



## بررسی مدیریت تعارض (رقابت، مصالحه و اجتناب) و هویت حسابداران مدیریت و اصالت وجود با توجه به مکتب اگزیستانسیالیسم

شهرزاد احمدی<sup>۱</sup>  
منصور گرکز<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۲/۲۸

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۹/۲۵

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی سبک های مدیریت تعارض (رقابت، مصالحه و اجتناب) و هویت حسابداران مدیریت با اصالت وجود در مکتب اگزیستانسیالیسم می باشد. انسان ها با توجه محیط زندگی خود می توانند هویت های گوناگونی داشته باشند که هم راستا یا در تضاد با یکدیگر قرار گیرند. برای رفع تعارضات در سازمان می توان از سبک های مدیریت تعارض استفاده کرد. فلاسفه مکتب اگزیستانسیالیست که به مکتب اصالت وجود معروف است، سعی دارند جایگاه ویژه ای برای انسان قائل شوند و برای نجات انسان از بحران های پیش گفته شده چاره ای بیابند. این پژوهش کمی و از نظر هدف، کاربردی بوده و توصیفی - پیمایشی می باشد. جمع آوری داده ها با پرسش نامه می باشد که نمونه آماری در استان مازندران در شرکت های تولیدی فعال در سال ۱۳۹۸ صورت گرفته است. به این منظور 210 پرسش نامه توزیع گردید که در نهایت ۱۱۸ پرسشنامه دریافت گردید. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS و SMART PLS نشان داد که بین سبک رقابت در مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت رابطه ای وجود ندارد. و بین سبک مصالحه و اجتناب در مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت رابطه مثبت وجود دارد. و همچنین بین اصالت وجود طبق تعریف فلاسفه اگزیستانسیالیست و هویت حسابداران مدیریت رابطه مثبت وجود دارد.

**واژه های کلیدی:** حسابداری مدیریت، مدیریت تعارض، هویت، پدیدار شناسی، اگزیستانسیالیست.

۱- دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (نویسنده مسئول) Shahrzad.sh.90@gmail.com

۲- دانشیار دانشگاه، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران M.garkaz@yahoo.com

## ۱- مقدمه

تعارض در طبیعت اجتناب ناپذیر است (شاه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). تعارض جزئی لاینفک از زندگی انسان است، که با ویژگی های شخصیتی، نیازها، باورها و انتظارات و ادراکات متفاوت در یک سازمان بروز تعارض اجتناب ناپذیر است (رافع و همکاران، ۱۳۹۲). تعارض بین فردی به یک سری واکنش های مرتبط با شناخت، احساسات و رفتار افراد مربوط می شود که تحت تاثیر عدم توافق بین افراد، احساسات و تداخل های منفی شکل می گیرد. برخورد موثر با تعارض، چالش اساسی در تعاملات افراد در محیط شغلی می باشد (فیاضی، ۱۳۸۸). به اعتقاد نلسون و کامبل<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) تعارض در افراد و گروه ها یک امر طبیعی است و نتیجه محیط رقابتی است و زمانی اتفاق می افتد که نیازها، خواسته ها، اهداف، عقاید با ارزش های دو یا چند نفر با هم متفاوت باشد. اگرچه تعارض معمولاً منفی در نظر گرفته می شود اما زمانی که بتوان با راهبردهای صحیح و کارآمد آن مدیریت نمود می تواند به طور مثبت اثرات خود را با ارتقا رشد فرد و کیفیت روابط افراد نشان دهد (شرمان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). در واقع سبک ها و شیوه های رفتاری خاص مدیران با تعارض سبک مدیریت تعارض<sup>۴</sup> نامیده می شود (کرینتر و آنجلو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). انسان ها با توجه محیط زندگی خود می توانند به طور همزمان دارای چندین هویت که هم راستا یا در تضاد با یکدیگر قرار گیرند. تاجفل<sup>۶</sup> (۱۹۸۱) هویت را جایگاهی در اجتماع تعریف می کند. تعارض هویت در نتیجه هم راستا نبودن باورهای مرتبط با هر هویت با دیگر هویت ها شکل می گیرد. مادامی که این هویت ها در یک راستا قرار نگیرند سبب بروز تعارض در حسابداران مدیریت می گردد. تعارض بین هویت حرفه ای- شغلی، حرفه ای-سازمانی و شغلی-سازمانی سبب سردرگمی حسابداران مدیریت می شود. تعارض هویت در محیط کاری حرفه حسابداری اجتناب ناپذیر است و باید به گونه ای صحیح مدیریت شود تا بتوان در راستای منافع سازمانی از آن بهره جست (شباهنگ، ۱۳۹۵).

اگرستانسیالیسم<sup>۷</sup> یک نظام فلسفی و یک طریق منظم اندیشیدن است (مونیر<sup>۸</sup>، ۱۹۶۲). در خط مشی اگرستانسیالیست<sup>۹</sup> ها می توان گفت که «انسان یعنی آزادی» (سارتر<sup>۱۰</sup>، بی تا، ص ۳۸، ۴۵)؛ «انسان یعنی دلهره» (همان منبع، ص ۶۷، ۶۳)؛ «انسان بدون دیگران هیچ چیز نیست و اصلاً وجود ندارد» (همان منبع، ص ۴۰۸) و یا اینکه ادعا می کند «وجود اساساً خصلت اجتماعی دارد و بدون دیگران نمی توان وجود داشت» (شهرآیینی و زینعلی، ۱۳۹۰). در عین حال اگر بخواهیم تعریفی از این مکتب ارائه دهیم تعریف ایان بور<sup>۱۱</sup> را بر می گزینیم که می گوید: «اگرستانسیالیست در همه صورتش چنین بیان می کند که فقط می توانیم وجود انسانی اصیل خود را بشناسیم که شخصاً به عنوان یک موجود مستقل در ماجرای و مسئله ای در گیر شویم و تصمیم بگیریم و انتخاب کنیم نه اینکه مفاهیم کلی و انتزاعی مربوط به انسان یا قوانین و قواعد کلی را تکرار و تلقین کنیم». در نگاه فلاسفه اگرستانسیس، انسان در اجتماع به سختی می تواند پاسخ مطمئنی به مسائل خود درباره ارزش ها و رفتارها بیابد. وقتی این فرد خود را از یافتن پاسخ های راستین برای مشکلات خویش ناتوان می باید، اینجاست که پیام اصالت وجود مطرح می شود (کاپلستون<sup>۱۲</sup>، ۱۳۶۱). مکتب اگرستانسیالیست که به مکتب اصالت وجود معروف است، سعی دارند جایگاه ویژه ای برای انسان قائل شوند و برای نجات انسان از بحران های پیش گفته شده چاره ای بیابند. مسئله اصلی که پژوهش به دنبال پاسخ به آن انجام شده است، این بود که آیا سبک های مدیریت تعارض بر هویت حسابداران مدیریت اثری دارد یا خیر؟ و همچنین آیا هویت حسابداران مدیریت و اصالت وجود در فلسفه اگرستانسیالیست رابطه ای با هم دارند یا خیر؟

این پژوهش ضمن شناسایی ابعاد مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت، با توجه به جایگاه مکتب اگرستانسیالیست سعی دارد که به بررسی این دو مقوله بپردازد. این پژوهش از سمتی به بررسی مدیریت تعارض و از سمتی به بررسی این تعارض با

انطباق رویه های حسابداری مدیریت رخ می دهد. آنچه که در این نمایندگی حائز اهمیت است، توجه به مبحث روان شناسی هویت حسابداری مدیریت و تعارض با مدیریت می باشد. هنگامی که هویت حسابدار مدیریت در راستای منافع سازمان قرار گیرد تضاد منافع مشاهده نمی شود. برای بسط مبانی نظری پژوهش مدیریت تعارض، هویت، فلسفه اگزستانسیالیسم را به صورت مجزا تشریح می کنیم.

### مدیریت تعارض

تعارض زمانی رخ می دهد که دو یا چند نفر از افراد در مقابل یکدیگر قرار گیرند زیرا نیازها، خواسته ها، اهداف و ارزش های آنها متفاوت است (تومی<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۲). به عبارت دیگر تعارض فرآیندی است که در آن فرد در می یابد که شخص دیگری به طور منفی روی آن چیزی که او تعقیب می کند تاثیر گذاشته است (وودمن و همکاران<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۵). نکته مهم این است که هرچند تعارض امری اجتناب ناپذیر است و به دلیل متفاوت بودن اهداف، ارزش ها و عقاید به وجود می آید، ولی می توان آن را هدایت و به حداقل رساند و حل کرد (افورت<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۲). مدیریت تعارض فرآیند برنامه ریزی برای پرهیز از تعارض در جایی که ممکن است و سازماندهی آن برای حل تعارض، جایی که رخ می دهد است (انسینا<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۲). استیفن رابینز<sup>۱۹</sup> (۱۹۷۴) عوامل تعارض را به دسته تقسیم می کنند:

عوامل فردی؛ عوامل گروهی و عوامل سازمانی.

۱) عوامل فردی - عوامل فردی تعارض به دو دسته: تعارض درون فردی و تعارض میان فردی تقسیم می شوند. تعارض درون فردی هنگامی به وقوع می پیوندد که خواسته ها، انتظارات، هدف ها و به طور کلی انتخاب های انطباق ناپذیر و ناسازگار و احکام الزام آور در پیش روی فرد قرار می گیرد. اگر از فرد بیش از توانش توقع انجام کار و مسئولیت باشد تعارض درون فردی رخ می دهد (ایزدی یزدان آبادی، ۱۳۷۶). تعارض میان فردی مبین

توجه به اصالت وجودی مکتب اگزستانسیالیست با توجه به هویت انسانی می پردازد. بنابراین انتظار می رود که این پژوهش بتواند نوآوری و دانش افزایی علمی در حوزه مطالعات حسابداری، مدیریت و جامعه شناسی در کشورهای در حال توسعه یافته ای نظیر ایران گردد.

### مبانی نظری

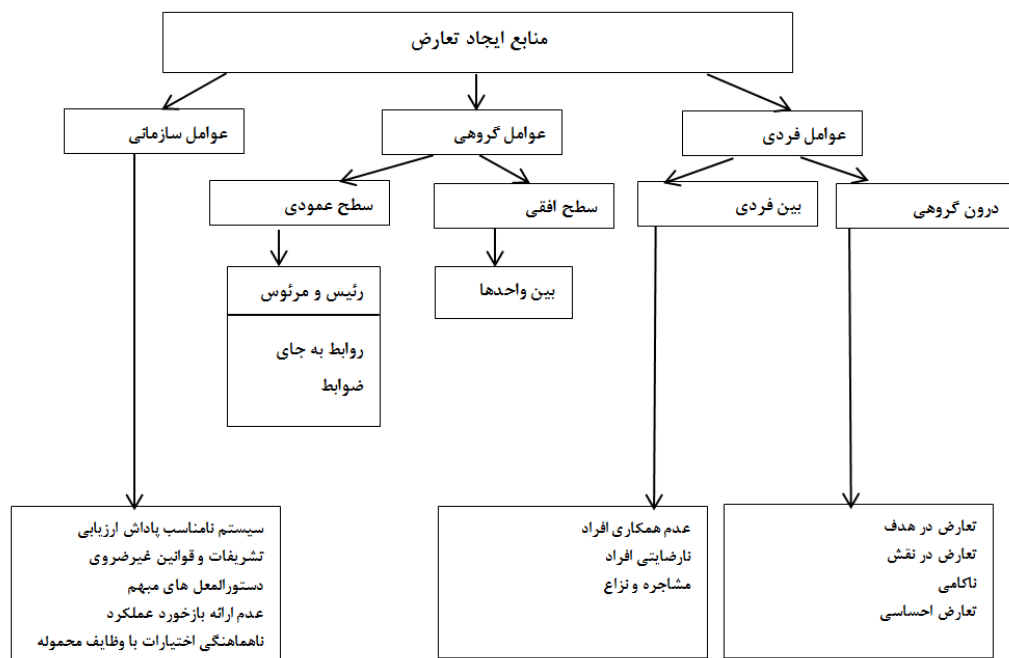
حسابداران مدیریتی به عنوان بخش جدایی ناپذیر از فرآیند مدیریت است که اطلاعات بحرانی را برای مدیران جهت برنامه ریزی، نظارت و تصمیم گیری در محیط کسب و کار متغیر، بسیار رقابتی، مشخص شده توسط اطلاعات ناقص، اهداف متفاوت و مشکلات کنترل در سازمان، فراهم می کند (قنیا<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۶). اخیر در سال های اخیر نقش سازمانی حسابداری مدیریت از کنترل هزینه تا سطح شرکای کسب و کار ارتقا یافته است به نحوی که حسابداری مدیریت نه تنها در حوزه های عملیاتی بلکه در تصمیم گیرهای استراتژیک نیز به ایفای نقش می پردازند (شکرخواه و همکاران، ۱۳۹۳). تحقیقات حسابداری در نیمه قرن بیستم به طور قابل توجهی تحت تاثیر پیشرفت های سایر رشته ها قرار گرفتند. یکی از تئوری که تاثیر قابل بر تحقیقات و تئوری های حسابداری گذاشت، تئوری قرارداد و تئوری نمایندگی بود (همکاران، ۱۳۹۵). بر اساس تئوری نمایندگی و تئوری قرارداد، شرکت کانونی از قرارداد ها است، قرار دادهایی همچون قرارداد میان مدیر و مالکان، اعتباردهندگان، تامین کنندگان، کارکنان که تشکیل دهنده شرکت می باشند. یکی از قراردادها، قراردادی است که بین مدیر و حسابداری مدیریت منعقد می گردد. در واقع در این نمایندگی، مدیر نقش مالک و حسابدار مدیریت نقش نماینده را ایفا می کند. در صورتی که بین مدیر و مالک تضاد پیش آید منجر به ساخت هویت مجهول و ترک شغل از سوی حسابدار مدیریت خواهد گردید. هورتن و اندرلی<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۸) معتقدند که تعارضات هویتی با افزایش بروز رفتارهایی چون ساخت هویت و دگرگون سازی هویت به منظور

با درجات متنوعی یافت می شود و نشان گر چگونگی توزیع قدرت و اختیار از بالاترین رده تا پایین ترین رده سازمانی است. تعارض وظیفه ای نشان دهنده تعارض بین واحدها و بخش های کاری مختلف در سازمان می باشد (ایزدی یزدان آبادی، ۱۳۷۶).

(۳) عوامل سازمانی - عوامل سازمانی به نوعی شامل تمامی تعارضات فوق الذکر است. در نمودار (۱) انواع تعارض های اشاره شده به اختصار آمده است.

سیستم روابطی است که میان دو یا چند نفر که به دنبال رسیدن به هدف هایی هستند که معمولاً تحت شرایط حاکم در آن واحد، آن هدف ها قابل حصول نیستند (کولتز<sup>۲۰</sup>، ۱۳۶۹).

(۲) عوامل گروهی - عوامل گروهی به دو دسته: تعارضات سلسله مراتبی (عمودی) و تعارض های وظیفه ای (افقی) تقسیم می شود. یکی از ویژگی های بوروکراسی<sup>۲۱</sup>، تعارضات سلسله مراتبی است که در تمام ساختارهای سازمانی،



نمودار (۱) عوامل ایجاد تعارض در سازمان

درمقابل با تعارض می تواند از راهبردها و سبک های مختلف استفاده کنند: ۱- سبک مصالحه/ معامله: گاهی مدیران می توانند تعارض را با روش چانه زنی برطرف کنند. در این روش برنده یا بازنده ای وجود ندارد. ۲- سبک اجتناب/ پرهیزگاری: که در آن مدیران سازمان صلاح می دانند تعارض را نادیده بگیرند. فایده ای که در آن وضعیت های مبهم است که مدیر زمان کافی را برای روشن شدن وضعیت یا تصمیم گیری را ندارد و ضعف عمده آن اثر موقتی این راهبرد است. ۳- سبک تحکیم/رقابتی: در بعضی شرایط مدیران سعی می

همان طور که بیان شد تعارض لزوماً منفی نیست. چنانچه تعارض در جهت مقاصد شخصی مورد استفاده قرار گیرد امری مضر و غیرکاری است ولی اگر در جهت مقاصد سازمانی و خلق استعداد ها مورد بهره برداری قرار گیرد کارکردی خواهد بود. به عبارتی مدیریت تعارض شیوه ای است که تعارض های سازمانی را در جهت اهداف سازمان قرار می دهد و از جنبه غیرکاری آن می کاهد و به جنبه های کاری آن افزایش (شوکی و همکاران<sup>۲۲</sup>، ۲۰۰۰).

مدیران سازمان های با رویکرد مدیریت تعارض

تغییرات در خویش صورت می گیرد تا محیط بیرونی (یونگ، ۱۳۷۷).

دیدگاه دوم: هویت، محصول محیط مادی و اجتماعی است.

اریک فروم، فرق انسان با حیوان را در اسیر غرایز خود نبودن، آگاهی به وجود خویشتن، عدم غفلت در ارتباط با سرنوشتش و داشتن نیازهای خاص می داند. این نیازها تحت تاثیر اجتماع به وجود نیامده اند ولی چگونگی بروز و ظهور آن کاملا وابسته به اجتماع است (مهرآرا، ۱۳۷۳).

دیدگاه سوم: هویت، نتیجه تعادل میان محیط درون و بیرون.

ای نگرش هویت را نتیجه عمل متقابل بدن و محیط مادی و اجتماعی می داند. آلدلر<sup>۲۷</sup>، آدمی را موجودی اجتماعی عنوان نموده است و مصلحت اجتماعی را بر انگیزه رفتاری بر می شمارد. او خودآگاهی را مرکز شخصیت می داند. از این منظر، مکان، امکانات و محدودیت هایی پدید می آورد تا رفتارها که زیربنای زیستی دارد شکل گرفته، بروز و تجلی پیدا کند.

در این دیدگاه ها ضمن پذیرش ذهن و عین به عنوان او وجود مستقل از هم و حتی در تقابل باهم بر سرانگنه ذهن سازنده عالم خارج یا عالم خارج سازنده ذهن است مجادله است. رفتار فرد و جامعه از نحوه تعامل با دیگران و محیط شکل می گیرد و به این سبب نیاز ارتباط با پدیدار شناسی روشن می شود.



نمودار (۲) نحوه تعامل میان فرد و محیط

کنند با استفاده از قدرت و اعمال زور و سلطه تعارض هایی که مبتنی بر برد و باخت هستند را حل و فصل کنند. در این روش مسلما تصمیمی که مدیر می گیرد به نفع یکی از طرفین تمام خواهد شد. بنابراین روش مزبور تفاهم را بین طرفین برقرار نمی کند ولی عمدتا مورد توافق طرفین قرار خواهد گرفت (شرمان<sup>۲۳</sup>، ۲۰۰۵).

## هویت

تقریبا تمامی روان شناسان خود آدمی را به عنوان واحدکل می شناسند یعنی به عنوان موجودی که کنش های بدنی و روانی او، هرچند بسیار متنوع و کثیر هستند، با یکدیگر هماهنگی و همبستگی کامل دارند. هاری معتقد است «فردی از افراد بشر موجودی است یکتا یعنی منحصر به فرد. هیچکس دیگر مثل او نبوده و نخواهد بود» (سیاسی، ۱۳۷۹). هم چنین یونگ<sup>۲۴</sup> عنوان کرده است «خود نقطه مرکزی شخصیت است که همه سیستم های دیگر شخصیت چون اعتماد، گرد آن می گردد و این خود است که شخصیت را به دست تعدل و ثبات می رساند» (همان منبع، ۱۳۷۹). اریک فرم<sup>۲۵</sup> معتقد است «هر فرد مایل است هویت های خاصی داشته باشد و از این رو خویش را دریابد و بشناسد و می خواهد فردی ممتاز باشد». در زمینه نحوه شکل گیری هویت سه دیدگاه وجود دارد:

دیدگاه اول: هویت، محصول جنبه های درونی-غریزی آدمی است.

فروید<sup>۲۶</sup> بحث انطباق من یا من برتر با محیط در وضع موجود و محیط های جدید و آنچه در سازمان می گذرد را مطرح می کند. ماری، عوامل بیرونی یا محیط را بر شخصیت و رفتار شخص موثر می داند (سیاسی، ۱۳۷۹). او به جنبه های درونی اثر گذار بر هویت تاکید نموده است. آنچه آن که محیط، عناصر و اشیاء و از آن جمله مکان، آن گونه وجود دارد که درک کرده می شود. آن چنان در رفتار شخص موثر است که توسط وی نگریسته می شود و از این رو

## پدیدارشناسی

در بیانی ساده پدیدارشناسی مطالعه تفسیری از تجربیات انسان است. هدف از آن شناخت موقعیت ها، رویدادها، معنی و تجربیات انسانی به گونه ای است که در زندگی روزمره رخ می دهد ( وان اسکارتسبرگ<sup>۲۸</sup>، ۱۹۹۸). پدیده اشاره به چیز یا تجاربی دارد که برانسان ظاهر شده و قادر به تجربه آن باشد. هر شی، رویداد، تجربه و موقعیتی که بشر بتواند آن را ببیند، بشنود، لمس کند، بشناسد، بفهمد و یا در آن زندگی کند، می تواند موضوعی برای تحقق پدیدارشناسانه باشد (سمون<sup>۲۹</sup>، ۱۹۷۹). هدف از توصیف در رویکرد پدیدارشناسانه تعریف پدیده نیست، بلکه رسیدن به زیر بنای مفهومی از وجوه نامتغیر است که منشاء پدیده را نشان می دهد.

براساس مکتب اگزیستانسیالیسم، داستان زندگی همین است. یعنی براساس پندارهای ما از واقعیت استوار است نه بر خود واقعیت ها. اگر کانت<sup>۳۰</sup> معتقد بود شناخت ما به ظواهر تعلق دارد، اگزیستانسیالیست ها پا را فراتر نهاده و معتقدند نه تنها شناخت ما بلکه اراده ما، شادی ما، غم ما، امیدها و ناامیدی ما نیز به ظواهر تعلق می یابند، نه به خود واقعیت ها. آنها به چیزهایی تعلق می گیرند که به نظرمان می رسد، خواه در واقع همان چیز می باشد که به نظر می رسند، خواه غیرآن باشند. پس انسان همیشه درون خود ماندگار است و راهی به واقعیت ها ندارند (ماکیان، ۱۳۷۹). از نظر پدیدارشناسی برای درک انسان نمی توان مانند یک مشاهد گر خارجی به نظاره او نشست، بلکه باید برای معنا و مقصود رفتار او اصولی را وضع و او را از دیدگاه خودش درک کرد. در پدیدارشناسی فقط یک روش به معنای قانونمندی عام نداریم، بلکه با ورود ذهنیت انسان ها، درک و فهم فرایندی پیچیده و در عین حال همگانی است که از طریق آن همه مادر زندگی روزمره خود رفتارها و اعمال خویش و دیگران را می فهمیم و تفسیر می کنیم. دانش مطمئن دانشی است که ما از طریق تجربه، ذهن، فکر و احساس بدان می رسد، استنباط های ما با احساسمان از طریق معنا بخشی ذهن شکل

می گیرد و به صورت ساختارهای قابل بررسی تنظیم می شود (سمون و همکاران<sup>۳۱</sup>، ۲۰۰۸).

## اگزیستانسیالیسم

فهم درست فلسفه های اگزیستانسیال منوط به فهم نحوه بسط انسان در دوره جدید است. چراکه در فاصله زمانی قرن هفدهم تا بیستم که دوره جدید خوانده می شود، انسان جدیدی ظهور کرد که تلقی جدیدی از خود عالم داشت و باعث تحول در تمامی زمینه ها شد. فلسفه اگزیستانس و مکتب اگزیستانسیالیسم دارای جهان بینی و سیستم مشخصی نیست و با وجود جهان بینی متفاوت فیلسوفان، در طریق فلسفه ورزی آن شباهت زیادی وجود دارد که حاکی از خانواده مشترک تفکر آن هاست. مثلاً هایدگر<sup>۳۲</sup> می خواهد هستی شناسی، به معنای ارسطویی به دست می دهد و مانند سارتر پس از او، روش دقیق و مفید را به کار می برد. یاسپرس<sup>۳۳</sup> هرگونه هستی شناسی را در زمینه اصطلاح خودش، روشن سازی هستی نفی می کند. در حقیقت آنچه مهم است، محتوای فکری اگزیستانسیالیسم است و نه طریق بیان آن (وال و ورنو<sup>۳۴</sup>، ۱۳۸۷). همه اگزیستانسیالیست ها علاوه بر تاکید بر وجود انسان و مفاهیمی چون آزادی و انتخاب، تمایز میان ذهن و عین را نفی می کنند و از این راه شناخت عقلانی را در پهنه فلسفه بی ارزش می سازد. به عقیده اگزیستانسیالیست ها معرفت حقیقی نه از راه فهم یا عقل که از روی تجربه زیسته به دست می آید. در نگرش اگزیستانسیالیستی، انسان به دلیل برخوردار بودن از قدرت انتخاب و اختیار با سایر موجودات متفاوت است و بر خلاف موجودات دیگر که از ابتدای وجودشان با ماهیتشان همراه و ثابت اند، ماهیت خود را براساس اراده و انتخاب های خود شکل می دهد. از دیدگاه سارتر، اصیل بودن انسان با اختیار خویش ارزش آفرینی می کند و مسئولیت کامل هرآنچه را از اوسر می زند به عده می گیرد. وی اگر برای فرار از مسئولیت به چیزی خارجی توجه کند دچار باخود بیگانگی شده است (سارتر، ۱۳۸۶). حال این ارزش

در ایالت ماسوچوست بود. داده ها با استفاده از پرسش نامه هوش هیجانی مایر و سالوی و پرسش نامه راهبردهای مدیریت تعارض توماس و کیلمن، و با استفاده از شاخص های آمار توصیفی، آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره تحلیل شد. یافته ها نشان داد که بین هوش هیجانی و سبک های مدیریت تعارض در بین مدیران خدمات مالی ایالت ماسوچوست رابطه وجود دارد.

نیازی (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سبک های رهبری و سبک های مدیریت تعارض نشان داد که سبک های رهبری ( تحول گرا، مبادله ای) و سبک های مدیریت تعارض در میان کارکنان و مدیران میانی به بررسی رابطه بین بخش های مختلف صنایع بزرگ پاکستان پرداخته است. نمونه آماری این تحقیق ۱۵۰ نفر بوده است. نتایج تحقیقات نشان میدهد که مدیرانی که سبک مبادله ای را انتخاب می کنند برای حل تعارض از سبک همکاری استفاده می کنند و مدیرانی که سبک تحول گرا را انتخاب می کنند، در حل تعارض از سبک همکاری و گذشت استفاده می کنند.

مورین و هازگی<sup>۳۸</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان ما فراتر از بازرسی هستیم: هویت حسابرسان در سازمان حسابرسی ملی بریتانیا به بررسی چگونگی شکل گیری یک هویت سازمانی دوگانه در حسابرسان عملیاتی پرداختند. به این منظور آنها تعداد 21 حسابرس شاغل در سازمان حسابرسی در ماه سپتامبر 2012 یکبار به طور مجزا و بار دیگر در قالب دو گروه مورد مصاحبه قرار دادند. نتایج آنها نشان داد که حسابرسان نه تنها قائل به وجود هیچ گونه دو دسته گی در مأموریت سازمان حسابرسی ملی نیستند، بلکه معتقدند که این مأموریت کاملاً منطبق بر خواست و انتظارات مخاطبین آنها است و وظیفه آنها فراتر از نظارت و بازرسی صرف است. همچنین هویت اخیر حسابرسان عملیاتی که همانا نقش نوگرا باشد، نشان از حس خود کارآمدی در آنها است که مانع شناسایی تناقض موجود در هویت دوگانه خود در آنها گشته و در نتیجه باعث باور آنها به تأثیر بسزایشان در حکومت می شود.

آفرینی که با اختیار همراه است، انسان رامشئول کارهای خود قرار می دهد و موجب ترس و دلهره می گردد. از اینجاست که بیشتر آدمیان با کتمان اختیار، اراده هایی را برای گریز از این اضطراب می جویند چراکه نمی توانند آن را تحمل کنند و اختیار طاقت فرسا است (وانورک<sup>۳۵</sup>، ۱۳۸۶). و بهترین گزینه برای فرار از این دلهره سوء نیت است، یعنی وانمود کردن به اینکه ما دارای اختیار نیستیم و خود را در قواعد عام رفتاری محدود کنیم (سارتر، ۱۳۸۶). همه فیلسوفان اگزیستانس برترین ارزش انسانی را آزادی می خوانند (هالینگ دیل<sup>۳۶</sup>، ۱۳۶۴).

اگزیستانسیالیست ها فطرت را قبول ندارند و اساساً برای انسان هویت ثابتی قائل نیستند، از این رو می گویند همه چیز به گزینش ما بستگی دارد و هیچ توجیه عقلانی برای گزینش های انسان وجود ندارد. یکی از مبنای فکری اگزیستانسیالیست ها مانند سارتر، اصالت وجود است. آنها معتقدند همه موجودات عالم ماهیت و وجود دارند و ماهیت شان مقدم بر وجود شان است به جزء انسان. یعنی انسان ماهیتش بعد از وجودش شکل می گیرد یعنی زمانی که خلق می شود هیچ سرشت و طبیعت ثابتی ندارد و طبیعتش را خودش تشکیل می دهد. با توجه به مطالب فوق می توان در مورد اگزیستانسیالیسم به طور خلاصه چنین گفت که در این مکتب فرد انسانی به عنوان فاعلی آگاه شناخته می شود که در تجربه هستی و لمس معنای وجود، زندگی خود را درمی یابد و آنگاه با تکیه بر حفظ حریم آزادی و با استفاده از امکان گزینش و انتخاب هدفی برای خود بر می گزیند و به این شکل به رویدادها و حوادث زندگی خود معنا و مفهوم می بخشد.

### پیشینه تجربی پژوهش

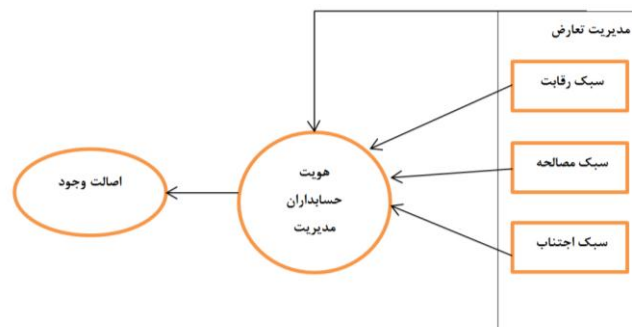
شرمن<sup>۳۷</sup> (۲۰۰۹) پژوهشی را به منظور بررسی رابطه بین تفکر انتقادی، هوش هیجانی و مدل های مدیریت تعارض بین مدیران خدمات مالی انجام داده است. پژوهش حاضر از نوع همبستگی است؛ نمونه مورد پژوهش 50 نفر از مدیران خدمات مالی سازمانی

بودند که از طریق نمونه گیری تصادفی 132 نفر انتخاب شدند. سپس پرسش نامه های استاندارد سبکهای تضاد (راینز) و اثربخشی سازمانی به طور همزمان در مورد افراد نمونه به اجرا در آمد. از این رو نتایج اجرای مدل اندازه گیری در سبک رقابت فرضیه اول تحقیق را مورد تأیید قرار داد و رابطه معناداری را نشان نداد. همچنین مدل اندازه گیری در سبک اجتناب و سبک همکاری، فرضیه های دوم و سوم پژوهش را رد کرد و رابطه معناداری با اثربخشی را نشان داد. همچنین مدل اندازه گیری بین انتخاب سبک های تضاد با اثربخشی سازمانی کارکنان رابطه معناداری را نشان داد که فرضیه پنجم تحقیق را مورد تأیید قرار نداد و رابطه معناداری را بیان نمود.

رهنمای رودپشتی و رستمی مازویی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان مروری بر تئوری های روانشناسی در تحقیقات حسابداری مدیریت به این نتیجه رسیدند که تئوری های چندگانه روانشناسی ارتباط بالقوه ای با هر کدام از روش های حسابداری مدیریت دارند.

### مدل مفهومی پژوهش

تمام مطالعات تحقیقی بر یک چهارچوب مفهومی استوارند. مدل ها یک چارچوب مفهومی یا نظری فراهم می آورند و می توانند نمایانگر مکانیسم یا ساختار تبیینی فرضیه وار باشند و همچنین می توانند روشی برای سازماندهی نتایج پژوهش و ارائه آن باشند (پرهیزکاری و آقاجانی افروزی، ۱۳۹۲). شکل زیر نشاندهنده مدل مفهومی به کارگرفته شده در این پژوهش است.



نمودار (۳) مدل مفهومی پژوهش

تیلور و اسکاپنس<sup>۳۹</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان نقش هویت و تصویر در شکل دادن به تغییر حسابداری مدیریت در دانشگاه هاروارد آمریکا به تجزیه و تحلیل اجرای یک سیستم حسابداری جدید در بخش حسابداری شرکت بزرگ خرده فروشی پرداختند. نتایج حاکی از آن است که با تغییر سیستم های حسابداری موجود حسابداران درون بخش حسابداری تلاش میکنند تا هویت و تصویر منفی خود را به چالش بکشند. همچنین نتایج نشان می دهد که هویت و تصویر متفاوتی از دو گروه حسابداران عامل مهمی در درک های مختلف تغییر حسابداری است.

نتایج پژوهش بروبرگ و همکاران<sup>۴۰</sup> (۲۰۱۸) با عنوان هویت های حرفه ای و سازمانی حسابرسان و تجاری سازی در شرکت های حسابرسی در سوئد نشان داد که یک حسابرس می تواند دو هویت را حفظ کند و ارزش های سازمانی و حرفه ای را داشته باشد در حالی که آنها لزوماً در تعارض با جهت گیری تجاری شرکت نیستند.

نتایج پژوهش ریگ<sup>۴۱</sup> (۲۰۱۸) با عنوان وظایف، تعامل و درک نقش حسابداران مدیریت: شواهدی از آلمان نقش جدیدی را برای حسابداران مدیریت در نظر می گیرد. نقش شریک تجاری که در تصمیمات مدیریتی و وظایف استراتژیک دخیل است. این مخالف با چوب خط داری انجام وظایف تکراری و عملیاتی است.

خداآبادیان (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی سبکهای مدیریت تضاد با اثربخشی سازمانی کارشناسان رسمی وزارت ورزش و جوانان انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل 200 نفر از کارشناسان



### فرضیه های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه بیان شده، این پژوهش سه فرضیه به شرح زیر دارد:

**فرضیه ۱:** بین سبک رقابت مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت رابطه معنا داری وجود دارد.

**فرضیه ۲:** بین سبک مصالحه مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت رابطه معنا داری وجود دارد.

**فرضیه ۳:** بین سبک اجتناب مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت رابطه معنا داری وجود دارد.

**فرضیه ۴:** بین اصالت وجود و هویت حسابداران مدیریت رابطه معنا داری وجود دارد.

### روش شناسی پژوهش

جهت گیری این پژوهش از نظر هدف، کاربردی بوده و نظر به اینکه رابطه سبک های مدیریت تعارض (رقابت، مصالحه و اجتناب) و هویت حسابداران مدیریت بررسی می شود از نوع توصیفی پیمایشی می باشد. در این پژوهش برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه سبک مدیریت تعارض استیفن پی.رابینز<sup>۴۲</sup> (۱۹۹۱) و هویت سازمانی چنی<sup>۴۳</sup> (۱۹۸۲) و پرسش نامه معنای زندگی (باتوجه به اصالت وجود طراحی شده است) جان گات و همکاران<sup>۴۴</sup> (۲۰۱۰) استفاده گردید. پرسش نامه شامل دو بخش است. در بخش اول در بخش اول سوال های عمومی شامل جنسیت، میزان تحصیلات، سن، رشته تحصیلی و میزان تجربه پاسخ دهندگان و در بخش دوم سؤال های تخصصی مورد پرسش قرار گرفته است. پرسشنامه راهبردهای مدیریت تعارض رابینز دارای 31 سوال است و شیوه مدیریت تعارض را در درون 3 راهبرد رقابت، مصالحه و اجتناب مورد سنجش قرار می دهد. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که پاسخ ها در این پرسشنامه بر روی هفت درجه ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ (همیشه، بیشتر اوقات، غالباً، گروهی، به ندرت، بسیار به ندرت و هرگز) که امتیاز مربوط به هر گزینه از ۱ تا ۷ منظور می گردد. در پژوهش حیدری نژاد (۱۳۸۹) روایی پرسشنامه سبک های مدیریت تعارض رابینز مورد تایید چند تن از اساتید قرار گرفت همچنین پایایی

پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. پرسشنامه استاندارد هویت سازمانی چنی مقیاسی پنج درجه ای که در آن به کاملاً موافقم نمره ۱، موافقم نمره ۲، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۴ و کاملاً مخالفم نمره ۵ داده شده است. نمره هر مقیاس از مجموع نمره سوالات مرتبط با آن بدست می آید. پرسشنامه معنای زندگی استگر<sup>۴۵</sup> (۲۰۱۰) با بهره گیری از ۱۰ سوال برمبنای مقیاس هفت درجه ای لیکرت از کاملاً نادرست (۱) تا کاملاً نادرست (۷) می سنجد (این پرسش نامه بر اساس اصالت وجود طراحی شده است). جامعه آماری پژوهش را حسابداران مدیریت ۴۷۰ شرکت تولیدی فعال واقع در استان مازندران در سال ۱۳۹۸ از آبان تا آذر ماه را تشکیل می دهند. دلیل انتخاب این جامعه آماری دستیابی به حسابداران مدیریت می باشد که در واحدهای تولیدی واقع در این شهرک ها و نواحی صنعتی حضور دارند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۱۰ می باشد که به روش تصادفی ساده انتخاب گردیده اند. باتوجه به عدم جواب گویی و عدم ارسال پرسش نامه در نهایت ۱۱۸ پرسش نامه جمع آوری شد. بعد از تکمیل و جمع آوری پرسش نامه در نرم افزار SPSS نسخه بیست و یک تجزیه و smart pls تحلیل شد.

برای بررسی پایایی پرسش نامه های مذکور حاضر از آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای سنجش روایی از روایی همگرا و روایی واگرا توسط نرم افزار بهره گرفته شد. طبق نظر فورنل و لارکر<sup>۴۶</sup> (۱۹۸۱) معیار روایی همگرا بودن این است که میانگین واریانس های خروجی (AVE) بیشتر از ۰/۵ باشد. نتایج بررسی روایی واگرا در جدول ۲ و نتایج روایی همگرا در جدول ۱ قابل مشاهده می باشد. جهت برازش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب استفاده شده است که نتیجه بدست آمده از پایایی کلی پرسشنامه ۰/۸۷ باتوجه به بیشتر بودن آن از ۰/۷ حاکی از مناسب بودن پایایی پرسشنامه می باشد. نتایج بررسی آلفای کرونباخ جزیی پرسشنامه و

نتایج پایایی ترکیبی در جدول ۲ قابل مشاهده می باشد.

جدول (۱) شاخص های پایایی و روایی همگرا مدل بیرونی پژوهش

اصالت وجود	هویت حسابداران مدیریت	مدیریت تعارض	سبک اجتناب	سبک مصالحه	سبک رقابت	شاخص برازش مدل بیرونی
۰/۷۱۴	۰/۷۴۴	۰/۸۳۳	۰/۷۹۱	۰/۷۰۳	۰/۷۱۸	آلفای کرونباخ
۰/۸۳۷	۰/۸۵۴	۰/۸۷۵	۰/۸۷۸	۰/۸۱۸	۰/۸۴۱	پایایی ترکیبی
۰/۶۳۳	۰/۶۶۲	۰/۵۲۳	۰/۷۰۶	۰/۶۰۵	۰/۶۴۴	میانگین واریانس استخراجی

### روایی واگرا

از اینرو میتوان اظهار داشت که متغیرهای مکنون در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با سازه های دیگر و روایی واگرای مدل در حد مناسبی است.

جهت بررسی نرمال بودن داده های بدست آمده از آزمون کلموگراف اسمیرنوف و شاپیرو ویلک<sup>۴۷</sup> استفاده شد.

طبق آزمون کلموگراف اسمیرنوف و شاپیرو ویلک با توجه به سطح معناداری مناسب شاخص ها مقادیر از سطح نرمالیتیه مناسبی برخوردار هستند. بنابراین به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین متغیرها استفاده شد.

معیار مهمی که با روایی واگرا مشخص می گردد، میزان رابطه ی سازه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه ها است؛ به گونه ای که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود تا با سازه های دیگر دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). نتایج بررسی روایی واگرا در جدول ۲ بیان شده است.

در جدول ۳، مقدار جذر میانگین واریانس استخراجی متغیرهای مکنون که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه های زیرین و چپ قطر اصلی بیشتر است.

جدول (۲) سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

اصالت وجود	هویت حسابداران مدیریت	مدیریت تعارض	سبک اجتناب	سبک مصالحه	سبک رقابت
سبک رقابت				۰/۸۴۰۴	
سبک مصالحه				۰/۸۰۲۸۶	۰/۲۷۴۷۱۱
سبک اجتناب			۰/۷۷۷۹۳	۰/۴۶۴۵۷	۰/۱۵۴۹۵۷
مدیریت تعارض		۰/۸۹۳۷۵	۰/۲۹۹۸۶۴	۰/۷۴۳۷۷۸	۰/۳۹۲۳۵۱
هویت حسابداران مدیریت	۰/۸۱۴۰۶	۰/۱۶۰۰۹۱	۰/۲۴۹۹۱۳	۰/۲۹۰۹۷۲	۰/۲۵۶۱۶۸
اصالت وجود	۰/۲۲۰۵۳۵	۰/۳۸۳۲۸۷	۰/۳۲۶۷۲۷	۰/۲۹۸۵۸۱	۰/۶۴۶۳۲۶

جدول (۳) آزمون نرمال بودن داده ها

سطح معناداری	مقدار آزمون	سطح معناداری	مقدار آزمون		
۰/۱۲۲	۰/۴۴۹	۰/۱۴۸	۰/۵۰۶	هرگز	مدیریت تعارض
۰/۱۸۹	۰/۵۳۸	۰/۲۲۴	۰/۴۶۴	بسیار به ندرت	
۰/۲۴۴	۰/۷۵۷	۰/۲۱۱	۰/۳۰۸	به ندرت	
۰/۲۱۵	۰/۴۴۵	۰/۲۱۴	۰/۴۶۱	گاهی	
۰/۲۱۶	۰/۷۱۹	۰/۲۴۵	۰/۳۵۷	غالبا	
۰/۲۳۳	۰/۸۶۳	۰/۲۲۳	۰/۲۸۷	بیشتر اوقات	
۰/۲۳۵	۰/۶۰۶	۰/۲۲۳	۰/۲۶۹	همیشه	
۰/۲۴۵	۰/۶۵۴	۰/۲۴۱	۰/۲۹۶	کاملا مخالفم	هویت سازمانی
۰/۲۷۴	۰/۶۶۶	۰/۳۲۵	۰/۳۴۳	مخالفم	
۰/۲۶۶	۰/۶۹۰	۰/۲۱۵	۰/۳۳۵	نظری ندارم	
۰/۲۴۸	۰/۸۶۰	۰/۲۴۴	۰/۲۳۲	موافقم	
۰/۲۹۸	۰/۶۳۰	۰/۲۴۷	۰/۴۴۱	کاملا موافقم	
۰/۱۹۸	۰/۸۹۰	۰/۲۱۴	۰/۴۵۲	کاملا نادرست	اصالت وجود
۰/۲۴۹	۰/۷۴۲	۰/۲۵۸	۰/۳۵۷	عمدتا نادرست	
۰/۲۹۱	۰/۶۷۵	۰/۳۱۲	۰/۳۹۷	تاحدی نادرست	
۰/۲۱۵	۰/۵۸۹	۰/۲۱۹	۰/۲۷۹	نمی توانم بگویم درست یا نادرست	
۰/۲۳۳	۰/۶۳۸	۰/۱۸۷	۰/۳۲۱	تاحدی درست	
۰/۲۴۴	۰/۶۹۵	۰/۲۵۴	۰/۳۹۷	عمدتا درست	
۰/۲۶۴	۰/۶۴۷	۰/۳۱۰	۰/۲۹۷	کاملا درست	

### یافته های پژوهش

آمار توصیفی، مجموعه ای از روش هایی است که برای سازماندهی، خلاصه کردن، تهیه جدول، رسم نمودار، توصیف و تفسیر داده های جمع آوری شده از نمونه آماری بکار گرفته می شود. یک مجموعه داده آماری شامل مجموعه ای از مقادیر یک یا چند متغیر است. بنابراین، آمار توصیفی شامل آن بخش از آمار است که به ویژگی ها و آماره های مربوط به نمونه آماری تحقیق می پردازد. نقش آمار توصیفی در فرآیند تحلیل آماری بسیار مهم و حیاتی است. آمار توصیفی با خلاصه کردن داده ها، ویژگی های مهم آن را نمایان می سازد تا ایده های لازم را در ذهن پژوهشگر برای مرحله دوم تحلیل آماری (آمار استنباطی) ایجاد کند (حبیب پور و صفوی، ۱۳۹۶).

براساس ارقام مندرج در جدول (۴)، ۵۵,۵ درصد پاسخ دهندگان مرد هستند و ۲۷,۷ درصد پاسخ

دهندگان در بین ۲۰ تا ۳۰ سال قرار دارند. ۵۵,۹ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی و ۸۳,۹ درصد پاسخ دهندگان در رشته حسابداری تحصیل کرده اند. ۶۸,۶ درصد پاسخ دهندگان بین ۱ تا ۵ سال سابقه خدمت دارند.

مدل یابی PLS در سه مرحله صورت گرفت. در مرحله اول، مدل اندازه گیری از طریق تحلیل های روابی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی واقع، در مرحله دوم، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها بررسی شد. در مرحله آخر برازش کلی مدل مورد بررسی قرار گرفت.

الف. برازش مدل بیرونی: مدل بیرونی در روش PLS با مدل اندازه گیری در معادلات ساختاری مطابقت می کند. از اینرو شاخص های برازش رایج در مدل های اندازه گیری PLS متغیرهای مکنون پژوهش در جدول ۵، ارائه شده است. همچنین به سه

آنها بررسی می شود. با توجه جدول ۶، می توان گفت که دو متغیر هویت حسابداران مدیریت و اصالت وجود در حر متوسط و متغیر مدیریت تعارض در حد قوی می باشد.

ج. برازش مدل کلی (GOF): برای برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می کند، معیار به ترتیب زیر محاسبه می گردد.

شاخص تعیین کننده برای ارزیابی مناسب بودن نحوه سنجش متغیرها در مدل های PLS که عبارتند از: میانگین واریانس استخراج شده، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نیز اشاره شده است که تمامی شاخص ها برای متغیرها در سطح مناسب قرار دارند.

ب. برازش مدل درونی: بخش مدل ساختاری برخلاف مدل های اندازه گیری به سؤالات مربوط نیست و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان

جدول (۴) خصوصیات جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه

متغیر	طبقه	فراوانی	فراوانی نسبی
جنسیت	مرد	۶۵	۵۵٫۱٪
	زن	۵۳	۴۴٫۹٪
	مجموع	۱۱۸	۱۰۰٪
سن	۲۰-۳۰ سال	۶۲	۲۷٫۷٪
	۳۱-۴۰ سال	۳۸	۳۲٫۲٪
	۴۱-۵۰ سال	۱۵	۱۲٫۷٪
	بالای ۵۰ سال	۳	۲٫۵۵٪
	مجموع	۱۱۸	۱۰۰٪
میزان تجربه	۱-۵ سال	۸۱	۶۸٫۶٪
	۶-۱۰ سال	۱۵	۱۲٫۷٪
	۱۱-۱۵ سال	۱۱	۹٫۳۲٪
	بالای ۱۵ سال	۱۱	۹٫۳۲٪
	مجموع	۱۱۸	۱۰۰٪
میزان تحصیلات	کارشناسی	۶۶	۵۵٫۹٪
	کارشناسی ارشد	۴۸	۴۰٫۷٪
	دکتر	۴	۳٫۳۹٪
	مجموع	۱۱۸	۱۰۰٪
رشته تحصیلی	حسابداری	۹۹	۸۳٫۹٪
	مدیریت	۱۷	۱۴٫۴٪
	اقتصاد	۲	۱٫۷۰٪
	مجموع	۱۱۸	۱۰۰٪

جدول (۵). بار عاملی

ابعاد	سازه	شاخص	بار عاملی
مدیریت تعارض	سبک رقابت	B1	۰/۶۰۶
		B2	۰/۸۷۶
		B3	۰/۸۹۴
	سبک مصالحه	C1	۰/۸۲۲
		C2	۰/۷۷۴
		C3	۰/۸۴۵

ابعاد	سازه	شاخص	بار عاملی
سبک اجتناب		D1	۰/۷۸۹
		D2	۰/۸۲۹
		D3	۰/۸۶۳
هویت حسابداران مدیریت		E1	۰/۶۱۶
		E2	۰/۸۰۷
		E3	۰/۸۸۶
اصالت وجود		F1	۰/۹۰۸
		F2	۰/۸۶۷
		F3	۰/۶۵۱

جدول (۵). شاخصهای برازش مدل درونی پژوهش

شاخص های برازش مدل	حد مطلوب	مدیریت تعارض			هویت حسابداران مدیریت	اصالت وجود
		سبک رقابت	سبک مصالحه	سبک اجتناب		
ضریب تعیین R <sup>2</sup>	۰/۲۵، ۰/۵۰ و ۰/۷۵	۰/۸۴۸	۰/۴۴۸	۰/۸۰۳	۰/۵۲۷	۰/۶۹۰
	ضعیف، متوسط و قوی					
معیار تغییر پذیری شاخص	۰/۱۵، ۰/۰۲ و ۰/۳۵	۰/۴۱۲				
	کوچک، متوسط و بزرگ					

جدول (۶). بررسی برازش مدل کلی

سازه	اصالت وجود	هویت حسابداران مدیریت	مدیریت تعارض	سبک اجتناب	سبک مصالحه	سبک رقابت
Communalities	۰/۶۳	۰/۶۶	۰/۷۹	۰/۷۰	۰/۶۰	۰/۶۴
GOF	$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2)} = 0/4$					

جدول (۷). نتایج آزمون فرضیه ها

نتیجه آزمون	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
رد فرضیه	۰/۹۶۰	۰/۱۲۰	بین سبک رقابت مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت رابطه معناداری وجود دارد.
پذیرش فرضیه	۶/۱۹۹	۰/۵۲۸	بین سبک مصالحه مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت رابطه معناداری وجود دارد.
پذیرش فرضیه	۶/۳۱۸	۰/۵۱۳	بین سبک اجتناب مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه آزمون	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
پذیرش فرضیه	۶/۴۲۱	۰/۵۰۴	بین اصالت وجود و هویت حسابداران مدیریت رابطه معنا داری وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

نقش حسابداران مدیریت بیش از یک دهه می باشد که مورد بحث قرار گرفته است. محققان و پژوهشگران، نقش جدیدی را برای مدیران حمایت می کنند: شریک کاری که در تصمیمات مدیریتی و وظایف استراتژیک دخیل است. این نقش مخالف با چوب خط داری انجام وظایف تکراری و عملیاتی است. وظایف مختلف و تعامل حسابداران و مدیران شاخص های مهم نقش های حسابداران مدیریت است. ارزیابی از آنها به ما اجازه می دهد تا درک کنیم که چه نقش هایی را به عهده می گیرند و چه عوامل احتمالی بر نقش ها تأثیر می گذارد. از لحاظ تاریخی حسابداران مدیریت عمدتاً در کنترل هزینه ها می پردازند، اما حمایت آنها در تصمیم گیری های مدیریتی از ابتدا پنهان نبوده و برخی شواهد به نقش حمایت کننده حسابداران، به ویژه در بخش های حسابداری، تا حدی پرداخته اند. به طور کلی، مدیران شریک کاری را به عنوان یک نقش مثبت در نظر می گیرند (ریگ، ۲۰۱۸). هویت عبارت است از مجموعه ویژگی هایی که موجب تشخیص فرد می شود و فرد یا افراد به واسطه فرآیند جامعه پذیری در دوران زندگی خود کسب نموده و آنها را در مقام تمایز یا همسانی با دیگران به کار می برند. بنابراین حقیقت، چیستی و هستی را می رساند. هویت اصطلاحاً مجموعه ای از شاخص ها و علائم در حوزه مؤلفه های مادی، زیستی، فرهنگی و روانی است که موجب شناسایی فرد از فرد، گروه از گروه و فرهنگی از فرهنگ دیگر می شود. هویت یک واژه مبهم و لغزنده است که به خصوص در سال های اخیر در بسیاری از زمینه های مختلف و برای مقاصد گوناگون مورد استفاده واقع شده است. موضوع هویت با ورود به دنیای مدرن و سر بر آوردن هویت های تازه و خدشه دار شدن هویت های پیشین، مورد توجه اندیشمندان در حوزه های مختلف قرار گرفت. هویت و حقیقت

انسان جولانگاه دیدگاه ها، نظریه ها و تئوری های فراوانی بوده و هست. یکی از این دیدگاه های پر طرفدار، و بلحاظ عملی نافذ، در باره حقیقت و هویت انسان در قرن ۱۹ و ۲۰ اگزیستانسیالیسم است. اگزیستانسیالیسم (فلسفه اصالت وجود) یکی از مهمترین و تاثيرگذارترین مکتب های فلسفی و ادبی جهان در قرن بیستم می باشد که مهد پیدایش و رواج آن کشورهای اروپایی و به ویژه، آلمان و فرانسه بوده است در این مکتب فلسفی ادبی، فرد را به عنوان فاعلی آگاه شناخته می شود که در تجربه هستی و لمس معنای وجود، به طور بی واسطه با حقیقت زندگانی رویارو شده و پوچی و بی معنایی زندگی خود را « آزادی» درمی یابد، آنگاه با تکیه بر پاسداشت گوهر و استفاده از امکان گزینش و انتخاب، هدفی برای خود برمی گزیند و به آن معنا و مفهوم می بخشد. فلاسفه وجودی بر این باورند که انسان ماهیتی از پیش تعیین شده ندارد، و ی همیشه در حال انتخاب امکان هایی است که پیش روی او یند؛ با این انتخاب هاست که وی ماهیت خویش را می سازد. در حقیقت در این فلسفه انسان موجودی است نامعین و سیال، بدون تعریفی معین از پیش تعیین شده می باشد. انسان محور اساسی و اصلی جنبش وجودگرایی است. از دیدگاه اگزیستانسیالیست ها به جایگاهی می رسد که خودش می تواند خوب و بد را از یکدیگر تشخیص دهد. متفکران جنبش اگزیستانسیالیسم می گویند هر بشری در ساختن شخصیت و ماهیت خویش آزاد است و هر شخصی باید بتواند به تنهایی بار انسان بودن خویش را به دوش بکشد. هرگز نباید از این مسأله غافل شد که موجودیت و رشد هر سازمان و تا حد زیادی به کارکنان و منابع انسانی آنها بستگی دارد از این رو بررسی سبک های مدیریت تعارض سهم بسزایی در رشد بهره وری نیروی انسانی خواهد داشت و افزایش رشد و بهره وری

هر فرد در سازمان باتوجه به هویت فردی، گروهی و سازمانی شکل می گیرد.

مسئله اصلی که پژوهش به دنبال پاسخ به آن انجام شده است، این بود که آیا سبک های مدیریت تعارض بر هویت حسابداران مدیریت اثری دارد یا خیر؟ و همچنین آیا هویت حسابداران مدیریت و اصالت وجود در فلسفه اگزیستانسیالیست رابطه ای با هم دارند یا خیر؟ بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش می توان بیان کرد که بین سبک رقابتی در مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت ارتباط مثبتی وجود ندارد. این بدان معنا است که حسابداران مدیریت تمایلی به اعمال قدرت و زور برای رفع تعارضات در سازمان ندارند و هویت آنها در راستای تعریف اریک فروم می باشد. البته ذکر این نکته هم ضروری است که حسابداران اگر پایبند به اصول اخلاق حرفه ای باشند، تمایلی به اعمال زور در سازمان ندارند. نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان می دهد که بین سبک مصالحه مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. می توان نتیجه گرفت که حسابداران مدیریت در راستای از بین بردن تعارض در سازمان با مدیرانی سازمانی هم عقیده بودند و تمایل دارند که به روش چانه زنی تعارضات را حل و فصل نمایند، که این موضوع مصلحت اجتماعی در هویت حسابداران را نشان می دهد. نتایج فرضیه سوم نشان می دهد که بین سبک اجتناب مدیریت تعارض و هویت حسابداران مدیریت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این موضوع نشان می دهد که در سبک اجتناب که به معنای نادیده گرفتن تعارض می باشد، حسابداران مدیریت در راستای مدیران برای از بین بردن تعارض می باشند، که هویت حسابداران هم راستای سازگاری با محیط در هویت می باشد. البته ذکر این نکته هم ضروری می باشد که تصمیم گیری در حرفه حسابداری و مدیریت به تجربیات فردی و سازمانی وی بستگی دارد. در واقع این مطلب بیانگر پدیدارشناسی در اگزیستانسیالیست می باشد که اعتقاد دارند: تجربیات براساس پندارهای ما از واقعیت استوار

است نه برخورد واقعیت ها. نتایج فرضیه چهارم نشان می دهد که بین هویت حسابداران مدیریت و اصالت وجود رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به این موضوع می توان بیان کرد که هویت حسابداران تاثیرپذیر از آزادی در تصمیم گیری می باشد و همچنین تجربیاتی که زندگی وی را معنا و مفهوم می بخشد و باعث ایجاد شکل گیری هویت وی، هم در زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی می شود. همچنین، پیشنهادهای زیر نیز برای انجام پژوهش های آتی پیشنهاد میگردد:

- ۱) این پژوهش در استان مازندران انجام شد. پژوهشگران دیگر می توانند آن را در استان های دیگر بررسی کنند.
- ۲) سایر پژوهشگران می توانند چند هویتی را در حسابداران مدیریت بررسی کنند.
- ۳) پیشنهاد می گردد که سایر پژوهشگران تفکیک جنسیت در مردان و زنان را در رابطه هویت سازمانی بررسی کنند.
- ۴) و همچنین پیشنهاد می گردد که فلسفه اخلاقی اگزیستانسیالیست در هویت حسابداران مدیریت بررسی گردد.

#### فهرست منابع

- \* ارفع، عاطفه؛ شریفی خیرآبادی، رسول؛ رئیسی، یارعلی؛ توسلیان، زهره، ۱۳۹۲، مدیریت تعارض و تعارض در مدیریت، مقاله های همایش های ایران، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالش ها و راهکارها.
- \* آقاجانی افروزه، علی اکبر؛ پرهیزگار، محمدمهدی، ۱۳۹۲، کارآفرینانه و اقتصاد دانش بنیان، مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت بازرگانی، رامسر.
- \* ایزدی یزدان آبادی، احمد، ۱۳۷۶، مدیریت تعارض، تهران؛ انتشارات دانشگاه امام حسین.
- \* حبیب پور، کرم؛ صفری، رضایی، ۱۳۹۶، راهنمای جامع کاربرد spss در تحقیقات پیمایشی، انتشارات متفکران، تهران، چاپ پنجم.

- \* رابینز، استیفن، ۱۹۷۴، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه، قاسم کبیری، تهران، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- \* رضازاده، آرش؛ علی، داوری، ۱۳۹۳، مدل سازی معادلات ساختاری، تهران، جهاد دانشگاهی.
- \* رهنمای رودپشتی، فریدون؛ رستمی مازویی، نعمت، ۱۳۹۴، مروری بر تئوریهای روانشناسی در تحقیقات حسابداری مدیریت، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال هشتم، شماره بیست و ششم، صص ۲۰-۱.
- \* سارتر، ژان پل، ۱۳۸۳، اصول فلسفه اگزیستانسیالیسم یا اصالت انسان، باتفسیر رنه لافراژ، ترجمه میهن دخت پزشکی پور، تهران، شهریار.
- \* سارتر، ژان پل، ۱۳۸۶، اگزیستانسیالیسم و اصالت بشری، ترجمه، مصطفی رحیمی، تهران، نیلوفر، چاپ دوازدهم.
- \* سیاسی، علی اکبر، ۱۳۷۹، نظریه های شخصیت، تهران.
- \* شباهنگ، رضا، ۱۳۹۱، حسابداری مدیریت (با تجدید نظر کامل)، تهران، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی.
- \* شکرخواه جواد، قربانی؛ محمود، فلاح هادی، ۱۳۹۳، نقش تجربه در تصمیم گیریهای مدیریت و جایگاه حسابداران مدیریت، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال سوم، شماره دهم، صص ۲۱-۱۶.
- \* شهرآیینی، سید مصطفی؛ راضیه، زینلی، ۱۳۹۰، وجود برای دیگری از دیدگاه سارتر، پژوهش های فلسفی دانشگاه تبریز، سال پنجم، شماره ۹، صص ۱۲۸-۱۰۷.
- \* فیاضی، مرجان، ۱۳۸۸، تعارض ادراک شده و سبک های مدیریت آن، پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت) نیمه دوم ۱۳۸۸، دوره ۱، شماره ۲.
- \* کاپلستون، فردیک، ۱۳۶۱، فلسفه معاصر بررسی هایی در پوزیتویسم منطقی و اگزیستانسیالیسم، ترجمه علی حلبی، بی جا؛ کتاب فروشی زوار.
- \* کولتز، جان ، ۱۳۶۹، ارتباط گفتاری میان مردم، ترجمه محمد میر حسینی و قاسم کبیری، تهران؛ امیرکبیر، چاپ اول.
- \* ملکیان، مصطفی ، ۱۳۷۳، تاریخ فلسفه غرب، قم، پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- \* مهرآرا، علی اکبر، ۱۳۷۳، زمینه روان شناسی اجتماعی، انتشارات مهرداد، تهران.
- \* میرباقری، ابراهیم، ۱۳۹۴، ارتباط بین هوش هیجانی بین فردی با تعارض بین فردی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سمnan، دانشکده علوم اقتصادی.
- \* هالینگ ریل، ر.ج، ۱۳۶۴، مبانی تاریخ و فلسفه غرب، ترجمه عبدالحسین آذرنگ، تهران، کیهان.
- \* وال، ژان؛ روژه ورنو، ۱۳۸۷، نگاهی به پدیدارشناسی و فلسفه های هستی بودن، ترجمه یحیی مهدوی، تهران، خوارزمی.
- \* وانورک، مری، ۱۳۸۶، اگزیستانسیالیسم و اخلاق، ترجمه، مسعود علیا، تهران، ققنوس.
- \* یونگ، کارل گوستاو ، ۱۳۷۷، روانشناسی ضمیر ناخودآگاه، ترجمه محمد علی امیری، اندیشه های نو، تهران.
- \* Broberg, P., Timurs, Umans., Peter, Skog., Emily Theodorsson., 2018, orgiiiiiztiaaal identities and commercialization in audit firms. Accounting, Auditing & Accountability Journal. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2014-1607>.
- \* Chen., M.H, Chang, Y.C ., Hung, S.C., 2008, Social Capital and Creativity in R&D Project Team. R&D Management, 38(1), pp.21-34.
- \* Encina, Gregorio billikopf., 2002, Conflict .management skills. Availavle from worldwide web: <http://www.nsba.org.sbot/toolkit/conflict.html>.
- \* Erfurt., Johm., 2002, Dealing with conflict.Available from world wide web: <http://www.nsba.org.sbot/toolkit/conflict.html>.



- Intelligence, and Conflict Management Modes of Financial Services Managers.
- \* Shockley.,Zalabak, P. Ellis, K. .,Winograd, G., 2000, Organizational trust: what it means, why it matters, Organization Development Journal, 18 (4), 35-48.
  - \* Tajfel, H., 1981, Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology. New York, NY: Cambridge University Press.
  - \* Taylor., L.C., Scapens, R.,W., 2016, The role of identity and image in shaping management accounting change. Accounting, Auditing & Accountability Journal. 29 (6):1075-1099.
  - \* Toomey., Stella ting., 2002, Intercultural. conflict management. Available from world wide web: <http://www.personal.anderson.ucla.edu>.
  - \* Von Eckartsberg, R., 1998, Existentialphenomenological research. In R. Valle (Ed.), Phenomenological inquiry in psychology . New York: Plenum.
  - \* Woodman., Richard W., Hellrigel., Don., 1995, Organizational behavior. New-York: West Publishing Company.
  - \* Guinea F., 2006 , Cultural Interferences in Managerial Accounting. Journal of Theoretical and Applied Economics, 6(501): 69-72.
  - \* Horton., K.E., Wanderley, C.d.A., 2018 , Identity conflict and the paradox of embedded agency in the management accounting profession: Adding a new piece to the theoretical jigsaw. Management Accounting Research. 38\_ 50.
  - \* Jones,Gareth, R., George,Jennifer;Hill., CharlesW., 2010 , Contemprarymanagement. Boston: MCGraw-Hill. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2014-1607>.
  - \* Kreitner., R and Angelo., K., 2008,Organizational Behavior. Edition, Newyork: Irvin pub. p:462.
  - \* Morin, D., Hazgui M., 2016, We are much more than watchdogs: The dual identity of auditors at the UK National Audit Office, Journal of Accounting & Organizational Change, Vol.12, Iss. 4:568 – 589.
  - \* Mounier, E., 1962, Intruduction aux existentialisme, Paris: Gallimard.
  - \* Nelson., D.F .,Campbell Quick, U., ۲۰۰۲, Understanding Organizational Behavior, A Multimedia Approach, first edition Ohaio: South Western.
  - \* Niazi., T. S. U. H., 2014, Leadership Styles: Relationship with Conflict Management Styles. International Journal of Conflict Management, 25(3), 214-225.
  - \* Rieg., R., 2018, Tasks, interaction and role perception of management accountants: evidence from German. Journal Management Control. <https://doi.org/10.1007/s00187-018-0266-0>.
  - \* Seamon., D., 1979 , A Geography of the lifeworld. New York: St. Martin's.
  - \* Seamon., David ., Sowers., Jacob, 2008 , Place and Placelessness, Edward Relph, Human Geography, London: Sage.
  - \* Shah M .,2017, Impact of Interpersonal Conflict in Health Care Setting on Patient Care; the Role of Nursing Leadership Style on Resolving the Conflict. Nurse Care Open Acces J 2(2): 00031. DOI: 10.15406/ncoaj.2017.02.00031 .
  - \* Sharma., R., 2005, Identifying a Framework for Initiating, Sustaining and Managing Innovations in Schools. Psychology and Developing Societies. 17, 1
  - \* Sherman., S. J., 2009 , The Correlation between Critical Thinking, Emotional

#### یادداشت ها

- <sup>1</sup> Shah
- <sup>2</sup> Nelson & Campbell Quick
- <sup>3</sup> Sherman
- <sup>4</sup> Conflict Management
- <sup>5</sup> Kreitner & Angelo
- <sup>6</sup> Tagfel
- <sup>7</sup> Existentialism
- <sup>8</sup> Mounier
- <sup>9</sup> Existentialist
- <sup>10</sup> Sartre
- <sup>11</sup> Ian Bohr
- <sup>12</sup> Copleston
- <sup>13</sup> Guined
- <sup>14</sup> Horton & Wanderly
- <sup>15</sup> Toomey
- <sup>16</sup> Wiidman at al
- <sup>17</sup> Erfurt
- <sup>18</sup> Encina
- <sup>19</sup> Stephen Robbins
- <sup>20</sup> Coltenz
- <sup>21</sup> Bureaucracy
- <sup>22</sup> Schockleg at al
- <sup>23</sup> Sharma
- <sup>24</sup> Jung
- <sup>25</sup> Eric Form
- <sup>26</sup> Freud
- <sup>27</sup> Alder
- <sup>28</sup> Von Eckartsberg
- <sup>29</sup> Seamon
- <sup>30</sup> Kant
- <sup>31</sup> Seamon at al
- <sup>32</sup> Heidegger
- <sup>33</sup> Jaspers

- <sup>34</sup> Wall and Vernon  
<sup>35</sup> Vanork  
<sup>36</sup> Halling Double  
<sup>37</sup> Sherman  
<sup>38</sup> Morin & Hazgui  
<sup>39</sup> Taylor & Scapens  
<sup>40</sup> Broberg at al  
<sup>41</sup> Rieg  
<sup>42</sup> Asifen P. Robbins  
<sup>43</sup> Cheni  
<sup>44</sup> Jines Gareth at al  
<sup>45</sup> Esther  
<sup>46</sup> Fornell and Larker  
<sup>47</sup> Kolmogorov Smirnov and Shaipro Vilc