

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

رضا حسینی^۱, ناصر ایزدی‌نیا^۲, سعید علی‌احمدی^۳

- ۱. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد اصفهان (خوارسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
- ۲. دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
- ۳. استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوارسگان)، 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. Hosseini¹, *N. Izadniya², S. Ali Ahmadi³

- 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

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 با عبارت‌های گفتمان از متون پژوهش‌های مشابه مورد غربالگری نظری قرار گرفت و سپس در بخش تحلیل کیمی از طریق پرسشنامه‌های امتیازی +۵ تا -۵ 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 حسابرسی برخوردار بودند، مشارکت داشتند.

یافته‌های پژوهش: در این پژوهش تعداد ۲۲ گزاره مرتبط با نوافص ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک از طریق غربالگری نظری شناسایی شدند و بر مبنای فرآیند تحلیل کیو در چهار گونه 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

* Corresponding Author: N. Izadniya

E-mail: naser.izadinia@gmail.com

* نویسنده مسئول: ناصر ایزدی‌نیا

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 حسابرسی 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 افسای واقع‌گرایانه عملکردهای مالی شرکت‌ها ایجاد می‌شود. به عبارت دیگر، حرفه حسابرسی به دلیل پیچیدگی‌های جامعه امروزی و نیازهای اطلاعاتی، فشار کاری بیشتری را نسبت به گذشته تجربه می‌کند و این موضوع باعث شده است، حسابرسی به عنوان یکی از مشاغل حساس و سخت دنیا امروز محسوب شود (بوتامی و ناهارتیو^{۱۲}، ۲۰۱۳).

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

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

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

مقدمه

سیر تطور در حرفه حسابرسی از رویکردهای صرفاً تخصصی، امروزه به سمت ترکیبی از رویکردهای رفتاری و تخصصی تغییر مسیر داده است، چرا که حسابرسی به دلیل تعاملات با افراد و عملکردهای منتبه به آنان، نیازمند شناختهای روانکاوانه از خود و محتوای حرفه حسابرسی می‌باشد (نیهم و همکاران^۱، ۲۰۱۹). یکی از این رویکردهای رفتاری و روانشنختی، رویکرد سایکودینامیک^۲ می‌باشد. این رویکرد یا اصطلاحاً روان‌پویایی اشاره به عملکرد انسان، مبنی بر تعامل‌های متقابل بین مجموعه‌های 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^۳، ۲۰۱۸). این رویکرد برای اولین بار توسط فروید مطرح شد و نظریه‌پردازانی همچون یونگ^۴ (۱۹۶۴)، آدلر^۵ (۱۹۲۷) و اریکسون^۶ (۱۹۶۸)، اقدام به بسط تئوریک این رویکرد نمودند. پایه اصلی این نظریه، به نوعی آشفتگی 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^۷ (۱۹۶۴)، در تکمیل این رویکرد، همچون فروید^۸ (۱۹۱۵)، سایکودینامیک را به کوه بیخ شناور در اقیانوس تشییه می‌کند که اگر چه در ظاهر بزمبای قسمت بیرونی کوه به 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 (وندرهیدم^۹، ۲۰۰۰).

در بسط این رویکردها یعنی رویکردهای روانشنختی در حرفه حسابرسی نیز باید بیان نمود، از اوایل دهه ۱۹۹۰، بسیاری از محققان این عرصه، پا را فراتر از برسی 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. در واقع سایکودینامیک در محیط حرفه

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

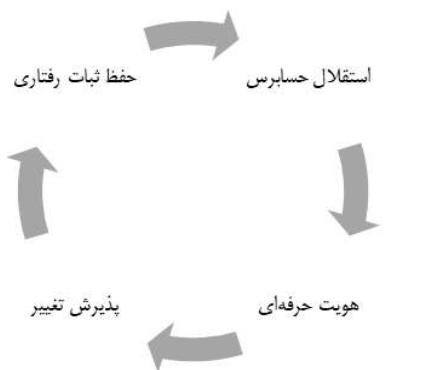
7. Van der Heijden

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^{۱۴}، ۲۰۱۳).

سایکودینامیک به منظور مشخص کردن شدیدترین عارضه‌های روانی به کار می‌رود که اثر از هم پاشیدگی فکری، بی‌نظمی‌های هیجانی، از دست دادن چهت‌یابی‌های 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.

گریزی به تعادل نیاز با انگیزه‌های حسابرسی در مقابل با سایکودینامیک

یک خصیصه و ویژگی بنیادین درباره محیط اجتماعی، پیچیدگی و ابهام است. در واقع براساس این رویکرد، هیچ چیزی دائم وجود ندارد. به عبارت دیگر، تباہی و تغییر، از شرایط بنیادین و اولیه زندگی اجتماعی افراد محسوب می‌شوند و تمام پدیده‌ها در زندگی همزمان می‌توانند دارای جنبه‌های خوب و جنبه‌های بد باشند. مقابلاً، 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 عملکردهای افراد می‌شود. انسان‌ها در قالب نقش‌های فردی و اجتماعی همچون تصدی یک شغل یا حرفة، 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 مقابله انگیزه‌ها با نیازهای فردی است که باعث می‌گردد فرد بسته به موقعیت و شرایط، دچار اضطرال گردد و کارکردها و قابلیت‌های خود را به



شکل ۱. رویکردهای کنترلی سایکودینامیک در رفتار و عملکرد

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

مبانی نظری رویکرد سایکودینامیک

این اصطلاح برای اولین بار توسط فروید (۱۹۱۵)، مطرح شد، نظریه‌ای که دیدگاه فروید را در مورد محرك‌های روان‌شناسی در فرد براساس نیازهای انسان‌ها در محیط اجتماعی به تصویر می‌کشد و بازنمایی از یک مجموعه ویژگی‌های رفتاری و درونی افراد نسبت به محرك‌ها و رضایتمندی‌های روانی فردی است. فروید قبل از رسیدن به رویکرد سایکودینامیک، این بازنمایی را سائق نامگذاری کرد و در واقع تعادل بین تنفس و ویژگی‌های ادراکی فردی را عاملی برای رضایتمندی روانی فرد تشریح نمود. او معتقد بود اگر تنفس‌های 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^{۱۵}، ۲۰۱۶).

فروید معتقد بود، اختلالات روانی افراد الزاماً ماهیتی ریشه‌ای ندارند و بسته به موقعیت و روند تدریجی در بخش ضمیر ناخودآگاه فردی ریشه‌می‌داند و با توجه به این‌که کاهش و ضعف عملکردهای فردی بر مبنای این فرسودگی ذهنی قابل توجیه نمی‌باشد، براین مبنای استرس در فرد به حالت فراینده 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 را هستند. رویکرد سایکودینامیک بر این فرض استوار است که رفتار قابل مشاهده (پاسخ‌های آشکار)، تابعی از فرایندهای روانی داخلی (رویدادهای بنهان)، می‌باشند (جزویجر و کورسئو^{۱۶}، ۲۰۱۴).

رویدادهای درونی و منابع تحریک محیطی که از سوی نظریه پردازان سایکودینامیک مطرح شده با هم مقاومتند، 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

14.McInnis

15.Schruijer & Curseu

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 تواند 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 حرفة‌ای 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 ناظرت بر کیفیت، دیوان محاسبات کشور به منظور کسب اطمینان معقول و منطقی از کفايت سیاست‌ها و روبه‌های مرتبط با نظام کنترل کیفیت و مربوط بودن آن با موضوع حسابرسی و رسیدگی و به کارگیری ابعاد آن، با تعیین ساعت کاری و افزایش تعدد حسابرسان و توصیه به تیم کاری در حرفة حسابرسی در تلاش برای ایجاد تعادل فشار روانی در حرفة حسابرسی می‌باشد. در واقع، با گذشت زمان و توسعه دیدگاه‌های نظری مطبوع با تغییرات محیطی و اثار بیرونی، به موضوع فشار روانی به صورت جدی تر توجه شد تا جایی که از آن به عنوان پیامدی منفی بر عملکرد حرفة‌ای 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 بددهد. آلستد و هاسلند^{۱۷} (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. بدین‌جهت 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 حرفة حسابرسی قابل بسط می‌باشد. فرد به عنوان یک حسابرس، حفظ استقلال جایگاه حرفة‌ای 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 حرفة‌ای نیازمند پذیرفته شدن در گروه همسانان خود می‌باشد، چراکه هویت حرفة‌ای خود را وابسته به اعتبار اجتماعی این حرفة قلمداد می‌کند (بروبرگ و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۸). حال اگر یک حسابرس ادراک نماید، هویت حرفة‌ای که دارد مبتنی بر ویژگی‌های استقلال رفتاری و عملکردی است که مورد تأیید جامعه حسابرسان می‌باشد (یوهنسن و همکاران^{۱۹}، ۲۰۰۶)، روند سایکودینامیک در فرد کاسته می‌شود و فرد بین نیازهای و انگیزه‌های حرفة‌ای خود توانسته تعادل برقرار نماید. از طرف دیگر، ماهیت حرفة‌ای 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 ثبات گونه را برهم بزند و باعث گردد فرد، در حرفة حسابرسی جسارت پذیرش

17.Alsted & Haslund

18.Broberg et al

19.Johnson et al

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

جامعه‌آماری

در این پژوهش با توجه به ماهیت آن، که مبتنی بر شناسایی ابعاد دسته‌بندی شده اختلالات ادراکی سایکودینامیک در حسابرسان دیوان محاسبات می‌باشد، از تحلیل کیو برآسان بارهای عاملی برای دسته‌بندی سناریوهای مختلف این اختلالات استفاده شد. به همین دلیل جامعه‌آماری پژوهش شامل آن دسته از حسابرسان دیوان محاسبات هستند که ضمن دارا بودن سطح تحصیلات در رشته حسابداری، به عنوان یک فرد متخصص در این حرفه ایفا نقش می‌نمایند. به عبارت دیگر، انتخاب این دسته از افراد برمبنای، وجود رویکردهای تخصصی و دانش‌افزایی می‌باشد که به ایجاد شناخت روانکارو نه در این حرفه کمک می‌نماید. براین اساس از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. نکته قابل توجه اینست که در روش کیو، واژه‌های جامعه‌آماری و نمونه‌آماری بار معنایی که در پژوهش‌های کمی مصطلح است، را ندارند. در این روش لازم نیست نمونه‌آماری به شکل تصادفی از جامعه‌آماری 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 حسابرسان 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 برآسان روایی

از جمله عوامل درونی و بیرونی ایجاد کننده فشار روانی شغلی تطبیق نداشتند توانایی‌های فرد با وظایف شغلی، بی‌توجهی به نیازهای عاطفی و روان‌شناختی (امروزان حسینی و لاری دشت بیاض، ۱۳۹۴)، فرصت‌های اندک برای تصمیم‌گیری، حجم بسیار زیاد کار، شیفت‌کاری نامناسب (خلیفه‌سلطانی و براری، ۱۳۹۴)، ارتباطات ضعیف کاری (خاتونی و همکاران، ۱۳۹۰) و غیره است. هم‌چنین، فشار روانی به عنوان عاملی تعیین کننده برای سلامت فرد، کیفیت زندگی و عملکرد نقش‌های شغلی محسوب می‌شود که مجموع این عوامل می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری و توسعه سایکودینامیک یا روان‌پویایی 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.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش با توجه به ماهیت آن، که مبتنی بر سُنّخ‌شناسی اختلالات ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان می‌باشد، می‌بایست برای گردآوری داده از روش‌شناسی ترکیبی استفاده نمود. چراکه ابتدا می‌بایست مجموعه‌های از علل ایجاد کننده اختلالات ادراکی سایکودینامیک را از طریق تحلیل‌های واکاوی‌هه 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 موردنموده 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 حسابرسان دیوان محاسبات مشخص نماید و در مرحله کشف ذهنیت‌ها از رویکرد کمی و تحلیل کیو برآسان تحلیل عاملی استفاده نماید. از حیث مکانی نیز، پژوهشی کتابخانه‌ای-میدانی محسوس می‌شود. به عبارت دیگر، در این روش تحقیق، با توجه به موضوع آن، ابتدا هر

شناسایی گزاره‌های کیو (Q) علل ایجادکننده اختلال ادرائی سایکودینامیک

در این بخش به منظور شناسایی عبارت کیو (Q) یا فضای گفتمن مربوط به علل ایجادکننده اختلالات ادرائی 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 مجدد بررسی شد و روایی مورد تأیید قرار گرفت. همچین به منظور تعیین پایابی 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 گفتمن پژوهش^{۲۰}

شماره	کدها	گزاره‌های کیو	منابع
۱	V1	عدم وجود انگیزه پیشرفت بیشتر در حرفة	هیمریچ (۲۰۲۰)
۲	V2	فقدان پاییندی نسبت به تمهدات حرفة‌ای	ها芬من ^{۲۱} (۲۰۱۹)، بروبرگ و همکاران (۲۰۱۸)
۳	V3	عدم خودبادوری نسبت به توانمندی‌های فردی و تخصصی	جیمز و استیسی (۲۰۱۳)
۴	V4	عدم وجود انگیزه‌های مبتنی بر ارزش‌های کیوت‌گرایی در حرفة	کنندی (۲۰۱۸)
۵	V5	بی‌توجهی به نقش تعالیٰ حرفة‌ای در حسابرسی	جیمز و استیسی (۲۰۱۳)، ونرهیدم (۲۰۰۰)
۶	V6	عدم واپستگی و تعلق خاطر به حرفة حسابرسی	کنندی (۲۰۱۸)
۷	V7	اتکا به هویت مشتری/اصحابکار به جای پیگیری انگیزه‌های فردی	بامبر و لیر ^{۲۲} (۲۰۰۷)، رضابی و همکاران (۱۳۹۷)
۸	V8	بی‌توجهی شناخت نقاط بحرانی در حرفة حسابرسی	الستاند و هاسلنند (۲۰۱۶)، رجبی و شیرازیان (۱۳۹۶)
۹	V9	عدم خودبادوری به عنوان انگیزه‌های رفتاری	اولسن و گلد ^{۲۳} (۲۰۱۵)
۱۰	V10	عدم تناسب بین استانداردها با واقعیت‌های حرفة‌ای	موری و همکاران ^{۲۴} (۲۰۱۰)
۱۱	V11	عدم کسب تجربه از اشتباہات	هارتیس و بیلتی ^{۲۵} (۲۰۱۳)
۱۲	V12	فشلارهای ناشی از محدودیت زمانی	دراز ^{۲۶} (۲۰۱۰)
۱۳	V13	بی‌توجهی به افزایش تجربه‌های مهارتی	گوبیرال و همکاران ^{۲۷} (۲۰۱۱)
۱۴	V14	عدم تمرکز بر انگیزه‌های معنوی در حرفة	کرایگ و همکاران ^{۲۸} (۲۰۱۲)
۱۵	V15	فقدان نهادینه‌سازی ارزش‌های حرفة در حسابرس	ها芬من (۲۰۱۹)
۱۶	V16	فقدان پاییندی نسبت به باورهای اخلاقی در حرفة حسابرسی	بوئر ^{۲۹} (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 پاییندی عاطفی نسبت به حرفة حسابرسی	سالی و اسمیت ^{۳۰} (۲۰۱۱)
۲۰	V20	عدم ایجاد تناسب بین عواطف و ویژگی‌های رفتار حرفة‌ای	لیو و همکاران ^{۳۱} (۲۰۱۵)
۲۱	V21	فشلارهای ناشی از کنترل هزینه	فروغی‌راد و بیزارزاده تربتی (۱۳۹۸)
۲۲	V22	نگرش‌های متعصبانه	ها芬من (۲۰۱۹)، بروبرگ و همکاران (۲۰۱۸)

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

26.Draz
27.Guiral et al
28.Craig et al
29.Bauer
30.Slay & Smith
31.Liu et al

21.Hoffman
22.Bamber & Iyer
23.Olsen & Gold
24.Moore et al
25.Harteis & Billett

جدول ۲. رتبه‌بندی گزاره‌های کیو

-۵	-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴	+۵

سیار مخالف ← → سیار 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 گزاره‌ای کیوهای مشابهی توسط مشارکت‌کنندگان در این پژوهش تکمیل نمودند. داده‌های ناشی از رتبه‌بندی گزاره‌ای 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 گزاره‌ای کیو برای تعیین تصمیم‌گیرنده‌گان ذهنی می‌شود.

تحلیل عاملی کیو (Q)

برای انجام تحلیل عاملی گزاره‌ای کیو، از ماتریس همبستگی که روش مرسومی است، استفاده شد. عامل‌ها (گزاره‌های کیو) به روش واریماکس^{۳۳} 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 E8 داشته است. همانند امتیازهای ارائه شده جدول فوق الذکر، سایر

جدول ۴. الگوهای ذهنی شناسایی شده

الگوی ذهنی	مقدار ویره	درصدواریانس	مجموع جمذور بارهای استخراجی	مجموع مجذور بارهای چرخش یافتهنه نهایی		مقدار ویره		درصدواریانس	مجموع جمذور بارهای استخراجی	مقدار ویره	درصدواریانس
				درصدواریانس	مجموع	درصدواریانس	مجموع				
۱	۴/۰۱۰	۲۲/۰۹۲	۲۳/۰۹۲	۲/۱۱۵	۲۳/۰۹۲	۲۲/۰۹۲	۲۳/۰۹۲	۲۲/۰۹۲	۲۳/۰۹۲	۲۴/۱۹۵	۳/۰۰۴
۲	۳/۴۴۵	۲۲/۲۱۰	۴۵/۳۰۲	۲/۴۴۵	۴۵/۳۰۲	۲۲/۲۱۰	۴۵/۳۰۲	۲۲/۲۱۰	۴۶/۵۲۶	۲۲/۲۳۱	۲/۷۷۶
۳	۲/۸۱۲	۱۸/۱۱۱	۶۳/۴۱۳	۲/۸۱۲	۶۳/۴۱۳	۱۸/۱۱۱	۶۳/۴۱۳	۱۸/۱۱۱	۱۹/۶۷۴	۱/۷۴۰	۶۶/۲
۴	۱/۳۹۳	۱۱/۶۹۶	۷۵/۱۰۹	۱/۳۹۳	۷۵/۱۰۹	۱۱/۶۹۶	۷۵/۱۰۹	۱۱/۶۹۶	۱۶/۲۱۸	۱/۰۹۲	۸۲/۴۱۸
۵	۰/۹۰۴	۸/۰۳۰		۸/۳/۱۳۹							
۶	۰/۷۲۱	۷/۱۴۲		۹/۰/۲۸۱							
۷	۰/۵۳۲	۵/۰۰۵		۹/۵/۲۸۶							
۸	۰/۳۷۳	۳/۱۱۷		۹/۸/۴۰۳							
۹	۰/۱۵۵	۱/۱۱۹		۹/۹/۵۲۲							
۱۰	۰/۰۵۴	۰/۴۷۸		۱۰۰/۰۰۰							

جدول ۵. ماتریس چرخش یافته الگوهای ذهنی

مشارکت‌کنندگان	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	۰/۳۲۹	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 سُنخ‌شناسی 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 حسابرسان بسیار می‌تواند کمک کننده 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 (تحویل چیدن 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 حسابرسان مشترک هستند، گزاره‌های نگرش‌های متعصبانه (V22)، فقدان پاییندی

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 ویژه³³ و پراکندگی³⁴، خروجی‌های تحلیل عاملی مشخص گردند.

جدول کل واریانس تبیین شده (جدول ۶) نشان می‌دهد که نرم‌افزار باتوجه به دیدگاه مشارکت‌کنندگان جماعتی گونه یا سُنخ را که مقادیر ویژه آنها بالا است را شناسایی و این سه گونه 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 (۱۹/۵٪)، گونه دوم با درصد واریانس (۲۲/۳۳٪) و گونه سوم با درصد واریانس (۱۹/۶۷٪) شناسایی شدند. به منظور مشخص نمودن معناداری بارعاملی هر یک از ستاریوها می‌باشد از:

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

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 ۴۱۷ است، بدست آمده است، پس به منظور تعیین قرار گرفتن مشارکت‌کنندگان در هریک از گونه‌های ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک، باید بار عاملی آنها بیشتر از 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	.	+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					

33.Eigenvalue

34.Community

مشارکت‌کنندگان قرار گرفته در گونه اول بیشتر مبتنی بر نگرش فرد نسبت به حرفة و ابعاد مرتبط با آن ارزش‌های رفتاری و اخلاق حرفاًی بوده است. بر این اساس جدول ۷، آرایه‌های گزاره‌ای مربوط به گونه اول در علل ایجاد اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات تحت عنوان علل نگرشی ایجاد‌کننده اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک را نشان می‌دهد.

امتیازها و آرایه‌های عاملی گونه دوم ایجاد‌کننده اختلال ادراکی سایکودینامیک

طبق جدول ۸، گزاره‌های عاملی گونه دوم ایجاد‌کننده اختلال ادراکی سایکودینامیک می‌تواند مشخص کننده رویکرد مشارکت‌کنندگان قرار گرفته در این الگوی ذهنی باشد. با توجه به ماتریس چرخش یافته، مشارکت‌کنندگان ۶، ۹، ۱۲، ۱۹ که در شناسایی گونه دوم مشترک هستند، بی‌توجهی به نقش تعالیٰ حرفاًی در حسابرسی (V5)، بی‌توجهی شناخت نقاط بحرانی در حرفة حسابرسی (V8)، عدم خودبایوری نسبت به توانمندی‌های فردی و تخصصی

عاطفی نسبت به حرفة حسابرسی (V19)، فقدان پاییندی (V16) نسبت به باورهای اخلاقی در حرفة حسابرسی (V16)، فقدان نهادینه‌سازی ارزش‌های حرفة در حسابرس (V15) و فقدان پاییندی نسبت به تعهدات حرفاًی (V2) و عدم وابستگی و تعلق خاطر به حرفة حسابرسی (V6) به عنوان مؤثرترین گزاره‌های، گونه اول در علل ایجاد اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات را شناسایی کردند. همچنین مشخص شد، گزاره‌ای کیوسی 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 حرفاًی (V10) کم اثرترین گزاره‌های گونه اول در علل ایجاد اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات مشخص شدند. برمبانی اولویت‌بندی گزاره‌های کیوسی در گونه اول و ماهیت مربوط به آن می‌توان کدی با نام نقص سطح نگرش ایجاد‌کننده اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک در خدمات کیفی حسابرسان دیوان محاسبات ایجاد نمود، چرا که مؤثرترین گزاره‌های اولویت‌بندی شده توسط

جدول ۷. آرایه‌های گزاره‌ای گونه اول اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک

الگوی ذهنی	آرایه‌های گزاره‌ای	کدها
نقص سطح نگرش ایجاد‌کننده اختلال‌های ادراکی سایکودینامیک	فقدان پاییندی نسبت به تعهدات حرفاًی	V2
	عدم وابستگی و تعلق خاطر به حرفة حسابرسی	V6
	فقدان نهادینه‌سازی ارزش‌های حرفة در حسابرس	V15
	فقدان پاییندی تعهدات اخلاقی در حرفة حسابرسی	V16
	فقدان پاییندی عاطفی نسبت به حرفة حسابرسی	V19
	نگرش‌های متعصیانه	V22

جدول ۸. گزاره‌های عاملی گونه دوم در قالب اولویت‌بندی کیو

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

مشارکت‌کنندگان قرار گرفته در گونه دوم بیشتر مبتنی بر ویژگی‌هایی از رویه‌های تجربی و تخصص حرفه‌ای حسابرس می‌باشد 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 مشخص کننده 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، گزاره‌ای 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 حرفة‌ای (V10) کم اثرترین گزاره‌های گونه سوم در عمل 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

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

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

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

جدول ۱۲. گزاره‌های عاملی گونه سوم در قالب اولویت‌بندی کیو

-۵	-۴	-۳	-۲	-۱	.	+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.

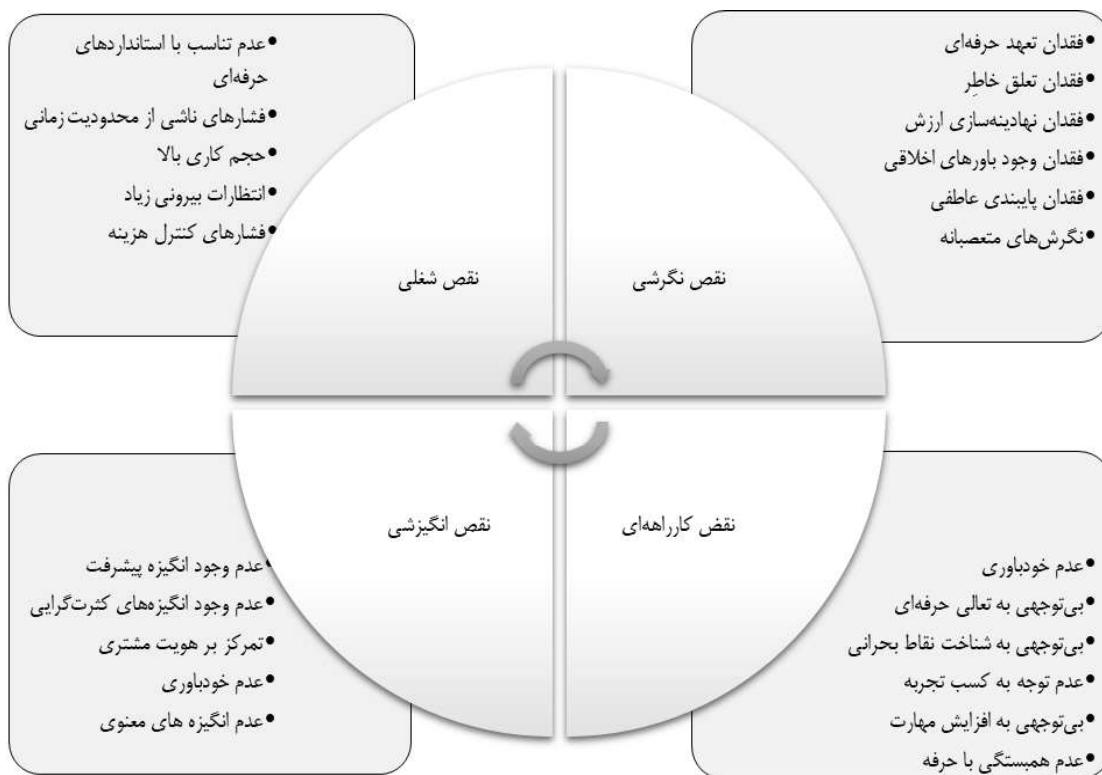
امتیازها و آرایه‌های عاملی گونه چهارم ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک
طبق جدول ۱۲، گزاره‌های عاملی گونه چهارم ایجادکننده اختلال ادراکی سایکودینامیک می‌تواند مشخص کننده رویکرد مشارکت‌کنندگان قرار گرفته در این الگوی ذهنی باشد.

با توجه به ماتریس چرخش یافته، مشارکت‌کنندگان 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 کردن و گزاره‌های فشارهای ناشی از کنترل هزینه (V21)، انتظارات بیرونی از حسابرسان (V18)، فقدان پاییندی نسبت به باورهای اخلاقی در حرفه حسابرسی (V16)، عدم تنااسب بین استانداردها با واقعیت‌های حرفه‌ای (V10)، فشارهای ناشی از محدودیت زمانی (V12) و حجم کاری و مسئولیت‌های شغلی زیاد (V17)، را به عنوان کم اثربین 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 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 پاییندی نسبت به تعهدات حرفه‌ای (V2) و عدم وابستگی و تعلق خاطر به حرفه حسابرسی (V6) را به عنوان کم اثرترین 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 پاییندی عاطفی نسبت به حرفه حسابرسی (V19)، فقدان نهادینه‌سازی ارزش‌های حرفه در حسابرس (V15)، فقدان پاییندی نسبت به باورهای اخلاقی

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 کارراهه 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 خودبازی 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 علی 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 منتبه به صاحبکاران می‌باشد. وجود این انگیزه‌های کاذب، کثرتگرایی ارزش‌های اخلاقی و فردی را کاهش می‌دهد و فرد به دور از محرك‌های معنوی، صرفاً محرك‌های 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 گاها 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 می‌متینی بر مسئولیت‌های حرفه‌ای، باعث می‌شود حسابرسان در تنفس و

قرار گرفته در گونه چهارم بیشتر مبتنی بر عدم تناسب بین استانداردها با واقعیت‌های حرفه‌ای و حجم‌کاری 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 گاهای متعصبانه و یا سوگیرانه است، برای ضمیر آگاه غیرقابل دسترس هستند، بر تصمیمات، احساسات و رفتار و عملکردهای فردی تأثیر می‌گذارند و باعث افول کارکردهای حرفه‌ای او می‌گردد. به عبارت ساده‌تر، اختلال سایکودینامیک یا روان پویایی به شدت در کارکردهای فرد تعیین‌کننده است، چرا که فشارهای روانی از طریق ضمیر ناخودآگاهی باعث ایجاد ضعف ادراکی و ذهنی می‌شوند و باعث می‌گردد 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، ۲۰۱۹). لذا با اینکه به مفهوم اختلال ادراکی سایکودینامیک، این پژوهش از طریق تحلیل کبو 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 گاهای حسابرسان به دلیل عدم وجود نگرش متعهدانه 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 نمی‌دهند و این موضوع ضمن نیکه فرد را در برای فشارهای وارد ممتازل می‌کند، در عین حال باعث می‌گردد تا نگرش‌های رفتاری متعصبانه فراتر

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 نیاوردند تا 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 حرفة‌ای و نگرش حسابرسان به منظور عواملی تأثیرپذیر از ویژگی‌های شغلی، چهت کنترل سایکودینامیک، لازم است فارغ از تمرکز بر ویژگی‌های تخصصی در این حرفة از جانب واحدهای آموزشی نهادهای ذیربسط، 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

- ۰ اکبری نفت چالی، عیسی؛ پورحیدری، امید و خدامی‌پور، احمد. (۱۳۹۸). تأثیر تجربه بر رفتارهای غیرارادی حسابرسان. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۱(۴۱)، ۲۲۷-۲۸۶.
- ۰ بهزادیان، فتح و ایزدی‌نیا، ناصر. (۱۳۹۶). بررسی فاصله انتظارات حسابرسان مستقل و استفاده کنندگان خدمات حسابرسی در خصوص کیفیت خدمات. پژوهش‌های کاربردی در کارزارشگری مالی، ۶(۱)، ۸۸-۶۷.
- ۰ 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)، ۷۸-۶۶.
- ۰ خلیفه سلطانی، سید احمد و براری، سمانه. (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس. فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی، ۷(۸۲)، ۵۵-۳۲.
- ۰ 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 حرفة‌ای حسابرسان می‌گردد و فرد به مرور ضمن از دست دادن انگیزه‌های شغلی خود، مبنایی را برای شکل‌گیری سایکودینامیک و افول عملکردهای حرفة‌ای 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 پاییندی به باورهای اخلاقی و پاییندی عاطفی به دلیل عدم نهادینه‌سازی ارزش‌های حرفة‌ای 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 فشارهای دلیل کاهش انگیزه‌های حرفة‌ای باعث خواهد شد تا کارراهه حرفة‌ای در حسابرس به شکل نامتوازنی باعث گردد فرد از مسیر طی شده براساس سوابق حرفة‌ای، رضایت خاطر نداشته باشد و این موضوع باعث افزایش سرخوردگی‌های شغلی گردد. بروز این سرخوردگی‌ها در قالب عدم خودباعری نسبت به توانمندی‌های فردی و تخصصی در حرفة، عدم کسب تجربه از اشتباهات حرفة‌ای، عدم توجه به تعالی در حرفة حسابرسی و عدم توجه به نقاط حساس و بحرانی در مسیر کارراهه حرفة‌ای، خود را به منصه ظهور می‌رساند و باعث می‌گردد حسابرس دچار اختلال در کارکردهای روان‌شناختی خود و مقابلاً کارکردهای کیفی خود گردد. جرا که عدم رضایت نسبت به مسیر حرفة‌ای 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 حرفة‌ای حسابرسان گردد. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های نیهم و همکاران (۲۰۱۹) و سوابرین و چنگابریان (۲۰۰۶)، که در قالب علائم ادراکی، احتمال وقوع اختلال‌های رفتاری و عملکردی را در حرفة 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 ایجاد کننده فشار بر حسابرسان از جانب نهادهای نظارتی مورد توجه قرار گیرد تا براساس آن حد متعادل‌تری از ویژگی‌های حرفة‌ای 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، ۱-۱۰۷.
- مرویان حسینی، زهرا و لاری دشت بیاض، محمود. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان. *فصلنامه حسابداری سلامت*, ۱(۱)، ۵۷-۸۰.
- واسعی چهارمحالی، مهدی؛ ولیان، حسن؛ عبدالی، محمدرضا و صفری گراییلی، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر فشار روانی شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش تعديل کنندگی اولین حسابرسی برای مشتریان جدید. *حسابداری سلامت*, ۷(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, Raziabi, Nargess; Beni Mhed, Bahman and Hosseini, Sیدحسین. (۱۳۹۷). تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حسابرس مستقل. *دانش حسابرسی*, ۱۶(۷۱)، ۱۷۵-۱۹۹.
- فروغی‌راد، رسول و بیاززاده تربتی، حمیدرضا. (۱۳۹۸). تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی. *دانش حسابرسی*, ۱۹(۷۴)، ۱۷۴-۱۵۱.
- کرمی، غلامرضا؛ وکیلی فرد، حمیدرضا و مزنیانی، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین فشار زمانی، پیچیدگی کار و اثربخشی حسابرسی در دیوان محاسبات کشور. *دانش حسابرسی*, ۱۶(۶۳)، ۳۳-۵.
- 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.
- Fooroughirad, 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.
- Guinal, 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.

- 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., AlKhouri, 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.aclit.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*, (7)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).