Empirical Studies in Financial Accounting
Vol. 22, No.86, Summer 2025, P 221-264
qjma.atu.ac.ir
DOI: 10.22054/qjma.2025.82918.2634

ATU PRESS

Original Research
Accepted: 03/02/2025
Revised: 31/01/2025
Received: 20/11/2024
eISSN: 2538-2519
ISSN:2821-0166

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.

مطالعات تجربی حسابداری مالی
سال بیست و دوم، شماره ۸۶، تابستان ۱۴۰۴، ص ۲۲۱ تا ۲۶۴
qjma.atu.ac.ir
DOI: 10.22054/qjma.2025.82918.2634

مقاله پژوهشی
تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۸/۳۰ تاریخ بازنگری ۱۴۰۳/۱۱/۱۲ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۱۱/۱۵
ISSN: 2821-0166
eISSN: 2538-2519

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

فرزانه پورمهدی بروجنی — دانشجوی دکتری، 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 — دانشیار، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

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 برآینده کاهنده کیفیت زندگی کاری حسابرسان 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 کمّی 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 کمّی مطالعه نیز نشان داد، محوری‌ترین برآینده برآمده از اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، بروز تعارض کار–خانواده حسابرسان می‌باشد. این نتیجه گویایی

* نویسنده مسئول: banitalebi76@iaushk.ac.ir

این مسئله است که اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، شیوه‌ی تعامل شرکا با حسابرسان را به شدّت 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.

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 هریک از شرکا به لحاظ شناختی و یادگیری، جنبه‌های رفتاری حسابرسان 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 حسابرسان 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 حسابرسان، مسئله‌ای است که این مطالعه در پس‌زمینه فرآیندهای تحلیلی، ضمن ارائه یک چارچوب نظری، به دنبال ارزیابی برآیندهای تأثیرپذیری رفتار حسابرسان 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 حسابرسان 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 تک‌بُعدی می‌تواند به هژمونی یا اصطلاحاً سیطره‌ی تسلّط‌گرایی صاحبان قدرت در یک ساختار سازمانی منجر شود. این مفهوم نظری که ریشه آن از فرهنگ لغات زبان فرانسوی

بر می‌آید، توصیف‌کننده‌ی میزان نفوذ و تسلط‌گرایی گروهی از سردمداران بالای هرم ساختار سازمانی می‌باشد (Lkenberry & Kupchan, 2023). لذا بسط این مفهوم به حوزه‌های اداری مؤسسات حسابرسی، ازآن‌جهت 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 هژمونیکی 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).

به‌عنوان‌مثال 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 and Chu-Hua (2014) و Ferri et al. (2018) نشان داده است که مشکلات مربوط قدرت‌گرایی شریک حسابرسی بر روابط‌کار 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 کمّی، 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 حسابرسان را بشدت تحت تأثیر قرار دهد.

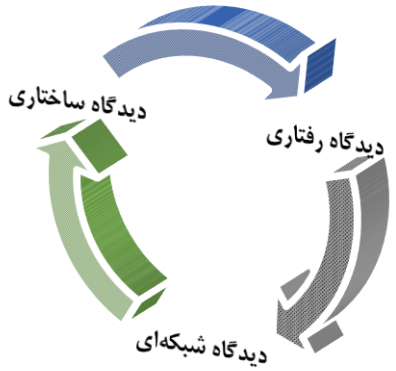
در وهله دوم می‌توان اهمیت این مطالعه را از منظر کاربردی مورد کنکاش قرار داد به این معنا که نتایج این پژوهش می‌تواند به نهادهای نظارتی همچون سیاست‌گذاران عرصه‌ی حسابرسی کمک نماید تا با شناخت از حوزه‌های ادراکی حسابرسان، دستورالعمل‌هایی باهدف برنامه‌های حمایتی برای کاهش فشارهای روانی مدنظر قرار گیرد تا مانع از تأثیرات منفی قدرت‌گرایی هژمونیک در ساختارهای مؤسسات حسابرسی گردد. به‌عنوان‌مثال سیاست‌گذاران از طریق تدوینِ الزامات نظارتی بر سبک رهبری شرکا و ساختار مدیریت شرکت‌های حسابرسی، ضمن جلوگیری از بروز تخلف در کارکردهای این حرفه، سطح متعامل‌تری از عملکردهای حسابرسان را در کار راهه حرفه‌ای به وجود بیاورند. همچنین نتایج این مطالعه می‌تواند با آگاهی شرکا حسابرسی از ویژگی‌های تعارض‌آمیز شیوه‌ی مدیریت آمرانه، به حسابرسان 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 باتوجه 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)



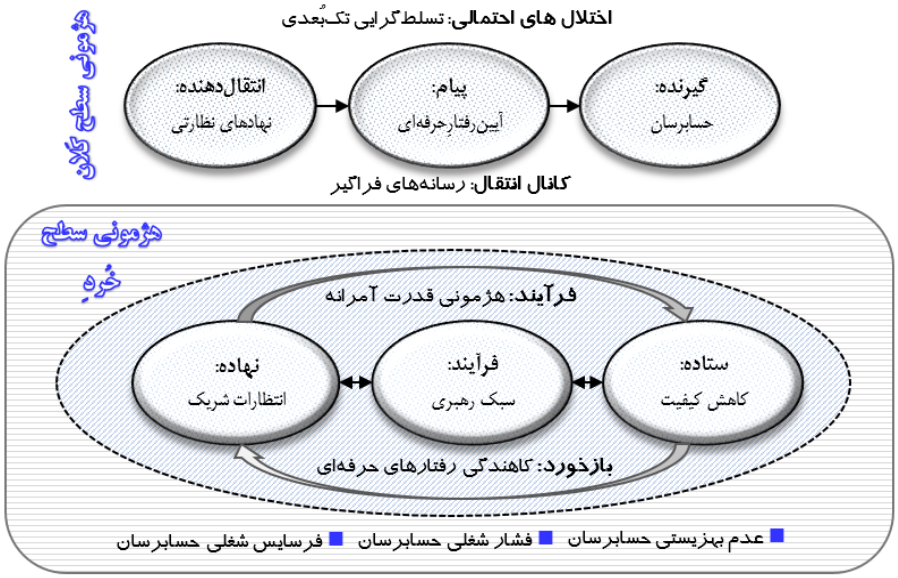
هریک از این دیدگاه‌ها به‌انحاءمختلف کارکردهای قدرت را تعریف می‌نمایند. به‌عنوان‌مثال در دیدگاه رفتاری، قدرت از طریق شیوه‌ی ارتباط با دیگران به‌واسطه‌ی اعتماد اولیه شکل می‌گیرد که بسته به جاه‌طلبی فرد دارای قدرت، می‌تواند ماهیت ایجادشده‌ی اعتماد را تقویت یا با شکست مواجه نماید. از طرف دیگر دیدگاه شبکه‌ای 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 تعریف‌شده، 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 قلمدادکردن 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 به‌تدریج 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 ازآنجایی‌که 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 تک‌بُعدی را توسط شرکا به ساختاری قدرت‌گرا برای تأمین منافع فردی تعبیر نمود. به‌عبارت‌دیگر، باتوجه به اینکه واژه هژمونی در معنای عام به تسلط و تک‌قطبی‌شدن 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 به‌تدریج 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 ارائه‌شده در شکل (۲) حوزه‌های نظارتی و اجرایی حسابداری و حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد.

شکل (۲) بسط رویکرد هژمونی سازوکار نهاد سیاست‌گذاری



همان‌طور که در چارچوب شکل (۲) مشخص است، هژمونی در دو سطح کلان و خُرد می‌تواند کارکردهای عملکردی حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد. در سطح کلان، هژمونی نهادی ایجادشده، 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 ایجادشده 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 راه گریزی دیگری وجود ندارد. از طرف دیگر هژمونی در سطح خُرد به تبعیت از هژمونی کلان، در ساختارهای مؤسسه حسابرسی به‌صورت 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 به‌تدریج 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 عدم انگیزه 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 تسلّط‌گرایانه‌ای می‌شوند که احتمالاً همان‌طور که گفته‌شده با تعارض درآمیخته هستند. لذا با ادراک مبانی نظری مطرح‌شده در خصوص پدیده محوری مطالعه، می‌توان سؤالات این مطالعه را به ترتیب زیر مطرح نمود:

۱. شرایط علّی قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدم‌اند؟
۲. شرایط زمینه‌ای قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدم‌اند؟
۳. شرایط مداخله‌گر قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدم‌اند؟
۴. استراتژی‌های قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدم‌اند؟
۵. پیامدهای شرایط زمینه‌ای قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدم‌اند؟
۶. محوری‌ترین پیامد منفی قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدم‌اند؟

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 کمّی از طریق آزمون آنوا و تحلیل واریانس بود تا به‌صورت نیمه‌تجربی تفاوت بین سبک‌های رهبری مرجع شرکا حسابرسی بر کارکردهای حرفه‌ای حسابرسان موردبررسی 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 پدروپسری است، می‌تواند استقلال حسابرسان را بسته به موقعیت‌های موردبررسی 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 ایالات‌متحده آمریکا» انجام دادند. نتایج نشان داد، ویژگی‌های شریک حسابرسی بر حضور حسابرس در مؤسسه‌ی حسابرسی مؤثر می‌باشد، به‌طوری‌که 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 حجم‌کاری 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. درنهایت 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 اظهارنظر 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 حسابرسان بر اساس وجود سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی» انجام دادند. نتایج پژوهش در بخش کیفی از وجود ۵ مؤلفه زمینه‌ای اختلال سایکودینامیک در حسابرسان 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 کمّی این پدیده را موردبررسی 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.

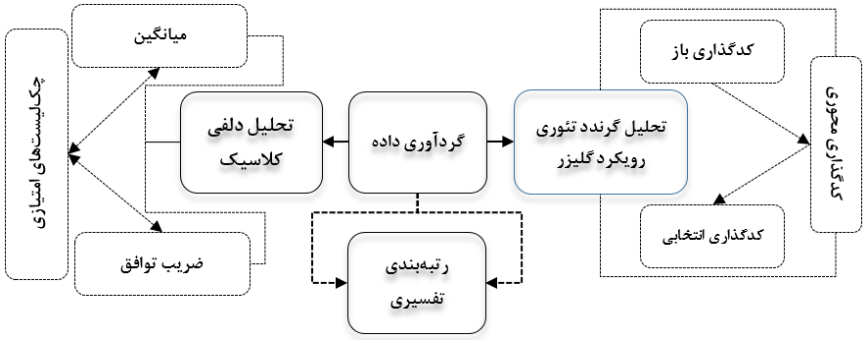
روش‌شناسی

تحت وجود سه سازوکار قابل‌تفکیک در روش‌شناسی پژوهش‌های حوزه علوم انسانی شامل هدف، نتیجه و نوع داده، این مطالعه را برحسب هدف، می‌بایست اِکتشافی 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 گرندد تئوری و دلفی و در فاز کمّی از طریق فرآیندهای ماتریسی متوالی، سؤالات پژوهش را موردبررسی قرار می‌دهد. مبنای فلسفی مطالعه نیز توجیه‌کننده‌ی ترکیب رویکردهای استقرائی و قیاسی می‌باشد. به‌طوری‌که در فرآیند استقرائی مطالعه در گام اول به دنبال طراحی چارچوب نظری پدیده محوری بر پایه تحلیل گرندد 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 تکثرگرایی داده‌های کیفی، تلاش می‌کند تا با اتکا به ارزیابی سطر «i» و ستون «j» به‌صورت 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 به‌صورت 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 مورداستفاده در فاز کیفی و کمّی مطالعه مطابق شکل (۳)، می‌بایست در این بخش اقدام به ارائه‌ی شیوه‌های تحلیلی مطالعه به‌صورت تفکیک‌شده نمود.

الف) فرآیند پیاده‌سازی مطالعه در بخش کیفی

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

الف ۱) فرآیند پیاده‌سازی گرندد 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 موردبررسی قرار دهد. در این فرآیند، طی انجام مصاحبه با خبرگان نسبت به شناسایی مضامین مفهومی، مؤلفه‌های محوری و مقوله‌های پدیدارشده طی سه مرحله کدگذاری اقدام می‌شود و مهم‌ترین بخش پیاده‌سازی آن چگونگی دستیابی به نقطه اشباع نظری می‌باشد. نقطه‌ای که کدهای باز ایجادشده از مصاحبه‌های بدون‌ساختار (عمیق) و نیمه‌ساختاریافته (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 ماحصل آن ظهور ۲۳ کد باز بود که با انجام ۱۳ مصاحبه دیگر، درمجموع ۴۲۶ کدباز از مجموع مصاحبه‌ها ایجاد شد.

اما نکته قابل‌اتکا 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 به‌گونه‌ای جرح‌وتعدیل گردند تا امکان دستیابی به نقطه اشباع در ادامه‌ی فرآیندهای مصاحبه محقق گردد. لذا طی انجام کدگذاری‌ها تقریباً از مصاحبه نهم کدهای پُرتکرار 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 (٤) 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 کدمشخص 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 می شد 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 مولفه‌ی محوری مشخص بود.	در نهایت نیز جهت تناسب‌سازی محتوایی تکرار مضامین گزاره‌ای بر آمده از کدهای باز، به شکل کدگذاری محوری مبنای هدایت مولفه‌ها به مقوله‌های مشخص در کدگذاری انتخاب قرار گرفت.	پرتکل 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 کمّی 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 پدیدارشده 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 کمّی مطالعه باشد.

ب) فرآیند پیاده‌سازی تحلیل در فاز کمّی

در فاز کمّی مطالعه حاضر هریک از پیامدهای برآمده از مرحله‌ی کیفی و مدل پارادایمی، جهت ارزیابی برآیندی پدیده محوری یعنی اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، موردبررسی 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 یک‌سو و سابقه‌ی پژوهش در حوزه‌های اشاره‌شده از سویی 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 کمّی مطالعه، شیوه‌ی هدفمند و در دسترس بود. تکنیک ارجاع و دسترسی به مشارکت‌کنندگان بخش کمّی مطالعه، نیز تکنیک دروازه‌بانان اطلاعات «Information Gatekeepers» بود تا امکان پُرنمودن چک‌لیست‌های ماتریسی توزیع‌شده در پژوهش با حداکثر مشارکت محقق می‌شد. علّت 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 معدود بودن تعداد نمونه در این فاز از مطالعه حاضر با اتکا به مطالعه‌های شفیعی‌ناطق 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 کمّی، 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 به‌مرور نظرات خبرگان پس از پایان کدگذاری اقدام به اعتبارسنجی در بخش کیفی شد.

جدول (۱) اعتبارسنجی مثلث‌سازی ابعاد شناسایی‌شده

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

ابعاد مثلث‌سازی	تشریح
	مطالعه بر اساس ماهیت تحلیل، مقوله‌ها هم‌راستا با مفاهیم نظری از طریق کدگذاری انتخابی استخراج می‌شوند، اعتبار داده‌ای کدهای شناسایی‌شده مورد تأیید می‌باشد. زیرا هم‌راستایی مقوله‌های ایجادشده با مفاهیم شناسایی‌شده در پژوهش‌های گذشته صورت گرفته است.
مثلث‌سازی همکاران محقق «Investigator Triangulation»	در این مطالعه باتوجه به مشارکت چندین محقق در کنارهم، ضمن نزدیک نمودن تفاسیر ناشی از کدها، هرگونه انحراف در مسیر مصاحبه‌ها و کدها موردبحث قرار می‌گرفت.
مثلث‌سازی روش «Method 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 نظریه «Theory Triangulation»	در این بعد که دارای مرز خاکستری به لحاظ اجرا با مثلث‌سازی منابع می‌باشد، هدف مرتبط‌نمودن مؤلفه‌ها با مقوله‌ها از مرحله کدگذاری محوری و انتخابی می‌باشد. لذا باتوجه 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 شناسایی‌شده مورد تأیید می‌باشد.

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 موردنظر 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:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$ 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 قابل‌توجه این است که اگر مقدار محاسبه‌شده از مقدار جدول بزرگ‌تر باشد اعتبار محتوای آن آیتم پذیرفته می‌شود. حداقل CVR در جدول زیر ارائه‌شده است:

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

تعداد ارزیابان	۵	٦	۷	۸	۹	۱۰	۱۲	....	٤٠
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

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

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

درنهایت 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 کمّی مطالعه دارد.

یافته‌های پژوهش

با اتکا به تشریح فرآیندهای پیاده‌سازی تحلیلی در روش‌شناسی به‌صورت ترکیبی ازنظر 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 گرندد 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) قابل‌ارائه می‌باشد.

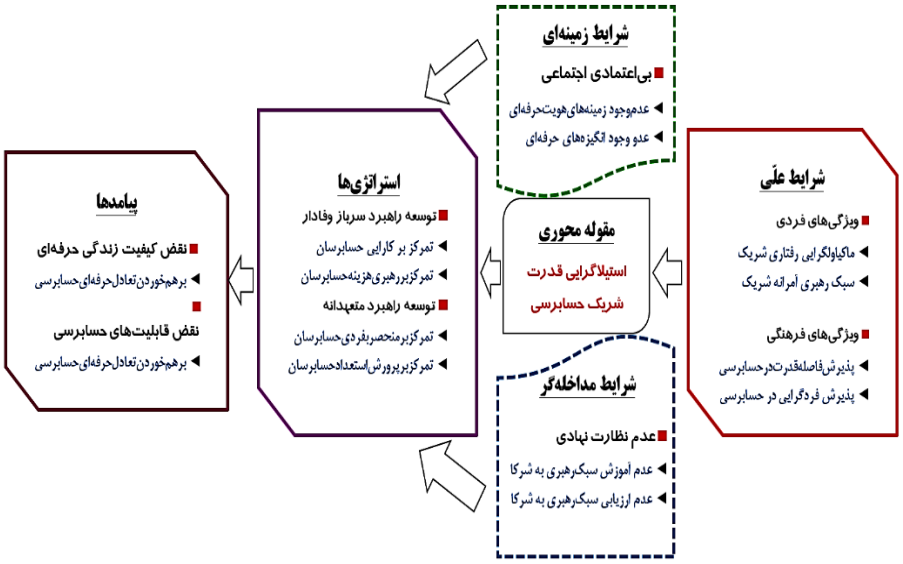
جدول (٤) تفکیک کدهای مصاحبه

کدگذاری پارادایمی	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	کدهای مفهومی	توزیع فراوانی
شرایط علّی	ویژگی‌های فردی	ماکیاول‌گرایی رفتاری شریک	۴	۳۲	٪۷/۵۱
		سبک رهبری آمرانه شریک	۴	۳۱	٪۷/۲۷
	ویژگی‌های فرهنگی	پذیرش فاصله قدرت	۴	۳۰	٪۷/۰۴
		پذیرش تفاوت فردگرایی به جمع‌گرایی	۴	۲۸	٪۶/۵۷
شرایط مداخله‌گر	عدم نظارت‌های نهادی	عدم نظارت و کنترل سبک رهبری شریک حسابرسی	۳	۳۳	٪۷/۷۴
		عدم وجود ارزیابی‌های دوره‌ای شریک حسابرسی	۳	۲۵	٪۵/۹۳
شرایط زمینه‌ای	بی‌اعتمادی اجتماعی	عدم وجود زمینه‌های هویت حرفه‌ای حسابرسی	۳	۳۰	٪۷/۰۴
		عدم وجود انگیزه‌های حرفه‌ای حسابرسی	۳	۲۹	٪۶/۸۰
استراتژی‌ها	توسعه راهبرد سرباز وفادار	تمرکز بر تقویت کارایی حسابرسان	۳	۲۷	٪۶/۳۳
		تمرکز بر رهبری در هزینه حسابرسان	۳	۳۵	٪۸/۲۱
	توسعه راهبرد متعهدانه	تمرکز بر منحصربه‌فرد بودن حسابرسان	۳	۳۰	٪۷/۰۴
		تمرکز بر پرورش استعداد حسابرسان	۳	۳۱	٪۷/۲۷

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

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 خبرگان در مورد تناسب

مضـامین مفهـومی بـا مؤلفـه‌های محـوری جهـت انجـام تحلیـل دلفـی، یـک چک‌لیسـت 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 نظـری کـافی برای تأیید مؤلفه‌های محوری برخوردار هستند. اهمیت انجام ایـن بخـش از تحلیل‌هـای فـاز کیفی به این دلیل است که پراکندگی نظرات خبرگان در مصاحبه، از طریـق فرآینـد دلفـی می‌تواند یکپارچه نمودن کارکردهای نظری را پوشش دهد و امکان بهره‌مندی از مؤلفه‌های محوری مبنی بر پاسخ به سؤال فاز کمّی مطالعه را ایجاد نمایـد. لـذا باتوجـه بـه توضـیح‌های 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

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

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

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

کدگذاری محوری	مضامین مفهومی	دور اول دلفی		دور دوم دلفی		نتیجه
		میانگین	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	
	مبنای ارتقاء جایگاه آنان					
	تمرکز بر نسبت تعداد حسابرسان به قراردادهای حسابرسی به‌عنوان مبنای تخصیص پاداش به حسابرسان	۵/۵۰	۰/۷۰	۶/۲۰	۰/۸۵	تأیید
تمرکز بر رهبری در هزینه حسابرسان	کاهش تعداد حسابرسان به‌منظور مدیریت هزینه‌های موسسه حسابرسی	۵/۲۰	۰/۶۵	۵/۵۰	۰/۷۰	تأیید
	افزایش بار فشارکاری بر حسابرسان از طریق اضافه‌کردن ساعات کاری	۵/۵۰	۰/۷۰	۶/۳۰	۰/۸۸	تأیید
	کاهش حق‌الزحمه حسابرسان باهدف رقابت موسسه در بازار حسابرسی	۵/۱۰	۰/۶۲	۵/۵۰	۰/۷۰	تأیید
تمرکز بر منحصربه‌فرد بودن حسابرسان	تأکید بیش‌ازاندازه شریک در تحریک خلاقیت حسابرسان	۵/۲۰	۰/۶۵	۵/۵۰	۰/۷۰	تأیید
	تأکید بیش‌ازاندازه شریک در تداوم تعهد حسابرسان به مؤسسه	۵/۴۰	۰/۶۸	۶/۰۰	۰/۸۰	تأیید
	تأکید بیش‌ازاندازه شریک بر پایبندی به فرهنگ مؤسسه حسابرسی	۳/۵۰	۰/۳۵	حذف		
تمرکز بر پرورش استعداد حسابرسان	متمرکزشدن بر ارتقاء آموزش‌های کارگاهی به حسابرسان	۵/۴۰	۰/۶۸	۶/۰۰	۰/۸۰	تأیید
	متمرکزشدن بر کسب تجربه حسابرسان	۵/۵۰	۰/۷۰	۶/۲۰	۰/۸۵	تأیید
	متمرکزشدن بر ارزیابی حسابرسان جهت ارتقاء حقوق و دستمزد	۵/۵۰	۰/۷۰	۶/۲۰	۰/۸۵	تأیید
برهم خوردان تعادل حرفه‌ای حسابرسی	ایجاد تعارض بین نقشی حسابرسان	۶/۰۰	۰/۸۰	۶/۴۰	۰/۸۹	تأیید
	ایجاد تعارض کار-خانواده حسابرسان	۶/۲۰	۰/۸۵	۶/۳۰	۰/۸۸	تأیید
	ایجاد تعارض خانواده-کار حسابرسان	۵/۴۰	۰/۶۸	۶/۰۰	۰/۸۰	تأیید

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

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 کمّی می‌گردد. لذا به‌منظور ایجاد ماتریس‌های تعاملی ابتدا می‌بایست سطح ارتباط مستقیم، متقارن و یا غیرمستقیم را همسو با توضیح‌ها موردتوجه قرار داد. برای تعیین نوع روابط پیشنهاد شده است که ازنظر خبرگان بر اساس نمادهای زیر اقدام به تشکیل این ماتریس می‌شود.

- *عامل اول ارزیابی مقایسه زوجی:* نماد «V» برای تفسیر تأثیر ماتریسی مستقیم مؤلفه‌ی قرارگرفته سطر «i» نسبت به ستون «j»
- *عامل دوم ارزیابی مقایسه زوجی:* نماد «A» برای تفسیر تأثیر ماتریسی معکوس مؤلفه‌ی قرارگرفته سطر «i» نسبت به ستون «j»
- *عامل سوم ارزیابی مقایسه زوجی:* نماد «X» برای تفسیر تأثیر ماتریسی متقابل مؤلفه‌ی قرارگرفته سطر «i» نسبت به ستون «j» و بالعکس
- *عامل چهارم ارزیابی مقایسه زوجی:* نماد «O» برای تفسیر عدم تأثیر ماتریسی

مؤلفه‌ی قرارگرفته سطر «i» نسبت به ستون «j» و بالعکس

با عنایت به نحوه تفکیک نمادهای اختصاصی مشارکت‌کنندگان جهت ارزیابی مقایسه زوجی، در ادامه می‌بایست اقدام به تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM) نمود. لذا به‌منظور انجام تحلیل، ابتدا نسبت به رندوم‌سازی (تصادفی‌سازی) برآیندهای محوری اقدام شد و سپس بر اساس تعریف اختصار «M» برای هریک از آن‌ها، توزیع چک‌لیست‌های ماتریسی انجام شد تا نتایج حاصل از تشکیل ماتریس خودتعاملی به‌عنوان اولین بخش از ماتریس رتبه‌بندی تفسیری در جدول (۶) ارائه گردد.

جدول (٦) ماتریس خودتعاملی برآیندهای اشاعه قدرت‌گرایی 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 به‌طور ماتریس تفسیری ارائه نمود. این ماتریس درواقع در ارزیابی نهایی تعیین‌کننده امتیازهای قطبی است که بر اساس مقایسه سطر «i» و ستون «j» طبق شاخص مُد توسط مشارکت‌کنندگان اختصاص داده شده‌اند.

جدول (۷) تحلیل تفسیری ماتریس متقابل (قطبی) اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
M1	□					
M2	افزایش فزاینده استرس در حسابرسان، مبنای ایجادکننده‌ی بروز تعارض بین نقشی در حرفه حسابرسی	□				
M3	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای ایجادکننده‌ی بروز تعارض بین نقشی در حرفه حسابرسی	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای فزاینده‌ی تحریک اضطراب و استرس در حسابرسان	□	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای ایجادکننده‌ی تعارض معکوس کار-خانواده در حسابرسی		
M4	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای ایجادکننده‌ی بروز تعارض بین نقشی در حرفه حسابرسی	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای فزاینده‌ی تحریک اضطراب و استرس در حسابرسان	افزایش تعارض کار-خانواده، مبنای ایجادکننده‌ی تعارض معکوس خانواده-کار در حسابرسی	□	افزایش تعارض کار-خانواده، مبنای بروز بی‌ثباتی هیجانی در حسابرسان	
M5			فزایندگی بی‌ثباتی هیجانی در حسابرسان، مبنای بروز تعارض خانواده-کار در حسابرسی	فزایندگی بی‌ثباتی هیجانی مبنای افزایش تعارض کار-خانواده	□	
M6						□

مؤلفه‌های مستقر ستون «*j*»

مؤلفه‌های مستقر سطر «*i*»

در این بخش می‌بایست بر اساس فرآیند تبدیل اختصارهای تعریف‌شده که در زیر ارائه‌شده‌اند 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 «۱» 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[1] یا اصطلاحاً رابطه متقارن موجود در بین مؤلفه‌های محوری از ماتریس خودتعاملی به وجود می‌آید. درواقع 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. به‌طوری‌که عدم ارتباط «a» با «b» می‌تواند به دلیل وجود ارتباط «c» با «b» به‌صورت متقارن بیان گردد. این روابط به‌صورت مدل ریاضی زیر قابل‌تعریف است:

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

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

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

1 Transitive Relation

از مؤلفه‌های محوری مشخص گردد.

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

مؤلفه‌های مستقر سطر «i»		M	M1	M2	M3	M4	M5	M6
	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 دوبه‌دو با تمام عناصر از (i + 1) ام تا n ام مورد مقایسه قرار می‌گیرد.

جدول (۹) ماتریس دستیابی نهایی برآیندهای اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی

مؤلفه‌های مستقر سطر «i»		M	M1	M2	M3	M4	M5	M6
	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 مشخص‌شدن 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 برآیندهای 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	4th
	M2	۳	۲	۱	۶	٪۱۷/۱۴	3rd
	M3	۴	۱	۳	۸	٪۲۲/۸۵	2th
	M4	۵	۰	۴	۹	٪۲۵/۷۱	1th
	M5	۴	۰	۲	۶	٪۱۷/۱۴	3rd
	M6	۲	۰	۰	۲	٪۵/۷۴	5th
	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 سریزشدن کارکردهای منفی و تنش‌زای محیط مؤسسه بر حسابرسان می‌باشد، می‌تواند علاوه بر سرخوردگی حرفه حسابرسان، به بروز اختلال‌های روابط خانوادگی حسابرسان در بلندمدت منتج گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه که بر اساس دو فاز کیفی و کمّی به‌عنوان مبنای روش پیاده‌سازی تحلیلی مدنظر قرار گرفت، تلاش شد تا ضمن ارائه چارچوب پارادایمی اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی از طریق گرندد 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 حسابرسان «M4» می‌باشد.

در تحلیل نتیجه کسب‌شده بایستی اذعان گردد، در سایه اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، حسابرسان با اختلال ناشی از تعارض حرفه در کار با زندگی شخصی مواجه می‌شوند و این مسئله می‌تواند ضمن سرخوردگی‌های حرفه‌ای حسابرسان در بلندمدت، سایر نقش‌های اجتماعی آن به‌عنوان همسر؛ فرزند و والد را دچار مشکل اثربخشی نماید و کیفیت زندگی حرفه‌ای حسابرسان را با چالش مواجه کند. درواقع ازآنجایی‌که مشخص شد، مهم‌ترین برآینده برآمده از اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، بروز تعارض کار-خانواده حسابرسان می‌باشد، می‌بایست به تداخل نقش‌ها در کارراهه حرفه‌ای اشاره نمود، جایی‌که حسابرسان 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 اعتمادبه‌نفس فردی، حسابرس با کاهش اثربخش حرفه‌ای در عملکردهای گزارشگری حسابرسی مواجه خواهد شد و بار روانی وارد آمده بر حسابرسان نیز به خانواده تسرّی 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 حسابرسان هستند را تحت تأثیر قرار دهد و باعث کاهش محسوس اعتماد به حرفه‌ی حسابرسی گردد. لذا تملک قدرت صِرف شرکای حسابرسی همواره باعث می‌شود تا حسابرسان با چالش‌های رفتاری؛ عملکردی و ادراکی روبرو شوند و این مسئله به‌تدریج سریزشدگی در حسابرسان 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، حسابرسان را با چالش

سرخوردگی در ایفای نقش مؤثر در ارزیابی عملکردهای صاحب‌کاران مواجه نماید. نتیجه کسب‌شده اگرچه مشابهتی به لحاظ سیر تحلیلی در پژوهش‌های گذشته را نمی‌تواند دقیقاً مورد مطابقت قرار دهد، اما به لحاظ مفهومی و محتوایی این نتیجه با پژوهش‌هایی همچون Will (2024)؛ Sumiyana et al. (2023)؛ Cheng et al. (2021) و اشرفی و همکاران (۱۴۰۲) مشابه می‌باشد.

باتوجه به اهمیت مطالعه حاضر به سیاست‌گذاران عرصه حسابرسی توصیه می‌شود تا در کنار استانداردهای حسابرسی، نسبت به تقویت یا اصلاح کدهایی در آیین رفتار حرفه‌ای برای هنجارگرایی نظارت بر نوع مدیریت و رهبری شرکا اقدام شود تا بتواند به اثربخشی مکانیزم‌های اجرای حرفه حسابرسی توسط متصدیان آن منتج گردد و از این طریق ارزش‌های اجتماعی قابل‌اعتمادتری به حرفه حسابرسی اضافه نمود. از طرف دیگر پیشنهاد می‌شود تا صنفی یا کانونی باهدف حمایت از حقوق حسابرسان ایجاد شود تا رویکردهای قلدرمآبانه هژمونی شرکا حسابرسی و حتی تبعیض‌های جنسیتی در مؤسسه‌های حسابرسی به میزان زیادی کاهش یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود تا اَرکان‌های سیاست‌گذار در حوزه حرفه حسابرسی، از طریق ایجاد رقابت برابر، در سطح این بازار، مانع از بروز هژمونی انحصارگرایانه‌ی مؤسسه‌های حسابرسی گردد که به دلیل دارابودن سهم بیشتر بازار حسابرسی، دست بالاتر را در تعامل با حسابرسان داشته باشند. درنهایت به شرکای حسابرسی توصیه می‌شود تا با درک جایگاه اعتباری که در حرفه حسابرسی در طی سال‌ها تجربه و ممارست در حسابرسی کسب نموده‌اند، از بروز رفتارهای فرسایشی در اِعمال مدیریت رفتاری و مراوده‌ای 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 حرفه‌ای بالاتری را تجربه کنند.

ازآنجایی‌که این مطالعه از طریق یک فرآیند روش‌شناسی کیفی در فاز اول نسبت به شناسایی ابعاد پارادایمی اقدام نمود، این احتمال وجود دارد که جنبه‌هایی 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 مصداقی‌تر 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 چالش تعمیم نتایج به‌دست‌آمده 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.

درنهایت 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 موردتوجه قرار داد.

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

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

تعارض منافع

پژوهش حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع است.

ORCID

Farzaneh Pourmahdi Borujeni — **https://orcid.org/0000-0001-3265-8412**

Bahareh Banitalebi Dehkordi — **https://orcid.org/0000-0002-3528-7633**

Hamid Reza Jafari Dehkordi — **https://orcid.org/0000-0001-7780-9076**

منابع

اشرفی، مهدی.، عبدلی، محمدرضا.، ولیان، حسن. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر نفوذ قدرت شریک حسابرسی بر علائم اختلال روان پویایی 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

پورمهدی‌بروجنی، فرزانه.، بنی‌طالبی دهکردی، بهاره و جعفری‌دهکردی، 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

سعادتی، علیرضا.، خسروی‌پور، نگار و بیداری، محمدعلی. (۱۴۰۳). زمینه‌یابی کارکردهای تفکر استراتژیک بریکولاژ حسابرسان در کنترل وقوع اختلال‌های سریزشدگی 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، *مدیریت دارایی و تأمین مالی*، ۱۱(۱): ۲۹-۵۲. https://doi.org/10.22108/amf.2023.135670.1765

قربانیان، امیر.، عبدلی، محمدرضا.، ولیان، حسن.، بودلائی، 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: باتوجه به نقش تعدیل کنندگی 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 قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی: آزمون تأثیرپذیری کیفیت زندگی کاری حسابرسان، *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۲۲(۸۶)، ۲۲۱-۲۶۴. DOI: 10.22054/qjma.2025.82918.2634

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