



Evaluating the Consequences of the Dominant Hegemonic Powerism Promotion in Auditing Institutions: Assessing the Effectiveness of Auditors' Working Life Quality

Farzaneh Pourmahdi Borujeni

Ph.D Student, Department of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

Bahareh Banitalebi Dehkordi

Associate Professor, Department of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

Hamid Reza Jafari Dehkordi

Associate Professor, Department of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

Abstract

The purpose of this study is based on two analytical objectives. First, it aims to identify the areas in which hegemonic power dynamics are embedded within audit institutions in order to provide a paradigmatic theoretical framework. Second, it seeks to evaluate the results of the hegemonic power within the structure of audit institutions, with the goal of determining the most central factor that reduces the quality of auditors' working life. The methodology of this qualitative study is grounded in inductive philosophy. The qualitative phase employed grounded theory using the approach of Strauss and Corbin (1998), while the quantitative phase utilized interpretive ranking analysis. The findings from the qualitative phase, based on 13 interviews, resulted in the identification of 426 open codes, 46 themes, 14 components (axis),

* Corresponding Author: banitalebi76@iaushk.ac.ir

How to Cite: Pourmahdi Borujeni, F., Banitalebi Dehkordi, B., Jafari Dehkordi, H. R. (2025). Evaluating the Consequences of the Dominant Hegemonic Powerism Promotion in Auditing Institutions: Assessing the Effectiveness of Auditors' Working Life Quality, *Empirical Studies in Financial Accounting*, 22(86), 221-264. DOI: 10.22054/qjma.2025.82918.2634

and 8 main categories through the grounded theory process. The results of the quantitative phase also indicated that the most central outcome arising from the spread of hegemonic authoritarianism in audit institutions is the emergence of work-family conflicts among auditors.

Keywords: Hegemonic Powerism, Professional Disorders, Working Life Quality.

1. Introduction

Audit firms, like any organizational structure, are shaped by frameworks governed by the administrative approaches of audit partners to achieve formal, standardized, and specialized objectives. These frameworks result in the firm's strategic orientations within the audit market. Part of these strategic orientations pertains to operational areas, while another part relates to behavioral management methods. Depending on each partner's cognitive and learning approach, these methods significantly influence auditors' behavioral dynamics. Moreover, the type of managerial interaction, whether rooted in collaboration or authoritarianism, can lead either to synergies in audit quality or, conversely, to professional dissatisfaction and frustration among auditors.

2. Literature Review

In every area of organizational communication, power is considered a determining factor in the interactions and responses of individuals within a structure. In this context, paying attention to different levels of power structures, while considering organizational complexities, seems necessary, as the process of power within organizations can have varying consequences in advancing organizational goals and strategies, depending on how it is formed. Each perspective defines the functions of power differently. For example, from a behavioral perspective, power is shaped through interactions with others based on initial trust. Depending on the ambition of the individual in power, this trust can be either strengthened or undermined.

3. Methodology

Given the three distinct mechanisms in the methodology of humanities research, namely purpose, result, and data type, this study should be

considered exploratory in terms of purpose. This is because the emerging aspects of the central phenomenon of the study, namely the dominant hegemonic power orientation in auditing institutions, can be explained through interviews that provide a theoretical framework within the auditing profession. In terms of results, this study is developmental, as it aims to expand the understanding and capacity of this phenomenon within auditing knowledge through a set of analytical processes that lead to deeper insights into the nature of the subject. Regarding data type, this study falls into the category of mixed-method research. It addresses the research questions in the qualitative phase using grounded theory and the Delphi method, and in the quantitative phase through sequential matrix processes. The philosophical foundation of the study supports the integration of both inductive and deductive approaches. In the inductive process, the study first seeks to design a theoretical framework for the central phenomenon through grounded theory analysis using three stages of coding to develop a paradigmatic model. Then, following a deductive approach and based on the richness of the qualitative data, this study aims to examine the most central negative consequence of the emergence of hegemonic powerism in audit institutions by evaluating paired comparisons in row "i" and column "j".

4. Result

This study, which was conducted in two phases, qualitative and quantitative, used a combined analytical implementation approach. It aimed to present a paradigmatic framework for the spread of dominant hegemonic power in auditing institutions through grounded theory following the approach of Strauss and Corbin (1998) and to evaluate the outcomes of the framework developed in the qualitative phase using an interpretive ranking matrix within the context of the auditing profession. The results of the study showed that the most central outcome resulting from the spread of dominant hegemonic power in auditing institutions is the emergence of work-family conflict among auditors (M4).

5. Discussion

In analyzing the results, it must be acknowledged that the spread of hegemonic power within auditing institutions contributes to professional conflict, leading auditors to experience disorders that


arise from the tension between work and personal life. Over time, this issue can not only lead to professional frustrations but also negatively affect auditors' other social roles, as spouses, children, and parents, ultimately challenging the quality of their professional lives. Given that the most significant outcome identified in this study is the emergence of work-family conflict among auditors, it is important to highlight the overlap of roles in professional careers. This overlap disrupts the mental and cognitive clarity required for effective auditing and results in the erosion of professional and technical capabilities. As a result, the desired balance promoted by the code of professional conduct, aimed at reducing audit risk, may no longer be maintained. With the loss of personal self-confidence, auditors may experience a decline in professional effectiveness in audit reporting functions. Moreover, the psychological burden imposed on auditors will likely extend to their family life as well.

6. Conclusion


Given the significance of this study, it is recommended that policymakers in the auditing field, beyond focusing solely on auditing standards, also strengthen or revise codes of professional conduct to regulate the management and leadership styles of audit partners. Doing so could enhance the effectiveness of mechanisms for implementing the audit profession and contribute to the creation of more reliable social value for the profession. Additionally, it is suggested that a guild or association be established to protect the rights of auditors. Such a body could play a critical role in reducing the authoritarian behavior of dominant audit partners and mitigating instances of gender discrimination within audit firms.

ارزیابی برآیندهای اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی: آزمون تأثیرپذیری کیفیت زندگی کاری حسابران


دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

فرزانه پورمهدی بروجنی 

دانشیار، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

بهاره بنی طالبی دهکردی * 

دانشیار، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

حمیدرضا جعفری دهکردی 

چکیده

هدف این مطالعه بر اساس دو مبنای تحلیلی، در وهله اول شناسایی زمینه‌های اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی برای ارائه یک چارچوب نظری پارادایمی می‌باشد و در وهله دوم ارزیابی برآیندهای پدیده آمده قدرت‌گرایی هژمونیک در ساختار مؤسسات حسابرسی می‌باشد تا محوری‌ترین برآیندها کاهنده کیفیت زندگی کاری حسابران مشخص گردد. روش‌شناسی این مطالعه کیفی و مبتنی بر فلسفه استقرائی/قیاسی بنا شده است. به لحاظ هدف اکتشافی و به لحاظ نتیجه توسعه‌ای محسوب می‌شود. روش پیاده‌سازی بخش کیفی مطالعه، نظریه داده بنیاد و رویکرد اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) می‌باشد و در فاز کمی مطالعه نیز از تحلیل رتبه‌بندی تفسیری بهره برده شده است. در این مطالعه ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه بود و مشارکت‌کنندگان این مطالعه، خبرگان دانش حسابداری در سطح دانشگاه بودند. نتایج فاز کیفی مطالعه، طی ۱۳ مصاحبه حکایت از شناسایی ۴۲۶ کدباز، ۴۶ مضمون؛ ۱۴ مؤلفه (محور) و ۸ مقوله اصلی دارد. نتایج فاز کمی مطالعه نیز نشان داد، محوری‌ترین برآیندها برآمده از اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، بروز تعارض کار-خانواده حسابران می‌باشد. این نتیجه گویایی

این مسئله است که اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، شیوه‌ی تعامل شرکا با حساب‌رسان را به شدت به سمت تعارض‌گرایی و همراه با کاهش انگیزه‌های شغلی هدایت می‌کند که این مسئله می‌تواند کیفیت زندگی حرفه‌ای حساب‌رسان را تحت تأثیر قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: قدرت‌گرایی هژمونیک، کیفیت زندگی کاری، اختلال‌های حرفه‌ای.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

مؤسسات حسابرسی همچون هر ساختاری از چارچوب‌های تحت وجود رویکردهای اداری شرکای حسابرسی برای رسیدن به اهداف رسمی استاندارد و تخصصی تشکیل می‌شوند که به جهت‌گیری‌های استراتژیک مؤسسه در بازار حسابرسی منتج می‌گردد (مهدوی و زمانی، ۱۴۰۰). بخشی از این جهت‌گیری‌های استراتژیک مرتبط با حوزه‌های عملیاتی و بخش دیگری از آن مرتبط با شیوه‌های مدیریت رفتار می‌باشد که بسته به رویکردهای هر یک از شرکا به لحاظ شناختی و یادگیری، جنبه‌های رفتاری حساب‌برسان را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار می‌دهد و بسته به نوع تعامل‌گرایی یا آمرانه‌گرایی این شیوه‌های مدیریتی، می‌تواند با سینرژی کیفیت حسابرسی و یا بالعکس با بروز سرخوردگی‌های حرفه‌ای برای حساب‌برسان همراه باشد (Chen et al., 2018). هژمونی‌گرایی به‌عنوان یک سازه انحصار‌گرایانه در کارکردهای ساختاری تلقی می‌شود که به‌عنوان یک عامل بازدارنده در اثربخشی تبادلات بین فردی می‌تواند احاطه‌کننده قدرت غالب یک فرد یا گروه، بر فرد یا افراد دیگر باشد که غالباً با زمینه‌های آمرانه‌گرایی در عرصه رفتاری شناخته می‌شود. لذا واکاوی جنبه‌های رفتاری شرکا در شیوه‌های تعاملی با حساب‌برسان، مسئله‌ای است که این مطالعه در پس‌زمینه فرآیندهای تحلیلی، ضمن ارائه یک چارچوب نظری، به دنبال ارزیابی برآیندهای تأثیرپذیری رفتار حساب‌برسان از آن می‌باشد.

در این مطالعه قدرت هژمونیک به‌عنوان یک نظریه‌ی منبعث از رویکردهای رفتاری مدیران مدنظر قرار می‌گیرد تا تأثیرگذاری آن بر کارکردهای تعارض‌آمیز عملکردهای حساب‌برسان بررسی شود. بر این اساس در یک تعریف مشخص از این مفهوم رفتاری در نظریه‌های بین‌رشته‌ای علوم انسانی همچون مدیریت و علوم اجتماعی، می‌بایست به زمینه‌هایی از بروز رفتارهای آمرانه‌ای اشاره نمود که به‌مرور و با ترویج ارزش‌های تک‌بعدی می‌تواند به هژمونی یا اصطلاحاً سیطره‌ی تسلط‌گرایی صاحبان قدرت در یک ساختار سازمانی منجر شود. این مفهوم نظری که ریشه آن از فرهنگ لغات زبان فرانسوی

بر می آید، توصیف کننده‌ی میزان نفوذ و تسلط‌گرایی گروهی از سردمداران بالای هرم ساختار سازمانی می‌باشد (Lkenberry & Kupchan, 2023). لذا بسط این مفهوم به حوزه‌های اداری مؤسسات حسابرسی، از آن‌جهت دارای اهمیت رفتاری ویژه‌ای است که می‌تواند کارکردهای حسابرسان به‌عنوان شاغلان در چنین ساختارهایی را تحت تعارض منفی قرار دهد و به بروز برآیندهای منفی رفتاری و عملکردی منجر شود. چراکه مؤسسه‌ی حسابرسی همچون هر ساختار اداری، یک نهاد اجتماعی است که تابع تأثیر و نفوذ ساختاری قدرت می‌باشد و این مسئله با کاهش اثربخشی تعامل‌گرایی بین شرکا با حسابرسان، برآیندهای منفی گسترده‌ای را می‌تواند در این حرفه به وجود بیاورد (Idowu, 2024).

درواقع ماحصل بروز چنین سازوکار مدیریتی در شیوه‌ی تعامل بین شرکا با حسابرسان، تعارض ناشی از اشاعه‌ی قدرت‌گرایی غالب هژمونیک است که می‌تواند به‌عنوان یک عامل کاهنده‌ی رفتارهای مثبت در حسابرسی، برآیندهای گسترده‌ای را به لحاظ روان‌شناختی و عملکردی بر حسابرسان نائل آورد و زمینه را برای سیطره‌ی فرسودگی شغلی آنان به‌گونه‌ای مستدام نماید که بهزیستی فردی را به سمت سرخوردگی و افول عملکردی منجر نماید (Jiang et al., 2024).

به‌عنوان مثال بروز تعارضاتی همچون کار-خانواده به‌عنوان یکی از عوامل کاهنده‌ی تئوری‌های اجتماعی که از قدرت‌گرایی هژمونیک تأثیر می‌پذیرد (پورمهدی‌بروجنی و همکاران، ۱۴۰۳)، سبب می‌گردد تا با جابه‌جایی نقش‌های اجتماعی حسابرسان با نقش‌های تداخل‌آمیز ناشی از فشارهای شرکا حسابرسی، به برهم خوردن تعادل حرفه‌ای کارکردهای حسابرسان بیانجامد و این مسئله ارتباط افراد با خانواده و محیط اجتماعی را با شکست عاطفی همراه می‌کند (Amiruddin, 2019). تحقیقات معدودی همچون Chia-Ching (2014) and Chu-Hua (2018) و Ferri et al. (2018) نشان داده است که مشکلات مربوط قدرت‌گرایی شریک حسابرسی بر روابط کار و خانواده‌ی حسابرسان به حدی تأثیرگذار است که در بلندمدت زمینه برای روز فرسودگی شغلی در محیط کار و فرسودگی عاطفی

در محیط خانواده را می‌تواند به وجود بیاورد. لذا در بیان اهمیت انجام این مطالعه، می‌توان به دو جنبه‌ی نظری و کاربردی اشاره نمود.

در وهله‌ی اول می‌توان با مرور نظریه‌های مرتبط با حوزه‌های رفتاری در حسابرسی، دریافت که تمرکز بر پدیده‌ی قدرت‌گرایی هژمونیک به‌عنوان سازوکارهای تسلط‌گرایانه‌ی مدیریتی شرکا، در پژوهش‌های گذشته چندان موردبررسی قرار نگرفته است و این مطالعه جزء اولین پژوهش‌هایی است که با اتکا به ترکیب شیوه روش‌شناسی کیفی و کمی، ضمن ارائه‌ی یک چارچوب نظری پارادایمی برای ارتقاء شناخت مفهوم پدیده‌ی محوری از طریق رویکرد اشتراوس و کوربین در تحلیل نظریه داده بنیاد، به دنبال ارزیابی برآیندهای برآمده از قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسه‌های حسابرسی می‌باشد که می‌تواند سازوکارهای درونی و بیرونی حساب‌برسان را بشدت تحت تأثیر قرار دهد.

در وهله دوم می‌توان اهمیت این مطالعه را از منظر کاربردی مورد کنکاش قرار داد به این معنا که نتایج این پژوهش می‌تواند به نهادهای نظارتی همچون سیاست‌گذاران عرصه‌ی حسابرسی کمک نماید تا با شناخت از حوزه‌های ادراکی حساب‌برسان، دستورالعمل‌هایی باهدف برنامه‌های حمایتی برای کاهش فشارهای روانی مدنظر قرار گیرد تا مانع از تأثیرات منفی قدرت‌گرایی هژمونیک در ساختارهای مؤسسات حسابرسی گردد. به‌عنوان مثال سیاست‌گذاران از طریق تدوین الزامات نظارتی بر سبک رهبری شرکا و ساختار مدیریت شرکت‌های حسابرسی، ضمن جلوگیری از بروز تخلف در کارکردهای این حرفه، سطح متعامل‌تری از عملکردهای حساب‌برسان را در کار راه حرفه‌ای به وجود بیاورند. همچنین نتایج این مطالعه می‌تواند با آگاهی شرکا حسابرسی از ویژگی‌های تعارض‌آمیز شیوه‌ی مدیریت آمرانه، به حساب‌برسان اعتمادبه‌نفس بالاتری در ایفای نقش‌های محوله بدهد و تا حد زیادی مانع از بروز سرخوردگی در مسیر شغلی آنان گردد.

مبانی نظری

در هر عرصه‌ی از ارتباطات سازمانی، قدرت تعیین‌کننده‌ی روابط متقابل کنش و

واکنش‌های افراد در یک ساختار تلقی می‌شود. در این میان توجه به سطوح متفاوت ساختارهای قدرت با توجه به پیچیدگی‌های سازمانی، امری ضروری به نظر می‌رسد؛ زیرا فرآیند قدرت در چهارچوب سازمان‌ها می‌تواند بست به ماهیت شکل‌گیری آن، از پیامدهای متفاوتی در پیشبرد اهداف و استراتژی‌های سازمانی برخوردار باشد (Diedrich, 2024). Hill (2019) مفهوم و ماهیت قدرت را در قالب شکل (۱) شامل سه دیدگاه رفتاری، ساختاری و شبکه‌ای تفسیر نمود.

شکل (۱) مفهوم سه بُعدی قدرت (منبع: Hill, 2019)



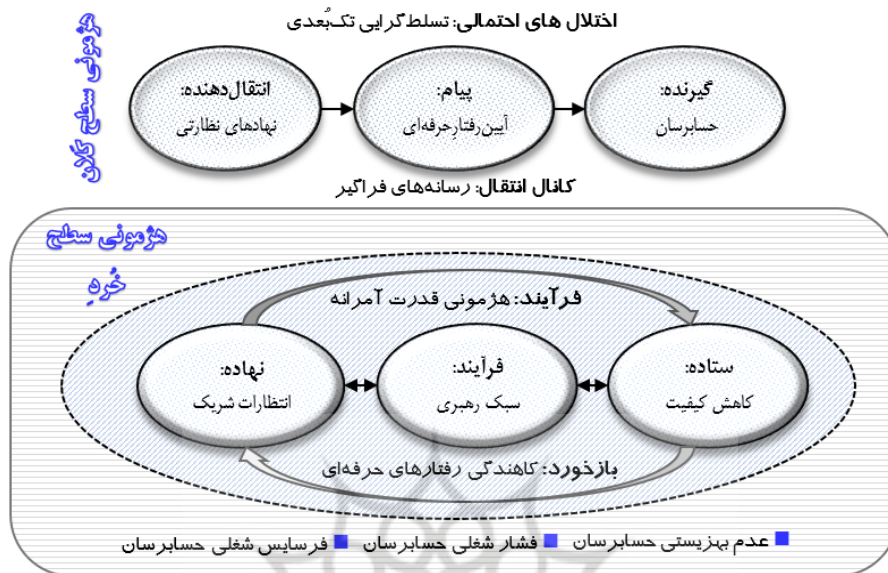
هریک از این دیدگاه‌ها به‌انحاء مختلف کارکردهای قدرت را تعریف می‌نمایند. به‌عنوان مثال در دیدگاه رفتاری، قدرت از طریق شیوه‌ی ارتباط با دیگران به‌واسطه‌ی اعتماد اولیه شکل می‌گیرد که بسته به جاه‌طلبی فرد دارای قدرت، می‌تواند ماهیت ایجادشده‌ی اعتماد را تقویت یا با شکست مواجه نماید. از طرف دیگر دیدگاه شبکه‌ای قدرت، ماحصل نقش بازیگرانی است که بسته به جناح‌بندی‌ها و یا تصمیم‌های جمعی، قدرت ساختاری را در سیطره فرد یا افرادی قرار می‌دهد که می‌تواند با تداوم یک زنجیره خانوادگی برای مدت‌های مدیدی ادامه داشته باشد که ملموس‌ترین آن می‌تواند حکمرانی‌های پادشاهی در اداره‌ی کشورهای باشد (Castells, 2011). اما دیدگاه ساختاری که با رسمیت‌های سازمانی تعریف شده، نهاد اتخاذ تصمیم و اختیارات را به فرد یا افرادی واگذار می‌کند،

معمولاً به دلیل ضعف در نظارت‌های عمیق نهادی، می‌تواند با تسلط‌گرایی ناشی از احاطه‌ی فراگیر بر زیردستان همراه باشد (اشرفی و همکاران، ۱۴۰۲). احتمالاً این دیدگاه، نزدیک‌ترین رویکرد به پدیده‌ی محوری این مطالعه یعنی قدرت‌گرایی هژمونیک تلقی شود. چراکه این تئوری با پیش‌فرض قلمداد کردن رفتار سازمانی به‌عنوان تابعی از بازیگران دارای قدرت، سیطره‌ی نفوذ در نظارت بر فرد دارای قدرت را کاهش می‌دهد (بختیاری و همکاران، ۱۴۰۲) و این مسئله به تدریج پیشران‌های رفتاری آمرانه‌گرایی ساختاری را برای کسب منفعت بالاتر به زیردستان دیکته می‌نماید تا آنان با پذیرش چنین سازوکاری در ارتباط با مدیر بالادستی، صرفاً اجراکننده‌ی دستوراتی باشند که بر اساس یک خط عمودی در سلسله‌مراتب سازمانی به آنان ابلاغ می‌گردد (Tipurić, 2022).

لذا از آنجایی که موضوع محوری قدرت‌گرایی هژمونیک تعبیری از جهان تحت تسلط در نظریه‌های سیاسی و اقتصادی، برای بسط به سایر زمینه‌های دانش علوم انسانی همچون حرفه حسابرسی وام گرفته می‌شود، می‌توان ترویج چنین ارزش‌های تک‌بعدی را توسط شرکا به ساختاری قدرت‌گرا برای تأمین منافع فردی تعبیر نمود. به عبارت دیگر، با توجه به اینکه واژه هژمونی در معنای عام به تسلط و تک‌قطبی شدن قدرت در سیاست اشاره دارد، بسط آن به دانش حسابرسی می‌تواند اشاعه‌دهنده‌ی محدودیت‌هایی برای تسلط‌گرایی ساختاری، مبنی بر احاطه‌ی همه‌ی امور تحت مدیریت یک فرد معنا گردد که این مسئله به تدریج می‌تواند ناهنجارهای ناشی از اقتدار‌گرایی منفی را در ساختارهای مؤسسه حسابرسی به وجود بیاورد.

در یکی از معدود مطالعه‌های صورت گرفته توسط Pujiningsih et al. (2023) بسط رویکرد هژمونی به‌عنوان یک سازوکار نهاد سیاست‌گذاری می‌تواند به‌صورت یک چارچوب سیستماتیک ارائه شده در شکل (۲) حوزه‌های نظارتی و اجرایی حسابداری و حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد.

شکل (۲) بسط رویکرد هژمونی سازوکار نهاد سیاست گذاری



همان‌طور که در چارچوب شکل (۲) مشخص است، هژمونی در دو سطح کلان و خرد می‌تواند کارکردهای عملکردی حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد. در سطح کلان، هژمونی نهادی ایجاد شده، اگرچه به دلیل لزوم نظارت‌های نهادی در هر عرصه‌ای از کارکردهای اجتماعی حرفه، برای رسیدن به رسمیت بالاتر می‌تواند ضرورت داشته باشد، اما به دلیل تدوین چارچوب گسترده‌ای از عملکردها، احتمالاً هژمونی ایجاد شده در سطح کلان، به یک سیستم ارتباطی یک‌طرفه تبدیل می‌شود که بدون دخالت حسابرسان در سیاست‌گذاری‌ها، آنان صرفاً ابزاری برای اجرای دستوراتی هستند که برای رسیدن به یکپارچگی هنجاری در حسابرسی، احتمالاً راه‌گزینه دیگری وجود ندارد. از طرف دیگر هژمونی در سطح خرد به تبعیت از هژمونی کلان، در ساختارهای مؤسسه حسابرسی به صورت ارزش‌های مورد انتظار شریک از حسابرسان ترویج می‌یابد تا با شکل‌گیری سبک رهبری غالب در تعامل با آنان، علاوه بر ستاده‌های کاهنده‌ی کیفیت کار حسابرسی، زمینه‌های روان‌شناختی متأثر از بروز چنین سازوکار رفتاری به شکل فرسایش شغلی، اضطراب و استرس ناشی از فشار کاری و عدم بهزیستی روان‌شناختی حسابرسان به وجود

آید (Pujiningsih et al., 2023). لذا همچون هر فرآیند قابل‌انتظاری در سیکل‌های ارتباطی، اختلال ناشی از هژمونی می‌تواند به تسلط‌گرایی تک‌بُعدی و توسعه‌ی نابرابر قدرت در یک نظام اجتماعی منتج گردد و به تدریج کاهش اثربخشی ارتباط فراگیر بین نهادها به‌عنوان ناظر با متولیان اجرایی در حسابرسی، زمینه را برای بروز سرخوردگی‌های درونی و اجتماعی به وجود می‌آورد و ماحصل آن تعارضات منفی در مسیر کار حسابرسی می‌باشد. چراکه نهادهای بالادستی از یک‌سو ناگزیر به جهت‌دهی رفتاری هستند که خواسته یا ناخواسته می‌تواند به دلیل ضعف‌هایی در تدوین سیاست‌های اثرگذار، عملکردهای حرفه‌ای را با چالش عدم‌انگیزه مواجه نمایند و از سوی دیگر، مؤسسات حسابرسی نیز به تبعیت از هژمونی ایجادشده‌ی نهادی، معمولاً با فشارهای ناشی از رسمیت بیش‌ازاندازه بر حساب‌رسان، باعث بروز ساختارهای تسلط‌گرایانه‌ای می‌شوند که احتمالاً همان‌طور که گفته‌شده با تعارض در آمیخته هستند. لذا با ادراک مبانی نظری مطرح‌شده در خصوص پدیده محوری مطالعه، می‌توان سؤالات این مطالعه را به ترتیب زیر مطرح نمود:

۱. شرایط علی قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدام‌اند؟
 ۲. شرایط زمینه‌ای قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدام‌اند؟
 ۳. شرایط مداخله‌گر قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدام‌اند؟
 ۴. استراتژی‌های قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدام‌اند؟
 ۵. پیامدهای شرایط زمینه‌ای قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدام‌اند؟
 ۶. محوری‌ترین پیامد منفی قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدام‌اند؟
- همان‌طور که مشاهده می‌شود، ترکیب ۶ سؤال پژوهش مبنا‌ی تحلیلی مطالعه حاضر را توسعه می‌دهد، به‌طوری‌که ابتدا با اتکا به رویکرد اشتراوس و کوربین، اقدام به ارائه مدل پارادایمی می‌شود و سپس از طریق فرآیند ماتریسی، محوری‌های اصلی برآیندی پدیده محوری مطالعه در بستر مؤسسات حسابرسی مورد کنکاش قرار می‌گیرد.

پیشینه پژوهش

Will et al. (2024) مطالعه‌ای با عنوان «نقش شیوه‌ی رهبری شریک حسابرسی در ارتقاء کیفیت حرفه‌ای» انجام دادند. بینش‌های حاصل از این مصاحبه‌ها مبنای پیش‌بینی این مطالعه در فاز کمی از طریق آزمون آنوا و تحلیل واریانس بود تا به صورت نیمه تجربی تفاوت بین سبک‌های رهبری مرجع شرکا حسابرسی بر کارکردهای حرفه‌ای حسابرسان مورد بررسی قرار گیرد. نتایج حاصل از مطالعه نشان می‌دهد که رویکردهای رهبری شریک حسابرسی با کارکردهای حرفه‌ای حسابرسان، بسته به موقعیت‌های رقابتی، اندازه مؤسسه حسابرسی، سطح تخصص‌ها و سهم بازار حسابرسی می‌تواند از نتایج متفاوتی برخوردار باشد.

Sumiyana et al. (2023) مطالعه‌ای با عنوان «حسابرسی عملکرد بخش عمومی تحت وجود یک هژمونی سیاسی: مطالعه موردی اندونزی» انجام دادند. نتایج این مطالعه به افزایش درک این موضوع کمک می‌کند که وجود هژمونی‌های سیاسی ایدئولوژیک در کشور اندونزی که ریشه در نوع حکمرانی‌های مبتنی بر ترویج قدرت تک بُعدی دارد که ماحصل آن ظهور نوع حاکمیت‌های پدرپسری است، می‌تواند استقلال حسابرسان را بسته به موقعیت‌های مورد بررسی در بخش عمومی به دلیل نفوذ سیاستمداران دارای قدرت، تحت تأثیر قرار دهد و این مسئله بشدت کیفیت حسابرسی را در مسیر صاحبان قدرت دستکاری نماید.

Cai et al. (2023) مطالعه‌ای با عنوان «ویژگی‌های شریک حسابرسی، مسیر شغلی و کیفیت حسابرسی در ایالات متحده آمریکا» انجام دادند. نتایج نشان داد، ویژگی‌های شریک حسابرسی بر حضور حسابرس در مؤسسه‌ی حسابرسی مؤثر می‌باشد، به طوری که شبکه رهبری و شریک زن می‌تواند در تداوم حضور حسابرس در مؤسسه بیشتر از دو عامل دیگر یعنی تجربه و سابقه تحصیلی باشد.

Cheng et al. (2021) پژوهشی با عنوان «تأثیر تحمیل شرایط کاری شریک بر کیفیت حسابرسی» انجام دادند. نتایج فرضیه‌ها نشان می‌دهد که حجم کاری شریک رابطه مثبتی با کیفیت حسابرسی دارد. همچنین مشخص گردید، شرکای با مشتریان بزرگ‌تر که

سهم بیشتری از بازار حسابرسی را به خود اختصاص داده‌اند، از کیفیت حسابرسی بالاتری برخوردار هستند. در نهایت مشخص شد، رابطه شدیدتری بین حجم کار شریک و کیفیت حسابرسی در سطح شرکای با ماهیت BIG4 وجود دارد.

سلیمانی‌امیری و طهماسبی‌آشتیانی (۱۴۰۳) مطالعه‌ای با عنوان «تنوع ویژگی‌های فردی شرکای مؤسسات حسابرسی و کیفیت حسابرسی» انجام دادند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، تنوع ویژگی‌های فردی شرکای مؤسسات حسابرسی تأثیر معکوس و معناداری بر ارائه اظهار نظر تعدیل‌نشده بر صورت‌های مالی، تجدید ارائه صورت‌های مالی و میزان مدیریت سود شرکت‌های مورد رسیدگی (اقلام تعهدی اختیاری) دارد. اشرفی و همکاران (۱۴۰۲) مطالعه‌ای با عنوان «الگوی تفسیری تأثیرپذیرترین اختلال سایکودینامیک در حساب‌برسان بر اساس وجود سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی» انجام دادند. نتایج پژوهش در بخش کیفی از وجود ۵ مؤلفه زمینه‌ای اختلال سایکودینامیک در حساب‌برسان و ۶ مضمون لایه‌های سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی حکایت دارد. نتایج یافت شده نشان داد، مهم‌ترین سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی، سیطره‌ی قدرت رفتار آمرانه شریک حسابرسی بود که سبب تحریک علل انگیزشی در تقویت اختلال سایکودینامیک می‌گردد. مرور پیشینه‌های پژوهشی ارائه‌شده حکایت از این ادعا دارد که این مطالعه جزء اولین پژوهش‌هایی است که به مسئله کنکاش قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی می‌پردازد که تا قبل هیچ مطالعه‌ای مستقیماً و با توالی تحلیلی این مطالعه در بخش کیفی و کمی این پدیده را مورد بررسی قرار نداده است. لذا انجام این مطالعه می‌تواند ظرفیت‌های دانش‌افزایی آتی عرصه‌های رفتاری در حرفه حسابرسی را توسعه بخشد و به شناخت منسجم‌تری از کارکردهای هژمونی در حرفه حسابرسی منتج گردد.

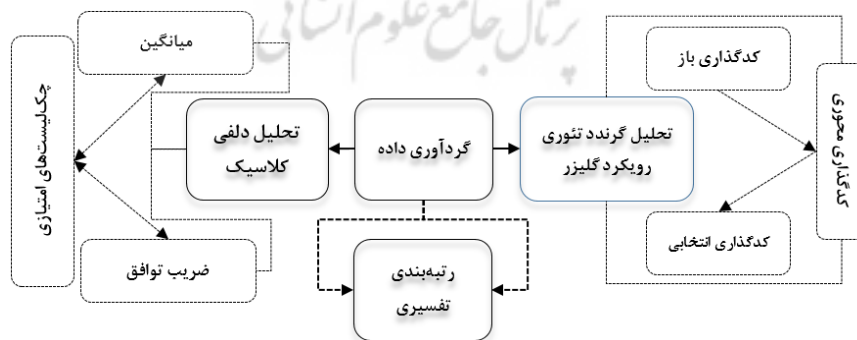
روش‌شناسی

تحت وجود سه سازوکار قابل تفکیک در روش‌شناسی پژوهش‌های حوزه علوم انسانی شامل هدف، نتیجه و نوع داده، این مطالعه را برحسب هدف، می‌بایست اکتشافی تلقی نمود، چراکه جنبه‌های نوظهور پدیده‌ی محوری مطالعه یعنی قدرت‌گرایی هژمونیک غالب

در مؤسسات حسابرسی که در این مطالعه مورد تمرکز قرار گرفته است، با انجام مصاحبه، قابل تبیین به‌عنوان یک چارچوب نظری در بستر حرفه حسابرسی می‌باشد. مبنای نتیجه در روش‌شناسی، این مطالعه را توسعه‌ای تلقی می‌کند، چراکه از طریق مجموعه فرآیندهای تحلیلی موردنظر، تلاش دارد تا ظرفیت‌های این پدیده را در دانش حسابرسی به‌گونه‌ای بسط دهد تا به شناخت از ماهیت موضوع، منتج گردد.

جریان جمع‌آوری نوع داده‌ها نیز این مطالعه را دسته پژوهش‌های ترکیبی قرار می‌دهد که در فاز کیفی از طریق گرداندن تئوری و دلفی و در فاز کمی از طریق فرآیندهای ماتریسی متوالی، سؤالات پژوهش را موردبررسی قرار می‌دهد. مبنای فلسفی مطالعه نیز توجیه‌کننده ترکیب رویکردهای استقرائی و قیاسی می‌باشد. به‌طوری‌که در فرآیند استقرائی مطالعه در گام اول به دنبال طراحی چارچوب نظری پدیده محوری بر پایه تحلیل گرداندن تئوری می‌باشد تا طی سه مرحله کدگذاری، نسبت به ارائه یک چارچوب پارادایمی اقدام کند. سپس این مطالعه بر پایه یک رویکرد قیاسی و بر اساس تکثیرگرایی داده‌های کیفی، تلاش می‌کند تا با اتکا به ارزیابی سطر «*L*» و ستون «*r*» به صورت زوجی، محوری‌ترین پیامد منفی حاصل از بروز قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی را در بستر حرفه‌ای موردبررسی قرار دهد. لذا با ارجاع به شکل (۳) به‌عنوان فرآیند روش‌شناسی می‌توان به صورت شماتیک، توالی‌های تحلیلی مطالعه حاضر را مورد توجه قرار داد.

شکل (۳) فرآیند اجرای روش‌شناسی پژوهش



شیوه‌های تحلیلی مطالعه به لحاظ پیاده‌سازی

بر پایه توالی ترکیبی مطالعه به لحاظ تحلیل‌های مورد استفاده در فاز کیفی و کمی مطالعه مطابق شکل (۳)، می‌بایست در این بخش اقدام به ارائه‌ی شیوه‌های تحلیلی مطالعه به صورت تفکیک‌شده نمود.

الف) فرآیند پیاده‌سازی مطالعه در بخش کیفی

باتوجه به استفاده دو تحلیل‌گرند تئوری و دلفی، در این بخش به تفکیک هر دو تحلیل مورد تفسیر در راستای اهداف مطالعه قرار می‌گیرد.

الف ۱) فرآیند پیاده‌سازی گرند تئوری

مطالعه حاضر به دلیل فقدان چارچوب‌های نظری منسجم در باب جنبه‌های نوظهور پدیده‌ای با عنوان قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، از رویکرد Strauss and Corbin (1998) بهره برده است تا طی سه مرحله کدگذاری برای دستیابی به چارچوب نظری پارادایمی، زمینه‌های این پدیده محوری را مورد بررسی قرار دهد. در این فرآیند، طی انجام مصاحبه با خبرگان نسبت به شناسایی مضامین مفهومی، مؤلفه‌های محوری و مقوله‌های پدیدار شده طی سه مرحله کدگذاری اقدام می‌شود و مهم‌ترین بخش پیاده‌سازی آن چگونگی دستیابی به نقطه اشباع نظری می‌باشد. نقطه‌ای که کدهای باز ایجاد شده از مصاحبه‌های بدون ساختار (عمیق) و نیمه ساختار یافته (نیمه عمیق)، تکرار مضامین مفهومی قبلی می‌باشند و می‌توان پژوهش را نسبت به اتمام مصاحبه‌ها ترغیب نماید. با این توضیح‌های ابتدایی، جهت سیر فرآیند پیاده‌سازی این تحلیل می‌بایست اذعان نمود که مصاحبه اول با رعایت کفایت خبرگی تشریح شده در بخش مشارکت‌کنندگان و هماهنگی‌های صورت گرفته، آغاز شد که حاصل آن ظهور ۲۳ کد باز بود که با انجام ۱۳ مصاحبه دیگر، در مجموع ۴۲۶ کد باز از مجموع مصاحبه‌ها ایجاد شد.

اما نکته قابل‌تکلیف این بوده است که با انجام کدگذاری محوری در پایان هر مصاحبه به دلیل آمادگی ذهنی مصاحبه‌کننده، تلاش می‌شد تا با کسب کدهای باز از مصاحبه قبلی،

سؤالات به گونه‌ای جرح و تعدیل گردند تا امکان دستیابی به نقطه اشباع در ادامه‌ی فرآیندهای مصاحبه محقق گردد. لذا طی انجام کدگذاری‌ها تقریباً از مصاحبه نهم کدهای پُر تکرار زیادی ایجاد شد که با دسته‌بندی آن‌ها به مؤلفه‌ها در کدگذاری محوری، نقطه‌ی اشباع در مصاحبه ۱۳ به وقوع پیوست و مشخص گردید تقریباً فراوانی تکرار مضامین گزاره‌ای در هر مؤلفه، تقریباً برابر است. لذا از این مرحله به بعد مطالعه وارد فرآیند کدگذاری انتخاب شد تا با دسته‌بندی مؤلفه‌ها به شکل مفاهیم مشابه و هم‌معنا در یک مقوله، سازه‌های چارچوب نظری نهایی از پشتیبانی کافی در طی فرآیند مصاحبه برخوردار باشد.

تفاوت این مرحله از کدگذاری با کدگذاری محوری در تعیین عنوان نظری برای مقوله‌ها بود که در وهله اول می‌بایست با ارجاع به ادبیات بستر پدیده محوری، عنوان مناسب برای تعریف یک مقوله انتخاب می‌شد تا از ساختار مشابهی در نظریه‌ها یا رویکردهای پژوهشی در گذشته برخوردار بودند. نکته آخری که بایستی به آن در این بخش اشاره شود، ایجاد پروتکل (رویه‌ای) طبق شکل ۴ برای چیدمان سؤالات مصاحبه بر اساس شرایط مصاحبه‌شونده و محیط مصاحبه بود که نیازمند آشنایی کامل مصاحبه‌کنندگان با انجام صحیح این فرآیند بود.

شکل (۴) پروتکل‌های پیاده‌سازی مصاحبه با خبرگان

اختصاص کد مصاحبه	انجام فرآیند مصاحبه	کدگذاری باز مصاحبه‌ها	استحصال مفاهیم	تناسب‌سازی محتوایی
جهت جلوگیری از اشتباه در فرآیند کدگذاری، در حین مصاحبه با تعیین سوالات باز، ضمن دادن کد مشخص به هر مصاحبه‌شونده با اختصار «AE»، یک کد مشخص به ردیف مصاحبه با اختصار «O» داده می‌شود. هدف از این کار، تطبیق سوال با کدهای باز بود.	در این مرحله طی هماهنگی‌های صورت گرفته، اقدام به انجام مصاحبه می‌شد. لازم بود تا جهت یکپارچگی و پیوستگی کدگذاری، فاصله زمانی کوتاه جهت انجام مصاحبه‌ها مدنظر قرار می‌گرفت.	در این مرحله پس از اتمام هر مصاحبه، نسبت به کدگذاری صحبت‌های مطرح شده می‌شد تا با دلیل آمادگی ذهنی مصاحبه‌کننده، سطح سینرژی کدهای باز ایجاد شده از تناسب بالاتری برخوردار باشد.	در این مرحله از طریق انتزاعی کردن کدهای باز مبنی بر یکدست کردن کدهای باز هم معنا، اقدام به دسته‌بندی هم معنای مضامین گزاره‌ای ایجاد شده در پایان هر مصاحبه به یک مؤلفه‌ی محوری مشخص بود.	در نهایت نیز جهت تناسب‌سازی محتوایی تکرار مضامین گزاره‌ای بر آمده از کدهای باز، به شکل کدگذاری محوری مبنای هدایت مؤلفه‌ها به مقوله‌های مشخص در کدگذاری انتخاب قرار گرفت.

پروتکل مصاحبه

الف (۲) فرآیند پیاده‌سازی تحلیل دلفی

بخش دوم فاز کیفی مطالعه باهدف تناسب‌سازی محتوایی مضامین با مؤلفه‌های محوری پدید آمده، از طریق تدوین چک‌لیست‌های امتیازی هفت گزینه‌ای لیکرت در بستر تحلیل دلفی کلاسیک انجام گرفت. در این فرآیند با اتکا به معیارهای میانگین و ضریب توافق، امتیازهای اختصاص داده‌شده خبرگان به چک‌لیست‌های توزیع‌شده، مبنای تأیید یا حذف مضامین گزاره‌ای تلقی می‌گردد تا با اطمینان از تأیید تعداد مضامین گزاره‌ای در یک مؤلفه‌ی محوری، امکان ورود مطالعه در فاز کمی که متکی به ارزیابی مقایسه زوجی مؤلفه‌ها بود، محقق می‌شد. لذا با مشارکت خبرگان مطالعه و توزیع چک‌لیست‌های هفت گزینه‌ای، تلاش می‌شود تا حد اجماع نظری ابعاد پدیدار شده از نظریه داده بنیاد بر اساس حد مطلوب میانگین ۵/۰۰ و ضریب توافق ۰/۵ مورد برآورد قرار گیرد. چراکه نظرات پراکنده‌ی خبرگان در طی مصاحبه و دسته‌بندی آن بر اساس کدگذاری‌های نظریه داده بنیاد، نیازمند یکپارچگی اعتباری برای تعمیم مؤلفه‌های محوری به بستر مطالعه دارد. به

همین دلیل این تحلیل می‌تواند زمینه‌ساز تبیین مؤلفه‌های محوری در بستر مطالعه برای انجام تحلیل بخش کمی مطالعه باشد.

ب) فرآیند پیاده‌سازی تحلیل در فاز کمی

در فاز کمی مطالعه حاضر هر یک از پیامدهای برآمده از مرحله‌ی کیفی و مدل پارادایمی، جهت ارزیابی برآیندی پدیده محوری یعنی اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، مورد بررسی قرار می‌گیرد. فرآیند تحلیلی مورداستفاده در این بخش از مطالعه، فرآیند رتبه‌بندی تفسیری (Interpretive Ranking Process – IRP) به‌عنوان یک ماتریس چندگانه تصمیم (Multiple Criteria Decision Making – MCDM) می‌باشد. لذا طی چک‌لیست‌های امتیازی و انجام مقایسه‌ی زوجی سطر «i» و ستون «j»، پیامدهای شناسایی‌شده‌ی مدل پارادایمی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد تا بربر اساسی ماتریس‌های متوالی و چندبعدی، نسبت به تعیین محوری‌ترین پیامد منفی حاصل از بروز قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی را در بستر حرفه‌ای اقدام شود.

مشارکت‌کنندگان مطالعه

باتوجه به ماهیت جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی، مشارکت‌کنندگان فاز کیفی مطالعه، متخصصان و خبرگان دانش حسابداری و حسابرسی در سطح دانشگاهی بودند. این افراد که صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه رفتاری در حسابرسی تلقی می‌شوند، از طریق نمونه‌گیری نظری و فرآیند گلوله برفی انتخاب گردیدند. لازم به توضیح است در بخش کیفی و جهت انجام مصاحبه، باتوجه به رویکردهایی همچون سابقه‌ی آموزشی خبرگان در حوزه‌ی دانش حسابرسی از یک سو و سابقه‌ی پژوهش در حوزه‌های اشاره‌شده از سوی دیگر، تلاش شد تا حد کفایت خبرگی موردتوجه قرار گیرد و افرادی برای مصاحبه دعوت شوند که بر اساس دانش و آگاهی شناختی بتوانند، ابعاد گسترده‌تری از پدیده‌ی موردبررسی را در مصاحبه‌ها پوشش دهند. لذا با آغاز مصاحبه‌ها و معرفی سه مصاحبه‌شونده‌ی اولیه و معرفی مصاحبه‌شوندگان دیگر بر اساس معیارهای یادشده در

فرآیند گلوله برفی، تعداد ۱۳ مصاحبه به اجرا درآمد، چراکه نقطه‌ی اشباع نظری مبنای اتمام مصاحبه‌ها در این دست از پژوهش‌های تلقی می‌شود. سپس در فاز کمی تعداد ۲۶ نفر به‌عنوان مشارکت‌کننده از میان حسابرسی که بیش از سه سال دارای سابقه شریک حسابرسی بودند در قالب تجربه‌گران بستر مطالعه، انتخاب شدند. مبنای نمونه‌گیری در این فاز کمی مطالعه، شیوه‌ی هدفمند و در دسترس بود. تکنیک ارجاع و دسترسی به مشارکت‌کنندگان بخش کمی مطالعه، نیز تکنیک دروازه‌بانان اطلاعات «Information Gatekeepers» بود تا امکان پُر نمودن چک‌لیست‌های ماتریسی توزیع‌شده در پژوهش با حداکثر مشارکت محقق می‌شد. علت انتخاب این تکنیک در ارتقاء مشارکت این بود که انتخاب افرادی برحسب تجربه و دانش کافی مدنظر قرار گیرد تا بتوانند در جمع‌آوری صحیح داده‌ها در راستای اهداف مطالعه، کمک کافی را به روند تحلیلی مطالعه داشته باشند. شایان‌ذکر است که معبود بودن تعداد نمونه در این فاز از مطالعه حاضر با اتکا به مطالعه‌های شفيعی‌ناطق و همکاران (۱۴۰۲) و قربانیان و همکاران (۱۴۰۲) قابل توجیه می‌باشد، چراکه مطالعه‌های گذشته مشابه حد مطلوب مشارکت در این نوع از تحلیل‌ها را بین ۱۵ تا ۳۰ نفر توصیه نموده‌اند.

روایی و پایایی مطالعه

باتوجه به دو فازی بودن مطالعه در بخش کیفی و کمی، بر اساس فرآیند اکتشافی مطالعه مبنی بر انجام مصاحبه برای ظهور ابعاد پدیده محوری مطالعه، جهت اعتبار مطالعه ابتدا از فرآیند روایی سوسازی بهره برده شد. لذا در این مطالعه برای محقق‌شدن این امر، در ۴ بعد نسبت به مرور نظرات خبرگان پس از پایان کدگذاری اقدام به اعتبارسنجی در بخش کیفی شد.

جدول (۱) اعتبارسنجی مثلث‌سازی ابعاد شناسایی شده

ابعاد مثلث‌سازی	تشریح
مثلث‌سازی منابع داده‌ها «Data Source Triangulation»	در این بعد هدف ارزیابی تناسب نظری یا هم‌راستایی مفهومی مقوله‌ها با منابع علمی در پژوهش‌های گذشته می‌باشد. لذا باتوجه به اینکه در این

تشریح	ابعاد مثلث‌سازی
مطالعه بر اساس ماهیت تحلیل، مقوله‌ها هم‌راستا با مفاهیم نظری از طریق کد‌گذاری انتخابی استخراج می‌شوند، اعتبار داده‌ای کدهای شناسایی شده مورد تأیید می‌باشد. زیرا هم‌راستایی مقوله‌های ایجاد شده با مفاهیم شناسایی شده در پژوهش‌های گذشته صورت گرفته است.	
در این مطالعه با توجه به مشارکت چندین محقق در کنار هم، ضمن نزدیک نمودن تفاسیر ناشی از کدها، هرگونه انحراف در مسیر مصاحبه‌ها و کدها مورد بحث قرار می‌گرفت.	مثلث‌سازی همکاران محقق «Investigator Triangulation»
لذا بر اساس اینکه در جریان مصاحبه از مصاحبه باز (عمیق) و نیمه‌باز برای رسیدن به نقطه اشباع نظری بهره برده شد، لذا می‌توان بیان نمود روش جمع‌آوری داده‌ها از تک‌بعدی بودن خارج و بر اساس مجموع شیوه‌های مصاحبه و کدگذاری اولیه در محل مصاحبه نسبت به اعتبار مطالعه کمک نموده است.	مثلث‌سازی روش «Method Triangulation»
در این بعد که دارای مرز خاکستری به لحاظ اجرا با مثلث‌سازی منابع می‌باشد، هدف مرتبط نمودن مؤلفه‌ها با مقوله‌ها از مرحله کدگذاری محوری و انتخابی می‌باشد. لذا با توجه به اینکه فرآیند تعیین اسامی نظری برای مقوله‌ها بر اساس تئوری‌های وابسته در سایر دانش بین‌رشته‌ای همچون مدیریت صورت گرفت، لذا از منظر مثلث‌سازی نظریه نیز کدهای شناسایی شده مورد تأیید می‌باشد.	مثلث‌سازی نظریه «Theory Triangulation»

در ادامه جهت سنجش روایی از منظر نسبت روایی محتوایی (CVR) از شاخص Lawshe (1990) بهره برده می‌شود. 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 سه‌بخشی لیکرت «گویه ضروری است (۳)»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست (۲)» و «گویه ضرورتی ندارد (۱)» طبقه‌بندی کنند. سپس بر اساس فرمون زیر، نسبت روایی محتوایی Lawshe محاسبه می‌شود:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}} \quad \text{رابطه (۱)}$$

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

جدول (۲) حداقل مقادیر CVR جهت مناسب بود روایی محتوی

تعداد ارزیابان	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۲	...	۴۰
حداقل مقدار نسبت روایی محتوا	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۷۵	۰/۷۸	۰/۶۲	۰/۵۶	...	۰/۲۹

باتوجه به توضیحات داده‌شده و امتیازبندی استاندارد در شاخص CVR (روایی محتوای مؤلفه‌های مدل با شاخص)، ۱۲ نفر از ۱۳ خبره در این بخش از مطالعه مشارکت می‌نمایند که نتایج این تحلیل در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳) روایی مؤلفه‌های پژوهش

تأیید/حذف	محاسبه	نتیجه	۱	۲	۳	محورهای اصلی مدل
تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	۱	۱۲	-	-	ماکیاویل‌گرایی رفتاری شریک حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	۰/۸۳	۱۱	۱	-	سبک رهبری آمرانه شریک حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	۰/۸۳	۱۱	۱	-	پذیرش فاصله قدرت در حرفه حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	۱	۱۲	-	-	پذیرش تفاوت فردگرایی نسبت به جمع‌گرایی در حرفه حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	۰/۸۳	۱۱	۱	-	عدم وجود آموزش حرفه‌ای سبک رهبری شریک حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	۰/۸۳	۱۱	۱	-	عدم وجود ارزیابی‌های دوره‌ای شریک حسابرسی

تأیید/حذف	محاسبه	نتیجه	۱	۲	۳	محورهای اصلی مدل
تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	۱	۱۲	-	-	عدم وجود زمینه‌های هویت حرفه‌ای حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	۰/۸۳	۱۱	۱	-	عدم وجود انگیزه‌های حرفه‌ای حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	۰/۸۳	۱۱	۱	-	تمرکز بر تقویت کارایی حساب‌برسان
تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	۱	۱۲	-	-	تمرکز بر رهبری در هزینه حساب‌برسان
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	۰/۸۳	۱۱	۱	-	تمرکز بر منحصرنبرد بودن حساب‌برسان
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	۰/۸۳	۱۱	۱	-	تمرکز بر پرورش استعداد حساب‌برسان
تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	۱	۱۲	-	-	برهم خوردن تعادل حرفه‌ای حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	۱	۱۲	-	-	برهم خوردن تعادل اثربخشی حرفه‌ای حسابرسی

در نهایت نیز جهت سنجش پایایی مؤلفه‌های محوری جهت بسط برآیندهای قابل ارزیابی به بستر مطالعه از تحلیل دلفی بهره برده شد که بر اساس دو معیار تشریح شده در ابزارهای پیاده‌سازی، نتایج ارائه‌شده در جدول (۵) حکایت از تأیید حد اجماع نظری این ابعاد برای تبیین آن در فرآیند فاز کمی مطالعه دارد.

یافته‌های پژوهش

با اتکا به تشریح فرآیندهای پیاده‌سازی تحلیلی در روش‌شناسی به صورت ترکیبی از نظر جمع‌آوری داده‌ها، طی دو فاز اقدام به ارائه نتایج می‌شود. در فاز کیفی مطالعه حاضر باهدف ارائه چارچوب نظری پارادایمی بر اساس رویکرد (Strauss and Corbin 1998) در فرآیند گزند تئوری، تلاش شد طی ۱۳ مصاحبه انجام‌شده که ماحصل آن ۴۲۶ کدباز

بود، نسبت به شناسایی ابعاد پدیده محوری مطالعه در راستای ۵ سؤال اول مطالعه، اقدام شود. لذا با تفکیک مضامین مفهومی، مؤلفه‌های محوری و مقوله‌های ساختاری، طی سه مرحله کدگذاری مصاحبه با خبرگان، جدول (۴) قابل ارائه می‌باشد.

جدول (۴) تفکیک کدهای مصاحبه

کدگذاری پارادایمی	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	کدهای مفهومی	توزیع فراوانی
شرایط علی	ویژگی‌های فردی		ماکیاول‌گرایی رفتاری شریک	۳۲	٪۷/۵۱
			سبک رهبری آمرانه شریک	۳۱	٪۷/۲۷
	ویژگی‌های فرهنگی		پذیرش فاصله قدرت	۳۰	٪۷/۰۴
			پذیرش تفاوت فردگرایی به جمع‌گرایی	۲۸	٪۶/۵۷
شرایط مداخله‌گر	عدم نظارت‌های نهادی		عدم نظارت و کنترل سبک رهبری شریک حسابرسی	۳۳	٪۷/۷۴
			عدم وجود ارزیابی‌های دوره‌ای شریک حسابرسی	۲۵	٪۵/۹۳
شرایط زمینه‌ای	بی‌اعتمادی اجتماعی		عدم وجود زمینه‌های هویت حرفه‌ای حسابرسی	۳۰	٪۷/۰۴
			عدم وجود انگیزه‌های حرفه‌ای حسابرسی	۲۹	٪۶/۸۰
استراتژی‌ها	توسعه راهبرد سرباز وفادار		تمرکز بر تقویت کارایی حساب‌برسان	۲۷	٪۶/۳۳
			تمرکز بر رهبری در هزینه حساب‌برسان	۳۵	٪۸/۲۱
	توسعه راهبرد متعهدانه		تمرکز بر منحصر به فرد بودن حساب‌برسان	۳۰	٪۷/۰۴
			تمرکز بر پرورش استعداد حساب‌برسان	۳۱	٪۷/۲۷

توزیع فراوانی	کدهای مفهومی	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی	کدگذاری پارادایمی
۷/۷۴٪	۳۳	۳	برهم خوردن تعادل حرفه‌ای حسابرسی	نقض کیفیت کار و زندگی حرفه‌ای	پیامدها
۷/۵۱٪	۳۲	۳	برهم خوردن تعادل روان‌شناختی حرفه‌ای حسابرسی	نقض قابلیت‌های حسابرسی	
۱۰۰٪	۴۲۶	۴۶	شش مؤلفه شناسایی شده	مجموع ستونی	

بر اساس توزیع فراوانی کدهای ناشی از مصاحبه‌ها مشخص گردید، از مجموع ۱۳ مصاحبه در بازه تقریبی ۸۰۰ دقیقه، مجموعاً ۴۲۶ کدباز، ۴۶ مضمون؛ ۱۴ مؤلفه (محور) و ۸ مقوله اصلی ایجاد شدند که بر اساس آن، مدل پارادایمی مربوط به استیلای قدرت شریک حسابرسی در شکل (۵) ارائه شده است.

شکل (۵) چارچوب پارادایمی اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی



در ادامه فاز کیفی مطالعه، مبنی بر سنجش حد اجماع نظری خیرگان در مورد تناسب

مضامین مفهومی با مؤلفه‌های محوری جهت انجام تحلیل دلفی، یک چک‌لیست ۷ گزینه‌ای با مقیاس لیکرت ایجاد شد تا طی ارزیابی دو معیار میانگین در حد مطلوب «۵/۰۰» و ضریب توافق در حد مطلوب «۰/۵۰» مشخص گردد چه مضامینی از کفایت نظری کافی برای تأیید مؤلفه‌های محوری برخوردار هستند. اهمیت انجام این بخش از تحلیل‌های فاز کیفی به این دلیل است که پراکندگی نظرات خبرگان در مصاحبه، از طریق فرآیند دلفی می‌تواند یکپارچه نمودن کارکردهای نظری را پوشش دهد و امکان بهره‌مندی از مؤلفه‌های محوری مبنی بر پاسخ به سؤال فاز کمی مطالعه را ایجاد نماید. لذا باتوجه به توضیح‌های ارائه‌شده طی دو مرحله توزیع چک‌لیست‌ها و انجام فرآیندهای تحلیلی، نتایج این بخش در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول (۵) فرآیند پیاده‌سازی راند اول و دوم تحلیل دلفی

نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی		مضامین مفهومی	کدگذاری محوری
	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین		
تأیید	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۸۰	۶/۱۰	رویکرد تک‌بعدی در مواجهه با حساب‌رسان	ماکیاول‌گرایی رفتاری شریک حسابرسی
تأیید	۰/۷۰	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۲۰	رویکرد جاه‌طلبانه در مواجهه با حساب‌رسان	
تأیید	۰/۸۹	۶/۴۰	۰/۸۰	۶/۰۰	رویکرد عدم‌ثبات رفتاری در مواجهه با حساب‌رسان	
تأیید	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۷۰	۵/۵۰	رویکرد تبعیض در مواجهه با حساب‌رسان	
تأیید	۰/۹۰	۶/۳۰	۰/۸۵	۶/۲۰	افزایش سطح بالای انتظارات از حساب‌رسان	سبک رهبری آمرانه شریک حسابرسی
تأیید	۰/۹۵	۶/۵۰	۰/۸۸	۶/۳۰	عدم‌فرصت کافی به حساب‌رسان برای جبران اشتباه	
تأیید	۰/۸۰	۶/۰۰	۰/۷۰	۵/۴۰	عدم ارجاع استقلال رفتاری به حساب‌رسان در تصمیم‌گیری	

کد گذاری محوری	مضامین مفهومی	دور اول دلفی		دور دوم دلفی		نتیجه
		ضرب توافق	میانگین	ضرب توافق	میانگین	
	عدم اجازه‌ی تجربه‌اندوزی به حساب‌رسان	۰/۸۰	۶/۱۰	۰/۸۰	۶/۳۰	تأیید
پذیرش فاصله قدرت در حرفه حسابرسی	پذیرش وجود تبعیض منافع بین شریک با حساب‌رسان	۰/۸۰	۶/۰۰	۰/۶۸	۵/۴۰	تأیید
	پذیرش جایگاه بالاتر شریک حسابرسی توسط حساب‌رسان	۰/۷۰	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۲۰	تأیید
	پذیرش منزلت اجتماعی بالاتر شریک حسابرسی توسط حساب‌رسان	۰/۶۵	۵/۲۰	۰/۵۵	۵/۰۰	تأیید
	پذیرش سطح بالای اطاعت‌پذیری حساب‌رسان از شریک حسابرسی	۰/۸۸	۶/۳۰	۰/۸۰	۶/۱۰	تأیید
	اتکا بیش از حد شریک حسابرسی بر توانمندی‌های فردی	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۷۰	۵/۵۰	تأیید
پذیرش تفاوت فردگرایی نسبت به جمع‌گرایی در حرفه حسابرسی	اتکا بیش از حد شریک حسابرسی در خودمختاری	حذف		۰/۴۵	۴/۵۰	
	اتکا بیش از حد شریک در شناخت از حرفه حسابرسی	۰/۸۹	۶/۴۰	۰/۸۰	۶/۰۰	تأیید
	تأکید بیش از حد شریک در پابندی به ارتباطات رسمی بین حساب‌رسان	۰/۹۰	۶/۳۰	۰/۸۵	۶/۲۰	تأیید
عدم کنترل سبک رهبری شریک حسابرسی	فقدان توسعه‌ی کدهای عملکرد خودرهبری شرکا	۰/۸۹	۶/۴۰	۰/۸۰	۶/۰۰	تأیید
	فقدان توسعه‌ی شناخت فراگیرتر شرکای حسابرسی از تبعات شیوه‌ی مدیریت انحصارگرایانه	۰/۸۰	۶/۰۰	۰/۶۸	۵/۴۰	تأیید
	فقدان توسعه محرک‌های رهبری راهبردی شرکای حسابرسی	۰/۹۵	۶/۵۰	۰/۸۸	۶/۳۰	تأیید
عدم وجود ارزیابی‌های	بی توجهی به ارزیابی ۳۶۰ درجه	۰/۹۵	۶/۵۰	۰/۸۸	۶/۳۰	تأیید

نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی		مضامین مفهومی	کدگذاری محوری
	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین		
					شریک حسابرسی در دادن رتبه به موسسه حسابرسی	دوره‌ای شریک حسابرسی از آموزش حرفه‌ای
تأیید	۰/۸۸	۶/۳۰	۰/۷۰	۵/۵۰	بی‌توجهی به تناسب گذراندن آموزش با عملکردهای مدیریت شرکای حسابرسی در ارزیابی	
تأیید	۰/۷۰	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۲۰	بی‌توجهی به تعیین معیارهای تخصصی در ارزیابی شریک حسابرسی	
تأیید	۰/۹۵	۶/۵۰	۰/۸۸	۶/۳۰	بی‌اعتنایی ساختاریافته در پایبندی حسابرسان به حفاظت از حقوق ذینفعان	عدم وجود زمینه‌های هویت حرفه‌ای حسابرسی
تأیید	۰/۸۹	۶/۴۰	۰/۸۵	۶/۲۰	بی‌اعتنایی ساختاریافته در پایبندی حسابرسان به ارزش‌های اجتماعی	
تأیید	۰/۸۰	۶/۰۰	۰/۶۸	۵/۴۰	بی‌اعتنایی ساختاریافته در پایبندی حسابرسان به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسی	
تأیید	۰/۸۹	۶/۴۰	۰/۸۰	۶/۰۰	عدم تناسب شرایط اقتصادی با درآمد حسابرسان	
تأیید	۰/۷۰	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۲۰	عدم تناسب تقویت مثبت با تعهدهای حرفه‌ای حسابرسان	عدم وجود انگیزه‌های حرفه‌ای حسابرسی
تأیید	۰/۸۸	۶/۳۰	۰/۷۰	۵/۵۰	عدم تناسب رقابت حرفه‌ای با سهم حسابرسان در ساختار موسسه حسابرسی	
تأیید	۰/۷۰	۵/۵۰	۰/۶۲	۵/۱۰	تمرکز بر دستیابی حسابرسان به اهداف تعیین شده طبق بودجه‌بندی زمانی در حسابرسی	تمرکز بر تقویت کارایی حسابرسان
تأیید	۰/۸۰	۶/۰۰	۰/۶۸	۵/۴۰	تمرکز بر نسبت عملیات به منابع مصرف شده توسط حسابرسان به‌عنوان	

کد گذاری محوری	مضامین مفهومی	دور اول دلفی		دور دوم دلفی		نتیجه
		ضرب توافق	میانگین	ضرب توافق	میانگین	
	مبنای ارتقاء جایگاه آنان					
	تمرکز بر نسبت تعداد حساب‌برسان به قراردادهای حسابرسی به‌عنوان مبنای تخصیص پاداش به حساب‌برسان	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۷۰	۵/۵۰	تأیید
تمرکز بر رهبری در هزینه حساب‌برسان	کاهش تعداد حساب‌برسان به‌منظور مدیریت هزینه‌های موسسه حسابرسی	۰/۷۰	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۲۰	تأیید
	افزایش بار فشار کاری بر حساب‌برسان از طریق اضافه کردن ساعات کاری	۰/۸۸	۶/۳۰	۰/۷۰	۵/۵۰	تأیید
	کاهش حق الزحمه حساب‌برسان باهدف رقابت موسسه در بازار حسابرسی	۰/۷۰	۵/۵۰	۰/۶۲	۵/۱۰	تأیید
تمرکز بر منحصر به فرد بودن حساب‌برسان	تأکید بیش از اندازه شریک در تحریک خلاقیت حساب‌برسان	۰/۷۰	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۲۰	تأیید
	تأکید بیش از اندازه شریک در تداوم تعهد حساب‌برسان به مؤسسه	۰/۸۰	۶/۰۰	۰/۶۸	۵/۴۰	تأیید
	تأکید بیش از اندازه شریک بر پایداری به فرهنگ مؤسسه حسابرسی	حذف		۰/۳۵	۳/۵۰	
تمرکز بر پرورش استعداد حساب‌برسان	متمرکز شدن بر ارتقاء آموزش‌های کارگاهی به حساب‌برسان	۰/۸۰	۶/۰۰	۰/۶۸	۵/۴۰	تأیید
	متمرکز شدن بر کسب تجربه حساب‌برسان	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۷۰	۵/۵۰	تأیید
	متمرکز شدن بر ارزیابی حساب‌برسان جهت ارتقاء حقوق و دستمزد	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۷۰	۵/۵۰	تأیید
برهم خوردن تعادل حرفه‌ای حسابرسی	ایجاد تعارض بین نقشی حساب‌برسان	۰/۸۹	۶/۴۰	۰/۸۰	۶/۰۰	تأیید
	ایجاد تعارض کار-خانواده حساب‌برسان	۰/۸۸	۶/۳۰	۰/۸۵	۶/۲۰	تأیید
	ایجاد تعارض خانواده-کار حساب‌برسان	۰/۸۰	۶/۰۰	۰/۶۸	۵/۴۰	تأیید

نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی		مضامین مفهومی	کدگذاری محوری
	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین		
تأیید	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۷۰	۵/۵۰	تقویت استرس شغلی حساب‌برسان	برهم خوردن تعادل
تأیید	۰/۶۵	۵/۲۰	۰/۵۵	۵/۰۰	تقویت منبع کنترل بیرونی حساب‌برسان	روان‌شناختی حرفه‌ای
تأیید	۰/۹۰	۶/۳۰	۰/۸۵	۶/۲۰	تقویت بی‌ثبات هیجانی حساب‌برسان	حساب‌رسی

همان‌طور که مشاهده می‌شود، از مجموع ۴۶ مضمون برآمده از کدگذاری باز که مبنای ایجاد کدگذاری محوری در این مطالعه تلقی می‌شوند، ۲ مضمون که میانگین کمتر از «۵/۰۰» و ضریب توافق کمتر از «۰/۵۰» را کسب نمودند (شریف‌خف‌ری و همکاران، ۱۴۰۱)، حذف شدند و مجموعاً ۴۴ مضمون برآمده در ساخت مدل پارادایمی از پایایی مناسبی مبتنی بر حد اجماع نظری برخوردار می‌باشند. با تأیید ۶ مؤلفه محوری پیامدهای چارچوب پارادایمی، در ادامه و باهدف ارزیابی ماتریسی، اقدام به تعیین، محوری‌ترین برآیندهای برآمده از پدیده اصلی مطالعه در فاز کمی می‌گردد. لذا به منظور ایجاد ماتریس‌های تعاملی ابتدا می‌بایست سطح ارتباط مستقیم، متقارن و یا غیرمستقیم را همسو با توضیح‌ها مورد توجه قرار داد. برای تعیین نوع روابط پیشنهاد شده است که از نظر خبرگان بر اساس نمادهای زیر اقدام به تشکیل این ماتریس می‌شود.

- عامل اول ارزیابی مقایسه زوجی: نماد « V » برای تفسیر تأثیر ماتریسی مستقیم مؤلفه‌ی قرار گرفته سطر « \bar{I} » نسبت به ستون « \bar{J} »
- عامل دوم ارزیابی مقایسه زوجی: نماد « A » برای تفسیر تأثیر ماتریسی معکوس مؤلفه‌ی قرار گرفته سطر « \bar{I} » نسبت به ستون « \bar{J} »
- عامل سوم ارزیابی مقایسه زوجی: نماد « X » برای تفسیر تأثیر ماتریسی متقابل مؤلفه‌ی قرار گرفته سطر « \bar{I} » نسبت به ستون « \bar{J} » و بالعکس
- عامل چهارم ارزیابی مقایسه زوجی: نماد « O » برای تفسیر عدم تأثیر ماتریسی

مؤلفه‌ی قرار گرفته سطر «i» نسبت به ستون «j» و بالعکس

با عنایت به نحوه تفکیک نمادهای اختصاصی مشارکت کنندگان جهت ارزیابی مقایسه زوجی، در ادامه می‌بایست اقدام به تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM) نمود. لذا به منظور انجام تحلیل، ابتدا نسبت به رندوم سازی (تصادفی سازی) برآیندهای محوری اقدام شد و سپس بر اساس تعریف اختصار «M» برای هر یک از آن‌ها، توزیع چک لیست های ماتریسی انجام شد تا نتایج حاصل از تشکیل ماتریس خودتعاملی به عنوان اولین بخش از ماتریس رتبه بندی تفسیری در جدول (۶) ارائه گردد.

جدول (۶) ماتریس خودتعاملی برآیندهای اشاعه قدرت گرای هژمونیک غالب در مؤسسات

حسابرسی

	M	M1	M2	M3	M4	M5	M6	
مؤلفه‌های مستقر سطر «i»	ایجاد تعارض بین نقشی حسابرسان	M1	□	A	A	A	V	A
	تقویت استرس شغلی حسابرسان	M2		□	A	A	V	V
	ایجاد تعارض خانواده-کار حسابرسان	M3			□	X	A	O
	ایجاد تعارض کار-خانواده حسابرسان	M4				□	X	O
	تقویت بی‌ثبات هیجانی حسابرسان	M5					□	V
	تقویت منبع کنترل بیرونی حسابرسان	M6						□
								مؤلفه‌های مستقر ستون «j»

سپس در گام دوم این تحلیل ماتریسی می‌بایست، تفاسیر برآمده از اختصاص نمادهایی تحلیلی در جدول (۷) را به طور ماتریس تفسیری ارائه نمود. این ماتریس در واقع در ارزیابی نهایی تعیین کننده امتیازهای قطبی است که بر اساس مقایسه سطر «i» و ستون «j» طبق شاخص مد توسط مشارکت کنندگان اختصاص داده شده‌اند.

جدول (۷) تحلیل تفسیری ماتریس متقابل (قطبی) اشاعه قدرت گرایي هژمونیک غالب در

مؤسسات حسابرسی

M6	M5	M4	M3	M2	M1	
					<input type="checkbox"/>	M1
				<input type="checkbox"/>	افزایش فزاینده استرس در حسابرسان، مبنای ایجادکننده‌ی بروز تعارض بین نقشی در حرفه حسابرسی	M2
		افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای ایجادکننده‌ی تعارض معکوس کار-خانواده در حسابرسی	<input type="checkbox"/>	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای فزاینده‌ی تحریک اضطراب و استرس در حسابرسان	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای ایجادکننده‌ی بروز تعارض بین نقشی در حرفه حسابرسی	M3
	افزایش تعارض کار-خانواده، مبنای بروز بی‌ثباتی هیجانی در حسابرسان	<input type="checkbox"/>	افزایش تعارض کار-خانواده، مبنای ایجادکننده‌ی تعارض معکوس خانواده-کار در حسابرسی	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای فزاینده‌ی تحریک اضطراب و استرس در حسابرسان	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای ایجادکننده‌ی بروز تعارض بین نقشی در حرفه حسابرسی	M4
	<input type="checkbox"/>	فرایندگی بی‌ثباتی هیجانی مبنای افزایش تعارض کار-خانواده	فرایندگی بی‌ثباتی هیجانی در حسابرسان، مبنای بروز تعارض خانواده-کار در حسابرسی			M5
<input type="checkbox"/>						M6

مؤلفه‌های مستقر سطر «i»

مؤلفه‌های مستقر ستون «j»

در این بخش می‌بایست بر اساس فرآیند تبدیل اختصارهای تعریف شده که در زیر ارائه شده‌اند و مبنای تبدیل نمادهای اختصار ماتریسی به «۰» و «۱» هستند، اقدام به تشکیل ماتریس دستیابی در جدول (۸) نمود.

- تفسیر عامل اول ارزیابی مقایسه زوجی: قرار گرفتن نماد «V» نشان‌دهنده‌ی اختصاص عدد «۱» در تقاطع ماتریسی و عدد «۰» در معکوس تقاطع
- تفسیر عامل دوم ارزیابی مقایسه زوجی: قرار گرفتن نماد «A» نشان‌دهنده‌ی اختصاص عدد «۰» در تقاطع ماتریسی و عدد «۱» در معکوس تقاطع
- تفسیر عامل سوم ارزیابی مقایسه زوجی: قرار گرفتن نماد «X» نشان‌دهنده‌ی اختصاص عدد «۱» در تقاطع ماتریسی و عدد «۰» در معکوس تقاطع
- تفسیر عامل چهارم ارزیابی مقایسه زوجی: قرار گرفتن نماد «O» نشان‌دهنده‌ی اختصاص عدد «۰» در تقاطع ماتریسی و عدد «۰» در معکوس تقاطع

این ماتریس با اعمال روابط تعدی^۱ یا اصطلاحاً رابطه متقارن موجود در بین مؤلفه‌های محوری از ماتریس خودتعاملی به وجود می‌آید. در واقع این نوع از روابط در مدل‌سازی ریاضی، زمانی به وجود می‌آید که یک رابطه همگن «R» بر روی مجموعه‌ی «X» نشان‌دهنده‌ی این باشد که تمامی عناصر «C»؛ «b» و «a» از ارتباط همگنی با مجموعه «X» داشته باشند. به طوری که عدم ارتباط «a» با «b» می‌تواند به دلیل وجود ارتباط «C» با «b» به صورت متقارن بیان گردد. این روابط به صورت مدل ریاضی زیر قابل تعریف است:

$$R \Leftrightarrow [\forall a, b, c \in A; |a, b| \in R \wedge |b, c| \in R] \Rightarrow [|a, c| \in R] \quad \text{رابطه (۲)}$$

$$R \Leftrightarrow [\forall a, b, c \in A; (aRb \wedge bRc)] \Rightarrow (aRc) \quad \text{رابطه (۳)}$$

همان‌طور که مشاهده می‌شود، مشترک بودن ارتباط هر یک از عناصر در تکرار ماتریس، می‌تواند تأییدکننده تأثیر مستقیم یا متقارن باشد. لذا در ادامه ابتدا نسبت به ایجاد ماتریسی دستیابی اولیه، صرفاً به صورت «۱» و «۰» اقدام می‌شود تا تأثیرگذاری‌های ماتریسی هر یک

1 Transitive Relation

از مؤلفه‌های محوری مشخص گردد.

جدول (۸) ماتریس دستیابی برآیندهای اشاعه قدرت گرایي هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی

	M	M1	M2	M3	M4	M5	M6	
مؤلفه‌های مستقر سطر «i»	ایجاد تعارض بین نقشی حسابرسان	M1	۱	۰	۰	۰	۱	۰
	تقویت استرس شغلی حسابرسان	M2	۱	۱	۰	۰	۱	۱
	ایجاد تعارض خانواده-کار حسابرسان	M3	۱	۱	۱	۱	۰	۰
	ایجاد تعارض کار-خانواده حسابرسان	M4	۱	۱	۱	۱	۱	۰
	تقویت بی‌ثبات هیجانی حسابرسان	M5	۰	۰	۱	۱	۱	۱
	تقویت منبع کنترل بیرونی حسابرسان	M6	۱	۰	۰	۰	۰	۱
مؤلفه‌های مستقر ستون «j»								

در ادامه و باهدف ماتریس دستیابی نهایی برای تعیین روابط تعدی ماتریس ارزیابی، اقدام به تعیین ارتباط غیرمستقیم بین برآیندهای محوری می‌شود. به‌طوری‌که مقایسه‌ی زوجی i امین مؤلفه به‌صورت دوه‌دو با تمام عناصر از $(i + 1)$ ام تا n ام مورد مقایسه قرار می‌گیرد.

جدول (۹) ماتریس دستیابی نهایی برآیندهای اشاعه قدرت گرایي هژمونیک غالب در مؤسسات

حسابرسی

	M	M1	M2	M3	M4	M5	M6	
مؤلفه‌های مستقر سطر «i»	ایجاد تعارض بین نقشی حسابرسان	M1	۱	۰	۱°	۱°	۱	۰
	تقویت استرس شغلی حسابرسان	M2	۱	۱	۱°	۱°	۱	۱
	ایجاد تعارض خانواده-کار حسابرسان	M3	۱	۱	۱	۱	۱°	۰
	ایجاد تعارض کار-خانواده حسابرسان	M4	۱	۱	۱	۱	۱	۰
	تقویت بی‌ثبات هیجانی حسابرسان	M5	۰	۰	۱	۱	۱	۱
	تقویت منبع کنترل بیرونی حسابرسان	M6	۱	۰	۰	۰	۰	۱
مؤلفه‌های مستقر ستون «j»								

باتوجه به مشخص شدن سطح تأثیرگذاری مستقیم و روابط تعدی، در گام بعد اقدام به تعیین درصدهای امتیاز مجموع سطح تأثیرگذاری‌ها می‌شود که این نتایج در قالب جدول

(۱۰) ارائه شده است.

**جدول (۱۰) درصد امتیازهای سطح تأثیرگذاری بر آینده‌های اشاعه قدرت‌گرایی
هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی**

	نمادها	تأثیرگذاری مستقیم	تأثیرگذاری انتقال‌پذیر	تأثیرگذاری تفسیری	تأثیرگذاری کلی	درصد تأثیرگذاری جامع	
برآیندهای اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب	M1	۲	۲	۰	۴	٪۱۱/۴۲	4 th
	M2	۳	۲	۱	۶	٪۱۷/۱۴	3 rd
	M3	۴	۱	۳	۸	٪۲۲/۸۵	2 th
	M4	۵	۰	۴	۹	٪۲۵/۷۱	1 th
	M5	۴	۰	۲	۶	٪۱۷/۱۴	3 rd
	M6	۲	۰	۰	۲	٪۵/۷۴	5 th
مجموع		۲۰	۵	۱۰	۳۵		
درصد		٪۵۷/۱۴	٪۱۴/۲۸	٪۲۸/۵۸			

رتبه‌بندی برآیندهای اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی نشان می‌دهد، بروز تعارض کار-خانواده که نشان‌دهنده سریزش‌کن کارکردهای منفی و تنش‌زای محیط مؤسسه بر حساب‌برسان می‌باشد، می‌تواند علاوه بر سرخوردگی حرفه حساب‌برسان، به بروز اختلال‌های روابط خانوادگی حساب‌برسان در بلندمدت منتج گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه که بر اساس دو فاز کیفی و کمی به‌عنوان مبنای روش پیاده‌سازی تحلیلی مدنظر قرار گرفت، تلاش شد تا ضمن ارائه چارچوب پارادایمی اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی از طریق گزند تئوری و رویکرد اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸)، نسبت به ارزیابی برآیندهای برآمد از چارچوب پارادایمی ارائه‌شده در فاز کیفی مطالعه، از طریق ماتریس رتبه‌بندی تفسیری در بستر حرفه حسابرسی اقدام گردد. نتایج مطالعه نشان داد، محوری‌ترین برآینده برآمده از اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب

در مؤسسات حسابرسی، بروز تعارض کار-خانواده حساب‌برسان «M4» می‌باشد. در تحلیل نتیجه کسب‌شده بایستی اذعان گردد، در سایه اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، حساب‌برسان با اختلال ناشی از تعارض حرفه در کار با زندگی شخصی مواجه می‌شوند و این مسئله می‌تواند ضمن سرخوردگی‌های حرفه‌ای حساب‌برسان در بلندمدت، سایر نقش‌های اجتماعی آن به‌عنوان همسر؛ فرزند و والد را دچار مشکل اثربخشی نماید و کیفیت زندگی حرفه‌ای حساب‌برسان را با چالش مواجه کند. در واقع از آنجایی که مشخص شد، مهم‌ترین برآینده برآمده از اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، بروز تعارض کار-خانواده حساب‌برسان می‌باشد، می‌بایست به تداخل نقش‌ها در کارراهه حرفه‌ای اشاره نمود، جایی که حساب‌برسان با برهم خوردن آرامش ذهنی و ادراکی که لازمه‌ی کار حسابرسی است، قابلیت‌های حرفه‌ای و تخصصی‌شان با فرسایش همراه است و دیگر توازن مطلوبی که آیین رفتار حرفه‌ای در حسابرسی بر آن جهت کاهش ریسک‌های حسابرسی تأکید دارد، وجود نخواهد داشت و با از دست‌دادن اعتماد به‌نفس فردی، حساب‌برس با کاهش اثربخش حرفه‌ای در عملکردهای گزارشگری حسابرسی مواجه خواهد شد و بار روانی وارد آمده بر حساب‌برسان نیز به خانواده تسری می‌یابد.

این پیامد همچنین، نشان‌دهنده‌ی کارکردهای منفی در حرفه حسابرسی مانند تساهل با صاحب‌کاران و سایر شیوه‌های احتمال کاهش کیفیت حسابرسی، می‌باشد و این مسئله می‌تواند رعایت حقوق سایر ذینفعان را که وابسته به کارکردهای اثربخش حساب‌برسان هستند را تحت تأثیر قرار دهد و باعث کاهش محسوس اعتماد به حرفه‌ی حسابرسی گردد. لذا تملک قدرت صرف شرکای حسابرسی همواره باعث می‌شود تا حساب‌برسان با چالش‌های رفتاری؛ عملکردی و ادراکی روبرو شوند و این مسئله به تدریج سریشدگی در حساب‌برسان را به دلیل عدم احاطه و کنترل لازم بر فاکتورهای بیرونی را به همراه خواهد داشت. چراکه بروز چنین تعارضاتی، علاوه بر اثرگذاری بر کیفیت حسابرسی، باعث می‌شود تا نارضایتی‌های شغلی با تعمیم به کانون خانواده، حساب‌برسان را با چالش

سرخوردگی در ایفای نقش مؤثر در ارزیابی عملکردهای صاحب کاران مواجه نماید. نتیجه کسب شده اگرچه مشابهتی به لحاظ سیر تحلیلی در پژوهش های گذشته را نمی تواند دقیقاً مورد مطابقت قرار دهد، اما به لحاظ مفهومی و محتوایی این نتیجه با پژوهش هایی همچون Cheng et al. (2021)؛ Sumiyana et al. (2023)؛ Will (2024) و اشرفی و همکاران (۱۴۰۲) مشابه می باشد.

باتوجه به اهمیت مطالعه حاضر به سیاست گذاران عرصه حسابرسی توصیه می شود تا در کنار استانداردهای حسابرسی، نسبت به تقویت یا اصلاح کدهایی در آیین رفتار حرفه ای برای هنجارگرایی نظارت بر نوع مدیریت و رهبری شرکا اقدام شود تا بتواند به اثربخشی مکانیزم های اجرای حرفه حسابرسی توسط متصدیان آن منتج گردد و از این طریق ارزش های اجتماعی قابل اعتمادتری به حرفه حسابرسی اضافه نمود. از طرف دیگر پیشنهاد می شود تا صنفی یا کانونی باهدف حمایت از حقوق حسابرسان ایجاد شود تا رویکردهای قلدرمآبانه هژمونی شرکا حسابرسی و حتی تبعیض های جنسیتی در مؤسسه های حسابرسی به میزان زیادی کاهش یابد. همچنین پیشنهاد می شود تا آرکان های سیاست گذار در حوزه حرفه حسابرسی، از طریق ایجاد رقابت برابر، در سطح این بازار، مانع از بروز هژمونی انحصارگرایانه ی مؤسسه های حسابرسی گردد که به دلیل دارا بودن سهم بیشتر بازار حسابرسی، دست بالاتر را در تعامل با حسابرسان داشته باشند. درنهایت به شرکای حسابرسی توصیه می شود تا با درک جایگاه اعتباری که در حرفه حسابرسی در طی سال ها تجربه و ممارست در حسابرسی کسب نموده اند، از بروز رفتارهای فرسایشی در اعمال مدیریت رفتاری و مراوده ای با حسابرسان دوری نمایند تا از این طریق بتوانند در به دست آوردن کاریزمای رهبری موفق عمل نمایند و حسابرسان تحت نظارت و هدایت این دست از شرکا، رضایت روانی و حرفه ای بالاتری را تجربه کنند.

از آنجایی که این مطالعه از طریق یک فرآیند روش شناسی کیفی در فاز اول نسبت به شناسایی ابعاد پارادایمی اقدام نمود، این احتمال وجود دارد که جنبه هایی از هژمونی قدرت شریک حسابرسی وجود داشته باشد که در این مطالعه پوشش داده نشده است، لذا به

پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تا در آینده نسبت به پدیدارشناسی این مفهوم اقدام نمایند و با تمرکز بر روی یک بُعد خاص از این پدیده مثل مشروعیت حرفه‌ای، نسبت به تعیین اولویت‌های متمرکز این موضوع اقدام گردد. لذا موضوع پیشنهادی زیر می‌تواند به ترتیب زیر ارائه گردد:

• پدیدارشناسی هژمونی قدرت شریک حسابرسی از منظر کارکردهای مشروعیت حرفه‌ای

درواقع موضوع پیشنهادی فوق، به‌طور مصداقی تر و از طریق تجربه‌گرایان به‌عنوان مشارکت‌کننده می‌تواند جنبه‌های فراگیرتری از موضوع استیلای قدرت شریک حسابرسی را مورد شناسایی قرار دهد.

از طرف دیگر، در خصوص دومین محدودیت این مطالعه نیز می‌بایست به پیوند بین کدهای ناشی از مصاحبه با واقعیت‌های ارزیابی تفسیری در بستر مطالعه اشاره نمود، زیرا ارزیابی ماتریسی به دلیل محدودیت مشارکت‌کنندگان، احتمالاً با چالش‌تعمیم نتایج به‌دست آمده در بستر مطالعه همراه باشد. لذا با درک این محدودیت، به پژوهشگران آتی در این حوزه توصیه می‌شود تا از طریق پرسشنامه محقق ساخت مدل ارائه‌شده، نسبت به ارزیابی واقع‌بینانه‌تر موضوع در بستر مطالعه اقدام نمایند.

• بررسی تأثیر قدرت هژمونیک شریک بر پیامدهای حرفه‌ای در حسابرسی

همان‌طور که مشاهده می‌شود، می‌توان این موضوع پیشنهادی را از طریق حداقل مربعات جزئی موردبررسی و آزمون قرار داد.

در نهایت محدودیت دیگر این مطالعه ترکیب ارزیابی تأثیر متقابل سایر ابعاد پارادایمی در ترویج قدرت هژمونیک شریک حسابرسی می‌باشد. لذا با اتکا به تجربه پژوهشی در این مطالعه می‌توان بنا به اهمیت شناخت بهتر این پدیده، دو موضوع پیشنهادی زیر را مورد توجه قرار داد.

اولاً می‌توان از طریق تحلیل نگاشت فازی نسبت به تعیین اثرگذارترین محور شناسایی شده این مطالعه، اقدام نمود.

ثانیاً باهدف نزدیک نمودن ادراک شرکا حسابرسی با پدیده‌ی هژمونی تملک قدرت، می‌توان نسبت به انجام ارزیابی تعارض‌های حرفه‌ای از طریق گروه‌های کانونی اقدام نمود تا نسبت به تفسیر بهتر این موضوع به صورت علت و معلولی در مطالعه‌ی شبه تجربی تمهیدات لازم صورت گیرد.

تعارض منافع

پژوهش حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع است.

ORCID

Farzaneh Pourmahdi  <https://orcid.org/0000-0001-3265-8412>
Borujeni
Bahareh Banitalebi  <https://orcid.org/0000-0002-3528-7633>
Dehkordi
Hamid Reza Jafari  <https://orcid.org/0000-0001-7780-9076>
Dehkordi

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- اشرفی، مهدی، عبدلی، محمدرضا، ولیان، حسن. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر نفوذ قدرت شریک حسابرسی بر علائم اختلال روان‌پویایی حساب‌رسان، نشریه قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری، ۲(۸): ۱۷۱-۲۰۴. <https://doi.org/10.30495/jdaa.2023.707961>
- بختیاری، مه‌ری، رضازاده، جواد و بیگلر، کیومرث. (۱۴۰۲). فرآیند بررسی کنترل کیفیت کار در مؤسسات حسابرسی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۲۰(۸۰): ۸۱-۱۳۰. <https://doi.org/10.22054/qjma.2024.76885.2518>
- پورمهدی بروجنی، فرزانه، بنی‌طالبی دهکردی، بهاره و جعفری دهکردی، حمیدرضا. (۱۴۰۳). طراحی چارچوب استیلای‌گرایی قدرت شرکای حسابرسی: شناسایی علل کلیدی مؤثر بر آمرانه‌گرایی شریک حسابرسی، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۴(۲): ۳۱۳-۳۴۴. <https://doi.org/10.22051/jera.2024.46174.3200>
- سعادت، علیرضا، خسروی‌پور، نگار و بیداری، محمدعلی. (۱۴۰۳). زمینه‌یابی کارکردهای تفکر استراتژیک بریکولاژ حساب‌رسان در کنترل وقوع اختلال‌های سریشدگی فشارهای حرفه حسابرسی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۲۱(۸۴): ۳۷-۵۷. <https://doi.org/10.22054/qjma.2024.80610.2587>
- سلیمانی‌امیری، غلامرضا، طهماسبی‌آشتیانی، مهسا. (۱۴۰۳). تنوع ویژگی‌های فردی شرکای مؤسسات حسابرسی و کیفیت حسابرسی، مطالعات حسابداری و حسابرسی، ۱۳(۴۹): ۲۳-۴۰. <https://doi.org/10.22034/iaas.2024.197481>
- شریف‌خف‌ری، سهیلا، صفری‌گرایلی، مهدی، گیوکی، ابراهیم، مسلمی، آذر. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر آنومی فشار اجتماعی بر گزارشگری شهروند شرکتی، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۷(۱۳): ۳۶-۷۵. <https://aapc.khu.ac.ir/article-%DB%B1-%DB%B1%DB%B0%DB%B9%DB%B9-fa.html>
- شفیعی‌ناطق، محمد‌مبین، رشیدی، محمد‌امین، توحیدی، محمد. (۱۴۰۲). طراحی مدل ساختاری تفسیری شناسایی و سطح‌بندی ریسک‌های راهبردی مالی صنعت پتروشیمی جمهوری اسلامی ایران، مدیریت‌داری و تأمین مالی، ۱۱(۱): ۲۹-۵۲. <https://doi.org/10.22108/amf.2023.135670.1765>

قربانیان، امیر، عبدلی، محمدرضا، ولیان، حسن، بودلانی، حسن. (۱۴۰۲). بسط نظریه ماتریس تفسیری شهروند شرکتی جهت ارزیابی اثربخشی کارکردهای سبز حسابرسان داخلی، نشریه دانش حسابرسی، ۲۳(۲): ۹۸-۱۲۸. <http://danesh.dmk.ir/article-1-2947-fa.html>

مهدوی، غلامحسین، زمانی، رضا. (۱۴۰۰). تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار بر رضایت شغلی حسابرسان: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده سازمانی، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۳(۵۰): ۵-۲۲. <https://doi.org/10.22034/iaar.2021.134594>

References

- Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*, 61(2), 434-454. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-09-2017-0223>
- Cai, C., Ciccone, S., Li, H., & Xu, L.E. (2023). Audit partner characteristics, career advancement and audit quality in the USA. *Managerial Auditing Journal*, 38(4), 389-418. <https://doi.org/10.1108/MAJ-09-2021-3325>
- Castells, M. (2011). A Network Theory of Power. *International Journal of Communication*, 5(1), 36-51.
- Chen, Zh, J., Davison, R, M., Mao, J, Y., & Wang, Zh, H. (2018). When and how authoritarian leadership and leader renqing orientation influence tacit knowledge sharing intentions. *Information & Management*, 55(7), 840-849. <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.03.011>
- Cheng, Y., Haynes, C.M., & Yu, M.D. (2021). The effect of engagement partner workload on audit quality. *Managerial Auditing Journal*, <https://doi.org/10.1108/MAJ-04-2020-2635>
- Chia-Ching Ch., & Chu-Hua, W. (2014). Role of auditor in agency conflict and corporate governance: Empirical analyses of Taiwanese firms. *Chinese Management Studies*, 8(3), 333-353. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2012-0126>
- Diedrich, A. (2024). On refugee integration as organizing processes: Action nets, agency, and power. *European Management Journal*, 1(1), 33-56. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.09.005>
- Ferri, L, M., Pedrini, M., & Riva, E. (2018). The impact of different supports on work-family conflict. *Employee Relations*, 40(5), 903-920. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0211>
- Hill, J. N. C. (2019). The evolution of authoritarian rule in Algeria: linkage versus organizational power. *Democratization*, 26(8), 1382-1398. <https://doi.org/10.1080/13510347.2019.1641694>

- Idowu, E. (2024). Auditor-Firm Conflict: Theoretical Concepts Application and Analysis of the Power Dynamics Involved. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 7(2), 1-14. <https://doi.org/10.24198/jaab.v7i2.52714>
- Jiang, L., Rundo, J., Shi, L., & Zhou, N. (2024). Audit Partner Characteristics and Their Impacts on Audit Quality: Evidence from around the World. *Encyclopedia*, 4(3), 1091-1099. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia4030070>
- Khosravi Farsani, Z., Banitalebi Dehkordi, B., & Jafari Dehkordi, H. R. (2023). Providing a Model for Developing the Motivation of Public Sector Accountants. *Journal of Accounting Knowledge (JAK)*, 14(54), 143-160. https://jak.uk.ac.ir/article_3598.html
- Lawshe, CH. (1990). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psych*, 28(3), 563-75.
- Lkenberry, G, J., & Kupchan, Ch, A. (2023). *The Legitimation of Hegemonic Power*, Lynne Rienner Publishers, Boulder, USA. 1-230. <https://doi.org/10.1515/9781685853167-005>
- Pujiningsih, S., Suryani, A.W., Larasati, I.P., & Yusuf, S.N.S. (2023). Political hegemony and accounting discourse: valuing nationalization. *Asian Review of Accounting*, 31(4), 559-582. <https://doi.org/10.1108/ARA-09-2022-0211>
- Strauss, A.L., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Grounded theory: Procedures and Technique*. (2nd Edition); Sage, Newbury Park, London.
- Sumiyana, S., Hendrian, H., Jayasinghe, K., & Wijethilaka, Ch. (2023). Public sector performance auditing in a political hegemony: A case study of Indonesia. *Financial Accountability & Management*, 39(4), 691-714. <https://doi.org/10.1111/faam.12296>
- Tipurić, D. (2022). Strategic Leadership Between Hegemony and Ideology. *The Enactment of Strategic Leadership*, 147-184. https://doi.org/10.1007/978-3-031-03799-3_6
- Will, A., Mowchan, M. J., Seidel, T. A., & Zimmerman, A. (2024). Audit Partners in Leadership Roles: Implications for Audit Quality, 2(2), 76-91. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3694031>

References [In Persian]

- Ashrafi, M., Abdoli, M., & Valiyan, H. (2023). Investigating the effect of audit partner power influence on auditors' psychodynamic disorder symptoms. *Journal of Judgment and Decision Making in Accounting*, 2(8), 171-204. <https://doi.org/10.30495/jdaa.2023.707961> [In Persian]
- Bakhteyari, M., Rezazadeh, J., & Biglar, K. (2024). Audit Engagement Quality Control Review Process. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 20(80), 81-130. <https://doi.org/10.22054/qjma.2024.76885.2518> [In Persian]
- Ghorbaniyan, A., Abdoli, M., Valiyan, H., & Boudlayee, H. (2023). Expanding the Corporate Citizen Interpretive Matrix Theory to

- Evaluate the Effectiveness of Internal Auditors' Green Functions. *Auditing Knowledge Journal*, 23(2), 98-128. <http://danesh.dmk.ir/article-1-2947-fa.html> [In Persian]
- Mahdavi, G., & Zamani, R. (2021). The Impact of Leadership Style of Consideration and Structure on Auditors' Job Satisfaction in Regard with the Moderator Role of Organizational Position. *Accounting and Auditing Research*, 13(50), 5-22. <https://doi.org/10.22034/iaar.2021.134594> [In Persian]
- Pourmahdi Broujeni, F., Banitalebi Dehkordi, B., & Jafari Dehkordi, H. (2024). Designing the Framework of Power Usurpation of Audit Partners: Identifying the Key Factors Affecting the Authoritarianism of Audit Partners. *Empirical Research in Accounting*, 14(2), 313-344. <https://doi.org/10.22051/jera.2024.46174.3200> [In Persian]
- Saadati, A., Khosravipour, N., & Bidari, M. A. (2024). Contextualizing the Auditors' Bricolage Strategic Thinking Functions in Controlling the Occurrence of Auditing Profession Pressure Spillover Disorders. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 21(84), 37-57. <https://doi.org/10.22054/qjma.2024.80610.2587> [In Persian]
- Shafie Nategh, M. M., Rashidi, M. A., & Tohidi, M. (2023). Designing an Interpretive Structural Model for Identifying and Prioritizing Financial Strategic Risks in the Petrochemical Industry of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Asset Management and Financing*, 11(1), 29-52. <https://doi.org/10.22108/amf.2023.135670.1765> [In Persian]
- Sharifikhfari, S., Safarigerili, M., Giouki, E., & Moslemi, A. (2022). Studying the Effect of Social Pressure Anomie on Corporate Citizen Reporting, *Bi-Quarterly Journal of Value and Behavioral Accounting*, 7(13), 36-75. <https://aapc.khu.ac.ir/article-%DB%B1-%DB%B1%DB%B0%DB%B9%DB%B9-fa.html> [In Persian]
- Soleimani Amiri, G., & Tahmasebi Ashtiani, M. (2024). Diversity of Individual Characteristics of Audit Institutions Partners and Audit Quality. *Accounting and Auditing Studies*, 13(49), 23-40. <https://doi.org/10.22034/iaas.2024.197481> [In Persian]

استناد به این مقاله: پورمهدی بروجنی، فرزانه، بنی طالبی دهکردی، بهاره، جعفری دهکردی، حمیدرضا. (۱۴۰۴). ارزیابی برآیندهای اشاعه قدرت گرای هیومنیک غالب در مؤسسات حسابرسی: آزمون تأثیرپذیری کیفیت زندگی کاری حسابرسان، *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۲۲(۸۶)، ۲۶۴-۲۲۱. DOI: 10.22054/qjma.2025.82918.2634



Empirical Studies in Financial Accounting is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.