

## Designing the Framework of Power Usurpation of Audit Partners: Identifying the Key Factors Affecting the Authoritarianism of Audit Partners<sup>1</sup>

Farzaneh Pourmahdi Borujeni<sup>2</sup>, Bahareh Banitalebi Dehkordi<sup>3</sup>,  
Hamid Reza Jafari Dehkordi<sup>4</sup>

Received: 2024/01/13

Accepted: 2024/03/10

Research Paper

### Abstract

One of the most important reasons for the gap in expectations in the auditing profession is the nature of the partner's use of power against the auditors, which usually leads to the professional frustration of the auditors due to the creation of a deep level of behavioral and structural dominance by the partners. The purpose of this research is the design the framework of the authoritarianism of the audit partners' power through the ground theory approach, the research sought to identify the key causes affecting the authoritarianism of the audit partners. The methodology of this qualitative study is based on inductive philosophy. It is considered exploratory in terms of purpose and developmental in terms of result. The data collection tool was interview and the participants of this study were experts in accounting knowledge at the university level. Because the aim was to explore aspects of the nature of the phenomenon under investigation that had not been considered in any research in the past. In this study, the grounded theory process and the approach of Strauss and Corbin (1998) were taken into consideration to provide a paradigmatic model through three stages of coding. The results of 12 interviews in approximately 715 minutes, from the identification of 317 open codes, and 46 themes; It has 14 components and 8 main categories. This is the result of the statement of the issue that the emergence of the power orientation of audit partners is the statement of the issue that the way of interaction with the auditors can be highly conflicting and accompanied by a decrease in job motivation. Because the audit partners, based on the approach of usurpation of power, try to control the auditors by dominating the most detailed professional affairs in the organization's structures, which can have negative consequences such as the disruption of the professional balance of the audit and the disruption of the balance of the professional effectiveness of the audit.

**Keyword:** Power Usurpation, Authoritarianism, Audit Partners.

**JEL Classification:** M39, M40.

---

1. doi: 10.22051/JERA.2024.46174.3200

2. Ph.D. Student, Department of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran. (Farzanehpourmahdi@yahoo.com).

3. Associate Professor, Department of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran. (Corresponding Author). (banitalebi57@yahoo.com).

4. Assistant Professor, Department of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran. (hamid99991@yahoo.com).

## طراحی چارچوب استیلای‌گرایی قدرت شرکای حسابرسی:

شناسایی علل کلیدی مؤثر بر آمرانه‌گرایی شریک حسابرسی<sup>۱</sup>فرزانه پورمهدی بروجنی<sup>۱</sup>، بهاره بنی طالبی دهکردی<sup>۲</sup>، حمیدرضا جعفری دهکردی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

مقاله پژوهشی

## چکیده

یکی از مهمترین دلایل شکاف انتظارات در حرفه حسابرسی، ماهیت استفاده از قدرت شریک در برابر حسابرسان می‌باشد که معمولاً به دلیل ایجاد سطح عمیقی از تسلط‌گرایی رفتاری و ساختاری توسط شرکاء می‌تواند سرخوردگی‌های حرفه‌ای حسابرسان را به تدریج به همراه داشته باشد. هدف این مطالعه، طراحی چارچوب استیلای‌گرایی قدرت شرکای حسابرسی می‌باشد که از طریق رویکرد گرنند تئوری، پژوهش به دنبال شناسایی علل کلیدی مؤثر بر آمرانه‌گرایی شریک حسابرسی بود. روش شناسی این مطالعه کیفی و مبتنی بر فلسفه استقرائی بنا شده است. به لحاظ هدف اکتشافی و به لحاظ نتیجه توسعه‌ای محسوب می‌شود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه بود و مشارکت کنندگان این مطالعه، خبرگان دانش حسابداری در سطح دانشگاه بودند. در این مطالعه فرآیند گرنند تئوری و رویکرد اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) مدنظر قرار گرفت تا طی سه مرحله کدگذاری نسبت به ارائه‌ی مدل پارادایمی اقدام نماید. نتایج طی ۱۲ مصاحبه در بازه تقریبی ۷۱۵ دقیقه، از شناسایی ۳۱۷ کدباز، ۴۶ مضمون؛ ۱۴ مولفه و ۸ مقوله اصلی حکایت دارد. این نتیجه‌گویی این مسئله است که بروز استیلای‌گرایی قدرت شرکای حسابرسی گویایی این مسئله است که شیوه‌ی تعامل با حسابرسان به شدت می‌تواند تعارض آمیز و همراه با کاهش انگیزه‌های شغلی باشد. زیرا شرکای حسابرسی براساس رویکرد استیلای‌گرایی قدرت تلاش می‌کنند تا با تسلط بر جزئی‌ترین امور حرفه‌ای در ساختارهای مؤسسه، حسابرسان را کنترل نمایند که این مسئله می‌تواند پیامدهای منفی همچون برهم خوردن تعادل حرفه‌ای حسابرسی و برهم خوردن تعادل اثربخشی حرفه‌ای حسابرسی را به همراه داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: استیلای‌گرایی قدرت، آمرانه‌گرایی ساختاری، شریک حسابرسی.  
طبقه‌بندی موضوعی: M39، M40.

doi: 10.22051/JERA.2024.46174.3200

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران. (Farzanehpourmahdi@yahoo.com)  
۲. دانشیار، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران. (نوینسند مسؤل). (banitalebi57@yahoo.com)  
۳. استادیار، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران. (hamid99991@yahoo.com)  
https://jera.alzahra.ac.ir

## مقدمه

حرفه حسابرسی فراتر از ویژگی‌های تخصصی تعریف شده به عنوان استاندارد از یک سو و آیین رفتار حرفه‌ای به عنوان رعایت موازین هنجاری از سوی دیگر، تحت تأثیر زمینه‌های رهبری و مدیریتی در ساختارهای سازمانی موسسات نیز قرار می‌گیرد (فرنندی و تاکیدا، ۲۰۲۳). لذا می‌توان این موضوع را درک نمود که محتوای این حرفه با چه چالش‌هایی روبرو می‌باشد. یکی از ملموس‌ترین چالش‌ها در این حرفه، نحوه‌ی تعامل حسابرسان با شرکای حسابرسی است که به عنوان یک تضاد شغلی می‌تواند در صورت عدم دستیابی به نوع ارتباط مسالمت‌آمیز، پیامدهای منفی را به همراه داشته باشد (سرحدی و همکاران، ۱۳۹۹). لذا این مسئله باعث گردیده تا امروزه بیش از گذشته، نحوه‌ی اداره‌ی ارتباطات بین فردی در حسابرسی، به شیوه‌های مدیریت رفتار حرفه‌ای در سایر دانش‌های علوم انسانی مثل مدیریت رفتار سازمانی و روانشناسی مثبت وابسته باشد. در واقع بکارگیری ابزار قدرت و اختیار در شیوه‌ی مدیریت شریک حسابرسی می‌تواند همچون شمشیره دو لبه‌ای عمل نماید که یا تعالی حرفه‌ای حسابرسان را در یک فرآیند مشارکتی به همراه داشته باشد و یا احتمالاً به تعارض شغلی در کارراه حرفه‌ای حسابرسان منجر شود (لی و همکاران، ۲۰۱۹).

هر آنچه که هست، می‌توان قدرت‌گرایی را ابزاری در شیوه‌ی مدیریت شریک حسابرسی تلقی نمود که در ارتباط با حسابرسان، خواسته یا ناخواسته، ممکن است از آن در مسیری تحریک‌آمیز و تعارض‌گونه استفاده نماید و سبب کاهش انگیزه‌های شغلی و بروز سرخوردگی حرفه‌ای حسابرسان گردد (منیف و چریف، ۲۰۲۲). یکی از نوظهورترین نظریه‌های مرتبط با شیوه‌ی قدرت در سبک مدیریت در ساختارهایی با متخصصان سطح بالا، استیلاگرایی یا هژمونی قدرت می‌باشد که می‌تواند به نام‌آنوس شدن جو حرفه‌ای با انتظارات شغلی افراد منجر گردد (کاوالانتي، ۲۰۱۹). استیلا‌ی قدرت یا اصطلاحاً هژمونی قدرت، نظریه‌ای از سبک رهبری در ساختارهای سازمانی قلمداد می‌شود که براساس ویژگی‌های رفتار آمرانه‌ی مدیر، در برگیرنده سطح بالایی از رسمیت و استانداردهای رفتار سازمانی می‌باشد و به دلیل کاهش استقلال فردی می‌تواند تبعاتی همچون نارضایتی از حرفه و سرخوردگی‌های شغلی را برای حسابرسان شاغل در آن مجموعه، در بر داشته باشد (ژانگ، ۲۰۱۵). نظریه استیلا ریشه در لغت فرانسوی هژمونی دارد که به معنای توصیف و توضیح نفوذ و تسلط‌گرایی افراد دارای قدرت می‌باشد. با استناد به این نظریه، بسط مفهوم استیلا‌ی قدرت شریک حسابرسی می‌تواند مبنایی

برای کاهش انگیزه‌های شغلی و در نتیجه پیامدهایی همچون تعارض در نقش و تعارض کار- خانواده در حرفه حسابرسی گردد. لذا از آنجاییکه موسسه حسابرسی همچون هر ساختار سازمانی به عنوان یک نهاد اجتماعی، که تابع تاثیر و نفوذ قدرت می‌باشد، تحت ساختارهای استیلاء گرایانه‌ی می‌تواند قرار گیرد که قدرت انحصاری رابه شکل‌های مختلفی در موسسه حسابرسی پیاده می‌کند و باعث می‌گردد تا عملکردهای آنان در حیطه‌های مختلف، اثربخشی خود را از دست بدهد و باعث گردد تا تعارض شغلی به عنوان پیامدهای منفی در حرفه حسابرسی ایجاد شود (پیرسی و سوئینی، ۲۰۰۴).

لذا با درک نظریه استیلاء قدرت که در قالب واکاوی ارزش‌های رفتار آمرانه‌ی شرکای حسابرسی، با اعمال فشار در کارکردهای تعریف‌شده، به دنبال ایجاد ثبات رویه‌ای و تقویت سطحی از بوروکراسی هستند، تعریف می‌شود، پیامدی که جزء حفظ منافع افراد دارای قدرت و ایجاد فشار بر حساب‌رسان و منجر شدن به پیامدهای منفی یاد شده در حسابرسی، نفعی برای حساب‌رسان ندارد (بلیک و میکلسی، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر، وجود چنین لایه‌های دارای قدرتی، عملکردهای استراتژیک موسسه‌ی حسابرسی در ابعاد رفتار سازمانی را با اختلال مواجه می‌نماید و باعث می‌گردد تا توانمندی‌های منابع انسانی همچون حساب‌رسان فعال در چنین ساختارهای الزام‌آوری در سایه‌ی وجود قدرت‌های تحمیلی، نادیده انگاشته شود و باعث ایجاد سرخوردگی و تعارض‌های حرفه‌ای در حساب‌رسان گردد (آذربراهمان و همکاران، ۱۴۰۰). از این رو، کیفیت بالای خدمات حسابرسی که مستلزم عملکرد شغلی باکیفیت و متعهدانه‌ی حساب‌رسان است، به مرور دچار فرسایش می‌شود و بی‌انگیزگی و سریز شدن شغلی را برای آنان به همراه دارد (مرویان‌حسینی و لاری دشت‌بیاض، ۱۳۹۴). گریزی به استانداردهای مربوط به بندهای کاربردی در خصوص عملکرد موسسات حسابرسی، بر اهمیت بررسی و بیان چرایی انجام این پژوهش کمک می‌کند، چراکه این بندها بر نقش ساختارهای قدرت و کیفیت مدیریت جهت افزایش انگیزه‌های حساب‌رسان تأکید دارند. لذا مطابق بندهای ۹-۱۳ (تحت عنوان «مسئولیت‌های مدیریت درباره کیفیت در درون موسسه») و ۳۵-۴۴ (تحت عنوان «منابع انسانی») استاندارد کنترل کیفیت در مؤسسات ارائه‌کننده خدمات حسابرسی، بر لزوم سبک رهبری باهدف توسعه الزامات اخلاقی و عملکردی حساب‌رسان بارها تأکید شده است و سبک مدیران و ساختار قدرت در موسسه را عاملی برای توسعه استراتژی‌های منابع انسانی توصیف می‌نماید.

همچنین از بند ۴۱-۴۴ در باب اهمیت تیم کاری در موسسات حسابرسی در استاندارد کنترل کیفیت، صحبت به میان آمده است که اثربخشی فرآیندهای حسابرسی را منوط به توسعه کارکردهای رفتاری و هویت تیمی تحت تشریک مساعی شرکای حسابرسی توصیف می‌نماید. بنابراین تمرکز بر لزوم نظارتی بر شیوه‌های مدیریت موسسات حسابرسی، نشان از اهمیت کاربردی مفهوم تعادل قدرت بر حساب‌برسان به عنوان منابع انسانی شاغل در آن حکایت دارد که این پژوهش بر نیمه‌ی پنهانی از کارکردهای عملکردی شرکای حسابرسی متمرکز است که وجود قدرت‌گرایی آمرانه و تک‌بعدی آنان در قالب استیلا تک‌جانبه‌گرایانه می‌تواند پیامدهای منفی را به همراه داشته باشد. از منظر نظری نیز با عنایت به توضیح‌های ارائه شده، این پژوهش را از دو حوزه به تفکیک زیر می‌توان در توسعه‌ی ادبیات حسابرسی مهم ارزیابی نمود.

اولاً اینکه این نخستین پژوهشی است که به واکاوی زمینه‌های استیلا‌گرایی قدرت شرکای حسابرسی می‌پردازد و از طریق تحلیل‌های ترکیبی به دنبال ارائه‌ی یک چارچوب نظری منسجم در سطح بازار حسابرسی ایران می‌باشد. اگرچه محرک‌های بیرونی بر کارکردهای حرفه‌ای حساب‌برسان در پژوهش‌های گذشته مورد بررسی قرار گرفته است، اما تمرکز بر ارائه‌ی چارچوب استیلا‌گرایی قدرت شرکاء مورد توجه قرار نگرفته است و انجام این پژوهش و بسط آن در سطح ساختار شرکت‌های حسابرسی می‌تواند به افزایش ظرفیت‌های شناختی و عملکردی حساب‌برسان کمک نماید و باعث پویایی عملکردهای آنان گردد. ثانیاً گریزی به پژوهش‌های گذشته همچون سیانکی و همکاران (۲۰۱۷) که به بررسی «هویت شریک حسابرسی و قضاوت حساب‌برسان»؛ چنگ و همکاران (۲۰۲۱) «تأثیر تحمیل شرایط کاری شریک بر کیفیت حسابرسی» و لی و همکاران (۲۰۱۱) «کارکردهای تکلیفی بیش از حد شرکاء بر کیفیت حسابرسی» پرداخته‌اند، حکایت از تصدیق این ادعا دارد که اگرچه موضوع بررسی ابعاد آمرانه‌گرایی قدرت شریک مهم بوده است، اما این مسئله در مطالعه‌های گذشته مورد توجه قرار نگرفته است و این پژوهش می‌تواند مبنایی برای توسعه‌ی این مفهوم در سطح کارراه حرفه‌ای حساب‌برسان باشد. براین اساس ابتدا در بخش کیفی از طریق مصاحبه با متخصصان اقدام به تعیین ابعاد قدرت‌گرایی شرکای حسابرسی می‌شود و سپس براساس تحلیل دلفی نسبت به تأیید پایایی آن در بازار حسابرسی اقدام می‌گردد و در نهایت در بخش کمی از طریق تحلیل‌های ماتریسی به صورت مقایسه زوجی نسبت به تعیین تأثیرگذارترین پیامد استیلا‌گرایی قدرت شرکای حسابرسی اقدام خواهد شد.

## مبانی نظری

رویکرد شرکای حسابداری در ایجاد توازن و تعادل حرفه‌ای برای حساب‌رسان در ساختار یک موسسه حسابداری، مسئله‌ای استراتژیک تلقی می‌شود که می‌تواند، افزایش انگیزه‌های شغلی یا برعکس سرخوردگی و نارضایتی حساب‌رسان را به همراه داشته باشد. این مسئله تا حدودی به نوع نگرش و ادراک شریک از شیوه‌ی مدیریت و ارتباط اثربخش با حساب‌رسان مرتبط است (مائوریتز و همکاران، ۲۰۲۳). در واقع انتخاب مسیر درستی از درک شرایط حرفه حسابداری توسط شریک، از نگرش‌های مدیریتی بر می‌آید که در صورت وجود توازن شغلی می‌تواند به کاهش سرریزهای حرفه‌ای در حساب‌رسان کمک نماید (بامری و همکاران، ۱۳۹۸). اما آمیزه‌ی قدرت با شیوه‌ی مدیریت، نیازمند مرز خاکستری از شناخت فردی شریک در مسیر حرفه حسابداری می‌باشد، زیرا برهم خوردن تعادل در آن، زمینه برای نارضایتی‌های شغلی و کاهش عدم تعهد حرفه‌ای را در قالب‌هایی همچون تعارض شغلی بروز می‌دهد.

استیلا‌گرایی قدرت یا هژمونی سبک مدیریتی شریک حسابداری، مسئله‌ای است که اهرم عدم اثربخشی ارتباطات شغلی می‌تواند تلقی گردد. این مفهوم به قدرت شکل گرفته در ساختارهای سازمانی اشاره دارد که مسیر حرکت بالا به پایینی را از نظر ابراز دستورات به زیردستان طی می‌کند (نادری و همکاران، ۱۳۹۵). لذا از آنجاییکه موسسات حسابداری نیز ساختاری از روابط تعریف شده‌ی سازمانی را در بر می‌گیرد، می‌تواند از عارضه‌ی استیلا‌گرایی قدرت رنج ببرد. این کارکرد در رویکردهای مدیرانی معمولاً نهادینه می‌شود که باهدف تحت سلطه در آوردن، کوچکترین فرآیندهای دستیابی به اهداف تعیین شده، تلاش می‌کنند تا جنبه‌های ساختاری سازمان مطابق با رویکرد خود هدایت نمایند. بسط این پدیده به حرفه حسابداری از چند جهت دارای اهمیت بالاتری نسبت به سایر ساختارهای سازمانی دیگر می‌باشد. اولاً حسابداری با توجه به اینکه مجموعه‌ای از الزامات حرفه‌ای را می‌بایست رعایت نماید، به خودی خود، در دسته مشاغل دارای فشار روانی و استرس جایگذاری می‌شود که بروز شیوه‌های مدیریت تملک‌گرایانه‌ی شرکای حسابداری می‌تواند تا حد زیادی انگیزه‌های فردی حساب‌رسان را تحت تأثیر قرار دهد (فرزین و همکاران، ۱۳۹۷). ثانیاً حرفه حسابداری به میزان زیادی به استقلال در قضاوت حرفه‌ای وابسته است که در صورت تداخل فشارهای قدرت شریک می‌تواند پیش‌فرض نقض اظهارنظر مستقل حساب‌رسان را تقویت نماید. چراکه شرکای دارای

رویکرد استیلا‌گرایانه، با نفوذ بر تصمیم‌های آنان، به دنبال حفظ منافع خود می‌باشند (طالب‌نیا و همکاران، ۲۰۱۲). بروز چنین اختلال‌هایی زمینه‌ی بسط نظریه‌های مختلف از قدرت را به حرفه حسابرسی مهیا نموده است. در یکی از نظریه‌های مرتبط با ساختار قدرت که هیل (۲۰۱۹) آن را مطرح نمود، هدف ارتقاء سطح شناخت از ماهیت اثرگذار محورهای ساختار قدرت در تصمیم‌های مدیریتی بوده است. هیل (۲۰۱۹) برای توسعه این مفهوم، سه کارکرد نظری از دیدگاه‌های قدرت‌گرایی را در قالب شکل (۱) مطرح نمود.



شکل ۱. کارکردهای نظری قدرت‌گرایی

از نظر دیدگاه رفتاری، قدرت مجموعه تسلسلی از ارزش‌های اثرگذار بر ذهنیت افراد تحت تصدی را شامل می‌شود که معمولاً با تعریف ارزش‌های غیرفردی می‌تواند آنان را مجاب به پذیرش جایگاه فرد دارای قدرت نمایند. از نظر شبکه‌ای، قدرت معمولاً متمرکز و وابسته به افراد معدودی است که با ترویج ارزش‌های میان بازیگران، جایگاه فرد دارای قدرت را تحکیم می‌نمایند. اما در دیدگاه ساختاری، قدرت صرفاً به ارتباط و نوع ارزش‌های بازیگران بستگی ندارد، بلکه با تعبیه‌نمودن ضربه‌گیرهایی به جایگاه فرد دارای قدرت، سطح انحصاری‌گرایی را بالا می‌برد و صرفاً افرادی در دایره مدیریت قرار می‌گیرند که به ارزش‌های ساختاری وفادار باشند. اگرچه این نظریه به جنبه‌های قدرت‌گرایی از منظر هژمونی اشاره نموده است، اما غیرقابل کتمان است که قدرت‌گرایی صرفاً تک‌بعدی بتواند به ارزش‌های جمعی و اجتماعی، چندان توجه نماید. زیرا بلوک‌شدن قدرت به دلیل تبعیض و انحصار، احتمالاً زمینه‌ساز بروز پیامدهای منفی در ساختارهای اداره خواهد شد. لذا مسئله‌ی مطالعه‌ی حاضر، شناخت ناشی از کارکردهای قدرت در زنجیره ارتباط بین شریک با حساب‌برسان می‌باشد. توجه به این موضوع مهم است که الزاماً شرکای حسابرسی ممکن است واقف به حوزه‌ی نظری استیلا‌گرایی قدرت نباشند و صرفاً

محافظه‌کاری بیش از اندازه را در شیوه‌ی تعامل خود با حساب‌برسان آن هم با استدلال ماهیت تردید در حسابداری، توجیه کنند، اما هر آنچه از شیوه‌ی مدیریت که وابسته به زمینه‌های مدیریت آمرانه گرایانه باشد، می‌تواند در زمره‌ی قدرت استیلاگرایی شریک حسابداری تشبیه به مضمون گردد.

پژوهش‌چندانی به لحاظ توجه به مسئله‌ی استیلاگرایی قدرت شریک وجود ندارد که بتوان به استناد آن نسبت به تقویت پشتوانه‌ی تجربی اقدام نمود، اما استدلال نظری در این رابطه می‌تواند گویایی این واقعیت باشد که ترویج ارزش‌های این پدیده توسط شریک حسابداری در تعامل با حساب‌برسان می‌تواند زمینه‌های بروز تعارض حرفه‌ای را توسعه بخشد. تعارض شغلی، تأثیر متقابل حوزه‌های کاری و غیرکاری بر یکدیگر را تشریح می‌نماید که می‌تواند مجموعه‌ای از پیامدهای درون‌شغلی و فراشغلی را در بر گیرد (روتبارد و همکاران، ۲۰۰۶). پیامدهای درون‌شغلی به بروز سرخوردگی‌های ناشی از پایین‌بودن کیفیت زندگی کاری، منجر می‌شود که می‌تواند تبعات زیادی را چه به لحاظ جسمی و چه به لحاظ روانی برای متصدیان حرفه‌ای به همراه داشته باشد. از طرف دیگر پیامدهای فراشغلی ناشی از بروز تعارض استیلاگرایی قدرت، غیرقابل کتمان می‌باشد، چراکه می‌تواند به بروز رفتارهای نابهنجار در محیط اجتماعی و ترویج شغلی‌های کاذب منجر شود. در حرفه حسابداری بروز چنین تعارضاتی، تحت وجود استیلاگرایی قدرت شریک حسابداری بسیار محتمل بنظر می‌رسد، چراکه وجود فشارها و استرس شغلی می‌تواند روند اختلال در کارکردهای حرفه‌ای حساب‌برسان را سرعت بخشد. زیرا یکی از دلایل اجتناب‌ناپذیری تعارض در حرفه حسابداری، تضاد و تعارض ناشی از وجود شکاف انتظارات و مراودات تحکم‌گرایانه‌ی شریک حسابداری با حساب‌برسان می‌باشد که به مرور با افزایش فشار کاری و فشار کار حساب‌برسان، فرسایش در این حرفه گسترش می‌یابد. در نتیجه، یکی از وظایف غیرنهادی و هنجاری سازمان‌های بالادستی بر این حرفه، ارتقاء سطح شناخت شرکاء از ماهیت تعامل با حساب‌برسان می‌باشد تا مانع از ایجاد تعارض‌های شغلی بیشتر در این حوزه گردد.

### پیشینه پژوهش

هگزای و همکاران (۲۰۲۳) مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر جو سازمانی، وضوح نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی محیط کار بر کیفیت و عملکرد حسابداری» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان



داد، فرسودگی شغلی پیامدهای منفی هم برای حسابرس و هم برای مؤسسه حسابرسی دارد. در حالی که جو سازمانی خوب با کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی ارتباط منفی و معنادار دارد، وضوح نقش با کیفیت و عملکرد حسابرسی ارتباط مثبت و معنادار دارد و با تصمیمات غیراخلاقی ارتباط ناچیز دارد. کارپ و ایستریت (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان «کیفیت حسابرسی تحت تأثیر ویژگی‌های مؤسسه حسابرسی: شواهدی از بازار تنظیم شده رومانی» انجام دادند. نتایج نشان داد که عضویت حسابرس در موسسه‌های «BIG 4» احتمالاً به افزایش اقلام تعهدی اختیاری کمک می‌کند و کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد. از طرف دیگر، مشخص شد، به لحاظ کیفی، موسسه‌های حسابرسی که تعداد بالاتری حسابرس تخصصی دارند که می‌تواند ناشی از نگاه کاهش فشار کاری همکاران خود در موسسات تلقی شود، احتمالاً با کاهش اقلام تعهدی، سطح بالاتری از کیفیت حسابرسی را در گزارش حسابرسی ایجاد نمایند. چنگ و همکاران (۲۰۲۱) 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. ملکی و همکاران (۱۴۰۱) رابطه میان سلطه اجتماعی و بی‌تفاوتی اخلاقی در حرفه حسابرسی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بی‌تفاوتی اخلاقی و سلطه اجتماعی میان زنان و مردان، حسابرسان سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی و همچنین میان حسابرسان با سطوح مختلف تحصیلی تفاوت معنی داری با هم ندارند. مهدوی و زمانی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار بر رضایت شغلی حسابرسان: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده‌سازمانی» انجام دادند. بر اساس نتایج پژوهش، بکارگیری سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار به وسیله مدیریت (به عنوان نمونه، حفظ و تقویت اعتماد به نفس زیردستان از طریق آموزش به آنان، قدردانی از انجام کار خوب، تصمیم‌گیری در مورد نحوه انجام کار و اصرار بر حفظ استاندارد) باعث افزایش رضایت شغلی حسابرسان، به ویژه در در رده‌های پایین (به عنوان نمونه، کمک حسابرس و حسابرس) مؤسسات حسابرسی می‌شود. نورمحمدی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری زهرآگین شریک و هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای حسابرسان انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد سبک رهبری زهرآگین شریک حسابرس بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد، درحالی‌که هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. موسوی‌کاشی و زاهدی‌قره‌بابا (۱۳۹۵) در پژوهش خود ارتباط بین

سبک‌های رهبری و رضایت شغلی در حساب‌رسان شاغل در موسسات حسابداری را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که از میان چهار سبک رهبری مورد مطالعه (دستوری، استدلالی، مشارکتی و تفویضی) سبک رهبری دستوری سبک مسلط است و همبستگی بیشتر و به صورت معکوس نسبت به سایر سبک‌ها با رضایت شغلی دارد.

مرور پیشینه‌های تجربی پژوهش‌گویی این است که مسئله‌ی مطالعه‌ی حاضر، در هیچ پژوهشی در گذشته مورد توجه نبوده است و این مطالعه تلاش دارد تا با استفاده از فرآیند تحلیل نظریه داده بنیاد، نسبت به ارائه‌ی چارچوب نظری اکتشاف شده و بسط آن در بستر مطالعه اقدام نماید. با توجه به توضیح موارد ارائه شده در ادبیات نظری و پیشینه پژوهش شد و براساس ماهیت روش‌شناسی مطالعه‌ی حاضر، سوال‌های پژوهش به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

۱. شرایط علی استیلا‌گرایی قدرت شرکای حسابداری کدامند؟
۲. شرایط مداخله‌گر استیلا‌گرایی قدرت شرکای حسابداری کدامند؟
۳. شرایط زمینه‌ای استیلا‌گرایی قدرت شرکای حسابداری کدامند؟
۴. استراتژی‌های استیلا‌گرایی قدرت شرکای حسابداری کدامند؟
۵. پیامدهای استیلا‌گرایی قدرت شرکای حسابداری کدامند؟

### روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر نتیجه، توسعه‌ای است، بر روی موضوعی متمرکز شده است که در گذشته چارچوب نظری منسجمی برای آن وجود ندارد و انجام این مطالعه می‌تواند به تقویت شناخت مفهومی این پدیده کمک نماید. به لحاظ هدف نیز این مطالعه، اکتشافی تلقی می‌شود و بر این مبنا استراتژی تحقیق کیفی ما از نوع میدانی است. با توجه به اینکه مفهوم استیلا‌گرایی قدرت شرکای حسابداری مفهوم نوظهوری تلقی می‌شود، این مطالعه از طریق انجام مصاحبه به دنبال اکتشاف جنبه‌های جدیدی از این مفهوم در بستر دانش حسابداری می‌باشد. فلسفه‌ی مطالعه‌ی حاضر براساس تقاطع اراده‌گرایی در فلسفه عالم با ساختارگرایی در فلسفه علم، مبنایی تلقی می‌شود که از طریق رویکرد استقرائی انجام می‌گیرد.



شکل ۲. ماتریس استراتژی های تحقیقی

در واقع به این دلیل مطالعه‌ی حاضر استقرائی محسوب می‌شود، چراکه به بررسی پدیده‌ای می‌پردازد که چارچوب جامع‌ایی در خصوص ماهیت استیلای گرای قدرت شرکای حسابرسی وجود ندارد و این مطالعه در تلاش برای تقویت و توسعه انسجام نظری در این حوزه می‌باشد. لازم به توضیح است که در طرح‌های اکتشافی، هدف شناسایی جنبه‌های گسترده و فراگیری از یک مفهوم مورد بررسی است که می‌تواند به توسعه سطح کارکردهای مفهوم کمک نماید. در واقع به دلیل اینکه پژوهش‌های منسجمی در حوزه‌ی شناخت شناسی رفتار هژمونیک (آمرانه‌ی) استیلای قدرت شرکای حسابرسی انجام نشده است و این مفهوم به میزان زیادی دارای ابهام در بستر حرفه حسابرسی می‌باشد، این پژوهش از طریق تحلیل داده بنیاد به دنبال بسط و توسعه‌ی تئوریک آن می‌باشد و براین مبنا ماهیت روش پژوهش اکتشافی تلقی می‌شود. لذا با اتکاء به رویکرد اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) در روش گزند تئوری، تلاش می‌شود تا از طریق مصاحبه با متخصصان امر، مباحث مربوط مشخص و دسته‌بندی شود. طبق این رویکرد، مقوله‌بندی چارچوب نظری در قالب یک مدل پارادایمی براساس ۵ بُعد شرایط علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای، استراتژی‌ها و پیامدها می‌بایست تدوین گردد. همسو با ماهیت تشریح شده در انجام این مطالعه از نظر روش شناسی، برای شناسایی محورهای مدل پارادایمی پدیده مورد بررسی در این مطالعه، از مصاحبه استفاده می‌شود تا نسبت به شناسایی مضامین پدیده مورد بررسی، اقدام لازم صورت گیرد. معمولاً تعیین مبنای خبرگی برای انتخاب مصاحبه شونده‌گان، به دلیل تمایل یا عدم تمایل آنان برای مشارکت در انجام پژوهش در بخش کیفی، تا حد زیادی کارایی لازم اولیه را ندارد، چراکه ایجاد پروتکل مشخص برای رفت و برگشت فرآیندهای جمع‌آوری

داده‌ها بین محققان با خبرگان در طی اجرای تحلیل‌ها، می‌تواند از اثربخشی بالاتری برخوردار باشد، به ویژه اینکه مبنای جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی این مطالعه تحلیل نظریه داده بنیاد بوده است. اما باهدف جلوگیری از انحراف ماهیت جمع‌آوری داده و نزدیک شدن نسبی به هسته‌ی اصلی مصاحبه‌شوندگان، دو مبنای تعریف خبرگی مشارکت‌کنندگان در این مطالعه به پیروی از پژوهش هنوود و پیدگن (۱۹۹۲) مدنظر قرار گرفت.

اولین معیار خبرگی، استفاده از اهمیت تناسب بود که برای این منظور قبل از شروع فرآیند مصاحبه، ۱۸ نفر انتخاب شدند. برای رسیدن به این مبنای ۲۰ نفر از خبرگان علمی که در نشریه‌های معتبر داخلی و خارجی، پژوهشی مرتبط با موضوع این مطالعه داشتند انتخاب شدند که از طریق راه‌های برقراری ارتباط مثل ایمیل؛ تماس تلفنی یا استفاده از افراد مطلع و نزدیک به خبرگان، تلاش شد تا سطح تمایل و انگیزه‌ی آنان برای مشارکت بررسی شود که از مجموع تماس‌ها تنها ۱۵ نفر به ارتباط برقرار شده پاسخ دادند که مجموع ارزیابی‌ها به انتخاب ۱۵ نفر منجر گردید. مبنای دوم در این زمینه، حساسیت به واقعیت‌های مورد مطالعه بود. برای این منظور نیز، بروشوری از اهداف و ماهیت مطالعه برای ۱۸ نفر انتخاب اولیه، ارسال گردید که واکنش آنان از طریق معیارهای قدرت افتراق؛ آگاهی از زمینه پژوهشی و به طور خاص تفسیر تشریحی در رابطه با موضوع، بررسی گردید تا در نهایت براساس بنیاد محققان ۱۵ نفر انتخاب شدند که به لحاظ سطح انگیزه و آگاهی، آمادگی مشارکت در پژوهش را داشته باشند. در ادامه با توجه به مبنای نقطه اشباع تنوریک به عنوان نقطه‌ی اتمام مصاحبه‌ها، مشخص گردید، در مصاحبه‌ی دوازدهم، هیچ معیار جدیدی برای سنجش حسابداری خلاقانه ایجاد نگردید و براین اساس ۱۲ نفر به عنوان خیره در این مطالعه مشارکت داشتند. لذا با توجه به توضیح‌های ارائه شده، مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابداری صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابداری می‌باشند که طبق فرآیند خبرگی توضیح داده شده تعیین گردیدند. نمونه‌گیری نیز به صورت ترکیبی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی صورت گرفته است که معیار رسیدن به پایان جمع‌آوری داده‌ها، نقطه اشباع نظری است.

### گردآوری و تجزیه و تحلیل

براساس ماهیت روش شناسی پژوهش که از نوع ترکیبی بود، جهت گردآوری داده‌ها در بخش تحلیل کیفی ابتدا از مصاحبه‌های عمیق و بدون ساختار (طرح مصاحبه به صورت باز) با

زمان متوسط یک ساعت استفاده گردید. ذکر این نکته حائز اهمیت است که دلیل استفاده از مصاحبه‌های عمیق و بدون ساختار این بود که مفهوم استیلای‌گرایی قدرت شرکای حسابرسی از انسجام مفهومی متناسبی به دلیل فقدان چارچوب نظری، برخوردار نبود و براساس طی فرآیندهای مصاحبه تلاش گردید تا نسبت به ایجاد انسجام در محتوا و ماهیت مفهوم مورد بررسی در حرفه حسابرسی اقدام شود. پس از ظاهر شدن مضامین اولیه، برای تفکیک مولفه‌ها در قالب ایجاد مقوله‌های کلی، مصاحبه‌ها به صورت نیمه ساختاریافته و ساختاریافته ادامه یافت تا در انتها به شکل‌گیری نقطه‌ی اشباع نظری کمک نماید. لذا باتوجه به توضیح‌های داده شده، برخی از سوالات پُر تکرار در فرآیند مصاحبه به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

۱. چه جنبه‌هایی از رفتار فردی شریک حسابرسی می‌تواند به تقویت شرایط علی (بروز) استیلای‌گرایی قدرت در حرفه حسابرسی منجر شود؟
۲. چه جنبه‌هایی از حوزه‌های فرهنگی یا اجتماعی در تحریک بروز استیلای‌گرایی قدرت در حرفه حسابرسی مؤثر است؟
۳. چه جنبه‌هایی حوزه نظارت نهادی یا آیین رفتار حرفه‌ای وجود دارد که می‌توان مانع از بروز استیلای‌گرایی قدرت در حرفه حسابرسی شود؟
۴. تاچه اندازه تقویت ارزیابی‌های نهادی از شیوه‌ی مدیریت شرکای حسابرسی می‌تواند به اثربخشی حرفه حسابرسی کمک نماید؟
۵. چه جنبه‌هایی از شرایط اجتماعی یا هنجاری در حرفه حسابرسی وجود دارد که می‌تواند به تسهیل استیلای‌گرایی قدرت در حرفه حسابرسی منجر شود؟
۶. تاچه اندازه ارزش‌های اجتماعی و حرفه‌ای در حسابرسی می‌تواند مانع از تسهیل استیلای‌گرایی قدرت شریک شود؟
۷. تاچه اندازه تأکید بر وفاداری به موسسه توسط شریک می‌تواند به تقویت استیلای‌گرایی قدرت در برابر حسابرسان منجر شود؟
۸. چه جنبه‌های راهبردهایی از رهبری می‌تواند در تحریک استیلای‌گرایی قدرت شریک حسابرسی مؤثر باشد؟
۹. چه پیامدهایی از بروز استیلای‌گرایی قدرت شریک در بستر حرفه‌ای حسابرسی قابل تصور است؟
۱۰. چه جنبه‌هایی از قابلیت‌های حسابرسان ممکن است تحت تأثیر استیلای‌گرایی قدرت شریک حسابرسی سرکوب شود؟

نکته قابل ذکر این است که الزاماً در تمامی مصاحبه‌ها سوالات، ثابت نبودند، بلکه بنا به ماهیت رفت و برگشتی سوالات در جریان مصاحبه، نوع رویکرد مصاحبه شونده و جریان مصاحبه، به طور مداوم نسبت به تعدیل‌های مقتضی سوالات اقدام لازم توسط مصاحبه کننده صورت می‌گرفت تا مسیر مصاحبه از جریان اصلی ماهیت پدیده مورد بررسی خارج نشود.

### اعتبار پژوهش

در این بخش باهدف سنجش اعتبار کدگذاری‌های صورت گرفته، از طریق روش مثلث‌سازی در پژوهش‌های کیفی استفاده می‌شود. مثلث‌سازی در واقع با الهام از علم هندسه، سنجش اعتبار در پژوهش‌های کیفی را از طریق حداقل سه منبع مورد سنجش قرار می‌دهد تا مشخص شود، کدهای ایجاد شده از اعتبار و اعتماد کافی برخوردار است و مطالعه اصطلاحاً «سوگیری ذاتی» دچار نشده است (جانسون و جان، ۲۰۰۹). لذا در این مطالعه برای محقق شدن این امر، در ۴ بعد نسبت به مرور نظرات خبرگان پس از پایان کدگذاری اقدام به اعتبارسنجی در بخش کیفی شد.

#### جدول ۱. اعتبارسنجی مثلث‌سازی ابعاد شناسایی شده

| ابعاد مثلث‌سازی         | تشریح   |
|-------------------------|---|
| مثلث‌سازی منابع داده‌ها | در این بعد هدف ارزیابی تناسب تئوریک یا همراستایی مفهومی مقوله‌ها با منابع علمی در پژوهش‌های گذشته می‌باشد. لذا با توجه به اینکه در این مطالعه براساس ماهیت تحلیل، مقوله‌ها همراستا با مفاهیم نظری از طریق کدگذاری انتخابی استخراج می‌شوند، اعتبار داده‌های کدهای شناسایی شده مورد تأیید می‌باشد. زیرا همراستایی مقوله‌های ایجاد شده با مفاهیم شناسایی شده در پژوهش‌های گذشته صورت گرفته است.                                    |
| مثلث‌سازی همکاران محقق  | در این بعد هدف ارزیابی فرآیند جمع‌آوری داده‌ها در مصاحبه و کدگذاری بود. در واقع تفاسیر ذهنی مصاحبه‌شونده در کدگذاری و طراحی سوالات در جریان مصاحبه مبنای اعتبارسنجی می‌باشد. در این مطالعه با توجه به مشارکت چندین محقق در کنارهم، ضمن نزدیک نمودن تفاسیر ناشی از کدها، هرگونه انحراف در مسیر مصاحبه‌ها و کدها مورد بحث قرار می‌گرفت.   |
| مثلث‌سازی روش           | در این بعد هدف روش جمع‌آوری داده‌ها در مطالعه کیفی می‌باشد. به عنوان مثال نحوه‌ی رسیدن به نقطه اشباع تئوریک از دل مصاحبه‌ها مورد توجه می‌باشد. لذا براساس اینکه در جریان مصاحبه از مصاحبه باز (عمیق) و نیمه باز برای رسیدن به نقطه اشباع تئوریک بهره برده شد، لذا می‌توان بیان نمود روش جمع‌آوری داده‌ها از تک‌بعدی بودن خارج و براساس مجموع شیوه‌های مصاحبه و کدگذاری اولیه در محل مصاحبه نسبت به اعتبار مطالعه کمک نموده است. |
| مثلث‌سازی نظریه         | در این بعد که دارای مرز خاکستری به لحاظ اجرا با مثلث‌سازی منابع می‌باشد، هدف لینک‌نمودن مولفه‌ها با مقوله‌ها از مرحله کدگذاری محوری و انتخابی می‌باشد. لذا با توجه به اینکه فرآیند تعیین اسامی تئوریک برای مقوله‌ها براساس تئوری‌های وابسته در سایر دانش بین رشته‌ای همچون مدیریت صورت گرفت، لذا از منظر مثلث‌سازی نظریه نیز کدهای شناسایی شده مورد تأیید می‌باشد.  |

## یافته‌های پژوهش

همانطور که در روش شناسی مطالعه بیان گردید، طی فرآیند مصاحبه و کدگذاری سه مرحله‌ای روش‌گردد تنوری براساس رویکرد اشتراوس و کوربین، تلاش شد تا جنبه‌های مدل پارادایمی استیلای‌گرایی قدرت شریک حسابرس مشخص شود. لذا طی ۱۲ مصاحبه‌ی انجام شده، جدول (۲) فرآیند کدگذاری‌های پدیده مورد بررسی را نشان می‌دهد.

جدول ۲. کدگذاری پارادایمی مفهوم استیلای‌گرایی قدرت شریک حسابرس

| فرآیند کدگذاری  |  |                  | کدگذاری نظری |
|---|--|------------------|--------------|
| مضامین مفهومی   | کدگذاری محوری  | کدگذاری انتخابی  |              |
| رویکرد تک‌بعدی در مواجهه با حساب‌برسان                  | ماکیاولگرایی رفتاری شریک حسابرسی                       | ویژگی‌های فردی   | تشریح علی    |
| رویکرد جاه‌طلبانه در مواجهه با حساب‌برسان               |  |                  |              |
| رویکرد عدم‌ثبات رفتاری در مواجهه با حساب‌برسان          |  |                  |              |
| رویکرد تبعیض در مواجهه با حساب‌برسان                    |  |                  |              |
| افزایش سطح بالای انتظارات از حساب‌برسان                 | سبک رهبری آمرانه شریک حسابرسی                          | ویژگی‌های فرهنگی |              |
| عدم فرصت کافی به حساب‌برسان برای جبران اشتباه           |  |                  |              |
| عدم ارجاع استقلال رفتاری به حساب‌برسان در تصمیم‌گیری    |  |                  |              |
| عدم اجازه‌ی تجربه‌اندوزی به حساب‌برسان                  | پذیرش فاصله قدرت در حرفه حسابرسی                       | ویژگی‌های فرهنگی |              |
| پذیرش وجود تبعیض منافع بین شریک با حساب‌برسان           |  |                  |              |
| پذیرش جایگاه بالاتر شریک حسابرسی توسط حساب‌برسان        |  |                  |              |
| پذیرش منزلت اجتماعی بالاتر شریک حسابرسی توسط حساب‌برسان |  |                  |              |
| پذیرش سطح بالای اطاعت‌پذیری حساب‌برسان از شریک حسابرسی  | پذیرش تفاوت فردگرایی نسبت به جمع‌گرایی در حرفه حسابرسی | ویژگی‌های فرهنگی |              |
| اتکاء بیش از حد شریک حسابرسی بر توانمندی‌های فردی       |  |                  |              |
| اتکاء بیش از حد شریک حسابرسی در خودمختاری               |  |                  |              |
| اتکاء بیش از حد شریک در شناخت از حرفه حسابرسی           |  |                  |              |

| فرآیند کدگذاری   |   |                           | کدگذاری نظری     |
|--|---|---------------------------|------------------|
| مضامین مفهومی  | کدگذاری محوری                                 | کدگذاری انتخابی           |                  |
| تأکید بیش از حد شریک در پایبندی به ارتباطات رسمی بین حساب‌رسان                         |   |                           |                  |
| فقدان توسعه‌ی کدهای رفتاری رهبری در شرکای حسابرسی                                      | عدم وجود آموزش حرفه‌ای سبک رهبری شریک حسابرسی | عدم نظارت‌های نهادی       | شرایط مداخله‌گر  |
| فقدان توسعه‌ی شناخت فراگیرتر شرکای حسابرسی از تبعات شیوه‌ی مدیریت انحصارگرایانه        |   |                           |                  |
| فقدان توسعه محرک‌های رهبری راهبردی شرکای حسابرسی                                       |   |                           |                  |
| بی‌توجهی به ارزیابی ۳۶۰ درجه شریک حسابرسی در دادن رتبه به موسسه حسابرسی                | عدم وجود ارزیابی‌های دوره‌ای شریک حسابرسی     |                           |                  |
| بی‌توجهی به تناسب گذراندن دوره‌های آموزشی با عملکردهای مدیریت شرکای حسابرسی در ارزیابی |   |                           |                  |
| بی‌توجهی به تعیین معیارهای تخصصی در ارزیابی شریک حسابرسی                               |   |                           |                  |
| بی‌اعتنایی ساختاریافته در پایبندی حساب‌رسان به حفاظت از حقوق ذینفعان                   | عدم وجود زمینه‌های هویت حرفه‌ای حسابرسی       | بی‌اعتمادی اجتماعی        | شرایط زمینه‌ای   |
| بی‌اعتنایی ساختاریافته در پایبندی حساب‌رسان به ارزش‌های اجتماعی                        |   |                           |                  |
| بی‌اعتنایی ساختاریافته در پایبندی حساب‌رسان به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسی               |   |                           |                  |
| عدم تناسب شرایط اقتصادی با درآمد حساب‌رسان   | عدم وجود انگیزه‌های حرفه‌ای حسابرسی           |                           |                  |
| عدم تناسب تقویت مثبت با تعهدهای حرفه‌ای حساب‌رسان                                      |   |                           |                  |
| عدم تناسب رقابت حرفه‌ای با سهم حساب‌رسان در ساختار موسسه حسابرسی                       |   |                           |                  |
| تمرکز بر دستیابی حساب‌رسان به اهداف تعیین شده طبق بودجه‌بندی زمانی در حسابرسی          | تمرکز بر تقویت کارایی حساب‌رسان               | توسعه راهبرد سرباز وفادار | المنهج الترقی‌ها |



| فرآیند کدگذاری  |  |   | کدگذاری نظری                  |
|---|--|---|-------------------------------|
| مضامین مفهومی   | کدگذاری محوری                            | کدگذاری انتخابی   |                               |
| تمرکز بر نسبت نتایج به دست آمده از عملیات (ستانده) به منابع مصرف شده (داده) توسط حسابرسان به عنوان مبنای ارتقاء جایگاه آنان | تمرکز بر رهبری در هزینه حسابرسان         | کاهش تعداد حسابرسان به منظور مدیریت هزینه‌های موسسه حسابرسی | توسعه راهبرد متعهدانه         |
| تمرکز بر نسبت تعداد حسابرسان به قراردادهای حسابرسی به عنوان مبنای تخصیص پاداش (کارانه) به حسابرسان                          |  |   |                               |
| کاهش تعداد حسابرسان به منظور مدیریت هزینه‌های موسسه حسابرسی   |  |   |                               |
| افزایش بار فشار کاری بر حسابرسان از طریق اضافه کردن ساعات کاری  | تمرکز بر پرورش استعداد حسابرسان          | تاکید پیش از اندازه شریک در تحریک خلاقیت حسابرسان           |                               |
| کاهش حق‌الزحمه حسابرسان باهدف رقابت موسسه در بازار حسابرسی  |  |   |                               |
| تاکید پیش از اندازه شریک در تحریک خلاقیت حسابرسان   |  |   |                               |
| تاکید بیش از اندازه شریک در تحریک خلاقیت حسابرسان   | تمرکز بر پرورش استعداد حسابرسان          | تاکید بیش از اندازه شریک در تحریک خلاقیت حسابرسان           | نقض کیفیت کار و زندگی حرفه‌ای |
| تاکید بیش از اندازه شریک بر پایداری حسابرسان به فرهنگ مؤسسه حسابرسی   |  |   |                               |
| متتمرکز شدن بر ارتقاء آموزش‌های کارگاهی به حسابرسان   |  |   |                               |
| متتمرکز شدن بر کسب تجربه حسابرسان   | برهم خوردن تعادل حرفه‌ای حسابرسی         | ایجاد تعارض بین نقشی حسابرسان                               |                               |
| متتمرکز شدن بر ارزیابی حسابرسان جهت ارتقاء حقوق و دستمزد  |  |   |                               |
| ایجاد تعارض کار-خانواده حسابرسان  |  |   |                               |
| تقویت استرس شغلی حسابرسان   | برهم خوردن تعادل اثربخشی حرفه‌ای حسابرسی | تقویت منبع کنترل بیرونی حسابرسان                            | نقض قابلیت‌های حسابرسی        |
| تقویت منبع کنترل بیرونی حسابرسان  |  |   |                               |
| تقویت بی‌ثبات هیجانی حسابرسان   |  |   |                               |

در ادامه و باهدف افزایش سطح آگاهی از ماهیت شناسایی کدهای برآمده از مصاحبه‌های پژوهش، اطلاعات تکمیلی تری براساس توزیع فراوانی داده می‌شود. در واقع طبق جدول (۲)

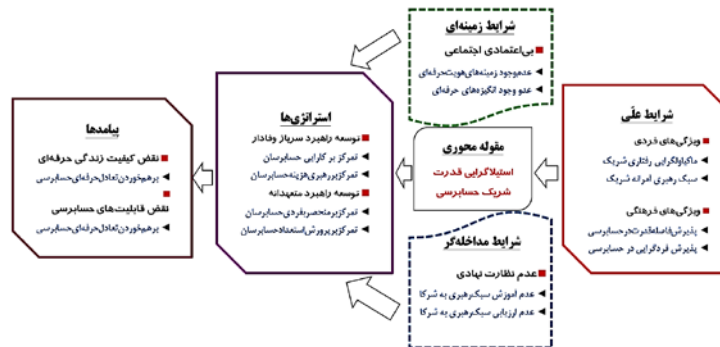
نحوه تفکیک مفاهیم شناسایی شده براساس فرآیند سه مرحله‌ی کدگذاری در مضامین، مولفه‌ها و مقوله‌های شناسایی شده‌ی پدیده استیلاگرایی قدرت شریک حسابرس مشخص می‌شود.

جدول ۲. تفکیک کدهای مصاحبه

| مجموع<br>سطری | توزیع<br>فراوانی | کدهای<br>مفهومی | کدگذاری<br>باز | کدگذاری محوری                                       | کدگذاری<br>انتخابی           | کدگذاری<br>پارادایمی |
|---------------|------------------|-----------------|----------------|---|------------------------------|----------------------|
| ۸۹            | ٪۷,۲۵            | ۲۳              | ۴              | ماکیاولگرایی رفتاری<br>شریک                         | ویژگی‌های<br>فردی            | شرایط عالی           |
|               | ٪۷,۸۸            | ۲۵              | ۴              | سبک رهبری آمرانه<br>شریک                            | ویژگی‌های<br>فرهنگی          |                      |
|               | ٪۶,۹۴            | ۲۲              | ۴              | پذیرش فاصله قدرت                                    |                              |                      |
|               | ٪۵,۹۹            | ۱۹              | ۴              | پذیرش تفاوت فردگرایی<br>به جمع‌گرایی                |                              |                      |
| ۵۱            | ٪۷,۵۷            | ۲۴              | ۳              | عدم وجود آموزش<br>حرفه‌ای سبک رهبری<br>شریک حسابرسی | عدم نظارت‌های<br>نهادی       | شرایط مداخله‌گر      |
|               | ٪۸,۵۱            | ۲۷              | ۳              | عدم وجود ارزیابی‌های<br>دوره‌ای شریک<br>حسابرسی     |                              |                      |
| ۴۶            | ٪۶,۶۲            | ۲۱              | ۳              | عدم وجود زمینه‌های<br>هویت حرفه‌ای حسابرسی          | بی‌اعتمادی<br>اجتماعی        | شرایط زمینه‌ای       |
|               | ٪۷,۸۸            | ۲۵              | ۳              | عدم وجود انگیزه‌های<br>حرفه‌ای حسابرسی              |                              |                      |
| ۸۰            | ٪۵,۹۹            | ۱۹              | ۳              | تمرکز بر تقویت کارایی<br>حسابرسان                   | توسعه راهبرد<br>سرباز وفادار | استراتژی‌ها          |
|               | ٪۶,۶۲            | ۲۱              | ۳              | تمرکز بر رهبری در<br>هزینه حسابرسان                 |                              |                      |
|               | ٪۷,۲۵            | ۲۳              | ۳              | تمرکز بر منحصرنفرد<br>بودن حسابرسان                 | توسعه راهبرد<br>متعهدانه     |                      |

| مجموع<br>سطری | توزیع<br>فراوانی | کدهای<br>مفهومی | کدگذاری<br>باز | کدگذاری محوری                                  | کدگذاری<br>انتخابی                  | کدگذاری<br>پارادایمی                 |
|---------------|------------------|-----------------|----------------|--|-------------------------------------|--------------------------------------|
|               | ۵,۳۶٪            | ۱۷              | ۳              | تمرکز بر پرورش<br>استعداد حسابرسان             |                                     |                                      |
| ۵۱            | ۷,۸۸٪            | ۲۵              | ۳              | برهم خوردن تعادل<br>حرفه‌ای حسابرسی            | نقض کیفیت کار<br>و زندگی<br>حرفه‌ای | ک<br>د<br>ب<br>ا<br>ی<br>م<br>د<br>ل |
|               | ۸,۲۵٪            | ۲۶              | ۳              | برهم خوردن تعادل<br>اثربخشی حرفه‌ای<br>حسابرسی | نقض قابلیت‌های<br>حسابرسی           |                                      |
|               | ۱۰۰٪             | ۳۱۷             | ۴۶             | شش مولفه شناسایی شده                           | مجموع ستونی                         |                                      |

همانطور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، براساس توزیع فراوانی کدهای ناشی از مصاحبه‌ها مشخص گردید، از مجموع ۱۲ مصاحبه در بازه تقریبی ۷۱۵ دقیقه، مجموعاً ۳۱۷ کدباز، ۴۶ مضمون؛ ۱۴ مولفه و ۸ مقوله اصلی ایجاد شدند که براساس آن، مدل پارادایمی استیلای‌گرایی قدرت شریک حسابرسی در قالب شکل (۳) ارائه شده است:



شکل ۳. مدل پارادایمی استیلای‌گرایی قدرت شریک حسابرسی

در ادامه و باهدف، توصیف جامع‌تر از کدهای شناسایی شده تلاش می‌شود تا با ارجاع به مصاحبه‌های دارای فراوانی بالاتر از نظر تکرار مضامین شناسایی شده، از طریق تکنیک سیر داستان در فرآیند گزند تئوری، سطح شناخت محتوایی از ابعاد پارادایمی مدل توسعه یابد. لذا طی این گام از فرآیند گزند تئوری، به خلاصه‌ای از مصاحبه‌های انجام شده‌ی مربوط به هر

مضمون ارجاع می‌شود تا توصیف یکپارچه‌ای از ابعاد پارادایمی استیلاگرایی قدرت شریک حسابرسی ارائه شود.

### ◀ شرایط علی

شرایط علی در رویکرد پارادایمی گرندد توری، اشاره به دلایل و مضامین بروز پدیده مورد بررسی دارد. از آنجاییکه مفهوم استیلاگرایی قدرت شریک، یک کارکرد منفی در عرصه‌ی حرفه حسابرسی تلقی می‌شود، در جریان مصاحبه تلاش گردید تا علل بروز این پدیده در جریان کدگذاری‌ها ظهور یابد. لذا مشخص گردید دو عامل ویژگی‌های فردی و فرهنگی می‌تواند به عنوان علل شکل‌گیری استیلاگرایی قدرت شریک نقش مهمی داشته باشد. در رابطه با ویژگی‌های فردی می‌بایست به این موضوع اشاره گردد که خصیصه‌ی اعمال قدرت گرایی تک‌بعدی، متناسب به بخش مهمی از اختلال‌های فرد دارای چنین رویکردی می‌تواند بروز داده شود. به عنوان مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان در رابطه با ویژگی‌های فردی/رفتاری بیان نمود:

«یک شریک دارای رویکرد انحصارطلبانه تلاش می‌کند تا قدرت را به گونه‌ی در اختیار گیرد که زمینه برای توسعه‌ی جاه طلبی او وجود داشته باشد. لذا وجود چنین رویکردی در این نوع از شرکاء، ریشه در زمینه‌های شناخت فردی از موقعیت‌های قابل اقتدار دارد که می‌تواند تبعیض و نابرابری‌های بین زیردستان (حسابرسان) را افزایش دهد.»

همچنین، سبک رهبری آمرانه شریک حسابرسی، محور دیگری از علل بروز استیلاگرایی قدرت شریک حسابرسی تلقی می‌شود که به دلیل فشارهای ناشی از انتظارات شریک بر حسابرسان، آزادی عمل آنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این سبک از رهبری شریک فرصت کافی برای جبران اشتباهات به حسابرسان نمی‌دهد و این مسئله تجربه آنان در مسیر کارراهه حرفه‌ای را با چالش مواجه می‌کند. در این رابطه یکی از مصاحبه‌شوندگان مطرح می‌نماید:

«غیرقابل کتمان است که شیوه‌ی رهبری آمرانه‌ی شریک باعث می‌شود تا فشار زیادی به حسابرسان وارد شود، چراکه جایگزینی مداوم ارزش‌ها باعث می‌شود تا حسابرسان از استقلال رفتاری و تخصصی کمتری به دلیل ترس از اشتباه و عدم مجال کافی برای جبران آن، برخوردار باشند.»

از طرف دیگر مشخص گردید، ویژگی‌های فرهنگی، مقوله‌ی علی دیگری است که می‌تواند در بروز اختلال استیلاگرایی قدرت شریک حسابرسی مؤثر باشد. طبق این مقوله دو محور پذیرش فاصله قدرت شریک و فردگرایی در تصمیم‌گیری توسط حسابرسان ایجاد شدند که

بیان‌کننده‌ی این مسئله می‌باشند که شرکای حسابرسی در بسترهای حرفه‌ای از ظرفیت‌های موجود برای تملک‌گرایی قدرت خود بهره‌ی لازم را می‌برند و این مسئله می‌تواند منزلت اجتماعی حساب‌برسان را تحت تأثیر قرار دهد. در این رابطه یکی از مصاحبه‌شوندگان مطرح می‌کند:

«اگر به ویژگی‌های مورد تأکید هافستد ارجاع شود، می‌توان دریافت که عامل شکل‌گیری استیلا‌گرایی قدرت شریک، می‌تواند در ارزش‌های فرهنگی ریشه داشته باشد که با ایجاد فاصله‌ی قدرت با حساب‌برسان، به شرکاء این فرصت را می‌دهد تا از طریق تصمیم‌های فردی و خودمختارگرایانه، صرفاً اهدافی را دنبال نماید که به حفظ جایگاه او کمک نماید. لذا در بسترهای حرفه‌ای که رویکردهای فرهنگی پذیرش قدرت شریک را یک ارزش تلقی می‌کنند، می‌تواند زمینه برای بروز استیلا‌گرایی قدرت شریک حساب‌برس تقویت شود.»

اگرچه پژوهش مشابهی با فرآیند این مطالعه انجام نشده است، اما مقوله‌ها و مولفه‌های پدیدآمده از صورت‌بندی معنایی استخراج مضامین نشان‌دهنده‌ی این موضوع است که، با وجود دو مبنای ویژگی‌های فردی و فرهنگی، امکان به وجود آمدن استیلا‌گرایی قدرت شریک حساب‌داری بیشتر مهیا باشد. لذا به لحاظ محتوایی می‌توان ظهور کدهای این بخش را با پژوهش هایچنگ و همکاران (۲۰۲۱) و مهدوی و زمانی (۱۴۰۰) بیشتر تطبیق داد.

#### ◀ شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای در مدل پارادیمی گردند تئوری، اشاره به مجموعه عوامل تسهیل‌کننده‌ی بروز پدیده‌ی مورد بررسی دارد. این شرایط در واقع عاملی تسهیل بر بروز شرایط علی محسوب می‌شود. به عنوان مثال وجود دو مقوله‌ی فردی و فرهنگی، زمانی می‌تواند در بروز استیلا‌گرایی قدرت شریک حساب‌برسی نقش مؤثرتری را ایفا نماید که عامل شرایط زمینه‌ای (در این مطالعه بی‌اعتمادی اجتماعی) به اثربخشی منفی آن کمک نماید. در این مطالعه مقوله‌ی بی‌اعتمادی اجتماعی که عاملی برای پیشبرد ارزش‌های بیرون به درون حرفه حساب‌برسی می‌تواند تلقی شود، باعث عدم شکل‌گیری زمینه‌های هویت حرفه‌ای حساب‌برسی و انگیزه‌های تحریک شده در حساب‌برسان می‌گردد. به عنوان مثال ایری و همکاران (۱۳۹۸) با بسط تئوری کامیابی فراخود به حرفه حساب‌برسی به این موضوع اشاره می‌نمایند که فقدان ارزش‌های مشخص و قوام یافته اجتماعی و برآمده از انتظارات ذینفعان می‌تواند نشان‌دهنده‌ی سطح بی‌اعتمادی به حرفه

حسابرسی تلقی شود. تحت وجود چنین زمینه‌ای، عملاً هویت حرفه‌ای نمی‌تواند عامل بازدارنده‌ای در تملک‌گرایی قدرت شریک حسابرسی محسوب گردد. به عنوان مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان در این رابطه مطرح می‌کند:

«... [این مسئله الزاماً در زمینه‌هایی مثل خود حرفه حسابرسی نمی‌تواند باشد بلکه باید با نگاهی فراگیرتر به زمینه‌های اجتماعی رجوع نمود تا دریافت که اساساً چرا ارزش‌های اجتماعی نمی‌تواند به هویت ادراک شده‌ی حسابرسان یا کلیه متصدیان حرفه‌ای در این عرصه کمک نماید. من فکر می‌کنم بخش مهمی از آن به نوع باورهای اجتماعی ذینفعان نسبت به رعایت حقوق شان در شرکت‌ها بر می‌گردد که با اتفاقات چند سال گذشته در بازار بورس این مسئله بیشتر تقویت شد، زیرا حتی حسابرسان مستقل نقش چندانی را نتوانستند در شفاف‌سازی و بیان چرایی بروز چنین اتفاقاتی ایجاد کنند.»

بنظر می‌رسد تحت چنین فضایی، حرفه حسابرسی بیش از آنکه مسیر خود را در ارزش‌های تخصصی و اجتماعی جستجو کند و حسابرسان را در این مسیر ترغیب نماید، بیشتر با چالش‌های قدرت‌گرایی شرکاء حسابرسی مواجه هستند. زدوبندهای پشت پرده باعث شده تا بازار حسابرسی از رقابت خارج شود و این مسئله نتواند به لحاظ منافع مادی با توجه به شرایط اقتصادی، عاملی برای انگیزه‌های حرفه‌ای حسابرسان باشد. زیرا اولویت دادن به ارزش‌هایی به غیر از ارزش‌های مادی به ویژه در حرفه حسابرسی نیازمند وجود زمینه‌های توسعه یافته‌تری از ارزش‌های اجتماعی می‌باشد.

«وقتی شرایط اقتصادی در تلاطم باشد، اکثر حرفه‌ها با چالش اولویت‌انگیزه‌های مادی بر انگیزه‌های درونی و ارزشی مواجه هستند. این مسئله تعهد و تناسب رقابت حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث می‌شود تا شرکاء حسابرسی از طرق مختلفی در تلاش برای حفظ سهم بازار خود و یا دستیابی به سهم بیشتر بازار حسابرسی باشد. تحت این شرایط مشخص است که نمی‌توان انتظار داشت الزاماً شرکاء آنطوری عمل نمایند که انگیزه‌های رفتاری و تخصصی حسابرسان حفظ شود.»

لذا با بروز دو محور عدم وجود زمینه‌های هویت حرفه‌ای حسابرسی و عدم وجود انگیزه‌های حرفه‌ای حسابرسی، شرایط زمینه‌ای استیلاگرایی قدرت شریک حسابرسی به گونه‌ای تقویت می‌شود تا شرکاء به دنبال ارزش‌هایی به غیر از آن دسته از ارزش‌های اجتماعی باشند که مورد تأکید آیین رفتار حرفه‌ای بوده است. می‌توان معیارهای شناسایی شده در شرایط زمینه‌ای را با پژوهش‌های بزرگمهریان و یزدانیان (۱۴۰۰) و ایری و همکاران (۱۳۹۸) همسو تلقی نمود،

چراکه مرور محتوایی متون پژوهش فوق، این مسئله را اذعان می‌نمایند که تحریک ارزش‌های اجتماعی عامل محرکی برای پویایی حرفه حسابرسی تلقی می‌شود.

#### ◀ شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر در گزند تئوری، مجموعه عواملی را شامل می‌شود که سبب تحریک بکارگیری استراتژی‌های الگوی پارادایمی در رابطه با پدیده مورد بررسی می‌گردد. در مورد پدیده استیلا‌گرایی قدرت شریک حسابرسی، معمولاً معیارهایی می‌تواند وجود داشته باشد که باعث کنترل این شیوه از اداره‌ی شرکای حسابرسی گردد که در صورت فقدان آن می‌تواند به تقویت بیشتر آن منجر شود. عدم نظارت نهادی توسط سازمان‌های بالادستی و ناظر بر عملکردهای موسسه‌های حسابرسی همواره، جزء شرایطی تلقی می‌شوند که می‌تواند این پدیده را گسترده‌تر نماید. عدم وجود آموزش‌های حرفه‌ای سبک رهبری شرکاء حسابرسی اولین محور مؤثر در شرایط مداخله‌گر تلقی می‌شود که اشاره به عدم بسط کدهای رفتار رهبری در قالب آیین‌نامه‌ها یا دستورالعمل‌ها دارد و می‌تواند به انحصار‌گرایی بیشتر آنان منجر شود.

«به عقیده‌ی بنده این مسئله، نوع رویکرد انتقادی به شیوه‌ی نظارت بر عملکردهای شرکاء حسابرسی می‌تواند تلقی گردد که هیچ نهادی طرح و برنامه‌ای برای توسعه سبک رهبری متعامل در حسابرسی ارائه نمی‌کند و این مسئله فضای بازتری را در اختیار شرکا قرار می‌دهد تا آنطور که می‌خواهند، حسابرسان را مدیریت نمایند. بنظر لزوم توسعه‌ی کدهای اخلاقی از طریق آیین رفتار حرفه‌ای در این زمینه می‌تواند تا به تقویت رویکردهای استراتژیک شرکاء حسابرسی در قالب برنامه‌های رهبری راهبردی کمک نماید.»

از طرف دیگر، هیچ معیار منسجمی برای ارزیابی عملکرد شرکای حسابرسی در سیاست‌ها و برنامه‌های نهادی، از جانب سازمان‌های بالادستی ارائه نشده است و غالب جهت‌گیری‌ها در این زمینه، ارزیابی‌های تخصصی و رقابتی موسسه‌های حسابرسی است که این مسئله باعث گردیده تا علیرغم وجود آموزش‌هایی که غالباً باهدف توسعه‌ی کیفیت حسابرسی صورت می‌گیرد، خروجی اثربخشی در تعامل شریک با حسابرسان نداشته باشد.

«بنیاد نباید از این مسئله غافل شد که ریل‌گذاری‌های صورت گرفته در زمینه نظارت بر موسسه‌های حسابرسی، عموماً به صورت تک‌بعدی و باهدف رعایت استانداردها و آیین رفتار حرفه‌ای ایجاد شده است که این مسئله نقش ارزیابی‌های کیفی و درونی مؤسسات حسابرسی را نادیده می‌گیرد و حقوق حسابرسان به دلیل تحکیم‌های رفتاری و یک طرفه‌ی شرکاء حسابرسی نقض می‌کند.»

لذا تحت چنین شرایطی، رویکردهای راهبردی شریک در استفاده از قدرت و انحصاری کردن آن توسعه می‌یابد و زمینه برای راهبردهای تملک‌طلبانه‌ی استیلاگرایی قدرت بیشتر باز می‌شود. ظهور دو مولفه‌ی عدم وجود آموزش حرفه‌ای سبک رهبری شریک حسابرسی و عدم وجود ارزیابی‌های دوره‌ای شریک حسابرسی، در شناخت استیلاگرایی قدرت شریک حسابرسی به عنوان شرایط بیرون از ارتباط مؤثر شریک با حسابرس، می‌تواند قابل توجه باشد. موضوعی که با مرور پژوهش‌های دیگر می‌توان دریافت که چندان مورد توجه قرار نگرفته است.

### ◀ استراتژی‌ها

فرآیند استراتژی در مدل پارادایمی اشاره به شیوه‌های پیاده‌سازی پدیده مورد بررسی در قالب گرندت تئوری دارد. این فرآیند در مدل اشتراوس و کورین، در راستای یک مسئله پژوهشی، در واقع نشان دهنده‌ی بکارگیری رویه‌هایی است که باعث ایجاد پیامدها می‌شود. در این مطالعه استراتژی‌های استیلاگرایی قدرت شریک حسابرسی تمرکز بر دو راهبرد توسعه سرباز وفادار و راهبرد متعهدانه می‌باشد که شرکای حسابرسی از طریق آن در پی دستیابی به اهداف تملک‌طلبانه‌ای هستند تا تأمین‌کننده‌ی رویکردهای آنان باشد. در راهبرد توسعه سرباز وفادار که تعمیمی از استراتژی‌های منابع انسانی می‌باشد، شریک حسابرسی تلاش می‌کند تا با توسعه کارآیی و رهبری در هزینه‌ها، با صرف کمترین منابع به حداکثر منافع دستیابد. معمولاً شریک حسابرسی با تعیین نسبت‌هایی مثل رسیدن به اهداف براساس بودجه بندی زمانی و تعداد حسابرسان از نظر هزینه با قراردادهای منعقد شده، ارزیابی می‌کند که تاچه اندازه به منافع مادی بالاتری می‌تواند دستیابد. لذا این راهبرد احتمالاً بار روانی بیشتری را به حسابرسان وارد می‌کند. در این رابطه یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کند:

«یکی از راه‌هایی که شرکای حسابرسی از طریق آن استیلاگرایی قدرت را توسعه می‌دهند، کاهش حق الزحمه حسابرسان است که معمولاً در پس زمینه راهبردهای رقابتی مؤسسه حسابرسی می‌تواند تأمین‌کننده‌ی منافع صرف شرکای حسابرسی باشد. یا اینکه تعداد حسابرسان را براساس نوع قراردادهای حسابرسی کاهش می‌دهد. لذا تمرکز بر چنین راه‌کارهایی می‌تواند نشان دهنده‌ی این مسئله باشد که شریک تلاش دارد تا بازده بالاتری را از عملکردهای حسابرسان بدست آورد که این مسئله با توجه به وجود استرس کاری حسابرسی، نوعی استثمار آنان می‌باشد.»



همچنین راهبرد متعهدانه در رابطه با بسط استیلا‌گرایی قدرت شرکاء نوعی رویکرد پوششی برای ترغیب حسابرسان به ماندن در مؤسسه حسابرسی می‌باشد. در این راهبرد معمولاً شریک با ترویج ارزش‌هایی مثل خلاقیت و تعهد و یا فرهنگ ساختاری خود تلاش می‌نماید تا اهداف مورد تأکید خود را دنبال نمایند. این راهبرد به شرکاء حسابرسی کمک می‌کند تا از طریق ارزیابی مداوم حسابرسان، باهدف ایجاد رقابت، شیوه‌ی پرداخت به آنان را صرفاً با کار بیشتر حسابرسان پاسخ دهند که این مسئله نیز می‌تواند مبنایی برای تملک‌طلبی آنان در این حرفه تلقی شود. لذا طبق دو مقوله اکتشاف شده در استراتژی استیلا‌گرایی قدرت شریک که شامل توسعه راهبرد سرباز وفادار و توسعه راهبرد متعهدانه، شرکاء تلاش می‌کنند تا حسابرسان را به عنوان یک ابزار تخصصی حفظ نمایند تا منافع آنان تأمین شود. مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد دو پژوهش سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۹) و ولیان و همکاران (۱۳۹۷) به نقش استراتژی‌های منابع انسانی در حسابرسی توجه نموده اند و مضامین محوری شناسایی شده در استراتژی را می‌توان با آن تطبیق داد.

#### ◀ پیامدها

آخرین بخش از مدل پارادایمی در رویکرد اشتراوس و کورین در فرآیند کدگذاری گردند تئوری، تعیین پیامدهای مدل می‌باشد. در این مطالعه دو مقوله‌ی نقض کیفیت کار و زندگی حرفه‌ای و نقض قابلیت‌های حسابرسی به عنوان ماحصل رویکرد استیلا‌گرایی قدرت شریک حسابرسی قابل تصور می‌باشد که می‌تواند به افزایش سرخوردگی‌های حرفه‌ای حسابرسان از منظر بروز تعارض و برهم خوردن تعادل اثربخشی حرفه حسابرسی منجر شود. یکی از منبعت‌ترین تعارض‌های شغلی در حسابرسان، نقطه‌ای است که نقش حسابرسان به درستی در کارکردهای عملکردهای تخصصی در مؤسسه حسابرسی توسط شرکاء تعریف نمی‌شود و باعث می‌گردد تا حسابرسان دچار فرسایش شغلی گردند. از طرف دیگر تعارض کار-خانواده در حرفه حسابرسی موضوعی است که پژوهش‌هایی زیادی همچون آلیمپیا و ریچماواتی (۲۰۲۱)؛ امیرالدین (۲۰۱۸) و یوستینا و والرینا (۲۰۱۸) به آن اشاره نموده اند که می‌تواند به دلیل تنش‌های شغلی انبوه در حرفه حسابرسی ایجاد شود. یکی از مصاحبه شونده‌گان در این رابطه مطرح می‌کند:

*«وقتی حسابرسان در جو و ساختاری از تنش‌های بین‌نقشی و یا مسئولیت‌های پرفشار*

*کاری قرار می‌گیرند، به تدریج دچار فرسایش شغلی در مسائل دارای مسئولیتی به غیر از*

حسابرسی می‌شوند. به عنوان مثال قادر نخواهند بود تا نقش‌های اجتماعی یا نقش‌های خانوادگی را همچون گذشته ایفا نمایند. مشخص است نقش یک شریک و شیوه‌ی تعامل آن با حساب‌برسان، حتی فراتر از آن با خانواده‌هایشان می‌تواند در این رابطه بسیار مؤثرتر باشد، زیرا به ایجاد تعادل حرفه‌ای برای حساب‌برسان منجر خواهد شد.

از طرف دیگر برهم خوردن تعادل اثربخش در حسابرسی، ماحصل پیامدی دیگر استیلاگرایی قدرت شریک حسابرسی تلقی می‌شود که استرس‌های شغلی، منبع کنترل بیرونی و بی‌ثباتی هیجانی را می‌توان برای این پیامد برشمرد. حساب‌برسان دارای استرس شغلی، قدرت استدلال و مواجهه با شرایط بحرانی و پر تنش حرفه حسابرسی را نخواهند داشت و این مسئله به مرور کارکردهای آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نظر یکی از مصاحبه‌شوندگان در این رابطه جالب توجه است:

«یک حسابرس وقتی از قابلیت‌های لازم در کنترل روانشناختی برخوردار نباشد، عملاً اثربخشی لازم را نخواهد داشت و این موضوعی است که یک شریک آگاه می‌بایست از طریق کاهش تنش‌های درون مؤسسه‌ای آن را کنترل نماید و فضای لازم برای آزادی عمل حساب‌برسان را مهیا کند تا بتوانند به ایفای نقش مؤثرتری در این بستر بپردازند.»

همانطور که مشخص است، مسئله‌ی کیفیت زندگی حرفه‌ای و قابلیت‌های حسابرسی دو مبنای دارای ارتباط رفت و برگشتی بر کارکردهای حساب‌برسان می‌توانند تلقی شوند که شرکای حسابرسی اگر به دنبال تملک قدرت و استیلاگرایی آن برای منافع خود باشند، باعث کاهش اثربخشی و برهم خوردن تعادل حرفه‌ای حساب‌برسان خواهند شد. دو مقوله و مولفه‌ی شناسایی شده به عنوان پیامدهای استیلاگرایی قدرت شریک حسابرسی، در پژوهش‌هایی همچون غلامی‌فتیده و همکاران (۱۴۰۱) و ولیان و همکاران (۱۳۹۸) به انحاء مختلف مورد تأکید قرار گرفته‌اند تا نشان از تطبیق معیارهای ظهوریافته در رابطه با پدیده‌ی مورد بررسی این مطالعه باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه طراحی چارچوب استیلاگرایی قدرت شرکای حسابرسی می‌باشد که از طریق رویکرد گرنرد تنوری، پژوهش به دنبال شناسایی علل کلیدی مؤثر بر آمرانه‌گرایی شریک حسابرسی بود. در این مطالعه همانطور که فرآیندهای تحلیلی نشان داد، پژوهش از طریق ابعاد پارادایمی ۵ محور علی؛ زمینه‌ای؛ مداخله‌گر؛ استراتژی‌ها و پیامدها را در رابطه با استیلاگرایی قدرت شرکای حسابرسی مورد بررسی قرار داد.



شکل ۴. محورهای مدل پارادایمی استیلای گرای قدرت شریک حسابرسی

در واقع استیلای گرای قدرت شرکای حسابرسی گویایی این مسئله است که شیوه‌ی تعامل با حساب‌سازان به شدت می‌تواند تعارض‌آمیز و همراه با کاهش انگیزه‌های شغلی باشد. زیرا شرکای حسابرسی بر اساس رویکرد استیلای گرای قدرت تلاش می‌کنند تا با تسلط بر جزئی‌ترین امور حرفه‌ای در ساختارهای مؤسسه و به واسطه‌ی سبک رهبری دستوری (آمرانه) حساب‌سازان را کنترل نمایند و این مسئله می‌تواند ریشه در ویژگی‌های فردی یا حتی فرهنگی جوامع مثل وجود ریشه‌های ارباب رعیتی در گذشته، داشته باشد. به عنوان مثال ویژگی فردی شریک دارای استیلای گرای قدرت، رویکردی از ماکیاو لگرای رفتار را نشان می‌دهد که سبب می‌شود تا شرکاء حسابرسی به دنبال جاه‌طلبی خود، حقوق حساب‌سازان را تضییع نمایند که این مسئله نوعی تملک‌طلبی ساختاری در سبک رهبری دستوری به حساب می‌آید. از طرف دیگر پذیرش نقش ارزش‌های فرهنگی مربوط به جایگاه شرکاء حسابرسی توسط حساب‌سازان شاغل در مؤسسه حسابرسی، عامل دیگری در بروز استیلای گرای قدرت است که یادآور شیوه‌های نمایش یک طرفه‌ی قدرت سالاری بالادست بر زیردستانی است که مجبور به پذیرش فاصله‌ی قدرت و تصمیم‌گیری فردگرایانه، می‌باشد که باعث می‌شود حساب‌سازان در مؤسسه‌های حسابرسی صرفاً نقش اطاعت‌کننده‌ی اوامر را داشته باشند. اما نمی‌توان الزاماً این مسئله را به فرد یا فرهنگ نسبت داد، بلکه ارزش‌هایی همچون اعتماد در بسترهای اجتماعی هستند که به ایجاد هویت حرفه‌ای در حسابرسی کمک می‌کنند و مانع از این می‌شوند تا حساب‌سازان به هر قیمتی با شرکاء تملک‌گرای قدرت همکاری و تعامل داشته باشند. از طرف دیگر فقدان نظارت‌های نهادی مستمر بر رویکردهای شیوه‌ی رهبری شریک حسابرسی، چالشی است که

حسابرسان در ساختارهای مؤسسه‌ی حسابداری با آن مواجه می‌باشند. این عوامل به تحریک استفاده‌ی استیلاگرایی قدرت شرکای حسابداری کمک می‌نمایند و آنان نیز از طریق راهبردهایی همچون سرباز وفادار و تمرکز بر راهبرد متعهدانه، تلاش می‌نمایند تا سطح دستیابی به کارایی را افزایش دهند. اگرچه دستیابی به کارایی به عنوان یک مبنا نمی‌تواند به خودی خود در حرفه حسابداری منفی ارزیابی شود، اما زمانیکه با شیوه‌ی رهبری استیلاگرایانه یا دستوری هم‌آمیز شود، می‌تواند به ایجاد شکاف انتظارات بین حسابرسان با شرکاء منجر شود و بستر برای افزایش فشار کاری بر حسابرسان را مهیا نماید. لذا تسلسل این فرآیندها باعث خواهد شد تا حسابرسان با چالش‌های عمیقی از جمله کاهش کیفیت زندگی کاری و از دست دادن اثربخشی قابلیت‌های حسابداری مواجه باشند. مسئله‌ای که می‌تواند با برهم خوردن تعادل بین نقش‌های حرفه‌ای حسابرسان با سایر نقش‌های اجتماعی در قالب تعارض کار-خانواده خودنمایی کند و استرس و فرسایش شغلی بیشتری برای حسابرسان به همراه داشته باشد. به منظور تطبیق محورهای شناسایی با پژوهش‌های انجام شده نیز طبق جدول (۳) اقدام می‌شود.

جدول ۳. تطبیق محورهای شناسایی شده با پژوهش‌های مشابه

| پژوهش‌ها        | محورهای شناسایی شده       | هاینگ و همکاران (۲۰۲۱)              | آلبینا و ریچماواتی (۲۰۲۱)           | امیرالدین (۲۰۱۸)                    | یوسینیا و والرینا (۲۰۱۸)            | غلامی نژاده و همکاران (۱۴۰۱)        | نزرگهریان و یزدانیان (۱۴۰۰)         | مهدوی زمانی (۱۴۰۰)                  | سپاجوادین و همکاران (۱۳۹۹)          | ولیان و همکاران (۱۳۹۸)              | ایری و همکاران (۱۳۹۸)               | ولیان و همکاران (۱۳۹۷)              |
|-----------------|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| شرایط علی       | ویژگی‌های فردی            | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   |
|                 | ویژگی‌های فرهنگی          | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   |
| شرایط مداخله‌گر | عدم نظارت‌های نهادی       | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> |
|                 | بی‌اعتمادی اجتماعی        | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   |
| استراتژی‌ها     | توسعه راهبرد سرباز وفادار | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> |
|                 | توسعه راهبرد متعهدانه     | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| پیامدها         | نقض کیفیت زندگی حرفه‌ای   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   |
|                 | نقض قابلیت‌های حسابداری   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   | -                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | -                                   | -                                   |

همانطور که مشاهده می‌شود، محورهای شناسایی شده به انحاء مختلف در پژوهش‌های مشابه نشان دهنده‌ی اثرگذاری بر کارکردهای حرفه‌ای حسابرسی می‌باشد که این مطالعه از طریق ارائه‌ی یک مدل پارادایمی تلاش نمود تا به آن انسجام بیشتری را بدهد و از طریق تطبیق با نتایج مشابه نسبت به اعتباربخشیدن به محورهای شناسایی اقدام کند. لذا با توجه به نتایج ارائه شده پیشنهادهای زیر می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

با توجه به اهمیت مطالعه حاضر به سیاستگذاران عرصه حسابرسی توصیه می‌شود تا در کنار استانداردهای حسابرسی، نسبت به تقویت هنجارگرایی رفتار شرکاء حسابرسی کدهایی در آیین رفتار حرفه‌ای اضافه و یا اصلاح شود تا بتواند نسبت به تقویت مکانیزم‌های اثربخش حرفه حسابرسی توسط متصدیان آن اقدام نمود 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 استیلای‌گرایانه‌ی قدرت شرکاء حسابرسی و حتی تبعیض‌های جنسیتی در مؤسسه‌های حسابرسی به میزان زیادی کاهش یابد. در نهایت نیز پیشنهاد می‌شود تا ارکان‌های 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.

### ملاحظات اخلاقی

حامی مالی: مقاله حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان: تمام نویسندگان در آماده سازی مقاله مشارکت داشته اند.

تعارض منافع: بنا بر اظهار نویسندگان در این مقاله هیچگونه تعارض منافی وجود ندارد.

تعهد کپی رایت: طبق تعهد نویسندگان حق کپی رایت رعایت شده است.

## منابع

- آذرباهمان، علیرضا؛ کامیابی، یحیی؛ ملکیان، اسفندیار. (۱۴۰۰). هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابداری و ارزیابی پیامدهای آن، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۶(۱۲): ۵۷-۹۵.
- آیری، اسحاق؛ ولیان، حسن؛ صفری گرایلی، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر کامیابی فراخود بر کیفیت اظهارنظر حسابرسان، حسابداری مالی، ۱۱(۴۴): ۶۳-۸۷.
- بامری، مرضیه؛ صفری گرایلی، مهدی؛ ولیان، حسن. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر حمایت ادراک شده شریک حسابرس بر نگرش‌های مبتنی بر بی‌طرفی و شک در تردیدحرفه‌ای و پیامدهای رفتاری حسابرس، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴(۸): ۹۳-۱۲۹.
- بزرگمهریان، شاهرخ؛ یزدانین، نرگس. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر کامیابی فراخود بر توسعه ارزش‌های اخلاقی حسابرسان، دانش حسابداری و حسابداری مدیریت، ۱۰(۳۸): ۱۱۵-۱۲۷.
- سرحدی، حسن؛ عبدلی، محمدرضا؛ ایزی، رویا. (۱۳۹۹). ارائه الگوی تفسیری/ساختاری از مضامین قراردادهای روانکاوانه‌ی تعاملات فردی حسابرس با شرکاء، مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۱(۲۴): ۱۷-۱.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ صفری، حسین؛ مشایخی، بیتا؛ تقی‌پور، فاطمه. (۱۳۹۹). انواع، سطوح و مراحل حسابداری منابع انسانی: کاربری روش فراترکیب، دانش حسابداری و حسابداری مدیریت، ۹(۳۵): ۱۳۵-۱۵۷.
- فرزین، فرشیده؛ بنی طالبی دهکردی، بهاره؛ بخشی نژاد، محمود. (۱۳۹۷). ارتباط سازه‌های فردی و اجتماعی برآموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۱): ۱۵۳-۱۴۵.
- غلامی‌فتیده، اشکان؛ مهرانی، کاوه؛ تحریری، آرش. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار کاهنده کیفیت حسابداری با اثر میانجی استرس شغلی: تحلیلی از محیط حسابداری ایران، مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۹(۷۶): ۶۵-۹۶.
- مرویان‌حسینی، زهرا؛ لاری‌دشت‌بیاض، محمود. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان، حسابداری سلامت، ۴(۱): ۵۷-۸۰.
- ملکی، دنیا؛ بنی‌مهد، بهمن؛ وکیلی‌فرد، حمیدرضا. (۱۴۰۱). رابطه میان سلطه اجتماعی و بی‌تفاوتی اخلاقی: شواهدی از حرفه حسابداری، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۷(۱۳): ۲۰۰-۲۲۳.
- مهدوی، غلامحسین؛ زمانی، رضا. (۱۴۰۰). تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظاتی و ساختار بر رضایت شغلی حسابرسان: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده سازمانی، تحقیقات حسابداری و حسابداری، ۱۳(۵۰): ۲۲-۵.

موسوی کاشی، زهره. و زاهدی قره‌بابا، داوود. (۱۳۹۵). رابطه بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی در حساب‌رسان شاغل در موسسات حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۵(۲۰): ۱۰۳-۱۱۶.

نادری، سپیده؛ بنی طالبی دهکردی، بهاره؛ غضنفری، احمد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D حساب‌رسان بر محتوای گزارش حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۵(۲۰): ۷۱-۸۶.

نورمحمدی، محمد؛ صفری گرایلی، مهدی. (۱۳۹۹). ارائه مدلی برای تبیین رابطه رهبری زهرآگین و هویت تیمی منسجم با تردید حرفه‌ای حساب‌رسان، دانش حسابرسی، ۲۰(۸۱): ۲۹-۴۳.

ولیان، حسن؛ صفری گرایلی، مهدی؛ رضائی‌پشته‌نوئی، یاسر. (۱۳۹۸). واکاوی نقش تئوری‌های تعارض شغلی حساب‌رسان بر اساس تحلیل فراترکیب و فازی (مطالعه موردی: دیوان محاسبات کشور)، حسابداری دولتی، ۵(۲): ۴۷-۶۸.

ولیان، حسن؛ عبدلی، محمدرضا؛ اروئی، مهران. (۱۳۹۷). تعدیل شکاف انتظارات حسابرسی بر اساس استراتژی‌های منابع انسانی از طریق رویکرد تئوری راف و تئوری خاکستری، حسابداری مدیریت، ۱۱(۳۹): ۱۱۵-۱۳۷.

## 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.
- Azarberahman A, Kamyabi Y, Malekiyan E. (2022). The Hegemony of the Culture of Professional Ethics in Auditing and Evaluating its Consequences. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 6(12): 57-95 (In Persian)
- Bameri M, Safari Gerayli M, Valiyan H. A Study of the Effect of the Audit Partner's Perceived Support on the Neutrality-Oriented and Skepticism-Based Approaches in Professional Skepticism and the Auditor's Behavioral Outcomes. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 4(8): 93-129 (In Persian)
- Belic, J; Miklosi, Z. (2020). Cosmopolitanism and unipolarity: the theory of hegemonic transition, *Critical Review of International Social and Political Philosophy*,
- Bozorgmehrian, Sh; Yazdaniyan, N. (1400). Investigating the effect of self-efficacy on the development of ethical values of auditors, *Accounting Knowledge and Management Audit*, 10(38): 115-127. (In Persian)
- Carp, M; Istrate, C. (2022). Audit Quality under Influences of Audit Firm and Auditee Characteristics: Evidence from the Romanian Regulated Market, *Sustainability*, 13(12): 69-94.
- Cavalcante, P. L. (2019). Trends in Public Administration after Hegemony of the New Public Management. *Revista Do Serviço Público*, 70(2): 195 - 218.
- Cheng, Y; Haynes, C.M. and Yu, M.D. (2021). The effect of engagement partner workload on audit quality, *Managerial Auditing Journal*, 2(2): 65-91.
- Cianci, A, M; Houston, R, W; Monague, N, R; Vogel, R. (2017). Audit Partner Identification: Unintended Consequences on Audit Judgment, *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, 36(4): 135-149.

- Farzin F, Banitalebi Dehkordi B, Bakhshinejad M.(2018). The Relationship between Individual and Social Structures and Teaching Accounting Professional Ethics. *Ethics in Science and Technology*: 13(1): 145-53. (In Persian)
- Frendy, D; and Takeda, F. (2023). Employing string similarity metrics of partners to estimate audit team continuity: determinant and its effects on audit outcomes and pricing. *Journal of Accounting Literature*, 45(2): 314-339.
- Gholami Fatideh, A; mehrani, K; & Tahriri, A. (2023). The Effect of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior with the Mediating effect of work stress: An Analysis of the Iranian Audit Environment. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 19(76): 65-96. (In Persian)
- Hegazy, M; El-Deeb, M.S; Hamdy, H.I. and Halim, Y.T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*.
- Henwood, K. L. & Pigeon, N, R. (1992). Qualitative research and psychological theorizing. *British Journal of Psychology*, 83(1): 97-112.
- Hill, J, N, C. (2019). The evolution of authoritarian rule in Algeria: linkage versus organizational power, *Democratization*, 26(8): 1382-1398.
- Iri E, Valiyan H, Safari Gerayli M. (2020). Effectiveness of the Auditor's Opinion Quality of Pygmalion Effect, *Quarterly Financial Accounting*, 11(44): 63-87. (In Persian)
- Jonsen, K. and Jehn, K.A. (2009). Using triangulation to validate themes in qualitative studies, *Qualitative Research in Organizations and Management*, 4(2): 123-150.
- Lee, H, S; Nagy, A, L; Zimmerman, A, B. (2019). Audit Partner Assignments and Audit Quality in the United States. *The Accounting Review*, 94(2): 297-323.
- Lee, H, S; Nagy, A, L; Zimmerman, A, B. (2018). Audit Partner Assignments and Audit Quality in the United States, *the Accounting Review*, 94(2): 297-323.
- 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. (In Persian)
- Malaki D, Banimahd B, Vakilifard H. The Relationship between Social Dominance and Moral Dis-Engagement: Evidence from the Auditing Profession. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 7(13): 200-223 (In Persian)
- Marvian Hosseini, Z; & Lariye Dashte Bayaz, M. (2015). Investigating the Role of Occupational Burnout on the Relationship between Stress and Job Performance of Auditors. *Journal of Health Accounting*, 4(1): 57-80. (In Persian)
- Mauritz, C; Nienhaus, M. & Oehler, C. (2023). The role of individual audit partners for narrative disclosures. *Review of Accounting Studies*, 28(2): 1-44.
- Mnif, Y; Cherif, I. (2022). Audit partner workload, gender and audit quality, *Journal of Applied Accounting Research*, 23(5): 1047-1070.
- Mousavi Kashi, Z. & Zahedi Qarababa, D. (2015). The relationship between leadership styles and job satisfaction in auditors working in audit institutions, *Accounting Knowledge and Management Audit*, 5(20): 103-116. (In Persian)
- Naderi S, Banitalebi Dehkordi, B, & Ghazanfari, A.(2017). The effect of personality types A, B, C and D auditors on the content of the audit report. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*.;5(20):71-86. (In Persian)
- Noormohammadi, M, Safirgraili, M. (2019). Presenting a model to explain the relationship between toxic leadership and cohesive team identity with auditors' professional doubt, *Audit Knowledge*, 20(81): 43-29. (In Persian)
- Olimpia, D; Rachmawati, R. (2021). The Effect of Work Family Conflict, Perceived Organizational Support, and Ego-Resiliency on Auditor Performance: The Mediating Role of Subjective Well-Being, *Advances in Economics, Business and Management Research*, 3(4): 41-48.



- Pierce, B; Sweeney, B. (2004). Cost-quality conflict in audit firms: an empirical investigation, *European Accounting Review*, 13(3): 415-441.
- Sarhady, H, Abdoli, M, R; Izi, R. (2019). Presenting an interpretative/structural model of the themes of psychoanalytic contracts of auditor's individual interactions with partners, *Behavioral Studies in Management*, 11(24): 1-17. (In Persian)
- Seyedjavadin, S, R; Safari, H; Meshaikhi, B. and Taqipour, F. (2019). Types, levels and stages of human resources audit: application of metacombination method, *accounting knowledge and management audit*, 9(35): 135-157. (In Persian)
- Strauss, A.L; & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Grounded theory: Procedures and Technique*. (2nd Edition); Sage, Newbury Park, London.
- Talebnia, G.; Dehkordi, B.B. (2012). Study of relation between effectiveness audit and management audit. *GSTF Bus. Rev. (GBR)*, 2, 92.
- Valian, Hassan, Abdoli, Mohammadreza, Eroi, Mehran. (2017). Adjusting the audit expectation gap based on human resource strategies through Ruff's theory and gray theory approach, *Management Accounting*, 11(39): 115-137. (In Persian)
- Valiyan, H; Safari Gerayli, M; & Rezaei Pitenoeei, Y. (2019). An investigation into the role of auditors' job conflict theories based on methasynthesis and fuzzy approaches (A case study of Supreme Audit Court). *Governmental Accounting*, 5(2): 47-68. (In Persian)
- Yustina, A; & Valerina, T. (2018). Does Work-Family Conflict Affect the Auditor's Performance?: Examining the Mediating Roles of Emotional Exhaustion and Job Satisfaction. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20(1): 89-111.
- Zhang, J. (2015). From Market Despotism to Managerial Hegemony: The Rise of Indigenous Chinese Management. *Management and Organization Review*, 11(2): 205-210

## COPYRIGHTS



This is an open access article under the CC BY-NC-ND 4.0 license.