

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

**Farzaneh Pourmahdi Borujeni<sup>1</sup>**

PhD Student, Department of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

**Bahareh Banitalebi Dehkordi \*<sup>2</sup>**

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

**Hamid Reza Jafari Dehkordi <sup>3</sup>**

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

### Abstract

The purpose of this based on two analytical bases, in the first place, is to identify the areas of hegemonic powerism spread in audit institutions to provide a paradigmatic theoretical framework and in the second place, the evaluation of the results of the phenomenon of hegemonic powerism in the structure of audit institutions is to determine the most central result that reduces the quality of auditors' working life. The methodology of this qualitative study is based on inductive philosophy. The implementation method of the qualitative part of the study is grounded theory and the approach of Strauss and Corbin (1998), and interpretive ranking analysis was used in the quantitative phase of the study. The results of the qualitative phase of the study during 13 interviews show the identification of 426 open codes, 46 themes, 14 components (axis) and 8 main categories in the process of ground theory. The results of the quantitative phase of the study also showed 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, Working Life Quality, Professional Disorders

<sup>1</sup> 0000-0001-3265-8412

<sup>2</sup> 0000-0002-3528-7633

<sup>3</sup> 0000-0001-7780-9076

## 1. Introduction

Audit firms, like any structure, are formed by frameworks under the administrative approaches of audit partners to achieve formal, standard and specialized goals, which result in the firm's strategic orientations in the audit market. Part of these strategic orientations is related to operational areas and another part is related to behavioral management methods, which, depending on the cognitive and learning approaches of each partner, greatly affects the behavioral aspects of auditors, and depending on the type of interactionism or authoritarianism of these management methods, can be accompanied by audit quality synergy or, conversely, by professional frustrations for auditors.

## 2 .Literature Review

In every area of organizational communication, power is considered to determine the interaction of actions and reactions of individuals in a structure. In the meantime, paying attention to different levels of power structures, considering organizational complexities, seems necessary; because the process of power within organizations can have different consequences in advancing organizational goals and strategies, depending on the nature of its formation. Each of these perspectives defines the functions of power in different ways. For example, in the behavioral perspective, power is formed through the way of communicating with others through initial trust, which, depending on the ambition of the person with power, can strengthen or defeat the nature of the trust created.

## 3. Methodology

Under the existence of three separable mechanisms in the methodology of humanities research, including purpose, result, and data type, this study should be considered exploratory in terms of purpose, because the emerging aspects of the central phenomenon of the study, namely the dominant hegemonic power orientation in auditing institutions, which is the focus of this study, can be explained by conducting interviews as a theoretical framework in the context of the auditing profession. The basis of the result in the methodology considers this study as developmental, because through the set of analytical processes in question, it attempts to expand the capacities of this phenomenon in auditing knowledge in such a way as to lead to an

understanding of the nature of the subject. The flow of data collection also places this study in the category of mixed research that examines the research questions in the qualitative phase through Grand Theory and Delphi and in the quantitative phase through sequential matrix processes. The philosophical basis of the study also justifies the combination of inductive and deductive approaches. In the inductive process, the study first seeks to design a theoretical framework for the central phenomenon based on grounded theory analysis in order to present a paradigmatic framework through three coding stages. Then, based on a deductive approach and based on the plurality of qualitative data, this study attempts to examine the most central negative consequence of the emergence of hegemonic powerism prevailing in audit institutions in a professional context by relying on the evaluation of row "i" and column "j" in pairs.

#### **4. Result**

In this study, which was based on two qualitative and quantitative phases as the basis of the analytical implementation method, an attempt was made to present a paradigmatic framework for the spread of dominant hegemonic power in auditing institutions through grounded theory and the approach of Strauss and Corbin (1998), and to evaluate the outcomes of the paradigmatic framework presented in the qualitative phase of the study through an interpretive ranking matrix in 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 obtained, it must be acknowledged that, in light of the spread of hegemonic powerism prevailing in auditing institutions, auditors face disorders resulting from professional conflict in work and personal life, and this issue can, in addition to professional frustrations for auditors in the long term, affect their other social roles as spouses, children, and parents, and challenge the quality of auditors' professional lives. In fact, since it was determined that the most important outcome of the spread of the dominant hegemonic powerism in auditing institutions is the emergence of work-family conflict among auditors, it is necessary to point out the overlap of roles in the professional career, where auditors, by disrupting the mental and cognitive peace that is necessary for auditing work, experience erosion

of their professional and specialized capabilities, and the desired balance that the code of professional conduct in auditing emphasizes in order to reduce audit risks will no longer exist. With the loss of personal self-confidence, the auditor will face a decrease in professional effectiveness in audit reporting functions, and the psychological burden imposed on the auditors will also be evident to the family.

## **6. Conclusion**

Given the importance of the present study, it is recommended that policymakers in the audit field, in addition to auditing standards, strengthen or amend codes of professional conduct for the normativity of monitoring the type of management and leadership of partners, so that it can result in the effectiveness of the mechanisms for implementing the audit profession by its incumbents and thereby add more reliable social values to the audit profession. On the other hand, it is suggested that a guild or association be established with the aim of protecting the rights of auditors so that the bullying approaches of the hegemony of audit partners and even gender discrimination in audit firms are greatly reduced.

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

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

فرزانه پورمهدی بروجنی<sup>۱</sup> | دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

بهاره بنی طالبی دهکردی<sup>۲\*</sup> | دانشیار، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران  
Email: banitalebi76@iaushk.ac.ir

حمیدرضا جعفری دهکردی<sup>۳</sup> | دانشیار، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

### چکیده

هدف این مطالعه براساس 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 حساب‌برسان مشخص گردد. روش شناسی این مطالعه کیفی و مبتنی بر فلسفه استقرانی/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 (1998) می‌باشد و در فاز کمی مطالعه نیز از تحلیل رتبه‌بندی تفسیری بهره برده شده است. در این مطالعه ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه بود و مشارکت کنندگان این مطالعه، خبرگان دانش حسابداری در سطح دانشگاه بودند. نتایج فاز کیفی مطالعه، طی 13 مصاحبه حکایت از شناسایی 426 کدباز، 46 مضمون؛ 14 مولفه (محور) و 8 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 حساب‌برسان می‌باشد. این نتیجه گویایی این مسئله است که اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی، شیوه‌ی تعامل شرکاء با حساب‌برسان را بشدت به سمت تعارض‌گرایی و همراه با کاهش انگیزه‌های شغلی هدایت می‌کند که این مسئله می‌تواند کیفیت زندگی حرفه‌ای حساب‌برسان را تحت تأثیر قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: قدرت‌گرایی هژمونیک، کیفیت زندگی کاری، اختلال‌های حرفه‌ای

<sup>1</sup> 0000-0001-3265-8412

<sup>2</sup> 0000-0002-3528-7633

<sup>3</sup> 0000-0001-7780-9076

banitalebi76@iaushk.ac.ir

## 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 جهت گیری‌های استراتژیک مؤسسه در بازار حسابرسی منتج می‌گردد (مهدوی و زمانی، ۱۴۰۰). بخشی از این جهت گیری‌های استراتژیک مرتبط با حوزه‌های عملیاتی و بخش دیگری از آن مرتبط با شیوه‌های مدیریت رفتار می‌باشد که بسته به رویکردهای هر یک از شرکاء به لحاظ شناختی و یادگیری، جنبه‌های رفتاری حسابرسان را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار می‌دهد و بسته به نوع تعامل گرایی یا آمرانه گرایی این شیوه‌های مدیریتی، می‌تواند با سبزی کیفیت حسابرسی و یا بالعکس با بروز سرخوردگی‌های حرفه‌ای برای حسابرسان همراه باشد (Chen et al., 2018). هژمونی گرایی به عنوان یک سازه انحصارگرایانه در کارکردهای ساختاری تلقی می‌شود که به عنوان یک عامل باز دارنده در اثربخشی تبادلات بین فردی می‌تواند احاطه کننده قدرت غالب یک فرد یا گروه، بر فرد یا افراد دیگر باشد که غالباً با زمینه‌های آمرانه گرایی در عرصه رفتاری شناخته می‌شود. لذا واکاوی جنبه‌های رفتاری شرکا در شیوه‌های تعاملی با حسابرسان، مسئله‌ای است که این مطالعه در پس زمینه فرآیندهای تحلیلی، ضمن ارائه یک چارچوب نظری، به دنبال ارزیابی برآیندهای تأثیرپذیری رفتار حسابرسان از آن می‌باشد.

در این مطالعه قدرت هژمونیک به عنوان یک نظریه‌ی منبعث از رویکردهای رفتاری مدیران مدنظر قرار می‌گیرد تا تأثیرگذاری آن بر کارکردهای تعارض آمیز عملکردهای حسابرسان بررسی شود. بر این اساس در یک تعریف مشخص از این مفهوم رفتاری در نظریه‌های بین رشته‌ای علوم انسانی همچون مدیریت و علوم اجتماعی، می‌بایست به زمینه‌هایی از بروز رفتارهای آمرانه‌ای اشاره نمود که به مرور و با ترویج ارزش‌های تک‌بعدی می‌تواند به هژمونی یا اصطلاحاً سیطره‌ی تسلط گرایی صاحبان قدرت در یک ساختار سازمانی منجر شود. این مفهوم نظری که ریشه آن از فرهنگ لغات زبان فرانسوی بر می‌آید، توصیف کننده‌ی میزان نفوذ و تسلط گرایی گروهی از سردمداران بالای هرم ساختار سازمانی می‌باشد (Lkenberry and Kupchan, 2023). لذا بسط این مفهوم به حوزه‌های اداری مؤسسات حسابرسی، از آن جهت دارای اهمیت رفتاری ویژه‌ای است که می‌تواند کارکردهای حسابرسان به عنوان 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 تعامل گرایی بین شرکاء با حسابرسان، برآیندهای منفی گسترده‌ای را می‌تواند در این حرفه به وجود بیاورد (Idowu, 2024).

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

به عنوان مثال بروز تعارضاتی همچون کار-خانواده به عنوان یکی از عوامل کاهنده‌ی تئوری‌های اجتماعی که از قدرت‌گرایی هژمونیک تأثیر می‌پذیرد (پورمهدی‌بروجنی و همکاران، 1403)، سبب می‌گردد تا با جابه‌جایی نقش‌های اجتماعی حسابرسان با نقش‌های تداخل‌آمیز ناشی از فشارهای شرکاء 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 & Chu-Hua (2014) 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 به عنوان سازوکارهای تسلط‌گرایانه‌ی مدیریتی شرکاء، در پژوهش‌های گذشته چندان مورد بررسی قرار نگرفته است و این مطالعه جزء اولین پژوهش‌هایی است که با اتکاء 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 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 با هدف برنامه‌های حمایتی برای کاهش فشارهای روانی مدنظر قرار گیرد تا مانع از تأثیرات منفی قدرت‌گرایی هژمونیک در ساختارهای مؤسسات حسابرسی گردد. به عنوان مثال سیاستگذاران از طریق تدوین الزامات نظارتی بر سبک رهبری شرکاء و ساختار مدیریت شرکت‌های حسابرسی، ضمن جلوگیری از بروز تخلف در کارکردهای این حرفه، سطح

متعامل تری از عملکردهای حسابرسان را در کار راهه حرفه‌ای به وجود بیاورند. همچنین نتایج این مطالعه می‌تواند با آگاهی شرکاء حسابرسی از ویژگی‌های تعارض آمیز شیوه‌ی مدیریت آمرانه، به حسابرسان اعتماد بنفس 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 بنظر 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 (1) شامل سه دیدگاه رفتاری، ساختاری و شبکه‌ای تفسیر نمود.

شکل (1) مفهوم سه بُعدی قدرت (منبع: Hill, 2019)



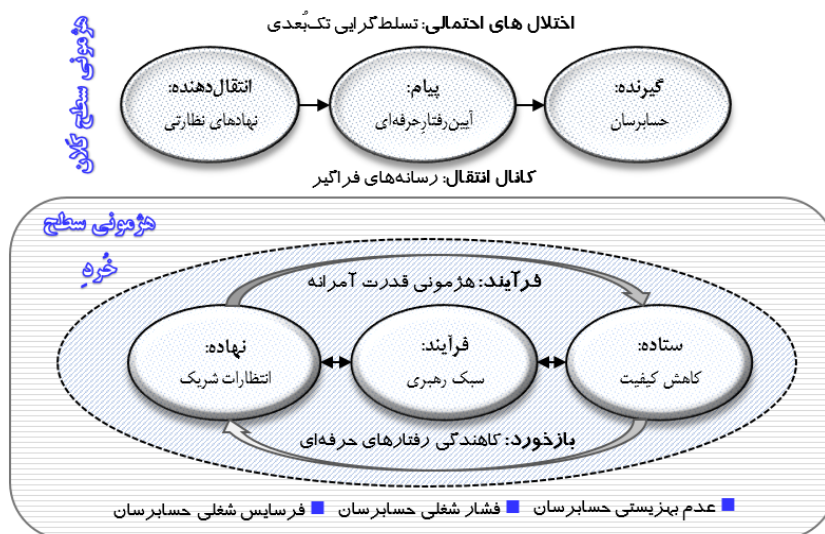
هریک از این دیدگاه‌ها به انحاء مختلف کارکردهای قدرت را تعریف می‌نمایند. به عنوان مثال در دیدگاه رفتاری، قدرت از طریق شیوه‌ی ارتباط با دیگران به واسطه‌ی اعتماد اولیه شکل می‌گیرد که بسته به جاه‌طلبی فرد دارای قدرت، می‌تواند ماهیت ایجاد شده‌ی اعتماد را تقویت یا با شکست مواجه نماید. از طرف دیگر دیدگاه شبکه‌ای 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، 1402). احتمالاً این دیدگاه، نزدیک‌ترین رویکرد به پدیده‌ی محوری این مطالعه یعنی قدرت‌گرایی هژمونیک تلقی شود. چراکه این تئوری با پیش‌فرض قلمداد کردن رفتار سازمانی به عنوان تابعی از بازیگران دارای قدرت، سیطره‌ی نفوذ در نظارت بر فرد دارای قدرت را کاهش می‌دهد (بختیاری و همکاران، 1402) 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 اجراءکننده‌ی دستوراتی باشند که براساس یک خط عمودی در سلسله‌مراتب سازمانی به آنان ابلاغ می‌گردد (Tipurić, 2022).

لذا از آنجاییکه موضوع محوری قدرت‌گرایی هژمونیک تعبیری از جهان تحت تسلط در نظریه‌های سیاسی و اقتصادی، برای بسط به سایر زمینه‌های دانش علوم انسانی همچون حرفه‌حسابرسی وام‌گرفته می‌شود، می‌توان ترویج چنین ارزش‌های تک‌بعدی را توسط شرکاء 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 مؤسسه‌حسابرسی به وجود بیاورد. در یکی از معدود مطالعه‌های صورت گرفته توسط Pujiningsih et al (2023) بسط رویکرد هژمونی به عنوان یک سازوکار نهاد سیاستگذاری می‌تواند به صورت یک چارچوب سیستماتیک ارائه شده در شکل (2) حوزه‌های نظارتی و اجرایی حسابداری و حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد.

شکل (2) بسط رویکرد هژمونی سازوکار نهاد سیاستگذاری



همانطور که در چارچوب شکل (2) 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 یک طرفه تبدیل می‌شود که بدون دخالت حسابرسان در سیاست‌گذاری‌ها، آنان صرفاً ابزاری برای اجرای دستوراتی هستند که برای رسیدن به یکپارچگی هنجاری در حسابرسی، احتمالاً راه‌گزینی 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 تک‌بعدی و توسعه‌ی نابرابر قدرت در یک نظام اجتماعی منتج گردد و به تدریج کاهش اثربخشی ارتباط فراگیر بین نهادها به عنوان 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 یک سو 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 ایجاد شده‌ی نهادی، معمولاً با فشارهای ناشی از رسمیت بیش از اندازه بر حسابرسان، باعث بروز ساختارهای تسلط‌گرایانه‌ای می‌شوند که احتمالاً همانطور که گفته شده با تعارض در آمیخته هستند. لذا با ادراک مبانی نظری مطرح شده در خصوص پدیده محوری مطالعه، می‌توان سوالات این مطالعه را به ترتیب زیر مطرح نمود:

1. شرایط علی قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدامند؟
2. شرایط زمینه‌ای قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدامند؟
3. شرایط مداخله‌گر قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدامند؟
4. استراتژی‌های قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدامند؟
5. پیامدهای شرایط زمینه‌ای قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدامند؟
6. محوری‌ترین پیامد منفی قدرت‌گرایی هژمونیک غالب مؤسسات حسابرسی کدامند؟

همانطور که مشاهده می‌شود، ترکیب 6 سوال پژوهش مبنای تحلیلی مطالعه حاضر را توسعه می‌دهد، به طوریکه ابتدا با اتکاء به رویکرد اشتراوس و کورین، 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 نیمه‌تجربی تفاوت بین سبک‌های رهبری مرجع شرکاء 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 تک‌بعدی 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، بطوریکه سبکه 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.

سلیمانی امیری و طهماسبی آشتیانی (1403) 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 (1402) مطالعه‌ای با عنوان «الگوی تفسیری تأثیرپذیرترین اختلال سایکودینامیک در حسابرسان براساس وجود سیطره‌ی مدیریت شریک حسابرسی» انجام دادند. نتایج پژوهش در بخش کیفی از وجود ۵ مولفه 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 ارائه شده 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 عرضه‌های رفتاری در حرفه حسابرسی را توسعه بخشد و به شناخت منسجم‌تری از کارکردهای هژمونی در حرفه حسابرسی منتج گردد.

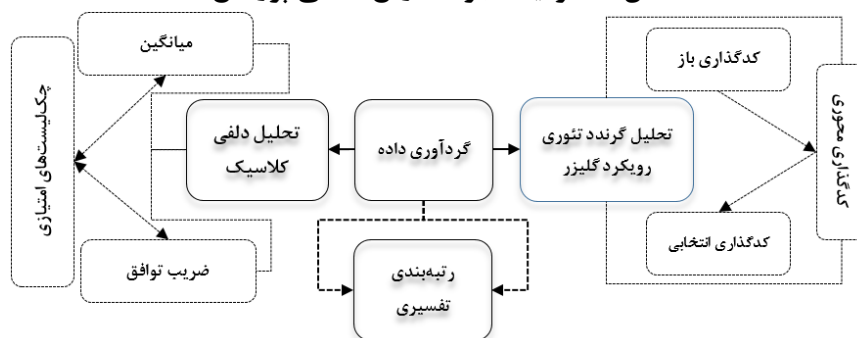
## روش‌شناسی

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 به عنوان 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 به گونه‌ای 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 گردن‌د تئوری و دلفی و در فاز کمی از طریق فرآیندهای ماتریسی متوالی، سوالات پژوهش را مورد بررسی قرار می‌دهد. مبنای فلسفی مطالعه نیز توجیه‌کننده‌ی ترکیب رویکردهای استقرائی و قیاسی می‌باشد. به طوریکه 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 براساس تکثرگرایی داده‌های کیفی، تلاش می‌کند تا با اتکاء به ارزیابی سطر «i» و ستون «j» به صورت زوجی، محوری‌ترین پیامد منفی حاصل از بروز قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی را در بستر حرفه‌ای مورد بررسی قرار دهد. لذا با ارجاع به شکل (3) به عنوان فرآیند روش شناسی، می‌توان به صورت شماتیک، توالی‌های تحلیلی مطالعه حاضر را مورد توجه قرار داد.

شکل (3) فرآیند اجرای روش شناسی 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 (3)، می‌بایست در این بخش اقدام به ارائه‌ی شیوه‌های تحلیلی مطالعه به صورت تفکیک شده نمود.

### الف) فرآیند پیاده‌سازی مطالعه در بخش کیفی

با توجه 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<sup>۱</sup>) 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 مورد بررسی قرار دهد. در این فرآیند، طی انجام مصاحبه با خبرگان نسبت به شناسایی مضامین مفهومی، مولفه‌های 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 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 23 کد باز بود که با انجام 13 مصاحبه دیگر، در مجموع 426 کد باز از مجموع مصاحبه‌ها ایجاد شد.

اما نکته قابل‌تکاء 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، سوالات 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 مولفه‌ها در کدگذاری محوری، نقطه‌ی اشباع در مصاحبه 13 به وقوع پیوست و مشخص گردید تقریباً فراوانی تکرار مضامین گزاره‌ای در هر مولفه، تقریباً برابر است. لذا از این مرحله به بعد مطالعه وارد فرآیند کدگذاری انتخاب شد، تا با دسته‌بندی مولفه‌ها به شکل مفاهیم مشابه و هم معنا 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 پرتکل (رویه‌ای) طبق شکل 4 برای چیدمان سوالات مصاحبه براساس شرایط مصاحبه‌شونده و محیط مصاحبه بود که نیازمند آشنایی کامل مصاحبه‌کنندگان با انجام صحیح این فرآیند بود.

**شکل (4) پرتکل‌های پیاده‌سازی مصاحبه با خبرگان**

اختصاص کد مصاحبه	انجام فرآیند مصاحبه	کدگذاری باز مصاحبه‌ها	استحصالی 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 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.

### الف) فرآیند پیاده‌سازی تحلیل دلفی

بخش دوم فاز کیفی مطالعه باهدف تناسب‌سازی محتوایی مضامین با مولفه‌های محوری پدید آمده، از طریق تدوین چک‌لیست‌های امتیازی هفت گزینه‌ای لیکرت در بستر تحلیل دلفی کلاسیک انجام گرفت. در این فرآیند با اتکاء به معیارهای میانگین و ضریب توافق، امتیازهای اختصاص داده شده خبرگان به چک‌لیست‌های توزیع شده، مبنای تأیید یا حذف مضامین گزاره‌ای تلقی می‌گردد تا با اطمینان از تأیید تعداد مضامین گزاره‌ای در یک مولفه‌ی محوری، امکان ورود مطالعه در فاز کمی که متکی به ارزیابی مقایسه زوجی مولفه‌ها 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 براساس حد مطلوب میانگین 5/00 و ضریب توافق 0/5 مورد برآورد قرار گیرد. چراکه نظرات پراکنده‌ی خبرگان در طی مصاحبه و دسته‌بندی آن براساس کدگذاری‌های نظریه داده بنیاد، نیازمند یکپارچگی اعتباری برای تعمیم مولفه‌های محوری به بستر مطالعه دارد. به همین دلیل این تحلیل می‌تواند زمینه‌ساز تبیین مولفه‌های محوری در بستر مطالعه برای انجام تحلیل بخش کمی مطالعه باشد.

### ب) فرآیند پیاده‌سازی تحلیل در فاز کمی

در فاز کمی مطالعه حاضر هریک از پیامدهای برآمده از مرحله کیفی و مدل پارادایمی، جهت ارزیابی برآیندی پدیده محوری یعنی اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حساسی، مورد

بررسی قرار می‌گیرد. فرآیند تحلیلی مورد استفاده در این بخش از مطالعه، فرآیند رتبه‌بندی تفسیری (Interpretive Ranking Process – IRP) به عنوان یک ماتریس چندگانه تصمیم (Multiple Criteria Decision Making – MCDM) می‌باشد. لذا طی چک‌لیست‌های امتیازی و انجام مقایسه‌ی زوجی سطر «*I*» و ستون «*J*»، پیامدهای شناسایی شده‌ی مدل پارادایمی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد تا براساس طی 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 اشاره شده از سوی دیگر، تلاش شد تا حد کفایت خبرگی مورد توجه قرار گیرد و افرادی برای مصاحبه دعوت شوند که براساس دانش و آگاهی شناختی بتوانند، ابعاد گسترده‌تری از پدیده‌ی مورد بررسی را در مصاحبه‌ها پوشش دهند. لذا با آغاز مصاحبه‌ها و معرفی سه مصاحبه‌شونده‌ی اولیه و معرفی مصاحبه‌شوندگان دیگر براساس معیارهای یاد شده در فرآیند گلوله برفی، تعداد 13 مصاحبه به اجرا درآمد، چراکه نقطه‌ی اشباع نظری مبنای اتمام مصاحبه‌ها در این دست از پژوهش‌های تلقی می‌شود.

سپس در فاز کمی تعداد 26 نفر به عنوان 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 دروازانان اطلاعات «Information Gatekeepers» بود تا امکان پُر نمودن چک‌لیست‌های ماتریسی توزیع شده 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. شایان ذکر است که محدود بودن تعداد نمونه در این فاز از مطالعه حاضر با اتکاء به مطالعه‌های شفيعی‌ناطق و همکاران (1402) و قربانیان و همکاران (1402) قابل توجیه می‌باشد، چراکه مطالعه‌های گذشته مشابه حد مطلوب مشارکت در این نوع از تحلیل‌ها را بین 15 تا 30 نفر توصیه نموده‌اند.



## روایی و پایایی مطالعه

باتوجه به دو فازی بودن مطالعه در بخش کیفی و کمی، براساس 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 محقق شدن این امر، در 4 بعد نسبت به مرور نظرات خبرگان پس از پایان کدگذاری اقدام به اعتبارسنجی در بخش کیفی شد.

### جدول (1) اعتبارسنجی مثلث سازی ابعاد شناسایی شده

ابعاد مثلث سازی	تشریح
مثلث سازی منابع داده ها «Data Source Triangulation»	در این بعد هدف ارزیابی تناسب نظری یا همراستایی مفهومی مقوله ها با منابع علمی در پژوهش های گذشته می باشد. لذا باتوجه به اینکه در این مطالعه براساس ماهیت تحلیل، مقوله ها همراستا با مفاهیم نظری از طریق کدگذاری انتخابی استخراج می شوند، اعتبار داده های کدهای شناسایی شده مورد تأیید می باشد. زیرا همراستایی مقوله های ایجاد شده با مفاهیم شناسایی شده در پژوهش های گذشته صورت گرفته است.
مثلث سازی 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 مصاحبه ها و کدها مورد بحث قرار می گرفت.
مثلث سازی روش «Method Triangulation»	لذا براساس اینکه در جریان مصاحبه از مصاحبه باز (عمیق) و نیمه باز برای رسیدن به نقطه اشباع نظری بهره برده شد، لذا می توان بیان نمود روش جمع آوری داده ها از تک بعدی بودن خارج و براساس مجموع شیوه های مصاحبه و کدگذاری اولیه در محل مصاحبه نسبت به اعتبار مطالعه کمک نموده است.
مثلث سازی نظریه «Theory Triangulation»	در این بعد که دارای مرز خاکستری به لحاظ اجرا با مثلث سازی منابع می باشد، هدف مرتب نمودن مولفه ها با مقوله ها از مرحله کدگذاری محوری و انتخابی می باشد. لذا باتوجه به اینکه فرآیند تعیین اسامی نظری برای مقوله ها براساس تئوری های وابسته در سایر دانش بین رشته ای همچون مدیریت صورت گرفت، لذا از منظر مثلث سازی نظریه نیز کدهای شناسایی شده مورد تأیید می باشد.

در ادامه جهت سنجش روایی از منظر نسبت روایی محتوایی (CVR) از شاخص (Lawshe 1990) بهره برده می شود. جهت محاسبه این نسبت از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده می شود و با توضیح اهداف آزمون برای آن ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات به آن ها، از آن ها خواسته می شود تا هریک از سؤالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت «گویه ضروری است (3)»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست (2)» و «گویه ضرورتی ندارد (1)» طبقه بندی کنند. سپس بر اساس فرمول زیر، نسبت روایی محتوایی Lawshe محاسبه می شود:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}} \quad \text{رابطه (1)}$$

در این رابطه  $n_e$  تعداد متخصصانی است که به گزینه ی «ضروری» پاسخ داده اند؛  $N$  تعداد کل متخصصان مشارکت کننده در این روایی می باشد؛ نکته ی قابل توجه اینست که اگر مقدار محاسبه شده از

مقدار جدول بزرگتر باشد اعتبار محتوای آن آیتم پذیرفته می‌شود. حداقل CVR در جدول زیر ارائه شده است:

**جدول (2) حداقل مقادیر CVR جهت مناسب بود روایی محتوی**

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

باتوجه به توضیحات داده شده و امتیازبندی استاندارد در شاخص CVR (روایی محتوای مولفه‌های مدل با شاخص)، 12 نفر از 13 خبره در این بخش از مطالعه مشارکت می‌نمایند که نتایج این تحلیل در جدول (3) ارائه شده است.

**جدول (3) روایی مولفه‌های پژوهش**

تایید/حذف	محاسبه	نتیجه	1	2	3	محورهای اصلی مدل
تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	1	12	-	-	ماکیاولگرایی رفتاری شریک حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	0/۸۳	11	1	-	سبک رهبری آمرانه شریک حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	0/۸۳	11	1	-	پذیرش فاصله قدرت در حرفه حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	1	12	-	-	پذیرش تفاوت فردگرایی نسبت به جمع‌گرایی در حرفه حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	0/۸۳	11	1	-	عدم وجود آموزش حرفه‌ای سبک رهبری شریک حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	0/۸۳	11	1	-	عدم وجود ارزیابی‌های دوره‌ای شریک حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	1	12	-	-	عدم وجود زمینه‌های هویت حرفه‌ای حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	0/۸۳	11	1	-	عدم وجود انگیزه‌های حرفه‌ای حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	0/۸۳	11	1	-	تمرکز بر تقویت کارایی حسابرسان
تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	1	12	-	-	تمرکز بر رهبری در هزینه حسابرسان
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	0/۸۳	11	1	-	تمرکز بر منحصرفرد بودن حسابرسان
تأیید	$CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 0/83 > 0/56$	0/۸۳	11	1	-	تمرکز بر پرورش استعداد حسابرسان

تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	1	12	-	-	برهم خوردن تعادل حرفه‌ای حسابرسی
تأیید	$CVR = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}} = 1 > 0/56$	1	12	-	-	برهم خوردن تعادل اثربخشی حرفه‌ای حسابرسی

در نهایت نیز جهت سنجش پایایی مولفه‌های محوری جهت بسط برآیندهای قابل ارزیابی به بستر مطالعه از تحلیل دلفی بهره برده شد که براساس دو معیار تشریح شده در ابزارهای پیاده‌سازی، نتایج ارائه شده در جدول (5) حکایت از تأیید حد اجماع نظری این ابعاد برای تبیین آن در فرآیند فاز کمی مطالعه دارد.

### یافته‌های پژوهش

با اتکاء به تشریح فرآیندهای پیاده‌سازی تحلیلی در روش شناسی 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 براساس رویکرد (Strauss and Corbin 1998) در فرآیند گردنند تئوری، تلاش شد طی 13 مصاحبه انجام شده که ماحصل آن 426 کد باز بود، نسبت به شناسایی ابعاد پدیده محوری مطالعه در راستای 5 سوال اول مطالعه، اقدام شود. لذا با تفکیک مضامین مفهومی، مولفه‌های محوری و مقوله‌های ساختاری، طی سه مرحله کدگذاری مصاحبه با خبرگان، جدول (4) قابل ارائه می‌باشد.

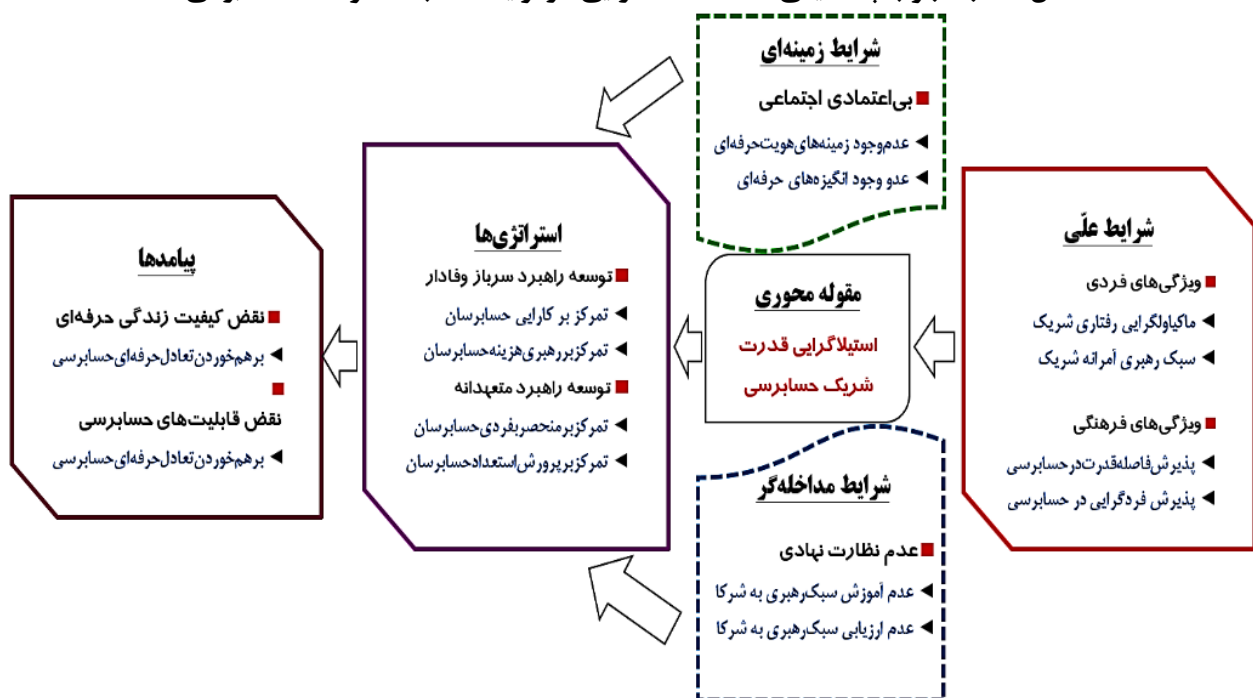
### جدول (4) تفکیک کدهای مصاحبه

توزیع فراوانی	کدهای مفهومی	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی	کدگذاری پارادایمی
7/51	32	4	ماکیاولگرایی رفتاری شریک	ویژگی‌های فردی	شرایط علی
7/27	31	4	سبک رهبری آمرانه شریک	ویژگی‌های فرهنگی	
7/04	30	4	پذیرش فاصله قدرت		
6/57	28	4	پذیرش تفاوت فردگرایی به جمع‌گرایی		
7/74	33	3	عدم نظارت و کنترل سبک رهبری شریک حسابرسی	عدم نظارت‌های نهادی	شرایط مداخله‌گر
5/93	25	3	عدم وجود ارزیابی‌های دوره‌ای شریک حسابرسی		
7/04	30	3	عدم وجود زمینه‌های هویت حرفه‌ای حسابرسی	بی‌اعتمادی اجتماعی	شرایط زمینه‌ای
6/80	29	3	عدم وجود انگیزه‌های حرفه‌ای حسابرسی		
6/33	27	3	تمرکز بر تقویت کارایی حسابرسان	توسعه راهبرد سرباز وفادار	استراتژی‌ها
8/21	35	3	تمرکز بر رهبری در هزینه حسابرسان	توسعه راهبرد متعهدانه	
7/04	30	3	تمرکز بر منحصری‌فرد بودن حسابرسان		
7/27	31	3	تمرکز بر پرورش استعداد حسابرسان		
7/74	33	3	برهم خوردن تعادل حرفه‌ای حسابرسی	نقض کیفیت کار و زندگی حرفه‌ای	پیامدها

7/51	32	3	برهم خوردن تعادل روانشناختی حرفه‌ای حسابرسی	نقض قابلیت‌های حسابرسی
100%	426	46	شش مولفه شناسایی شده	مجموع ستونی

براساس توزیع فراوانی کدهای ناشی از مصاحبه‌ها مشخص گردید، از مجموع 13 مصاحبه در بازه تقریبی 800 دقیقه، مجموعاً 426 کدباز، 46 مضمون؛ 14 مولفه (محور) و 8 مقوله اصلی ایجاد شدند که براساس آن، مدل پارادایمی مربوط به استیلای قدرت شریک حسابرسی در شکل (5) ارائه شده است.

شکل (5) چارچوب پارادایمی اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی



در ادامه فاز کیفی مطالعه، مبنی بر سنجش حد اجماع نظری خبرگان در مورد تناسب مضامین مفهومی با مولفه‌های محوری جهت انجام تحلیل دلفی، یک چک‌لیست 7 گزینه‌ای با مقیاس لیکرت ایجاد شد تا طی ارزیابی دو معیار میانگین در حد مطلوب «0/00» و ضریب توافق در حد مطلوب «0/50» مشخص گردد چه مضامینی از کفایت نظری کافی برای تأیید مولفه‌های 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 مولفه‌های محوری مبنی بر پاسخ به سوال فاز کمی مطالعه را ایجاد نماید. لذا با توجه به توضیح‌های ارائه شده طی دو مرحله توزیع چک‌لیست‌ها و انجام فرآیندهای تحلیلی، نتایج این بخش در جدول (5) ارائه شده است.

جدول (5) فرآیند پیاده‌سازی راند اول و دوم تحلیل دلفی

کد گذاری محوری	مضامین مفهومی	دور اول دلفی		دور دوم دلفی	
		میانگین	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق
ماکیاولگرایی رفتاری شریک حسابرسی	رویکرد تک‌بعدی در مواجهه با حساب‌برسان	۶/۱۰	۰/۸۰	۶/۲۰	۰/۸۵
	رویکرد جاه‌طلبانه در مواجهه با حساب‌برسان	۵/۲۰	۰/۶۵	۵/۵۰	۰/۷۰
	رویکرد عدم‌ثبات رفتاری در مواجهه با حساب‌برسان	۶/۰۰	۰/۸۰	۶/۴۰	۰/۸۹
سیک رهبری آمرانه شریک حسابرسی	رویکرد تبعیض در مواجهه با حساب‌برسان	۵/۵۰	۰/۷۰	۶/۲۰	۰/۸۵
	افزایش سطح بالای انتظارات از حساب‌برسان	۶/۲۰	۰/۸۵	۶/۳۰	۰/۹۰
	عدم فرصت کافی به حساب‌برسان برای جبران اشتباه	۶/۳۰	۰/۸۸	۶/۵۰	۰/۹۵
	عدم ارجاع استقلال رفتاری به حساب‌برسان در تصمیم‌گیری	۵/۴۰	۰/۷۰	۶/۰۰	۰/۸۰
پذیرش فاصله قدرت در حرفه حسابرسی	عدم اجازه‌ی تجربه‌اندوزی به حساب‌برسان	۶/۱۰	۰/۸۰	۶/۳۰	۰/۸۸
	پذیرش وجود تبعیض منافع بین شریک با حساب‌برسان	۵/۴۰	۰/۶۸	۶/۰۰	۰/۸۰
	پذیرش جایگاه بالاتر شریک حسابرسی توسط حساب‌برسان	۵/۲۰	۰/۶۵	۵/۵۰	۰/۷۰
	پذیرش منزلت اجتماعی بالاتر شریک حسابرسی توسط حساب‌برسان	۵/۰۰	۰/۵۵	۵/۲۰	۰/۶۵
پذیرش تفاوت فردگرایی نسبت به جمع‌گرایی در حرفه حسابرسی	پذیرش سطح بالای اطاعت‌پذیری حساب‌برسان از شریک حسابرسی	۶/۱۰	۰/۸۰	۶/۳۰	۰/۸۸
	اتکاء بیش از حد شریک حسابرسی بر توانمندی‌های فردی	۵/۵۰	۰/۷۰	۶/۲۰	۰/۸۵
	اتکاء بیش از حد شریک حسابرسی در خودمختاری	۴/۵۰	۰/۴۵	حذف	حذف
	اتکاء بیش از حد شریک در شناخت از حرفه حسابرسی	۶/۰۰	۰/۸۰	۶/۴۰	۰/۸۹
عدم کنترل سبک رهبری شریک حسابرسی	تأکید بیش از حد شریک در پایبندی به ارتباطات رسمی بین حساب‌برسان	۶/۲۰	۰/۸۵	۶/۳۰	۰/۹۰
	فقدان توسعه‌ی کدهای عملکرد خودرهبری شرکا	۶/۰۰	۰/۸۰	۶/۴۰	۰/۸۹
	فقدان توسعه‌ی شناخت فراگیرتر شرکای حسابرسی از تبعات شیوه‌ی مدیریت انحصارگرایانه	۵/۴۰	۰/۶۸	۶/۰۰	۰/۸۰
	فقدان توسعه محرک‌های رهبری راهبردی شرکای حسابرسی	۶/۳۰	۰/۸۸	۶/۵۰	۰/۹۵
عدم وجود ارزیابی‌های دوره‌ای شریک حسابرسی از آموزش حرفه‌ای	بی‌توجهی به ارزیابی 360 درجه شریک حسابرسی در دادن رتبه به موسسه حسابرسی	۶/۳۰	۰/۸۸	۶/۵۰	۰/۹۵
	بی‌توجهی به تناسب گذراندن آموزش با عملکردهای مدیریت شرکای حسابرسی در ارزیابی	۵/۵۰	۰/۷۰	۶/۳۰	۰/۸۸
	بی‌توجهی به تعیین معیارهای تخصصی در ارزیابی شریک حسابرسی	۵/۲۰	۰/۶۵	۵/۵۰	۰/۷۰
عدم وجود زمینه‌های هویت حرفه‌ای حسابرسی	بی‌اعتنایی ساختاریافته در پایبندی حساب‌برسان به حفاظت از حقوق ذینفعان	۶/۳۰	۰/۸۸	۶/۵۰	۰/۹۵
	بی‌اعتنایی ساختاریافته در پایبندی حساب‌برسان به ارزش‌های اجتماعی	۶/۲۰	۰/۸۵	۶/۴۰	۰/۸۹
	بی‌اعتنایی ساختاریافته در پایبندی حساب‌برسان به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسی	۵/۴۰	۰/۶۸	۶/۰۰	۰/۸۰
	عدم تناسب شرایط اقتصادی با درآمد حساب‌برسان	۶/۰۰	۰/۸۰	۶/۴۰	۰/۸۹
عدم وجود انگیزه‌های حرفه‌ای حسابرسی	عدم تناسب تقویت مثبت با تعهدهای حرفه‌ای حساب‌برسان	۵/۲۰	۰/۶۵	۵/۵۰	۰/۷۰

تأید	0/88	6/30	۰/۷۰	۵/۵۰	عدم تناسب رقابت حرفه‌ای با سهم حسابرسان در ساختار موسسه حسابرسی	
تأید	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
تأید	0/80	6/00	۰/۶۸	۵/۴۰	تمرکز بر نسبت عملیات به منابع مصرف شده توسط حسابرسان به عنوان مبنای ارتقاء جایگاه آنان	
تأید	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۷۰	۵/۵۰	تمرکز بر نسبت تعداد حسابرسان به قراردادهای حسابرسی به عنوان مبنای تخصیص پاداش به حسابرسان	
تأید	۰/۷۰	۵/۵۰	0/65	5/20	کاهش تعداد حسابرسان به منظور مدیریت هزینه‌های موسسه حسابرسی	تمرکز بر رهبری در هزینه حسابرسان
تأید	0/88	6/30	۰/۷۰	۵/۵۰	افزایش بار فشارکاری بر حسابرسان از طریق اضافه کردن ساعات کاری	
تأید	۰/۷۰	۵/۵۰	۰/۶۲	۵/۱۰	کاهش حق‌الرحمه حسابرسان باهدف رقابت موسسه در بازار حسابرسی	
تأید	۰/۷۰	۵/۵۰	0/65	5/20	تأکید بیش از اندازه شریک در تحریک خلاقیت حسابرسان	تمرکز بر منصرف‌نبردن حسابرسان
تأید	0/80	6/00	۰/۶۸	۵/۴۰	تأکید بیش از اندازه شریک در تداوم تعهد حسابرسان به موسسه	
	حذف		0/35	3/50	تأکید بیش از اندازه شریک بر پایداری به فرهنگ موسسه حسابرسی	
تأید	0/80	6/00	۰/۶۸	۵/۴۰	متمرکز شدن بر ارتقاء آموزش‌های کارگاهی به حسابرسان	تمرکز بر پرورش استعداد حسابرسان
تأید	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۷۰	۵/۵۰	متمرکز شدن بر کسب تجربه حسابرسان	
تأید	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۷۰	۵/۵۰	متمرکز شدن بر ارزیابی حسابرسان جهت ارتقاء حقوق و دستمزد	
تأید	0/89	6/40	۰/۸۰	6/00	ایجاد تعارض بین نقشی حسابرسان	برهم خوردن تعادل حرفه‌ای حسابرسی
تأید	0/88	6/30	۰/۸۵	۶/۲۰	ایجاد تعارض کار-خانواده حسابرسان	
تأید	0/80	6/00	۰/۶۸	۵/۴۰	ایجاد تعارض خانواده-کار حسابرسان	
تأید	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۷۰	۵/۵۰	تقویت استرس شغلی حسابرسان	برهم خوردن تعادل روانشناختی حرفه‌ای حسابرسی
تأید	0/65	5/20	0/55	5/00	تقویت منبع کنترل بیرونی حسابرسان	
تأید	0/90	6/30	۰/۸۵	۶/۲۰	تقویت بی‌ثبات هیجانی حسابرسان	

همانطور که مشاهده می‌شود، از مجموع 46 مضمون برآمده از کدگذاری باز که مبنای ایجاد کدگذاری محوری در این مطالعه تلقی می‌شوند، 2 مضمون که میانگین کمتر از «5/00» و ضریب توافق کمتر از «0/50» را کسب نمودند (شریف‌خفری و همکاران، 1401)، حذف شدند و مجموعاً 44 مضمون برآمده در ساخت مدل پارادایمی از پایایی مناسبی مبتنی بر حد اجماع نظری برخوردار می‌باشند. با تأیید 6 مولفه 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 براساس نمادهای زیر اقدام به تشکیل این ماتریس می‌شود.

↑ عامل اول ارزیابی مقایسه زوجی: نماد «V» برای تفسیر تأثیر ماتریسی مستقیم مولفه‌ی قرار گرفته سطر «I» نسبت به ستون «J»

↑ عامل دوم ارزیابی مقایسه زوجی: نماد «A» برای تفسیر تأثیر ماتریسی معکوس مولفه‌ی قرار گرفته سطر «I» نسبت به ستون «J»

↑ عامل سوم ارزیابی مقایسه زوجی: نماد «X» برای تفسیر تأثیر ماتریسی متقابل مولفه‌ی قرار گرفته سطر «I» نسبت به ستون «J» و بالعکس

↑ عامل چهارم ارزیابی مقایسه زوجی: نماد «O» برای تفسیر عدم تأثیر ماتریسی مولفه‌ی 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 رندوم‌سازی (تصادفی‌سازی) برآیندهای محوری اقدام شد و سپس براساس تعریف اختصار «M» برای هریک از آنها، توزیع چک‌لیست‌های ماتریسی انجام شد تا نتایج حاصل از تشکیل ماتریس خودتعاملی به عنوان اولین بخش از ماتریس رتبه‌بندی تفسیری در جدول (6) ارائه گردد.

جدول (6) ماتریس خودتعاملی برآیندهای اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی

	M	M1	M2	M3	M4	M5	M6	
تفویض و تقویت مسئولیت‌ها	ایجاد تعارض بین نقشی حسابرسان	M1	◆	A	A	A	V	A
	تقویت اجتناب 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						◆

مولفه‌های مستقر ستون «J»

سپس در گام دوم این تحلیل ماتریسی می‌بایست، تفاسیر برآمده از اختصاص نمادهایی تحلیلی در جدول (7) را به طور ماتریس تفسیری ارائه نمود. این ماتریس در واقع در ارزیابی نهایی تعیین‌کننده امتیازهای قطبی است که براساس مقایسه سطر «I» و ستون «J» طبق شاخص مد توسط مشارکت کنندگان اختصاص داده شده‌اند.

جدول (7) تحلیل تفسیری ماتریس متقابل (قطبی) اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی

	M6	M5	M4	M3	M2	M1
M1						◆

					افزایش فرآینده استرس در حسابرسان، مبنای ایجاد کنندهی بروز تعارض بین نقشی در حرفه حسابرسی	M2
		افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای ایجاد کنندهی تعارض معکوس کار-خانواده در حسابرسی		افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای فرآیندهی تحریک اضطراب و استرس در حسابرسان	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای ایجاد کنندهی بروز تعارض بین نقشی در حرفه حسابرسی	M3
	افزایش تعارض کار-خانواده، مبنای بروز بی ثباتی هیجانی در حسابرسان		افزایش تعارض کار-خانواده، مبنای ایجاد کنندهی تعارض معکوس خانواده-کار در حسابرسی	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای فرآیندهی تحریک اضطراب و استرس در حسابرسان	افزایش تعارض خانواده-کار، مبنای ایجاد کنندهی بروز تعارض بین نقشی در حرفه حسابرسی	M4
		فرآیندهی بی ثباتی هیجانی مبنای افزایش تعارض کار-خانواده	فرآیندهی بی ثباتی هیجانی در حسابرسان، مبنای بروز تعارض خانواده-کار در حسابرسی			M5
						M6

مؤلفه‌های مستقر ستون «r»

در این بخش می‌بایست بر اساس فرآیندهی تبدیل اختصارهای تعریف شده که در زیر ارائه شده‌اند و مبنای تبدیل نمادهای اختصار ماتریسی به «0» و «1» هستند، اقدام به تشکیل ماتریس دستپایی در جدول (8) نمود.

↑ تفسیر عامل اول ارزیابی مقایسه زوجی: قرار گرفتن نماد «V» نشان دهندهی اختصاص عدد «1» در تقاطع ماتریسی و عدد «0» در معکوس تقاطع

↑ تفسیر عامل دوم ارزیابی مقایسه زوجی: قرار گرفتن نماد «A» نشان دهندهی اختصاص عدد «0» در تقاطع ماتریسی و عدد «1» در معکوس تقاطع

↑ تفسیر عامل سوم ارزیابی مقایسه زوجی: قرار گرفتن نماد «X» نشان دهندهی اختصاص عدد «1» در تقاطع ماتریسی و عدد «0» در معکوس تقاطع

↑ تفسیر عامل چهارم ارزیابی مقایسه زوجی: قرار گرفتن نماد «O» نشان دهندهی اختصاص عدد «0» در تقاطع ماتریسی و عدد «0» در معکوس تقاطع

این ماتریس با اعمال روابط تعدی<sup>1</sup> یا اصطلاحاً رابطه متقارن موجود در بین مؤلفه‌های محوری از ماتریس خود تعاملی 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» نشان دهندهی این باشد که تمامی عناصر «c»؛ «b» و «a»

<sup>1</sup> Transitive Relation



از ارتباط همگنی با مجموعه «X» داشته باشند. به طوریکه عدم ارتباط «a» با «b» می تواند به دلیل وجود

ارتباط «c» با «b» به صورت متقارن بیان گردد. این روابطه به صورت مدل ریاضی زیر قابل تعریف است:

$$R \Leftrightarrow [\forall a, b, c \in A; |a, b| \in R \wedge |b, c| \in R] \Rightarrow [|a, c| \in R] \quad \text{رابطه (2)}$$

$$R \Leftrightarrow [\forall a, b, c \in A; (aRb \wedge bRc)] \Rightarrow (aRc) \quad \text{رابطه (3)}$$

همانطور که مشاهده می شود، مشترک بودن ارتباط هریک از عناصر در تکرار ماتریس، می توان

تأیید کننده تأثیر مستقیم یا متقارن باشد. لذا در ادامه ابتدا نسبت به ایجاد ماتریسی دستیابی اولیه، صرفاً به

صورت «1» و «0» اقدام می شود تا تأثیر گذاری های ماتریسی هریک از مولفه های محوری مشخص گردد.

جدول (8) ماتریس دستیابی بر آینده های اشاعه قدرت گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی

	M	M1	M2	M3	M4	M5	M6
ایجاد تعارض بین نقشی حسابرسان	M1	1	0	0	0	1	0
تقویت استرس شغلی حسابرسان	M2	1	1	0	0	1	1
ایجاد تعارض خانواده-کار حسابرسان	M3	1	1	1	1	0	0
ایجاد تعارض کار-خانواده حسابرسان	M4	1	1	1	1	1	0
تقویت بی ثبات هیجانی حسابرسان	M5	0	0	1	1	1	1
تقویت منبع کنترل بیرونی حسابرسان	M6	1	0	0	0	0	1

مولفه های مستقر ستون «j»

در ادامه و با هدف ماتریس دستیابی نهایی برای تعیین روابط تعدی ماتریس ارزیابی، اقدام به تعیین

ارتباط غیرمستقیم بین بر آینده های محوری می شود. به طوریکه مقایسه ی زوجی i امین مولفه به صورت دو

به دو با تمام عناصر از (i + 1) ام تا n ام مورد مقایسه قرار می گیرد.

جدول (9) ماتریس دستیابی نهایی بر آینده های اشاعه قدرت گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی

	M	M1	M2	M3	M4	M5	M6
ایجاد تعارض بین نقشی حسابرسان	M1	1	0	1*	1*	1	0
تقویت استرس شغلی حسابرسان	M2	1	1	1*	1*	1	1
ایجاد تعارض خانواده-کار حسابرسان	M3	1	1	1	1	1*	0
ایجاد تعارض کار-خانواده حسابرسان	M4	1	1	1	1	1	0
تقویت بی ثبات هیجانی حسابرسان	M5	0	0	1	1	1	1
تقویت منبع کنترل بیرونی حسابرسان	M6	1	0	0	0	0	1

مولفه های مستقر ستون «j»

باتوجه به مشخص شدن سطح تأثیر گذاری مستقیم و روابط تعدی، در گام بعد اقدام به تعیین

درصدهای امتیاز مجموع سطح تأثیر گذاری ها می شود که این نتایج در قالب جدول (10) ارائه شده است.

### جدول (10) درصد امتیازهای سطح تأثیرگذاری برآیندهای اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در

#### مؤسسات حسابرسی

درصد تأثیرگذاری جامع	تأثیرگذاری کلی	تأثیرگذاری تفسیری	تأثیرگذاری انتقال‌پذیر	تأثیرگذاری مستقیم	نمادها
11/42٪	4	0	2	2	M1
17/14٪	6	1	2	3	M2
22/85٪	8	3	1	4	M3
25/71٪	9	4	0	5	M4
17/14٪	6	2	0	4	M5
5/74٪	2	0	0	2	M6
	35	10	5	20	مجموع
		28/58٪	14/28٪	57/14٪	درصد

رتبه‌بندی برآیندهای اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی نشان می‌دهد، بروز تعارض کار-خانواده که نشان دهنده سریزشیدن 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 براساس دو فاز کیفی و کمی به عنوان مبنای روش پیاده‌سازی تحلیلی مدنظر قرار گرفت، تلاش شد تا ضمن ارائه چارچوب پارادایمی اشاعه قدرت‌گرایی هژمونیک غالب در مؤسسات حسابرسی از طریق گردن‌تئوری و رویکرد اشتراوس و کوربین (1998)، نسبت به ارزیابی برآیندهای برآمد از چارچوب پارادایمی ارائه شده 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 کسب شده 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 به عنوان همسر؛ فرزند و والد را دچار مشکل اثربخشی نماید و کیفیت زندگی حرفه‌ای حساب‌رسان را با چالش مواجه کند. در واقع از آنجاییکه 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 دست دادن اعتماد بنفیس فردی، حسابرس با کاهش اثربخش حرفه‌ای در عملکردهای گزارشگری حسابرسی مواجه خواهد شد و بار روانی وارد آمده بر حسابرسان نیز به خانواده تصرّی می‌یابد. این پیامد همچنین، نشان دهنده‌ی کارکردهای منفی در حرفه حسابرسی مانند تصاهل 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 صرف شرکای حسابرسی همواره باعث می‌شود تا حسابرسان با چالش‌های رفتاری؛ عملکردی و ادراکی روبرو شوند و این مسئله به تدریج سریشدگی 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 کسب شده 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 (1402) مشابه می‌باشد.

باتوجه به اهمیت مطالعه حاضر به سیاستگذاران عرضه 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 شرکاء اقدام شود تا بتواند به اثربخشی مکانیزم‌های اجرای حرفه حسابرسی توسط متصدیان آن منتج گردد و از این طریق ارزش‌های اجتماعی قابل اعتمادتری به حرفه حسابرسی اضافه نمود. از طرف دیگر پیشنهاد می‌شود تا صنفی یا کانونی باهدف حمایت از حقوق حسابرسان ایجاد شود تا رویکردهای قلدرمان‌بانه هژمونی شرکاء حسابرسی و حتی تبعیض‌های جنسیتی در مؤسسه‌های حسابرسی به میزان زیادی کاهش یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود تا آرکان‌های 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 دارا بودن سهم بیشتر بازار حسابرسی، دست بالاتر را در تعامل با حسابرسان داشته باشند. در نهایت 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 اعمال مدیریت رفتاری و مراوده‌ای با حسابرسان دوری نمایند تا از این طریق بتوانند در بدست آوردن کاریزمای رهبری

موفق عمل نمایند و حسابرسان تحت نظارت و هدایت این دست از شرکا، رضایت روانی و حرفه‌ای بالاتری را تجربه کنند.

از آنجاییکه 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

در واقع موضوع پیشنهادی فوق، به طور مصداقی تر و از طریق تجربه گرایان به عنوان مشارکت‌کننده می‌تواند جنبه‌های فراگیرتری از موضوع استیلاي 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 بدست 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 ارائه شده، نسبت به ارزیابی واقع بینانه‌تر 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 مورد بررسی 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 اتکاء 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.

## منابع

- اشرفی، مهدی، عبدلی، محمدرضا، ولیان، حسن. (1402). بررسی تأثیر نفوذ قدرت شریک حسابرسی بر علائم اختلال روان پویایی حسابرسان، نشریه قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری، 2(8): 171-204. <https://doi.org/10.30495/jdaa.2023.707961>
- بختیاری، مه‌ری، رضازاده، جواد و بیگلر، کیومرث. (1402). فرآیند بررسی کنترل کیفیت کار در مؤسسات حسابرسی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، 20(80): 81-130. <https://doi.org/10.22054/qjma.2024.76885.2518>
- پورمهدی‌پروجنی، فرزانه، بنی‌طالبی دهکردی، بهاره و جعفری‌دهکردی، حمیدرضا. (1403). طراحی چارچوب استیلای‌گرایی قدرت شرکای حسابرسی: شناسایی علل کلیدی مؤثر بر آمرانه‌گرایی شریک حسابرسی، پژوهش‌های تجربی حسابداری، 14(2): 313-344. <https://doi.org/10.22051/jera.2024.46174.3200>
- سعادت‌تی، علیرضا، خسروی‌پور، نگار و بیداری، محمدعلی. (1403). زمینه‌یابی کارکردهای تفکر استراتژیک بریکولاز حسابرسان در کنترل وقوع اختلال‌های سریشدگی فشارهای حرفه حسابرسی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، 21(84): 37-57. <https://doi.org/10.22054/qjma.2024.80610.2587>
- سلیمانی‌امیری، غلامرضا، طهماسبی‌آشتیانی، مهسا. (1403). تنوع ویژگی‌های فردی شرکای مؤسسات حسابرسی و کیفیت حسابرسی، مطالعات حسابداری و حسابرسی، 13(49): 23-40. <https://doi.org/10.22034/iaas.2024.197481>
- شریف‌خف‌ری، سهیلا، صف‌ری‌گرایی، مهدی، گیوکی، ابراهیم، مسلمی، آذر. (1401). بررسی تأثیر آنومی فشار اجتماعی بر گزارشگری شهروند شرک‌تی، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، 7(13): 36-75. <https://aapc.khu.ac.ir/article-%DB%B1-%DB%B1%DB%B0%DB%B9%DB%B9-fa.html>
- شفیعی‌ناطق، محمد‌مبین، رشیدی، محمد‌امین، توحیدی، محمد. (1402). طراحی مدل ساختاری تفسیری شناسایی و سطح‌بندی ریسک‌های راهبردی مالی صنعت پتروشیمی جمهوری اسلامی ایران، مدیریت دارایی و تامین مالی، 11(1): 29-52. <https://doi.org/10.22108/amf.2023.135670.1765>
- قربانیان، امیر، عبدلی، محمدرضا، ولیان، حسن، بودلانی، حسن. (1402). بسط نظریه ماتریس تفسیری شهروند شرک‌تی جهت ارزیابی اثربخشی کارکردهای سبز حسابرسان داخلی، نشریه دانش حسابرسی، 23(2): 98-128. <http://danesh.dmk.ir/article-1-2947-fa.html>
- مهدوی، غلام‌حسین، زمانی، رضا. (1400). تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار بر رضایت شغلی حسابرسان: باتوجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده سازمانی، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، 13(50): 22-5. <https://doi.org/10.22034/iaar.2021.134594>
- 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. and 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. and 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. and 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*, Vol. 40 Issue: 5, pp.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. and 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., and 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](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. and 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. and 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. and 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](https://doi.org/10.1007/978-3-031-03799-3_6)
- Will, A., Mowchan, M, J., Seidel, T, A., and 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. and 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. and 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. and 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. and 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. and 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. and 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].