



Investigating the Impact of Management by Objectives as a Performance Tool on Job Satisfaction of Auditors Who Are Members of the Iranian Association of Certified Public Accountants

Ahmad Ali Mardani *

Master's Student, Faculty of Educational Sciences
and Counseling, Department of Accounting, Islamic
Azad University, Roudehen Branch, Roudehen, Iran.

Abstract

The primary aim of this research is to determine the impact of implementing management by objectives (MBO) as a performance tool on job satisfaction among auditors who are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants. This study is applied in terms of purpose, field-based in terms of data collection nature, and descriptive-survey in type. Standard questionnaires were used for data collection, with their validity confirmed through Content Validity Ratio (CVR), Content Validity Index (CVI), and Bartlett's tests, and reliability confirmed through Cronbach's alpha coefficient. The results of the analyses, using structural equation modeling, indicated that the implementation of MBO as a performance tool has a significant impact on job satisfaction among the auditors. Additionally, the study found that set job objectives, related job objectives, defining outcomes, setting control standards based on time and budget, auditors' participation in setting standards and objectives, freedom and independence in action, continuous communication, reward systems, and individual performance measurement significantly impact job satisfaction among the auditors. Ultimately, the results showed that MBO significantly impacts the effectiveness of auditors who are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants.

Keywords: management by objectives (MBO), job satisfaction, auditor effectiveness

Received: 28/February/2024

Accepted: 04/May/2024

eISSN: 3041-8720

ISSN: 2981-2267

بررسی تأثیر استقرار مدیریت بر مبنای هدف به عنوان ابزار عملکردی بر رضایت شغلی حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران

احمدعلی مردانی*
دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، گروه حسابداری،
دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران.

چکیده

هدف اصلی این تحقیق، تعیین تأثیر استقرار مدیریت بر مبنای هدف به عنوان ابزار عملکردی بر رضایت شغلی حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است. این پژوهش از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی، بر اساس ماهیت گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات میدانی و در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد که روایی پرسشنامه از طریق شاخص‌های نسبت تحلیل محتوا (CVR) و شاخص تحلیل محتوا (CVI) و بارتلت و پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ به تأیید رسید. نتایج تحلیل‌ها با استفاده از الگوی معادلات ساختاری نشان داد، استقرار مدیریت بر مبنای هدف به عنوان ابزار عملکردی بر رضایت شغلی حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، تأثیر معناداری دارد. همچنین بر اساس نتایج، اهداف شغلی تعیین‌شده، اهداف شغلی مرتبط، تعریف نتایج، تنظیم استانداردهای کنترل بر مبنای زمان و بودجه، مشارکت حسابرسان در تنظیم استانداردها و اهداف، آزادی و استقلال در عمل، ارتباطات مستمر، سیستم پاداش و اندازه‌گیری عملکرد فردی بر رضایت شغلی حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، تأثیر معناداری دارد. در نهایت، نتایج نشان داد مدیریت بر مبنای هدف، تأثیر معناداری بر اثربخشی حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران دارد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت بر مبنای هدف، رضایت شغلی، اثربخشی حسابرس

مقدمه

امروزه، مدیریت بر مبنای هدف^۱ در سراسر دنیا به کار گرفته می‌شود. با این حال، به‌رغم کاربرد گسترده، گاهی تصویر روشنی درباره معنای آن وجود ندارد. برخی هنوز مدیریت بر مبنای هدف را ابزاری برای ارزیابی، برخی تکنیکی انگیزشی و عده‌ای آن را شیوه‌ای برای برنامه‌ریزی و کنترل می‌شمارند. مفهوم «مدیریت بر مبنای هدف»، اولین بار توسط پیتر دراکر^۲ در سال ۱۹۵۴ مطرح شد. مدیریت بر مبنای هدف، یک سیستم مدیریتی جامع بر پایه اهدافی بوده که با مشارکت طراحی شده و قابلیت اندازه‌گیری دارد (Islami et al., 2018). مدیریت بر مبنای هدف، تکنیکی مدیریتی برای افزایش مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی و کنترل فعالیت‌هاست. باور بر این است که تعهد کارکنان به اعمال برنامه‌ریزی شده از طریق مشارکت افزایش می‌یابد و عملکردها کارآمدتر خواهد بود. در عمل، مدیریت بر مبنای هدف به شکل‌های گوناگونی به کار گرفته می‌شود اما اساساً همه این کاربردها شامل فرایندی است که از طریق آن، اهداف، برنامه‌ها و سیستم‌های کنترل یک سازمان به‌وسیله همکاری بین مدیران و افراد تحت امرشان تعیین می‌شود. مدیران و کارکنان با هم اهداف مشترک و نتایج مورد انتظار از هر شخص را تعیین می‌کنند. سپس از این ابزار اندازه‌گیری برای هدایت عملکرد بخش خودشان و سنجش میزان همکاری افراد استفاده می‌شود. در این فرایند، دانش و مهارت بسیاری از افراد سازمان به خدمت گرفته می‌شود و به‌جای اینکه مدیران درباره اهدافشان به زیردستان اطلاع دهند، از آن‌ها می‌خواهند مشارکت کنند و درباره اینکه هدفشان چه باید باشد، تصمیم بگیرند (Hoffmann- Burdzińska & Flak, 2015). به اعتقاد راس^۳ (۲۰۱۷)، مدیریت بر مبنای هدف یعنی مشارکت در تعیین هدف، انتخاب مراحل عملیاتی و تصمیم‌گیری. بخش مهم مدیریت بر مبنای هدف، سنجش و مقایسه عملکرد واقعی کارکنان با معیارهای تعیین شده است. به اعتقاد وی، مدیریت بر مبنای هدف، یک نظام مدیریتی بوده که اهداف عملکردی خاصی با مشارکت کارکنان و مدیرانشان تعیین می‌شود، پیشرفت برای دستیابی به آن اهداف به‌طور دوره‌ای مورد بازبینی قرار می‌گیرد و بر اساس این پیشرفت به افراد پاداش داده می‌شود (Shields et al., 2015).

تجربه نشان داده است در بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌ها در طول سال، یک یا دو بار تدوین شده و بین مدیران توزیع می‌گردد و مدیران پس از مدتی این برنامه‌ها را رها نموده و کار همیشگی خود را دنبال می‌کنند چراکه برنامه‌ها به طرح‌ها، پروژه‌ها و گام‌های مشخص و عملیاتی تبدیل نشده‌اند. در چنین حالتی، برنامه‌ریزی هیچ‌گونه تأثیری نخواهد داشت. از این‌رو، با برنامه‌ریزی و تعیین گام‌های عملیاتی در حین اجرا، مجریان موانع اجرایی را درمی‌یابند و با کنترل و بررسی پیشرفت فعالیت‌ها در رسیدن به هدف، در مواقعی که مشکلی در تحقق برنامه و هدف پیش آید، با آگاه نمودن مدیر و مسئول مربوطه، تدابیر و اقدامات اصلاحی به‌موقع صورت خواهد گرفت. با این تفاسیر می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت بر مبنای هدف، علاوه بر مشارکت کارکنان در تحقق اهداف و خودارزیابی توسط خویش، کنترل به‌منظور حصول اطمینان از نیل به اهداف را میسر می‌سازد (بابایی و همکاران، ۱۳۹۵). در حقیقت، مدیریت بر مبنای هدف، فرایندی است که مدیران سطوح بالا و پایین مشترکاً هدف‌های عمومی را تشخیص می‌دهند، موارد مهم مسئولیت هر فرد را بر حسب نتایجی که از آن‌ها انتظار می‌رود، معلوم می‌کنند و این اقدامات را به‌عنوان راهنمایی برای به کار انداختن واحد و ارزیابی سهم هر عضو به کار می‌برند؛ یعنی روشی که از طریق آن، مدیران و پرسنل به اهداف سازمان آگاه شده و بدان معنی بخشیده و از آن در جهت مانیتورینگ و کنترل عملکرد آتی و ایجاد استخوان‌بندی برای اتمام طرح و کنترل در یک تیم کاری استفاده می‌گردد (Kralev, 2011).

امروزه، حسابرسان ماهر و کارآمد نه تنها عامل تحول و پیشرفت اجتماع شناخته شده بلکه جایگاه محوری در

1. management by objective
2. Peter Drucker
3. Ross, J. E.

سازمان‌ها پیدا کرده‌اند. پس موفقیت و دستیابی به اهداف جامعه حسابداران رسمی ایران، تنها در سایه حسابرسان ماهر و با کیفیت کاری بالا تأمین می‌شود (محمدپور، ۱۳۹۷). بدین لحاظ، مدیران هوشمند به‌خوبی می‌دانند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای نیروی انسانی سرمایه‌گذاری کنند، کارایی و برتری سازمان خود را تضمین خواهند کرد. کمیت و کیفیت نیروی انسانی در سیستم اهمیت ویژه‌ای دارد. مدیریت منابع انسانی با بینشی سیستماتیک و تدابیری مؤثر در زمینه جذب، نگهداری، بهسازی و کاربرد مطلوب منابع انسانی، انسان‌هایی با توانایی و شخصیت و خلق و خویی متناسب با فرهنگ و مأموریت سازمان در اختیار آن قرار می‌دهد (Mulwa & Weru, 2017). از سوی دیگر، امروزه اغلب سازمان‌ها همچون جامعه حسابداران رسمی ایران با استقرار سیستم‌های بهبود و توسعه کیفیت به‌ویژه سیستم‌های کیفیت فراگیر درصدد هستند تا ضمن شناسایی نقاط قوت و ضعف خود، طرح‌های بهبود لازم را در جهت رسیدن به وضع مطلوب تعریف نموده و به مرحله اجرا درآورند. ازجمله این اقدامات می‌توان به مدیریت بر مبنای هدف اشاره کرد. با توجه به ضرورت‌های اشاره‌شده، محقق در این تحقیق درصدد یافتن پاسخ مناسب به این سؤال اساسی است که استقرار مدیریت بر مبنای هدف به عنوان ابزار عملکردی، چه تأثیری بر رضایت شغلی حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران دارد؟

روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی، بر اساس ماهیت گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات میدانی و در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی است.

جامعه آماری این پژوهش، کلیه حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در استان تهران با استناد به آمار ارائه‌شده مورخه ۱۳۹۸/۰۷/۱۵ در وب‌سایت جامعه حسابداران رسمی ایران^۱ تعداد ۸۲۶۷۰ نفر است.

برای نمونه‌گیری از جدول استاندارد مورگان استفاده شده است؛ بدین صورت که با توجه به بالاترین حجم نمونه انتخابی در جدول مورگان برای تعداد کل جامعه آماری ۸۲،۶۷۰ نفر، تعداد نمونه موردنظر ۳۸۴ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری نیز در تحقیق حاضر از نوع نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس بوده که باید تعداد ۳۸۴ نفر حسابرس را مورد مطالعه قرار دهیم.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده که شامل پرسشنامه‌های زیر است:

- مدیریت بر مبنای هدف

این متغیر با استفاده از پرسشنامه استاندارد ریو و همکاران^۲ (۲۰۰۲) با توجه به شاخص‌هایی همچون اهداف شغلی تعیین‌شده، اهداف شغلی مرتبط، تعریف نتایج، تنظیم استانداردهای کنترل بر مبنای زمان، مشارکت، آزادی و استقلال در عمل، ارتباطات مستمر، سیستم پاداش و اندازه‌گیری عملکرد فردی و بر مبنای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، نه موافق و نه مخالف، موافق، کاملاً موافق) مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. روایی پرسشنامه با توجه به اینکه حداقل مقدار شاخص نسبت تحلیل محتوای (CVR) قابل قبول بر اساس جدول بایستی ۰/۵۴ و حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص تحلیل محتوا (CVI) برابر با ۰/۷۹ باشد و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت.

- رضایت شغلی حسابرسان

این متغیر با استفاده از پرسشنامه استاندارد لو و همکاران^۳ (۲۰۰۰) بر مبنای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً

1. <http://www.iacpa.ir/>

2. Reo et al.

3. Lu et al.

مخالف، مخالف، نه موافق و نه مخالف، موافق، کاملاً موافق) مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. روایی پرسشنامه با استفاده از روش شاخص نسبت تحلیل محتوا (CVR) و شاخص تحلیل محتوا (CVI) و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت.

- اثربخشی حسابرسان

این متغیر با استفاده از پرسشنامه استاندارد راست و همکاران^۱ (۲۰۰۵) بر مبنای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، نه موافق و نه مخالف، موافق، کاملاً موافق) مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. روایی پرسشنامه با استفاده از روش شاخص نسبت تحلیل محتوا (CVR) و شاخص تحلیل محتوا (CVI) و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت.

یافته‌ها

در این پژوهش به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه اسلامی و همکاران^۲ (۲۰۱۸)، روایی آن‌ها به‌طور طبیعی مورد تأیید قرار گرفت. لذا به‌منظور اطمینان بیشتر از شاخص نسبت تحلیل محتوا (CVR) و شاخص تحلیل محتوا (CVI) و در ادامه از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردید. خروجی این آزمون‌ها در جدول ۱ و ۲ ارائه شده است.

جدول ۱. مقادیر CVR و CVI محاسبه‌شده برای هر یک از سؤالات تحقیق

سؤالات آزمون	CVR	CVI	سؤالات آزمون	CVR	CVI
۱	۱	۱	۲۵	۰/۶۹۲	۰/۹۰۳
۲	۰/۸۴۶	۰/۹۲۳	۲۶	۰/۸۴۶	۰/۹۲۳
۳	۰/۸۴۶	۰/۹۱۱	۲۷	۱	۰/۹۲۳
۴	۰/۶۹۲	۰/۸۴۶	۲۸	۱	۰/۹۲۳
۵	۰/۶۹۲	۰/۹۰۱	۲۹	۱	۰/۹۲۳
۶	۰/۸۴۶	۰/۸۹۹	۳۰	۱	۱
۷	۰/۸۴۶	۰/۸۰۳	۳۱	۱	۱
۸	۰/۶۹۲	۰/۸۲۳	۳۲	۱	۱
۹	۰/۸۴۶	۱	۳۳	۱	۱
۱۰	۱	۰/۹۲۳	۳۴	۱	۱
۱۱	۰/۶۹۲	۰/۹۱۰	۳۵	۱	۱
۱۲	۰/۶۹۲	۰/۸۷۵	۳۶	۱	۱
۱۳	۰/۶۹۲	۰/۹۰۳	۳۷	۱	۱
۱۴	۰/۶۹۲	۰/۸۱۱	۳۸	۱	۱
۱۵	۰/۸۴۶	۱	۳۹	۱	۱
۱۶	۱	۱	۴۰	۱	۱
۱۷	۰/۸۴۶	۰/۸۶۹	۴۱	۱	۱
۱۸	۰/۶۹۲	۰/۹۰۳	۴۲	۱	۱
۱۹	۰/۸۴۶	۰/۹۲۳	۴۳	۱	۱
۲۰	۰/۶۹۲	۰/۸۴۶	۴۴	۱	۱
۲۱	۰/۸۴۶	۱	۴۵	۱	۱
۲۲	۰/۶۹۲	۰/۹۲۳	۴۶	۱	۱
۲۳	۰/۸۴۶	۱	۴۷	۱	۱
۲۴	۰/۸۴۶	۰/۹۲۳			

با توجه به اینکه حداقل مقدار شاخص نسبت تحلیل محتوای (CVR) قابل قبول بر اساس جدول شاخص نسبت تحلیل محتوا (CVR) بایستی ۰/۵۴ و حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص تحلیل محتوا (CVI) ۰/۷۹ باشد، لذا می توان اذعان داشت که روایی پرسشنامه مورد تأیید است. همچنین به منظور بررسی مجدد روایی و کفایت نمونه از آزمون تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد. بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردید. خروجی این دو آزمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. آزمون KMO و بارتلت برای متغیرهای تحقیق

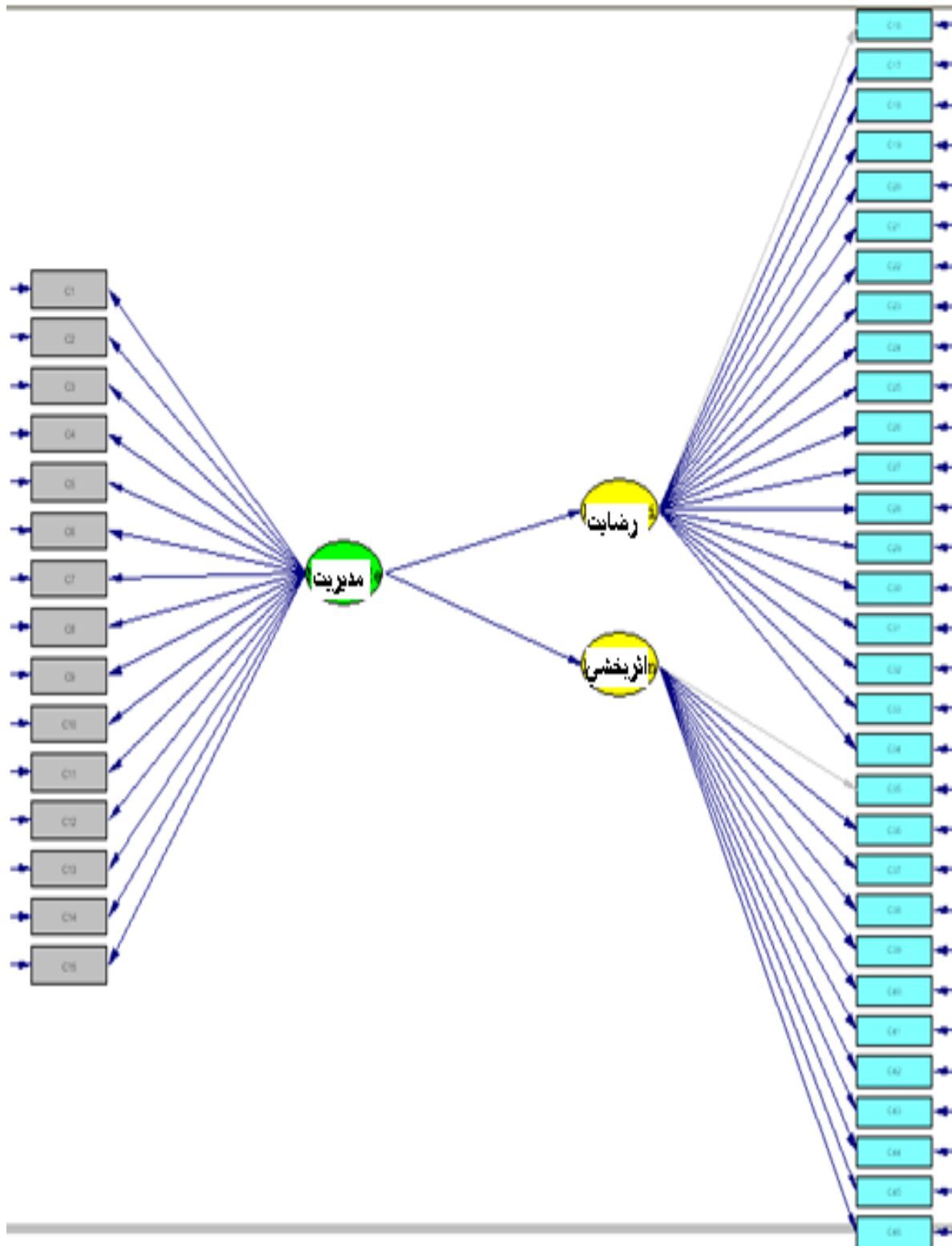
متغیرها	آزمون KMO	سطح معناداری آزمون بارتلت
مدیریت بر مبنای هدف	۰/۸۶۴	۰/۰۰۰۰
رضایت شغلی حسابرسان	۰/۸۲۲	۰/۰۰۰۰
اثربخشی حسابرسان	۰/۸۴۶	۰/۰۰۰۰

مقدار شاخص KMO برای متغیرها بالاتر از ۰/۶ و سطح معناداری آزمون بارتلت کوچک تر از ۰/۰۵ است که نشان می دهد فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی، رد شده و داده های به دست آمده از پرسشنامه ها برای تحلیل عاملی، کافی و مناسب است و می توان تحلیل عاملی را بر روی سؤالات پرسشنامه ها اجرایی نمود. مقدار ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر یک از متغیرهای تحقیق در جدول ۳ محاسبه و آورده شده است.

جدول ۳. پایایی پرسشنامه

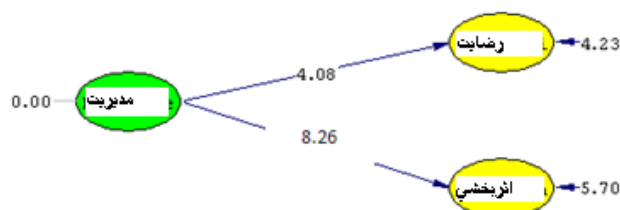
متغیرها	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت بر مبنای هدف	۰/۸۳۳
رضایت شغلی حسابرسان	۰/۸۴۰
اثربخشی حسابرسان	۰/۸۲۵

با توجه به مقدار آلفای به دست آمده برای هر یک از متغیرها که بالای ۰/۷۰ به دست آمده، نشان از تأیید پایایی متغیرها و پرسشنامه تحقیق دارد.



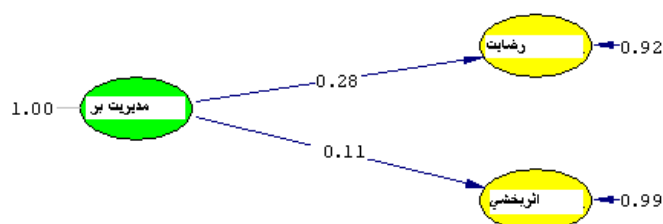
شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق

سطح تحت پوشش کای دو: ۲۲/۷۲۲؛ درجه آزادی: ۲۴؛ ریشه میانگین مربعات خطای برآورد: ۰/۰۰۴؛ شاخص نیکویی برازش: ۰/۹۳۱؛ شاخص نیکویی برازش تعدیل شده: ۰/۹۰۹؛ شاخص برازش تطبیقی: ۹۲۶؛ شاخص برازش هنجار شده: ۰/۹۸۸؛ شاخص برازش فزاینده: ۰/۹۸۹



شکل ۲. ضرایب مسیر بین متغیرهای تحقیق

به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده‌شده با مدل مفهومی (مدل ساختاری) پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از معادله‌های ساختاری آزمون شدند. در اجرای مدل معادله‌های ساختاری برای آزمون فرضیه‌های اصلی، ابتدا خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته بود (نسبت χ^2 دو به درجه آزادی کوچک‌تر از سه باشد؛ بنابراین، میزان χ^2 دو مقدار مناسب و پایینی است. $RMSEA=0/004$ ، $GFI=0/931$ و $AGFI=0/909$ و $NFI=0/926$ نیز نشان‌دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش است). به عبارت دیگر، داده‌های مشاهده‌شده به میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است.



شکل ۳. اعداد معناداری بین متغیرهای تحقیق

جدول ۴. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری و تحلیل مسیر

فرضیه	مسیر	مسیر		عدد معناداری	نتیجه آزمون
		از متغیر	به متغیر		
اصلی	مدیریت بر مبنای هدف	رضایت حسابرسان	۰/۲۸	۸/۰۶	قبول فرضیه
۱	اهداف شغلی تعیین شده	رضایت حسابرسان	۰/۸۵	۶/۱۵	قبول فرضیه
۲	اهداف شغلی مرتبط	رضایت حسابرسان	۰/۲۰	۲/۴۹	قبول فرضیه
۳	تعریف نتایج	رضایت حسابرسان	۰/۶۵	۵/۹۵	قبول فرضیه
۴	تنظیم استانداردهای کنترل بر مبنای زمان و بودجه	رضایت حسابرسان	۰/۸۸	۹/۵۹	قبول فرضیه
۵	مشارکت حسابرسان در تنظیم استانداردها و اهداف	رضایت حسابرسان	۰/۷۸	۸/۸۴	قبول فرضیه
۶	آزادی و استقلال در عمل	رضایت حسابرسان	۰/۳۹	۵/۱۱	قبول فرضیه
۷	ارتباطات مستمر	رضایت حسابرسان	۰/۸۰	۱۰/۰۵	قبول فرضیه
۸	سیستم پاداش بر اساس نتایج	رضایت حسابرسان	۰/۳۵	۴/۶۵	قبول فرضیه
۹	اندازه‌گیری عملکرد فردی	رضایت حسابرسان	۰/۶۲	۵/۱۹	قبول فرضیه
۱۰	مدیریت بر مبنای هدف	اثربخشی حسابرسان	۰/۱۱	۸/۲۶	قبول فرضیه

در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته خواهد شد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه‌شده برای همه فرضیه‌های تحقیق در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت تمام مسیرها معنادار است و فرضیه‌های

تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه اصلی تحقیق

استقرار مدیریت بر مبنای هدف به‌عنوان ابزار عملکردی بر رضایت شغلی حساب‌برسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر معناداری دارد.

با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه‌شده برای این فرضیه در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت این مسیر معنادار است و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، با توجه به مقدار ضریب بتای محاسباتی که اثرگذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد و بین بازه ۰ و $+1$ قرار گرفته، اثرگذاری مثبت و مستقیم است.

فرضیه‌های فرعی تحقیق

اهداف شغلی تعیین‌شده بر رضایت شغلی حساب‌برسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه‌شده برای این فرضیه در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت این مسیر معنادار است و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، با توجه به مقدار ضریب بتای محاسباتی که اثرگذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد و بین بازه ۰ و $+1$ قرار گرفته، اثرگذاری مثبت و مستقیم است.

اهداف شغلی مرتبط بر رضایت شغلی حساب‌برسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه‌شده برای این فرضیه در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت این مسیر معنادار است و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، با توجه به مقدار ضریب بتای محاسباتی که اثرگذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد و بین بازه ۰ و $+1$ قرار گرفته، اثرگذاری مثبت و مستقیم است.

تعریف نتایج بر رضایت شغلی حساب‌برسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه‌شده برای این فرضیه در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت این مسیر معنادار است و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، با توجه به مقدار ضریب بتای محاسباتی که اثرگذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد و بین بازه ۰ و $+1$ قرار گرفته، اثرگذاری مثبت و مستقیم است.

تنظیم استانداردهای کنترل بر مبنای زمان و بودجه بر رضایت شغلی حساب‌برسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر معناداری دارد.

با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه‌شده برای این فرضیه در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت این مسیر معنادار است و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، با توجه به مقدار ضریب بتای محاسباتی که اثرگذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد و بین بازه ۰ و $+1$ قرار گرفته، اثرگذاری مثبت و مستقیم است.

مشارکت حساب‌برسان در تنظیم استانداردها و اهداف بر رضایت شغلی حساب‌برسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر معناداری دارد.

با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه شده برای این فرضیه در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت این مسیر معنادار است و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، با توجه به مقدار ضریب بتای محاسباتی که اثر گذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد و بین بازه ۰ و $+1$ قرار گرفته، اثر گذاری مثبت و مستقیم است.

آزادی و استقلال در عمل بر رضایت شغلی حساب‌رسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه شده برای این فرضیه در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت این مسیر معنادار است و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، با توجه به مقدار ضریب بتای محاسباتی که اثر گذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد و بین بازه ۰ و $+1$ قرار گرفته، اثر گذاری مثبت و مستقیم است.

ارتباطات مستمر بر رضایت شغلی حساب‌رسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه شده برای این فرضیه در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت این مسیر معنادار است و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، با توجه به مقدار ضریب بتای محاسباتی که اثر گذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد و بین بازه ۰ و $+1$ قرار گرفته، اثر گذاری مثبت و مستقیم است.

سیستم پاداش بر رضایت شغلی حساب‌رسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه شده برای این فرضیه در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت این مسیر معنادار است و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، با توجه به مقدار ضریب بتای محاسباتی که اثر گذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد و بین بازه ۰ و $+1$ قرار گرفته، اثر گذاری مثبت و مستقیم است.

اندازه‌گیری عملکرد فردی بر رضایت شغلی حساب‌رسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه شده برای این فرضیه در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت این مسیر معنادار است و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، با توجه به مقدار ضریب بتای محاسباتی که اثر گذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد و بین بازه ۰ و $+1$ قرار گرفته، اثر گذاری مثبت و مستقیم است.

مدیریت بر مبنای هدف بر اثربخشی حساب‌رسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t استیودنت محاسبه شده برای این فرضیه در بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، می‌توان گفت این مسیر معنادار است و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، با توجه به مقدار ضریب بتای محاسباتی که اثر گذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد و بین بازه ۰ و $+1$ قرار گرفته، اثر گذاری مثبت و مستقیم است.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت بر مبنای هدف، یک تکنیک مدیریتی برای افزایش مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی و کنترل فعالیت‌هاست. باور بر این است که تعهد کارکنان به اعمال برنامه‌ریزی شده از طریق مشارکت افزایش می‌یابد و عملکردها کارآمدتر خواهد بود. در عمل، مدیریت بر مبنای هدف به شکل‌های گوناگونی به کار گرفته می‌شود اما اساساً همه این کاربردها شامل فرایندی است که از طریق آن، اهداف، برنامه‌ها و سیستم‌های کنترل یک سازمان از طریق همکاری بین مدیران

و افراد تحت امرشان تعیین می‌شود. مدیران و کارکنان با هم اهداف مشترک و نتایج مورد انتظار از هر شخص را تعیین می‌کنند. سپس از این ابزار اندازه‌گیری برای هدایت عملکرد بخش خود و سنجش میزان همکاری افراد استفاده می‌شود. در این فرایند، دانش و مهارت بسیاری از افراد سازمان به خدمت گرفته می‌شود. به جای اینکه مدیران درباره اهدافشان به زیردستان اطلاع دهند، از آن‌ها می‌خواهند مشارکت داشته و درباره اینکه هدفشان چه باید باشد، تصمیم بگیرند. امروزه، حسابرسان ماهر و کارآمد، نه تنها عامل تحول و پیشرفت اجتماع شناخته شده بلکه جایگاه محوری در سازمان‌ها پیدا کرده‌اند. پس موفقیت و دستیابی به اهداف جامعه حسابداران رسمی ایران تنها در سایه حسابرسان ماهر با کیفیت کاری بالا تأمین می‌شود. بدین لحاظ، مدیران هوشمند به خوبی می‌دانند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای نیروی انسانی سرمایه‌گذاری کنند، کارایی و برتری سازمان خود را تضمین خواهند کرد. کمیت و کیفیت نیروی انسانی در سیستم اهمیت ویژه‌ای دارد. مدیریت منابع انسانی با بینشی سیستماتیک و تدابیری مؤثر در زمینه جذب، نگهداری، بهسازی و کاربرد مطلوب منابع انسانی، انسان‌هایی با توانایی و شخصیت و خلق و خوی متناسب با فرهنگ و مأموریت سازمان را در اختیار آن قرار می‌دهد. لذا، هدف اصلی این تحقیق، تعیین تأثیر استقرار مدیریت بر مبنای هدف به عنوان ابزار عملکردی بر رضایت شغلی حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است. این پژوهش از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی، بر اساس ماهیت گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات میدانی و در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در استان تهران با استناد به آمار ارائه شده مورخه ۱۳۹۸/۰۷/۱۵ در وبسایت جامعه حسابداران رسمی ایران تعداد ۸۲۶۷۰ نفر است. برای نمونه‌گیری از جدول مورگان استفاده می‌شود که تعداد نمونه موردنظر تعداد ۳۸۴ نفر به دست آمد. روش نمونه‌گیری نیز از نوع نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد که روایی پرسشنامه از طریق شاخص‌های CVR و CVI و آزمون بار تلت و پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ به تأیید رسید.

با توجه به نتیجه آزمون فرضیه ۱ تحقیق که نشان داد اهداف شغلی تعیین شده بر رضایت حسابرسان کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، به مدیران ارشد و اجرایی جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود با اجرای تکنیک‌های مدیریتی همچون سیستم جامع پیشنهادها، اهداف سازمانی را با اهداف فردی حسابرسان مطابقت داده و در هدف‌گذاری حسابرسان نهایت دقت صورت گیرد.

با توجه به نتیجه آزمون فرضیه ۲ تحقیق که نشان داد اهداف شغلی مرتبط بر رضایت حسابرسان کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، به مدیران ارشد و اجرایی جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود ارزیابی و ارزشیابی مشاغل با مهارت‌های حسابرسان مورد مهندسی مجدد قرار گیرد.

با توجه به نتیجه آزمون فرضیه ۳ تحقیق که نشان داد تعریف نتایج بر رضایت حسابرسان کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، به مدیران ارشد و اجرایی جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود با ایجاد تیم‌های مشترک کاری بین مدیران و حسابرسان، نتایج مورد انتظار و نیازها و انتظارات از حسابرسان و فعالیت‌های آن‌ها به‌طور شفاف بین آن‌ها مشخص گردد.

با توجه به نتیجه آزمون فرضیه ۴ تحقیق که نشان داد تنظیم استانداردهای کنترل بر مبنای زمان و بودجه بر رضایت حسابرسان کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، به مدیران ارشد و اجرایی جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود با ایجاد جلسات هم‌اندیشی با حضور حسابرسان و مدیران، استانداردها و مکانیسم‌های کنترل داخلی تنظیم و طراحی گردد.

با توجه به نتیجه آزمون فرضیه ۵ تحقیق که نشان داد مشارکت کارکنان در تنظیم استانداردها و اهداف بر رضایت حسابرسان کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، به مدیران ارشد و اجرایی جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود تیم‌سازی‌های سازمانی در خصوص تنظیمات استانداردهای کاری صورت گیرد.

با توجه به نتیجه آزمون فرضیه ۶ تحقیق که نشان داد آزادی و استقلال در عمل بر رضایت حسابرسان کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، به مدیران ارشد و اجرایی جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود به حسابرسان در انجام وظایف محوله، استقلال عمل و مسئولیت‌های بیشتری تفویض گردد.

با توجه به نتیجه آزمون فرضیه ۷ تحقیق که نشان داد ارتباطات مستمر بر رضایت حسابرسان کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، به مدیران ارشد و اجرایی جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود ارتباطات بین مدیران و حسابرسان با ایجاد فعالیت‌های کاری مشترک و پروژه‌های اجرایی مشترک، منسجم‌تر گردد.

با توجه به نتیجه آزمون فرضیه ۸ تحقیق که نشان داد سیستم پاداش بر اساس نتایج بر رضایت حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد، به مدیران ارشد و اجرایی جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود مدیریت پاداش بر اساس شایستگی و فوریت به‌طور واقعی مورد اجرا قرار گیرد.

با توجه به نتیجه آزمون فرضیه ۹ تحقیق که نشان داد اندازه‌گیری عملکرد فردی بر رضایت حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد، به مدیران ارشد و اجرایی جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود با الگوبرداری از شرکت‌های موفق در خصوص ارزیابی عملکرد فردی حسابرسان، الگو و استاندارد مناسب و متناسب با شرکت اجرایی گردد.

با توجه به نتیجه آزمون فرضیه ۱۰ تحقیق که نشان داد مدیریت بر مبنای هدف بر اثربخشی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد، به مدیران ارشد و اجرایی جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود برای هر یک از منابع انسانی و حسابرسان، اهداف واقعی و قابل دستیابی بر مبنای وظایف محوله تعریف و مشخص گردد.

منابع

- بابایی، محمدرضا، رشیدی، لیندا، و شاه‌آبادی، میثم. (۱۳۹۵). رابطه بین مدیریت بر مبنای هدف تیمی و ایجاد مثبت‌گرایی در سازمان. *دومین کنفرانس ملی مدیریت، بازاریابی و کارآفرینی*، تهران.
- محمدپور، مرتضی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر ارتقای سطح بهره‌وری کارکنان و بانک ملی استان مازندران. *دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌های مدیریت در قرن ۲۱*، تهران.
- Hoffmann-Burdzińska, K., & Flak, O. (2015). Management by objectives as a method of measuring teams' effectiveness. *Journal of Positive Management*, 6(3), 67-82.
- Islami, X., Mulolli, E., & Mustafa, N. (2018). Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. *Future Business Journal*, 4(1), 94-108.
- Krlev, T. (2011). Management by objectives: Management philosophy for prosperous tourism organizations. *UTMS Journal of Economics*, 2(1), 83-87.
- Mulwa, M. N., & Weru, J. M. (2017). The influence of performance management system on employee performance in commercial banks in Kitui Town, Kitui County, Kenya. *International Journal of Humanities and Social Science*, 7(6), 44-55.
- Ross, J. E. (2017). *Total quality management: Text, cases, and readings*. Routledge.
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, A., McLean, P., ... & Robinson, J. (2015). *Managing employee performance & reward: Concepts, practices, strategies*. Cambridge University Press.