



The Role of Political Ideology Regarding the Organizational Adaptability and Professionalism of Auditors on Organizational Professional Conflict

Khadige saberi¹, Fatemeh Sarraf^{2*}, Bahman Banimahd³, Mohsen Hamidian⁴

Received: 2023/11/11

Accepted: 2023/12/18

Research Paper

Extended Abstract

Background and Purposes: Political polarization in society has increased, and inevitably, employees at all levels have introduced their political ideologies into the organizations (Swigart et al., 2020), leading to a political orientation among individuals within these organizations. Political ideologies represent a set of beliefs about the proper order of society and the ways to achieve this order (Davis, 2013). According to Draji et al. (2018), it may be categorized as liberalism, economic conservatism, or social conservatism. It has an impact on professionalism and appears as a social variable in the auditing profession. It is evident that political ideology and professionalism in law are related (Swigart et al., 2020). Professionalism encompasses attitudes, behavioral and occupational competencies that are key to resolving organizational conflicts in the workplace. Professional approaches provide a sustainable framework for managing workplace conflicts (Mobegi, 2018). Professionals offer a framework for problem-solving to prevent the engagement in conflict and its negative consequences (Singa & Nagaruru, 2017). Adaptive organizations aim to respond effectively to changing customer demands and environmental transformations, adjusting to varying situations (Basadur et al., 2014). People in both the professional and non-professional spheres work together to improve organizational performance via policy development that focuses on improving internal and external communication. After a crisis has passed, they may return to efficient human resources by being more adaptable to changes. Professional auditors, to maintain their individual existence, are inevitably required to adopt a reactive response, leveraging organizational adaptability, and recognizing the underlying factors of differences as a professional, to play a fundamental role in resolving organizational professional conflicts. The presence of differences, such as communicative, structural, individual, differing beliefs, incompatibility or theoretical contradictions, etc., leads to the conflict among individuals and groups (Nadin, 2012). Organizational professional conflict is always rooted in the conflicting interests. Professionals employed in bureaucratic organizations perceive a serious conflict among their own professional norms, and those of the employing organization. If organizational professional conflict is not controlled and managed, professional auditors with high performance may leave

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

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

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

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



their jobs, negatively impacting companies, as replacing them is time-consuming, and costly (Singa & Nagarur, 2017). Considering the organizational professional conflict in audit institutions is inevitable, and professional workforce, being among the most important resources, have different attitudes, political ideologies, and adaptability, and do not react uniformly to issues and problems, this article explores the role of political ideology in relation to organizational adaptability, and professional orientation of auditors on organizational professional conflict.

Methodology: Professional auditors, leveraging organizational adaptability, recognize the underlying factors of discrepancies as professionals. The present study is descriptive and applied; it uses a survey approach that was carried out in 2020 among auditors working in a respectable auditing business that has been recognized by the Auditing Organization and the Securities and Exchange Organization. The survey was performed in the field among auditors of all levels. For sample size determination, Structural Equation Modeling was used, and ultimately data from 314 questionnaires were randomly distributed as accessible samples, and analyzed using Lisrel 8.8 and SPSS 22 software. The validity of questionnaires was confirmed by academics, professionals, and seasoned experts in auditing, psychology, organizational sciences, and political sciences. To determine the reliability of questionnaire, a construct reliability method (composite reliability) was used.

In this research, the dependent variable of the organizational professional conflict through the questionnaire of Aranya & Ferris (1984), including 3 questions, the independent variable of political ideology through the questionnaire of Everett(2013), including 12 questions, the mediating variable of professionalism through the questionnaire of Barrainkua & Espinosa-Pike(2018), including 16 questions, and the mediating variables of organizational adaptability were measured through the questionnaire of Savickas & Porfeli (2012), including 24 questions.

Findings: The results indicate that social conservatism has a detrimental and inverse impact on professionalism, whereas economic conservatism has a beneficial and direct influence on professionalism. The political ideology of social conservatism has a positive, and direct effect on the organizational adaptability, the political ideology of economic conservatism has a negative, and opposite effect on organizational adaptability. Although different political ideologies (social conservatism, and economic conservatism) have no effect on the organizational professional conflict. Professionalism has a direct and beneficial impact on the occurrence of professional conflicts inside an organization, whereas organizational flexibility has a contrasting and detrimental influence on such conflicts.

Discussion:

In justification of the first hypothesis: Socially conservative auditors value stability, individualism, hierarchy, and their own status, striving to legitimize laws in society via professionalism. From the perspective of economically conservative auditors, formal norms become "official" due to societal acceptance, and the notion of equal rights. In order to move companies from bureaucracy to meritocracy, it is proposed that administrative bureaucracy be decreased. Economic conservatives use professionalism and logical models to justify new tax laws and crimes in opinion pieces and research and development organizations. In the justification of the second hypothesis: Social conservatives prioritize organizational values to show the legitimacy of enacted laws for the benefit of the group they serve. Economic conservatives continually seek updates and globalization. It is proposed that using social conservatives during client contract negotiations, the organization's status is maintained with flexibility and negotiation, yielding the best results. In the justification of the third hypothesis: The lack of impact of auditors' differing political ideologies on organizational professional conflict indicates that auditors do not express or conceal their political inclinations at work.

Auditors connect effectively with coworkers and have a good understanding of others since they analyze situations and people's reactions sensibly.

In the justification of the fourth hypothesis: Auditors with a focus on professionalism have significant individual and organizational consequences in the organizational professional conflicts. The disconnection between laws and regulations in organizational structures, and stressful environments unconsciously increases organizational professional conflict. Creating a supportive atmosphere, offering counseling sessions, and anger management can help prevent and overcome job stress or reduce stress factors at various organizational levels. In the justification of the fifth hypothesis: Auditors attempt to align themselves with organizational goals via learning and change. Relevant authorities should continuously monitor, identify, and appoint them in management roles or seek to attract more individuals with these qualities in the auditing market.





نقش ایدئولوژی سیاسی با توجه به انطباق‌پذیری سازمانی و حرفه‌ای‌گرایی حساب‌برسان بر تعارض حرفه‌ای سازمانی

خدیجه صابری^۱، فاطمه صراف^{۲*}، بهمن بنی‌مهد^۳، محسن حمیدیان^۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۷

چکیده

امروزه ایدئولوژی سیاسی شیوع یافته و تأثیر بسزایی در سازمان‌ها گذاشته که تصمیم‌ها و رفتار اعضای سازمان را عمده‌اً یا سهواً هدایت می‌کند. برچسب‌های محافظه‌کار اقتصادی و محافظه‌کار اجتماعی نمایانگر باورهای ارزشی و اعتقادات اساسی هستند. حساب‌برسان به‌صورت حرفه‌ای در بخش‌های وسیعی از حوزه‌های مالی مشغول فعالیت‌اند و براساس فرهنگ و باورهای خود، ایدئولوژی سیاسی خاصی را برمی‌گزینند. سازمان‌های کارآمد با ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، به دنبال پاسخ‌گویی به تقاضاهای متغیر مشتریان و تحولات محیطی بوده و دائماً با تعارضات ایجادشده مقابله می‌کنند و نگرانی ادامه کار هر سازمانی به نحوه برخورد و مدیریت این تعارضات بستگی دارد. قدرت انطباق‌پذیری حساب‌برسان حرفه‌ای با ایدئولوژی متفاوت موجب کاهش و یا بروز و تشدید تعارضات می‌گردد. پژوهش حاضر کاربردی-توصیفی و به روش انتخاب پیمایشی است که در زمره پژوهش‌های میدانی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۳۱۴ نفر در کلیه سطوح حرفه حسابرسی شاغل در مؤسسه حسابرسی معتمد سازمان بورس و اوراق بهادار و سازمان حسابرسی در سال ۱۴۰۰ است که به‌صورت نمونه در دسترس انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از چهار پرسش‌نامه استاندارد شده جمع‌آوری و با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شده‌اند. حساب‌برسان با محافظه‌کاری اجتماعی، تأثیر مستقیم و با محافظه‌کاری اقتصادی تأثیر معکوس با انطباق‌پذیری سازمانی دارند. حساب‌برسان محافظه‌کار اجتماعی، تأثیر منفی و با محافظه‌کاری اقتصادی تأثیر مثبت بر حرفه‌ای‌گرایی دارند. ایدئولوژی‌های سیاسی مختلف بر تعارض حرفه‌ای سازمانی تأثیری ندارند. متغیر میانجی انطباق‌پذیری سازمانی حساب‌برسان رابطه‌ای منفی و حرفه‌ای‌گرایی، رابطه مثبت با تعارض حرفه‌ای سازمانی دارد.

کلیدواژگان: ایدئولوژی سیاسی، انطباق‌پذیری سازمانی، حرفه‌ای‌گرایی، تعارض حرفه‌ای- سازمانی حساب‌برسان

طبقه‌بندی موضوعی: H39,G41

۱. دانشجوی دکتری تخصصی، رشته حسابداری، دانشکده حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (khadije.s.khorzoghi@gmail.com)
۲. استادیار گروه حسابداری، دانشکده حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) (aznyobe@yahoo.com)
۳. دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (dr.banimahd@gmail.com)
۴. دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (hamidian-2002@yahoo.com)



مقدمه

قطب‌های سیاسی طی دهه گذشته به‌طور قابل‌توجهی در جامعه افزایش یافته و خواه‌ناخواه، کارمندان در همه سطوح مختلف، ایدئولوژی‌های سیاسی خود را وارد سازمان‌ها کرده‌اند (سوگارت و همکاران، ۲۰۲۰). جهت‌گیری سیاسی که افراد در سازمان‌ها دارند، از فرهنگ سیاسی آن‌ها ناشی شده است. ایدئولوژی‌های سیاسی، مجموعه‌ای متشکل از اعتقادات در مورد نظم درست جامعه و راه‌های چگونگی دستیابی به این نظم را نشان می‌دهد (اریکسون و تدین، ۲۰۱۹؛ دیویس، ۲۰۱۳). کارمندان در سازمان‌ها با به‌کارگیری ایدئولوژی‌های سیاسی محافظه‌کار اجتماعی و محافظه‌کار اقتصادی خود، چه عمدی یا سهوی موجب تحت‌تأثیر قرار گرفتن ارزش‌ها، هویت‌ها، سطح تصمیم‌گیری و تعاملات اجتماعی می‌شوند. لذا طبقه‌بندی افراد در جناح‌های سیاسی، باعث جلب‌توجه محققان در سطوح سازمانی و حرفه‌ای شده است که ایدئولوژی‌های سیاسی در کاهش یا افزایش تعارض حرفه‌ای سازمانی چه نقشی ایفا می‌کند و چگونه باعث تناسب و ایجاد ایدئولوژی سازمانی می‌گردد که حتی در جذب و استخدام، تعهد شغلی، رضایت شغلی افراد نیز در سازمان‌ها اثر گذاشته است (دیویس، ۲۰۱۳).

حرفه‌ای‌گرایی به‌عنوان یک ایدئولوژی، به روش‌های مختلف (مثبت و منفی) در زمان‌های مختلف توسط جامعه‌شناسان تفسیر شده و در سطح سیستم‌ها و مشاغل، جذابیت حرفه‌ای‌گرایی می‌تواند به‌عنوان مکانیسمی برای ارتقای تغییرات اجتماعی تلقی شود (ایوتز، ۲۰۰۳). اساساً جامعه روبرو پیشرفت بدون حضور منابع کاری حرفه‌ای که دارای گرایش‌های قوی نسبت به اخلاق و اصول حرفه‌ای در محیط کار هستند، نمی‌تواند به اهداف متعالی خود دست یافته و توسعه و بالندگی را در بخش‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و فرهنگی تجربه نماید (اسدی و همکاران، ۱۴۰۰). نیروی انسانی کارا و توانمند به‌عنوان شاخص برتری در سازمان‌ها مطرح است. افرادی که حرفه‌ای و متخصص هستند معمولاً وفادارتر به سازمان و سازگارتر با ارزش‌ها و اهداف حرفه‌ای سازمانی بوده، خود را متعهد به حفظ قوانین و باقی ماندن در سازمان می‌دانند (گینزبرگ و همکاران، ۲۰۰۰) چنین افرادی باعث کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی در سازمان می‌گردند و به‌طور قابل‌توجهی موجب افزایش و بهبود عملکرد شرکت و دست یافتن به اهداف سازمانی می‌گردند (کریستین و همکاران، ۲۰۰۶). 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 راه‌پایی آن به بستر حرفه‌ای‌گرایی دارد، توسعه اقتصادی و فراتر از آن توسعه پایدار و انطباق‌پذیری سازمانی با حرفه‌ای‌گرایی مرتبط است؛ بنابراین حسابرسان حرفه‌ای، در درون سازمان با بهره‌گیری از انطباق‌پذیری سازمانی، شناخت عوامل زمینه‌ای اختلافات و روابط کاری بین حسابرسان به‌عنوان یک حرفه، برای حفظ موجودیت فردی خود ناگزیر به واکنش انفعالی هستند.

سازمان‌های موفق و کارا، از ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی فراوانی برخوردار و به دنبال پاسخ‌گویی به تقاضاهای متغیر مشتریان و تحولات محیطی هستند. انطباق‌پذیری سازمانی، تغییر مناسب و واکنش مؤثر در وضعیت‌های متغیر است که نشان‌دهنده ظرفیت سازمان‌ها برای پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی است (بسادور و همکاران، ۲۰۱۴). سازمان‌های انطباق‌پذیر باید بتوانند در داخل خود انعطاف‌پذیری کامل را فراهم سازند؛ زیرا تغییر در استراتژی‌ها و جهت‌گیری‌ها تا وقتی که اجرایی نشده‌اند، نمی‌تواند مؤثر واقع شوند؛ بنابراین، انطباق‌پذیری سازمانی از مهم‌ترین عوامل

1. Swigart et al.
2. Erikson & Tedin
3. Evan Davis
4. Evetts
5. Ginsburg et al.
6. Christen et al.
7. Basadur et al.

در بقای سازمانی، توانایی سازگاری و پاسخ‌دهی به تغییرات بعد از تجربه بحران و بازگشت به مدیریت منابع انسانی کارآمد را نشان می‌دهد (آدجر^۱، ۲۰۰۱). سازمان‌های انطباق‌پذیر سعی می‌کنند، مدیران را طوری آموزش دهند که آن‌ها بتوانند با نیروها و موانعی که دائماً در سازمان وجود دارد، مقابله کرده و با استفاده از انتقادات مشتریان، سازمان را به سمت کارایی و اثربخشی هدایت نموده تا از اشتباه گذشته درس بگیرند و بتوانند ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را به وجود آورند. آن‌ها دائماً در حال بهبود و افزایش توانایی سازمان هستند و مشتری‌مداری را در اولویت قرار می‌دهند (عباسی‌مقدم و علیزاده، ۱۳۹۰). انطباق‌پذیری سازمانی، سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری می‌کند. افراد حرفه‌ای باید بتوانند با کمک انطباق‌پذیری سازمانی، در رفع تعارضات حرفه‌ای سازمانی نقش اساسی ایفا کنند. درحالی‌که در دنیای امروزی پتانسیل ظهور تعارض حرفه‌ای سازمانی به‌طور فزاینده‌ای رو به رشد است ولی به نظر می‌رسد عواقب تعارض به‌خوبی درک نشده است (شفر^۲، ۲۰۰۹).

در محیط‌های کاری، تعارض به‌صورت مسئله‌ای جدی و اجتناب‌ناپذیر وجود دارد. 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 و به اشکال مختلف به وجود آمده است (افزارلو^۳، ۲۰۱۱). تعارض‌ها خودبه‌خود به وجود نمی‌آیند بلکه علل گوناگونی دارند. وجود نظرهای مختلف، تفاوت در اهداف، ایدئولوژی سیاسی، ادراک، برخورد ناعادلانه و همچنین جنبه مدیریت رهبری، موقعیت شغلی فرد از عواملی است که احتمالاً بر سطح تضاد حرفه‌ای سازمانی اثر دارد (آریانا و فریس^۴، ۱۹۸۴) در صورتی‌که تعارض در سطح افراطی یا ناکافی باشد، می‌تواند مانع اثربخشی گروه یا سازمان گردد (شورانگیزی حقیقی و همکاران، ۱۴۰۱). حسابرسان، به‌عنوان رهبرانی هستند که توانایی هدایت این تعارض‌ها را دارند. گاهی اوقات این تعارض‌ها به‌صورت بارز و آشکار و گاهی هم به‌صورت مخفی و پنهان نمایان می‌شود (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۳). دلیل وجود تعارض حرفه‌ای سازمانی هر چه باشد و این پدیده به هر شکلی درآید، همیشه و در هر حال در تضاد منافع ریشه دارد. به‌عنوان مثال افراد حرفه‌ای که در سازمان‌های بوروکراتیک استخدام می‌شوند، تعارض جدی بین هنجارهای حرفه‌ای خود و سازمان استخدام‌کننده را درک می‌کنند. اگر تعارض حرفه‌ای سازمانی کنترل و مدیریت نگردد، حسابرسان حرفه‌ای که عملکرد بالایی دارند به ترک محل کار اقدام می‌کنند که اثر منفی بر شرکت‌ها دارد، زیرا سازمان مجبور به استخدام نیروی جدید است و کسانی که جایگزین می‌شوند، باید آموزش ببینند است که این عمل، زمان‌بر و هزینه‌زا است (سینگا و ناگارو^۵، ۲۰۱۷).

با توجه به اینکه تعارض حرفه‌ای سازمانی در مؤسسه‌های حسابرسی غیرقابل اجتناب بوده و نیروی حرفه‌ای، از مهم‌ترین منابع که دارای نگرش‌ها، ایدئولوژی‌های سیاسی و قدرت انطباق‌پذیری متفاوت‌اند و در مواجهه با مسائل و معضلات واکنش یکسانی از خود نشان نمی‌دهند، در این مقاله به بررسی نقش ایدئولوژی سیاسی با توجه به انطباق‌پذیری سازمانی و حرفه‌ای‌گرایی حسابرسان بر تعارض حرفه‌ای سازمانی پرداخته شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

گروه‌های متعددی در حوزه مسائل مالی در حال فعالیت‌اند، حسابرسان به‌عنوان بخش بزرگی از این جامعه در زمینه‌های کاری و حرفه‌ای خدمات متنوع ارائه می‌دهند. لذا، شناخت ویژگی‌های رفتار سازمانی حسابرسان باعث بهبود

1. Adger
2. Shafer
3. Afzalur
4. Aranya & Ferris
5. Sinaga & Nugroho

عملکرد آن‌ها می‌گردد.

اصلی‌ترین و عمیق‌ترین اعتقادات افراد در ایدئولوژی‌های سیاسی نمود پیدا می‌کند. به‌عنوان یک باور اساسی، رفتار افراد را نه فقط در زمینه رأی‌گیری بلکه در تمام جنبه‌های زندگی هدایت می‌کند (دیویس، ۲۰۱۳). ایدئولوژی سیاسی به‌عنوان یک ویژگی مهم در زندگی است که افراد را قادر می‌سازد، انتخاب خود را پنهان یا آشکار کنند (جانسون و روبرتو، ۲۰۱۹). هر شخص ایدئولوژی منحصر به فردی دارد و در مراحل تصمیم‌گیری فرد تأثیرگذار است، حسابرسان نیز از این قاعده مستثنی نیستند. معمولاً ایدئولوژی سیاسی افراد، از طریق عضویت در احزاب سیاسی، گروه‌های ذی‌نفع، فعالان سیاسی، انتخابات و پشتیبانی از سیاستمداران خاص بیان می‌شود (دیویس، ۲۰۱۳). ایدئولوژی سیاسی، افراد را به دو دسته ۱- محافظه‌کاری اجتماعی و ۲- محافظه‌کاری اقتصادی یا لیبرالیسم طبقه‌بندی می‌کند (دراجی و همکاران، ۱۳۹۸). محافظه‌کاری اجتماعی نشان‌دهنده تمایل افراد به حفظ ارزش‌های سنتی، ملزم به رعایت اخلاق و وظیفه‌شناسی است و ترجیح می‌دهد، دولت در اقتصاد بیشترین کنترل را داشته باشد اما محافظه‌کاران اقتصادی مخالف کنترل دولت در اقتصاد هستند (دی جانگ و همکاران، ۲۰۲۲). محافظه‌کاران اقتصادی، شخصیت فرصت‌طلبانه دارند، بیشتر به دنبال فردگرایی و منافع شخصی خود می‌روند و رعایت اخلاق برای آن‌ها در اولویت نیست (دیویس، ۲۰۱۳). تفاوت اصلی هر دو، گرایش به تغییرات و حمایت از وضع موجود است. محافظه‌کاران اجتماعی در برابر تغییرات اجتماعی مقاومت بیشتری دارند و اقتدار و ساختارهای سلسله‌مراتبی را می‌پذیرند. محافظه‌کاران اقتصادی از انصاف به‌عنوان برابری، جهانی‌گرایی و کاهش آسیب‌حمایت می‌کنند (دی پائولا، ۲۰۲۳). تجارت‌های جدید توسط رهبران آزادی‌خواه هدایت می‌شوند. اکثر شرکت‌های فن‌آوری نوآورانه^۴ (تویتر، فیس‌بوک، گوگل و اپل) دارای یک ایدئولوژی متمایل به محافظه‌کاری اقتصادی هستند که به نظر می‌رسد که ایدئولوژی سیاسی با صنایع خاصی مرتبط است (بونیکا، ۲۰۱۹). با افزایش رشد انسان در جوامع، ایدئولوژی‌های متنوع‌تری به وجود آمده است. ایدئولوژی سیاسی به‌عنوان یک تابع کنترل اجتماعی قدرتمند، دامنه رفتار قابل‌قبول را مشخص و تفاوت‌های فردی را در سازمان‌ها محدود می‌کند (اوریلی و چاتمن، ۱۹۹۶). ایدئولوژی سیاسی به شکل مؤثری در سازمان‌ها، تأثیرگذار است. ۱- به‌عنوان مفهوم فرهنگ، یک متغیر سازمانی داخلی تلقی و ارزش‌های کلیدی مشترکی را برآورده و احساس هویت مشترکی را به اعضای سازمان منتقل می‌کند. ۲- مدیران استراتژیک با کمک این اهرم می‌توانند بر روند سازمان تأثیر گذارده و رفتار افراد را هدایت و شکل دهند. ۳- بر نحوه درک و تصمیم‌گیری بر روی افراد سازمان در برابر فرصت و تهدیدهای داخلی

و خارجی به‌صورت آگاهانه و ناخودآگاه، نحوه تفسیر و واکنش به رویدادها تأثیر می‌گذارد (هلمز و استرن، ۲۰۰۱).

افراد در سازمان‌ها، به‌سرعت خود و دیگران را بر اساس ایدئولوژی سیاسی در گروه یا خارج گروه به‌صورت قانونی یا کاملاً خودسرانه دسته‌بندی می‌کنند. هویت افراد تا حد زیادی وابسته به گروه‌هایی است که فرد به آن‌ها تعلق دارد. برچسب محافظه‌کار اقتصادی و اجتماعی اغلب نمایانگر باورهای ارزشی و اعتقادات اساسی هستند (بروان، ۲۰۰۰) که باعث ایجاد یک ارتباط شخصی و کاهش تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌شود. ایدئولوژی سیاسی، به‌عنوان متغیر مهم اجتماعی در حرفه حسابرسی نمود پیدا کرده و بر حرفه‌ای‌گرایی تأثیر گذارده است، ارتباط آن‌ها در قانون‌گذاری به‌وضوح

1. Johnson & Roberto
2. De Jong et al.
3. DePaula et al.
4. Innovative Technology
5. Bonica
6. O'Reilly & Chatman
7. Helms & Stern
8. Brown

دیده می‌شود. افراد حرفه‌ای و احزاب مختلف سیاسی، مقامات دولتی و انجمن‌های حرفه‌ای تلاش می‌کنند که بر روند قانون‌گذاری تأثیرگذارند تا منافع خود را افزایش دهند. در روند بازبینی‌ها و قانون‌گذاری از افراد حرفه‌ای دعوت می‌شود و ایدئولوژی سیاسی آن‌ها باعث ایجاد قانون جدید یا بازبینی قوانین می‌گردد (سوگارت و همکاران، ۲۰۲۰).

حرفه‌ای‌گرایی عنصر اصلی در مفاهیم مدیریت سازمانی است. افراد حرفه‌ای از نیازهای ضروری و شاخص برتری هر سازمان محسوب می‌شوند (گینزبرگ و همکاران، ۲۰۰۰). حرفه‌ای‌گرایی زمانی رخ می‌دهد که اعضای یک حرفه اعتقاد دارند، تخصص آن‌ها برای مشتریان خود و جامعه ارزشمند و حیاتی است. تخصص‌گرایی، اخلاق حرفه‌ای و تعهد شغلی، باعث رضایت شغلی افراد در محل کارشان می‌گردد. نیروی انسانی کارآمد، متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف حرفه‌ای-سازمانی، در جهت اعتلای سازمان کوشش می‌کنند. عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی شامل: استراتژی، ارتباطات، اداره و نظم و انضباط اختصاصی است (هیگینز و لو، ۲۰۱۸) نقش کارکنان حرفه‌ای در سازمان‌ها حیاتی شده و حرفه‌ای‌گرایی که حسابرسان از خود بروز می‌دهند، پیامدهای مهمی از جمله کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی را در پی دارد. تعارض در محیط کار می‌تواند فاجعه ایجاد کند، اگر روش‌های حرفه‌ای در رسیدگی به اختلافات در محل کار استفاده نشود، اوضاع می‌تواند بدتر شود (مبگو، ۲۰۱۸).

افراد حرفه‌ای در محل کار خود با تعارضات فراوانی مانند تعارض بین تعهد حرفه‌ای سازمانی، تغییر در سبک رهبری، رقابت و شکاف‌های فرهنگی روبه‌رو هستند که منجر به رضایت شغلی پایین و افزایش جابه‌جایی شغلی و رفتار ناکارآمد حسابرسان می‌گردد (مبگو، ۲۰۱۸). افراد حرفه‌ای به دلیل موقعیت منحصربه‌فرد خود، اغلب تضاد حرفه‌ای سازمانی را تجربه می‌کنند. درک ماهیت (OPC) و پیامدهای آن برای ذی‌نفعان مهم است (ای‌یر و همکاران، ۲۰۱۸). معنای گسترده حرفه‌ای‌گرایی 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 است. رویکردهای حرفه‌ای نه تنها به کنترل و رسیدگی تعارضات محلی کار کمک می‌کند، بلکه چارچوبی پایدار برای مدیریت درگیری‌های محلی کار نیز فراهم می‌کند (مبگو، ۲۰۱۸). افراد حرفه‌ای چارچوبی برای حل مشکلات ارائه داده و سطح خود را به بهترین وجه بالا می‌برند تا از درگیری و عواقب منفی آن پیشگیری و از اصطلاح حرفه‌ای برای درک بهتر استفاده می‌کنند (سینگا و ناگارو، ۲۰۱۷) و با انطباق‌پذیری سازمانی باعث عملکرد بهینه، کارایی و رضایت کارکنان نهایتاً مطلوبیت شهروندان و عموم جامعه را ایجاد می‌نمایند.

تغییرات چشمگیر در وضعیت جامعه و محیط کاری، باعث توجه روزافزون به انطباق‌پذیری سازمانی شده است. شناخت ابعاد مختلف انطباق‌پذیری و عواملی که در آن اثرگذار هستند، به این امر کمک می‌کند (ساویکاس، ۲۰۰۵). سازمان‌ها برای بقای خود نیاز دارند تا به‌طور مداوم از تجربیات قبلی یاد بگیرند و با تغییرات محیطی منطبق شوند (محمد و همکاران، ۱۳۹۴). به عقیده اسمیت، انطباق‌پذیری، به تنظیماتی در سیستم‌های محیطی، اجتماعی و اقتصادی اشاره می‌کند که در اثر واکنش به محرک‌های به وقوع پیوسته یا محرک‌های آینده ایجاد شود که آثار آن‌ها موجب کاهش آسیب‌پذیری می‌شود (الوداری و همکاران، ۱۳۹۲). رکن اصلی ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در نوآوری، داشتن تفکر سیستماتیک^۵، یادگیری سازمانی، درک مشترک، مشتری‌گرایی و ایجاد تغییر است (عباس‌زاده و بوداکی، ۱۳۹۳)؛ یادگیری به‌عنوان، هسته اصلی انطباق‌پذیری سازمانی است که نقش اساسی در کارایی و اثربخشی سازمانی دارد

1. Higgins & Lo
2. Mbegu
3. Iyer et al.
4. Savickas
5. Systematic thinking

(استریچمن و مارشود^۱، ۲۰۱۰) انطباق‌پذیری سازمانی، توانایی سازمان در یادگیری مستمر و پاسخ‌گویی به تغییرات داخلی و بیرونی سازمان است (پی و کانکان هالی، ۲۰۰۹) و از مهم‌ترین خصوصیات جهت‌دستیابی به اهداف است. سازمان‌های انطباق‌پذیر به دلیل بهبود ارتباط با محیط درون و بیرونی، افراد حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای، سیاست‌هایی را جهت ارتقای عملکرد سازمانی ایجاد کرده و با ارتقا قابلیت‌سازگاری با تغییرات، می‌توانند حتی پس از تجربه بحران به منابع انسانی کارآمد بازگردند. لذا برخورداری از کارکنان توانمند با انطباق‌پذیری سازمانی، به‌عنوان یک مزیت رقابتی محسوب می‌شود (دنسون و فیشر^۲، ۲۰۰۵). زمانی که بین ظرفیت‌های سازمان و تقاضاهای محیطی شکاف به وجود می‌آید، سازمان‌ها سعی می‌کنند با مهندسی مجدد و ایجاد تغییرات ساختاری سودمند این فاصله را کاهش دهند. مثلاً، فعالیت‌های اصلی حسابرسان، از سال ۱۹۷۰، از ارائه خدمات حسابرسی و حسابداری به خدمات مشاوره‌ای تا سال ۲۰۰۰ تغییر یافت که بسیار سودآور بود (ابوت و همکاران^۳، ۲۰۰۱). طیف گسترده‌ای از تخصص و خدمات غیراصلی و مشاوره به سبد سهام شرکت‌های بزرگ حسابرسی اضافه شدند (سودابی و همکاران^۴، ۲۰۰۷).

امروزه تعارض در زندگی فردی و سازمانی به‌صورت مسئله‌ای جدی و اجتناب‌ناپذیر است. فشار عصبی در سازمان به‌عنوان جزئی لاینفک از زندگی سازمانی همچون آفتی، باعث تحلیل فعالیت‌ها و مانع تحقق هدف‌های سازمانی می‌شود (شرمهورن و همکاران، ۱۳۸۰). دیدگاه اول: به تعارض معمولاً با دید منفی نگریسته می‌شود اعتقاد دارد که وجود تعارض می‌تواند بر عملکرد سازمان آثار ناگوار بگذارد و یا شرایطی را به وجود آورد که سازمان‌ها بسیاری از نیروهای کارآمد و حرفه‌ای خود را از دست بدهند (شریخانی و همکاران، ۲۰۱۳). افراد حرفه‌ای که عملکرد بالایی دارند ترک کار کرده و باعث تأثیر منفی بر شرکت‌ها می‌شوند (جعفری و موسوی، ۱۳۹۵). دیدگاه دوم: تعارض را نشانه سلامت و پویایی سازمان می‌داند و استفاده صحیح و مؤثر از تعارض موجب بهبود عملکرد و ارتقای سطح سازمان می‌شود که مستلزم شناخت و درک کامل ماهیت، همچنین علل خلق‌کننده، جهت کنترل مدیریت آن است (شهیدی و صالحی، ۱۴۰۰). وجود تفاوت‌ها، اختلاف‌های ارتباطی، ساختاری، فردی، عقاید متفاوت، ناسازگاری یا تضاد نظریات و غیره باعث ایجاد تعارض بین افراد و گروه‌ها می‌شود (نادین^۵، ۲۰۱۲) پنج استراتژی برای مدیریت و کنترل تعارض شامل رقابت، اجتناب، سازش، همکاری و مصالحه وجود دارد که هر یک از این سبک‌ها بسته به شرایط و موقعیت‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرند تا عملکرد سازمان را بهبود یابد (شورانگیز حقیقی و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین نحوه مدیریت این تعارضات، به‌اندازه قابل توجهی زمان و انرژی حسابرسان را در برمی‌گیرد.

تعارض حرفه‌ای سازمانی، بخشی اساسی و فراگیر زندگی سازمان‌هاست که تابعی از کسب قدرت و حرفه‌ای‌گرایی است (مک دانلد^۶، ۲۰۱۱) ممکن است شخصی، بین دو نفر یا بین گروه‌های رقیب با ایدئولوژی‌های مختلف باشد. اگر هدف‌های حرفه‌ای با هدف‌های سازمانی ناسازگار باشد موجب منازعه بین افراد، گروه‌ها و همکاران می‌گردد (بهفر و همکاران^۷، ۲۰۱۶) حسابرسان از یک طرف به سازمانی که در آن شاغل‌اند باید تعهد داشته باشند و از سوی دیگر باید به ارزش‌ها، هنجارها و ضوابط حرفه‌ای متعهد باشند. آن‌ها به خاطر سوگندی که به حرفه خورده‌اند، تمایل دارند، سازمان را ترک کنند تا بتوانند تعهد خود را به حرفه حسابرسی از دست ندهند و اگر شرایط برای کار جدید مهیا نباشد مجبور به ماندن می‌شوند که این از میزان رضایت آن‌ها از سازمانی که در آن شاغل‌اند می‌کاهد و ناخودآگاه باعث تعارض

1. Strichman & Marshood
 2. Denison & Fisher
 3. Abbott et al.
 4. Suddaby et al.
 5. Nadin
 6. MacDonald
 7. Behfar et al.

حرفه‌ای سازمانی می‌گردد (آریانا و همکاران، ۱۹۸۱). فرایند بروز تعارض در شرکت‌ها به علت شیوع ایدئولوژی سیاسی تا حد زیادی تحت تأثیر فرهنگ و تفاوت در ایدئولوژی سیاسی سازمان است (لوئیس و همکاران^۱، ۱۹۹۷).

در دهه اخیر موضوع تعارض حرفه‌ای سازمانی و آثار آن در سازمان‌ها از مهم‌ترین موانع در تحقق هدف‌های یک سازمان است. اگر تعارضات بین افراد حرفه‌ای و سازمانی تشدید گردد کارایی و اثربخشی در سازمان از بین می‌رود؛ در واقع یک سازمان آگاه با منابع عظیم سازمانی و نیروی حرفه‌ای و دانستن ایدئولوژی و انطباق‌پذیری آن‌ها می‌تواند با بسترسازی مناسب به کارایی بهتری دست پیدا کند؛ اما اگر کارکنان حرفه‌ای حمایت سازمانی را احساس نمایند انطباق‌پذیری بیشتری را از خود بروز داده و برداشت از ابهامات و تغییرات در عملکرد را با تردید کمتری انجام می‌دهند (کولن و همکاران^۲، ۲۰۱۴) حرفه‌ای‌گرایی در محل کار باعث می‌شود افراد و گروه‌ها هماهنگ با یکدیگر کار کنند و انطباق‌پذیری خود را بالا برده و در نتیجه با کمترین تعارض‌ها، عملکرد سازمانی بهبود یابد (مبگو، ۲۰۱۸) به نقل از مریلین^۳، ۲۰۰۵) پس حسابرسان حرفه‌ای با ایدئولوژی‌های متفاوت با بالا بردن انطباق‌پذیری سازمانی به نیازهای مشتریان پاسخ داده و در جهت دست یافتن به اهداف، سعی در مدیریت تعارض حرفه‌ای سازمانی دارند. در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌گردد.

دی پائولا^۴ (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.

یو و تلین^۴ (۲۰۲۳) در بررسی تأثیر پرخاشگری کلامی محل کار، بر تعارض در روابط گروه کاری، تعارض در کار و 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 و زندگی کارکنان ایجاد می‌کند و اعتماد، رضایت، تعهد و احساس قدرت مشترک با سازمانشان را خدشه‌دار می‌کنند.

پیت نی و همکاران^۵ (۲۰۲۳) در بررسی وجود تعارض حرفه‌ای سازمانی در تمرین دانشگاهی و متوسطه: مطالعه متوالی با روش‌های ترکیبی نتیجه گرفتند که اکثر مربیان ورزشی درجات کم تا متوسط (OPC) را تجربه کردند. تفاوت در تنظیم ساعت تمرین یا مدل‌های زیرساخت، ارتباط ضعیف، ناآشنا بودن دیگران با حوزه تمرین مربیان ورزشی و فقدان دانش پزشکی از عوامل تشدیدکننده تعارض حرفه‌ای سازمانی بود. پشتیبانی اداری، ارتباط مؤثر مستقیم، باز و حرفه‌ای باعث کاهش تعارض حرفه‌ای سازمانی گردید.

یانگ و رائو^۶ (۲۰۲۳) در بررسی وضعیت، مسیرها و گفتمان‌های حرفه‌ای‌گرایی برای معلمان آموزش دوران ابتدایی در سیاست‌های چین دریافتند که در حال حاضر نگاه مدیریتی به حرفه‌ای بودن معلمان غالب است. ایده‌های استقلال معلمان به‌عنوان یک سیاست‌های ملی به‌صورت پراکنده در حال ظهور است. سیاست‌های ملی در تلاش‌اند تا نظام پاداش، شایستگی و اخلاق‌مداری را ایجاد نمایند.

1. Lewis et al.
2. Cullen et al.
3. Marilyn
4. Yue & Thelen
5. Pitney et al.
6. Yang & Rao

ایسواری^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی آثار تعارض حرفه‌ای سازمانی و فرسودگی شغلی حساب‌رسان را بر رفتار ناکارآمد حساب‌رسان حرفه‌ای بررسی کرد و نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی، تأثیر مثبتی بر رفتار ناکارآمد حساب‌رسان دارد. درحالی‌که تعارض حرفه‌ای سازمانی (OPC) هیچ تأثیری بر رفتار حساب‌رسان ناکارآمد نداشت.

سوگارت و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان لیبرال‌ها و محافظه‌کاران در سازمان‌ها چه کارکردی دارند: با مروری بر ایدئولوژی سیاسی در سازمان‌ها دریافتند: کارمندان ایدئولوژی‌های سیاسی خود را به کار می‌برند و این ارزش‌ها و هویت‌ها، سطح تصمیم‌گیری و تعاملات اجتماعی را، خواه عمداً یا ناخواسته، تحت تأثیر قرار می‌دهند. ایدئولوژی سیاسی باعث ایجاد تفرقه در جوامع در سرتاسر جهان می‌شود، محققان سازمانی باید به دنبال درک نتایج کار با افرادی باشند که ایدئولوژی‌های سیاسی مختلفی را هم برای هر دو زمینه کاری و هم برای جامعه دارند.

گوپتا و همکاران^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی که با هدف بررسی ایدئولوژی‌های سیاسی سازمانی و پاسخ‌های سازمان به اعتراض فعالان سیاسی، دریافتند که سیستم‌های سازمانی بیشتر تابعی از ایدئولوژی‌های سیاسی اعضای خود هستند. با ایدئولوژی سیاسی سازمانی قادرند به اعتراض‌های اجتماعی علیه خود، واکنش مناسبی نشان دهند.

هولین و همکاران^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان با خودت صادق هستی؟ نماهای انطباق، عدم تطابق ارزش‌ها و تأثیر تعدیل‌کننده یکپارچگی مدیر نتیجه گرفتند، وقتی کارکنان احساس می‌کنند که ارزش‌هایشان با ارزش‌های سازمان مطابقت ندارد، اغلب با تظاهر به همخوانی و مناسب بودن، پاسخ می‌دهند. زمانی که یکپارچگی مدیر و کارکنان بالا باشد، انطباق بیشتری وجود دارد. ویژگی‌های مثبت در رهبران همیشه منجر به پاسخ‌های مثبت از طرف پیروان نمی‌شود. انطباق به‌عنوان یک مکانیسم توضیحی جزئی، بین تطابق ارزش‌ها و مشارکت کارکنان عمل می‌کند.

سینگا و ناگرو (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان آیا تعارضات حرفه‌ای سازمانی حسابداران عمومی با نقش‌های واسطه‌ای عملکرد شغلی و فرسودگی شغلی برگردش مالی تأثیر می‌گذارد دریافتند که وقتی اهداف سازمانی با ارزش حرفه‌ای کارمند مطابقت ندارند، احتمال فرسودگی شغلی بیشتر است و تعارض حرفه‌ای سازمانی با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنادار و با فرسودگی شغلی رابطه مثبت دارد. همچنین مشخص شد که رابطه بین تعارض سازمانی حرفه‌ای و اهداف گردش مالی به‌طور کامل توسط عملکرد شغلی و فرسودگی شغلی تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

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.

بمانی و رؤیایی (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 حساب‌رسان مؤثر است.

قاسمی‌نژاد و بنی‌مهد (۱۳۹۹) در بررسی تأثیر محافظه‌کاری اجتماعی بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مستقل: آزمونی از نظریه روان‌شناختی شخصیتی نشان دادند، محافظه‌کاری اجتماعی موجب افزایش تردید حرفه‌ای حساب‌رسان می‌گردد و شامل ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان‌فردی و خودرأی بودن می‌شود.

1. Iswart

2. Gupta et al.

3. Hewlin et al.

میرکمالی و قائم منتظری (۱۳۹۹) با بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های ارتباطی با تعارض سازمانی در کارکنان نشان دادند که متغیرهای یادگیری تیمی و مهارت‌های اطلاعاتی با تعارض سازمانی رابطه دارند. یادگیری تیمی و مهارت‌های اطلاعاتی دارای قدرت پیش‌بینی تعارض سازمانی هستند. با پرورش روحیه یادگیری و بهبود و ارتقای مهارت‌های ارتباطی کارکنان می‌توان از تعارضات فردی و سازمانی جلوگیری کرد.

دراجی و همکاران (۱۳۹۸) رابطه میان محافظه‌کاری اجتماعی و جهت‌گیری اخلاقی حسابداران و حسابرسان نشان دادند که: آرمان‌گرایی با محافظه‌کاری اجتماعی رابطه‌ای معنی‌دار دارد؛ نسبی‌گرایی رابطه‌ای با محافظه‌کاری اجتماعی ندارد. میان نوع شغل، محل اشتغال و جنسیت، رابطه‌ای معنی‌دار با سطح محافظه‌کاری اجتماعی وجود دارد. سطح محافظه‌کاری اجتماعی در میان حسابرسان بیشتر از حسابداران است و زنان نیز در مقایسه با مردان محافظه‌کاری کمتری دارند. همچنین محافظه‌کاری اجتماعی شاغل در بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است.

روش‌شناسی پژوهش

نوع پژوهش حاضر کاربردی توصیفی است که از روش انتخاب پیمایشی استفاده شده و در زمره پژوهش میدانی قرار می‌گیرد و از نظر زمان انجام مقطعی است که پژوهش حاضر طی سال ۱۴۰۰ در بین کلیه سطوح حرفه حسابرسی شاغل در مؤسسه حسابرسی معتمد سازمان بورس و اوراق بهادار و سازمان حسابرسی انجام شده است.

با توجه به ماهیت متغیرهای پژوهش در تعیین حجم نمونه از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است که این روش تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چندمتغیره شباهت دارد که از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چندمتغیری استفاده می‌نماییم. بر این اساس برای تعیین حجم نمونه باید ۵ تا ۱۵ مشاهده برای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود (**رامین‌مهر و همکاران، ۱۳۹۴**) که با توجه به ۵۵ سؤال حداقل به $(۵۵ \times ۵) = ۲۷۵$ نمونه موردنیاز می‌باشد که در نهایت داده‌های ۳۱۴ پرسش‌نامه به صورت احتمالی به صورت نمونه در دسترس توزیع و مورد تحلیل قرار گرفت.

برای انجام روایی، پرسش‌نامه‌ها در اختیار دانشگاهیان، افراد حرفه‌ای و صاحب‌نظران باسابقه در حوزه حسابرسی، روان‌شناسی و علوم سازمانی و سیاسی که آشنا به موضوع بودند گذاشته شد و مورد تأیید قرار گرفت. تعیین پایایی پرسش‌نامه از روش پایایی سازه (پایایی ترکیبی) استفاده شد که معیاری برای تعیین سازگاری درونی متغیرهای آشکار، به این معنی که اگر عدد بزرگی برای آن محاسبه شود یعنی تمام معیارها به نحوی سازگار و هم‌راستا نشان‌دهنده موضوع واحدی هستند که به آلفای کرونباخ شباهت دارد و پایایی ترکیبی براساس یک قاعده سرانگشتی باید بزرگ‌تر از $0/7$ باشد تا بتوان ادعا نمود که سازگاری درونی وجود دارد که نتایج در بخش آماری، نشان می‌دهد اعتبار پرسش‌نامه در حد قابل قبول است (**رامین‌مهر و همکاران، ۱۳۹۴**). برای آزمون فرضیه‌ها و مدل پژوهش ابتدا داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌های توزیع شده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیار و...) تجزیه و تحلیل شد. در بخش استنباطی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش داده‌ها با استفاده از مدل مفهومی مندرج در شکل (۱) از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای Lisrel 8.8 و Spss22، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش متغیر تعارض حرفه‌ای سازمانی، متغیر وابسته، متغیر ایدئولوژی سیاسی متغیر مستقل و متغیر انطباق‌پذیری سازمانی و حرفه‌ای‌گرایی هر دو به عنوان متغیر میانجی مورد استفاده قرار گرفته است.

فرضیه‌های پژوهش

به‌طور کلی، فرضیه‌های پژوهش حاضر با توجه به مرور مبانی نظری و تجربی، عنوان و هدف محقق نسبت به انجام آن، به شرح زیر تدوین شده است.

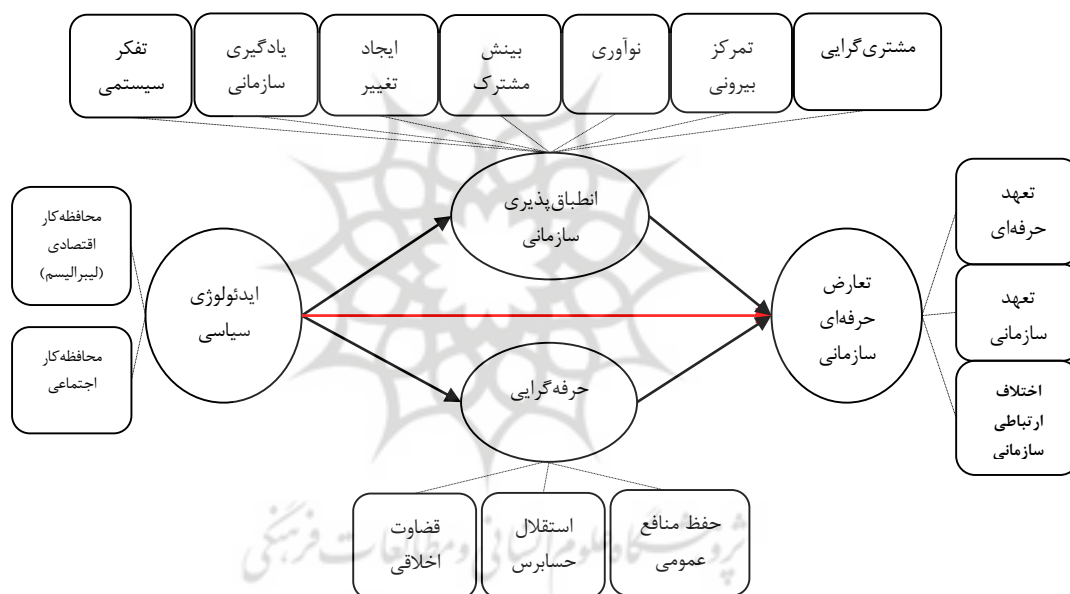
فرضیه اول: ایدئولوژی سیاسی (محافظه‌کاری اقتصادی (لیبرالیسم)/ محافظه‌کاری اجتماعی) بر حرفه‌ای‌گرایی حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه دوم: ایدئولوژی سیاسی (محافظه‌کاری اقتصادی (لیبرالیسم)/ محافظه‌کاری اجتماعی) بر انطباق‌پذیری سازمانی حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه سوم: ایدئولوژی سیاسی (محافظه‌کاری اقتصادی (لیبرالیسم)/ محافظه‌کاری اجتماعی) بر تعارض حرفه‌ای-سازمانی حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض حرفه‌ای-سازمانی حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه پنجم: انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای-سازمانی حسابرسان تأثیر دارد.



شکل (۱). مدل مفهومی (محقق ساخته)

جدول (۱). ساختار پرسش‌نامه و نوع متغیرها

منابع	طیف لیکرت	تعداد پرسش	نوع متغیر	متغیر
اوقخت ^۱ (۲۰۱۳)	امتیاز صفر تا ده	۱۲	مستقل	ایدئولوژی سیاسی
برانیکا و اسپینوساپیک (۲۰۱۸)	بسیار منفی تا بسیار مثبت	۱۶	میانجی	حرفه‌ای‌گرایی
سایوکس و پور فیلی ^۲ (۲۰۱۲)	کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم	۲۴	میانجی	انطباق‌پذیری سازمانی
آرنیا و فریس (۱۹۸۴)	خیلی کم-خیلی زیاد	۳	وابسته	تعارض حرفه‌ای سازمانی
	امتیاز یک تا هفت			
	کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم			

1. Everett

2. Savickas & Porfeli

یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان و آمار توصیفی مربوط به مدل اندازه‌گیری متغیر در جدول (۲) و (۳) ارائه شده است.

جدول (۲). اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

درصد	آمار	اطلاعات جمعیت‌شناختی	
	۳۱۴	مشارکت‌کنندگان	
۲۴	۷۶	زن	جنسیت
۷۶	۲۳۸	مرد	
۱/۳	۴	کاردانی و پایین‌تر	
۳/۵	۱۱	دانشجوی کارشناسی	
۲۶/۱	۸۲	کارشناسی	
۷/۶	۲۴	دانشجوی کارشناسی ارشد	تحصیلات
۳۳/۱	۱۰۴	کارشناسی ارشد	
۱۴/۳	۴۵	دانشجوی دکتری	
۱۴/۱	۴۴	دکتری	
۴۳/۹	۱۳۸	حسابرس	
۲۱/۷	۶۸	حسابرس ارشد	رتبه شغلی
۱۲/۷	۴۰	سرپرست	
۱۲/۴	۳۹	مدیر	
۹/۳	۲۹	شریک	
۷۰/۱	۲۲۰	بخش خصوصی	محل خدمت
۲۹/۹	۹۴	بخش دولتی	

در جدول (۳) آمار توصیفی شامل معیارهای تمرکز (میانگین و میانه) و معیارهای پراکندگی (انحراف معیار، بیشینه و کمینه) برای متغیرهای ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی، ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کار اقتصادی، انطباق‌پذیری سازمانی 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 توزیع متغیرها نرمال است. از آنجایی که حداکثر محافظه‌کاری در طیف لیبرت (صفر تا ده) با توجه به ۷ سؤال پرسش‌نامه برابر عدد ۱۰ است، براساس میانگین نمره پرسش‌نامه ۶/۹۹ می‌توان اظهار داشت که محافظه‌کاری اجتماعی پاسخ‌دهندگان، بالای میانگین این عدد و نزدیک به آن است. در خصوص متغیرهای محافظه‌کار اقتصادی و انطباق‌پذیری سازمانی هم به همین صورت است اما متغیر تعارض حرفه‌ای سازمانی تقریباً به میانگین پرسش‌نامه نزدیک است. با توجه به متوسط نمرات پاسخ‌گویی کل پرسش‌نامه کمینه در محافظه‌کاری ۰/۷۱ و در محافظه‌کاری اقتصادی (لیبرالیسم) ۲ است. کمینه حرفه‌ای‌گرایی با توجه به متوسط نمره پاسخ‌گویی ۲/۰۶، انطباق‌پذیری ۲/۳۳ و کمینه تعارض حرفه‌ای سازمانی ۱ است. بیشینه در متغیر محافظه‌کاری اجتماعی نسبت به نمرات متوسط پاسخ‌گویی کل پرسش‌نامه ۱۰ و در محافظه‌کاری اقتصادی ۸/۸۰، حرفه‌ای‌گرایی ۴/۳۱، انطباق‌پذیری ۵ و تعارض حرفه‌ای سازمانی ۶/۶۷ است.

جدول (۳). آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	میان	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
محافظه کاری اجتماعی	۳۱۴	۶/۹۹	۷/۱۴	۱/۶۰	۱	۱۰
محافظه کاری اقتصادی (لیبرالیسم)	۳۱۴	۵/۸۶	۶	۰/۹۸	۲	۸/۸۰
حرفه‌ای گرای	۳۱۴	۳/۰۶	۳/۰۶	۰/۳۷	۲/۰۶	۴/۳۱
انطباق پذیری سازمانی	۳۱۴	۴/۰۷	۴/۰۶	۰/۵۴	۲/۳۳	۵
تعارض حرفه‌ای - سازمانی	۳۱۴	۳/۴۰	۳/۶۶	۱/۲۱	۱	۶/۶۷

روایی متغیرهای پژوهش

در برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی هم‌گرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. پایایی نیز از دو طریق، سنجش بارهای عاملی و پایایی ترکیبی مورد بررسی قرار می‌گیرد. مقدار ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ است (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۴). سؤالاتی که دارای بارهای عاملی کمتر از ۰/۴ است باید از مدل حذف گردند. در صورتی که ضریب پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ باشد، حاکی از پایایی مناسب مدل است. میزان همبستگی متغیر پنهان با متغیرهای آشکار خود، از طریق روایی هم‌گرا بررسی می‌شود. معیار AVE نشان‌دهنده روایی هم‌گرا است. چنانچه این مقدار بیشتر از ۰/۵ باشد، روایی هم‌گرا در سطح مناسبی است. در صورتی که مقدار AVE کمتر از ۰/۵ باشد، باید سؤالاتی که کمترین بار عاملی را دارد، حذف کرده و دوباره مقدار AVE محاسبه و کنترل شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

مطابق نتایج ارائه شده در جدول (۴)، بار عاملی سؤالات، مقدار AVE و ضریب پایایی ترکیبی هر متغیر پنهان تحقیق در سطح مناسب و مورد تأییدی قرار دارد، در نتیجه متغیرها از روایی هم‌گرای مطلوبی برخوردار هستند. در آزمون فرضیه‌ها، ضرایب مسیر بیانگر میزان تأثیر و آماره T-Value مربوط به آن ضریب مسیر، بیانگر معناداری آن است، بدین‌سان اگر مقدار قدر مطلق آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶۶ گردد در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

جدول (۴). نتایج تحلیل بار عاملی، آماره t، خطا، میانگین واریانس استخراج شده، ضرایب پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش

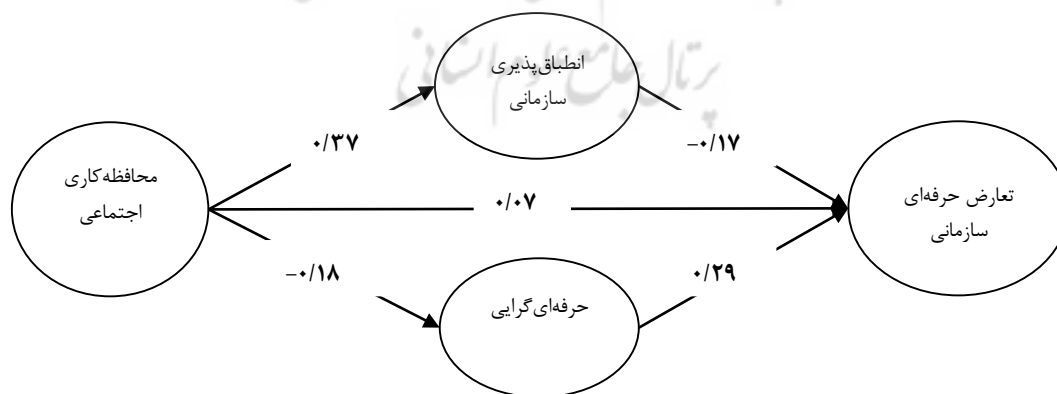
متغیر	گویه	بار عاملی	خطای استاندارد RMSEA	میانگین واریانس استخراج شده AVE	پایایی ترکیبی (CR)
تعارض حرفه‌ای - سازمانی Conf	Q2	۰/۴۷	۰/۷۸	۰/۵۴	۰/۶۸
	Q3	۰/۹۳	۰/۱۴		
		۲۱/۶۱			
محافظه کاری اجتماعی C.PI	CQ2	۰/۶۴	۰/۶۰	۰/۴۲	۰/۷۴
	CQ5	۰/۴۷	۰/۷۸		
	CQ6	۰/۶۹	۰/۵۲		
	CQ7	۰/۷۷	۰/۴۱		
		۱۲/۴۹			
محافظه کاری اقتصادی (لیبرال) L.PI	LQ2	۰/۶۸	۰/۵۴	۰/۵۳	۰/۷۷
	LQ4	۰/۷۳	۰/۴۷		
	LQ5	۰/۷۸	۰/۴۰		
		-۱۳/۲۹			
		-۱۴/۱۴			
حرفه‌ای گرای Prof	PQ11	۰/۵۹	۰/۶۵	۰/۴۲	۰/۷۶
	PQ12	۰/۸۸	۰/۲۲		
	PQ14	۰/۵۹	۰/۶۵		
	PQ16	۰/۴۹	۰/۷۶		
انطباق پذیری سازمانی	AQ1	۰/۵۶	۰/۶۹	۰/۴۱	۰/۹۴

۰/۶۷	۱۰/۸۱	۰/۵۷	AQ2	Adap
۰/۶۵	۱۱/۱۹	۰/۵۹	AQ3	
۰/۵۵	۱۳/۱۹	۰/۶۷	AQ4	
۰/۶۲	۱۱/۷۷	۰/۶۱	AQ5	
۰/۷۳	۹/۶۰	۰/۵۲	AQ7	
۰/۵۹	۱۲/۵۳	۰/۶۴	AQ8	
۰/۵۴	۱۳/۴۳	۰/۶۸	AQ9	
۰/۵۸	۱۲/۶۶	۰/۶۵	AQ10	
۰/۵۶	۱۲/۹۳	۰/۶۶	AQ11	
۰/۴۲	۱۵/۶۱	۰/۷۶	AQ12	
۰/۵۲	۱۳/۶۹	۰/۶۹	AQ13	
۰/۵۰	۱۴/۱۳	۰/۷۱	AQ14	
۰/۵۴	۱۳/۴۵	۰/۶۸	AQ15	
۰/۵۳	۱۳/۵۵	۰/۶۸	AQ16	
۰/۶۲	۱۱/۹۱	۰/۶۲	AQ17	
۰/۵۳	۱۳/۵۸	۰/۶۹	AQ18	
۰/۵۷	۱۲/۹۰	۰/۶۶	AQ19	
۰/۵۴	۱۳/۴۸	۰/۶۸	AQ20	
۰/۵۹	۱۲/۴۲	۰/۶۴	AQ21	
۰/۷۲	۹/۹۲	۰/۵۳	AQ22	
۰/۶۲	۱۱/۹۱	۰/۶۲	AQ23	
۰/۵۵	۱۳/۲۶	۰/۶۷	AQ24	

آزمون فرضیه‌های پژوهش

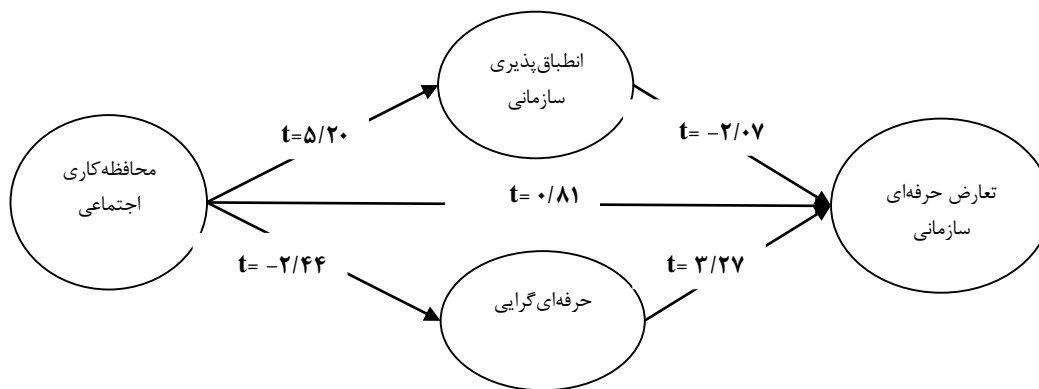
آزمون مدل پژوهش با متغیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری

نتایج روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌منظور آزمون مدل پژوهش با متغیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی، در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودارهای (۲) و (۳) نشان داده شده است.



Chi-square = ۱۴۳۲/۹۷, df = ۴۹۰, P-value = ۰.۰۰۰, RMSEA = ۰.۰۷۸

نمودار (۲). نتیجه مبنی بر آزمون انجام‌شده با متغیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی در حالت استاندارد



Chi-square = 1432/97, df=490, P-value= .000, RMSEA= .078

نمودار (۳). نتیجه مبتنی بر آزمون انجام‌شده با متغیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی در حالت معنی‌داری

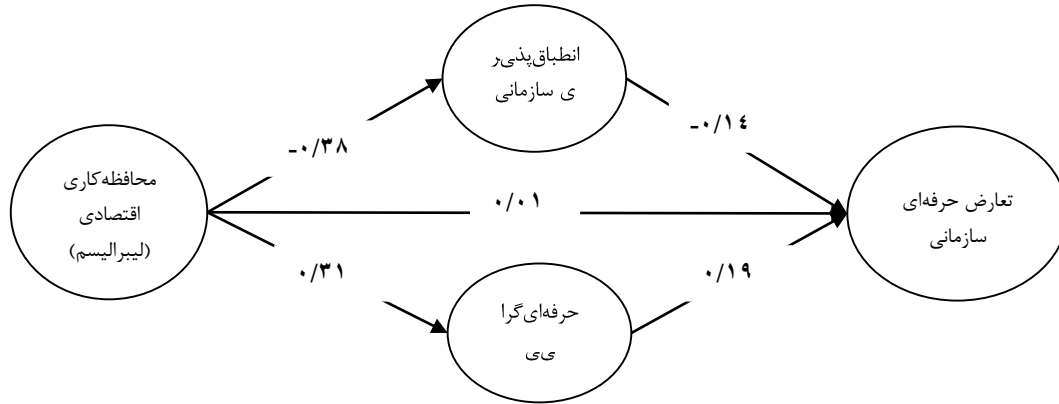
نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش با متغیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی نشان می‌دهد که محافظه‌کاری اجتماعی تأثیر منفی (0/18-) بر حرفه‌ای‌گرایی دارد. با هر واحد تغییر در ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی، متغیر حرفه‌ای‌گرایی به میزان 0/18 واحد خلاف جهت با محافظه‌کاری اجتماعی تغییر می‌کند. آماره T-Value برابر با (2/44-) است که این مقدار از 1/96- کمتر و از نظر آماری معنی‌دار است و فرضیه تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی بر حرفه‌ای‌گرایی پذیرفته می‌شود. محافظه‌کاری اجتماعی تأثیر مثبت (0/37) بر انطباق‌پذیری سازمانی دارد. آماره T-Value آن برابر با (5/20) می‌باشد که از 1/96 بیشتر است و از نظر آماری معنی‌دار است؛ بنابراین فرضیه تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی بر انطباق‌پذیری سازمانی پذیرفته می‌شود. درحالی‌که تأثیر مثبت (0/07) محافظه‌کاری اجتماعی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی معنی‌دار نیست؛ زیرا آماره T-Value برابر با (0/81) می‌باشد که این میزان از مقدار 1/96 کمتر است؛ فرضیه تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی رد می‌شود. حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی تأثیر مثبت (0/29) دارد. آماره T-Value به ترتیب برابر با (3/27) می‌باشد و از 1/96 بیشتر است که از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأثیر حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی پذیرفته می‌شود. تأثیر منفی (0/17-) انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی هم معنی‌دار است چون آماره T-Value آن برابر با (2/07-) می‌باشد که این مقدار از 1/96- کمتر است؛ بنابراین انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی پذیرفته می‌شود. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش مدل اول در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول (۵). نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در مدل با متغیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی

شماره	فرضیه	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه آزمون
۱	تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی بر حرفه‌ای‌گرایی	-0/18	-2/44	پذیرفته می‌شود
۲	تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی بر انطباق‌پذیری سازمانی	0/37	5/20	پذیرفته می‌شود
۳	تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	0/07	0/81	رد می‌شود
۴	تأثیر حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	0/29	3/27	پذیرفته می‌شود
۵	تأثیر انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	-0/17	-2/07	پذیرفته می‌شود

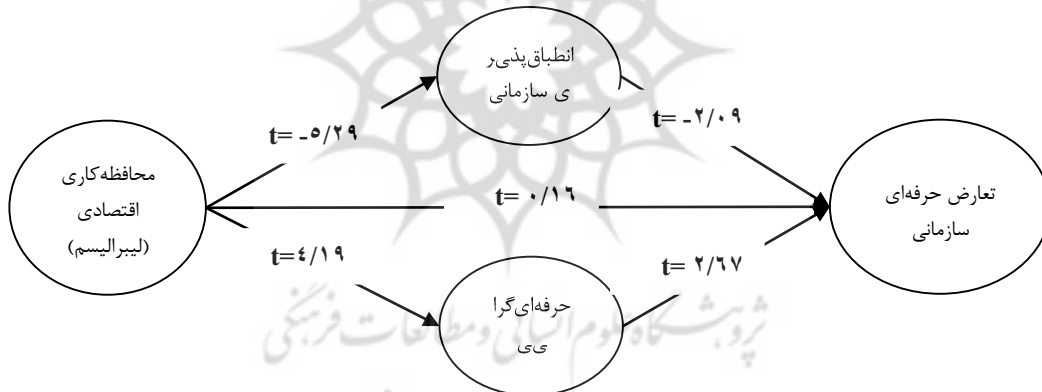
آزمون مدل پژوهش با متغیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کار اقتصادی (لیبرالیسم)

نتایج روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌منظور آزمون مدل پژوهش با متغیر ارزش‌های مبتنی بر منافع عموم، در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودارهای (۴) و (۵) نشان داده شده است.



Chi-square = ۱۳۸۲/۳۸, df = ۴۶۰, P-value = ۰.۰۰۰, RMSEA = ۰.۰۸۰

نمودار (۴). نتیجه مبتنی بر آزمون انجام‌شده با متغیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کار اقتصادی در حالت استاندارد



Chi-square = ۱۳۸۲/۳۸, df = ۴۶۰, P-value = ۰.۰۰۰, RMSEA = ۰.۰۸۰

نمودار (۵). نتیجه مبتنی بر آزمون انجام‌شده با متغیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کار اقتصادی در حالت معنی‌داری

نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش با متغیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کار اقتصادی (لیبرالیسم) نشان می‌دهد که: محافظه‌کاری اقتصادی تأثیر مثبت (۰/۳۱) بر حرفه‌گرایی دارد. با هر واحد تغییر در ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اقتصادی، متغیر حرفه‌گرایی میزان ۰/۳۱ واحد هم‌جهت با محافظه‌کاری اقتصادی تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنی‌دار است زیرا آماره T-Value برابر (۴/۱۹) می‌باشد، این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اقتصادی بر حرفه‌گرایی پذیرفته می‌شود. محافظه‌کاری اقتصادی (-۰/۳۸) تأثیر منفی بر انطباق‌پذیری سازمانی دارد، این تأثیر از نظر آماری معنی‌دار است چون آماره T-Value آن برابر با (-۵/۲۹) می‌باشد، این مقدار از ۱/۹۶ کمتر است؛ بنابراین فرضیه تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اقتصادی بر انطباق‌پذیری سازمانی

پذیرفته می‌شود؛ اما تأثیر مثبت (۰/۰۱) محافظه‌کاری اقتصادی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی معنی‌دار نیست چراکه آماره T-Value آن برابر با (۰/۱۶) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ کمتر است؛ بنابراین فرضیه تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اقتصادی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی رد می‌شود. حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی تأثیر مثبت (۰/۱۹) دارد. این تأثیرات از نظر آماری معنی‌دار می‌باشند چرا که آماره T-Value برابر با (۲/۶۷) می‌باشد که این مقادیر از ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیه‌های تأثیر حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی پذیرفته می‌شود. تأثیر منفی (۰/۱۴-) انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی هم معنی‌دار است. چون آماره T-Value آن برابر با (۲/۰۹-) می‌باشد که این مقدار از ۱/۹۶- کمتر است؛ بنابراین انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی پذیرفته می‌شود. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش مدل دوم در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول (۶). نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در مدل با متغیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اقتصادی (لیبرالیسم)

شماره	فرضیه	ضریب	آماره T	نتیجه آزمون
۱	تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اقتصادی بر حرفه‌ای‌گرایی	۰/۳۱	۴/۱۹	پذیرفته می‌شود
۲	تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اقتصادی بر انطباق‌پذیری سازمانی	-۰/۳۸	-۵/۲۹	پذیرفته می‌شود
۳	تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اقتصادی بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	۰/۰۱	۰/۱۶	رد می‌شود
۴	تأثیر حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	۰/۱۹	۲/۶۷	پذیرفته می‌شود
۵	تأثیر انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	-۰/۱۴	-۲/۰۹	پذیرفته می‌شود

نتایج برازش الگوی مفهومی پژوهش

پس از آزمون فرضیه‌های پژوهش باید اطمینان نمود که مدل معادلات ساختاری از برازش لازم برخوردار است. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی وجود دارند یک محقق باید از معیارهای مختلفی برای قضاوت در مورد برازش مدل استفاده کند زیرا شاخص واحدی وجود ندارد که به‌طور قطعی برای آزمون مدل، مورد قضاوت و ارزیابی قرار گیرد (کلانتری، ۱۳۸۸). بر این اساس در جدول (۷) چند شاخص مهم سنجش برازش الگوی مفهومی در خصوص هر یک از مدل‌های معادلات ساختاری، که در این پژوهش مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است، اشاره می‌شود.

جدول (۷). نتایج برازش معادلات ساختاری

وضعیت	مقادیر توصیه‌شده	مقادیر محاسبه‌شده شاخص‌ها	شاخص‌های برازش الگوی مفهومی
برازش	مدل با متغیر محافظه‌کاری اجتماعی	مدل با متغیر محافظه‌کاری اقتصادی	Chi Square
_____	_____	_____	Df
قابل قبول	Chi Square/Df ≤ 3	_____	Chi Square/Df
قابل قبول	RMSEA ≤ 0.08	_____	RMSEA

کای اسکوئر یا Chi Square نشان‌دهنده فاصله مدل مفهومی و مدل تجربی است هرچه کوچک‌تر باشد برازش داده‌ها به مدل بهتر است. درجه آزادی یا Df تعداد فراوانی که اجازه دارند تغییر کنند. برای کای اسکوئر هنجار شده یا Chi Square/Df مقادیر بین ۲ یا ۳ قابل قبول است. اگر شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSEA دارای مقادیر بالای ۰/۱ باشد ضعیف برآورد می‌شود (رامین‌مهر و چارستاد، ۱۳۹۴) که همگی نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فرضیه اول نشان می‌دهد ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی بر حرفه‌ای‌گرایی تأثیر معکوس و معناداری دارد و ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اقتصادی بر حرفه‌ای‌گرایی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ در توجیه این رفتار می‌توان گفت: در منش حسابرسان محافظه‌کار اجتماعی، به علت نگاه پدرسالارانه، به ثبات، فردگرایی، سلسله‌مراتب و جایگاه خود اهمیت داده و قوانینی که دولت ارائه می‌کند به رسمیت شناخته و با رعایت قوانین حرفه‌ای موجود، سعی در مشروعیت‌بخشی به قوانین در جامعه دارند. مثلاً در اتحادیه‌های کارگری افراد محافظه‌کار بیشتر سعی در حفظ منافع سرمایه‌گذاران و قوانین موجود هستند. لذا، همیشه ارتباط نزدیکی بین متخصصان، بروکراسی و وضعیت رفاهی دولت وجود داشته است؛ اما از نظر حسابرسان محافظه‌کار اقتصادی، هنجارهای رسمی به واسطه اقبال جامعه و نگاه حقوق برابر «رسمی» می‌شوند، انگیزه زیادی برای آزادی‌خواهی، نوآوری و استقلال داشته، عمدتاً منابع شرکت‌ها را به‌طور مساوی به افراد اختصاص می‌دهند. در مواقع قانون‌گذاری سعی می‌کنند با استفاده از حرفه‌ای‌گرایی خود، تصویب و قوانین را به سمت منافع عمومی، رضایت مردم و کاهش مالیات سوق داده و با ایجاد شیوه‌های نوین باعث افزایش حرفه‌ای‌گرایی می‌شوند. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های پیشین (بمانی و رؤیایی، ۱۴۰۰؛ قاسمی‌نژاد و بنی‌مهد، ۱۳۹۹) که عنوان می‌کنند، ایدئولوژی سیاسی بر تعهد حرفه‌ای، استقلال و افزایش اعتماد به دولت تأثیرگذار است شباهت دارد. پیشنهاد می‌شود، حتی‌المقدور از میزان بروکراسی اداری کاسته شود، حیطة کاری حسابرسان در هنگام کشف اشتباه و تقلب، افزایش یافته و آزادی بیشتری به آن‌ها اعطا شود تا سازمان از دیوان‌سالاری به‌سوی شایسته‌سالاری هدایت شده و کیفیت گزارشگری افزایش یابد. موفقیت در کارآفرینی و نوآوری، در افراد محافظه‌کار اقتصادی سازمان (تویبتر، فیس‌بوک) به‌وضوح دیده می‌شود. شایسته است در سیاست‌گذاری‌ها، پست‌های نظراتی و گروه‌های تحقیق و توسعه به دنبال بهره‌گیری از افراد محافظه‌کار اقتصادی باشند. در پست‌های اجرایی و مدیریتی از استراتژی محافظه‌کارانه اجتماعی افراد حرفه‌ای کمک گرفته شود این افراد با کمک مدل‌های منطقی و حرفه‌ای‌گرایی خود به قوانین و جرائم مالیاتی جدید، مشروعیت می‌بخشید. با چرخش شغل، مسیر شغلی چندبعدی حرفه‌ای جهت حسابرسان محافظه‌کار اجتماعی طراحی شود تا ارزش‌های سازمانی در تمام بخش‌ها تفهیم و به‌روزرسانی گردد.

نتایج فرضیه دوم گویای آن است که ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اجتماعی بر انطباق‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری اقتصادی بر انطباق‌پذیری سازمانی تأثیر معکوس و معناداری دارد. در توجیه این رفتار می‌توان گفت: افراد با محافظه‌کاری اجتماعی بالا چون به سازمان اعتماد زیادی دارند، سلسله‌مراتب را رعایت کرده، ارزش‌های سازمانی را در اولویت قرار داده و اهداف خود را با اهداف سازمان منطبق می‌کنند تا مشروعیت قوانین تصویب‌شده را به نفع گروهی که در خدمتشان هستند، نشان دهند و سعی در حفظ جایگاه و موقعیت خود دارند. همراه با جریان سازمان، هم‌رنگ و هم‌سوی سازمان هستند تا منافع فردی‌شان تأمین گردد. از طرفی هرچه افراد محافظه‌کاری اقتصادی بیشتری داشته باشند، متعاقباً انطباق‌پذیری سازمانی کمتری خواهند داشت و سعی می‌کنند شرایط را به نفع خود تغییر دهند. وابستگی کمتری به قوانین و اهداف سازمانی دارند، اهداف آزادی‌خواهان و استقلال

بیشتری را در اولویت می‌گذارند، پیروی در چارچوب یک برنامه خاص را مثل قوانین سازمانی که دست‌وپاگیر و مخالف نوآوری است نمی‌پسندند. آن‌ها دائماً به دنبال تغییرات در جهت به‌روزرسانی و جهانی‌شدن هستند. تغییرات اجتماعی را ارزیابی و تمرکز خود را بر روی عوامل موقعیتی و زمینه‌ای می‌گذارند که مانع انطباق‌پذیری سازمانی می‌شود. چون به سازمان‌ها اعتماد کمی دارند. بعد از رفع مشکلات نیز دائماً به دنبال ایجاد تغییرات و قوانین جدید به نفع عموم هستند. نتایج فرضیهٔ به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش (گوپتا و همکاران، ۲۰۱۷؛ دراجی و همکاران، ۱۳۹۸) مشابه است. افراد محافظه‌کار اجتماعی، درک بیشتری از سازگاری با سازمان را تجربه می‌کنند، نسبت به تغییر بیزار هستند و نیاز به کاهش عدم اطمینان و ابهام دارند. از این‌رو به سیاست‌گذاران حسابرسی پیشنهاد می‌شود، در ارزیابی عملکرد اخلاق حرفه‌ای مؤسسه‌های حرفه‌ای، ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کارانه اجتماعی حسابرسان را در مدل‌های تصمیم‌گیری خود لحاظ نمایند و در هنگام انعقاد قرارداد با مشتریان از این افراد که دارای قدرت انعطاف، مسئولیت‌پذیری و مذاکره هستند و در کنار حفظ جایگاه سازمان با مشتری مداری بهترین نتایج را به دست می‌آورند، استفاده شود.

نتایج فرضیهٔ سوم نشان می‌دهد ایدئولوژی سیاسی متفاوت محافظه‌کاری اقتصادی و محافظه‌کاری اجتماعی حسابرسان بر تعارض حرفه‌ای سازمانی تأثیری ندارد. در توجیه این رفتار می‌توان گفت عدم تطابق ارزش‌ها و ایدئولوژی‌ها بین فرد و سازمان، باعث ناهمخوانی و دور شدن از هدف و تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌شود. داشتن ایدئولوژی سیاسی متفاوت از اکثریت ممکن است آن‌قدر خطرناک باشد که افراد، ناسازگاری زیادی را در محل کار تجربه کنند که برای سلامتی و عملکرد افراد بسیار خسته‌کننده و پرهزینه است تا جایی که شاید منجر به خروج از محل کار بیانجامد (هولین و همکاران، ۲۰۱۷) همانند نتیجهٔ پژوهش‌هایی که (سوگارت و همکاران، ۲۰۲۰؛ سینگا و ناگرو، ۲۰۱۷) انجام داده‌اند. نتیجهٔ به‌دست‌آمدهٔ فرضیهٔ این پژوهش بسیار متفاوت است؛ حسابرسان با ایدئولوژی متفاوت، دلیلی برای ایجاد تعارض حرفه‌ای سازمانی نمی‌بینند که می‌توان نتیجه گرفت: ۱- حاکی از بروز ندادن و مخفی کردن تمایلات سیاسی حسابرسان در محل کار حرفه‌ای و سازمانی است؛ زیرا براساس رعایت اصل بی‌طرفی، حسابرسان به دنبال ایجاد منافع عمومی هستند، در محل کار با تنوع فرهنگ‌ها، ارزش‌ها و آداب‌ورسوم به یکدیگر احترام می‌گذارند و همزیستی مسالمت‌آمیز دارند. ۲- حسابرسان با ایدئولوژی مختلف، نقش اساسی و رهبری در جهت رفع مشکلات و تعارضات حرفه‌ای سازمانی ایفا کرده، تفسیر خردمندانه‌ای از وقایع و نحوهٔ واکنش افراد به وقایع دارند لذا با کارکنان به‌خوبی رفتار و دیگران را درک می‌کنند. اعضای سازمانی محافظه‌کار اقتصادی، نسبت به هم‌تایان محافظه‌کار اجتماعی خود عمدتاً منابع شرکت‌ها را به‌طور مساوی اختصاص می‌دهند که باعث کاهش تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌شوند (ایسوری، ۲۰۲۰) نیز این نکته را تأکید کرد و به نتایج مشابهی دست یافت.

نتایج فرضیهٔ چهارم نشان از تأثیر مثبت و معنادار حرفه‌گرایی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی دارد. در توجیه این رفتار می‌توان گفت که حرفه‌ای‌گرایی که حسابرسان از خود بروز می‌دهند با حیاتی و جدی‌تر شدن نقش کارکنان حرفه‌ای در سازمان‌ها و وجود استانداردهای حرفه‌ای، پیامدهای فردی و سازمانی مهمی در تعارضات حرفه‌ای سازمانی دارد. حرفه‌ای‌گرایی دو رویکرد متناقض از خود نشان می‌دهد، الف- افزایش حرفه‌ای‌گرایی در جهت رفع مشکلات و کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی است. حسابرسان حرفه‌ای به حرفهٔ خود بسیار متعهد هستند و هیچ تضادی ذاتی بین حفظ تعهد به حرفهٔ خود و سازمان استخدام‌کننده ندارند. به دنبال ارائهٔ 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 نتیجهٔ پژوهش (ایسوری، ۲۰۲۰) منطبق است. ب- رویکرد دوم اذعان می‌دارد که با افزایش حرفه‌ای‌گرایی شاهد افزایش

تعارض حرفه‌ای سازمانی هستیم. ۱- منطق حرفه‌ای بودن، درک گسترده‌ای از نحوه رفتار حرفه‌ای را نشان می‌دهد حال اگر تعارضی بین ارزش‌های حرفه‌ای و سازمانی ایجاد شود، حسابرسان ارزش حرفه‌ای را در اولویت قرار داده و موجب بروز تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌گردند. ۲- امروزه شکاف بین حرفه‌ای‌گرایی و مدیریت‌گرایی به دلیل تغییرات عمیق در ساختار نهادی کار حرفه‌ای و تغییرات در زمینه کار حسابرسی، باعث فرسایش اخلاق حرفه‌ای و افزایش تعارض حرفه‌ای سازمانی در سطوح بالا است. ۳- محیط‌های حسابرسی استرس فراوانی دارند، پیچیدگی کار، فشار بودجه زمانی، اهمیت مشتری بر رفتار ناکارآمد حسابرس مؤثر بوده و ناخودآگاه افزایش تعارض حرفه‌ای سازمانی را در پی دارد. نتیجه فرضیه پژوهش حاضر با نتیجه پژوهش **یو و تلین (۲۰۲۳)** مطابقت دارد. عامل افزایش تعارضات، عدم ارتباط قوانین و مقررات موجود در ساختار تشکیلاتی حسابرسان است.

شایسته است مدیران و متخصصان حوزه منابع انسانی به ابعاد سخت (آموزش، کارمندیابی) و نرم (توسعه، مدیریت عملکرد) حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی توجه کرده و خلق سازمان شایسته‌محور دارای نیروی کارآمد را در مدیریت سازمان‌های ملاک عمل خود قرار دهند. حرفه حسابرسی استرس فراوانی دارد و با افزایش جایگاه و موقعیت تشدید می‌گردد، با ایجاد جو سازمانی حمایتی، ایجاد دوره‌های مشاوره و کنترل خشم در جهت جلوگیری و غلبه بر فشار شغلی و یا کاهش عوامل تنش‌زای سطوح مختلف سازمانی اقدام نمایند.

نتیجه فرضیه پنجم نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی حسابرسان تأثیر معکوس و معناداری دارد؛ در توجیه این رفتار می‌توان گفت: حسابرسان با کمک یادگیری و ایجاد تغییر سعی می‌کنند خود و مؤسسه را با اهداف سازمانی منطبق کنند. برای حل تعارض در محل کار با استفاده از تجربیات دیگران، یادگیری سازمانی، نوآوری، مشتری‌مداری و انطباق‌پذیری سازمانی را بالا برده تا بتوانند در محیط‌های پر از تنش و رقابتی امروزی بقای خود را حفظ کرده و از تعارضات حرفه‌ای سازمانی جلوگیری کنند. ناسازگاری بین اهداف افراد و سازمان، عدم آموزش افراد خلاق و مسئولیت‌پذیر، تک‌روی و عدم همکاری تیمی باعث کاهش انطباق‌پذیری سازمانی گردیده و چون افراد گرایش‌ها و تفکرات متفاوت دارند ناخودآگاه باعث افزایش تعارضات حرفه‌ای سازمانی می‌شود. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق **(میرکمالی و قائم منتظری، ۱۳۹۹)** یکسان است. در هنگام وضع قوانین جدید افراد با انطباق‌پذیری سازمانی و تعامل پویا در سازمان‌ها به سمت حمایت و اجرای قوانین هستند، بنابراین باعث کاهش تعارضات می‌شوند. لذا، مراجع ذی‌صلاح برنامه‌هایی را برای پایش مستمر و شناسایی این افراد و انتصاب آن‌ها در رده‌های مدیریت یا به دنبال افزایش جذب افراد با این خصیصه در بازار حسابرسی باشند.

از محدودیت‌های این پژوهش، استفاده از پرسش‌نامه است که دارای محدودیت ذاتی است. در نتیجه 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.

References

- Abbasi Moghadam Mohammad, A., & Hosein Alizadeh Azam, A. (2012). The Relationship Between Organizational Participation And Organizational Adaptability Among The Staffs Of Imam Khomeini Hospital In Tehran, Iran . *Payavard-Salamat*. 2012; 5 (5): 25-32.(In persian)
- Abbaszaded, M., & Boudaghi, A. (2014). The Effect of Ethical Leadership on Organizational Adaptive Capacity(The Case Study: Employees of Tabriz University). *Journal of Public Administration*, 6(2), 289-308. (In persian)
- Abbott, L., Parker, S., Peters, G. F., & Raghunandan, K. (2001). An investigation of the impact of audit committee characteristics on the relative magnitude of non-audit service purchases. *Available at SSRN* 280413.

- Adger, W. N. (2001). Scales of governance and environmental justice for adaptation and mitigation of climate change. *Journal of International development*, 13(7), 921-931
- Afzalur, R. (2011) *Managing Conflict in Organization*. 4th Edition, Transaction Publishers, Piscataway Township, NJ. ISBN 978-1-4128-1456-0.
- Alvedari, H., Amini, M. T., & Farajvand, E. (2013). Designing and Explanation Model for Adaptability of Public Organizations (Case Study: Payame Noor University). *Public Organizations Management*, 1(3), 83-97.(In persian)
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An Examination of Professional Commitment in Public Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271-280.
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *Accounting review*, 1-15.
- Asadi, A., Mohammadi, N., Doroudi, H., & Farahmandian, A. (2021). Professionalism Human Resource Management Model in Government Organizations (Case Study: Ministry of Industry, Mines, and Trade). *Public Organizations Management*, 9(4), 12-26.(In persian)
- Behfar, K., Friedman, R., & Brett, J. (2016). Managing co-occurring conflicts in teams. *Group Decision and Negotiation*, 25, 501-536..
- Blau, P. M., & Scott, W. R. (2003). *Formal organizations: A comparative approach*. Stanford University Press.
- Bemani mohamad abadi, M., & Royae, R. (2021). Impact of Political ideology and professional commitment on professional judgement of auditors. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 10(39), 57-67.(In persian)
- Barrainkua, I., & Espinosa-Pike, M. (2018). The influence of auditors' professionalism on ethical judgement: Differences among practitioners and postgraduate students. *Revista de Contabilidad*, 21(2), 176-187.
- Basadur, M., Gelade, G., & Basadur, T. (2014). Creative problem-solving process styles, cognitive work demands, and organizational adaptability. *The journal of applied behavioral science*, 50(1), 80-115.
- Bonica, A. (2019). Are donation-based measures of ideology valid predictors of individual-level policy preferences?. *The Journal of Politics*, 81(1), 327-333.
- Brown, R. (2000). Social identity theory: Past achievements, current problems and future challenges. *European journal of social psychology*, 30(6), 745-778.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of marketing*, 70(1), 137-150.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of business and psychology*, 29, 269-280.
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2012), structural equation modeling with PLS software, *Jihad Academic Publishing Organization*.(In persian)
- Davis, R. E. (2013). A model of political ideology and person-organization fit in the workplace. *Educztional Psychology*, Oklahoma State University.
- De Jong, A., Shahriar, A. Z., & Shazia, F. (2022). Reaching out to the unbanked: The role of political ideology in financial inclusion. *Journal of International Money and Finance*, 126, September 2022, 102678.
- Denison, D. R., & Fisher, C. (2005). The Role of the Board of Directors in Shaping Corporate Culture: Reactive Compliance or Visionary Leadership?. In Paper presented at the "Changing the Game Forum: Reforming American Business. June 2-4, 2005 Beaver Creek, CO
- DePaula, N. (2023). Political ideology and information technology in government online communication. *Government Information Quarterly*, 40(1), 101747.
- Dorraj, M., Banimahd, B., & Shokri, A. (2019). The Relationship between Social Conservatism and Accountants and Auditors Ethical Orientation. *Accounting and Auditing Research*, 11(42), 177-192.(In persian)
- Erikson, R. S., & Tedin, K. L. (2019). *American public opinion: Its origins, content, and impact*. Routledge.
- Evetts, J. (2003). *The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern*

- world. *International sociology*, 18(2), 395-415.
- Everett, J. A. (2013). The 12 item social and economic conservatism scale (SECS). *PloS one*, 8(12), e82131.
- Ghaseminezhad, E., & Banimahd, B. (2020). The Effect of Social Conservatism on Professional Skepticism of the Auditors Independent: a Test of Personality Psychological theory. *Financial Accounting Knowledge*, 7(3), 1-27. (In persian).
- Ginsburg, S., Regehr, G., Hatala, R., McNaughton, N., Frohna, A., Hodges, B., & Stern, D. (2000). Context, conflict, and resolution: a new conceptual framework for evaluating professionalism. *Academic Medicine*, 75(10), S6-S11.
- Gupta, A., Briscoe, F., & Hambrick, D. C. (2017). Red, blue, and purple firms: Organizational political ideology and corporate social responsibility. *Strategic management journal*, 38(5), 1018-1040.
- Helms, M. M., & Stern, R. (2001). Exploring the factors that influence employees' perceptions of their organisation's culture. *Journal of Management in Medicine*, 15(6), 415-429.
- Hewlin, P. F., Dumas, T. L., & Burnett, M. F. (2017). To thine own self be true? Facades of conformity, values incongruence, and the moderating impact of leader integrity. *Academy of Management Journal*, 60(1), 178-199.
- Higgins, P., & Lo, M. F. (2018). The strategic and cultural legitimacy of HR professionalization in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 35, 1139-1160.
- Iswari, T. I. (2020). Effects of Organizational-Professional Conflict and Auditor Burnout on Dysfunctional Audit Behaviour. *HOLISTICA—Journal of Business and Public Administration*, 11(3), 102-119.
- Iyer, V. M., Jones III, A., & Raghunandan, K. (2018). Factors related to internal auditors' organizational-professional conflict. *Accounting Horizons*, 32(4), 133-146.
- Jafari, S. I., & S. Mousavi. (2013). Overview of Conflict Management in Practical Conduct of Imam Ali (A.S) from the Perspective of Nahj Al-Balagha. *Journal of Studies in Religion, Spirituality & Management*, 2(3), 95-121. (In persian)
- Johnson, A. F., & Roberto, K. J. (2019). Elections and selection: The role of political ideology in selection decisions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 14-27.
- Kalantari, Kh. (2009). Structural equation modeling in socio-economic research with LISREL and SIMPLIS programs, Tehran: Farhang Saba
- Lewis, D. S., French, E., & Steane, P. (1997). A culture of conflict. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(6), 275-282.
- MacDonald, P. A. (2011). Learning from the Enemy: Identity, Conflict, and Inter-Organizational Learning. *The University of Western Ontario (Canada)*.
- Mbegu, S. (2018). The role professionalism in managing conflict at work place. *Open Access Library Journal*, 5(11), 1.
- Mir Kamali, S. M., & Qaem Montazery, A. (2020). Investigating the relationship between organizational learning and communication skills with organizational conflict in the staff of education departments in the four districts of Karaj. *Management and Educational Perspective*, 2(3), 15-42. (In persian)
- Mohammad, M., Boudaghi, A., Hassanpoor, M., & hosseini, S. S. (2015). the Impact of Organizational Social Capital on Organizational Adaptability Capacity. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(3), 174-146. (In persian)
- Nadin, R. (2012). Causes of Conflict within Organizations. *International Journal of Conflict Management*, Vol. 16(2). 110-119.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol. 18, pp. 157-200.
- Pee, L. G., & Kankanhalli, A. (2009). A model of organisational knowledge management maturity based on people, process, and technology. *Journal of information & knowledge management*, 8(02), 79-99.
- Pitney, W. A., Singe, S. M., Wood, T., & Grahovec, N. E. (2023). The Presence of Organizational-Professional Conflict in the Collegiate and Secondary School Practice Settings: A Sequential Mixed Methods Study. *Journal of Athletic Training*. 58 (11-12).

- Ramin Mehr, H., & P. Charstad. (2014), quantitative research method using structural equation modeling, *Termeh, second edition*. (In persian)
- Salavaty, A., yarahmadi, Y., & saidhashemi, S. N. (2014). Effective communication and organizational silence in banking network (Case study: Sanandaj city). *Journal of Public Administration*, 6(3), 523-542. (In persian)
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Shahidi, N., & Salehi, A. (2021). The mediating role of professional ethics in the relationship between organizational conflict and teachers' quality of work life. *Journal of Human Capital Empowerment*, 4(3), 167-178. (In persian)
- 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.
- Shermerhorn, H. O. (2010). *Organizational Behavior Management*, translated by Irannejad Parisi, Babaei Kiliki, Sobhanollahi, Tehran, *Management Research and Training Institute attached to the Ministry of Energy*. (In persian)
- Shirkhani, H., & S. Sadeghi Boroujerdi, M. Khaksar. (2013), Emotions with organizational conflicts in bank employees of Ilam city with emphasis on interpersonal conflicts, *National Conference on Entrepreneurship, Cooperation, Economic Jihad, Nain*. (In Persian).
- Shorangiz Haghghi, H., M. Bakhshkar, M.A. Memarian, D. Zare Darniyani. (2022). analysis and evaluation of organizational transformation and conflict management in executive bodies, *11th International Conference on Accounting, Management and Innovation in Business, Tehran*. (In Persian).
- Sinaga, L. S., & Nugroho, G. I. (2017). Does Organizational-Professional Conflict Affect the Turnover Intention: Examining the Mediating Roles of Job Performance and Job Burnout. *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 1(2), 109-127.
- Strichman, N., & Marshood, F. (2010). Adaptive capacity and social change. Introduction: A conceptual framework. *Organizational learning and long-term stability. New England Journal of Public Policy*, 23(1), 19.
- Suddaby, R., Cooper, D. J., & Greenwood, R. (2007). Transnational regulation of professional services: Governance dynamics of field level organizational change. *Accounting, organizations and society*, 32(4-5), 333-362.
- Swigart, K. L., Anantharaman, A., Williamson, J. A., & Grandey, A. A. (2020). Working while liberal/conservative: A review of political ideology in organizations. *Journal of Management, Political Ideology in Organizations*. 46(6), 1063-1091.
- Yang, Y., & Rao, N. (2023). The status, pathways and discourses of professionalism for early childhood education teachers in Chinese policies. *International Journal of Educational Development*, 99, 102760.
- Yue, C. A., & Thelen, P. D. (2023). Words matter: The impact of workplace verbal aggressiveness on workgroup relationship conflict, *work-life conflict, and employee-organization relationships. Public Relations Review*, 49(1), 102292.

COPYRIGHTS

©2023 by the authors. Published by the Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

