



## بررسی تأثیر نفوذ قدرت شریک حسابداری بر علائم اختلال روان پویایی حسابرسان

مهدی اشرفی<sup>۱</sup>

محمد رضا عبدلی<sup>۲</sup>

حسن ولیان<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۰

### چکیده

حسابرسان همچون هر فرد شاغل دیگری، نیازمند شناخت ضمنی خود از یک سو و شناخت حرفه‌ی خود از سوی دیگر می‌باشند، چراکه از طریق شناخت می‌تواند کارکردهای کیفی قابل توجه‌تری را به ذینفعان جهت کاهش شکاف انتظارات ارائه دهند. در واقع وجود برخی اختلالات همچون روان پویایی در حسابرسان، که از تفاوت بین ویژگی‌های درونی و با ویژگی‌های بیرونی فرد و حرفه‌ای که در آن مشغول است، ایجاد می‌شود، می‌تواند کارکردهای رفتاری و عملکردی حسابرسان را به شدت با چالش مواجه نماید. لذا هدف این پژوهش، بررسی تأثیر نفوذ قدرت شریک حسابداری بر علائم اختلال روان پویایی حسابرسان می‌باشد.

تحقیق حاضر از نظر هدف انجام آن، کاربردی و از نظر نتیجه، توسعه‌ای محسوب می‌شود. همچنین از نظر نوع داده، در دسته روش‌های ترکیبی قرار می‌گیرد. لذا در بخش کیفی از تحلیل فراترکیب و دلفی استفاده شد و در بخش کمی نیز از تحلیل حداقل مربعات جزئی بهره برده شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی ۱۲ نفر از متخصصان حسابداری و مدیریت مالی در سطح دانشگاهی بودند و در بخش کمی ۱۹۵ نفر از حسابرسان مستقل شاغل در موسسات حسابداری خصوصی در ایران بودند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه پژوهش، از پرسشنامه‌های تدوین شده از مرحله‌ی تحلیل کیفی استفاده گردید و برای تحلیل و آزمون فرضیه پژوهش بر مبنای روش حداقل مربعات جزئی (PLS) بود.

نتایج پژوهش نشان داد، نفوذ قدرت شریک حسابداری بر تحریک اختلال روان پویایی در حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج کسب شده نشان می‌دهد، تسلط قدرت شرکت حسابداری بر اساس رفتارهای آمرانه

۱ گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. Mahdiashrafi58@yahoo.com

۲ گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. Mrab830@yahoo.com

۳ گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. نویسنده مسئول. Hasan.Valiyan@yahoo.com

به دلیل کاهش آزادی عمل حسابرسان، سبب سرخوردگی تدریجی آنان می‌شود و این موضوع ضمن افزایش استرس و فشار کاری بر آنان، زمینه‌ی بروز علائم اختلال روان پویایی در آنان بالا می‌رود. این مطالعه به طور مصداقی بر ارزیابی تأثیر نفوذ قدرت شریک حسابرسی بر علائم اختلال روان پویایی حسابرسان متمرکز می‌باشد. حوزه‌ای که اگرچه دارای اهمیت پژوهشی از نظر توسعه ادبیات تئوریک و مبنای کاربردی در کاهش شکاف انتظارات حسابرسی می‌باشد، اما کمتر، پژوهش‌های حسابرسی به این موضوع پرداخته است و انجام این پژوهش و بسط آن در سطح حرفه‌ای این رشته می‌تواند ظرفیت‌های نهادی و آموزشی بر آن را در سطح بین‌المللی ارتقاء بخشد و به ایجاد یکپارچگی توسعه‌ی ادبیات نظری کمک نماید.

**واژه‌های کلیدی:** نفوذ قدرت، شریک حسابرسی، اختلال روان پویایی، سرخوردگی حسابرسان.

#### ۱- مقدمه

سیر تَتَپُور 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 حرفه‌ی حسابرسی می‌باشد (نیهم و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). یکی از این رویکردهای رفتاری و روانشناختی، رویکرد روان پویایی<sup>۲</sup> می‌باشد. روان پویایی یا اصطلاحاً روان پویایی 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<sup>۴</sup> (۱۹۶۴)، آدلر<sup>۵</sup> (۱۹۲۷) و اریکسون<sup>۶</sup> (۱۹۶۸) اقدام به بسط تئوریک این رویکرد نمودند. پایه اصلی این نظریه، به 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>۷</sup> (۱۹۶۴) در تکمیل این رویکرد، همچون فروید<sup>۸</sup> (۱۹۱۵)، روان پویایی را به کوه یخ شناور در اقیانوس تشبیه می‌کند که اگرچه در ظاهر برمبنای قسمت بیرونی کوه با صلابت است، اما به تدریج قسمت نامشهود منجر به آب شدن آن می‌شود. یونگ (۱۹۶۴) در تفسیر استعاره‌ی مطرح‌شده، ذهن ناخودآگاه را به قسمتی از درونیات فرد

<sup>1</sup> Nehme et al

<sup>2</sup> Psychodynamics

<sup>3</sup> Kennedy

<sup>4</sup> Jung

<sup>5</sup> Adler

<sup>6</sup> Erikson

<sup>7</sup> Jung

<sup>8</sup> Freud

که قابل دیدن نیست، تشریح می‌کند و احساسات؛ انگیزه‌ها و تصمیمات را براساس آن بنا می‌نماید (وَندرِهیدم<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). در بسط این رویکردها یعنی رویکردهای روانشناختی در حرفه حسابرسی 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 حسابرسی، تلاش نمودند تا فرآیندهای رفتاری همچون تصمیم‌گیری‌های فردی را مورد بررسی قرار دهند (ملانظری و اسماعیلی‌کیا، ۱۳۹۳). به طور خاص، منفرید و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) اقدام به بررسی رویکردهای درونگرایانه‌ی، روان پویایی در حرفه حسابرسی نمودند. این محققان بیان نمودند، حسابرسان برحسب 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، که این فشارها و استرس‌ها می‌تواند در قالب اختلال روان پویایی خود را نشان دهد. براساس تئوری روان پویایی، یک ارتباط بی‌نهایت پیچیده بین فرد و گروه و در نهایت بین روانشناسی فردی و نحوه عملکرد تخصصی وجود دارد (لطفی‌کاشانی و وزیری، ۱۳۹۲). این ارتباط به سادگی در ذهنیت تمامی افراد به طور یکسان نمود پیدا نمی‌کند، اما تأکید می‌کند که برحسب ویژگی‌های فردی، تأثیرات متفاوتی نیز بر عملکردهای حرفه‌ای آنان می‌گذارد (کرنیس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۳؛ تام و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). به عبارت دیگر، روان پویایی همچون یک شمشیر دولبه در ضمیر خودآگاه یا ناخودآگاه افراد از طریق اختلالات روانی و گاهاً جسمی نمود پیدا می‌کند و با تشدید استرس در فرد، عملکردهای او را تحت تأثیر قرار می‌دهد (هیمریچ<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰). بخش دیگری از این اختلال مربوط به حالات عصبی و برونادهای جسمانی تحریک‌پذیر است که ممکن است در حالت‌های پُر تنش فرد را دچار استیصال نماید و باعث بروز مشکلات جسمانی همچون پرخاشگری و یا حملات عصبی شود. اما سؤالی که اکثر پژوهش در قالب یک سلسله از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر آن نتوانسته‌اند ایجاد نمایند، این است که چه مجموع عللی باعث تحریک اختلال روان پویایی در فرد می‌شود؟ اگرچه محققانی همچون مک‌لینز<sup>۶</sup> (۲۰۱۶)؛ چریچر و کارسئو<sup>۷</sup> (۲۰۱۴) و فیلیپس و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) ریشه ایجاد این اختلال را در کارکردهای فردی بیشتر جستجو نمودند، اما تمرکز بر علل بیرونی و محیطی را کلید ایجاد اختلال روان پویایی 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 روان پویایی را

<sup>1</sup> Van der Heijden

<sup>2</sup> Manfred et al

<sup>3</sup> Kernis

<sup>4</sup> Tam et al

<sup>5</sup> Himmerich

<sup>6</sup> McInnis

<sup>7</sup> Schruijer and Curseu

<sup>8</sup> Phillips et al

در حرفه حسابرسی با تمرکز بر نقش تأثیرگذار قدرت شریک حسابرسی مورد بررسی قرار می‌دهد. واژه نفوذ<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 تأثیر و نفوذ قدرت می‌باشد، تحت ساختارهای استیلاء‌گرایانه‌ی<sup>۲</sup> می‌باشد، ساختارهایی که قدرت را در قالب حفظ منافع فردی صاحبان قدرت، به شکل‌های مختلفی در شرکت به ویژه شرکت‌هایی با ماهیت خصوصی پیاده می‌کند (عارف‌منش و موسوی، ۱۴۰۱) و باعث می‌گردد تا عملکردهای شرکت‌ها یا مؤسسه‌هایی همچون مؤسسه‌های حسابرسی در حیطه‌های مختلف، اثربخشی خود را از دست بدهد. نفوذ 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 فردی دارای قدرت می‌گردد (بلیک و میکلسوی<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). 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 سایه‌ی وجود قدرت‌های تحمیلی، نادیده انگاشته شود و باعث ایجاد اختلال‌هایی همچون روان پویایی در فرد گردد. از این رو، کیفیت بالای خدمات حسابرسی که مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است، به مرور دچار فرسایش می‌شود (مرویان حسینی و لاری دشت‌بیاض، ۱۳۹۴). 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 نقش ساختارهای قدرت و کیفیت مدیریت جهت افزایش انگیزه‌های حسابرسان تأکید نموده است. در واقع، مطابق بندهای ۹-۱۳ (تحت عنوان «مسئولیت‌های مدیریت درباره کیفیت در درون مؤسسه») و ۳۵-۴۴ (تحت عنوان «منابع انسانی») استاندارد کنترل کیفیت در مؤسسات ارائه‌کننده خدمات حسابرسی، بر لزوم سبک رهبری با هدف توسعه الزامات اخلاقی و عملکردی حسابرسان بارها و بارها تأکید شده است (رجب‌دری و همکاران، ۱۴۰۱) و سبک مدیران و ساختار قدرت در مؤسسه را عاملی برای توسعه استراتژی‌های منابع انسانی توصیف می‌نماید (جعفریان و همکاران، ۱۴۰۰). 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 (نورمحمدی و صفری‌گرایلی، ۱۳۹۹؛ اشرفی و همکاران، ۱۴۰۱). 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 روان پویایی در حسابرسی باعث گردید تا با ترکیب رویه‌های مدیریتی با ویژگی‌های رفتاری در حسابرسی، شکاف نظری و کاربردی پژوهش پوشش داده شود. لذا این پژوهش از طریق زیر می‌تواند به توسعه‌ی ادبیات مالی در تصمیم‌گیری سهامداران کمک نماید:

<sup>1</sup> Hegemony

<sup>2</sup> Power Transition (Hegemonic)

<sup>3</sup> Belic & Miklosi

اولاً اینکه این نخستین پژوهشی است که به بررسی تأثیر نفوذ قدرت شریک حسابرسی بر اختلال روان پویایی حسابرسان می‌پردازد و از طریق تحلیل‌های ترکیبی به دنبال ارائه‌ی یک چارچوب اقتباسی در کارکردهای حرفه‌ای حسابرسان و تبیین آن در بازار حسابرسی ایران می‌باشد. اگرچه محرک‌های بیرونی بر کارکردهای حرفه‌ای حسابرسان در پژوهش‌های گذشته مورد بررسی قرار گرفته است، اما تمرکز بر بررسی تأثیر نفوذ قدرت شرکاء بر اختلال روان پویایی حسابرسان مورد توجه قرار نگرفته است و انجام این پژوهش و بسط آن در سطح ساختار شرکت‌های حسابرسی سرمایه می‌تواند به افزایش ظرفیت‌های شناختی و عملکردی حسابرسان کمک نماید و باعث پویایی عملکردهای حسابرسان گردد. گریزی به پژوهش‌های گذشته همچون سیانکی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)؛ چنگ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۱)؛ لی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۱)؛ غلامرضایی و حسنی<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) حکایت از تصدیق این ادعا دارد که اگرچه موضوع بررسی ابعاد آمرانه‌گرایی قدرت شریک و اختلال حسابرسان مهم بوده است، اما این موضوع مورد توجه قرار نگرفته است و این پژوهش می‌تواند مبنایی برای توسعه‌ی این مفهوم در سطح کارراه حرفه‌ای<sup>۵</sup> حسابرسان باشد. براین اساس ابتدا در بخش کیفی اقدام به تعیین ابعاد پرسشنامه هریک از متغیرهای پژوهش می‌شود و سپس براساس تحلیل حداقل مربعات جزئی نسبت به بررسی تأثیر متغیرها در قالب فرضیه اقدام می‌گردد. ثانیاً نتایج این پژوهش می‌تواند به نهادهای نظارتی همچون سیاستگذاران عرصه‌ی حسابرسی کمک نماید تا با شناخت از حوزه‌های ادراکی حسابرسان نسبت به تدوین برنامه‌های حمایتی از آنان اقدامات لازم را در پیش گیرند تا مانع از فشارهای روانی و جسمانی بیش از حد در قالب اختلال روان پویایی بر آنان گردد. به عنوان مثال سیاستگذاران از طریق تدوین الزامات قانونی بر شرکای حسابرسی و ساختار مدیریت شرکت‌های حسابرسی، ضمن جلوگیری از بروز تخلف در کارکردهای حسابرسی به ایجاد تعادل و انگیزه‌های حسابرسان در این حرفه کمک نمایند. همچنین این پژوهش می‌تواند به شرکای حسابرسی در ارتقای سطح اثربخشی تعامل با حسابرسان جهت انجام با کیفیت تر حوزه‌های تخصصی در حرفه حسابرسی کمک نمایند و مانع از سرخوردگی در آنان شوند. لذا باتوجه به توضیح‌های داده شده به طور خلاصه باید بیان نمود، پژوهش حاضر می‌تواند درک بهتری از سبک رهبری و شناخت اختلال‌های رفتاری حسابرسان به خوانندگان مقاله از جمله دانشجویان و استادان رشته حسابداری و حسابرسی ارائه نماید. در نهایت نیز نتایج این مقاله می‌تواند ایده‌های جدیدی را برای انجام پژوهش‌های آتی درباره تردید حرفه‌ای پیشنهاد نماید. لذا هدف این پژوهش، الگوی تفسیری تأثیرپذیرترین اختلال روان پویایی در حسابرسان براساس وجود لایه‌های نفوذ قدرت شریک حسابرسی می‌باشد.

<sup>1</sup> Cianci et al

<sup>2</sup> Cheng et al

<sup>3</sup> Lee et al

<sup>4</sup> Gholamrezaee & Hassani

<sup>5</sup> Professional career Job

## ۲- مبانی نظری

### رویکرد روان پویایی

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 روان پویایی، 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 روان پویایی را مطرح ساخت (مک‌اینس<sup>۱</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 توجیح نمی‌باشد، بر این مبنای 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 روان پویایی بر این فرض استوار است که رفتار قابل مشاهده (پاسخ‌های آشکار) تابعی از فرایندهای روانی داخلی (رویدادهای پنهان) می‌باشند (چرویجر و کورسو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). رویدادهای درونی و منابع تحریک محیطی که از سوی نظریه‌پردازان روان پویایی 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 روان پویایی لازم است افکار پیش‌بیند 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>۳</sup>، ۲۰۱۳). روان پویایی 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 (اشرفی و همکاران، ۱۴۰۱).

<sup>1</sup> McInnis

<sup>2</sup> Schrujjer & Curseu

<sup>3</sup> James & Stacey

### گریزی به تعادل نیاز با انگیزه‌های حسابرسی در تقابل با روان پویایی

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 روان پویایی 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 دلیل روان‌پریشی‌های تدریجی از دست بدهد. آلستد و هاسلند<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) با هدف کنترل روند تدریجی روان پویایی‌ها، تلاش نمودند حد متعادلی از نیازهای فردی در برابر انگیزه‌های فردی را مورد مطالعه قرار دهند و براین اساس، چهار رویکرد زیر را مطرح نمودند:



شکل (۱) رویکردهای کنترلی روان پویایی در رفتار و عملکرد

منبع: آلستد و هاسلند، ۲۰۱۶

همانطور که در چارچوب شکل ۱ مشخص است، هر فرد بسته به موقعیت‌های فردی و اجتماعی، نیازمندی‌هایی دارد که باعث ایجاد تعادل در انگیزه می‌شود و این موضوع می‌تواند حد روان پویایی 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

<sup>۱</sup> Alsted & Haslund

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، 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 (بروبرگ و همکاران<sup>۱</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 (جوهرسن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶)، روند روان پویایی 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 اظهار نظر نماید، اما در عین حال کسب تجربه‌های متفاوت و افزایش سطح دانش می‌تواند این تعادل صرفاً ثبات‌گونه را برهم بزند و باعث گردد فرد، در حرفه حسابرسی جسارت پذیرش تغییر را داشته باشد (اکبری نفت چالی و همکاران، ۱۳۹۸). به عبارت دیگر تضاد و تناقض بین ثبات و تغییر، موضوعی مبتنی بر ویژگی‌های رفتاری در قالب شخصیت فردی بر حسب تجارب قابل اکتساب می‌باشد که اگر فرد در کسب تجربه‌های خود نتواند تعادل ایجاد کند (بشیری‌منش و همکاران، ۱۴۰۱)، این موضوع باعث خواهد شد تا فرد دچار نوعی ثبات یا رخوت از منظرشغلی و یا دچار هیجان و تغییر دائمی گردد که بسته به الزامات رفتاری و عملکردهای حسابرسی این موضوع می‌تواند به روان پویایی در حسابرس منجر شود.

### نقش فشارهای روانی در حرفه حسابرسی در شکل‌گیری روان پویایی

از اوایل قرن بیستم میلادی با توسعه صنعتی شدن، فشار روانی در حرفه به موضوعی مهم در حیطه‌های روان‌شناسی، علوم رفتاری و جامعه‌شناسی تبدیل شد (جانسن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). اولین بار در دهه ۱۹۳۰ میلادی، واژه فشار روانی به‌وسیله هانس سیله، روان‌شناس معروف اتریشی مطرح شد. او به پیروی از مکتب رفتارگرایی، فشار روانی را براساس نظریه محرک-پاسخ بیان کرد و آن را نوعی نیاز جسمی یا ذهنی انسان دانست که موجب واکنش‌های خاصی به‌وسیله فرد در شرایط پرتنش می‌شود (ایمانی‌برندق، ۱۳۹۳). 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

<sup>1</sup> Broberg et al

<sup>2</sup> Johnson et al

<sup>3</sup> Janssen



پیامدی منفی بر عملکرد حرفه‌ای و سلامت جسمانی و روانی فرد یاد می‌کنند (جوئش و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). در واقع، چنین بیان می‌شود که فشار روانی ناشی از علل و ویژگی‌های درونی و بیرونی بوده بر فرد 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. 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 (الستاد و وابو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). 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. از جمله عوامل درونی و بیرونی ایجادکننده فشار روانی شغلی تطبیق نداشتن توانایی‌های فرد با وظایف شغلی (الوایونیو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵)، بی‌توجهی به نیازهای عاطفی و روان‌شناختی (مرویان حسینی و لاری دشت بیاض، ۱۳۹۴)، فرصت‌های اندک برای تصمیم‌گیری (ویلیمز و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲)، حجم بسیار زیاد کار (سواری و چنگاریان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶)، 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 زمینه‌سازی شکل‌گیری و توسعه روان پویایی یا روان پویایی در حسابرس 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 (لوپز و پیترز<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲).

### نفوذ ساختار قدرت

قدرت به عنوان یک حقیقت زندگی سازمانی به مثابه مجموعه روابط متقابل و کنش و واکنش‌های افراد تعریف می‌شود. چنانکه هر یک از منابع قدرت و ترکیب‌های موقعیتی مختلف آن‌ها از طریق طراحی الگوهای مفهومی خاص خود، الگوهای تعاملی و شبکه‌های ارتباطی مختلفی را به وجود می‌آورند (گان<sup>۷</sup>، ۲۰۲۰). در این میان توجه به سطوح متفاوت ساختارهای قدرت باتوجه 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

<sup>1</sup> Jusoh et al

<sup>2</sup> Elstad & Vabo

<sup>3</sup> Elovainio et al

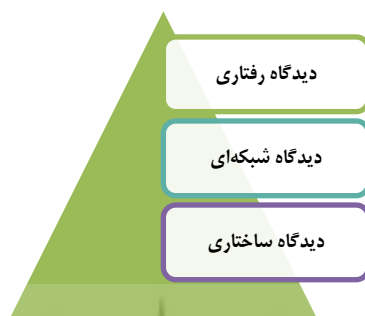
<sup>4</sup> Willemse et al

<sup>5</sup> Soobaroyen & Chengabroyan

<sup>6</sup> Lopez & Peters

<sup>7</sup> Gan

(لیلی<sup>۱</sup>، هیل<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹). هیل<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) مفهوم و ماهیت قدرت را در قالب مدل زیر شامل سه دیدگاه رفتاری، ساختاری و شبکه‌ای می‌داند.



شکل (۲) مفهوم سه بُعدی قدرت

منبع: هیل، ۲۰۱۹

در دیدگاه رفتاری، اقدام به توضیح رفتار افراد درون سازمان و ویژگی‌های سازمانی به عنوان زمینه یا محیط می‌شود. در واقع دیدگاه رفتاری، قدرت را توانایی برای تنظیم حرکت زنجیره‌ای از نیروهای علی، توانایی نفوذ بر این نیروها و توانایی افراد برای تغییر حالت قبلی یا ایجاد زنجیره‌هایی از حوادث تعریف می‌کند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷). در دیدگاه شبکه‌ای، سازمان به عنوان شبکه‌ای از موقعیت‌های به هم مرتبط با افرادی که این موقعیت‌های رابطه‌ای را اشغال کرده‌اند، تعریف می‌شود. از آن جایگاه قدرت و نفوذ معمولاً به عنوان یک رابطه اجتماعی و یا وابستگی متقابل میان بازیگران تعریف می‌شود، تحلیل شبکه اجتماعی شکل متمدانه‌تری از ابراز قدرت در ساختارهای سازمانی است (گومر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). اما در دیدگاه ساختاری، کانون توجه بر مکانیزم‌هایی از کارکردهای ساختاری همچون سلسله مراتب‌ها؛ زنجیره فرماندهی و غیرمتمرکز 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 (اولینو و ویتمایر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). این گروه از افراد که غالباً اقلیت هستند، بر اساس پشتوانه‌های مختلفی همچون پشتوانه‌های سیاسی یا مالی، قدرت را برای حفظ ثبات منافع خود در اختیار دارند و از طریق انحصاری کردن ساختارها در

<sup>1</sup> Lilly

<sup>2</sup> Hill

<sup>3</sup> Gummer

<sup>4</sup> Avelino & Wittmayer

پی تسلط بیشتر بر تصمیم‌گیری‌ها می‌باشند. نفوذ قدرت در واقع سطحی از فعالیت‌هایی را در ساختار همچون شرکت یا مؤسسه در بر می‌گیرد که در پی ایجاد مرکزیتی از قدرت برای محدود نمودن فعالیت‌های شرکت می‌باشد تا از این طریق استانداردسازی در بالاترین حالت در طیفی از عملکردهای رفتاری تا عملکردهای شرکت ایجاد شود. 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. از طرف دیگر از آنجاییکه موضوع محوری ساختار استیلاء این است که جهان به یک دولت مسلط منحصر به فرد برای ایجاد و اجرای اهداف جهت حداکثرکردن منافع ذینفعان نیازمند است، شرکت‌های دارای این رویکرد نیز به ثبات قدرت برای توسعه برنامه‌های خود معتقد می‌باشند. به عبارت دیگر، به منظور احراز موقعیت استیلاء یا اصطلاحاً نفوذک، 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 (راپکین و تامسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). لذا با اتکاء به مبانی نظری مطرح شده و باتوجه به اینکه چارچوب نظری منسجمی در خصوص سنجش متغیرهای پژوهش وجود ندارد، سوال‌های پژوهش باهدف تعیین ابعاد سنجش هر یک از متغیرهای پژوهش به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

- سوال اول پژوهش) ابعاد نفوذ قدرت شریک حسابرسی کدامند؟
  - سوال دوم پژوهش) ابعاد اختلال روان پویایی در حسابرسان کدامند؟
- سپس باتوجه به تعیین هر یک از ابعاد متغیرهای پژوهش، اقدام به تدوین فرضیه زیر می‌شود:
- فرضیه پژوهش) نفوذ قدرت شریک حسابرسی بر تحریک اختلال روان پویایی در حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

### روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر نوع و ماهیت مسأله و اهداف تحقیق، کاربردی می‌باشد و از نظر نتیجه در دسته پژوهش‌های توسعه‌ای قرار می‌گیرد، زیرا برای سنجش متغیرهای پژوهش ابعاد دارای پایایی در حرفه حسابرسی به دلیل عدم انجام پژوهش‌های مرتبط، وجود ندارد. این تحقیق باتوجه به روش جمع‌آوری اطلاعات توصیفی از نوع پیمایشی-همبستگی می‌باشد. به عبارت دیگر، داده‌های موردنیاز براساس یک بررسی پیمایشی جمع‌آوری گردیدند. بر این اساس، از پرسشنامه به عنوان ابزار جمع‌آوری داده استفاده گردید چراکه به پیروی از پژوهش‌های پیشین روشی مؤثر در جمع‌آوری داده‌ها از میان یک نمونه بزرگ محسوب می‌شود (هایر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). همچنین برای جمع‌آوری مبانی تئوری از روش کتابخانه‌ای و مطالعه مبانی نظری پژوهش‌های مشابه استفاده شد و در دوره زمانی

<sup>1</sup> Rapkin & Thompson

<sup>2</sup> Hair et al

۶ ماه اول ۱۴۰۰ بین جامعه هدف توزیع شد. بر این اساس برای تدوین پرسشنامه‌های پژوهش می‌بایست در بخش اول یافته‌ها از فرآیند غربالگری محتوایی سیستماتیک مبنایی استفاده شد. طبق این فرآیند با استفاده از ایجاد چک‌لیست‌های ارزیابی انتقادی و مرور پژوهش‌های مشابه گذشته، نسبت به تعیین ابعاد پرسشنامه اقدام شد. سوالات هر پرسشنامه پس از تعیین ابعاد، از طریق مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم، تا کاملاً مخالفم ترتیب داده می‌شود. همچنین محقق تعهد اخلاقی به مشارکت‌کنندگان داد که در حفظ و انتشار اطلاعات مباحث اخلاقی و محرمانه بودن رعایت شود. همچنین در زمان توزیع پرسشنامه‌ها ضمن توضیح درباره ماهیت پژوهش از آن‌ها خواسته شد آزادانه پاسخ‌های مورد نظر خود را انتخاب نمایند چرا که الزاماً هیچ گزینه درست یا غلطی وجود ندارد. نکته قابل توجه این است که تمامی داده‌ها از یک منبع و در یک بازه زمانی گردآوری شده‌اند (هر شرکت‌کننده تمامی پرسشنامه‌های پیش‌بینی کننده و معیاری را در یک زمان کامل می‌کند).

### جامعه آماری و روش نمونه‌گیری پژوهش

بر مبنای ماهیت پژوهش که ترکیبی<sup>۱</sup> است، جامعه هدف در بخش کیفی شامل پژوهش‌های موردنظر در رابطه با موضوع پژوهش و ۱۲ نفر از متخصصان حسابداری و مدیریت مالی در سطح دانشگاهی هستند که بر اساس فرآیند فراترکیب، ارزیابی انتقادی و تحلیل دلفی اقدام به شناسایی گزاره‌های محتوایی پژوهش می‌نمایند. به منظور انتخاب این افراد از شیوه نمونه‌گیری کیفی همگن در قالب اعضای گروه پانل استفاده شده است. در این روش نمونه‌گیری، محقق برای انتخاب مشارکت‌کنندگان پژوهش تلاش دارد تا به منظور کسب دانش عمیق، خبرگانی را انتخاب نماید که از تجربه و دانش تحلیلی لازم در رابطه با موضوع پژوهش برخوردار باشند. جامعه هدف در بخش کمی حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی بودند که باتوجه به اینکه آمار دقیقی در مورد آنان وجود ندارد، لذا برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با فرض جامعه آماری نامعلوم و به شرح زیر استفاده گردید:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot \sigma^2}{e^2} = \frac{1/96^2 * 0/683^2}{0/1^2} = 179 \quad (1)$$

در رابطه فوق:

$n$ : بیانگر حجم نمونه؛  $Z_{\alpha/2}$  = مقدار نرمال استاندارد یعنی عدد ۱/۹۶؛  $\sigma^2$ : بیانگر واریانس جامعه است که به دلیل این که مشخص نیست، با استفاده از پیش آزمون و بررسی انحراف معیار نمونه ۳۰ تایی بدست آمده است؛  $e$ : دقت مورد نظر در پژوهش است که معمولاً معادل ۰/۱ در نظر گرفته می‌شود (کاووسی و همکاران، ۱۳۹۹). باتوجه به رابطه فوق، حجم نمونه ۱۷۹ نفر بدست آمد که جهت افزایش اعتبار تحقیق، تعداد ۲۵۰ پرسشنامه میان حسابرسان

<sup>۱</sup> Mix Method

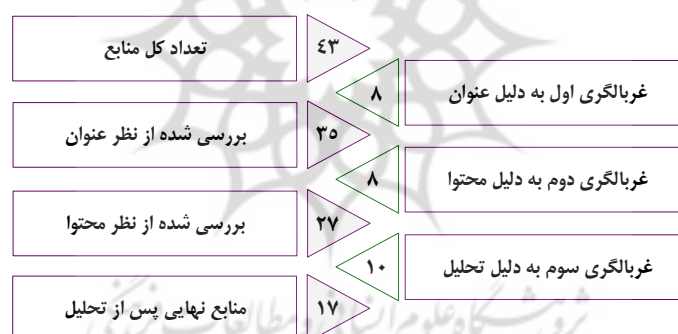
به صورت تصادفی توزیع گردید و در نهایت، تعداد ۱۹۵ پرسشنامه دریافت و مبنای تحلیل آماری قرار گرفت. تجزیه و تحلیل نهایی داده‌های گردآوری شده نیز با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS صورت گرفته است. مراحل انجام مدل‌سازی معادلات ساختاری بدین ترتیب است که ابتدا به بررسی برازش مدل (شامل برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی) و سپس به آزمون فرضیه پژوهش پرداخته می‌شود.

### یافته‌های پژوهش

همانطور که در بخش‌های مختلف پژوهش اذعان شد، این پژوهش ابتدا در بخش کیفی براساس تحلیل فراترکیب و دلفی، ابتدا ابعاد متغیرهای پژوهش و سپس در بخش کمی، اقدام به آزمون فرضیه پژوهش می‌شود.

#### (۱) یافته‌های بخش کیفی

در این بخش ابتدا از طریق تحلیل فراترکیب<sup>۱</sup> به عنوان یک تحلیل مبتنی بر غربالگری نظری، پژوهش به دنبال شناسایی ابعاد مرتبط با متغیرهای پژوهش می‌باشد. دوره زمانی جهت واکاوی پژوهش‌های مشابه، ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۰ بوده است.



شکل (۳) غربالگری پژوهش‌های اولیه

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همانطور که در شکل ۳ مشخص شده است، کلیه منابع اولیه شناسایی شده ۴۳ مورد می‌باشند که پس از چند مرحله فرآیند غربالگری از نظر محتوا، عنوان و تحلیل در نهایت، ۱۷ پژوهش متناسب با محتوا، عنوان و فرآیندهای تحلیلی موردنظر این پژوهش انتخاب شدند که ۹ پژوهش مربوط به تعیین علائم اختلال روان پویایی در حسابرسان

<sup>۱</sup> Meta-Synthesis

و ۹ پژوهش مربوط به مضامین نفوذ قدرت می‌باشد. لذا جهت پاسخ به سوال اول و دوم پژوهش از طریق معیار ارزیابی انتقادی که شامل ۱۰ معیار طبق جدول ۱ می‌باشد، در بخش الف) اقدام به تعیین ابعاد علائم اختلال روان پویایی و در بخش ب) اقدام به تعیین ابعاد نفوذ قدرت شریک حسابرسی می‌شود.

### الف) شناسایی ابعاد علائم اختلال روان پویایی

در این بخش باتوجه به توضیح‌های داده شد، اقدام به شناسایی مؤلفه‌های اختلال روان پویایی می‌شود. جدول ۱ نحوه ارزیابی مؤلفه‌ها را بر اساس 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

مقاله‌ها	معیارهای ارزیابی انتقادی										
	اهداف تحقیق	منطق روش تحقیق	طرح تحقیق	نمونه برداری	جمع آوری داده‌ها	انعکاس پذیری	ملاحظات اخلاقی	وقت تخریب و تحلیل	بیان تئوریک و شفافیت	روش تحقیق	تایید حذف
همیریج (۲۰۲۰)	۴	۵	۳	۳	۴	۳	۳	۳	۴	۲۸	<input checked="" type="checkbox"/>
هافمن (۲۰۱۹)	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۳	۳	۵	۳۳	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>پلیتیئر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹)</b>	۲	۳	۲	۲	۳	۳	۳	۳	۳	<b>۲۶</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
نهمیم و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۱۹)	۴	۴	۳	۴	۲	۳	۴	۴	۴	۳۶	<input checked="" type="checkbox"/>
تام و همکاران <sup>۳</sup> (۲۰۱۹)	۴	۳	۳	۴	۳	۳	۴	۴	۴	۳۱	<input checked="" type="checkbox"/>
کندی <sup>۴</sup> (۲۰۱۸)	۳	۴	۵	۴	۳	۳	۳	۳	۴	۳۰	<input checked="" type="checkbox"/>
عبدلی و همکاران (۱۳۹۹)	۳	۴	۴	۴	۴	۳	۳	۳	۴	۳۶	<input checked="" type="checkbox"/>
اکبری نفت‌چالی و همکاران (۱۳۹۹)	۴	۵	۴	۴	۳	۴	۳	۳	۴	۳۹	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>خوشکار و همکاران (۱۳۹۸)</b>	۲	۲	۱	۳	۲	۳	۳	۳	۲	<b>۲۲</b>	<input checked="" type="checkbox"/>

منبع: یافته‌های پژوهشگر

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 تأیید هستند، حذف گردیدند و به همین دلیل از دور بررسی خارج شدند. در ادامه اقدام به استخراج

<sup>1</sup> Pelletier et al

<sup>2</sup> Nehme et al

<sup>3</sup> Tam et al

<sup>4</sup> Kennedy

ابعاد علائم اختلال روان پویایی می‌شود. براین اساس به منظور تعیین مؤلفه‌های یادشده از روش امتیازی زیر استفاده می‌شود. بر مبنای این روش کلیه 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 مؤلفه‌های پژوهش انتخاب می‌شوند.

جدول (۲) فرآیند تعیین مؤلفه‌های اصلی پژوهش

موقعیت پژوهش‌ها	محققان	علائم ادراکی <sup>۱</sup>	علائم رفتاری <sup>۲</sup>	علائم نگرشی <sup>۳</sup>	علائم عملکردی <sup>۴</sup>	علائم انگیزشی <sup>۵</sup>	علائم شغلی <sup>۴</sup>	علائم کار راه‌ه <sup>۵</sup>
	همیچ (۲۰۲۰)	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
	هافمن (۲۰۱۹)	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
	پژوهش‌های بین‌المللی نهیم و همکاران (۲۰۱۹)	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-
	تام و همکاران (۲۰۱۹)	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-
	کندی (۲۰۱۷)	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	عبدلی و همکاران (۱۳۹۹)	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>
	پژوهش‌های داخلی	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-
	اکبری نفت‌چالی و همکاران (۱۳۹۹)	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-
	جمع	۴	۲	۵	۳	۴	۴	۴

منبع: یافته‌های پژوهشگر

بر اساس این تحلیل نیز مشخص شد، پنج مؤلفه‌ی دارای بیشترین فراوانی هستند و براین مبنای در این پژوهش به عنوان مؤلفه‌های اختلال روان پویایی حسابرسان مورد بررسی قرار می‌گیرند.

<sup>۱</sup> Perceptual Psychodynamic Symptoms

<sup>۲</sup> Cognitive Psychodynamic Symptoms

<sup>۳</sup> Motivational Psychodynamic Symptoms

<sup>۴</sup> Occupational Psychodynamic Symptoms

<sup>۵</sup> Career Job Psychodynamic Symptoms

(ب) شناسایی مضامین نفوذ قدرت شریک

همانند مراحل فوق و با پیروی از روش ارزیابی انتقادی در این بخش نفوذ قدرت شریک مشخص می‌گردد.

جدول (۳) فرآیند تحلیل حیاتی پژوهش‌های غربال شده

مقاله‌ها	معیارهای ارزیابی انتقادی										تایید حذف	
	اهداف تحقیق	منطق روش تحقیق	طرح تحقیق	شواهد بر داری	جمع آوری داده‌ها	انعکاس پذیری	ملاحظات اخلاقی	وقت تجزیه و تحلیل	پیمان تئوریک و شفافیت	ارزش تحقیق		جمع
لو و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۲۰)	۳	۵	۴	۳	۲	۴	۴	۵	۴	۴	۳۸	<input checked="" type="checkbox"/>
هودینس و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۲۰)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۳۹	<input checked="" type="checkbox"/>
ماستیو و دوونی <sup>۳</sup> (۲۰۱۹)	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۳	۳	۵	۳	۳۳	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>دیکیریو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۹)</b>	۳	۳	۳	۲	۳	۲	۳	۲	۳	۲	<b>۲۷</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
چیمبر و گیتیر <sup>۵</sup> (۲۰۱۸)	۴	۴	۳	۴	۲	۳	۴	۴	۴	۴	۳۶	<input checked="" type="checkbox"/>
پترسون و همکاران <sup>۶</sup> (۲۰۱۸)	۴	۴	۵	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۳۹	<input checked="" type="checkbox"/>
خداوردی و همکاران (۱۳۹۹)	۵	۳	۴	۳	۴	۳	۴	۳	۴	۴	۳۷	<input checked="" type="checkbox"/>
سپهوند و همکاران (۱۳۹۹)	۳	۳	۳	۲	۳	۳	۴	۴	۵	۳	۳۲	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>سیف و زاهدت (۱۳۹۸)</b>	۳	۲	۳	۲	۳	۲	۲	۲	۳	۳	<b>۲۵</b>	<input checked="" type="checkbox"/>

منبع: یافته‌های پژوهشگر

امتیازهای ارائه شده براساس شاخص مد، نشان داد، از مجموع ۱۳ پژوهش مرتبط با نفوذ قدرت شریک، ۴ پژوهش با توجه 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 تأیید هستند، حذف گردیدند و به همین دلیل از دور بررسی خارج شدند. در ادامه اقدام به استخراج مضامین پژوهش می‌شود. براین اساس به منظور تعیین مضامین نفوذ قدرت شریک از روش امتیازی زیر استفاده می‌شود.

<sup>1</sup> Lu et al

<sup>2</sup> Hodgins et al

<sup>3</sup> Mastio & Dovey

<sup>4</sup> De Cieri et al

<sup>5</sup> Schirmer and Geithner

<sup>6</sup> Patterson et al



جدول (۴) فرآیند تعیین مولفه‌های اصلی پژوهش

موقعیت	محققان	نفوذ قدرت بر مبنای رفتار	نفوذ قدرت بر مبنای سنت	نفوذ قدرت بر مبنای قانون	نفوذ قدرت بر مبنای فرهنگی	نفوذ قدرت بر مبنای شخصیت	نفوذ قدرت بر مبنای پذیرش جمعی	نفوذ قدرت بر مبنای تخصص	نفوذ قدرت بر مبنای سیاست	نفوذ قدرت بر مبنای رسانه
پژوهش‌های بین‌المللی	لو و همکاران (۲۰۲۰)	☑	☑	☑	☑	-	-	☑	-	-
	هودینس و همکاران (۲۰۲۰)	-	☑	-	-	☑	-	☑	☑	-
	ماستیو و دووننی (۲۰۱۹)	-	☑	☑	☑	☑	-	☑	☑	-
	چیمبر و گیتیر (۲۰۱۸)	☑	-	☑	☑	-	-	-	☑	☑
داخلی	پیترسون و همکاران (۲۰۱۸)	☑	-	☑	-	☑	☑	☑	☑	-
	خداوردی و همکاران (۱۳۹۹)	☑	-	☑	-	-	☑	☑	-	-
	سپهوند و همکاران (۱۳۹۹)	-	☑	-	☑	-	-	-	☑	-
جمع	۴	۴	۵	۴	۳	۲	۵	۵	۳	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتایج از تأیید ۶ بُعد برای سنجش نفوذ قدرت شریک بر مبنای اطلاعات بر اساس حد بالای توزیع فراوانی حکایت دارد. در ادامه باهدف تعیین حد اجماع نظری خبرگان، پایایی ابعاد شناسایی شده در راستای متغیرهای پژوهش در قالب تحلیل دلفی مشخص می‌شود.



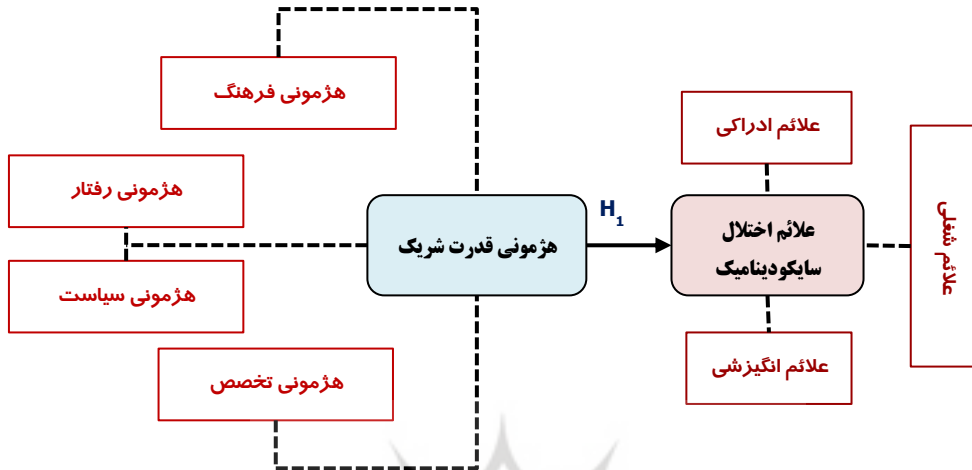
جدول (۵) فرآیند تحلیل دلفی برای تعیین اجماع نظر خبرگان

	نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی			
		ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین		
مضامین سنجش متغیرهای پژوهش	علائم ادراکی	تایید	۰/۶۵	۵/۳۰	۰/۶۰	۵/۲۰	علائم اختلال روان پویایی
	علائم نگرشی	حذف		۰/۳۵	۴		
	علائم انگیزشی	تایید	۰/۷۵	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۳۰	
	علائم شغلی	تایید	۰/۷۰	۵/۳۰	۰/۶۰	۵/۲۰	
	علائم کار راهه شغلی	حذف		۰/۲۰	۳		
	نفوذ قدرت بر مبنای فرهنگ	تایید	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۸۰	۶	ابعاد نفوذ قدرت
	نفوذ قدرت بر مبنای تخصص	تایید	۰/۵۵	۵/۱۰	۰/۵۰	۵	
	نفوذ قدرت بر مبنای قانون	حذف		۰/۲۰	۲		
	نفوذ قدرت بر مبنای رفتار	تایید	۰/۶۵	۵/۳۰	۰/۶۰	۵/۲۰	
	نفوذ قدرت بر مبنای سنت	حذف		۰/۳۵	۴		
نفوذ قدرت بر مبنای سیاست	تایید	۰/۸۲	۶/۱۰	۰/۸۰	۶		

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتایج پس از دو دور تحلیل در گام دلفی نشان داد، از حذف ۴ بُعد سنجش متغیرهای پژوهش حکایت دارد. لذا بر اساس ابعاد تعیین شده، چارچوب نظری پژوهش به ترتیب زیر تدوین می‌شود.

پژوهش‌های روان‌شناختی و رفتاری  
رتال جامع علوم انسانی



شکل (۴) چارچوب اقتباسی پژوهش جهت آزمون فرضیه

منبع: یافته‌های پژوهشگر

## ۲) یافته‌های بخش کمی

در این بخش برای آزمون فرضیه پژوهش از معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار (PLS) استفاده می‌شود. در این روش ابتدا پایایی و روایی متغیرهای پژوهش را بر اساس روش حداقل مربعات جزئی مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس با استفاده از برازش مدل، فرضیه‌ها آزمون می‌شوند. اما ابتدا آمار توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود:

جدول (۶) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	نمادها	میانگین	میان‌ه	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
نفوذ قدرت بر مبنای فرهنگ	CPC	۳/۹۱	۳/۵۲	۱/۰۴	۱/۳۱	۵
نفوذ قدرت بر مبنای تخصص	EPC	۳/۱۶	۳/۰۸	۰/۹۶	۱	۵
نفوذ قدرت بر مبنای رفتار	BPC	۴/۲۷	۴/۰۵	۱/۰۳	۱/۱۳	۵
نفوذ قدرت بر مبنای سیاست	PPC	۳/۴۳	۳/۲۶	۱/۲۷	۱	۵
علائم ادراکی روان پویایی	PPS	۳/۵۳	۳/۲۷	۱/۳۴	۱/۰۹	۵
علائم انگیزشی روان پویایی	MPS	۳/۹۳	۳/۶۴	۰/۹۵	۱	۵
علائم شغلی روان پویایی	OPS	۴/۱۰	۳/۸۹	۱/۱۳	۱/۱۱	۵

منبع: یافته‌های پژوهشگر

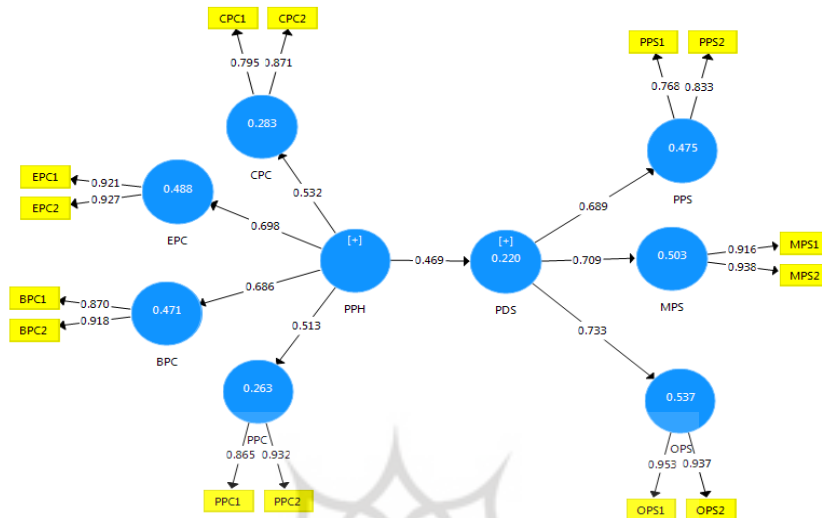
بر اساس نتایج بدست آمده از آمار توصیفی مشخص گردید، بُعد نفوذ قدرت بر مبنای رفتار با میانگین ۴/۲۷ نسبت به بقیه ابعاد متغیرهای پژوهش از سطح میانگین بالاتری برخوردار است. در واقع این نتیجه نشان می‌دهد، نفوذ قدرت شریک حسابرسی نسبت به سایر لایه‌های قدرت در مؤسسه‌های حسابرسی بیشتر می‌تواند باعث سرخوردگی و ایجاد فشار کاری بالاتری برای حسابرسان گردد. از طرف دیگر مشخص شد، بالاترین میزان انحراف معیار مربوط به متغیر علائم ادراکی روان پویایی می‌باشد. در واقع نتیجه کسب شده نشان می‌دهد، این بُعد اختلال روان پویایی در قالب علائم ادراکی، بخش نامشهودی است که غالباً مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، پاسخ‌های متفاوتی در طیف مقیاس لیکرت ارائه داده اند و این موضوع باعث افزایش انحراف معیار در سطح این بُعد شده است. در ادامه، در مرحله‌ی تحلیل استنباطی، برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ که نوعی همسانی درونی می‌باشد، استفاده شده است. به طور معمول دامنه ضریب قابلیت آلفای کرونباخ از صفر به معنای عدم ارتباط مثبت تا یک به معنای ارتباط کامل قرار می‌گیرد و هرچه قدر عدد به دست آمده به یک نزدیک‌تر باشد، قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. همانطور که در جدول ۷، نشان داده شده است، میزان آلفای بالای ۰/۷ برای هر پرسشنامه، دلالت بر پایایی مناسب هر سه پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق دارد.

جدول (۷) جزئیات پرسشنامه

متغیرهای مکنون	آلفای کرونباخ ( $\alpha > 0.7$ )
BPC	۰/۷۵۴
CPC	۰/۷۶۴
EPC	۰/۸۲۸
MPS	۰/۸۳۷
OPS	۰/۸۸۱
PDS	۰/۷۸۷
PPC	۰/۷۶۹
PPH	۰/۷۲۴
PPS	۰/۷۴۵

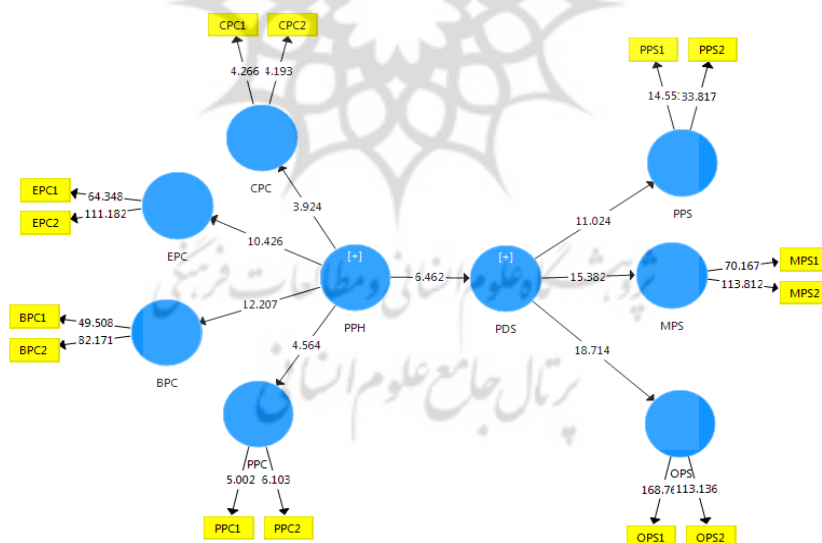
منبع: یافته‌های پژوهشگر

در ادامه بر اساس روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart - Pls اقدام به ارائه برازش مطلوبیت مدل در حالت استاندارد و ضرایب معناداری (T-values) می‌شود.



شکل (۵) مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد

منبع: یافته‌های پژوهشگر



شکل (۶) مدل مفهومی تحقیق همراه با ضرایب معناداری (T-values)

منبع: یافته‌های پژوهشگر

مدل‌های معادلات ساختاری به طور معمول ترکیبی از مدل‌های اندازه‌گیری (نشان‌دهنده زیر مؤلفه‌های متغیرهای مکنون) و مدل‌های ساختاری (نشان‌دهنده روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته) هستند. برای سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. در سنجش اعتبار هر یک از گویه‌ها پایایی ترکیبی (CR) هر یک از سازه‌ها و متوسط واریانس استخراج شده (AVE) سنجش گردید. مقادیر بیشتر از ۰/۴ برای ضرایب بارهای عاملی، بیشتر از ۰/۵ برای متوسط واریانس استخراج شده (AVE) و بیشتر از ۰/۷ برای پایایی مرکب (CR) بیانگر برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری‌اند و اینکه از نظر پایایی و روایی همگرا هستند (هالاند<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). نتایج این شاخص‌ها در جدول ۸ آمده است.

جدول (۸) آمار توصیفی و نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی (CFA)

C. R	AVE	بار عاملی (FL)	انحراف معیار	میانگین	متغیرهای آشکار	متغیر مکنون
۰/۶۹۳	۰/۵۶۶	۰/۴۸۹	۰/۶۰۰	۳/۷۸	PPC	PPH
		۰/۶۷۴			BPC	
		۰/۵۳۲			CPC	
		۰/۶۹۸			EPC	
۰/۸۸۹	۰/۸۰۱	۰/۸۷۰	۱/۰۵۰	۴/۰۴	BPC1	BPC
		۰/۹۱۸			BPC2	
۰/۸۲۰	۰/۶۹۵	۰/۷۹۵	۰/۸۶۰	۳/۶۲	CPC1	CPC
		۰/۸۷۱			CPC2	
۰/۹۲۱	۰/۸۵۴	۰/۹۲۱	۱/۱۳۰	۳/۳۹	EPC1	EPC
		۰/۹۲۷			EPC2	
۰/۷۴۵	۰/۵۹۳	۰/۷۰۸	۰/۷۱۰	۳/۷۱	MPS	PDS
		۰/۷۲۹			OPS	
		۰/۶۶۹			PPS	
۰/۸۹۴	۰/۸۰۸	۰/۸۶۵	۰/۸۹۰	۴/۰۷	PPC1	PPC
		۰/۹۳۲			PPC2	
۰/۷۸۲	۰/۶۴۲	۰/۷۶۸	۰/۸۸۰	۳/۵۷	PPS1	PPS
		۰/۸۳۳			PPS2	
۰/۹۲۴	۰/۸۵۹	۰/۹۱۶	۰/۸۴۰	۳/۹۵	MPS1	MPS

<sup>۱</sup> Hulland

متغیر مکنون	متغیرهای آشکار	میانگین	انحراف معیار	بارعاملی (FL)	AVE	C.R
	MPS2			0/938		
OPS	OPS1	3/63	1/300	0/953	0/893	0/943
	OPS2			0/937		

منبع: یافته‌های پژوهشگر

پس از انجام دادن تحلیل عاملی تأییدی، مشخص شد که تمامی گویه‌ها دارای بارعاملی بالاتر از ملاک ۰/۴، متوسط واریانس استخراج شده بالای ۰/۷ و پایایی مرکب بالای ۰/۵ می‌باشند که نشان از مناسب بودن این معیار و پایایی مناسب مدل‌های اندازه‌گیری دارد. از طرف دیگر، روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی میزان بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. بررسی این امر توسط ماتریسی صورت می‌گیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. براساس نتایج همبستگی‌ها و جذر AVE که روی قطر جدول ۹ قرار داده شد، می‌توان روایی واگرای مدل را در سطح سازه از نظر معیار فورنل- لارکر نتیجه گرفت.

جدول (۹) همبستگی‌های میان متغیرهای مکنون و مقادیر AVE

متغیرهای پژوهش	نماد	CPC	EPC	BPC	PPC	PPS	MPS	OPS
نفوذ قدرت بر مبنای فرهنگ	CPC	۰/۱۲۵						
نفوذ قدرت بر مبنای تخصص	EPS	۰/۰۶۶	۰/۹۲۰					
نفوذ قدرت بر مبنای رفتار	BPC	۰/۱۲۵	۰/۳۱۶	۰/۸۹۰				
نفوذ قدرت بر مبنای سیاست	PPC	۰/۲۴۸	۰/۱۸۷	۰/۰۸۳	۰/۸۹۰			
علائم ادراکی روان پویایی	PPS	۰/۲۶۳	۰/۲۶۷	۰/۱۷۴	-۰/۲۰۵	۰/۸۰۰		
علائم انگیزشی روان پویایی	MPS	۰/۳۰۶	۰/۲۴۹	۰/۱۳۱	-۰/۰۶۳	۰/۳۰۷	۰/۹۲۰	
علائم شغلی روان پویایی	OPS	۰/۰۶۳	۰/۲۱۷	۰/۵۸۴	۰/۰۷۳	۰/۲۲۰	۰/۲۶۶	۰/۹۴۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون ارزیابی شد. در پژوهش حاضر از دو معیار ضریب تعیین ( $R^2$ ) و ضریب قدرت پیش‌بینی ( $Q^2$ )، استفاده شده است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد. مطابق با شکل ۵، مقدار  $R^2$  برای سازه‌های درونزای پژوهش محاسبه شده است.

که می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید نمود. درضمن، به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی مدل از معیاری با عنوان  $Q^2$  استفاده شد. باتوجه به نتایج این معیار در جدول ۱۰ می‌توان نتیجه گرفت که مدل، قدرت پیش‌بینی «قوی» دارد.

جدول (۱۰) مقادیر ضریب تعیین ( $R^2$ ) و ضریب قدرت پیش‌بینی ( $Q^2$ )

$Q^2$	$R^2$	
۰.۳۵۰	۰.۴۷۱	BPC
۰.۱۷۵	۰.۲۸۳	CPC
۰.۳۹۷	۰.۴۸۸	EPC
۰.۴۱۳	۰.۵۰۳	MPS
۰.۴۶۰	۰.۵۳۷	OPS
۰.۱۰۶	۰.۲۲۰	PDS
۰.۱۸۷	۰.۲۶۳	PPC
۰.۲۸۸	۰.۴۷۵	PPS

منبع: یافته‌های پژوهشگر

پس از برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل پژوهش حاضر، به منظور کنترل برازش کلی مدل از معیاری با عنوان  $GOF^1$  استفاده شد که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برآیند معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول ۲ محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} \quad (2)$$

$\text{Communalities}$  از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای مکنون پژوهش به دست می‌آید.

باتوجه به اینکه معیار  $GOF$  مقدار ۰/۴۳۳ به دست آمده است، برازش کلی مدل در حد «قوی» تأیید می‌شود. پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه پژوهش، بررسی و آزمون شد. در ادامه، نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۱۲ ارائه شده است.

<sup>1</sup> Goodness of Fit



جدول (۱۱) نتایج برازش مدل کلی متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	Commuality	R <sup>2</sup>	Commuality	R <sup>2</sup>	GOF
BPC	۰/۷۷	۰/۴۷۱	۰/۷۰	۰/۴۰	۰/۵۲
CPC	۰/۶۲	۰/۲۸۳			
EPC	۰/۷۲	۰/۴۸۸			
MPS	۰/۷۴	۰/۵۰۳			
OPS	۰/۶۳	۰/۵۳۷			
PDS	۰/۷۱	۰/۲۲۰			
PPC	۰/۷۰	۰/۲۶۳			
PPH	۰/۷۱	--			
PPS	۰/۷۳	۰/۴۷۵			

منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول (۱۲) آزمون فرضیه پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T - Value)	نتیجه آزمون
H <sub>1</sub>	نفوذ قدرت شریک حسابرسی بر تحریک اختلال روان پویایی در حسابرسان تأثیر معناداری دارد.	۰/۴۶	۶/۴۶	تایید

منبع: یافته‌های پژوهشگر

ضرایب معناداری متغیرها در شکل (۶) و جدول (۱۲) بیان شده است. باتوجه به این که ضرایب معناداری متغیرها بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ می‌باشد فرضیه‌ها تایید می‌شوند. به عبارت دیگر مشخص گردید، نفوذ قدرت شریک حسابرسی بر تحریک اختلال روان پویایی در حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

علم روانشناسی امروزه به عنوان یک مبنا در سایر رشته‌های دیگر همچون حسابرسی در حال توسعه است و توجه به آن می‌تواند به تعاملات اجتماعی و حرفه‌ای در قالب رفتار سازمانی کمک شایان توجهی نماید (ملانظری و اسماعیلی‌کیا، ۱۳۹۳). یکی از این رویکردهای علم روانشناسی، رویکرد روان پویایی یا اصطلاحاً روان پویایی می‌باشد. رویکرد روان پویایی یا روان پویایی شامل تمام نظریه‌های روانشناختی می‌شود که عملکرد انسان را براساس تعامل محرک‌های بیرونی و نیروهای درونی شخص، به ویژه ضمیر ناخودآگاه و بین ساختارهای مختلف

شخصیتی مورد مشاهده قرار می‌دهد (هافمن، ۲۰۱۹). در واقع، روان پویایی از طریق ذهن ناخودآگاه که شامل فرآیندهای ذهنی است که برای ضمیرآگاه غیرقابل دسترس هستند، بر تصمیمات، احساسات و رفتار و عملکردهای فردی تأثیر می‌گذارد و باعث افول کارکردهای حرفه‌ای فرد می‌گردد. به عبارت ساده‌تر، رویکرد روان پویایی یا روان پویایی به شدت در کارکردهای فرد تعیین‌کننده است، چراکه فشارهای روانی از طریق ضمیر ناخودآگاهی باعث ایجاد اختلال‌های ادراکی و ذهنی می‌شوند، اختلالاتی که فرد کنترلی بر روی آن‌ها ممکن است 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 (پیلیتایر و همکاران، ۲۰۱۹). هدف این پژوهش بررسی تأثیر نفوذ قدرت شریک حسابرسی بر علائم اختلال روان پویایی حسابرسان می‌باشد. براساس نتیجه آزمون فرضیه پژوهش مشخص شد، نفوذ قدرت شریک حسابرسی بر تحریک اختلال روان پویایی در حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تفسیر این نتیجه باید بیان نمود، از نظر ویژگی‌های نفوذ قدرت آمرانه ذکر این نکته مهم است که افراد قرارگرفته در این موقعیت تلاش می‌نمایند تا با جدیت و رسمیت بالا، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها را به دقت پیاده‌سازی نمایند و رفتارهایی را از خود بروز می‌دهند که بیشتر شکل محافظه‌کاری دارد. این افراد به واسطه قدرت شکل‌گرفته، اغلب رفتاری سیتیزه جویانه از خود در برابر زیردستان از خود به نمایش می‌گذارد که این موضوع بشدت می‌تواند کارکردهای افراد در قضاوت‌های حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد. به عبارت دیگر، تسلط قدرت شرکت حسابرسی براساس رفتارهای آمرانه<sup>۱</sup> به دلیل کاهش آزادی عمل حسابرسان، سبب سرخوردگی تدریجی آنان می‌شود و این موضوع ضمن افزایش استرس و فشارکاری بر آنان، زمینه‌ی بروز علائم اختلال روان پویایی در آنان بالا می‌رود و می‌تواند کیفیت حسابرسی را کاهش دهد. این موضوع را می‌توان از دو مبحث مورد بررسی قرار داد. اول اینکه به دلیل ماهیت حرفه‌ی حسابرسی که رویکرد فردی استقلال‌طلبانه را در خود به عنوان یک ارزش نهادینه نموده است، تحت تسلط قدرت‌گرایانه‌ی شریک حسابرسی، انگیزه و علائق حرفه‌ای متصدیان این حوزه تحت تأثیر قرار می‌گیرد و به تدریج با فرسایش شغلی مواجه خواهند شد و کمتر مشارکت برای ارائه‌ی بهترین نقش خود می‌نمایند. دوم اینکه تسلط آمرانه‌ی شریک حسابرسی، پیامدهای شغلی مانند ترک موسسه؛ افزایش غیبت و بیماری؛ ارائه‌ی رفتارهای غیر حرفه‌ای مانند زد و بند با صاحبکاران را احتمالاً به همراه داشته باشد و این موضوع همچنین بهره‌وری موسسه را به شدت کاهش می‌دهد و باعث کاهش کیفیت قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان می‌شود. لذا نفوذ قدرت رفتار آمرانه شامل بُعدی از رفتار شریک با زیردستان در چارچوب قانون و مقررات رسمی محسوب می‌شود که براساس آن شریک نقش خود را برای نیل به اهدافی معین، که احتمالاً تدوین آن اهداف نیز احتمال مغایر با نیازها و انتظارات حسابرسان است را با شدیدترین رفتارهای آمرانه به حسابرسان تحمیل می‌کند و این موضوع باعث می‌گردد تا کارکردهای حسابرسان علائم اختلال روان پویایی را به همراه داشته باشد، علائمی که طیفی از انگیزه‌های فردی؛ سوگیری‌های ادراکی و تعارضات شغلی را به همراه

<sup>۱</sup> Authoritarian behaviors

خواهد داشت. نتیجه‌ی کسب شده با پژوهش‌های لو و همکاران (۲۰۲۰)؛ چیمِر و گیتِر (۲۰۱۸)؛ پترسون و همکاران (۲۰۱۸) و خداوردی و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت دارد.

براساس نتایج کسب شده پیشنهاد می‌شود، مؤسسه حسابرسی همچون هر ساختار سازمانی نیازمند وجود دانش مدیریتی و اجتماعی و فرهنگی است، چراکه حسابرسان پسان 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 پوشش‌دهنده‌ی 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. بر این مبنا تدوین دستورالعمل‌هایی در خصوص کسب استانداردهای مدیریتی در چنین مؤسسه‌هایی 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 مناسبی برای کارکردهای مؤسسه‌ی حسابرسی تلقی شود. بلکه پیشنهاد می‌شود با تصویب لوایح نظارتی و ایجاد آزمون‌های رفتاری و شخصیتی 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. از طرف دیگر در خصوص اختلال روان پویایی در حسابرسان، پیشنهاد می‌شود، به منظور جلوگیری از روان پویایی 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 عدالت‌مند ایجاد گردد. به عبارت دیگر ایجاد چارچوب‌های رفتاری منعطف در کنار پیگیری قوانین 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 نیابورند 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 روان پویایی، سطح کیفی خدمات قابل ارائه از جانب حسابرسان با به ذینفعان ارتقاء یابد.

## فهرست منابع

- (۱) اشرفی، ملیحه، ولیان، حسن، و عبدلی، محمدرضا، ۱۴۰۱. تحلیل میک‌مک جهت شناخت رویکرد سایکودینامیک در کارکردهای کیفی حسابرسان: تحلیل ماتریس قطبی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۱(۴۲)، صص. ۲۸۱-۳۰۲.

- (۲) اکبری نفت چالی، عیسی، پورحیدری، امید، و خدای پور، احمد، ۱۳۹۸. تأثیر تجربه بر رفتارهای غیرارادی حسابرسان. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۱(۴۱)، صص. ۱۹۷-۲۲۸.
- (۳) ایمانی‌برندق، محمد، ۱۳۹۳. چالش‌های پیش‌روی الزامی شدن حسابرسی عملکرد در دستگاه‌های دولتی ایران. حسابداری سلامت، ۳(۴)، صص. ۱-۱۹.
- (۴) بشیری‌منش، نازنین، مداح، احسان، و آگاهی، فهیمه، ۱۴۰۱. تأثیر سوگیری رفتاری مدیران بر استراتژی‌های حسابرسان در مواجهه با ریسک حسابرسی. قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و حسابرسی، ۱۱(۳)، صص. ۲۵-۵۲.
- (۵) جعفریان، مائده، صفری‌گرایلی، مهدی، و ولیان، حسن، ۱۴۰۰. رویکرد تحول‌گرایانه صاحبکار و بی‌طرفی حسابرس با تأکید بر هویت حرفه‌ای حسابرس. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۳(۵۲)، صص. ۱۴۷-۱۶۶.
- (۶) 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، ۸(۲)، صص. ۶۶-۷۸.
- (۷) خداوردی، محمدمهدی، گرجی، محمدباقر، نصیری، مجید، و رستگار، عبدالغنی، ۱۳۹۹. ارائه الگوی اولویت‌های پیشگیری قلدری سازمانی: رویکرد فراگیر تفسیری-ساختاری. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۸(۳)، صص. ۴۸۵-۵۱۵.
- (۸) خلیفه سلطانی، سید احمد و براری، سمانه، ۱۳۹۴. بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس. فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی، ۷(۸۲)، صص. ۴۹، ۳۲-۵۵.
- (۹) خوشکار، فرزین، جدیری، مسعود، و لویمی، رضا، ۱۳۹۸. عوامل ایجاد فشار عصبی در حسابرسان و نقش آن بر عملکرد آن‌ها. نشریه پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی، ۹(۴)، صص. ۳۳-۴۲.
- (۱۰) رجب‌دردی، حسین، و کیلی‌فرد، حمیدرضا، سالاری، حجت‌الله، و امیری، علی، ۱۴۰۱. رابطه نظریه‌های اخلاقی و رفتار اخلاقی در قضاوت حسابرسان. قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و حسابرسی، ۱۱(۱)، صص. ۱۱۳-۱۴۲.
- (۱۱) زمانی، رضا و مهدوی، غلامحسین، ۱۳۹۹. تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار ورده سازمانی بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان. حسابداری سلامت، ۹(۱)، صص. ۲۱-۴۰.
- (۱۲) سپهوند، رضا، عارف‌نژاد، محسن، فتحی‌چگنی، فریبرز، و سپه‌وند، مسعود، ۱۳۹۹. رابطه قلدری سازمانی و سکوت سازمانی با نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۱(۲)، صص. ۸۴-۹۲.
- (۱۳) سیف، الهین و زاده‌ت، حسن، ۱۳۹۸. بررسی تأثیر ابعاد بدگمانی سازمانی بر قلدری محیط کار. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۱۰(۱)، صص. ۱۶۷-۱۸۳.

- ۱۴) عارف‌منش، زهره و موسوی، مهران، ۱۴۰۱. تأثیر هویت حرفه‌ای حسابرس بر رابطه خودکارآمدی مذاکرات حسابرس و صاحبکار با بی طرفی. *قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و حسابرسی*، ۳(۱)، صص. ۲۴-۱.
- ۱۵) عبدلی، محمدرضا، ولیان، حسن، بیگم‌جلالی، محدثه، و اوروئی، مهران، ۱۳۹۹. بررسی اثربخشی تئوری کاوشگری حسابرس بر ادراک حرفه‌ای حسابرسان بر اساس تئوری راف. *حسابداری مدیریت*، ۱۳(۴۶)، صص. ۵۲-۳۱.
- ۱۶) قاسمی، زهرا، حسین قلی زاده، رضوان، و 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)، صص. ۱۳۳-۱۵۵.
- ۱۷) لطفی‌کاشانی، فرح و وزیری، شهرام، ۱۳۹۲. اثربخشی رفتار درمانی دیالکتیک بر کاهش علائم اختلال شخصیت مرزی. *اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی*، ۸(۲۸)، صص. ۳۶-۲۷.
- ۱۸) مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای، ۱۳۹۳. *مجموعه‌ی قانون و مقررات جامعه حسابداران رسمی ایران*. ناشر جامعه حسابداران رسمی ایران، صص. ۱-۱۰۷.
- ۱۹) مرویان‌حسینی، زهرا و لاری‌دشت‌بیاض، محمود، ۱۳۹۴. بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان. *حسابداری سلامت*، ۴(۱)، صص. ۸۰-۵۷.
- ۲۰) ملانظری، مهناز و اسماعیلی‌کیا، غریبه، ۱۳۹۳. شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۱(۴)، صص. ۵۲۶-۵۰۵.
- ۲۱) موسوی‌کاشی، زهره و زاهدی قره‌بابا، داود، ۱۳۹۵. رابطه بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی در حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۵(۲۰)، صص. ۱۱۶-۱۰۳.
- ۲۲) نورمحمدی، محمد و صفری‌گرایلی، مهدی، ۱۳۹۹. ارائه مدلی برای تبیین رابطه رهبری زهرآگین و هویت تیمی منسجم با تردید حرفه‌ای حسابرسان. *دانش حسابرسی*، ۲۰(۸۱)، صص. ۲۹۷-۲۷۲.
- 23) Abdoli, M., Valiyan, H., Bigomjalali, M., & Orooyee, M., 2020. Investigating the Effectiveness of the Auditor Information Foraging Behavior Theory on Professional Auditor's Perception Based on Rough Theory. *Management Accounting*, 13(46), pp.31-52. [In Persian]
- 24) Akbari Naftchali, I., Pourheidari, O., & Khodamipour, A., 1398. the Effect of Experience on Auditors' Involuntary Behaviors. *Financial Accounting and Auditing Research*, 11(41), pp.197-228. [In Persian]
- 25) Alsted, J., Haslund, D., 2016. *Psychodynamic Organizational Theory Key Concepts and Case Studies*, Routledge. Taylor & Francis.
- 26) Ashrafi, M., Valiyan, H., & Abdoli, M., 2022. Providing a Micmac Analysis to Understanding the Psychodynamic Approach in Auditors' Qualitative Functions: Polar Matrix Analysis. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 11(42), pp.281-302. [In Persian]
- 27) Avelino, F., Wittmayer, J, M., 2016. Shifting Power Relations in Sustainability Transitions: A Multi-actor Perspective. *Journal of Environmental Policy & Planning*, 18(5), pp.628-649. <https://doi.org/10.1080/1523908X.2015.1112259>

- 28) 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>
- 29) Broberg, P., Umans, T., Skog, P., Theodorsson, E., 2018. Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(2), pp.374-399, <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2014-1607>.
- 30) Cheng, Y., Haynes, C.M. and Yu, M.D., 2021. The effect of engagement partner workload on audit quality. *Managerial Auditing Journal*, <https://doi.org/10.1108/MAJ-04-2020-2635>
- 31) Cianci, A. M., Houston, R. W., Monague, N. R., Vogel, R., 2017. Audit Partner Identification: Unintended Consequences on Audit Judgment. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, 36(4), pp.135-149. <https://doi.org/10.2308/ajpt-51629>
- 32) Elovainio, M.; Heponiemi, T.; Kuusio, H.; Jokela, M.; Aalto, A. M.; Pekkarinen, L.; Nora, A.; Soveri, H.; Kivimäki, M.; and T. Sinerv., 2015. Job Demands and Job Strain as Risk Factors for Employee Wellbeing in Elderly Care: An Instrumental-Variables Analysis. *European Journal of Public Health*, 25(1), pp.103-108.
- 33) Elstad J. I., Vabo, M., 2008. Job Stress, Sickness Absence and Sickness Presentism in Nordic Elderly Care. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36(5), pp.467-474
- 34) Erikson, E.H. (1968), *Identity: Youth and Crisis*. New York: W.W. Norton.
- 35) Freud, S., 1915. Three Essays on Sexuality'. In Strachey, J. (ed.) *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud*. Vol. 7. London: The Hogarth Press and the Institute of Psychoanalysis.
- 36) 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>
- 37) Ghasemi, Z., Hossein Gholizadeh, R., & Noghani Dokht Bahmani, M., 2018. Factors Affecting Power Distribution in Organizational Network with Emphasis on Network Analysis Approach. *Organizational Resource Management Research*, 8(1), pp.133-155. [In Persian]
- 38) Gholamrezaee, M., Hassani, M., 2019. The Effects of Personality Disorder on Auditors' Professional Skepticism. *Journal of Knowledge Accounting*, 10(2), pp.43-76. <https://doi.org/10.22103/jak.2019.13195.2866> [In Persian]
- 39) Gummer, B., 2008. Getting In, and Staying In, "The Loop": Networking and Organizational Power. *Administration in Social Work*, 18(1), pp.107-124. [https://doi.org/10.1300/J147v18n01\\_06](https://doi.org/10.1300/J147v18n01_06)
- 40) Hill, J, N, C., 2019. The evolution of authoritarian rule in Algeria: linkage versus organizational power. *Democratization*, 26(8), pp.1382-1398. <https://doi.org/10.1080/13510347.2019.1641694>
- 41) Himmerich, J., 2020. Psychodynamic psychotherapy in severe and profound intellectual disability. *Advances in Mental Health and Intellectual Disabilities*, 14(3), pp.45-60. <https://doi.org/10.1108/AMHID-11-2019-0037>
- 42) 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), pp.265-290. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2019-0125>
- 43) 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), pp.153-160. <https://doi.org/10.1007/s10879-018-9411-1>
- 44) Imani Barandagh, M. , 2014. The Challenges beyond the Obligation of Performance Audit in the Government Agencies of Iran. *Journal of Health Accounting*, 3(4), pp.1-19. [In Persian]

- 45) James, C., Stacey, J., 2013. The effectiveness of psychodynamic interventions for people with learning disabilities: a systematic review. *Tizard Learning Disability Review*, 19(1), pp.17-24. <https://doi.org/10.1108/TLDR-10-2012-0009>
- 46) Janssen, O., 2001. Fairness Perceptions as a Moderator in the Curvilinear Relationships between Job Demands, and Job Performance and Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 44(5), pp.1039-1050.
- 47) 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), pp.498-506.
- 48) Jung, C.G., 1964. *Psychological Types*. New York: *Harcourt, Brace, Jovanovich*.
- 49) Jusoh, R.; Ibrahim, D. N.; and Y. Zainuddin., 2008. The Performance Consequence of Multiple Performance Measures Usage. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 57(2), pp.119-136
- 50) Kennedy, K, G., 2018. Advocacy for Psychodynamic Psychotherapy: Challenges and Benefits. *Psychiatric Clinics of North America*, 41(2), pp.289-303. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2018.01.002>
- 51) Kernis, M., 1993. The Roles of Stability and Level of Self-esteem in Psychological Functioning. In Baumeister, R. (ed.) *Self-esteem: The Puzzle of Low Self-regard*. New York: *Plenum*, 2(4), pp.167-82
- 52) Khalifeh Soltani, S, A., & Barari, S., 2015. Investigating the Causes and Consequences of Auditor Role Stress. *Financial Accounting Quarterly*, 7(82), pp.32-55. [In Persian]
- 53) Khatuni, M., Mullah Hassan, M., & Khoeiniha, S., 2011. Study of Job Stress and its Related Factors in Accountants of Qazvin University of Medical Sciences. *Iranian Occupational Health Quarterly*, 8(2), pp.66-78. [In Persian]
- 54) Khodaverdi, M., Gorji, M., Nasiri, M., & Rastgar, A., 2020. Providing a Model of Organizational Bullying Prevention Priorities: A Total Interpretive Structural Model (TISM). *Organizational Culture Management*, 18(3), pp.485-515. [In Persian]
- 55) Khoshkar, F., Jadiri, M., & Luimi, Reza., 2019. Factors Causing Stress in Auditors and its Role on their Performance. *Journal of Research in Accounting and Economic Sciences*, 9(4), pp.33-42. [In Persian]
- 56) Lee, H, S., Nagy, A. L., Zimmerman, A, B., 2018. Audit Partner Assignments and Audit Quality in the United States. *The Accounting Review*, 94(2), pp.297-323. <https://doi.org/10.2308/accr-52218>
- 57) Lilly, E, R., 1989. The Determinants of Organizational Power Styles. *Education Review*, 41(3), pp.281-293. <https://doi.org/10.1080/0013191890410308>
- 58) Lo'pez, D. M. and G. F. Peters., 2012. The Effect of Workload Compression on Audit Quality, Auditing. *Journal of Practice Theory*, 31(4), pp.139-165.
- 59) Lotfi Kashani, F., & Vaziri, Sh., 2013. The Effect of Dialectical Behavioral Therapy in Decreasing the Symptoms of Borderline Personality Disorder. *Thoughts and Behavior in Clinical Psychology*, 8(28), pp.27-36. [In Persian]
- 60) 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), pp.781-800. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-06-2019-0092>
- 61) 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, pp.898-917, <https://doi.org/10.1080/09585190600641040>
- 62) 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*, 4(1), pp.57-80. [In Persian]
- 63) Mastio, E. and Dovey, K., 2019. Power dynamics in organizational change: an Australian case. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(9/10), pp.796-811. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2019-0142>
- 64) 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), pp.233-247. <https://doi.org/10.1108/AMHID-09-2015-0040>
- 65) Merkurieva, I., 2018. Late Career Job Loss and the Decision to Retire. *International Economic Review*, 60(1), pp.259-282.
- 66) Molanazari, M., & Esmaili Kia, G., 2014. Psychological characteristics contributing to expertise in audit judgment. *Accounting and Auditing Review*, 21(4), pp.505-526. [In Persian]
- 67) Morris, J., 2019. Understanding Coping Strategies and Behaviors of Employees Affected by Toxic Leadership. *This is to certify that the doctoral dissertation*, Walden University
- 68) Mousavikashi, Z., & Zahedi Qarababa, D., 2016. Relationship between Leadership Styles and Job Satisfaction in Auditors Working in Auditing Firms. *Accounting Knowledge and Management Auditing*, 5(20), pp.103-116. [In Persian]
- 69) 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>
- 70) Noor Mohammadi, H., & Safari Graili, M., 2020. Investigating the Impact of Partner Poison Leadership and Cohesive Team Identity on Auditors' Professional Doubts, *Auditing Knowledge, in Press*. [In Persian]
- 71) Patterson, E., Branch, S., Barker, M. and Ramsay, S., 2018. Playing with power: Examinations of types of power used by staff members in workplace bullying a qualitative interview study. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 13(1), pp.32-52. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2016-1441>
- 72) 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), pp.72-90. <https://doi.org/10.1057/s41282-018-0111-2>
- 73) Phillips, N., Leighton, P. and Sargeant, R., 2011. Psychiatric training experiences in psychotherapy: integrating a psychological perspective into mental health care. *Mental Health Review Journal*, 16(4), pp.167-176. <https://doi.org/10.1108/13619321111202322>
- 74) Rapkin, D., Thompson, W., 2010. Power Transition, Challenge and the (Re) Emergence of China. *International Interaction*, 29(4), pp.315-342. <https://doi.org/10.1080/714950652>
- 75) Schirmer, F. and Geithner, S., 2018. Power relations in organizational change: an activity-theoretic perspective. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 14(1), pp.9-32. <https://doi.org/10.1108/JAOC-11-2016-0074>
- 76) 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), pp.232-245. <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2012-0121>
- 77) Seifolahi, N., & Hassanzade, T., 2019. Investigating the Effect of Organizational Cynicism on Workplace Bullying. *Transformation Management Journal*, 10(1), pp.167-183. [In Persian]



- 78) Sepahvand, R., Arefnezhad, M., Fathi Chgni, F., & Sepahvand, M., 2020. Relationship between Organizational Bullying and Organizational Silence with the Mediating Role of Violations of the Psychological Contract. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 21(2), pp.84-92. [In Persian]
- 79) Soobaroyen, T., Chengabroyan, C., 2006. Auditors' Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country. *International Journal of Auditing*, 10(3), pp.201-218.
- 80) 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), pp.113-138. [https://doi.org/10.1016/S0924-9338\(13\)76274-6](https://doi.org/10.1016/S0924-9338(13)76274-6)
- 81) Van der Heijden, B, I, J, M., 2000. The Development and Psychometric Evaluation of a Multidimensional Measurement Instrument of Professional Expertise. *High Ability Studies*, 11(1), pp.9-39
- 82) Wastell, D. G., 2001. Barriers to effective knowledge management: Action research meets grounded theory. *Journal of Systems&Information Technology*, 5(2), pp.21-35
- 83) Willemse, B. M.; De Jonge, J.; Smit, D.; Depla, M. F.; and A. M. Pot., 2012. The Moderating Role of Decision Authority and Coworker-and Supervisor Support on the Impact of Job Demands in Nursing Homes: A Cross-Sectional Study. *International Journal Nurs Study*, 48(7), pp.822-833
- 84) Zamani, R., & Mahdavi (Ph. D., ICPA), G., 2020. The Impact of Leadership Styles Considerations and Structure and Organizational Position on the Professional Commitment of Auditors. *Journal of Health Accounting*, 9(1), pp.21-40. [In Persian]

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

## **Effect of Audit Partner Power Hegemony on the Symptoms of Auditors' Psychodynamic Disorder**

Mehdi Ashrafi<sup>1</sup>

Mohammadreza Abdoli<sup>2</sup>

Hasan Valiyan<sup>3</sup>

Received: 02 / October / 2023

Accepted: 03 / December / 2023

### **Abstract**

The Purpose of this study was to investigate the hegemonic effect of audit partner power on the symptoms of auditors' psychodynamic disorder.

The present study is applied in terms of its purpose and developmental in terms of results. Also in terms of data type, it is in the category of mixed methods. Therefore, in the qualitative part, meta-synthesis and Delphi analysis were used, and in the quantitative part, partial least squares analysis was used. The statistical population of the research in the qualitative section was 12 specialists in accounting and financial management at the university level and in part, there were 195 independent auditors working for private auditing firms in Iran. In order to collect information to test the research hypothesis, questionnaires from the qualitative analysis stage were used and to analyze and test the research hypotheses were based on the partial least squares (PLS) method.

The results showed that the hegemony of the audit partner's power has a positive and significant effect on the stimulation of psychodynamic disorders in auditors. The results show that the dominance of the auditing firm based on authoritarian behaviors due to the reduction of auditors' freedom of action, causes them gradual frustration and this issue while increasing stress and work pressure on them, increases the risk of symptoms of psychodynamic disorder.

This is the first case study to focus on assessing the hegemonic effect of the audit partner's power on the symptoms of auditors' psychodynamic disorder. Although the field is of research importance in terms of developing theoretical literature and practical basis in reducing the gap of audit expectations, but less, audit research has addressed this issue. And conducting this research and developing it at the professional level of this field can enhance the institutional and educational capacities on it at the international level and help to create the integration of the development of theoretical literature.

**Keywords:** Hegemony of Power; Audit Partner; Psychodynamic Disorder; Auditors' Frustration

<sup>1</sup> Department of Accounting, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran  
Mahdiashrafi58@yahoo.com

<sup>2</sup> Department of Accounting, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran  
Mrab830@yahoo.com

<sup>3</sup> Department of Accounting, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. Corresponding Author.  
Hasan.Valiyan@yahoo.com