

The Effect of Ethical Leadership on Coordination, Cohesion and Conflict among Audit Team Members

Reza zamani

*PhD student in accounting, faculty of economics and administrative sciences,
Ferdowsi University Of Mashhad, Mashhad, Iran*

Mahmoud Lari Dashtbayaz*

Associate Professor of Accounting, faculty of economics and administrative sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran (Corresponding Author)

Reza Hesarzadeh

Associate Professor of Accounting, faculty of economics and administrative sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

Abstract:

Coordination, cohesion and conflict between team members as the quality of social interactions can have a significant impact on team performance. Therefore, the purpose of the present study is to investigate the effect of ethical leadership on coordination, cohesion and conflict between members of the independent auditors team. In this regard, the data of 181 employees of private auditing institutions, members of the Certified Public Accountants Society of Iran, were collected through questionnaires in 2021-2022 and analyzed using structural equation modeling with partial least squares approach and SPSS and SMART PLS software. The results of the research show that the ethical leadership of the manager and supervisor has a positive and significant effect on the coordination and coherence between the members of the audit team and reduces the conflict between them. The findings of the research improve our understanding of the role of ethical leadership in order to improve team performance and consequently audit quality, which makes this issue a unique focus for applying the management and employment policies of audit institutions and a basis for specifying audit quality criteria for legislative institutions. (for example, the society of official accountants of Iran) provides.

Keywords: Ethical Leadership, Coordination, Cohesion and Conflict of the team, audit.

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

تأثیر رهبری اخلاقی بر هماهنگی، انسجام و درگیری بین اعضای تیم حسابرسی

رضا زمانی^۱ محمود لاری دشت‌بیاض^{۲*} رضا حصارزاده^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۳۱

چکیده

هماهنگی، انسجام و درگیری بین اعضای تیم به عنوان کیفیت تعاملات اجتماعی می‌توانند تأثیر به‌سزایی بر عملکرد تیمی داشته باشند. از این رو، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر هماهنگی، انسجام و درگیری بین اعضای تیم حسابرسی مستقل است. در این راستا، داده‌های ۱۸۱ نفر از کارکنان موسسات حسابرسی خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در کلیه رده‌ها از طریق پرسش‌نامه در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ جمع‌آوری و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزارهای SPSS و SMART PLS تجزیه و تحلیل شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست تأثیر مثبت و معناداری بر هماهنگی و انسجام بین اعضای تیم حسابرسی دارد و باعث کاهش درگیری بین آنان می‌شود. یافته‌های پژوهش باعث بهبود درک ما از نقش رهبری اخلاقی به منظور بهبود عملکرد تیمی و به تبع کیفیت حسابرسی می‌شود که این موضوع کانون منحصر به فردی را جهت به کارگیری سیاست‌های راهبردی و استخدامی موسسات حسابرسی و مبنایی را برای مشخص کردن معیارهای کیفیت حسابرسی برای نهادهای قانون‌گذاری (به عنوان نمونه، جامعه حسابداران رسمی ایران) فراهم می‌کند.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، هماهنگی، انسجام و درگیری تیم، حسابرسی.

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران،
reza.zamani@mail.um.ac.ir

^۲ دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)
m.lari@um.ac.ir

^۳ دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.
hesarzadeh@um.ac.ir

۱-مقدمه

در سازمان‌ها، رهبران در سطوح مختلف نقش مهمی در توسعه و حفظ فرهنگ‌های اخلاقی^۱ و رفتار اخلاقی^۲ ایفا می‌کنند (گروجان و همکاران، ۲۰۰۴). بنابراین، جای تعجب نیست که تحقیقات علمی در مورد رهبری اخلاقی^۳ در حال افزایش است. در واقع، مطالب زیادی در مورد رهبری اخلاقی از دیدگاه تجویزی^۴ نوشته شده است که اغلب به صورت یک بحث فلسفی درباره آنچه رهبران باید انجام دهند، می‌باشد (آوی و همکاران، ۲۰۱۱).

افزون بر این، تقریباً تمام نظریه‌های رهبری^۵ جدید، پیامدهای اخلاقی رفتارهای رهبر را اغلب به طور گسترده مورد بررسی قرار داده‌اند (به عنوان نمونه، رهبری تحول‌آفرین و معتبر^۶) که همه شامل جنبه‌هایی از اهمیت رفتار اخلاقی هستند (آوی و همکاران، ۲۰۱۱). تحقیقات تجربی اولیه نیز در این ارتباط اهمیت رهبری اخلاقی را به وضوح نشان داده است. به عنوان نمونه، براون و همکاران (۲۰۰۵) بیان کردند که رهبری اخلاقی با انصاف تعاملی، صداقت رهبر و نفوذ ایده آل مرتبط و به نتایجی مهم در پیروان (به عنوان نمونه، رضایت از رهبر، اثربخشی رهبر درک شده، تمایل به تلاش بیشتر در کار و تمایل به گزارش مشکلات به مدیریت) منتج می‌شود. به عبارتی، پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی می‌تواند نگرش‌های مطلوب کارکنان را ارتقا و نتایج مثبتی به همراه داشته باشد (براون و همکاران، ۲۰۰۵؛ دمیرتاش و آکدوگان، ۲۰۱۵؛ تیل و همکاران، ۲۰۱۸). با این حال، تأثیرات رهبری اخلاقی بر اشکال رفتارهای تیمی در حرفه حسابرسی مورد بررسی دقیق قرار نگرفته است. از این رو، با توجه به اهمیت رهبری اخلاقی در ادبیات پژوهش، در ادامه اهمیت آن از بعد روابط تیمی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

عملکرد در سطح تیم می‌تواند به اشکال گوناگونی اندازه‌گیری شود. به عنوان نمونه، لپین و همکاران (۲۰۰۸) نشان دادند که هماهنگی^۷، انسجام^۸ و درگیری^۹، نشانگر کیفیت تعاملات اجتماعی در سطح تیم هستند. از طرفی، با توجه به مطالبی که در ادامه تشریح می‌شود، رهبری اخلاقی می‌تواند بر روابط تیمی شامل هماهنگی، انسجام و درگیری تیمی نیز تأثیرگذار باشد. در این راستا، برخی از رهبران ممکن است فکر کنند که تأکید بر اخلاقیات ممکن است اعضای تیم

¹ Ethical cultures

² Ethical behavior

³ Ethical Leadership

⁴ Prescriptive view

⁵ Leadership theories

⁶ Transformational and authentic leadership

⁷ Coordination

⁸ cohesion

⁹ conflict

را از اهداف کاری منحرف کند و بنابراین انسجام تیمی را تضعیف کند. برعکس این موضوع، رهبری اخلاقی فرصت‌هایی را برای پیروان فراهم می‌کند تا به عنوان یک تیم با هم پیوند بخورند که منابع حمایتی مفیدی از جمله رفاه فردی را برای آنان فراهم می‌کند (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵). هم‌چنین، اعضای تیم دارای رهبران اخلاقی، توجه بیشتری نسبت به یکدیگر نشان می‌دهند و رفتارهای کمکی بیشتری انجام می‌دهند (مو و شی، ۲۰۱۷؛ شین، ۲۰۱۲) که این امر باعث بهبود هماهنگی بین اعضا می‌شود. درنهایت، رهبری اخلاقی به طور مثبت با کارایی تصمیم‌گیری کارکنان مرتبط است که به نوبه خود بر توانایی کارمندان برای مقابله با درگیری مسائل شخصی، تضاد در مورد ایده‌ها یا نظرات در مورد وظایف خاص و تعارض در مورد فرآیند نحوه انجام وظایف تأثیر می‌گذارد (بابالولا و همکاران، ۲۰۱۸). لازم به ذکر است که در پژوهش‌های داخلی عمدتاً تأثیر رهبری اخلاقی بر سکوت و آوای سازمانی (دوستار و حسینی، ۱۳۹۵) تعهد کارکنان (تیمورزاده و همکاران، ۱۳۹۶)، عملکرد شغلی (حسینی و بزرگر، ۱۳۹۷؛ تابلی، مرادی شهر بابک و ایران نژاد پاریزی، ۱۳۹۸)، قصد هشداردهی خطاکاری حسابرسان مستقل (شاهعلی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰) و عملکرد حسابرسان مستقل (درخشانمهر، جبارزاده کنگرلویی و بحری ثالث، ۱۳۹۷) بررسی شده است.

از طرفی، در پژوهش‌های خارجی نیز به اهمیت کار تیمی در حرفه حسابرسی (نلسون و تان، ۲۰۰۵؛ بویک و همکاران، ۲۰۱۲؛ دیتیلو، ۲۰۱۲) تأکید شده است. افزون بر این، با توجه به این که نقش حسابرسان در کاهش تضاد منافع در تصمیمات گزارشگری مالی به طور بالقوه در بازارهای نوظهور مهمتر از بازارهای توسعه یافته است، عواملی که بر تغییرات حسابرس و تیم حسابرسی تأثیر می‌گذارند و ممکن است کیفیت حسابرسی را مختل کنند، می‌توانند در بازارهای نوظهور همچون محیط حسابرسی ایران خط‌مشی مهمی داشته باشند (باقرپور و همکاران، ۲۰۱۴). از این رو، با توجه به این که هنجارهای تیم حسابرسی باعث بهبود انگیزه در آنان می‌شود و به گزارش اشتباهات کشف شده در جریان حسابرسی کمک شایانی می‌کند (چادگانی و احمدی، ۱۳۹۵)، این پژوهش به منظور پر کردن خلا ادبیات پژوهش مرتبط با عملکرد تیمی در ایران به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا رهبری اخلاقی می‌تواند باعث بهبود هماهنگی، انسجام و درگیری بین اعضای تیم حسابرسی شود تا از این طریق به نتایج مثبتی همچون رضایت و دوام تیمی^۱ و درنهایت بهبود عملکرد تیمی رسید.

¹ Team durability

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تأثیر رهبران بر اعضای تیم در سازمان‌ها موضوع پژوهش‌های مختلفی بوده است. پژوهش‌های انجام شده با استفاده از نظریه‌های رهبری به دنبال توضیح این تأثیرات بوده‌اند (رشید و همکاران، ۲۰۲۱). در حرفه حسابرسی نیز سبک رهبری و ویژگی‌های مدیران و فرهنگ شرکت بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تأثیر به‌سزایی داشته است (فیض آبادی و دهقان، ۲۰۲۰). در این ارتباط، یکی از نظریه‌های رهبری مهم و اساسی در پژوهش‌های اخیر رهبری اخلاقی است، هر چند که همچنان از انسجام لازمی برخوردار نیست (آوی و همکاران، ۲۰۱۱). در این راستا، برخی از پژوهش‌گران رهبری از منظر تجویزی و فلسفی به بررسی رهبری اخلاقی پرداخته‌اند (سیولا، ۲۰۰۴). در بین این پژوهش‌ها، براون و همکاران (۲۰۰۵) با تکیه بر مطالعات کیفی قبلی، ساختار رسمی‌تری از رهبری اخلاقی را پیشنهاد و مقیاس رهبری اخلاقی ۱۰ معیاری خود را (ELS)^۱ را توسعه داد. براون و همکاران (۲۰۰۵)، در ساختار رهبری اخلاقی خود، رهبر را هم به عنوان یک فرد اخلاقی (افراد صادق، دلسوز و اصولی که تصمیمات متعادل می‌گیرند) و هم به عنوان یک مدیر اخلاقی (رعایت استانداردهای اخلاقی با پیروان) تشریح و تبیین می‌کنند. به گفته آنان رهبران اخلاقی به رفتار اخلاقی کارکنان پاداش و برای اقدامات نامناسب آنان تنبیه در نظر می‌گیرند (براون و همکاران، ۲۰۰۵). از طرفی، رهبران اخلاقی برای ایجاد استانداردهای اخلاقی و حمایت از پیروان، باعث می‌شوند که آنان در کار خود تعامل و تلاش بیشتری کنند (بران و تروینو، ۲۰۰۶). و به گونه‌ای عمل می‌کنند که از تصمیم‌گیری و اقدامات اخلاقی در محیط کار حمایت شود (براون و میچل، ۲۰۱۰). افزون بر این، پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که رهبران اخلاقی دارای طیف وسیعی از اثرات سازنده هستند (نگ و فلدمن، ۲۰۱۵)؛ رهبران اخلاقی پیروان را تشویق به تعهد به سازمان و مشارکت در انجام وظایفی که به همکاران و رفاه آنان منتج می‌شود، می‌کنند (کالشوونتال، ۲۰۱۳).

هم‌چنین، مشخص شده است که رهبران اخلاقی باعث افزایش بهزیستی روانشناختی، رضایت و عملکرد شغلی کارکنان می‌شود (آوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ بوکنوگه و همکاران، ۲۰۱۵). در حرفه حسابرسی نیز می‌توان به اهمیت رهبری اخلاقی پی برد. به گونه‌ای که مشخص شده است رهبران اخلاقی باعث افزایش اثربخشی حسابرسی می‌شوند (رشید، سلیم و احمد، ۲۰۲۱). از طرفی، با توجه به اهمیت رفتار اخلاقی در سازمان‌ها (تروینو و همکاران، ۲۰۰۶)، به ویژه در حرفه حسابرسی که به دلیل مشکلات اخلاقی اخیر به دنبال کسب اعتبار اخلاقی هستند (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۹)، اهمیت رهبری اخلاقی و ترویج فرهنگ اخلاقی در حرفه حسابرسی بیش از

¹ Ethical Leadership Scale

بیش اهمیت پیدا کرده است. بنابراین، در این پژوهش تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای تیمی شامل هماهنگی، انسجام و درگیری تیمی بررسی می‌شود. لازم به ذکر است که هماهنگی، انسجام و درگیری، نشانگر کیفیت تعاملات اجتماعی در سطح تیم هستند (لپین و همکاران، ۲۰۰۸) و در پژوهش‌های جدید نیز (دیدورف، فیشر و روبین، ۲۰۱۹). به عنوان کیفیت تعاملات اجتماعی با هم مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

درگیری در تیم‌ها بیانگر اختلاف و تنش در بین اعضای تیم است که در زمینه تکمیل فعالیت‌ها و اهداف تیم اتفاق می‌افتد (جن، ۱۹۹۵). پژوهش‌ها انجام شده در این ارتباط نشان دهنده تمایز بین تعارض رابطه و وظیفه محور شده است، اولی به ناسازگاری‌های مربوط به ترجیحات و ارزش‌های شخصی اشاره و دومی به اختلاف نظر درباره موضوعاتی از جمله منابع تیم، استراتژی‌ها یا اطلاعات مربوط به وظیفه اشاره دارد. این تمایز حاکی از این موضوع 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، پژوهش‌های پیشین به‌طور کلی نشان داده‌اند که تضاد رابطه و تعارض وظایف دارای اثرات منفی بر عملکرد تیم هستند (دی درو وینگارت، ۲۰۰۳). از این رو، در ادامه با توجه به اهمیت این موضوع، رابطه رهبری اخلاقی با درگیری بین اعضای تیم تشریح و تبیین می‌شود.

رهبران اخلاقی به اهمیت مشارکت کارکنان تاکید دارند و آن‌ها را در تصمیم‌گیری و حل تعارض دخالت می‌دهند (براون و همکاران، ۲۰۰۵؛ لام و همکاران، ۲۰۱۶). رهبران اخلاقی خواستار انطباق اعضای تیم با نظرات خود نیستند، بلکه از پیروان می‌خواهند که دغدغه‌های اخلاقی را توسعه دهند، به آن‌ها متعهد باشند، راه‌حل‌های مناسب برای مواجهه با مسائل غیر اخلاقی را ارائه کنند و تصمیمات منصفانه و متعادل بگیرند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۹). در این ارتباط، دویچ (۱۹۷۳) این نظریه را مطرح کرد که تعارض می‌تواند به عنوان فعالیت‌های ناسازگار تعریف شود که در آن اقدامات یک فرد مانع از اقدامات مناسب دیگری است. از طرفی، مشخص شده است که رهبران اخلاقی به ایجاد بحث آزاد در مورد اختلافات و روابط سازنده با کارکنان می‌پردازند که اساس مدیریت تعارض است، به گونه‌ای که رهبران اخلاقی مبنایی را برای مدیریت تضاد مشارکتی^۱ با کارکنان قرار می‌دهند؛ رهبرانی که تمایل کمتری به اخلاقی بودن دارند، در بحث‌ها کمتر شرکت می‌کنند و به این نتیجه می‌رسند که آنها و کارمندانشان اهداف مشترک کمی دارند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۹). در حمایت از این موضوع، ژو و شی (۲۰۱۴) نشان دادند که تمایز مبادله رهبر-عضو^۲ (نشانگر کیفیت روابط پدیدار شده بین رهبر و پیرو است (گرین،

¹ Collaborative conflict

² Leader-member exchange

۲۰۰۳)) به طور مثبت با تعارض روابط تیمی مرتبط است و رهبری اخلاقی رابطه بین تمایز این دو را تضعیف می‌کند. نتایج پژوهش وانگ و همکاران (۲۰۱۹) نیز نشان داد که رهبران اخلاقی مدیریت تعارض مشارکتی را تقویت و در نتیجه روابط متعهدانه و مبتنی بر اعتماد را افزایش می‌دهند. همچنین، نتایج پژوهش آنان نشان داد که رهبران و کارکنان باید فشارهای مختلف را تشخیص دهند و خواسته‌های متناقض بالقوه را قبل از اینکه بتوانند تصمیمات اخلاقی درستی اتخاذ کنند، با هم تطبیق دهند؛ به گونه‌ای که کارمندان و اعضای تیم باید نحوه رفتار اخلاقی که برای خودشان و همچنین رهبر و تیمشان موثر و مناسب باشد را بیابند. رهبران و پیروان پس از آن باید تعارضات خود را با همکاری مدیریت کنند. افزون بر این، از منظری دیگر نیز می‌توان رابطه بین رهبری اخلاقی و درگیری تیم را بررسی و تبیین کرد. کارکنان رهبران اخلاقی برای مدیریت تعارض و تنظیم آگاهانه رفتارهای خود در تعاملات اجتماعی با همکاران، به مهارت‌های مرتبط بهتری مجهز هستند (بابالولا و همکاران، ۲۰۱۸).

در واقع، مهارت‌هایی مانند گوش دادن و در نظر گرفتن ایده‌های یکدیگر، اساس شکل‌گیری حس کارآمدی در کار بوده که در برطرف کردن تعارض در کار موثر واقع می‌شوند (تجوسولد و همکاران، ۲۰۱۴). از این منظر، به گفته بندورا (۲۰۰۰) افراد با حس کارآمدی بالا، در حین کار با دیگران، با موفقیت با چالش‌ها مواجه و مشکلات را مدیریت می‌کنند. بنابراین، کارکنانی که حس کارآمد بودن بیشتری در محل کار دارند، به احتمال زیاد به طور مؤثر انواع مختلف تعارضات محل کار را مدیریت می‌کنند (بابالولا و همکاران، ۲۰۱۸). مطابق با ادعای بندورا (۲۰۰۰)، تعداد فزاینده‌ای از مطالعات نشان می‌دهد که اثربخشی حل و فصل مشکلات، رابطه منفی با تعارضات بین کارکنان دارد. به عنوان مثال، وینگارت و جن (۲۰۰۰) استدلال کردند که حس کارآمدی حل کردن مشکلات، سطح اختلاف تجربه شده در محل کار را کاهش می‌دهد، زیرا با دستیابی به تسلط و یادگیری کار ناشی از تجربه، کارکنان می‌توانند راه‌های دقیقی را برای بهترین برخورد با یکدیگر و مدیریت تعارضات بین فردی مرتبط با روابط بین فردی را درک کنند. در حمایت از این موضوع نیز، بابالولا و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که رهبری اخلاقی باعث بهبود حس کارآمد بودن کارکنان در برخورد با موقعیت‌های دشوار می‌شود. به طور خاص، آنان بیان کردند که رهبری اخلاقی به طور مثبت با کارایی تصمیم‌گیری کارکنان مرتبط است که به نوبه خود بر توانایی کارمندان برای مقابله با درگیری مسائل شخصی، تضاد در مورد ایده‌ها یا نظرات در مورد وظایف خاص و تعارض در مورد فرآیند نحوه انجام وظایف تأثیر می‌گذارد و اثربخشی حل و فصل مشکلات و روابط بین رهبری اخلاقی و انواع تعارض را واسطه می‌کند.

بنابراین، با توجه به مطالب فوق، انتظار داریم که مدیران و سرپرستان به وسیله اعمال رهبری اخلاقی باعث کاهش درگیری بین اعضای تیم حسابرسی شوند. افزون بر رابطه رهبری اخلاقی و درگیری تیم، پژوهش‌های پیشین حاکی از تأثیر رهبری اخلاقی بر انسجام اعضای تیم حسابرسی به عنوان یکی دیگر از تعاملات تیمی بوده که در ادامه تشریح می‌گردد.

برخلاف هماهنگی و درگیری که نمایانگر فرایندهای تیمی است که ماهیت و کیفیت تعامل در سطح تیم را منعکس می‌کند، انسجام تیم به عنوان یک حالت عاطفی ظهور به بهترین شکل مفهوم‌سازی می‌شود (دی‌چارچ و مسمر-مگنوس، ۲۰۱۰). مؤلفه‌های مهم انسجام در تیم‌ها شامل احساس جذابیت بین فردی در بین اعضا و تعهد به اهداف تیم با توجه به فعالیت‌های گروهی است که در کنار هم درجه انسجام تیم را مشخص می‌کنند (بیل و همکاران، ۲۰۰۳). در پژوهش‌های پیشین اهمیت انسجام تیم از طریق تأثیر آن بر عملکرد تیم مشخص شده است (بیل و همکاران، ۲۰۰۳؛ چیوکیو اسیمبر، ۲۰۰۹). در این راستا، با توجه به اهمیت انسجام تیمی و هدف این پژوهش در ادامه رابطه رهبری اخلاقی و انسجام تیمی تشریح می‌شود.

پس از پیشنهاد براون و تروینو (۲۰۰۶) برای بررسی مکانیسم‌های اساسی که از طریق آن رهبری اخلاقی بر نتایج عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد، ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که رهبری اخلاقی از طریق تأثیری که بر انسجام تیمی دارد، فرسودگی عاطفی^۱ اعضای تیم را کاهش می‌دهد. به طور کلی، رهبری مؤثر باعث انسجام تیمی (گرین و شریشه‌ایم، ۱۹۸۰) و بهبود حس کارآمدی بین اعضای تیم می‌شود (لستر و همکاران، ۲۰۰۲)؛ رهبران با ارضای نیازهای اعضای تیم، افزایش جذابیت تیم و افزایش انتظار پاداش برای کار سخت، بر انسجام تأثیر می‌گذارند (شریسیم و همکاران، ۱۹۷۹). در همین راستا، رهبری اخلاقی از ۴ طریق می‌تواند بر انسجام تیم تأثیر بگذارد. اول، رهبران اخلاقی نیازهای پیروان را برای راهنمایی اخلاقی برآورده می‌کنند (براون و همکاران، ۲۰۰۵). رهبری اخلاقی می‌تواند از طریق نظریه یادگیری اجتماعی و مکانیسم‌های تبادل اجتماعی بر نتایج کار زیردستان تأثیر بگذارد (کاجمار و همکاران، ۲۰۱۲). از طریق استفاده از الگوبرداری و سیستم پاداش و تنبیه، نظریه یادگیری اجتماعی مدعی است که رهبران اخلاقی بر پیروان خود تأثیر می‌گذارند تا استانداردهای اخلاقی آنها را تقلید کنند (بندورا، ۱۹۸۶). بنابراین، ممکن است پیروان با همکاری نزدیک با سایر همکاران در تیم، سخت‌تر برای ارضای نیازهای رهبر (یعنی دستیابی به اهداف تیم) تلاش کنند (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵). دوم، رهنمودهای اخلاقی دریافت شده احتمالاً کارایی را در درک اولویت‌ها برای تصمیم‌گیری افزایش می‌دهد. یک رهبر اخلاقی احتمالاً راهی روشن برای مقابله با مشکلات و رسیدگی به

¹ Emotional exhaustion

موقعیت‌های تجاری تجویز می‌کند، و همانطور که نظریه یادگیری اجتماعی نشان می‌دهد، کارمندان احتمالاً هنگام عبور از مرزهای اخلاقی رفتار سرپرست خود را تقلید می‌کنند. فرهنگ اخلاقی دیکته شده توسط رهبر راهنمایی‌هایی را در مورد اینکه چه چیزی درست و نادرست است، ارائه می‌دهد، بنابراین فرآیندهای تصمیم‌گیری گروهی را روشن می‌کند و انسجام را افزایش می‌دهد (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵). در واقع، اقدامات رهبری که باورهای شایستگی فرعی را متقاعد کند و توسعه می‌دهد، ممکن است به اندازه تجربیات عملکرد قبلی گروه، اگر نه بیشتر، تعیین‌کننده کارایی جمعی باشد (زاکارو و همکاران، ۱۹۹۵). سوم، وضوح در هنجارهای تجویز شده و رفتارهای مورد انتظار بیان شده توسط رهبران اخلاقی، جوی را برای رفتار اخلاقی ایجاد می‌کند (مایر و همکاران، ۲۰۱۰). به نوبه خود، ادراک باورها و هنجارهای مشترک ایجاد شده از طریق راهنمایی اخلاقی احتمالاً تعهد عاطفی اعضای تیم را افزایش می‌دهد و اعضای تیم را برای دستیابی به اهداف مشترک تیم قرار می‌دهد (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵).

به عبارت دیگر، زمانی که رهبران اخلاقی تلاش می‌کنند تا انتظارات اخلاقی و رویکردهای واضحی را برای معضل اخلاقی تعریف کنند، پیروان آنها باید انسجام تیمی بالایی را درک کنند (دیکسون و همکاران، ۲۰۰۱). چهارم، رهبران اخلاقی ممکن است وقوع تعارضات بین فردی را در بین اعضا کاهش دهند (مایر و همکاران، ۲۰۱۲)، که بر انسجام تیم تأثیر می‌گذارد (تکلاب، کویگلی و تسلوک، ۲۰۰۹). بنابراین، اعضای تیم رهبران اخلاقی ممکن است با همکاران به روش‌های اخلاقی رفتار کنند، که احتمالاً تعارض بین فردی را محدود می‌کند. بنابراین، با توجه به مطالب فوق، ما انتظار داریم که مدیران و سرپرستان به وسیله اعمال رهبری اخلاقی باعث بهبود انسجام تیمی در حسابرسی شوند. در نهایت، پس از تشریح رابطه رهبری اخلاقی با انسجام و درگیری تیم، در ادامه رابطه رهبری اخلاقی و هماهنگی اعضای تیم حسابرسی به عنوان آخرین پراکسی کیفیت تعاملات تیمی تشریح می‌گردد.

هماهنگی یک فرآیند در سطح تیم است که شامل هماهنگی و سازمان‌دهی کمک‌های فردی در خدمت اهداف جمعی تیم است (مارکس و همکاران، ۲۰۰۱). به عنوان مثال، هنگامی که یک سطح هماهنگی بالایی ظاهر می‌شود، تیم‌ها احتمالاً به صورت جمعی اذعان می‌کنند و تعدیل‌های متقابل لازم را برای بهبود عملکرد سطح تیم انجام می‌دهند (تسسلوک و همکاران، ۱۹۹۷). علاوه بر این، ظهور هماهنگی تیم در به حداقل رساندن تکرار یا هدر دادن تلاش‌های فردی در بین اعضای تیم کمک می‌کند (اسپریتزر و همکاران، ۱۹۹۹). پژوهش‌های پیشین نیز به بررسی رابطه رهبری اخلاقی با هماهنگی اعضای تیم پرداخته‌اند که در ادامه تشریح می‌شوند.

یکپارچگی اجتماعی^۱، منعکس کننده یک جزء بین فردی و عاطفی از عملکرد تیم است. یکپارچگی اجتماعی ساختاری چند وجهی است که انسجام، رضایت از اعضای تیم، تعاملات اجتماعی مثبت و لذت بردن از تجربیات تیمی را به تصویر می کشد و ارتباط مثبتی با عملکرد تیم دارد (بیل و همکاران، ۲۰۰۳؛ گیوم و همکاران، ۲۰۱۲). عملکرد خوب باعث ایجاد احساسات مثبت می شود، در حالی که عملکرد ضعیف تجربه ناخوشایندی است که افراد می خواهند از آن اجتناب کنند (بندورا، ۱۹۹۷). علاوه بر این، در حالی که عملکرد خوب به طور کلی منجر به احساسات مثبت نسبت به خود و هم تیمی های خود می شود (تافجل و ترنر، ۱۹۷۹)، عملکرد ضعیف اغلب منجر به سرزنش می شود (راس، ۱۹۷۷). به طور گسترده، افراد به طور کلی می خواهند در تیم هایی با عملکرد بالا باقی بمانند و زمانی که تیم ها عملکرد ضعیفی را تجربه می کنند، می توانند به صورت سرزنش اعضا از یکدیگر و کسب رضایت کمتر از عضویت در تیم ظاهر شود، که به نوبه خود به شناخت کناره گیری و قصد ترک آن مربوط می شود (مایر و همکاران، ۲۰۰۲). از لحاظ نظری، رفتارهای رهبری اخلاقی علاوه بر نتایج و ایجاد رابطه متقابل مثبت در تیم ها باید رابطه بین عملکرد و یکپارچگی اجتماعی را تضعیف کند، به طوری که لذت بردن از تعاملات اجتماعی و فعالیت های تیمی کمتر به طور مستقیم با عملکرد عینی مرتبط باشد (مارتین و همکاران، ۲۰۲۲). در این ارتباط به طور خلاصه، رهبران اخلاقی با ایجاد ارتباط موثر تیمی، احساس رضایت و مالکیت پیروان را در یک تیم تقویت می کنند (آوی و همکاران، ۲۰۱۲). هنگامی که اعضای یک تیم با یکدیگر در حال رقابت هستند، رهبران اخلاقی اعضای تیم را تشویق به حفظ احساس مالکیت اعضا می کنند.

هم چنین، رهبری اخلاقی با تشویق ارتباطات و شناسایی فرصت های بهبود، یادگیری در تیم ها را نیز ارتقاء می دهند (مارتین و همکاران، ۲۰۲۲). از منظر دیگر، همدلی و اعتماد رهبران اخلاقی با اعضای تیم، آنان را تشویق می کند که از رفتار وی پیروی و همدلی را نسبت به یکدیگر نشان دهند (کالشوون و همکاران، ۲۰۱۳). برای مثال، اعضای تیم با رهبران اخلاقی توجه بیشتری نسبت به یکدیگر نشان می دهند و رفتارهای کمکی بیشتری انجام می دهند (مو و شی، ۲۰۱۷؛ شین، ۲۰۱۲). به طور خلاصه، رهبران اخلاقی با مدل سازی رفتارهای مطلوب، جوی ایجاد می کنند که خیرخواهی (نوع دوستی) را در میان اعضای تیم تشویق می کند (مایر و همکاران، ۲۰۱۰؛ نیومن و همکاران، ۲۰۱۴). در این ارتباط، مارتین و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که رهبری اخلاقی به ترتیب روابط بین عملکرد تیم و کارآمدی تیم و ادغام اجتماعی را تضعیف می کند، به طوری که رهبران اخلاقی کارآمدی تیم و یکپارچگی اجتماعی را زمانی که تیم هایشان

¹ Social integration

عملکرد خوبی ندارند حفظ می‌کنند. در این راستا، به منظور تبیین رابطه بین رهبری اخلاقی و هماهنگی بین اعضای تیم، با استفاده از نظریه مبادله رهبر-عضو، مشخص شده است که چگونه رهبران اخلاقی از رفتارهای روابط‌محور با زیردستان استفاده کرده و با استفاده از حمایت و کمک زیردستان و فراهم کردن فرصت رشد شخصی و انصاف بیشتر برای آنان (محسود و همکاران، ۲۰۱۰)، احتمال افزایش هماهنگی بین آنان را افزایش می‌دهند. از این رو، ما انتظار داریم که مدیران و سرپرستان به وسیله اعمال رهبری اخلاقی باعث افزایش هماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی شوند.

• پیشینه پژوهش‌های خارجی

نتایج پژوهش سیاسی و جابلین (۱۹۹۵) در بین ۲۹ کارمند در ایالت متحده آمریکا، حاکی از آن بود که تغییرپذیری تبادل رهبر-عضو ممکن است منجر به مشکلات رابطه‌ای از جمله بی‌زاری و بی‌اعتمادی نسبت به اعضای رده پایین و بی‌احترامی و طرد از سوی اعضای رده بالا شود. نتایج پژوهش دیکسون و همکاران (۲۰۰۱) در مطالعه مروری ادبیات پژوهش، حاکی از آن بود که اخلاق بر نتایج سازمانی می‌گذارد. آنان بیان کردند که این تأثیر تا حد زیادی از طریق مکانیسم‌های میانجی انسجام و روحیه سازمانی رخ می‌دهد.

وینگارت و جن (۲۰۰۰) در کتاب خود بیان کردند که کارآمدی حل، سطح تعارض تجربه‌شده در محل کار را کاهش می‌دهد، زیرا با دستیابی به تسلط و یادگیری از تجربه، کارکنان می‌توانند راه‌های دقیقی را برای بهترین کار با یکدیگر و مدیریت تعارضات بین فردی مرتبط با روابط بیابند. نتایج پژوهش تکلیب، کویگلی و تسلوک (۲۰۰۹) در بین ۵۳ تیم در ایالت متحده آمریکا، حاکی از آن بود که تعارض وظیفه ممکن است تأثیر منفی بر انسجام تیم داشته باشد تا جایی که منجر به تعارض رابطه شود.

نتایج پژوهش تسه و همکاران (۲۰۱۳) در بین ۱۲۸ کارمند (۳۱ تیم) کارمند در چین، حاکی از آن بود که تفاوت در کیفیت مبادله رهبر-عضو بین دو همکار منجر به خصومت عاطفی (تحقیر) و کاهش رفتارهای مشارکتی (کمک) بین آن‌ها می‌شود. هم‌چنین، نتایج پژوهش آنان نشان داد که سطح متوسط کمک درک شده همکاران به‌طور مثبتی با عملکرد فروش تک‌تک کارکنان مرتبط است.

نتایج پژوهش لی و لیائو (۲۰۱۴) در بین ۳۷۵ کارمند (۸۲ تیم) در ایالت متحده آمریکا، حاکی از آن بود که در سطح فردی، کیفیت مبادله رهبر-عضو به‌طور مثبت به عملکرد کارکنان رتبه‌بندی شده توسط مشتری از طریق افزایش مشارکت نقش کارکنان کمک می‌کند و در سطح تیم، تمایز مبادله رهبر-عضو از طریق ایجاد اختلال در هماهنگی تیم، تأثیر منفی بر عملکرد مالی

تیم‌ها دارد. افزون بر این، تمایز مبادله رهبر-عضو رابطه بین کیفیت مبادله رهبر-عضو مشارکت نقش را تقویت کرد و هماهنگی تیمی رابطه بین مشارکت نقش و عملکرد کارکنان را تقویت کرد. نتایج پژوهش ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) در بین ۳۸۸ نظامی در ایالت متحده آمریکا، حاکی از آن بود که انسجام تیمی تا حدی واسطه رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی عاطفی است و این فرآیند روان‌شناختی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم رهبری اخلاقی در بین افرادی که به سطح پایین وجدان نزدیک می‌شوند وجود ندارد؛ ادراک باورها و هنجارهای مشترک ایجادشده از طریق راهنمایی اخلاقی احتمالاً تعهد عاطفی اعضای تیم را افزایش می‌دهد و اعضای تیم را برای دستیابی به اهداف مشترک تیم قرار می‌دهد.

نتایج پژوهش ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) در بین ۳۸۸ نظامی در ایالت متحده آمریکا، حاکی از آن بود که انسجام تیمی تا حدی واسطه رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی عاطفی است و این فرآیند روان‌شناختی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم رهبری اخلاقی در بین افرادی که به سطح پایین وجدان نزدیک می‌شوند وجود ندارد؛ ادراک باورها و هنجارهای مشترک ایجادشده از طریق راهنمایی اخلاقی احتمالاً تعهد عاطفی اعضای تیم را افزایش می‌دهد و اعضای تیم را برای دستیابی به اهداف مشترک تیم قرار می‌دهد.

نتایج پژوهش پنگ و لین (۲۰۱۷) در بین ۴۵۶ کارمند در تایوان، حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی به‌طور مثبت و معناداری با عملکرد درون نقشی گروهی و رفتار کمکی گروهی مرتبط است. این رابطه به‌طور کامل توسط تطابق ارزش گروه و اعتماد گروه پس از کنترل برای رهبری نفوذ ایده‌آل میانجی شد.

نتایج پژوهش بابالولا و همکاران (۲۰۱۸) در بین ۲۵۰ نظامی در بلژیک، حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی به افزایش احساس کارآمدی کارکنان در برخورد با موقعیت‌های تعارض مربوط می‌شود. به‌طور خاص، آنان بیان کردند که رهبری اخلاقی به‌طور مثبت با کارایی تصمیم‌گیری کارکنان مرتبط است، که به‌نوبه خود بر توانایی کارمندان برای مقابله با درگیری مسائل شخصی، تضاد در مورد ایده‌ها یا نظرات در مورد وظایف خاص و تعارض در مورد فرآیند نحوه انجام وظایف تأثیر می‌گذارد.

نتایج پژوهش لیو همکاران (۲۰۱۸) در بین ۳۴۰ کارمند (۹۰ تیم) در تایوان، حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی به‌طور مثبت با عملکرد تیم از طریق رقابت توسعه تیمی مرتبط است. به عبارتی دو سوختگی و رهبری اخلاقی عوامل مهمی برای بهبود اشتراک دانش و عملکرد تیم از طریق میانجیگری رقابت توسعه تیم ایفا می‌کنند. علاوه بر این، اثرات تعدیل‌کننده سیاست و پیچیدگی شغلی نیز در این پژوهش تأیید شده است.

نتایج پژوهش لین و همکاران (۲۰۱۹) در بین ۲۸۱ کارمند (۷۲ تیم) در تایوان، حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی می‌تواند عملکرد تیم را به‌طور مستقیم از طریق تبادل رهبر-عضو افزایش دهد. همچنین، آنان بیان کردند که رابطه بین عملکرد تیم و رهبری اخلاقی به‌طور کامل توسط تبادل رهبر-عضو واسطه می‌شود، درحالی‌که رابطه غیرمستقیم بین عملکرد تیم و سیاست از طریق تبادل رهبر-عضو میانجی‌گری می‌شود.

نتایج پژوهش چمتی‌جوال و لی (۲۰۲۱) در بین ۳۵۴ تیم در تایلند، حاکی از آن بود 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 اطلاعات و ذخیره و بازیابی اطلاعات، واسطه می‌شود.

نتایج پژوهش مارتین و همکاران (۲۰۲۲) در بین ۳۶۰ دانشجو (۳۶ تیم) در ایالت متحده آمریکا، حاکی از آن بود 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. همچنین، رهبری اخلاقی با تشویق ارتباطات و شناسایی فرصت‌هایی برای بهبود، یادگیری در تیم‌ها را نیز ممکن می‌سازد.

● پیشینه پژوهش‌های داخلی

نتایج پژوهش دوستار و حسنی (۱۳۹۵) در بین ۱۸۲ کارمند، حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر سکوت و آوای سازمانی دارد. از طرفی سکوت و آوای سازمانی بر عملکرد پرداخته شد که تأثیرگذاری سکوت و آوای سازمانی نیز باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌شود.

نتایج پژوهش تیمورزاده و همکاران (۱۳۹۶) در بین ۲۳۰ کارمند، حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی و تحول‌آفرین باعث بهبود تعهد کارکنان می‌شود. به‌گونه‌ای که رهبری اخلاقی با استفاده از ارتباطات اخلاقی و تمرکز بر اخلاقیات باعث وابستگی و افزایش تعهد کارمندان به سازمان می‌شود.

نتایج پژوهش حسینی و برزگر (۱۳۹۷) در بین ۱۲۲ کارمند-مدیر، حاکی از آن بود که خود پنداره مثبت رهبران باعث بهبود رهبری اخلاقی می‌شود که رهبری اخلاقی نیز به‌نوبه خود باعث ترغیب کارکنان در جهت بهبود عملکرد درون‌نقشی و فرانقشی آنان می‌شود.

نتایج پژوهش تابلی، مرادی شهر بابک و ایران نژاد پاریزی (۱۳۹۸) در بین ۱۷۴ کارمند، حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی از طرق تأثیر مثبتی که بر تعهد سازمانی دارد، باعث بهبود عملکرد فردی می‌شود.

نتایج پژوهش قنبری و عبدالمالکی (۱۳۹۸) در بین ۲۶۶ کارمند، حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی و تعلق خاطر تأثیر مثبتی بر وفاداری سازمانی کارمندان دارد. از طرفی، رهبری اخلاقی رابطه بین تعلق خاطر وفاداری سازمانی را واسطه می‌کند.

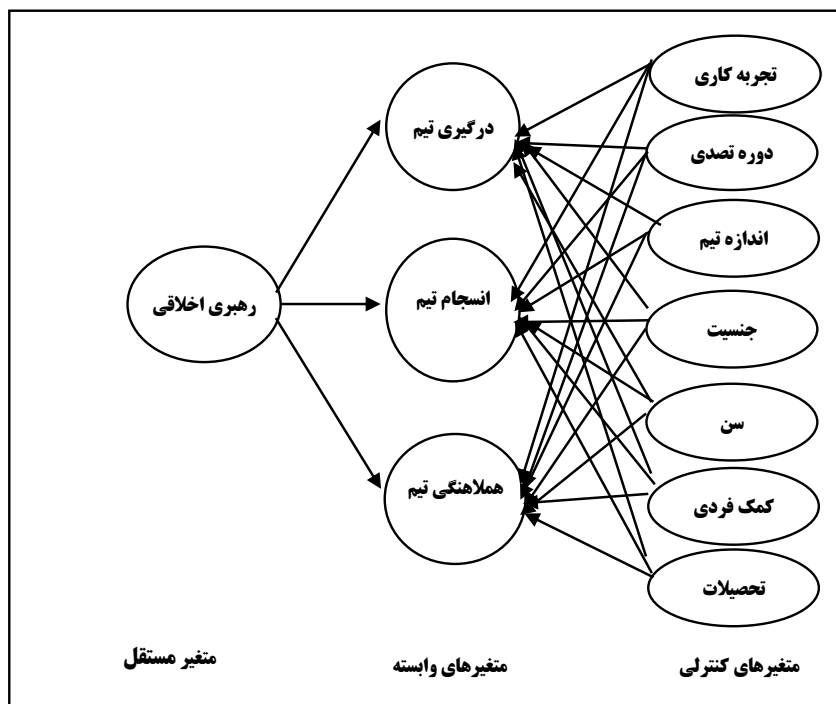
نتایج پژوهش کلیدبری و همکاران (۱۳۹۹) در بین ۳۴۹ کارمند، حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی از طریق تأثیر بر رابطه مبادله رهبر-پیرو، هویت سازمانی و خودکارآمدی افراد بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است.

نتایج پژوهش شیخی دلفان و همکاران (۱۳۹۹) در بین ۱۸۲ کارمند، حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی از طرق تأثیر خود بر حکمرانی خوب بر عملکرد نوآورانه اثر مثبتی دارد. به عبارتی، حکمرانی خوب بر رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد نوآورانه تأثیر مثبتی دارد.

نتایج پژوهش برجی زاده (۱۳۹۹) در بین ۲۶۱ کارمند، حاکی از آن بود که فرهنگ و آگاهی ایمنی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد ایمنی نقش میانجی ایفاء می‌کند؛ رهبری اخلاقی، با فراهم کردن شرایطی برای بهبود فرهنگ و آگاهی ایمنی، باعث بهبود عملکرد ایمنی می‌شود. نتایج پژوهش جعفری، حمیدی فر و شیرزادکبریا (۱۴۰۰) در بین ۲۹۵ کارمند، حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان دارد و این تأثیر بیشتر بر خودکارآمدی معلمان دیده شد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه، این پژوهش برای اولین بار تأثیر رهبری اخلاقی را بر هماهنگی، انسجام و درگیری بین اعضای تیم حسابرسی در قالب مدل ارائه شده در شکل ۱ بررسی می‌کند. لازم به ذکر است که در پژوهش‌های داخلی عمدتاً تأثیر رهبری اخلاقی بر سکوت و آوای سازمانی (دوستار و حسنی، ۱۳۹۵) تعهد کارکنان (تیمورزاده و همکاران، ۱۳۹۶) و عملکرد (حسینی و برزگر، ۱۳۹۷؛ تابلی، مرادی شهر بابک و ایران نژاد پاریزی، ۱۳۹۸) بررسی شده است. در پژوهش‌های خارجی نیز تأثیر رهبری اخلاقی به صورت جداگانه بر روی هماهنگی (به عنوان نمونه، تسه و همکاران، ۲۰۱۳؛ لی و لیائو، ۲۰۱۴؛ نیومن و همکاران، ۲۰۱۴؛ مو و شی، ۲۰۱۷)، انسجام (به عنوان نمونه، دیکسون و همکاران، ۲۰۰۱؛ تکلاب، کویگلی و تسلوک، ۲۰۰۹؛ مایر و همکاران، ۲۰۱۲؛ ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵) و درگیری (به عنوان نمونه، تجوسولد، وانگ و چن، ۲۰۱۴؛ بابالولا و همکاران، ۲۰۱۸؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۹) در سایر حرفه‌ها بررسی شده است. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، الگوی پژوهش شامل متغیر مستقل، متغیرهای وابسته و متغیرهای کنترلی در شکل شماره ۱ ارائه شده است.

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)



۳- فرضیه‌های پژوهش

رهبری اخلاقی به طور مثبت با کارایی تصمیم‌گیری کارکنان مرتبط است، که به نوبه خود بر توانایی کارمندان برای مقابله با درگیری مسائل شخصی، تضاد در مورد ایده‌ها یا نظرات در مورد وظایف خاص و تعارض در مورد فرآیند نحوه انجام وظایف تأثیر می‌گذارد و اثربخشی حل و فصل روابط بین رهبری اخلاقی و انواع تعارض را واسطه می‌کند (بابالولا و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین، ما انتظار داریم که مدیران و سرپرستان به وسیله اعمال رهبری اخلاقی باعث بهبود روابط اعضای تیم و به تبع کاهش درگیری بین آنان شوند. از این رو، فرضیه‌های ۱ و ۲ پژوهش به صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه ۱: رهبری اخلاقی مدیر درگیری بین اعضای تیم حساسی را کاهش می‌دهد.

فرضیه ۲: رهبری اخلاقی سرپرست درگیری بین اعضای تیم حساسی را کاهش می‌دهد.

زمانی که رهبران اخلاقی تلاش می‌کنند تا انتظارات اخلاقی و رویکردهای واضحی را برای معضل اخلاقی تعریف کنند، پیروان آنها باید انسجام تیمی بالایی را تجربه کنند (دیکسون و

همکاران، ۲۰۰۱). از طرفی، رهبران اخلاقی وقوع تعارضات بین فردی را در بین اعضا کاهش می‌دهند (مایر و همکاران، ۲۰۱۲) که بر انسجام تیم تأثیر می‌گذارد (تکلاب، کویگلی و تسلوک، ۲۰۰۹). بنابراین، اعضای تیم رهبران اخلاقی ممکن است با همکاران به روش‌های اخلاقی رفتار کنند که حس تعهد و انسجام را بین اعضای تیم حسابرسی تقویت می‌کند. بنابراین، با توجه به مطالب فوق، ما انتظار داریم که مدیران و سرپرستان به وسیله اعمال رهبری اخلاقی باعث بهبود انسجام تیمی در حسابرسی شوند. از این رو، فرضیه‌های ۳ و ۴ پژوهش به صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه ۳: رهبری اخلاقی مدیر تأثیر مثبتی بر انسجام بین اعضای تیم حسابرسی دارد.

فرضیه ۴: رهبری اخلاقی سرپرست تأثیر مثبتی بر انسجام بین اعضای تیم حسابرسی دارد.

به منظور تبیین رابطه بین رهبری اخلاقی و هماهنگی بین اعضای تیم، با استفاده از تمایز مبادله رهبر-عضو که می‌تواند نقش یک الگو را برای تأثیرگذاری بر پیروان بازی کند (شاهعلی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰)، مشخص شده است که چگونه رهبران اخلاقی از رفتارهای روابطه‌محور با زیردستان استفاده کرده و با استفاده از حمایت و کمک زیردستان و فراهم کردن فرصت رشد شخصی و انصاف بیشتر برای آنان (محسود، یوکل و پروس، ۲۰۱۰) احتمال افزایش هماهنگی بین آنان را افزایش می‌دهند. بنابراین، انتظار داریم که مدیران و سرپرستان به وسیله اعمال رهبری اخلاقی باعث افزایش هماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی شوند. از این رو، فرضیه‌های ۵ و ۶ پژوهش به صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه ۵: رهبری اخلاقی مدیر تأثیر مثبتی بر هماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی دارد.

فرضیه ۶: رهبری اخلاقی سرپرست تأثیر مثبتی بر هماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف پژوهشی کاربردی است، به‌گونه‌ای 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. برای تبیین مبانی نظری و پیشینه از مقالات مرتبط انگلیسی و فارسی و درنهایت کتب استفاده شده است. در خصوص گردآوری اطلاعات نیز از پرسش‌نامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. سؤال‌های پرسش‌نامه شامل دو بخش اختصاصی و عمومی است. سؤال‌های بخش عمومی شامل میزان تحصیلات، تجربه کاری، جنسیت، رده سازمانی، دوره تصدی در تیم، میانگین اعضای تیم حسابرسی و سن است. سؤال‌های بخش اختصاصی نیز با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد زیر تهیه و تدوین شده است: پرسش‌نامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) شامل ۸ گزاره،

پرسش‌نامه هماهنگی تیم لوئیس (۲۰۰۳) شامل ۳ گزاره، پرسش‌نامه درگیری تیم جن (۱۹۹۵) شامل ۹ گزاره، پرسش‌نامه انسجام تیم کارلس و دی‌پائولو (۲۰۰۰) شامل ۳ گزاره و پرسش‌نامه کمک‌های فردی ابزار TeamMATE (بستر رتبه‌بندی عوامل فردی مرتبط به عملکرد تیمی است) شامل ۴ گزاره. لازم به ذکر است که این پرسش‌نامه‌ها به منظور قابل اجراء بودن در ایران در چندین مرحله، به وسیله خبرگان شامل ۲ نفر استاد دانشگاه، ۵ نفر دانشجوی دکتری حسابداری و ۳ نفر حسابرس در رده‌های سرپرست و مدیر بررسی، اصلاح و توسط پژوهشگرانی همچون شوپکر و دیمیتریو (۲۰۲۱)، صالح و همکاران (۲۰۲۲) و دیدورف و همکاران (۲۰۱۹) مورد استفاده قرار گرفته است.

مدل پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM)؛ رویکردی مبتنی بر واریانس، توصیفی و پیش‌بینی محور، تجزیه و تحلیل می‌شود (هیر و همکاران، ۲۰۱۳). PLS-SEM یک رویکرد آماری برای مدل‌سازی روابط چند متغیره پیچیده بین متغیرهای مشاهده شده و پنهان است. افزون بر این، PLS-SEM تجزیه و تحلیل اجزای اصلی، تجزیه و تحلیل مسیر و رگرسیون را برای ارزیابی تئوری و داده‌ها به طور همزمان ترکیب می‌کند. در نهایت، استفاده از PLS-SEM امکان انعطاف پذیری بیشتری را در رسیدگی به مسائل مختلف مدل‌سازی در شرایطی که برآوردن فرضیات سخت آمارهای چند متغیره سنتی دشوار یا غیرممکن است، می‌دهد (آندری، برزنیک و ناتک، ۲۰۲۲). هم‌چنین، 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 شامل:

الف) ضرب عدد ۱۰ در تعداد شاخص‌های مدل به کار رفته‌ای که دارای بیشترین شاخص در بین مدل اندازه‌گیری اصلی پژوهش است.

ب) ضرب عدد ۱۰ در بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری مدل پژوهش که مرتبط با یک متغیر است.

با توجه به مطالب بالا، رهبری اخلاقی و درگیری تیمی دارای بیشترین شاخص (تعداد شاخص، ۸) هستند. از این رو حداقل حجم نمونه برابر با ۸۰ عدد خواهد بود. افزون بر این، رهبری اخلاقی دارای بیشترین روابط موجود در مدل‌های خود هستند. از این رو، با استفاده از این روش نیز حداقل اعضای نمونه برابر با ۳۰ عدد خواهد بود. بنابراین، بزرگترین عدد به دست آمده از این دو قاعده ۸۰ عدد است که به عنوان حداقل نمونه در این پژوهش مورد استفاده قرار خواهد گرفت. از این رو، پرسشنامه تهیه شده از طریق فضای مجازی تلگرام و واتس‌آپ و به صورت حضوری بین اعضای پژوهش (جامعه آماری پژوهش را کارکنان مؤسسات حسابداری خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران) توزیع شد که در نهایت ۱۹۰ پرسش‌نامه دریافت

که بعد از بررسی نهایی اعتبار پاسخ‌های دریافتی، ۱۸۱ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ادامه، هر کدام از این متغیرهای تشریح می‌شود.

رهبری اخلاقی (متغیر مستقل): رهبری اخلاقی به عنوان "نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباط دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری" است (براون و همکاران، ۲۰۰۵) که به وسیله طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم سنجیده می‌شوند. بر اساس نتایج ارائه شده در جدول‌های شماره ۳ و ۷ بخش برآزش مدل اندازه‌گیری، مقادیر آلفای کرونباخ گزاره‌های رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست به ترتیب ۰.۹۵۵ و ۰.۹۶۵ است که حاکی از پایایی مناسب آن است.

انسجام تیم (متغیر وابسته): انسجام تیم به عنوان یک حالت عاطفی ظهور به بهترین شکل مفهوم سازی می‌شود (دی‌چارچ و مسمر-مگنوس، ۲۰۱۰). 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 (بیل و همکاران، ۲۰۰۳). بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۳ بخش برآزش مدل اندازه‌گیری، مقادیر آلفای کرونباخ گزاره‌های انسجام تیم ۰.۸۶۲ است که حاکی از پایایی مناسب آن است.

درگیری تیمی (متغیر وابسته): درگیری در تیم‌ها بیانگر اختلاف و تنش در بین اعضای تیم است که در زمینه تکمیل فعالیت‌های تیم و اهداف اتفاق می‌افتد (جن، ۱۹۹۵). که به وسیله طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد سنجیده می‌شوند. بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۳ بخش برآزش مدل اندازه‌گیری، مقادیر آلفای کرونباخ گزاره‌های درگیری تیم ۰.۹۳۴ است که حاکی از پایایی مناسب آن است.

هماهنگی تیمی (متغیر وابسته): هماهنگی یک فرآیند در سطح تیم است که شامل هماهنگی و سازماندهی کمک‌های فردی در خدمت اهداف جمعی تیم است (مارکس، متیو و زاکارو، ۲۰۰۱). که به وسیله طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم سنجیده می‌شوند. بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۳ بخش برآزش مدل اندازه‌گیری، مقادیر آلفای کرونباخ گزاره‌های هماهنگی تیم ۰.۹۲۴ است که حاکی از پایایی مناسب آن است. لازم به ذکر است که در این پژوهش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل سن، جنسیت، میانگین اعضای تیم، دوره تصدی در تیم، تجربه کاری، میزان تحصیلات و کمک‌های فردی به عنوان متغیرهای کنترلی مشابه با پژوهش‌های پیشین (زوق و همکاران، ۲۰۱۱؛ کارتر و همکاران، ۲۰۱۸؛ دیدورف و همکاران، ۲۰۱۹) مورد استفاده قرار گرفته‌اند. هم‌چنین، با توجه به این‌که در حرفه حسابرسی مسئولیت هدایت و راهبری تیم‌ها بر عهده سرپرستان و مدیران حسابرسی است، آزمون فرضیه‌های پژوهش به طور جداگانه برای هر رده انجام شده است.

۵- یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول شماره ۱، حاکی از این موارد است: ۱. ۶۸ درصد از نمونه آماری پژوهش در رده‌های شریک، مدیر، سرپرست ارشد، سرپرست و حسابرس ارشد قرار دارند. ۲. ۵۸/۶ درصد از اعضای نمونه این پژوهش، دارای تجربه کاری بیش از ۵ سال هستند. ۳. هرم جمعیتی میزان تحصیلات حسابرسان با ۵۵/۲ درصد متمرکز بر کارشناسی ارشد است. ۴. ۷۴ درصد نمونه پژوهش مرد هستند

جدول ۱. اطلاعات عمومی پرسش‌نامه

ردیف	شرح سؤال	فراوانی	درصد فراوانی	رهبری اخلاقی مدیر	رهبری اخلاقی سرپرست	درگیری تیم	انسجام تیم	هماهنگی تیم
۲	رده سازمانی	کمک حسابرس	۸	۴/۴	۳/۶۸۷	۲/۲۵۰	۳/۶۶۷	۳/۶۲۵
		حسابرس	۵۰	۲۷/۶	۳/۰۸۰	۳/۱۰۷	۳/۱۵۳	۳/۳۵۳
		حسابرس ارشد	۳۸	۲۱	۲/۹۰۸	۲/۹۱۸	۲/۶۱۱	۳/۲۴۶
		سرپرست	۲۵	۱۳/۸	۳/۴۷۰	۳/۵۶۰	۲/۰۸۰	۳/۶۴۰
		سرپرست ارشد	۱۸	۹/۹	۳/۸۱۹	۳/۹۹۳	۱/۸۶۴	۴
		مدیر	۲۱	۱۱/۶	۴/۰۴۷	۳/۹۳۴	۲/۱۷۵	۳/۹۵۲
		شریک	۲۱	۱۱/۶	۴/۰۰۶	۳/۷۰۲	۲/۰۹۰	۴
۳	سابقه کار در حرفه حسابرسی	از ۱ تا ۵ سال	۷۵	۴۱/۴	۳/۰۴۳	۳/۰۵۳	۲/۴۷۷	۳/۰۹۸
		از ۵ تا ۱۰ سال	۴۳	۲۳/۸	۳/۴۱۳	۳/۵۱۲	۲/۲۰۲	۳/۷۶۰
		از ۱۰ تا ۱۵ سال	۲۳	۱۲/۷	۳/۸۹۱	۳/۹۶۲	۲/۰۹۷	۴/۱۰۱
		از ۱۵ تا ۲۰ سال	۲۰	۱۱	۳/۸۹۴	۳/۸۰۰	۱/۹۷۲	۳/۹۱۷
		بالای ۲۰ سال	۲۰	۱۱	۳/۸۱۲	۳/۴۴۴	۲/۴۵۶	۳/۶۸۳
۴	میزان تحصیلات	کارشناسی	۵۳	۲۹/۳	۳/۲۷۶	۳/۳۵۱	۲/۲۶۰	۳/۳۸۴
		کارشناسی ارشد	۱۰۰	۵۵/۲	۳/۳۹۱	۳/۳۷۷	۲/۳۲۴	۳/۵۶۷
		دکتری	۲۸	۱۵/۵	۳/۷۸۱	۳/۵۹۳	۲/۳۲۱	۳/۹۰۵
۵	جنسیت	زن	۴۷	۲۶	۳/۰۳۷	۳/۰۵۶	۲/۵۱۵	۳/۱۸۴
		مرد	۱۳۴	۷۴	۳/۵۵۱	۳/۵۲۵	۲/۲۳۱	۳/۶۶۲

نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که، ۱. مدیران و حسابرس تقریباً رهبری اخلاقی را در موسسات خود پیاده‌سازی می‌کنند، زیرا در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، متغیر رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست از میانگین «۳» بیشتر است. ۲. میانگین هماهنگی و

انسجام تیم بالاتر از میانگین «۳» (به ترتیب، ۳/۶۱۷ و ۳/۵۳۸) در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. بنابراین، بین اعضای تیم حسابرسی هماهنگی و انسجام نسبتاً خوبی وجود دارد. ۳. میانگین درگیری اعضای تیم حسابرسی کمتر از میانگین «۳» (۲/۳۰۵) است که حاکی از درگیری نسبتاً کم بین اعضای تیم حسابرسی است. ۴. میانگین اعضای تیم حسابرسی و دوره تصدی تقریباً به ترتیب ۵ نفر و ۵ سال است. بنابراین، با توجه به این مطالب، به طور کلی برای انجام این پژوهش ترکیب مناسبی از حسابرسان انتخاب شده است.

جدول ۲: ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	دامنه	کمینه	بیشینه	میانگین	واریانس	انحراف معیار	ضریب کشیدگی	ضریب چولگی
رهبری اخلاقی مدیر	۱۸۱	۴	۱	۵	۳/۴۱۸	۱.۱۸	۱.۰۹	-۰.۵۹	۰.۴۶
رهبری اخلاقی سرپرست	۱۸۱	۴	۱	۵	۳/۴۰۳	۱.۲۵	۱.۱۲	-۰.۶۵	-۰.۳۳
درگیری تیم	۱۸۱	۴	۱	۵	۲/۳۰۵	۰.۹۵	۰.۹۸	۱.۱	۰.۷۳
انسجام تیم	۱۸۱	۴	۱	۵	۳/۵۳۸	۱.۱۷	۱.۰۸	-۰.۸۵	۰.۱۱
هماهنگی تیم	۱۸۱	۴	۱	۵	۳/۶۱۷	۱.۰۷	۱.۱۴	-۰.۹۰	۰.۳۳
کمک‌های فردی	۱۸۱	۴	۱	۵	۳/۹۱۳	۰.۶	۰.۷۷	-۰.۸۴	۱.۳۸
سن	۱۸۱	۴۸	۲۱	۶۹	۳۴/۸۶	۷۴.۸	۸.۶۵	-	-
دوره تصدی در تیم	۱۸۱	۳۹	۱	۴۰	۵/۱۳	۲۵.۹	۵.۰۹	-	-
میانگین اعضای تیم	۱۸۱	۳۴	۱	۳۵	۵/۷۳	۲۸.۴	۵.۳۳	-	-

بررسی برازش مدل اندازه‌گیری تأثیر رهبری مدیر بر درگیری، انسجام و هماهنگی تیمی

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 همگرای مدل پژوهش است.

جدول ۳. پایایی و روایی همگرا

ردیف	سازه‌ها	میانگین واریانس اشتراکی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	رهبری اخلاقی	۰/۷۶۵	۰/۹۵۵	۰/۹۶۳
۲	درگیری تیم	۰/۶۸۳	۰/۹۳۳	۰/۹۴۵
۳	انسجام تیم	۰/۷۸۴	۰/۸۶۲	۰/۹۱۵
۴	هماهنگی تیم	۰/۸۶۷	۰/۹۲۴	۰/۹۵۱
۵	کمک‌های فردی	۰/۷۱۴	۰/۸۶۲	۰/۹۰۸

نتایج حاصل از بررسی روایی واگرای مدل پژوهش نیز در جدول شماره ۴ 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 واگرای مدل مناسب است. در نهایت با توجه به نتایج مندرج

جدول ۴: روایی واگرای متغیرهای پژوهش

کمک‌های فردی	هماهنگی تیم	انسجام تیم	درگیری تیم	رهبری اخلاقی	
				۰/۸۷۵	رهبری اخلاقی
			۰/۸۲۶	-۰/۶۰۴	درگیری تیم
		۰/۸۸۵	-۰/۶۴۶	۰/۷۹۰	انسجام تیم
	۰/۹۳۱	۰/۸۷۷	-۰/۶۸۸	۰/۷۹۶	هماهنگی تیم
۰/۸۴۵	۰/۴۴۳	۰/۴۱۶	-۰/۱۷۱	۰/۴۵۵	کمک‌های فردی

در جدول شماره ۵، ضرایب بارهای عاملی گزاره‌های پژوهش از ۰،۵ بیشتر بوده که حاکی از مناسب بودن تحلیل عاملی تأییدی آنان است. لازم به ذکر است، از آن‌جا که متغیرهای تجربه، جنسیت، میزان تحصیلات، دوره تصدی تیم و اندازه تیم، گسسته است، نیازی به بررسی روایی همگرا و واگرای آنان نیست.

جدول ۵: ضرایب بارهای عاملی گزاره‌های پژوهش

شرح	گزاره	ضریب بار عاملی	انحراف معیار	VIF	شرح	گزاره	ضریب بار عاملی	انحراف معیار	VIF	
رهبری اخلاقی مدیر	۱	۰،۷۶۱	۱،۳۳	۴	رهبری اخلاقی سرپرست	۱	۰،۸۵۷	۱،۲۳	۷	
	۲	۰،۸۴۶	۱،۲۴	۶		۲	۰،۸۷۳	۱،۱۷	۸	
	۳	۰،۹۰۹	۱،۲۸	۱۰		۳	۰،۹۴۳	۱،۲۵	۱۷	
	۴	۰،۹۱۲	۱،۲۳	۱۱		۴	۰،۹۲۸	۱،۲۷	۱۳	
	۵	۰،۸۸۷	۱،۲۱	۹		۵	۰،۸۸۰	۱،۲۹	۸	
	۶	۰،۹۰۴	۱،۲۱	۱۰		۶	۰،۹۱۵	۱،۲۷	۱۲	
	۷	۰،۸۸۸	۱،۲۱	۹		۷	۰،۹۱۲	۱،۲۲	۱۱	
	۸	۰،۸۹۸	۱،۲۵	۹		۸	۰،۸۹۵	۱،۲۴	۹	
درگیری تیمی	۱	۰،۷۹۵	۱،۲۶	۵	انسجام تیم	۱	۰،۹	۱،۱۷	۱۰	
	۲	۰،۸۷۵	۱،۲۳	۸		۲	۰،۸۱۳	۱،۲۱	۵	
	۳	۰،۷۹۷	۱،۱۵	۵		۳	۰،۸۹۹	۱،۱۸	۹	
	۴	۰،۸۰۵	۱،۰۸	۵		۴	۰،۸۹۴	۱،۳۷	۹	
	هماهنگی تیم	۵	۰،۵۸۵	۱،۱۰	۲	هماهنگی تیم	۱	۰،۹۴۰	۱،۱۸	۱۶
		۶	۰،۸۷۶	۱،۱۳	۸		۲	۰،۹۳۸	۱،۲۰	۱۵
		۷	۰،۸۵۵	۱،۱۷	۷		۳	۰،۹۰۸	۱،۰۷	۱۰
		۸	۰،۸۷۹	۱،۱۵	۸					
		۹	۰،۸۲۷	۱،۱۸	۶					

بررسی برازش مدل ساختاری رهبری اخلاقی مدیر

نتایج جدول شماره ۶ حاکی از این موارد است: ۱. با توجه به ضریب مسیر (۱) (0.671) - $PC =$ و آماره t که بیشتر از $2/58$ ($9/301$) است، بین رهبری اخلاقی مدیر و درگیری بین اعضای تیم حسابرسی رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش رد نمی‌شود.

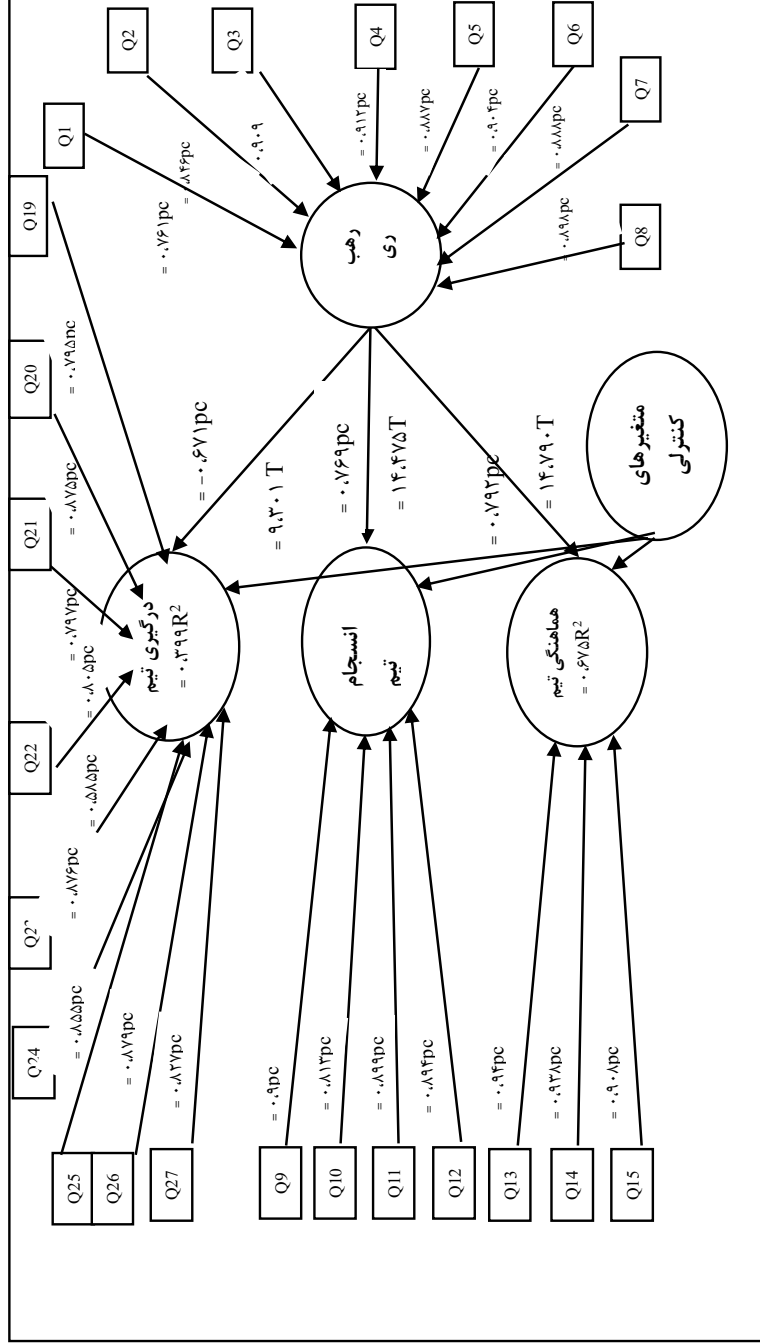
با توجه به ضریب مسیر (۲) (0.769) $PC =$ و آماره t که بیشتر از $2/58$ ($14/475$) است، بین رهبری اخلاقی مدیر و انسجام بین اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش رد نمی‌شود.

با توجه به ضریب مسیر (۳) (0.792) $PC =$ و آماره t که بیشتر از $2/58$ ($12/970$) است، بین رهبری اخلاقی مدیر و هماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، فرضیه پنجم پژوهش رد نمی‌شود.

با توجه به اینکه ضریب تعیین برای هر سه مسیر بیشتر از $0/33$ است، مدل پژوهش از توان پیش‌بینی بالایی برخوردار است. لازم به ذکر است که روابط فوق در شکل شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۶. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

شماره فرضیه	متغیرها	ضرایب مسیر	آماره t	R^2	انحراف معیار	سطح معناداری	نتیجه
۱	رهبری اخلاقی \leftarrow درگیری تیم (ضریب مسیر ۱)	-0.671	$9/301$	$0/399$	0.053	۹۹ درصد	تایید
۲	رهبری اخلاقی \leftarrow انسجام تیم (ضریب مسیر ۲)	0.769	$14/475$	$0/666$	0.072	۹۹ درصد	تایید
۳	رهبری اخلاقی \leftarrow هماهنگی تیم (ضریب مسیر ۳)	0.792	$14/970$	$0/675$	0.052	۹۹ درصد	تایید



شکل ۱: ضرایب مسیر و آماره T مدل پژوهش

بررسی برازش مدل اندازه‌گیری تأثیر رهبری اخلاقی سرپرست بر درگیری، انسجام و هماهنگی تیمی

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۷، 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 همگرای مدل پژوهش است، نتایج حاصل از بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش نیز در جدول شماره ۸ 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 واگرایی مدل مناسب است. در نهایت با توجه به نتایج مندرج در جدول شماره ۵، ضرایب بارهای عاملی گزاره‌های پژوهش از ۰/۵ بیشتر بوده که حاکی از مناسب بودن تحلیل عاملی تأییدی آنان است. لازم به ذکر است، از آن‌جا که متغیرهای تجربه، جنسیت، میزان تحصیلات، دوره تصدی تیم و اندازه تیم، گسسته است، نیازی به بررسی روایی همگرا و واگرایی آنان نیست.

جدول ۷. پایایی و روایی همگرا

ردیف	سازه‌ها	میانگین واریانس اشتراکی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	رهبری اخلاقی سرپرست	۰/۸۰۷	۰/۹۶۵	۰/۹۷۱
۲	درگیری تیم	۰/۶۸۴	۰/۹۳۴	۰/۹۴۵
۳	انسجام تیم	۰/۷۸۳	۰/۸۶۲	۰/۹۱۶
۴	هماهنگی تیم	۰/۸۶۷	۰/۹۲۴	۰/۹۵۱
۵	کمک‌های فردی	۰/۷۱۴	۰/۸۶۲	۰/۹۰۸

جدول ۸. روایی واگرایی متغیرهای پژوهش

کمک‌های فردی	هماهنگی تیم	انسجام تیم	درگیری تیم	رهبری اخلاقی	
				۰/۸۹۸	رهبری اخلاقی
			۰/۸۲۷	-۰/۶۳۷	درگیری تیم
		۰/۸۸۵	-۰/۶۴۶	۰/۸۰۳	انسجام تیم
	۰/۹۳۱	۰/۸۷۷	-۰/۶۸۸	۰/۷۹۹	هماهنگی تیم
۰/۸۴۵	۰/۴۴۳	۰/۴۱۶	-۰/۱۷۱	۰/۴۲۱	کمک‌های فردی

بررسی برازش مدل ساختاری رهبری اخلاقی سرپرست

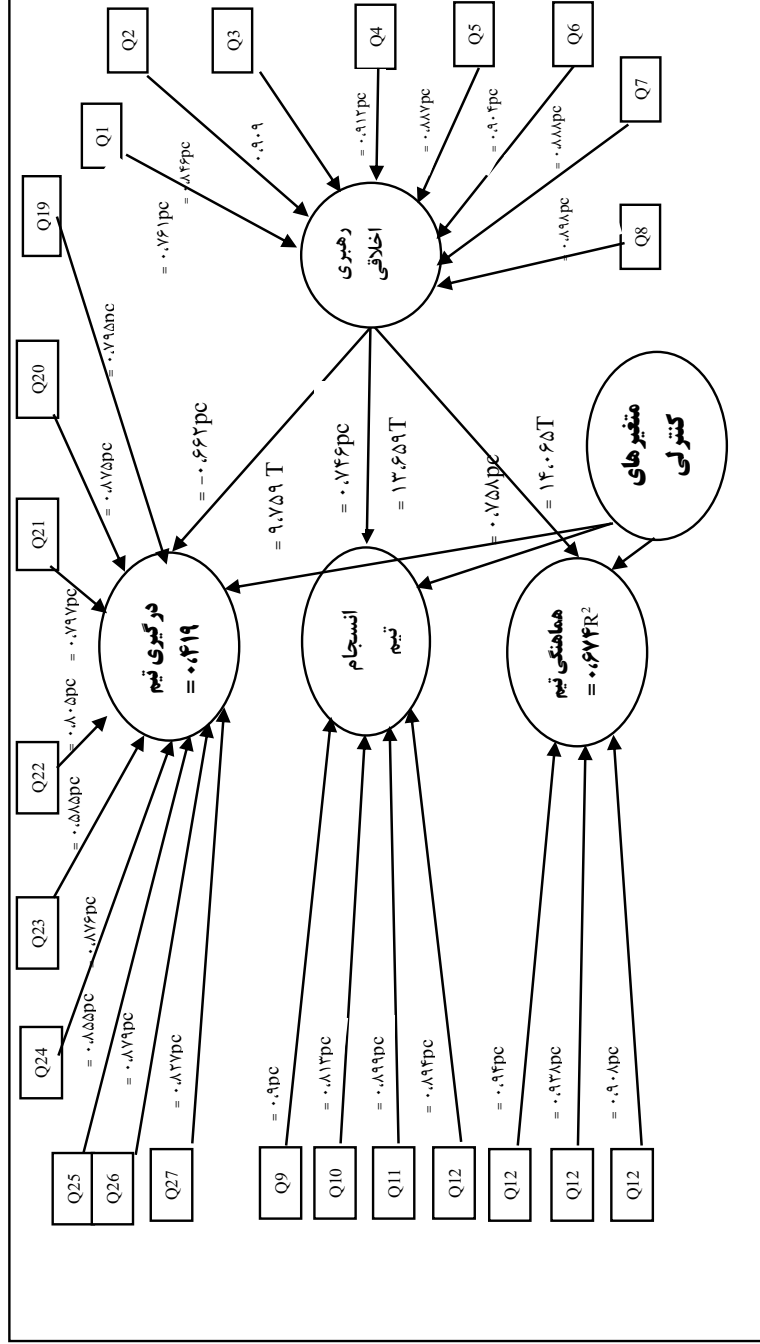
نتایج جدول شماره ۹ حاکی از این موارد است: ۱. با توجه به ضریب مسیر (۱) $PC = -0/662$ و آماره t که بیشتر از $2/58$ ($t = 9/759$) است، بین رهبری اخلاقی سرپرست و درگیری بین اعضای تیم حسابرسی رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش رد نمی‌شود.

با توجه به ضریب مسیر (۲) $PC = 0/746$ و آماره t که بیشتر از $2/58$ ($t = 13/659$) است، بین رهبری اخلاقی سرپرست و انسجام بین اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش رد نمی‌شود.

با توجه به ضریب مسیر (۳) $PC = 0/758$ و آماره t که بیشتر از $2/58$ ($t = 14/065$) است، بین رهبری اخلاقی سرپرست و هماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، فرضیه ششم پژوهش رد نمی‌شود. با توجه به اینکه ضریب تعیین برای هر سه مسیر بیشتر از $0/33$ است، مدل پژوهش از توان پیش‌بینی بالایی برخوردار است. لازم به ذکر است که روابط فوق در شکل شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۹. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

شماره فرضیه	متغیرها	ضرایب مسیر	آماره t	R^2	انحراف معیار	سطح معناداری	نتیجه
۱	رهبری اخلاقی سرپرست ← درگیری تیم (ضریب مسیر ۱)	-۰/۶۶۲	۹/۷۵۹	۰/۴۱۹	۰/۰۶۸	۹۹ درصد	عدم رد
۲	رهبری اخلاقی سرپرست ← انسجام تیم (ضریب مسیر ۲)	۰/۷۴۶	۱۳/۶۵۹	۰/۶۷۷	۰/۰۵۵	۹۹ درصد	عدم رد
۳	رهبری اخلاقی سرپرست ← هماهنگی تیم (ضریب مسیر ۳)	۰/۷۵۸	۱۴/۰۶۵	۰/۶۷۴	۰/۰۵۴	۹۹ درصد	عدم رد



شکل ۲: ضرایب مسیر و آماره T مدل ۲ پژوهش

۶- بحث و نتیجه‌گیری

عملکرد در سطح تیم (فرآیند تیمی) می‌تواند به اشکال گوناگونی اندازه‌گیری شود... از این رو، با توجه به گستردگی فرآیندهای تیمی، در این پژوهش هماهنگی، درگیری و انسجام تیمی به عنوان فرآیندهای تیمی انتخاب شده است. در خصوص حمایت از این انتخاب، لپین و همکاران (۲۰۰۸) نشان دادند که هماهنگی، انسجام و درگیری، نشانگر کیفیت تعاملات اجتماعی در سطح تیم هستند و تأثیرات کاملاً مشابهی بر عملکرد تیم دارند. بنابراین، با توجه به اهمیت عملکرد در سطح تیم، در این پژوهش به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر هماهنگی، انسجام و درگیری تیمی پرداخته شد که نتایج آن در ادامه تشریح می‌شود.

نتایج فرضیه اول و دوم پژوهش نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست باعث کاهش درگیری بین اعضای تیم حسابرسی می‌شود. به عبارتی، مدیران و سرپرستان حسابرسی که تصمیمات منصفانه اخذ می‌کنند، اخلاق را در زندگی شخصی خود رعایت و کارکنانی را که معیارهای اخلاقی را زیر پا گذاشته تنبیه می‌کنند، در مورد اخلاق یا ارزش‌های تجاری با اعضای تیم حسابرسی بحث می‌کنند، در خصوص نحوه انجام کارها به روش صحیح از نظر اخلاقی مثالی ارائه می‌دهند، می‌توانند با ارائه راهکارهای اخلاقی و ترویج درستکاری درگیری بین اعضای تیم حسابرسی را کاهش دهند. نتایج فرضیه اول و دوم پژوهش با نتایج پژوهش‌های وینگارت و جن (۲۰۰۰)، بندورا (۲۰۰۰)، ژو و شی (۲۰۱۴)، تجوسولد و همکاران (۲۰۱۴)، بابالولا و همکاران (۲۰۱۸)، وانگ و همکاران (۲۰۱۹) سازگار است. در این راستا، پیشنهاد می‌گردد که مدیران و سرپرستان در هنگام راهبری تیم حسابرسی در زمان انجام کار صاحبکار، به منظور کاهش درگیری بین آنان، خط مشی‌های اخلاقی را در بین آنان ترویج، منابع و تقسیم مسئولیت‌ها را به نحو منصفانه بین آنان توزیع و تنبیه و پاداش‌هایی را در راستای زیرپاگذاری یا انجام رفتارهای اخلاقی در تیم خود در نظر بگیرند.

نتایج فرضیه سوم و چهارم پژوهش نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست تأثیر مثبت و معناداری بر انسجام اعضای تیم حسابرسی دارد. به عبارتی، مدیران و سرپرستان حسابرسی با ارضای نیازهای اعضای تیم، افزایش جذابیت روابط اعضای تیم و در نهایت افزایش انتظار پاداش برای کار سخت می‌توانند باعث بهبود تعهد اعضا تیم حسابرسی به اهداف تیم شده و بین آنان حس دوستی و انسجام بیشتری را ایجاد کنند. به عبارتی، مدیران و سرپرستان حسابرسی با اعمال رهبری اخلاقی می‌توانند از طریق نظریه یادگیری اجتماعی و مکانیسم‌های تبادل اجتماعی بر انسجام اعضای تیم تأثیر بگذارند. نتایج فرضیه سوم و چهارم پژوهش با نتایج پژوهش‌های زاکارو و همکاران (۱۹۹۵)، دیکسون و همکاران (۲۰۰۱)، تکلاب و همکاران (۲۰۰۹)، مایر و همکاران (۲۰۱۲)، ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) سازگار است. در این راستا، پیشنهاد می‌گردد

که مدیران و سرپرستان حسابرسی ویژگی‌های یک فرد اخلاقی (افراد صادق، دلسوز و اصولی که تصمیمات متعادل می‌گیرند) و هم ویژگی‌های یک مدیر اخلاقی (رعایت استانداردهای اخلاقی با پیروان) را به منظور بهبود تعهد و هماهنگی روابط اعضای تیم، در خود تقویت و بهبود دهند. نتایج فرضیه پنجم و ششم پژوهش نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی مدیر و سرپرست تأثیر مثبت و معناداری بر هماهنگی اعضای تیم حسابرسی دارد. به عبارتی، مدیران و سرپرستان حسابرسی که تصمیمات منصفانه اخذ می‌کنند، اخلاق را در زندگی شخصی خود رعایت و کارکنانی را که معیارهای اخلاقی را زیر پا گذاشته تنبیه می‌کنند، در مورد اخلاق یا ارزش‌های تجاری با کارمندان بحث می‌کنند و در خصوص نحوه انجام کارها به روش صحیح، از نظر اخلاقی مثالی ارائه می‌دهند، می‌توانند هماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی را ارتقاء و از تکرار یا هدر دادن تلاش‌های فردی در بین اعضای تیم جلوگیری کنند. نتایج فرضیه پنجم و ششم پژوهش با نتایج پژوهش‌های سیاسی و جابلین (۱۹۹۵)، فیشر و روزمن (۲۰۰۷)، مایر و همکاران (۲۰۱۰)، محسود و همکاران (۲۰۱۰)، شین (۲۰۱۲)، تسه و همکاران (۲۰۱۳)، لی و لیائو (۲۰۱۴)، نیومن و همکاران (۲۰۱۴)، مو و شی (۲۰۱۷) سازگار است. در این راستا، پیشنهاد می‌گردد که مدیران و سرپرستان حسابرسی از رفتارهای روابط‌محور با اعضای تیم خود استفاده کرده و با استفاده از حمایت و کمک به آنان و فراهم کردن فرصت رشد شخصی و انصاف بیشتر برای اعضای تیم، باعث افزایش هماهنگی بین آنان شوند. در نهایت، نهادهای قانون‌گذار نیز می‌توانند رهبری اخلاقی مدیران و سرپرستان موسسات حسابرسی را به عنوان یکی از معیارهای کنترل کیفیت در نظر گرفته و در ارزیابی‌های خود مد نظر قرار دهند.

در ارتباط با محدودیت‌های پژوهش نیز لازم به ذکر است که احتمال تعصب بالقوه مدیران و سرپرستان در ارتباط با خودگزارش‌دهی در این پژوهش وجود دارد. هم‌چنین، با توجه به اینکه بخشی از اطلاعات از طرق فضای مجازی گردآوری شده، پژوهشگر نظارت مستقیمی بر صحت ارائه پاسخ آزمودنی‌های نمونه موردنظر نداشته است.

پیوست‌ها:

فرهیخته گرامی پرسشنامه حاضر برای " بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر هماهنگی، انسجام و درگیری بین اعضای تیم حسابرسی " طراحی شده است. موسسات حسابرسی سازمان‌هایی با خدمات حرفه‌ای هستند که فعالیت‌های خود را به صورت تیمی بنا می‌کنند. دلیل این امر آنست که وظایف پیچیده کارهای حسابرسی، مستلزم استفاده از شایستگی‌ها و دیدگاه‌های مختلف افراد تیم است. از این رو، تعمیق درک ما از عوامل مختلفی که بر عملکرد تیم تأثیر می‌گذارد، برای موفقیت موسسات حسابرسی مهم است. با توجه به این مطالب، از شما درخواست داریم ما را در انجام این پژوهش یاری فرمایید.

بخش اول - اطلاعات عمومی پاسخ‌دهندگان

جنسیت: مرد زن

سابقه کار در حرفه حسابرسی:

از ۱ تا ۵ سال از ۵ تا ۱۰ سال از ۱۰ تا ۱۵ سال

از ۱۵ تا ۲۰ سال بالای ۲۰ سال

آخرین مدرک تحصیلی: کارشناسی کارشناسی ارشد دکتری

رشته تحصیلی: حسابداری حسابرسی حسابداری مدیریت اقتصاد مدیریت سایر

رده سازمانی: کمک حسابرس حسابرس حسابرس ارشد سرپرست سرپرست

ارشد مدیر شریک

آیا عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستید؟ بلی خیر

رده موسسه حسابرسی که در آن فعالیت می‌کنید؟ الف ب ج د

سن شما: سال

دوره تصدی در ثابت‌ترین تیم حسابرسی که در آن فعالیت می‌کنید: سال

میانگین تعداد اعضای ثابت‌ترین تیم حسابرسی که در آن فعالیت می‌کنید: نفر

۲. رهبری اخلاقی

لطفاً هر یک از گزاره‌های زیر را که مرتبط با رهبری اخلاقی مدیران و سرپرستان تیم شما است را مطالعه و علامت بزنید. رهبری اخلاقی به عنوان نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباط دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری است. در این ارتباط، طیف امتیازها از ۱ تا ۵ امتیاز است. به گونه‌ای که نمره ۱ برای گویه کاملاً مخالفم و نمره ۵ برای گویه کاملاً موافقم است.

ردیف	گزاره	نقش	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	مدیر (سرپرست) من، کارکنانی را که معیارهای اخلاقی را زیر پا می‌گذارند تنبیه می‌کند.	مدیر					
		سرپرست					
۲	مدیر (سرپرست) من زندگی شخصی خود را به شیوه‌ای اخلاقی انجام می‌دهد.	مدیر					
		سرپرست					
۳	مدیر (سرپرست) من بهترین منافع کارکنان را در ذهن دارد.	مدیر					
		سرپرست					
۴	مدیر (سرپرست) من تصمیمات منصفانه و متعادل می‌گیرد.	مدیر					
		سرپرست					
۵	مدیر (سرپرست) من در مورد اخلاق یا ارزش‌های تجاری با کارمندان بحث می‌کند.	مدیر					
		سرپرست					
۶	مدیر (سرپرست) من از نظر نحوه انجام کارها به روش صحیح از نظر اخلاقی مثالی ارائه می‌دهد.	مدیر					
		سرپرست					
۷	مدیر (سرپرست) من موفقیت را نه تنها بر اساس نتایج، بلکه از طریق روش به دست آوردن آن‌ها نیز تعریف می‌کند.	مدیر					
		سرپرست					
۸	مدیر (سرپرست) من هنگام تصمیم‌گیری، می‌پرسد "کار درست چیست؟"	مدیر					
		سرپرست					

۳- انسجام اعضای تیم حسابرسی

لطفاً هر یک از گزاره‌های زیر را که مرتبط با انسجام بین اعضای تیم شما است را مطالعه و علامت بزنید. مؤلفه‌های مهم انسجام در تیم‌ها شامل احساس جذابیت بین فردی در بین اعضا، تعهد به اهداف تیم و افتخار با توجه به فعالیت‌های گروهی بین اعضای تیم است که در کنار هم، درجه انسجام تیم را مشخص می‌کنند. در این ارتباط، طیف امتیازها از ۱ تا ۵ امتیاز است. به گونه‌ای که نمره ۱ برای گویه کاملاً مخالفم و نمره ۵ برای گویه کاملاً موافقم است.

ردیف	گزاره	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۹	تیم ما در تلاش برای رسیدن به اهداف خود برای عملکرد با یکدیگر متحد هستند.					
۱۰	من از سطح تعهد تیمم به کار راضی هستم.					
۱۱	تیمم به من فرصت کافی برای بهبود عملکرد شخصیم را می‌دهد.					
۱۲	تیم ما دوست دارد زمانی را خارج از ساعات کاری با هم وقت بگذراند.					

۴- هماهنگی اعضای تیم حسابرسی

لطفاً هر یک از گزاره‌های زیر را که مرتبط با هماهنگی بین اعضای تیم شما است را مطالعه و علامت بزنید. هماهنگی یک فرآیند در سطح تیم است که شامل هماهنگی و سازماندهی کمک‌های فردی در خدمت اهداف جمعی تیم است. در این ارتباط، طیف امتیازها از ۱ تا ۵ امتیاز است. به گونه‌ای که نمره ۱ برای گویه کاملاً مخالفم و نمره ۵ برای گویه کاملاً موافقم است.

ردیف	گزاره	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱۳	اعضای تیم من با یکدیگر به شکلی هماهنگ کار می‌کنند.					
۱۴	اعضای تیم من در مورد نحوه انجام کار با سوء تفاهم بسیار کمی مواجهه می‌شوند.					
۱۵	اعضای تیم من کار را هموار و کارآمد انجام می‌دهند.					

۵- درگیری اعضای تیم حسابرسی

لطفاً هر یک از گزاره‌های زیر را که مرتبط با درگیری بین اعضای تیم شما است را مطالعه و علامت بزنید. درگیری در تیم‌ها بیانگر اختلاف و تنش در بین اعضای تیم است که در زمینه تکمیل فعالیت های تیم و اهداف اتفاق می‌افتد. در این ارتباط، طیف امتیازها از ۱ تا ۵ امتیاز است. به گونه‌ای که نمره ۱ برای گویه خیلی کم و نمره ۵ برای گویه خیلی زیاد است.

ردیف	گزاره	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱۹	چقدر تضاد شخصیتی در تیم شما مشهود است.					
۲۰	چقدر تنش بین اعضای تیم شما وجود دارد.					
۲۱	چقدر درگیری عاطفی بین اعضای تیم شما وجود دارد.					
۲۲	هر چند وقت یکبار اعضای تیم شما در مورد نحوه انجام کار با یکدیگر اختلاف نظر دارند.					
۲۳	چقدر در تیم شما در مورد ایده‌ها تضاد وجود دارد.					
۲۴	چقدر در مورد کاری که انجام می‌دهید در تیم شما تعارض وجود دارد.					
۲۵	هر چند وقت یکبار درباره اینکه چه کسی باید چه کاری را در تیم شما انجام دهد، اختلاف نظر وجود دارد؟					
۲۶	در تیم شما در مورد مسئولیت‌های کاری چقدر تعارض وجود دارد؟					
۲۷	هر چند وقت یکبار در مورد تخصیص منابع در تیم خود اختلاف نظر دارید؟					

۶- متغیر کنترلی: سطح کلی عملکرد فرد

ردیف	گزاره	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱۵	من در تهیه و تدوین یک برنامه برای دستیابی به اهداف تیم مشارکت می‌کنم.					
۱۶	من برای انجام وظایف تیم با اعضای تیمم مشارکت می‌کنم.					
۱۷	من اشتباهات یا اختلافی که در عملکرد تیم رخ می‌دهد را تشخیص می‌دهم.					
۱۸	من برای ارائه راه‌حل‌های احتمالی برای مشکلات عملکرد تیمی با اعضای تیمم همکاری می‌کنم.					

فهرست منابع

- آقایی چادگانی، آرزو؛ احمدی، نوشین. (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر تعامل بین فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی، هنجارهای تیم حسابرسی و ویژگی‌های فردی حسابرسان بر انگیزه حسابرسان به گزارش اشتباهات کشف شده، پژوهش‌های تجربی حسابداری، دوره ۶، شماره ۱، صص. ۳۳-۵۲.
- برجی زاده، حسین. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد ایمنی سازمان با نقش میانجی فرهنگ ایمنی و آگاهی ایمنی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان‌های دولتی ایلام)، دوماهنامه نگرش‌های نوین مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، صص. ۲۸-۴۵.
- تابلی، حمید؛ مرادی شهر بابک، محمدرضا؛ ایران نژاد پاریزی، سید جواد. (۱۳۹۸)، رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد فردی: نقش میانجی تعهد سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۴، شماره ۲، صص ۱۳۶-۱۴۳.
- تیمورزاده، احسان؛ بهادری، محمد کریم؛ مهدی زاد، پریسا؛ یعقوبی، مریم. (۱۳۹۶)، تأثیر رهبری اخلاقی و سبک‌های رهبری بر تعهد سازمانی: مطالعه موردی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی. مجله طب نظامی، دوره، ۱۹، شماره ۵، صص. ۴۵۱-۴۵۹.
- حسینی، مریم؛ برزگر، الهه. (۱۳۹۷)، بررسی رابطه خودارزیابی هسته‌ای و رهبری اخلاقی با عملکرد مالی سازمان و عملکرد شغلی کارکنان مالی، حسابداری سلامت، دوره ۷، شماره ۲، صص. ۱۵-۴۱.

حسینی، مریم؛ برزگر، الهه. (۱۳۹۷)، بررسی رابطه خودارزیابی هسته‌ای و رهبری اخلاقی با عملکرد مالی سازمان و عملکرد شغلی کارکنان مالی، حسابداری سلامت، دوره ۷، شماره ۲، صص ۱۵-۴۱.

درخشانمهر، آرش؛ جبارزاده، کنگرلوئی؛ سعید بحری ثالث، جمال. (۱۳۹۷)، تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل با نقش تعدیل کننده اخلاق حرفه‌ای، فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۶، شماره ۲، صص. ۱۴۹-۱۵۸.

دوستار، محمد؛ حسنی، هانیه. (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت و آوای کارکنان و عملکرد آن‌ها. چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۳، صص. ۶۳-۸۳.

شاهعلی زاده، رامین؛ نیکومرام، هاشم؛ حیدرپور، فرزانه. (۱۴۰۰)، نقش رهبری اخلاقی، هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی بر قصد هشداردهی خطاکاری حسابرسان مستقل، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۶، شماره ۱۲، صص ۲۱۳-۲۴۶.

شاهعلی زاده، رامین؛ نیکومرام، هاشم؛ حیدرپور، فرزانه. (۱۴۰۰)، نقش رهبری اخلاقی، هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی بر قصد هشداردهی خطاکاری حسابرسان مستقل، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۶، شماره ۱۲، صص. ۲۱۳-۲۴۶.

شایسته شجاعی، پرویز؛ پورزمانی، زهرا؛ یعقوب نژاد، احمد. (۱۳۹۹)، تأثیر معیارهای رفتار اخلاقی (محیط اخلاقی، تعهد حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی) بر عملکرد حسابرسان، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۵، شماره ۱۰، صص ۲۸۱-۳۱۸.

شیخی دلفان، فاطمه؛ عباسی، همایون؛ عیدی، حسین. (۱۳۹۹)، تبیین اثر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآوران با توجه به نقش میانجی حکمرانی خوب در ادارات ورزش و جوانان غرب ایران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۴، صص. ۳۹-۴۸.

قنبری، سیروس؛ عبدالملکی، جمال. (۱۳۹۸)، نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق‌خاطر کاری. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران (پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی)، دوره ۸، شماره ۴، صص. ۱۷-۳۶.

کلیدبری، حمیدرضا؛ سلطانی، ابراهیم؛ سرائی، فاطمه؛ بخشعلی زاده، داود. (۱۳۹۹)، نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان، دوره ۱۵، شماره ۱، صص. ۱۰۸-۱۱۵.

مرادی، مهدی؛ باقرپور والاشانی، محمد علی؛ زمانی، رضا؛ شفیع، مهین. (۱۳۹۸). تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر خاتمه دادن زود هنگام رویه‌ها و کم‌گزارش‌دهی زمان کار حسابرسی، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۴، شماره ۷، صص. ۱-۲۲.

- Andrej, N., KBreznik, and S. Natek. 2022. Managing knowledge to improve performance: The impact of leadership style and knowledge management on organizational performance with moderation effects via PLS-SEM. *Journal of the Knowledge Economy*, 1(1): 1-30.
- Avey, J. B, Wernsing, T. S, and M. E. Palanski. 2012. Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1): 21-34.
- Avey, J. B., M. Palanski, E. and F. O. Walumbwa. 2011. When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of business ethics*, 98(4): 573-582.
- Avey, J. B., T. S. Wernsing, and M. E. Palanski. 2012. Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1): 21-34.
- Babalola, M. T, Stouten, J, Euwema, M. C, and F. Ovadje. 2018. The relation between ethical leadership and workplace conflicts: The mediating role of employee resolution efficacy. *Journal of Management*, 44(5): 2037-2063.
- Babalola, M. T., J. Stouten, M. C. Euwema, and F. Ovadje. 2018. The relation between ethical leadership and workplace conflicts: The mediating role of employee resolution efficacy. *Journal of Management*, 44(5): 2037-2063.
- Bagherpour, M. A., Monroe, G. S., and G. Shailer. 2014. Government and managerial influence on auditor switching under partial privatization. *Journal of Accounting and Public Policy*, 33(4): 372-390.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York:Freeman.
- Bandura, A. 2000. Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science*, 9(3): 75-78.
- Beal, D. J., R. R. Cohen, M. J. Burke, and C. L. McLendon. 2003. Cohesion and performance in groups: a meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of applied psychology*, 88(6): 98-1004.
- Bobek, D. D, Daugherty, B. E, and R. R. Radtke. 2012. Resolving audit engagement challenges through communication. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(4): 21-45.
- Brown, M. E, and L. K. Treviño. 2006. Ethical leadership: A review and future directions. *The leadership quarterly*, 17(6): 595-616.

- Brown, M. E., L. K. Treviño, and D. A. Harrison. 2005. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2): 117-134.
- Carless, S. A., and C. De Paola. 2000. The measurement of cohesion in work teams. *Small group research*, 31(1): 71-88.
- Carter, M. Z., Mossholder, K. W., and J. N. Harris. 2018. Congruence effects of contingent reward leadership intended and experienced on team effectiveness: The mediating role of distributive justice climate. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3): 465-485.
- Chamtitigul, N, and W. Li. 2021. The influence of ethical leadership and team learning on team performance in software development projects. *Team Performance Management: An International Journal*, 27 (34): 242-259
- Chiocchio, F, and H. Essiembre. 2009. Cohesion and performance: A meta-analytic review of disparities between project teams, production teams, and service teams. *Small group research*, 40(4): 382-420.
- Ciulla, J. B. 2006. Ethics: The heart of leadership. In *Responsible leadership*. Routledge. 37-52.
- De Dreu, C. K, and L. R. Weingart. 2003. Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 88(4): 741-749.
- DeChurch, L. A, and J. R. Mesmer-Magnus. 2010. The cognitive underpinnings of effective teamwork: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 95(1): 32-53.
- Demirtas, O., A. A. and Akdogan. 2015. The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1): 59-67.
- Den Hartog, D. N, and F. D. Belschak. 2012. When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*: 97(1): 194-202.
- Deutsch, M. 1973. *The resolution of conflict: Constructive and destructive processes*. Yale University Press.
- Dickson, M. W, Smith, D. B, Grojean, M. W, and M. Ehrhart. 2001. An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. *The leadership quarterly*, 12(2): 197-217.
- Dickson, M. W., D. B. Smith, M. W. Grojean and M. Ehrhart. 2001. An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values

- and the practices that reflect them. *The leadership quarterly*, 12(2): 197-217.
- Dierdorff, E. C, Fisher, D. M, and R. S. Rubin. 2019. The power of percipience: Consequences of self-awareness in teams on team-level functioning and performance. *Journal of Management*, 45(7): 2891-2919.
- Ditillo, A. 2012. Designing management control systems to foster knowledge transfer in knowledge-intensive firms: A network-based approach. *European accounting review*, 21(3): 425-450.
- FeyzAbadi, F., and H. Dehqan. 2020. The impact of genuine leadership dimensions on auditors' ineffective behaviors through ethical culture in audit institutions. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1399(42): 67-81.
- Fischer, A. H., and I. J. Roseman. 2007. Beat them or ban them: the characteristics and social functions of anger and contempt. *Journal of personality and social psychology*, 93(1): 103-115.
- Graen, G. B. (2003). Role making onto the starting work team using lmx leadership. *Dealing with diversity*, 1-263.
- Graen, G., and J. F. Cashman. 1975. A role-making model of leadership in formal organizations: A developmental approach. *Leadership frontiers*, 8(11): 143-165.
- Graham, J. W. (1991). Servant-leadership in organizations: Inspirational and moral. *The leadership quarterly*, 2(2): 105-119.
- Grojean, M. W., C. J. Resick, M. W. Dickson and D. B. Smith. 2004. Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics. *Journal of business ethics*, 55(3): 223-241.
- Guillaume, Y. R., F. C. Brodbeck and M. Riketta. 2012. Surface-and deep-level dissimilarity effects on social integration and individual effectiveness related outcomes in work groups: A meta-analytic integration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1): 80-115.
- Hair, J. F., C. M. Ringle, and M. Sarstedt. 2013. Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long range planning*, 46(1-2): 1-12.
- Jehn, K. A. 1995. A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative science quarterly*, 40(2): 256-282.
- Kacmar, K. M., D. G. Bachrach, K. J. Harris, and D. Noble. 2012. Exploring the role of supervisor trust in the associations between multiple sources of relationship conflict and organizational citizenship behavior. *The Leadership Quarterly*, 23(1): 43-54.

- Kalshoven, K., D. N. Den Hartog, and A. H. de Hoogh. 2013. Ethical leadership and followers' helping and initiative: The role of demonstrated responsibility and job autonomy. *European journal of work and organizational psychology*, 22(2): 165-181.
- Lam, L. W., R. Loi, K. W. Chan and Y. Liu. 2016. Voice more and stay longer: How ethical leaders influence employee voice and exit intentions. *Business Ethics Quarterly*, 26(3): 277-300.
- LePine, J. A., R. F. Piccolo, C. L. Jackson, J. E., Mathieu and J. R. Saul. 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.
- Leyton, J., E. Lepin, T. Olafsen, Y. Zhou, S. Hahm, J., Marks and A. Wu. 2008. In vivo detection of prostate stem cell antigen (PSCA)-expressing xenografts using 124I-labeled engineered antibody fragments. *Cancer Research*, 68(9): 4901-4901.
- Li, A. N., and H. Liao. 2014. How do leader-member exchange quality and differentiation affect performance in teams? An integrated multilevel dual process model. *Journal of Applied Psychology*, 99(5): 847-866.
- Li, G, Shang, Y, Liu, H, and Y. Xi. 2014. Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: A cross-level investigation. *European Management Journal*, 32(4): 554-563.
- Lin, C. P, Liu, N. T, Chiu, C. K, Chen, K. J, and N. C. Lin. 2019. Modeling team performance from the perspective of politics and ethical leadership. *Personnel Review*, 48 (5): 1357-1380.
- Liu, M. L, Lin, C. P, Joe, S. W, and K. J. Chen. 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.
- Mahsud, R., G. Yukl, and G. Prussia. 2010. Leader empathy, ethical leadership, and relations-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality. *Journal of Managerial Psychology*. 25(6): 561-577.
- Marks, M. A., J. E. Mathieu and S. J. Zaccaro. 2001. A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of management review*, 26(3): 356-376.
- Martin, S. R., K. J. Emich, E. J. McClean and C. Woodruff. 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.

- Mayer, D. M., K. Aquino, R. L. Greenbaum and M. Kuenzi. 2012. Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of management journal*, 55(1): 151-171.
- Mayer, D. M., M. Kuenzi, and R. L. Greenbaum. 2010. Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of business ethics*, 95(1): 7-16.
- Meyer, J. P., D. J. Stanley, L. Herscovitch, and L. Topolnytsky. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1): 20-52.
- Mo, S., and J. Shi. 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.
- Nelson, M, and H. T. Tan. 2005. Judgment and decision making research in auditing: A task, person, and interpersonal interaction perspective. *Auditing: A journal of practice & theory*, 24(1): 41-71.
- Newman, A., K. Kiazad, Q. Miao and B. Cooper. 2014. Examining the cognitive and affective trust-based mechanisms underlying the relationship between ethical leadership and organisational citizenship: A case of the head leading the heart? *Journal of business ethics*, 123(1): 113-123.
- Peng, J. C, and J. Lin. (2017). Mediators of ethical leadership and group performance outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 32 (7): 484-496.
- Rashid, A., Salim, B., and H. N. Ahmad. 2021. Exploring The Relationship Among Suspension Of Judgement, Search For Knowledge, Interpersonal Understanding, Ethical Leadership And Internal Audit Effectiveness. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4): 7895-7911.
- Ross, L. 1977. The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in the attribution process. In *Advances in experimental social psychology*. 10 (1): 173-220.
- Saleh, T. A, Mehmood, W, Khan, J, and F. U. Jan. 2022. The Impact of Ethical Leadership on Employees Turnover Intention: An Empirical Study of the Banking Sector in Malaysia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(2): 261-272.
- Schriesheim, C. A., R. T. Mowday, and R. M. Stogdill. 1979. Crucial dimensions of leader-group interactions. *Crosscurrents in leadership*, 1(1): 106-125.

- Schwepker Jr, C. H, and C. K. Dimitriou. 2021. Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94 (1): 1-11.
- Shah, P. P., and K. A. Jehn. 1993. Do friends perform better than acquaintances? The interaction of friendship, conflict, and task. *Group decision and negotiation*, 2(2): 149-165.
- Shay, J. 1994. *Achilles in Vietnam*. New York. Touchstone.
- 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, and F. M. Jablin. 1995. Differential superior-subordinate relations, perceptions of fairness, and coworker communication. *Human Communication Research*, 22(1): 5-38.
- Spreitzer, G. M, Cohen, S. G, and G. E. Ledford Jr. 1999. Developing effective self-managing work teams in service organizations. *Group & Organization Management*, 24(3): 340-366.
- Tajfel, H. and J.C. Turner. 1979. An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin and S. Worchel (Eds), *The social psychology of intergroup relations*. (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks Cole. Also revised as, *The social identity theory of intergroup*
- Tekleab, A. G., N. R. Quigley and P. E. Tesluk. 2009. A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness. *Group and Organization Management*, 34(2): 170-205.
- Tesluk, P, Mathieu, J. E, Zaccaro, S. J, and M. Marks. 1997. Task and aggregation issues in the analysis and assessment of team performance. *Team performance assessment and measurement: Theory, methods, and applications*, 1 (1): 197-224.
- Tjosvold, D., A. S. Wong and N. Y. Feng Chen. 2014. Constructively managing conflicts in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1): 545-568.
- Treviño, L. K., G. R. Weaverand, S. J. Reynolds. 2006. Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of management*, 32(6): 951-990.
- Tse, H. H, Lam, C. K, Lawrence, S. A, and X. Huang. 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): 974-988.
- Tse, H. H., C. K. Lam, S. A. Lawrenceand, X. Huang. 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.

- Weingart, L. R, and K. A. Jehn. 2000. Manage intra-team conflict through collaboration. *Handbook of principles of organization behavior*, 226-238.
- Wong, A., X. Wang, X. Wang and D. Tjosvold. 2019. Ethical leaders manage conflict to develop trust. *Leadership and Organization Development Journal*. 41(1): 133-146.
- Zaccaro, S. J., A. L. Rittman and M. A. Marks. 2001. Team leadership. *The leadership quarterly*, 12(4): 451-483.
- Zaccaro, S. J., J. Gualtieri and D. Minionis. 1995. Task cohesion as a facilitator of team decision making under temporal urgency. *Military Psychology*, 7(2): 77-93.
- Zheng, D, Witt, L. A, Waite, E, David, E. M, van Driel, M, McDonald, D. P, ... and L. J. Crepeau. 2015. Effects of ethical leadership on emotional exhaustion in high moral intensity situations. *The Leadership Quarterly*, 26(5): 732-748.
- Zhou, M., and S. Shi. 2014. Blaming leaders for team relationship conflict? The roles of leader-member exchange differentiation and ethical leadership. *Nankai Business Review International*. 5(2): 134-146.
- Zoogah, D. B., Vora, D., Richard, O., and M. W. Peng. 2011. Strategic alliance team diversity, coordination, and effectiveness. *The International journal of human resource Management*, 22(03): 510-529.