

بررسی نقش هویت های چندگانه در بروز مسأله ی نمایندگی پنهان در حسابداری مدیریت

ناهید برزگر^۱

محمد صیادی^۲

بهنام مرادخانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۳۹۸/۰۳/۰۸

چکیده

هویت بخشی جدایی ناپذیر از وجود آدمی است. تعارض هویت عاملی مهم در تغییر نقش های کاری می باشد. هدف پژوهش بررسی نقش هویت های چندگانه و تعارضات هویتی در بروز مسئله نمایندگی پنهان است. جامعه آماری، شرکت های تولیدی فعال استان گلستان می باشند که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، ۲۱۴ است. اعضای نمونه به روش تصادفی در دسترس انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه هویت سازمانی (چنی، ۱۹۸۲)، مشارکت کاری (کانگو، ۱۹۸۲)، دگرگون سازی شغلی (بکر و همکاران، ۲۰۱۸) و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. بررسی روایی پرسشنامه از طریق روش روایی محتوایی و صوری با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور انجام شد. برای پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن برای کل سوالات پرسشنامه ۰/۹۷۱ محاسبه گردید. در آزمون فرضیات پژوهش از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن با نرم افزار SPSS24 استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داد که بین چندهویتی بودن حسابداران مدیریت و تعارضات هویتی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین، بین تعارضات هویتی حسابداران مدیریت، اختیارات شغلی و مشارکت کاری آنان با فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

تعارضات هویتی، نمایندگی پنهان، حسابداری مدیریت.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری موسسه غیرانتفاعی هاتف، زاهدان، ایران (نویسنده مسئول: nahid_barzegar1368@yahoo.com)

^۲ استادیار گروه حسابداری موسسه غیرانتفاعی هاتف، زاهدان، ایران (mr_sayyadi_m@yahoo.com)

^۳ مربی گروه حسابداری موسسه غیرانتفاعی هاتف، زاهدان، ایران (Behnammoradkhany@yahoo.com)

۱. مقدمه

هویت هر انسان با توجه به تعریف از موقعیت خود در شرایط مکانی و زمانی قرار گرفته در آن، شکل می‌گیرد. انسان‌ها با توجه به محیط زندگی خود می‌توانند به طور همزمان دارای چندین هویت مکانی باشند که هم راستا یا در تضاد با یکدیگر قرار گیرند. مدیریت صحیح این هویت‌ها در محیط کاری در راستای پاسخ به موقعیت‌های پیش رو بسیار مهم است. تعارض هویت در نتیجه هم راستا نبودن باورهای مرتبط با هر هویت با دیگر هویت‌ها در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی شکل می‌گیرد. حسابداران مدیریت در سازمان‌های تولیدی دارای سه هویت مکانی حرفه‌ای، شغلی و سازمانی می‌باشند. مادامی که این هویت‌ها در یک راستا قرار نگیرند سبب بروز تعارض در حسابداران مدیریت می‌گردد. تعارض بین هویت حرفه‌ای-شغلی، حرفه‌ای-سازمانی و شغلی-سازمانی که سبب سردرگمی حسابداران مدیریت می‌شود. ادغام یا حذف چندین هویت برای رسیدن به یک هویت واحد می‌تواند راه‌گشای این بحران برای آنان باشد. تعارض بین هویت‌های چندگانه در محیط کاری حسابداران مدیریت، اجتناب‌ناپذیر است و باید به گونه‌ای صحیح مدیریت شود تا بتوان یک هویت واحد معلوم کاری را ساخت و در راستای منافع سازمانی از آن بهره جست. داشتن یک هویت واحد در راستای منافع سازمانی منجر به ایجاد انگیزه برای انجام تغییرات در مرزهای کاری می‌شود که باعث تغییر نقش حسابداران مدیریت از چوب‌خطداری^۱ به شریک کاری^۲ می‌شود و در نهایت سبب بروز نمایندگی پنهان می‌شود. حسابداری مدیریت شامل طراحی و استفاده از حسابداری در داخل سازمان است. در تصمیم‌گیری‌های بااهمیت، مدیران واحدهای انتفاعی عملاً بر اطلاعات حسابداری مدیریت اتکا می‌کنند. واکنش مدیران و کارکنان نسبت به اطلاعات حسابداری مدیریت غالباً آثار بااهمیتی را بر رویدادهای واحدهای انتفاعی بر جای می‌گذارد (شباهنگ، ۱۳۹۵). حسابداران مدیریت می‌توانند پا را فراتر از حیطه‌ی وظایف خود گذاشته و خود را جزئی از سازمان دانسته و دلسوزانه برای حل مشکلات در کنار مدیران قرار گرفته و تمام تلاش خود را برای بقا و موفقیت سازمان انجام دهند. با توجه به این که در ایران حسابداری مدیریت پیشرفت زیادی نداشته، بررسی هویت‌های مختلف حسابداران مدیریت که سبب بروز تعارضات هویتی، انجام فرآیندهای نمایندگی پنهان می‌شود، ضروری به نظر می‌رسد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به کارمندان شاغل در واحدهای تجاری به خصوص واحدهای تولیدی، مدیران و حسابداران مدیریت واحدهای تجاری-تولیدی و اساتید و پژوهشگران امکان بکارگیری از تعارضات هویتی در انجام فرآیندهای نمایندگی خصوصاً دگرگون‌سازی شغلی و همچنین ایجاد تغییر نقش حسابداری مدیریت را بدهد. لذا، مسئله‌ای که این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی آن است، این موضوع می‌باشد که آیا تعارضات هویتی حسابداران مدیریت می‌تواند منجر به بروز مسئله نمایندگی پنهان شود یا خیر؟

این پژوهش در پی دستیابی به اهداف زیر می‌باشد:

۱. تعیین رابطه بین چندهویتی بودن حسابداران مدیریت و تعارضات هویتی.
 ۲. تعیین رابطه بین تعارضات هویتی، اختیارات شغلی و مشارکت کاری حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان.
- و سوالات پژوهش عبارت اند از:
- ۱- رابطه بین چندهویتی بودن حسابداران مدیریت و تعارضات هویتی آنان چگونه است؟

¹ . Bean-counter

² . Business partner

۲- رابطه بین تعارضات هویتی حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان چگونه است؟

۳- رابطه بین اختیارات شغلی و فرآیندهای نمایندگی پنهان چگونه است؟

۴- رابطه بین مشارکت کاری و فرآیندهای نمایندگی پنهان چگونه است؟

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

محیط کسب و کار در دنیای امروز به شدت در حال تغییر و رقابتی شدن می باشد. این تغییرات تا حد زیادی در محیط کسب و کاری که سازمان در آن فعالیت می کند نهفته است (پاک مرام و رضایی، ۱۳۹۶). حسابداری مدیریتی ابزار بسیار مفید در تصمیم گیری است با توجه به این که مدیران به اطلاعات مختلف در مورد تکامل اقتصادی درون سازمان هایی که آنها هدایت می کنند از دانش مفصل هزینه ها تا مدل سازی رفتار تصمیم گیران نیاز دارند. بنابراین حسابداری مدیریتی به عنوان بخشی 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 کنترلی در سازمان، فراهم می کند (قنیا، ۲۰۰۶). در سال های اخیر نقش سازمانی حسابداران مدیریت از کنترل هزینه تا سطح شرکای کسب و کار ارتقا یافته است به نحوی که حسابداران مدیریت نه تنها در حوزه های عملیاتی بلکه در تصمیم گیری های استراتژیک نیز به ایفای نقش می پردازند (شکرخواه و همکاران، ۱۳۹۳).

۲-۱- چند هویتی

هویت در پی کشف چرایی تعلق فرد به یک گروه و عدم تعلق و مرزبندی وی با گروه های دیگر است. پاسخی که انسان برای این سوال می یابد باعث می شود تا او خود را در گروه های متفاوت اجتماعی با مرزبندی های گاه پرننگ و گاه کم رنگ دسته بندی کند (شاوردی و حیدری، ۱۳۹۵). پرت و فورمن^۴ (۲۰۰۰) معتقدند که مهمترین مزایای بالقوه هویت چندگانه این است که افراد با هویت چندگانه معمولاً توانایی رفع گستره وسیعی از انتظارات و خواسته ها را نسبت به نهادهای مشابه با تنها یک هویت دارند. بروک و همکاران^۵ (۲۰۰۹) معتقدند که داشتن هویت های بیشتر زمانی منجر به رفاه بیشتر می شود که هویت ها یکدیگر را تسهیل می کنند و زمانی منجر به پایین بودن رفاه می شود که هویت ها با یکدیگر اختلاف و تضاد دارند، به ویژه برای هویت های مهم.

۲-۲- تعارضات هویتی

ادبیات دهه گذشته، نقش و تأثیر درگیری های هویت مربوط به کار در سطوح فردی، گروهی و سازمانی را نشان می دهد (وس و همکاران، ۲۰۰۶). تعارض هویت نه تنها باعث اختلال در فعالیت ها و هویت های موجود می شود، بلکه محدودیت های پذیرش هویت های جدید را نیز تعیین می کند (هورتن و همکاران^۷، ۲۰۱۴). تحقیقات همچنین نشان می -

³ . Guinea

⁴ . Pratt & Foreman

⁵ . Brook et al

⁶ . Voss et al

⁷ . Horton et al

دهد که نمایندگان می‌توانند در جلوگیری از تضاد یا فعال کردن هویت‌هایی که به احتمال زیاد هویت‌های موجود را تهدید می‌کنند، اقدام به پیشگیری کنند (پتگریگلی^۸، ۲۰۱۱).

۲-۳- تئوری نمایندگی

تحقیقات حسابداری در نیمه دوم قرن بیستم به طور قابل توجهی تحت تأثیر پیشرفت‌های سایر رشته‌ها از جمله اقتصاد و مالی قرار گرفت. یکی از تئوری‌هایی که تأثیر قابل توجهی بر تحقیقات و تئوری‌های حسابداری گذاشت، تئوری قرارداد و تئوری نمایندگی بود. جنسن و مک‌لینگ^۹ با انتشار مقاله‌ای در سال ۱۹۷۶ پیرامون تئوری شرکت، به طرح تئوری نمایندگی پرداخته و روابط میان کارفرما و نماینده را مدل‌سازی کردند. بر اساس تئوری نمایندگی تضادی بالقوه میان نماینده و کارفرما وجود دارد، به این مفهوم که ممکن است نماینده در مسیر تأمین اهداف شخصی خود گام بردارد و این مهم الزاماً در جهت تأمین منافع کارفرما نباشد. از طرفی ناتوانی کارفرما در مشاهده عملکرد و نتایج عملکرد نماینده باعث می‌شود فرصت کم‌کاری برای نماینده فراهم آید. از منظر اطلاعاتی، پیداری تضاد میان نماینده و کارفرما به دلیل وجود جریانی نامتقارن از اطلاعات است (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۵).

۲-۴- نمایندگی پنهان^{۱۰}

بر اساس تئوری قرارداد و تئوری نمایندگی، شرکت کانونی از قراردادها است؛ قراردادهایی همچون قرارداد میان مدیر و مالکان، اعتباردهندگان، تأمین کنندگان، کارکنان که تشکیل دهنده ماهیت شرکت می‌باشند (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از این قراردادها، قراردادی است که بین مدیر و حسابدار مدیریت منعقد می‌گردد. در واقع در این نمایندگی، مدیر نقش مالک و حسابدار مدیریت نقش نماینده را ایفا می‌کند. در صورتی که بین مدیر و مالک تضادی پیش آید منجر به ساخت هویت مجهول و ترک شغل از سوی حسابدار مدیریت خواهد گردید. هنگامی که منافع مدیر و مالک در یک راستا قرار می‌گیرند، انجام فرآیندهای نمایندگی یعنی ساخت هویت کاری معلوم و دگرگون‌سازی شغلی را از سوی حسابدار مدیریت خواهیم داشت که منجر به تغییر نقش حسابدار مدیریت از نقش چوب‌خط داری به نقش شریک کاری می‌شود. هورتن و واندرلی^{۱۱} (۲۰۱۸)، معتقدند که تعارضات هویتی با افزایش بروز رفتارهایی چون ساخت هویت و دگرگون‌سازی شغلی به منظور انطباق رویه‌های حسابداری مدیریت و هویت‌های جاری و مطلوب با یکدیگر منتج به نمایندگی پنهان می‌شوند. آنچه که در این نمایندگی حائز اهمیت است، توجه به مبحث روانشناسی هویت حسابدار مدیریت می‌باشد. هنگامی که هویت حسابدار مدیریت در راستای منافع سازمان قرار گیرد تضاد نمایندگی مشاهده نمی‌شود. در غیر این صورت، شاهد تضاد خواهیم بود. البته هورتن و واندرلی (۲۰۱۸)، معتقدند اختیارات و مشارکت کاری حسابداران مدیریت نیز بر این نمایندگی تأثیرگذارند. برخلاف تئوری نمایندگی که مالک خارج از سازمان و نماینده در درون سازمان قرار داشت، در نمایندگی پنهان مدیر و مالک هر دو در درون سازمان قرار گرفته‌اند. به دلیل آنکه هویت و ساخت آن یک مبحث روانشناسی و درونی حسابدار مدیریت می‌باشد که با چشم مسلح قادر به دیدن آن نیستیم واژه پنهان به این تئوری داده شده است.

⁸ . Petriglieri

⁹ . Jensen & Meckling

¹⁰ . Embedded agency

¹¹ . Horton & Wanderley

۲-۵-پیشینه پژوهش خارجی

انگلوند و گردین^{۱۲} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "حسابداری مدیریت و تضاد نمایندگی پنهان: چارچوبی برای تحلیل منابع تغییر ساختاری" در سوئد به بررسی شش ویژگی ساختارهای اجتماعی به عنوان منابع نمایندگی پنهان یعنی عمومی، ناسازگاری، ابهام، چندگانگی، اشتباه و بازتاب پذیری پرداختند. نتایج حاکی از ارائه چارچوبی برای تجزیه و تحلیل راه-حل های مشترک برای توضیح تضاد در منطقه حسابداری مدیریت دارد.

نتایج پژوهش بروبرگ و همکاران^{۱۳} (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^{۱۴} (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.

هایبل^{۱۵} (۲۰۱۸) به پژوهشی با عنوان "حسابداری مدیریت به عنوان یک منبع سیاسی برای توانمندسازی نمایندگی پنهان" در آلمان پرداخت. یافته ها حاکی از آن است که حسابداری مدیریت نه تنها ممکن است یک منبع مهم در قانونمندسازی تغییرات نهادی از پیش تعیین شده باشد، بلکه در شناسایی نیاز به تغییر، بدست آوردن حمایت دیگران برای تغییر و اجرای تغییر نیز مهم است.

تیلور و اسکاپنس^{۱۶} (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 می کنند تا هویت و تصویر "منفی" خود را به چالش بکشند. هم چنین نتایج نشان می دهد که هویت و تصویر متفاوتی از دو گروه حسابداران عامل مهمی در درک های مختلف تغییر حسابداری است.

سانچز ماتامورسا و همکاران^{۱۷} (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "تغییر حسابداری مدیریت و نمایندگی در موقعیت های پنهان" در اسپانیا یک شرکت خانوادگی را در دوره سالهای ۱۹۰۴-۱۹۶۹ مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. نتایج نشان می دهد که پس از ۵۰ سال بازتولید مداوم از عمل مدیریت بسیار سازمان یافته، مدیر عامل اجرایی، یک تحول نهادی را در فرایند اجرای یک سیستم حسابداری هزینه انجام داد.

12. Englund & Gerdin

13. Broberg et al

14. Rieg

15. Hiebl

16. Taylor & Scapens

17. Sanchez-Matamorosa et al

۲-۶- پیشینه پژوهش داخلی

نتایج پژوهش ابراهیمی خو و امینی فر (۱۳۹۶) با عنوان "بررسی نقش رفتارهای مشارکتی کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و تأثیر آن بر پیامدها (عملکرد مالی سازمانی) مطالعه موردی بانک توسعه صادرات ایران" نشان می‌دهد که رفتار مشارکتی کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی بر رضایت شغلی، درگیری شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و عملکرد مالی تأثیر دارد.

نتایج پژوهش رنگریز و رضایی (۱۳۹۴) با عنوان "بررسی تأثیر صدای کارمند بر خلاقیت و عملکرد کارکنان با میانجی‌گری درگیری شغلی" نشان می‌دهد که درگیری شغلی هم به طور مستقیم و هم غیرمستقیم، از طریق خلاقیت بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

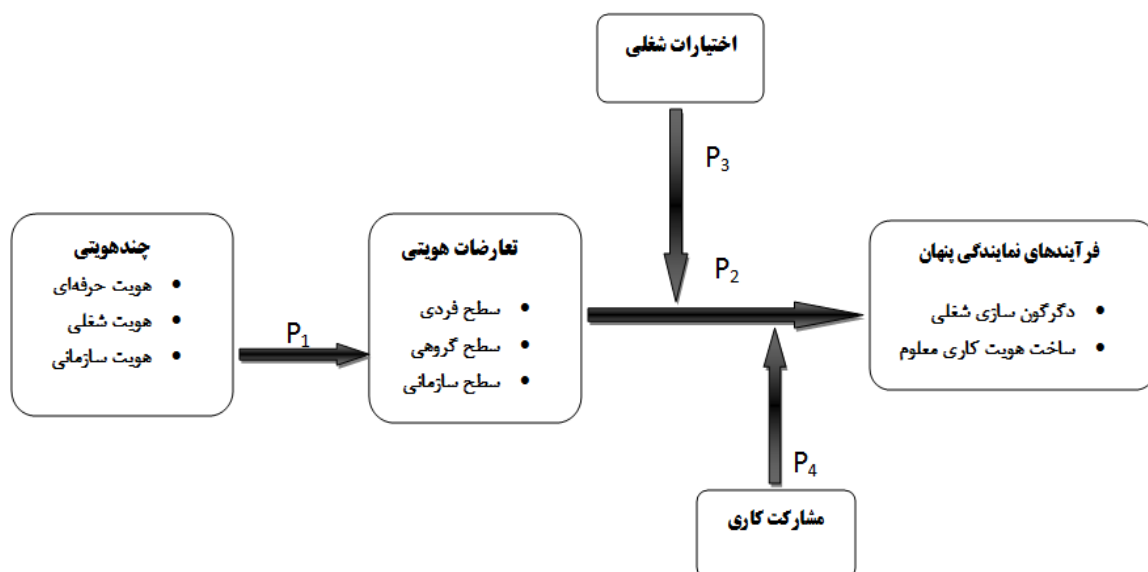
رهنمای رودپشتی و رستمی مازویی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "مروری بر تئوری‌های روانشناسی در تحقیقات حسابداری مدیریت" به این نتیجه رسیدند که تئوری‌های چندگانه روانشناسی ارتباط بالقوه‌ای با هر کدام از روش‌های حسابداری مدیریت دارند.

فرضیات پژوهش

- فرضیه اول: بین چند هویتی بودن و تعارضات هویتی حسابداران مدیریت رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین تعارضات هویتی حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین اختیارات شغلی حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه چهارم: بین مشارکت کاری حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش

مدل پژوهش، مدل مفهومی تعدیل شده هورتن و واندربی (۲۰۱۸) است که به صورت زیر نمایش می‌یابد.



شکل ۱- مدل پژوهش (مدل تعدیل شده هورتن و واندربی، ۲۰۱۸)

۳. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است چرا که هدف آن بکارگیری نتایج پژوهش در حل مسائل و مشکلات حسابداری مدیریت در سازمان می باشد. بر اساس ماهیت داده ها، تحقیقی کیفی است. از نظر روش جمع آوری داده ها و اطلاعات، میدانی است چرا که مستقیماً ارتباط با نمونه های پژوهش صورت می گیرد و استدلال آن قیاسی - استقرایی است، به این شکل که چارچوب نظری و پیشینه پژوهش از راه مطالعه کتاب ها و مقالات به صورت استدلال قیاسی و جمع آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه ها از راه استدلال استقرایی انجام شده است. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد هویت سازمانی چنی (۱۹۸۲)، پرسشنامه استاندارد مشارکت کاری کانگو (۱۹۸۲) و پرسشنامه استاندارد دگرگون سازی شغلی بکر و همکاران (۲۰۱۸) و برای سایر متغیرها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. پرسشنامه شامل ۶۱ سوال پنج گزینه ای با طیف لیکرت می باشد. مقیاسی پنج درجه ای که در آن به "کاملاً موافقم" نمره ۱، "موافقم" نمره ۲، "نظری ندارم" نمره ۳، "مخالقم" نمره ۴، "کاملاً مخالفم" نمره ۵ داده شده است. نمره هر مقیاس از مجموع نمره سوالات مرتبط با آن بدست می آید. در این پژوهش جهت بررسی روایی روایی از دو روش روایی صوری و روایی محتوایی استفاده شده است و برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. داده ها از تیر تا شهریور ۹۷ گردآوری گردید. نرخ بازگشت فرم های پرسشنامه که از تقسیم پرسشنامه های برگشت داده شده قابل استفاده (۱۹۱) به پرسشنامه های ارسال شده (۲۱۴) محاسبه شده است، ۸۹/۷۲٪ می باشد. جامعه آماری پژوهش را حسابداران مدیریت ۴۷۸ شرکت تولیدی فعال واقع در استان گلستان 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 ۲۱۴ می باشد که به روش تصادفی ساده انتخاب گردیده اند.

۴. یافته های پژوهش

آمار توصیفی

آمار توصیفی، مجموعه ای از روش هایی است که برای سازمان دهی، 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 صفری، ۱۳۹۱).

بر اساس ارقام مندرج در جدول ۱، ۵۱/۸ درصد از پاسخ دهندگان زن هستند و ۵۰/۸ درصد در رده سنی ۲۰-۳۰ سال قرار دارند. ۵۷/۱ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی اند و ۸۸/۵ درصد در رشته حسابداری تحصیل کرده اند. ۵۵/۵ درصد پاسخ دهندگان نیز دارای سابقه خدمت ۱-۵ سال هستند.

جدول ۱- خصوصیات جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه

متغیر	طبقه	تعداد	درصد	متغیر	طبقه	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۹۲	۴۸/۲٪	میزان تحصیلات	کارشناسی	۱۰۹	۵۷/۱٪
	زن	۹۹	۵۱/۸٪		کارشناسی ارشد	۷۶	۳۹/۸٪
					دکتری	۶	۳/۱٪
سن	۲۰-۳۰ سال	۹۷	۵۰/۸٪	رشته تحصیلی	حسابداری	۱۶۹	۸۸/۵٪
	۳۱-۴۰ سال	۷۲	۳۷/۷٪		مدیریت	۱۹	۹/۹٪
	۴۱-۵۰ سال	۱۹	۹/۹٪		اقتصاد	۳	۱/۶٪
	بالای ۵۱ سال	۳	۱/۶٪				
سابقه خدمت	۱-۵ سال	۱۰۶	۵۵/۵٪				
	۶-۱۰ سال	۴۴	۲۳٪				
	۱۱-۱۵ سال	۲۴	۱۲/۶٪				
	بالای ۱۵ سال	۱۷	۸/۹٪				

منبع: یافته های پژوهش

در جدول ۲ آمار توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف معیار، حد پایین و حد بالای هر متغیر ارائه شده است.

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	فراوانی پاسخها	میانگین	انحراف معیار	حد پایین	حد بالا
هویت حرفه ای	۱۹۱	۹,۰۹۴۲	۱,۹۹۲۴۹	۶	۱۳
هویت شغلی	۱۹۱	۹,۲۳۵۶	۲,۱۲۵۵۳	۶	۱۳
هویت سازمانی	۱۹۱	۸,۹۴۷۶	۲,۰۳۳۲۵	۶	۱۲
چند هویتی	۱۹۱	۲۷,۲۷۳۵	۵,۴۵۷۱۵	۱۸	۳۷
تعارضات هویتی در سطح فردی	۱۹۱	۹,۵۲۸۸	۲,۱۶۶۲۴	۶	۱۵
تعارضات هویتی در سطح گروهی	۱۹۱	۹,۹۲۱۵	۲,۳۲۳۵۹	۶	۱۷
تعارضات هویتی در سطح سازمانی	۱۹۱	۹,۷۱۷۳	۲,۲۴۳۹۸	۶	۱۷
تعارضات هویتی	۱۹۱	۲۹,۴۸۶۹	۴,۸۶۱۰۸	۱۸	۴۰
اختیارات شغلی	۱۹۱	۱۰,۱۷۲۸	۲,۶۹۶۲۹	۶	۲۰
مشارکت کاری	۱۹۱	۱۶,۶۲۸۳	۳,۵۲۱۸۲	۱۰	۲۹
ساخت هویت کاری معلوم	۱۹۱	۶,۷۷۴۹	۱,۷۷۳۰۷	۴	۱۳
دگرگون سازی شغلی	۱۹۱	۸,۳۷۷۰	۱,۷۸۷۱۷	۵	۱۳
فرآیندهای نمایندگی پنهان	۱۹۱	۱۵,۱۵۱۸	۲,۹۶۸۷۸	۹	۲۴

منبع: یافته های پژوهش

جدول ۳- پایایی آلفای کرونباخ متغیرها

متغیرها	تعداد سوال	ضریب آلفای کرونباخ
چند هویتی	۶	۰,۷۰۰
	۶	۰,۷۵۶
	۶	۰,۸۷۹
	۱۸	۰,۹۱۰
تعارضات هویتی	۶	۰,۷۸۸
	۶	۰,۸۱۹
	۶	۰,۷۰۳
	۱۸	۰,۸۹۶
اختیارات شغلی	۶	۰,۷۹۹
مشارکت کاری	۱۰	۰,۸۶۸
فرآیندهای نمایندگی پنهان	۴	۰,۷۵۰
	۵	۰,۷۳۶
	۹	۰,۸۳۳
پایایی کل پرسشنامه	۶۱	۰,۹۷۱

منبع: یافته های پژوهش

در پژوهش حاضر برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای متغیر چندهویتی ۰/۹۱۰، متغیر تعارضات هویتی ۰/۸۹۶، متغیر اختیارات شغلی ۰/۷۹۹، متغیر مشارکت کاری ۰/۸۶۸، متغیر فرآیندهای نمایندگی پنهان ۰/۸۳۳ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۷۱ می باشد.

نتایج آزمون فرضیه ها

نتایج آزمون فرضیه اول

فرضیه H0: بین چند هویتی بودن و تعارضات هویتی حسابداران مدیریت رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه H1: بین چند هویتی بودن و تعارضات هویتی حسابداران مدیریت رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اطلاعات بدست آمده از جدول ۴، تعارضات هویتی حسابداران مدیریت (تعارضات در سطح فردی و سازمانی) با احتمال ۹۹ درصد با چندهویتی بودن آنان ارتباط مثبت و معناداری دارد ($P < 0,01$). نتیجه مذکور بدین معنی است که در بین حسابداران مدیریت، حسابدارانی که بیشتر دچار تعارض در سطح فردی و سازمانی شدند، چندهویتی بودن بیشتری را گزارش کرده اند.

H0: $P=0$

H1: $P \neq 0$

جدول ۴: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه اول

متغیر مستقل	متغیر وابسته	کل شرکت کنندگان		
		تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری (دو طرفه)
هویت حرفه‌ای	تعارضات هویتی در سطح فردی	۱۹۱	۰.۳۴۸**	۰,۰۰۰
	تعارضات هویتی در سطح گروهی	۱۹۱	۰,۱۳۴	۰,۰۶۴
	تعارضات هویتی در سطح سازمانی	۱۹۱	۰.۳۶۹**	۰,۰۰۰
	تعارضات هویتی	۱۹۱	۰.۳۷۷**	۰,۰۰۰
هویت شغلی	تعارضات هویتی در سطح فردی	۱۹۱	۰.۴۲۲**	۰,۰۰۰
	تعارضات هویتی در سطح گروهی	۱۹۱	۰.۲۰۹**	۰,۰۰۴
	تعارضات هویتی در سطح سازمانی	۱۹۱	۰.۳۴۰**	۰,۰۰۰
	تعارضات هویتی	۱۹۱	۰.۴۴۹**	۰,۰۰۰
هویت سازمانی	تعارضات هویتی در سطح فردی	۱۹۱	۰.۳۳۴**	۰,۰۰۰
	تعارضات هویتی در سطح گروهی	۱۹۱	۰,۱۲۶	۰,۰۸۲
	تعارضات هویتی در سطح سازمانی	۱۹۱	۰.۳۲۰**	۰,۰۰۰
	تعارضات هویتی	۱۹۱	۰.۳۲۳**	۰,۰۰۰
چند هویتی	تعارضات هویتی	۱۹۱	۰.۴۲۸**	۰,۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

* $P < 0,05$ ** $P < 0,01$

نتایج آزمون فرضیه دوم

فرضیه H0: بین تعارضات هویتی حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه H1: بین تعارضات هویتی حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اطلاعات بدست آمده از جدول ۵، تعارضات هویتی (در سطح فردی و سازمانی) با احتمال ۹۹ درصد با فرآیندهای نمایندگی پنهان آنان ارتباط مثبت و معناداری دارد ($P < 0,01$). نتیجه مذکور بدین معنی است که در بین حسابداران مدیریت، حسابداران که بیشتر دچار تعارض در سطح فردی و سازمانی شدند، فرآیندهای نمایندگی پنهان بیشتری را گزارش کرده‌اند.

H0: $P=0$ H1: $P \neq 0$

جدول ۵: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه دوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	کل شرکت کنندگان		
		تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری (دو طرفه)
تعارضات هویتی در سطح فردی	ساخت هویت کاری معلوم	۱۹۱	۰.۲۰۵**	۰.۰۰۴
	دگرگون سازی شغلی	۱۹۱	۰.۲۶۷**	۰.۰۰۰
	فرآیندهای نمایندگی پنهان	۱۹۱	۰.۲۶۶**	۰.۰۰۰
تعارضات هویتی در سطح گروهی	ساخت هویت کاری معلوم	۱۹۱	۰.۰۸۷	۰.۲۳۱
	دگرگون سازی شغلی	۱۹۱	۰.۱۰۱	۰.۱۶۲
	فرآیندهای نمایندگی پنهان	۱۹۱	۰.۱۲۰	۰.۰۹۹
تعارضات هویتی در سطح سازمانی	ساخت هویت کاری معلوم	۱۹۱	۰.۱۳۶	۰.۰۶۰
	دگرگون سازی شغلی	۱۹۱	۰.۱۵۷*	۰.۰۳۰
	فرآیندهای نمایندگی پنهان	۱۹۱	۰.۱۴۵*	۰.۰۴۶
تعارضات هویتی	فرآیندهای نمایندگی پنهان	۱۹۱	۰.۲۳۶**	۰.۰۰۱

منبع: یافته های پژوهش

 $*P < 0.05$
 $**P < 0.01$

نتایج آزمون فرضیه سوم

فرضیه H0: بین اختیارات شغلی حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه H1: بین اختیارات شغلی حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اطلاعات بدست آمده از جدول ۶، اختیارات شغلی حسابداران مدیریت با احتمال ۹۹ درصد با فرآیندهای نمایندگی پنهان، ساخت هویت کاری معلوم و دگرگون سازی شغلی آنان ارتباط مثبت و معناداری دارد ($P < 0.01$). نتیجه مذکور بدین معنی است که در بین حسابداران مدیریت، حسابدارانی که اختیارات شغلی بیشتری دارند، فرآیندهای نمایندگی پنهان بیشتری را گزارش کرده اند.

 $H0: P=0$
 $H1: P \neq 0$

جدول ۶: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه سوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	کل شرکت کنندگان		
		تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری (دو طرفه)
اختیارات شغلی	ساخت هویت کاری معلوم	۱۹۱	۰.۴۲۹**	۰.۰۰۰
	دگرگون سازی شغلی	۱۹۱	۰.۴۵۰**	۰.۰۰۰
	فرآیندهای نمایندگی پنهان	۱۹۱	۰.۵۰۶**	۰.۰۰۰

منبع: یافته های پژوهش

 $*P < 0.05$

$**P < 0.01$

نتایج آزمون فرضیه چهارم

فرضیه H0: بین مشارکت کاری حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود ندارد.
فرضیه H1: بین مشارکت کاری حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود دارد.
با توجه به اطلاعات بدست آمده از جدول ۷، مشارکت کاری حسابداران مدیریت با احتمال ۹۹ درصد با فرآیندهای نمایندگی پنهان، ساخت هویت کاری معلوم و دگرگون سازی شغلی آنان ارتباط مثبت و معناداری دارد ($P < 0.01$).
نتیجه مذکور بدین معنی است که در بین حسابداران مدیریت، حسابدارانی که مشارکت کاری بیشتری دارند، فرآیندهای نمایندگی پنهان بیشتری را گزارش کرده اند.

H0: $P=0$

H1: $P \neq 0$

جدول ۷: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه چهارم

متغیر وابسته	متغیر مستقل	کل شرکت کنندگان		
		تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری (دو طرفه)
ساخت هویت کاری معلوم	مشارکت کاری	۱۹۱	۰.۵۵۰**	۰.۰۰۰
دگرگون سازی شغلی		۱۹۱	۰.۵۳۹**	۰.۰۰۰
فرآیندهای نمایندگی پنهان		۱۹۱	۰.۶۳۵**	۰.۰۰۰

منبع: یافته های پژوهش

$*P < 0.05$

$**P < 0.01$

جدول ۸- خلاصه آزمون فرضیه ها

تأیید	فرضیه ۱: بین چند هویتی بودن و تعارضات هویتی حسابداران مدیریت رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	فرضیه ۲: بین تعارضات هویتی حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	فرضیه ۳: بین اختیارات شغلی حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	فرضیه ۴: بین مشارکت کاری حسابداران مدیریت و فرآیندهای نمایندگی پنهان رابطه معناداری وجود دارد.

منبع: یافته های پژوهش

۵. 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).

مسئله اصلی که پژوهش به دنبال پاسخ به آن انجام شده است، این بود که آیا تعارضات هویتی حسابداران مدیریت در بروز مسئله نمایندگی پنهان اثری دارد یا خیر؟ تا از این طریق بتوان به بررسی نقش حسابداران مدیریت از چوب خط داری به شریک کاری رسید. بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش انجام فرآیندهای نمایندگی پنهان خصوصاً دگرگون سازی شغلی توسط حسابداران مدیریت منجر به تغییر نقش آنان از چوب خط داری به شریک کاری می شود. در توجیه نتایج آزمون فرضیه اول می توان این گونه اظهار نظر کرد که در بین حسابداران مدیریت، حسابدارانی که بیشتر دچار چند هویتی بودن هستند، تعارض بیشتری را در سطح فردی و سازمانی تجربه کرده اند. نتایج آزمون این فرضیه مخالف با یافته های بروبرگ و همکاران (۲۰۱۸) می باشد. تحلیل های مرتبط با فرضیه دوم پژوهش نشان داد که در بین حسابداران مدیریت، حسابدارانی که بیشتر دچار تعارض در سطح فردی و سازمانی شدند، فرآیندهای نمایندگی پنهان بیشتری را انجام داده اند. نتیجه آزمون این فرضیه موافق با یافته های گورتزکی و همکاران^{۱۸} (۲۰۱۳) و هورتن و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۴) است. نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد که در بین حسابداران مدیریت، حسابدارانی که اختیارات شغلی بیشتری دارند، فرآیندهای نمایندگی پنهان بیشتری را گزارش کرده اند. نتیجه آزمون این فرضیه موافق با یافته های نیکولسون^{۲۰} (۱۹۸۴) می باشد. هم چنین، نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد که حسابداران مدیریتی که مشارکت کاری بیشتری دارند، فرآیندهای نمایندگی پنهان بیشتری را انجام داده اند. نتیجه این فرضیه یافته های رنگریز و رضایی (۱۳۹۴) و ابراهیمی خو و امینی فر (۱۳۹۶) را تأیید می کند. بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه های پژوهش، پیشنهاد های کاربردی زیر ارائه می گردد: بر اساس نتایج آزمون فرضیه یک پژوهش به حسابداران مدیریت شرکت های تولیدی فعال پیشنهاد می شود که چند هویتی بودن را به عنوان عاملی مؤثر بر افزایش میزان تعارضات هویتی خود، در نظر بگیرند و برای پاسخ به موقعیت های مختلفی که پیش روی آنها قرار می گیرد، از این هویت ها استفاده نمایند. بر اساس نتایج آزمون فرضیه دو پژوهش به مدیران سازمان ها پیشنهاد می شود که از وجود تعارضات هویتی در حسابداران مدیریت استفاده کرده و سعی در ایجاد ساخت یک هویت واحد در راستای منافع سازمانی خود نمایند تا حسابداران مدیریت به عنوان یک شریک کاری در کنار آنها قرار گرفته و در تصمیم گیری های مدیریتی آنان را یاری نمایند. مطابق نتایج آزمون فرضیه سه حسابداران مدیریتی قادر به انجام نمایندگی پنهان می باشند که از اختیارات شغلی بالایی برخوردار باشند. از آنجایی که کارمندان با اختیارات پایین تری هم وجود دارند که انگیزه و دانش لازم را برای انجام این فرآیند دارند، پیشنهاد می گردد که مدیران سازمان ها از این کارمندان نیز استفاده نمایند. بر اساس نتایج آزمون فرضیه چهار پژوهش هر چه مشارکت کاری حسابداران مدیریت بالاتر باشد، بیشتر از سایرین قادر به انجام فرآیندهای نمایندگی پنهان می باشند، مدیران سازمان -

¹⁸ . Goretzki et al

¹⁹ . Horton et al

²⁰ . Nicholson

ها پیشنهاد می‌گردد که زمینه‌های لازم برای ایجاد انگیزه برای مشارکت حسابداران فراهم کنند. هم‌چنین، پیشنهادهای زیر نیز برای انجام پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد:

- ۱- این پژوهش در استان گلستان مورد بررسی قرار گرفت. سایر پژوهشگران می‌توانند آن را در استان‌های دیگر نیز بررسی نمایند.
- ۲- سایر پژوهشگران می‌توانند میزان چند هویتی بودن را در بین زنان و مردان حسابدار مدیریت مورد مقایسه قرار دهند.
- ۳- پیشنهاد می‌گردد که میزان تعارضات هویتی نیز در بین زنان و مردان حسابدار مدیریت مورد مقایسه قرار گرفته و هم-چنین میزان تعارضات هویتی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی به صورت مقایسه‌ای بررسی گردد.
- ۴- در این پژوهش تنها رابطه بین اختیارات شغلی با فرآیندهای نمایندگی پنهان مورد بررسی قرار گرفت می‌توان میزان اختیارات شغلی را نیز در بین زنان و مردان حسابدار مدیریت مورد مقایسه قرار داد.
- ۵- هم‌چنین تنها رابطه بین مشارکت کاری با فرآیندهای نمایندگی پنهان مورد بررسی قرار گرفت می‌توان میزان مشارکت کاری را نیز در بین زنان و مردان حسابدار مدیریت مورد مقایسه قرار داد.

۶. منابع و مآخذ

۱. ابراهیمی‌خو موسی، امینی‌فر اکبر، ۱۳۹۶، بررسی نقش رفتارهای مشارکتی کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و تأثیر آن بر پیامدها (عملکرد مالی سازمانی) مطالعه موردی بانک توسعه صادرات ایران، مجله پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، سال دوم، شماره ۵، صفحات ۱۵-۱.
۲. پاک‌مرام عسگر، رضایی ندا، ۱۳۹۶، تأثیر محیط رقابتی و شاخصه‌های سازمانی بر شیوه‌های حسابداری مدیریت و عملکرد سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال دهم، شماره سی و چهارم.
۳. حبیب‌پور کرم، صفری رضا، ۱۳۹۱، راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی (تحلیل داده‌های کمی)، انتشارات متفکران، تهران، چاپ پنجم.
۴. رنگریز حسن و رضایی سعید، ۱۳۹۴، بررسی تأثیر صدای کارمند بر خلاقیت و عملکرد کارکنان با میانجی‌گری درگیری شغلی، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۳، صفحات ۸۵۶-۸۳۳.
۵. 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.
۶. شاوردی تهمینه، حیدری حسین، ۱۳۹۵، تحلیل و بررسی هویت شغلی با تأکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره هشتم، شماره ۲۸، ۱۴۱-۱۱۴.
۷. شباهنگ رضا، ۱۳۹۵، حسابداری مدیریت (با تجدید نظر کامل)، تهران: مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی.
۸. شکرخواه جواد، قربانی محمود، فلاح هادی، ۱۳۹۳، نقش تجربه در تصمیم‌گیری‌های مدیریت و جایگاه حسابداران مدیریت، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال سوم، شماره دهم.
۹. مهرانی و همکاران، ۱۳۹۵، تئوری حسابداری، تهران: انتشارات نگاه دانش.

10. Broberg, P., Umans, T., Skog, P., Theodorsson, E., 2018. Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2014-1607>.
11. Brook, A.T., Garcia, J., Fleming, M., 2009. The Effects of Multiple Identities on Psychological Well-Being. *Pers Soc Psychol Bull*; 34; 1588.
12. Englund, H., Gerdin, J. 2018. Management accounting and the paradox of embedded agency: A framework for analyzing sources of structural change. *Management Accounting Research*. 38, 1-11.
13. Guinea F. 2006. Cultural Interferences in Managerial Accounting. *Journal of Theoretical and Applied Economics*, 6(501): 69-72.
14. Hiebl, M.R.W. 2018. Management accounting as a political resource for enabling embedded agency. *Management Accounting Research*. 38, 22-38.
15. Horton, K.E., Bayerl, P.S., & Jacobs, J., 2014. Identity conflicts at work: an integrative framework. *J. Organ. Behav.* 35: 6–22.
16. 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, 39–50.
17. Petriglieri, J. L. 2011. Under threat: Responses to and the consequences of threats to individual identities. *Academy of Management Review*, 36, 641–662.
18. Pratt, M.G., Foreman, P.O., 2000. Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Acad. Manage. Rev.* 25 (1), 18–42.
19. 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>.
20. Sanchez-Matamorosa, J. B., Araujo Pinzonb, P., Alvarez-Dardet Espejoa, C. 2014. Management accounting change and agency in embedded situations. *Spanish Journal of Finance and Accounting*. 43 (3): 241–265.
21. 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.
22. Voss, Z. G., Cable, D. M., & Voss, G. B. 2006. Organizational identity and firm performance: What happens when leaders dis- agree about 'who we are'? *Organization Science*, 17, 741–755.

Investigation Role of multi identities in Emerging Problem of Embedded Agency in the Management Accounting

Nahid Barzegar¹

Mohammad Sayyadi²

Behnam Moradkhany³

Date of Receipt: 2019/05/11 Date of Issue: 2019/05/29

Abstract

Identity is an integral part of human existence. Identity conflict is an important factor in changing work roles. The purpose of study is to investigation the role of multi identities and identity conflicts in the emerging problem of embedded agency. The statistical population consists of all productive companies operating in Golestan province, the sample size was 214 calculated using Morgan chart. Sample members were selected in a random way. To collect the data from organizational identity questionnaire (cheni, 1982), and business involvement (kango, 1982), job crafting (backer et al, 2018) and questionnaire was made. Validity of questionnaire was carried out through formal validity method using the opinions of guidance professors and consultants. cronbach's alpha method was used for the reliability of the questionnaire, which was calculated 0.971 for all questions of questionnaire. In the research hypotheses test used spearman correlation coefficient test with spss24 software. The result of the hypotheses test showed that there is a positive and meaningful relation between multiple identities of management accountants and their identity conflicts. There is also a positive and significant relationship between identity conflicts management accountants, job discretion and their business involvement with embedded agency processes.

Keyword

Identity conflicts, Embedded agency, Management accounting

1. Master of Accounting Department, University of Hatef, Iran (*Corresponding Author: nahid_barzegar1368@yahoo.com).

2. Assistant Professor of Accounting Department, University of Hatef, Iran (mr_sayyadi_m@yahoo.com)

3. Lecturer of Accounting Department, University of Hatef, Iran (Behnammoradkhany@yahoo.com).