



## ارائه الگویی تفسیری/ساختاری از مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی

### حسابرس با شرکاء

حسن سرحدی<sup>۱</sup> - محمدرضا عبدلی<sup>۲</sup> - رویا ایری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۲۳

#### چکیده

هدف این پژوهش ارائه الگویی تفسیری/ساختاری از مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء بود. در این پژوهش که مبتنی بر روش شناسی کیفی و کمی است، ابتدا ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاه در حوزه حسابداری و مالی در بخش فراتحلیل و دلفی مشارکت داشتند تا مولفه‌ها و گزاره‌های قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء را از میان ۵۶ پژوهش مشابه اولیه‌ی شناسایی و براساس تکنیک ارزیابی انتقادی آن‌ها را غربال نماید تا ضمن شناسایی مولفه‌ها، گزاره‌های پژوهش در قالب چک لیست‌های امتیازی مدون گردند تا در گام دوم به منظور رسیدن به کفایت نظری مولفه و گزاره‌های شناسایی شده، از تحلیل دلفی استفاده شود. در بخش کمی با مشارکت ۲۱ نفر از شرکای حسابرسی که از طریق نمونه‌گیری همگن-در دسترس انتخاب شده بودند، با استفاده از پرسشنامه‌های ماتریسی تلاش شد تا گزاره‌های شناسایی شده در طیفی از تاثیرگذارترین تا کم‌اثرترین مضامین گزاره‌ای لایه‌بندی شوند. نتایج در بخش تحلیل کیفی از وجود ۲ مولفه اصلی در قالب ۱۱ مضمون گزاره‌ای نهایی مبتنی بر کفایت نظری حکایت دارد و در بخش کمی مشخص شد تقویت اعتماد متقابل در ارتباطات بین شریک با حسابرس؛ تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش حسابرسان به منظور ارتقای تعاملات اثربخش و تقویت باورهای حسابرس نسبت به ضوابط و رویه‌های حرفه‌ای حسابرسی به عنوان تاثیرگذارترین مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء تعیین گردیدند.

**کلید واژه‌ها:** مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء؛ تحلیل دلفی؛ تحلیل جامع تفسیرمندانانه و ساختارگرایانه

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران (نویسنده مسئول) [mrab830@yahoo.com](mailto:mrab830@yahoo.com)

<sup>۳</sup> استادیار، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

## مقدمه

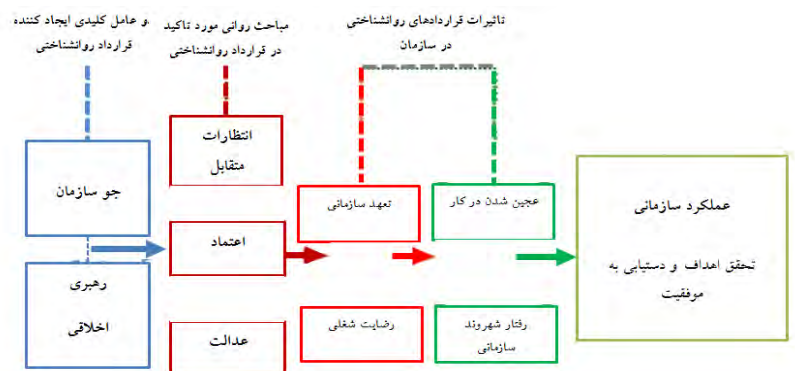
یک موسسه حسابرسی در قالب ساختار سازمانی زمانی موفق عمل خواهد نمود که براساس ویژگی‌های روانشناختی قابلیت لازم برای ایجاد یک تعامل بلندمدت بین حسابرسان با شرکاء را ایجاد نماید. در واقع شناخت ویژگی‌های روانشناختی منابع انسانی می‌تواند موجب دستیابی یک مزیت رقابتی پایدار در محیط دائما در حال تغییر باشد (میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶)، محیطی که اگر یک موسسه حسابرسی بتواند تناسب مناسبی بین توانمندی‌های خود با آن ایجاد نماید، قادر خواهد بود به موفقیت دست یابد. در واقع ایجاد تعاملات بین فردی در قالب قراردادهای روانکاوانه یک ساختار منسجم را ایجاد خواهد نمود، که این ساختار باعث شکل‌گیری نگرش‌ها و ادراک‌های منسجم از فرآیندهای متعهدانه و مسئولانه‌ی شرکت‌ها خواهد شد (واعظی و همکاران، ۱۳۹۷). این مفهوم در موسسه‌های حسابرسی به منظور بررسی روابط متقابل از جمله حقوق؛ مسئولیت‌ها، تعهدات و الزامات بین شرکا با حسابرسان معنا می‌یابد. چارچوبی که اگر براساس تعهدات متقابل ایجاد گردد باعث ایجاد همنوایی در عملکردهای متعهدانه خواهد شد (ملانظری و اسماعیلی‌کیا، ۱۳۹۳). هرچند این واژه برای اولین بار توسط آرگریس<sup>۱</sup> (۱۹۶۰) و لوینسون<sup>۲</sup> (۱۹۶۲) در رابطه با تعاملات بین فردی در رفتار سازمانی و صرفا مدیریت مطرح شد، اما روسو<sup>۳</sup> (۱۹۸۹) آن را یک قرارداد در تمامی تعاملات اجتماعی تعریف نمود که ضمن وجود اعتماد به عنوان سنگ بنا برای تکامل آن در هر حرفه‌ای، این قرارداد را مبتنی بر مجموعه‌ای از باورهایی از یک فرد در مورد شرایط و الزامات حرفه‌ای و تعهدات متقابل درباره‌ی آن تعریف نمود. قراردادهای روانشناختی به واسطه اهمیت آن در علم رفتار سازمانی، در طی زمان توسط محققانی همچون فلوود و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۱)؛ بارنيس و آیچینگر<sup>۵</sup> (۲۰۱۰)؛ پیر و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۳)؛ متر و

همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۲) در عرصه‌های حسابداری؛ مالی و حسابرسی توسعه پیدا یافتند و اشتراک دستاورد علمی در این زمینه شکل‌گیری مدل‌های ذهنی افراد در قالب دریافت محرک‌هایی از سرپرستان و مدیران خود می‌باشد که به فرد یک حس خودکارآمدی و مهارت در مدیریت تعاملات انسانی (در حقیقت یک نقشه ذهنی از روابط سازمانی یا شغلی) می‌دهد، که باعث مسئولیت‌پذیری بیشتر در عملکردهای حرفه‌ای خواهد شد. وجود قراردادهای روانشناختی مستحکم در ادراک و باور افراد به ندرت تغییر خواهد اما نقض هریک از تعهدات متقابل می‌تواند باعث نقض این قرارداد گردد (هریچ<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰). اما گسترش این مفهوم در تعاملات حرفه‌ای بین شرکا و حسابرسان به طور گسترده به بعد از رسوایی‌های مالی در اوایل قرن بیست و یکم بر می‌گردد، جاییکه که نهادهای بین‌المللی قانون «SOX» را به منظور اصلاحات حسابداری، جهت بهبود حاکمیت شرکتی و احیای اعتماد سرمایه‌گذاران تصویب نمودند (هریس<sup>۹</sup>، ۲۰۱۴). عمق و وسعت این قانون هم مشروعیت و هم مکانیزم‌های موردنیاز برای حمایت از اصلاحات وسیع قراردادهای روانشناختی را بین حسابرسان با شرکای حسابرسی به صورت متقابل فراهم نمود. در حرفه حسابرسی، درحالیکه رابطه کارفرما - کارمند، همچون سایر ساختارهای سازمانی به صورت روتین وجود ندارد، اما دیگر اشکال قرارداد روانشناختی در قالب وابستگی‌های شغلی و حرفه‌ای ایجاد می‌شود که منجر به توسعه عملکردهای تعاملی بین حسابرسان با شرکاء خواهد شد. سه نوع اولیه روابط که از شکل‌گیری قراردادهای روانشناختی حمایت می‌کند عبارت است از: ۱) ارتباط متقابل حسابرس نسبت به حسابرس و شریک ۲) ارتباط متقابل حسابرس نسبت به حرفه حسابرسی و ۳) ارتباط متقابل حسابرس نسبت به موسسه حسابرسی (ریبورن و استرن<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۹). در واقع، این روابط در خلق یک مجموعه از قراردادهای روانشناختی که به

مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء می‌باشد.

### مبانی نظری

قراردادهای روانشناختی الگوها و طرح‌واره‌های ذهنی را برای افراد شکل می‌دهد (روسو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). که بر آن اساس افراد انتظارات و حدود تعامل خود با سازمان را تعریف می‌نمایند. براین مبنا نوع قراردادهای روانشناختی و الگویی که میان افراد و سازمان‌ها ایجاد می‌نماید و نیز شکست و یا تغییر در آن قراردادها، چه در سطح تحلیل خرد و چه کلان سازمانی، اثراتی در رفتارها و نگرش افراد به همراه دارد. قراردادهای روانشناختی از آنجاکه یک مدل ذهنی هستند، نمی‌توانند به خودی خود ارزش‌آفرین باشند اما طرح‌واره‌های ذهنی سبب اقداماتی در افراد می‌شود که آن‌ها منجر به رفتارهای ارزش‌آفرین برای سازمان می‌گردد. در واقع از آنجاکه قراردادها در ذهن افراد شکل گرفته و رضایت یا عدم رضایت از آن‌ها خود را در آینه رفتار و نگرش کارکنان نشان می‌دهند، شناسایی این ابعاد نحوه‌ی تأثیرگذاری قراردادهای روانشناختی بر آن‌ها اهمیت بیشتری می‌یابد. پژوهش‌های زیادی مثل کاونان<sup>۲</sup>، و نوا<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹؛ چویس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲؛ پازرفال و هاگان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰ در مورد قراردادهای روانشناختی صورت گرفته است. مدل زیر یک مدل جامع در مورد ابعاد قراردادهای روانشناختی و تاثیرات آن بر سازمان می‌باشد که توسط پازرفال و هاگان<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل قراردادهای روانشناختی (منبع: پازرفال و هاگان، ۲۰۱۰)

طور وظیفه‌ای بهم مرتبط هستند، نقش متقابلی را ایفا می‌نمایند. هرچند، طرف دیگر یعنی جامعه و یا ذینفعان، که باید به عنوان یک عضو مهم در رابطه حسابرسی در نظر گرفته شود، اغلب چه در تئوری‌های این عرصه و چه در بسط رفتار سازمانی در این عرصه نادیده گرفته می‌شود (عربصالحی و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین مجموعه‌ی موجود از تئوری‌های مربوط به قراردادهای روانشناختی، بنظر می‌رسد که هم از نظر درونی، و هم از نظر نیازها و انتظارات سهامداران به عنوان ذینفعان جامعه، چندان نتوانسته است در حرفه حسابرسی نقش تعیین کننده‌ای را ایفا نماید. اما همانطور که بیان گردید به دلیل رابطه متعالی حسابرسان با یکدیگر و حسابرسان با موسسه، لازم از منظر معنایی و مفهومی، این تئوری مورد بررسی و واکاوی قرار گیرد. چراکه بنا به وجود نیازهای نامحدود انسان‌ها به عنوان حسابرسان در این عرصه همچون هر عرصه‌ای دیگر، لزوم توجه به کارکردهای روانشناختی بیش از پیش احساس می‌شود. در واقع وجود فشارهای شغلی و استرس در این حرفه امروز باعث شده است، قراردادهای روانشناختی در تعاملات حرفه‌ای حسابرسی، به عنوان یک مزیت مثبت یا منفی به توسعه یا عدم توسعه‌ی کارکردهای رقابتی کمک نماید و باعث شود تا یک موسسه در فضای رقابتی قابلیت‌ها و ظرفیت‌های توسعه‌ای اثربخش‌تری را نسبت به سایر موسسه‌های دیگر تجربه نماید. لذا هدف این پژوهش الگوسازی کیفی/تعاملی (IQA)

در تحلیل روابط فرد با سازمان همواره واقعیاتی وجود دارد که این رابطه را پیچیده تر از آنچه تحلیلگران در قالب روابط استخدامی به تصویر می‌کشند، می‌نماید.

#### عوامل کلیدی قرارداد روانشناختی

همانطور که در مدل مشاهده می‌فرمایید، دو عامل کلیدی در ایجاد یک قرارداد روانشناختی، جو سازمانی و نوع رهبری مناسب و ارتباط تعاملی با کارکنان است.

#### • جو سازمانی<sup>۱۶</sup>

جو سازمان، مشتمل بر مجموعه ای از مشخصه های سازمانی است که به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم توسط کارکنان سازمان ادراک می‌شوند و بر رفتار آنان تأثیر می‌گذارند. جو یا اقلیم سازمانی اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق شده و متأثر از سازمان رسمی، غیر رسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است. به طور ساده تر، مجموعه‌ای از خصوصیات داخلی سازمان که موجب تمایز سازمانها از یکدیگر شده و در رفتار اعضاء آنها تأثیر دارد جو سازمانی نامیده می‌شود. به عبارت دقیقتر، جو عبارت از کیفیت نسبتاً پایدار محیط سازمان که کارکنان آن را تجربه کرده، بر رفتار آنان تأثیر گذاشته و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در سازمان می‌باشد. تعریف جو سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از خصوصیات داخلی از جهتی مشابه تعاریف اولیه از شخصیت است. در واقع جو یک سازمان تقریباً می‌تواند شخصیت سازمان در نظر گرفته شود؛ یعنی نسبت جو به سازمان، مثل شخصیت به فرد است (آبرونف<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۶).

#### • رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی یعنی نشان دادن رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخص و روابط بین فردی و

حمایت چنین رفتارهایی از زیردستان از طریق ارتباطات دو طرفه تقویت پاداش و تصمیم‌گیری‌ها. در واقع رهبر نه تنها به صراحت بر اهمیت اخلاق تأکید می‌کند، بلکه رفتارهای اخلاقی را نیز تقویت می‌کند و قبل از تصمیم پیامدهای اخلاقی تصمیمش را ارزیابی می‌کند (برون و همکاران<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۵). بعبارت دیگر، رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه‌ی استانداردهای اخلاقی برای اداره‌ی رفتارهای کارکنان و اجرای این استانداردها در رفتارهایشان است. همچنین می‌توان گفت رهبری اخلاقی تلاشی برای گسترش عدالت می‌باشد که از طریق احترام به ویژگی‌های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی‌های صداقت، قابلیت اعتماد و ... صورت می‌گیرد (ایلماز<sup>۱۹</sup>، ۲۰۱۰).

#### مباحث روانی در قرارداد روانشناختی

#### • انتظارات متقابل در قراردادهای روانشناختی

قول یا تعهدی دو جانبه بین سازمان و فرد در مورد برنامه‌های آینده می‌باشد، پرداختی که در ازای تلاش کارمند می‌بایست پرداخت گردید و پذیرشی که نشان می‌دهد هر دو گروه داوطلبانه وارد قرارداد شده‌اند و مفاد آن را پذیرفته‌اند. در قراردادهای رسمی، نیازمندی‌ها و انتظارات شغلی قبل از استخدام بصورت دقیق و روشن تعریف می‌شود، و کارمند بر مبنای آن‌ها هزینه و منافع خود را دنبال و طلب می‌کند. اما قراردادهای روانشناختی مبتنی بر انتظارات و احساسات درونی فرد می‌باشد. یعنی فرد انتظار دارد در مقابل تلاش و کوشش فردی نیازهای فرد برآورده گردد، و در تحت این شرایط کارمندان می‌فهماند که در مقابل سهمی که در سازمان دارند انتظار چه نوع پاداشی را ممکن است داشته باشند (بهری<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۹). از مدیریت انتظار می‌رود با کارکنان عادلانه رفتار کند، محیط کاری مناسبی برای آنان فراهم نماید و به قراردادهای توافق شده عمل نماید. در مقابل از کارکنان

انتظار می‌رود با به نمایش گذاردن یک نگرش خوب، تبعیت از دستورات و نشان دادن وفاداری به سازمان، به این قرارداد پاسخ دهند (سکیگوچی<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۷). چنانچه سازمان نتواند به تعهدات خود عمل کند، نقض قرارداد روانشناختی روی می‌دهد. این نقض قرارداد ممکن است تأثیرات منفی از جمله کاهش رفتار شهروندی و عملکرد، کاهش تعهد، کاهش رضایت‌مندی شغلی و افزایش ترک شغل را در پی داشته باشد (روسن و همکاران<sup>۲۲</sup>، ۲۰۰۹).

#### • اعتماد سازمانی در قرارداد روانشناختی

روسو اعتماد را حالتی روانی می‌داند که بر اساس آن، فرد تمایل دارد تا آسیب‌پذیری در مقابل دیگری را بپذیرد و بر مبنای انتظارات مثبت از رفتار دیگری، عمل کند (روسو و همکاران<sup>۲۳</sup>، ۱۹۹۸). اعتماد در سازمان به جوی دلالت دارد که در آن کارکنان به تصمیمات و سیاستهای مدیران ارشد اطمینان دارند و مدیریت از تعهد، کاردانی و تلاش کارکنان مطمئن است. بعبارت دیگر، اعتماد باوری است که کارکنان نسبت به رعایت انصاف در مورد حقشان از جانب سازمان دارند (یعقوب و همکاران<sup>۲۴</sup>، ۲۰۱۰). نکته‌ی مهم اینست که ایجاد قرارداد روانشناختی منوط به اطمینان از توانایی طرفین به انجام آنچه از او انتظار می‌رود می‌باشد، منطقی به نظر می‌رسد که وجود اعتماد بر سطح قراردادهای روانشناختی تأثیر گذار باشد (کینگ شات و پکوتیچ<sup>۲۵</sup>، ۲۰۰۷).

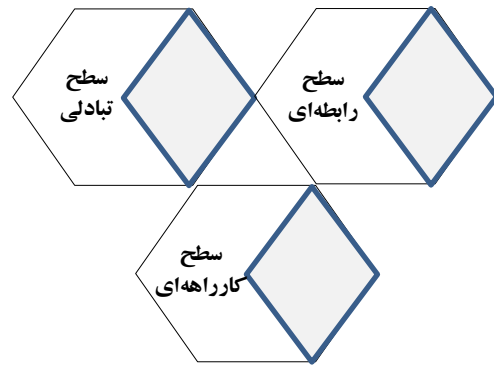
#### • عدالت در قرارداد روانشناختی

عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف<sup>۲۶</sup> و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می‌کند. رعایت عدالت یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر بقای سازمان و حفظ سلامت آن در بلندمدت است؛ عدالت سازمانی به احساس درونی افراد از بی‌طرفی دلالت دارد (دی فابیو و پالازچی<sup>۲۷</sup>، ۲۰۱۲). در واقع عدالت سازمانی به

داشتن رفتار بی‌طرفانه و جوانمردانه با کارکنان در محل کار است (طبائیان و توکلی، ۱۳۹۵). عدالت سازمانی می‌تواند بر روی قرارداد روانشناختی و نقض آن نیز تأثیر بگذارد. بر اساس عدالت سازمانی کارکنان سازمان در روابط و تعاملات خود با سازمان دارای انتظارات و باورهایی هستند که برآورده نشدن آنها ممکن است منجر به نقض قرارداد روانشناختی آنها با سازمان شود. نقض قرارداد روانشناختی ناشی از درک بی‌عدالتی در سازمان می‌تواند نتایج زیان باری به همراه داشته باشد که منجر به کاهش تعهد سازمانی، افزایش رفتارهای غیر اخلاقی و خرابکاری در سازمان و ترک خدمت می‌شود؛ بنابراین سازمان‌ها برای حفظ سرمایه انسانی باید انتظارات و تعهدات کارکنان را به خوبی بشناسند و عواملی که منجر به نقض قرارداد روانشناختی کارکنان می‌شود، را کاهش دهند (کرو و همکاران<sup>۲۸</sup>، ۲۰۱۲). بعبارت دیگر، نقض قرارداد روانشناختی به ارزیابی کارکنان از بی‌عدالتی و نابرابری مرتبط است. این بی‌عدالتی‌ها می‌توانند بر اثر عوامل مختلفی رخ دهند که ممکن است مالی و نتیجه پرداخت نامناسب باشد و می‌تواند روانی و نتیجه تعارض کار با شخصیت کارکنان، عدم احترام به جایگاه آنها و بها ندادن باشد (طبائیان و توکلی، ۱۳۹۵: ۱۰۸). در نهایت باید توجه داشت عدالت سازمانی می‌تواند از طریق تقویت قرارداد روانشناختی احساس خوب بودن به کارکنان بدهد (کسر و بوتیگیگ<sup>۲۹</sup>، ۲۰۱۵).

#### مدل سه بعدی قراردادهای روانکاوانه تعاملی

ماگوئر و همکاران<sup>۳۰</sup> (۲۰۰۳) یک مدل سه لایه‌ای برای تدوین ابعاد قراردادهای روانکاوانه طی پژوهشی بر روی رویکردهای متخصصان مالی ارائه نمود. در این مدل، افراد به عنوان محرک‌های سازمانی در اساسی‌ترین سطح یعنی در سطح تبادل، به واسطه تلاش و تحمل فشار و مسئولیت‌پذیری که می‌پذیرند، حقوق و مزایا دریافت می‌نمایند.



شکل ۲: مدل سه بعدی قراردادهای روانکاوانه در تعاملات

شرکاء قرار می‌گیرد. در نهایت به لحاظ منطقی گردآوری داده‌ها از نوع استقراء-قیاسی است چراکه در بخش کیفی ابتدا با اتکا به رویکرد استقرائی، گزاره‌های قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء را مورد واکاوی قرار می‌دهد و سپس بر مبنای قیاسی اقدام به تبیین مولفه‌ها و گزاره‌های شناسایی شده در جامعه هدف یعنی شرکای حسابرسی می‌نماید.

در این پژوهش که یک پژوهش ترکیبی است، در بخش کیفی از فراتحلیل استفاده می‌شود. فراتحلیل شامل گام‌هایی برای رسیدن به مولفه‌ها و گزاره‌های کارکردهای ذهنی تفکر منتقد مابانه می‌باشد که شاید مهمترین این گام‌ها، مراحل فرآیندی سندلوسکی و باروس<sup>۳۱</sup> (۲۰۰۸) باشد، طیفی از شناخت ریشه اصلی مسئله در قالب تدوین سوال پژوهش تا ارائه مدلی مشخص براساس شناسایی مولفه‌ها و گزاره‌ها از نتایج پژوهش‌های گذشته به واسطه مشارکت اعضای پانل را در بر می‌گیرد. سپس در بخش کمی از طریق تحلیل تفسیری ساختاری فراگیر، تاثیرگذارترین گزاره‌های شناسایی شده در قالب یک مدل سلسله مراتبی تعیین می‌گردد. سپس براساس تحلیل دلفی به منظور تعیین حدکفایت نظری باتوجه به دو معیار میانگین و ضریب توافق تلاش می‌شود تا گزاره‌ها مورد واکاوی رفت و برگشتی بین متخصصان قرار گیرد و در نهایت در بخش کمی از طریق مدل تحلیل جامع تفسیرمندان و ساختارگرایانه، لایه‌های شناسایی شده، در قالب الگویی اولویت‌بندی و از منظر میزان نفوذ و تاثیرگذاری تبیین می‌شوند.

#### جامعه آماری و روش نمونه‌گیری پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل دو بخش است، یکی بخش کیفی و دیگری بخش کمی. در بخش کیفی جامعه هدف شامل پژوهش‌های موردنظر در رابطه با موضوع پژوهش و ۱۴ نفر از متخصصان حسابداری و مدیریت مالی در سطح دانشگاهی هستند که براساس

در سطح دوم که کار راه‌های قرار گرفته است، افراد با فرض اینکه تعهد به شغل و سازمان با مسیر کارراه در بازار کار داخلی و یا تحصیل و آموزش قابل مبادله می‌باشد، تلاش می‌نمایند ظرفیت‌های عملکردی خود را ارتقاء بخشند تا به نیازهای ساختاری پاسخ درخور توجهی ارائه دهند. از طرف دیگر در سطح رابطه‌ای، افراد در عوض مدیریت شایسته، فرصت‌های مشارکت در تصمیم‌گیری و احساس تعلق؛ وفاداری و اعتماد را جهت ایجاد مراوده‌های دو طرفه با سازمان غنیمت می‌شمارد و در تلاش است تا با نشان دادن سطح تعهد بالاتر، ارتباط قوی‌تری با ساختار سازمان و مدیریت ایجاد نمایند (نقوی و عرب، ۱۳۹۵).

#### روش پژوهش

این پژوهش از حیث نتیجه جزء پژوهش‌های توسعه‌ای محسوب می‌شود، زیرا مفاهیم مرتبط با حوزه قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء، به خصوص واکاوی ابعاد گزاره‌ای آن دارای چارچوب منسجمی در حیطه حسابرسی نمی‌باشد و از آنجاییکه این پژوهش به دنبال بسط مبنای تئوریک این مفهوم در حسابرسی است، از این منظر توسعه‌ای محسوب می‌شود. همچنین بر مبنای هدف، این پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی با هدف تشریح قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با

هدف پژوهش در یک مجموعه مشخص و با مرزبندی‌های شفاف و متمایزکننده در قالب پژوهش‌های انجام شده، یا وجود ندارد و یا به دلیل عدم انسجام تئوریک قابل اتکاء نمی‌باشند. با وجود این، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مشارکت‌کنندگان در این مطالعه با توجه به تشریح ابتدایی محقق درباره موضوع برای آن‌ها، توانستند ادراک مناسبی جهت شناسایی مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء بدست آورند و ویژگی‌ها و ابعاد آن را مشخص کنند. براین اساس ابتدا در بخش تحلیل کیفی، دو تحلیل فراترکیب و دلفی و سپس در بخش کمی، تحلیل تعاملی مبتنی بر پیوندهای سیستمی ارائه خواهد شد.

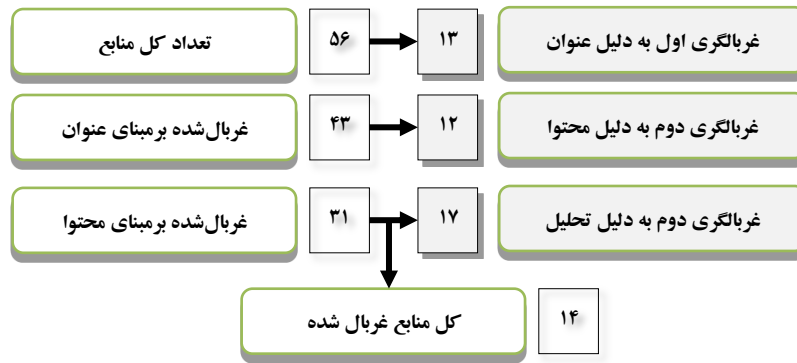
#### ۱) یافته‌های فراترکیب

یکی از روش‌های تحلیل در بخش کیفی، فراترکیب است. روش تحلیل فراترکیب یک روش تحقیق کیفی است که معادل واژه Meta-synthesis است. با رشد تحقیقات در حوزه‌های مختلف علوم و مواجه شدن جامعه علمی با انفجار اطلاعات، اندیشمندان در عمل به این نتیجه رسیده‌اند که اطلاع و تسلط بر تمامی ابعاد یک رشته و به روز بودن در این زمینه تا حدود زیادی امکان‌پذیر نیست، لذا انجام پژوهش‌های ترکیبی که عصاره تحقیقات انجام شده در این موضوع خاص را به شیوه نظاممند و علمی فرا روی پژوهشگران قرار می‌دهند، گسترش روزافزون یافته است. در انجام فراتحلیل لازم است ابتدا از طریق بررسی پایگاه‌های اطلاعاتی اقدام به تعیین پژوهش‌های مشابهی با محتوا و ماهیت پژوهش حاضر، تعیین کرد. لذا در این بخش از طریق جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی مجله‌های علمی و پژوهشی و مجله‌های معتبر خارجی تلاش گردید تا در گام اول پژوهش‌های مرتبط انتخاب گردند و سپس براساس فرآیندهای تحلیلی این بخش اقدام به شناسایی و تعیین مضامین

فرآیند فراتحلیل، ارزیابی انتقادی و تحلیل دلفی در تحلیل و شناسایی گزاره‌های محتوایی مشارکت دارند. به منظور انتخاب این افراد از شیوه نمونه‌گیری کیفی همگن در قالب اعضای گروه پانل استفاده شده است. در این روش نمونه‌گیری، محقق نمونه‌های خود را با هدف کسب دانش عمیق، متمرکز و با جزئیات زیاد از بین کسانی که این پدیده را تجربه کرده‌اند و می‌توانند اطلاعات زیادی را در اختیار پژوهشگر بگذارند، انتخاب می‌شوند (صادقی‌فسائی و ناصری‌راد، ۱۳۹۱). اما جامعه هدف در بخش کمی ۲۱ نفر از شرکای حسابرسی بودند که با توجه به الزام مدل تحلیل جامع تفسیرگرایانه و ساختارمندانه، این حد از جامعه آماری مورد قبول می‌باشد. چراکه هدف از مشارکت این جامعه تبیین نتایج بخش کیفی در سطح حسابرسی می‌باشد. در واقع از آنجائیکه روش تفسیری-ساختاری فراگیر یک تحلیل مبتنی بر تجزیه سیستم‌های پیچیده در سطوح مشخصی است و می‌بایست براساس معیار مشخصی همچون تجربه یا دانش تخصصی توسط مشارکت‌کنندگان صورت پذیرد، که به دلیل عدم ایجاد انبوهی از پاسخ‌های نامفهوم، از پرسشنامه ماتریسی متقابل با مشارکت ۱۵ تا ۳۰ نفر صورت می‌گیرد. محققانی همچون سینگه و کنت<sup>۳۲</sup> (۲۰۱۱)؛ مالون<sup>۳۳</sup> (۲۰۱۴)؛ رامش و همکاران<sup>۳۴</sup> (۲۰۰۸) و آتری و همکاران<sup>۳۵</sup> (۲۰۱۳) حد مطلوب انتخاب تعداد نمونه را در بازهی بین ۱۵ تا ۲۵ نفر پیش‌بینی نموده‌اند و مبنای انتخاب جامعه نمونه را روش نمونه‌گیری در دسترس با توجه به فیلترهای منطبق با ماهیت پژوهش عنوان نمودند.

#### افته‌های تئوریک

هیچ لیست از قبل تعیین‌شده و قطعی درباره معیارها و مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء و هیچ احتمال قطعی برای شناسایی و محدود ساختن تمامی ویژگی‌های مرتبط با



شکل ۲: غربالگری پژوهش‌های اولیه

محتوا، عنوان و فرآیندهای تحلیلی موردنظر این پژوهش انتخاب شدند. در این مرحله می‌بایست براساس روش آترید-استرلینگ<sup>۳۶</sup> (۲۰۰۱) مفاهیم را براساس مضامین تفکیک نمود، تا ویژگی‌های قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شرکاء در قالب چک لیست‌های امتیازی تعیین شوند. لذا برای این منظور با استفاده از مراحل سندلوسکی و باروس (۲۰۰۸) اقدام به تعیین چک لیست‌های امتیازی برای آماده‌سازی تحلیل دلفی می‌شود. در این تحلیل و به واسطه روش ارزیابی انتقادی با مشارکت خبرگان پژوهش براساس ۱۰ معیار اهداف تحقیق، منطق روش

مرتبط با موضوع پژوهش نمود. دوره زمانی جهت واکاوی پژوهش‌های مشابه، ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۰ میلادی و ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸ شمسی بوده است. به عبارت دیگر به منظور یافتن مقاله‌ها و پژوهش‌های مشابه و با استفاده از پایگاه‌ها و مراجع پژوهشی بین‌المللی و داخلی، اقدام به شناسایی پژوهش‌های مرتبط با هدف پژوهش شد.

همانطور که در شکل (۲) مشخص شده است، کلیه منابع اولیه شناسایی شده ۵۶ مورد می‌باشند که پس از چند مرحله فرآیند غربالگری از نظر محتوا، عنوان و تحلیل در نهایت، ۱۴ پژوهش متناسب با

جدول ۱: فرآیند تحلیل حیاتی پژوهش‌های غربال شده

مقاله‌ها	معیارهای ارزیابی انتقادی	اهداف تحقیق	منطق روش تحقیق	طرح تحقیق	نمونه برداری	جمع آوری داده‌ها	انعکاس پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تجزیه و تحلیل	بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها	ارزش تحقیق	جمع
مانو و همکاران <sup>۳۷</sup> (۲۰۲۰)	۳	۵	۴	۳	۳	۳	۳	۴	۵	۴	۴	۳۸
یانگ و همکاران <sup>۳۸</sup> (۲۰۲۰)	۲	۲	۳	۳	۴	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۲۱
هامپال <sup>۳۹</sup> (۲۰۲۰)	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۳	۳	۳	۵	۳۳
مک دونالدساردی و همکاران <sup>۴۰</sup> (۲۰۱۹)	۳	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۳	۴	۳۷
سارا پاپینیچ و همکاران <sup>۴۱</sup> (۲۰۱۹)	۴	۴	۳	۳	۴	۲	۳	۴	۴	۴	۴	۳۶
سیویتز و کیدا <sup>۴۲</sup> (۲۰۱۸)	۴	۳	۳	۳	۴	۳	۳	۳	۴	۴	۴	۳۱
نهم <sup>۴۳</sup> (۲۰۱۷)	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳۹
پیرسون و وایلیسمی <sup>۴۴</sup> (۲۰۱۵)	۳	۳	۴	۴	۳	۴	۳	۴	۳	۴	۴	۳۵
لی و تایلر <sup>۴۵</sup> (۲۰۱۴)	۳	۲	۲	۲	۳	۳	۲	۳	۳	۳	۳	۲۵
ایکارد و همکاران <sup>۴۶</sup> (۲۰۱۳)	۲	۲	۳	۳	۳	۳	۲	۳	۳	۳	۳	۲۷
دامغانیان و کشاورز (۱۳۹۸)	۳	۲	۳	۲	۲	۳	۳	۳	۲	۳	۴	۲۶
بامری و همکاران (۱۳۹۸)	۴	۵	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۳	۵	۴	۳۹
بادپا و همکاران (۱۳۹۸)	۳	۳	۳	۳	۳	۲	۳	۳	۴	۴	۵	۳۲
هرمنزی و همکاران (۱۳۹۵)	۲	۳	۲	۱	۱	۱	۲	۱	۲	۱	۳	۱۸
مرادی و همکاران (۱۳۹۵)	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۴	۳	۳	۴	۴	۳۴
عربصالحی و همکاران (۱۳۹۰)	۴	۳	۴	۳	۳	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۳۷



تحقیق، طرح تحقیق، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش تحقیق اقدام به تعیین ابعاد و مضامین گزاره‌ای می‌شود. جدول (۱) نحوه ارزیابی مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شرکاء را براساس شاخص ۵۰ نمره‌ای در قالب امتیازهای ۱ تا ۵ براساس ۱۰ معیار توضیح داده شده مورد سنجش قرار می‌دهد.

امتیازهای ارائه شده براساس شاخص مد، نشان داد، پنج پژوهش یانگ و همکاران (۲۰۲۰)؛ لی و تایلر (۲۰۱۴)؛ ایکارد و همکاران (۲۰۱۳)؛ دامغانیان و کشاورز (۱۳۹۸) و هرمزی و همکاران (۱۳۹۰) باتوجه به اینکه از مجموع ۵۰ امتیاز، زیر ۳۰ دریافت نمودند و برحسب دستورالعمل حد کفایت امتیاز این تحلیل پژوهش‌هایی که امتیاز ۳۰ و بالاتر را کسب نمایند، مورد تایید هستند، حذف گردیدند و به همین دلیل از دور بررسی خارج شدند. در ادامه با استفاده از روش ترید-استرلینگ (۲۰۰۱) اقدام به استخراج مضامین پژوهش می‌شود. براین اساس به منظور تعیین مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات حسابرس با شرکاء

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

براساس این تحلیل نیز مشخص شد، دو مضمون اصلی یعنی مضامین تلویحی و مضامین ضمنی در قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شرکاء دارای بیشترین فراوانی هستند و براین مبنا در این پژوهش به عنوان معیارهای اصلی برای هدف پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند. در این بخش پس از واکاوی در مبانی نظری پژوهش‌های تایید شده، اقدام به تعیین خرده مضامین مربوط به مضامین تلویحی و ضمنی طبق جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۲: فرآیند تعیین مولفه‌های اصلی پژوهش

موقعیت پژوهش‌ها	محققان	مضمونین روانشناختی ادراک متقابل	مضمونین تلویحی	مضمونین تعاملی و ارتباطی	مضمونین ضمنی	مضمونین ساختاری
پژوهش‌های بین‌المللی	مانو و همکاران (۲۰۲۰)	-	-	✓	-	-
	هامپال (۲۰۲۰)	-	✓	-	-	✓
	مک‌دونالدساردی و همکاران (۲۰۱۹)	-	-	✓	-	-
	ساراپاینچ و همکاران (۲۰۱۹)	-	-	✓	-	✓
	سیویتز و کیدا (۲۰۱۸)	✓	-	-	-	-
	نهم (۲۰۱۷)	-	✓	-	✓	-
داخلی	پیرسون و وایلیسمی (۲۰۱۵)	-	-	✓	✓	-
	بامری و همکاران (۱۳۹۸)	-	✓	-	-	-
	بادپا و همکاران (۱۳۹۸)	-	-	✓	-	-
	مرادی و همکاران (۱۳۹۵)	✓	-	-	-	-
	عربصالحی و همکاران (۱۳۹۰)	✓	-	✓	-	-
	جمع	۳	۳	۱	۳	۷

جدول ۳: مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شرکاء

مضامین	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
استفاده از سبک مدیریت کاریزماتیک توسط شریک در تعامل با حسابرسان							
پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک در تعامل با حسابرس							
توسعه‌ی شناخت ارتباطات غیرکلامی در تعاملات بین فردی حسابرس با شریک							
ایجاد فضای مبتنی بر مشارکت به منظور حفظ روابط اثربخش بین حسابرس با شریک							
استفاده از رویکرد ارتباطی مثبت‌گرای شریک در برابر حسابرسان							
هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس در چارچوب تعامل شریک با حسابرس							
تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه‌ی حسابرس با شریک							
تقویت اعتماد متقابل در ارتباطات بین شریک با حسابرس							
استفاده از انگیزه‌بخش بودن کلام شریک در برابر حسابرس							
تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش حسابرسان به منظور ارتقای تعاملات اثربخش							
تقویت باورهای حسابرس نسبت به ضوابط و رویه‌های حرفه‌ای حسابرسی							
تعیین برابر و عادلانه‌ی پاداش توسط شرکاء برای افزایش اثربخش حسابرس							
تدوین دستورالعمل‌هایی مشخص انجام کار حرفه‌ای حسابرسان نسبت به شریک حسابرسی							
تعیین حیطه مسئولیت‌های حرفه‌ای حسابرسان در انجام تخصصی وظایف							
تعریف رفتارهای فراتقشی حسابرسان به عنوان ارزش‌های تعهدمدارانه در حرفه حسابرسی							
کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری در عملکردهای حرفه‌ای							
متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی در زمان جذب حسابرس توسط شریک							
تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی به منظور رعایت عدالت و برابری							
استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی جهت بازخورد اطلاعات به حسابرسان							
استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر جهت ارتقای سطح آزادی عمل حسابرسان							

مطالعات رفتاری مدیریت

سال یازدهم / شماره بیست و چهارم / زمستان ۱۳۹۹

جدول ۵: تحلیل دلفی

مقوله	مضمون	مضامین گزاره‌ای	میانگین	توافق	تایید	ادغام	حذف	نتیجه
مضامین بلورینی در قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شرکاء	استفاده از سبک مدیریت کاریزماتیک توسط شریک در تعامل با حسابرسان	۵	۰/۵۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	تایید
	پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک در تعامل با حسابرس	۴	۰/۴۰	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	حذف
	توسعه‌ی شناخت ارتباطات غیرکلامی در تعاملات بین فردی حسابرس با شریک	۳	۰/۳۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	حذف
	ایجاد فضای مبتنی بر مشارکت به منظور حفظ روابط اثربخش بین حسابرس با شریک	۲	۰/۱۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	حذف
	استفاده از رویکرد ارتباطی مثبت‌گرای شریک در برابر حسابرسان	۴	۰/۴۰	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	حذف
	هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس در چارچوب تعامل شریک با حسابرس	۵/۱۰	۰/۶۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	تایید
	تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه‌ی حسابرس با شریک	۵/۱۰	۰/۶۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	تایید
	تقویت اعتماد متقابل در ارتباطات بین شریک با حسابرس	۵/۲۰	۰/۷۰	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	تایید
	استفاده از انگیزه‌بخش بودن کلام شریک در برابر حسابرس	۳	۰/۳۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	حذف
	تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش حسابرسان به منظور ارتقای تعاملات اثربخش	۵	۰/۵۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	تایید
مضامین بلورینی در قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شرکاء	تقویت باورهای حسابرس نسبت به ضوابط و رویه‌های حرفه‌ای حسابرسی	۵/۲۰	۰/۷۰	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	تایید
	تعیین برابر و عادلانه‌ی پاداش توسط شرکاء برای افزایش اثربخش حسابرس	۵/۱۰	۰/۶۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	تایید
	تدوین دستورالعمل‌هایی مشخص انجام کار حرفه‌ای حسابرسان نسبت به شریک حسابرسی	۲	۰/۱۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	حذف
	تعیین حیطه مسئولیت‌های حرفه‌ای حسابرسان در انجام تخصصی وظایف	۵/۲۵	۰/۷۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	تایید
	تعریف رفتارهای فراتقشی حسابرسان به عنوان ارزش‌های تعهدمدارانه در حرفه حسابرسی	۵/۳۰	۰/۸۰	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	تایید
	کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری در عملکردهای حرفه‌ای	۴	۰/۴۰	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	حذف
	متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی در زمان جذب حسابرس توسط شریک	۵/۲۰	۰/۷۰	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	تایید
	تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی به منظور رعایت عدالت و برابری	۴/۵۰	۰/۴۵	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	حذف
	استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی جهت بازخورد اطلاعات به حسابرسان	۳	۰/۳۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	حذف
	استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر جهت ارتقای سطح آزادی عمل حسابرسان	۵/۳۰	۰/۸۰	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	تایید

## ۲) تحلیل دلفی

جدول ۶: تعاریف اختصاری برای مضامین گزاره‌ای

مضامین گزاره‌ای	تعریف اختصاری
A1	استفاده از سبک مدیریت کاربزماتیک توسط شریک در تعامل با حسابرسان
A2	هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس در چارچوب تعامل شریک با حسابرس
A3	تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه‌ی حسابرس با شریک
A4	تقویت اعتماد متقابل در ارتباطات بین شریک با حسابرس
A5	تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش حسابرسان به منظور ارتقای تعاملات اثربخش
A6	تقویت باورهای حسابرس نسبت به ضوابط و رویه‌های حرفه‌ای حسابرسی
A7	تعیین برابر و عادلانه‌ی پاداش توسط شرکاء برای افزایش اثربخش حسابرس
A8	تعیین حیطه مسئولیت‌های حرفه‌ای حسابرسان در انجام تخصصی وظایف
A9	تعریف رفتارهای فراتر از نقش حسابرسان به عنوان ارزش‌های تعهدمدارانه در حرفه حسابرسی
A10	متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی در زمان جذب حسابرس توسط شریک
A11	استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر جهت ارتقای سطح آزادی عمل حسابرسان

یکی از روش‌های کسب دانش گروهی در حوزه‌های علوم انسانی تکنیک دلفی است، که فرایندی است که دارای ساختار پیش‌بینی و کمک به تصمیم‌گیری در طی راندهای پیمایشی، جمع‌آوری اطلاعات و در نهایت، اجماع گروهی است. در این بخش به منظور تایید/حذف مولفه‌های پژوهش، با استفاده از مشارکت متخصصان (اعضای پانل) براساس دو مقیاس میانگین و ضریب توافق، مولفه‌های ناشی از تحلیل فراترکیب که در جدول (۵) آورده شده‌اند، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

همانطور که در قسمت‌های قبلی تشریح شد، براساس دو معیار میانگین و ضریب توافق در چک لیست ۷ گزینه‌ای که طبق دستورالعمل ضریب توافق که باید در حد استاندارد ۰/۵ قرار بگیرد تا تایید شود و میانگین باتوجه به ۷ گزینه‌ای بودن، امتیاز ۵ در آن استاندارد می‌باشد، باید بیان نمود، ۹ مضمون گزاره‌ای توسط اعضای پانل که مورد امتیاز بندی قرار گرفتند، حذف شدند. در ادامه‌ی پژوهش به منظور تبیین مضامین گزاره‌ای (خرده مفاهیم مضامین اصلی) تایید شده در جامعه هدف، از تحلیل تفسیری ساختاری استفاده می‌شود.

## ۳) تحلیل تفسیری ساختاری

در این پژوهش از علامت A برای تعریف هر یک از مضامین گزاره‌ای استفاده می‌شود. نکته قابل توجه این است که به منظور رسیدن به سطح قابل توجه تری از پاسخ‌ها، ترتیب گزاره‌های شناسایی شده برهم زده می‌شود.

پس از تعیین کدهای اختصاصی، می‌بایست به منظور ایجاد ماتریس خودتعاملی، ابتدا توسط مشارکت‌کنندگان بخش کمی، پرسشنامه (جدول ۷) پر شود.

همانطور که در جدول شماره ۷ مشاهده می‌شود، نمادهای مفهومی اختصاص داده شده براساس گزاره مد، تبدیل به امتیاز ۰ و ۱ و ۱\* باتوجه به تعریف روابطه مفهومی به اعداد طبق جدول قبلی شده است. در جدول زیر قدرت نفوذ (امتیاز ۱ بدست آمده از سطر) و قدرت وابستگی (امتیاز ۱ بدست آمده از ستون) را مشخص نمود. در ادامه به منظور تعیین روابط بین گزاره‌ها ابتدا باید مجموعه خروجی، مجموعه ورودی و عناصر مشترک را شناسایی نمود.

جدول ۷: ماتریس دستیابی از نظر میزان انتقال پذیری ارتباط بین گزاره‌ها

گزاره‌ها	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	قدرت نفوذ
A1	۱	۱	۰	۱*	۰	۱	۰	۱*	۱*	۱	۰	۷
A2	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۳
A3	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱*	۱*	۰	۱	۶
A4	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱۱
A5	۱*	۱*	۰	۱*	۱	۱	۱	۰	۰	۱*	۱*	۸
A6	۱	۱	۱*	۱	۱*	۱	۱*	۱*	۱*	۱	۰	۱۰
A7	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۲
A8	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱
A9	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱
A10	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱
A11	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱
قدرت وابستگی	۴	۶	۳	۴	۳	۴	۵	۶	۶	۵	۵	

\* ارتباط انتقال پذیر بین شاخص‌ها

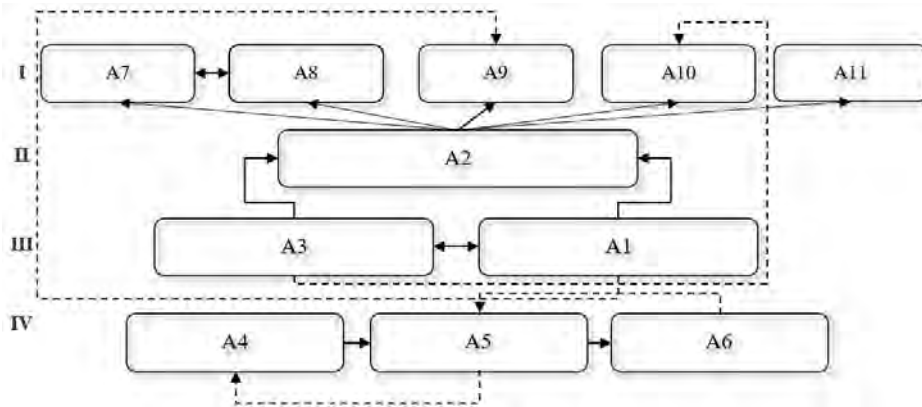
فردی حسابرس با شرکاء، آن گزاره را حذف می‌کنیم و اقدام به بررسی گزاره‌های یکسان عناصر ورودی و مشترک می‌نماییم، و آن را به عنوان سطح بعدی انتخاب می‌کنیم. این عملیات تا آنجا تکرار می‌شود که اجزای تشکیل دهنده تمام سطوح سیستم مشخص شوند.

جدول ۸: مجموعه گزاره خروجی، ورودی و عناصر مشترک

سطح	عناصر مشترک	گزاره ورودی	گزاره خروجی	اختصار
سطح سوم	۱،۴،۶	۱،۴،۵،۶	۱،۴،۵،۶	A1
سطح دوم	۲	۱،۲،۳،۴،۵،۶	۲	A2
سطح سوم	۳	۳،۴،۶	۳	A3
سطح چهارم	۴،۵،۶	۴،۵،۶	۴،۵،۶	A4
سطح اول	۷،۱۱	۱،۲،۳،۴،۶،۸	۷،۱۱	A7
سطح اول	۸	۱،۲،۳،۴،۶،۸	۸	A8
سطح اول	۹	۱،۲،۳،۴،۶،۹	۹	A9
سطح اول	۱۰	۱،۴،۵،۶،۱۰	۱۰	A10
سطح اول	۷،۱۱	۳،۴،۵،۷،۱۱	۷،۱۱	A11

براساس تحلیل این بخش مشخص گردید، ۳ گزاره A4 تا A6 به دلیل هماهنگ بودن سطح و ستون لایه‌های مشترک و خروجی، در سطح چهارم گزاره های قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء، یعنی اثرگذارترین شاخص قرار گرفته اند.

نمره تعیین سطح و اولویت متغیرها مجموعه دستیابی و مجموعه پیش‌نیاز برای هر متغیر تعیین می‌شود. مجموعه دستیابی هر متغیر شامل متغیرهایی می‌شود که از طریق این متغیر می‌توان به آنها رسید و مجموعه پیش‌نیاز شامل متغیرهایی می‌شود که بر طبق آن‌ها می‌توان به این متغیر رسید. سپس اشتراکات مجموعه دستیابی و پیش‌نیاز همه عوامل تعیین می‌شود و در صورت یکسان بودن مجموعه دستیابی با مجموعه اشتراک آن عامل (عوامل) به عنوان سطح اولویت در نظر گرفته می‌شود. سطح اشاره به لایه‌های طراحی شده‌ی مدل نهایی دارد. برای به دست آوردن سایر سطوح باید سطوح قبلی از ماتریس جدا گردند و فرآیند تکرار شود. پس از تعیین سطوح دوباره ماتریس دریافتی را به ترتیب سطوح مرتب کرده، ماتریس جدید، ماتریس مخروطی نامیده می‌شود. در این مرحله با استفاده از ماتریس دسترسی نهایی، مجموعه خروجی و ورودی برای هر متغیر به دست می‌آید. پس از تعیین عناصر خروجی، عناصر ورودی و عناصر مشترک، گزاره‌ی که عناصر خروجی و عناصر مشترک یکسانی دارند، به عنوان اولین سطح و کم‌اثرترین گزاره قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء تعیین می‌شوند. پس از تعیین این سطح یعنی کم‌اثرترین گزاره‌های قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات



شکل ۳: مدل ساختاری تفسیری قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء

### بحث و نتیجه گیری

قراردادهای روانکاوانه یک مفهوم متعالی در زمره مباحث رفتاری در چارچوب‌های حرفه‌ها و مشاغلی می‌باشد که به ایجاد یک تعامل نامشهود و مبتنی بر ادراک در قالب تعهد؛ عواطف و وفاداری معنا می‌یابد. اما این مفهوم به میزان زیادی در حرفه حسابرسی دارای ماهیتی گسترده‌تر می‌تواند داشته باشد، چراکه وجود مسئولیت‌های اجتماعی حسابرسان می‌تواند به تقویت اثربخش کارکردهای رفتاری و عملکردی حسابرس در قبال جامعه به عنوان فلسفه کار حرفه‌ای و در قبال شریک به عنوان یک تعهد و مزیت رقابتی برای موسسه منتهی گردد. لذا هدف این پژوهش الگوسازی کیفی/تعاملی (IQA) مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء می‌باشد. براساس نتیجه همانطور که در الگوی گزاره‌های مربوط به مضامین تلویحی قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات حسابرس با شریک مشخص شد، سبک رهبری شریک در موسسه در تعاملات با حسابرسان اگر مبتنی بر کارزماتیک بودن مدیریت او باشد، می‌تواند ضمن دارا بودن کلام انگیزه بخش در ارتباطات با حسابرسان؛ به توسعه فرهنگ اشتراک‌گذاری تجربیات و دانش بین فردی براساس رویکردهای ارتباطی مثبت‌گرا منجر گردد، چراکه متعامل‌بودن و انگیزه‌بخش بودن رفتار شریک با حسابرسان در داخل چارچوب‌های موسسه حسابرسی،

می‌تواند باعث شود سطح تعهد رفتاری و عملکردی فرد به واسطه‌ی وجود فضای مبتنی بر مشارکت و تیم‌گرایی؛ تقویت باورهای کثرت‌گرایی منافع و تقویت اعتمادمتقابل به عنوان پیامدهای اولیه به طور چشم‌گیری ارتقاء یابند. یک شریک حسابرسی می‌تواند با نفوذ کلام خود ضمن اینکه سطح تعاملات به واسطه شکل‌گیری اثربخشی ارتباطات غیرکلامی را تقویت نماید، در عین حال در حسابرسان ایجاد انگیزه کند تا نسبت به تصمیم‌گیری‌ها و تدوین استراتژی‌ها و اهداف در موسسه حسابرسی مشارکت لازم را ایفا نمایند تا از این طریق باورهای متعامل برابر مبنی بر منافع متقابل در این تعاملات بین فردی گسترش یابد که مهمترین ثمره‌ی آن ایجاد اعتمادمتقابل در حسابرس و شریک می‌باشد. در نهایت از وجود اعتمادمتقابل و فضای مشارکتی، هویت منسجم‌تری از جایگاه حرفه‌ای حسابرس محیا خواهد شد و حسابرس با انگیزه دو چندان‌تر نسبت به آن عمل خواهد نمود. وجود چنین پیامدی در حسابرس، می‌تواند به مزیت رقابتی موسسه در مقایسه با سایر موسسات منجر شود، چراکه حسابرس با پشتوانه‌ای از انگیزه‌های رفتاری و حرفه‌ای، در جهت اعتلای بیشتر جایگاه رقابتی موسسه در محیط اجتماعی و در بین ذینفعان و رقبای، تلاش خواهد نمود. نتیجه‌ی این بخش از منظر مفهومی با پژوهش‌های مائو و همکاران (۲۰۲۰)؛ مک‌دونالدساردی و همکاران (۲۰۱۹)؛ ساراپاینچ و

محركها در قراردادهای روانکاوانه از منظر ضمنی می‌تواند پیامدهای اولیه‌ای همچون عدالت و برابری؛ ساعات کار انعطاف‌پذیر؛ رفتارهای فرانتشی و تعیین بودجه زمانی مشخص را در پی داشته باشد تا در نهایت زمینه‌ساز ایجاد پیامد اصلی در قراردادهای ضمنی روانکاوانه‌ی تعاملات حسابرس با شریک که ایجاد باورهای تقویت شده‌ی حسابرس در برابر شریک می‌باشد، گردد. به عبارت دیگر از طریق گزاره‌های ضمنی در قراردادهای روانکاوانه‌ی بین حسابرس با شریک، برابری و عدالت ایجاد خواهد شد و حسابرسان تلاش خواهند کرد تا از طریق ایفای رفتارهای فرانتشی مثل تعهد؛ وابستگی به برند موسسه؛ وفاداری و ... عملکردهای خود و موسسه را ارتقاء بخشند و از این طریق، توسعه‌ی باورهای منسجم‌تری از تعامل در ذهنیت حسابرسان با شرکاء شکل خواهد گرفت که نتیجه آن پویایی بیشتر در تعاملات مبتنی بر قراردادهای روانشناختی در حرفه حسابرسی می‌باشد. نتیجه این بخش نیز از منظر مفهومی با پژوهش‌های ساراپاینیچ و همکاران (۲۰۱۹)؛ سیویتز و کیدا (۲۰۱۸) و مرادی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد. براساس نتایج کسب شده پیشنهاد می‌شود، در قالب مضامین تلویحی، قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات از جانب شریک حسابرسی مورد توجه ویژه قرار گیرد، براین مبنا لازم است با توسعه دانش مدیریتی در شکل‌گیری روابط اثربخش با حسابرسان تلاش وافرتری انجام دهند تا براین اساس ضمن تقویت تاثیرگذاری بر حسابرسان در قالب ارتباطات اثربخش، سطح فرهنگ مشارکتی و کار تیمی بیشتر از قبل گردد. همچنین لازم است با تقویت اعتمادسازی چه در سطح افقی یعنی از منظر دانش تخصصی با سایر حسابرسان به عنوان یک همکار و درک اشتراکات در این حرفه؛ از طریق اعتمادسازی عمودی در قالب ساختارهای منسجم ارتباطات و تعاملات به صورت رسمی، به تقویت هویت‌سازی حرفه‌ای حسابرسان کمک نمایند. از طرف

همکاران (۲۰۱۹) و بامری و همکاران (۱۳۹۸) مطابقت دارد. از طرف دیگر براساس الگوی گزاره‌های مربوط به مضامین ضمنی قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات حسابرس با شریک تعیین شد، تدوین دستورالعمل‌هایی مشخص انجام کار حرفه‌ای حسابرسان نسبت به شریک حسابرسی به عنوان محرك‌ترین گزاره در مضامین ضمنی قراردادهای روانشناختی محسوب می‌شود که ذهنیت و باورهای ادراکی یک حسابرس نسبت به شرایط حرفه‌ای در درون موسسات حسابرسی را تحت تاثیر در جهت هماهنگی بیشتر با قواعد و استانداردهای مرتبط با حرفه حسابرسی نماید. در واقع این گزاره‌ی ضمنی بیان‌کننده‌ی این واقعیت است که وجود آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مشخص می‌تواند در شکل‌گیری رویه‌های انجام کار حرفه‌ای و همچنین شکل‌گیری رویه‌های غیر رسمی در تعاملات بین فردی حسابرس با شرکا تعیین‌کننده باشد، چراکه وجود رویه‌های ملموس باعث خواهد شد باورهای ذهنی قوی‌تری در مسیر انجام کار حرفه‌ای برای حسابرس محیا شود. دستورالعمل‌ها بر شکل‌گیری ساختاری روابط در چارچوب‌های رسمی نیز تاثیرگذار است و با کوچک‌کردن ساختارها که تغییر روابط از رسمی به غیررسمی به صورت پویاتری را در پی خواهد داشت، می‌تواند به آزادی عمل بیشتر حسابرسان در انجام کار حرفه‌ای منجر گردد. از طرف دیگر دستورالعمل‌های بدون در جذب حسابرسان منطبق با رویکردهای هدفگذاری شده‌ی موسسه مبنی بر انجام کار حرفه‌ای می‌تواند به انتخاب حسابرسانی متناسب با شخصیت موسسه حسابرسی منتهی شود. همچنین وجود دستورالعمل‌های انجام کار حرفه‌ای به ایجاد یک فضای تعاملی مشترک و بازخورد واقعیت‌های شفاف کمک خواهد نمود که در تحت این شرایط حسابرسان با اعتمادپذیری بیشتری نسبت به رویه‌های تعاملی، عملکردهای حرفه‌ای خود را شکل دهند. وجود این

طبائیان، ریحانه السادات، توکلی، هدی. (۱۳۹۵). تأثیر عدالت سازمانی بر نقض قرارداد روان شناختی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان)، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۳۹(۱): ۱۰۵-۱۲۲.

عرب صالحی، مهدی، کاظمی، جواد، ذولفعلی‌زاده، مهرداد. (۱۳۹۰). بررسی رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از دیدگاه قرارداد روانی و تعهدات عاطفی سازمانی، مجله علمی-پژوهشی دانش حسابداری، ۲(۵): ۱۲۷-۱۴۷.

مرادی، مهدی، رستمی، امین، اباذری، زهره. (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسان، فصلنامه حسابداری مالی، ۸(۳۰): ۴۰-۶۴. ملانظری، مهناز، اسماعیلی‌کیا، غریبه. (۱۳۹۳).

شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۱(۴): ۵۰۵-۵۲۶

میرمحمدی، سیدمحمد، رحیمیان، محمد، جلالی‌خان آبادی، طاهره. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر کارمحوری بر نگرش‌های شغلی کارکنان باتوجه به نقش میانجی قرارداد روانشناختی، مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۴): ۵۳-۸۰.

واعظی، علیرضا، صدرنیا، عبدالحسین، کهربایی، سارا. (۱۳۹۷). بررسی اثر اجرای قرارداد روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی، نقش واسط حمایت سازمانی درک شده، مطالعات رفتار سازمانی، ۷(۳): ۱۸۵-۲۰۹.

ولیان، حسن، صفری‌گراییلی، مهدی، حسن‌پور، داوود. (۱۳۹۹). هویت حرفه‌ای و سازمانی حسابرسان و تجاری‌سازی در مؤسسات حسابرسی، دانش حسابرسی، ۲۰(۷۸): ۳۵۶-۳۹۲.

هرمزی، شیرکوه، نیکومرام، هاشم، رویایی، رمضانعلی، رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۵).

دیگر براساس الگوی ارائه شده‌ی دوم این پژوهش یعنی الگوی مضامین ضمنی قراردادهای روانکاوانه، شریک حسابرسی با تدوین رویه‌های حرفه‌ای از نظر دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه، ضمن ایجاد کانال‌های ارتباطی شفاف به منظور شناخت خواسته‌های متقابل بین موسسه از حسابرسان و بالعکس، تلاش نمایند تا رفتارهای فراتر از نقش‌های تعریف شده برای حسابرسان را محقق نمایند و از این طریق به تقویت باورهای ادراکی قابل انتظار از حسابرسان اقدام نمایند. مهندسی‌مجدد ساختار موسسه حسابرسی و کاهش سطح رسمیت و استانداردهای ساختاری می‌تواند به توسعه این قابلیت‌ها در تعامل حسابرس با شریک حسابرسی نقش قابل توجه‌تری را داشته باشد.

#### منابع و ماخذ

بادپا، بهروز، پورحیدری، امید، خدای‌پور، احمد. (۱۳۹۸). اثر نگرش‌های حمایتی و آشنایی حسابرس با صاحبکار بر قضاوت اولیه حسابرس و استراتژی جستجوی شواهد، پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، ۸(۱): ۷-۴۲.

بامری، مرضیه، صفری‌گراییلی، مهدی، ولیان، حسن. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر حمایت ادراک شده شریک حسابرس بر نگرش‌های مثبتی بر بی‌طرفی و شک در تردیدحرفه‌ای و پیامدهای رفتاری حسابرس، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴(۸): ۹۳-۱۲۹. دامغانیان، حسین، کشاورز، محمد. (۱۳۹۸). تأثیر عدالت رویه‌ای بر خستگی عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی، مطالعات منابع انسانی، ۹(۳): ۱۲۵-۱۴۸.

سیدنفوی، میرعلی، عرب، محبوبه. (۱۳۹۵). تحقق قرارداد روانشناختی و حمایت سازمانی: چالش انگیزشی کارکنان حرفه‌ای، مطالعات منابع انسانی، ۶(۴): ۱۱۷-۱۳۲.

- outcomes, *Journal of Operations Management*, 31(7/8): 567-578. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2013.06.003>
- Flood, P. C., Turner, Th., Ramamoorthy, N., Pearson, J. (2001). Causes and consequences of psychological contracts among knowledge workers in the high technology and financial services industries, *International Journal of Human Resource Management*, 12(7): 1152-1165.
- HAMPL, N. (2020). Drivers of and barriers to partner switch in interfirm alliances: a conceptual model. *Journal of Business Economics*, 90(2): 563-589. <https://doi.org/10.1007/s11573-019-00965-y>
- Harris, S. B. (2014). The rise of advisory services in audit firms. Speech at the Practising Law Institute 12th Annual Directors' Institute on Corporate Governance, November 24. Retrieved from [https://pcaobus.org/News/Speech/Pages/11242014\\_Harris.aspx](https://pcaobus.org/News/Speech/Pages/11242014_Harris.aspx). Accessed on February 18, 2019.
- Herrbach, O. (2010). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract, *European Accounting Review*, 10(4): 787-802. <https://doi.org/10.1080/09638180127400>
- Johnson, M. D., Morgeson, F.P., Ilgen, D.R., Meyer, C.J. and Lloyd, J.W. (2006). Multiple professional identities: examining differences in identification across work-related targets, *Journal of Applied Psychology*, 91(2): 498
- Kingshott, R. P. J. (2006). The impact of psychological contracts upon trust and commitment within supplier-buyer relationships: A social exchange view. *Industrial Marketing Management*; 35(2): 724
- Lee, J., Taylor, M, S. (2014). Dual roles in psychological contracts: When managers take both agent and principal roles, *Human Resource Management Review*, 24(1): 95-107. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.03.001>
- Levinson, H. (1962). Men, management, and mental health. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Maguire, E, A., Spiers, H, J., Good, C, D., Hartley, T., Frackowiak, R, S, J., Burgess, N. (2003). Navigation expertise and the human hippocampus: A structural brain imaging analysis, *Hippocampus*, 13(2): 250-259. <https://doi.org/10.1002/hipo.10087>
- Mao, J., Ettredge, M., Stone, M. (2020). Group audits: Are audit quality and price associated with the Lead auditor's decision to accept responsibility?, *Journal of Accounting and Public Policy*, 39(2): 106-118. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2020.106718>
- Mcdonald-sardi, J., Mathews, R., Reece, M., Rwwce, J., Pratt, Ch. (2019). The effect of experience in psychological practice on making
- بررسی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی بر تردید حرفه‌ای حسابرس، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۴۸-۱۲۳: (۲)۶
- Abromoff, J. (2006). Faculty Consider their Quality of Work Life. *The Ithacan*, 73(27): 19-22.
- Argyris, C. (1960). Understanding organizational behavior. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Barnes, L., Aichinger, J. (2010). Accounting Employer Expectations and the Psychological Contract, *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.1632704>
- Behery, M. H. (2009). Person/Organization job-fitting and Affective Commitment to the Organization: Perspectives from the UAE", *Cross Cultural Management*, 16(2): 24-49.
- Broberg, P., Umans, T., Skog, P., Theodorsson, E. (2018). Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(2): 374-399, <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2014-1607>
- Brown, M. E.; Trevino, L. K.; Harrison, D. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2): 117-134.
- Cassar, V and Buttigieg, S.C. (2015). Psychological Contract breach, Organizational Justice and Emotional Wellbeing, *Personnel Review*, 44(2): 217-235.
- Cavanaugh, Marcie A; Noe, Raymond A. (1999). "Antecedents and Consequences of Relational Components of The New Psychological Contract". *Journal of Organizational Behavior*, 20(3): 323-340.
- Chubbs, D. O. (2002). "Nurses' Perceptions of the Impact of Health Care Reforms, Psychological Contract Violation, Restructuring and General Job Satisfaction, Organization Commitment, and Intent to Stay". M.N. MQ73584, Memorial University of Newfoundland (Canada).
- Crow, M. S., Lee, C. B., Joo, J. J. (2012). Organizational Justice and Organizational Commitment among South Korean police officers, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2): 402-423.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2012). Organizational Justice: Personality traits or Emotional Intelligence? An Empirical Study in An Italian Hospital Context. *Journal of Employment Counseling*, 49(1): 31-42.
- Eckerd, S., Hill, J., Boyer, K, K., Donohue, K., Ward, P, T. (2013). The relative impact of attribute, severity, and timing of psychological contract breach on behavioral and attitudinal



- services, *Accounting Research Journal*, 32(4): 642-661. <https://doi.org/10.1108/ARJ-06-2017-0097>
- Yang, Ch., Chen, Y., Zhao Roy, X., Mattila, A, S. (2020). Unfolding deconstructive effects of negative shocks on psychological contract violation, organizational cynicism, and turnover intention, *International Journal of Hospitality Management*, 89(3): 102-139. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102591>
- Yaqub M. Z., Malik A., Haider S. (2010). The Roles of Satisfaction, Trust and Commitment in Value-Creation in Strategic Networks, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 18(3): 1450-2275.
- Yilmaz, E. (2010). The Analysis of Organizational Creativity in Schools Regarding Principals Ethical Leadership Characteristics. *Journal of social and behavioral sciences*, 2(2): 3949-3953.
- ethical judgements, *Australian Psychologist*, <https://doi.org/10.1111/ap.12463>
- Metz, I., Kulik, C, T., Brown, M., Cregan, Ch. (2012). Changes in psychological contracts during the global financial crisis: the manager's perspective, *International Journal of Human Resource Management*, 8(1): 4359-4379. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.667432>
- Nehme, R. (2017). Performance evaluation of auditors: a constructive or a destructive tool of audit output", *Managerial Auditing Journal*, 32(2): 215-231. <https://doi.org/10.1108/MAJ-09-2016-1446>
- Parzefall, Marjo-Riitta & Hakanen, Jari. (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1): 4-21.
- Pepur, M., Mihanovic, Z., Pepur, S. (2013). The Impact of Psychological Contract on Relationship Quality in Financial Service Market, *Croatian Operational Research Review (CRORP)*, 4(2): 89-98.
- Persson, S., Waieleski, D. (2015). The seasons of the psychological contract: Overcoming the silent transformations of the employer-employee relationship, *Human Resource Management Review*, 25(4): 368-383. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.02.003>
- Raiborn, C. and Stern, M. (2019). The Need for New Psychological Contracts in the Auditing Profession", Baker, C. (Ed.) *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting (Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting, Vol. 22)*, Emerald Publishing Limited, pp. 81-98. <https://doi.org/10.1108/S1574-076520190000022006>
- Rosen, C.C. Chang, CH. Johnson R.E. Levy, P. E. (2009). Perceptions of the organizational context and psychological contract breach: "Assessing competing perspectives, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 108(3): 202-207.
- Rousseau D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organization Behavior*, 11(2): 389- 400.
- Rousseau, D. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Saiewitz, A., Kida, Th. (2018). The effects of an auditor's communication mode and professional tone on client responses to audit inquiries, *Accounting, Organizations and Society*, 65(3): 33-43. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2017.10.002>
- Sarapaivanich, N., Sampet, J. and Patterson, P.G. (2019). The impact of communication style on psychological comfort and trust in audit

#### یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> Argyris
- <sup>2</sup> Levinson
- <sup>3</sup> Rousseau
- <sup>4</sup> Flood et al
- <sup>5</sup> Barnes & Aichinger
- <sup>6</sup> Pepur et al
- <sup>7</sup> Metz et al
- <sup>8</sup> Herrbach
- <sup>9</sup> Harris
- <sup>10</sup> Raiborn & Stern
- <sup>11</sup> Rousseau
- <sup>12</sup> Cavanaugh et al
- <sup>13</sup> Chubbs
- <sup>14</sup> Parzefall & Hakanen
- <sup>15</sup> Parzefall & Hakanen
- <sup>16</sup> *Organizational Climate*
- <sup>17</sup> Abromoff
- <sup>18</sup> Brown et al
- <sup>19</sup> Yilmaz
- <sup>20</sup> Behery
- <sup>21</sup> Sekiguchi
- <sup>22</sup> Rosen et al
- <sup>23</sup> Rousseau et al
- <sup>24</sup> Yaqub et al
- <sup>25</sup> Kingshott & Pecotich
- <sup>26</sup> Fairness
- <sup>27</sup> Di Fabio and Palazzeschi
- <sup>28</sup> Crow et al
- <sup>29</sup> Cassar and Buttigieg
- <sup>30</sup> Maguire et al
- <sup>31</sup> Sandelowski & Barroso
- <sup>32</sup> Singh & Kant
- <sup>33</sup> Malone
- <sup>34</sup> Ramesh et al
- <sup>35</sup> Attri et al
- <sup>36</sup> Attride-Stirling
- <sup>37</sup> Mao et al
- <sup>38</sup> Yang et al
- <sup>39</sup> Hampl
- <sup>40</sup> Mcdonald-sardi et al
- <sup>41</sup> Sarapaivanich et al
- <sup>42</sup> Saiewitz & Kida
- <sup>43</sup> Nehme et al
- <sup>44</sup> Persson & Waieleski
- <sup>45</sup> Lee & Taylor
- <sup>46</sup> Eckerd et al