

نقش ایدئولوژی سیاسی و حرفه گرایی حسابرسان بر تعارض حرفه‌ای سازمانی

خدیجه صابری

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد، تهران، ایران
khadije.s.khorzoghi@gmail.com

فاطمه صراف

دانشیار گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
aznyobe@yahoo.com

بهمن بنی مهد

استاد تمام گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد، کرج، ایران
dr.banimahd@gmail.com

محسن حمیدیان

دانشیار گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد، تهران، ایران
hamidian-2002@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۳

چکیده

در جوامع امروزی حسابرسان به صورت حرفه‌ای در بخش‌های متنوع و وسیعی از حوزه‌های مالی به فعالیت مشغول‌اند که بر اساس فرهنگ و باورهای خود، ایدئولوژی سیاسی خاصی را برمی‌گزینند. حرفه‌ای بودن، کنار ایدئولوژی‌های مختلف می‌تواند، باعث کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی و هم باعث بروز و تشدید آن‌ها گردد. در این مقاله به بررسی نقش ایدئولوژی سیاسی و حرفه گرایی حسابرسان بر تعارض حرفه‌ای پرداخته شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۳۱۴ نفر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و سایر مؤسسات حسابرسی بوده و داده‌های موردنیاز با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد شده جمع‌آوری و از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS22 و LISR8.8 تجزیه تحلیل شده‌اند. نتایج این پژوهش تأیید می‌کند که حسابرسان با ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کارانه، تأثیر منفی و معکوس بر حرفه‌ای گرایی دارند؛ اما حسابرسان لیبرالیسم تأثیر مثبت و مستقیمی بر حرفه‌ای گرایی دارند، در صورتی که ایدئولوژی سیاسی مختلف (محافظه‌کاری و لیبرالیسم) تأثیری بر تعارض حرفه‌ای سازمانی نمی‌گذارد. همچنین حرفه‌ای گرایی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری بر تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌گذارد.

واژه‌های کلیدی: ایدئولوژی سیاسی، حرفه گرایی، تعارض حرفه‌ای سازمانی حسابرسان.

۱- مقدمه

قطب‌های سیاسی طی دهه گذشته به‌طور قابل توجهی در جامعه افزایش یافته و خواه‌ناخواه، کارمندان در همه سطوح مختلف، ایدئولوژی‌های سیاسی خود را وارد سازمان‌ها کرده‌اند. این عقیده وجود دارد که ایدئولوژی سیاسی منحصر به فرد است. (سوگارت^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). ایدئولوژی سیاسی، افراد را به دودسته الف: محافظه‌کاری اجتماعی که بیانگر تمایل افراد به حفظ ارزش‌های سنتی جامعه، ب: محافظه‌کاری اقتصادی که گرایش افراد به لیبرالیسم اقتصادی و عدم دخالت دولت در اقتصاد طبقه‌بندی می‌کند (دراجی و همکاران، ۱۳۹۸). در حقیقت اشخاصی که محافظه‌کاری اجتماعی بالایی دارند معمولاً با تردید و احتیاط بیشتری تصمیم‌گیری می‌کنند، پایبند به ارزش‌های اجتماعی و سنت‌ها هستند (شعبان و همکاران، ۱۳۹۶) اما برعکس، افراد با شخصیت لیبرال و فرصت‌طلب، فردگرا، دنبال منافع شخصی خود هستند و رعایت اخلاق برای آن‌ها مهم نیست. یکی دیگر از تفاوت اصلی محافظه‌کار و لیبرال، گرایش به تغییرات و حمایت از وضع موجود است. واکنش محافظه‌کاران نسبت به تغییرات شدیدتر ولی لیبرال‌ها موافق تغییرند (روبرت دوپس^۲، ۲۰۱۳) این طبقه‌بندی توسط افراد، در یکی از جناح‌های سیاسی، باعث جلب توجه محققان در سطوح سازمانی و حرفه‌ای شده است.

حرفه‌گرایی به‌عنوان یک ایدئولوژی، به روش‌های مختلف (مثبت و منفی) در زمان‌های مختلف توسط جامعه‌شناسان تفسیر شده و در سطح سیستم‌ها و مشاغل، جذابیت حرفه‌ای گرایی می‌تواند به‌عنوان مکانیسمی برای ارتقا تغییرات اجتماعی تلقی شود (ایوونز^۳، ۲۰۰۳). اساساً جامعه روبه‌پیشرفت بدون حضور منابع کاری حرفه‌ای که دارای گرایش‌های قوی نسبت به اخلاق و اصول حرفه‌ای در محیط کار باشند، قادر نخواهد بود تا به اهداف متعالی خود دست‌یافته و توسعه و بالندگی را در بخش‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و فرهنگی تجربه نماید (اسدی و همکاران، ۱۴۰۰). از طرفی ایدئولوژی سیاسی به‌عنوان یک متغیر مهم اجتماعی در حرفه‌ی حسابرسی نمود پیدا کرده است. ارتباط ایدئولوژی سیاسی و حرفه‌گرایی در قانون‌گذاری به‌وضوح دیده می‌شود و ایدئولوژی سیاسی بر حرفه‌گرایی تأثیر بسزایی گذارده است. افراد حرفه‌ای و احزاب مختلف سیاسی، مقامات دولتی و انجمن‌های حرفه‌ای و CPA تلاش می‌کنند که بر روند قانون‌گذاری تأثیرگذارند تا منافع خودشان افزایش یابد. معمولاً در روند قانون‌گذاری و بازبینی قانون، افراد حرفه‌ای دعوت

می‌شوند و ایدئولوژی سیاسی آن‌ها باعث ایجاد قانون‌های جدید یا بازبینی قوانین قبلی می‌شود (سوگارت و همکاران، ۲۰۲۰). رفتار افراد حرفه‌ای به‌عنوان نیرویی درک می‌شود که قادر است فردگرایی گسترده را به نیازهای جامعه تحمیل کند. لذا موفقیت و شکست در یک سازمان بستگی به راه‌یابی آن به بستر حرفه‌ای گرایی دارد، توسعه اقتصادی و فراتر از آن توسعه پایدار با حرفه‌گرایی مرتبط است. حرفه‌ای گرایی، حسابرسانی که در درون سازمان‌ها دارای مشارکت حرفه‌ای هستند، می‌تواند از عوامل زمینه‌ای کاهش یا بروز تعارضات حرفه‌ای سازمانی باشد. حسابرسان برای حفظ موجودیت خود به‌عنوان بازیگران نقش فردی ناگزیر به واکنش انفعالی هستند. با شناسایی و درک تعارض حرفه‌ای سازمانی، افراد حرفه‌ای در درون سازمان‌ها و تجزیه و تحلیل عوامل زمینه‌ای تعارض حرفه‌ای سازمانی، ایدئولوژی سیاسی فرد، حرفه‌ای گرایی و روابط بین نهادی بین حسابرسان و سازمان‌ها می‌توانیم تعارضات حرفه‌ای سازمانی را کنترل نماییم. لذا بحث در مورد نقش حرفه‌ای گرایی و معرفی افراد حرفه‌ای در محل کار و تعارضات حرفه‌ای و شغلی حائز اهمیت است.

سازمان‌ها و افراد، با چالش‌ها و تعارض‌های فراوانی روبرو هستند. ضروری است که ماهیت و میزان تعارضات در نقش حسابرسان را بررسی کنیم. آیا تعارضات حرفه‌ای سازمانی باید سرکوب و نادیده گرفته شود یا به‌طور مؤثر مدیریت شوند؟ گزینه‌های استراتژیک ما در مقابله با تعارض حرفه‌ای سازمانی چیست؟ دموکراسی سازمانی به‌مثابه پدیده‌ای نوین و قابل تأکید، چه رابطه‌ای با تعارض حرفه‌ای سازمانی دارد؟ آیا ایدئولوژی سیاسی افراد محافظه‌کار و لیبرال باعث تشدید تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌شود یا برعکس؟ برای افرادی که دارای ایدئولوژی متفاوت در یک شرکت‌اند، چه مکانیسمی وجود دارد؟ (روبرت دوپس، ۲۰۱۳)

از مهم‌ترین علل تعارض می‌توان به اختلاف‌های ارتباطی، ساختاری و فردی اشاره کرد (نادین^۴، ۲۰۱۲) این‌گونه تفاوت‌ها منجر به ایجاد تعارض بین افراد و گروه‌های حرفه‌ای می‌شود. تعارض حرفه‌ای سازمانی، بخشی اساسی و فراگیر زندگی سازمان‌هاست که می‌تواند تابعی از کسب قدرت و حرفه‌ای گرایی باشد (مک دانلد^۵، ۲۰۱۱) نتایج سازمانی ناکارآمد، ازجمله افزایش گردش مالی، کاهش رضایت شغلی، سطوح حرفه‌ای گرایی و وجود ایدئولوژی سیاسی مختلف در بین حسابرسان و کارمندان، باعث تنش در تمامی حرفه‌ها می‌گردد. حسابرسان

⁴ Nadin⁵ MacDonald¹Swigart et al.² Robert Evan davis³ Evetts

و همچنین باعث ایجاد تفرقه در جوامع جهانی می‌شود. محققان سازمانی به دنبال درک نتایج کار با افرادی هستند که ایدئولوژی-های سیاسی مختلفی را هم در زمینه‌ی کاری و هم در جامعه دارند.

ایدئولوژی سیاسی یک ویژگی سطحی نیست، بلکه یک ویژگی عمیقی است که افراد را قادر می‌سازد تا انتخاب خود را پنهان یا آشکار کنند (آندرو و همکاران، ۲۰۱۹). با این حال به‌طور معمول ایدئولوژی سیاسی افراد، از طریق عضویت در احزاب سیاسی، گروه‌های ذینفع، فعالین سیاسی، انتخابات و پشتیبانی از سیاستمداران خاص بیان می‌شود (روبرت دیویس، ۲۰۱۳). می‌توان یکی از مهم‌ترین کارکردهای ایدئولوژی سیاسی را توانایی مشروعیت سازی آن نام برد که از نوعی قطعیت برخوردار بوده و از هرگونه انتقادی مصون است. پیروان نظام‌های مبتنی بر ایدئولوژی‌های سیاسی بدون هیچ‌گونه تأمل و دقت خاصی، راه‌حل‌های ارائه‌شده را پذیرفته و به آن‌ها عمل می‌کنند. (حقیقی فشی و همکاران، ۱۳۹۸).

اکثر محققان اتفاق نظر دارند جهت‌گیری سیاسی که افراد در سازمان‌ها دارند، از فرهنگ سیاسی فرد در سازمان‌ها ناشی شده و مجموعه‌ای متشکل از اعتقادات در مورد نظم درست جامعه و راه‌های چگونگی دستیابی به این نظم را نشان می‌دهد. ایدئولوژی سیاسی یکسان باعث تناسب و ایجاد ایدئولوژی سازمانی می‌گردد که حتی در جذب و استخدام، تعهد شغلی و رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها اثر گذاشته است. همچنین ایدئولوژی سیاسی بر برداشت فرد از سازمان و کارش تأثیر و باعث رضایت، عدم رضایت شغلی، ترک محل کار یا تعهد سازمانی می‌شود. ایدئولوژی سیاسی به دنبال بستری جهت ایجاد شغل برای همه افراد است (روبرت دیویس، ۲۰۱۳).

از طرفی حرفه‌ای‌گرایی نیز به‌عنوان یک عنصر اصلی در مفاهیم مدیریت سازمان‌های امروزی مورد توجه بسزایی قرار گرفته است. دارای چندین ویژگی اساسی از جمله تخصص‌گرایی، اخلاق حرفه‌ای و تعهد شغلی است که منجر به رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها می‌گردد. سطح تحصیلات بالا به‌عنوان یکی از شاخص‌های حرفه‌گرایی در سازمان‌ها مطرح می‌شود که مستلزم گذراندن یک دوره آموزشی نسبتاً طولانی است. نیروی انسانی کارآمد، کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف حرفه‌ای و سازمانی، متعهد به حفظ و ادامه عضویت در سازمان هستند که این افراد از نیازهای اصلی، ضروری و شاخص برتری هر سازمان محسوب می‌شوند

به‌عنوان افراد حرفه‌ای در انجام وظیفه اجتماعی خود با مشکلات و تعارضاتی بین صاحب‌کار و استفاده‌کنندگان، حرفه و سازمان مواجه‌اند که باعث تعارض در سطح فردی و جمعی و ارزش حرفه‌ای و سازمانی شده و تعارض حرفه‌ای سازمانی را غیرقابل اجتناب می‌کند.

افراد در سازمان‌ها بر اساس ایدئولوژی سیاسی به‌سرعت خود و دیگران را در گروه یا خارج گروه «محافظه‌کار و لیبرال» دسته‌بندی می‌کنند. قاعدتاً افراد با ایدئولوژی متفاوت در سازمان دچار مشکل خواهند شد. انتظار می‌رود اگر به دلیل تفاوت‌ها، ایدئولوژی سیاسی افراد، در محل کار سرکوب شود، تعارض حرفه‌ای سازمانی افزایش یابد (سوگارت و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین مدیران سعی می‌کنند، افراد دارای ایدئولوژی یکسان را استخدام کنند. قاعدتاً ایدئولوژی متفاوت موجب تشدید تعارض حرفه‌ای سازمانی و ایدئولوژی سیاسی مشابه باعث کاهش تعارض حرفه‌ای سازمانی خواهد شد.

امروزه ایدئولوژی سیاسی جزئی جدایی‌ناپذیر از سازمان‌ها شده و به علت ادغام ادبیات علوم سیاسی و ایدئولوژی سیاسی در سازمان‌ها، زمان آن فرارسیده است که به‌طور جامع به بررسی همه آنچه را که درباره ایدئولوژی سیاسی در علوم سازمانی بپردازیم. برای بررسی تصورات و مفهوم‌سازی‌های مختلف از ایدئولوژی سیاسی به‌عنوان نماینده ارزش‌ها، هویت و وابستگی‌های حزبی و سیاسی در حرفه حسابرسان استفاده کرده‌ایم پژوهش حاضر اهمیت بسیاری دارد. در تمام سازمان‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات، حتی با داشتن افراد حرفه‌ای، به علت ایدئولوژی‌های مختلف تعارض وجود دارد. هدف ما ارائه یک بررسی جامع و چارچوبی یکپارچه در مؤسسات حسابرسان است که ایدئولوژی سیاسی با توجه به حرفه‌ای‌گرایی در مؤسسات حسابرسان بر تعارض حرفه‌ای سازمانی حسابرسان چه نقشی ایفا می‌کند که محققان آتی بتوانند این دانش را گسترش دهند. دستاوردها و نتایج این پژوهش نه‌تنها سازمان حسابرسان و مؤسسات حسابرسان بلکه در تمامی سازمان‌ها و حتی گروه‌های کوچک کاری مفید خواهد بود و هم در راستای مدیریت سازمان‌ها و هم رفتارهای گروهی بکار خواهد آمد.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در دهه گذشته، قطب‌های سیاسی به طرز چشمگیری افزایش یافته است. کارمندان ایدئولوژی‌های سیاسی محافظه-کارانه و لیبرال خود را در سازمان‌ها بکار می‌برند. ایدئولوژی سیاسی ارزش‌ها، هویت‌ها، سطح تصمیم‌گیری و تعاملات اجتماعی را، خواه عمداً یا ناخواسته، تحت تأثیر قرار می‌دهند. ایدئولوژی سیاسی بر زندگی فردی و سازمانی افراد تأثیر گذاشته

(گینزبرگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۰). چنین افرادی ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی باعث افزایش چشمگیر عملکرد و تجلی هرچه بهتر اهداف سازمان خواهند شد (کریستین^۲ و همکاران، ۲۰۰۶).

درواقع حرفه گرایی زمانی رخ می‌دهد که اعضای یک حرفه اعتقاد داشته باشند، تخصص آن‌ها برای مشتریان خود و جامعه بسیار ارزشمند و حیاتی است. عوامل مؤثر بر حرفه گرایی مدیریت منابع انسانی شامل: استراتژی، ارتباطات، اداره و نظم و انضباط اختصاصی است (هیگینز و لو^۳، ۲۰۱۸). یکی از مهم‌ترین مسائل و چالش‌های پیش روی حرفه‌ای گرایی این است که دقیقاً نمی‌توان تأیید کرد که چه رفتارها و نگرش‌هایی از سوی افراد در سازمان می‌تواند به‌عنوان نشانه‌هایی از وجود حرفه‌ای گرایی در آن سازمان در نظر گرفته شود، هرچند در این زمینه یک توافق کلی وجود دارد (اسدی و همکاران، ۱۴۰۰).

از طرفی حرفه گرایی به‌عنوان مجموعه‌ای از ایده‌های قانع‌کننده و ایدئولوژی است. قدرت این گفتمان و ایده‌ها از لحاظ نظم اجتماعی و کنترل گروه‌های شغلی و فردی به‌صورت زیر مشاهده می‌شود: ۱- ایدئولوژی سیاسی که افراد حرفه‌ای حاکم دارند، تعیین‌کننده مهمی برای قانون‌گذاری و بازنگری قوانین خواهد بود (گری کولبرت و دنیس مری^۴، ۲۰۰۳). طیف گسترده‌ای از گروه‌های شغلی با ایدئولوژی سیاسی یکسان، برای کسب و افزایش درآمد به دنبال نفوذ در نهادهای قانون‌گذاری در جهت ایجاد قوانین به نفع خود هستند. به همین جهت سعی می‌کنند افراد حرفه‌ای را به این نهادهای قانون‌گذاری وارد کنند. دولت نیز مواقع قانون‌گذاری از افراد حرفه‌ای دعوت به عمل آورده و به مشاغل حرفه‌ای «فراخوان» می‌دهد تا انجمن‌های حرفه‌ای قوانین و مقرراتی را اعلام کنند. حال اگر این افراد حرفه‌ای، ایدئولوژی خود را وارد قوانین کنند، به‌راحتی قوانین را در جهت اهداف خود پیش می‌برند. افراد حرفه‌ای که با ایدئولوژی سرمایه‌داری موافق هستند، قوانین را در جهت افزایش سرمایه‌داری و افرادی که مخالف تجمع ثروت در دست عده‌ای از سرمایه‌گذاران هستند سعی می‌کنند بانفوذ در نهادهای قانون‌گذاری ایدئولوژی سیاسی خود را تحمیل کرده و قوانین را به نفع جامعه کارگری پیش برند؛ بنابراین ایدئولوژی سیاسی حاکم در هر بخش، تعیین‌کننده مهمی برای نتیجه قانون‌گذاری‌ها و صدور قوانین جدید هستند (گری کولبرت و دنیس مری، ۲۰۰۳).

۲- هدف دیگر وضع مقررات حسابداری توسط افراد حرفه‌ای، می‌تواند در نظر گرفتن منافع احزاب مختلف باشد.

گروه‌های مختلف رقیب به دنبال این هستند که از اختیارات دولت برای منافع خود استفاده کنند؛ بنابراین با ارائه منابع و رأی به سیاستمداران می‌توانند از آن‌ها برای بهبود مشاغل سیاسی استفاده کنند. گروه‌هایی که انگیزه، منابع و آرای بیشتری دارند، احتمالاً در تضمین و تصویب اقدام مطلوب دولتی موفق خواهند شد.

۳- حرفه‌ای بودن به‌عنوان یک گفتمان و ایدئولوژی، برای متقاعد کردن مدیران، کارکنان، شاغلان و کارگران نیز استفاده می‌شود؛ زیرا افراد حرفه‌ای، دیگران را ترغیب می‌کنند تا انجام کارها، عملکرد و رفتار خود را متناسب و به‌گونه‌ای که از نظر سازمان مناسب، مؤثر و کارآمد است، بکار برند؛ بنابراین از حرفه‌ای گری به‌عنوان یک ایدئولوژی برای ارتقا، ترویج، تغییر و کنترل شغلی و هم به‌عنوان مکانیسم انضباطی برای افراد حرفه‌ای و مشتاق موجود و جدید می‌توان کمک گرفت.

محیط‌های کاری امروزی پیچیده و دائماً در حال تکامل هستند و سازمان‌ها به‌طور دائم با تنش، تضاد شغلی و حرفه‌ای مواجه‌اند. حرفه‌ای بودن تأثیرات زیادی بر پیامدهای اخلاقی دارد. درگیری، بدرفتاری و تعارض نامناسب در محیط کار می‌تواند فاجعه ایجاد کند. حسابرسان داخلی به دلیل موقعیت منحصر به فرد خود، اغلب تضاد سازمانی-حرفه‌ای را تجربه می‌کنند. درک ماهیت OPC و پیامدهای آن برای دینفعان مختلف مهم است (ونکاتارامان^۵ و همکاران، ۲۰۱۸).

افراد حرفه‌ای به‌صورت مستقیم در تماس دائم با ارباب‌رجوع قرار دارند، حرفه‌ای‌ها با محیط کار پراسترس، موقعیت و سلسله مراتبی که در داخل یک سازمان دارند در معاملات تجاری و محل کار خود با چالش‌ها، مشکلات و تعارضات فراوانی روبرو هستند؛ مانند تعارض بین تعهد سازمانی و حرفه‌ای، تغییر در سبک رهبری، سیستم پاداش، رقابت و شکاف‌های فرهنگی و غیره که ممکن است منجر به یک رفتار ناکارآمد حتی بین افراد حرفه‌ای شود. مخصوصاً وجود تعارض بین ارزش‌های سازمانی و حرفه‌ای وقتی تعارضات در یک سازمان زیاد است، منجر به رضایت شغلی پایین کارکنان شده و جابجایی شغلی را افزایش می‌دهد، یعنی تعدادی از کارکنان دائماً در سازمان‌ها محل کار خود را ترک کرده درحالی‌که دیگران جایگزین آن‌ها می‌شوند (استوارت مبوگو^۶، ۲۰۱۸). از حرفه‌ای گرایی به‌طور فزاینده‌ای در زمینه‌های شغلی و سازمانی در راستای حل تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌توان بهره گرفت. حرفه‌ای بودن چارچوبی پایدار برای حل مشکلات و درگیری فراهم می‌کند. معنای گسترده حرفه

⁴ Gary Colbert & Dennis Murray

⁵ Venkataraman

⁶ Stewart Mbegu

¹ Ginsburg et al.

² Chris ten et al.

³ Higgins & Lo

ناشی از فاصله انتظارات حسابرس و صاحب‌کار است. در مواردی که افراد حرفه‌ای در سازمان‌های بوروکراتیک استخدام می‌شوند، تعارضات جدی بین هنجارهای حرفه‌ای فرد و سازمان استخدام‌کننده وی بروز می‌کند که به‌عنوان تعارض سازمانی و منابع حرفه‌ای تعارض شناسایی می‌شود. معمولاً از افراد حرفه‌ای انتظار می‌رود که رفتارهای خود را تنظیم کرده و مبتنی بر استاندارد-های حرفه‌ای عمل کنند اما اگر ارزش‌های سازمانی مغایر با اصول حرفه‌ای باشد، منجر به تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌گردد.

در دهه اخیر موضوع تعارض حرفه‌ای سازمانی و آثار آن در سازمان‌ها از مباحث اصلی مدیریت رفتار سازمانی و مهم‌ترین موانع در تحقق هدف‌های یک سازمان است. فشار عصبی در سازمان همچون آفتی فعالیت‌ها را تحلیل داده و از بین می‌برد. لذا به تعارض معمولاً بادید منفی نگریسته می‌شود. فرض بر این است که همه درگیری‌ها تأثیر منفی داشته و باعث اختلال در کار سازمان می‌شوند و باید از بین بروند. البته اگر تعارض به‌درستی مدیریت نشود سازمان را به‌سوی نابودی و اضمحلال سوق می‌دهد. سینگا و ناگارو^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان دادند که اگر تعارض حرفه‌ای سازمانی در حسابرسان مدیریت نشود حسابرسان حرفه‌ای که عملکرد بالایی دارند ترک کار کرده و باعث تأثیر منفی بر شرکت‌ها خواهند شد، زیرا برای استخدام حسابرسان حرفه‌ای جدید، نه‌تنها زمان زیادی لازم است بلکه گاهی هزینه‌های زیادی نیز صرف می‌شود یا کسانی که استخدام می‌شوند حتماً باید آموزش ببینند که گردش مالی زیادی را ایجاد می‌کند. اما برخورد درست با تعارض می‌تواند به فرصت و عاملی برای رونق و بهبود سازمان تبدیل گردد. یکی از دیدگاه‌های تعارض که امروزه در دنیای آکادمیک و مدیران پیشرو رواج دارد، دیدگاه تعاملی است که معتقد است سازمان بدون تعارض محکوم به شکست و رکود است (برومند و همکاران، ۱۳۹۹). اگر به‌صورت آگاهانه با تعارض برخورد شود نه‌تنها اثر منفی برجای نخواهد گذاشت بلکه می‌تواند به‌عنوان یک نیروی مثبت در حیات سازمان و عاملی در جهت بروز خلاقیت‌ها، بهبود کیفیت تصمیم‌گیری، ایجاد همبستگی گروهی، رشد و بالندگی فردی بکار گرفته شود (جعفری و موسوی، ۱۳۹۵). لذا تعارض نشانه سلامت و بازتاب‌پویایی سازمان است و حد متوسطی از آن می‌تواند باعث بالا بردن سطح عملکرد سازمان شود. تعارض آثار مثبت و متغیر بر عملکرد افراد و سازمان‌ها دارد. استفاده صحیح و مؤثر از تعارض موجب بهبود عملکرد و ارتقای سطح سلامت سازمان و استفاده غیر مؤثر از آن موجب کاهش عملکرد، ایجاد

گرایی شامل نگرش، ویژگی و منش بودن در میدان، صلاحیت در زمینه رفتاری و کاری، مشاهده قوانین رفتار تعالی و نگرش مشتاقانه است که کلید حل تعارض در محل کار و یکی از مؤلفه‌های اصلی در مدیریت تعارضات سازمانی به معنای برقراری ارتباط مناسب و مؤثر اخلاقی، مسئولیت‌پذیر بودن، نشان دادن مهارت‌های بین فردی و حل مسئله، مفید بودن و تیم محوری است. رویکردهای حرفه‌ای نه‌تنها به کنترل و رسیدگی تعارض-های محل کار کمک می‌کند، بلکه چارچوبی پایدار برای مدیریت درگیری‌های محل کار نیز فراهم می‌کند (استوارت میگو، ۲۰۱۸)؛ بنابراین نقش کارکنان حرفه‌ای در سازمان‌ها حیاتی و جدی‌تر شده است. وجود استانداردهای حرفه‌ای، حرفه گرایی و رفتارهای حرفه‌ای که حسابرسان از خود بروز می‌دهند، پیامدهای فردی و سازمانی مهمی ازجمله کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی را در پی دارد.

در محیط‌های کسب کار امروزی درگیری و تعارض به‌صورت یک مسئله جدی و اجتناب‌ناپذیر وجود دارد. تمامی سازمان‌ها صرف‌نظر از شکل آن‌ها، کوچک و بزرگ، سودآور یا غیرانتفاعی، با تضادها و تعارضات فراوانی در محل کار مواجه هستند. این درگیری‌ها از گوشه و کنار به اشکال مختلف به وجود آمده است. تعارض‌ها خودبه‌خود به وجود نمی‌آیند بلکه علل گوناگونی دارند. تعارضات می‌تواند ناشی از منبع سازمان ازجمله: احترام در عقاید و علایق، ارزش‌ها و ادراکات، احترام به خواسته‌ها، تفاوت در اطلاعات یا از تفاوت بین ادراکات و واقعیات در رفتار به وجود آید. همچنین، کمبود منابع باعث ایجاد رقابت و تعارض در بین افراد حرفه‌ای، گروه‌ها، شرکت‌ها و سازمان‌هایی می‌شود که با یکدیگر رقابت می‌کنند (بهفر^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). گاهی تعارض از اختلاف در رسیدن به هدف‌های سازمانی است (شورانگیز حقیقی و همکاران، ۱۴۰۱). تعارض ممکن است در چندین سطح درون فردی، بین فردی، بین گروهی و سازمانی رخ دهد. مدیران و رهبران، دائماً در حال مقابله با نیروها، موانع و تعارضات جهت زنده نگه‌داشتن سازمان هستند (شهیدی و صالحی، ۱۴۰۰).

تعارض یک وضعیت ذهنی است که ممکن است در هر زمان و هر سازمان رخ دهد. گاهی در منافع و ارزش‌ها اختلاف وجود دارد. حرفه‌ای‌ها در راستای منافع جمعی با همکاران خود فعالیت کرده و درعین‌حال به دنبال استقلال تخصصی نیز هستند (گیست^۲، ۲۰۰۲). از طرف دیگر حسابرسان به‌عنوان افراد حرفه‌ای در انجام‌وظیفه اجتماعی خود با مشکلاتی ازجمله تعارض بین صاحب‌کار و استفاده‌کنندگان مواجه هستند که

³ Sinaga & Nugroho¹ Behfar² Geist

کشمکش و تشنج در سازمان می‌شود. استفاده مؤثر از تعارض مستلزم شناخت و درک کامل ماهیت آن، همچنین علل خلق‌کننده، کسب مهارت در اداره و کنترل آن است که امروزه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مهارت‌های مدیریت به شمار می‌آید (شهیدی و صالحی، ۱۴۰۰). پنج سبک و استراتژی که برای مدیریت و کنترل تعارض وجود دارد شامل: رقابت، اجتناب، سازش، همکاری و مصالحه است که هریک از این سبک‌ها بسته به شرایط و موقعیت‌های مختلف می‌تواند انتخاب و مورد استفاده قرار گیرند. با تجزیه و تحلیل تعارض و با استفاده از فنون مختلف می‌توان به حل تعارضات مبادرت نموده و عملکرد سازمان را بهبود بخشید (شورانگیز حقیقی و همکاران، ۱۴۰۱).

درواقع، با توجه به حرکت سازمان‌ها به‌سوی تنوع نیروی کاری، تجربه مشترک رویدادهای سازمانی و انسانی تعارض حرفه‌ای سازمانی اجتناب‌ناپذیر شده است (بی-هیولی^۱، ۲۰۱۱). پیچیدگی در ساختار سازمان‌ها، موجب بروز تعارض بین آن دسته از اعضای که وظایف آنان به هم وابستگی متقابل داشته ولی نقش‌هایشان با یکدیگر ناسازگار است، می‌گردد (زی کیک^۲، ۲۰۱۲). سازمان‌های کنونی در محیط‌های متحول و پویایی قرار گرفته‌اند، تحول و خلاقیت در تمامی ابعاد زندگی بشر به شکل فرآیندی رو به گسترش است، بنابراین سازمان‌ها نیز به‌منظور ماندگاری خود ناگزیر از نوآوری و همگامی با تحول‌های ایجادشده در عرصه‌های مختلف هستند (شورانگیز حقیقی و همکاران، ۱۴۰۱). سازمان‌هایی که در آن‌ها تعارض کمتری وجود دارد عموماً در محیط‌های رقابتی با شکست مواجه می‌شوند. یک سازمان آگاه با منابع سازمانی عظیم، نیروی حرفه‌ای و دانستن ایدئولوژی‌ها، افراد دارای باورهای یکسان را کنار هم قرار می‌دهد تا درگیری‌های کمتری بروز کند. با شناخت تعارض‌های حرفه‌ای سازمانی و ایجاد بسترسازی مناسب باعث موفقیت، اعتبار، رشد، اثربخشی و حداکثر سازی سود سازمانی گردد. از تعارضات به‌عنوان فرصتی برای ارتباط بین روابط دینفعان و سهامداران مختلف استفاده کرده و به‌طور کلی عملکرد سازمان را بهبود بخشد. با شناخت صحیح از تعارضات حرفه‌ای سازمانی به درک نقش و عملکرد افراد حرفه‌ای با ایدئولوژی‌های مختلف در سطح سازمانی دست‌یافته و با به‌کارگیری نیروهای هم‌فکر و هم‌عقیده و ارائه اطلاعات لازم به مدیران، سطح مطلوبی از تعارض برای دستیابی به عملکرد بهینه، کار آیی و رضایت کارکنان نهایتاً مطلوبیت شهروندان و عموم جامعه را ایجاد نماید.

دی پائولا^۳ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان ایدئولوژی سیاسی و فناوری اطلاعات در ارتباطات آنلاین دولتی نشان داد ایدئولوژی سیاسی در میزان اطلاعاتی که دولت‌ها ارائه می‌کنند نقش مهمی دارد. ایدئولوژی یک مدیر ارشد و همسویی آن با مأموریت سازمان به محدودیت ارائه انواع اطلاعات سازمان‌های دولتی منجر می‌شود و به‌عنوان یک نوع نظارت تبدیل می‌شود و همچنین ممکن است اطلاعات توسط رسانه خاصی که با آن‌ها ارتباط دارد، تعدیل شود.

سن آوریل و پاتریک^۴ (۲۰۲۳) در بررسی تأثیر پرخاشگری کلامی محل کار، بر تعارض در روابط گروه کاری، تعارض در کار زندگی و روابط کارمند-سازمانی نشان دادند وقتی پرخاشگری کلامی در یک گروه کاری فراوان باشد، منجر به تعارض روابط گروهی سپس تعارض بین کار زندگی کارکنان ایجاد می‌کند؛ و اعتماد، رضایت، تعهد و احساس قدرت مشترک با سازمانشان را خدشه‌دار می‌کنند.

یی یانگ و نیرمالا^۵ (۲۰۲۳) در بررسی وضعیت، مسیرها و گفتمان‌های حرفه‌ای گرایی برای معلمان در سیاست‌های چین دریافتند که در حال حاضر نگاه مدیریتی به حرفه‌ای بودن معلمان غالب است. ایده‌های استقلال معلمان یک سیاست‌های ملی به‌صورت پراکنده در حال ظهور است. سیاست‌های ملی در تلاش‌اند تا نظام پاداش، شایستگی و اخلاقی‌مداری را ایجاد نمایند.

دینگر و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان تعارض و حرفه‌ای بودن گروه کاری در میان متخصصان فناوری اطلاعات: تأثیرات بر تعارض کار و زندگی و شهروندی سازمانی نشان دادند جا افتادن در کار (WGE^۶) باعث افزایش حرفه‌ای شدن می‌شود که به‌نوبه خود تضاد کار و زندگی را افزایش می‌دهد. WGE و حرفه‌ای بودن بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارند. WGE در اجتماعی کردن و ایجاد ذهنیت‌های حرفه‌ای‌تر در میان متخصصان فناوری اطلاعات منجر به نتایج مثبتی مانند رفتارهای شهروندی می‌شود، اما پیامدهای منفی در زندگی شخصی حرفه‌ای‌ها بر جای می‌گذارد. اعتقاد به خدمات عمومی و هم ذات‌پنداری با حرفه فناوری اطلاعات بر تعارض کار و زندگی و شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد.

ای سوارت^۷ (۲۰۲۰) اثرات تعارض حرفه‌ای سازمانی (OPC) و فرسودگی شغلی حسابرس را بر رفتار حرفه‌ای حسابرسی ناکارآمد را بررسی کرد و نتیجه تحقیق نشان داد که فرسودگی

⁵ Yi Yang & Nirmala

⁶ Workgroup Embeddedness

⁷ Iswart Tabita Indah

¹ Yi-Hui

² Zikic

³ DePaula

⁴ Cen April & Patrick

شغلی، تأثیر مثبتی بر رفتار حسابرسی ناکارآمد دارد. درحالی‌که OPC هیچ تأثیری بر رفتار حسابرسی ناکارآمد نداشت.

هی و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان عدم تشابه هویت سیاسی، کاهش رفاه و بی‌ادبی در محل کار دریافتند که عدم تشابه هویت سیاسی باعث بروز بی‌ادبی در محل کار می‌گردد و به‌طور مخربی با نگرش‌های شغلی و رفاه ارتباط دارد و پیامدهای معناداری را برای سازمان‌ها در مورد چگونگی کاهش تأثیرات منفی عدم تشابه هویت ارائه می‌دهد.

استوارت مِبگو (۲۰۱۸) نقش حرفه‌ای گرایی در مدیریت تعارض در محل کار را بررسی و نتیجه گرفت: نظم و انضباط مدیریت تعارض بر چگونگی تبدیل تعارض به فرصت برای تقویت روابط بین سهامداران مختلف در سازمان و بهبود عملکرد سازمان به‌طور کلی تمرکز دارد و حرفه گرایی چارچوبی پایدار برای حل مشکلات و تعارض در محل کار فراهم می‌کند.

عبدی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کارانه و انتخاب رویه‌های حسابداری مبتنی بر ارزش منصفانه دریافتند که ایدئولوژی محافظه‌کارانه رابطه منفی و معنی‌داری با تعیین ارزش منصفانه دارایی‌های ثابت طبق نظر مدیریت واحد تجاری دارد و رابطه ایدئولوژی سیاسی محافظه-کارانه با تعیین ارزش منصفانه دارایی ثابت طبق ارزش اقلام مشابه، مستقیم و معنی‌دار است. با افزایش سطح تحصیلات، استفاده از نظر مدیریت در تعیین ارزش منصفانه بیشتر می‌شود.

مهدوی و همکاران (۱۴۰۱) با بررسی نقش میانجی‌گری رفتار ناکارآمد حسابرس در تبیین رابطه بین دین‌داری و تعهد حرفه‌ای با کیفیت حسابرسی دریافتند که دین‌داری و تعهد حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت حسابرسی دارد. رفتار ناکارآمد حسابرس تأثیر منفی و معنی‌داری بر کیفیت حسابرسی دارد. دین‌داری و تعهد حرفه‌ای بر رفتار ناکارآمد حسابرس تأثیری ندارد؛ بنابراین، حسابرس متعهد، رفتار ناکارآمد را از خود نشان نخواهد داد. با افزایش دین‌داری و تعهد حرفه‌ای، کیفیت حسابرسی افزایش می‌یابد.

شورانگیز حقیقی و همکاران (۱۴۰۱) در تحلیل و ارزیابی مدیریت تحول و تعارض سازمانی در دستگاه‌های اجرایی دریافتند توانایی کنترل و هدایت پدیده تعارض در سازمان‌ها از مهم‌ترین مهارت‌های مدیران است ضرورت مدیریت تحول با ارائه مفهوم تعارض سازمانی از منظرهای مختلف منشأ و مراحل تعارض را در سازمان‌ها و استراتژی‌های گوناگون غلبه بر مقاومت‌ها به دلایل و ایجاد روش‌های موجود در تعارض فردی و سازمانی پرداخته است.

تاجیک و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی تأثیر چارچوب عملی حرفه‌ای بین‌المللی بر اثربخشی حسابرسی داخلی نتیجه گرفتند که رهنمودهای توصیه‌شده و اجباری در چارچوب عملی حرفه‌ای بین‌المللی بر عملکرد حسابرسی داخلی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیرگذار است.

بمانی و رویایی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر ایدئولوژی سیاسی و تعهد حرفه‌ای بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان نشان دادند که ایدئولوژی سیاسی حسابرسان بر قضاوت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای آن‌ها تأثیر دارد. همچنین تعهد حرفه‌ای بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس مؤثر است.

حسینی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان نگاهی بر اخلاق و حرفه-ای گرایی در حسابداری دریافتند که توجه به اخلاق و آیین رفتار حرفه‌ای از ضروریات هر حرفه از جمله حسابداری است و اخلاق حسابداری برای حسابداران حرفه‌ای و کسانی که به خدمات حسابداری تکیه‌دارند اهمیت زیادی دارد.

شهیدی و صالحی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین تعارض سازمانی باکیفیت زندگی کاری معلمان نتیجه گرفتند که بین تعارض سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه معناداری وجود داشته و همچنین اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین تعارض سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع متوسطه، نقش واسطه‌ای دارد.

قاسمی نژاد و بنی مهد (۱۳۹۹) در تأثیر محافظه‌کاری اجتماعی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل: آزمونی از نظریه روان‌شناختی شخصیتی. آزمون نشان دادند که محافظه‌کاری اجتماعی موجب افزایش تردید حرفه‌ای حسابرسان و مؤلفه‌های آن شامل، ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان فردی، اعتمادبه‌نفس و خودرأی بودن می‌شود.

حقیقی فشی و همکاران (۱۳۹۸) با ارائه مدل رابطه ایدئولوژی سیاسی با اجتناب مالیاتی با تأکید بر نقش میانجی‌گری اعتماد اجتماعی به دولت از تأثیر غیرمستقیم عوامل اجتماعی بر اجتناب مالیاتی حکایت کردند. ایدئولوژی سیاسی به‌واسطه اعتماد عمومی، به‌طور غیرمستقیم بر اجتناب مالیاتی تأثیر منفی معنی‌داری دارد. هرچه قدرت محافظه‌کاری اجتماعی و اقتصادی افزایش یابد، اعتماد عمومی به دولت نیز افزایش می‌یابد و این منجر به کاهش اجتناب مالیاتی می‌شود.

حیرانی فرد و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی حرفه‌ای گرایی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس نشان دادند که حرفه‌ای گرایی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیرگذار است. قضاوت حرفه‌ای نیز

¹ He et al.

آماري توصيفي (ميانگين، انحراف معيار و...) تجزيه و تحليل شد. در بخش استنباطي براي آزمون فرضيه هاي پژوهش داده ها از طريق الگويابي معادلات ساختاري و از نرم افزارهاي آماري SPSS 22 و LISREL 8.8 استفاده شده است. (مدل معادلات ساختاري يك رويکرد آماري جامعي براي آزمون فرضيه هايي درباره روابط بين متغيرهاي مشاهده شده و متغيرهاي مکنون است که از طريق اين رويکرد مي توان قابل قبول بودن مدل هاي نظري را در جامعه هاي خاص با استفاده از داده هاي همبستگي، غير آزمائشي، آزمائشي آزمون نمود)، در اين پژوهش متغير تعارض حرفه اي سازمانی متغير وابسته، متغير ايدئولوژی سياسي متغير مستقل و متغير حرفه اي گرايي به عنوان متغير ميانجی مورد استفاده قرار گرفته است.

فرضيه هاي پژوهش

فرضيه اول: ايدئولوژی سياسي ليبراليسم / محافظه کاری بر حرفه گرايي حسابرسان تأثير معنی دار دارد.

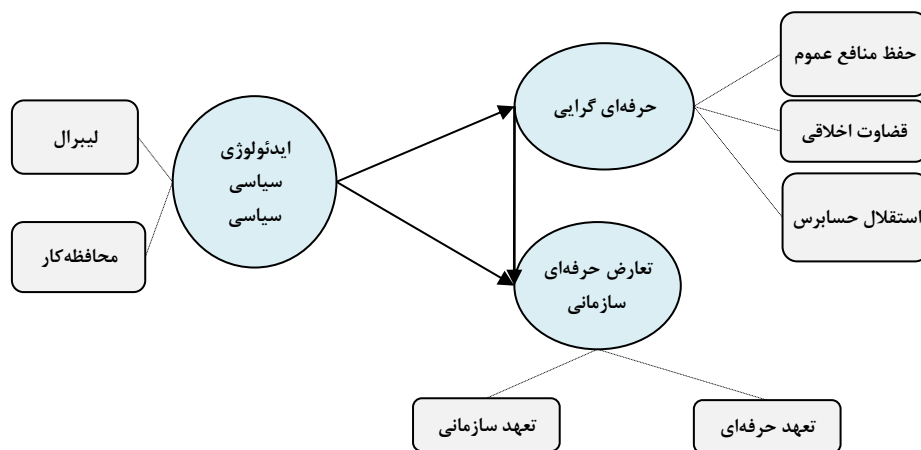
فرضيه دوم: ايدئولوژی سياسي ليبراليسم / محافظه کاری بر تعارض حرفه اي سازمانی حسابرسان تأثير معنی دار دارد.

فرضيه سوم: حرفه گرايي بر تعارض حرفه اي - سازمانی حسابرسان تأثير معنی دار دارد.

بر تعارض بين حسابر س و مدیریت تأثيرگذار است؛ اما حرفه اي گرايي تأثيری بر حل تعارض بين حسابر س و مدیریت ندارد و قضاوت حرفه اي نقش ميانجی در تأثيرگذاري حرفه اي گرايي بر تعارض بين حسابر س و مدیریت ایفا نمی کند.

۳- روش شناسی پژوهش

اين پژوهش از نظر هدف در زمره پژوهش هاي کاربردی قرار می گیرد. از منظر نحوه گردآوری داده ها اين پژوهش در زمره پژوهش هاي توصيفي و از نظر نوع ارتباط بين متغيرها يك تحقيق همبستگي است. در بخش ميدانی پژوهش، از پرسشنامه هاي استاندارد شده استفاده گردید جهت انجام روايي، پرسشنامه ها در اختيار دانشگاهيان، افراد حرفه اي و صاحب نظران با سابقه در حوزه حسابرسي، روانشناسي و علوم سازمانی و سياسي گذاشته که آشنا به موضوع بودند و مورد تأييد قرار گرفته است. جهت تعيين پايایي پرسشنامه از روش پايایي سازه (پايایي ترکيبی) استفاده شد، از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسي و موسسه هاي حسابرسي معتمد سازمان بورس اوراق بهادار در اندازه بزرگ، کوچک و متوسط شامل شرکا، مديران، سرپرستان، حسابرسان ارشد و حسابرسان، در حوزه مؤسسات حسابرسي عضو جامعه حسابداران رسمي طی سال ۱۴۰۰ استفاده شد. براي آزمون فرضيه ها و مدل پژوهش ابتدا داده هاي به دست آمده از پرسشنامه هاي توزيع شده با استفاده از روش هاي



شکل (۱) - مدل مفهومی (محقق ساخته)

شود (رامین مهر و همکاران، ۱۳۹۴) که با توجه به ۵۵ سؤال حداقل نیاز به $275 = (5 \times 55)$ نمونه و در نهایت داده های ۳۱۴ پرسشنامه قابل استفاده و مورد تحلیل قرار گرفت.

۴- جامعه آماری

با توجه به ماهیت متغيرهاي پژوهش جامعه آماری تحقیق در تعیین حجم نمونه از مدل يابی معادلات ساختاري استفاده شده است که باید ۵ تا ۱۵ مشاهده برای هر متغير اندازه گیری تعیین

۵- نحوه اندازه‌گیری متغیرها

متغیر وابسته: تعارض حرفه‌ای- سازمانی

تعارض حرفه‌ای-سازمانی، تعارضی فعال نامیده می‌شود که از آن به‌عنوان اختلاف‌نظر بین افراد با عقاید متفاوت و سرپیچی از اصول و همچنین تغییر در ساختار سازمانی که منجر به تعارض بین ارزش‌های سازمان و حرفه‌ای می‌شود، یاد شده است (شفر، ۲۰۰۹). این متغیر از طریق پرسش‌نامه آرنیا و فریس^۱ (۱۹۸۴) که شامل ۳ سؤال است، اندازه‌گیری می‌شود. سؤالات از «کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم» دارای امتیاز یک تا هفت می‌باشند.

متغیر مستقل: ایدئولوژی سیاسی

ایدئولوژی سیاسی، مجموعه‌ای از عقاید و باورها در مورد نظم مناسب جامعه و چگونگی دستیابی به آن است (جاست و همکاران^۲، ۲۰۰۹)، تصمیمات و رفتار اعضای سازمان چه عمدی یا غیر عمد هدایت می‌کند. به دو گروه: لیبرال و محافظه‌کار تقسیم می‌شود، از طریق پرسش‌نامه اوقخت^۳ (۲۰۱۳) اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۲ سؤال، (سؤالات ۱، ۴، ۳، ۷، ۸، ۱۱ و ۱۲ بعد محافظه‌کار) و (سؤالات ۲، ۵، ۶، ۹ و ۱۰ بعد لیبرال)، در طیف لیکرت است. سؤالات از «بسیار منفی تا بسیار مثبت» دارای امتیاز صفر تا ده می‌باشند.

متغیر میانجی: حرفه گرایی

حرفه‌ای گرایی، کسب دانش یا چارچوب خاص فنی که از طریق آموزش رسمی؛ داشتن مهارت به‌صورت پیشرفته و توسعه‌یافته؛ مجموعه‌ای از شرایط و مؤلفه‌های استخدام افراد در یک سازمان؛ مجوز انجام یک حرفه خاص و مجموعه‌ای از هنجارهای رفتاری و اعتقاداتی که یک حرفه خاص را معرفی می‌کند (هامپتون و هامپتون، ۲۰۰۴). از طریق پرسش‌نامه برانیکا و اسپینوساپیک (۲۰۱۸) که شامل ۱۶ سؤال است، ابعاد حفظ منافع عموم، استقلال حسابرس و قضاوت اخلاقی حسابرسان در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای اندازه‌گیری می‌شود. پاسخ‌دهندگان میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر جمله با مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای «۱- کاملاً مخالفم تا ۵- کاملاً موافقم» مشخص می‌نمایند.

۶- تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از جمع‌آوری و تلخیص داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای Lisrel 8.8 و Spss 22 از طریق شاخص‌های توصیفی و آمار استنباطی به تجزیه تحلیل داده‌ها می‌پردازیم. در بخش نخست، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، توصیف و سپس با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و به‌منظور ایجاد

مدل اندازه‌گیری برازنده و قابل‌قبول، تحلیل عامل تأییدی در مورد کلیه عوامل نهفته متغیرها انجام می‌گیرد. در ادامه نیز از طریق معادلات ساختاری به روش حداکثر راست نمایی، روابط علی بین فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار می‌گیرند و در نهایت برازش مدل مفهومی پژوهش بررسی می‌گردد.

۱-۶ یافته‌های پژوهش

۱-۱-۶ ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان و جامعه آماری:

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

اطلاعات جمعیت شناختی	آمار	درصد
مشارکت‌کنندگان	۳۱۴	
جنسیت	زن	۷۶
	مرد	۲۳۸
تحصیلات	کاردانی و پایین‌تر	۴
	دانشجوی کارشناسی	۱۱
	کارشناسی	۸۲
	دانشجوی کارشناسی ارشد	۲۴
	کارشناسی ارشد	۱۰۴
	دانشجوی دکتری	۴۵
	دکتری	۴۴
رتبه شغلی	حسابرس	۱۳۸
	حسابرس ارشد	۶۸
	سرپرست	۴۰
	مدیر	۳۹
	شریک	۲۹
محل خدمت	بخش خصوصی	۲۲۰
	بخش دولتی	۹۴

در جدول (۲) آمار توصیفی شامل معیارهای تمرکز (میانگین و میانه) و معیارهای پراکندگی (انحراف معیار، بیشینه و کمینه) برای متغیرهای ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کار، ایدئولوژی سیاسی لیبرال، حرفه گرایی و تعارض حرفه‌ای- سازمانی ارائه شده است.

همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به اینکه مقادیر میانه و میانگین متغیرها به هم نزدیک است، می‌توان اظهار داشت که

³ Everett

¹ Aranya & Ferris

² Jost et al.

به آن است. در خصوص متغیرهای لیبرال، حرفه گرایی هم به همین صورت اما متغیر تعارض حرفه‌ای سازمانی تقریباً به میانگین پرسش‌نامه نزدیک است.

توزیع متغیرها نرمال است. از آنجایی که حداکثر محافظه‌کاری در طیف لیکرت (صفر تا ده) با توجه به ۷ سؤال پرسش‌نامه برابر عدد ۱۰ است، بر اساس میانگین ۶/۹۹ می‌توان اظهار داشت که محافظه‌کاری پاسخ‌دهندگان، بالای میانگین این عدد و نزدیک

جدول (۲) - آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	میان	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
محافظه‌کاری	۳۱۴	۶/۹۹	۷/۱۴	۱/۶۰	۰/۷۱	۱۰
لیبرالیسم	۳۱۴	۵/۸۶	۶	۰/۹۸	۲	۸/۸۰
حرفه گرایی	۳۱۴	۳/۰۶	۳/۰۶	۰/۳۷	۲/۰۶	۴/۳۱
تعارض حرفه‌ای - سازمانی	۳۱۴	۳/۴۰	۳/۶۶	۱/۲۱	۱	۶/۶۷

۶-۱-۲ روایی متغیرهای پژوهش

جدول (۳) - نتایج تحلیل عاملی متغیرهای پژوهش

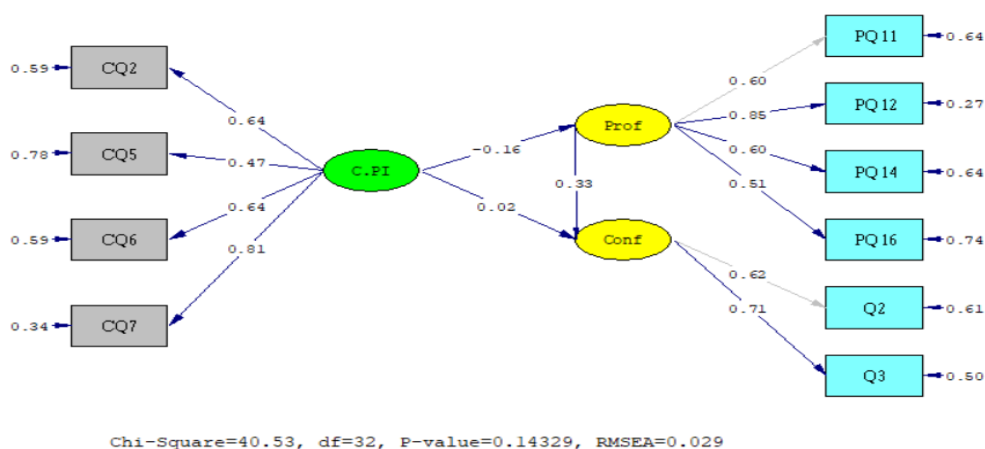
متغیر	گویه	بار عاملی	آماره T	خطای استاندارد	AVE
تعارض حرفه‌ای سازمانی	Q2	۰/۴۷	۸/۳۲	۰/۷۸	۰/۵۴
	Q3	۰/۹۳	۲۱/۶۱	۰/۱۴	
محافظه‌کاری	CQ2	۰/۶۴	۱۱/۲۳	۰/۶۰	۰/۴۲
	CQ5	۰/۴۷	۷/۸۸	۰/۷۸	
	CQ6	۰/۶۹	۱۲/۴۹	۰/۵۲	
	CQ7	۰/۷۷	۱۴/۱۴	۰/۴۱	
لیبرال	LQ2	۰/۶۸	۱۲/۲۵	۰/۵۴	۰/۵۳
	LQ4	۰/۷۳	-۱۳/۲۹	۰/۴۷	
	LQ5	۰/۷۸	-۱۴/۱۴	۰/۴۰	
حرفه گرایی	PQ11	۰/۵۹	۱۰/۰۴	۰/۶۵	۰/۴۲
	PQ12	۰/۸۸	۱۴/۹۳	۰/۲۲	
	PQ14	۰/۵۹	۱۰/۰۴	۰/۶۵	
	PQ16	۰/۴۹	۸/۲۶	۰/۷۶	

۶-۱-۳ پایایی متغیرهای پژوهش

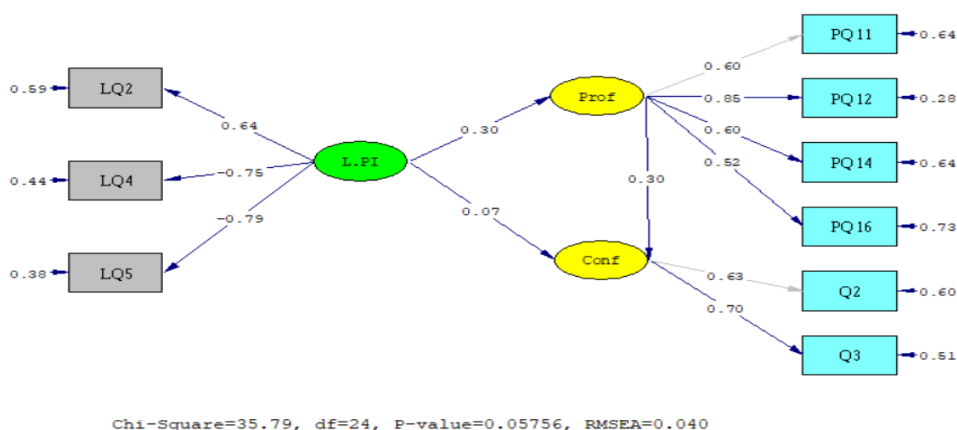
جدول (۴) - نتایج آزمون پایایی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	اختصار	تعداد سؤالات	پایایی ترکیبی CR
تعارض حرفه‌ای - سازمانی	Conf	□	۰/۶۸۰۵۵۶
محافظه‌کاری	C.PI	□	۰/۷۴۰۸۸۳
لیبرال	L.PI	□	۰/۷۷۲۸۰۴
حرفه گرایی	Prof	۴	۰/۷۶۳۸۷۷

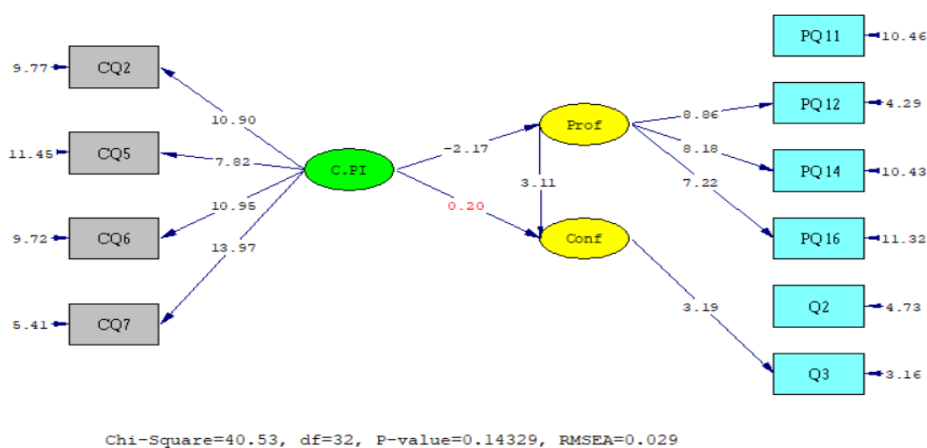
۴-۱-۶ آزمون فرضیه‌های پژوهش



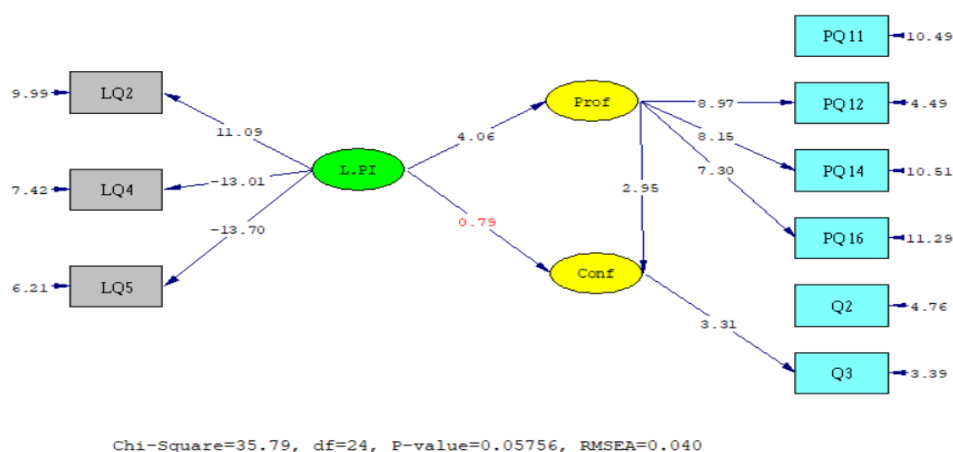
شکل (۲) - نتیجه آزمون مدل پژوهش با متغیر ایدئولوژی سیاسی - محافظه‌کاری در حالت استاندارد



شکل (۳) - نتیجه آزمون مدل پژوهش با متغیر ایدئولوژی سیاسی - محافظه‌کاری در حالت معنی‌داری



شکل (۴) - نتیجه آزمون مدل پژوهش با متغیر ایدئولوژی سیاسی - لیبرالیسم در حالت استاندارد



شکل (۵) - نتیجه آزمون مدل پژوهش با متغیر ایدئولوژی سیاسی لیبرالیسم در حالت معنی‌داری

جدول (۵) - نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

شماره	فرضیه	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه آزمون
۱	تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری بر حرفه‌گرایی	-۰/۱۶	-۲/۱۷	پذیرفته می‌شود
۲	تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	۰/۰۲	۰/۲۰	رد می‌شود
۳	تأثیر حرفه‌گرایی بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	۰/۳۳	۳/۱۱	پذیرفته می‌شود
۴	تأثیر ایدئولوژی سیاسی لیبرالیسم بر حرفه‌گرایی	۰/۳۰	۴/۰۶	پذیرفته می‌شود
۵	تأثیر ایدئولوژی سیاسی لیبرالیسم بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	۰/۰۷	۰/۷۹	رد می‌شود

جدول (۶) - نتایج برازش معادلات ساختاری

وضعیت برازش	مقادیر محاسبه‌شده شاخص‌ها		مقادیر توصیه‌شده	شاخص‌های برازش الگوی مفهومی
	مدل با متغیر لیبرال	مدل با متغیر محافظه‌کاری		
—	۳۵/۷۹	۴۰/۵۳	—	Chi Square
—	۲۴	۳۲	—	Df
قابل قبول	۱/۵۶	۱/۲۶	$\text{Chi Square/Df} \leq 5$	Chi Square/Df
قابل قبول	۰/۰۴۰	۰/۰۲۹	$\text{RMSEA} \leq 0.08$	RMSEA
قابل قبول	۰/۹۸	۰/۹۸	$\text{NNFI} \geq 0.90$	NNFI
قابل قبول	۰/۹۹	۰/۹۹	$\text{CFI} \geq 0.90$	CFI

۷. نتیجه‌گیری

است. متغیر سازمانی داخلی تلقی، ارزش‌ها و باورهای کلیدی و احساس هویت مشترکی را به اعضای سازمان منتقل می‌کند. در هنگام استخدام باید در کنار مهارت و حرفه‌ای‌گرایی نوع ایدئولوژی سیاسی افراد در نظر گرفته شود. حرفه‌ای‌گرایی به‌عنوان مجموعه‌ای از ایده‌های قانع‌کننده و ایدئولوژی است. در منش حسابرسان محافظه‌کار، به علت نگاه پدرسالارانه، قوانین و هنجارهایی که دولت ارائه می‌کند به رسمیت شناخته می‌شوند و باید از آن تبعیت کنند اما از نظر حسابرسان لیبرال، هنجارهای

نتایج فرضیه اول نشان می‌دهد ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کارانه بر حرفه‌گرایی تأثیر معکوس و معناداری دارد و ایدئولوژی سیاسی لیبرالیسم بر حرفه‌گرایی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در توجیه این رفتار می‌توان گفت: حسابرسان محافظه‌کار باعث کاهش حرفه‌ای‌گرایی و حسابرسان لیبرال باعث افزایش حرفه‌گرایی می‌شوند. امروزه ایدئولوژی سیاسی به شکل مؤثری در سازمان‌ها تأثیرگذار و به‌عنوان مفهوم فرهنگ نمود پیدا کرده

رسمی به واسطه اقبال جامعه و نگاه حقوق برابر «رسمی» می‌شوند، لذا مسئله مشروعیت قوانین در بینش محافظه‌کاران با منش لیبرالیستی در دو خط متضاد هستند.

افراد حرفه‌ای با ایدئولوژی محافظه‌کاری بیشتر به ثبات، فردگرایی، سلسله‌مراتب و جایگاه خود اهمیت داده و لزوماً تمایل بیشتری به حفظ ارزش‌های حرفه دارند. لذا با رعایت قوانین و مقررات حرفه‌ای موجود، سعی در مشروعیت بخشی به قوانین و گسترش حرفه‌ای خود در جامعه دارند و کمتر به ابتکار عمل و استقلال دست می‌زنند، بین اصول حرفه‌ای و ارزش‌های سازمانی بیشتر به ارزش‌های سازمانی پایبندند. اولویت خود را در رعایت قوانین سازمانی قرار داده تا به شغل خود اعتبار دهند و موقعیت خود را کمتر در معرض خطر می‌اندازند. همیشه ارتباط نزدیکی بین متخصصان، بوروکراسی و وضعیت رفاهی دولت وجود داشته است. در اتحادیه‌های کارگری افراد محافظه‌کار بیشتر سعی در حفظ منافع سرمایه‌گذاران و نابرابری و در جهت مشروعیت بخشیدن به قوانین موجود هستند. لیبرال‌های حرفه‌ای، انگیزه زیادی برای آزادی‌خواهی، نوآوری و استقلال داشته، عمدتاً منابع شرکت‌ها را به‌طور مساوی به افراد اختصاص می‌دهند. به دنبال تغییرات در سطح کلان هستند، با کمترین وابستگی و با استقلال بیشتری به فعالیت می‌پردازند. به ارزش‌های حرفه‌ای و حرفه گرایی، بهاداده و در مواقع قانون‌گذاری سعی می‌کنند با استفاده از حرفه‌ای گرایی، تصویب و قوانین را به سمت منافع عمومی در جهت رضایت عموم و کاهش مالیات سوق داده و با ابتکار عمل و ایجاد شیوه‌های نوین باعث افزایش حرفه‌ای گرایی شوند. نتایج این فرضیه به‌طور کلی با تحقیقات پیشین (بمانی و رویایی، ۱۴۰۰؛ حقیقی فشی و همکاران، ۱۳۹۸؛ قاسمی نژاد و بنی مهد، ۱۳۹۹) همخوانی دارد.

در فرضیه دوم تأثیر ایدئولوژی سیاسی متفاوت لیبرالیسم/محافظه‌کاری حسابرسان بر تعارض حرفه‌ای سازمانی بررسی شده است. امروزه پتانسیل ظهور تعارض سازمانی حرفه‌ای از نظر ایدئولوژی‌های مختلف در جوامع جهانی به‌طور فزاینده‌ای رو به رشد است. عدم تطابق ارزش‌ها و ایدئولوژی‌ها بین فرد و سازمان، باعث ناهمخوانی و دور شدن از هدف و بروز تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌شود. داشتن یک ایدئولوژی سیاسی متفاوت از اکثریت ممکن است آن‌قدر خطرناک باشد که افراد، ناسازگاری زیادی را در محل کار تجربه کنند تا جایی که شاید منجر به خروج از محل کار بیانجامد. همچنین در جوامع مختلف، مردم نسبت به سایر گروه‌های اقلیت و یا نسبت به افراد وابسته به یک حزب سیاسی رقیب احساس خصومت می‌کنند. هی و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقات خود این نکته را تأیید می‌کنند؛ اما فرضیه پژوهش حاضر نتیجه‌ی بسیار متفاوتی را نشان می‌دهد و عنوان

می‌کند حسابرسان با ایدئولوژی متفاوت، دلیلی برای ایجاد تعارض حرفه‌ای سازمانی نمی‌بینند در توجیه این رفتار می‌توان دلایل زیر را نتیجه گرفت: ۱- حاکی از بروز ندادن و مخفی کردن تمایلات سیاسی حسابرسان در محل کار حرفه‌ای و سازمانی است. البته خیلی دور از ذهن نیست زیرا بر اساس رعایت اصل بی‌طرفی، حسابرسان به دنبال ایجاد منافع عمومی هستند، لذا دلیلی برای دخالت دادن ایدئولوژی سیاسی متفاوت در انجام کار حرفه‌ای نمی‌بینند. افراد در محل کار با تنوع فرهنگ‌ها، ارزش‌ها و آداب و رسوم به یکدیگر احترام می‌گذارند و هم‌زیستی مسالمت‌آمیز دارند که باعث کاهش تعارض حرفه‌ای و سازمانی می‌شود. ۲- حسابرسان به‌عنوان افراد حرفه‌ای در سازمان‌ها بیشتر به اهداف خود توجه می‌کنند، در حسابرسان هماهنگی بین اهداف سازمانی و هدف از حسابرسی فارغ از ایدئولوژی سیاسی افراد و سازمان‌هاست در اولویت است. افراد با ایدئولوژی‌های متفاوت، به علت استفاده از روش‌های مختلف و داشتن اختیارات کافی جهت تصمیم‌گیری در کنار رعایت استانداردها و قوانین در انجام امور حسابرسی سطح تعارض حرفه‌ای سازمانی را مدیریت می‌کنند. ۳- حسابرسان با ایدئولوژی مختلف، نقش اساسی و رهبری در جهت رفع مشکلات و تعارضات حرفه‌ای سازمانی ایفا کرده و باعث کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی می‌شوند. مدیرعامل یا اعضای سازمانی لیبرال، نسبت به هم‌تایان محافظه‌کار خود عمدتاً منابع شرکت‌ها را به‌طور مساوی اختصاص می‌دهند که این امر باعث کاهش تعارضات می‌شود. ۴- از طرفی تناسب بین ایدئولوژی سیاسی رهبر و اعضای سازمانی می‌تواند میزان تأثیرگذاری ایدئولوژی رهبر بر اعمال و رویه‌ها و تصمیمات سازمانی را دو برابر کند. افراد با دیدگاه‌های مشابه در استخدام شرکت‌ها درمی‌آیند و اگر تفاوتی باشد باعث سرکوب شدن و خروج از محل کار می‌شود. ۵- حسابرسان با ایدئولوژی متفاوت تفسیر خردمندانه‌ای از وقایع و نحوه واکنش افراد به وقایع دارند لذا با کارکنان به‌خوبی رفتار و دیگران را درک می‌کنند. ترجیحات شخصی اعضای سازمان توسط اقتدار سیستم‌ها، قوانین رسمی، هنجارهای رفتار عقلانی و منطقی محدود نمی‌شوند، آن‌ها توسط هنجارها، ادراکات، ارزش‌ها، اعتقادات و مفروضات فرهنگی کنترل و باعث کاهش تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌شوند. مهدوی و همکاران (۱۴۰۱) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند.

نتایج فرضیه سوم نشان از تأثیر مثبت و معنادار حرفه گرایی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی دارد یعنی افزایش حرفه‌ای گرایی باعث افزایش تعارضات حرفه‌ای سازمانی می‌گردد. با حیاتی‌تر شدن نقش کارکنان حرفه‌ای در سازمان‌ها، وجود استانداردهای حرفه‌ای، حرفه گرایی و رفتارهای حرفه‌ای که

حسابرسان از خود بروز می‌دهند، پیامدهای فردی و سازمانی مهمی در تعارضات حرفه‌ای سازمانی دارد. حرفه گرایی دو رویکرد متناقض از خود نشان می‌دهد، یکی باعث کاهش و دیگری باعث افزایش تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌گردد.

نتایج نهم سو با فرضیه تحقیق و کاهش تعارضات: افزایش حرفه‌ای گرایی در جهت رفع مشکلات و کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی است. حسابرسان حرفه‌ای به حرفه خود بسیار متعهد هستند و هیچ تضادی ذاتی بین حفظ تعهد به حرفه خود و سازمان استخدام کننده ندارند. در درون سازمان‌های حرفه‌ای، سطح تعارض و درگیری درک شده با موقعیت در سلسله مراتب برعکس و متفاوت است. افراد حرفه‌ای به دنبال ارائه خدمات حرفه‌ای و با ایفای نقش راهبردی، روش‌های حرفه‌ای که در رسیدگی به اختلافات در محل کار استفاده می‌کنند، چارچوبی پایدار برای حل مشکلات و تعارض فراهم می‌کنند که به ایجاد محیطی آرام کمک کرده و باعث کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی می‌شوند. این رویکرد با نتایج تحقیقات (ایسوارت، ۲۰۲۰؛ استوارت مگو، ۲۰۱۸؛ شهیدی و صالحی، ۱۴۰۰) منطبق است.

نتایج همسو با فرضیه تحقیق و افزایش تعارضات: رویکرد دوم اذعان می‌دارد که با افزایش حرفه‌ای گرایی شاهد افزایش تعارض حرفه‌ای سازمانی هستیم. افراد حرفه‌ای که به سطوح بالاتر از درجات حرفه‌ای گری دست می‌یابند، تعارضات حرفه‌ای سازمانی بیشتری را نیز تجربه می‌کنند. در توجیه این رفتار می‌توان گفت: ۱- منطق حرفه‌ای بودن، درک گسترده‌ای از نحوه رفتار حرفه‌ای را نشان می‌دهد که توسط آن‌ها ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای تکثیر، بازتولید و در نهایت، مشروعیت عملکردهای حرفه گرایی و ساختارهای نهادی را تعیین و آن‌ها را به استانداردها و قوانین رفتاری حرفه‌ای تبدیل می‌کند. برخی شرایط رفتار حرفه‌ای حسابرسان را مختل و تعارض بین ارزش‌های حرفه‌ای و سازمانی ایجاد می‌کند. این شرایط در نهایت، باعث رفتار ناکارآمد در انجام حسابرسی و بروز تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌گردد. افراد حرفه‌ای در سطوح بالا دارای دانش تخصصی‌اند و افزایش حرفه‌ای گرایی از ارزش‌های خودمختاری و استقلال حمایت می‌کند. افراد حرفه‌ای صاحب نظرند و قاعداً باید از ارزش‌های حرفه‌ای پیروی کنند. درحالی‌که بین ارزش‌های سازمانی و حرفه‌ای تعارضاتی وجود دارد، افراد حرفه‌ای هنگام انتخاب بین سازمان و آرمان‌های حرفه‌ای خود بیشتر متعهد به اصول و ارزش‌های حرفه‌ای هستند و ناخودآگاه باعث عدم رعایت قوانین سازمانی و موجب افزایش تعارضات حرفه‌ای سازمانی می‌گردند. ۲- امروزه شکاف بین حرفه‌ای گرایی و مدیریت گرایی به دلیل تغییرات عمیق در

ساختار نهادی کار حرفه‌ای و تغییرات در زمینه‌ی کار حسابرسی، باعث فرسایش اخلاق حرفه‌ای شده است، عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای در سطوح بالا می‌تواند دلیل دیگر افزایش تعارضات سازمانی حرفه‌ای در سطوح بالا باشد. ۳- محیط‌های حسابرسی که محیط‌های کار حرفه ایست، استرس بالایی دارند. هرچه حرفه‌ای‌تر باشید دارای مسئولیت بیشتر و استرس شغلی بیشتری را تجربه می‌کنید. پیچیدگی کار، فشار بودجه زمانی، اهمیت مشتری نیز بر رفتار ناکارآمد حسابرسان مؤثر بوده و ناخودآگاه افزایش تعارض حرفه‌ای سازمانی را در پی دارد. نتیجه‌ی فرضیه تحقیق حاضر با نتایج تحقیق سن آوریل و پاتریک (۲۰۲۳) و دینگر و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت دارد. شاید عامل افزایش تعارضات، عدم ارتباط قوانین و مقررات موجود در ساختار تشکیلاتی حسابرسان است. حیرانی فرد و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقات خود متذکر شدند، عامل اصلی ایجاد تعارض بین مدیریت و حسابرسان، نتیجه عملی و کاربردی قوانین است.

۸- پیشنهادهای کاربردی پژوهش

با توجه به نتایج فرضیه اول که ایدئولوژی سیاسی لیبرالیسم بر حرفه گرایی تأثیر مثبت و معناداری دارد، حسابرسان لیبرال حرفه گرایی بیشتری را مورد اهتمام قرار می‌دهند دائماً به دنبال کشف راه‌های جدید و ایجاد تغییرات مثبت در حرفه هستند تا اعتبار و مقبولیت حرفه‌ای گری و اعتبار حسابرسان افزون شود. به مؤسسات و سازمان حسابرسان پیشنهاد می‌شود: الف- با برگزاری جلسات دوره‌ای، فرصت و قابلیت کشف ایده‌ها و ارائه راهکارهای بدیع را ممکن ساخته و در پی آن امکان بروز فرضیه‌سازی خلاقانه را مهیا سازند. موفقیت در کارآفرینان و نوآوری، مستلزم ریسک‌پذیری و تمایل به مواجهه با عدم اطمینان و ابهام است این خصایص در افراد لیبرال به وضوح دیده می‌شود. اکثر شرکت‌های فن‌آوری نوآورانه (توییتر، فیس‌بوک، گوگل و اپل) دارای یک ایدئولوژی متمایل به لیبرال هستند. جامعه حسابداران رسمی در سیاست‌گذاری‌ها، پست‌های نظراتی و گروه‌های تحقیق و توسعه به دنبال بهره‌گیری از افراد لیبرال باشند تا باعث جلب مشارکت، تصمیم‌سازی بهینه، پویایی، رشد و خلاقیت کارکنان شده و کارآفرینی، نوآوری و حرفه‌ای گرایی حسابرسان تضمین گردد. ب- پیشنهاد می‌شود که تدوین استراتژی‌ها و ارائه روش‌های نوین عملکرد، قوانین و مقررات به صورت برگزاری جلسات حضوری و ارائه نظرات گروهی باشد. ج- به مدیران منابع انسانی پیشنهاد می‌شود که مبانی ایدئولوژیکی تهیه‌شده در کمیته‌های سازمانی را در جدول‌های شرح شغل و شرایط احراز شغل لحاظ کنند تا با همانندسازی از

نظرگیرند تا موجبات انگیزه در جهت پیشرفت بدون تعارض را فراهم کنند. درواقع زمانی که حسابرسان متوجه می‌شوند که توانایی و دانش کاری آن‌ها ارزشمند بوده و نقش حرفه‌ای گرایی به‌خوبی احساس و نگرش مثبتی نسبت کار و محیط کار به دست می‌آورند، درنتیجه خود را به‌عنوان بخشی از موسسه حسابرسی دانسته و در جهت بهبود عملکرد و کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی گام برداشته و از همه مهم‌تر به‌عنوان سرمایه‌های انسانی وفادار به سازمان می‌مانند. ب- در راستای کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی افراد حرفه‌ای، نیاز مبرم به ارتقای رفتارهای کارآمد و اخلاقی است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود نسبت به ایجاد و حفظ فرهنگ سازمانی اخلاقی از طریق تقویت آموزش‌های اخلاقی، ارتقای سیستم‌های مبتنی بر اخلاق‌مداری را بهبود بخشیده و با نظارت بر اجرای بهینه‌ی آن، گام بردارند. ج- سازمان‌ها و مؤسسات حرفه‌ای به‌عنوان ابزار اولیه اجتماعی سازی با تکنیک‌های رشته‌ای، به‌طور مستمر شروع به آموزش تخصصی و کاربردی در جهت تربیت نیروی انسانی شایسته و حرفه‌ای کنند، همچنین یک نظام ارزشیابی علمی در سازمان‌ها استقرار یابد و تمامی اجزا و ارکان سازمان را در جهت بهبود کیفیت و اثربخشی همگانی با پیشرفت جهانی، به‌طور مستمر مورد ارزشیابی و آموزش قرار گیرند تا باعث همسو شدن اهداف حرفه‌ای سازمانی و کاهش تعارض حرفه‌ای سازمانی گردند. د- به ارکان راهبری واحدهای تجاری حسابرسی پیشنهاد می‌شود برای حفظ منافع عموم و کاهش پدیده منفی رقابت در بازار حسابرسی تا حد امکان برای حسابرسی صورت‌های مالی از حسابرسان حرفه‌ای لیبرال استفاده شود زیرا این حسابرسان برای حفظ شهرت؛ موضع خود را در برابر فشارهای مدیران حفظ می‌کنند و بیشتر به حرفه‌ای گرایی و استقلال اهمیت می‌دهند، لذا این‌گونه از منافع سهامداران بیشتر حمایت خواهد شد.

۹- محدودیت پژوهش

از محدودیت‌های این پژوهش، متقاعد کردن افراد برای پاسخگویی به سؤالات بخش ایدئولوژی سیاسی بود؛ زیرا بخشی از سؤالات خارج از عرف حاضر ایران و نامأنوس با محل کار حسابداری و حسابرسی بود. افراد بااحتیاط، بی‌اعتمادی و جبهه‌گیری به سؤالات پاسخ می‌دادند. از طرفی اگرچه اقدامات متعددی برای اطمینان از ناشناس ماندن پاسخگویان انجام شده است، اما ممکن است افراد با محافظه‌کاری و به‌عنوان یک پاسخ اجتماعی پرسشنامه را تکمیل کرده باشند، لذا نمی‌توان نتایج آن را با اطمینان کامل در سطح کشور تعمیم داد.

طریق گزینش، بیشتر افراد لیبرال استخدام و افزایش سطح حرفه گرایی در اولویت قرار گیرد. چون لیبرال‌ها به دنبال نوآوری هستند، حتی‌المقدور از میزان بروکراسی و مقررات دست و پاگیر اداری کاسته و حرکات سازمان از دیوان‌سالاری به‌سوی شایسته‌سالاری هدایت شود.

با توجه به حالت دوم نتایج فرضیه اول: ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری بر حرفه گرایی تأثیر منفی و معناداری دارد، حسابرسان محافظه‌کار به حرفه گرایی کمتر مبادرت می‌ورزند و دارای بیشترین وفاداری به ارزش‌های سازمانی هستند. لذا توصیه می‌شود: الف- در پست‌های اجرایی و مدیریتی از استراتژی محافظه‌کارانه افراد حرفه‌ای کمک گرفته شود تا بتوان با کمک مدل‌های منطقی و حرفه‌ای گرایی به قوانین و جرائم مالیاتی جدید که افراد از آن‌ها اجتناب می‌کنند، مشروعیت بخشید. ب- همچنین توصیه می‌شود در هنگام تدوین قوانین و دستورالعمل‌های عملیاتی مدون، با بهره‌گیری از حسابرسان محافظه‌کار می‌توان دستورالعمل‌های متناسب با ساختار سازمان را تنظیم کرد به‌نحوی که این طرز فکر را در کارکنان ایجاد شود که اهداف فردی با اهداف سازمانی یکسو است و پیشرفت هریک از آن‌ها زمینه‌ای برای پیشرفت دیگری ایجاد می‌کند تا وفاداری سازمانی را منجر شود. ج- سعی شود با پرخش شغل حسابرسان در تمام بخش‌ها و واحدها، مسیر شغلی چندبعدی حرفه‌ای طراحی شود تا حسابرسان محافظه‌کار، ارزش‌های سازمانی (اعتقادات، اصول، تاکتیک‌ها، رفتارها، فرهنگ، جوسازمان، سبک رهبری و ...) را در تمام بخش‌ها تعریف، تفهیم و به‌روزرسانی کنند.

با توجه به نتایج فرضیه سوم تحقیق: حرفه‌ای گرایی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد، هرچه حرفه گرایی بیشتر، تعهد به حرفه و رعایت اخلاق حرفه‌ای نیز افزایش پیدا می‌کند. حسابرسانی که به دنبال رشد حرفه و حرفه گرایی بیشتر باشند موجب بالا بردن ارزش و اعتبار حرفه خود می‌گردند. حال اگر قوانین بوروکراتیک سازمانی اجازه استقلال از افراد حرفه‌ای را کسب کند، ناخودآگاه زمینه‌ساز افزایش تعارض حرفه‌ای سازمانی و سپس منجر به یک تجربه کاری پراسترس و عملکرد پایین شغلی می‌گردد لذا متعاقب آن به فرسودگی شغلی حسابرسان ختم خواهد شد که حسابرسان در این موارد تمایل زیادی به ترک سازمان پیدا می‌کنند و جذب و آموزش نیروی جدید قاعدتاً گردش مالی زیادی به مؤسسات وارد می‌کند. پیشنهاد می‌شود: الف- مؤسسات حسابرسی با ایجاد نظام پاداش و شناسایی رفتارهای منطبق با ارزش‌های حرفه‌ای و سازمانی از طریق مکتوب کردن ارزش‌ها و هنجارها، نظارت دقیق‌تری در رابطه با عملکرد منابع انسانی حرفه‌ای داشته باشند و پاداش‌های مناسبی را برای حسابرسان عملکرد بالا در

فهرست منابع

- * اسدی، احمد؛ محمدی، نبی‌الله؛ درودی، هما و فرهمندیان، ارشد (۱۴۰۰). مدل حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت). مدیریت سازمان‌های دولتی. سال نهم. شماره ۴ (پیاپی ۳۶) ص ۱۲-۲۶.
- * برومند، حمید؛ نظر پور، سمیرا؛ جمالیان زاده، سید برزو (۱۳۹۹). بررسی تعارض سازمانی و راهکارهای کاهش تعارض، سومین همایش سراسری علم و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، تهران.
- * بمانی محمدآبادی مجید، رویایی، رمضان علی (۱۴۰۰). تأثیر ایدئولوژی سیاسی و تعهد حرفه‌ای بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان. فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. سال دهم. شماره ۳۹.
- * تاجیک جلاپری، مجید، رضانی، جواد؛ کامیابی، یحیی (۱۴۰۱). تأثیر چارچوب عملی حرفه‌ای بین‌المللی بر اثربخشی حسابرسی داخلی، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی دور ۱۴، شمار ۱ (پیاپی ۵۳) صفحه ۷۷ تا ۱۰۲.
- * جعفری، سید ابراهیم. موسوی، ستاره (۱۳۹۵). نگاهی اجمالی به مدیریت تعارض در سیره عملی حضرت علی (ع) از منظر نهج‌البلغه، اسلام و مدیریت، سال دوم، شماره ۳.
- * حسینی، سید مهرداد (۱۴۰۰). نگاهی بر اخلاق و حرفه‌ای‌گرایی در حسابداری، هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و توسعه اقتصادی
- * حیرانی فرد، فروغ؛ وکیلی فرد، حمیدرضا؛ رهنمای رود پشتی، فریدون (۱۳۹۶). حرفه‌ای‌گرایی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس. فصلنامه علمی پژوهشی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. سال ششم، شماره ۲۲، ۱-۱۲.
- * حقیقی فشی، شیرین؛ بنی مهد، بهمن؛ اوحدی، فریدون؛ همتی، بهرام (۱۳۹۸). ارائه مدل رابطه ایدئولوژی سیاسی با اجتناب مالیاتی با تأکید بر نقش میانجی‌گری اعتماد اجتماعی به دولت، پژوهشنامه مالیات/شماره چهل‌وسه (مسلول ۹۱)، ص ۵۵-۸۷.
- * دراجی، میترا؛ بنی مهد، بهمن؛ شکری، اعظم (۱۳۹۸). رابطه میان محافظه‌کاری اجتماعی و جهت‌گیری اخلاقی حسابداران و حسابرسان. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۴۲، صفحه ۱۷۷ تا ۱۹۲.
- * شعبان، رضوان؛ بنی مهد، بهمن؛ رویایی، رمضان علی (۱۳۹۶). اثر محافظه‌کاری اجتماعی و ماکیاولیسم بر استقلال حسابرس. فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۲، ۱-۱۲.
- * شورانگیز حقیقی، حمیدرضا؛ بخش کار، مرضیه؛ معماریان، محمدمبین؛ زارع درنیانی، دانیال (۱۴۰۱). تحلیل و ارزیابی مدیریت تحول و تعارض سازمانی در دستگاه‌های اجرایی، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب‌وکار، تهران.
- * شهیدی، نیما؛ صالحی، علی (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین تعارض سازمانی باکیفیت زندگی کاری معلمان، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی دوره ۴، شماره ۳.
- * عبدی، سعید؛ آزادی، کیهان؛ خردیار، سینا؛ بیات، علی (۱۴۰۱). ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کارانه و انتخاب رویه‌های حسابداری مبتنی بر ارزش منصفانه. مجله دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. دوره ۱۱، شماره ۲ (پیاپی ۴۲)، صفحه ۸۷-۹۵.
- * قاسمی نژاد، احسان؛ بنی مهد، بهمن (۱۳۹۹). تأثیر محافظه‌کاری اجتماعی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل: آزمون از نظریه روان‌شناختی شخصیتی. مجله علمی دانش حسابداری مالی، دوره ۷ شماره ۳ (پیاپی ۲۶)، صفحه ۲۷-۱.
- * مهدوی غلامحسین، بهمنی رضا، نمازی نوید رضا (۱۴۰۱). نقش میانجی‌گری رفتار ناکارآمد حسابرس در تبیین رابطه بین دین‌داری و تعهد حرفه‌ای باکیفیت حسابرسی. ۷ (۱۳): ۱۱۷-۱۵۳.
- * Andrew F. Johnson, K. & Roberto, J. (2019). Elections and selection: The role of political ideology in selection decisions. Human Resource Management Review, 23, 14-27.
- * Aranya Nissim and Kenneth R. Ferris. (1984). A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. The Accounting Review, Vol. 59, No. 1, pp. 1-15. Published by: American Accounting Association.
- * Barrainkua, I. Espinosa-Pike, M. (2018). The influence of auditors' professionalism on ethical judgement: Differences among practitioners and postgraduate students, Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review, Vol. 21(2) : 176-187.
- * Behfar, K. Friedman, R. and Brett, J. (2015). Managing Co-Occurring Conflicts in Teams. Group Decision and Negotiation, 25, 501-536.
- * Cen April Yue, Patrick D. Th. (2023). Words matter: The impact of workplace verbal aggressiveness on workgroup relationship conflict, work-life conflict, and employee-organization relationships. Public Relations Review. Volume 49, Issue 1, 102292.

- * Nadin, R. 2012. "Causes of Conflict within Organizations". *International Journal of Conflict Management*, Vol. 16(2), 110-119.
- * Robert Evan Davis. (2013). *A Model Of Political Ideology And Person-Organization Fit In The Workplace*, Educational Psychology, Oklahoma State University.
- * Shafer, W. E. (2009). Ethical Climate, Organizational-Professional Conflict and Organizational Commitment - A Study of Chinese Auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(7), 1087-1110
- * Sinaga Latrivia Sejanni & Nugroho Gatot Imam. (2017). *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*. Vol. 1. No. 2, page 109-127
- * Stewart Mbegu. (2018). *The Role Professionalism in Managing Conflict at Work Place*. Open Access Library Journal, 5: e5014. <https://doi.org/10.4236/oalib.1105014>
- * Swigart Kristen L. Anuradha Anantharaman, Jason A. Williamson, Alicia A. Grandey (2020), *Working While Liberal/Conservative: A Review of Political Ideology in Organizations*, *Journal of Management. Political Ideology in Organizations*.
- * Venkataraman M Iyer, Ambrose Jones, Raghunandan, K. (2018). Factors Related to Internal Auditors' Organizational-Professional Conflict. *Accounting Horizons*, 32(4), 133-146.
- * Yi Yang, Nirmala Rao. (2023). The status, pathways and discourses of professionalism for early childhood education teachers in Chinese policies, *International Journal of Educational Development* Volume 99, 102760
- * Yi-Hui Lee, J. (2011). *Conflict in Inter-Organizational Virtual Communication*. A dissertation of Degree of Doctor of Philosophy. University of Bath.
- * Zikic, S. Marinovic, A. (2012). *Promotion of Conflict Management Strategies in Terms of Modern Business*. Original Scientific Paper, Vol 9(1). 201- 222
- * Chris ten M, Iyer G, Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, 70(1):137-50
- * DePaula, N. (2023). Political ideology and information technology in government online communication. *Government Information Quarterly*, 40(1), 101747.
- * Dinger, Michael; Thatcher, Jason Bennett; Grover, Varun; and Tripp, John F. (2022). Workgroup Embeddedness and Professionalism among IT Professionals: Impacts on Work-Life Conflict and Organizational Citizenship, *Journal of the Association for Information Systems*. 23(5), 1295-1332.
- * Everett JAC. (2013). The 12 Item Social and Economic Conservatism Scale (SECS). *PLoS ONE* 8(12): e82131. doi:10.1371/journal.pone.0082131.
- * Evetts, Julia. (2003). The sociological analysis of professionalism: occupation change in the modern world. *International sociology*. Vol. 18, No. 2, pp: 395-415.
- * Gary Colbert & Dennis Murray. (2003). *Research in Accounting Regulation*, Volume 16, 105–119.
- * Geist, J. R. (2002). *Predictors of faculty trust in elementary schools: Enabling bureaucracy, teacher professionalism and academic press*. Unpublished doctoral dissertation, the ohio state university.
- * Ginsburg S, Regehr G, Hatala R, McNaughton N, Frohna A, Hodges B et al. (2000). Context, conflict, and resolution: a new conceptual framework for evaluating professionalism. *Academic Medicine*; 75(10): 511-16.
- * Hampton, Gerald M. & Hampton, Dorothee, L. (2004). Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals The case of Certified Nurse–Midwives *Journal of Business Research*, N. 57, 1042– 1053.
- * He, Y. Costa, P. L. Walker, J. M. Miner, K. N. & Wooderson, R. L. (2019). Political identity dissimilarity, workplace incivility, and declines in well-being: A prospective investigation. *Stress and Health*, 35: 256-266.
- * Higgins, P. & Lo, M. F. (2018). The strategic and cultural legitimacy of HR professionalization in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(4), 1139-1160.
- * Iswart Tabita Indah. (2020). Effects of Organizational–Professional Conflict and Auditor Burnout on Dysfunctional Audit Behaviour, *Holistica Journal of Business and Public Administration*, vol. 11 Issue 3, 2020, pp.102-119
- * Jost, J. T. Federico, C. M. & Napier, J. L. (2009). Political ideology: Its structure, functions, and elective affinities. *Annual Review of Psychology*, 60: 307-337
- * MacDonald, P. A (2011). *Learning from the Enemy: Identity, Conflict, and Inter Organizational Learning*. A dissertation of Degree of Doctor of Philosophy. The University of Western Ontario



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 14/ No. 53/ Spring 2024

The Role of Political Ideology and Auditors' Professionalism on Organizational Professional Conflict

Khadije saberi

PhD student in accounting, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran
khadije.s.khorzoghi@gmail.com

Fatemeh Sarraf

Associate Professor, Department of Accounting, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran
(Corresponding Author)
aznyobe@yahoo.com

Bahman Banimahd

Professor, Department of Accounting, Islamic Azad University, Karaj Branch, Karaj, Iran
dr.banimahd@gmail.com

Mohsen Hamidian

Associate Professor, Department of Accounting, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran
hamidian-2002@yahoo.com

Abstract

In today's societies, auditors are professionally engaged in various and wide-ranging sectors of the financial field. Each auditor chooses a specific political ideology based on his or her culture and beliefs. Professionalism, combined with different ideologies, can reduce or intensify organizational professional conflicts. This article investigates the role of political ideology and the and professionalism of auditors in organizational professional conflict. The statistical population of this research includes 314 auditors working in the audit organization and other audit institutions. The required data were collected using three standardized questionnaires and analyzed using the structural equation model with SPSS22 and LISREL 8.8 statistical software. The findings indicate that auditors with a conservative political ideology have a negative and inverse effect on professionalism. However, auditors with a liberal political ideology positively and directly affect professionalism. It was found that conservative and liberal political ideologies do not affect organizational professional conflict. Additionally, the professionalism of auditors has a positive and significant effect on, organizational professional conflict.

Keywords: Political Ideology, Professionalism, Organizational Professional Conflict of Auditors.