance and efficiency of the audit team. In short, ethical leadership improves the cohesion between the audit team members, thereby improving its performance and efficiency. On the other hand, in the input-process-output framework, process variables including cohesion, conflict, and coordination, whose relationships with team effectiveness were previously explained, can mediate input factors (ethical leadership) in team results.

5- CONCLUSIONS & SUGGESTIONS

According to the results of the research models test, which indicated the effect of manager-supervisor ethical leadership on team interactions, including team members' cohesion, involvement, and coordination, and ultimately team performance and efficiency, ethical leaders can bring many benefits, including coordination between members, reducing emotional conflict, reducing conflict regarding the allocation of resources and responsibilities, increasing the sense of collective commitment, and finally, improving team performance and efficiency. Therefore, it is suggested that managers and supervisors use ethical leadership mechanisms to establish effective communication with team members and treat them fairly. Audit institutions should include this criterion in their employment policies as a basis for accepting or continuing to work with audit managers and supervisors. Since some data was collected electronically, it should be noted that the authors did not directly monitor the respondents and the correctness

of their responses. Accordingly, regarding the research limitations, response bias is likely to happen in self-reporting measures.

Keywords: Ethical Leadership, Team Effectiveness, Team Interactions.



تبیین مدل تأثیر رهبری اخلاقی بر اثربخشی تیم حسابرسی بر اساس چارچوب سیستمی مک گراث (ورودی-فرآیند-خروجی)

رضا زمانی

دکتری حسابداری، حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

محمود لاری دشت بیاض*

دکتری حسابداری، دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

رضا حصارزاده

دکتری حسابداری، دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

<https://doi.org/10.22067/tmj.2024.82145.1425>

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

با توجه به محیط رقابتی و سیال امروزی، مؤسسات حسابرسی به منظور کسب مزیت رقابتی پایدار و درآمد بیشتر باید بر روی اثربخشی تیم‌های کاری خود توجه بیشتری را معطوف کنند. هدف پژوهش حاضر شناسایی و تبیین مدل تأثیر رهبری اخلاقی بر اثربخشی تیم حسابرسی بر اساس چارچوب سیستمی مک گراث (ورودی-فرآیند-خروجی) است. به منظور دستیابی به هدف پژوهش، داده‌های ۱۸۹ نفر از کارمندان مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران با استفاده از پرسش‌نامه در تمامی رده‌ها جمع‌آوری شد و به وسیله نرم‌افزار SPSS و SMART PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون مدل‌های پژوهش نشان داد مدیران و سرپرستانی که بهترین منافع کارکنان را در ذهن داشته، تصمیمات منصفانه و متعادل می‌گیرند و در مورد نحوه انجام کار از نظر اخلاقی مثالی ارائه می‌دهند، می‌توانند حس تعهد و انسجام بین اعضای تیم خود را تقویت کنند و باعث افزایش هماهنگی و کاهش درگیری بین آنان شوند که این امر منجر به بهبود عملکرد و کارایی تیم حسابرسی می‌شود. پیشنهاد می‌شود مدیران و سرپرستان از سازوکارهای رهبری اخلاقی به منظور ایجاد ارتباط مؤثر با اعضای تیم و رفتار عادلانه با آنان استفاده کنند. مؤسسات حسابرسی نیز می‌توانند در سیاست‌های استخدامی خود معیار فوق را به عنوان مبنایی برای پذیرش و یا ادامه همکاری با مدیران و سرپرستان حسابرسی قرار دهند.

کلیدواژه‌ها: اثربخشی تیمی، رهبری اخلاقی، تعاملات تیمی.

^۱ نویسنده مسئول: m.lari@um.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۷

صفحات: ۳۱-۶۵

مقدمه

سازمان‌ها در سرتاسر جهان در یک محیط پیچیده و دائماً در حال تغییر باید به‌طور مستمر با طیف وسیعی از خطرات، چالش‌ها و موانعی روبرو شوند که عملکرد و دوام آن‌ها را تهدید می‌کند (Powley, 2009). در این ارتباط، پرداختن به مشکلات پیچیده مستلزم توسعه جمعی راه‌حل‌های خلاقانه، نوآورانه و ایجاد روابط کار تیمی است (Perry-Smith & Shalley, 2003). از این‌رو، با توجه به محیط رقابتی و سیال امروزی، سازمان‌ها طرح‌های مبتنی بر تیم را برای به حداکثر رساندن ارزش سرمایه انسانی خود اتخاذ کرده‌اند؛ به‌گونه‌ای که تیم‌ها به بلوک‌های اساسی طراحی ساختار راهبری سازمانی تبدیل و در ادبیات پژوهش اخیر به‌طور تصاعدی مورد بررسی قرار گرفته است (Mathieu et al., 2019)؛ بنابراین، با به‌کارگیری گسترده از تیم‌ها در محیط سازمانی (Mathieu et al., 2014)، شناسایی و بررسی عوامل مؤثر به‌منظور بهبود اثربخشی تیمی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

پژوهش‌های پیشین به‌منظور بهبود اثربخشی تیم به‌طور کلی از چارچوب سیستمی ورودی- فرآیند- خروجی مک‌گراث استفاده کرده‌اند (Salas et al., 2014) که در آن ورودی‌ها ممکن است شامل خصوصیات فردی، تیمی، توانایی‌ها و حالت‌ها باشد. فرایندها شامل ارتباط تیمی، هماهنگی، همکاری و تصمیم‌گیری تیمی و خروجی‌ها شامل کیفیت، کمیت و به‌موقع بودن ارائه محصولات یا خدمات است (Salas et al., 2014). در این پژوهش نیز بر اساس چارچوب ذکر شده به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی (ورودی) بر تعاملات تیمی شامل انسجام، درگیری و هماهنگی (فرآیند) و اثربخشی تیمی (خروجی) پرداخته می‌شود. در این ارتباط، نشان داده شده است که رهبران اخلاقی بهترین منافع تیم‌های خود را در نظر گرفته و در ایجاد رابطه در بین اعضای تیم خود مشارکت می‌کنند (Brown et al., 2005). در این خصوص، گرایش آن‌ها به مشارکت در ایجاد رابطه، همراه با تشویق آن‌ها به ارتباطات و نگرانی برای چیزی بیش از برنده شدن، نشان می‌دهد که رهبران اخلاقی احتمالاً جنبه‌های مثبت عملکرد تیم را تحسین و به اعضای تیم اطمینان عملکرد بهتر را در آینده می‌دهند (Martin et al., 2005). افزون بر تأثیر رهبری اخلاقی بر اثربخشی تیم که تشریح شد، نتایج پژوهش‌های پیشین حاکی از تأثیر تعاملات تیمی شامل هماهنگی، انسجام و درگیری بر اثربخشی تیم بوده است. در این راستا، فانگ (۲۰۱۴) بیان کرد که انسجام تیمی باعث ایجاد بسیاری از ویژگی‌های مطلوب در تیم‌ها می‌شود و با بسیاری از نتایج مثبت تیمی مرتبط است. لئو و همکاران (۲۰۱۱) نیز گزارش دادند که تفاوت بین انتظارات، نظرات، علاقه و تصمیم‌گیری در بین تیم‌ها باعث عملکرد ضعیف تیم می‌شود. از این‌رو، این پژوهش برای اولین بار در حرفه حسابرسی به بررسی و تبیین مدل تأثیر رهبری اخلاقی بر اثربخشی تیم حسابرسی با در نظر گرفتن تعاملات تیمی شامل

هماهنگی، انسجام و درگیری بین اعضای تیم حسابرسی می‌پردازد. لازم به ذکر است که پژوهش‌های داخلی مرتبط به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر سکوت و آوای سازمانی (Dostar et al., 2015)، تعهد کارکنان (Tabli et al., 2019)، عملکرد درون‌نقشی و فرانقشی (Hosseini et al., 2017)، عملکرد نوآورانه (Sheikhi Delfan et al., 2019) و عملکرد ایمنی (Borjizadeh, 2019) پرداخته است. با توجه به این مطالب، دو مسئله اساسی این پژوهش این است که آیا رهبری اخلاقی مدیران و سرپرستان حسابرسی می‌تواند بر اثربخشی تیمی تأثیرگذار باشد؟ و این که آیا تعاملات تیمی شامل هماهنگی، انسجام و درگیری بین اعضای تیم حسابرسی می‌تواند بر رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و سرپرستان حسابرسی با اثربخشی تیمی به‌عنوان میانجی عمل کند؟. درنهایت، این پژوهش با پاسخ به سؤالات فوق به دنبال کمک به رشد و توسعه دانش حسابرسی از طریق شناسایی راه‌هایی به‌منظور بهبود کیفیت و کارایی حسابرسی و ارائه راه‌کار مناسبی در جهت تدوین سیاست‌های استخدامی و راهبری مؤسسات حسابرسی است. در ادامه، پس از تشریح مبانی نظری و پیشینه پژوهش، روش‌شناسی و یافته‌های پژوهش بر اساس تکنیک معادلات ساختاری تبیین و درنهایت، پژوهش با ارائه بحث و نتیجه‌گیری به اتمام می‌رسد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری اخلاقی مدیر-سرپرست و عملکرد تیمی حسابرسی

براون و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند که رهبری اخلاقی ممکن است بر نتایج تیم تأثیر بگذارد. نظریه تبادل اجتماعی نشان می‌دهد که افرادی که دیگران با آن‌ها خوب رفتار می‌کنند، احساس می‌کنند موظف هستند که باید از خود واکنش مثبت نشان دهند (Walumbwa et al., 2011). رهبری اخلاقی با صداقت، اعتماد و انصاف در تصمیم‌گیری همراه است (Brown et al., 2005) که همین امر سبب بازخورد واکنش مثبت اعضای تیم می‌شود. از طرفی، تبادل اجتماعی با کیفیت بالا بین رهبران اخلاقی و اعضای تیم آن‌ها را تشویق می‌کند تا تلاش بیشتری برای کار خود انجام دهند (Brown et al., 2005). هنگامی که رهبران اخلاقی چنین رفتاری را نسبت به اعضای تیم خود نشان می‌دهند، گروه دوم ممکن است از طریق فداکاری شغلی متقابلاً عملکرد بهتری از خود نشان دهد. افزون بر این، رهبری اخلاقی ارتباط دوطرفه بین رهبران و پیروان را تقویت می‌کند (Brown et al., 2005). این یک جو مساعد برای طرح مسائل و پیشنهاد راه‌حل‌ها ایجاد می‌کند (Avey et al., 2012)، درحالی که مردم را تشویق می‌کند تا در مورد چیزهایی که به‌خوبی پیش می‌روند صحبت کنند (Burriss et al., 2012). تمایل به ارائه ایده‌هایی برای بهبود فرآیندهای کاری یک گام مهم در توسعه مهارت‌های جدید و ایجاد بهبود مستمر است (Garvin et al., 2008). فرصت‌های

یادگیری و توسعه می‌تواند تأثیر محرک‌های منفی را کاهش دهد (Masten & Reed, 2002) و اگر تیم‌ها معتقد باشند که می‌توانند دلایل عملکرد ضعیف خود را برطرف کنند، احتمالاً اعتماد به نفس بیشتری کسب می‌کنند (Garvin et al., 1991)؛ بنابراین، با تشویق اعضای تیم به صحبت کردن، رهبران اخلاقی این احتمال را بیشتر می‌کنند که تیم‌هایشان دلایل عملکرد ضعیف را شناسایی کنند (Martin et al., 2022). هم‌چنین، رهبران اخلاقی بهترین منافع تیم‌های خود را در ذهن دارند و در ایجاد رابطه در تیم خود مشارکت می‌کنند. گرایش آن‌ها به مشارکت در ایجاد رابطه، همراه با تشویق آن‌ها به ارتباطات و نگرانی برای چیزی بیش از برنده شدن، نشان می‌دهد که رهبران اخلاقی احتمالاً جنبه‌های مثبت عملکرد تیم را تحسین و به اعضای تیم اطمینان می‌دهند که می‌توانند در آینده بهتر عمل کنند (Martin et al., 2022). در حمایت از استدلال‌های بالا، پژوهش‌های پیشین حاکی از وجود رابطه مثبت بین رهبران اخلاقی و عملکرد تیم است. به گفته دی هوگ و دن هارتوگ (De Hoogh & Den Hartog, 2008). رهبری اخلاقی با اثربخشی ادراک‌شده تیم مدیریت ارشد و خوش‌بینی زیردستان نسبت به آینده سازمان و جایگاه خود در آن رابطه مثبت دارد. یافته‌های پنگ و لین (Peng & Lin, 2017) نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه مثبتی با عملکرد درون نقشی گروه دارد. به گفته لین و همکاران (Lin et al., 2019)، رهبری اخلاقی می‌تواند عملکرد تیم را به‌طور مستقیم از طریق تبادل رهبر-عضو افزایش دهد. لی و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که رهبری اخلاقی به‌طور مثبت با عملکرد تیم از طریق رقابت توسعه تیمی مرتبط است. نتایج چمتیجوال و لی (۲۰۲۱) حاکی از آن است که رهبری اخلاقی تأثیر مستقیم مثبتی بر عملکرد تیم دارد. نتایج آنان همچنین نشان داد که رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و عملکرد تیم تا حدی توسط فرآیندهای یادگیری تیمی؛ پردازش، ذخیره و بازیابی اطلاعات واسطه می‌شود. درنهایت، مارتین و همکاران (۲۰۲۲) بیان کردند که رهبری اخلاقی به ترتیب روابط بین عملکرد تیم و کارآمدی تیم و ادغام اجتماعی را تضعیف می‌کند، به‌طوری‌که رهبران اخلاقی کارآمدی تیم و یکپارچگی اجتماعی را زمانی که تیم‌هایشان عملکرد خوبی ندارند حفظ می‌کنند؛ بنابراین، با توجه به مطالب فوق، ما انتظار داریم که مدیران و سرپرستان به‌وسیله اعمال رهبری اخلاقی باعث بهبود عملکرد تیمی در حسابرسی شوند.

انسجام و اثربخشی تیم

برخلاف هماهنگی و درگیری، که نمایانگر فرایندهای تیمی است که ماهیت و کیفیت تعامل در سطح تیم را منعکس می‌کند، انسجام تیم به‌عنوان یک حالت عاطفی ظهور به بهترین شکل مفهوم‌سازی می‌شود (DeChurch & Mesmer-Magnus, 2010). مؤلفه‌های مهم انسجام در تیم‌ها شامل احساس جذابیت بین

فردی در بین اعضا، تعهد به اهداف تیم و افتخار با توجه به فعالیت‌های گروهی است که در کنار هم، درجه انسجام تیم را مشخص می‌کنند (Beal et al., 2003). از طرفی، پژوهش‌های گسترده‌ای از رابطه مثبت بین انسجام تیم و عملکرد تیم پشتیبانی کرده است (Beal et al., 2003) که در ادامه تشریح می‌شود. فرض اساسی این است که برای به حداکثر رساندن بهره‌وری تیم، اعضای تیم باید با کاهش ترس فردی از طرد شدن توسط گروه، به سطحی از اعتماد دست یابند (Tekleab et al., 2009). یکی از راه‌های انجام این کار، شفاف‌سازی اهداف و هنجارها و در نتیجه افزایش انسجام گروهی پیرامون این مسائل است (Chang et al., 2003). از آنجایی که میل اساسی برای دل‌بستگی بین فردی یک انگیزه اساسی انسانی است، یک تیم بسیار منسجم محیطی رضایت‌بخش‌تر و پایدارتر را برای اعضای تیم فراهم می‌کند؛ بنابراین، سطوح بالای انسجام گروهی باید منجر به رضایت بیشتر اعضای تیم و درک بیشتر از دوام تیم شود (Tekleab et al., 2009). به‌طور خلاصه، تیم‌هایی که سطح هماهنگی بالاتری دارند، برای ایجاد تغییراتی در عملکرد کلی و ادغام کارآمدتر تلاش‌های فردی در عملکرد جمعی مناسب هستند. سطح انسجام بالاتر تعهد بیشتری را در بین هم‌تیمی‌ها و اهداف و فعالیت‌های تیم و همچنین استفاده بهینه از منابع تیم ایجاد می‌کند (Beal et al., 2003).

مشخص شده است که انسجام تیمی باعث ایجاد بسیاری از ویژگی‌های مطلوب در گروه‌ها و با بسیاری از نتایج مثبت مرتبط است (Fung, 2014). در این راستا، انسجام اغلب به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده اثربخشی ذهنی و عینی تیم در نظر گرفته می‌شود (Lemieux-Charles & McGuire, 2006). نتایج پژوهش تکلیب و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که تعارض وظیفه ممکن است تأثیر منفی بر انسجام تیم داشته باشد تا جایی که منجر به تعارض رابطه شود. نتایج پژوهش فانگ (۲۰۱۴) حاکی از آن بود که انسجام تیم مستقیماً رضایت تیم را پیش‌بینی می‌کند. به‌نوبه خود، رضایت تیم به‌طور مستقیم و مثبت بر اثربخشی تیم پروژه تأثیر می‌گذارد. همچنین، نتایج آنان حاکی از تأثیر مستقیم و مثبت انسجام تیمی بر عملکرد درک شده تیم بود. نتایج پژوهش دیدورف و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که خودآگاهی بر روی انسجام تیمی و به دنبال آن انسجام تیمی بر عملکرد تیمی تأثیر مثبتی دارد. درنهایت، اپلباوم و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان دادند که فاصله قدرت درک شده بر اثربخشی تیم از طریق واسطه‌های ایمنی روانی و انسجام درک شده تیم تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، با توجه به مطالب فوق، ما انتظار داریم انسجام در بین اعضای تیم باعث بهبود اثربخشی تیمی در حسابرسی شوند.

درگیری و اثربخشی تیم

درگیری در تیم‌ها بیانگر اختلاف و تنش در بین اعضای تیم است که در زمینه تکمیل فعالیت‌های و اهداف تیم اتفاق می‌افتد (Jen, 1995). تحقیقات در مورد اختلافات تیمی به‌طور تاریخی باعث تمایز بین تعارض رابطه و وظیفه محور شده است، اولی به ناسازگاری‌های مربوط به ترجیحات شخصی، ارزش‌ها یا مضرات شخصی اشاره دارد و دومی به اختلاف نظر درباره موضوعاتی از جمله منابع تیم، استراتژی‌ها یا اطلاعات مربوط به وظیفه اشاره دارد. این تمایز در این ایده پایه‌گذاری شده است که تضاد رابطه برای عملکرد تیم مضر است، درحالی‌که درگیری وظیفه ممکن است به دلیل تدوین اطلاعات مربوط به اهداف تیم مفید باشد. با وجود این دلیل منطقی، تحقیقات به‌طور کلی نشان داده‌اند که تضاد رابطه و تعارض وظایف دارای اثرات منفی است (De Dreu & Weingart, 2003). اگرچه اثرات منفی درگیری وظیفه ممکن است تا حدی کاهش یابد که اشکال مختلف درگیری توسط اعضای تیم متمایز تلقی می‌شود (De Wit et al., 2012). سرانجام، تصور می‌شود که درگیری، باعث از بین رفتن منابع مورد نیاز برای انجام کار (De Dreu, 2006) و در نتیجه منجر به اثرات مخرب بر نتایج تیم می‌شود (De Wit et al., 2012).

رأس (۱۹۹۹) بیان می‌کند که تعارض رابطه با فرآیندهای شناختی مورد نیاز برای پردازش کافی اطلاعات و تصمیم‌گیری مؤثر تداخل می‌کند و یک واکنش عادی به تعارض رابطه می‌تواند ناامیدی و نارضایتی باشد (Ross, 1979)، که می‌تواند تمایل اعضای تیم برای همکاری در آینده یا دوام تیم را مختل کند (Jen, 1995). مکمل این شواهد، نتایج پژوهش تکلیب و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که تعارض از طریق تأثیر خود بر انسجام تیمی باعث کاهش عملکرد تیم می‌شود. لئو و همکاران (۲۰۱۱) نیز گزارش دادند که تفاوت بین انتظارات، نظرات، علاقه و تصمیم‌گیری در بین تیم‌های پروژه به عملکرد ضعیف و شکست پروژه کمک می‌کند. این به این دلیل است که وجود تضادهای روابط می‌تواند به‌طور بالقوه جریان اطلاعات و عملیات تیم را در پروژه‌ها مختل کند. به گفته رضوانی و همکاران (۲۰۱۸) توانایی درک احساسات خود و دیگران به‌طور قابل توجهی احتمال عملکرد خوب تیم را با افزایش اعتماد به یک تیم و کاهش تعارض افزایش می‌دهد؛ بنابراین، مدیران می‌توانند از این یافته‌ها برای تقویت عملکرد تیم و کاهش تعارض در تیم خود استفاده کنند. نتایج پژوهش دیدورف و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که خودآگاهی بر روی درگیری تیمی و به دنبال آن درگیری تیمی بر عملکرد تیمی تأثیر منفی دارد. درنهایت، آلوز و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند ارتباط منفی بین تعارض و اعتماد تیمی برای تعارض وظیفه فقط در تیم‌هایی با مجازی‌پذیری پایین و برای تعارض رابطه در سطوح پایین و متوسط مجازی معنادار بود.

هم‌چنین، نتایج آنان نشان داد که مجازی بودن، رابطه میانجی منفی بین تعارض وظیفه و رابطه تیم را با اثربخشی تیم تنها از طریق اعتماد شناختی تعدیل می‌کند؛ بنابراین، با توجه به مطالب فوق، ما انتظار داریم درگیری در بین اعضای تیم باعث کاهش اثربخشی تیمی در حسابرسی شوند.

هماهنگی و اثربخشی تیم

هماهنگی یک فرآیند در سطح تیم است که شامل هماهنگی و سازماندهی کمک‌های فردی در خدمت اهداف جمعی تیم است (Marks et al., 2001). به‌عنوان مثال، هنگامی که یک سطح هماهنگی بالایی ظاهر می‌شود، تیم‌ها احتمالاً به‌صورت جمعی اذعان و تعدیل‌های متقابل لازم را برای بهبود عملکرد سطح تیم انجام می‌دهند (Tesluk et al., 1997). علاوه بر این، ظهور هماهنگی تیم در به حداقل رساندن تکرار یا هدر دادن تلاش‌های فردی در بین اعضای تیم کمک می‌کند (Spreitzer et al., 1997) و هم‌چنین، اطمینان حاصل شود که وظایف هر یک از افراد به ترتیب، توالی، همگام‌سازی و زمان‌بندی مناسبی برای تحقق اهداف جمعی تیم انجام می‌شود (Cannon-Bowers et al., 1995). در نتیجه، تیم‌هایی که سطح هماهنگی بالاتری را نشان می‌دهند، قادر به انجام کارآمدتر و مؤثرتری هستند (LePine et al., 2008). به عبارتی، تیم‌هایی که سطح هماهنگی بالاتری دارند، برای ایجاد تغییراتی در عملکرد کلی و ادغام کارآمدتر تلاش‌های فردی در عملکرد جمعی مناسب هستند.

پژوهش‌های پیشین اهمیت انواع مختلف هماهنگی، از جمله هماهنگی برنامه‌ریزی نشده یا ارتباطی را که در میان اعضای تیم هنگام انجام وظایفشان رخ می‌دهد، مستند کرده است (March & Simon, 1958). این نوع هماهنگی برنامه‌ریزی نشده یا رابطه‌ای اغلب با انجام وظیفه تیم شکل گرفته که مشخص شده به عملکرد تیم کمک می‌کند (Reagans et al., 2016). همان‌طور که اعضای تیم با هم کار می‌کنند، زبان و اصطلاحات مختصر خود را برای توصیف عناصر زمینه کاری خود توسعه می‌دهند (Weber & Camerer, 2003). زبان مشترک، که شامل اجزای کلامی و غیر کلامی است، نشان می‌دهد که چگونه اعضای تیم محیط خود را نشان می‌دهند (Lazear et al., 1999). زبان مشترک ارتباطات را تسهیل می‌کند که اعضای تیم را قادر می‌سازد تا فعالیت‌های خود را به‌طور مؤثرتری هماهنگ کنند (Clark & Marshall, 2001) و در نتیجه عملکرد خود را بهبود می‌بخشد (Weber & Camerer, 2003). در حمایت از این موضوع، پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که هماهنگی و انسجام به‌طور کلی و مثبت با نتایج تیم مرتبط است (Mathieu et al., 2018). افزون بر این، رگناس (۲۰۱۶) نشان دادند که اگر اعضای تیم نتوانند تلاش‌های جمعی خود را هماهنگ کنند، استفاده از دانش

عملکرد تیم را تضعیف می‌کند. در نهایت، نتایج پژوهش دیدورف و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که خودآگاهی بر روی هماهنگی تیمی و به دنبال آن هماهنگی تیمی بر عملکرد تیمی تأثیر مثبتی دارد؛ بنابراین، با توجه به مطالب فوق، ما انتظار داریم هماهنگی در بین اعضای تیم باعث بهبود اثربخشی تیمی در حسابرسی شوند.

رهبری اخلاقی و اثربخشی تیم حسابرسی

رهبران اخلاقی به عنوان الگوهایی عمل می‌کنند که پیروان آن‌ها را افرادی منصف، صادق، اصولی و قابل اعتماد می‌دانند که نه تنها به آن‌ها، بلکه به جامعه بزرگ‌تر نیز توجه دارند (Brown & Treviño, 2006). آن‌ها عاری از تعصب و تبعیض، از اصول خود تزلزل نمی‌کنند، هرگز اخلاقیات خود را به خطر نمی‌اندازند و به طور مستمر نیازهای دیگران را در اولویت قرار می‌دهند (Brown & Treviño, 1010). افزون بر این، بران و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند که رهبری اخلاقی ممکن است بر نتایج تیم تأثیر بگذارد. نظریه تبادل اجتماعی نشان می‌دهد که افرادی که دیگران با آن‌ها خوب رفتار می‌کنند، احساس می‌کنند موظف هستند که واکنش مثبت نشان دهند یا به نوعی درمان مثبت ارائه دهند (Walumbwa et al., 2011). رهبری اخلاقی با صداقت، اعتماد و انصاف در تصمیم‌گیری همراه است (Brown et al., 2005). تبادل اجتماعی با کیفیت بالا بین رهبران اخلاقی و اعضای تیم آن‌ها را تشویق می‌کند تا تلاش بیشتری برای کار خود انجام دهند (Brown et al., 2005). هنگامی که رهبران اخلاقی چنین رفتاری را نسبت به اعضای تیم خود نشان می‌دهند، گروه دوم ممکن است از طریق فداکاری شغلی متقابلاً عملکرد بهتری از خود نشان دهند (Peng & Lin, 2017). افزون بر این، رهبری اخلاقی ارتباط دوطرفه بین رهبران و پیروان را تقویت می‌کند (Brown et al., 2005). این یک جو مساعد برای طرح مسائل و پیشنهاد راه‌حل‌ها ایجاد (Avey et al., 2012) و اعضای تیم را تشویق به صحبت و مشورت می‌کند (Burriss et al., 2012). تمایل به ارائه ایده‌هایی برای بهبود فرآیندهای کاری یک گام مهم در توسعه مهارت‌های جدید و ایجاد بهبود مستمر است (Garvin et al., 2008). فرصت‌های یادگیری و توسعه می‌تواند تأثیر محرک‌های منفی را کاهش دهد و اگر تیم‌ها معتقد باشند که می‌توانند دلایل عملکرد ضعیف را برطرف کنند، احتمالاً اعتماد به نفس بیشتری دارند؛ بنابراین، با تشویق اعضای تیم به صحبت کردن، رهبران اخلاقی این احتمال را بیشتر می‌کنند که تیم‌هایشان دلایل عملکرد ضعیف را شناسایی کنند. علاوه بر این، امکان رشد و بهبود در آینده برجسته می‌شود (Martin et al., 2022). هم‌چنین، رهبران اخلاقی بهترین منافع تیم‌های خود را در ذهن دارند و در ایجاد رابطه در تیم خود مشارکت می‌کنند (Brown et al., 2005). گرایش آن‌ها به مشارکت در ایجاد

رابطه، همراه با تشویق آن‌ها به ارتباطات و نگرانی برای چیزی بیش از برنده شدن، نشان می‌دهد که رهبران اخلاقی احتمالاً جنبه‌های مثبت عملکرد تیم را تحسین و به اعضای تیم اطمینان به عملکرد بهتر در آینده را می‌دهند (Martin et al., 2022).

پژوهش‌های پیشین حاکی از وجود رابطه مثبت بین رهبران اخلاقی و عملکرد تیم است. به گفته دی هوگ و دن هارتوگ (De Hoogh & Den Hartog, 2008) رهبری اخلاقی با اثربخشی ادراک شده تیم مدیریت ارشد و خوش‌بینی زیردستان نسبت به آینده، سازمان و جایگاه خود در آن رابطه مثبت دارد. یافته‌های پنگ و لین (۲۰۱۷) نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه مثبتی با عملکرد درون نقشی گروه دارد. به گفته لین و همکاران (۲۰۱۹)، رهبری اخلاقی می‌تواند عملکرد تیم را به‌طور مستقیم از طریق تبادل رهبر-عضو افزایش دهد. لئو و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که رهبری اخلاقی به‌طور مثبت با عملکرد تیم از طریق رقابت توسعه تیمی مرتبط است. نتایج چمتیجوال و لی (۲۰۲۱) حاکی از آن است که رهبری اخلاقی تأثیر مستقیم مثبتی بر عملکرد تیم دارد. نتایج آنان همچنین نشان داد که رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و عملکرد تیم تا حدی توسط فرآیندهای یادگیری تیمی، پردازش، ذخیره و بازیابی اطلاعات واسطه می‌شود. درنهایت، مارتین و همکاران (۲۰۲۲) بیان کردند که رهبری اخلاقی به ترتیب روابط بین عملکرد تیم و کارآمدی تیم و ادغام اجتماعی را تضعیف می‌کند، به‌طوری‌که رهبران اخلاقی کارآمدی تیم و یکپارچگی اجتماعی را زمانی که تیم‌هایشان عملکرد خوبی ندارند، حفظ می‌کنند؛ بنابراین، با توجه به مطالب فوق، ما انتظار داریم که مدیران و سرپرستان به‌وسیله اعمال رهبری اخلاقی باعث بهبود اثربخشی تیمی در حسابرسی شوند؛ بنابراین، با توجه به مطالب فوق، ما انتظار داریم رهبری اخلاقی باعث بهبود اثربخشی تیمی در حسابرسی شود. از طرفی، در چارچوب ورودی-فرآیند-خروجی، متغیرهای فرآیندی شامل انسجام، درگیری و هماهنگی که روابط آن با اثربخشی تیمی در بخش‌های بالا تبیین شد، می‌توانند عوامل ورودی (رهبری اخلاقی) را در نتایج تیمی واسطه کنند. از این‌رو، فرضیه‌های ۱ الی ۶ پژوهش به‌صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه ۱: انسجام تیم بر رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر-سرپرست و عملکرد تیمی حسابرسی نقش میانجی دارد.

فرضیه ۲: انسجام تیم بر رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر-سرپرست و کارایی تیمی حسابرسی نقش میانجی دارد.

فرضیه ۳: درگیری تیم بر رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر- سرپرست و عملکرد تیمی حسابرسی نقش میانجی دارد.

فرضیه ۴: درگیری تیم بر رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر- سرپرست و کارایی تیمی حسابرسی نقش میانجی دارد.

فرضیه ۵: هماهنگی تیم بر رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر- سرپرست و عملکرد تیمی حسابرسی نقش میانجی دارد.

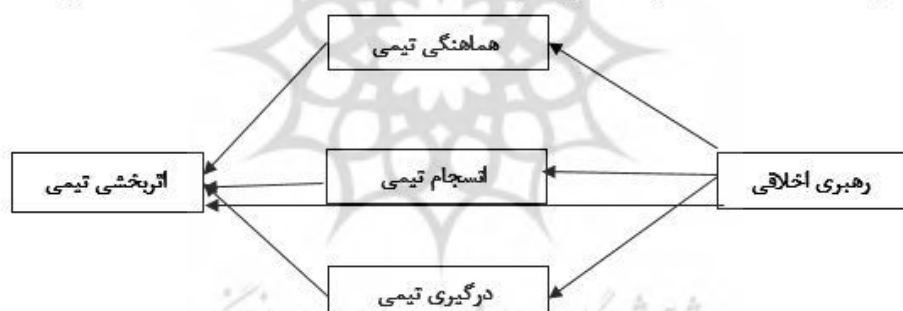
فرضیه ۶: هماهنگی تیم بر رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر- سرپرست و کارایی تیمی حسابرسی نقش میانجی دارد.

فرضیه ۷: بین رهبری اخلاقی و عملکرد تیم حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۸: بین رهبری اخلاقی و اثربخشی تیم حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

الگوی پژوهش

با توجه به مطالب ارائه شده در بخش مبانی نظری و پیشینه، این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر تعاملات تیمی شامل انسجام، درگیری و هماهنگی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و اثربخشی تیمی است. از این رو، الگوی پژوهش به صورت زیر تدوین می شود.



تعداد ۱. الگوی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف پژوهشی کاربردی است، به گونه‌ای که پژوهشگر به دنبال رسیدن به اطلاعاتی است که بتواند از آن در موقعیت‌های علمی استفاده یا از طریق آن راه‌حل مسئله‌ای را به دست آورد. از

طرفی، این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی است. از این رو، از آنجا که به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه استفاده شده است، این پژوهش دوره زمانی خاصی را در بر نمی‌گیرد (جمع‌آوری اطلاعات در سال ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ انجام شده است).

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تشکیل می‌دهد. در این راستا، حداقل اندازه نمونه جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش در تکنیک معادلات ساختاری مطابق با پیشنهاد بارکلای و همکاران (۱۹۹۵) عبارت است از بزرگ‌ترین عدد به دست آمده از دو قاعده ضرب عدد ۱۰ در تعداد بیشترین شاخص‌های مدل اندازه‌گیری و ضرب عدد ۱۰ در بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری مدل پژوهش مرتبط با یک متغیر. در این راستا، از آنجا که رهبری خدمتگزار و عملکرد تیمی دارای بیشترین شاخص (تعداد شاخص، ۱۵) هستند، حداقل حجم نمونه برابر با ۱۵۰ عدد خواهد بود. افزون بر این، رهبری اخلاقی، عملکرد و کارایی تیمی دارای بیشترین روابط موجود در مدل‌های خود (با ۴ رابطه به متغیرهای دیگر پیوند می‌خورند) هستند که نشانگر حجم نمونه ۴۰ تایی است. از این رو، با استفاده از این روش حداقل اعضای نمونه برابر با ۱۵۰ عدد خواهد بود که در این پژوهش داده‌های ۱۸۹ نفر از کارکنان مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

سؤال‌های پژوهش نیز با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد زیر تهیه و تدوین شده است: رهبری اخلاقی: (Brown et al., 2005)، کارایی تیم: هانا و همکاران (۱۹۹۵)، هماهنگی تیم: لوییس و همکاران (۲۰۰۳)، درگیری تیم: جن (۱۹۹۵)، انسجام تیم: کارلس و دی‌پائولو (۲۰۰۰) و کمک‌های فردی: ابزار TeamMATE. در نهایت به منظور ارزیابی عملکرد تیم (انتخاب عملکرد تیم به عنوان یکی از متغیرهای وابسته به این علت است که عملکرد شغلی تأثیر بسزایی بر کیفیت حسابرسی دارد از ۱۶ گزاره منطبق با چک‌لیست جامعه حسابداران رسمی ایران به منظور بررسی کیفیت کار حسابرسی، میزان رعایت استانداردهای حسابداری و حسابرسی و ادبیات اثربخشی در رشته‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی استفاده شده است. لازم به ذکر است که این پرسش‌نامه‌ها به منظور قابل اجرا بودن در ایران در چندین مرحله، به وسیله خبرگان بررسی و اصلاح شده است. از طرفی، با توجه به این که در حرفه حسابرسی مسئولیت هدایت و راهبری تیم‌ها بر عهده سرپرستان و مدیران حسابرسی است، آزمون فرضیه‌های پژوهش به طور جداگانه برای هر رده در ۴ مدل به صورت جداگانه انجام می‌شود.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های آمار توصیفی

ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان در جدول شماره ۱، نشان می‌دهد که: ۱. ۶۹ درصد از نمونه آماری پژوهش در رده‌های بالاتر از حسابرس قرار دارند و با توجه به تعداد اعضای جامعه آماری پژوهش در هر رده، توزیع نسبتاً مناسبی در خصوص رده‌های مختلف در این پژوهش وجود دارد. ۲. ۵۸،۲ درصد از اعضای نمونه این پژوهش، دارای بیش از ۵ سال تجربه کاری در حرفه حسابرسی هستند. ۳. هرم جمعیتی میزان تحصیلات حسابرسان با ۵۵/۲ درصد متمرکز بر کارشناسی ارشد ۲۹/۶ درصد دارای مدرک کارشناسی و مابقی دارای مدرک دکتری هستند که این موضوع حاکی از تحصیلات بالای نمونه موردبررسی است. ۴. ۷۳،۵ درصد اعضای نمونه این پژوهش مرد هستند. بیشترین فراوانی مربوط به میزان تحصیلات اعضای نمونه آماری این پژوهش ۵۵،۶ درصد متمرکز بر کارشناسی ارشد است. لازم به ذکر است که با توجه به جدول شماره ۱، بیشترین میانگین پاسخ‌دهی به رهبری اخلاقی مدیر، رهبری اخلاقی سرپرست، درگیری تیم، انسجام تیم، هماهنگی تیم، کارایی تیم، عملکرد تیم و کمک‌های فردی در رده‌های مختلف به ترتیب عبارتند از: مدیر با میانگین «۴،۲۳۷»، مدیر با میانگین «۴،۱۴۱»، حسابرس ارشد با میانگین «۲،۶۸۰»، شریک با میانگین «۴،۰۶۸»، مدیر با میانگین «۴،۱۳۳»، مدیر با میانگین «۳،۶۳۳»، مدیر با میانگین «۴،۲۸۱»، کمک حسابرس با میانگین «۴،۲۵۰» است. لازم به ذکر است که میانگین پاسخ‌دهی بین متغیرهای پژوهش در کلیه رده‌ها تفاوت با اهمیتی نداشته است. از این رو، با توجه به مطالب بالا، به‌طور کلی برای انجام این پژوهش ترکیب مناسبی از حسابرسان انتخاب شده است.

افزون بر مطالب فوق، نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که ۱ مدیران و سرپرستان رهبری اخلاقی را در مؤسسات خود پیاده‌سازی می‌کنند؛ زیرا در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، متغیر رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست از میانگین «۳» بیشتر است (به ترتیب، «۳،۴۳۸» و «۳،۴۴۲») به‌طوری‌که آماره T برای تمامی متغیرها تفاوت با اهمیتی در سطح ۹۵ درصد با میانگین دارد. ۲. آماره T هماهنگی و انسجام تیم تفاوت با اهمیتی در سطح ۹۵ درصد با میانگین «۳» دارد (به ترتیب، ۸،۲۵ و ۷،۳۸)؛ بنابراین، بین اعضای تیم حسابرسی هماهنگی و انسجام نسبتاً خوبی وجود دارد. ۳. آماره T درگیری تیم تفاوت با اهمیتی در سطح ۹۵ درصد با میانگین «۳» دارد (۹،۵۲-) که حاکی از درگیری نسبتاً کم بین اعضای تیم حسابرسی است. ۴. آماره T عملکرد و کارایی تیم تفاوت با اهمیتی در سطح ۹۵ درصد با میانگین «۳» دارد (به ترتیب، ۱۱/۷۱ و ۳/۱۵)؛ بنابراین، تیم‌های حسابرسی از عملکرد و کارایی خوبی برخوردار هستند. ۵. آماره T درگیری تیم تفاوت با اهمیتی در سطح ۹۵ درصد با میانگین «۳» دارد

(۱۶۸۲)؛ بنابراین، اعضای تیم نیز نقش مهمی در بهبود عملکرد و کارایی تیم دارند. ۶. میانگین اعضای تیم حسابرسی، دوره تصدی و سن حسابرسان تقریباً به ترتیب ۵ نفر، و ۵ و ۳۴ سال است.

جدول (۱): اطلاعات عمومی پاسخ دهندگان

ردیف	شرح سؤال	فراوانی	درصد فراوانی	رهبری اخلاقی مدیر	رهبری اخلاقی سرپرست	درگیری تیم	انسجام تیم	همه‌نگی تیم	کارایی تیم	عملکرد تیم	کمک‌های فردی	
۱	رده سازمانی	کمک حسابرس	۷	۳،۷	۳،۸۵۷	۳،۷۳۲	۲،۲۷۰	۳،۸۵۷	۳،۸۵۷	۳،۰۰۰	۴،۱۱۷	۴،۲۵۰
		حسابرس	۵۲	۲۷،۵	۳،۱۴۲	۳،۱۸۰	۲،۵۲۱	۳،۲۵۵	۳،۴۱۷	۲،۹۸۷	۳،۵۸۸	۳،۷۶۴
		حسابرس ارشد	۴۳	۲۲،۸	۲،۸۶۳	۲،۸۹۵	۲،۶۸۰	۳،۱۳۹	۳،۱۷۰	۲،۸۶۰	۳،۴۰۷	۳،۸۸۴
		سرپرست	۲۶	۱۳،۸	۳،۵۲۴	۳،۶۱۱	۲،۰۳۸	۳،۷۶۹	۳،۸۴۶	۳،۴۴۹	۴،۱۱۳	۳،۹۲۳
		سرپرست ارشد	۱۹	۱۰،۱	۳،۷۴۳	۳،۹۹۳	۱،۹۳۶	۴،۰۳۹	۴،۰۵۳	۳،۴۷۴	۴،۱۹۴	۴،۱۳۲
		مدیر	۲۰	۱۰،۶	۴،۲۳۷	۴،۱۳۱	۲،۰۹۰	۴،۰۶۲	۴،۱۳۳	۳،۶۳۳	۴،۲۸۱	۴،۰۰۰
		شریک	۲۲	۱۱،۶	۴،۰۳۴	۳،۷۳۹	۲،۰۶۶	۴،۰۶۸	۳،۹۸۵	۳،۱۸۲	۴،۰۶۲	۴،۱۷۰
۲	سابقه کار در حرفه حسابرسی	از ۱ تا ۵ سال	۷۹	۴۱،۸	۳،۰۸۲	۳،۱۲۳	۲،۵۲۶	۳،۱۷۱	۳،۳۷۱	۲،۹۵۴	۳،۵۴۵	۳،۸۹۶
		از ۵ تا ۱۰ سال	۴۷	۲۴،۹	۳،۴۶۷	۳،۴۷۶	۲،۲۳۹	۳،۷۱۸	۳،۶۸۸	۳،۳۲۷	۳،۹۸۴	۳،۷۷۱
		از ۱۰ تا ۱۵ سال	۲۳	۱۲،۲	۳،۸۹۱	۳،۹۶۲	۲،۰۹۷	۴،۱۰۹	۳،۹۱۳	۳،۳۴۸	۳،۹۸۹	۴،۰۰۰
		از ۱۵ تا ۲۰ سال	۲۰	۱۰،۶	۴،۰۳۱	۳،۹۲۵	۱،۹۳۳	۴،۰۵۰	۴،۱۰۰	۳،۵۳۳	۴،۱۹۴	۴،۲۵۰
		بالای ۲۰ سال	۲۰	۱۰،۶	۳،۸۹۴	۳،۵۴۴	۲،۳۷۸	۳،۸۰۰	۳،۸۳۳	۳،۱۶۷	۴،۰۲۸	۴،۱۳۷
۳	میزان تحصیلات	کارشناسی	۵۶	۲۹،۶	۳،۵۷۵	۳،۴۵۵	۲،۲۲۲	۳،۴۰۲	۳،۵۱۸	۳،۱۶۶	۳،۷۲۸	۳،۸۲۶
		کارشناسی ارشد	۱۰۵	۵۵،۶	۳،۳۸۰	۳،۳۹۵	۲،۳۷۹	۳،۵۸۳	۳،۶۵۷	۳،۱۲۰	۳،۸۰۳	۳،۵۹۵
		دکتری	۲۸	۱۴،۸	۳،۷۸۱	۳،۵۹۴	۲،۳۲۱	۳،۹۲۹	۳،۸۳۳	۳،۴۱۷	۴،۱۲۳	۴،۰۹۸
۴	جنسیت	زن	۵۰	۲۶،۵	۳،۰۵۲	۳،۱۴۰	۲،۵۷۳	۳،۲۱۵	۳،۳۲۷	۲،۸۷۳	۳،۵۸۰	۳،۹۵۵
		مرد	۱۳۹	۷۳،۵	۳،۵۷۶	۳،۵۵۱	۲،۲۳۴	۳،۷۱۲	۳،۷۵۵	۳،۲۸۸	۳،۹۱۷	۳،۹۵۳

جدول (۲): ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	کمینه	بیشینه	مد	میانه	انحراف معیار	میانگین	t	sig
رهبری اخلاقی مدیر	۱۸۹	۱	۵	۴	۳،۶۲	۱،۱۱۹	۳،۴۳۸	۵،۵۲	۰،۰۰
رهبری اخلاقی سرپرست	۱۸۹	۱	۵	۴	۳،۶۲	۱،۱۱۸	۳،۴۴۲	۵،۴۴	۰،۰۰
درگیری تیم	۱۸۹	۱	۵	۲،۲۲	۲،۱۱	۰،۹۷۷	۲،۳۲۴	-۹،۵۲	۰،۰۰
انسجام تیم	۱۸۹	۱	۵	۴	۳،۷۵	۱،۰۸۲	۳،۵۸۱	۷،۳۸	۰،۰۰

۰،۰۰	۸،۲۵	۳،۶۴۲	۱،۰۷۰	۴	۴	۵	۱	۱۸۹	هماهنگی تیم
۰،۰۰	۱۱،۷۱	۳،۸۲۸	۰،۹۷۲	۴	۵	۵	۱	۱۸۹	عملکرد تیمی
۰،۰۰	۳،۱۵۵	۳،۱۷۸	۰،۷۷۷	۳،۳۳	۳،۳۳	۵	۱	۱۸۹	کارایی تیمی
۰،۰۰	۱۶،۸۲	۳،۹۴۰	۰،۷۶۸	۴	۴	۵	۱	۱۸۹	کمک‌های فردی
-	-	۳۴،۸۴	۸،۶۵۲	۳۴	۳۶	۶۹	۲۱	۱۸۹	سن
-	-	۵،۲۴۳	۵،۰۹۱	۴	۳	۴۰	۱	۱۸۹	دوره تصدی در تیم
-	-	۵،۸۷۳	۵،۳۳۲	۴	۳	۳۵	۱	۱۸۹	میانگین اعضای تیم

یافته‌های آمار استنباطی

بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری

بر اساس نتایج مندرج در جدول شماره ۳، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب مدل پژوهش است، میانگین واریانس اشتراک شده نیز بین تمامی متغیرهای بیشتر از ۰/۵ است که حاکی از روایی همگرایی مدل پژوهش است، نتایج حاصل از بررسی روایی و اگرایی مدل پژوهش نیز نشان می‌دهد که مقدار جذر میانگین واریانس اشتراکی از مقدار همبستگی بین سازه‌ها بیشتر است. از این رو، می‌توان اظهار داشت که در مدل پژوهش حاضر، سازه‌ها در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر؛ روایی و اگرایی مدل مناسب است. لازم به ذکر است، از آنجا که متغیرهای تجربه، سن، جنسیت، میزان تحصیلات، دوره تصدی تیم و اندازه تیم، گسسته است، نیازی به بررسی روایی همگرا و و اگرایی آنان نیست.

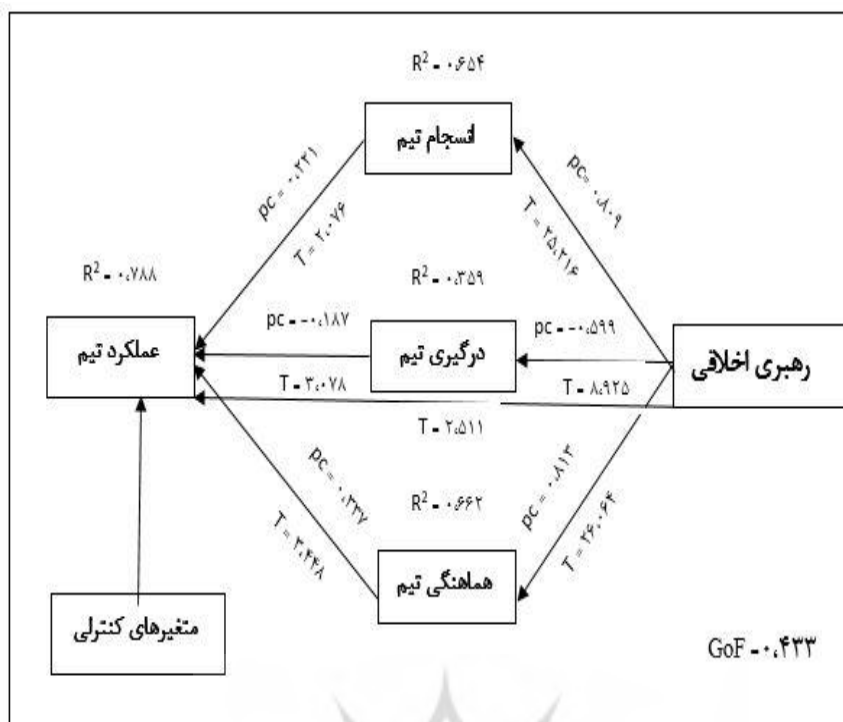
جدول (۳): پایایی و روایی همگرایی مدل‌های پژوهش

ردیف	سازه‌ها	میانگین واریانس اشتراکی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	رهبری اخلاقی مدیر	۰،۷۶۹	۰،۹۵۶	۰،۹۶۳
۲	رهبری اخلاقی سرپرست	۰،۸۱۲	۰،۹۶۷	۰،۹۷۲
۳	انسجام تیم	۰،۷۶۹	۰،۹۰۰	۰،۹۳۰
۴	درگیری تیم	۰،۷۰۹	۰،۹۴۸	۰،۹۵۶
۵	هماهنگی تیم	۰،۸۶۲	۰،۹۲۰	۰،۹۴۹
۶	عملکرد تیم	۰،۷۶۷	۰،۹۸۰	۰،۹۸۱
۷	کارایی تیم	۰،۸۲۲	۰،۸۹۲	۰،۹۳۳
۸	سطح کلی عملکرد فرد	۰،۷۰۶	۰،۸۶۲	۰،۹۰۵

بررسی برازش مدل ساختاری تأثیر رهبری اخلاقی مدیر بر عملکرد تیمی با نقش میانجی درگیری، انسجام و هماهنگی تیمی

نتایج ارائه شده در نگاره شماره ۲ نشان می‌دهد که: ۱. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۱) $(PC = 0,809)$ و آماره t «۲۵,۲۱۶» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین رهبری اخلاقی مدیر و انسجام اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۲. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۲) $(PC = -0,599)$ و آماره t «۸,۹۲۵» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین رهبری اخلاقی مدیر و درگیری اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ۳. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۳) $(PC = 0,813)$ و آماره t «۲۶,۰۶۴» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین رهبری اخلاقی مدیر و هماهنگی اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۴. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۴) $(PC = 0,221)$ و آماره t «۲,۰۷۶» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین انسجام و عملکرد اعضای تیم در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۵. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۵) $(PC = -0,187)$ و آماره t «۳,۰۷۸» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین درگیری و عملکرد اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ۶. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۶) $(PC = 0,337)$ و آماره t «۳,۴۸۸» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین هماهنگی و عملکرد اعضای تیم در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از این رو، تمامی مسیرهای مدل با یکدیگر رابطه معناداری دارند. افزون بر این، نتایج آزمون سوئل که در جدول شماره ۴ ارائه شده است، نشان می‌دهد انسجام، درگیری و هماهنگی تیمی (به ترتیب با آماره‌های «۱,۹۶۷»، «۲,۸۹۰» و «۳,۴۰۹») رابطه بین رهبری خدمتگزار اخلاقی و عملکرد تیمی را میانجی می‌کند.

در ارتباط با قدرت مدل پژوهش از دو معیار ضریب تعیین و GoF استفاده شده که به ترتیب مقادیر بالاتر از ۰,۶۷ و ۰,۳۶ برای آنان نشان از برازش قوی مدل دارد. در این راستا، با توجه مقدار ضریب تعیین «۰,۷۸۸»، مدل ۱ پژوهش بیش از ۷۸ درصد از تغییرات عملکرد تیمی را تبیین می‌کند. در نهایت، مقدار GoF مدل ۱ پژوهش ۰,۴۳۳ است که این نتایج حاکی از برازش قوی مدل است.



نگاره ۲. الگوی معادلات ساختاری مدل پژوهش

جدول (۴): خلاصه نتایج آزمون سوبل مدل نهم پژوهش

مسیر	A	B	S _A	S _B	ST
رهبری اخلاقی - انسجام تیم - عملکرد تیم	۰،۸۰۹	۰،۲۲۱	۰،۳۲۲	۰،۱۱۲	۱،۹۶۷
رهبری اخلاقی - درگیری تیم - عملکرد تیم	-۰،۵۹۹	-۰،۱۸۷	۰،۰۶۷	۰،۰۶۱	۲،۸۹۰
رهبری اخلاقی - هماهنگی تیم - عملکرد تیم	۰،۸۱۳	۰،۳۳۷	۰،۰۳۱	۰،۰۹۸	۳،۴۰۹

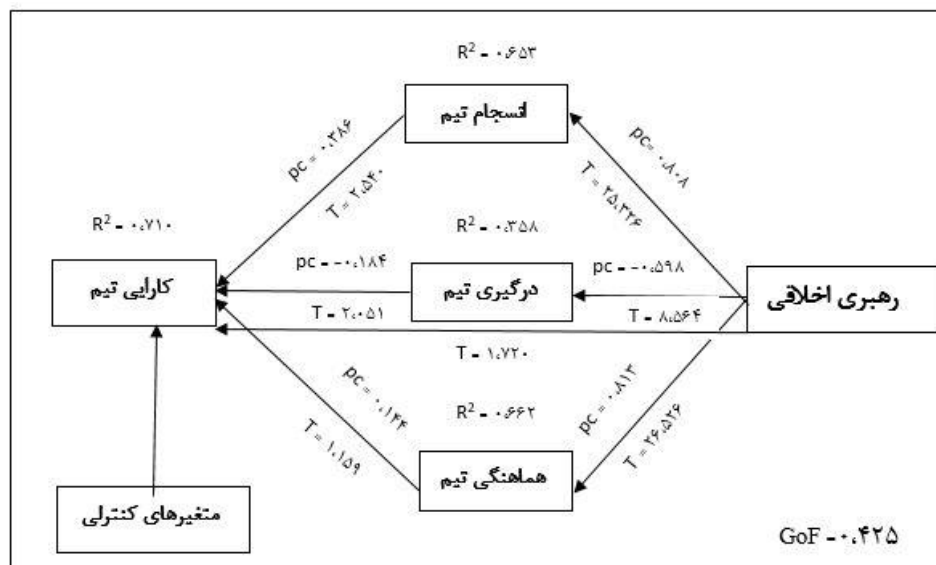
بررسی برازش مدل ساختاری تأثیر رهبری اخلاقی مدیر بر کارایی تیمی با نقش میانجی درگیری، انسجام و هماهنگی تیمی

نتایج ارائه شده در نگاره ۳ نشان می‌دهد که: ۱. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۱) ($PC = 0,808$) و آماره t «۲۵،۳۲۶» که بیشتر از ۲،۵۷ است، بین رهبری اخلاقی مدیر و انسجام اعضای تیم حساسی در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۲. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۲) ($PC = -0,598$) و آماره t «۸،۵۶۴» که بیشتر از ۲،۵۷ است، بین رهبری اخلاقی مدیر و درگیری اعضای تیم حساسی در سطح ۹۵

درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ۳. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۳) ($PC = 0,813$) و آماره t «۲۶,۵۲۶» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین رهبری اخلاقی مدیر و هماهنگی اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۴. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۴) ($PC = 0,386$) و آماره t «۲,۵۴۰» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین انسجام و کارایی اعضای تیم در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۵. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۵) ($PC = -0,184$) و آماره t «۲,۰۵۱» که بیشتر از ۱,۹۵۷ است، بین درگیری و کارایی اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ۶. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۶) ($PC = 0,144$) و آماره t «۱,۱۵۹» که کمتر از ۱,۹۵۷ است، بین هماهنگی و کارایی اعضای تیم در سطح ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود ندارد. افزون بر این، نتایج آزمون سوپل که در جدول شماره ۵ ارائه شده است نشان می‌دهد که انسجام و درگیری تیم (به ترتیب با آماره‌های «۲,۴۶۲» و «۱,۹۹۱») رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر و کارایی تیمی را میانجی می‌کند. در ارتباط با قدرت مدل پژوهش از دو معیار ضریب تعیین و GoF استفاده شده که به ترتیب مقادیر بالاتر از ۰,۶۷ و ۰,۳۶ برای آنان نشان از برازش قوی مدل دارد. در این راستا، با توجه مقدار ضریب تعیین «۰,۷۱۰»، مدل ۲ پژوهش ۷۰ درصد از تغییرات کارایی تیمی را تبیین می‌کند. در نهایت، مقدار GoF مدل ۲ پژوهش ۰,۴۲۵ است که این نتایج حاکی از برازش قوی مدل است.

جدول (۵): خلاصه نتایج آزمون سوپل مدل دهم پژوهش

ST	S _B	S _A	B	A	مسیر
۲,۴۶۲	۰,۱۵۶	۰,۰۳۳	۰,۳۸۶	۰,۸۰۸	رهبری اخلاقی - انسجام تیم - کارایی تیم
۱,۹۹۱	۰,۰۹۰	۰,۰۶۸	-۰,۱۸۴	-۰,۵۹۸	رهبری اخلاقی - درگیری تیم - کارایی تیم
			اثر غیرمستقیم معنادار نیست.		رهبری اخلاقی - هماهنگی تیم - کارایی تیم



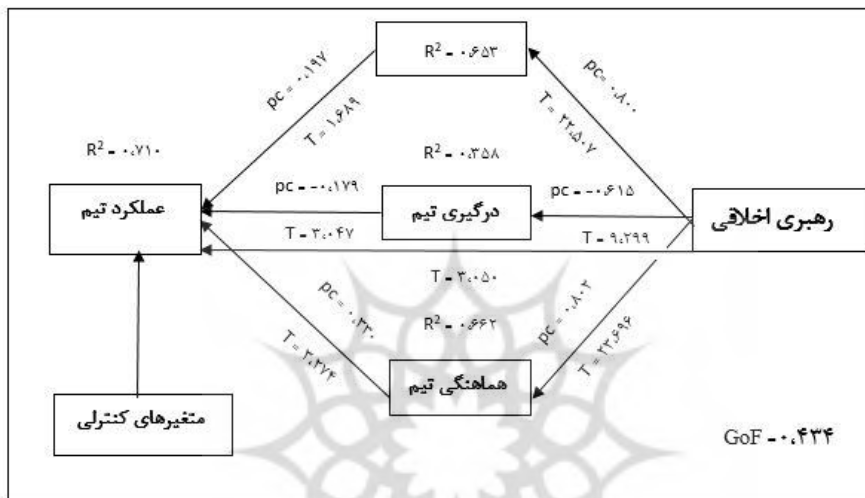
نگاره ۳. الگوی معادلات ساختاری مدل ۲ پژوهش

بررسی برازش مدل ساختاری تأثیر رهبری اخلاقی سرپرست بر عملکرد تیمی با نقش میانجی درگیری، انسجام و هماهنگی تیمی

نتایج ارائه شده در نگاره ۴ نشان می‌دهد که: ۱. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۱) $(PC = 0.286)$ و آماره $t(22,507)$ که بیشتر از ۲،۵۷ است، بین رهبری اخلاقی سرپرست و انسجام اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۲. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۲) $(PC = -0.184)$ و آماره $t(9,299)$ که بیشتر از ۲،۵۷ است، بین رهبری اخلاقی سرپرست و درگیری اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ۳. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۳) $(PC = 0.286)$ و آماره $t(23,696)$ که بیشتر از ۲،۵۷ است، بین رهبری اخلاقی سرپرست و هماهنگی اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۴. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۴) $(PC = 0.124)$ و آماره $t(1,883)$ که کمتر از ۱،۹۷ است، بین انسجام و عملکرد اعضای تیم در سطح ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود ندارد. ۵. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۵) $(PC = -0.184)$ و آماره $t(2,867)$ که بیشتر از ۲،۵۷ است، بین درگیری و عملکرد اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ۶. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۶) $(PC = 0.330)$ و آماره $t(3,326)$ که بیشتر از ۲،۵۷ است، بین هماهنگی و عملکرد اعضای تیم در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود

دارد. از این رو، تمامی مسیرهای مدل با یکدیگر رابطه معناداری دارند. افزون بر این، نتایج آزمون سوبل که در جدول شماره ۶ ارائه شده است نشان می‌دهد که درگیری و هماهنگی تیمی (به ترتیب با آماره‌های «۲،۷۵۸» و «۳،۲۶۸») رابطه بین رهبری اخلاقی سرپرست و عملکرد تیمی را میانجی می‌کند.

در ارتباط با قدرت مدل پژوهش از دو معیار ضریب تعیین و GoF استفاده شده که به ترتیب مقادیر بالاتر از ۰،۶۷ و ۰،۳۶ برای آنان نشان از برازش قوی مدل دارد. در این راستا، با توجه مقدار ضریب تعیین «۰،۷۹۳»، مدل ۳ پژوهش ۷۹ درصد از تغییرات عملکرد تیمی را تبیین می‌کند. در نهایت، مقدار GoF مدل ۳ پژوهش ۰،۴۳۴ است که این نتایج حاکی از برازش قوی مدل است.



شماره ۴. الگوی معادلات ساختاری مدل ۳ پژوهش

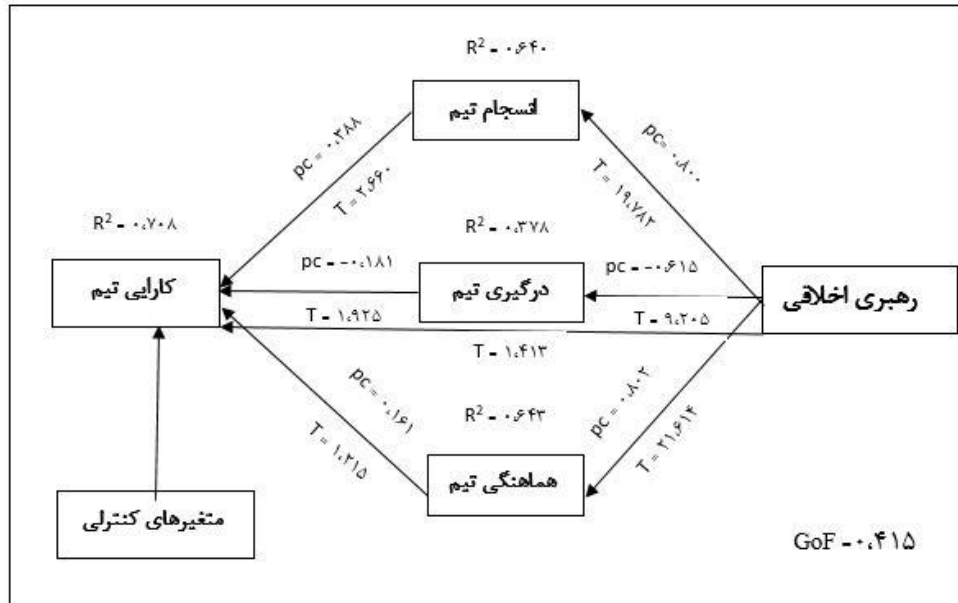
جدول (۶): خلاصه نتایج آزمون سوبل مدل یازدهم پژوهش

ST	S _B	S _A	B	A	مسیر
					رهبری اخلاقی - انسجام تیم - عملکرد تیم
					اثر غیرمستقیم معنادار نیست.
۲،۷۵۸	۰،۰۶۲	۰،۰۶۶	-۰،۱۷۹	-۰،۶۱۵	رهبری اخلاقی - درگیری تیم - عملکرد تیم
۳،۲۶۸	۰،۱۰۰	۰،۰۳۴	۰،۳۳۰	۰،۸۰۲	رهبری اخلاقی - هماهنگی تیم - عملکرد تیم

بررسی برازش مدل ساختاری تأثیر رهبری اخلاقی سرپرست بر کارایی تیمی با نقش میانجی درگیری، انسجام و هماهنگی تیمی

نتایج ارائه شده در نگاره ۵ نشان می‌دهد که: ۱. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۱) $(PC = 0,800)$ و آماره t «۱۹,۷۸۲» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین رهبری اخلاقی سرپرست و انسجام اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۲. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۲) $(PC = -0,615)$ و آماره t «۹,۲۵» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین رهبری اخلاقی سرپرست و درگیری اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ۳. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۳) $(PC = 0,802)$ و آماره t «۲۱,۶۱۴» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین رهبری اخلاقی سرپرست و هماهنگی اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۴. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۴) $(PC = 0,388)$ و آماره t «۲,۲۶۰» که بیشتر از ۲,۵۷ است، بین انسجام و کارایی اعضای تیم در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۵. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۵) $(PC = -0,181)$ و آماره t «۱,۹۲۵» که کمتر از ۱,۹۵۷ است، بین درگیری و کارایی اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود ندارد. ۶. با در نظر گرفتن ضریب مسیر (۶) $(PC = 0,161)$ و آماره t «۱,۲۱۵» که کمتر از ۱,۹۵۷ است، بین هماهنگی و کارایی اعضای تیم در سطح ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود ندارد. افزون بر این، نتایج آزمون سوبیل که در جدول شماره ۷ ارائه شده است، نشان می‌دهد که تنها انسجام تیم رابطه بین رهبری اخلاقی سرپرست و کارایی تیمی را با آماره سوبیل ۲,۵۸۲ میانجی می‌کند.

در ارتباط با قدرت مدل پژوهش از دو معیار ضریب تعیین و GoF استفاده شده که به ترتیب مقادیر بالاتر از ۰,۶۷ و ۰,۳۶ برای آنان نشان از برازش قوی مدل دارد. در این راستا، با توجه مقدار ضریب تعیین «۰,۷۰۸»، مدل ۴ پژوهش بیش از ۷۰ درصد از تغییرات کارایی تیمی را تبیین می‌کند. در نهایت، مقدار GoF مدل ۴ پژوهش ۰,۴۱۵ است که این نتایج حاکی از برازش قوی مدل است.



تکانه ۵.۰ الگوی معادلات ساختاری مدل ۴ پژوهش

جدول (۷): خلاصه نتایج آزمون سوئل مدل دوازدهم پژوهش

ST	S _B	S _A	B	A	مسیر
۲,۵۸۲	۰,۱۴۹	۰,۰۴۰	۰,۳۸۸	۰,۸۰۰	رهبری اخلاقی - انسجام تیم - کارایی تیم
					رهبری اخلاقی - درگیری تیم - کارایی تیم
					رهبری اخلاقی - هماهنگی تیم - عملکرد تیم
					اثر غیرمستقیم معنادار نیست
					اثر غیرمستقیم معنادار نیست.

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به محیط فوق رقابتی و سیال امروزی، سازمان‌ها طرح‌های مبتنی بر تیم را برای به حداکثر رساندن ارزش سرمایه انسانی خود اتخاذ کرده‌اند، به گونه‌ای که تیم‌ها به بلوک‌های اساسی طراحی‌های سازمانی امروزی تبدیل و در ادبیات پژوهش اخیر به‌طور تصاعدی مورد بررسی قرار گرفته است (Mathieu et al., 2019). از این رو، با به‌کارگیری گسترده از تیم‌ها در محیط سازمانی (Mathieu et al., 2019)، درک شناسایی عوامل مؤثر به‌منظور بهبود اثربخشی تیمی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. از این رو، این پژوهش، به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر اثربخشی حسابرسی با نقش میانجی تعاملات تیمی پرداخت که نتایج آن در ادامه تشریح می‌شود.

نتایج فرضیه‌های ۱ و ۲ پژوهش با عنوان "انسجام تیم بر رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر-سرپرست و عملکرد و کارایی تیمی حسابرس نقش میانجی دارد" حاکی آن از بود که انسجام اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست را با عملکرد و کارایی تیم میانجی می‌کند؛ رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست با بهبود انسجام بین اعضای تیم حسابرسی، باعث بهبود عملکرد و کارایی تیمی از این طریق می‌شود. به عبارتی، مدیران و سرپرستانی که بهترین منافع کارکنان را در ذهن داشته، تصمیمات منصفانه و متعادل می‌گیرند و در مورد نحوه انجام کار از نظر اخلاقی مثالی ارائه می‌دهند، می‌توانند حس تعهد و انسجام بین اعضای تیم خود را تقویت و عملکرد و کارایی آنان را بهبود دهند. لازم به ذکر است که به علت آزمون این فرضیه برای اولین بار، فرضیه‌های مشابهی در این ارتباط وجود ندارد. لکن به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های سیاسی و جابلین (۱۹۹۵)، فیشر و روزمن (۲۰۰۷)، دی هوگ و دن هارتوگ (۲۰۰۸)، مایر و همکاران (۲۰۰۸)، شین (۲۰۱۲)، تسه و همکاران (۲۰۱۳)، مو و شی (۲۰۱۷)، پنگ و لین (۲۰۱۷)، لین و همکاران (۲۰۱۹)، چمتیجوال و لی (۲۰۲۱) و مارتین و همکاران (۲۰۲۲) سازگار است.

نتایج فرضیه‌های ۳ و ۴ پژوهش با عنوان "درگیری تیم بر رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر-سرپرست و عملکرد و کارایی تیم حسابرسی نقش میانجی دارد" حاکی آن از بود که درگیری اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر-سرپرست را با عملکرد و کارایی تیمی میانجی می‌کند؛ رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست با کاهش درگیری بین اعضای تیم حسابرسی، باعث بهبود عملکرد و کارایی تیمی از این طریق می‌شود. به عبارتی، مدیران و سرپرستانی که بهترین منافع کارکنان را در ذهن داشته، تصمیمات منصفانه و متعادل می‌گیرند و در مورد نحوه انجام کار از نظر اخلاقی مثالی ارائه می‌دهند، می‌توانند تنش، تضاد شخصیتی، درگیری عاطفی، اختلاف نظرها در خصوص مسئولیت و منابع کاری را در بین اعضای تیم خود کاهش و باعث بهبود عملکرد و کارایی آنان شوند. لازم به ذکر است که به علت آزمون این فرضیه برای اولین بار، فرضیه‌های مشابهی در این ارتباط وجود ندارد. لکن به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های دی هوگ و دن هارتوگ (۲۰۰۸)، تکلاب و همکاران (۲۰۰۹)، مایر و همکاران (۲۰۰۸)، پنگ و لین (۲۰۱۷)، لین و همکاران (۲۰۱۹)، چمتیجوال و لی (۲۰۲۱) و مارتین و همکاران (۲۰۲۲) سازگار است.

نتایج فرضیه‌های ۵ و ۶ پژوهش با عنوان "هماهنگی تیم بر رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر-سرپرست و عملکرد و کارایی تیم حسابرسی نقش میانجی دارد" حاکی آن از بود که هماهنگی اعضای تیم حسابرسی

در سطح ۹۵ درصد رابطه بین رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست را با عملکرد و کارایی تیمی میانجی می‌کند؛ رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست با بهبود هماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی، باعث بهبود عملکرد و کارایی تیمی از این طریق می‌شود. به عبارتی، مدیران و سرپرستانی که بهترین منافع کارکنان را در ذهن داشته، تصمیمات منصفانه و متعادل می‌گیرند و در مورد نحوه انجام کار از نظر اخلاقی مثالی ارائه می‌دهند، می‌توانند باعث هماهنگی و کاهش سوء تفاهم‌های احتمالی بین اعضای تیم خود و در نهایت بهبود عملکرد و کارایی آنان شوند. لازم به ذکر است که به علت آزمون این فرضیه برای اولین بار، فرضیه‌های مشابهی در این ارتباط وجود ندارد. لکن به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های دی هوگ و دن هارتوگ (۲۰۰۸)، پنگ و لین (۲۰۱۷)، لین و همکاران (۲۰۱۹)، چمتیجوال و لی (۲۰۲۱) و مارتین و همکاران (۲۰۲۲) سازگار است.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون مدل‌های پژوهش که حاکی از تأثیر رهبری اخلاقی مدیر-سرپرست بر تعاملات تیمی شامل انسجام، درگیری و هماهنگی اعضای تیم و در نهایت عملکرد و کارایی تیمی بود، به‌کارگیری رهبری اخلاقی توسط مدیران و سرپرستان می‌تواند مزایایی زیادی را از جمله، هماهنگی بین اعضا، کاهش درگیری عاطفی، کاهش درگیری در خصوص تخصیص منابع و مسئولیت‌ها، افزایش حس تعهد جمعی و در نهایت، بهبود عملکرد و کارایی تیمی را به دنبال داشته باشد. از این رو، پیشنهاد می‌شود که مدیران و سرپرستان با بکارگیری ویژگی‌های رهبری اخلاقی (به‌عنوان نمونه، رفتار عادلانه داشتن با زیردستان) به‌منظور ایجاد ارتباط مؤثر با اعضای تیم و رفتار عادلانه با آنان استفاده کنند. مؤسسات حسابرسی نیز می‌توانند در سیاست‌های استخدامی خود معیارهای فوق را به‌عنوان مبنایی برای پذیرش و یا ادامه همکاری با مدیران و سرپرستان حسابرسی قرار دهند. در خصوص محدودیت‌های پژوهش نیز لازم به ذکر است که احتمال تعصب بالقوه‌ای توسط مدیران و سرپرستان در ارتباط با تکمیل پرسش‌نامه وجود دارد.

References

- Arad, H.; Mashasha'i, S. M., & Eskandari, D. (2019). The Study of Individual Resilience Levels, Auditor Stress and Reducing Audit Quality Practices in Audit Profession. *Accounting and Auditing Reviews*, 27(2), 154-179. (in Persian)
- Abdolmaleki, J., & Ghanbari, S. (2020). The role of servant leadership in team performance with the mediation of team cohesion (case study: teams of

secondary school teachers in Kurdistan province). *Educational Sciences*, 28(2), 131-152. (in Persian)

Alves, M. P.; Dimas, I. D.; Lourenço, P. R.; Rebelo, T., Peñarroja, V., & Gamero, N. (2022). Can virtuality be protective of team trust? Conflict and effectiveness in hybrid teams. *Behaviour & Information Technology*, 4(5), 1-18.

Appelbaum, N. P.; Lockeman, K. S.; Orr, S.; Huff, T. A.; Hogan, C. J.; Queen, B. A., & Dow, A. W. (2020). Perceived influence of power distance, psychological safety, and team cohesion on team effectiveness. *Journal of Interprofessional Care*, 34(1), 20-26.

Avey, J. B.; Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21-34.

Barclay, M. J.; Smith, C. W., & Watts, R. L. (1995). The determinants of corporate leverage and dividend policies. *Journal of applied corporate finance*, 7(4), 4-19.

Beal, D. J.; Cohen, R. R.; Burke, M. J., & McLendon, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: a meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of applied psychology*, 88(6), 989-995.

Borjizadeh, Hossein (2019). Investigating the Impact of Electronic Service Quality on Customer Satisfaction and trust in Online Shopping (Case Study: Digikala Online Store). *Bimonthly New Attitudes of Business Management*, 1(1), 28-45. (in Persian)

Brown, M. E, & Mitchell, M. S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 583-616.

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.

Brown, M. E.; Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.

Burris, E. R. (2012). The risks and rewards of speaking up: Managerial responses to employee voice. *Academy of Management Journal*, 55(4), 851-875.

Cannon-Bowers, J. A.; Tannenbaum, S. I.; Salas, E., & Volpe, C. E. (1995). Defining competencies and establishing team training requirements. *Team Effectiveness and Decision Making in Organizations*, 30(2), 333-380.

Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small group research*, 31(1), 71-88.

Chamtitigul, N., & Li, W. (2021). The influence of ethical leadership and team learning on team performance in software development projects. *Team Performance Management: an International Journal*, 27(3), 240-259.

Chang, A.; Bordia, P., & Duck, J. (2003). Punctuated equilibrium and linear progression: Toward a new understanding of group development. *Academy of Management Journal*, 46(1), 106-117.

Clark, H. H., & Marshall, C. R. (2002). Definite reference and mutual knowledge. *Psycholinguistics: Critical Concepts in Psychology*, 10(2), 414-460.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

De Dreu, C. K., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741.

De Dreu, C. K. (2006). When too little or too much hurts: Evidence for a curvilinear relationship between task conflict and innovation in teams. *Journal of Management*, 32(1), 83-107.

De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team

effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297-311.

De Wit, F. R.; Greer, L. L., & Jehn, K. A. (2012). The paradox of intragroup conflict: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 360.

DeChurch, L. A., & Mesmer-Magnus, J. R. (2010). The cognitive underpinnings of effective teamwork: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 32.

Dierdorff, E. C.; Fisher, D. M., & Rubin, R. S. (2019). The power of percipience: Consequences of self-awareness in teams on team-level functioning and performance. *Journal of Management*, 45(7), 2891-2919.

Dostar, M., & Hosni, H. (2015). Investigating the effect of ethical leadership on employees' silence and voice behavior and their performance. *Public Administration Perspectives*, 7(3), 63-83. (in Persian)

Fischer, A. H., & Roseman, I. J. (2007). Beat them or ban them: the characteristics and social functions of anger and contempt. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(1), 103-120.

Fung, H. P. (2014). Relationships among team trust, team cohesion, team satisfaction and project team effectiveness as perceived by project managers in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Management*, 1(1), 1-15.

Garvin, D. A.; Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization. *Harvard business review*, 86(3), 109-120.

Gillet, J.; Cartwright, E., & Van Vugt, M. (2011). Selfish or servant leadership? Evolutionary predictions on leadership personalities in coordination games. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 231-236.

Hannah, S. T.; Walumbwa, F. O., & Fry, L. W. (2011). Leadership In Action Teams: Team Leader and Members' authenticity, Authenticity Strength, And Team Outcomes. *Personnel Psychology*, 64(3), 771-802.

Hosseini, Maryam., & Barzegar, Elaha. (2017). Investigating the Relationship between Core Self-Evaluation and Ethical Leadership with Organizational Financial Performance and Job Performance of Finance Staff. *Health Accounting*, 7(2), 15-41. (in Persian)

Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 256-282.

Krauss, R. M., & Fussell, S. R. (1990). Mutual knowledge and communicative effectiveness. *Intellectual Teamwork: Social and Technological Foundations of Cooperative work*, 22(1), 111-146.

Lazear, E. P. (1999). Culture and language. *Journal of political Economy*, 107(6), 95-126.

Lemieux-Charles, L., & McGuire, W. L. (2006). What do we know about health care team effectiveness? A review of the literature. *Medical care research and review*, 63(3), 263-300.

LePine, J. A.; Piccolo, R. F.; Jackson, C. L.; Mathieu, J. E., & Saul, J. R. (2008). A meta analysis of teamwork processes: tests of a multidimensional model and relationships with team effectiveness criteria. *Personnel psychology*, 61(2), 273-307.

Lewis, K. (2003). Measuring transactive memory systems in the field: scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 587-595.

Lin, C. P.; Liu, N. T.; Chiu, C. K.; Chen, K. J., & Lin, N. C. (2019). Modeling team performance from the perspective of politics and ethical leadership. *Personnel Review*, 48(5), 1357-1380.

Liu, J. Y. C.; Chen, H. G.; Chen, C. C., & Sheu, T. S. (2011). Relationships among interpersonal conflict, requirements uncertainty, and software project performance. *International Journal of Project Management*, 29(5), 547-556.

Liu, M. L.; Lin, C. P.; Joe, S. W., & Chen, K. J. (2018). Modeling knowledge sharing and team performance: The interactions of ethical leadership and ambidexterity with politics and job complexity. *Management Decision*, 57(7), 1472-1495.

Marks, M. A.; Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review*, 26(3), 356-376.

Marks, M. A.; Sabella, M. J.; Burke, C. S., & Zaccaro, S. J. (2002). The impact of cross-training on team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 3-25.

Martin, S. R.; Emich, K. J.; McClean, E. J., & Woodruff, C. (2022). Keeping teams together: How ethical leadership moderates the effects of performance on team efficacy and social integration. *Journal of Business Ethics*, 176(1), 127-139.

Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. *Handbook of Positive Psychology*, 2(1), 74-88.

Mathieu, J. E.; Gallagher, P. T.; Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 17-46.

Mathieu, J. E.; Tannenbaum, S. I.; Donsbach, J. S., & Alliger, G. M. (2014). A review and integration of team composition models: Moving toward a dynamic and temporal framework. *Journal of Management*, 40(1), 130-160.

Mayer, D. M.; Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7-16.

Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting. *Journal of Business Ethics*, 144(2), 293-303.

Peng, J. C., & Lin, J. (2017). Mediators of ethical leadership and group performance outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 32(7), 484-496.

Perry-Smith, J. E., & Shalley, C. E. (2003). The social side of creativity: a static and dynamic social network perspective. *Academy of Management Review*, 28(1), 89-106.

Powley, E. H. (2009). Reclaiming resilience and safety: Resilience activation in the critical period of crisis. *Human relations*, 62(9), 1289-1326.

Reagans, R.; Miron-Spektor, E., & Argote, L. (2016). Knowledge utilization, coordination, and team performance. *Organization Science*, 27(5), 1108-1124

Rezvani, A.; Barrett, R., & Khosravi, P. (2018). Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance. *Team Performance Management: An International Journal*. 6(3), 25-33.

Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in the attribution process. *In Advances in Experimental Social Psychology*. 10(1), 173-220.

Salas, E.; DiazGranados, D.; Klein, C.; Burke, C. S.; Stagl, K. C.; Goodwin, G. F., & Halpin, S. M. (2008). Does team training improve team performance? a meta-analysis. *Human factors*, 50(6), 903-933.

Salas, E.; Stagl, K. C.; Burke, C. S., & Goodwin, G. F. (2007). Fostering team effectiveness in organizations: toward an integrative theoretical framework. *In Nebraska symposium on motivation*. 52(1), 185-201.

Sheikhi, F.; Abbasi, H., & Eidi, H. (2019). Explaining the effect of ethical leadership on innovative performance with regard to the mediating role of good governance in sports and youth departments in western Iran. *Applied Research in Sports Management*, 8(4), 39-48. (in Persian)

Shin, Y. (2012). CEO ethical leadership, ethical climate, climate strength, and collective organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 299-312.

Sias, P. M., & Jablin, F. M. (1995). Differential superior-subordinate relations, perceptions of fairness, and coworker communication. *Human Communication Research*, 22(1), 5-38.

Spreitzer, G. M.; Cohen, S. G., & Ledford Jr, G. E. (1999). Developing effective self-managing work teams in service organizations. *Group & Organization Management*, 24(3), 340-366.

Tabli, H.; Moradi Shahr Babak, M. R.; & Irannejad Parisi, S. J. (2019). The Relationship between Ethical Leadership and Individual Performance: Mediating Role of Organizational Commitment. *Ethics in Science and Technology*. 14(2), 136-143. (in Persian)

Tekleab, A. G.; Quigley, N. R., & Tesluk, P. E. (2009). A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness. *Group & Organization Management*, 34(2), 170-205.

Tesluk, P.; Mathieu, J. E.; Zaccaro, S. J., & Marks, M. (1997). Task and aggregation issues in the analysis and assessment of team performance. *Team performance assessment and measurement: Theory, methods, and applications*, 3(2), 197-224.

Teymourzadeh, E.; Bahadori, M. M. P., & Yaghoubi M. The Effect of Ethical Leadership and Leadership Styles on Organizational Commitment in a Military Health Organization. *J Mil Med*, 19 (5), 451-459. (in Persian)

Tse, H. H.; Lam, C. K.; Lawrence, S. A., & Huang, X. (2013). When my supervisor dislikes you more than me: The effect of dissimilarity in leader-member exchange on coworkers' interpersonal emotion and perceived help. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 974.

Walumbwa, F. O.; Mayer, D. M.; Wang, P.; Wang, H.; Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213.

Weber, R. A., & Camerer, C. F. (2003). Cultural conflict and merger failure: An experimental approach. *Management Science*, 49(4), 400-415.

