



## الگوسازی کیفی/تعاملی (IQA) مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء

حسن سرحدی<sup>۱</sup>

محمدرضا عبدلی<sup>۲</sup> ✉

فرهاد دهدار<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۰۵

### چکیده

در حرفه حسابرسی ماهیت قراردادهای روانکاوانه تا حد زیادی به دلیل تناقض با محتوای حرفه حسابرسی مبنی بر حفظ استقلال رفتار حرفه‌ای حسابرس، متفاوت از سایر ساختارهای رفتار سازمانی می‌باشد. قراردادهای روانکاوانه در تعاملات بین فردی در حسابرسی موضوعی مهم و قابل توجه محسوب می‌شود، چراکه به واسطه‌ی وجود ادراک منسجم و برابر از محتوا و ماهیت حرفه حسابرسی می‌تواند به تعامل متقابل بین حسابرس با شریک حسابرسی منتهی گردد. هدف این پژوهش الگوسازی کیفی/تعاملی (IQA) مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء می‌باشد. در این پژوهش در بخش اول تحلیل‌ها اقدام به شناسایی مضامین مرتبط با قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین حسابرس با شریک از طریق تحلیل فراترکیب و دلفی گردید. براساس این تحلیل ۱۵ نفر از متخصصان و خبرگان حسابداری و مدیریت مالی در سطح دانشگاهی که از طریق روش نمونه‌گیری کیفی همگن انتخاب شده بودند، مشارکت داشتند. سپس براساس تحلیل پیوندی در بخش کمی که شامل تحلیل پیوندهای درونی و روابط بین پیوندها و تاثیرگذاری سیستمی پیوندها می‌باشد، با مشارکت ۲۰ نفر از شرکای حسابرسی که بیش از ۱۰ سال سابقه‌کاری داشتند، اقدام به تعیین مهمترین عنصر ارتباطی بین مضامین گزاره‌ای قراردادهای روانکاوانه‌ی تعامل بین حسابرس با شریک گردید. نتایج در بخش کیفی از وجود دو مضمون گزاره‌ای تحت عناوین مضمون تلویحی و ضمنی در قراردادهای روانکاوانه حکایت داشت که براساس ۲۰ گزاره‌ای که به حد کفایت نظری براساس تحلیل دلفی رسیدند، وارد فاز تحلیل پیوندی شدند. نتایج در بخش کمی نشان داد، در رابطه با مضامین تلویحی قراردادهای روانکاوانه، محرک ترین گزاره کاربزماتیک بودن سبک شریک در تعامل با حسابرس می‌باشد که در نهایت به پیامدی همچون دستیابی به جایگاه هویت حرفه‌ای حسابرس منتهی می‌گردد. همچنین در رابطه با مضامین ضمنی قراردادهای روانکاوانه مشخص شد، محرک‌ترین گزاره، تدوین دستورالعمل‌هایی مشخص انجام کار حرفه‌ای حسابرس نسبت به شریک حسابرسی می‌باشد که پیامد تقویت باورهای حسابرس نسبت به ضوابط و رویه‌های حرفه‌ای حسابرسی را در پی خواهد داشت.

**واژه‌های کلیدی:** مضامین قراردادهای روانکاوانه؛ تعاملات حسابرس با شریک؛ الگوسازی کیفی/تعاملی (IQA)

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. hasan.sarhadi@yahoo.com

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

<sup>۳</sup> استادیار، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. farhaddehdar@yahoo.com

## 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 فیلود و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۱)؛ بارنیس و آپچینگر<sup>۵</sup> (۲۰۱۰)؛ پپر و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۳)؛ میتز 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 هر یک از تعهدات متقابل می‌تواند باعث نقض این قرارداد گردد (هربیچ<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 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 تئوری‌هایی همچون تئوری‌های رفتاری و تئوری‌های انتظاری مثل کامیابی فراخود در این عرصه و چه در بسط رفتار سازمانی 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

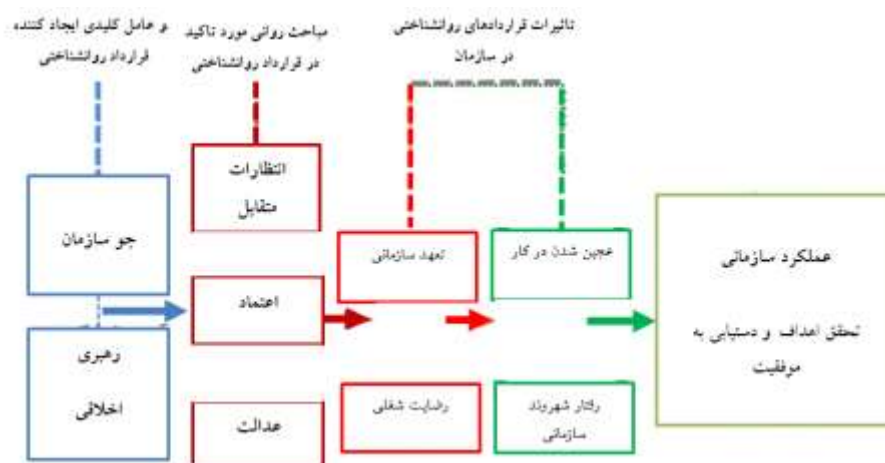
اساس افراد انتظارات و حدود تعامل خود با سازمان را تعریف می‌نمایند. قرارداد روانکاوانه یا روانشناختی نوعی قرارداد غیررسمی بین افراد به منظور ایجاد تعادل در انجام کار و دریافت پاداش و انگیزه‌های معنوی و مادی می‌باشد. براین مبنا نوع قراردادهای روانشناختی و الگویی که میان افراد و سازمان‌ها ایجاد می‌نماید و نیز شکست و یا تغییر در آن قراردادهای، 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 قراردادهای روانشناختی در ذهن افراد شکل گرفته و رضایت یا عدم رضایت از آن‌ها خود را در آیین رفتار و نگرش کارکنان نشان می‌دهند، شناسایی این ابعاد نحوه‌ی تأثیرگذاری قراردادهای روانشناختی بر آن‌ها اهمیت بیشتری می‌یابد. پژوهش‌های زیادی مثل کاواناق و نوا<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۹؛ چویس<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۲؛ پازرفال و هاگان<sup>۱۴</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>۱۵</sup>، ۲۰۱۰ ارائه شده است.

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.

نتوانسته است در حرفه حسابرسی به خصوص طبق شرایط فرهنگی کشور ایران 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. از طرف دیگر بروز مشکلات اجتماعی و تغییرات حاکمیتی در خصوص ارتقای سطح نظارت‌ها همچون شفافیت‌های گزارشگری مالی؛ جلوگیری از فرار مالیاتی و غیره در داخل کشور طی چندسال گذشته، باعث گردیده فشارهای شغلی و استرس در این حرفه بیش از پیش گردد که براین مبنا قراردادهای روانشناختی در تعاملات حرفه‌ای حسابرسی، می‌تواند 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) مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء می‌باشد.

### مبانی نظری

قراردادهای روانشناختی الگوها و طرحواره‌های ذهنی را برای افراد شکل می‌دهد (روسو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱). که بر آن



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

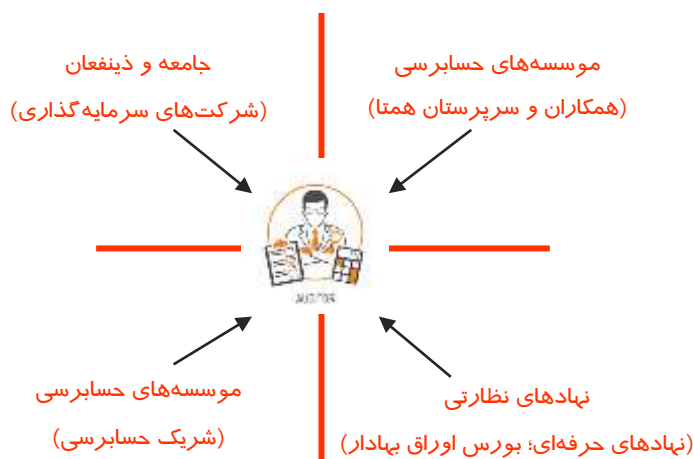
## سطح تعاملات در حرفه حسابرسی براساس قراردادهای روانکاوانه

قرارداد روانشناختی در سطح فردی برحسب باور یک فرد (حسابرس یا شریک) درباره انواع قول و وعده‌های صورت گرفته شکل می‌گیرد و بنابراین متکی به یک فرد با فرد دیگر، مانند یک کارفرما یا مشتری است. (همانطور که در این متن آمده است، واژه فرد محدود به یک شخص نمی‌گردد، بلکه می‌تواند به یک واحد یا موسسه حسابرسی نیز اطلاق گردد). برای این اساس سطح تعاملات در حرفه حسابرسی مبتنی بر قراردادهای روانشناختی با چالش‌هایی مواجه می‌باشد. این چالش‌ها عبارتند از اینکه، حسابرسان در محیط حرفه‌ای خود از یک سو با قراردادهای روانشناختی فردی مواجه هستند و از سویی دیگر با مجموعه‌ای از استانداردهای حسابرسی جهت حفظ استقلال حرفه‌ای روبرو می‌باشند که تحت آن نباید، عواطف یا وابستگی را در تصمیم‌گیری‌های خود دخیل نمایند و این موضوع می‌تواند باعث تناقض در عملکردهای فردی حسابرس در کار راه‌های حرفه‌ایش گردد. لذا در تحت این تناقض، سطح تعاملات براساس قراردادهای روانکاوانه در حرفه حسابرسی را می‌توان به دو بخش تفکیک نمود: ۱) بین یک حسابرس و شریک حسابرسی (موسسه حسابرسی) و ۲) بین یک حسابرس و صاحبکار.

در بخش اول، این پیش فرض وجود دارد که تعاملات حسابرس با شریک به دلیل ارزش‌های نهادینه شده در حرفه حسابرسی، مبتنی بر این موضوع است که حسابرسان تحت اختیار موسسه حسابرسی در تمامی شرایط تحت استقلال و رویه‌های عینی و تردیدگونه مربوط به قراردادهای حسابرسی عمل می‌نمایند. به عبارت دیگر، اساس شکل‌گیری قراردادهای روانکاوانه‌ی بین حسابرس با شریک، براساس حفظ استقلال عمل و رفتار حسابرس در فرآیندهای تخصصی ایجاد می‌باشد. لذا ارتقای سطح آگاهی از قوانین رفتار حرفه‌ای توسط شریک توسعه داده می‌شود تا ادراک متقابلی بین حسابرس با شریک در مسیر کار راه‌های حرفه‌ای ایجاد گردد (یوهنسن و همکاران<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۶). در بخش دوم که زوایایی پنهان بیشتری را نیز در بر می‌گیرد، حسابرسان باتوجه به

رویکردهای فردی و روانشناختی و باتوجه به سطح هویت اجتماعی خود، تعاملات خود با صاحبکاران را شکل می‌دهند که بسته به ادراک غنی شده‌ی فردی از ویژگی‌ها و ماهیت حرفه حسابرسی، می‌تواند تعاملات قراردادهای روانکاوانه برهم زنده‌ی استقلال باشند یا برعکس تقویت کننده استقلال در رفتار حرفه‌ای حسابرس باشند. نقطه‌ی اتصال سطح غنای روانشناختی مبتنی بر کارکردهای حرفه‌ای بین حسابرس با شریک از یک سو و بین حسابرس با صاحبکار از سوی دیگر، سطح هویت اجتماعی در حرفه حسابرسی می‌باشد (برویرگ و همکاران<sup>۱۷</sup>، ۲۰۱۸). چراکه اگر یک حسابرس قابلیت‌های هویتی حرفه حسابرسی را صرفاً در قدرت و شهرت صاحبکاران بباید، سطح قراردادهای روانکاوانه با نقض مواجه می‌شود و در جهت عکس باعث برهم خوردن تعادل استقلال حرفه‌ای حسابرس می‌گردد. براساس توضیح‌های داده شده می‌توان سطح تعاملات در قراردادهای روانشناختی را در حرفه حسابرسی در قالب شکل (۳) بسط داد.

قرارداد روانشناختی حسابرس می‌تواند با این حقیقت پیچیده‌تر گردد که موسسه‌های حسابرسی ممکن است همچنین ارائه‌دهنده‌ی یک یا چند خدمات مشاوره‌ای حسابرسی به صاحبکاران باشد که آن را مورد حسابرسی قرار می‌دهد، که این کار سبب تضعیف یا نابودی فرض استقلال می‌شود. موضوع استقلال نسبت به خدمات مشاوره‌ای حسابرسی توسط موسسه، موضوع جدیدی نیست و به اوایل دهه ۱۹۵۰ باز می‌گردد. در کنار موقعیت‌های موجود بین یک حسابرس و موسسه‌ی حسابرسی که در آن کار می‌کند، حسابرس همچنین بخشی از قرارداد روانکاوانه با صاحبکار نیز می‌باشد. این قرارداد غیررسمی به تدریج در قالب مشارکت و مشاوره می‌تواند سطح استقلال حرفه‌ای حسابرسی را با چالش مواجه نماید که این موضوع نقض صریح قراردادهای روانکاوانه محسوب می‌شود. حسابرسان صورت‌های مالی و داده‌های مهم را مورد بررسی قرار می‌دهند و درستی ارائه را براساس خط‌مشی‌های ارائه شده توسط قوانین و استانداردهای حسابرسی ارزیابی می‌کنند و نتایج موردنظر این فرآیند، یک نظر حسابرسی فاقد شرایط لازم برای



شکل (۳) ماهیت قراردادهای روانکاوانه در تعاملات بین فردی (منبع: (ریبورن و استرن، ۲۰۱۹)

اجتماعی‌سازی محیط‌کار و وجود تمرکز بر قراردادهای روانشناختی را محرک اجتماعی‌سازی تلقی می‌نمودند. رایبون و استرن<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۹) پژوهشی در باب نیاز به قراردادهای روانشناختی در حرفه حسابرسی انجام دادند. این پژوهش که به صورت مطالعه موردی انجام شد، بیان نمود، وجود قراردادهای روانشناختی باعث افزایش سطح تعامل پذیری حسابرسان با شرکاء می‌گردد به نحوی که این ارتباط می‌تواند به افزایش اثربخشی کیفیت حسابرسی و ارتقای سطح تعهد رفتاری حسابرسان نیز منجر شود. هریچ (۲۰۱۰) پژوهشی تحت عنوان کیفیت حسابرسی؛ رفتار حسابرسان و قراردادهای روانشناختی انجام داد. جامعه هدف در این پژوهش ۱۷۰ نفر از شرکای حسابرسی کشور فرانسه بودند که جزء موسسات «BIG4» محسوب می‌شدند. نتایج نشان داد، قراردادهای روانشناختی بر کیفیت حسابرسی و رفتار حسابرسان به خصوص تعهد و انگیزه‌های حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. بادپا و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان اثر نگرش‌های حمایتی و آشنایی حسابرس با صاحبکار بر قضاوت اولیه حسابرس و استراتژی جستجوی شواهد انجام دادند. در پژوهش حاضر، ۱۶۴ حسابرس مستقل عضو مؤسسات حسابرسی معتمد بورس در سال‌های ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷ مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد که نگرش حمایتی حسابرس بر نوع قضاوت اولیه وی تأثیر دارد و بر اساس آن، نگرش

صاحبکار محسوب می‌شود. هرچقدر اصلاحات کمتر با سرعت بیشتری انجام شود، رضایت صاحبکار از انتخاب حسابرس و موسسه‌ی حسابرسی بیشتر خواهد بود که این موضوع تشریح نقض قراردادهای روانشناختی حرفه‌ای برمبنای استقلال می‌باشد. با انجام اینکار احتمال بیشتری وجود دارد که به دلیل سهم کم بازار موسسه‌ی حسابرسی از بازار رقابتی حسابرسی، موسسه تلاش نماید صاحبکار خود را حفظ کند و تک‌تک حسابرسان خود را جهت تداوم حضور در بازار حسابرسی متقاعد به نقض استقلال در حرفه حسابرسی نماید (ولیان و همکاران، ۱۳۹۹).

#### پیشینه پژوهش

بادی و جانکوکیسز<sup>۱۸</sup> (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان اجتماعی‌سازی و قراردادهای روانشناختی در محیط‌کاری انجام دادند. این پژوهش به واسطه‌ی بررسی نظری پژوهش‌ها ابتدا مولفه‌های مربوط به اجتماعی‌سازی در محیط‌کار و قراردادهای روانشناختی را مورد واکاوی قرار داد. سپس از طریق تحلیل واریانس تفاوت معناداری اجتماعی‌سازی با قراردادهای روانشناختی را دو کشور اکراین و جمهوری چک مورد ارزیابی قرار داد. نتایج نشان داد تفاوت فرهنگی بارزترین ویژگی ایجادکننده سطح بالای تفاوت در تحلیل واریانس بین دو کشور می‌باشد. به طوریکه کشور چک نسبت به کشور اوکراین بیشتر به قابلیت‌های روانشناختی تمرکز داشت تا صرفاً

حمایتی سطح بالا باعث می‌شود قضاوت اولیه حسابرس در جهت منافع صاحبکار باشد و نگرش حمایتی سطح پایین باعث می‌شود قضاوت اولیه حسابرس علیه منافع صاحبکار باشد. آشنایی حسابرس با صاحبکار نیز بر میزان موافقت حسابرس با صاحبکار اثر مثبت دارد. علاوه بر این، بین دو متغیر تجربه و هویت حرفه‌ای حسابرس با نوع قضاوت اولیه وی یعنی احتمال عدم افشای بدهی احتمالی رابطه منفی و معنادار وجود دارد که می‌تواند همسو با اصل محافظه‌کاری در نظر گرفته شود. واعظی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی اثر اجرای قرارداد روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارشناسان شرکت الکتریک خودروی شرق تشکیل داده‌اند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۱۸۷ نفر، انتخاب شدند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که اجرای قرارداد روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد. همچنین مشخص شد که تمام ابعاد اجرای قرارداد روان‌شناختی که عبارت است از: توسعه مسیر شغلی، محتوای شغلی و پاداش شغلی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و اجرای قرارداد روان‌شناختی از طریق متغیر میانجی حمایت سازمانی درک‌شده تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

همانطور که از بررسی پیشینه‌های تجربی پژوهش بر می‌آید، پژوهش مشابهی با این پژوهش صورت نگرفته است و انجام این پژوهش به لحاظ استفاده از روش‌های همزمان تحلیل کیفی/تعاملی می‌تواند به بازنمایی وجود قراردادهای روان‌شناختی در قالب مدل‌های محرک و پیامد کمک نماید.

### روش پژوهش

در تشریح روش شناختی این پژوهش باید بیان نمود، از منظر نوع داده، دو فازی مبتنی بر تحلیل کیفی/تعاملی (IQA) با مشارکت اعضای پانل به عنوان مشارکت‌کنندگان بخش کیفی و شرکای دارای سابقه‌ی بیش از ۱۰ سال به عنوان مشارکت‌کنندگان بخش کمی در قالب گروه‌های کانونی می‌باشد که از این طریق، به

دنبال شناخت مضامین قراردادهای روانکاوانه بین حسابرسان با شرکاء و بازنمایی آن در قالب تحلیل‌های پیوندی و سیستمی می‌باشد. رویکرد پژوهش استقرایی/قیاسی است، چراکه از طریق چک لیست‌های امتیازی که براساس تحلیل فراترکیب و تحلیل دلفی تدوین شدند، با مشارکت اعضای پانل که شامل خبرگان حسابداری و مدیریت مالی در عرصه دانشگاهی بودند، مورد بررسی قرار گرفتند تا ابعاد مدل مشخص گردد و سپس براساس مشارکت گروه‌های کانونی (گروهی از شرکایی که سابقه بیش از ۱۰ سال داشتند) در بخش تعاملی این پژوهش، از طریق رویکرد قیاسی محتوای پدیدهای موردنظر مورد واکاوی قرار گرفت. این پژوهش در فاز اول از طریق تحلیل کیفی و به واسطه تحلیل فراترکیب<sup>۲۰</sup>، مضامین مرتبط با قراردادهای روانکاوانه‌ی بین حسابرس با شرکاء را شناسایی نمود و سپس در قالب گروه‌های کانونی اقدام به بسط و تبیین مضامین شناسایی شده در متن و محتوای حرفه حسابرسی نمود. از طرف دیگر از منظر نتیجه این پژوهش جزء پژوهش‌های توسعه‌ای محسوب می‌شود، زیرا به دلیل عدم انسجام تئوریک در باب مفاهیم و تئوری‌های مرتبط به این حوزه، این پژوهش به دنبال بسط تئوری‌ها و مفاهیم تئوریک برای ایجاد انسجام بیشتر جهت مطالعات آینده می‌باشد. به عبارت دیگر با ایجاد شناخت مضامین قراردادهای روان‌شناختی در قالب مدلی مبتنی بر واقعیت‌های تعاملی بین حسابرس با شرکاء به دنبال مفهوم‌سازی آن در این عرصه بود، مفهوم‌سازی که تا حد زیادی فقدان آن در پژوهش‌های انجام گرفته از منظر رویکردهای چارچوب نظری احساس می‌شود. باید توجه داشت استفاده از روش تحلیل فراترکیب و دلفی در اینگونه از پژوهش‌ها که مبانی نظری منسجمی در مورد آن وجود ندارد، به پژوهشگر این امکان را می‌دهد تا مباحث تئوریک و مفهومی بیشتری ایجاد نماید و به درک نظری بیشتر در مورد آن موضوع خاص یعنی مضامین قراردادهای روان‌شناختی در حرفه حسابرسی منجر شود و نظریه جدیدی در رابطه با این مفهوم واحدی مبتنی بر ابعاد شناسایی شده ایجاد گردد. نظریه جدید ایجاد شده، نه بر مبنای نظر شخصی

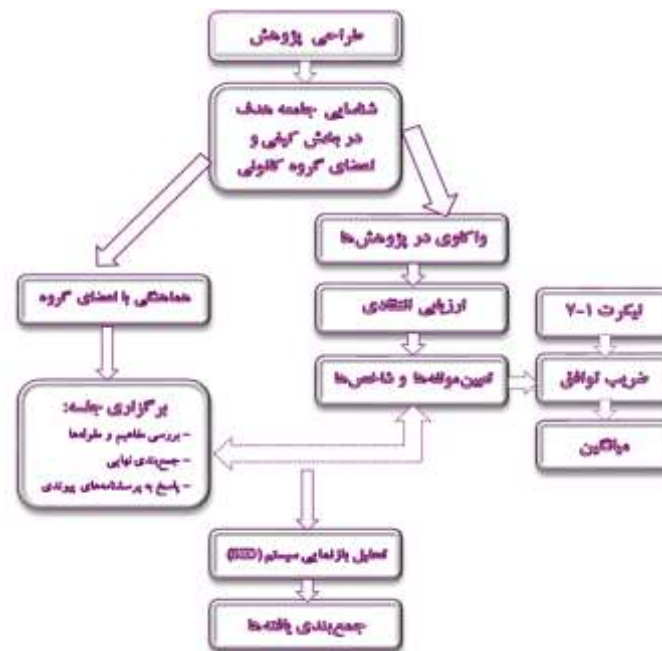
کفایت نظری برای مفهوم موردنظر ایجاد گردد. از طرف دیگر، در بخش دوم تحلیل یعنی بخش تعاملی، از مشارکت‌کنندگان خواسته می‌شود تا در قالب گروه‌های کانونی مضامین شناسایی شده را براساس مفاهیم و تجارب شغلی از طریق پرسشنامه‌های پیوندی که نمونه‌ای از آن در زیر آورده شده است، امتیازبندی نمایند.

تا براساس آن شناخت پیوندهای درونی<sup>۲۱</sup> (ART) مضامین پژوهش براساس تحلیل گروه کانونی که در متن جامعه هدف موردنظر می‌باشند، حاصل شود و نموداری براساس بازنمایی سیستمی تأثیرگذاری (SI) ایجاد شود. لذا سوال‌های پژوهش عبارتند از:

سوال پژوهش در بخش کیفی) مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء کدامند؟

پژوهشگر، که در واقع براساس داده‌های گردآوری شده از محیط واقعی و در شرایط واقعی تدوین می‌شود.

تحلیل کیفی/تعاملی (IAQ) رویکردی ساخت‌گرا است، چراکه مبتنی بر ذهنیت تجربی مشارکت‌کنندگان پژوهش براساس تحلیل فراترکیب؛ تحلیل دلفی و تحلیل گروه کانونی است. براساس این تحلیل که پوشش ترکیبی از پژوهش کیفی و کمی است، از نظریه فراترکیب برای شناسایی مضامین قراردادهای روانشناختی در تعاملات بین فردی حسابرس با شرکاء استفاده شد. در واقع این رویکرد به محقق اجازه می‌دهد تا از طریق چک لیست‌های امتیازی که در اختیار خبرگان پژوهش قرار می‌دهد، رویکرد آن‌ها در قبال مضامین مربوط به ویژگی‌ها و ابعاد قراردادهای روانشناختی در حرفه حسابرسی را مورد بررسی قرار دهد و سپس بر مبنای تحلیل دلفی، حدی از



شکل (۱) روش شناسی پژوهش

جدول (۱) پرسشنامه پیوندی مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی

| مضامین قراردادهای روانکاوانه | مدیریت کاریزماتیک | پایداری در رفتار شریک | توسعه ارتباطات غیر کلامی | تقویت مشارکت |
|------------------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------|--------------|
| سبک مدیریت کاریزماتیک        |                   |                       |                          |              |
| پایداری در رفتار شریک        |                   |                       |                          |              |
| توسعه ارتباطات غیر کلامی     |                   |                       |                          |              |
| تقویت مشارکت                 |                   |                       |                          |              |

ادعا است. نرث کات و مک کوی (۲۰۰۴) در تحلیل‌های تعاملی، جامعه آماری را به دلیل کارکردهای تحلیلی، کوچک معرفی می‌نمایند و حد مطلوب را ۱۵ تا ۲۵ نفر معرفی می‌نمایند.

### روایی پژوهش

باتوجه به اینکه این پژوهش شامل دو فاز کیفی و کمی است، به منظور درک بهتر محتوای تحلیل‌های روایی، این دو بخش از یکدیگر تفکیک شده است. در بخش روایی کیفی با مشارکت ۳ تن از خبرگان پژوهش، سطح ایجاد انسجام مضامین تعیین شده برای تبیین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء در جامعه هدف بخش کمی یعنی حسابرسان دارای بیش از ۱۰ سال سابقه مورد بررسی قرار گرفت تا مشخص شود چه اندازه این مفاهیم ایجادکننده درک منسجم بین حسابرس با شرکاء می‌باشد. در این بخش نظرات، تاییدکننده‌ی معیارهای موردنظر بود. در بخش کمی نیز برای تعیین روایی از نسبت لاوشه<sup>۳۰</sup> (۱۹۹۰) یا شاخص روایی محتوایی<sup>۳۱</sup> استفاده شد. جهت محاسبه این نسبت از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده می‌شود و با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات به آن‌ها، از آن‌ها خواسته می‌شود تا هریک از سؤالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. براساس نسبت زیر و جدول (۱) و (۲) که به خلاصه‌ای از آن ارائه شده است، مشخص گردید تمامی مضامین مورد تایید هستند.

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در این رابطه  $n_e$  تعداد متخصصانی است که به گزینه‌ی «ضروری» پاسخ داده اند؛  $N$  تعداد کل متخصصان مشارکت کننده در این روایی می‌باشد؛ نکته‌ی قابل توجه اینست که اگر مقدار محاسبه شده از مقدار جدول بزرگتر باشد اعتبار محتوای آن آیتم پذیرفته می‌شود. حداقل CVR در جدول زیر ارائه شده است:

سوال پژوهش در بخش کمی) محرک‌های سیستمی مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء کدامند؟

سوال پژوهش در بخش کمی) پیامدهای سیستمی مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء کدامند؟

### جامعه پژوهش

جامعه آماری در بخش کیفی، شامل ۱۵ نفر از متخصصان و خبرگان حسابداری و مدیریت مالی در سطح دانشگاهی هستند، که به واسطه انجام پژوهش‌های علمی در زمینه مشابه، دارای رویکردی تخصصی و علمی در این رابطه می‌باشند. این افراد از طریق روش نمونه‌گیری همگن انتخاب شدند، چراکه هدف این بود، افرادی که در این بخش مشارکت نمایند، که دارای دید نظری در رابطه با موضوع پژوهش باشند. همچنین براساس تحلیل فراترکیب، در این بخش از پژوهش‌هایی که در تارگه‌های همچون جهاد دانشگاهی<sup>۲۲</sup> در ایران؛ پایگاه نشریات کشور<sup>۲۳</sup> ایران؛ مرکز پژوهش‌های علوم رایانه‌ای اسلامی<sup>۲۴</sup> ایران؛ مرجع بین‌المللی ساینس دایرکت<sup>۲۵</sup>؛ مرجع امرالد<sup>۲۶</sup> و مرجع وایلی<sup>۲۷</sup> بودند برای تعیین مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء استفاده شود. در فاز دوم، به منظور انجام بخش تعاملی پژوهش، از ۲۰ نفر از شرکای حسابرسی بیش از ۱۰ سال سابقه کاری خواسته شده تا به عنوان اعضای گروه کانونی پس از ارزیابی مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء شناسایی شده در بخش کیفی و تایید آن‌ها، اقدام به پاسخ به پرسشنامه‌های تحلیل پیوندی تدوین شده، نمایند. نکته قابل ذکر این است که از آنجاییکه تحلیل پیوندی در بخش تعاملی، یک تحلیل مبتنی بر تجزیه و تحلیلی سیستمی در سطوحی از پیوندهای درونی مشخص از مشارکت‌کنندگان می‌باشد، و می‌بایست براساس معیار مشخصی همچون تجربه یا دانش تخصصی توسط مشارکت‌کنندگان صورت پذیرد، از نظر حجم نمونه محدود است که پژوهش پلنت و همکاران<sup>۲۸</sup> (۲۰۱۷)؛ نرث کات و مک کوی<sup>۲۹</sup> (۲۰۰۴) تاییدی بر این



با شرکاء و هیچ احتمال قطعی برای شناسایی و محدود ساختن تمامی ویژگی‌های مرتبط 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. باوجود 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

حال باتوجه به توضیحات داده شده، از شاخص CVR (روایی محتوای مولفه‌های مدل با شاخص) براساس مشارکت ۱۰ نفر از خبرگان پژوهش انجام گرفت.

براساس نتایج مشخص شد تمامی مضامین قراردادهای روانکاوانه مورد تایید هستند. برحسب سنجش روایی به عنوان مثال استفاده از رویکرد ارتباطی مثبت‌گرای شریک در برابر حسابرسان از مجموع ۱۰ نفر مشارکت کننده در ارزیابی مولفه‌ها، ۹ نفر گزینه ضروری و ۱ نفر تا حدی را انتخاب نموده است براساس رابطه زیر مشخص می‌شود که عدد بدست آمده از عدد جدول (۲) در ردیف ۱۰ نفر که برابر با ۰/۶۲ مشخص شده است بیشتر است:

$$CVR = \frac{9 - \frac{10}{2}}{\frac{10}{2}} = 0/80 > 0/62$$

#### یافته‌های تئوریک

هیچ لیست از قبل تعیین شده و قطعی درباره معیارها و مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس

جدول (۱) حداقل مقادیر CVR جهت مناسب بود روایی محتوی

| تعداد ارزیابان               | ۵    | ۶    | ۷    | ۸    | ۹    | ۱۰   | ۱۵   | .... | ۴۰   |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| حداقل مقدار نسبت روایی محتوا | ۰/۹۹ | ۰/۹۹ | ۰/۹۹ | ۰/۷۵ | ۰/۷۸ | ۰/۶۲ | ۰/۴۹ | ...  | ۰/۲۹ |

جدول (۲) روایی محتوایی مولفه‌های شناسایی شده پس از تحلیل دلفی

| مولفه‌ها      | گزاره‌ها   | شاخص محتوایی |       |       | تایید | حذف |
|---------------|--|--------------|-------|-------|-------|-----|
|               |  | غیر ضروری    | تأیدی | ضروری |       |     |
| مضامین تلویحی | توسعه‌ی شناخت ارتباطات غیرکلامی در تعاملات بین فردی حسابرس با شریک           | -            | -     | ۱۰    | ✓     | ×   |
|               | ایجاد فضای مبتنی بر مشارکت به منظور حفظ روابط اثربخش بین حسابرس با شریک      | -            | -     | ۱۰    | ✓     | -   |
|               | استفاده از رویکرد ارتباطی مثبت‌گرای شریک در برابر حسابرسان                   | -            | ۱     | ۹     | ✓     | -   |
| مضامین ضمنی   | تدوین دستورالعمل‌هایی مشخص انجام کار حرفه‌ای حسابرسان نسبت به شریک حسابرسی   | -            | -     | ۱۰    | ✓     | -   |
|               | تعیین حیطه مسئولیت‌های حرفه‌ای حسابرسان در انجام تخصصی وظایف                 | -            | -     | ۱۰    | ✓     | -   |
|               | تعریف رفتارهای فرانشی حسابرسان به عنوان ارزش‌های تعهدمدارانه در حرفه حسابرسی | -            | -     | ۱۰    | ✓     | -   |

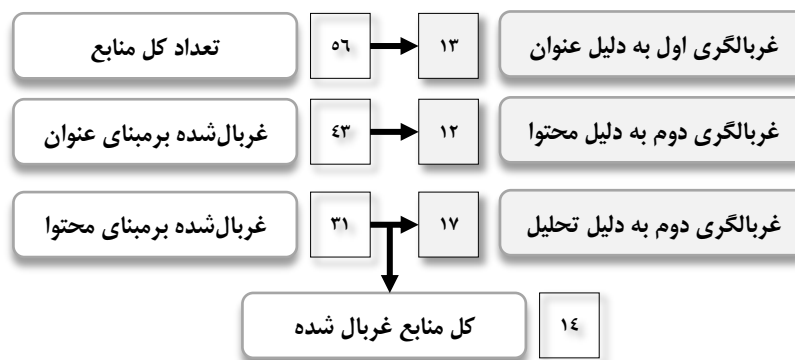
نکته: باتوجه به محدودیت صفحات، بخشی از مضامین گزاره‌ای ارائه شد.

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 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 محتوا، عنوان و فرآیندهای تحلیلی موردنظر این پژوهش انتخاب شدند. در

این مرحله می‌بایست براساس روش آترید-استرلینگ<sup>۳۲</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 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 (۳) 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



شکل (۲) غربالگری پژوهش‌های اولیه

جدول (۳) فرآیند تحلیل حیاتی پژوهش‌های غربال شده

| موضوعیت پژوهش‌ها          | معیارهای ارزیابی انتقادی                       |             |                |           |              |                  |              |                |                   |                             |            |
|---------------------------|--|-------------|----------------|-----------|--------------|------------------|--------------|----------------|-------------------|-----------------------------|------------|
|                           | مقاله‌ها                                       | 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 |
| پژوهش‌های بین‌المللی      | ماتو و همکاران <sup>۳۳</sup> (۲۰۲۰)            | ۲           | ۵              | ۴         | ۲            | ۲                | ۲            | ۴              | ۵                 | ۴                           | ۳۸         |
|                           | <b>یانگ و همکاران<sup>۳۴</sup> (۲۰۲۰)</b>      | ۲           | ۲              | ۲         | ۲            | ۲                | ۲            | ۲              | ۲                 | ۴                           | <b>۲۱</b>  |
|                           | هامپال <sup>۳۵</sup> (۲۰۲۰)                    | ۲           | ۲              | ۲         | ۲            | ۲                | ۲            | ۲              | ۲                 | ۵                           | ۳۳         |
|                           | مک دونالد ساردی و همکاران <sup>۳۶</sup> (۲۰۱۹) | ۲           | ۴              | ۴         | ۴            | ۲                | ۴            | ۴              | ۴                 | ۲                           | ۳۷         |
|                           | ساراپاینیچ و همکاران <sup>۳۷</sup> (۲۰۱۹)      | ۴           | ۴              | ۲         | ۲            | ۲                | ۲            | ۲              | ۴                 | ۴                           | ۳۶         |
|                           | سیویتز و کیدا <sup>۳۸</sup> (۲۰۱۸)             | ۴           | ۲              | ۲         | ۲            | ۲                | ۲            | ۲              | ۴                 | ۴                           | ۳۱         |
|                           | نهییم <sup>۳۹</sup> (۲۰۱۷)                     | ۴           | ۴              | ۴         | ۴            | ۴                | ۴            | ۴              | ۴                 | ۴                           | ۳۹         |
|                           | پیرسون و وایلیسمی <sup>۴۰</sup> (۲۰۱۵)         | ۳           | ۲              | ۴         | ۳            | ۳                | ۲            | ۴              | ۲                 | ۴                           | ۳۵         |
|                           | <b>لی و تایلیر<sup>۴۱</sup> (۲۰۱۴)</b>         | ۲           | ۲              | ۲         | ۲            | ۲                | ۲            | ۲              | ۲                 | ۳                           | <b>۲۵</b>  |
|                           | <b>ایکارد و همکاران<sup>۴۲</sup> (۲۰۱۳)</b>    | ۲           | ۲              | ۳         | ۳            | ۳                | ۲            | ۳              | ۲                 | ۳                           | <b>۲۷</b>  |
| پژوهش‌های داخلی           | <b>دامغانیان و کشاورز (۱۳۹۸)</b>               | ۲           | ۲              | ۲         | ۲            | ۳                | ۲            | ۳              | ۲                 | ۴                           | <b>۲۶</b>  |
|                           | بامری و همکاران (۱۳۹۸)                         | ۴           | ۵              | ۴         | ۴            | ۴                | ۴            | ۴              | ۵                 | ۴                           | ۳۹         |
|                           | بادپا و همکاران (۱۳۹۸)                         | ۲           | ۳              | ۳         | ۲            | ۲                | ۲            | ۳              | ۴                 | ۵                           | ۳۲         |
|                           | <b>هرمزی و همکاران (۱۳۹۵)</b>                  | ۲           | ۳              | ۲         | ۲            | ۱                | ۲            | ۱              | ۲                 | ۱                           | <b>۱۸</b>  |
|                           | مرادی و همکاران (۱۳۹۵)                         | ۳           | ۳              | ۳         | ۳            | ۴                | ۴            | ۳              | ۳                 | ۴                           | ۳۴         |
| عربصالحی و همکاران (۱۳۹۰) | ۴  | ۳           | ۴              | ۳         | ۳            | ۳                | ۴            | ۴              | ۴                 | ۳۷                          |            |

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 (۴) ارائه شده است.

## ۲) تحلیل دلفی

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، جمع آوری اطلاعات و در نهایت، اجماع گروهی است. در این بخش به منظور تایید/حذف مولفه‌های پژوهش، با استفاده از مشارکت متخصصان

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

(اعضای پانل) براساس دو مقیاس میانگین و ضریب توافق، آورده شده‌اند، مورد بررسی قرار می‌گیرد. مولفه‌های ناشی از تحلیل فراترکیب که در جدول (۶)

جدول (۲) فرآیند تعیین مولفه‌های اصلی پژوهش

| موقعیت پژوهش‌ها           | محققان                          | مضماین روانشناختی مضامین ادراک متقابل | مضماین تلویحی مضامین تعاملی و ارتباطی | مضماین ضمنی | مضماین ساختاری |
|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------|----------------|
| پژوهش‌های بین‌المللی      | مائو و همکاران (۲۰۲۰)           | -                                     | ✓                                     | -           | -              |
|                           | هامپال (۲۰۲۰)                   | ✓                                     | ✓                                     | -           | ✓              |
|                           | مک‌دونالدساردی و همکاران (۲۰۱۹) | -                                     | ✓                                     | -           | -              |
|                           | ساراپا‌نینچ و همکاران (۲۰۱۹)    | -                                     | ✓                                     | -           | ✓              |
|                           | سیویتز و کیدا (۲۰۱۸)            | ✓                                     | -                                     | -           | -              |
| داخلی                     | نهمیم (۲۰۱۷)                    | ✓                                     | -                                     | ✓           | -              |
|                           | پیرسون و وایلیسمی (۲۰۱۵)        | -                                     | ✓                                     | ✓           | -              |
|                           | بامری و همکاران (۱۳۹۸)          | ✓                                     | ✓                                     | -           | ✓              |
|                           | بادپا و همکاران (۱۳۹۸)          | -                                     | ✓                                     | ✓           | -              |
|                           | مرادی و همکاران (۱۳۹۵)          | ✓                                     | -                                     | -           | ✓              |
| عربصالحی و همکاران (۱۳۹۰) | ✓                               | -                                     | ✓                                     | -           |                |
| جمع                       | ۳                               | ۳                                     | ۱                                     | ۷           | ۲              |

جدول (۴) مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شرکاء

| مضماین |   |   |   |   |   |   | مضماین تلویحی در قراردادهای روانشناختی   | مضماین ضمنی در قراردادهای روانشناختی |
|--------|---|---|---|---|---|---|--|--------------------------------------|
| ۱      | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ |  |                                      |
|        |   |   |   |   |   |   | استفاده از سبک مدیریت کاربزماتیک توسط شریک در تعامل با حسابرس                    |                                      |
|        |   |   |   |   |   |   | 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 حسابرس                         |                                      |
|        |   |   |   |   |   |   | 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 حسابرس 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 حسابرس نسبت به شریک حسابرسی         |                                      |
|        |   |   |   |   |   |   | تعیین حیطه مسئولیت‌های حرفه‌ای حسابرس در انجام تخصصی وظایف                       |                                      |
|        |   |   |   |   |   |   | تعریف رفتارهای فراترکیبی حسابرس 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               |                                      |
|        |   |   |   |   |   |   | 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 حسابرس         |                                      |
|        |   |   |   |   |   |   | استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر جهت ارتقای سطح آزادی عمل حسابرس                 |                                      |

جدول (۶) تحلیل دور اول دلفی

| مقوله   | مضمون  | مضامین گزاره‌ای  | میانگین | توافق | تایید                               | ادغام                    | حذف                                 | ردیف  |
|---|--|--|---------|-------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------|
|   |  |  |         |       | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |       |
| مقوله ۱: مضامین تلویحی در قراردادهای روانشناختی | مضمون ۱: استفاده از سبک مدیریت کاربزماتیک توسط شریک در تعامل با حسابرسان | استفاده از سبک مدیریت کاربزماتیک توسط شریک در تعامل با حسابرسان                  | ۵       | ۰/۵۵  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک در تعامل با حسابرس                           | ۵/۱۰    | ۰/۶۵  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | توسعه‌ی شناخت ارتباطات غیرکلامی در تعاملات بین فردی حسابرس با شریک               | ۵/۲۵    | ۰/۷۵  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | ایجاد فضای مبتنی بر مشارکت به منظور حفظ روابط اثربخش بین حسابرس با شریک          | ۵/۲۰    | ۰/۷۰  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | استفاده از رویکرد ارتباطی مثبت‌گرای شریک در برابر حسابرسان                       | ۵       | ۰/۵۵  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | 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 اعتمادمتقابل در ارتباطات بین شریک با حسابرس                                | ۵/۲۰    | ۰/۷۰  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | استفاده از انگیزه‌بخش بودن کلام شریک در برابر حسابرس                             | ۵/۳۰    | ۰/۸۰  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش حسابرسان به منظور ارتقای تعاملات اثربخش    | ۵       | ۰/۵۵  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
| مقوله ۲: مضامین ضمنی در قراردادهای روانشناختی   | مضمون ۲: تقویت باورهای حسابرس نسبت به ضوابط و رویه‌های حرفه‌ای حسابرسی   | 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       | ۵/۲۰    | ۰/۷۰  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | 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          | ۵/۲۰    | ۰/۷۰  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی در زمان جذب حسابرس               | ۵/۲۰    | ۰/۷۰  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی به منظور رعایت عدالت و برابری | ۵       | ۰/۵۵  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی جهت بازخورد اطلاعات به حسابرسان       | ۵/۱۰    | ۰/۶۵  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |
|   |  | استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر جهت ارتقای سطح آزادی عمل حسابرسان               | ۵/۳۰    | ۰/۸۰  | <input checked="" type="checkbox"/> | -                        | -                                   | تایید |

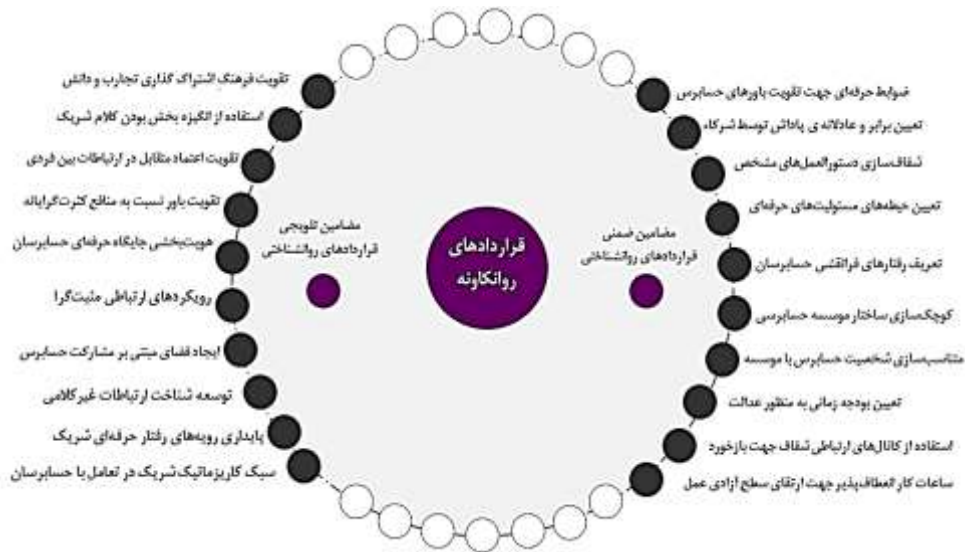
فردی حسابرس با شرکاء شامل دو مضمون تلویحی قراردادهای روانشناختی و مضمون ضمنی قراردادهای روانشناختی می‌باشد. در ادامه‌ی پژوهش به منظور تبیین مضامین گزاره‌ای (خرده مفاهیم مضامین اصلی) تایید شده در جامعه هدف، از تحلیل پیوندهای درونی در قالب روابط بین پیوندی (ART) استفاده می‌شود.

### ۳) پیوندهای درونی و روابط بین پیوندها<sup>۴۳</sup> (ART)

در روند تحلیل کیفی/تعاملی (IQA)، اجزا معنایی یک پدیدار همچون قراردادهای روانکاوانه در تعاملات بین فردی، پیوندهای درونی نامیده می‌شوند که همانند تک پاره‌های سیستمی و یا مولفه‌های فردی هستند که

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، تمامی مضامین مورد تایید توسط اعضای پانل قرار گرفتند. براین اساس می‌توان براساس مضامین گزاره‌ای تایید شده و اصطلاحاً به حد کفایت نظری رسیده، مدل مفهومی مبتنی بر شناخت محتوایی بیشتر ابعاد پژوهش را ارائه داد:

براساس چارچوب نظری ارائه شده، همانطور که مشاهده می‌شود، قراردادهای روانکاوانه در تعاملات بین



شکل (۳) مدل مفهومی پژوهش مبتنی بر تحلیل‌های فراترکیب و دلفی

براساس تعیین جهت تاثیرگذاری ابعاد بر یکدیگر براساس چک لیست ماتریسی انجام می‌پذیرد و در تحلیل روابط درونی سیستمی محقق با استفاده از تفسیر جهت رابطه از فلش رو به بالا یا رو به چپ استفاده می‌نماید. از دو علامت فلش 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 فلش دارای معنا و مفهومی مشخص در این تحلیل می‌باشد که تعریف آن در جدول (۸) ارائه شده است:

باتوجه به این که گزارش تحلیلی و ترسیم نمودارهای شناسایی مضامین گزاره‌ای در چارچوب تحلیل کانونی عملاً در چهارچوب این مقاله ممکن نیست، در این مرحله به ذکر مفاهیم برآمده از تعامل جمعی و چگونگی تحقق کفایت نظری در مفاهیم شناسایی شده بسنده می‌شود. بر مبنای ماهیت روش تحلیل کیفی تعاملی، محقق می‌بایست مضامین گزاره‌ای بدست آمده در قالب طبقه‌بندی‌های فرعی و اصلی از مرحله تحلیل کیفی (تحلیل فراترکیب و دلفی) را به منظور ترسیم در جامعه هدف توسط گروه‌های کانونی در قالب نام پیوندهای درونی و مفهوم پیوندهای درونی مجدداً بازسازی نماید تا بتوان نمودارهای لازم براساس این تحلیل تدوین شود. در قالب جدول زیر که نام پیوند درونی و مفهوم پیوند درونی در آن مشخص شده است مولفه‌ها ارائه می‌گردد.

سیستم را ایجاد می‌کنند. پیوندهای درونی اجزایی هستند که در نقشه‌های ذهنی مورد استفاده قرار می‌گیرند که خود نمایش سیستم تصویری از ترکیب تجربیات زندگی است. تجربیاتی که در قالب قراردادهای روانشناختی در تعاملات بین فردی حسابرس با شرکاء می‌تواند مورد بررسی قرار گیرد. می‌توان گفت که پیوندهای درونی در واقع دسته‌بندی معنایی هر سیستم و یا مجموعه سیستم‌ها را نشان می‌دهد که خود تجربیات گروه‌ها (حسابرسان دارای سابقه بیش از ۱۰ سال) از یک پدیدار (قراردادهای روانکاوانه) است. در این پژوهش تجربیات حسابرسان پس از ارائه یک چارچوب تئوریک براساس بخش تحلیل کیفی (IQA) با استفاده از تحلیل فراترکیب و دلفی، در قالب ارتباط بین پیوندهای درونی (ART) طبق جدول زیر ارائه می‌شوند. به عبارت دیگر، پس از مشخص کردن پیوندهای درونی، گام بعدی کدگذاری نظری روابط بین پیوندهای درونی است که پس از طرح در چک لیست‌های امتیازی می‌توان به ترسیم نمودار روابط درونی و توصیف دیداری روابط پیوندهای درونی است اقدام نمود. نرثکات و مک‌کوی<sup>۴۴</sup> (۲۰۰۴) به‌عنوان نظریه‌پرداز در این روش، در دو مرحله جداگانه روابط پیوندهای درونی (ART) و روابط دورنی سیستمی (IRS) را برای تحلیل اعضای گروه کانونی و تحلیل محققان براساس جهت فلش‌ها ارائه دادند. به عبارت دیگر روابط پیوندهای درونی

جدول (۸) تعریف جهت فلش‌های در تحلیل روابط درونی پیوندها

| جهت فلش              | تعریف معنایی  |
|----------------------|---|
| جهت فلش رو به بالا   | جهت فلش در سمت رو به بالا نشان دهنده خروجی‌های سیستم می‌باشد و بیان کننده سطر عامل و دلالت کننده بر ستون می‌باشد. |
| جهت فلش رو به سمت چپ | جهت فلش در سمت چپ نشان دهنده ورودی‌های سیستم می‌باشد و بیان می‌کند معیار ستون عامل و دلالت کننده بر سطر می‌باشد.  |

جدول (۹) پیوندهای درونی و مفاهیم مدنظر هر پیوند

| پیوند اصلی   | پیوندهای درونی                         | مضامین/مفاهیم پیوندهای درونی   |
|--|--|--|
| فرار داد روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شرکاء | مضامین تلویحی در قراردادهای روانشناختی | استفاده از سبک مدیریت کاریزما تیک توسط شریک در تعامل با حسابرسان                   |
|  |  | پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک در تعامل با حسابرس                             |
|  |  | توسعه‌ی شناخت ارتباطات غیر کلامی 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      |
|  | مضامین ضمنی در قراردادهای روانشناختی   | 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 فراتر از نقش 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                 |

درونی شمارش شد که نشان‌دهنده میزان قدرت این رابطه‌ها در نظر شرکت‌کنندگان گروه کانونی است. در این مرحله مجموع نظرات براساس شاخص «مد» تعیین می‌شوند. نکته قابل توجه این است، باتوجه به دو پیوند درونی مضامین تلویحی و ضمنی قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شریک در دو بخش متفاوت اقدام به تعیین روابط درونی و ارائه مدل پیوندی خواهد شد.

**الف) پیوند درونی مضامین تلویحی قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شریک**  
در این بخش براساس توضیح‌های داده شده، اقدام به انجام تحلیل روابط پیوندهای درونی (ART) می‌شود که در قالب جدول زیر قابل مشاهده است.

پس از مشخص شدن پیوندهای درونی مضامین قراردادهای روانکاوانه در تعاملات بین فردی حسابرس با شریک، محققان براساس جدول (۹) اقدام به تعیین روابط پیوندهای درونی (ART) نمودند. بنابراین، در این مرحله از این طریق می‌توان به شناسایی پیوندهای درونی اقدام نمود و نیز جدول (۱۰) تأثیرگذاری‌های سیستمی را ترسیم کرد. کدگذاری مفاهیم پیوندهای درونی نیز در همین مرحله انجام شد. تعاریف پیوندهای درونی عمدتاً مفهومی‌اند که به واسطه مفهوم‌سازی در بخش تحلیل کیفی ایجاد شدند و براساس این مفاهیم گروه کانونی در قالب اعضای پانل اقدام به تحلیل ماتریسی این پیوندها می‌نمایند. این فرایند در هر سه مصاحبه گروه کانونی تا نیل به الگویی تحلیلی ادامه خواهد یافت. در هر مورد فراوانی موافقان با رابطه بین پیوندهای

جدول (۱۰) روابط پیوندهای درونی (ART) بین مضامین تلویحی قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شریک

| فرآوانی | رابطه بین پیوندها  | فرآوانی | رابطه بین پیوندها  |
|---------|--|---------|--|
|         | <b>■ سطح اول/تحلیل پیوند کارزماتیک بودن سبک شریک در تعاملات</b>                                |         | <b>■ سطح چهارم/تحلیل پیوند فضای مبتنی بر مشارکت</b>  |
| ۱۵      | کارزماتیک بودن سبک شریک ← پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای                                       | ۱۶      | فضای مبتنی بر مشارکت به منظور حفظ روابط اثربخش → استفاده از رویکرد مثبت‌گرا                |
| ۱۵      | کارزماتیک بودن سبک شریک ← توسعه شناخت ارتباطات غیر کلامی                                       | ۱۴      | فضای مبتنی بر مشارکت به منظور حفظ روابط اثربخش ← هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس      |
| ۱۳      | کارزماتیک بودن سبک شریک ← ایجاد فضای مبتنی بر مشارکت حسابرس                                    | ۱۳      | فضای مبتنی بر مشارکت به منظور حفظ روابط اثربخش - تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه |
| ۱۵      | کارزماتیک بودن سبک شریک ← استفاده از رویکرد ارتباطی مثبت‌گرا                                   | ۱۷      | فضای مبتنی بر مشارکت به منظور حفظ روابط اثربخش → تقویت اعتمادمتقابل                        |
| ۱۷      | کارزماتیک بودن سبک شریک ← هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس                                 | ۱۴      | فضای مبتنی بر مشارکت به منظور حفظ روابط اثربخش → استفاده از انگیزه‌بخش بودن کلام شریک      |
| ۱۵      | کارزماتیک بودن سبک شریک ← تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه                            | ۱۷      | فضای مبتنی بر مشارکت به منظور حفظ روابط اثربخش → تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش     |
| ۱۳      | کارزماتیک بودن سبک شریک ← تقویت اعتمادمتقابل در ارتباطات                                       |         | <b>■ سطح پنجم/تحلیل پیوند رویکرد ارتباطی مثبت‌گرای شریک</b>                                |
| ۱۵      | کارزماتیک بودن سبک شریک ← الهام بخش بودن انگیزه در کلام شریک                                   | ۱۲      | رویکرد ارتباطی مثبت‌گرای شریک ← هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس                       |
| ۱۲      | کارزماتیک بودن سبک شریک - تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش                                | ۱۸      | رویکرد ارتباطی مثبت‌گرای شریک - تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه حسابرس و شریک    |
|         | <b>■ سطح دوم/تحلیل پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک</b>                                     |         | رویکرد ارتباطی مثبت‌گرای شریک ← تقویت اعتمادمتقابل در ارتباطات                             |
| ۱۹      | پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک → توسعه شناخت ارتباطات غیر کلامی                           | ۱۷      | رویکرد ارتباطی مثبت‌گرای شریک → استفاده از انگیزه الهام بخش در کلام شریک                   |
| ۱۴      | پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک ← ایجاد فضای مبتنی بر مشارکت                               | ۱۵      | رویکرد ارتباطی مثبت‌گرای شریک → تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش                      |
| ۱۵      | پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک → استفاده از رویکرد ارتباطی مثبت‌گرا                       |         | <b>■ سطح ششم/تحلیل پیوند هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس</b>                          |
| ۱۶      | پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک ← هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس                     | ۱۳      | هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس - تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه           |
| ۱۷      | پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک ← تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه حسابرس و شریک  | ۱۳      | هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس → تقویت اعتمادمتقابل در ارتباطات                      |
| ۱۲      | پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک ← تقویت اعتمادمتقابل در ارتباطات                           | ۱۸      | هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس → استفاده از انگیزه الهام بخش در کلام شریک            |
| ۱۱      | پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک → استفاده از انگیزه الهام بخش در کلام شریک                 | ۱۵      | هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای حسابرس - تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش               |
| ۱۴      | پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک - تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش                    |         | <b>■ سطح هفتم/تحلیل پیوند تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه</b>                    |
|         | <b>■ سطح سوم/تحلیل پیوند شناخت ارتباطات غیر کلامی در تعاملات بین فردی</b>                      | ۱۴      | تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه → تقویت اعتمادمتقابل در ارتباطات                 |
| ۱۵      | توسعه شناخت ارتباطات غیر کلامی در تعاملات بین فردی - ایجاد فضای مبتنی بر مشارکت                | ۱۶      | تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه → استفاده از انگیزه‌بخش بودن کلام شریک           |
| ۱۲      | توسعه شناخت ارتباطات غیر کلامی در تعاملات بین فردی - استفاده از رویکرد ارتباطی مثبت‌گرا        | ۱۳      | تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه ← تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش          |
| ۱۴      | توسعه شناخت ارتباطات غیر کلامی در تعاملات بین فردی - هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای             |         | <b>■ سطح هشتم/تحلیل پیوند تقویت اعتمادمتقابل در ارتباطات شریک با حسابرس</b>                |
| ۱۷      | توسعه شناخت ارتباطات غیر کلامی در تعاملات بین فردی - تقویت باور نسبت به حفظ منافع کثرت‌گرایانه | ۱۴      | تقویت اعتمادمتقابل در ارتباطات - استفاده از انگیزه‌بخش بودن کلام شریک                      |
| ۱۵      | توسعه شناخت ارتباطات غیر کلامی در تعاملات بین فردی ← تقویت اعتمادمتقابل در ارتباطات            | ۱۳      | تقویت اعتمادمتقابل در ارتباطات → تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش                     |
| ۱۶      | توسعه شناخت ارتباطات غیر کلامی در تعاملات بین فردی → استفاده از انگیزه الهام بخش               |         | <b>■ سطح نهم/تحلیل پیوند استفاده از انگیزه‌بخش بودن کلام شریک</b>                          |
| ۱۸      | توسعه شناخت ارتباطات غیر کلامی در تعاملات بین فردی - تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش     | ۱۶      | انگیزه‌بخش بودن کلام شریک - تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری تجارب و دانش                          |



نکته: اعداد مشخص شده در فراوانی نشان دهنده‌ی بیشترین میزان هم‌نظری در باب تاثیر ماتریسی دو مضمون در قالب پیوندهای درونی بر یکدیگر می‌باشد که براساس شاخص مد بیشترین تعدد نظرات به‌عنوان امتیاز نهایی درج می‌شود. قسمت‌های خالی نشان می‌دهد بیشترین نظرات مبنی بر عدم‌تاثیر معنادار ماتریسی دو متغیر بر یکدیگر بوده است. همانطور که در جدول فوق مشخص است بیشترین فراوانی در سطح دوم بررسی و در مورد پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک بر توسعه شناخت ارتباطات غیرکلامی است که از بین ۲۰ نفر گروه کانونی ۱۹ نفر موافق وجود تاثیرگذاری معکوس توسعه شناخت ارتباطات غیرکلامی بر پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای شریک بودند.

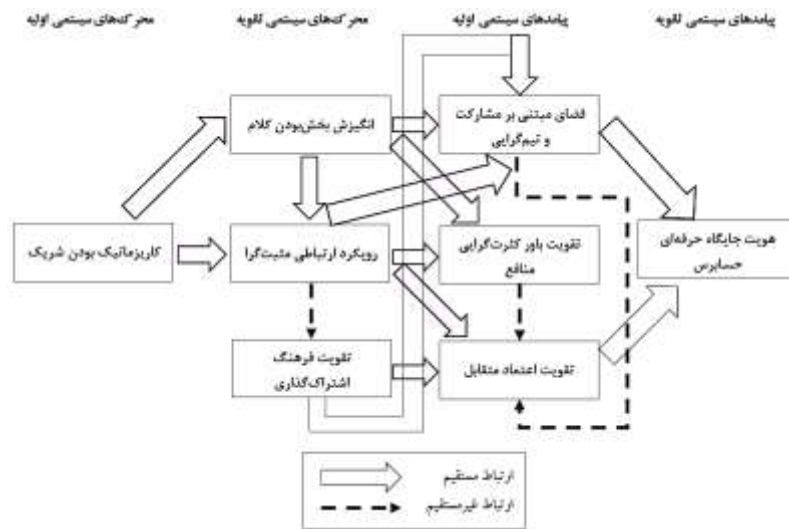
#### بازنمایی سیستم: ترسیم نمودار تاثیرگذاری‌های سیستمی (SID)

در آخرین مرحله تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه گروه کانونی در بخش مضامین قراردادهای روانکاوانه، خلاصه نتایج اثرگذاری‌های سیستمی در نمودار (SID) ترسیم می‌شود. برای ترسیم این نمودار، نخست محرک‌های سیستم را در یک سمت و پیامدهای سیستم را در سمت دیگر در قالب جعبه‌های پیوندهای درونی قرار می‌دهیم. برای این منظور براساس تحلیل جهت فلش‌ها عمل می‌نماییم. در نمودار فوق فلش‌های سمت ورودی‌های

سیستم و فلش‌های رو به بالا خروجی‌های سیستم خوانش می‌شوند. تفریق مجموع تعداد خروجی‌های سیستم از ورودی‌های سیستم دلتای سیستم را نشان می‌دهد که در صورتی که این عدد مثبت باشد و خروجی‌ها بیش از ورودی‌ها باشد، آن عدد محرک سیستمی خوانش می‌شود و در صورتی که تعداد ورودی‌ها بیش از تعداد خروجی‌ها باشد و دلتای سیستم منفی شود، به این عدد پیامد سیستمی گفته می‌شود. در واقع این عدد میزان اثرگذاری مضامین را در کلیت سیستم نشان می‌دهد و فهم آن در خوانش مبتنی بر واقعیات سیستمی سهم به‌سزایی خواهد داشت. مرحله بعدی، پس از چینش مناسب این جعبه مؤلفه‌های پیوند درونی، نشان دادن ارتباط بین آن‌ها با خطوط نمایانگر ارتباط است که این خطوط می‌توانند به دو دسته نمایانگر ارتباط مستقیم و نمایانگر ارتباط غیرمستقیم تقسیم شوند. نرث‌کات و مک‌کوی (۲۰۰۴) متذکر می‌شوند در صورتی که آشفتگی و به هم ریختگی در شاخه‌های نمودار (SID) وجود داشته باشد، حتی اگر کاملاً جامع و غنی باشد، می‌تواند برای تعداد اندک مؤلفه‌های پیوند درونی مشکل تفسیر و خوانش نموداری را فراهم آورد. در واقع نمودار تأثیرگذاری‌های سیستمی در گام نخست برای شناسایی و بازنمایی ارتباط بین مضامین گزاره‌ای است که در تحلیل گروه کانونی به منزله پیوندهای درونی سیستمی شناسایی شده‌اند.

جدول (۸) روابط پیوند درونی (IRD) بین مضامین تلویحی قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شریک

| گزاره‌ها                           | کاربرماتیک بودن سبک شریک | پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای | توسعه‌ی ارتباطات غیرکلامی | ایجاد فضای مبتنی بر مشارکت | استفاده از رویکرد ارتباطی مثبت‌گرا | هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای | تقویت باور به کثرت‌گرایی | تقویت اعتمادمتقابل | استفاده از انگیزه‌بخش بودن کلام | تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری | خروجی | ورودی | دا تا | مبین  |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------------|------------------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------|---------------------------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|
| کاربرماتیک بودن سبک شریک           | ۰                        | ←                              | ←                         | ←                          | ←                                  | ←                             | ←                        | ←                  | ←                               | ←                        | ۸     | ۰     | ۸     | محرک  |
| پایداری رویه‌های رفتار حرفه‌ای     | ←                        | ۰                              | ←                         | ←                          | ←                                  | ←                             | ←                        | ←                  | ←                               | ←                        | ۴     | ۴     | ۰     | خنثی  |
| توسعه‌ی ارتباطات غیرکلامی          | ←                        | ←                              | ۰                         | ←                          | ←                                  | ←                             | ←                        | ←                  | ←                               | ←                        | ۲     | ۲     | ۰     | خنثی  |
| ایجاد فضای مبتنی بر مشارکت         | ←                        | ←                              | ←                         | ۰                          | ←                                  | ←                             | ←                        | ←                  | ←                               | ←                        | ۱     | ۶     | -۵    | پیامد |
| استفاده از رویکرد ارتباطی مثبت‌گرا | ←                        | ←                              | ←                         | ←                          | ۰                                  | ←                             | ←                        | ←                  | ←                               | ←                        | ۴     | ۳     | ۱     | محرک  |
| هویت بخشیدن به جایگاه حرفه‌ای      | ←                        | ←                              | ←                         | ←                          | ←                                  | ۰                             | ←                        | ←                  | ←                               | ←                        | ۰     | ۶     | -۶    | پیامد |
| تقویت باور به کثرت‌گرایی           | ←                        | ←                              | ←                         | ←                          | ←                                  | ←                             | ۰                        | ←                  | ←                               | ←                        | ۱     | ۴     | -۳    | پیامد |
| تقویت اعتمادمتقابل                 | ←                        | ←                              | ←                         | ←                          | ←                                  | ←                             | ←                        | ۰                  | ←                               | ←                        | ۳     | ۵     | -۲    | پیامد |
| استفاده از انگیزه‌بخش بودن کلام    | ←                        | ←                              | ←                         | ←                          | ←                                  | ←                             | ←                        | ←                  | ۰                               | ←                        | ۶     | ۱     | ۵     | محرک  |
| تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری           | ←                        | ←                              | ←                         | ←                          | ←                                  | ←                             | ←                        | ←                  | ←                               | ۰                        | ۳     | ۱     | ۲     | محرک  |



شکل (۴) مدل بازنمایی سیستمی تاثیرگذاری مضامین گزاره‌های تلویحی قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات

وجود کاربزماتیک بودن سبک شریک در اداره‌ی موسسه حسابرس ضمن ایجاد انگیزه و رویکرد مشارکتی باعث تقویت ادراک و باورهای فردی حسابرس در مشارکت؛ اعتماد و کثرت‌گرایی خواهد شد که در نهایت زمینه ارتقای سطح هویت حرفه‌ای در او محیا می‌گردد.

**ب) پیوند درونی مضامین ضمنی قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شریک**  
در این بخش براساس توضیح‌های داده شده، اقدام به انجام تحلیل روابط پیوندهای درونی (ART) می‌شود که در قالب جدول زیر قابل مشاهده است.

نکته: اعداد مشخص شده در فراوانی نشان دهنده‌ی بیشترین میزان هم‌نظری در باب تاثیر ماتریسی دو مضمون در قالب پیوندهای درونی بر یکدیگر می‌باشد که براساس شاخص مد بیشترین تعدد نظرات به‌عنوان امتیاز نهایی درج می‌شود. قسمت‌های خالی نشان می‌دهد بیشترین نظرات مبنی بر عدم‌تاثیر معنادار ماتریسی دو متغیر بر یکدیگر بوده است.

**بازنمایی سیستمی: ترسیم نمودار تاثیرگذاری‌های سیستمی (SID)**

در آخرین مرحله تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه‌ی گروه قانونی در بخش مضامین قراردادهای روانکاوانه، خلاصه

همانطور که در مدل فوق مشاهده می‌شود، بیشتر تاثیرگذاری سیستمی بین مضامین گزاره‌ای تلویحی قراردادهای روانکاوانه به صورت مستقیم می‌باشد و تنها در ارتباط سیستمی ۶ گزاره به صورت دو به دو، سطح تاثیرگذاری به صورت غیرمستقیم می‌باشد. این مدل تایید می‌نماید که محرک‌ترین مضمون گزاره‌ای در قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین حسابرس با شریک، مربوط به کاربزماتیک بودن شریک در اداره موسسه حسابرسی مرتبط می‌باشد و این موضوع می‌تواند باعث تقویت محرک‌های ثانویه‌ای همچون انگیزه‌بخش بودن کلام شریک؛ توسعه ارتباطات مثبت‌گرا و تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات بین حسابرسان در چارچوب ساختار موسسه حسابرسی برای پویایی بیشتر باشد. وجود ارتباطات مستقیم بین محرک‌های قراردادهای روانکاوانه در تعاملات در گام اول به پیامدهایی همچون مشارکت و تیم‌کاری در روابط بین حسابرسان؛ تقویت اعتماد متقابل و تقویت باورهای کثرت‌گرایی در تعاملات خواهد شد که در نهایت مجموع این فرآیندها، به هویت شغلی حسابرس در فضای حرفه‌ای منتهی خواهد شد. هویتی که فرد نسبت به آن متعهدانه و با انگیزه و علاقه‌ی بیشتر تلاش خواهد نمود تا کارکردهای حرفه‌ای را به بهترین شکل ممکن دنبال نماید و باعث گردد تا اثربخشی نقش او در حرفه بسیار ملموس و قابل‌توجه‌تر باشد، چراکه

نتایج اثرگذاری‌های سیستمی در نمودار (SID) ترسیم می‌شود. برای ترسیم این نمودار، نخست محرک‌های سیستم را در یک سمت و پیامدهای سیستم را در سمت دیگر در قالب جعبه‌های پیوندهای درونی قرار می‌دهیم.

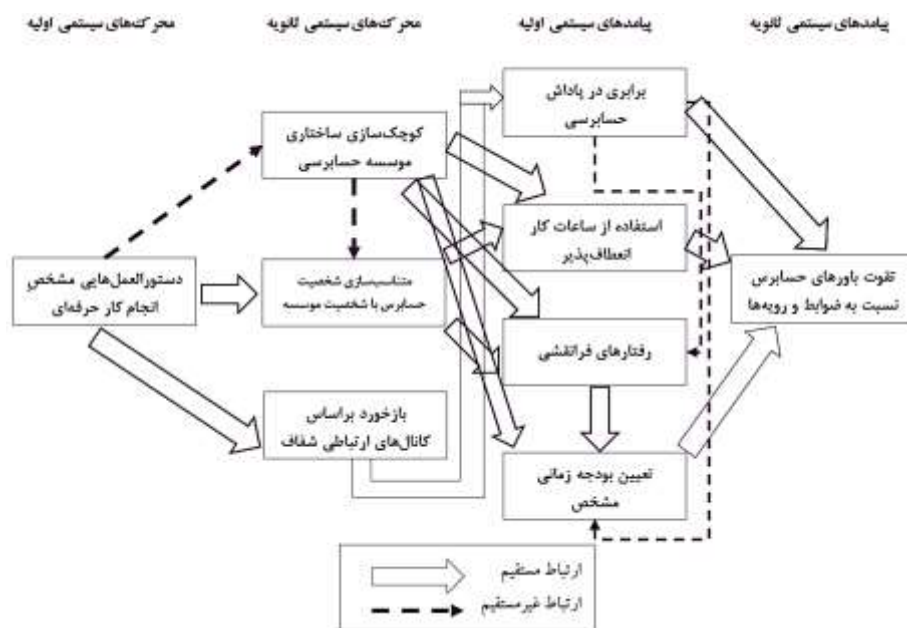
برای این منظور براساس تحلیل جهت فلش‌ها عمل می‌نماییم. در نمودار فوق فلش‌های سمت ورودی‌های سیستم و فلش‌های رو به بالا خروجی‌های سیستم خوانش می‌شوند. تفریق مجموع تعداد خروجی‌های سیستم از

**جدول (۱۰) روابط پیوندهای درونی (ART) بین مضامین ضمنی قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شریک**

| فراوانی | رابطه بین پیوندها   | فراوانی | رابطه بین پیوندها   |
|---------|---|---------|---|
|         | <b>■ سطح چهارم/تحلیل پیوند تعیین حیطه‌های مسئولیت‌های حرفه‌ای</b>                                       |         | <b>■ سطح اول/تحلیل پیوند تدوین ضوابط به منظور تقویت باورهای حسابرسان</b>                    |
| ۱۷      | تعیین حیطه‌های مسئولیت‌های حرفه‌ای ← تعریف رفتارهای فراقشی حسابرسان                                     | ۱۴      | تدوین ضوابط جهت تقویت باورها → تعیین برابر و عادلانه‌ی پاداش توسط شریک                      |
| ۱۷      | تعیین حیطه‌های مسئولیت‌های حرفه‌ای ← کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری                 | ۱۳      | تدوین ضوابط جهت تقویت باورها → تدوین دستورالعمل‌های مشخص کار حرفه‌ای                        |
| ۱۴      | تعیین حیطه‌های مسئولیت‌های حرفه‌ای → متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی                    | ۱۵      | تدوین ضوابط جهت تقویت باورها → تعیین حیطه‌های مسئولیت‌های حرفه‌ای                           |
| ۱۴      | تعیین حیطه‌های مسئولیت‌های حرفه‌ای ← تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی                 | ۱۶      | تدوین ضوابط جهت تقویت باورها ← تعریف رفتارهای فراقشی حسابرسان                               |
| ۱۴      | تعیین حیطه‌های مسئولیت‌های حرفه‌ای → استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی                         | ۱۱      | تدوین ضوابط جهت تقویت باورها ← کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری           |
| ۱۳      | تعیین حیطه‌های مسئولیت‌های حرفه‌ای ← استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر                                   | ۱۴      | تدوین ضوابط جهت تقویت باورها ← متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی              |
|         | <b>■ سطح پنجم/تحلیل پیوند تعریف رفتارهای فراقشی حسابرسان</b>  | ۱۶      | تدوین ضوابط جهت تقویت باورها → تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی           |
| ۱۷      | تعریف رفتارهای فراقشی حسابرسان → کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری                     | ۱۷      | تدوین ضوابط جهت تقویت باورها → استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی                   |
| ۱۸      | تعریف رفتارهای فراقشی حسابرسان → متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی                        | ۱۳      | تدوین ضوابط جهت تقویت باورها ← استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر                             |
| ۱۳      | تعریف رفتارهای فراقشی حسابرسان ← تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی                     |         | <b>■ سطح دوم/تحلیل پیوند تعیین برابر و عادلانه پاداش توسط شرکاء</b>                         |
| ۱۵      | تعریف رفتارهای فراقشی حسابرسان ← استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی                             | ۱۱      | تعیین برابر و عادلانه پاداش توسط شرکاء → تدوین دستورالعمل‌های مشخص کار حرفه‌ای              |
| ۱۱      | تعریف رفتارهای فراقشی حسابرسان ← استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر                                       | ۱۵      | تعیین برابر و عادلانه پاداش توسط شرکاء → تعیین حیطه‌های مسئولیت‌های حرفه‌ای                 |
|         | <b>■ سطح ششم/تحلیل پیوند کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری</b>                         | ۱۴      | تعیین برابر و عادلانه پاداش توسط شرکاء → تعریف رفتارهای فراقشی حسابرسان                     |
| ۱۷      | کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری → متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی    | ۱۳      | تعیین برابر و عادلانه پاداش توسط شرکاء ← کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری |
| ۱۱      | کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری ← تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی | ۱۲      | تعیین برابر و عادلانه پاداش توسط شرکاء ← متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی    |
| ۱۵      | کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری ← استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی         | ۱۲      | تعیین برابر و عادلانه پاداش توسط شرکاء → تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی |
| ۱۳      | کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری ← استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر                   | ۱۴      | تعیین برابر و عادلانه پاداش توسط شرکاء → استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی         |
|         | <b>■ سطح هفتم/تحلیل پیوند متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی</b>                           | ۱۶      | تعیین برابر و عادلانه پاداش توسط شرکاء ← استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر                   |
| ۱۲      | متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی ← تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی    |         | <b>■ سطح سوم/تحلیل پیوند شناخت تدوین دستورالعمل‌های مشخص کار حرفه‌ای</b>                    |
| ۱۲      | متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی ← استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی            | ۱۲      | تدوین دستورالعمل‌های مشخص کار حرفه‌ای ← تعیین حیطه‌های مسئولیت‌های حرفه‌ای                  |
| ۱۶      | متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی ← استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر                      | ۱۴      | تدوین دستورالعمل‌های مشخص کار حرفه‌ای ← تعریف رفتارهای فراقشی حسابرسان                      |
|         | <b>■ سطح هشتم/تحلیل پیوند تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی</b>                        | ۱۳      | تدوین دستورالعمل‌های مشخص کار حرفه‌ای → کوچک‌سازی ساختار سازمانی به منظور حفظ انعطاف‌پذیری  |
| ۱۵      | تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی ← استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی         | ۱۸      | تدوین دستورالعمل‌های مشخص کار حرفه‌ای ← متناسب‌سازی شخصیت حسابرس با شخصیت موسسه حسابرسی     |
| ۱۲      | تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی ← استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر                   | ۱۲      | تدوین دستورالعمل‌های مشخص کار حرفه‌ای ← تعیین بودجه زمانی مشخص در رابطه با تیم‌های حسابرسی  |
|         | <b>■ سطح نهم/تحلیل پیوند استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی</b>                                 | ۱۸      | تدوین دستورالعمل‌های مشخص کار حرفه‌ای ← استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی          |
| ۱۵      | استفاده از کانال‌های ارتباطی شفاف و سیستمی ← استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر                           | ۱۱      | تدوین دستورالعمل‌های مشخص کار حرفه‌ای ← استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر                    |

جدول (۸) روابط پیوند درونی (IRD) بین مضامین ضمنی قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین فردی حسابرس با شریک

| مضمین | دلتا | ورودی | خروجی | استفاده از ساعات کار<br>انعطاف پذیر | شفاف<br>استفاده از کانال‌های ارتباطی | تعیین بودجه زمانی مشخص<br>استفاده از کانال‌های ارتباطی | متناسب‌سازی شخصیت<br>سازمانی | کوچک‌سازی ساختار<br>سازمانی | رفتارهای فرانتشی<br>حیطه مسئولیت‌های حرفه‌ای | دستورالعمل‌های مشخص<br>برابر و عدالت پاداش | تدوین ضوابط تقویت باورها | گزاره‌ها                             |
|-------|------|-------|-------|-------------------------------------|--------------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|--|--|--------------------------|--------------------------------------|
| پیامد | -۶   | ۶     | ۰     | ←                                   | ←                                    | ←  | -                            | -                           | ←  | ←  | ←                        | تدوین ضوابط تقویت باورها             |
| پیامد | -۴   | ۵     | ۱     | -                                   | ←                                    | ←  | -                            | -                           | ←  | ←  | ↑                        | برابر و عدالت پاداش                  |
| محرك  | ۷    | ۱     | ۸     | ↑                                   | ↑                                    | ↑  | ←                            | ↑                           | ↑  | ↑  | ↑                        | دستورالعمل‌های مشخص                  |
| محرك  | ۲    | ۳     | ۵     | ↑                                   | ←                                    | ↑  | -                            | ↑                           | ↑  | ←  | ↑                        | حیطه مسئولیت‌های حرفه‌ای             |
| پیامد | -۲   | ۴     | ۲     | -                                   | -                                    | ↑  | ←                            | ←                           | ←  | ←  | ↑                        | رفتارهای فرانتشی                     |
| محرك  | ۳    | ۱     | ۴     | ↑                                   | -                                    | ↑  | ←                            | ↑                           | -  | ↑  | -                        | کوچک‌سازی ساختار سازمانی             |
| محرك  | ۳    | ۱     | ۴     | ↑                                   | -                                    | -  | ←                            | ↑                           | ↑  | ←  | -                        | متناسب‌سازی شخصیت                    |
| پیامد | -۲   | ۴     | ۲     | -                                   | -                                    | ↑  | -                            | ←                           | ←  | ←  | ↑                        | تعیین بودجه زمانی مشخص               |
| محرك  | ۲    | ۱     | ۳     | -                                   | ↑                                    | -  | -                            | -                           | ↑  | ←  | ↑                        | استفاده از کانال‌های ارتباطی<br>شفاف |
| پیامد | -۳   | ۴     | ۱     | ↑                                   | -                                    | -  | ←                            | ←                           | ←  | -  | ↑                        | استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر     |



شکل (۲) مدل بازنمایی سیستمی تاثیرگذاری مضامین گزاره‌های ضمنی قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات

سیستمی گفته می‌شود. در واقع این عدد میزان اثرگذاری مضامین را در کلیت سیستم نشان می‌دهد و فهم آن در خوانش مبتنی بر واقعیات سیستمی سهم به سزایی خواهد داشت. مرحله بعدی، پس از چینش مناسب این جعبه مؤلفه‌های پیوند درونی، نشان دادن ارتباط بین آن‌ها با

ورودی‌های سیستم دلتای سیستم را نشان می‌دهد که در صورتی که این عدد مثبت باشد و خروجی‌ها بیش از ورودی‌ها باشد، آن عدد محرك سیستمی خوانش می‌شود و در صورتی که تعداد ورودی‌ها بیش از تعداد خروجی‌ها باشد و دلتای سیستم منفی شود، به این عدد پیامد

خطوط نمایانگر ارتباط است که این خطوط می‌توانند به دو دسته نمایانگر ارتباط مستقیم و نمایانگر ارتباط غیرمستقیم تقسیم شوند. نرث‌کات و مک‌کوی (۲۰۰۴) متذکر می‌شوند در صورتی که آشفتگی و به هم ریختگی در شاخه‌های نمودار (SID) وجود داشته باشد، حتی اگر کاملاً جامع و غنی باشد، می‌تواند برای تعداد اندک مؤلفه‌های پیوند درونی مشکل تفسیر و خوانش نموداری را فراهم آورد. در واقع نمودار تأثیرگذاری‌های سیستمی در گام نخست برای شناسایی و بازنمایی ارتباط بین مضامین گزاره‌ای است که در تحلیل گروه کانونی به منزله پیوندهای درونی سیستمی شناسایی شده‌اند.

براساس الگوی فوق باید بیان نمود، محرک‌ترین گزاره‌ی ضمنی در قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات بین حسابرس با شرکاء، تدوین دستورالعمل‌های مشخص برای ایجاد ادراک منسجم در مسیر کار حرفه‌ای می‌باشد که با وجود محرک‌های ثانویه‌ای همچون کوچک‌سازی موسسه حسابرسی به عنوان یک بعد محتوایی؛ متناسب سازی شخصیت و بازخورد براساس کانال‌های ارتباط شفاف به عنوان یک بعد فرآیندی در شکل‌گیری یک رویکرد منسجم به عنوان ابعاد ساختاری می‌تواند عدالت و برابری در پاداش؛ ساعات کار انعطاف‌پذیر؛ رفتارهای فرانشی و بودجه زمانی مشخص را برای انجام کار تخصصی در پیامدهای اولیه و تقویت باورهای حسابرسان نسبت به وجود ضوابط و رویه‌های ساختاری موسسه حسابرسی را به همراه داشته باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

قراردادهای روانکاوانه یک مفهوم متعالی در زمره مباحث رفتاری در چارچوب‌های حرفه‌ها و مشاغل 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. در ابتدا در باب نوآوری پژوهش باید بیان گردد که این پژوهش به واسطه استفاده از تحلیل‌های مبتنی بر کیفی/تعاملی تلاش نمود تا در قالب دو مبنای محرک و پیامد سیستمی، کارکردهای روانکاوانه را مورد استدلال قرار دهد. 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 کاربزماتیک 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 کنند 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 در با اهمیت پژوهش باید بیان گردد که وجود اعتمادمتقابل و فضای مشارکتی، هویت منسجم‌تری از جایگاه حرفه‌ای حسابرس محیا خواهد نمود 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

اعتدالی بیشتر جایگاه رقابتی موسسه در محیط اجتماعی و در بین ذینفعان و رقبا، تلاش خواهد نمود. نتیجه‌ی این بخش از منظر مفهومی با پژوهش‌های مائو و همکاران (۲۰۲۰)؛ مک‌دونالدساردی و همکاران (۲۰۱۹)؛ ساراپاینیچ و 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 محرک‌ترین 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 بیان کننده‌ی 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 مدون 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 محرک‌ها در قراردادهای روانکاوانه از منظر

ضمنی می‌تواند پیامدهای اولیه‌ای همچون عدالت و برابری؛ ساعات کار انعطاف‌پذیر؛ رفتارهای فرانقشی 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 فرانقشی 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 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

42. Eckerd et al  
43. Affinity Relationship Table  
44. Northcutt & McCoy

### فهرست منابع

- \* بادپا، بهروز، پورحیدری، امید، خدای پور، 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، صفری‌گرایلی، مهدی، ولیان، حسن. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر حمایت ادراک شده شریک حسابرس بر نگرش‌های مبتنی بر بی‌طرفی و شک در تردید حرفه‌ای 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.
- \* 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.
- \* ملا نظری، 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 تاثیر کارمحوری بر نگرش‌های شغلی کارکنان باتوجه به نقش میانجی قرارداد روانشناختی، مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۴): ۵۳-۸۰.

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 قابل‌توجه‌تری را داشته باشد.

### یادداشت‌ها

1. Argyris
2. Levinson
3. Rousseau
4. Flood et al
5. Barnes & Aichinger
6. Pepur et al
7. Metz et al
8. Herrbach
9. Harris
10. Raiborn & Stern
11. Rousseau
12. Cavanaugh et al
13. Chubbs
14. Parzefall & Hakanen
15. Parzefall & Hakanen
16. Johnson et al
17. Broberg et al
18. Boddy & Jankowicz
19. Raiborn and Stern
20. Meta-synthesis
21. Affinity Relationship Table
22. SID
23. Magiran
24. NOORSOFR
25. Sciencedirect
26. Emeraldinsight
27. OnlineLierary
28. Plant et al
29. Northcutt & McCoy
30. Lawshe
31. CVR
32. Attride-Stirling
33. Mao et al
34. Yang et al
35. Hampl
36. Mcdonald-sardi et al
37. Sarapaivanich et al
38. Saiewitz & Kida
39. Nehme et al
40. Persson & Waieleski
41. Lee & Taylor

- MQ73584, Memorial University of Newfoundland (Canada).
- \* 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 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): 498-506.
- \* 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.
- \* 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 ethical judgements, *Australian Psychologist*, <https://doi.org/10.1111/ap.12463>
- \* 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، صفری‌گرایلی، 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). بررسی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی بر تردید حرفه‌ای حسابرس، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۶(۲): ۱۲۳-۱۴۸
- \* 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>
- \* Boddy, R., Jankowicz, D. (2020). Sociality and the Psychological Contract of Work, *Journal of Constructivist Psychology*, <https://doi.org/10.1080/10720537.2020.1805061>
- \* 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.
- \* 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.



- \* 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., Waeleski, 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>
- \* Raiborn, C. and Stern, M. Z. (2019). The Need for New Psychological Contracts in the Auditing Profession, Baker, C.R. (Ed.) *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting (Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting, Vol. 22)*, Emerald Publishing Limited: 81-98. <https://doi.org/10.1108/S1574-076520190000022006>
- \* Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2): 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- \* 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 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>
- \* 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.

## **Provide a Model for Interactive/Qualitative Analysis (IQA) of Themes of psychoanalytic contracts of individual interactions Auditor with partners**

Hasan Sarhadi <sup>1</sup>  
Mohammadreza Abdoli <sup>\*2</sup>  
Farhad Dehdar <sup>3</sup>

### **Abstract**

In the audit profession, the nature of psychoanalytic contracts differs greatly from other structures of organizational behavior due in large part to the inconsistency with the content of the audit profession that maintains the auditor's professional behavior. Psychoanalytic contracts in interpersonal interactions in auditing are an important and significant issue, because due to the existence of a coherent and equal understanding of the content and nature of the audit profession can lead to interaction between the auditor and the audit partner. The purpose of this research is Provide a Model for Interactive/Qualitative Analysis (IQA) of Themes of psychoanalytic contracts of individual interactions Auditor with partners. In this research, in the first part of the analysis, the topics related to psychoanalytic contracts between the auditor and the partner were identified through meta-analysis and Delphi analysis. According to this analysis, 15 experts and specialists in accounting and financial management at the university level, who were selected through homogeneous qualitative sampling, participated. Then, based on the link analysis in the quantitative section, which includes the analysis of internal links and the relationships between links and the systematic impact of links, With the participation of 20 audit partners with more than 10 years of experience, it was decided to establish the most important element of communication between the thematic propositions of psychoanalytic contracts between the auditor and the partner. The results in the qualitative section indicated the existence of two propositional themes under the headings of implicit and implicit themes in psychoanalytic contracts, which entered the phase of link analysis based on 20 propositions that reached theoretical adequacy based on Delphi analysis. The results showed in the quantitative section that in relation to the implicit themes of psychoanalytic contracts, the most stimulating statement of the charismatic style of the partner style is in interaction with the auditor, which ultimately leads to a consequence such as achieving the professional identity of auditors. Also related to the implicit themes of psychoanalytic contracts, the most motivating proposition is the development of clear guidelines for auditors' professional work with an audit partner that will strengthen the auditor's beliefs about the auditing professional's rules and procedures.

**Keywords:** Interactive/Qualitative Analysis (IQA), Themes of Psychoanalytic Contracts, Individual Interactions Auditor with Partners.

---

<sup>1</sup> PhD Student in Accounting, Department of Accounting, Shahroud Branch, Islamic Azad University, Shahroud, Iran.

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Accounting, Shahroud Branch, Islamic Azad University, Shahroud, Iran. (Author): mrab830@yahoo.com

<sup>3</sup> Assistant Professor, Department of Accounting, Shahroud Branch, Islamic Azad University, Shahroud, Iran.

