



## الگوی تفسیری تاثیرپذیرترین اختلال سایکودینامیک در حسابرسان براساس وجود سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی

ملیحه اشرفی

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

دکتر حسن ولیان<sup>۱</sup>

استادیار، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

دکتر محمدرضا عبدلی

استادیار، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

(تاریخ دریافت: ۳۱ خرداد ۱۴۰۰؛ تاریخ پذیرش: ۵ اردیبهشت ۱۴۰۱)

**هدف:** هدف این پژوهش، ارائه الگوی تفسیری تاثیرپذیرترین اختلال سایکودینامیک در حسابرسان براساس وجود لایه‌های سیطره مدیریت شرکای حسابرسی می‌باشد.

**روش:** این پژوهش از نظر نتیجه، جزء پژوهش‌های توسعه‌ای قرار می‌گیرد و از نظر نوع داده، جزء پژوهش‌های پژوهش ترکیبی است، زیرا در بخش کیفی از طریق غربالگری نظری براساس روش تحلیل فراترکیب، این پژوهش به دنبال شناسایی مولفه‌های اختلال سایکودینامیک در حسابرسان و مضامین سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی می‌باشد و سپس در بخش کمی از طریق تحلیل ماتریس قطبی براساس روش تصمیم‌گیری چندمعیاره، الگویی از تعیین مهم‌ترین علل اختلال سایکودینامیک در حسابرسان را مورد بررسی قرار دهد. جامعه هدف در بخش کیفی ۱۲ نفر از متخصصان و خبرگان رشته حسابداری و مدیریت مالی در سطح دانشگاهی بودند و جامعه هدف در بخش کمی ۱۸ نفر از حسابرسان دارای تجربه‌های کاری و سطح دانش فنی و تخصصی بودند که براساس نمونه‌گیری همگن و هدفمند انتخاب شدند.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش در بخش کیفی از وجود ۵ مولفه زمینه‌ای اختلال سایکودینامیک در حسابرسان و ۶ مضمون لایه‌های سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی حکایت دارد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد، مهم‌ترین سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی، سیطره‌ی قدرت رفتار آمرانه شریک حسابرسی بود که سبب تحریک علل انگیزشی در تقویت اختلال سایکودینامیک می‌گردد. در واقع نتایج کسب شده گویایی این موضوع است که حسابرسان باتوجه به فشارهایی که در محیط کاری خود همچون انحصارطلبی شریک حسابرسی متحمل می‌شوند، انگیزه‌های شغلی خود را به مرور از دست می‌دهند و این موضوع باعث می‌گردد تا زمینه بروز اختلال از نوعی روان‌پویایی برای حسابرسان ایجاد گردد.

**واژه‌های کلیدی:** سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی؛ اختلال سایکودینامیک؛ اولویت‌بندی تفسیر گرایانه.

<sup>1</sup> hasan.valiyan@yahoo.com

## مقدمه

سیر تطوّر در حرفه حسابرسی از رویکردهای صرفاً تخصصی، امروزه به سمت ترکیبی از رویکردهای رفتاری با رویکردهای تخصصی تغییر مسیر داده است، چراکه حسابرسی به دلیل تعاملات با افراد و عملکردهای متناسب به آنان، نیازمند شناخت‌های روانکاوانه از خود و محتوای حرفه‌ای حسابرسی می‌باشد [۳۱]. یکی از این رویکردهای رفتاری و روانشناختی، رویکرد سایکودینامیک می‌باشد. سایکودینامیک یا اصطلاحاً روان‌پویایی اشاره به عملکرد انسان، مبتنی بر تعامل‌های متقابل بین مجموعه‌ای از محرک‌ها و نیروهای درونی در حسابرسی می‌باشد، نیروهایی که در قالب ضمیر ناخودآگاه و بین ساختارهای مختلف شخصیتی، عملکرد حسابرسی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. این رویکرد برای اولین بار توسط فروید مطرح شد و نظریه‌پردازی همچون یونگ [۲۴] و اریکسون [۱۵] اقدام به بسط تئوریک این رویکرد نمودند. یونگ [۲۴] در تکمیل این رویکرد، همچون فروید [۱۶]، سایکودینامیک را به کوه یخ شناور در اقیانوس تشبیه می‌کند که اگرچه در ظاهر بر مبنای قسمت بیرونی کوه باصلابت است، اما به تدریج قسمت نامشهود منجر به آب شدن آن می‌شود. به طور خاص، منفرد و همکاران [۲۷] اقدام به بررسی رویکردهای درونگرایانه‌ی، سایکودینامیک در حرفه حسابرسی نمودند. این محققان بیان نمودند، حسابرسان بر حسب کارآمدی و عدم کارآمدی بازارهای سرمایه به دلیل وجود برخی از علل همچون محدودیت زمانی؛ انتظارات اجتماعی؛ ریسک‌های مسئولیت؛ نوع فرهنگ بومی و منطقه‌ای کشورها و غیره تحت فشار و استرس قرار می‌گیرند که پیامد آن سرخوردگی حرفه‌ای می‌باشد. در واقع سایکودینامیک بخش ناخودآگاه یا خودآگاه در ذات افراد محسوب می‌شود که غالباً غریزی هستند، به نوعی که ممکن است حتی در جامعه قابل قبول نباشند، بنابراین از طریق اختلالات روانی و گاه جسمی، استرس را در فرد تشدید می‌کنند، به طوریکه فرد از تمایلاتش آگاه نشده و ذهن خودآگاه در آرامش باقی می‌ماند [۲۰]. اما سوالی که اکثر پژوهش در قالب یک سلسله از مولفه‌های تاثیرگذار بر آن نتوانسته اند ایجاد نمایند، این است که چه مجموع عللی باعث تحریک اختلال سایکودینامیک در فرد می‌شود؟ اگرچه محققانی همچون مک‌لینز [۲۸] و چریچر و کارسنو [۳۸] ریشه ایجاد این اختلال را در کارکردهای فردی بیشتر جستجو نمودند، اما تمرکز بر علل بیرونی و محیطی را کلید ایجاد اختلال سایکودینامیک عنوان می‌نمایند و لازمه‌ی حیطه‌های بررسی در خصوص این اختلال را تفکیک ماهیت پژوهش از رفتار درون فردی تا رفتار فردی در محیط اجتماعی؛ خانوادگی و سازمانی عنوان نمودند. با اتکاء به این رویکرد، این پژوهش واکاوی اختلال سایکودینامیک را در حرفه حسابرسی با تمرکز بر نقش تاثیرگذار رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی مورد بررسی قرار می‌دهد. واژه استیلا یا هژمونی<sup>۱</sup> به عنوان یک کلمه دارای ریشه فرانسوی، به معنای توصیف و توضیح نفوذ و تسلط‌گرایی افراد دارای قدرت در هر جامعه‌ای می‌باشد. شرکت به عنوان یک نهاد اجتماعی، که تابع تاثیر و نفوذ قدرت می‌باشد، تحت ساختارهای استیلا‌گرایانه<sup>۲</sup> می‌باشد، ساختارهایی

<sup>۱</sup> Hegemony

<sup>۲</sup> Power Transition (Hegemonic)

که قدرت را در قالب حفظ منافع فردی صاحبان قدرت، به شکل‌های مختلفی در شرکت به ویژه شرکت‌هایی با ماهیت خصوصی پیاده می‌کند و باعث می‌گردد تا عملکردهای شرکت‌ها یا موسسه‌هایی همچون موسسه‌های حسابرسی در حیطه‌های مختلف، اثربخشی خود را از دست بدهد. استیلاء‌گرایی در قالب واکاوی ساختارهای قدرت در شرکت‌ها با اعمال فشار در کارکردهای سازمانی به دنبال ایجاد ثبات رویه‌ای و تقویت سطحی از بوروکراسی هستند که منجر به حفظ منافع فرد دارای قدرت می‌گردد [۱۳]. وجود چنین لایه‌های دارای قدرتی، عملکردهای استراتژیک شرکت‌ها در ابعاد رفتار سازمانی را با اختلال مواجه می‌نماید و باعث می‌گردد تا توانمندی‌های منابع انسانی همچون حسابرسان فعال در چنین ساختارهای الزام‌آوری در سایه وجود قدرت‌های تحمیلی، نادیده انگاشته شود و باعث ایجاد اختلال‌هایی همچون سایکودینامیک در فرد گردد. از این رو، کیفیت بالای خدمات حسابرسی که مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است، به مرور دچار فرسایش می‌شود [۹]. گریزی به استانداردهای مربوط به بندهای کاربردی در خصوص عملکرد مؤسسات حسابرسی، بر اهمیت بررسی و بیان چرایی انجام این پژوهش کمک می‌کند، چراکه این بندها بر به نقش ساختارهای قدرت و کیفیت مدیریت جهت افزایش انگیزه‌های حسابرسان تاکید نموده است. در واقع، مطابق بندهای ۹-۱۳ (تحت عنوان «مسئولیت‌های مدیریت درباره کیفیت در درون موسسه») و ۳۵-۴۴ (تحت عنوان «منابع انسانی») استاندارد کنترل کیفیت در مؤسسات ارائه‌کننده خدمات حسابرسی، بر لزوم سبک رهبری باهدف توسعه الزامات اخلاقی و عملکردی حسابرسان بارها و بارها تاکید شده است و سبک مدیران و ساختار قدرت در موسسه را عاملی برای توسعه استراتژی‌های منابع انسانی توصیف می‌نماید. همچنین از بند ۴۱-۴۴ در باب اهمیت تیم کاری در مؤسسات حسابرسی در استاندارد کنترل کیفیت صحبت به میان آمده است که اثربخشی فرآیندهای حسابرسی را منوط به توسعه کارکردهای رفتاری و هویت تیمی توصیف می‌نماید. وجود این رویکردها در استانداردهای فرآیندی مؤسسات حسابرسی به خصوص شیوه‌های مدیریتی شرکای حسابرسی، محرکی برای انجام این پژوهش بود و در واقع فقدان بررسی اختلال سایکودینامیک در حسابرسی باعث گردید تا با ترکیب رویه‌های مدیریتی با ویژگی‌های رفتاری در حسابرسی، شکاف نظری و کاربردی پژوهش پوشش داده شود. لذا هدف این پژوهش، الگوی تفسیری تاثیرپذیرترین اختلال سایکودینامیک در حسابرسان براساس وجود لایه‌های سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی می‌باشد.

### مبانی نظری

#### رویکرد سایکودینامیک

این اصطلاح برای اولین بار توسط فروید [۱۶] مطرح شد، نظریه‌ای که دیدگاه فروید را در مورد محرک‌های روانشناختی در فرد براساس نیازهای انسان‌ها در محیط اجتماعی به تصویر می‌کشد و بازنمایی از یک مجموعه ویژگی‌های رفتاری و درونی افراد نسبت به محرک‌ها و رضایتمندی‌های روانی فردی است. فروید قبل از رسیدن به رویکرد سایکودینامیک، این بازنمایی را سائق نامگذاری کرد و در واقع تعادل بین تنش و ویژگی‌های ادراکی فردی را عاملی برای رضایتمندی روانی فرد تشریح نمود. او معتقد بود اگر تنش‌های

درونی فرد تسکین یابد و براساس ویژگی‌های فردی متعادل گردد، این موضوع می‌تواند به افزایش سطح عملکردهای آرامش بخش فرد کمک نماید. با توسعه بیشتر مطالعات فروید رویکرد سایکودینامیک را مطرح ساخت [۲۸]. فروید معتقد بود، اختلالات روانی افراد الزاما ماهیتی ریشه‌ای ندارند و بسته به موقعیت و روند تدریجی در بخش ضمیر ناخودآگاه فردی ریشه می‌دواند و باتوجه به اینکه کاهش و ضعف عملکردهای فردی بر مبنای این فرسودگی ذهنی قابل توجیح نمی‌باشد، بر این مبنا استرس در فرد به حالت فزاینده در می‌آید و باعث می‌گردد تا کارکردهای فردی تحت تاثیر قرار بگیرد. به زبان ساده این رویکرد، بر این اندیشه استوار است که افکار و هیجان‌ها علل مهم رفتار هستند. رویکرد سایکودینامیک بر این فرض استوار است که رفتار قابل‌مشاهده (پاسخ‌های آشکار) تابعی از فرایندهای روانی داخلی (رویدادهای پنهان) می‌باشند [۳۸].

### گریزی به تعادل نیاز با انگیزه‌های حسابرسی در تقابل با سایکودینامیک

یک خصیصه و ویژگی بنیادین درباره محیط اجتماعی، پیچیدگی و ابهام است. در واقع براساس این رویکرد، هیچ چیزی دائمی وجود ندارد. انسان‌ها در قالب نقش‌های فردی و اجتماعی همچون تصدی یک شغل یا حرفه، بسیاری از چیزها را به طور همزمان می‌خواهند، که غالبا این چیزها در تضاد با یکدیگر می‌باشند. این عدم تعادل در خواسته‌ها، نوعی ابهام بیرونی در برابر ابهام درونی یعنی تقابل انگیزه‌ها با نیازهای فردی است که باعث می‌گردد فرد بسته به موقعیت و شرایط، دچار اضمحلال گردد و کارکردها و قابلیت‌های خود را به دلیل روان‌پریشی‌های تدریجی از دست بدهد. آلسنِد و هاسلنِد [۱۱] باهدف کنترل روند تدریجی سایکودینامیک‌ها، تلاش نمودند حد متعادلی از نیازهای فردی در برابر انگیزه‌های فردی را مورد مطالعه قرار دهند و بر این اساس، چهار رویکرد زیر را مطرح نمودند:

#### شکل ۱. رویکردهای کنترلی سایکودینامیک در رفتار و عملکرد [۱۱]



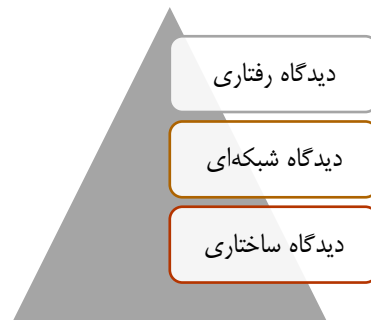
در واقع این چارچوب نشان می‌دهد، به همان میزان که یک فرد نیازمند استقلال است، به همان اندازه نیازمند تعلق قرارگرفتن به یک گروه را دارا می‌باشد. در عین حال به همان میزان که نیاز به ثبات و تصدیق دارد، احساس نیاز به تغییر و چالش نیز در او بسیار پررنگ می‌باشد. بدیهی است که این چهار نیاز، به طور دو طرفه متناقض یکدیگر هستند. بنابراین، می‌توان آنها را دو به دو در کنار یکدیگر قرار داد، به طوریکه دو مسئله انگیزشی و وجودی اولیه پدیدار می‌شود. این ابعاد به خوبی در حرفه حسابرسی قابل بسط می‌باشد. فرد به عنوان یک حسابرس، حفظ استقلال جایگاه حرفه‌ای براساس الزامات مرتبط به آن برایش اولین اولویت محسوب می‌شود، چراکه این استقلال به او کمک می‌کند فارغ از فشارهای روانی

تصمیم‌گیری کند و مستقلانه در مورد عملکردهای صاحبکاران اظهار نظر نماید، در عین حال در راستای هویت اجتماعی و براساس تئوری هویت حرفه‌ای نیازمند پذیرفته شدن در گروه همسانان خود می‌باشد، چراکه هویت حرفه‌ای خود را وابسته به اعتبار اجتماعی این حرفه قلمداد می‌کند [۱۴]. حال اگر یک حسابرس ادراک نماید، هویت حرفه‌ای که دارد مبتنی بر ویژگی‌های استقلال رفتاری و عملکردی است که مورد تایید جامعه حسابرسان می‌باشد [۲۳]، روند سایکودینامیک در فرد کاسته می‌شود و فرد بین نیازها و انگیزه‌های حرفه‌ای خود توانسته تعادل برقرار نماید [۱].

### سیطره‌ی ساختار قدرت

توجه به سطوح متفاوت ساختارهای قدرت با توجه به پیچیدگی‌های سازمانی امری ضروری بنظر می‌رسد؛ زیرا فرآیند قدرت در چهارچوب سازمان‌ها به وقوع می‌پیوندد و تعریف قدرت در هر یک از این سطوح متمایز با دیگری است [۲۵]. هیل [۱۹] مفهوم و ماهیت قدرت را در قالب مدل زیر شامل سه دیدگاه رفتاری، ساختاری و شبکه‌ای می‌داند.

#### شکل ۲. مفهوم سه بُعدی قدرت [۱۹]



در دیدگاه رفتاری، اقدام به توضیح رفتار افراد درون سازمان و ویژگی‌های سازمانی به عنوان زمینه یا محیط می‌شود [۷]. در دیدگاه شبکه‌ای، از آنجاییکه قدرت و نفوذ معمولاً به عنوان یک رابطه اجتماعی و وابستگی متقابل میان بازیگران تعریف می‌شود، تحلیل شبکه اجتماعی شکل متمدانه‌تری از ابراز قدرت در ساختارهای سازمانی است [۱۸]. اما در دیدگاه ساختاری، کانون توجه بر مکانیزم‌هایی از کارکردهای ساختاری همچون سلسله مراتب‌ها؛ زنجیره فرماندهی و غیره متمرکز است که قدرت را عاملی برای تسلط‌گرایی با توزیع نابرابر اطلاعات؛ کنترل منابع و تصمیم‌گیری در موقعیت‌ها تعبیر می‌کند. دقیقاً استیلاء قدرت در قالب این سطح خود را نمایان می‌سازد. این تئوری بر این پیش‌فرض استوار است که رفتار سازمانی نوعی «بازی قدرت» است که در آن بازیگران مختلف با عنوان تأثیرگذاری، در پی کنترل تصمیم‌ها و اقدام‌های سازمان می‌باشند [۱۲]. این گروه از افراد که غالباً اقلیت هستند، براساس پشتوانه‌های مختلفی همچون پشتوانه‌های سیاسی یا مالی، قدرت را برای حفظ ثبات منافع خود در اختیار دارند و از طریق انحصاری کردن ساختارها در پی تسلط بیشتر بر تصمیم‌گیری‌ها می‌باشند. تحت این شرایط تمامی فعالیت‌های شرکت از مرکز قدرت می‌بایست گذر نماید و با ایجاد گلوگاه‌های متعدد در ساختار

سازمانی، ضمن پیچیده‌تر شدن ساختارهای سازمانی، سعی می‌شود تا قدرت از مسیر اهداف محدود تعیین شده خارج نشود. به عبارت دیگر، به منظور احراز موقعیت استیلاء یا اصطلاحاً هژمونیک، یک ساختار دارای قدرت در شرکت ایجاد می‌شود که توانایی و اراده‌ی کافی برای اجرای مقررات و تعهدات مورد تمرکز افراد دارای تسلط را دارا می‌باشد تا براین مبنا منافع این افراد در ساختارهای درهم تنیده حفظ گردد [۳۵]. لذا با اتکاء به مبانی نظری مطرح شده سوال‌های پژوهش در راستای ماهیت تحلیل‌ها به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

۱. مولفه‌های اختلال سایکودینامیک در حسابرسان به عنوان مبنا در تحلیل تفسیری کدامند؟
۲. مضامین سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی به عنوان مرجع در تحلیل تفسیری کدامند؟
۳. محتمل‌ترین اختلال سایکودینامیک در حسابرسان براساس سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی کدامند؟

### پیشینه پژوهش

همیچ [۲۰] پژوهشی تحت عنوان واکاوی اختلال سایکودینامیک در ناتوانی فکری شدید انجام دادند. در این پژوهش ۶ مقاله مرتبط با موضوع و پدیده سایکودینامیک مورد بررسی قرار گرفت و نتایج غربالگری نظری نشان دهنده‌ی این موضوع بود که علل شکل‌گیری اختلال سایکودینامیک در بُعد محیطی به مراتب از ویژگی‌های درونی اختلال تاثیرگذارتر می‌باشند، چراکه اگر ویژگی‌های محیطی محرک‌های تقویت کننده‌ی غنی‌تری داشته باشد، ویژگی‌های درونی فردی همچون نگرش و ادراک در مسیر آن تغییر می‌کنند. هافمن [۲۲] پژوهشی تحت عنوان بررسی اختلال سایکودینامیک در اضطراب عملکرد فردی براساس ترس اجتماعی و حرفه‌ای انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد، یکی از رویکرد درمانی در اختلال سایکودینامیک اضطراب عملکرد فردی، تمرکز بر ویژگی‌های روانکاوی همدلی و اشتراک تجربیات عاطفی مشترک در محیط اجتماعی همچون محیط کار می‌باشد. موریس [۳۰] پژوهشی تحت عنوان درک محتوای رفتاری زبردستان تحت رهبری زهرآگین (آمرانه) انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد، علل بروز رفتار رهبری زهرآگین فقدان آموزش‌ها و دانش مدیریتی به عنوان سکان‌داران شرکت‌های تحت هدایت آنها بود و مهمترین استراتژی تقابل با این رویکردها، توسعه مبنای رفتاری و ارتقای سطح کانال‌های ارتباطی مشخص گردید که نتیجه اتخاذ چنین استراتژی‌های پیامدی همچون تعاملات متعالی و توسعه اثربخش توانمندی‌ها و مهارتی‌های تخصصی و افزایش سطح کیفیت خدمات قابل ارائه بود. نورمحمدی و همکاران [۱۰] پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر رهبری زهرآگین شریک و هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای حسابرسان انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد سبک رهبری زهرآگین شریک حسابرس بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تاثیر منفی و معناداری دارد، درحالیکه هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد.

### روش پژوهش

این پژوهش از نظر دسته‌بندی نتیجه، جزء پژوهش‌های توسعه‌ای قرار می‌گیرد، چراکه عدم‌انجام تئوریک در باب مفاهیم و تئوری‌های مرتبط به این حوزه، باعث گردیده است تا این پژوهش به دنبال شناخت

علائم اختلال سایکودینامیک در حسابرسان براساس وجود لایه‌های سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی باشد. از طرف دیگر نیز براساس نوع داده این پژوهش ترکیبی است، زیرا در بخش کیفی از طریق غربالگری نظری براساس روش تحلیل فراترکیب، این پژوهش به دنبال شناسایی مولفه‌های اختلال سایکودینامیک در حسابرسان و مضامین سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی می‌باشد و سپس در بخش کمی از طریق تحلیل ماتریس قطبی براساس روش تصمیم‌گیری چندمعیاره، الگویی از تعیین مهمترین علل اختلال سایکودینامیک در حسابرسان را مورد بررسی قرار دهد. معمولاً فرآیندهای تصمیم‌گیری براساس مولفه و مضامین که در قالب تحلیل ماتریسی و براساس مقایسه زوجی مورد بررسی قرار می‌گیرند، که یکی از بهترین فرآیندها، تحلیل اولویت‌بندی تفسیری (IRP) می‌باشند، که در این پژوهش مبنای تحلیل قرار گرفته است.

### جامعه آماری پژوهش

در بخش کیفی، این پژوهش از طریق مبنای نمونه‌گیری همگن، اقدام به انتخاب ۱۲ نفر از متخصصان و خبرگان رشته حسابداری و مدیریت مالی در سطح دانشگاهی نمود تا براساس وجود رویکرد نظری در رابطه با موضوع پژوهش اقدام به مشارکت جهت تعیین مولفه‌ها و مضامین نمایند. در فاز دوم، به منظور انجام بخش تحلیل تفسیری اولویت‌بندی، از ۱۸ نفر از حسابرسان دارای تجربه‌های کاری و سطح دانش فنی و تخصصی به عنوان جامعه هدف در بخش کمی استفاده شدند. مبنای انتخاب براساس روش نمونه‌گیری هدفمند این بود که حسابرسان انتخاب شده بیش از ۳ سال دارای سابقه حرفه‌ای باشند و همچنین مدرک تحصیلی آنان فوق لیسانس یا دکتری باشد تا به عنوان اعضای گروه کانونی پس از ارزیابی مولفه‌ها و مضامین شناسایی شده‌ی بخش کیفی و تایید آن‌ها، اقدام به پاسخ به پرسشنامه‌های ماتریسی تدوین شده، نمایند. نکته قابل ذکر این است که از آنجاییکه تحلیل اولویت‌بندی تفسیری (IRP) یک تحلیل مبتنی بر تجزیه و تحلیلی ماتریسی و تحلیل در عملیات می‌باشد، می‌بایست براساس معیار مشخصی همچون تجربه یا دانش تخصصی توسط مشارکت‌کنندگان صورت پذیرد که براین مبنای نظر حجم نمونه محدود است [۱۱].

### یافته‌های پژوهش

باهداف ایجاد پیوند بین مولفه‌های تقویت اختلال سایکودینامیک در حسابرسان و مضامین سیطره‌ی قدرت، از تحلیل فراترکیب استفاده می‌شود تا با تدوین مولفه‌ها و مضامین شناسایی شده در قالب چک لیست‌های ماتریسی پژوهش در بخش کمی، وارد فاز تحلیل تفسیری اولویت‌بندی شود.

### یافته‌های فراترکیب

روش تحلیل فراترکیب از طریق غربالگری نظری و پژوهشی به دنبال شناسایی مولفه‌ها و مضامین مرتبط با موضوع پژوهش می‌باشد. دوره زمانی جهت واکاوی پژوهش‌های مشابه، ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۰ میلادی و ۱۳۹۷ تا ۱۳۹۹ شمسی بوده است. به عبارت دیگر به منظور یافتن مقاله‌ها و پژوهش‌های مشابه و با استفاده از پایگاه‌ها و مراجع پژوهشی بین‌المللی و داخلی، اقدام به شناسایی پژوهش‌های مرتبط با هدف پژوهش

شد. کلیه منابع اولیه شناسایی شده ۴۳ مورد می‌باشند که پس از چند مرحله فرآیند غربالگری از نظر محتوا، عنوان و تحلیل در نهایت، ۱۸ پژوهش متناسب با محتوا، عنوان و فرآیندهای تحلیلی مورد نظر این پژوهش انتخاب شدند که ۸ پژوهش مربوط به تعیین علائم اختلال سایکودینامیک در حسابرسان و ۱۰ پژوهش مربوط به مضامین سیطره‌ی قدرت می‌باشد. لذا جهت پاسخ به سوال اول و دوم پژوهش از طریق معیار ارزیابی انتقادی که شامل ۱۰ معیار اهداف تحقیق، منطق روش تحقیق، طرح تحقیق، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش تحقیق می‌باشد، در بخش الف) اقدام به تعیین مولفه‌های علائم اختلال سایکودینامیک و در بخش ب) اقدام به تعیین مضامین سیطره‌ی قدرت می‌شود.

#### الف) شناسایی مولفه‌های علائم اختلال سایکودینامیک (X)

در این بخش باتوجه به توضیح‌های داده شد، اقدام به شناسایی مولفه‌های اختلال سایکودینامیک با نماد (X) می‌شود. جدول (۱) نحوه ارزیابی مولفه‌ها را براساس شاخص ۵۰ نمره‌ای در قالب امتیازهای ۱ تا ۵ براساس ۱۰ معیار توضیح داده شده مورد سنجش قرار می‌دهد.

جدول ۱. فرآیند تحلیل حیاتی پژوهش‌های غربال شده

	امتیاز تحقیق	منطق روش تحقیق	طرح تحقیق	نمونه برداری	جمع آوری داده‌ها	انعکاس پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تجزیه و تحلیل	بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها	ارزش تحقیق	جمع
هیمریچ [۲۰]	۴	۵	۵	۳	۴	۳	۳	۳	۴	۴	۳۸
هافمن [۲۲]	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۳	۳	۳	۵	۳۳
پلینتیئر [۳۳]	۲	۳	۳	۲	۲	۳	۳	۳	۲	۳	۲۶
نهمیم و همکاران [۳۱]	۴	۴	۳	۴	۲	۳	۴	۴	۴	۴	۳۶
تام و همکاران [۳۹]	۴	۳	۳	۴	۳	۳	۳	۴	۴	۴	۳۱
عبدلی و همکاران [۶]	۳	۴	۴	۴	۴	۳	۳	۳	۴	۴	۳۶
تابش و همکاران [۱]	۴	۵	۴	۴	۳	۴	۴	۳	۵	۴	۳۹
خوشکار [۳]	۲	۲	۱	۳	۲	۳	۲	۳	۲	۲	۲۲

امتیازهای ارائه شده براساس شاخص مد، نشان داد، دو پژوهش باتوجه به اینکه از مجموع ۵۰ امتیاز، زیر ۳۰ دریافت نمودند و برحسب دستورالعمل حد کفایت امتیاز این تحلیل پژوهش‌هایی که امتیاز ۳۰ و بالاتر را کسب نمایند، مورد تایید هستند، حذف گردیدند و به همین دلیل از دور بررسی خارج شدند. در ادامه اقدام به استخراج مولفه‌های علائم اختلال سایکودینامیک می‌شود. براین اساس به منظور تعیین مولفه‌های یادشده از روش امتیازی زیر استفاده می‌شود. بر مبنای این روش کلیه‌ی معیارهای فرعی



استخراج شده از متن مقالات تایید شده، در ستون جدول نوشته می‌شود و سپس در ردیف هر جدول نام محققان پژوهش‌های تایید شده آورده می‌شود. بر مبنای استفاده از هر پژوهشگر از معیارهای فرعی نوشته شده در ستون جدول، علامت «» درج می‌شود، سپس امتیازهایی هر  در ستون معیارهای فرعی، باهم جمع می‌شود و امتیازهای بالاتر از میانگین پژوهش‌های انجام شده، به عنوان مولفه‌های پژوهش انتخاب می‌شوند.

جدول ۲. فرآیند تعیین مولفه‌های اصلی پژوهش

موقعیت پژوهش‌ها	محققان	علامه ادراکی	علامه رفتاری	علامه نگرشی	علامه عملکردی	علامه انگیزشی	علامه شغلی	علامه کار راه
پژوهش‌های بین‌المللی	هیمریج [۲۰]	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
	هافمن [۲۲]	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
	نهمیم و همکاران (۲۰۱۹)	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-
	نهمیم و همکاران [۳۱]	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-
پژوهش‌های داخلی	تام و همکاران [۳۹]	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	عبدلی و همکاران [۶]	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-
جمع		۴	۲	۵	۳	۴	۴	۴

براساس این تحلیل نیز مشخص شد، پنج مولفه‌ی دارای بیشترین فراوانی هستند و براین مبنای در این پژوهش به عنوان مولفه‌های اختلال سایکودینامیک حسابرسان مورد بررسی قرار می‌گیرند. در این بخش پس از واکاوی در مبنای نظری پژوهش‌های تایید شده، اقدام به تعریف هر یک از مولفه‌های شناسایی شده طبق جدول (۳) شده است.

جدول ۳. مولفه‌های اختلال سایکودینامیک حسابرسان

نماد	X1	X2	X3	X4	X5
مولفه	علامه ادراکی	علامه نگرشی	علامه انگیزشی	علامه شغلی	علامه کار راه شغلی

(ب) شناسایی مضامین رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی (Y)

در این بخش باتوجه به توضیح‌های داده شد، اقدام به شناسایی رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی با نماد (Y) می‌شود.

جدول ۴. فرآیند تحلیل حیاتی پژوهش‌های غربال شده

اهداف تحقیق	منطق روش تحقیق	شرح تحقیق	نمونه برداری	جمع آوری داده‌ها	انعکاس پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تجزیه و تحلیل	بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها	ارزش تحقیق	جمع
لو و همکاران [۲۶]	۳	۵	۴	۳	۳	۴	۵	۴	۴	۳۸
هودینس [۲۱]	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۳۹
پاتانیا و راسل [۳۲]	۴	۵	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴۰
دیکیریو [۱۲]	۳	۳	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۳	۲۷
چیمر و گیتر [۳۷]	۴	۴	۳	۲	۲	۴	۴	۴	۴	۴۶
پاول و تیلت [۳۴]	۲	۲	۲	۱	۲	۲	۲	۲	۲	۲۲
رودریگوئز [۳۶]	۴	۵	۵	۳	۴	۳	۳	۴	۴	۳۸
خداوردی [۲]	۵	۳	۴	۳	۲	۴	۳	۴	۴	۳۷
سام‌دلیری و همکاران [۴]	۳	۳	۳	۲	۲	۲	۴	۴	۵	۳۲
سیف و زاده‌ت [۵]	۳	۲	۳	۲	۲	۲	۲	۳	۳	۲۵

امتیازهای ارائه شده براساس شاخص مد، نشان داد، از مجموع ۱۳ پژوهش مرتبط با رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی، ۴ پژوهش حذف شدند. براین اساس به منظور تعیین مضامین رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی از روش امتیازی زیر استفاده می‌شود.

جدول ۵. فرآیند تعیین مولفه‌های اصلی پژوهش

محققان	سیطره قدرت بر مبنای رفتار	سیطره قدرت بر مبنای سنت	سیطره قدرت بر مبنای قانون	سیطره قدرت بر مبنای فرهنگی	سیطره قدرت بر مبنای شخصیت	سیطره قدرت بر مبنای پذیرش جمعی	سیطره قدرت بر مبنای تخصص	سیطره قدرت بر مبنای سیاست	سیطره قدرت بر مبنای رسانه
لو و همکاران [۲۶]	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-
هودینس [۲۱]	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-
پاتانیا و راسل [۳۲]	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-
چیمر و گیتر [۳۷]	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>
رودریگوئز [۳۶]	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
خداوردی [۲]	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-

سام دلیری [۴]	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-
جمع	۵	۵	۵	۲	۱	۵	۴	۳	

نتایج از تایید ۶ مضامین رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی بر مبنای اطلاعات براساس حدبالای توزیع فراوانی حکایت دارد.

#### جدول ۶. مضامین رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی

نماد	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
مضامین	سیطره‌ی قدرت	سیطره‌ی قدرت	سیطره‌ی قدرت	سیطره‌ی قدرت	سیطره‌ی قدرت	سیطره‌ی قدرت
	بر مبنای فرهنگ	بر مبنای سنت	بر مبنای قانون	بر مبنای رفتار	بر مبنای تخصص	بر مبنای سیاست

حال به منظور تعیین پایایی و قابلیت تعمیم‌پذیری مضامین مضامین رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی به عنوان مجموعه و مولفه‌های تعیین شده‌ی علائم اختلال سایکودینامیک به عنوان مرجع (طبق روابط تعریف شده در روش رتبه‌بندی تفسیری) از تحلیل دلفی برای رسیدن به نقطه اشباع تئوریک استفاده گردید. بدین منظور این گزاره‌ها و مولفه‌ها برای نظرسنجی در قالب یک چک لیست ۷ گزینه‌ای در اختیار متخصصان قرار گرفت که جدول (۷) نتایج تحلیل دلفی را نشان می‌دهد.

#### جدول ۷. فرآیند تحلیل دلفی

نتیجه	دور اول دلفی			دور دوم دلفی			مولفه‌های شناسایی شده
	میانگین	ضریب توافق	انحراف معیار	میانگین	ضریب توافق	انحراف معیار	
تایید	۵/۳۰	۰/۶۴	۰/۴۵	۵/۵۰	۰/۸۰	۰/۹۴	علائم ادراکی
تایید	۵/۱۰	۰/۵۵	۰/۶۳	۵/۲۰	۰/۶۰	۰/۷۲	علائم نگرشی
تایید	۶	۰/۸۰	۰/۵۵	۶/۲۰	۰/۸۵	۰/۶۳	علائم انگیزشی
تایید	۵/۲۰	۰/۶۰	۰/۵۶	۵/۵۰	۰/۷۵	۰/۶۶	علائم شغلی
تایید	۵/۱۰	۰/۵۵	۰/۷۸	۵/۱۰	۰/۵۸	۰/۸۲	علائم کارراهه
نتیجه	دور اول دلفی			دور دوم دلفی			گزاره‌های شناسایی شده
	میانگین	ضریب توافق	انحراف معیار	میانگین	ضریب توافق	انحراف معیار	
تایید	۵/۵۰	۰/۷۸	۰/۸۴	۶/۱۰	۰/۸۲	۱/۰۰۲	سیطره‌ی قدرت/فرهنگ
تایید	۵/۳۰	۰/۶۴	۰/۴۵	۵/۵۰	۰/۸۰	۰/۹۴	سیطره‌ی قدرت/ سنت

سیطره‌ی قدرت/ قانون	۶	۰/۸۰	۰/۵۵	۶/۲۰	۰/۸۵	۰/۶۳	تایید
سیطره‌ی قدرت/ رفتار	۵	۰/۵۰	۰/۹۶	۵/۱۰	۰/۵۵	۰/۸۰	تایید
سیطره‌ی قدرت/ تخصص	۵/۲۰	۰/۶۰	۰/۵۶	۵/۵۰	۰/۷۵	۰/۶۶	تایید
سیطره‌ی قدرت/ سیاست	۵/۲۰	۰/۶۰	۰/۶۷	۵/۳۰	۰/۶۵	۰/۶۹	تایید

همانطور که مشخص است، تمامی مولفه‌ها و گزاره‌ها در راستای ماهیت تحلیل و مفهوم به واسطه مشارکت خبرگان پژوهش در قالب اعضای پانل، از حد کفایت نظری لازم برخوردار می‌باشد، چراکه هم به لحاظ امتیازهای کسب شده از میانگین و هم به لحاظ امتیازهای کسب شده از ضریب توافق، تمامی آن‌ها مورد تایید می‌باشد.

#### تحلیل اولویت‌بندی تفسیری (IRP)

همانطور که تشریح شد، در بخش کیفی پژوهش، مولفه‌های علائم اختلال سایکودینامیک (X) و مضامین رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی (Y) تعیین شدند. در این بخش باهدف تأثیرگذاری سطر «i» بر ستون «j» و یا برعکس و یا متقابل، اقدام به انجام فرآیندهای مربوط به این تحلیل می‌شود. لذا به منظور ایجاد ماتریس‌های تعاملی ابتدا می‌بایست سطح ارتباط مستقیم، متقارن و یا غیرمستقیم را همسو با توضیح‌ها مور توجه قرار داد. لذا ابتدا پرسشنامه ماتریسی به ترتیب زیر تعیین می‌شود:

#### جدول ۸. ماتریس متقابل اختلال سایکودینامیک با رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای

##### حسابرسی

		Y/X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
اختلال سایکودینامیک	علائم ادراکی	X1	۰	۰	۰	۱	۰	۱
	علائم نگرشی	X2	۰	۱	۰	۱	۰	۱
	علائم انگیزشی	X3	۰	۰	۱	۱	۰	۱
	علائم شغلی	X4	۱	۱	۱	۱	۱	۰
	علائم کار راهه‌شغلی	X5	۰	۱	۰	۰	۱	۰
		رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی						

باتوجه به نتایج کسب شده، در این بخش اقدام به ارزیابی سطح تأثیرگذاری هر یک از مضامین سیطره‌ی قدرت می‌شود. این ارزیابی، یک شیوه‌ی امتیاز بندی براساس تدوین فرم امتیاز مقایسه‌ی زوجی می‌باشد، که نتیجه‌ی آن در بخش‌های بعدی تحلیل اولویت‌بندی ماتریسی مورد استفاده می‌باشد.

## جدول ۹. مقایسه زوجی مضامین سیطره‌ی قدرت

شماره	مقایسه زوجی	Yes/No	شرح چگونگی تاثیر
□□ Y4 مقایسه زوجی در سطح سیطره‌ی قدرت بر مبنای فرهنگ			
۱	Y1 – Y2	Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
۲	Y2 – Y1	Yes <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	سنت‌گرایی در قدرت محرکی برای افزایش سیطره‌ی قدرت بر اساس فرهنگ
۳	Y1 – Y3	Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
۴	Y3 – Y1	Yes <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	وجود سیطره‌ی قدرت بر اساس قانون زمینه‌ساز تقویت سیطره‌ی قدرت بر مبنای فرهنگ
۵	Y1 – Y4	Yes <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	
۶	Y4 – Y1	Yes <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	
۷	Y1 – Y5	Yes <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	سیطره‌ی قدرت فرهنگی محرکی برای تقویت قدرت رفتاری
۸	Y5 – Y1	Yes <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	
۹	Y1 – Y6	Yes <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	
۱۰	Y6 – Y1	Yes <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	

حال به منظور تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری «SSIM» مقایسه‌های زوجی مضامین پژوهش در جدول (۱۰) ارائه شده است. برای مقایسه‌های زوجی **i** امین شاخص به صورت دو به دو با تمام عناصر از (**i + 1**) ام تا **n** مقایسه گردیدند. برای هر ارتباط پاسخ بله «**C**» یا خیر «**N**» داده شده و در صورت پاسخ مثبت، دلیل آن بیان می‌گردد. در این صورت منطق تفسیری روابط زوجی به فرم پایه علمی منطقی تفسیری ارائه شده است. در این مرحله روابط به صورت ماتریس دستیابی به صورت «۱» یا «۰» وارد می‌شوند که در جدول (۱۰) ارائه شده‌اند. طبق جدول (۹) خانه‌هایی که گزینه «**Yes**» دارند، عدد ۱ و خانه‌هایی که گزینه «**No**» دارند عدد ۰ قرار داده می‌شود. در واقع، این ماتریس از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک بدست می‌آید.

جدول ۱۰. ماتریس دستیابی

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
سیطره‌ی قدرت برمبنای فرهنگ	Y1	۱	۱	۱	۱	۰	۱
سیطره‌ی قدرت برمبنای سنت	Y2	۰	۱	۰	۰	۰	۰
سیطره‌ی قدرت برمبنای قانون	Y3	۱	۱	۱	۱	۰	۱
سیطره‌ی قدرت برمبنای رفتار	Y4	۰	۱	۰	۱	۰	۰
سیطره‌ی قدرت برمبنای تخصص	Y5	۰	۰	۰	۱	۱	۱
سیطره‌ی قدرت برمبنای سیاست	Y6	۰	۰	۱	۰	۰	۱

در ادامه در این مرحله اقدام به تشکیل امتیازها براساس تعامل شاخص‌های مقایسه شده جهت تشکیل ماتریس دستیابی متعامل می‌شود.

جدول ۱۱. ماتریس دستیابی از نظر میزان انتقال‌پذیری ارتباط بین گزاره‌ها

مضامین		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
سیطره‌ی قدرت برمبنای فرهنگ	Y1	۱	۱	۱	۱	۰	۱
سیطره‌ی قدرت برمبنای سنت	Y2	۱*	۱	۱*	۰	۰	۰
سیطره‌ی قدرت برمبنای قانون	Y3	۱	۱	۱	۱	۰	۱
سیطره‌ی قدرت برمبنای رفتار	Y4	۱	۱	۰	۰	۰	۱*
سیطره‌ی قدرت برمبنای تخصص	Y5	۰	۰	۰	۱	۱	۱
سیطره‌ی قدرت برمبنای سیاست	Y6	۰	۰	۱	۰	۰	۱
تأثیرگذاری انتقالی				تأثیرگذاری مستقیم			

باتوجه به مشخص شدن، سطح تأثیرگذاری مستقیم و انتقالی مضامین پژوهش، در گام بعد اقدام به تعیین درصد‌های امتیاز مجموع سطح تأثیرگذاری‌ها می‌شود که این نتایج در قالب جدول (۱۲) ارائه شده است.

جدول ۱۲. درصد امتیازهای سطح تأثیرگذاری مضامین سیطره‌ی قدرت

متغیر مرجع	تأثیرگذاری مستقیم	تأثیرگذاری عدم	تأثیرگذاری انتقال‌پذیر	تأثیرگذاری تفسیری	تأثیرگذاری کلی	درصد تأثیرگذاری تفسیری	
سیطره‌ی قدرت برمبنای فرهنگ	Y1	۵	۱	۰	۲	۸	۱۶/۶۷
سیطره‌ی قدرت برمبنای سنت	Y2	۱	۳	۲	۲	۸	۱۶/۶۷
سیطره‌ی قدرت برمبنای قانون	Y3	۵	۰	۰	۳	۸	۱۶/۶۷
سیطره‌ی قدرت برمبنای رفتار	Y4	۲	۳	۱	۳	۹	۱۸/۷۵

سیطره‌ی قدرت بر مبنای تخصص	Y5	۳	۳	۰	۱	۷	۱۴/۵۷
سیطره‌ی قدرت بر مبنای سیاست	Y6	۲	۴	۰	۲	۸	۱۶/۶۷
مجموع		۱۸	۱۴	۳	۱۳	۴۸	
درصد		۳۷/۵	۲۹/۱۶	۶/۲۵	۲۷/۰۹		

نتایج نشان داد، ۳۷/۵ درصد ارتباط بین مضمون سیطره‌ی قدرت در لایه‌های ساختاری، مستقیم و تنها ۶/۲۵ درصد دارای تاثیرگذاری انتقالی هستند. از مجموع تاثیرگذاری کلی مبتنی بر مقیاسه زوجی بین مضامین پژوهش مشخص شد، درصد تاثیرگذاری مضمون سیطره‌ی قدرت بر مبنای رفتار نسبت به بقیه مضامین بیشتر است، که به معنای آن است که تاثیرگذاری قدرت شریک بیشتر مبتنی بر فرآیندهای شکل گرفته از رفتار آمرانه می‌باشند. لذا با توجه به نقش تاثیرگذار سیطره‌ی قدرت شریک بر مبنای رفتار، طبق جداول (۱۱) و (۱۲) در قالب جدول (۱۳) اقدام به تعیین سطح تاثیرگذاری مضمون سیطره‌ی قدرت بر مبنای فرهنگ نسبت به تقویت اختلال سایکودینامیک می‌شود.

#### جدول ۱۳. بررسی تاثیرگذاری تفسیری سطح اختلال سایکودینامیک

		X1	X2	X3	X4	X5
علائم ادراکی	X1	-				
علائم نگرشی	X2	۱	-			
علائم انگیزشی	X3	۱	۱	-		
علائم شغلی	X4	۱	۱	۱*	-	
علائم کار راهه شغلی	X5	۱*	۱	۱*	۱	-

همانطور که مشاهده می‌شود بیشترین سطح انتقال پذیری در این مضمون بر اساس تاثیرگذاری انتقالی بین علائم انگیزشی و ادراکی نسبت سه مولفه‌ی دیگر می‌باشد. در واقع این نتیجه نشان می‌دهد، وجود مضمون سیطره‌ی قدرت بر مبنای رفتار آمرانه شریک ضمن تاثیرگذاری بر سایر مولفه‌ها، بیشترین تاثیرگذاری را بر علائم انگیزشی و ادراکی حسابرسان ایجاد می‌کند. بر اساس نتایج کسب شده، جدول زیر رتبه‌های مربوط به اجرای فرآیندهای اولویت‌بندی تفسیری (IRP) را نشان می‌دهد.

#### جدول ۱۴. اولویت‌بندی سطح وابستگی و نفوذ اختلال سایکودینامیک

Rank	تفاوت D - B	سطح وابستگی D	X5	X4	X3	X2	X1	
۲	۱	۸	۱	۲	۳	۲	-	X1 علائم ادراکی
۳	-۲	۶	۱	۲	۲	-	۱	X2 علائم نگرشی
۱	۳	۱۰	۱	۴	-	۲	۳	X3 علائم انگیزشی
۴	-۳	۶	۲	-	۱	۱	۲	X4 علائم شغلی

الف ۲	۱	۶	-	۱	۱	۳	۱	X5	علائم کارراهه شغلی
		۱۹	۵	۹	۷	۸	۷		سطح نفوذ B

این جدول نشان می‌دهد، بالاترین سطح تاثیرپذیری سایکودینامیک از سیطره‌ی قدرت شریک، مربوط به علل انگیزشی «X3» می‌باشد که نشان می‌دهد، سیطره‌ی قدرت در بُعد رفتار آمرانه‌ی شریک حسابرسی، منجر به ظهور علائم نگرشی در اختلال سایکودینامیک می‌شود و این موضوع به مرور فرد را از منظر شغلی ابتدا و سپس براساس علائم ادراکی و کار راهه شغلی فرسوده می‌نماید. پس از تعیین مهمترین مولفه‌های پژوهش در این بخش با ارجاع به جداول (۱۰)؛ (۱۱) و (۱۲) نسبت به تعیین مجموعه شاخص‌های خروجی؛ ورود و عناصر مشترک جهت تدوین مدل سلسله‌مراتبی «TISM» یعنی مدل لایه‌های ساختاری اقدام می‌باشد.

#### جدول ۱۵. مجموعه شاخص خروجی، ورودی و عناصر مشترک گزاره‌ها

سطح	عناصر مشترک	شاخص ورودی	شاخص خروجی	اختصار	مضامین پژوهش
دوم	II	۱،۴	۱،۲،۳،۴	Y1	سیطره‌ی قدرت برمبنای فرهنگ
چهارم	IV	۳،۴	۱،۲،۳،۴	Y2	سیطره‌ی قدرت برمبنای سنت
سوم	III	۱،۲،۳،۴	۱،۲،۳،۴	Y3	سیطره‌ی قدرت برمبنای قانون
پنجم	V	۳	۱،۳،۵	Y4	سیطره‌ی قدرت برمبنای رفتار
دوم	II	۱	۱	Y5	سیطره‌ی قدرت برمبنای تخصص
اول	I	۳،۶	۱،۳،۴،۵،۶	Y6	سیطره‌ی قدرت برمبنای سیاست

همانطور که مشخص شد، سیطره‌ی قدرت برمبنای رفتار «Y4» دارای تاثیرگذارترین مضمون در بین سایر مضامین سیطره‌ی قدرت می‌باشد. همچنین مشخص شد، کم اثرترین گزاره سیطره‌ی قدرت برمبنای سیاست «Y6» می‌باشد که نشان می‌دهد نقش چندانی در شکل‌گیری تسلط‌گرایی قدرت شریک حسابرسی ندارند که براین اساس اقدام به ارائه ماتریس مخروطی به منظور شناسایی تاثیرگذارترین رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی حسابرس در قالب شکل (۳) می‌شود.



شکل ۳. سطح بندی سیطره‌ی قدرت



همانطور که مشاهده می‌شود، مضمون سیطره‌ی قدرت بر مبنای رفتار آمرانه «Y4» به عنوان تاثیرگذارترین لایه‌های قدرت شریک حسابرسی محسوب می‌شود، زیرا در سطح آخر شکل (۷) یعنی سطح پنجم قرار گرفته است. در نهایت بامشخص شدن، تاثیرگذارترین مضامین رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی، اقدام به وزن دهی مربوط به هریک از مولفه‌های پژوهش یعنی اختلال سایکودینامیک می‌گردد. به عبارت دیگر این بخش به دنبال مشخص نمودن سطح تعیین اثرگذاری لایه‌های قدرت شریک است که باعث می‌گردد تا سطح اختلال سایکودینامیک تقویت شود.

جدول ۱۶. انتخاب مهمترین اختلال سایکودینامیک تحت وجود سیطره‌ی مدیریت شریک

## حسابرسی

Rank	تفاوت D – B	سطح وابستگی D	X5	X4	X3	X2	X1		
۲	۰/۶۱	۴/۹۴	۰/۸۴	۰/۴۹	۱/۷۴	۱/۸۷	-	X1	علائم ادراکی
۵	-۲/۱	۲/۵۳	۰/۵۵	۰/۳۲	۰/۸۵	-	۰/۸۱	X2	علائم نگرشی
۱	۰/۶۴	۴/۸۷	۰/۷۱	۰/۸۸	-	۱/۱۲	۲/۱۶	X3	علائم انگیزشی
۳	۰/۶	۳/۲۷	۰/۴۳	-	۰/۵۹	۱/۲۳	۱/۰۲	X4	علائم شغلی
۴	۰/۲۵	۲/۷۸	-	۰/۹۸	۱/۰۵	۰/۴۱	۰/۳۴	X5	علائم کارراهه شغلی

		۲/۵۳				سطح نفوذ B
			۲/۶۷	۴/۲۳	۴/۶۳	۴/۳۳

با مقایسه فرآیند اولویت‌بندی تفسیری ساده در جدول (۱۴) و اولویت‌بندی تفسیری در جدول فوق در مورد اختلال سایکودینامیک مشخص می‌شود، اغلب این رتبه‌ها در هر دو مورد مشابه هستند. این نتایج را می‌توان به صورت تطبیق در جدول زیر مشاهده نمود.

#### جدول ۱۷. رتبه‌های تطبیقی برای فرآیند اولویت‌بندی تفسیری ساده و وزنی

رتبه بندی تفسیری ساده	رتبه بندی تفسیری وزنی	اختلال‌های سایکودینامیک	
۲ ب	۲	X1	علائم ادراکی
۳	۵	X2	علائم نگرشی
۱	۱	X3	علائم انگیزشی
۴	۳	X4	علائم شغلی
الف ۲	۴	X5	علائم کارراهه شغلی

در واقع در تحلیل اوزان فرآیند اولویت‌بندی تفسیری (IRP) باید بیان نمود، وزن بالای هریک از مولفه‌ها، نشان‌دهنده‌ی سطح بیشتر اختلال سایکودینامیک در کارکردهای حساب‌برسان می‌باشد.

#### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش ارائه الگوی تفسیری تاثیرپذیرترین اختلال سایکودینامیک در حساب‌برسان براساس وجود لایه‌های سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی بود. همسو با طرح سوال اول پژوهش مبنی بر شناسایی مولفه‌های اختلال سایکودینامیک در حساب‌برسان به عنوان معیارهای مرجع و مضامین مربوط به رویکرد مدیریت انحصارطلبی شرکای حسابرسی به عنوان محرک‌های عملکردی و رفتاری حساب‌برسان از طریق تحلیل فراترکیب صورت پذیرفت. براساس تحلیل فراترکیب ۵ اختلال سایکودینامیک به عنوان مولفه‌های پژوهش و ۵ مضمون استیلا یا گسترده نوع قدرت در رویکردهای شریک حسابرسی شناسایی شدند. سپس به منظور پاسخ به سوال اصلی پژوهش که مطرح نمود، تاثیرپذیرترین اختلال سایکودینامیک در حساب‌برسان براساس وجود لایه‌های سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی کدامند، از تحلیل تفسیری تحلیل اولویت‌بندی تفسیری (IRP) استفاده شد. فرآیند این تحلیل در دو بُعد مورد بررسی قرار می‌گیرد. ابتدا از طریق فرآیند سلسله مراتبی و به واسطه‌ی مقایسه ماتریس زوج به زوج، تلاش می‌نماید تا مضامین موردنظر در این پژوهش را براساس ماتریس دستیابی به یک الگوی مخروطی تبدیل نماید که با استناد به آن ضمن اینکه تاثیرگذارترین نوع سیطره‌ی قدرت در شرکای حسابرسی معین می‌شود، در عین حال وجود این نوع از سیطره‌ی قدرت تعیین‌کننده تاثیرپذیرترین اختلال سایکودینامیک در حساب‌برسان می‌باشد. براساس فرآیند تحلیل مشخص گردید، سیطره‌ی قدرت براساس آمرانه‌گرایی رفتاری شریک حسابرسی، محتمل‌ترین سبک شکل‌گیری قدرت در شرکاء حسابرسی می‌باشد. برای تحلیل این نتیجه از

دو منظر باید این موضوع را مورد بررسی قرار داد. ابتدا به لحاظ ساختار و ماهیت حرفه حسابرسی که متکی به رعایت جزئیات و پایبندی به قواعد و استانداردهای حسابرسی است، شیوه‌های مدیریتی نیز غالباً خشک و یک‌طرفه می‌باشد. این افراد به واسطه قدرت شکل گرفته، اغلب رفتاری سیتیزه جویانه از خود در برابر زبردستان از خود به نمایش می‌گذارد که این موضوع بشدت می‌تواند کارکردهای افراد را تحت تاثیر قرار دهد. نتیجه این بخش با پژوهش‌های لو و همکاران [۲۶]؛ چیمِر و گیتِر [۳۷] و خداوردی و همکاران [۲] مطابقت دارد. در ادامه براساس فرآیند اولویت‌بندی تفسیری ساده و اولویت‌بندی وزنی مشخص شد، مهمترین اختلال سایکودینامیک در حسابرسان از طریق علائم انگیزشی بروز می‌نماید. این نتیجه به معنای آن است که حسابرسان با توجه به فشارهایی که در محیط کاری خود همچون سیطره‌ی قدرت رفتار آمرانه‌ی شریک حسابرسی متحمل می‌شوند، انگیزه‌های شغلی خود را به مرور از دست می‌دهند و این موضوع باعث می‌گردد تا زمینه بروز اختلال از نوعی روان پویایی یا همان سایکودینامیک برای حسابرسان ایجاد گردد و این موضوع کارکردهای کیفی آنان در زمینه‌های تصمیم‌گیری و قضاوت‌های حرفه‌ای را تحت تاثیر قرار دهد. به عبارت دیگر به دلیل فشارهای کاری بالا و حجم کاری مبتنی بر مسئولیت‌های حرفه‌ای، حسابرسان در تنش و تعارض شغلی زیادی قرار می‌گیرند و این موضوع باعث بروز استرس‌ها و فشارهای روانی زیادی در کار راه‌های حرفه‌ای حسابرسان می‌شود و فرد به مرور ضمن از دست دادن انگیزه‌های شغلی خود، زمینه را برای شکل‌گیری سایکودینامیک و افول عملکردهای حرفه‌ای و روانشناختی ایجاد می‌نماید. همچنین بروز فشارهای روانی باعث خواهد شد تا سطح پایبندی به باورهای اخلاقی و پایبندی عاطفی به دلیل عدم نهادینه‌سازی ارزش‌های حرفه‌ای در فرد به تدریج از بین برود و حسابرس با چالش‌های اختلال سایکودینامیک یا روان پویایی مواجه شود که این موضوع باعث خواهد شد تا فرد در قالب کارکردهای کیفی، به خوبی نتواند عملکردهای خود را ایفا نماید. نتایج کسب شده با پژوهش‌های هافمن [۲۲]؛ نهیم و همکاران [۳۱]؛ تام و همکاران [۳۹] و عبدلی و همکاران [۶] مطابقت دارد.

براساس نتایج کسب شده پیشنهاد می‌شود، موسسه حسابرسی همچون هر ساختار سازمانی نیازمند وجود دانش مدیریتی و اجتماعی و فرهنگی است، چراکه حسابرسان بسان تمام افراد متصدی یک حرفه، دارای نیازهای روانی و رفتاری هستند که در کنار نیازهای مادی می‌تواند عملکردهای فردی را تقویت نماید. لذا شیوه‌های مدیریت و به خصوص توسعه‌ی گسترده قدرت در چنین ساختارهایی، در عین حال که می‌بایست پوشش دهنده‌ی قوانین و استانداردهای مربوط به شکل کاملاً مکانیکی و رسمی باشد، اما نباید یک طرفه و دستوری باشد و به آمرانه‌ترین شکل ممکن بر حسابرسان تحمیل شود. براین مبنا تدوین دستورالعمل‌هایی در خصوص کسب استانداردهای مدیریتی در چنین موسسه‌هایی که دارای وظایف مهمی در قبال اجتماع و سرمایه‌گذاران می‌باشد، می‌تواند به افزایش پویایی تعامل حسابرسان با شرکاء حسابرسی منجر شود و زمینه افزایش اثربخش کیفیت خدمات حسابرسی را مهیا سازد. از طرف دیگر در این حوزه، تمرکز صرف یا تمرکز دارای اولویت بر سنوات یک فرد متقاضی، برای انتصاب به عنوان شریک حسابرسی از جانب نهادهای نظارت‌کننده نمی‌تواند مبنای اقماعی کفیه‌ای برای این موضوع باشد. بلکه پیشنهاد

می‌شود با تصویب لویح نظارتی و ایجاد آزمون‌های رفتاری و شخیصتی همسو با ویژگی‌های حرفه‌ای و مسئولیتی حسابرسی، افرادی به عنوان شریک حسابرسی نائل شوند که قابلیت‌های رفتاری و تخصصی را همسو با شخصیت حرفه حسابرسی داشته باشند.

#### فهرست منابع

۱. تابش، زهره، عبدلی، محمدرضا، یاورپور، هوشنگ. (۱۳۹۹). "بررسی اثر هاله‌ای بر کارراهه حرفه‌ای حسابرسان"، **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۱۲(۴۵): ۸۹-۱۱۲.
۲. خداوردی، محمدمهدی، گرجی، محمدباقر، نصیری، مجید، رستگار، عبدالغنی. (۱۳۹۹). "ارائه الگوی اولویت‌های پیشگیری قلدری سازمانی: رویکرد فراگیر تفسیری-ساختاری"، **مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۱۸(۳): ۴۸۵-۵۱۵.
۳. خوشکار، فرزین، جدیری، مسعود، لویمی، رضا. (۱۳۹۸). "عوامل ایجاد فشار عصبی در حسابرسان و نقش آن بر عملکرد آن‌ها"، **نشریه پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی**، ۹(۴): ۳۳-۴۲.
۴. سام‌دلیری، بهنام، آذین‌فر، کاوه، نبوی‌چاشمی، سیدعلی. (۱۴۰۰). "تاثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر مبنای مدل بوهوویا، گاکاس و زاکی بر کیفیت حسابرسی"، **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۱۳(۵۲): ۱۳۱-۱۴۶.
۵. سیف، الهین، زاهدت، حسن. (۱۳۹۸). "بررسی تاثیر ابعاد بدگمانی سازمانی بر قلدری محیط‌کار"، **پژوهش‌نامه مدیریت تحول**، ۱۰(۱): ۱۶۷-۱۸۳.
۶. عبدلی، محمدرضا، ولیان، حسن، بیگم‌جلالی، محدثه، اوروئی، مهران. (۱۳۹۹). "بررسی اثربخشی تئوری کاوشگری حسابرسان بر ادراک حرفه‌ای حسابرسان براساس تئوری راف"، **حسابداری مدیریت**، ۱۳(۴۶): ۳۱-۵۲.
۷. قاسمی، زهرا، حسین قلی زاده، رضوان، نوغانی دخت بهمنی، محسن. (۱۳۹۷). "عوامل مؤثر بر توزیع قدرت در شبکه سازمانی با تأکید بر رویکرد تحلیل شبکه"، **پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی**، ۸(۱): ۱۳۳-۱۵۵.
۸. مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای. (۱۳۹۳). "مجموعه‌ی قانون و مقررات جامعه حسابرسان رسمی ایران"، **ناشر جامعه حسابرسان رسمی ایران**، ۱-۱۰۷.
۹. مرویان‌حسینی، زهرا، لاری‌دشت‌بیاض، محمود. (۱۳۹۴). "بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان"، **حسابداری سلامت**، ۴(۱): ۵۷-۸۰.

۱۰. نورمحمدی، حامد، صفری گرایلی، مهدی. (۱۳۹۹). "بررسی تاثیر رهبری زهرآگین شریک و هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای حسابرسان"، *دانش حسابرسي*، ۲۰(۸۱): ۴۳-۲۷.

11. Alsted, J., Haslund, D. (2016). "Psychodynamic Organizational Theory Key Concepts and Case Studies", **Routledge**, Taylor & Francis.
12. Avelino, F., Wittmayer, J. M. (2016). "Shifting Power Relations in Sustainability Transitions: A Multi-actor Perspective", **Journal of Environmental Policy & Planning**, 18(5): 628-649. <https://doi.org/10.1080/1523908X.2015.1112259>
13. Belic, J., Miklosi, Z. (2020). "Cosmopolitanism and unipolarity: the theory of hegemonic transition", **Critical Review of International Social and Political Philosophy**, <https://doi.org/10.1080/13698230.2020.1766815>
14. Broberg, P.,(Umans, T., Skog, P., Theodorsson, . (2018). "Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms", **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, 31(2): 374-399, <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2014-1607>.
15. Erikson, E.H. (1968). "Identity: Youth and Crisis". New York: W.W. Norton.
16. Freud, S. (1915) "Three Essays on Sexuality". In Strachey, J. (ed.) The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, **London: The Hogarth Press and the Institute of Psychoanalysis**.
17. Gan, I. (2020). "The allegory of the university: Employee voice, employee silence, and organizational power", **Qualitative Research Reports in Communication**, <https://doi.org/10.1080/17459435.2020.1742777>
18. Gummer, B. (2008). "Getting In, and Staying In The Loop: Networking and Organizational Power", **Administration in Social Work**, 18(1): 107-124. [https://doi.org/10.1300/J147v18n01\\_06](https://doi.org/10.1300/J147v18n01_06)
19. Hill, J, N, C. (2019). "The evolution of authoritarian rule in Algeria: linkage versus organizational power", **Democratization**, 26(8): 1382-1398. <https://doi.org/10.1080/13510347.2019.1641694>
20. Himmerich, J. (2020), "Psychodynamic psychotherapy in severe and profound intellectual disability", **Advances in Mental Health and Intellectual Disabilities**, 14(3): 45-60. <https://doi.org/10.1108/AMHID-11-2019-0037>
21. Hodgins, M., MacCurtain, S. and Mannix-McNamara, P. (2020). "Power and inaction: why organizations fail to address workplace bullying",

- International Journal of Workplace Health Management**, 13(3): 265-290.  
<https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2019-0125>
22. Hoffman, Th. (2019). "The Psychodynamics of Performance Anxiety: Psychoanalytic Psychotherapy in the Treatment of Social Phobia/Social Anxiety Disorder", **Journal of Contemporary Psychotherapy**, 49(2): 153-160. <https://doi.org/10.1007/s10879-018-9411-1>
  23. Johnson, M.D., Morgeson, F.P., Ilgen, D.R., Meyer, C.J. and Lloyd, J.W. (2006), "Multiple professional identities: examining differences in identification across work-related targets", **Journal of Applied Psychology**, 91(2): 498-506.
  24. Jung, C.G. (1964) *Psychological Types*. New York: Harcourt, Brace, Jovanovich.
  25. Lilly, E. R. (1989). "The Determinants of Organizational Power Styles", **Education Review**, 41(3): 281-293.  
<https://doi.org/10.1080/0013191890410308>
  26. Lu, W., Wei, Y. and Wang, R. (2020). "Handling inter-organizational conflict based on bargaining power: Organisational power distance orientation matters", **International Journal of Conflict Management**, 31(5): 781-800.  
<https://doi.org/10.1108/IJCMA-06-2019-0092>
  27. Manfred F, R., Kets, deVries., Vrignaud, P., Korotov, K., Engellau, E., Florent-Treacy, E. (2006). "The development of the Personality Audit: a psychodynamic multiple feedback assessment instrument", **The International Journal of Human Resource Management**, 17:5, 898-917,  
<https://doi.org/10.1080/09585190600641040>
  28. McInnis, E.E. (2016). "Critical literature review: effectiveness of individual psychodynamic psychotherapy for adults with intellectual disabilities", **Advances in Mental Health and Intellectual Disabilities**, 10(4): 233-247.  
<https://doi.org/10.1108/AMHID-09-2015-0040>
  29. Merkurieva, I. (2018). "Late Career Job Loss and the Decision to Retire", **International Economic Review**, 60(1): 259-282.
  30. Morris, J. (2019). "Understanding Coping Strategies and Behaviors of Employees Affected by Toxic Leadership", **This is to certify that the doctoral dissertation**, Walden University
  31. Nehme, R., AlKhoury, C. and Al Mutawa, A. (2019). "Evaluating the performance of auditors: a driver or a stabilizer of auditors' behaviour",

**International Journal of Productivity and Performance Management.**  
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2018-0306>

32. Pathania, A. and Rasool, G. (2019). "Investigating power styles and behavioural compliance for effective hospital administration: An application of AHP", **International Journal of Health Care Quality Assurance**, 32(6): 958-977. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-02-2018-0059>
33. Pelletier, C., Buchan, K., Hall-Jackson, M. (2019). "Learning from failure: Exploring the psychodynamics of work in a clinical simulation center, Psychoanalysis", **Culture & Society**, 24(3): 72-90. <https://doi.org/10.1057/s41282-018-0111-2>
34. Powell, L. and Tilt, C. (2017). "The examination of power and politics in a conservation Organization", **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, 30(3): 482-509. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2015-1933>
35. Rapkin, D., Thompson, W. (2010). "Power Transition, Challenge and the (Re) Emergence of China", **International Interaction**, 29(4): 315-342. <https://doi.org/10.1080/714950652>
36. Rodriguez, J. K. and Stewart, P. (2017). "HRM and work practices in Chile: the regulatory power of Organizational culture", **Employee Relations**, 39(3): 378-390. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2017-0034>
37. Schirmer, F. and Geithner, S. (2018). "Power relations in organizational change: an activity-theoretic perspective", **Journal of Accounting & Organizational Change**, 14(1): 9-32. <https://doi.org/10.1108/JAOC-11-2016-0074>
38. Schrujjer, S. and L. Curseu, P. (2014). "Looking at the gap between social psychological and psychodynamic perspectives on group dynamics historically", **Journal of Organizational Change Management**, 27(2): 232-245. <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2012-0121>
39. Tam, B, K, H., Hayes, M., Abrahams, D. (2019). "Completed audit of patients receiving individual psychodynamic psychotherapy and group therapy in a london psychodynamic psychotherapy service", **European Psychiatry**, 29(1): 113-138. [https://doi.org/10.1016/S0924-9338\(13\)76274-6](https://doi.org/10.1016/S0924-9338(13)76274-6)



## **Interpretive Auditors Psychodynamic Disorder Approach Model based on Power Transition Auditor Partner**

### **Maliehe Ashrafi**

PhD student, Department of Accounting, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran

### **Hasan Valiyan(PhD)<sup>1</sup>©**

Assistant Professor of Accounting, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran

### **Mohammadreza Abdoli(PhD)**

Associate Professor of Accounting, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran

(Received: June 21, 2021; Accepted: April 25, 2022)

**Objective:** The purpose of this research is Interpretive Auditors Psychodynamic Disorder Approach Model based on Power Transition Auditor Partner by Analysis Interpretive Ranking Process (IRP).

**Methods:** In terms of results, this research is part of developmental research and in terms of data type, it is part of combined research, because in the qualitative part through theoretical screening that based on the Meta-synthesis analysis method, this study seeks to identify the components of psychodynamic disturbance in auditors and the themes of dominance of the audit partner and Then, in a quantitative part, by analyzing the polar matrix based on the multi-criteria decision-making method, examine the pattern of determining the most important causes of psychodynamic disorder in auditors. The target population in the qualitative section was 12 specialists and experts in accounting and financial management at the university level and the target population in the quantitative section were 18 auditors with work experience and technical and specialized knowledge level who were selected based on homogeneous and purposeful sampling.

**Results:** The results of the research in the qualitative part indicate the existence of 5 underlying components of psychodynamic disorder in auditors and 6 themes of dominance layers of audit partner power.

**Conclusion:** The results showed that the most important domination of the audit partner was the dominance of the authoritarian behavior of the audit partner, which stimulates motivational factors in reinforcing psychodynamic disorder. In fact, the results show that auditors gradually lose their job motivation due to the pressures they face in their work environment, such as the dominance of the auditor partner's authoritarian behavior, and this causes a kind of mental disorder. Create dynamics or psychodynamics for auditors, and this will affect their qualitative functions in the field of decision-making and professional judgments.

**Keywords:** Auditors Psychodynamic Disorder Approach, Power Transition Auditor Partner, Interpretive Ranking Process (IRP).

---

<sup>1</sup> hasan.valiyan@yahoo.com © (Corresponding Author)