



The Effect of Political Ideology on Auditors' Professional-Organizational Conflict with the Mediating Role of Organizational Adaptability

Khadige Saberi

Department of Accounting, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Fatemeh Sarraf (Corresponding Author)

Department of Accounting, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

aznyobe@yahoo.com

Bahman Banimahd

Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Mohsen Hamidian

Department of Accounting, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 16 Oct 2023

Accepted: 10 Mar 2024

Keywords:

Political Ideology, Organizational Adaptability, Organizational Professional Conflict of Auditors.

Abstract

Political ideology has spread in today's organizations and has had a significant impact. The labels liberal and conservative often represent fundamental beliefs and values. People's political ideology is unique for each person and guides the decisions and behavior of the members of the organization either willingly or unwillingly. On the other hand, the potential for the emergence of organizational professional conflict in work environments is increasingly growing. Efficient organizations with a high adaptability capacity seek to respond to the changing demands of customers and environmental changes so that they can deal with the forces and obstacles that are constantly present in the organization, and the survival concern of any organization depends on how to deal with conflicts. The purpose of this research is to investigate the effect of political ideology on auditors' organizational professional conflict with the mediating role of organizational adaptability. The present study is a descriptive applied research that the research data using standardized questionnaires by a sample of 314 questionnaires among the auditors working in the audit organization and trusted audit institutions in the year 1400 in a random probability distribution and the research data using the structural equation model using softwares 22 SPSS and 88 LISREL statistics have been analyzed. The research results show that auditors with conservative political ideology have a direct effect and liberal auditors have an inverse effect on organizational adaptability; But conservative political ideology and liberalism have no significant effect on organizational professional conflict. Also, auditors' organizational adaptability has a negative and opposite effect on organizational professional conflict.



تأثیر ایدئولوژی سیاسی بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی حسابرسان با نقش میانجیگری

انطباق‌پذیری سازمانی

خدیدجه صابری

گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

فاطمه صراف (نویسنده مسئول)

گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

aznyobe@yahoo.com

بهمن بنی مهد

گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

محسن حمیدیان

گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده	اطلاعات مقاله
ایدئولوژی سیاسی در سازمان‌های امروزی گسترش یافته و تأثیر بسزایی داشته است. برچسب‌های لیبرال و محافظه‌کار اغلب بیانگر باورها و ارزش‌های اساسی هستند. از سوی دیگر، پتانسیل ظهور تعارض حرفه‌ای سازمانی در محیط‌های کاری به‌طور فزاینده‌ای رو به رشد است. هدف این پژوهش بررسی تأثیر ایدئولوژی سیاسی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی حسابرسان با نقش میانجی انطباق‌پذیری سازمانی است. پژوهش حاضر کاربردی توصیفی است که داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد شده توسط نمونه‌ای به تعداد ۳۱۴ پرسشنامه بین حسابرسان شاغل سازمان حسابرسی و موسسه‌های حسابرسی معتمد در سال ۱۴۰۰ به صورت احتمالی تصادفی توزیع و داده‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS۲۲ و LISREL ۸۸ تجزیه تحلیل شده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد حسابرسانی که دارای ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کارند، تأثیر مستقیم و حسابرسان لیبرالیسم تأثیر معکوس بر انطباق‌پذیری سازمانی دارند؛ اما ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کار و لیبرالیسم هیچ تأثیر معناداری بر تعارض حرفه‌ای سازمانی ندارد. همچنین انطباق‌پذیری سازمانی حسابرسان تأثیر منفی و معکوس بر تعارض حرفه‌ای سازمانی دارد.	<p>نوع مقاله: پژوهشی</p> <p>تاریخچه مقاله: تاریخ دریافت: ۲۴ مهرماه ۱۴۰۲ تاریخ پذیرش: ۲۰ اسفند ماه ۱۴۰۲</p> <p>واژگان کلیدی: ایدئولوژی سیاسی، انطباق-پذیری سازمانی، تعارض حرفه‌ای-سازمانی حسابرسان</p>
	<p>ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول. ©نویسندگان.</p>



۱. مقدمه

عمیق‌ترین و اساسی‌ترین اعتقادات افراد در ایدئولوژی‌های سیاسی و مذهبی ظاهر می‌شود. ایدئولوژی سیاسی یک باور اساسی است که رفتار افراد را نه تنها در رابطه با رأی‌گیری بلکه در سایر جنبه‌های زندگی هدایت می‌کند. ایدئولوژی سیاسی در افراد یک ویژگی سطحی نیست، بلکه به‌عنوان یک ویژگی عمیق مطرح است و افراد را قادر می‌سازد که انتخاب خود را پنهان یا آشکار کنند (جانسون، ۲۰۱۸). هر شخص ایدئولوژی منحصر به فردی دارد که در مراحل تصمیم‌گیری فرد تأثیرگذار است، ایدئولوژی سیاسی افراد، معمولاً از طریق عضویت در گروه‌های سیاسی، مجامع ذینفع، فعالین سیاسی، انتخابات و یا حمایت از سیاستمداران خاص بیان می‌شود (روبرت دیویس، ۲۰۱۳).

کارمندان در سازمان‌ها با به‌کارگیری ایدئولوژی‌های سیاسی محافظه‌کارانه^۱ و لیبرال^۲ خود، گاهی عمداً یا ناخواسته موجب تحت تأثیر قرار گرفتن ارزش‌ها، هویت‌ها، سطح تصمیم‌گیری و تعاملات اجتماعی می‌شوند. ایدئولوژی سیاسی، افراد را به دودسته تقسیم می‌کند؛ ۱- محافظه‌کاری اجتماعی که بیانگر تمایل مردم در جهت پایبندی به ارزش‌های سنتی جامعه ۲- محافظه‌کاری اقتصادی که مبین گرایش مردم به لیبرالیسم اقتصادی^۳ و دخالت نداشتن دولت در اقتصاد است (دراجی و همکاران، ۱۳۹۸). ایدئولوژی محافظه‌کاری اجتماعی بالا در افراد باعث می‌شود تا آن‌ها با تردید و احتیاط بیشتری تصمیم‌گیری کنند، خود را ملزم به رعایت اخلاق و وظیفه‌شناسی بدانند، پایبند به ایدئولوژی‌های سنتی بمانند؛ اما برعکس، لیبرال‌ها شخصیت فرصت‌طلبانه دارند و بیشتر به دنبال فردگرایی و منافع شخصی خود می‌روند و رعایت اخلاق برای آن‌ها در اولویت نیست. 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 دیویس، ۲۰۱۳). تجارت‌های جدید و نتایج نوآورانه توسط رهبران آزادی‌خواه هدایت می‌شوند. در حقیقت، اکثر

¹ conservatively

² liberal

³ Economic liberalism

شرکت‌های فن‌آوری نوآورانه (تویتر، فیس‌بوک، گوگل و اپل) دارای یک ایدئولوژی متمایل به لیبرال هستند که به نظر می‌رسد ایدئولوژی سیاسی با صنایع خاصی مرتبط باشد (بونیکا، ۲۰۱۷). امروزه سازمان‌های موفق و کارآمد از ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی بالایی برخوردارند و به دنبال پاسخگویی به تقاضاهای متغیر مشتریان و تحولات محیطی‌اند. سعی می‌کنند، مدیران و رهبران را طوری آموزش دهند که آن‌ها بتوانند با نیروها و موانعی که دائماً در سازمان وجود دارد، مقابله کرده و ظرفیت و توانایی سازگاری با عوامل متغیر محیطی را توسعه دهند. سازمان‌هایی که انطباق‌پذیری و سازگاری بالایی دارند به نظرات مشتریان اهمیت داده و با استفاده از انتقادات مشتریان، سازمان را به سمت کارایی و اثربخشی هدایت نموده، ریسک‌پذیری بالایی دارند و سعی می‌کنند از اشتباه گذشته درس گرفته تا 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 (عباسی مقدم و علیزاده، ۱۳۹۰).

انطباق‌پذیری، تغییر مناسب و واکنش مؤثر در وضعیت‌های متغیر است که نشان از داشتن ظرفیت سازمان‌ها برای واکنش و جواب به تغییرات محیطی است (بسادور و همکاران، ۲۰۱۴). لذا، یادگیری سازمانی به‌عنوان، هسته اصلی انطباق‌پذیری سازمانی است که نقش اساسی در کارایی و اثربخشی سازمانی دارد (استریچمن، ۲۰۰۵). رکن اصلی ظرفیت انطباق‌پذیری در نوآوری، داشتن تفکر سیستماتیک^۴، یادگیری سازمانی، درک مشترک، مشتری‌گرایی و ایجاد تغییر است (عباسی زاده و بوداقتی، ۱۳۹۳)؛ بنابراین، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی از مهم‌ترین عوامل در ابقای سازمانی، توانایی سازگاری و پاسخ‌دهی به تغییرات بعد از تجربه بحران و بازگشت به مدیریت منابع انسانی کارآمد را نشان می‌دهد (آدجر، ۲۰۰۱).

سازمان‌ها صرف‌نظر از شکل آن‌ها، کوچک و بزرگ، سودآور یا غیرانتفاعی، با تضادهایی در محل کار مواجه هستند. این درگیری‌ها از گوشه و کنار و به اشکال مختلف به وجود آمده است (افزالور، ۲۰۱۱). وجود عقاید متفاوت و همچنین ناسازگاری یا تضاد نظریات تعارض را ایجاد

⁴ Systematic thinking

می‌کند. در صورتی که تعارض در سطح افراطی یا ناکافی باشد، می‌تواند مانع اثربخشی گروه یا سازمان گردد. (شورانگیز حقیقی و همکاران، ۱۴۰۱).

نحوه واکنش و مدیریت درگیری‌های اعضای موسسه باهم اعضای موسسه با افراد صاحب‌کار یکی از مسائلی است که به شکل مؤثری زمان و انرژی زیادی از حساب‌برسان را در موسسه حسابرسی به خود اختصاص می‌دهد. حساب‌برسان در سلسله‌مراتب بالا، به‌عنوان رهبرانی هستند که توانایی هدایت این تعارض و تفاوت‌ها بین اعضای موسسه و همکاران را دارند (هلمز استرن، ۲۰۰۱). گاهی اوقات این تعارض‌ها به‌صورت بارز و آشکار و گاهی هم به‌صورت مخفی و پنهان نمایان می‌شود؛ اما با توجه به تداوم این معضلات و تضادها، می‌تواند رفتار افراد را از رویارویی پنهان (مقاومت پنهانی)^۵ تا برخورد آشکار (مقاومت صریح)^۶ و حتی تا حد خرابکاری، تحت تأثیر قرار دهد (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۳).

تعارض حرفه‌ای سازمانی، ممکن است شخصی باشد، بین دو شخص حسابرس و یا بین رقبای حساب‌برسان که دارای ایدئولوژی‌های سیاسی متفاوتی هستند و درنهایت بین ائتلاف‌های حاکم باشد. دلیل بروز و ایجاد تعارض حرفه‌ای سازمانی هر چیزی که باشد و این موضوع به صورتی درآید، همیشه در تضاد منافع ریشه دارد. البته در بین حساب‌برسان، عامل بروز تعارض تنها به سبب تضادهای بین افراد خنم نمی‌شود. لذا لزوم برای شناسایی و ریشه‌یابی علل بروز تعارض حرفه‌ای سازمانی در سازمان و حل آن‌ها برای حساب‌برسان ضروری و حیاتی است. همچنین درک نظرات مختلف، کمک می‌کند تا شیوه مناسبی برای حل تعارض انتخاب شود (سینگا و ناگارو، ۲۰۱۷)؛ بنابراین ضروری است که ماهیت و میزان این تعارضات را در حساب‌برسان بررسی کرده که اگر کارکنان مؤسسات حسابرسی در محیط سازمانی، ظرفیت سازگاری و انطباق‌پذیری با نوآوری‌ها و تغییرات را نداشته باشند، امکان مرتفع کردن مشکلات سازمانی، اداری، تعارض‌های حرفه‌ای و سازمانی و همچنین تحقق و انطباق‌پذیری سازمانی در راستای ایدئولوژی سیاسی

⁵ Hidden confrontation (hidden resistance)

⁶ Open encounter (outright resistance)

چگونه خواهد بود؟ در این راستا این سوال بررسی می‌شود که «چگونه نقش ایدئولوژی سیاسی با توجه به رابطه انطباق‌پذیری سازمانی حسابرسان بر تعارض حرفه‌ای سازمانی تأثیر می‌گذارد؟»

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲- ایدئولوژی سیاسی

امروزه ایدئولوژی سیاسی به شکل مؤثری در سازمان‌ها تأثیرگذار است. اولاً ایدئولوژی سیاسی به‌عنوان مفهوم فرهنگ، می‌تواند به‌عنوان یک متغیر سازمانی داخلی تلقی شود که ارزش‌ها و باورهای کلیدی مشترکی را برآورده کرده و یک احساس هویت مشترکی را به اعضای سازمان منتقل می‌کند (دیل و کندی، ۱۹۸۲). دوماً، ایدئولوژی سیاسی از اهرم‌ها و کلیدهای مهمی است که به‌وسیله آن مدیران استراتژیک می‌توانند روند سازمان خود را تحت تأثیر قرار داده، رفتار افراد را هدایت و شکل دهند (تیچی، ۱۹۸۴). سوم، ایدئولوژی سیاسی در تصمیم‌گیری‌ها و در نهایت نحوه درک، احساس و عملکرد آن‌ها در برابر فرصت‌ها و تهدیدهای ارائه‌شده از داخل یا خارج سازمان به‌صورت آگاهانه و ناخودآگاه بر روی افراد سازمان، به‌عنوان زمینه‌ای برای تفسیر هویت سازمانی و نحوه تفسیر واکنش آن‌ها به رویدادها و کارکنان تأثیر می‌گذارد. به‌احتمال زیاد بر اساس ایدئولوژی سیاسی؛ عملکرد خود و دیگران را نیز درک می‌کنند (هلمز و استرن، ۲۰۰۱).

جهت‌گیری سیاسی که افراد در سازمان‌ها دارند، از فرهنگ سیاسی آن‌ها در سازمان‌ها ناشی شده است که مجموعه‌ای متشکل از اعتقادات در مورد نظم درست جامعه و راه‌های چگونگی دستیابی به این نظم را نشان می‌دهد (روبرت دیویس، ۲۰۱۳). تقریباً در تمامی سازمان‌ها یک سیاست استاندارد وجود دارد که تصمیمات و رفتار اعضای سازمان را چه عمد و غیر عمد هدایت می‌کند. پس می‌توان گفت ایدئولوژی سیاسی معمولاً به‌عنوان برجستگی اجتماعی یا هنجاری تعریف می‌شود که افراد سازمان را در کنار هم نگه می‌دارد (تیچی، ۱۹۸۲). ایدئولوژی سیاسی یکی از این طبقه‌بندی‌هاست که موجب می‌شود تا افراد سازمان به‌سرعت خود و دیگران را بر اساس ایدئولوژی سیاسی در گروه یا خارج گروه، به‌صورت قانونی یا کاملاً خودسرانه^۷ دسته‌بندی کنند.

⁷ arbitrarily

هویت افراد تا حد زیادی وابسته به گروه‌ها افراد به آن تعلق دارند (براون، ۲۰۰۰) برچسب‌های ایدئولوژی سیاسی، اغلب نمایانگر باورهای ارزشی و اعتقادات اساسی هستند که باعث ایجاد یک ارتباط شخصی و کاهش تعارض حرفه‌ای سازمانی در یک گروه می‌شود، حتی اگر این هویت همیشه با ارزش‌ها و باورهای زیربنایی مربوطه مرتبط نباشد (الیس و استیمسون، ۲۰۱۲). در نتیجه یک ایدئولوژی سیاسی قوی در سازمان به‌طور حتم بر مدیریت تعارض حرفه‌ای سازمانی، تأثیر خواهد گذاشت. بین ایدئولوژی سیاسی و مدیریت تعارض حرفه‌ای سازمانی یک رابطه غیرقابل تفکیک و پیوند ناگسستنی وجود دارد (لوردنا و فرانچسکو، ۲۰۱۴).

۲-۲- انطباق‌پذیری سازمانی

در عصر حاضر، تغییرات شگرف در وضعیت جامعه، محیط کار و شرایط کاری در آن محیط، اهمیت روزافزون انطباق‌پذیری سازمانی را دوچندان کرده است. رشد سازمان ناشی از انطباق‌پذیری سازمان‌هاست. سازمان‌ها جهت بقا نیاز دارند که به‌طور مستمر از تجربیات قبلی استفاده کرده و خود را با تغییرات محیطی وفق دهند (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۴). به عقیده اسمیت، انطباق یا تغییرپذیری، به تنظیماتی در سیستم‌های محیطی، اجتماعی و اقتصادی اشاره می‌کند که در اثر واکنش به محرک‌های به وقوع پیوسته یا محرک‌هایی که انتظار می‌رود در آینده ایجاد شود، اثرات و نتایج آن‌ها و کاهش آسیب‌پذیری انجام می‌شود (الوداری و همکاران، ۱۳۹۲). در واقع، انطباق‌پذیری سازمانی همان ظرفیت تغییرپذیری و مشارکت سازمانی است تا سازمان بتواند به هدف‌های اصلی خود دست یابد (وانگ و الینگر، ۲۰۱۱). سازمان‌ها به جهت بهبود و ارتقای تغییرپذیری، ثبات و عملکرد خود به افزایش ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی نیاز مبرم دارند (استریچمن، ۲۰۰۵) اساساً انطباق‌پذیری سازمانی، توانایی سازمان در یادگیری مستمر و پاسخ‌گویی به تغییرات داخلی و بیرونی سازمان است (بی و کانکانهالی، ۲۰۰۹).

افراد دارای همان ارزش‌ها، علایق یا سایر خصوصیتی می‌شوند که در محیط و سازمانشان وجود دارد. تطابق ارزش‌ها و ایدئولوژی‌ها بین فرد و سازمان، باعث همخوانی و تمرکز بر هدف^۸

^۸ Consistency and focus on the goal

می‌شود که انطباق‌پذیری سازمانی بالایی را به وجود می‌آورد (کریستوف و گوای، ۲۰۱۱). انطباق-پذیری، موجب ایجاد توانایی سازمان‌ها، برای مطابقت با تغییرات، یادگیری و همچنین جبران و بازسازی مجدد در جهت تغییرات بعدی می‌شود. سازمان‌ها با توانایی انطباق‌پذیری کمتر، گزینه‌های کمتری هنگام انتخاب خواهند داشت و این محدودیت باعث می‌شود تا فرصت سازمان‌دهی و احیای مجددشان نیز محدود گردد، در نتیجه در چنین سازمان‌هایی بی‌نظمی و آشفتگی باعث قرار گرفتن در مسیر اشتباه می‌گردد (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۹). حساب‌برسان نیز از ایدئولوژی سیاسی به‌عنوان ابزاری برای مقاومت و یا برای کمک به حفظ خودتنظیمی و انطباق سازمانی استفاده می‌کنند اگر به‌اجبار در کنار همکاران یا محیط‌هایی متضاد ایدئولوژی خود مشغول بکار شوند تا جایی که ممکن باشد خود را با محیط تطابق خواهند داد، زیرا با ایجاد انطباق‌پذیری اختلاف‌ها به حداقل می‌رسد و همچنان ادامه بکار می‌دهند در غیر این صورت به ترک کار محیط فکر می‌کنند (رید، ۲۰۰۲).

انطباق‌پذیری افراد در سلسله‌مراتب سازمانی عاملی است که بر سطح تضاد حرفه‌ای سازمانی اثر دارد (آریانا و فریس، ۲۰۱۴). اگر تعارض به‌خوبی مدیریت نشود، می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی در نگرانی ادامه کار سازمان داشته باشد (باریستر و همکاران، ۲۰۱۴). مدیران با ایجاد انطباق‌پذیری سازمانی جهت رفع این مشکل و حل تعارضات حرفه‌ای و سازمانی روی می‌آورند.

۳-۲- تعارض حرفه‌ای سازمانی

امروزه به علت پیچیدگی روابط افراد در سازمان‌ها و تعامل بین کارکنان، وابستگی به یکدیگر در سطوح مختلف در محیط کسب‌وکار تعارض، امری اجتناب‌ناپذیر در زندگی فردی و سازمانی شده است هرچند نیروی انسانی متبحر به‌عنوان اصلی‌ترین دارایی سازمان‌ها به‌عنوان مزیت رقابتی از عوامل مهم تعارض در سازمان مطرح است اما می‌توان عنوان کرد که تعارض مهم‌ترین عارضه رفتار گروهی در سازمان‌ها است (بهفر و همکاران، ۲۰۱۵). اگر هدف‌های حرفه‌ای باهدف‌های سازمانی ناسازگار باشد موجب منازعه بین افراد، گروه‌ها و همکاران یا بین کارگران و مشتریانی که به آن‌ها خدمت می‌کنند، می‌گردد (بهفر و همکاران، ۲۰۱۵). از این رو تعارض حرفه‌ای سازمانی رخ

می‌دهد و اساساً ناسازگاری اهداف عالی منجر به تعارض حرفه‌ای سازمانی فراوانی می‌شود هر چه فرد در یک سازمان سرمایه‌گذاری بیشتری کرده باشد تعهد بیشتری به آن سازمان خواهد داشت. مفهوم تعارض حرفه‌ای سازمانی^۹ (OPC) تا حدی از سیستم‌های کنترل در سازمان‌ها سرچشمه می‌گیرد حسابرسان و حسابداران رسمی گاهی اوقات در سازمانی مشغول به کار می‌شوند که ارزش‌ها و هنجارهای آن سازمان با ارزش‌ها، هنجارها، قوانین و استانداردهای حرفه‌ای حسابداری در تضاد است (بهفر و همکاران، ۲۰۱۵). این دسته از حسابداران رسمی باید از یک‌سو به سازمانی که در آن مشغول به فعالیت‌اند، تعهد داشته باشند و از طرف دیگر به ارزش‌ها، هنجارها و استانداردهای حرفه‌ای پایبند باشند. بنابراین آن‌ها نوعی تضاد را تجربه می‌کنند که به آن تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌گویند، آن‌ها به خاطر سوگندی که برای حرفه حسابداری خورده‌اند، تمایل به ترک سازمان دارند تا تعهد خود را نسبت به حرفه حسابداری از دست ندهند و اگر شرایط برای ورود به کار جدید برایشان فراهم نباشد به اجبار در محل کار می‌مانند که این موضوع باعث می‌شود روزبه‌روز رضایت آن‌ها از سازمانی که در آن مشغول هستند، کاسته شود که به صورت ناخودآگاه باعث ایجاد تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌گردد (آریانا و همکاران، ۱۹۸۱).

حسابرس لیبرال که به دنبال کشف راه‌های بدیع، موقعیت‌های تهدیدکننده‌ای در سازمان ایجاد می‌کند، در بین حسابرسان محافظه‌کار که بیشتر به دنبال منافع سازمان و بروکراسی‌اند، تعارض را شدیداً درک می‌نماید. در حقیقت، داشتن یک 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 (هولین و همکاران، ۲۰۱۷). پس انتظار می‌رود داشتن ایدئولوژی سیاسی متفاوت کارکنان در محل کار توسط دیگر همکاران، سرکوب شود (شرم، ۲۰۱۶) که خودبه‌خود تعارض حرفه‌ای سازمانی را تشدید می‌کند. لذا، افراد تمایل دارند با افرادی هم سو و هم عقیده تعامل داشته باشند. اگر در یک موسسه، افکار، عقاید و سیاست‌های رهبر و اعضا تناسب داشته باشد، میزان تأثیرگذاری ایدئولوژی رهبر بر اعمال و رویه‌ها و تصمیمات

⁹ Organizational professional conflict

سازمانی و افراد دو برابر می‌گردد. پس اگر در سازمان تمامی افراد محافظه‌کار یا لیبرال باشند و ایدئولوژی سیاسی یکسان داشته باشند، تعارض کمتری شکل می‌گیرد ولی وجود ایدئولوژی متفاوت قاعدتاً باید تعارض حرفه‌ای سازمانی را تشدید نماید (سوگارت و همکاران، ۲۰۲۰).

از طرفی اکثر سازمان‌های امروزی در محیط‌های متحول و پویایی قرار گرفته‌اند. مدیران و رهبران، دائماً در حال مقابله با نیروها، موانع و تعارضات جهت زنده نگه‌داشتن سازمان هستند (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸). در اکثر سازمان‌ها تعارض به صورت یک مسئله جدی و اجتناب‌ناپذیر وجود دارد. در یک سازمان، تعارض می‌تواند کارآمد یا ناکارآمد باشد، به این معنی که درگیری در واقع دارای اثرات منفی و مثبت بر عملکرد سازمانی است و این عملکرد به سطح تعارض بستگی دارد. اگر تعارض به خوبی مدیریت نشود، می‌تواند تأثیر قابل توجهی در نگرانی ادامه کار سازمان داشته باشد (باریستر و همکاران، ۲۰۱۴). مدیران برای رفع این مشکل به انطباق‌پذیری سازمانی روی می‌آورند. در واقع انطباق‌پذیری، یکی از مهم‌ترین ویژگی و خصوصیات هر سازمانی است که کمک شایانی به سازمان را در راستای دستیابی به اهدافش می‌کند. سازمان‌های انطباق‌پذیر به علت بهبود ارتباط با محیط داخلی و خارجی، افراد حرفه‌ای و مبتدی، قواعد و سیاست‌هایی را جهت ارتقاء عملکرد سازمانی ایجاد می‌کنند با ارتقا قابلیت سازگاری با تغییرات محیط درونی و بیرونی، می‌توانند حتی پس از تجربه یک بحران به منابع انسانی مفید و کارآمد بازگردند. سازمان‌های انطباق‌پذیر باید به شدت انعطاف‌پذیری را در درون خود گسترش دهند زیرا تغییرپذیری استراتژی‌ها و یا تغییر موضع‌گیری‌ها زمانی که عملی شوند و اجرایی گردند می‌تواند مؤثر و باعث کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی شود. انطباق‌پذیری نه تنها به کنترل و رسیدگی درگیری‌های محل کار کمک می‌کند بلکه چارچوبی پایدار برای مدیریت درگیری‌های محل کار نیز فراهم می‌کند. حسابرسان چارچوبی برای حل مشکلات ارائه داده و سطح خود را به بهترین وجهی بالا می‌برند تا از درگیری و عواقب منفی آن جلوگیری کرده، به عدم مداخله در کار دیگران و قبول مسئولیت خود پایبندند (سینگا و ناگارو، ۲۰۱۷).

¹⁰ No intervention

حسابداران و حسابرسان به علت گستردگی حیطه کاری با مشاغل متنوعی ارتباط دارند و بیشتر از سایر مشاغل درگیر هستند و فرصتی منحصر به فرد برای گسترش درک ما از چگونگی تغییر و اهمیت پیش رو در سازمان‌های بزرگ در جهت انطباق‌پذیری سازمانی و کاهش تعارض حرفه‌ای سازمانی در مورد پیش‌فرض‌های تصدیق شده در مورد حرفه‌ای و کار حرفه‌ای ارائه می‌دهند (سودیابی و همکاران، ۲۰۰۹). حسابرسان با تغییرپذیری و انطباق‌پذیری سازمانی یک چارچوب پایدار برای حل مسئله و حل تعارض در محل کار ارائه می‌دهند؛ مثلاً مهم‌ترین تغییرات در زمینه کار حسابداری طی چهار دهه گذشته، گسترش چشمگیر دامنه فعالیت‌های انجام‌شده توسط حسابداران است. فعالیت‌های اصلی حسابداران، از دهه ۱۹۳۰، ارائه خدمات حسابرسی و حسابداری بوده است. ولی به‌طور فزاینده از دهه ۱۹۷۰، خدمات مشاوره‌ای، به‌ویژه ارائه خدمات فناوری اطلاعات به شرکت‌های بزرگ تا سال ۲۰۰۰ ادامه یافت که بسیار سودآور بود و بیش از نیمی از درآمد پنج شرکت بزرگ از خدمات غیر اصلی حاصل می‌شد (ابوت و همکاران، ۲۰۰۳). طیف گسترده‌ای از تخصص و خدمات غیر اصلی که همه در گروه گسترده‌ای از مشاوره مدیریت قرار می‌گیرند، به سبد سهام شرکت‌های بزرگ حسابرسی اضافه شدند (سودیابی و همکاران، ۲۰۰۷).

نیروی انسانی کارآمد، سرمایه اصلی و از مشکلات عدم انطباق‌پذیری بشمار می‌آید که به‌طور ناخودآگاه تعارض حرفه‌ای سازمانی را تشدید می‌کند. اهمیت عامل انسانی موجب توجه فراوان انطباق‌پذیری حرفه‌ای و سازمانی در جهت بهره‌گیری از پتانسیل‌های این منبع باارزش و بررسی رابطه بین سازمان‌ها و کارمندان حرفه‌ای جهت اثربخشی سازمانی می‌شود. تغییرات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، علمی و فناورانه در عملکرد سازمان‌ها، تأثیری شگرفی دارند. در چنین مواقعی، موفقیت و بقای سازمان بستگی به قدرت تطبیق با عوامل متغیر محیطی دارد. انطباق‌پذیری از عوامل پیش‌بینی‌کننده اثربخشی سازمانی است که عدم وجود آن سازمان را با مشکل و تعارض حتی انحلال مواجه می‌نماید (شرما، ۲۰۰۵).

قاعدتاً افراد با ایدئولوژی متفاوت در سازمان دچار مشکل خواهند شد. انتظار می‌رود اگر به دلیل تفاوت‌ها، ایدئولوژی سیاسی در محل کار سرکوب شود، تعارض حرفه‌ای سازمانی افزایش یابد (شرم، ۲۰۱۶) در مواردی که ایدئولوژی سیاسی متفاوت تهدیدی برای فرد باشد و افراد تحت شرایطی قرار بگیرند که عدم اطمینان یا تهدید در سازمان را تجربه کنند آن‌ها به یک ایدئولوژی محافظه‌کارتر روی می‌آورند و از ثبات بر تغییر مهاجرت می‌کنند و سعی در انطباق‌پذیری سازمانی می‌نمایند (باون، ۱۹۹۹) کسانی که دارای ایدئولوژی محافظه‌کارتری هستند، درک بیشتری از سازگاری با سازمان را تجربه می‌کنند. این نتایج مربوط به یافته‌هایی است که اذعان می‌کند افرادی که از دیدگاه سیاسی محافظه‌کارانه‌تری برخوردار بودند نیز نسبت به تغییر بیزار بودند و نیاز به کاهش عدم اطمینان و ابهام داشتند (جاست و همکاران، ۲۰۰۸) افرادی که دیدگاه محافظه‌کارانه‌تری دارند ممکن است در ثبات آرامش پیدا کنند و از طریق برخی سازوکارهای روان‌شناختی با احساسات قوی‌تر با سازمان‌های مربوطه ارتباط برقرار کنند. سعی در انطباق‌پذیری سازمانی برآیند و در سازمان بقا یابند.

از طرفی اگر ایدئولوژی سیاسی به‌عنوان میزان تعامل اجتماعی موجود در سازمان دیده شود، به‌عنوان یک مفهوم در تفسیر هویت سازمانی شکل می‌گیرد و نحوه تفسیر افراد از وقایع و نحوه واکنش آن‌ها به وقایع، به‌شدت بر نحوه واکنش کارکنان تأثیر می‌گذارد و باعث می‌شود کارکنان به‌خوبی رفتار خود و دیگران را درک و خود را با دیگران منطبق کرده و از تعارض‌ها جلوگیری کنند (هلمز و استرن، ۲۰۰۱).

این پژوهش در سطح فردی حسابرسان باعث آشنایی بهتر مدیران موسسه حسابرسی نسبت به ایدئولوژی سیاسی و انطباق‌پذیری خواهد شد. در سطح سازمانی، باعث ارائه اطلاعات لازم به مدیران در امر تصمیم‌گیری مطلوب‌تر خواهد شد که سطح مطلوب تعارض برای دستیابی به عملکرد بهینه و نهایتاً در جامعه را برای رضایت کارکنان و شهروندان به وجود خواهد آورد. در سطح ایدئولوژی باعث به‌کارگیری نیروهای هم‌فکر و هم‌عقیده خواهد شد؛ بنابراین لزوم توجه در هنگام استخدام افراد، به نوع ایدئولوژی سیاسی در کنار مهارت و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی با

محیط که باعث کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی می‌شود را تأکید می‌کند که در این مقاله به بررسی جامع و چارچوبی یکپارچه در مورد نقش ایدئولوژی سیاسی با توجه به انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی پرداخته شده است.

۴-۲- پیشینه پژوهش

بررسی‌ها نشان می‌دهد که اولین تحقیق در خصوص موضوع این پژوهش می‌توان به بررسی وانگ و الی نگر (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان «یادگیری سازمانی» ضمن بررسی ابعاد و مزایای یادگیری در بهبود و افزایش بقای سازمان، به این نتیجه رسیدند که محیط بیرونی و انطباق با محیط، با یادگیری و یادگیری با عملکرد نوآوری می‌تواند رابطه معناداری داشته باشد.

مگ یوری و همکاران (۲۰۱۳) در مقاله‌ای تحت عنوان نقش انطباق‌پذیری شغلی و شرایط کاری بر بهزیستی عمومی و شغلی نتیجه گرفتند که شرایط کار مستقل و منابع سازگاری رابطه مثبتی با رفاه عمومی و شغلی داشتند. پیامدهای شغلی به شدت با فشار کاری و ناامنی شغلی مرتبط بود و محیط کار نیز مورد تأکید قرار گرفت و در نهایت سازگاری شغلی به عنوان واسطه‌ای در رابطه فشار کاری و ناامنی شغلی و نتایج رفاه در نظر گرفته شد.

روسو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان رابطه انطباق‌پذیری شغلی با خود پنداره آشکار و ضمنی نشان دادند که رابطه معنی‌داری بین خود پنداره^{۱۱} آشکار و ضمنی^{۱۲} با کنترل، اعتماد به نفس و انطباق‌پذیری کلی وجود دارد. افرادی که عزت نفس ضمنی بالا و پایین دارند، خودشان را به عنوان انطباق‌پذیرترین فرد درک می‌کنند.

سینگا و ناگاریو (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان آیا تعارضات حرفه‌ای سازمانی با نقش‌های واسطه‌ای عملکرد شغلی و فرسودگی شغلی برگردش مالی سازمان 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

¹¹ Self-concept

¹² Implied

دارد. همچنین مشخص شد که رابطه بین تعارض سازمانی حرفه‌ای و اهداف گردش مالی به‌طور کامل توسط عملکرد شغلی و فرسودگی شغلی^{۱۳} تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

هولین و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان با خودت صادق هستی؟ نماهای انطباق، عدم تطابق ارزش‌ها و تأثیر تعدیل‌کننده یکپارچگی مدیر را بررسی کردند و نتیجه گرفتند که 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 اگرچه ویژگی‌های مثبت در رهبران همیشه منجر به پاسخ‌های مثبت از طرف پیروان نمی‌شود. اگرچه انطباق به‌عنوان یک مکانیسم توضیحی جزئی در رابطه بین تطابق ارزش‌ها و مشارکت کارکنان عمل می‌کند.

گوپتا و همکاران (۲۰۱۷) طی پژوهشی با عنوان بررسی ایدئولوژی‌های سیاسی سازمانی و پاسخ‌های سازمان به اعتراض فعالان سیاسی نتیجه گرفتند که نظام‌های سازمانی بیشتر تابعی از ایدئولوژی‌های سیاسی اعضای سازمان خود هستند و با استفاده از ایدئولوژی سازمانی و سیاسی بهتر می‌توانند به اعتراض‌های اجتماعی علیه خود، واکنش صحیح را نشان دهند.

اول بین و آرنه (۲۰۱۸) با بررسی رهبری برای انطباق‌پذیری سازمانی: یک ترکیب نظری و چارچوبی یکپارچه نتیجه گرفت انطباق‌پذیری سازمانی متفاوت از رهبری سنتی یا تغییر پیشرو است شامل توانمندسازی فرآیند انطباقی با ایجاد فضا برای ایده‌های پیشرفته توسط رهبران کارآفرین برای مشارکت در تنش با سیستم عملیاتی و تولید نوآوری‌هایی است که در سیستم مقیاس‌گذاری می‌شوند تا نیازهای انطباقی سازمان و محیط آن‌ها برآورده سازند.

اینگار و کریپتکین (۲۰۱۸) در مطالعه حزب گرایی به‌عنوان هویت اجتماعی و مطالعه مفاهیم قطبی شدن احزاب نتیجه گرفتند که هویت حزبی آمریکایی‌ها بسیار برجسته شده و حزب گرایی باعث ایجاد تفرقه در آمریکایی‌ها می‌شود طرفداران هر حزب نسبت به طرف مقابل در اقدامات صریح و ضمنی منفی‌تر شده‌اند و این تعصبات به تصمیمات روزمره آن‌ها سرایت کرده است.

¹³ Burnout

ونکاتارامان و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان عوامل مرتبط با تعارض حرفه‌ای سازمانی حسابرسان داخلی پی بردند که حسابرسان داخلی، اغلب تضاد حرفه‌ای سازمانی را تجربه می‌کنند. ادراکات استقلال شغلی، تصدی در سازمان، گزارش دادن به کمیته‌های حسابرسی و بهره‌گیری از عملکرد حسابرسی داخلی به‌عنوان زمینه آموزش مدیریت به‌طور قابل‌توجهی با تعارض حرفه‌ای سازمانی حسابرسان داخلی مرتبط است. همچنین تعارض حرفه‌ای سازمانی به‌طور منفی با هویت پاسخ‌دهندگان در سازمان (برعکس هویت حرفه‌ای آن‌ها) مرتبط است.

هی و همکاران (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.

ایسوارت (۲۰۲۰) در پژوهشی اثرات تعارض حرفه‌ای سازمانی (OPC) و فرسودگی شغلی حسابرس را بر رفتار ناکارآمد حسابرسی حرفه‌ای بررسی کرد و نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی، تأثیر مثبتی بر رفتار ناکارآمد حسابرسی دارد. درحالی‌که تعارض حرفه‌ای سازمانی OPC هیچ تأثیری بر رفتار حسابرسی ناکارآمد نداشت.

سوگارت و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان لیبرال‌ها و محافظه‌کاران در سازمان‌ها چه کارکردی دارند: مروری بر ایدئولوژی سیاسی در سازمان‌ها دریافتند که کارمندان ایدئولوژی‌های سیاسی محافظه‌کارانه و لیبرال خود را به کار می‌برند و این ارزش‌ها و هویت‌ها، سطح تصمیم‌گیری و تعاملات اجتماعی را، خواه عمداً یا ناخواسته، تحت تأثیر قرار می‌دهند.

میر کمالی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های ارتباطی با تعارض سازمانی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش نشان دادند که متغیرهای یادگیری تیمی و مهارت‌های اطلاعاتی با تعارض سازمانی رابطه دارند و متغیرهای یادگیری تیمی و مهارت‌های اطلاعاتی دارای قدرت پیش‌بینی تعارض سازمانی هستند.

ساترا و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان **انطباق‌پذیری** سازمانی نتیجه گرفتند انطباق‌پذیری سازمانی مبهم و به‌عنوان برجستگی^۴ در کنار مدیریت عمل می‌کند تا موضوعات اصلی تغییر سازمانی را به هم پیوند دهد. انطباق‌پذیری سازمانی اقداماتی باهدف کاهش فاصله بین یک سازمان اقتصادی و نهادی انجام می‌شود.

کان کالوز و برگ کوئیست (۲۰۲۲) در مقاله‌ای به بررسی چگونگی تأثیر **انطباق‌پذیری سازمانی** در نوآوری دیجیتال استارت آپ‌ها نتیجه گرفتند که استارت آپ‌های سازمانی باقابلیت چابکی به‌طور مؤثر این انتقال و انطباق‌پذیری سازمانی را مدیریت می‌کنند برخورد هم‌زمان با یک مشکل از چندین منظر مختلف سرعت انطباق را تسریع می‌کند و چهار مرحله تفکر نوآورانه، درک دانش از طریق تجربه و تفکر انتزاعی؛ آزمایش کردن با راه‌حل‌های جدید بینش و دانش جدید را توسعه می‌دهد.

هونینگ و همکاران (۲۰۲۳) طی پژوهشی با عنوان **ایدئولوژی سیاسی و اخلاقی** دوراهی در تأمین خیر عمومی دریافتند که افراد اغلب با دوراهی همکاری در راستای منافع شخصی و عدم همکاری و نفع جامعه مواجه می‌شوند. همکاری یک انتخاب اخلاقی است زیرا باعث برابری و عدالت در بین شهروندان می‌شود. افراد چپ‌گرا بیشتر از افراد راست‌گرا در مورد کالاهای عمومی که برای همه به‌طور مساوی سود می‌برند همکاری می‌کنند افراد چپ‌گرا به افراد اعتماد دارند و از دیگران انتظار دارند مردم با بازدهی برابر در مقابل بازدهی نابرابر همکاری کنند.

پیت نی و همکاران (۲۰۲۳) در بررسی وجود **تعارض سازمانی حرفه‌ای** 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.

¹⁴ a sticker

دی پائولا (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 و به‌عنوان یک نوع نظارت تبدیل می‌شود و همچنین ممکن است اطلاعات توسط رسانه خاصی که با آن‌ها ارتباط دارد، تعدیل شود.

در بین پژوهش‌های داخلی اولین تحقیق مرتبط با موضوع حاضر مربوط به **مهدوی و ابراهیمی (۱۳۹۴)** است که به بررسی تأثیر اخلاق بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران را بررسی کردند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که تأثیر برخی از ابعاد جو اخلاقی بر تعهد سازمانی عاطفی و تعارض سازمانی - حرفه‌ای معنادار است. فرهنگ اخلاقی سازمان بر تعارض حرفه‌ای سازمانی تأثیر معناداری دارد. بررسی رابطه بین تعهد سازمانی عاطفی و تعارض سازمانی - حرفه‌ای نیز حاکی از رابطه منفی و معنادار بین این دو متغیر است.

موزری و مران جوری (۱۳۹۶) در پژوهشی به‌عنوان ارتباط بین فشار بودجه زمانی و تعارض حرفه‌ای سازمانی با رفتار ناکارآمد حسابرسان نشان دادند که با فشار بودجه زمانی احتمال بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای نیز بیشتر می‌گردد و تعارض سازمانی حرفه‌ای با رفتار ناکارآمد حسابرسان رابطه مثبت و معناداری داشت.

شعبان و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی اثر محافظه‌کاری اجتماعی و ماکیاولیسم بر استقلال حسابرس نشان دادند هرچه سطح ماکیاولیسم در میان حسابرسان افزایش یابد، تمایل به رعایت استقلال در آن‌ها کاهش می‌یابد. به‌بیان‌دیگر رابطه‌ای منفی و معکوس میان ماکیاولیسم درک حسابرسان درباره استقلال وجود دارد؛ اما محافظه‌کاری اجتماعی رابطه‌ای مثبت و مستقیم با رعایت استقلال توسط حسابرسان دارد.

نادری و همکاران (۱۳۹۷) در بررسی تعارض کار-خانواده در جامعه حسابرسان و عوامل مؤثر بر آن دریافتند که بین تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار ارتباط معناداری برقرار است. عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی، استرس و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر، با تعارض کار-خانواده

ارتباط معناداری دارد. در سطوح رده بالای حرفه، الگوهای کاری انعطاف پذیر و عوامل اختصاصی حرفه با تعارض کار-خانواده ارتباط معناداری ندارد.

دراجی و همکاران (۱۳۹۸) رابطه میان محافظه کاری اجتماعی و جهت گیری اخلاقی حسابداران و حسابرسان نتایج بیانگر آن است که آرمان گرایی با محافظه کاری اجتماعی رابطه ای معنی دار دارد؛ اما نسبی گرایی رابطه ای با محافظه کاری اجتماعی ندارد. همچنین میان نوع شغل، محل اشتغال و جنسیت رابطه ای معنی دار با سطح محافظه کاری اجتماعی وجود دارد. سطح محافظه کاری اجتماعی در میان حسابرسان بیشتر از حسابداران است و زنان نیز در مقایسه با مردان محافظه کاری کمتری دارند. همچنین محافظه کاری اجتماعی میان دو جامعه حسابداران و حسابرسان شاغل در بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است.

زنگانه و همکاران (۱۳۹۹) شناسایی موانع بین المللی سازی با رویکرد انطباق پذیری سازمانی و ارائه مدل مواجهه با آنها در دانشگاه علوم پزشکی، موانع بین المللی سازی دانشگاه بر انطباق پذیری سازمانی تأثیر منفی و معنادار و عوامل تسهیل کننده بین المللی سازی دانشگاه بر انطباق پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند.

قباد پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان نقش استرس های شغلی و تعارض خانواده و کار در انطباق پذیری خانواده ها نتیجه گرفتند که مدیران سطح بالایی استرس و تعارضات شغلی را تجربه می کنند در حالی که هر دو متغیر، عاملی هستند که بر میزان انطباق پذیری خانواده آنان تأثیر منفی دارد. از طرفی از دست دادن حضور در شبکه های ارتباطی و تأمین هزینه های خانواده به عنوان اصلی ترین منبع استرس نیز مهم ترین عامل ایجاد تعارضات شغلی در خانواده است.

شهیدی و صالحی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای در رابطه بین تعارض سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان نشان دادند که بین تعارض سازمانی، اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه معناداری وجود دارد و اخلاق حرفه ای در رابطه بین تعارض سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان، نقش واسطه ای دارد.

بمانی و رؤیایی (۱۴۰۰) در پژوهش تأثیر ایدئولوژی سیاسی و تعهد حرفه‌ای بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان نشان دادند که ایدئولوژی سیاسی حساب‌برسان بر قضاوت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای آن‌ها تأثیر دارد. همچنین تعهد حرفه‌ای بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌برس مؤثر است.

عبدی و همکاران (۱۴۰۱) با بررسی ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کارانه و انتخاب رویه‌های حسابداری مبتنی بر ارزش منصفانه نتیجه گرفتند که ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کارانه رابطه معکوسی با تعیین ارزش منصفانه دارایی‌های ثابت طبق نظر مدیریت واحد تجاری دارد. ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کارانه با تعیین ارزش منصفانه دارایی ثابت طبق ارزش ارقام مشابه، دارای رابطه مستقیم و معنی‌دار است. استفاده از نظر مدیریت در تعیین ارزش منصفانه با افزایش سطح تحصیلات، افزایش می‌یابد.

شورانگیز حقیقی و همکاران (۱۴۰۱) در تحلیل و ارزیابی مدیریت تحول و تعارض سازمانی در دستگاه‌های اجرایی دریافته‌اند 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.

رستمی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار-خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روان‌شناختی با دل‌بستگی کاری نتیجه گرفتند که هم اثر مستقیم و هم اثر غیرمستقیم معنویت کاری و سرمایه روان‌شناختی بر دل‌بستگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارند بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت، گسترش وفاداری سازمانی و کاهش تعارض کار-خانواده موجب افزایش دل‌بستگی کاری در کارکنان می‌شود.

۳. روش‌شناسی پژوهش

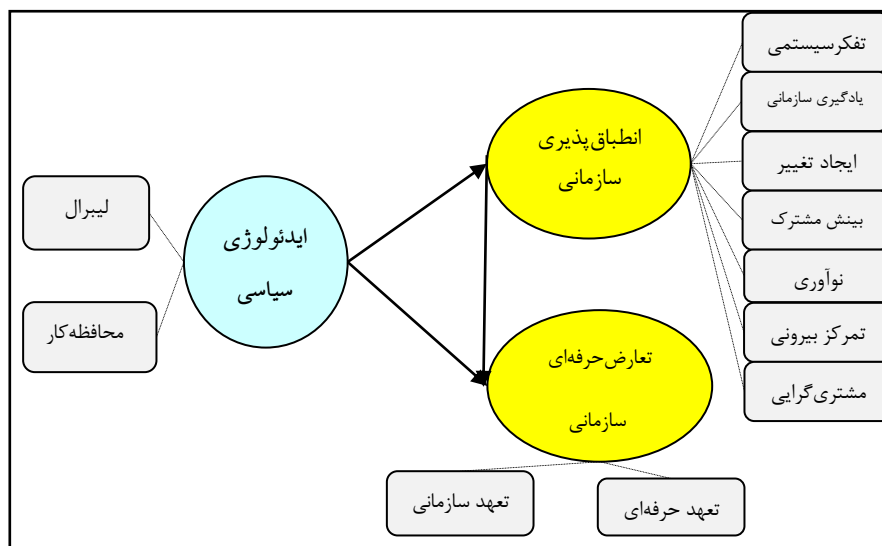
این پژوهش از نظر هدف در طبقه پژوهش‌های کاربردی، از روش شناخت، توصیفی از نوع پیمایشی است و از نظر نوع ارتباط بین متغیرها یک تحقیق همبستگی است. برای تدوین و ساخت ابزار گردآوری داده‌ها، به‌منظور دست یافتن به حقایق مربوط به حال و پیش‌بینی وقایع آینده با

کمک پرسشنامه‌های استاندارد شده، از حساب‌برسان شاغل در موسسه حسابرسی معتمد سازمان بورس و اوراق بهادار در اندازه بزرگ، کوچک و متوسط شامل شرکا، مدیران، سرپرستان، حساب‌برسان ارشد و حساب‌برسان، در حوزه مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی طی سال ۱۴۰۰ استفاده کرده است.

با توجه به ماهیت متغیرهای پژوهش جامعه آماری به جهت تعیین حجم نمونه در این پژوهش به صورت احتمالی صورت گرفت که از بین ۱۶۳۰ حساب‌برسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و به دلیل عدم دسترسی به کل جامعه آماری بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، طبق فرمول کوکران و جدول مورگان حجم نمونه آماری برابر با ۳۱۰ نفر تعیین شد که در نهایت داده‌های ۳۱۴ پرسشنامه قابل استفاده و مورد تحلیل قرار گرفت.

۳-۱ فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری بر انطباق‌پذیری سازمانی حساب‌برسان تأثیر دارد.
- فرضیه دوم: ایدئولوژی سیاسی لیبرال بر انطباق‌پذیری سازمانی حساب‌برسان تأثیر دارد.
- فرضیه سوم: ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری بر تعارض حرفه‌ای سازمانی حساب‌برسان تأثیر دارد.
- فرضیه چهارم: ایدئولوژی سیاسی لیبرال بر تعارض حرفه‌ای سازمانی حساب‌برسان تأثیر دارد.
- فرضیه پنجم: انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای-سازمانی حساب‌برسان تأثیر دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی (محقق ساخته)

در این پژوهش "تعارض حرفه‌ای سازمانی" به‌عنوان متغیر وابسته است که تعارضی فعال نامیده می‌شود و به‌عنوان اختلاف نظر 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، یادشده است (شفر، ۲۰۰۹). این متغیر از طریق پرسش‌نامه *آرنیا و فریس (۱۹۸۴)* که شامل ۳ سؤال است، اندازه‌گیری شد. سؤالات از «کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم» دارای امتیاز یک تا هفت می‌باشند.

متغیر مستقل "ایدئولوژی سیاسی" است که مجموعه‌ای از عقاید و باورها در مورد نظم مناسب جامعه و چگونگی دستیابی به آن است (جاست و همکاران، 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 (۲۰۱۳)* اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۲ سؤال، در طیف لیکرت است. سؤالات از «بسیار منفی تا بسیار مثبت» دارای امتیاز صفر تا ده می‌باشند. متغیر میانجی "انطباق‌پذیری سازمانی" است. راهکاری ضروری برای مقابله با آسیب‌پذیری سازمان است که سازمان با تغییر شرایط در پاسخ به محرک‌های واقعی یا مورد انتظار و اثرات و نتایج آن‌ها، تعدیل‌هایی در سیستم‌های محیطی، اجتماعی و اقتصادی دارد (اسمیت، ۲۰۰۱). بر

اساس نظریه کونولی و یورک (۲۰۰۳) ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، توانایی سازمان‌ها برای یادگیری همیشگی و پاسخ‌دهی به تغییراتی که در درون و بیرون سازمان ایجاد می‌شود که نقش اساسی در کارایی و اثربخشی سازمان دارد که از طریق پرسش‌نامه ساویکس و پور فیلی (۲۰۱۲) مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال است که پاسخ‌دهندگان میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر جمله با مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای (خیلی کم - خیلی زیاد) مشخص می‌نمایند. برای انجام روایی، پرسشنامه‌ها در اختیار دانشجویان، افراد حرفه‌ای و صاحب‌نظران باسابقه در حوزه حسابداری، روانشناسی و علوم سازمانی و سیاسی گذاشته که آشنا به موضوع بودند و مورد تأیید قرار گرفته است. 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 کرون باخ شباهت دارد و پایایی ترکیبی بر اساس یک قاعده سرانگشتی باید بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد تا بتوان ادعا نمود که سازگاری درونی وجود دارد که نتایج در بخش آماری، نشان می‌دهد اعتبار پرسش‌نامه در حد قابل قبول است.

برای آزمون فرضیه‌ها و مدل پژوهش ابتدا داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌های توزیع‌شده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیار و غیره) تجزیه تحلیل شد. در بخش استنباطی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش داده‌ها با استفاده از مدل مفهومی مندرج در شکل ۱ از طریق الگویابی معادلات ساختاری، با استفاده از نرم‌افزارهای Lisrel ۸.۰۸ و Spss ۲۲، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نرم‌افزار لیزرل برای ایجاد مدل اندازه‌گیری مناسب و قابل قبول، تحلیل عامل تأییدی بر روی کلیه عوامل نهفته متغیرها انجام می‌گیرد. سپس در ادامه کار، روابط علی و معلولی بین فرضیه‌های تحقیق از طریق معادلات ساختاری با بهره‌گیری از روش حداکثر راست نمایی، مورد آزمون قرار گرفته و سرانجام برازش مدل مفهومی پژوهش بررسی می‌گردد. در این پژوهش متغیر تعارض حرفه‌ای سازمانی متغیر وابسته، متغیر ایدئولوژی سیاسی متغیر مستقل و متغیر انطباق‌پذیری سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی مورد استفاده قرار گرفته است.

۴. یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان و آمار توصیفی مربوط به مدل اندازه‌گیری متغیر در جدول (۱) و (۲) ارائه شده است.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

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

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، انطباق‌پذیری سازمانی و تعارض حرفه‌ای سازمانی ارائه شده است. 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 لیکرت (صفر تا ده) با توجه به ۷ سؤال پرسش‌نامه برابر عدد ۱۰ است، بر اساس میانگین نمره پرسشنامه ۶/۹۹ می‌توان اظهار داشت که محافظه‌کاری پاسخ‌دهندگان، بالای میانگین این عدد و نزدیک به آن است. در خصوص متغیرهای لیبرال و انطباق‌پذیری سازمانی هم به همین صورت اما متغیر تعارض حرفه‌ای - سازمانی تقریباً به میانگین پرسش‌نامه نزدیک است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	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
انطباق‌پذیری سازمانی	۳۱۴	۴/۷	۴/۶	۰/۵۴	۲/۳۳	۵
تعارض حرفه‌ای - سازمانی	۳۱۴	۳/۴۰	۳/۶۶	۱/۲۱	۱	۶/۶۷

۵. 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 مورد بررسی قرار می‌گیرد. 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 ۳، 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 همگرایی 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 ۱,۹۶ گردد در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی، بار عاملی، آماره تی، خطا، میانگین واریانس استخراج‌شده، ضرایب پایایی ترکیبی

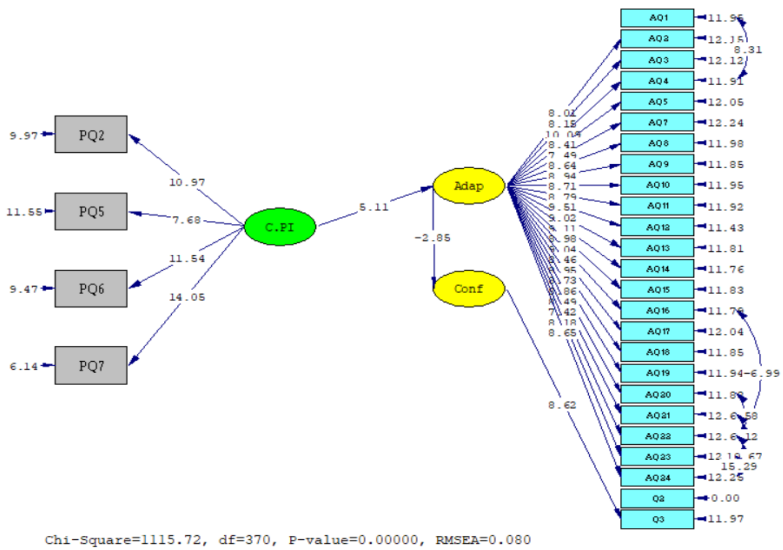
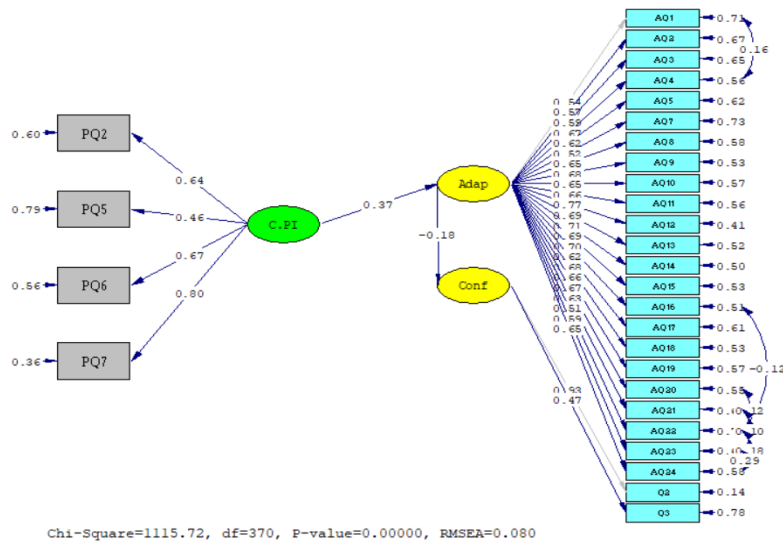
متغیرهای پژوهش

متغیر	گویه	بار عاملی	آماره T	خطای استاندارد	میانگین واریانس استخراج‌شده AVE	پایایی ترکیبی (CR)
تعارض حرفه‌ای سازمانی Conf	۲Q	۰/۴۷	۸/۳۲	۰/۷۸	۰/۵۴۲۹	۰/۶۸۰۵۵۶
	۳Q	۰/۹۳	۲۱/۶۱	۰/۱۴		
محافظه کاری C.PI	۲CQ	۰/۶۴	۱۱/۲۳	۰/۶۰	۰/۴۲۴۸۷۵	۰/۷۴۰۸۸۳
	۵CQ	۰/۴۷	۷/۸۸	۰/۷۸		
	۶CQ	۰/۶۹	۱۲/۴۹	۰/۵۲		
	۷CQ	۰/۷۷	۱۴/۱۴	۰/۴۱		
لیبرال L.PI	۲LQ	۰/۶۸	۱۲/۲۵	۰/۵۴	۰/۵۳۴۵۶۷	۰/۷۷۲۸۰۴
	۴LQ	۰/۷۳	-۱۳/۲۹	۰/۴۷		
	۵LQ	۰/۷۸	-۱۴/۱۴	۰/۴۰		
انطباق‌پذیری سازمانی Adap	۱AQ	۰/۵۶	۱۰/۲۷	۰/۶۹	۰/۴۱۶۲۱۷	۰/۹۴۲۰۸۲
	۲AQ	۰/۵۷	۱۰/۸۱	۰/۶۷		
	۳AQ	۰/۵۹	۱۱/۱۹	۰/۶۵		
	۴AQ	۰/۶۷	۱۳/۱۹	۰/۵۵		
	۵AQ	۰/۶۱	۱۱/۷۷	۰/۶۲		
	۷AQ	۰/۵۲	۹/۶۰	۰/۷۳		
	۸AQ	۰/۶۴	۱۲/۵۳	۰/۵۹		

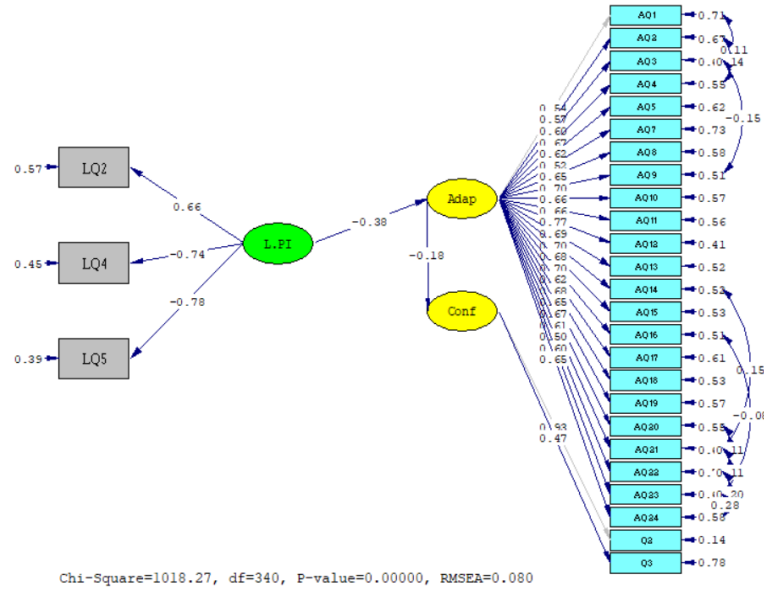
		۰/۵۴	۱۳/۴۳	۰/۶۸	۹AQ
		۰/۵۸	۱۲/۶۶	۰/۶۵	۱۰AQ
		۰/۵۶	۱۲/۹۳	۰/۶۶	۱۱AQ
		۰/۴۲	۱۵/۶۱	۰/۷۶	۱۲AQ
		۰/۵۲	۱۳/۶۹	۰/۶۹	۱۳AQ
		۰/۵۰	۱۴/۱۳	۰/۷۱	۱۴AQ
		۰/۵۴	۱۳/۴۵	۰/۶۸	۱۵AQ
		۰/۵۳	۱۳/۵۵	۰/۶۸	۱۶AQ
		۰/۶۲	۱۱/۹۱	۰/۶۲	۱۷AQ
		۰/۵۳	۱۳/۵۸	۰/۶۹	۱۸AQ
		۰/۵۷	۱۲/۹۰	۰/۶۶	۱۹AQ
		۰/۵۴	۱۳/۴۸	۰/۶۸	۲۰AQ
		۰/۵۹	۱۲/۴۲	۰/۶۴	۲۱AQ
		۰/۷۲	۹/۹۲	۰/۵۳	۲۲AQ
		۰/۶۲	۱۱/۹۱	۰/۶۲	۲۳AQ
		۰/۵۵	۱۳/۲۶	۰/۶۷	۲۴AQ

۵-۱ آزمون فرضیه‌های پژوهش

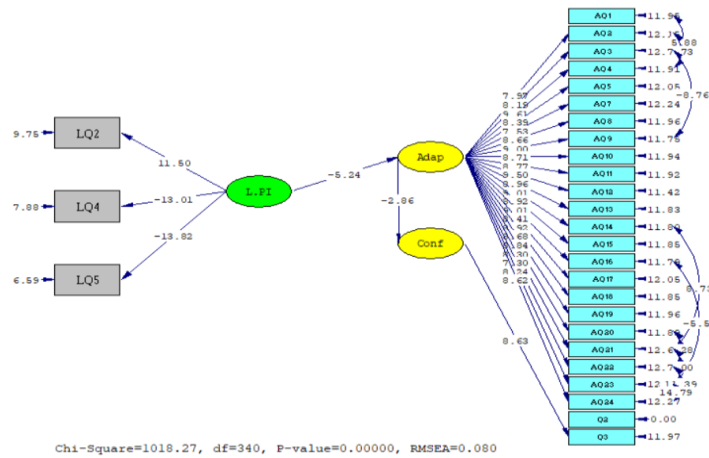
شکل-۲. مبتنی بر آزمون انجام‌شده مدل پژوهش با متغیر محافظه‌کاری در حالت استاندارد



شکل-۳. مبتنی بر آزمون انجام‌شده مدل پژوهش با متغیر محافظه‌کاری در حالت معنی‌داری



شکل ۴. مبتنی بر آزمون انجام شده مدل پژوهش با متغیر لیبرالیسم در حالت استاندارد



شکل ۵. مبتنی بر آزمون انجام شده مدل پژوهش با متغیر لیبرالیسم در حالت معنی داری.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

شماره	فرضیه	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه آزمون
۱	تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری بر انطباق‌پذیری سازمانی	۰/۳۷	۵/۱۲	پذیرفته می‌شود
۲	تأثیر ایدئولوژی سیاسی لیبرالیسم بر انطباق‌پذیری سازمانی	-۰/۳۸	-۵/۲۳	پذیرفته می‌شود
۳	تأثیر ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	۰/۵	۰/۶۶	رد می‌شود
۴	تأثیر ایدئولوژی سیاسی لیبرالیسم بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	۰/۶	۰/۸۵	رد می‌شود
۵	تأثیر انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای - سازمانی	-۰/۲۰	-۲/۸۶	پذیرفته می‌شود

جدول ۵. نتایج برازش معادلات ساختاری

وضعیت برازش	مقادیر محاسبه شده شاخص‌ها		مقادیر توصیه شده	شاخص‌های برازش الگوی مفهومی
	مدل با متغیر لیبرال	مدل با متغیر محافظه‌کاری		
_____	۱۰۱۷/۵۵	۱۱۱۵/۲۹	_____	Chi Square
_____	۳۳۹	۳۶۹	_____	Df
قابل قبول	۳/۱	۳/۲	Chi Square/Df ≤ ۵	Chi Square/Df
قابل قبول	۰/۸	۰/۸	RMSEA ≤ ۰/۸	RMSEA

۶. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فرضیه اول حاکی از آن است که ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کاری بر انطباق‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد هرچه افراد محافظه‌کاری اجتماعی بالاتری داشته باشند متعاقباً انطباق‌پذیری سازمانی بالاتری خواهند داشت و سعی می‌کنند خود را با شرایط همسو کنند. به دلیل اعتماد زیاد به سازمان، سلسه‌مراتب را رعایت، ارزش‌های سازمانی را در اولویت قرار داده و سعی می‌کنند اهداف خود را با اهداف سازمان منطبق کنند. اعتماد زیادی به نهادها دارند سعی می‌کنند مشروعیت قوانین تصویب‌شده را به نفع گروهی که در خدمتشان هستند نشان دهند و با

محافظه‌کاری سعی در حفظ جایگاه و موقعیت خود دارند در اصل همراه با جریان سازمان، هم‌رنگ و همسوی سازمان و درک بیشتری از سازگاری با سازمان را تجربه می‌کنند تا منافع فردی‌شان نیز تأمین گردد. مثلاً در اتحادیه‌های کارگری افراد محافظه‌کار بیشتر سعی در حفظ منافع سرمایه‌گذاران و نابرابری و در جهت مشروعیت بخشیدن به قوانین موجود هستند.

فرضیه دوم تأثیر ایدئولوژی سیاسی لیبرالیسم بر انطباق‌پذیری سازمانی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. هرچه افراد لیبرالیسم بالاتری داشته باشند متعاقباً انطباق‌پذیری سازمانی کمتری خواهند داشت و سعی می‌کنند شرایط را به نفع خود تغییر دهند. لیبرال‌ها وابستگی کمتری به قوانین و اهداف سازمانی دارند، اهداف آزادی‌خواهان و استقلال بیشتری را در اولویت می‌گذارند، پیروی در چارچوب یک برنامه خاص مثل قوانین سازمانی که دست‌وپا گیر و مخالف نوآوری است رانمی‌پسندند دائماً به دنبال تغییرات در جهت بروز رسانی و جهانی‌شدن هستند تغییرات اجتماعی را ارزیابی و تمرکز خود را روی عوامل موقعیتی و زمینه‌ای می‌گذارند که مانع انطباق‌پذیری می‌شود، افراد لیبرال به سازمان‌ها اعتماد کمی دارند. بعد از رفع مشکلات نیز دائماً به دنبال ایجاد تغییرات و قوانین جدید به نفع عموم هستند نتایج فرضیه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش (گوپتا و همکاران، ۲۰۱۷؛ فرج زاده و همکاران، ۱۳۹۹؛ دراجی و همکاران، ۱۳۹۸) مشابه است.

نتایج فرضیه سوم و چهارم نشان می‌دهد ایدئولوژی سیاسی متفاوت لیبرالیسم و محافظه‌کاری حساب‌برسان بر تعارض حرفه‌ای سازمانی تأثیری ندارد. عدم تطابق ارزش‌ها و ایدئولوژی‌ها بین فرد و سازمان، باعث ناهمخوانی و دور شدن از هدف و 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. در جوامع مختلف، مردم نسبت به سایر گروه‌های اقلیت (از جمله مسلمانان) و یا نسبت به افراد وابسته به یک حزب سیاسی رقیب احساس خصومت می‌کنند همانند نتیجه‌ی پژوهش‌هایی که توسط (سوگارت و همکاران، ۲۰۲۰؛ هی و همکاران، ۲۰۱۹؛ اینگار و کریپتکین، ۲۰۱۸؛ ونکاتارامان و همکاران، ۲۰۱۸؛ سینگا و ناگارو، ۲۰۱۷؛ موزری و مران جوری، ۱۳۹۶) انجام شده است. برعکس دیگر جوامع که

پتانسیل ظهور تعارض سازمانی حرفه‌ای از نظر ایدئولوژی‌های مختلف به‌طور فزاینده‌ای رو به رشد است ولی نتیجه‌ی به‌دست‌آمده‌ی این فرضیه بسیار متفاوت است؛ حساب‌برسان با ایدئولوژی متفاوت، دلیلی برای ایجاد تعارض حرفه‌ای سازمانی نمی‌بینند که نتیجه می‌گیریم:

۱- حاکی از بروز ندادن و مخفی کردن تمایلات سیاسی حساب‌برسان در محل کار حرفه‌ای و سازمانی است. البته خیلی دور از ذهن نیست زیرا بر اساس رعایت اصل بی‌طرفی حساب‌برسان 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 آداب‌ورسوم به یکدیگر احترام می‌گذارند و همزیستی مسالمت‌آمیز^۵ دارند که باعث کاهش تعارض حرفه‌ای و سازمانی می‌شود. ۲- حساب‌برسان با ایدئولوژی مختلف، نقش اساسی و رهبری در جهت رفع مشکلات و تعارضات حرفه‌ای سازمانی ایفا کرده و باعث کاهش تعارضات حرفه‌ای سازمانی می‌شوند. اعضای سازمانی لیبرال، نسبت به هم‌تایان محافظه‌کار خود عمدتاً منابع شرکت‌ها را به‌طور مساوی اختصاص می‌دهند که این امر باعث کاهش تعارضات می‌شود. ۳- حساب‌برسان 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 دستگاه‌ها، قوانین رسمی، هنجارهای رفتار عقلانی و منطقی محدود نمی‌شوند، آن‌ها توسط هنجارها،^۱ ادراکات، ارزش‌ها، اعتقادات و مفروضات فرهنگی کنترل و باعث کاهش تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌شوند **تبیئا ايسوارت (۲۰۲۰)** نیز این نکته را تأکید می‌کنند.

نتیجه فرضیه پنجم نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی حساب‌برسان تأثیر معکوس و معناداری دارد؛ یعنی با افزایش انطباق‌پذیری میزان تعارض حرفه‌ای سازمانی در حساب‌برسان کاهش می‌یابد و کاهش انطباق‌پذیری باعث افزایش تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌شود. حساب‌برسان با یادگیری و ایجاد تغییر سعی می‌کنند خود و موسسه را با اهداف سازمانی منطبق کنند برای حل مسئله و تعارض در محل کار با استفاده از تجربیات دیگران راهکار

^۱ Peaceful coexistence 5

^۱ Norms 6

ارائه و یادگیری سازمانی، نوآوری و مشتری مداری را بالا برده تا انطباق‌پذیری سازمانی خود را افزایش دهند که بتوانند در محیط‌های پر از تنش و رقابتی امروزی بقای خود را حفظ، خود را با شرایط سازگار کرده تا از تعارضات حرفه‌ای سازمانی جلوگیری کنند؛ اما ناسازگاری بین اهداف افراد و سازمان یا عدم آموزش افراد نوآور و خلاق و مسئولیت‌پذیر یا تکروری افراد و عدم همکاری تیمی باعث کاهش انطباق‌پذیری سازمانی گردیده و چون افراد ایده‌ها، گرایش‌ها و تفکرات متفاوت دارند ناخودآگاه باعث ایجاد تنش و افزایش تعارضات سازمانی و حرفه‌ای می‌شود.

نتایج پژوهش حاضر با پژوهش شرما (۲۰۰۵) که عنوان کرد سازمان‌هایی که در آن‌ها انطباق‌پذیری سازمانی وجود ندارد با مشکل و تعارض مواجه شده و اثربخش نمی‌باشند و پژوهش‌های (میر کمالی و همکاران، ۲۰۲۰؛ قباد پور و همکاران، ۱۳۹۹) که تأیید کردند تعامل پویا در سازمان‌ها و افراد، نشان‌دهنده تغییر و انطباق‌پذیری سازمانی است و اگر به وجود آید تغییر چشمگیری در سازمان‌ها صورت گرفته و باعث کاهش تعارض حرفه‌ای سازمانی می‌شود یکسان است.

فرضیه کلی نشان‌دهنده تأثیر ایدئولوژی سیاسی بر تعارض حرفه‌ای- سازمانی حساب‌رسان با نقش میانجیگری انطباق‌پذیری سازمانی است. با توجه به اینکه افراد با ایدئولوژی محافظه‌کارانه، انطباق‌پذیری سازمانی بالایی را خواهند داشت پس قاعدتاً تعارضات حرفه‌ای سازمانی نیز کاهش می‌یابد. نتیجه بگیریم افراد محافظه‌کار در عین انطباق‌پذیری بالا و تعارضات حرفه‌ای سازمانی را پایین می‌آورند که در اصلاح در سازمان‌ها به آن‌ها افرادی مطیع و سازگار گفته می‌شود؛ اما در افراد با محافظه‌کاری اقتصادی یا لیبرال‌ها با انطباق‌پذیری سازمانی رابطه معکوس دارند و هرچه لیبرالیسم افزایش یابد برعکس انطباق‌پذیری کاهش می‌یابد زیرا افراد لیبرال دائماً به دنبال تغییرات و استقلال هستند تعارضات حرفه‌ای سازمانی را نیز تشدید می‌کنند که در اصطلاح سازمان‌ها این‌گونه افراد نوگرا و در خلاف جهت مسیر آب حرکت می‌کنند.

۷. پیشنهادهای کاربردی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و نتایج ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کارانه بر انطباق‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و ایدئولوژی سیاسی لیبرالیسم بر انطباق‌پذیری سازمانی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. افرادی که دارای ایدئولوژی محافظه‌کارتری هستند، درک بیشتری از سازگاری با سازمان را تجربه، نسبت به تغییر بیزار بوده و نیاز به کاهش عدم اطمینان و ابهام داشتند.

از این رو به سیاست‌گذاران حرفه‌ای حسابرسی پیشنهاد می‌شود که در ارزیابی عملکرد اخلاق حرفه‌ای مؤسسات حرفه‌ای موضوع ایدئولوژی سیاسی محافظه‌کارانه حساب‌رسان را در مدل‌های تصمیم‌گیری خود لحاظ نمایند. همچنین در تدوین استانداردهای مرتبط با اخلاق حرفه‌ای ویژگی‌های فردی حساب‌رس از جمله ایدئولوژی سیاسی و مؤلفه سازمانی نظیر انطباق‌پذیری سازمانی را مدنظر قرار دهند.

با توجه به نتایج فرضیه انطباق‌پذیری سازمانی بر تعارض حرفه‌ای سازمانی حساب‌رسان تأثیر معکوس و معناداری دارد یعنی با افزایش انطباق‌پذیری در مؤسسات حساب‌رسی تعارضات کاهش یافته و بهبود در مدیریت تعارضات حرفه‌ای سازمانی در نتیجه قدرت انطباق‌پذیری حساب‌رسان است نشان می‌دهد این افراد راحت‌تر خود را با شرایط جدید، نوآوری‌ها وفق داده و از قوانین تبعیت می‌کنند. هنگامی که دولت قوانین جدید به نفع مردم وضع می‌کند، این افراد به سهولت به سمت اجرای این قوانین رفته و از آن حمایت کرده و کمتر به دنبال کارشکنی یا دور زدن قوانین به نفع سازمان‌ها یا ایجاد تعارضات هستند، بلکه دنبال شفاف‌سازی هستند که خودبه‌خود که باعث افزایش کارایی و اثربخشی در حساب‌رسی می‌گردند.

پیشنهاد می‌شود که مراجع ذیصلاح مانند جامعه حسابداران رسمی ایران برنامه‌هایی را برای پایش مستمر و شناسایی افراد با قدرت انطباق‌پذیری بالا و انتصاب آن‌ها در رده‌های مدیریت یا نظارت مبنی بر افزایش جذب افراد با این خصیصه^۷ در بازار حساب‌رسی باشند. مدیران تلاش کنند با افزایش ارتباطات رسمی و غیررسمی خود با کارمندان این افراد را شناسایی و از آن‌ها بهره ببرند. همانندسازی از طریق گزینش، بیشترین وفاداری سازمانی را در منابع انسانی ایجاد می‌کند، لذا به

^۱ feature

مدیران منابع انسانی سازمان‌های فوق‌الذکر پیشنهاد می‌شود که مبانی عقیدتی تهیه‌شده در کمیته‌های سازمانی را در جدول‌های شرح شغل و شرایط احراز شغل لحاظ کنند. دوره‌های آموزش تخصصی و کاربردی برای تربیت نیروی انسانی شایسته و کارآمد به‌طور مستمر، برنامه‌ریزی و اجرا شود، سازمان با برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت آشنایی با برنامه‌ریزی و بهبود مدیریت انطباق با مسیر شغلی و افزایش اثربخشی و کیفیت خدمات کارکنان می‌توانند به حساب‌برسان جهت انطباق-پذیری بیشتر کمک نماید. همچنین با برگزاری همایش‌هایی با حضور حسابداران رسمی مشکلات سازمانی را موردبحث و بررسی قرار داده و با وضع قوانین و آیین‌نامه‌های جدید و ارائه مشکلات به همکاران در مؤسسات حرفه‌ای، می‌توان تعهد، سازگاری و انطباق‌پذیری با سازمان را در بین حسابداران رسمی افزایش داد که این امر به‌نوبه خود به ترویج و ترقی این حرفه کمک شایانی می‌نماید و زیان‌های انسانی و سازمانی مربوطه را کاهش دهد.

منابع:

- الوداری، حسن؛ امینی، محمدتقی؛ فرج‌وند، اسفندیار. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدلی برای انطباق‌پذیری سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه دانشگاه پیام نور). فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال اول، شماره ۳، ص ۹۷-۸۳.
- بمانی محمدآبادی، مجید؛ رؤیایی، رمضان علی. (۱۴۰۰). تأثیر ایدئولوژی سیاسی و تعهد حرفه‌ای بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان. فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. سال دهم. شماره ۳۹.
- حقیقی، محمدعلی؛ جمشیدی، حمزه؛ غفوریان، بهزاد؛ معینی، منصوره. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی. انتشارات ترمه، چاپ ششم.
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.

دراجی، میترا؛ بنی مهد، بهمن؛ شکری، اعظم. (۱۳۹۸). رابطه میان محافظه‌کاری اجتماعی و جهت‌گیری اخلاقی حسابداران و حسابرسان تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۴۲، صص ۱۹۲-۱۷۷. رامین مهر، حمید و چارستاد، پروانه. (۱۳۹۴). روش تحقیق کمی با کاربرد مدل‌سازی معادلات ساختاری، انتشارات ترمه، چاپ دوم.

رستمی، مریم؛ ثامتی، ناهید؛ میرزاده نوقابی، حامد رضا؛ امینی آق‌بلاغی، رقیه. (۱۴۰۱). نقش میانجی‌گرانه تعارض کار- خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روان‌شناختی با دل‌بستگی کاری، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره: ۱۴، شماره: ۳.

رضایی، رامین؛ پور اشرف، یاسان اله؛ همتی، محمد. (۱۴۰۲). طراحی الگوی انطباق‌پذیری سازمانی با رویکرد اعتماد در سازمان‌های دولتی مجله مدیریت توسعه و تحول، دوره ۱۵، شماره ۵۲، خرداد ۱۴۰۲، صص ۸۴-۶۵.

زنگانه محمد؛ جواد، عنایتی؛ ترانه؛ یوسفی، سعیدآبادی رضا. (۱۳۹۹). شناسایی موانع بین‌المللی سازی با رویکرد انطباق‌پذیری سازمانی و ارائه مدل مواجهه با آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان، مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور، فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی، سال یازدهم، شماره ۱.

سید جوادین، سید رضا؛ امامی، مصطفی؛ رستگار، عبد الغنی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران)، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت و منابع انسانی صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۲، صص ۳۲-۱۰.

شعبان، رضوان؛ بنی مهد، بهمن؛ رؤیایی، رمضان علی. (۱۳۹۶). اثر محافظه‌کاری اجتماعی و ماکیاولیسم بر استقلال حسابرس. فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ششم، شماره ۷۵-۲۲، ۸۶.

شورانگیز حقیقی، حمیدرضا؛ بخش کار، مرضیه؛ معماریان، محمدامین؛ زارع درنیانی، دانیال. (۱۴۰۱). تحلیل و ارزیابی مدیریت تحول و تعارض سازمانی در دستگاه‌های اجرایی، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب‌وکار.

شهیدی، نیما و صالحی، علی. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین تعارض سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، (۳) ۴، صص ۱۶۷-۱۷۸.

صلواتی، عادل؛ یاراحمدی، یحیی؛ سید هاشمی، سیده نادیا. (۱۳۹۳). ارتباطات اثربخش و سکوت سازمانی در شبکه بانکی کشور (مورد مطالعه: شهرستان سنندج). مجله مدیریت دولتی، دوره ششم، ۳: ۵۴۲-۵۲۳.

عباس زاده، محمد و بوداقتی، علی. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی کارمندان دانشگاه تبریز. مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۲، صص ۳۰۸-۲۸۹.

عباس زاده، محمد، بوداقتی، علی، حسن پور، محمد، حسینی، سید صمد. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری، سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی ۳ (۱۴)، صص ۱۷۴-۱۴۵.

عباسی، مقدم؛ محمدعلی، حسین؛ علیزاده، اعظم. (۱۳۹۰). رابطه بین مشارکت و انطباق پذیری سازمانی در میان کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) تهران، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۵، شماره ۵، صص ۳۲-۲۵.

عبدی، سعید؛ آزادی، کیهان؛ خرد یار، سینا؛ بیات، علی. (۱۴۰۱). ایدئولوژی سیاسی محافظه کارانه و انتخاب رویه های حسابداری مبتنی بر ارزش منصفانه. مجله دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۱ (۴۲)، صص ۸۷-۹۵.

فرج زاده، ثریا؛ ابراهیم پور، حبیب؛ عسگر نژاد نوری، باقر. (۱۳۹۹). نقش ایدئولوژی سیاسی بر کارآمدی دولت، همایش ملی رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات میان رشته ای، سال اول، شماره اول.

قباد پور، سیمین؛ جعفری، نسرین؛ جودکی، الهه. (۱۳۹۹). نقش استرس های شغلی و تعارض خانواده و کار در انطباق پذیری خانواده ها، ششمین کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران.

موزری مینو و مران جوری مهران. (۱۳۹۶). ارتباط بین فشار بودجه زمانی و تعارض سازمانی حرفه ای با رفتار ناکارآمد حسابرسان سومین کنفرانس مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان.

مهدوی غلامحسین و ابراهیمی فهیمه. (۱۳۹۴). تأثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه های حسابداران فصلنامه حسابداری سلامت، سال چهارم، شماره دوم، شماره پیاپی (۱۲)، تابستان ۱۳۹۴، صص ۸۷-۱۰۳.

نادری، نیلوفر؛ حصار زاده، رضا؛ نصیر زاده، فرزانه. (۱۳۹۷). بررسی تعارض کار- خانواده در جامعه حسابرسان و عوامل مؤثر بر آن، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری - سال سوم، شماره پنجم، بهار و تابستان ۱۳۹۷، ۲۶۲-۲۳۳.

Abbott, L., J. Parker, S. Peters, G. F. & Raghunadan, K. (2003). An investigation of the impact of audit committee characteristics on the relative magnitude of non-audit service purchases.

- 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*. the Edition, Transaction Publishers, Piscataway Township, NJ.
- Aranya, N. J. Pollock, and J. Americ. (1981). An Examination of Professional Commitment in Public Accounting, *Accounting, Organizations and society*. Vol.6, No.4, PP: 271-280.
- Aranya, N. & K. R. Ferris (1984). A reexamination of accountant's organizational professional conflict. *The Accounting Review*: 119, 1-15.
- Aranya, N. and K. R. Ferris. (2014). A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*, Vol. 59, No. 1 (Jan. 1984): 1-15 Published by: American Accounting Association
- Barrister, E., O.O. Iyiola and A.O. Osibanjo. (2014). Managing Workplace Conflicts in Business Environment: The Role of Alternative Dispute Resolution (ADR). *European Journal of Business and Management*, 6. <https://www.iiste.org/>
- Basadur, M., G. Gelade, & T. Basadur. (2014). Creative problem – Solving process styles, cognitive work demands, and organizational Adaptability. *The Journal of applied Behavioral Science*, 50 (1): 80-115.
- Bawn, K. (1999). Money and majorities in the Federal Republic of Germany: Evidence for a veto players model of government spending. *American Journal of Political Science*: 707-723.
- Behfar, K. R. Friedman and J. Brett. (2015). Managing Co-Occurring Conflicts in Teams. *Group Decision and Negotiation*, 25: 501-536. <https://doi.org/10.1007/s10726-15-9450-x>
- Bonica, A. (2017). Are donation-based measures of ideology valid predictors of individual-level policy preferences? *Social Science Research Network*: 94305
- Brown, R. 2000. Social identity theory: Past achievements, current problems and future challenges. *European Journal of Social Psychology*, 20(3), 721-77.
- Connolly, P. & P. York.(2003). Building the capacity of capacity builders: A study of management support and field-building organizations in the nonprofit sector. Retrieved from http://www.tccgrp.com/pdfs/building_the_capacity_of_capacity_builders.pdf
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- DePaula N. (2023). Political ideology and information technology in government online communication, *Government Information Quarterly*. *Government Information Quarterly* 40 (2023) 101747 *journal homepage: www.elsevier.com/locate/govinf*
- Goncalves, D., M. Bergquist. (2022). How startups utilize organizational adaptability in digital innovation. *Proceedings of the 55th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Ellis, C. & J. A Stimson. (2012). *Ideology in America*. New York: Cambridge University Press
- Everett, J. 2013. The 12 Item Social and Economic Conservatism Scale (SECS). *PLoS ONE* 8(12): e82131. doi: 1001371/journal.pone.82131.
- Gupta, A., F. Briscoe, & D. C, Hambrick. (2017). Red, blue, and purple firms: Organizational political ideology and corporate social responsibility. *Strategic Management Journal*, 38:1018-1040.
- Helms, M. & R. Stern. (2001). Exploring the factors that influence employees' perceptions of their organization's culture. *Journal of Management in Medicine*, 15, (6): 415-429.
- Hewlin, P. F., T. L. Dumas, & M. F. Burnett. (2017). To thine own self be true? Facades of conformity, values incongruence, and the moderating impact of leader integrity. *Academy of Management Journal*, 60:178-199

- He, Y., P. L. Costa, J. M. Walker, K. N. Miner, & R. L. Wooderson. (2019). Political identity dissimilarity, workplace incivility, and declines in well-being: A prospective investigation. *Stress and Health*, 35:256-266
- Hoenig, L., R. Pliskin, De Dreu, K. W. Carsten. (2023). Political ideology and moral dilemmas in public good provision. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-29512-0>
- Iswart T. I. (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.
- Iyengar, S. & M. Krupenkin. (2018). Partisanship as social identity: Implications for the study of party polarization. *Forum*, 16:23-45.
- Johns, G. 2018. Advances in the treatment of context in organizational research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5:21-46.
- Jost, J. T., C. M. Federico, & J. L. Napier. (2009). Political ideology: Its structure, functions, and elective affinities. *Annual Review of Psychology*, 60: 307-337.
- Jost, J. T., B. A. Nosek, & S. D. Gosling. (2008). Ideology: Its resurgence in social, personality, and political psychology. *Perspectives on Psychological Science*, 3: 126-136.
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. (pp. 2-10).
- Loredana, D. P., & D. V. Francesca. (2014). The Role of Organizational Culture on Informal Conflict, Department of Management, University of Molise, Campobasso, Italy. *International Journal of Public Administration*, 36: 910-921.
- Maggiore, Christian, Johnston, Claire S. Krings, Franciska, Massoudi, Koorosh, Rossier, Jérôme (2013) The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior* 83:P:437–449
- Mir kamali, S. M., & A. Qaem Montazery. (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. *Journal of management and educative*, 2(3 (5)):15-42
- Pee, L.G., A. Kankanhalli. (2009). A model of organizational knowledge management maturity based on people, process, and technology. *Journal of Information & Knowledge Management*, 8(2): 79-99
- Pitney, W., A. Singe, M. Stephanie, T. Grahovec, E. Nicholas. (2023). The Presence of Organizational-Professional Conflict in the Collegiate and Secondary School Practice Settings: A Sequential Mixed Methods Study.
- Reed, M. (2002). New managerialism, professional power and organisational governance in UK universities: a review and assessment”, in Amaral, A. Jones, G. and Karseth, B. (Eds), *Governing Higher Education: National Perspectives on Institutional Governance*, Kluwer University Publishers, Dordrech.
- Robert E. D. (2013). *A Model Of Political Ideology And Personorganization Fit In The Workplace*, Educzional Psychology, Oklahoma State University
- Rusu, Andrei., M.C. Hojbotă, A.M. Gherasim, L. R. Gavriloaiei, I. Sabina. (2015). Relationships of career adaptabilities with explicit and implicit self-concepts. *Journal of Vocational Behavior* 89:92–101.
- Sarta, A., R. Durand. J.P. Vergne. (2021). Organizational Adaptation. *Journal of Management*. Vol. 47 No. 1, January 2021:43–75. DOI: 10.1177/0149206320929088

- Savickas, M. L. & E. J. Porfeli. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3): 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- 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.
- Shar ma B. (2005). Local government organization on its journey to becoming a learning organization. *Business Process Management Journal*; 11(4): 388-402.
- Shrm.(2016). Society for Human Resource Management. *Policie on politics in the workplace*. Retrieved from [https:// www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting /research-and-surveys/Documents/SHRM-Policies-Politics Workplace .pdf](https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM-Policies-Politics Workplace .pdf)
- Sinaga L. S. & G. I. Nugroho.(2017). JAAF Journal of Applied Accounting and Finance. Vol. 1. No. 2:109-127
- Smit, B. & O. Pilifosova. (2001). Adaptation to Climate Change in the Context o f Sustainable Development and Equity, In: J. J. McCarthy, O. F.
- Strichman, N. J. (2005). Assessing Nonprofits Organizational Readiness for Adaptive Capacity, the dissertation of PhD, University of Pittsburgh, School of Education: 1-197.
- Suddaby, R., Y. Gendron, H. Lam. (2009). The organizational context of professionalism in accounting. / *Accounting, Organizations and Society* 34: 409-427.
- Suddaby, R., D. Cooper & R. Greenwood. (2007). Trans-national regulation of professional services: Governance dynamics of field organizational change. *Accounting Organizations and Society*.
- Swigart K. L., A. Anantharaman, J. A. Williamson, A. A. Grandey. (2020). Working While Liberal/Conservative: A Review of Political Ideology in Organizations, *Journal of Management*. Political Ideology in Organizations
- Tichy, N.M. (1982). Managing change strategically: The technical, political, and cultural keys. Organizational.
- Uhl-Bien, M. M. Arena. (2018.) Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. *The Leadership Quarterly*, February 2018: 89-104
- Venkataraman M. I., J. Ambrose, K. Raghunandan. (2018). Factors Related to Internal Auditors' Organizational-Professional Conflict. *Accounting Horizons*, 32(4): 133-146. 10.2308/acch-52139
- Wang, Y.L. & A.D Ellinger. (2011). Organizational learning. *International Journal of Manpower*. 32(5-6): 512-536.