



آینده پژوهی علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان‌یار حساب‌رسان طبق راهبردهای مذاکره حسابرسی

آزینا پورداداشی^۱

علیرضا معطوفی^{۲*}

ابراهیم عباسی^۳

منصور گرکز^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۳

چکیده

این مطالعه براساس شیوه آینده پژوهی در وهله‌ی اول نسبت به علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان‌یار حساب‌رسان اقدام به تدوین سناریوهای محتمل نماید و در وهله‌ی دوم با تعیین راهبردهای مذاکره حسابرسی، سطح تناسب چنین رفتارهایی را طبق راهبردهای مطرح در مذاکره بین حسابرس با صاحبکار، در قالب چشم‌اندازهای آینده‌نگرانه مورد بررسی قرار دهد. این مطالعه به لحاظ نوع نتیجه، کاربردی تلقی می‌شود و از منظر هدف، در دسته مطالعه‌های اکتشافی جایگذاری می‌گردد که با استفاده از مدل‌های کمی و کیفی اجراء شده است. مطالعه حاضر از یک نوع روش تحقیق تبعیت نمی‌کند، بلکه به فراخور هر بخش، روش مجزایی را در مسیر پاسخ به سوال‌های تدوین شده بکار می‌برد. لذا می‌توان براساس ماهیت جمع‌آوری، این مطالعه را در دسته پژوهش‌های آمیخته قرار داد. جامعه آماری در بخش کیفی ۱۰ نفر از خبرگان در عرصه‌ی حسابداری بودند و در بخش کمی ۲۵ نفر از شرکای حسابرسی دارای تجربه در این مطالعه مشارکت داشتند. نتیجه‌ی این مطالعه در بخش کیفی از وجود ۶ مقوله اصلی برای ارزیابی علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان‌یار حساب‌رسان حکایت داشت که براساس تحلیل دلفی مورد تأیید قرار گرفت. سپس با انتخاب ۲ عامل از ۶ عامل شناسایی شده به عنوان مبنای سناریوپرداری، با انجام تحلیل مضمون، ۱۰ زیر عامل نیز ظهور یافتند. نتیجه کسب در بخش کمی نشان داد، مهمترین سناریو بروز رفتار ناهنجار سازمان‌یار حساب‌رسان در مذاکره حرفه‌ای، سناریو سینوسی مبتنی بر طرحواره رهاشدگی در حساب‌رسان می‌باشد که براساس راهبرد مصالحه در حرفه حسابرسی، می‌تواند در آینده مورد توجه باشد.

کلید واژه

رفتارهای ناهنجار سازمان‌یار حساب‌رسان؛ آینده پژوهی، راهبردهای مذاکره حسابرسی.

^۱ دانشجوی دکتر، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران. Pourdadashi@yahoo.com

^۲ دانشیار، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران. (نویسنده مسئول) Alirezamaetoofi@gmail.com

^۳ دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. Ebrahim.abbasi.alzahra@gmail.com

^۴ دانشیار، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران. mansoor.garkaz2023@gmail.com

مقدمه

با تغییر ماهیت دانش مدیریت از عرصه‌های صرفاً ساختاری و ابزارگرایانه به سمت حوزه رفتاری با آغاز دهه ۸۰ میلادی، دانش حسابرسی نیز از بسترهای رویکرد کلاسیک فاصله گرفته و با وام گرفتن از سایر علوم وابسته همچون مدیریت و روانشناسی به سمت شناخت حوزه‌های رفتاری و ادراکی در کارکردهای حرفه‌ای حسابرسی حرکت نمود (هاندا و همکاران^۱، ۲۰۱۹). این حرکت، موجی از تغییرات در پژوهش‌های این عرصه را آغاز کرد و نظریه‌هایی در خصوص خصایص رفتاری در حسابرسی را، وارد این حرفه نمود. اما به دلیل تغییرپذیری رفتارهای فردی، هیچگاه این حرفه نتوانسته است نسبت به تعیین معیارها و ابعادی برای سنجش رفتارهای حرفه‌ای در حسابرسی اقدام نماید، تا جاییکه حتی با ظهور، مطالعه‌های آینده‌پژوهی و سناریوپردازی، دانش حسابرسی اگرچه رشد چشم‌گیری به علت تعیین سناریوهای احتمالی از بروز رفتارهای آینده در این حرفه، داشته است (آلباوات^۲، ۲۰۲۲)، اما لزوم واکاوی در عرصه‌های اخلاق‌گرایی و حرفه‌ای‌کمان در این حوزه احساس می‌شود و روند رو به رشد پژوهش‌ها در این زمینه، حاکی از اهمیت این موضوع در حسابرسی می‌باشد.

لذا این مطالعه نیز با استفاده از همین فرآیند، بر بخشی از کارکردهای متضاد در حوزه رفتاری و تجاری حسابرسی متمرکز می‌شود تا به جنبه متفاوتی از این دانش دست یابد. در واقع حرفه حسابرسی امروزه فراتر از نگاه اخلاق‌گرایانه و فلسفه‌ی تخصصی، به یک تجارت سودآور بدل شده است که می‌تواند با ترکیب اخلاق و رقابت، به سهم بیشتری از بازار حسابرسی دست یابد (ولیان و همکاران، ۱۳۹۹). در نقطه‌ی مقابل این دیدگاه، بروز رفتارهای نا به هنجار در این حرفه سبب شده تا حتی در صورت کسب موفقیت در راهبردهای تجاری، اما اعتماد به این حرفه دچار شکست شود. رفتارهای نا به هنجاری که یا با اولویت‌بخشیدن به منافع فردی حسابربان و یا با تداخل بار عاطفی با کارکردهای استقلال حسابرسی در پی هموارسازی عملکردهای منفی صاحبکاران در ازای دریافت حق‌الزحمه بالاتر می‌باشند (نگوین و همکاران^۳، ۲۰۲۲). لذا بروز چنین تعارضی در منافع ضمن اینکه به عمیق‌تر شدن

شکاف انتظارات منجر می‌شود می‌تواند به تدریج به تغییر نوع ارتباط و تعامل بین حسابربان با صاحبکاران در فرآیندهای مذاکره بدل شود (ولیان و همکاران، ۱۳۹۷). زیرا همانطور که مشخص است، حرفه حسابرسی امروزه به دلیل رقابت در این بازار، به مذاکره‌های اثربخش نیاز دارد تا بتواند به ایجاد تفاوت بین موسسه‌های حسابرسی منجر شود. تفاوتی که باعث سهم بیشتر و کمتر حسابربان از بازار حسابرسی می‌گردد (سامی و همکاران، ۱۴۰۱). یکی از فاکتورهایی که در این عرصه به گواه پژوهش‌هایی همچون برون لیبرد و رایت^۴ (۲۰۱۱) و اسپینوسا-پیک و بارانیکتو^۵ (۲۰۱۶) مؤثر است، بروز رفتارهای نا ایمن حرفه‌ای یا اصطلاحاً نا به هنجار در مسیر حرفه‌ای حسابرسی می‌باشد که می‌تواند تغییر ماهیت مذاکره‌های حسابرسی را در بر داشته باشد.

رفتارهای نا ایمن یا نا به هنجار در دسته رفتارهای حرفه‌ای خیرخواهانه‌ای از جانب حسابربان قرار می‌گیرد که صرفاً با نیت چشم‌پوشی یا تساهل با صاحبکار در پی مساعدت می‌باشد. در واقع این رفتار به دلیل درونی بودن در خصایص رفتار فردی حسابربان باعث می‌گردد تا در مسیر شغلی حسابربان، اعتبار خود را از دست بدهد زیرا عدم تعیین مرز مشخصی از عواطف و احساسات با استقلال حرفه‌ای باعث می‌گردد تا این رفتار، کیفیت گزارش حسابرسی را کاهش دهد (آلادرینگ و همکاران^۶، ۲۰۲۱). دو رویکرد در رابطه با این دست از رفتارها شامل نابه هنجاری ناشی از وابستگی‌های عاطفی به ساختار و نابه هنجاری از وابستگی‌های عاطفی به هم‌تایان وجود دارد. دسته اول رفتارهای ناایمن یا نابه هنجار در حسابربان به واسطه‌ی خیرخواهی مبتنی بر خصایص فردی در راستای منافع موسسه حسابرسی می‌تواند بروز نماید تا از این طریق به تقویت جایگاه رقابتی موسسه حسابرسی از طریق پذیرش راهبردهای مصالمت‌آمیز و تساهل برانگیز با صاحبکاران، کمک نمایند. دسته دوم بروز چنین رفتارهایی احساس دلسوزی برای هم‌تایان خود در قالب حسابربان داخل شرکت می‌باشد که باهدف جلوگیری از خدشه‌دار شدن آبروی آنان، با ارائه اظهارنظر «مشروط» ضمن چشم‌پوشی

^۴ Brown-Liburd & Wright

^۵ Espinosa-Pike & Barrainkua

^۶ Aaldering et al

^۱ Handa et al

^۲ Albawwat

^۳ Nguyen et al

این مطالعه از طریق فرآیند روش شناسی آینده پژوهی به دنبال شناسایی رفتارهای ناهنجار حسابرسی براساس راهبردهای مذاکره حسابرسی می‌باشد.

مبانی نظری

رفتارهای ناهنجار سازمان‌یار حسابرسی

امروزه رسوایی‌های تجاری روز به روز بیشتر شده و رفتارهای غیراخلاقی به تدریج توجه عموم را به خود جلب کرده است. اتهامات مربوط به رفتارهای غیراخلاقی از فساد گرفته تا سوء استفاده در عرصه‌های مختلف از جمله حسابرسی به عنوان یکی از نمادهای بی‌اعتمادی اجتماعی بدل شده است. رفتارهای ناهنجار یا اصطلاحاً ناهنجار، رفتارهای مبتنی بر نقض ارزش‌های اجتماعی و منافع ذینفعان تلقی می‌شود که بروز آن می‌تواند به بی‌اعتمادی فراگیر در بسترهای اجتماعی منجر شود (عباس‌پور و همکاران، ۱۴۰۱). این رفتارها معمولاً به دلیل نبود استانداردها و معیارهای مشخص، تخلف قانونی محسوب نمی‌شوند و به دلیل وجود استدلال‌های قابل توجیه در بروز آن، پیگیری و کنترل چنین رفتارهایی سخت و پیچیده می‌باشد (یوهانسون و آمفرس، ۲۰۱۹). در واقع رفتارهای ناهنجار با نادیده گرفتن ارزش‌ها و منافع اجتماعی فراگیر، یا اولویت‌های فردی را مدنظر قرار می‌دهند و یا به دلایل عاطفی و عدم کنترل آن در مسیر استقلال حرفه‌ای بروز می‌نمایند (آمفرس و بینگهام، ۲۰۱۱). از طرف دیگر، وانگ و همکاران^۳ (۲۰۲۲) رفتارهای ناهنجار را به دسته‌ای از رفتارهای غیراخلاقی ربط می‌دهد، که با هدف ارتقا منافع فردی یا منافع سایرین، تلاش می‌نمایند، تا از طریق ارزش‌های غیرمترعارف در حرفه‌ای همچون حسابرسی، از سر دلسوزی و خیرخواهی اقدام به رفتارهایی نمایند که اگرچه چارچوبی ممکن است به لحاظ وجود جرائم شغلی برای آن تعریف نشده باشد، اما می‌تواند پیامدهایی همچون بی‌اعتمادی فراگیر را به همراه داشته باشد. آمفرس و بینگهام (۲۰۱۱)؛ کیش-گیفارت و همکاران^۴ (۲۰۱۰) و ایلائی^۵ (۲۰۱۲) مجموع دلایل مشترک در بروز رفتارهای ناهنجار را در قالب شکل (۱) مطرح نمودند:

از تخلفات انجام‌شده در سازمان، تلویحاً صورت‌های مالی آن سازمان را تایید می‌نمایند (پورداداشی و همکاران، ۱۳۹۹). اما چرا این مسئله می‌تواند اثربخشی مذاکره را تحت تأثیر قرار دهد. در واقع نابه‌هنجاری رفتاری، حرکت کردن در مسیر خارج از قواعد رفتاری و عملکردی در حرفه حسابرسی تلقی می‌شود که در زمان مذاکره حسابرسی آن به عنوان راهبردی برای مذاکره استفاده می‌نمایند. به عنوان مثال یک حسابرس با سهم پایین‌تری از بازار حسابرسی، در زمان مذاکره نسبت به حسابرس دارای شهرت، تلاش می‌کند تا با بروز نابه‌هنجاری در حرفه حسابرسی، ضمن پذیرش درخواست‌های صاحبکار، راهبرد منعطف‌تری در مذاکره را در پیش بگیرند و از این طریق سهم خود از بازار حسابرسی را گسترش دهند (مک‌تاویش، ۲۰۱۸). لذا با توجه به مباحث مطرح شده انجام این مطالعه از دو منظر دارای اهمیت می‌باشد.

اولاً این مطالعه به عنوان نخستین پژوهشی تلقی می‌شود که در گذشته مشابه آن مورد توجه قرار نگرفته است و انجام این مطالعه می‌تواند به توسعه ادبیات نظری و ارتقاء سطح چشم‌اندازهای رفتاری در حسابرسی منجر شود و نسبت به پر نمودن خلاء تئوریک در پیوند بین کارکردها و هنجارهای رفتاری در انجام مذاکره با حسابرس اقدام نماید. زیرا مکانیزم‌های نظارتی به دلیل فقدان معیارهای مشخص در مذاکره حسابرسی با صاحبکاران اثربخشی خود را از دست داده است و انجام چنین مطالعه‌ای می‌تواند به دلیل سناریوپردازی در خصوص نابه‌هنجاری رفتاری حسابرسی در انتخاب راهبردهای مذاکره با صاحبکاران، به ارتقاء سطح آگاهی بخشی شناختی هم در حسابرس و هم در کارکردهای مذاکره منجر شود.

ثانیاً نتایج این مطالعه می‌تواند به سیاستگذاران و تدوین‌کنندگان آیین‌نامه‌های رفتاری در حرفه حسابرسی کمک نماید تا با سناریوهای احتمالی که مبتنی بر پیش‌بینی رفتار ناهنجار ناایمنی در این مطالعه ایجاد می‌شود، نسبت به تدوین هنجارهای رفتاری در زمان مذاکره حسابرس با صاحبکاران ایجاد نمایند تا بتواند به تقویت ارزش‌های رفتاری و حرفه‌ای در حسابرسی منجر شود. لذا

⁴ Kish Gephart et al

⁵ Ilie

¹ MacTavish

² Johnson & Umphress

³ Wang et al



شکل (۱) دلایل بروز رفتارهای ناهنجار یا نایمن سازمان یار

ناهنجار در حرفه حسابرسی این است که اگرچه این حرفه مزین به آیین رفتار حرفه‌ای است و هرگونه اقدام خارج از چارچوب تعیین شده می‌تواند تبعات حقوقی برای حسابرسان به همراه داشته باشد، با این حال در معرض عموم قرار گرفتن برخی از گزارش‌های حسابرسی که مربوط به شرکت‌های صاحب نام و دارای شهرت در بازار سرمایه هستند، می‌تواند به ترویج چنین ارزش‌هایی که احتمالاً در چارچوب آیین رفتار حرفه‌ای نیز قرار نگیرد، کمک نماید (ایفلزبرگ و همکاران^۴، ۲۰۱۳).

راهبردهای مذاکره حسابرسی

مذاکره به عنوان یک فرآیند ارتباطی تعاملی ریشه در رویکردهای علوم اجتماعی و روانشناسی دارد و در حرفه حسابرسی به ویژه در طی سال‌های اخیر به دلیل رقابتی‌تر شدن بازار حسابرسی، به عنوان یکی از پایه‌های تجاری‌سازی این دانش تلقی می‌شود (بلائوفس و همکاران^۵، ۲۰۲۲). مذاکره به عنوان یک فرآیند در این حرفه معمولاً سه سطح زیر را که در شکل (۲) مشخص شده است را در بر می‌گیرد.

این ابعاد اگرچه می‌بایست انگیزه‌های شغلی را تقویت نماید، اما به دلیل مرز خاکستری بین وظیفه‌شناسی و پایبندی به ارزش‌ها با عواطف و احساسات، می‌تواند محرک قوی در بروز رفتارهای ناهنجار یا نایمن به ویژه در حرفه حسابرسی شوند. به طور ویژه‌تر تانگ و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در این رابطه بیان می‌کند، تبادلات قوی‌تر بین رهبر با منابع انسانی از یک سو و ایجاد عدالت در سازمان از سوی دیگر، باعث تحریف شناختی در فرد می‌شود و این موضوع باعث می‌گردد تا وجود احساسات و عواطف در فرد بر ارزش‌های مورد تأکید در حرفه حسابرسی فائق آید. از طرف دیگر وانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۹) بیان می‌نمایند هویت‌یابی و افزایش آگاهی از شرح وظایف، هر زمان با شور و اشتیاق و پشتیبانی سازمانی همراه باشد، قادر است رفتارهای غیراخلاقی یا ناهنجار مبنی بر طرفداری سازمانی را افزایش دهد. اگرچه وانگ معتقد است وسواس کاری و تردید حرفه‌ای به عنوان محرکی تعدیل‌کننده می‌تواند در این رابطه مؤثر عمل نماید. همچنین به اعتقاد چن و همکاران^۳ (۲۰۱۶) هرچه میزان قدرت و درآمد حسابدار در شرکتی افزایش یابد، بروز چنین رفتارهایی را محتمل‌تر ارزیابی نمودند. نکته حائز اهمیت در خصوص رفتارهای

⁴ Effelsberg et al

⁵ Blaufus et al

¹ Tang et al

² Wang et al

³ Chen et al

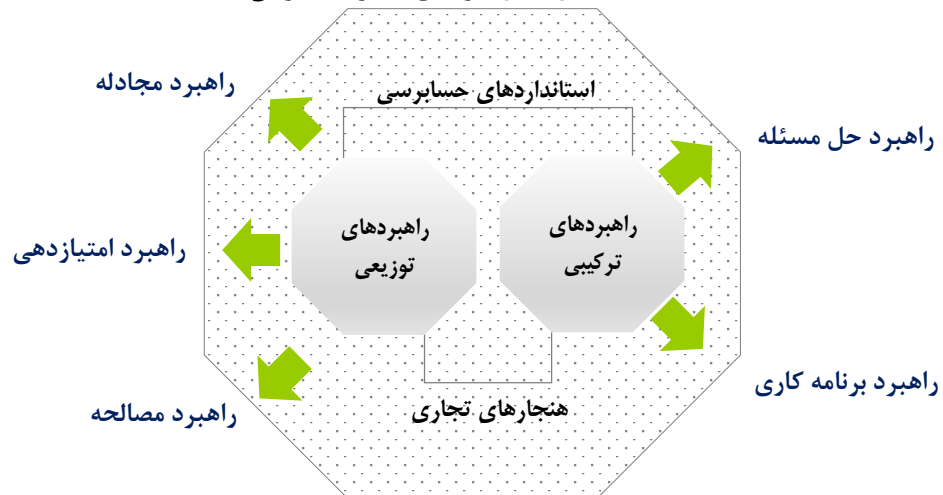


شکل (۲) سطوح مذاکره در حرفه حسابرسی

در قبال کار انجام شده و سپرده حسن انجام کار صورت پذیرد (گیبینز و همکاران^۳، ۲۰۱۰). اما مسئله‌ای که در فرآیندهای مذاکره وجود دارد، راهبردهای مذاکره است که به عنوان یک کارکرد مابین پیش مذاکره و پس مذاکره می‌تواند اثربخشی انجام قراردادها را تقویت نماید. تروتمن و همکاران^۴ (۲۰۰۹) درباره راهبردهای بالقوه‌ای که حسابرسان در فرآیند انجام مذاکره مورد استفاده قرار می‌دهند، به استراتژی‌های زیر اشاره نمودند:

در پیش مذاکره^۱؛ حسابرسان و صاحبکار بر سر تضادهای احتمالی با یکدیگر بحث و گفتگو می‌نمایند تا در صورت توافق نسبت به انعقاد قرارداد اقدام نمایند. در انجام مذاکره تقریباً تضادها برطرف شده است و بر روی مفاد قرارداد توافق صورت می‌گیرد که در این بخش مجموعه‌ای از راهبردهای مذاکره مورد استفاده قرار می‌گیرد تا نتایج حاصل انتظارات طرفین را برآورده نماید. در پس مذاکره^۲ نسبت به ارزیابی مفاد قرارداد اقدام می‌شود تا حق الزحمه

شکل (۳) راهبردهای مذاکره حسابرسی



این راهبردها، تبادل منافع بین طرفین را مدنظر قرار می‌دهند که معمولاً به نتیجه گسسته‌ای منجر می‌شوند که تنها یک طرف برنده می‌شود یا هیچکدام از طرفین برنده

طبق این فرآیند، مجموعه راهبردهای مذاکره حسابرسی را می‌بایست به دو دسته کلی راهبردهای توزیعی و ترکیبی تفکیک می‌شود که در ادامه نسبت به تشریح هر یک از این راهبردها در مذاکره حسابرسی بحث می‌گردد.

❖ راهبردهای توزیعی

³ Gibbins et al

⁴ Trotman et al

¹ Pre-Negotiation

² Post-Negotiation

نخواهند شد (آنجیلا و هاسناتارینا^۱، ۲۰۱۵). سه راهبرد در این استراتژی عبارتست از:

- تحکم یا مجادله: هدف از این استراتژی «وادار کردن طرف مقابل برای اعطای امتیاز یا مقاومت در برابر تلاش‌های مجادله‌ای گروه مقابل» است. مثلاً صاحبکار می‌تواند تهدید کند دیگر از خدمات آن حسابرس استفاده نخواهد کرد؛ یا حسابرس می‌تواند موارد قطعی ارائه کند نظیر اینکه اگر صاحبکار روش حسابداری کنونی اش را تغییر ندهد؛ گزارش حسابرسی مشروط می‌شود (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۲).

- واگذاری یا امتیازدهی: هدف از این استراتژی تغییر نظر طرفین است. یعنی مذاکرات باعث شوند منافع کمتری نصیب یک گروه شده و برای گروه مقابل منافع بیشتری برسد. نشان داده شده است که از میان تمام عوامل، زمان واگذاری امتیاز، میزان امتیاز واگذار شده و مقاومت طرف مقابل قبل از واگذاری، مهمترین موارد اعمال این استراتژی هستند. یکی از کاربردهای این استراتژی در حوزه حسابرسی هنگامی است که حسابرس درباره تمام تعدیلات بالقوه حسابرسی، صاحبکار را آگاه می‌کند و سپس از برخی از تعدیلات بدون اهمیت چشم پوشی می‌کند و در مقابل انتظار دارد صاحبکار به سهولت تعدیلات با اهمیت را بپذیرد (کالست و استورات^۲، ۲۰۱۹).

- سازش یا مصالحه: این استراتژی مابین دو استراتژی فوق‌الذکر قرار دارد. در آن تلاش برای پیدا کردن نقطه‌ای میانی است به گونه‌ای که هر دو طرف از مواضع خود کوتاه آمده و راه حل بینابینی را انتخاب می‌کنند. هنگام سازش، هدف انجام مذاکرات حاصل می‌شود (مثلاً ارائه گزارش مقبول)، اما ممکن است رضایت کامل هیچ کدام از طرفین حاصل نشود زیرا یک یا هر دو طرف، نسبت به فرآیند مذاکرات یا نتیجه آن دید منفی دارند (کلینمن و پالمون^۳، ۲۰۰۰).

❖ استراتژی ترکیبی یا پیوسته

این راهبرد نسبت به راهبرد قبلی در مذاکره، به دنبال یافتن راهی برای حفظ توازن منافع بین طرفین می‌باشد تا رضایت هر دو طرف قرارداد برآورده شود (حساس یگانه و همکاران، ۱۳۹۶).

- حل مسئله: در این راهبرد آگاهی بیشتر از منافع هر دو طرف و جستجو برای راه‌حل جدیدی است که این منافع را

محقق سازد. از دیدگاه حسابرس، حل مساله دربردارنده یافتن راه حل جدیدی است که موضع اصلی حسابرس را حفظ کند در عین حال صاحبکار نیز به این نتیجه برسد که اهداف وی حاصل خواهد شد. مثلاً، در اغلب موارد، صاحبکار در تعیین هدف خود بر روش حسابداری تمرکز نمی‌کند بلکه از حسابداری به عنوان ابزاری برای دستیابی به سایر اهداف (نظیر پاداش یا عدم گزارش زیان) استفاده می‌کند. به عنوان نمونه ممکن است صاحبکار برای کسب پاداش، تاکید کند که حتماً باید عدد سود خاصی نهایتاً گزارش شود اما در انتخاب روش حسابداری برای تحقق هدف فوق می‌تواند بی‌تفاوت باشد. حسابرس می‌تواند در مورد درآمدها و هزینه‌های مختلف روش‌های مختلفی پیشنهاد کند تا اطمینان یابد در تهیه صورت‌های مالی، استانداردهای حسابداری رعایت شده‌اند و از سوی دیگر هدف صاحبکار نیز محقق خواهد شد (همان منبع).

- توسعه‌ی برنامه‌کاری: این راهبرد شامل افزودن موضوعات جدید به مذاکرات است به گونه‌ای که حل موضوع نهایتاً به نفع هر دو گروه تمام شود. مثلاً، هنگامی که حسابرس تعدیلات بی‌اهمیتی که برنامه قبلی برای حذف آنها بود؛ را وارد برنامه کاری می‌کند، مدیر می‌تواند با تعدیل این اقلام موافقت کند. بنابراین حسابرس در ارائه عدد صحیح برای سود موفق می‌شود. در ازای آن مدیر می‌تواند برای اقلام مستمر نحوه گزارشگری خاصی را پیاده کند (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰). با توجه به توضیح‌های داده شده، سوال‌های زیر برای انجام فرآیندهای تحلیل ارائه می‌شود:

۱. محرک‌ها یا پیشران‌های علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان کدامند؟
۲. سناریوهای آینده علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان کدامند؟
۳. مطلوب ترین سناریو و راهبرد متناظر مذاکره حسابرسی با سناریوی علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان کدامند؟

روش پژوهش

این مطالعه به لحاظ نوع نتیجه، کاربردی تلقی می‌شود و از منظر هدف، در دسته مطالعه‌های اکتشافی قرار می‌گیرد که با استفاده از مدل‌های کمی و کیفی اجراء شده

³ Kleinman & Palmon

¹ Angela & Husnatarina

² Kulset & Stuart

براساس دو معیار میانگین و ضریب توافق استفاده می‌شود.

- **گام دوم:** در ادامه بخش کیفی مطالعه حاضر، ابعاد شناسایی شده از طریق ماتریس پیوندی، نسبت تعیین ورودی و خروجی اقدام می‌کند تا براساس آن، اقدام به انجام تحلیل میک‌مک گردد. در واقع روابط پیوندهای درونی براساس تعیین جهت تاثیرگذاری ابعاد بر یکدیگر براساس چک‌لیست ماتریسی انجام می‌پذیرد و در تحلیل روابط درونی سیستمی محقق با استفاده از تفسیر جهت رابطه از پیکان رو به بالا یا رو به چپ استفاده می‌نماید. از دو علامت پیکان به سمت رو به بالا و رو به چپ به‌عنوان یک مبنای تحلیلی و دارای بار معنایی استفاده می‌کنند. بر این اساس دو جهت یادشده پیکان دارای معنا و مفهومی مشخص در این تحلیل می‌باشد که تعریف آن در جدول (۱) ارائه شده است:

جدول (۱) تعریف جهت پیکان‌های در تحلیل روابط درونی پیوندها

جهت پیکان	تشریح جهت
جهت پیکان رو به بالا	جهت پیکان در سمت رو به بالا نشان دهنده خروجی‌های سیستم می‌باشد و بیان‌کننده سطر عامل و دلالت‌کننده بر ستون می‌باشد.
جهت پیکان رو به سمت چپ	جهت پیکان در سمت چپ نشان‌دهنده ورودی‌های سیستم می‌باشد و بیان می‌کند معیار ستون عامل و دلالت‌کننده بر سطر می‌باشد.

- **گام سوم:** در این گام از طریق تحلیل میک‌مک نسبت به تعیین علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسی اقدام می‌شود. تحلیل میک‌مک براساس ورودی‌ها و خروجی‌های ناشی از ارزیابی ماتریس روابط پیوندهای درونی ابعاد شناسایی، انجام می‌شود تا مشخص گردید، هر یک از ابعاد شناسایی شده در کدام ربع از ۴ ربع این تحلیل جایگذاری می‌شوند.
- **گام چهارم:** با تعیین عوامل مؤثر بر تشکیل سناریو در تحلیل میک‌مک، از طریق تحلیل مضمون تلاش می‌گردد تا زیر عوامل اصلی طی مصاحبه با خبرگان و کدگذاری تعیین شوند.
- **گام پنجم:** پس از مشخص شدن زیر عوامل اصلی، با کمک خبرگان نسبت به بیان وضعیت هر یک از این عوامل، نظرخواهی می‌گردد تا پس از اعلام وضعیت این عوامل، از طریق ماتریس متقابل و نرم‌افزار سناریو ویزارد، نسبت به تعیین سناریوهای علل بروز رفتارهای ناهنجار سازمان یار در حسابرسی اقدام شود.

است. مطالعه حاضر از یک نوع روش تحقیق تبعیت نمی‌کند، بلکه به فراخور هر بخش، روش مجزایی را در مسیر پاسخ به سوال‌های تدوین شده بکار می‌برد. لذا می‌توان براساس ماهیت جمع‌آوری، این مطالعه را در دسته پژوهش‌های آمیخته قرار داد. لذا به فراخور فرآیندهای تحلیلی در طی مسیر این مطالعه، در هر مرحله روش‌های متفاوتی برای جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. اما هدف اصلی این مطالعه سناریونگاری آینده‌ی علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسی می‌باشد که براین اساس می‌توان گام‌های زیر را برای بیان روش شناسی و پیاده‌سازی تحلیل عنوان نمود:

- **گام اول:** در بخش کیفی ابتدا از طریق مصاحبه نسبت به تعیین ابعاد پدیده مورد بررسی اقدام می‌گردد و سپس باهدف تعیین پایایی ابعاد شناسایی شده، از تحلیل دلفی

برای این منظور از چک‌لیست‌های ماتریسی از هر یک از مشارکت‌کنندگان خواسته می‌شود تا براساس فرآیند تحلیلی ارتباط بعد سطر «*I*» با ابعاد ستون «*J*» را براساس سه ماهیت اعداد ترتیبی «۱»، «۲»، «۳» مورد بررسی قرار دهند. عدد «۱» به معنای اثر مستقیم سطر «*I*» بر ستون «*J*» می‌باشد؛ عدد «۲» به معنای اثر معکوس یا اثر ستون «*J*» بر سطر «*I*» می‌باشد و عدد «۳» به معنای عدم وجود تأثیر در سطر «*I*» و ستون «*J*» با یکدیگر می‌باشد. پس از تعیین بالاترین توزیع فراوانی مربوط به ارتباط هر یک از مولفه‌ها، اعداد به صورت فلش مشخص می‌شوند. به طوریکه اگر بالاترین توزیع فراوانی یک مولفه در سطر و ستون عدد «۱» بود، از علامت فلش «←» استفاده می‌شود؛ اگر بالاترین توزیع فراوانی یک مولفه در سطر و ستون عدد «۲» بود، از علامت فلش «→» استفاده می‌شود و اگر بالاترین توزیع فراوانی در مورد مولفه‌ای عدد «۳» بود از علامت «⊖» استفاده می‌شود.

• **گام ششم:** در این مرحله، براساس یک پرسشنامه عدم قطعیت، حالات مختلف مربوط به پیشران‌های کلیدی بر یکدیگر از طریق مشارکت کنندگان بخش کمی، مورد بررسی قرار می‌گیرد. لذا از طریق نرم‌افزار سناریو ویزارد هریک از وضعیت‌های ایجاد شده در قالب سناریو قوی؛ سناریو باسازگاری بالا و سناریو با احتمال ممکن (ضعیف) ایجاد می‌شوند تا مشخص شود، هریک از زیر عوامل ارزیابی در کدام سناریو جایگذاری می‌شوند. نکته حائز اهمیت این است که سناریو با احتمال ضعیف به لحاظ ماهیت دارای پشتوانه علمی از بررسی سناریو خارج می‌گردد که در بخش مورد نظر توضیح داده می‌شود.

• **گام هفتم:** در بخش آخر نیز از طریق روابط ریاضی و براساس تحلیل‌هایی همچون تحلیل سیمپلکس تجدید نظر شده و امید ریاضی، نسبت به تعیین مهمترین سناریو و راهبرد مذاکره در حرفه حسابرسی متناظر با علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان اقدام می‌گردد.

یافته‌های پژوهش

براساس مفهوم حاضر در این پژوهش باتوجه به اینکه، چارچوب منسجمی در این باره وجود ندارد، ابتدا از طریق شیوه‌های تحلیل کیفی نسبت به انتخاب مولفه‌های پژوهش و تعیین پایایی آن استفاده می‌شود و سپس براساس ترکیبی از روش‌های تحلیل سناریوپردازی در بخش تحلیل کمی نسبت به تعیین تأثیرگذارترین ابعاد اقدام می‌شود. باوجود این، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مشارکت کنندگان در این مطالعه باتوجه به تشریح ابتدایی محقق درباره موضوع برای آن‌ها، توانستند ادراک مناسبی جهت شناسایی مولفه‌های موردنظر پژوهش بدست آورند و ویژگی‌ها و ابعاد آن را در قالب چک لیست‌های ماتریسی تعیین نمایند. براین اساس ابتدا در بخش تحلیل کیفی، با مصاحبه با ۱۰ نفر از خبرگان این مطالعه نسبت به تعیین علل کلی ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان اقدام شد. لذا با ارجاع به شرایط علی یافته‌های ناشی از مصاحبه در مرحله کدگذاری باز؛ محوری و انتخابی مقوله‌های اصلی زیر برای تبیین علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان ایجاد شد.

جامعه آماری پژوهش

باتوجه به ماهیت ترکیبی جمع‌آوری داده‌های مطالعه حاضر، در بخش کیفی به منظور شناسایی محرک‌های ارزیابی علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان، ضمن مطالعه مقاله‌های علمی مرتبط در این حوزه و مقاله‌های بین رشته‌ای، از طریق مصاحبه نسبت به شناسایی ابعاد کلان ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان اقدام می‌شود تا براساس مشارکت ۱۰ نفر از

جدول (۲) مقوله‌های علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان

مقوله اصلی	نماد	شرح مقوله
علل روانشناختی در حسابرسی	Z1	یکی از دلایل بروز رفتار ناهنجار سازمان یار در حسابرسی مرتبط با علل روانشناختی در حسابرسان است که به دلیل ایجاد خطای ادراکی، زمینه‌ی تورش‌های رفتاری را مهیا می‌سازد. طبق این اختلال معمولاً وجود تحریک‌های عاطفی در جهت حمایت بدون پشتوانه‌ی منطقی از عملکردهای سازمان یا صاحبکاران می‌تواند زمینه شکل‌گیری رفتارهای خارج از هنجارهای حرفه‌ای تعریف شده را ایجاد کند و به ایجاد حمایت‌های متعصبانه منجر شود.
علل رهبری در حسابرسی	Z2	نقش رهبری و وجود خصایصی همچون کاریزماتیک بودن، عامل اختلال عملکردی دیگری است که احتمالاً با پشتوانه رویکردهای نظری محققانی همچون آمفرس و بینگهام (۲۰۱۱)؛ کیش-گیفارت و همکاران ^۱ (۲۰۱۰) و ایلائی ^۲ (۲۰۱۲) می‌تواند به دلیل طرفداری متعصبانه زمینه سازی شکل‌گیری رفتارهای ناهنجار در حرفه حسابرسی را ایجاد نماید. زیرا به دلیل بار عاطفی بین شریک با حسابرس در حرفه حسابرسی، طبق نظریه‌های رهبری، رابطه‌ی مرید و مراد شکل بگیرد و این عامل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان را تحریک نماید.

¹ Kish Gephart et al

² Ilie

علل شغلی در حسابرسی	Z3	در تشریح این عامل می‌بایست ضمن اینکه سرخوردگی‌های شغلی را مبنای بروز چنین رفتاری تلقی نمود، در عین حال می‌تواند وجود توازن و عدالت در حرفه را عاملی برای شکل‌گیری رفتارهای ناهنجار سازمان یار در حسابرسان تلقی نمود. سرخوردگی‌های شغلی می‌تواند با کاهش انگیزه‌های فردی به ظهور این عامل کمک کند و از طرف دیگر عدالت در ارتقاء حرفه‌ای نیز می‌تواند سطح تعصب و وابستگی به حرفه در جهت حمایت‌های بدون پشتوانه تعریف شده را نیز شامل شود.
علل فرهنگی در حرفه حسابرسی	Z4	فرهنگ در این خصوص نقش بسزایی ایفا می‌کند. زیرا ارزش‌ها است که مسیر تعیین یک رفتار را در بستر یک حرفه شکل می‌دهد. با شناخت ابعاد فرهنگی هافستد، می‌توان دریافت که جوامع جمع‌گرا نسبت به فردگرا، با چالش حمایت‌گری بیشتری برخوردار هستند. لذا بروز این خصیصه‌ی فرهنگی می‌تواند به عنوان عاملی برای طرفداری سازمانی در حرفه حسابرسی تلقی شود و زمینه‌ی تعصب‌گرایی حرفه‌ای به عنوان مبنای بروز رفتارهای ناهنجار سازمان یار در حسابرسی را تقویت نماید.
علل بازار حسابرسی	Z5	یکی دیگر از عوامل شناسایی شده به عنوان مقوله‌ی بروز رفتارهای ناهنجار سازمان یار در حسابرسی، سهم بازار حسابرسی می‌باشد. در واقع زمانیکه حسابرسان یک موسسه از سهم کمتری در بازار حسابرسی نسبت به سایر حسابرسان دارای شهرت، برخوردار باشند، احتمالاً از رفتار سازمان یار در مواجهه با صاحبکاران بهره خواهند برد تا بتوانند به سهم بیشتری از بازار حسابرسی دست یابند.
علل توانمندی فردی در حرفه حسابرسی	Z6	در نهایت علل توانمندی فردی در حرفه حسابرسی مقوله‌ی دیگری است که احتمالاً در مواجهه با صاحبکاران دارای قدرت، از رفتار سازمان یاری بالاتری نسبت به سایر حسابرسان دارای توانمندی برخوردار خواهند بود. زیرا این دست از حسابرسان تلاش می‌نمایند تا به هر نحوی در این عرصه فعالیت نمایند و این موضوع می‌تواند به شکل بروز رفتارهای ناهنجار در حرفه حسابرسی خود را نشان دهد.

می‌شود. لذا برای انجام این بخش با توجه به مقیاس ۷ گزینه‌ای ارزیابی، طبق جدول (۳) نتایج تحلیل دلفی ارائه شده است.

در گام بعدی، به منظور تعیین اجماع نظر خبرگان برای متناسب بودن مولفه‌های پژوهش با مقوله‌های علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان، از تحلیل دلفی براساس دو معیار میانگین و ضریب توافق استفاده

جدول (۳) فرآیند تحلیل دلفی برای تعیین اجماع نظر خبرگان

نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی		نماد
	میانگین	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	
تایید	۵/۵۰	۰/۷۰	۵/۳۰	۰/۶۵	Z1
تایید	۶	۰/۸۰	۵/۵۵	۰/۷۵	Z2
تایید	۶/۱۰	۰/۸۵	۵/۵۰	۰/۷۰	Z3
تایید	۵/۵۵	۰/۷۵	۵/۱۰	۰/۶۰	Z4
تایید	۶/۱۰	۰/۸۵	۵/۵۵	۰/۷۵	Z5
تایید	۵/۵۰	۰/۷۰	۵/۳۰	۰/۶۵	Z6

«J» را براساس سه ماهیت اعداد ترتیبی «۱»، «۲»، «۳» مورد مقایسه قرار می‌دهد، تلاش می‌گردد تا خروجی و ورودی جهت تدوین تحلیل میک‌مک ایجاد شود. با توجه به ارتباط درونی بین عوامل کلیدی (پیشران) در ارزیابی علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان، اقدام به ایجاد روابط پیوند درونی براساس اختصاص کدهایی از Z1 تا Z6 می‌شود تا براساس آن پیامدها و محرک‌ها مشخص گردد.

نتایج پس از دو دور تحلیل در گام دلفی نشان داد، تمامی مولفه‌های پژوهش براساس ضریب توافق و میانگین مورد تأیید قرار گرفتند. لذا مجموعاً ۶ مقوله به عنوان مقوله‌های علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان شناسایی شدند که برای برای تحلیل ماتریس میک‌مک، وارد فاز تحلیل روابط پیوندی بین ابعاد مورد مطالعه می‌شوند. در این مرحله از طریق ماتریس مقایسه زوجی که ارتباط مولفه‌های سطر «I» با مولفه‌های ستون

جدول (۴) روابط پیوندی بین مقوله‌های علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان

■ سطح اول / علل روانشناختی در حسابرسی					
شاخص سطر	←	→	⊖	بدون ارتباط	فرآوانی
علل روانشناختی در حسابرسی	-	→	-		علل رهبری در حسابرسی
علل روانشناختی در حسابرسی	←	-	-		علل شغلی در حسابرسی
علل روانشناختی در حسابرسی	-	→	-		علل فرهنگی در حرفه حسابرسی
علل روانشناختی در حسابرسی	-	→	-		علل بازار حسابرسی
علل روانشناختی در حسابرسی	←	-	-		علل توانمندی فردی در حرفه حسابرسی
■ سطح دوم / علل رهبری در حسابرسی					
علل رهبری در حسابرسی	←	-	-		علل شغلی در حسابرسی
علل رهبری در حسابرسی	-	-	⊖		علل فرهنگی در حرفه حسابرسی
علل رهبری در حسابرسی	-	→	-		علل بازار حسابرسی
علل رهبری در حسابرسی	←	-	-		علل توانمندی فردی در حرفه حسابرسی
■ سطح سوم / علل شغلی در حسابرسی					
علل شغلی در حسابرسی	-	-	⊖		علل فرهنگی در حرفه حسابرسی
علل شغلی در حسابرسی	←	-	-		علل بازار حسابرسی
علل شغلی در حسابرسی	-	→	-		علل توانمندی فردی در حرفه حسابرسی
■ سطح چهارم / علل فرهنگی در حرفه حسابرسی					
علل فرهنگی در حرفه حسابرسی	←	-	-		علل بازار حسابرسی
علل فرهنگی در حرفه حسابرسی	-	→	-		علل توانمندی فردی در حرفه حسابرسی
■ سطح پنجم / علل بازار حسابرسی					
علل بازار حسابرسی	←	-	-		علل توانمندی فردی در حرفه حسابرسی

جدول (۵) روابط پیوند درونی مقوله‌های علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان

ورودی	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	خروجی
Z1	۰	←	↑	←	←	↑	۳
Z2	↑	۰	↑	-	←	↑	۱
Z3	←	←	۰	-	↑	←	۳
Z4	↑	-	-	۰	↑	←	۱
Z5	↑	↑	←	←	۰	↑	۲
Z6	←	←	↑	↑	←	۰	۳

کننده‌ی قدرت وابستگی ماتریس قلمداد می‌شوند که براساس آن نسبت به تعیین قرار گرفتن هر یک از مولفه‌ها در محور ماتریس میک‌مک اقدام می‌شود.

لذا براساس تعیین روابط پیوند درونی مربوط به مقوله‌های علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان، جهت تعیین ماتریس میک‌مک، مقادیر خروجی تعیین کننده‌ی قدرت نفوذ ماتریس و مقادیر ورودی تعیین

نمودار (۱) MICMAC) قرارگرفتن مولفه های پژوهش براساس قدرت نفوذ و وابستگی

		رُبُع پیوندی		رُبُع مستقل	
قدرت نفوذ					4
		<Z5>			3
		<Z2>			2
		<Z4>		<Z1>; <Z6>	1
				<Z3>	
	1	2	3	4	
		رُبُع وابسته		رُبُع خودمختاری	
قدرت وابستگی					

لذا همانطور که مشخص شد از میان ۶ عامل کلیدی در ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان، دو عامل کلیدی رهبری در حسابرسی و علل بازار حسابرسی با قرار گرفتن در ربع مستقل ماتریس میک مک، می بایست جهت ارزیابی ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان در این مطالعه، با تمرکز بر این دو مقوله نسبت به سناریو نگاری براساس نظرخواهی از خبرگان اقدام نمود تا بتوان وضعیت های محتمل سناریو، را مورد بررسی قرار داد. لذا جهت دستیابی به زیر عوامل کلیدی در این بخش، نسبت به انجام مصاحبه با خبرگان اقدام گردید تا وضعیت های مربوط به شبیه سازی از دو عامل مورد بررسی قرار می گیرند. لذا در این مرحله براساس مصاحبه های انجام شده، از مقوله های فرعی شناسایی شده در بخش تحلیل کیفی استفاده می شود. بر این اساس طی ۱۰ مصاحبه انجام شده، برای هر دو عامل رهبری در حسابرسی و عامل بازار حسابرسی، مقوله های فرعی شناسایی شدند که در ادامه نسبت به ارائه ی آن اقدام می شود.

در ادامه و پس از شناسایی عوامل کلیدی و زیر عوامل ارزیابی، می بایست وضعیت های هر یک از عوامل ارزیابی توسط خبرگان بازتعریف شوند تا وضعیت های احتمالی برای هر عامل در حرفه حسابرسی، امکان تدوین سناریوهای آتی (چشم اندازها) را ایجاد نمایند.

براساس این نتیجه می بایست بیان نمود، مقوله های مرتبط با علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان در سه ربع خود مختاری؛ وابسته و مستقل قرار گرفته اند. به عبارت دیگر مشخص گردید، مقوله ی علل فرهنگی در بروز رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان در ربع خودمختاری قرار گرفته است که نشان می دهد این بعد از قدرت نفوذ و وابستگی پایینی در اثرگذاری در بروز رفتارهای ناهنجار حسابرسان برخوردار می باشد. از طرف دیگر در بعد وابسته مشخص شد، سه مقوله ی علل روانشناختی در حسابرسی؛ علل شغلی در حسابرسی و علل توانمندی فردی در حرفه حسابرسی در این ربع قرار گرفته اند که نشان می دهد اگرچه این ابعاد از قدرت نفوذ کمتر از حد متوسطی برخوردار هستند اما به لحاظ وابستگی به بروز رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان جزء مقوله های با اهمیت تلقی می شوند. در نهایت مشخص شد، دو مقوله ی رهبری در حسابرسی و علل بازار حسابرسی در ربع مستقل قرار دارند. براساس ماهیت این ربع، عوامل در بررسی پدیده، از قدرت نفوذ و اثرگذاری بالایی برخوردار می باشند. لذا می توان بیان نمود این دو مقوله، از قدرت نفوذ بسیار بالایی در ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان برخوردار می باشند.

جدول (۶) تعیین معیارهای مؤثر در سنجش وضعیت محتمل علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسی

مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی (ریز عوامل ارزیابی)
علل رهبری در حسابرسی	تحریک حسابرس از طریق خصیصه رهبری کارزماتیک
	تحریک احساسی حسابرس توسط شریک/صاحبکار
	تحریک رشد حسابرس توسط شریک/صاحبکار
علل بازار حسابرسی	تحریک هویت سازمانی حسابرس توسط شریک/صاحبکار
	تحریک تبادل اجتماعی حسابرس توسط شریک/صاحبکار
	دارا بودن سهم پایین از بازار حسابرسی
	کسب شهرت از طریق انجام کار صاحبکاران دارای قدرت
	تشدید فشارهای رقابتی در بازار حسابرسی
	تشدید ارزش‌های انسان دوستانه نسبت به همتایان
	پر رنگ نمودن نقش مشاوره در حسابرسی

جدول (۷) وضعیت‌های محتمل ریز علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسی

مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی (ریز عوامل ارزیابی)	وضعیت	نام وضعیت
عامل رهبری در ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسی	تحریک حسابرس از طریق خصیصه کارزماتیک شریک/صاحبکار «A»	A1	اثرگذاری کاریزما رهبری در جهت رفتار اخلاقی حسابرس
		A2	خنثی بودن تأثیر کاریزما رهبری در حسابرس
		A3	اثرگذاری کاریزما رهبری در جهت رفتار ناهنجار حسابرس
حسابرسان شریک/صاحبکار «B»	تحریک احساسی حسابرس توسط شریک/صاحبکار «B»	B1	تأثیر احساسات مثبت در بروز رفتار اخلاقی حسابرس
		B2	حفظ توازن احساسی در حسابرس
		B3	تأثیر تحریک احساسات مثبت در بروز رفتار ناهنجار حسابرس
تحریک رشد حسابرس شریک/صاحبکار «C»	تحریک رشد حسابرس توسط شریک/صاحبکار «C»	C1	تأثیر ارتقاء حسابرس در بروز رفتار اخلاقی حسابرس
		C2	عدم تفاوت رفتاری حسابرس در صورت وجود رشد در حرفه
		C3	تأثیر ارتقاء حسابرس در بروز رفتار ناهنجار حسابرس
تحریک هویت سازمانی حسابرس شریک/صاحبکار «D»	تحریک هویت سازمانی حسابرس توسط شریک/صاحبکار «D»	D1	تحریک هویت سازمانی در بروز رفتار اخلاقی حسابرس
		D2	بی تفاوتی حسابرس تحت تأثیر هویت سازمانی
		D3	تحریک هویت سازمانی در بروز رفتار ناهنجار حسابرس
تحریک تبادل اجتماعی حسابرس شریک/صاحبکار «E»	تحریک تبادل اجتماعی حسابرس توسط شریک/صاحبکار «E»	E1	تحریک رفتار مثبت حسابرس بر اساس توسعه تبادل اجتماعی
		E2	بی تأثیر رویکرد تبادل اجتماعی در تحریک رفتار حسابرس
		E3	تحریک رفتار ناهنجار حسابرس بر اساس توسعه تبادل اجتماعی
عامل بازار در ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسی	دارا بودن سهم پایین از بازار حسابرسی «F»	F1	اثرگذاری سهم پایین بازار حسابرسی در بروز پایبندی به ارزش‌های اخلاقی
		F2	عدم تأثیر سهم بازار حسابرسی در تغییر رفتار حرفه‌ای
		F3	اثرگذاری سهم پایین بازار حسابرسی در بروز ناهنجاری اخلاق حسابرسی
کسب شهرت از طریق انجام کار صاحبکاران دارای قدرت «G»	کسب شهرت از طریق انجام کار صاحبکاران دارای قدرت «G»	G1	ارتقاء شهرت از طریق حفظ استقلال و تردید حرفه‌ای
		G2	حفظ وضع موجود در بازار حسابرسی
		G3	ارتقاء شهرت از طریق تساهل مراوده با صاحبکاران قدرتمند
تشدید فشارهای رقابتی در بازار حسابرسی «H»	تشدید فشارهای رقابتی در بازار حسابرسی «H»	H1	تشدید فشارهای رقابتی در بازار حسابرسی مبنای رعایت اخلاق حرفه‌ای
		H2	پایبندی به ارزش‌های حرفه‌ای در شرایط توازن بازار حسابرسی
		H3	تشدید فشارهای رقابتی در بازار حسابرسی مبنای عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای

D1	تشدید ارزش های انسان دوستانه نسبت به همتایان «D»	ثبات عاطفی در برابر رعایت مسئولیت های همتایان در شرکت ها
D2		توازن ارزش های انسان دوستانه با ارزش های حرفه ای
D3		عدم ثبات عاطفی در برابر رعایت مسئولیت های همتایان در شرکت ها
I1	پر رنگ نمودن نقش مشاوره در حسابرسی «I»	تحریک انگیزه های مشورتی حسابرسان در حفظ ارزش های اخلاقی
I2		بی تفاوتی در برابر انگیزه های مشورتی در حرفه حسابرسی
I3		تحریک انگیزه های مشورتی حسابرسان در ایجاد دلسوزی نسبت به صاحبکاران

سناریو ویزارد¹ (CIB)، نسبت به تعیین سناریوهای محتمل اقدام لازم صورت گیرد. در واقع این نرم افزار براساس ارائه ی سطح بهینه سناریوهای محتمل، نسبت به تدوین چشم اندازهای آتی در خصوص پدیده مورد بررسی اقدام می کند (میپتا و همکاران²، ۲۰۲۲). لذا با کمک این تکنیک تحلیلی در سناریو نگاری که مبتنی بر محاسبات پیچیده ای روابط ماتریسی بین پیشران ها شناسایی شده می باشد، امکان استخراج طیفی از سناریوهایی با احتمال قوی؛ سناریوهایی با احتمال ممکن و سناریوهایی با احتمال سازگاری بالا را ممکن می سازد.

همانطور که مشخص شده است، براساس ۱۰ عامل ارزیابی ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان، ۳۰ وضعیت مختلف تدوین گردید و این سوال برای تدوین سناریو مطرح می باشد، که هریک از این ۳۰ وضعیت ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان می تواند چه تأثیری بر آینده ی اخلاقی این حرفه داشته باشد. بنابراین از متخصصان خواسته شد جهت مشخص نمودن هریک از وضعیت ها براساس سه ویژگی «تقویت کننده»؛ «بی تأثیر» و «محدودیت ساز» با یکی از اعداد ۳ تا -۳ پرسشنامه ماتریسی ۳۰*۳۰ را تکمیل نمایند تا براساس نرم افزار

جدول (۸) ماتریس ارزیابی عوامل اثرگذار بر ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان

مقایس ماتریسی تعیین شدت اثرگذاری عوامل							وضعیت		مفروضه های فرعی (ریزعوامل ارزیابی)
-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A1	تحریک حسابرس از طریق خصیصه کاریماتیک شریک/صاحبکار «A»	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A2		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A3		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B1	تحریک احساسی حسابرس توسط شریک/صاحبکار «B»	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B2		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B3		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C1	تحریک رشد حسابرس توسط شریک/صاحبکار «C»	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C2		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C3		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D1	تحریک هویت سازمانی حسابرس توسط شریک/صاحبکار «D»	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D2		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D3		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	E1	تحریک تبادل اجتماعی حسابرس توسط شریک/صاحبکار «E»	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	E2		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	E3		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F1	دارا بودن سهم پایین از بازار حسابرسی «F»	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F2		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F3		

² Mehta et al

¹ Cross-Impact Balance Analysis

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	G1	کسب شهرت از طریق انجام کار صاحبکاران دارای قدرت «G»
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	G2	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	G3	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H1	تشدید فشارهای رقابتی در بازار حسابرسی «H»
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H2	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H3	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D1	تشدید ارزش های انسان دوستانه نسبت به همتایان «D»
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D2	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D3	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I1	پر رنگ نمودن نقش مشاوره در حسابرسی «I»
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I2	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I3	

چراکه سیاست گذاری و برنامه ریزی برای آن ها غیرممکن و غیرمنطقی است، لذا مطالعه‌ی حاضر بر سه سناریوی ایجاد شده قوی و یک سناریو باسازگاری بالا تمرکز می نماید. زیرا تفاوت سناریوهای با سازگاری بالا با سناریوهای ممکن در این است که به لحاظ تبیین شرایط چشم اندازی، معقول تر و منطقی تر قلمداد می گردند. لذا مجموعاً ۴ سناریوی مورد بررسی در ارزیابی علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان، ایجاد شد که سه وضعیت مطلوب، ایستا و بحرانی را شامل می شود و می توان نتایج خروجی زیر را براساس تحلیل در جدول (۹) ارائه داد.

لذا براساس شاخص «مد» بالاترین امتیاز هریک از مشارکت کنندگان در بخش کمی به عنوان مبنا در ارزیابی ماتریسی عوامل مؤثر بر ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان تلقی گردید تا براساس آن مجموعه‌ی داده های جمع آوری شده، در نرم افزار وارد شوند. با توجه به توضیح های داده شده و براساس ایجاد ماتریس ۳۰*۳۰ در بستر نرم افزار ویزارد، مجموعاً ۶۸۰۹۴۸ سناریوی ترکیبی ایجاد گردید که شامل سه سناریو قوی؛ یک سناریو باسازگاری بالا و شش سناریو با احتمال ممکن (ضعیف) می باشد. در این بخش لازم به توضیح است که؛ براساس اینکه اعتماد به سناریوهای با ماهیت ممکن، پایین می باشد،

جدول (۹) وضعیت هریک از عوامل مؤثر در ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان براساس تفکیک سناریوها

سناریوی چهارم	سناریوی سوم	سناریوی دوم	سناریوی اول	وضعیت	
		وضعیت مطلوب		A1	تحریک حسابرس از طریق تخصیص کارزماتیک شریک/صاحبکار «A»
			وضعیت ایستا	A2	
وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی			A3	
		وضعیت مطلوب		B1	تحریک احساسی حسابرس توسط شریک/صاحبکار «B»
			وضعیت ایستا	B2	
وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی			B3	
		وضعیت مطلوب		C1	تحریک رشد حسابرس توسط شریک/صاحبکار «C»
			وضعیت ایستا	C2	
وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی			C3	
		وضعیت مطلوب		D1	تحریک هویت سازمانی حسابرس توسط شریک/صاحبکار «D»
			وضعیت بحرانی	D2	
وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی			D3	
		وضعیت مطلوب		E1	

مفهوم های فرعی (ریز عوامل ارزیابی)

			وضعیت بحرانی	E2	تحریک تبادل اجتماعی حسابرس توسط شریک/صاحبکار «E»
	وضعیت بحرانی		وضعیت بحرانی	E3	
		وضعیت مطلوب		F1	دارا بودن سهم پایین از بازار حسابرسی «F»
			وضعیت ایستا	F2	
	وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی	F3	
		وضعیت مطلوب		G1	کسب شهرت از طریق انجام کار صاحبکاران دارای قدرت «G»
			وضعیت ایستا	G2	
	وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی	G3	
		وضعیت مطلوب		H1	تشدید فشارهای رقابتی در بازار حسابرسی «H»
			وضعیت ایستا	H2	
	وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی	H3	
		وضعیت مطلوب		D1	تشدید ارزش های انسان دوستانه نسبت به همتایان «D»
			وضعیت ایستا	D2	
	وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی	D3	
		وضعیت مطلوب		I1	پر رنگ نمودن نقش مشاوره در حسابرسی «I»
			وضعیت بحرانی	I2	
	وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی	وضعیت بحرانی	I3	

طبق نتایج بدست آمده، هریک از عوامل مؤثر ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان در درون سناریوهای تحلیل شده جایگذاری شدند. در ادامه نیز باهدف شفاف نمودن نحوه توزیع فراوانی براساس ۴۰ وضعیت حاکم بر سناریوهای ایجاد شده، طبق جدول (۱۰) نسبت به تفکیک سناریوها از نظر وضعیت اقدام گردید.

طبق نتایج می بایست بیان گردد، سناریوی دوم؛ سوم و چهارم سناریوهای قوی شناسایی شده محسوب می شوند و سناریوی اول سناریو باسازگاری بالا قلمداد می شوند. از نظر وضعیت نیز باید بیان نمود، سناریوی دوم جزء سناریو با وضعیت مطلوب می باشند، سناریو اول جزء سناریوی ایستا محسوب می شود و سناریوی سوم و چهارم در دسته سناریوهای وضعیت بحرانی محسوب می شوند. لذا

جدول (۱۰) خروجی سناریوهای ماتریسی نرم افزار ویزارد

سناریوها	وضعیت مطلوب		وضعیت ایستا		وضعیت بحرانی		مجموع کل سناریو	
	تعداد	درصد فراوانی	تعداد	درصد فراوانی	تعداد	درصد فراوانی	تعداد	درصد فراوانی
سناریوی اول	-	-	۷	۱۰۰٪	۳	۱۳,۰۶٪	۱۰	۲۵٪
سناریوی دوم	۱۰	۱۰۰٪	-	-	-	-	۱۰	۲۵٪
سناریوی سوم	-	-	-	-	۱۰	۴۳,۴۷٪	۱۰	۲۵٪
سناریوی چهارم	-	-	-	-	۱۰	۴۳,۴۷٪	۱۰	۲۵٪
جمع ستونی	۱۰	۱۰۰٪	۷	۱۰۰٪	۲۳	۱۰۰٪	۴۰	۱۰۰٪
جمع سطری	۱۰	۲۵٪	۷	۱۷,۵٪	۲۳	۵۷,۵٪	۴۰	۱۰۰٪

قرار دارند. از آنجاییکه مفهوم مورد بررسی سطحی از ارزش های منفی را شامل می شود، لذا این مطالعه می بایست بر بدترین حالات ممکن بروز رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان متمرکز شود تا بتواند نسبت به ترسیم چشم اندازهای آتی در حرفه حسابرسی اقدام نماید. براین

همانطور که از وضعیت ارزیابی مربوط به سناریوها مشخص شده است، از مجموع ۴۰ وضعیت حاکم بر صفحه سناریوهای ایجاد شده در تکنیک تحلیلی سناریو ویزارد (CIB)، مشخص گردید، ۱۰ سناریو در وضعیت مطلوب؛ ۲۳ سناریو در وضعیت بحرانی و ۷ سناریو در وضعیت ایستا

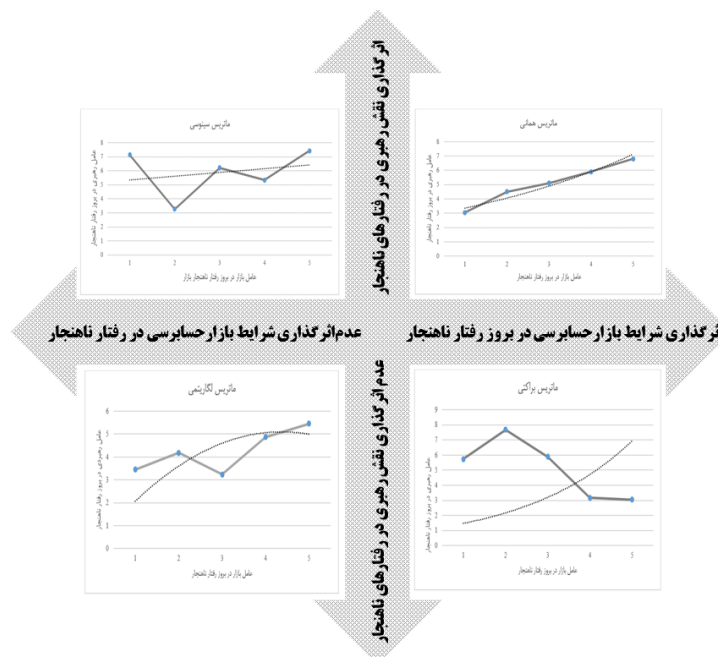
این مطالعه علیرقم تمرکز بر ایجاد سناریوهای مرتبط با در ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان، از طرف دیگر نقش آن بر راهبردهای مذاکره حسابرسی را مدنظر قرار داد. براین اساس با پیروی از مطالعه تروتمن و همکاران^۱ (۲۰۰۹) طبق پنج راهبرد پیشنهادی، نسبت به تدوین توابع ریاضی اقدام می شود. لذا برای این منظور، از مشارکت کنندگان بخش کمی خواسته شد تا براساس مقیاس ۱۰ امتیازی (۰ تا ۱۰) به عوامل ارزیابی ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان که در دو سناریوی با وضعیت بحرانی قرار گرفته بودند، امتیاز لازم داده شود، تا از طریق تحلیل سیمپلکس تجدید نظر شده، بتوان براساس دو عامل رهبری و بازار در حرفه حسابرسی نسبت به تعیین ماتریس توابع ریاضی اثرگذاری ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان در مذاکره حرفه ای اقدام نمود. لذا براساس امتیازهای داده شده، طبق شکل (۴) چارچوب سناریوهای ماتریسی توابع ریاضی ارائه شد.

اساس ۲۳ وضعیت بحرانی که مجموعاً ۵۷,۵٪ درصد توزیع فراوانی سناریوها را شامل می شوند، مورد توجه قرار می گیرند. در ادامه باهدف ترکیب سناریوهای ایجاد شده با تکنیک محاسبه ی ریاضی، تلاش می شود تا از طریق محاسبه ی توابع براساس دو عامل رهبری و عامل بازار که در ارزیابی در ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان از قدرت نفوذ بسیار بالایی برخوردار بودند، سناریوهایی مبتنی بر چشم اندازهای آتی حرفه حسابرسی ایجاد گردد. لذا براساس دو محور فوق، ۴ ماتریس براساس تکنیک محاسبات توابع در ریاضی ایجاد می شوند که ۱۰ عامل مرتبط به آن در یکی از وضعیت های ماتریس زیر قرار می گیرند. نکته قابل توجه این است که جهت تدوین این ماتریس، نیاز بود تا از طریق تحلیل سیمپلکس تجدید نظر شده در معادلات تحقیق در عملیاتی، نسبت به تعیین قرار گرفتن هر یک از عوامل مرتبط با ارزیابی ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان اقدام شود. لذا چون هدف

جدول (۱۱) ویژگی های راهبرد ماتریسی توابع ریاضی

ویژگی راهبرد ماتریسی	راهبرد ماتریسی
ویژگی این راهبرد، مقابله طرفین از طریق تهدید به عدم پایبندی به تعهدات	راهبرد تحکیم
ویژگی این راهبرد، اثرگذاری صاحبکار بر حسابرس مبنی بر پذیرش بخشی از خواسته ها	راهبرد امتیازدهی
ویژگی این راهبرد، پایبندی به حفظ حقوق و منافع طرفین (حسابرس/صاحبکار) در یک توافق	راهبرد مصالحه
ویژگی این راهبرد، نقش مشاوره ای حسابرس در پوشش ضعف شیوه های افشاء اطلاعات صاحبکار	راهبرد حل مسئله
ویژگی این راهبرد، رضایت طرفین مبنی بر ادامه ی مسیر توافق در آینده	راهبرد توسعه برنامه کاری

شکل (۴) چارچوب سناریوهای ماتریسی توابع ریاضی اثرگذاری ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان در مذاکره حرفه ای



¹ Trotman et al

سناریو ایجاد می‌شود. در این سناریو از طریق تابع ریاضی $f(x) = \sin(x)$ استفاده می‌شود که بیان می‌کند، وجود خصایص رهبری صاحبکار در مواجهه با حسابرسان می‌توانند در آیند از طریق تابع سینوسی $f(x) = \sin(2x) + x/2$ احتمال بروز رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرس در زمان مذاکره را افزایش دهد.

❖ سناریوی مبتنی بر ماتریس سینوسی

براکتی

این سناریو براساس تقاطع، دو بعد رهبری و بازار حسابرسی بیان کننده‌ی این موضوع هستند که شرایط بازار عامل مؤثرتری نسبت به عامل رهبری در بروز رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان تلقی می‌شود. در واقع حسابرسان بنا به وجود سهم کمتر از بازار حسابرسی احتمالاً در زمان مذاکره با صاحبکار، از استراتژی‌های تساهل‌گرایانه‌تری بهره می‌برد تا از این طریق بتواند به سهم بیشتری از بازار حسابرسی را کسب نماید که می‌توان این فرآیند را در دسته‌ی رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرس قرار داد. در نمایش این سناریو، از تابع گسسته جزء صحیح یا همان تابع براکت $f(x) = x$ استفاده شده است. باتوجه به اینکه به طبع در چنین سناریویی، سرعت رشد به اندازه سناریوی همانی نیست و از سوی دیگر، هر مرحله از رشد لازم است تا با صرف زمان زیادی همراه باشد، لذا با استفاده از تابع $f(x) = [x/2]$ حسابرسان تازه وارد به این عرصه، احتمالاً بیشتر تحت تأثیر سهم بازار، نسبت به بروز رفتارهای ناهنجار سازمان یار در مذاکره با صاحبکاران بهره خواهند برد.

❖ سناریوی مبتنی بر ماتریس لگاریتمی

این سناریو براساس تقاطع، دو بعد رهبری و بازار حسابرسی بیان کننده‌ی این موضوع هستند، نه به اندازه کافی رهبری و نه به اندازه کافی شرایط بازار عاملی برای بروز رفتارهای ناهنجار حسابرس در مذاکره با صاحبکاران تلقی می‌شوند. به عبارت دیگر حسابرسان در این ماتریس چه به لحاظ اخلاق گرای رهبری و چه به لحاظ درک شرایط بازار، در حد معقول شناختی قرار دارند که کمتر عاملی می‌تواند احاطه‌ی آنان بر ارزش‌های حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد. برای نمایش این سناریو، از تابع لگاریتمی $f(x) = \log(x)$ استفاده شده است تا نشان داده شود وجود

این ماتریس، براساس دو عامل ارزیابی که در محور عمودی (خصایص رهبری) و افقی (ویژگی بازار حسابرسی) ایجاد شده‌اند، ۴ ماتریس همانی، سینوسی، براکتی و لگاریتمی را ایجاد نمودند که در ادامه به تفکیک این روابط اقدام می‌شود.

❖ سناریوی مبتنی بر ماتریس همانی

این سناریوی بیان کننده‌ی این موضوع است که براساس تقاطع، دو بعد رهبری و بازار حسابرسی، عوامل ارزیابی ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان که در دو سناریوی با وضعیت بحرانی قرار گرفتند، از بالاترین مبنا در بروز چنین رفتارهایی حکایت دارد. زیرا عامل رهبری باعث می‌شود تا وجود خصیصه کاریزماتیک صاحبکار در حسابرس نوعی سوگیری هاله‌ای ایجاد نماید و تحت بروز احساسات مثبت در حسابرس احتمال رفتارهای غیر اخلاقی یا اصطلاحاً سازمان یار در حرفه حسابرسی افزایش یابد. از سوی دیگر سهم بازار حسابرسی، باعث می‌شود تا ارزش‌های مبتنی بر هویت سازمانی نقشی در حفظ اخلاق گرای حرفه‌ای در حسابرسان نداشته باشد و این موضوع باعث شود تا براساس تبادل اجتماعی یا اصطلاحاً بد و بستان‌های بین صاحبکار با حسابرس باعث شود تا رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان تقویت شود. برای طرح این سناریو، از تابع همانی^۱ $f(x) = x$ استفاده می‌شود که بیان کننده‌ی این موضوع است که مقدار خروجی تابع با مقدار ورودی آن برابر می‌باشد که براین اساس می‌توان در رابطه با این سناریو بیان نمود که هر قدر عامل رهبری مثبت صاحبکاران در رابطه با حسابرسان افزایش یابد، احتمال دارد تحت وجود محدودیت‌های بازار حسابرسی، بروز رفتارهای ناهنجار حسابرس در مذاکره حرفه‌ای با صاحبکاران تقویت شود.

❖ سناریوی مبتنی بر ماتریس سینوسی

این سناریو بیان کننده‌ی این موضوع است که براساس تقاطع، دو بعد رهبری و بازار حسابرسی، هرگاه عوامل ارزیابی ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان که در دو سناریوی با وضعیت بحرانی قرار گرفتند، به طوریکه عامل رهبری نقش تعیین کننده‌ای در بروز رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان داشته باشد و شرایط بازار حسابرسی در بروز چنین رفتارهایی نقش نداشته باشد، این

¹ Identity Function

سازمان یار حسابرسان که در دو سناریوی با وضعیت بحرانی طبق تکنیک تحلیلی سناریو ویزارد (GIB) قرار گرفته بودند، در جدول (۱۲) اقدام می شود. لذا از آنجاییکه منشأ بروز یک رفتار ریشه در طرحواره های فردی دارد، لذا با استفاده از عبارتهای توضیحی روانشناختی که منبع بروز رفتار هستند، نسبت به تناسب سناریویی با عوامل ارزیابی ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان اقدام می شود.

شناخت فلسفی در حرفه حسابرسی، می تواند ثبات رویه در اخلاق گرایی حرفه ای در حسابرسان را تضمین نماید. لذا برای اینکه این سناریو با سایر سناریوهای مطرح شده در این بخش از سازگاری بالاتری برخوردار باشد، تابع به صورت $f(x) = \log(x) + 1$ ترسیم گردیده است، تا حرکت نقطه آغاز و انتها در مبدأ مختصات تقریباً در یک راستا باشند تا امکان محاسبه وجود داشته باشد. پس از محاسبه توابع ریاضی در ماتریس ها، نسبت به قرار دادن هریک از عوامل ارزیابی ظهور رفتارهای ناهنجار

جدول (۱۲) تفکیک سناریوهای مطلوب ارزیابی ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان

عنوان سناریو	عبارت توضیحی	عوامل ارزیابی
سناریوی ماتریس همانی	طرحواره اطاعت	اثرگذاری کاریزما رهبری در جهت رفتار ناهنجار حسابرس تأثیر برابری و عدالت در حرفه حسابرسی در بروز رفتار ناهنجار حسابرس اثرگذاری سهم پایین بازار حسابرسی در بروز ناهنجاری اخلاق حسابرسی
سناریوی ماتریس سینوسی	طرحواره رهاشدگی	ارتقاء شهرت از طریق تساهل مروده با صاحبکاران قدرتمند تأثیر تحریک احساسات مثبت در بروز رفتار ناهنجار حسابرس تحریک رفتار ناهنجار حسابرسان بر اساس توسعه تبادل اجتماعی بی تفاوت حسابرس تحت تأثیر هویت سازمانی
سناریو ماتریس براکتی	طرحواره ایثارگری افراطی	تشدید فشارهای رقابتی در بازار حسابرسی مبنای عدم رعایت اخلاق حرفه ای عدم ثبات عاطفی در برابر رعایت مسئولیت های هم تایان در شرکتها تحریک انگیزه های مشورتی حسابرسان در ایجاد دلسوزی نسبت به صاحبکاران
سناریو ماتریس لگاریتمی	طرحواره استحقاق	بی تفاوت در برابر انگیزه های مشورتی در حرفه حسابرسی بی تأثیر رویکرد تبادل اجتماعی در تحریک رفتار حسابرسان تحریک هویت سازمانی در بروز رفتار ناهنجار حسابرس

ادامه می بایست بر اساس ۵ راهبرد مذاکره و ۴ ماتریس تابعی، از طریق امید ریاضی نسبت به تعیین مهمترین سناریوی اثرگذاری بروز رفتار ناهنجار سازمان یار حسابرسان در مذاکره حرفه ای اقدام نمود، تا چشم اندازهای آتی در این حوزه تعیین کننده ی فرآیندهای رفتاری در حرفه حسابرسی باشد.

در واقع طبق جدول (۱۲) تلاش گردید تا بر اساس تعاریف سناریوهای ماتریسی مبتنی بر توابع ریاضی، مرتبط ترین عبارت توضیحی برای هریک از سناریوهای برآمده از دو محور عامل رهبردی و عامل بازار انتخاب گردد. لذا همانطور که مشخص است، وضعیت سناریو ماتریس همانی یا طرحواره اطاعت، بحرانی ترین وضعیتی است که در مذاکره حسابرس با صاحبکار می تواند وجود داشته باشد. لذا در

جدول (۱۳) ماتریس تعیین اثرگذارترین سناریو و راهبرد بروز رفتار ناهنجار سازمان یار حسابرسان در مذاکره حرفه ای

اولویت بندی راهبردی	امید ریاضی راهبردها	سناریو لگاریتمی	سناریو براکتی	سناریو سینونسی	سناریو همانی
5 th	4/84	3/45	5/73	7/13	3/05
3 th	4/9025	4/18	7/67	3/26	4/5
1 st	5/685	5/46	3/05	7/43	6/8
4 rd	4/82	4/87	3/17	5/34	5/9
2 nd	5/1075	3/23	5/89	6/21	5/1
	جمع میانگین 101/42				
		4/238	5/102	5/874	5/07
		4 rd	2 nd	1 st	3 th

امید ریاضی براساس نظریه احتمالات، حالات متغیر تصادفی را براساس مقدار میانگین تعداد دفعات مشاهده شده یک وضعیت مورد محاسبه قرار می‌دهد. لذا از مجموع امتیازهای داده شده مشارکت کنندگان به ماتریس راهبردها و سناریوها، نسبت به محاسبه‌ی امید ریاضی اقدام شده است. برای انجام آن از رابطه زیر بهره برده شد.

$$E[X] = \left[\left(\frac{1}{5} \times 1 \right) + \left(\frac{1}{5} \times 2 \right) + \left(\frac{1}{5} \times 3 \right) + \left(\frac{1}{5} \times 4 \right) + \left(\frac{1}{5} \times 5 \right) \right] = 3$$

همانطور که مشاهده می‌شود، تکرار هر سناریو در هفت حالت ممکن، از طریق تکرار میانگین‌ها مورد بررسی قرار گرفت که میانگین امید ریاضی تعیین شده ۳ می‌باشد. لذا براساس امتیازهای تعیین شده، مشخص گردید، مهمترین سناریو بروز رفتار ناهنجار سازمان یار حسابرسان در مذاکره حرفه‌ای، سناریو سینوسی مبتنی بر طرحواره رهاشدگی در حسابرسان می‌باشد که مهمترین راهبرد در مذاکره حسابرس، نیز راهبرد مصالحه است. این نتیجه در واقع تأیید کننده‌ی سناریوی سوم، نرم‌افزار سناریو ویزارد (CIB) نیز می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف مطالعه حاضر، آینده پژوهی علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان طبق راهبردهای مذاکره حسابرسی می‌باشد. لذا همانطور که فرآیند تحلیلی این مطالعه براساس ماهیت روش شناسی نشان می‌دهد، طی چندین گام نسبت به تعیین سناریوهای علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان اقدام گردید. ابتدا از طریق تحلیل داده بنیاد، نسبت به تعیین مقوله‌های علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان اقدام گردید و طی دو مرحله تحلیل دلفی مشخص گردید، ابعاد شناسایی شده از پایایی متناسبی در حرفه حسابرسی برخوردار می‌باشند. سپس باهدف طراحی ماتریس میک مک، جهت انتخاب مهمترین عوامل اثرگذار علل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان، از ماتریس روابط درونی بهره برده شد و براساس مقادیر خروجی که تعیین کننده‌ی قدرت نفوذ ماتریس و مقادیر ورودی که تعیین کننده‌ی قدرت وابستگی ماتریس میک مک بودند، مشخص شد، دو عامل کلیدی رهبری و بازار با قرار گرفتن در ربع مستقل به عنوان راهبردی ترین معیار ارزیابی ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان برای تعیین سناریوهای آتی محسوب می‌شوند. لذا در گام بعدی جهت تعیین زیر عوامل اثرگذار با کمک خبرگان، مقوله‌های فردی

مشخص گردید، ۱۰ زیر عامل به عنوان مبنای ارزیابی علل رهبری و علل بازار در بروز چنین رفتارهایی قلمداد می‌شوند. سپس برای ۱۰ زیرعامل، ۳۰ وضعیت محتمل ایجاد شد تا مشخص شود، بروز رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرس اولاً می‌تواند چه تأثیری بر آینده حرفه حسابرسی داشته باشد و ثانیاً چه راهبردی تحت وجود چنین شرایطی در مذاکره حسابرسی محتمل است. لذا ۴ سناریو مشخص شد، که دو سناریو از اولویت محتمل‌تری برای آینده برخوردار بودند. در نهایت از طریق ایجاد توابع ریاضی تلاش گردید تا دو سناریوی بحرانی باتوجه به ماهیت منفی رفتارهای ناهنجار که در تکنیک تحلیلی سناریو ویزارد (CIB) شناسایی شده بود، از طریق سیمپلکس تجدید نظر شده، در ۴ وضعیت سناریویی ریاضی با کمک شناخت مفهوم‌های روانشناسی در رفتار حرفه‌ای حسابرسان پیاده‌سازی شوند. در ادامه نیز با کمک ۵ راهبرد پیشنهادی نیز طی ایجاد سیمپلکس تجدید نظر شده مشخص گردید؛ مهمترین سناریو بروز رفتار ناهنجار سازمان یار حسابرسان در مذاکره حرفه‌ای، سناریو سینوسی مبتنی بر طرحواره رهاشدگی در حسابرسان می‌باشد که براساس راهبرد مصالحه در حرفه حسابرسی، می‌تواند در آینده مورد توجه باشد.

نتیجه کسب شده گویایی این واقعیت است که در حرفه حسابرسی، مهمترین عامل ظهور رفتارهای ناهنجار سازمان یار حسابرسان مرتبط با دو عامل رهبری و چالش‌های بازار حسابرسی است که باعث می‌گردد تا حسابرسان فراتر از تمرکز بر آیین رفتار حرفه‌ای و استانداردهای حسابرسی، اقدام به انجام رفتارهای خارج از هنجارهای حرفه‌ای بزنند که اگرچه برای آن معیار مناسبی جهت نظارت وجود ندارد، اما می‌تواند حرفه حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد. لذا طبق ماتریس تدوین سناریو مشخص شد، وجود طرحواره رهاشدگی در حسابرسان باعث می‌گردد تا تحت تأثیر ویژگی‌های صاحبکاران، دچار تحریف شناختی شوند و قادر به کنترل احساسات خود به دلیل وجود خصایص رهبری آنان نباشند و حتی هویت‌های سازمانی در حرفه حسابرسی نتواند باعث گردد تا در برابر انتظارات صاحبکار در مذاکره حسابرسی، از عملکرد متناسب با آیین رفتار حرفه‌ای و استانداردهای حسابرسی برخوردار باشد و در یک بده و بستان قراردادی، با نقض انتظارات حرفه‌ای صرفاً به دنبال برآورد انتظارات صاحبکار

منابع

- بر می‌آید. مهمترین راهبرد در این سناریو در مذاکره حسابرس با صاحبکار، راهبرد مصالحه می‌باشد. در واقع این راهبرد به دلیل طرحواره‌های فردی حسابرس باعث می‌شود تا قدرت رهبری صاحبکار باعث شود تا در مذاکره حرفه‌ای، حسابرس دست پایین‌تر را داشته باشد و فراتر از استانداردها و هنجارهای رفتاری مورد تأکید در آیین رفتار حرفه‌ای، تا حد ممکن با صاحبکاران تساهل نمایند که این موضوع می‌تواند به کیفیت گزارش حسابرسی منجر شود. به عبارت دیگر، اگر حسابرس در آینده نتواند سطح متناسب‌تری از عملکردهای رفتارهای حرفه‌ای را در مذاکره با صاحبکاران مدنظر قرار دهند، تداوم آن باعث می‌شود تا در چالش رفتاری سازمان یار حسابرس با صاحبکار دچار شده و این موضوع به تدریج به عمیق‌تر شدن ویژگی‌های رفتاری حسابرس در مسیر شغلی منجر خواهد شد و می‌تواند به بی‌اعتمادی فراگیر به این حرفه در آینده منجر شود.
- از آنجاییکه مفهوم رفتارهای ناهنجار سازمان یار در حرفه حسابرسی به طور ویژه مورد توجه قرار نگرفته است، احتمالاً بسیاری از متصدیان این حرفه، از پیامدهای چنین رفتارهایی در بستر کارکردهای حرفه‌ای حسابرسی بی‌اطلاع هستند و تبعاتی که بر پیکره‌ی اعتماد، در این حرفه می‌تواند داشته باشد را ادراک نکرده اند. لذا با توجه به سناریوهای تدوین شده، پیشنهاد می‌شود، در آیین رفتار حرفه‌ای نسبت به آگاهی بخشی در خصوص رفتارهایی از این دست رفتارها اقدام شود و تا حد ممکن نسبت به تعیین ابعاد حقوقی و کیفری رفتارهای ناهنجار سازمان یار اقدام نمایند. از طرف دیگر پیشنهاد می‌شود نهادهای نظارتی با افزایش سطح شفافیت در مفاد قراردادهای حسابرسان با صاحبکاران از یک سو و تعیین ساعات کار حسابرسی شرکاء در بازه زمانی معین، تلاش نمایند تا خلاءهای نظارتی و قانونی را پر نمایند و نسبت به شکل دادن به رفتارهای مبتنی بر هنجارهای حرفه‌ای و اجتماعی در حسابرسی اقدام نمایند. در نهایت پیشنهاد می‌شود، اگرچه بخش توسعه فرهنگی همواره به عنوان یکی از مکانیزم‌های کارکردی در حفظ اصالت ارزش‌های حسابرسی تلقی می‌شود، اما فقدان هنجارهای رفتاری در عرصه‌های تعامل حسابرسان با صاحبکاران می‌بایست از انسجام مشخص‌تری برخوردار باشد تا مانع از بروز رفتارهای غیراخلاقی یا اصطلاحاً ناهنجار گردد.
- پورداداشی، آریتا، معطوفی، علیرضا، عباسی، ابراهیم، گرکز، منصور. (۱۳۹۹). ارائه الگوی مفهومی انگیزه‌ها و رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار حسابرسان مبتنی بر نظریه داده بنیاد، دانش حسابداری مالی، ۷(۲): ۶۳-۸۴.
- حساس یگانه، یحیی، باباجانی، جعفر، برزیده، فرخ، بیگلر، کیومرث. (۱۳۹۶). عوامل اقتضایی مؤثر بر مذاکره برای حل و فصل اختلاف‌نظرهای حسابرس با صاحبکار در ارتباط با نحوه گزارشگری مالی، دانش حسابرسی، ۱۷(۶۷): ۵-۲۴.
- حسینی، سیدنیما، صفری‌گرایلی، مهدی، ولیان، حسن. (۱۴۰۰). نگرش کارآمدی حسابرس در مذاکره و بی‌طرفی حسابرس: تحلیلی بر نقش هویت حرفه‌ای حسابرس، فصلنامه دانش حسابداری مالی، ۸(۳): ۱۷۵-۲۰۰.
- سامی، سیامک، خسروی‌پور، نگار، لشگری، زهرا. (۱۴۰۱). تأثیر کاربرد استعاره دیالکتیکی بر فرایند بلوغ مذاکره حسابرسان، مجله دانش حسابداری، ۱۳(۱): ۱۲۱-۱۳۹.
- عباس‌پور، حامد، سیدنقوی، میرعلی، عابدجعفری، حسن، رسولی‌قهرودی، مهدی. (۱۳۹۹). مفهوم‌شناسی رفتار غیراخلاقی سازمان یار با رویکرد مرور سیستماتیک، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۳(۵۰): ۵۷-۹۱.
- مهرانی، کاوه، یزدانی، سیما، بهبهانی نیا، پریسادات، اسکندر، هدی. (۱۳۹۲). نحوه انتخاب استراتژی‌های مذاکرات با مدیر توسط حسابرس، پژوهش حسابداری، ۱۳(۱): ۱۰۱-۱۲۲.
- ولیان، حسن، صفری‌گرایلی، مهدی، حسن‌پور، داوود. (۱۳۹۹). هویت حرفه‌ای و سازمانی حسابرسان و تجاری‌سازی در موسسات حسابرسی، فصلنامه دانش حسابرسی، ۲۰(۱): ۳۵۶-۳۹۱.
- ولیان، حسن، عبدلی، محمدرضا، اروئی، مهران. (۱۳۹۷). تعدیل شکاف انتظارات حسابرسی براساس استراتژی‌های منابع انسانی از طریق رویکرد تئوری راف و تئوری خاکستری، حسابداری مدیریت، ۱۱(۳۹): ۱۱۵-۱۳۷.
- Aaldering, H., Zerres, A. & Steinel, W. (2021). *Constituency Norms Facilitate Unethical Negotiation Behavior through Moral Disengagement. Group Decision and Negotiation*, 29(3): 969-991.

<https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2014.10.001>

Gibbins, M., McCracken, S., Salterio, S, E. (2010). *The auditor's strategy selection for negotiation with management: Flexibility of initial accounting position and nature of the relationship*, *Accounting, Organizations and Society*, 35(6): 579-595. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.01.001>

Handa, P., Pagani, J. and Bedford, D. (2019). *Auditing the Use of Knowledge in Business Processes, Knowledge Assets and Knowledge Audits (Working Methods for Knowledge Management)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, 17-34. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-771-420191002>

Ilie, A. (2012), *Unethical Pro-Organizational Behaviors: Antecedents and Boundary Conditions*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy. College of Arts and Sciences University of South Florida.

Johnson, H. H., & Umphress, E. E. (2019). *To help my supervisor: Identification, moral identity, and unethical pro-supervisor behavior*. *Journal of Business Ethics*, 159(2): 519–534.

Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). *Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work*. *Journal of Applied Psychology*, 95(1): 1–31. <https://doi.org/10.1037/a0017103>

Kleinman, G. & Palmon, D. (2000). *A Negotiation-Oriented Model of Auditor-Client Relationships, Group Decision and Negotiation*, 9(17): 17-45. <https://doi.org/10.1023/A:1008785122946>

Kulset, E., Stuart, I. (2019). *Auditor–client negotiations over disputed accounting issues: Evidence from one of the Norwegian Big 4 firms*, *International Journal of Auditing*, 22(3): 435-448. <https://doi.org/10.1111/ijau.12129>

MacTavish, C. (2018). *Audit negotiations: The effect of communicating national office involvement and auditor approach on negotiation outcomes*, *Managerial*

<https://doi.org/10.1007/s10726-020-09691-1>

Albawwat, I.E. (2022). *Tacit knowledge sharing in small audit firms and audit quality inputs: the antecedent effect of auditors' social capital*, *Journal of Knowledge Management*, 26(9): 2333-2353. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0113>

Angela, L. M., Husnatarina, F. (2015). *Effect of auditor and client negotiation experience on audit results: an experimental test*, *International Journal of Monetary Economics and Finance, Inderscience Enterprises Ltd*, 8(4): 345-359.

Blaufus, K., Lorenz, D., Milde, M., Peuthert, B., Schwäbe, A, N. (2022). *Negotiating with the tax auditor: Determinants of tax auditors' negotiation strategy choice and the effect on firms' tax adjustments*, *Accounting, Organizations and Society*, 97(1): 54-88. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101294>

Brown-Liburd, H. L., Wright, A, M. (2011). *The Effect of Past Client Relationship and Strength of the Audit Committee on Auditor Negotiations*, *AUDITING A Journal of Practice & Theory*, 30(4): 51-69. <https://doi.org/10.2308/ajpt-10143>

Chen, M. Chen, C. C. Sheldon, O. J. (2016). *Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior*, *Journal of Applied Psychology*, 101(8): 1082-1096. <https://doi.org/10.1037/apl0000111>

Effelsberg, D. Solga, M. Gurt, (2013). *Transformational Leadership and Follower's Unethical Behavior for the Benefit of the Company: A Two-Study Investigation*, *Journal of Business Ethics*, 120(3): 81-93. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1644-z>

Espinosa-Pike, M., Barrainkua, I. (2016). *An exploratory study of the pressures and ethical dilemmas in the audit conflict*, *Revista de Contabilidad*, 19(1): 10-20.

- examination of the efficacy of intervention methods. The Accounting Review, 80(2): 349–367.*
- Umphress, E.E. Bingham, J.B. (2011). *When Employees Do Bad Things for Good Reasons: Examining Unethical Pro-Organizational Behaviors. Organization Science, 22(3): 621-640.*
- Wang, T. Long, L. Zhang, Y. He, W. (2019). *A Social Exchange Perspective of Employee Organization Relationships and Employee Unethical Pro-organizational Behavior: The Moderating Role of Individual Moral Identity. Journal of Business Ethics, 159(4):473-489. https://doi.org/10.1007/s10551-018-3782-9*
- Wang, Y., Xiao, S. & Ren, R. (2022). *A Moral Cleansing Process: How and When Does Unethical Pro-organizational Behavior Increase Prohibitive and Promotive Voice. Journal of Business Ethics, 176(4): 175–193. https://doi.org/10.1007/s10551-020-04697-w*
- Auditing Journal, 33(8/9): 658-682. https://doi.org/10.1108/MAJ-02-2018-1794*
- Mehta, N.K., Bhattacharyya, S.S. and Pandey, N. (2022). *Empirical investigation regarding ethical decision-making: a stakeholder cross-impact analysis (SCIA), International Journal of Ethics and Systems, 38(3): 444-464. https://doi.org/10.1108/IJOES-07-2021-0149*
- Nguyen, C, M., Zhang, L., Morand, D. (2022). *Unethical Pro-organizational Behavior: A Moderated Mediation Model of Its Transmission from Managers to Employees, Journal of Leadership & Organizational Studies, 28(3): 379–393. https://doi.org/10.1177/15480518211005464*
- Tang, P. M., Yam, K. C., & Koopman, J. (2020). *Feeling proud but guilty? Unpacking the paradoxical nature of unethical pro-organizational behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 160(2): 68–86.*
- Trotman, K., Wright, A., & Wright, S. (2005). *Auditor negotiations: An*

Study Future for Emergence Reasons of Unethical Pro-Organizational Behavior According to Audit Negotiation Strategies

*Azita poordadashi*¹

Alireza Matoufi^{2*}

*Ebrahim Abasi*³

*Mansoor Garkaz*⁴

Abstract

This study, based on the future research method, to develop possible scenarios in the first place regarding the causes of abnormal behaviors of auditors' assistant organizations and in the second place, by determining the audit negotiation strategies, examine the appropriateness level of such behaviors according to the strategies proposed in the negotiation between the auditor and the employer, in the form of future perspectives. This study is considered applied in terms of the type of result, and from the point of view of the goal, it is placed in the category of exploratory studies that have been carried out using quantitative and qualitative models. The participants in the qualitative part were 10 experts in the field of accounting, and in the quantitative part, 25-experienced audit partners participated in this study. The result of this study in the qualitative part indicated the existence of 6 main categories to evaluate the causes of the emergence of abnormal behavior of auditors, which was confirmed based on Delphi analysis. Then, by selecting 2 factors out of the 6 identified factors as the basis of scenario planning, by conducting thematic analysis, 10 sub-factors emerged. The result of the acquisition in the quantitative part showed that the most important scenario of abnormal behavior of auditors' assistant organization in professional negotiation is the sinusoidal scenario based on the schema of abandonment in auditors, which can be considered in the future based on the compromise strategy in the auditing profession.

Keywords :*Unethical Pro-Organizational Behavior, Future Research, Audit Negotiation Strategies.*

¹Ph.D. Candidate., Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran. pourdadashi@yahoo.com

²Associate Prof., Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran. (Corresponding Author) Alirezamaetoofi@gmail.com

³Associate Prof., Department of Management, Faculty of management, Alzahra University, Tehran, Iran. Ebrahim.abbasi.alzahra@gmail.com

⁴Associate Prof., Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran. mansoor.garkaz2023@gmail.com