

## گونه‌شناسی اختلال ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان براساس تحلیل کیو واریماکس (مطالعه موردی: دیوان محاسبات کشور)

رضا حسینی<sup>۱</sup>، \* ناصر ایزدی‌نیا<sup>۲</sup>، سعید علی احمدی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد اصفهان (خواراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۲. دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خواراسگان)، اصفهان، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۱۰

### Typology of Psychodynamic Perceptual Disorder in Quality Services of Auditors based on Q-Varimax Analysis (Case Study: Court of Audit)

R. Hosseini<sup>1</sup>, \*N. Izadnia<sup>2</sup>, S. Ali Ahmadi<sup>3</sup>

1. PhD. Student of Accounting, Esfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Esfahan, Iran.

2. Associate Professor, Department of Accounting, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Accounting, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

Received: 2020/7/19

Accepted: 2020/10/1

#### Abstract

**Subject and Purpose of the Article:** The purpose of this research is Typology of Psychodynamic perceptual disorder in Quality services of auditors based on Q-Varimax analysis.

**Research Method:** Methodological basis of this research is combined, because through qualitative analysis, first research propositions or discourse expressions from similar research texts were theoretically screened and then in the quantitative analysis section through score questionnaires of +5 to -5 in the form of analysis Q Varimax, various species that cause psychodynamic perceptual disturbances in the quality services of auditors were examined. Based on this, it should be said that research is in the category of developmental research in terms of results and descriptive-applied research in terms of purpose. Findings: In this study, 20 auditors of the Court of Audit who had specialized approaches to auditing, both empirically and in terms of the level of technical knowledge, participated.

**Research Findings:** In this study, 22 propositions related to the defects that cause psychodynamic perceptual disturbance were identified through theoretical screening and based on the Q analysis process in 4 types.

**Conclusion, Originality and its Contribution to the Knowledge:** These results indicate that the existence of internal and external causes can cause a person to suffer from psychodynamic perceptual disorders and under these conditions lose the quality functions of their services.

**Keywords:** Psychodynamic Perceptual Disorder, Court of Audit, Typology.

JEL Classification: M29, M33

\* Corresponding Author: N. Izadnia

E-mail: naser.izadnia@gmail.com

#### چکیده

**موضوع و هدف مقاله:** هدف این پژوهش گونه‌شناسی اختلال ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات براساس تحلیل کیو می‌باشد.

**روش پژوهش:** مبنای روش‌شناسی این پژوهش ترکیبی است، چرا که به واسطه تحلیل کیفی ابتدا گزاره‌های پژوهش یا عبارت‌های گفتمان از متون پژوهش‌های مشابه مورد غربالگری نظری قرار گرفت و سپس در بخش تحلیل کمی از طریق پرسشنامه‌های امتیازی +5 تا -5 در قالب تحلیل کیو واریماکس، گونه‌های مختلف ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان مورد بررسی قرار گرفت. بر این مبنای باید گفت پژوهش از منظر نتیجه در دسته پژوهش‌های توسعه‌ای و از منظر هدف در دسته پژوهش‌های توصیفی-کاربردی قرار می‌گیرد. در این پژوهش تعداد ۲۰ نفر از حسابرسان دیوان محاسبات که چه به لحاظ تجربی و چه به لحاظ سطح دانش فنی از رویکردهای تخصصی در مورد حسابداری برخوردار بودند، مشارکت داشتند.

**یافته‌های پژوهش:** در این پژوهش تعداد ۲۲ گزاره مرتبط با نواقص ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک از طریق غربالگری نظری شناسایی شدند و بر مبنای فرآیند تحلیل کیو در چهارگونه اختلال ادراکی سایکودینامیک دسته‌بندی شدند.

**نتیجه‌گیری، اصالت و افزوده آن به دانش:** این نتایج نشان می‌دهد وجود علل درونی و بیرونی می‌تواند باعث گردد فرد دچار اختلال ادراکی سایکودینامیک گردد و در اثر این شرایط کارکردهای کیفی خدمات خود را از دست دهد.

**واژه‌های کلیدی:** اختلال ادراکی سایکودینامیک، حسابرسان دیوان محاسبات، گونه‌شناسی.

طبقه‌بندی موضوعی: M29, M33

\* نویسنده مسئول: ناصر ایزدی‌نیا

## مقدمه

سیر تطور در حرفه حسابداری از رویکردهای صرفاً تخصصی، امروزه به سمت ترکیبی از رویکردهای رفتاری و تخصصی تغییر مسیر داده است، چرا که حسابداری به دلیل تعاملات با افراد و عملکردهای متناسب به آنان، نیازمند شناخت‌های روانکاوانه از خود و محتوای حرفه حسابداری می‌باشد (نیهام و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). یکی از این رویکردهای رفتاری و روانشناختی، رویکرد سایکودینامیک<sup>۲</sup> می‌باشد. این رویکرد یا اصطلاحاً روان‌پویایی اشاره به عملکرد انسان، مبتنی بر تعامل‌های متقابل بین مجموعه‌ای از محرک‌ها و نیروهای درونی در حسابرس می‌باشد، نیروهایی که در قالب ضمیر ناخودآگاه و بین ساختارهای مختلف شخصیتی، عملکرد حسابرس را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کندی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). این رویکرد برای اولین بار توسط فروید مطرح شد و نظریه‌پردازانی همچون یونگ (۱۹۶۴)، آدلر (۱۹۲۷) و اریکسون<sup>۴</sup> (۱۹۶۸)، اقدام به بسط تئوریک این رویکرد نمودند. پایه اصلی این نظریه، به نوعی آشفستگی خیال و تصورات فردی براساس استرس و احتمالاً افسردگی‌های رفتاری یا حتی شغلی و حرفه‌ای اشاره دارد، که باعث می‌گردد کارکردهای فردی در قالب نقش‌های وظیفه‌ای، با مشکل و چالش مواجه شود.

یونگ<sup>۵</sup> (۱۹۶۴)، در تکمیل این رویکرد، همچون فروید<sup>۶</sup> (۱۹۱۵)، سایکودینامیک را به کوه یخ شناور در اقیانوس تشبیه می‌کند که اگر چه در ظاهر برمبنای قسمت بیرونی کوه با صلابت است، اما به تدریج قسمت نامشهود منجر به آب شدن آن می‌شود. یونگ (۱۹۶۴)، در تفسیر استعاره مطرح شده، ذهن ناخودآگاه را به قسمتی از درونیات فرد که قابل دیدن نیست، تشریح می‌کند و احساسات، انگیزه‌ها و تصمیمات را براساس آن بنا می‌نماید (وِندرهِیدم<sup>۷</sup>، ۲۰۰۰).

در بسط این رویکردها یعنی رویکردهای روانشناختی در حرفه حسابداری نیز باید بیان نمود، از اوایل دهه ۱۹۹۰، بسیاری از محققان این عرصه، پا را فراتر از بررسی ابعاد و ویژگی‌های تخصصی نهادند و با توسعه نظریه‌های مالی روانشناسی در حسابداری و حسابداری، تلاش نمودند تا فرآیندهای رفتاری همچون تصمیم‌گیری‌های فردی را مورد بررسی قرار دهند. در واقع سایکودینامیک در محیط حرفه

حسابرسی، به خصوص حسابرسان دولتی به دلیل فشارهای ناشی از محتوای این حرفه، بیشتر از مشاغل دیگر ممکن است متصدیان آن مشاغل را تحت تأثیر قرار دهد، چرا که حرفه حسابداری ضمن این که یک مسئولیت اجتماعی است در عین حال یک تجربه غیرقابل کنترل و پیچیده است که به واسطه وجود انتظارات و حساسیت‌های اجتماعی نسبت به افشای واقع‌گرایانه عملکردهای مالی شرکت‌ها ایجاد می‌شود. به عبارت دیگر، حرفه حسابداری به دلیل پیچیدگی‌های جامعه امروزی و نیازهای اطلاعاتی، فشار کاری بیشتری را نسبت به گذشته تجربه می‌کند و این موضوع باعث شده است، حسابداری به‌عنوان یکی از مشاغل حساس و سخت دنیای امروز محسوب شود (یوتامی و ناهارتویو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۳).

از این رو، کیفیت بالای خدمات حسابداری مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است که به عنوان سازه بسیار مهمی در روانشناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است (مرویان حسینی و لاری دشت‌بیاض، ۱۳۹۴). به عنوان مثال هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های عمومی<sup>۱۳</sup> در ایالات متحده، باور دارد که کیفیت خدمات حسابداری ممکن است به دلیل حجم کاری حسابرسان و فشار زمانی، به‌طور چشمگیری کاهش پیدا کند، که منشاء آن را وجود استرس‌های شغلی تحت عوامل سایکودینامیک می‌دانند (منفرد و همکاران، ۲۰۰۷).

از جمله عواملی که موجب افزایش فشار روانی در حرفه حسابداری می‌شود، میزان مسئولیت افراد است و از این منظر حرفه حسابداری در کشور شغلی پر مسئولیت قلمداد می‌شود. زیرا، ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی دیوان محاسبات مصوب سال ۱۳۸۳ بر نقش حسابرسان و حسابداران در جامعه اشاره دارد و ماده ۲ همان آیین‌نامه نقش مؤسسات حسابداری در اعتباربخشی، اطمینان‌بخشی و شفافیت اطلاعات ارائه شده به نظام اقتصادی کشور برای تصمیم‌گیری را مهم دانسته است و پایبندی حسابرسان به رفتار و اخلاق حرفه‌ای، مقررات جامعه حسابداران رسمی ایران و مفاد این آیین‌نامه را لازم و ضروری می‌داند (مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابداری حرفه‌ای، ۱۳۹۳).

لذا باتوجه به فقدان پژوهش‌های مرتبط با حوزه مورد توجه این پژوهش و ویژگی‌های حرفه‌ای حسابداری که چه به لحاظ قانونی و چه به لحاظ محتوایی دارای فشار بیش از حد

8. Manfred et al

9. Kernis

10. Tam et al

11. Himmerich

12. Utami and Nahartyo

13. Public Company Accounting Board

1. Nehme et al

2. Psychodynamics

3. Kennedy

4. Erikson

5. Jung

6. Freud

7. Van der Heijden

و مرتبط با آن تجزیه و تحلیل شود و برای درک آن افکار باید عمیق‌ترین هیجان‌ها و احساسات شخص مورد بررسی و کنکاش قرار گیرند (جیمز و استیسی<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۳).

سایکودینامیک به منظور مشخص کردن شدیدترین عارضه‌های روانی به کار می‌رود که اثر از هم پاشیدگی فکری، بی‌نظمی‌های هیجانی، از دست دادن جهت‌یابی‌های فضایی و زمانی، عدم توانایی در ارزیابی واقعیت بیرونی، پاسخ ناسازگارانه نسبت به الزام‌های معمول و... را می‌توان بخشی از اختلال‌های رفتاری و روانی رفتار فردی تلقی نمود.

### گزینه‌ی 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. به عبارت دیگر، تباهی و تغییر، از شرایط بنیادین و اولیه زندگی اجتماعی افراد محسوب می‌شوند و تمام پدیده‌ها در زندگی همزمان می‌تواند دارای جنبه‌های خوب و جنبه‌های بد باشند. متقابلاً، این بدان معناست که بازنمایی درونی انسان نیز پیچیده و مبهم است و به همین دلیل است که انگیزش و نیازهای انسانی، در نقطه مقابل یکدیگر قرار گرفته‌اند و این موضوع باعث افزایش سایکودینامیک در کارکردهای رفتاری و عملکردی افراد می‌شود. انسان‌ها در قالب نقش‌های فردی و اجتماعی همچون تصدی یک شغل یا حرفه، بسیاری از چیزها را به طور همزمان می‌خواهند، که غالباً 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

می‌باشد، این پژوهش در تلاش است تا از طریق تحلیل کیفی "Q" اختلال‌های ادراکی در ایجاد سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات را در قالب یک دسته‌بندی (سُخ‌شناسی) قابل‌اتکا برای توسعه ویژگی‌های روانشناختی مورد بررسی قرار دهد.

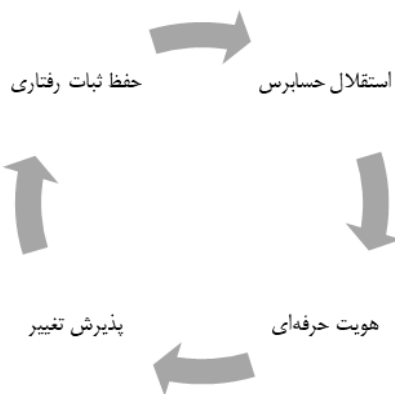
### مبانی نظری

#### رویکرد سایکودینامیک

این اصطلاح برای اولین بار توسط فروید (۱۹۱۵)، 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 آرامش‌بخش فرد کمک نماید. با توسعه بیشتر مطالعات فروید رویکرد سایکودینامیک را مطرح ساخت (مک‌اینس<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۶).

فروید معتقد بود، اختلالات روانی افراد الزاماً 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 توجیه نمی‌باشد، بر این مینا استرس در فرد به حالت فزاینده در می‌آید و باعث می‌گردد تا کارکردهای فردی تحت تأثیر 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 قابل مشاهده (پاسخ‌های آشکار)، تابعی از فرایندهای روانی داخلی (رویدادهای پنهان)، می‌باشند (چرویجر و کورسئو<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۴).

رویدادهای درونی و منابع تحریک محیطی که از سوی نظریه‌پردازان سایکودینامیک مطرح شده با هم متفاوتند، اما همه آنها در این باره توافق دارند که شخصیت را ترکیبی از وقایع داخلی و خارجی شکل می‌دهد که از نظر آنها وقایع درونی در این زمینه نقش عمده‌تری دارند. فروید که برای درک و فهم تأثیرات سایکودینامیک لازم است افکار پیشایند



شکل ۱. رویکردهای کنترلی سایکودینامیک در رفتار و عملکرد

تغییر را داشته باشد (اکبری نفت‌چالی و همکاران، ۱۳۹۸). به عبارت دیگر تضاد و تناقض بین ثبات و تغییر، موضوعی مبتنی بر ویژگی‌های رفتاری در قالب شخصیت فردی برحسب تجارب قابل اکتساب می‌باشد که اگر فرد در کسب تجربه‌های خود نتواند تعادل ایجاد کند، این موضوع باعث خواهد شد تا فرد دچار نوعی ثبات یا رخوت از منظر شغلی و یا دچار هیجان و تغییر دائمی گردد که بسته به الزامات رفتاری و عملکردهای حسابرسی این موضوع می‌تواند به سایکودینامیک در حسابرس منجر شود.

### استانداردهای ۲۲۰۰ کنترل کیفیت دیوان محاسبات در ایجاد تعادل فشارهای روانی

دیوان محاسبات کشور به عنوان یک مرجع رسمی در رسیدگی خدمات کیفی حسابرسی به منظور اجرای با کیفیت حسابرسی مطابق با استانداردهای وضع شده و کسب اطمینان معقول از رعایت استانداردهای حرفه‌ای و الزامات قانونی و مقررات لازم‌الاجرا، نظام جامع کنترل کیفیت را طراحی و مستقر و اجرا نموده است. مطابقت با این استاندارد طبق بند ۳۸ تحت عنوان نظارت بر کیفیت، دیوان محاسبات کشور به منظور کسب اطمینان معقول و منطقی از کفایت سیاست‌ها و رویه‌های مرتبط با نظام کنترل کیفیت و مربوط بودن آن با موضوع حسابرسی و رسیدگی و به‌کارگیری ابعاد آن، با تعیین ساعت کاری و افزایش تعدد حسابرسان و توصیه به تیم کاری در حرفه حسابرسی در تلاش برای ایجاد تعادل فشار روانی در حرفه حسابرسی می‌باشد. در واقع، با گذشت زمان و توسعه دیدگاه‌های نظری منطبق با تغییرات محیطی و آثار بیرونی، به موضوع فشار روانی به صورت جدی‌تر توجه شد تا جایی که از آن به عنوان پیامدی منفی بر عملکرد حرفه‌ای و سلامت جسمانی و روانی فرد یاد می‌کنند. در واقع، چنین بیان می‌شود که فشار روانی ناشی از علل و ویژگی‌های درونی و بیرونی بوده بر حسابرس تأثیرگذار است و از آن به عنوان تجربه‌ای بسیار پیچیده یاد می‌کنند که می‌تواند بسیار مضر باشد با وجودی که در بعضی مواقع لازم است (کرمی و همکاران، ۱۳۹۵).

از سویی دیگر در تعریفی جامع، مؤسسه بین‌المللی ایمنی و سلامت شغلی، فشار روانی شغلی را به صورت پاسخ مضر جسمی و روحی در زمان نبود هماهنگی بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، منابع حمایتی و نیازهای فرد شاغل تعریف می‌کند. فشار روانی که افراد شاغل در محیط‌های شغلی با آن روبه‌رو می‌شوند علل و منابع مختلفی دارد؛ به نحوی که فشار روانی شغلی پیامدی از عوامل درونی و بیرونی مختلف شغلی است.

دلیل روان‌پریشی‌های تدریجی از دست بدهد. آلستد و هاسلند<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۶)، با هدف 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 در شکل ۱ را مطرح نمودند.

همان‌طور که در این چارچوب مشخص است، هر فرد بسته به موقعیت‌های فردی و اجتماعی، نیازمندی‌هایی دارد که باعث ایجاد تعادل در انگیزه می‌شود و این موضوع می‌تواند حد سایکودینامیک را در فرد تا حد زیادی کاهش دهد. در واقع این چارچوب نشان می‌دهد، به همان میزان که یک فرد نیازمند استقلال است، به همان اندازه نیازمند تعلق قرار گرفتن 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 طوری که 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، چرا که این استقلال به او کمک می‌کند فارغ از فشارهای روانی تصمیم‌گیری کند و مستقلانه در مورد عملکردهای صاحبکاران اظهارنظر 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 (بروبرگ و همکاران<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱۸). حال اگر یک حسابرس ادراک نماید، هویت حرفه‌ای که دارد مبتنی بر ویژگی‌های استقلال رفتاری و عملکردی است که مورد تأیید جامعه حسابرسان می‌باشد (بوهنسن و همکاران<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۶)، روند سایکودینامیک در فرد کاسته می‌شود و فرد بین نیازها و انگیزه‌های حرفه‌ای خود توانسته تعادل برقرار نماید. از طرف دیگر، ماهیت حرفه‌ای حسابرسی، می‌طلبد که حسابرس دارای ثبات رفتاری و هیجانی در موقعیت‌های عملکردی باشد، به گونه‌ای که به دور از هیجانات اقدام به تصمیم‌گیری و اظهارنظر نماید، اما در عین حال کسب تجربه‌های متفاوت و افزایش سطح دانش می‌تواند این تعادل ثبات‌گونه را برهم بزند و باعث گردد فرد، در حرفه حسابرسی جسارت پذیرش

17. Alsted & Haslund  
18. Broberg et al  
19. Johnson et al



آنچه درباره موضوع در قالب‌های مختلف وجود دارد و فضای گفت‌وگو نامیده می‌شود، براساس تحلیل واکاوی محتوایی گردآوری گردید.

### جامعه‌آماري

در این پژوهش با توجه به ماهیت آن، که مبتنی بر شناسایی ابعاد دسته‌بندی شده اختلالات ادراکی سایکودینامیک در حساب‌برسان دیوان محاسبات می‌باشد، از تحلیل کیو براساس بارهای عاملی برای دسته‌بندی سناریوهای مختلف این اختلالات استفاده شد. به همین دلیل جامعه آماری پژوهش شامل آن دسته از حساب‌برسان دیوان محاسبات هستند که ضمن دارا بودن سطح تحصیلات در رشته حسابداری، به عنوان یک فرد متخصص در این حرفه ایفای نقش می‌نمایند. به عبارت دیگر، انتخاب این دسته از افراد بر مبنای وجود رویکردهای تخصصی و دانش‌افزایی می‌باشد که به ایجاد شناخت روان‌کاونه در این حرفه کمک می‌نماید. بر این اساس از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. نکته قابل توجه اینست که در روش کیو، واژه‌های جامعه آماری و نمونه آماری بار معنایی که در پژوهش‌های کمی مصطلح است، را ندارند. در این روش لازم نیست نمونه آماری به شکل تصادفی از جامعه آماری انتخاب شود؛ بلکه افراد، به دلیل داشتن یک نظر خاص درباره موضوع پژوهش، به شکلی کاملاً آگاهانه انتخاب می‌شوند.

اندازه نمونه نیز در این روش کوچک است و هدف، تجزیه و تحلیل عمیق تعداد اندک است و نه تجزیه و تحلیلی سطحی تعداد زیادی از افراد می‌باشد. بنابراین، در این دسته از پژوهش‌ها، نمونه افراد را از میان کسانی انتخاب می‌کنند که یا ارتباط خاصی با موضوع پژوهش دارند یا دارای عقاید ویژه‌ای هستند. در واقع، مرحله انتخاب مجموعه مشارکت‌کنندگان در انجام روش کیو، معادل انتخاب نمونه آماری در پژوهش‌های کمی است که این امر، به صورت هدفمند و غیراحتمالی صورت می‌گیرد (شاه‌حسینی و همکاران، ۱۳۹۴). بر این اساس تعداد ۲۰ نفر از حساب‌برسان دیوان محاسبات که دارای سطح تحصیلات در رشته حسابداری می‌باشند و سابقه شغلی بیش از ۵ سال بودند، در تحلیل کیو مشارکت داشتند.

### روایی و پایایی گزاره‌های کیو

برای بررسی روایی در این پژوهش با توجه به اینکه از متون مقالات و منابع مشابه گردآوری شده است، روایی گزاره‌های شناسایی شده مورد تأیید می‌باشد. هر چند براساس روایی

از جمله عوامل درونی و بیرونی ایجادکننده فشار روانی شغلی تطبیق نداشتن توانایی‌های فرد با وظایف شغلی، بی‌توجهی به نیازهای عاطفی و روان‌شناختی (مرویان حسینی و لاری دشت بیاض، ۱۳۹۴)، فرصت‌های اندک برای تصمیم‌گیری، حجم بسیار زیاد کار، شیفت‌کاری نامناسب (خلیفه سلطانی و براری، ۱۳۹۴)، ارتباطات ضعیف کاری (خاتونی و همکاران، ۱۳۹۰) و غیره است. همچنین، فشار روانی به عنوان عاملی تعیین‌کننده برای سلامت فرد، کیفیت زندگی و عملکرد نقش‌های شغلی محسوب می‌شود که مجموع این عوامل می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری و توسعه سایکودینامیک یا روان‌پویایی در حساب‌برس گردد. این موضوع در حرفه حساب‌رسی عمدتاً ناشی از تضاد بین منابع محدود حساب‌رسی و حجم کاری زیاد در یک بازه زمانی محدود از منظر بیرونی از یک سو و تضاد بین تناسب ادراکی با ویژگی‌های رفتاری از سوی دیگر می‌تواند باشد.

### روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش با توجه به ماهیت آن، که مبتنی بر سنج‌شناسی اختلالات ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حساب‌برسان می‌باشد، می‌بایست برای گردآوری داده از روش‌شناسی ترکیبی استفاده نمود. چراکه ابتدا می‌بایست مجموعه‌ای از علل ایجادکننده اختلالات ادراکی سایکودینامیک را از طریق تحلیل‌های واکاونه مشخص ساخت و سپس از طریق تحلیل سناریوی کیو (Q)، اقدام به دسته‌بندی آن نمود. روش کیو به دلیل ماهیت کمی و کیفی خود می‌تواند بیشترین سازگاری را با هدف موردتوجه در این پژوهش داشته باشد که در برگیرنده دو نوع آمار توصیفی و تحلیلی است. روش کیو (Q) می‌تواند ضمن شناسایی دیدگاه‌های مختلف میزان موافقت با هر دیدگاه میان متخصصان را نیز مشخص نماید. از آنجا که هدف اصلی این تکنیک، آشکار ساختن الگوهای مختلف در کارکردهای کیفی خدمات حساب‌رسی است، نه شمارش افرادی که تفکرات مختلفی دارند، به روش کیفی نزدیک است. به طور خلاصه باید بیان نمود، پژوهش حاضر در مراحل گردآوری گزاره‌ها، از واکاوی محتوایی در متون و مطالعات گذشته استفاده نمود تا از این طریق گزاره‌های نظری مربوط به اختلالات ادراکی سایکودینامیک را در حساب‌برسان دیوان محاسبات مشخص نماید و در مرحله کشف ذهنیت‌ها از رویکرد کمی و تحلیلی کیو براساس تحلیل عاملی استفاده نماید. از حیث مکانی نیز، پژوهشی کتابخانه‌ای-میدانی محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، در این روش تحقیق، با توجه به موضوع آن، ابتدا هر

### شناسایی گزاره‌های کیو (Q) علل ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک

در این بخش به منظور شناسایی عبارت کیو (Q) یا فضای گفتمان مربوط به علل ایجادکننده اختلالات ادراکی سایکودینامیک از تحلیل واکاوی محتوایی استفاده شد. بر این اساس با مطالعه متون و مقالات مشابه تلاش گردید با استناد به پژوهش‌های داخلی و خارجی انواع گزاره‌های مربوط به

(CVR) با مشارکت هر ۲۰ نفر مشارکت‌کننده در بخش کیفی مجدداً بررسی شد و روایی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به منظور تعیین پایایی گزاره‌های کیو از ابزار آزمون-آزمون مجدد که در روش کیو روش معتبری است استفاده شد و با توجه به اینکه ضریب همبستگی جدول رتبه‌بندی پس از دو مرحله که در اختیار ۱۰ نفر از مشارکت‌کنندگان قرار داده شد، ۸۳ درصد محاسبه شد، مورد تأیید قرار گرفت.

### جدول ۱. گزینه‌های کیو یا فضای گفتمان پژوهش<sup>۲۰</sup>

شماره	کدها	گزاره‌های کیو	منابع
۱	V1	عدم وجود انگیزه پیشرفت بیشتر در حرفه	هیمبریج (۲۰۲۰)
۲	V2	فقدان پایبندی نسبت به تعهدات حرفه‌ای	هافمن <sup>۲۱</sup> (۲۰۱۹)، بروبرگ و همکاران (۲۰۱۸)
۳	V3	عدم خودباوری نسبت به توانمندی‌های فردی و تخصصی	جیمز و استیسی (۲۰۱۳)
۴	V4	عدم وجود انگیزه‌های مبتنی بر ارزش‌های کثرت‌گرایی در حرفه	کندی (۲۰۱۸)
۵	V5	بی‌توجهی به نقش تعالی حرفه‌ای در حسابرسی	جیمز و استیسی (۲۰۱۳)، وندرهیدم (۲۰۰۰)
۶	V6	عدم وابستگی و تعلق خاطر به حرفه حسابرسی	کندی (۲۰۱۸)
۷	V7	اتکا به هویت مشتری/صاحبکار به جای پیگیری انگیزه‌های فردی	یامبر و لیر <sup>۲۲</sup> (۲۰۰۷)، رضایی و همکاران (۱۳۹۷)
۸	V8	بی‌توجهی شناخت نقاط بحرانی در حرفه حسابرسی	آلستاد و هاسلند (۲۰۱۶)، رجبی و شیرازیان (۱۳۹۶)
۹	V9	عدم خودباوری به عنوان انگیزه‌های رفتاری	اولسن و گلد <sup>۲۳</sup> (۲۰۱۵)
۱۰	V10	عدم تناسب بین استانداردها با واقعیت‌های حرفه‌ای	موری و همکاران <sup>۲۴</sup> (۲۰۱۰)
۱۱	V11	عدم کسب تجربه از اشتباهات	هارتیس و بیلتی <sup>۲۵</sup> (۲۰۱۳)
۱۲	V12	فشارهای ناشی از محدودیت زمانی	دراز <sup>۲۶</sup> (۲۰۱۰)
۱۳	V13	بی‌توجهی به افزایش تجربه‌های مهارتی	گویرال و همکاران <sup>۲۷</sup> (۲۰۱۱)
۱۴	V14	عدم تمرکز بر انگیزه‌های معنوی در حرفه	کرایگ و همکاران <sup>۲۸</sup> (۲۰۱۲)
۱۵	V15	فقدان نهادینه‌سازی ارزش‌های حرفه در حسابرسان	هافمن (۲۰۱۹)
۱۶	V16	فقدان پایبندی نسبت به باورهای اخلاقی در حرفه حسابرسی	بوئر <sup>۲۹</sup> (۲۰۱۵)
۱۷	V17	حجم کاری و مسئولیت‌های شغلی زیاد	موری و همکاران (۲۰۱۰)، واسعی و همکاران (۱۳۹۷)
۱۸	V18	انتظارات بیرونی از حسابرسان	موری و همکاران (۲۰۱۰)، بهزادی نیا و ایزدی نیا (۱۳۹۶)
۱۹	V19	فقدان پایبندی عاطفی نسبت به حرفه حسابرسی	سالی و اسمیت <sup>۳۰</sup> (۲۰۱۱)
۲۰	V20	عدم ایجاد تناسب بین عواطف و ویژگی‌های رفتار حرفه‌ای	لیو و همکاران <sup>۳۱</sup> (۲۰۱۵)
۲۱	V21	فشارهای ناشی از کنترل هزینه	فروغی‌راد و بزازاده تربتی (۱۳۹۸)
۲۲	V22	نگرش‌های متعصبانه	هافمن (۲۰۱۹)، بروبرگ و همکاران (۲۰۱۸)

26.Draz

27.Guiral et al

28.Craig et al

29.Bauer

30.Slay &amp; Smith

31.Liu et al

۲۰. منبع تمامی جدول این پژوهش از "یافته‌های پژوهش" می‌باشد.

21.Hoffman

22.Bamber &amp; Iyer

23.Olsen &amp; Gold

24.Moore et al

25.Harteis &amp; Billett

جدول ۲. رتبه‌بندی گزاره‌های کیو

-۵	-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴	+۵

بسیار مخالف ←

→ بسیار موافق

جدول ۳. نمونه پاسخ یکی از مشارکت‌کنندگان براساس کارت‌های امتیازی

-۵	-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴	+۵
V12	V13	V21	V20	V18	V10	V8	V14	V7	V9	V4
		V17	V6	V11	V2	V16	V19	V1		
				V3	V15	V5				
					V22					

مشارکت‌کنندگان نیز جداول گزاره‌های کیوهای مشابهی توسط مشارکت‌کنندگان در این پژوهش تکمیل نمودند. داده‌های ناشی از رتبه‌بندی گزاره‌های کیو برای ورود به نرم‌افزار (SPSS) آماده شد و برای تحلیل عاملی وارد محیط داده‌پردازی شدند. در این مرحله پس از وارد کردن داده‌های پژوهش در نرم‌افزار (SPSS) پژوهش وارد تحلیل عاملی گزاره‌های کیو برای تعیین تصمیم‌گیرندگان ذهنی می‌شود.

### تحلیل عاملی کیو (Q)

برای انجام تحلیل عاملی گزاره‌های کیو، از ماتریس همبستگی که روش مرسوم است، استفاده شد. عامل‌ها (گزاره‌های کیو) به روش واریماکس<sup>۳۲</sup> که نوعی چرخش متعامد است، چرخش یافتند. در واقع این روش به منظور تشخیص ساختار ساده متغیرها برای تحلیل عاملی استفاده می‌شود از قابلیت پایایی بسیار مطلوبی برخوردار است (شه‌بازی و همکاران، ۱۳۹۵). براساس این روش، اعداد استخراج شده از تحلیل عاملی کیو به روش مؤلفه‌های اصلی هستند. در روش شناسی کیو مشارکت‌کنندگانی که میزان موافقت یا مخالفت آنها در اولویت‌بندی گزاره‌های کیو به هم نزدیک‌تر باشد، دارای

هدف پژوهش طبق جدول ۱، مشخص گردند.

براساس این جدول برای تحلیل کیو ۲۲ گزاره پژوهش ایجاد شده است، که این گزاره‌ها بر روی کارت‌هایی که از نظر ظاهری (شکل، رنگ، اندازه، قلم، سبک نگارش، و ...) کاملاً با یکدیگر یکسان بودند، در اختیار مشارکت‌کنندگان پژوهش قرار گرفت تا براساس دستورالعمل (امتیازبندی از -۵ تا +۵) مرتب‌سازی کیو، هریک از کارت‌ها را روی نمودار قرار دهند. جدول ۲، رتبه‌بندی گزاره‌ها را نشان می‌دهد که در واقع الگوی تحلیل کیو (Q) می‌باشد.

### یافته‌های پژوهش

#### تحلیل کیو (Q)

پس از مرتب‌سازی کارت‌ها توسط مشارکت‌کنندگان پژوهش، نحوه امتیازدهی هریک از مشارکت‌کنندگان به عبارات نمونه کیو روی نمودار کیو، توسط فرم مخصوصی همچون جدول ۲، که برای این منظور طراحی شده بود، ثبت و جمع‌آوری گردید. به طور نمونه امتیازهای مربوط به مشارکت‌کننده نفر ۷، در جدول ۳، ارائه شده است که بیشترین میزان همبستگی را با بارزترین عامل یعنی گزاره با E8 داشته است.

همانند امتیازهای ارائه شده جدول فوق الذکر، سایر

جدول ۴. الگوهای ذهنی شناسایی شده

الگوی ذهنی	مقادیر خاص آغازین			مجموع مجذور بارهای استخراجی			مجموع مجذور بارهای چرخش یافته نهایی		
	مقدار ویژه	درصدواریانس	درصدواریانس جمع	مقدار ویژه	درصدواریانس	درصدواریانس جمع	مقدار ویژه	درصدواریانس	درصدواریانس جمع
۱	۴/۰۱۰	۲۳/۰۹۲	۲۳/۰۹۲	۲۳/۰۹۲	۲۳/۰۹۲	۲۳/۰۹۲	۳/۰۰۴	۲۴/۱۹۵	۲۴/۱۹۵
۲	۳/۴۴۵	۲۲/۲۱۰	۴۵/۳۰۲	۲۲/۲۱۰	۳/۴۴۵	۴۵/۳۰۲	۲/۷۷۶	۲۲/۳۳۱	۴۶/۵۲۶
۳	۲/۸۱۲	۱۸/۱۱۱	۶۳/۴۱۳	۱۸/۱۱۱	۲/۸۱۲	۶۳/۴۱۳	۱/۷۴۰	۱۹/۶۷۴	۶۶/۲
۴	۱/۳۹۳	۱۱/۶۹۶	۷۵/۱۰۹	۱۱/۶۹۶	۱/۳۹۳	۷۵/۱۰۹	۱/۰۹۲	۱۶/۲۱۸	۸۲/۴۱۸
۵	۰/۹۰۴	۸/۰۳۰	۸۳/۱۳۹						
۶	۰/۷۲۱	۷/۱۴۲	۹۰/۲۸۱						
۷	۰/۵۳۲	۵/۰۰۵	۹۵/۲۸۶						
۸	۰/۳۷۳	۳/۱۱۷	۹۸/۴۰۳						
۹	۰/۱۵۵	۱/۱۱۹	۹۹/۵۲۲						
۱۰	۰/۰۵۴	۰/۴۷۸	۱۰۰/۰۰۰						

جدول ۵. ماتریس چرخش یافته الگوهای ذهنی

مشارکت کنندگان	گونه اول	گونه دوم	گونه سوم	گونه چهارم
۱	۰/۷۱۷	۰/۴۰۷	۰/۰۶۲	۰/۲۱۵
۲	۰/۴۰۳	۰/۲۲۲	۰/۵۳۰	۰/۳۰۶
۳	۰/۱۱۳	۰/۰۵۶	۰/۴۱۹	۰/۱۱۰
۴	۰/۵۱۴	۰/۳۳۱	۰/۱۱۲	۰/۲۱۷
۵	۰/۶۰۲	۰/۳۳۹	۰/۰۷۹	۰/۲۸۳
۶	۰/۰۸۸	۰/۴۱۷	۰/۳۱۹	۰/۴۰۵
۷	۰/۴۰۴	۰/۱۹۸	۰/۴۸۸	۰/۱۱۳
۸	۰/۲۰۷	۰/۰۵۷	۰/۲۵۳	۰/۴۹۰
۹	۰/۲۷۵	۰/۴۳۳	۰/۳۱۲	۰/۱۱۴
۱۰	۰/۳۰۵	۰/۱۶۸	۰/۷۲۹	۰/۲۵۶
۱۱	۰/۱۲۰	۰/۶۱۰	۰/۳۲۰	۰/۱۰۶
۱۲	۰/۳۵۸	۰/۷۱۵	۰/۱۱۱	۰/۱۲۹
۱۳	۰/۳۱۷	۰/۱۸۴	۰/۴۷۲	۰/۲۳۳
۱۴	۰/۳۰۸	۰/۱۳۵	۰/۱۲۹	۰/۴۹۰
۱۵	۰/۵۱۱	۰/۲۱۱	۰/۴۰۵	۰/۴۱۰
۱۶	۰/۰۹۸	۰/۱۹۱	۰/۱۸۴	۰/۵۴۴
۱۷	۰/۴۲۱	۰/۲۱۳	۰/۲۰۹	۰/۲۰۱
۱۸	۰/۰۵۶	۰/۰۹۹	۰/۱۷۷	۰/۴۲۳
۱۹	۰/۱۰۲	۰/۴۶۹	۰/۱۷۳	۰/۱۰۳
۲۰	۰/۴۰۱	۰/۳۳۹	۰/۰۹۳	۴۲۲/۰



مشارکت‌کنندگان ۶، ۹، ۱۱، ۱۲ و ۱۹ نیز به عنوان افرادی هستند که گونه دوم علل ایجادکننده این اختلال را براساس امتیازهای کسب شده شناسایی کردند. همچنین مشارکت‌کنندگان ۲، ۳، ۷، ۱۰ و ۱۳ نیز براساس امتیازهای ارائه شده، گونه سوم علل ایجادکننده این اختلال را ایجاد کردند. در نهایت مشارکت‌کنندگان ۸، ۱۴، ۱۶، ۱۸ و ۲۰ براساس امتیازهای ارائه شده، گونه چهارم علل ایجادکننده این اختلال را ایجاد کردند.

#### امتیازها و آرایه‌های عاملی هر الگوی ذهنی

در این بخش اولویت‌بندی هر یک از سنج‌شناسی علل ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک، بر اساس امتیازهای مربوط به گزاره‌های کیو ارائه می‌شود که در تفسیر بهتر نتایج و تعیین کدهای مفهومی برای استنباط کارکردهای کیفی خدمات حساب‌برسان بسیار می‌تواند کمک‌کننده باشد.

#### امتیازها و آرایه‌های عاملی گونه اول ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک

برای بررسی امتیازهای عاملی مشارکت‌کنندگان پژوهش از اطلاعات اولیه جدول کیو و همچنین از جدول بارهای عاملی استفاده شد. محاسبه امتیازهای عاملی و رتبه‌بندی آنها به منظور استخراج گزاره‌های کیو عاملی (نحوه چین کارت‌ها در هر الگوی ذهنی) از نرم‌افزار (SPSS) استفاده شد. براساس جدول ۶، گزاره‌های عاملی ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک نخست مشخص گردید.

با توجه به ماتریس چرخش یافته، مشارکت‌کنندگان ۱، ۴، ۵، ۱۵ و ۱۷ که در شناسایی علل ایجاد اختلالات ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حساب‌برسان مشترک هستند، گزاره‌های نگرش‌های متعصبانه (V22)، فقدان پایبندی

ذهنیت مشابهی خواهند بود. در نتیجه در این روش باتوجه به نزدیکی ذهنیت افراد دسته‌بندی و تحلیل‌های آماری صورت می‌گیرد. به منظور مشخص نمودن الگوهای ذهنی ابتدا لازم است براساس دو معیار مقدار ویژه<sup>۳۳</sup> و پراکندگی<sup>۳۴</sup>، خروجی‌های تحلیل عاملی مشخص گردند.

جدول کل واریانس تبیین شده (جدول ۴) نشان می‌دهد که نرم‌افزار باتوجه به دیدگاه مشارکت‌کنندگان جمعاً سه‌گونه یا سنج را که مقادیر ویژه آنها بالا ۱ است را شناسایی و این سه‌گونه مرتبط به علل ایجادکننده اختلال سایکودینامیک در حدود ۶۶/۲ درصد واریانس را نشان می‌دهند. براساس نتیجه مشخص گردید بالاترین دسته ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک مربوط به گونه اول با درصد واریانس (۱۹۵/۲۴)، گونه دوم با درصد واریانس (۲۲/۳۳۱) و گونه سوم با درصد واریانس (۱۹/۶۷۴) شناسایی شدند. به منظور مشخص نمودن معناداری بارعاملی هر یک از سناریوها می‌بایست از:

$$| \text{قدرمطلق} | = \left| \frac{1/96}{\sqrt{n}} \right|$$

استفاده نمود. در واقع  $\sqrt{n}$  اشاره به گزاره‌های شناسایی شده کیو دارد. بر این اساس محاسبه زیر انجام می‌شود:

$$\text{Sign} = \left| \frac{1/96}{\sqrt{22}} \right| \cong 0/417$$

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری بارعاملی محاسبه شده براساس تعداد گزاره‌های کیو ۰/۴۱۷ به دست آمده است، پس به منظور تعیین قرار گرفتن مشارکت‌کنندگان در هر یک از گونه‌های ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک، باید بار عاملی آنها بیشتر از ۰/۴۱۷ باشد.

همان‌طور که در جدول ۵، مشاهده می‌کنید، مشارکت‌کنندگان ۱، ۴، ۵، ۱۵ و ۱۷ به عنوان افرادی هستند که گونه اول علل ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک را براساس امتیازهای کسب شده، ایجاد نموده‌اند.

جدول ۶. گزاره‌های عاملی گونه نخست در قالب اولویت‌بندی کیو

-۵	-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴	+۵
V21	V18	V12	V10	V8	V7	V1	V15	V16	V19	V22
		V17	V20	V11	V14	V4	V6	V2		
				V13	V3	V9				
					V5					



مشارکت‌کنندگان قرار گرفته در گونه دوم بیشتر مبتنی بر ویژگی‌هایی از رویه‌های تجربی و تخصص حرفه‌ای حسابرس می‌باشند که براساس توانمندی‌های مهارتی، ایجاد تناسب و یا کسب تجارب می‌توانست سبب جلوگیری از اختلال ادراکی سایکودینامیک گردد که فقدان توجه به آن باعث ایجاد این گونه از اختلال در ادراک حسابرسان شده است. بر این اساس جدول ۹، آرایه‌های گزاره‌ای مربوط به گونه دوم اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان را نشان می‌دهد.

#### امتیازها و آرایه‌های عاملی گونه سوم ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک

طبق جدول ۱۰، گزاره‌های عاملی گونه سوم ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک می‌تواند مشخص‌کننده رویکرد مشارکت‌کنندگان قرار گرفته در این الگوی ذهنی باشد.

(V3)، عدم کسب تجربه از اشتباهات (V11)، بی‌توجهی به افزایش تجربه‌های مهارتی (V13) به عنوان مؤثرترین ویژگی‌های ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک در قالب گونه دوم شناسایی کردند. همچنین مشخص شد، گزاره‌های کیوی فشارهای ناشی از کنترل هزینه (V21)، انتظارات بیرونی از حسابرسان (V18)، فشارهای ناشی از محدودیت زمانی (V12)، حجم کاری و مسئولیت‌های شغلی زیاد (V17) و عدم تناسب بین استانداردها با واقعیت‌های حرفه‌ای (V10) کم‌اثرترین گزاره‌های گونه سوم در علل ایجاد اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات مشخص شدند. بر مبنای اولویت‌بندی گزاره‌های کیو و ماهیت گزاره‌های قرار گرفته در این تفکیک می‌توان کدی با نام نقص کارراهه شغلی ایجادکننده اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات ایجاد نمود، چراکه مؤثرترین گزاره‌های اولویت‌بندی شده توسط

جدول ۹. آرایه‌های گزاره‌ای گونه دوم اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان

کدها	آرایه‌های گزاره‌ای	الگوی ذهنی
V3	عدم خودباوری نسبت به توانمندی‌های فردی و تخصصی	نقص کارراهه ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک
V5	بی‌توجهی به نقش تعالی حرفه‌ای در حسابرسی	
V8	بی‌توجهی شناخت نقاط بحرانی در حرفه حسابرسی	
V11	عدم کسب تجربه از اشتباهات	
V13	بی‌توجهی به افزایش تجربه‌های مهارتی	
V20	عدم ایجاد تناسب بین عواطف و ویژگی‌های رفتار حرفه‌ای	

جدول ۱۰. گزاره‌های عاملی گونه چهارم در قالب اولویت‌بندی کیو

-۵	-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴	+۵
V21	V18	V16	V12	V13	V19	V15	V7	V9	V1	V14
		V10	V17	V20	V3	V6	V2	V4		
				V22	V8	V5				
					V11					

## جدول ۱۱. آرایه‌های گزاره‌ای گونه سوم اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان

کدها	آرایه‌های گزاره‌ای	الگوی ذهنی
V1	عدم وجود انگیزه پیشرفت بیشتر در حرفه	نقص انگیزشی ایجادکننده اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک
V4	عدم وجود انگیزه‌های مبتنی بر ارزش‌های کثرت‌گرایی در حرفه	
V7	اتکا به هویت مشتری/صاحبکار به جای پیگیری انگیزه‌های فردی	
V9	عدم خودباوری به عنوان انگیزه‌های رفتاری	
V14	عدم تمرکز بر انگیزه‌های معنوی در حرفه	

## جدول ۱۲. گزاره‌های عاملی گونه سوم در قالب اولویت‌بندی کیو

-۵	-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴	+۵
V22	V19	V15	V2	V7	V11	V20	V12	V10	V18	V21
		V16	V6	V9	V8	V5	V3	V17		
				V14	V1	V13				
					V4					

کدی با نام نقص انگیزشی ایجادکننده اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات ایجاد نمود، چرا که مؤثرترین گزاره‌های اولویت‌بندی شده توسط مشارکت‌کنندگان قرار گرفته در گونه سوم بیشتر مبتنی بر عدم وجود انگیزه‌ها و خودباوری فردی حسابرسان در ایجاد ارزش‌های پایدار برای خود و ذینفعان می‌باشد. بر این اساس جدول ۱۱، آرایه‌های گزاره‌ای مربوط به گونه سوم اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان را نشان می‌دهد.

#### امتیازها و آرایه‌های عاملی گونه چهارم ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک

طبق جدول ۱۲، گزاره‌های عاملی گونه چهارم ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک می‌تواند مشخص کننده رویکرد مشارکت‌کنندگان قرار گرفته در این الگوی ذهنی باشد.

با توجه به ماتریس چرخش یافته، مشارکت‌کنندگان ۲، ۳، ۷، ۱۰ و ۱۳ که در شناسایی گونه سوم اختلال ادراکی سایکودینامیک مشترک هستند، گزاره‌های فشارهای ناشی از

با توجه به ماتریس چرخش یافته، مشارکت‌کنندگان ۸، ۱۴، ۱۶، ۱۸ و ۲۰ که در شناسایی گونه چهارم اختلال ادراکی سایکودینامیک مشترک هستند، گزاره‌های اهمیت دادن به فشارهای ذینفعان و انتظارات آنان (V14)، عدم وجود انگیزه پیشرفت بیشتر در حرفه (V1)، عدم خودباوری به عنوان انگیزه‌های رفتاری (V9)، عدم وجود انگیزه‌های مبتنی بر ارزش‌های کثرت‌گرایی در حرفه (V4) و اتکا به هویت مشتری/صاحبکار به جای پیگیری انگیزه‌های فردی (V7) به عنوان مؤثرترین ویژگی‌های ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک در قالب گونه سوم شناسایی کردند و گزاره‌های کیو، فشارهای ناشی از کنترل هزینه (V21)، انتظارات بیرونی از حسابرسان (V18)، فقدان پایبندی نسبت به باورهای اخلاقی در حرفه حسابرسی (V16)، عدم تناسب بین استانداردها با واقعیت‌های حرفه‌ای (V10)، فشارهای ناشی از محدودیت زمانی (V12) و حجم‌کاری و مسئولیت‌های شغلی زیاد (V17)، را به عنوان کم‌اثرترین ویژگی‌های گونه سوم در علل ایجاد اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات تعیین نمودند. بر مبنای اولویت‌بندی گزاره‌های کیو می‌توان

جدول ۱۳. آرایه‌های گزاره‌ای گونه چهارم اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان

الگوی ذهنی	آرایه‌های گزاره‌ای	کدها
علل شغلی ایجادکننده اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک	عدم تناسب بین استانداردها با واقعیت‌های حرفه‌ای	V10
	فشارهای ناشی از محدودیت زمانی	V12
	حجم کاری و مسئولیت‌های شغلی زیاد	V17
	انتظارات بیرونی از حسابرسان	V18
	فشارهای ناشی از کنترل هزینه	V21



شکل ۲. چارچوب گونه‌شناسی اختلالات ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان

در حرفه حسابرسی (V16)، فقدان پایداری نسبت به تعهدات حرفه‌ای (V2) و عدم وابستگی و تعلق خاطر به حرفه حسابرسی (V6) را به عنوان کم‌اثرترین ویژگی‌ها گونه چهارم در علل ایجاد اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات تعیین نمودند. بر مبنای اولویت‌بندی گزاره‌های کیو می‌توان کدی با نام علل شغلی ایجادکننده اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات ایجاد نمود، چراکه مؤثرترین گزاره‌های اولویت‌بندی شده توسط مشارکت‌کنندگان

کنترل هزینه (V21)، انتظارات بیرونی از حسابرسان (V18)، عدم تناسب بین استانداردها با واقعیت‌های حرفه‌ای (V10)، حجم کاری و مسئولیت‌های شغلی زیاد (V17) و فشارهای ناشی از محدودیت زمانی (V12)، به عنوان مؤثرترین ویژگی‌های ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک در قالب گونه چهارم شناسایی کردند و گزاره‌های کیو، نگرش‌های متعصبانه (V22)، فقدان پایداری عاطفی نسبت به حرفه حسابرسی (V19)، فقدان نهادینه‌سازی ارزش‌های حرفه در حسابرس (V15)، فقدان پایداری نسبت به باورهای اخلاقی



قرار گرفته در گونه چهارم بیشتر مبتنی بر عدم تناسب بین استانداردها با واقعیت‌های حرفه‌ای و حجم کاری و مسئولیت‌های شغلی زیاد یا انتظارات بیرونی از حسابرسان می‌باشد که بیشتر ریشه در ویژگی حرفه حسابرسی دارد. بر این اساس جدول ۱۳، آرایه‌های گزاره‌ای مربوط به گونه چهارم اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان را نشان می‌دهد.

### چارچوب یافته‌های پژوهش

با توجه به چهار گونه شناسایی شده، می‌توان چارچوب تفسیری تحلیل گونه شناسی اختلال ادراکی سایکودینامیک در حسابرسان دیوان محاسبات را به صورت زیر ارائه داد:

### بحث و نتیجه‌گیری

اختلال سایکودینامیک از طریق ذهن ناخودآگاه که شامل فرآیندهای ذهنی گاه متعصبانه و یا سوگیرانه است، برای ضمیر آگاه غیرقابل دسترس هستند، بر تصمیمات، احساسات و رفتار و عملکردهای فردی تأثیر می‌گذارد و باعث افول کارکردهای حرفه‌ای او می‌گردد. به عبارت ساده‌تر، اختلال سایکودینامیک یا روان‌پویایی به شدت در کارکردهای فرد تعیین‌کننده است، چرا که فشارهای روانی از طریق ضمیر ناخودآگاهی باعث ایجاد ضعف ادراکی و ذهنی می‌شوند و باعث می‌گردند تا فرد کنترلی بر روی شرایط حرفه‌ای و عملکردی نداشته باشد. در واقع افکار و احساسات ناخودآگاه می‌توانند به صورت کنش پریشی به ذهن آگاه منتقل شوند، که به‌طور عمومی به عنوان لغزش‌های فرویدی یا لغزش عملکردی شناخته می‌شوند (هافمن<sup>۲۱</sup>، ۲۰۱۹). لذا با اتکا به مفهوم اختلال ادراکی سایکودینامیک، این پژوهش از طریق تحلیل کیو به دنبال گونه شناسی نقص‌های ایجادکننده این اختلال در حسابرسان بود. براساس نتایج گزاره‌ها عاملی و تحلیل ماتریس چرخش یافته، مشخص شد چهار گونه از علل ایجادکننده اختلال سایکودینامیک در حسابرسان دیوان محاسبات وجود دارد. در گونه اول، وجود نقص سطح نگرش ایجادکننده اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک قرار دارد و بیان می‌کند که گاه حسابرسان به دلیل عدم وجود نگرش متعدهانه نسبت به حرفه حسابرسی و هویت‌های مرتبط با این عرصه، سطح تعلق خاطر چندانی به مسئولیت‌هایی که به صورت قانونی و به صورت ارزش‌های اجتماعی در این حرفه نهادینه شده است، از خود نشان نمی‌دهد و این موضوع ضمن اینکه فرد را در برابر فشارهای وارده مستأصل می‌کند، در عین حال باعث می‌گردد تا نگرش‌های رفتاری متعصبانه فراتر

از ارزش‌هایی که در این حرفه نهادینه شده است را از خود به نمایش بگذارد. اختلال ایجاد شده به دلیل این نقص می‌تواند تأثیرگذاری زیادی به عنوان هسته و مرکز اصلی شناخت ادراکی فرد، در کارکردهای کیفی و خدماتی حرفه حسابرسی توسط حسابرسان داشته باشد و باعث گردد فرد پویایی‌های عملکردی و رفتاری خود را از دست بدهد. در گونه دوم مشخص شد، نواقص مربوط به کارراه حرفه‌ای باعث ایجاد اختلال ادراکی سایکودینامیک در حسابرسان می‌گردد. چرا که فرد سطح بلوغ در حرفه حسابرسی را به طور کامل طی نکرده است و از تجربیات و سوابق خود در مسیر حرفه‌ای برای کنترل فشارهای وارد و افزایش قدرت تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی بهره لازم را نبرده است و اساساً فرد تناسب چندانی از منظر توانمندی و حتی رفتاری با ویژگی‌های حرفه حسابرسی ندارد و وجود این دسته از عدم هماهنگی‌ها باعث می‌گردد فرد به مرور خودباوری نسبت به توانمندی‌های تأثیرگذاری فلسفی و عملکردی در عرصه حسابرسی را از دست بدهد و دچار نقصان‌پذیری در کارکردهای حرفه‌ای گردد. وجود این نقص باعث می‌شود تا سطح انتظارات مطابق با خواسته و نیاز حسابرسان در مسیر توسعه هموار شغلی به خوبی سپری نشده باشد و فرد دچار سرخوردگی‌های ادراکی در این عرصه گردد. در گونه سوم مشخص شد نواقص مربوط به انگیزه فردی در طول حرفه حسابرسی به تدریج می‌تواند زمینه ساز ایجاد اختلال ادراکی سایکودینامیک باشد. فقدان انگیزه در حسابرس به عنوان مجموعه عللی در ایجاد اختلال ادراکی سایکودینامیک محسوب می‌شوند که فرد را منزوی و با کاهش هویت فردی و حرفه‌ای خود، به دنبال افزایش انگیزه‌های غیرحرفه‌ای و توسعه هویت‌های متناسب به صاحبکاران می‌باشد. وجود این انگیزه‌های کاذب، کثرت‌گرایی ارزش‌های اخلاقی و فردی را کاهش می‌دهد و فرد به دور از محرک‌های معنوی، صرفاً محرک‌های مادی را دنبال می‌کند که با رفتارهای حرفه‌ای و اجتماعی حسابرس در تناقض می‌باشد و این موضوع باعث خواهد شد تا کاهش انگیزه‌های شغلی فرد را به سمت اختلال سایکودینامیک که نوعی تناقض در عدم برآورده شدن انتظارات فردی با واقعیت‌های حرفه‌ای است که گاه خود فرد ایجاد نموده و گاهی براساس شرایط واقعیت‌های کاری بر فرد تحمیل می‌شود و این موضوع می‌تواند انگیزه‌های فرد را تخریب نماید. در نهایت در قالب گونه شناسایی شده چهارم مشخص گردید، نقص شغلی عامل مهم دیگری در ایجاد اختلال ادراکی سایکودینامیک می‌باشد. فشارهای کاری بالا و حجم کاری مبتنی بر مسئولیت‌های حرفه‌ای، باعث می‌شود حسابرسان در تنش و

ایجاد برابری و عدالت و جلوگیری از دور زدن قوانین که باعث خواهد شد تا فشار روانی ناشی از کسب منفعت بیشتر در بین حسابرسان کاهش یابد. از طرف دیگر ایجاد چارچوب‌های قانونی و مشخص باعث خواهد شد تا سطح برنامه‌ریزی‌های حسابرسان و شرکای مؤسسات حسابرسی در چارچوب قوانین و مقررات صورت گیرد و برخی از شرکا به واسطه نفوذ و شکاف‌های قانونی، باعث برهم‌زدن تعادل در این رابطه نشوند و فشارهای بیشتری را به حسابرسان وارد نیاورند تا از این طریق حجم کاری مشخص و مدون بتواند ضمن ایجاد کنترل و احاطه حسابرس بر فشارهای روانی و جلوگیری از بروز اختلالاتی همچون سایکودینامیک، سطح کیفی خدمات قابل ارائه از جانب حسابرسان به ذینفعان ارتقاء یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود، به منظور تقویت سطح کارراهه حرفه‌ای و نگرش حسابرسان به منظور عواملی تأثیرپذیر از ویژگی‌های شغلی، جهت کنترل سایکودینامیک، لازم است فارغ از تمرکز بر ویژگی‌های تخصصی در این حرفه از جانب واحدهای آموزشی نهادهای ذیربط، به سطح ایجاد اثربخشی بین ویژگی‌های درونی با ویژگی‌های بیرونی توجه و تمرکز گردد تا براساس آن بتوان، به رویکردهای کیفی حسابرسی همچون اثربخشی تعاملات بین فردی، شناخت حسابرس از محتوا و ایجاد تناسب بین ویژگی‌های رفتاری با ویژگی‌های شغلی و... کمک شایان توجهی نمود.

### منابع

- اکبری نفت چالی، عیسی؛ پورحیدری، امید و خدای‌پور، احمد. (۱۳۹۸). تأثیر تجربه بر رفتارهای غیرارادی حسابرسان. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۱ (۴۱)، ۱۹۷-۲۲۸.
- بهزادیان، فتاح و ایزدی‌نیا، ناصر. (۱۳۹۶). بررسی فاصله انتظارات حسابرسان مستقل و استفاده‌کنندگان خدمات حسابرسی در خصوص کیفیت خدمات. *پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی*، ۶(۱)، ۶۷-۸۸.
- خاتونی، مرضیه؛ ملاحسن، مریم و خوئینی‌ها، سعید. (۱۳۹۰). بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین. *فصلنامه سلامت کار/ایران*، ۲(۲)، ۶۶-۷۸.
- خلیفه سلطانی، سید احمد و براری، سمانه. (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس. *فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی*، ۷(۸۲)، ۵۵-۳۲.
- رجبی، پونه و شیرازیان، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های

تعارض شغلی زیادی قرار می‌گیرند و این موضوع زمینه‌ساز بروز استرس‌ها و فشارهای روانی زیادی در کارراهه حرفه‌ای حسابرسان می‌گردد و فرد به مرور ضمن از دست دادن انگیزه‌های شغلی خود، مبنایی را برای شکل‌گیری سایکودینامیک و افول عملکردهای حرفه‌ای در راستای افول کارکردهای درونی و روانشناختی را برای حسابرسان ایجاد می‌نماید. نکته قابل توجه این است 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 روان‌پویایی مواجه شود که این موضوع باعث خواهد شد تا فرد در قالب کارکردهای کیفی، به خوبی نتواند عملکردهای خود را ایفا نماید. همچنین وجود فشارها به دلیل کاهش انگیزه‌های حرفه‌ای باعث خواهد شد تا کارراهه حرفه‌ای در حسابرس به شکل نامتوازی باعث گردد فرد از مسیر طی شده براساس سوابق حرفه‌ای، رضایت خاطر نداشته باشد و این موضوع باعث افزایش سرخوردگی‌های شغلی گردد. بروز این سرخوردگی‌ها در قالب عدم خودباوری نسبت به توانمندی‌های فردی و تخصصی در حرفه، عدم کسب تجربه از اشتباهات حرفه‌ای، عدم توجه به تعالی در حرفه حسابرسی و عدم توجه به نقاط حساس و بحرانی در مسیر کارراهه حرفه‌ای، خود را به منصفه ظهور می‌رساند و باعث می‌گردد حسابرس دچار اختلال در کارکردهای روانشناختی خود و متقابلاً کارکردهای کیفی خود گردد. چرا که عدم رضایت نسبت به مسیر حرفه‌ای که طی نموده است باعث خواهد شد تا فرد دچار افسردگی‌های شغلی و روانی گردد و حد مشخصی بین نیازها و انتظارات بر مبنای رویکرد فروید (۱۹۱۵) و سایر محققان بسط‌دهنده رویکرد سایکودینامیک، برای فرد ایجاد نگردد و فرد ذهنیت فرسوده‌تری را به مرور برای خود ایجاد نماید که این موضوع می‌تواند باعث کاهش کارکردهای حرفه‌ای حسابرسان گردد. نتایج به‌دست آمده با پژوهش‌های نیهام و همکاران (۲۰۱۹) و سوبارین و چنگابریان (۲۰۰۶)، که در قالب علائم ادراکی، احتمال وقوع اختلال‌های رفتاری و عملکردی را در حرفه حسابرسی از منظر مفهومی مورد بررسی قرار دادند، مطابقت دارد. براساس نتیجه کسب شده، پیشنهاد می‌شود، به منظور جلوگیری از سایکودینامیک در عملکردهای حسابرسان، مجموعه علل شغلی ایجادکننده فشار بر حسابرسان از جانب نهادهای نظارتی مورد توجه قرار گیرد تا براساس آن حد متعادل‌تری از ویژگی‌های حرفه‌ای برای حسابرسان به طور برابر و عادلانه ایجاد گردد. این پیشنهاد از دو منظر قابل استدلال می‌باشد، یکی از منظر

- مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای. (۱۳۹۳). *مجموعه قانون و مقررات جامعه حسابداران رسمی ایران*. تهران: ناشر جامعه حسابداران رسمی ایران، ۱۰۷-۱.
- مرویان حسینی، زهرا و لاری دشت بیاض، محمود. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان. *فصلنامه حسابداری سلامت*، (۱۱)، ۸۰-۵۷.
- واسعی چهارمحالی، مهدی؛ ولیان، حسن؛ عبدلی، محمدرضا و صفری گرایلی، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر فشار روانی شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی اولین حسابرسی برای مشتریان جدید. *حسابداری سلامت*، (۲)، ۱۰۳-۸۲.
- Akbari Naftchali, E., Poorheydari, O. & Khodamipour, A. (2019). The Effect of Experience on Auditors' Involuntary Behaviors. *Financial Accounting and Auditing Research*, (41) 11, 197-228 (In Persian).
- Alsted, J. & Haslund, D. (2016). *Psychodynamic organizational theory key concepts and case studies*, Routledge: Taylor & Francis.
- Bamber, E.M. & Iyer, V.M. (2007). Auditors' Identification with Their Clients and Its Effect on Auditors' Objectivity. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, (2)26, 1-24
- Bauer, T. D. (2015). The Effects of Client Identity Strength and Professional Identity Salience on Auditor Judgments. *The Accounting Review*, (1)90, 95-114.
- Behzadian, F. & Izadinia, N. (2017). Investigating the Audit Expectation Gap between External Auditors and Users of Auditing Services. *Applied Research in Financial Reporting*, (1)6, 67-88 (In Persian).
- Broberg, P., Umans, T., Skog, P. & Theodorsson, E. (2018). Auditors' Professional and Organizational Identities and Commercialization in Audit Firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, (2)31, 374-399. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2014-1607>
- Craig, A.W., Loureiro, Y.K., Wood, S. & Vendemia, J.M.C. (2012). Suspicious Minds: Exploring Neural Processes During Exposure to Deceptive Advertising. *Journal of Marketing Research*, (3)49, 361-372. <https://doi.org/10.1509/jmr.09.0007>
- Draz, A. (2010). The Meaning of Career Success A Closer Inspection of Historical Cultural, And Ideological Contexts. *Career Development International*, (4)16, 364-384.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: W.W. Norton.
- Foorughirad, R., Bzazzadeh Torbati, H, R. (2019). The Effect of Auditors' Work Stress on Audit Quality. *Audit Knowledge*, (74)19, 151-174 (In Persian).
- 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.
- Guiral, A., Ruiz, E. & Rodgers, W. (2011). To What Extent are Auditors' Attitudes Toward the Evidence Influenced by The Self-Fulfilling Prophecy?. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, (2)30, 173-190.
- Harteis, C. & Billett, S. (2013). Intuitive Expertise: Theories and Empirical Evidence. *Educational Research Review*, (2)9, 145-157.
- تطبیق با آن. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، (۴)، (۳۰)، ۱۲۶-۱۰۷.
- رضایی، نرگس؛ بنی‌مهد، بهمن و حسینی، سیدحسین. (۱۳۹۷). تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرس مستقل. *دانش حسابرسی*، (۱۸)، (۷۱)، ۱۹۹-۱۷۵.
- فروغی‌راد، رسول و بزاززاده تربتی، حمیدرضا. (۱۳۹۸). تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی. *دانش حسابرسی*، (۱۹)، (۷۴)، ۱۷۴-۱۵۱.
- کرمی، غلامرضا؛ وکیلی فرد، حمیدرضا و مزینانی، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین فشار زمانی، پیچیدگی کار و اثربخشی حسابرسی در دیوان محاسبات کشور. *دانش حسابرسی*، (۱۶)، (۶۳)، ۳۳-۵.

- Himmerich, J. (2020). Psychodynamic Psychotherapy in Severe and Profound Intellectual Disability. *Advances in Mental Health and Intellectual Disabilities*, (3)14, 45-60. <https://doi.org/10.1108/AMHID-11-2019-0037>
- Hoffman, T. (2019). The Psychodynamics of Performance Anxiety: Psychoanalytic Psychotherapy in the Treatment of Social Phobia/Social Anxiety Disorder. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, (2)49, 153-160. <https://doi.org/10.1007/s10879-018-9411-1>
- James, C. & Stacey, J. (2013). The Effectiveness of Psychodynamic Interventions for People with Learning Disabilities: a Systematic Review. *Tizard Learning Disability Review*, (1) 19, 17-24. <https://doi.org/10.1108/TLDR-10-2012-0009>
- Johnson, M.D., Morgeson, F.P., Ilgen, D.R., Meyer, C.J. & Lloyd, J.W. (2006), Multiple Professional Identities: Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets. *Journal of Applied Psychology*, (2)91, 498-506.
- Jung, C.G. (1964). *Psychological types*. New York: Harcourt, Brace, Jovanovich.
- Karami, Gh., Vakilifard, H. & Mazinani, M. (2016). Investigating the Relationship between Time Pressure, Complexity of Work and Audit Effectiveness in the Court of Audit. *Auditing Knowledge*, (63)16, 33-5 (In Persian).
- Kennedy, K.G. (2018). Advocacy for Psychodynamic Psychotherapy: Challenges and Benefits. *Psychiatric Clinics of North America*, (2)41, 289-303. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2018.01.002>
- Khalifeh Sultani, S.A. & Barari, S. (2016). Antecedents and Consequences of Auditor's Role Stress. *Quarterly Financial Accounting Journal*, (28)7, 32-55 (In Persian).
- Khatoni, M., Mlahasani, M. & Khoeniha, S. (2011). Job stress and its related factors in accountant employees of Qazvin University of Medical Sciences. *Ioh*, (2)8, 18-35 (In Persian).
- Liu, J., Yang, J., Liu, Y., Yang, Y. & Zhang, H. (2015). The use of Career Growth Scale in Chinese nurses: Validity and reliability. *International Journal of Nursing Sciences*, 2, 80-85.
- Manfred, F.R., DeVries, K., 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>.
- Marvian Hosseini, Z. & Lariye Dashte Bayaz, M. (2015). Investigating the Role of Occupational Burnout on the Relationship between Stress and Job Performance of Auditors. *Journal of Health Accounting*, (1)4, 57-80 (In Persian).
- McInnis, E.E. (2016). Critical Literature Review: Effectiveness of Individual Psychodynamic Psychotherapy for Adults with Intellectual Disabilities. *Advances in Mental Health and Intellectual Disabilities*, (4)10, 233-247. <https://doi.org/10.1108/AMHID-09-2015-0040>
- Moore, D.A., Tanlu, L. & Bazerman, M.H. (2010). Conflict of Interest and the Intrusion of Bias. *Judgment and Decision Making*, (1)5, 37-53.
- 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>
- Olsen, C. & Gold, A. (2018). Future Research Directions at The Intersection Between Cognitive Neuroscience Research and Auditors' Professional Skepticism. <https://doi.org/10.1016/j.acclit.2018.03.006>
- Rajabi, P. & Shirazian, Z. (2018). An Investigation of the Effect of Job Characteristics on the Development of Job Path and Its Adaptive Capabilities. *Journal of Research in Human Resources Management*, (4)9,



- 107-127 (In Persian).
- Rezayee, N., Banimahd, B. & Hoseyni, S.H. (2018). The Effect of Organizational and Professional Identity on The Skepticism of the Independent Auditor Profession. *Audit Knowledge*, (71)18, 175-199 (In Persian).
  - Schruijer, S. & Curseu, P. (2014). Looking at the Gap between Social Psychological and Psychodynamic Perspectives on Group Dynamics Historically. *Journal of Organizational Change Management*, (2)27, 232-245, <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2012-0121>
  - Slay, H.S. & Smith, D.A. (2011). Professional Identity Construction: Using Narrative to Understand the Negotiation of Professional and Stigmatized Cultural Identities. *Human Relation*, (1)64, 85-107.
  - Van der Heijden, B.I.J.M. (2000). The Development and Psychometric Evaluation of a Multidimensional Measurement Instrument of Professional Expertise. *High Ability Studies*, (1)11, 9-39.
  - Vasei Chaharmahali, M., Valiyan, H., Abdoli, M. & Safari Gerayeli, M. (2018). Investigating the Effect of Auditors' Work Stress on Audit Quality by Emphasizing the Moderating Role of Initial Audit Engagement for New Clients. *Journal of Health Accounting*, (2)7, 82-103 (In Persian).

