Semiannually journal of Value & Behavioral Accounting 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1

The Hegemony of the Culture of Professional Ethics in Audithing and Evaluating its Consequences

Alireza Azarberahman
Ph.D student, Accounting department, Faculty of economic and administrative science, Mazandaran university, Babolsar, Iran. a.azarberahman@stu.umz.ac.ir

Yahya Kamyabi
Associate Professor, Accounting department, Faculty of economic and administrative science, Mazandaran university, Babolsar, Iran. (Corresponding Author) y.kamyabi@umz.ac.ir

Esfandiar Malekiyan
Professor, Accounting department, Faculty of economic and administrative science, Mazandaran university, Babolsar, Iran. e.malekian@umz.ac.ir

Abstract:
Cultural studies is one of the critical researches that focuses on the tradition of radicalism and structuralism. Cultural hegemony, as an emerging concept from the context of cultural studies, refers to the influence of values and symbols in culture, which provides the basis for the creation of a coherent dominant behavioral and moral Due to the fact that there was no clear and coherent basis for the hegemonic consequences of the culture of professional ethics in auditing, the components of the research were identified through a qualitative methodology of content analysis. To achieve the research goal, 13 accounting experts and 16 independent auditors with more than 3 years of experience were selected based on the gatekeepers selection technique and participated by filling out matrix questionnaires. The results indicate that there are two categories of individual consequences of the hegemony of the culture of professional ethics and the structural consequences, which were approved by the panel members based on 8 contents related to categories in terms of theoretical consensus. In addition, the findings based on matrix analysis show that controlling auditors' job conflicts is a positive stimulus to the hegemonic consequence of the culture of professional ethics in auditing by reducing the expectation gap based on the institutionalization of professional values; promoting professional ethics for compliance with stakeholder rights and the sustainability of auditors' internal locus of control receives positive impact. Issues such as reducing the expectation gap based on the institutionalization of professional values, promoting professional ethics to respect the rights of stakeholders and the stability of auditors' internal control, although important as consequences of the hegemonic culture of professional ethics in auditing.

Keywords: Ethical culture hegemony, control of auditors' professional conflicts, stability of auditors' internal locus of control.

Copyrights

This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

مقاله پژوهشی

dor: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1

دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال ششم، شماره دوازدهم، پاییز و زمستان ۱۴۰۰، صفحه۵۷-۹۵

هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی و ارزیابی پیامدهای آن

علیرضا آذربراهمان[۱] یحیی کامیابی[۲]* اسفندیار ملکیان[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۲۱ تاریخ پذیرش:۱۴۰۰/۱۱/۲۱

چکیده

مطالعات فرهنگی از جمله پژوهش‌های انتقادی محسوب می‌شوند که بر سنت رادیکالیسم و ساختارگرایی متمرکز می‌باشد. هژمونی فرهنگی به عنوان یک مفهوم نوظهور نوعی باز اندیشی و تعامل با محیط اجتماعی برای ایجاد شاکله‌ای از مجموع هنجارهایی تلقی می‌شود که می‌تواند مسیر کارکردی افراد تحت تسلط خود را تقویت نماید که براین اساس، حرفه حسابرسی نیز در چارچوب ساختاری فرهنگ مدنظر این پژوهش می‌باشد. از این رو، مهمترین هدف پژوهش تعیین این است که هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای چه پیامدهایی (مثبت یا منفی) در حرفه حسابرسی دارد. باتوجه به اینکه چارچوب مشخص و منسجمی در خصوص، پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی وجود ندارد از طریق روش‌شناسی کیفی تحلیل محتوا مولفه‌های پژوهش شناسایی گردید. برای دستیابی به هدف پژوهش، ۱۳ نفر از خبرگان حسابداری و ۱۶ نفر حسابداران رسمی با سابقه بیش از ۳ سال براساس تکنیک انتخاب دروازه‌بانان اطلاعات تعیین و از طریق پُر نمودن پرسشنامه‌های ماتریسی مشارکت نمودند. نتایج پژوهش بیانگر این است که دو مقوله پیامدهای فردی هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای ساختاری هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای تایید شده توسط اعضای پانل بر اساس ۸ مضمون، وجود دارد. علاوه بر این، یافته‌ها براساس تحلیل ماتریسی نشان می‌دهد که کنترل تعارضات شغلی حسابرسان محرک‌ترین پیامد مثبت هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی می‌باشد

[۱] دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.
a.berahman@stu.umz.ac.ir

[۲] دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران(نویسنده مسئول)
y.kamyabi@umz.ac.ir.

[۳] استاد، گروه حسابداری، دانشکده اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. e.malekian@umz.ac.ir

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

که از طریق کاهش شکاف انتظارات براساس نهادینه‌شدن ارزش‌های حرفه‌ای؛ ارتقای اخلاق حرفه‌ای جهت رعایت حقوق ذینفعان و پایداری منبع کنترل درونی حسابرسان را به دنبال دارد.

واژه های کلیدی: هژمونی فرهنگ اخلاقی، کنترل تعارضات شغلی حسابرسان، پایداری منبع کنترل درونی حسابرسان

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

۱-مقدمه

فرهنگ به عنوان یک بُعد از معیارهای محتوایی ساختار هر حرفه‌ای بسته به نوع رویکردهای هنجاری؛ نمادین و ارزشی شکل گرفته از گذشته تا به امروز، می‌تواند بر کارکردهای آن حرفه تاثیرگذار باشد و سبب شکل‌گیری رفتارها و منش‌های فردی متصدیان آن حرفه در ارائه خدمات به ذینفعان گردد (آدیسا و همکاران، ۲۰۲۰). فرهنگ اخلاق‌مداری[1]، به عنوان یکی از مضامین رویکردهای فرهنگی، مجموعه‌ای از اَعمال؛ اعتقادات و معیارهای درست و نادرست مربوط به آن حرفه و مسئولیت‌های آن در برابر دیگران را در بر می‌گیرد و از عناصری نظیر نظام‌های تشویق، رفتارهای ارزشمند، سیاست‌های ارتقا، نظام‌های سنجش عملکرد و رفتارهای مدیریت به عنوان مبنایی برای واکاوی اثرات مثبت آن استفاده می‌شود (هارگریوس و اُکونِر، ۲۰۱۷). به عبارت ساده‌تر فرهنگ اخلاقی بر ارزش‌ها و محورهایی از اخلاق بنا می‌شود که باعث می‌شود، فعالیت‌های حرفه‌ای افراد را در مسیر مَنش‌های اجتماعی و متعهدانه قرار دهد. لذا این ارزش‌ها برحسب ماهیت عملکردی و نقش اجتماعی هرحرفه، متفاوت است (سوئنی و همکاران، ۲۰۱۰). از آنجاییکه حرفه حسابرسی به دنبال ارائه خدمات تخصصی، به ذینفعان می‌باشد، براساس ابعاد فرهنگی و اجتماعی، دارای چارچوب‌هایی از ارزش‌های اخلاق‌گرایانه مثل تردید و بی‌طرفی در قضاوت به عنوان یک کارکرد استانداردی و حفظ استقلال به عنوان یک ارزش درون فردی می‌باشد (صیادی‌تورانلو و عزیزی، ۱۳۹۶). هرچند نهادهای نظارتی و تدوین‌کننده استانداردها همواره در تلاش هستند تا با استفاده از الزاماتی همانند چرخش حسابرس (دوره تصدی)، به تقویت پایبندی به ارزش‌های حرفه‌ای در حسابرسان کمک نمایند، اما پُر واضح است که این بُعد رفتاری در حسابرسان، نیازمند تمرکز بر معیارهای ارزشی از طریق فرهنگ‌سازی در حرفه حسابرسی می‌باشد (تیسیاک، ۲۰۱۳).

نکته قابل‌توجه این است، در هر نظام اجتماعی همچون نظام تعاملی بین حسابرسان با ذینفعان، فرهنگ اخلاق حرفه‌ای می‌تواند با توجه به هنجارها و ارزش‌های مُدون در آن تغییر نماید و اگر راهبردهای کلان در خصوص تدوین ثبات ابعاد فرهنگی در بلندمدت باهدف توسعه ارزش‌های رفتاری و اجتماعی در یک حرفه همچون حسابرسی صورت نگیرد، می‌تواند باعث اضمحلال و ضعف در کارکردهای عملکردی در آن شود. توسعه هژمونی فرهنگی[2] به عنوان یک ابزار راهبردی ایجاد ثبات در ارزش‌های حرفه‌ای، قادر به بهبود اخلاق‌گرایی و پایبندی رفتاری در حسابرسی می‌باشد (مانتازِری و جِورجیو، ۲۰۱۸). در واقع هژمونی فرهنگی، مفهومی است که برای اولین

[1] Ethical culture
[2] Cultural hegemony

بار توسط محقق و فعال ایتالیایی، آنتونیوگرامشی[1] (۱۹۷۵) مطرح گردید. این مفهوم به ثبات حاصل از ایدئولوژی فرهنگی[2] اشاره دارد که نشان‌دهنده توسعه رویکردهای دارای ارزش در یک جامعه براساس عناصر؛ نمادها و ریشه‌هایی از آداب و سنن می‌باشد که مسیر انتظارات و رویکردهای اجتماعی افراد را معین می‌نمایند (عالی و همکاران، ۱۳۹۵). ایگلتون (۱۹۹۱) هژمونی فرهنگی را یک مبنای ارزشی در هر جامعه یا حرفه‌ای توصیف می‌کند که هدایت‌کننده ارزش‌های اخلاقی در آن جامعه یا حرفه محسوب شود. این رویکرد در حرفه حسابرسی، همچون هر حرفه اجتماعی دیگر دارای کاربرد مهمی در پیشبرد اهداف اخلاقی در حسابرسی می‌باشد و مبنایی برای حفظ ارزش‌های رفتاری در قضاوت حسابرسی می‌تواند قلمداد شود (پارلی و ویبِر، ۲۰۱۵). در واقع، وجود این ارزش‌ها می‌تواند به تعیین مسیر آتی حرکت این حرفه در پاسخگویی به نیازها و انتظارات ذینفعان همچون سهامداران و سرمایه‌گذاران کمک نماید و باعث گردد تا شکاف انتظارات کاهش یابد (بابایی‌خلیلی و همکاران، ۱۳۹۸). به عبارت دیگر نقطه ثقل هژمونی فرهنگی حرفه حسابرسی، در نهادینه‌سازی هنجاری ایده‌ها؛ ارزش‌ها و باورهایی است که در پیوند با سایر ابعاد کلان‌تر در یک محیط اجتماعی همانند ابعاد اقتصادی و سیاسی سبب توسعه شفافیت‌ها و افزایش سطح برابری اطلاعات می‌شود (اسمایث و ویتفِلد، ۲۰۱۷). از این‌رو، وجود هژمونی فرهنگی؛ انتظارات و منافع را، به صورت فراگیری ارزش‌های اخلاقی در حرفه حسابرسی، به سمت مسئولیت‌پذیری و تعهد حسابرسان جهت تقویت هویت اجتماعی هدایت می‌کند و باعث توسعه کارکردهای حرفه‌ای در حسابرسی می‌شود (کوهِن و همکاران، ۲۰۰۸).

در واقع اگرچه ممکن است حسابرسان تاحدی به آیین رفتار حرفه‌ای[3] پایبند باشند، اما عدم نظارت شفاف و مستمر بر رفتار حسابرسان از یک سو و وجود تفاوت‌های رفتاری و ادراکی در ویژگی‌های درونی حسابرسان از سویی دیگر، تاحد زیادی توسعه پایدار این حرفه را در جامعه امروز که نیاز شدیدی به شفافیت جهت تصمیم‌گیری‌های دارای بازده بیشتر دارد، به تعویق انداخته است (حساس‌یگانه و مقصودی، ۱۳۹۰). لذا با اتکاء به توضیح‌های مطرح شده، اهمیت انجام این پژوهش را می‌توان از دو منظر زیر مورد بررسی قرار داد.

اولاً اگرچه پژوهش‌های گذشته جو فرهنگی و اخلاقی موسسات حسابرسی (آندیولا و همکاران، ۲۰۲۰؛ بنی‌مهد و گل‌محمدی، ۱۳۹۶)؛ روندها و تحولات اخیر در فرهنگ موسسات حسابرسی و جهت‌گیری‌های ارزشی حسابرسان (آلبِرتی و همکاران، ۲۰۲۰؛ کدخدایی الیادرانی و بنی‌مهد، ۱۴۰۰) و اهمیت فرهنگ و هویت در حرفه حسابرسی (کوپِرث‌وِایس، ۲۰۱۰؛ مشایخی و همکاران،

[1] Antonio Gramsci
[2] Cultural ideology
[3] Code of professional conduct

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

۱۳۹۸) را مورد مطالعه قرار داده‌اند، اما واکاوی مفهوم هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی مورد بررسی قرار نگرفته است و لذا انجام این پژوهش می‌تواند به توسعه ادبیات نظری جهت کاهش شکاف انتظارات فرهنگی در حرفه حسابرسی مفید باشد و سطح شناخت نظری در باب اثربخشی هژمونی فرهنگی در حسابرسی را برحسب ادراک تفاوت‌های فرهنگی در جوامع و بازارهای سرمایه مختلف، گسترده‌تر نماید.

ثانیاً نتایج این پژوهش می‌تواند به نهادهای نظارتی همچون سیاستگذاران و تدوین‌کنندگان استانداردها و آیین رفتار حرفه‌ای در حسابرسی کمک کند تا با ارتقای سطح شناخت نسبت به نیازمندی‌های اخلاقی در حرفه حسابرسی، برنامه‌ها و راهبردهای مناسب‌تری از نظر تطبیق فرهنگ اخلاق در حسابرسی با ابعاد فرهنگی هر جامعه همسو با استانداردهای الزام‌آور تدوین کنند و از این طریق نظام یکپارچه‌تری از رفتارهای حسابرسی را در جامعه هدف محقق سازند. در واقع همواره این دغدغه از جانب تئوریسین‌ها در این حوزه وجود دارد، که تناقض محتوایی بین ارزش‌های رفتاری و استانداردهای حسابرسی به دلیل فقدان وجود یک فرهنگ دارای ثبات و هژمونیک، باعث گردیده است تا سطح تاثیرگذاری حسابرسان در یک اقتصاد نامتوازن همچون اقتصاد کشور ما کمرنگ باشد و شاهد بروز تقلب و اختلال‌های مالی و مالیاتی در سطح شرکت‌های سهامی عام باشیم. لذا این پژوهش به دنبال ارزیابی پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی در ایران می‌باشد.

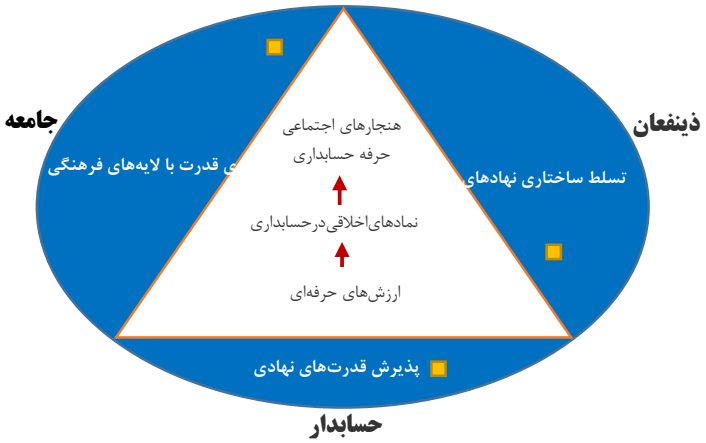
۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

توجه به شرایط دائماً درحال تغییر اجتماعی امروز، اهمیت رابطه فرهنگ و هژمونی را بیشتر از قبل نمایان ساخته است، چرا که در نتیجه تحولات گسترده و جریان ساز در بسترهای مختلف سیاسی؛ اقتصادی و علمی، بی‌شک ایجاد الزام‌های نهادی می‌تواند به تناسب هنجاری در ساختارهای نظام اجتماعی مثل مشاغل و بنگاه‌های اقتصادی در جهت یک انسجام نمادین، منجر شود (ماگلارِس، ۲۰۱۳). نظریه هژمونی فرهنگی که توسط آنتونیوگرامشی (۱۹۶۶[q]) مطرح شد، این مفهوم را تفوق فرهنگی یک نظام بالادستی در هر حوزه‌ای تعریف می‌کند که فارغ از هر نوع اعمال محدودیت و فشاری، به تدریج به هنجارهای خودمداری در رفتار اجتماعی بدل می‌شود که می‌تواند به تحکیم مسیر مشخصی از اخلاق‌گرایی منجر شود. لذا براین اساس می‌توان هژمونی را در فرهنگ، پیامدی قابل کنترل از بسترهای ارزشی در محیط اجتماعی تلقی نمود که به واسطه هنجارهای رفتاری پدید می‌آیند و نقش تعیین‌کننده‌ای در کارکردهای هر حرفه‌ای همچون حرفه حسابرسی خواهند داشت. کاراسیئر و همکاران (۲۰۰۹) پایداری ارزش‌های فرهنگی در حرفه حسابرسی را بر اساس مجموعه‌ای از ارزش‌ها و تفاهم‌های مشترک تعریف می‌کنند که از شیوه‌های انجام دادن و تفکر در مورد خط‌مشی اجتماعی حاکم بر نظام بازار و

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

انتظارات اجتماعی ذینفعان مشتق می‌شود و سبب کاهش شکاف انتظارات در حسابرسی می‌گردد. از طرف دیگر بیگونی (۲۰۲۱) در بسط مفهوم هژمونی فرهنگ اخلاقی در حسابداری به عنوان یکی از ارکان اجتماعی، مُثلث هژمونی فرهنگی را ارائه داد.

شکل ۱: مثلث هژمونی فرهنگی در توسعه ارزش‌های حسابداری



در واقع در مدل بالا روابط متقابل تناسب قدرت با لایه‌های فرهنگی[1] در ساختارهای اجتماعی، زمینه پذیرش قدرت نهادی را در حسابداری ایجاد می‌نماید که براساس آن ارزش‌های حرفه‌ای زمینه‌ساز شکل‌گیری اخلاق‌گرایی می‌شود. همچنین براساس یک سیکل سیستماتیک، ارزش‌های حرفه‌ای به عنوان بستر مدل هژمونی فرهنگی، زمینه ایجاد نمادهای اخلاقی[2] و در نتیجه هنجارهای اجتماعی حرفه حسابداری را مهیا می‌کند تا اشتراک منافع اجتماعی ذینفعان با حرفه حسابداری بیش از پیش بتواند به ارزش‌های اجتماعی جامعه شکل منسجم‌تری را بدهد. سامیانا و همکاران (۲۰۲۱) در تشریح اثربخشی هژمونی در کارکردهای حسابرسی بخش عمومی چارچوب سیستمی زیر را ارائه نمود.

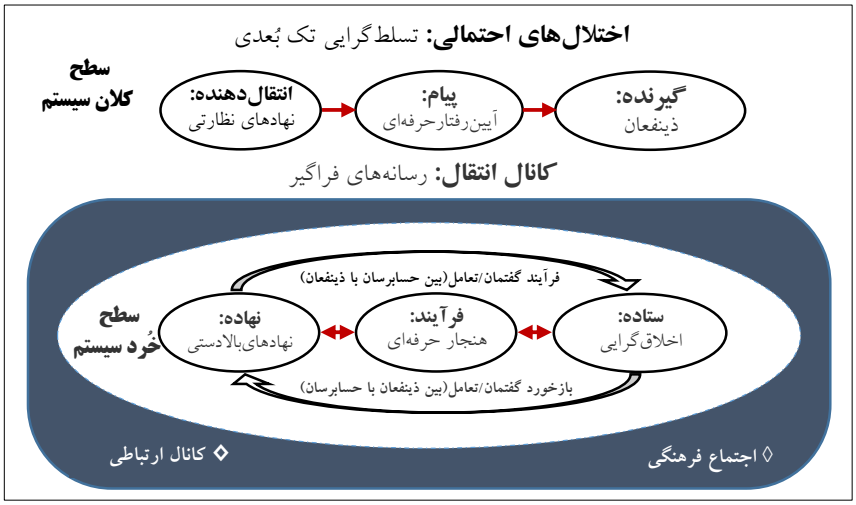
در این چارچوب مشخص است که هژمونی فرهنگی دارای رویکرد متکی به چرخه سیستمی در دو سطح کلان و خُرد است که از کارکردهای نهادی در انتقال ارزش‌های درونی حرفه حسابرسی تا جذب ارزش‌های ذینفعان به حرفه حسابرسی را در بر می‌گیرد و بستر مربوط به شکل‌گیری پیامدهای هژمونی فرهنگی[3] در حسابرسی بخش عمومی را ایجاد می‌کند. در سطح کلان، کارکردهای نهادی به عنوان ساختار نظارتی، فرآیند شکل‌دهی به ارتباطات پویا به صورت

[1] Cultural layers
[2] Ethical Symbols
[3] Consequences of cultural hegemony

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

سیستمی محسوب می‌شود که پیام را از طریق کانال‌های ارتباطی همچون رسانه‌های فراگیر مثل گزارش‌های هیئت‌های مختلف حسابداری و حسابرسی به گیرندگان یعنی ذینفعان انتقال می‌دهد (کوپر، ۱۹۹۵). همچون هر فرآیند ارتباطی، اختلال در انتقال پیام که در این سیستم مبتنی بر تسلط‌گرایی تک‌بُعدی به عنوان ضعف هژمونی در توسعه نابرابر قدرت در یک نظام اجتماعی باشد، می‌تواند باعث کاهش اثربخشی ارتباط سیستمی در شکل‌گیری پیامدهای فراگیر استیلای فرهنگی در حسابرسی گردد (مَنتِزاری و جئوریجیو، ۲۰۱۹).

شکل ۲: اثربخشی هژمونی فرهنگی در کارکردهای حسابرسی بخش عمومی



در سطح خُرد اما فرآیند شکل پویاتری به خود می‌گیرد، چراکه بستر گفتمان به صورت فرآیند و گردش اطلاعات از طریق بازخورد به طور رفت و برگشت دائماً سیستم را ارزیابی و در نهایت اصلاح می‌نماید. به عبارت دیگر نهادهای بالادستی ارتباط بین حسابرسی با ذینفعان را جهت می‌دهد و با تزریق ارزش‌های حرفه‌ای برگرفته از متن جامعه و الزامات حسابرسی، طی فرآیند سیستمی، سبب شکل‌گیری هنجارهای حرفه‌ای می‌گردند و اخلاق‌گرایی به عنوان ستاده سیستم، سبب کاهش شکاف انتظارات می‌گردد. طی فرآیند چرخه سیستماتیک، به دلیل تغییر انتظارات، سیستم به واسطه بازخورد گفتمان بین ذینفعان با حسابرسان، اطلاعات را به نهادهای بالادستی برگشت می‌دهند و مجدداً سیستم اقدام به تغییر و بازسازی فرآیندها یعنی هنجارهای حرفه‌ای می‌نماید تا مجدداً اخلاق‌گرایی به عنوان ستاده هژمونی فرهنگ تقویت شود. در این شرایط شکل ارتباط به صورت دوسویه حادث می‌شود و زمینه را برای اجتماع فرهنگی که ثمره جذب ارزش؛ انتظارات و نیازهای اطلاعاتی ذینفعان می‌باشد، محقق می‌نماید و در این صورت هژمونی فرهنگی

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

در کارکردهای حسابرسی به صورت یک هنجار اجتماعی به تقویت ارتباط بین حسابرسان با ذینفعان منجر خواهد شد (سامیانا و همکاران، ۲۰۲۱). لذا باتوجه به مبانی نظری مطرح شده و براساس ماهیت روش‌شناسی و مبنای تحلیلی این سوال مطرح می‌شود که هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی دارای چه پیامدهایی است. همچنین محرک‌ترین پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی کدامند.

پیشینه پژوهش‌های خارجی

گرامشی (۱۹۶۶) اصطلاح هژمونی را برای اولین بار مطرح کرد تا بوسیله آن چگونگی تسلط یک طبقه یا نهاد را بر طبقه و نهاد دیگر از طریق آمیخته‌ای از ابزارهای سیاسی، اعتقادی، مذهبی و فرهنگی و ایدئولوژیکی وصف کند.

گیلپین (۱۹۸۱) در مطالعه‌ای مفهوم ثبات هژمونیک را توسعه داد. وی شرط اساسی در بوجود آمدن هژمونی فرهنگی و اقتصادی بین‌المللی را در قدرت و توانایی نهاد هژمونیک در تهیه و ارائه کالاهای عمومی بین‌المللی معرفی کرد. این کالاهای عمومی بین‌المللی با مضامین فرهنگ در سطح وسیع شامل تولید محتوا در شبکه‌های رسانه، تدوین استانداردها توسط نهادهای بین‌المللی و مانند آن است.

کیوهین (۱۹۸۴) در مطالعه‌ای ثبات هژمونیک را نتیجه یک نهاد قدرتمند می‌داند و مفهوم همکاری کثرت‌گرایی را در کاربرد هژمونی در ایجاد نظام اقتصاد بین‌المللی بسیار با اهمیت می‌داند. مفهوم همکاری کثرت‌گرایی هژمونیک به این معناست که با توجه به اینکه ساختارها و تشکیلات که به طور کلی نهادها را شکل می‌دهند بر اساس نظم هژمونیک بین‌المللی که توسط نهاد هژمونیک ایجاد می‌شوند طی دوران‌های طولانی تثبیت و تقویت می‌یابند بنابراین بعد از دوران افول نسبی این قدرت همچنان پابرجا خواهد ماند.

کاکس (۱۹۸۷) در پژوهشی مفهوم قدرت ساختاری را بیان نمود. این مفهوم بر روابط سلطه میان نیروهای اجتماعی افکار و عقاید اجتماعی و ایدئولوژی پایه‌ریزی شده است. نتایج پژوهش نشان داد مفهوم هژمونی برای ایجاد روابط ساختاری، اساسی و سیستماتیک بین طبقه‌های اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

اگنیو (۲۰۰۵) در تحقیقی هژمونی جامعه‌محور را مطرح کرد که شکل‌گیری آن مبتنی بر عملکرد نیروهای اجتماعی درون جامعه است. وی بر این باور است که هژمونی ریشه‌های اجتماعی دارد و نتیجه عملکرد نیروهای اجتماعی و فرهنگی در جامعه می‌باشد. دستاورد مهم این تحقیق ارائه تعریف جدیدی از هژمونی بود که بواسطه آن دیگران با قدرتی که بوسیله نیروها و نهادهای اجتماعی درون یک جامعه با ابزارهای قدرت مانند قدرت نهادی، رسانه، استانداردها، قوانین و مقررات و مانند آن ایجاد می‌شود و با ترغیب، اغوا یا اجبار به خواسته‌های آن نهاد سر می‌نهند.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

باریناکو و اسپیناسوپیک (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان تاثیر تعهد به استقلال رفتاری و فرهنگ موسسات حسابرسی بر ارتقای سطح رفتارهای حرفه‌ای حسابرسان انجام دادند. نتایج نشان داد، تعهد به استقلال رفتاری و وجود فرهنگ‌های اخلاقی در موسسات حسابرسی بر تقویت و ارتقای سطح رفتارهای حرفه‌ای حسابرسان تاثیر مثبت دارد. همچنین لازمه افزایش تعهد به استقلال رفتاری را لزوم یک فرهنگ قوی در موسسات حسابرسی قلمداد نمودند.

آندیولا و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان بررسی جوِ فرهنگی موسسات حسابرسی[1]: واکاویی محتوایی؛ علمی و کاربردی با رویکرد آینده‌نگرانه انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد اولاً ادبیات فرهنگ حسابرسی بسیار پراکنده و از عدم انسجام نظری لازم برخوردار است. ثانیاً هفت بُعد کنترل سازمان؛ رهبری؛ اخلاق؛ مقررات؛ حرفه‌ای‌گرایی؛ تجاری‌سازی و اجتماعی شدن از جمله ابعادی هستند که می‌تواند بسترهای اثربخش فرهنگ حسابرسی را در ساختارهایی همچون موسسات حسابرسی توسعه بخشند.

آلبِرتی و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان ارزیابی فرهنگ حسابرسی: تحولات و روندهای اخیر در ادبیات نظری انجام دادند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد ارتقای فرهنگ حسابرسی همسو با ماهیت حرفه‌ای شریک حسابرسی باعث افزایش کیفیت قضاوت‌های حسابرسی خواهد شد، چرا که چرخه سیستمی یادگیری سبب شکل گیری تعاملات اثربخش‌تر بین حسابرسان به منظور اشتراک دانش خواهد شد.

جوهری و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان بررسی علل تاثیرگذار بر حساسیت‌های اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی انجام دادند. نتایج کسب شده نشان داد، حساسیت‌های اخلاقی با نسبیت‌گرایی اخلاق دارای ارتباط منفی و معناداری می‌باشد، اما فرهنگ اخلاق مدارانه می‌تواند ضمن افزایش اثربخشی اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی باعث گردد تا سطح نسبیت اخلاق‌مداری نیز به سمت مثبت تعدیل شود.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۶) در پژوهشی تاثیر سازه‌های فردی و اجتماعی را بر شدت اخلاقی ادراک شده توسط حسابداران بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد از یک سو جنسیت بر شدت اخلاقی ادراک شده تاثیر منفی و معنادار دارد و از سوی دیگر سن و دینداری بر شدت اخلاقی ادراک شده دارای تاثیر مثبت معنادار هستند.

[1] The cultural climate of auditing firms

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

کاووسی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان تأثیر مضمون‌های فرهنگ اخلاق‌مداری بر بی‌طرفی حسابرس: تحلیلی بر ادراک رهبری تحول‌گرا انجام دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد فرهنگ اخلاقی در مؤسسات حسابرسی بر رفتار بی‌طرفانه حسابرس تأثیر مثبت و معنادار دارد.

سلیمی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر گزاره‌های خودکارآمدی بر کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد، خودکارآمدی حسابرس باعث ارتقای سطح کیفیت حسابرسی می‌شود. همچنین مشخص گردید، فرهنگ فردگرایی ارتباط مثبت خودکارآمدی با کیفیت حسابرسی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و باعث تقویت مثبت این ارتباط می‌گردد.

عدیلی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی در ارتباط با عینیت حسابرس و تاثیرپذیری آن از فرهنگ اخلاقی موسسات حسابرسی و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان انجام دادند. نتایج این پژوهش از یک سو نشان داد که فرهنگ اخلاقی در موسسه‌های حسابرسی بر عینیت حسابرس تاثیر مثبت و معنی‌داری می‌گذارد. از سوی دیگر، مشخص گردید که تیپ شخصیتی باوجدان بودن می‌تواند بر عینیت حسابرس تاثیر مثبت و معنی‌داری داشته باشد.

شاهعلی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) نقش رهبری اخلاقی، هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی بر قصد هشداردهی خطاکاری حسابرسان مستقل را مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها استدلال کردند رهبری اخلاقی به عنوان نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق فعالیت‌های فردی و ارتباطات بین فردی و ترویج این رفتارها بین پیروان و همچنین هویت حرفه‌ای و سازمانی می‌توانند بر قصد هشداردهی حسابرسان به عنوان سازوکاری جهت جلوگیری و کشف رفتارهای غیراخلاقی و خطاکاری در حرفه حسابرسی موثر باشند.

گریزی به پژوهش‌های مشابه با موضوع پژوهش نشان می‌دهد، مفهوم هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی و پیامدهای آن در پژوهش‌های گذشته مورد توجه نبوده است و انجام این پژوهش می‌تواند به توسعه ادبیات نظری در حرفه حسابرسی کمک نماید.

۳- سوال پژوهش

سوال‌های پژوهش عبارتند از:

- سوال اول) پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی کدامند؟
- سوال دوم) محرک‌ترین پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی کدامند؟

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

براساس ماهیت تحلیلی پژوهش، سوال اول در بخش یافته‌های کیفی و سوال دوم در بخش یافته‌های کمّی براساس تحلیل ماتریسی میک‌مک[1] پاسخ داده خواهد شد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش براساس سه بُعد قابل تفکیک روش‌شناسی، از نظر نتیجه در دسته پژوهش‌های اکتشافی قرار می‌گیرد، زیرا بدلیل اینکه مفهوم هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی دارای یکپارچگی از نظر پیامدهای قابل سنجش نمی‌باشد، این پژوهش از طریق ساختار تحلیل محتوا به دنبال کشف و روشن ساختن ماهیت این پیامدها در حرفه حسابرسی است. لذا این پژوهش از طریق کارکردهای تحلیل ساختار محتوایی براساس تکنیک متن‌کاوی در بخش کیفی ابتدا اقدام به تعیین مقوله‌ها و مضامین مرتبط با ابعاد پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای می‌نماید و با انجام تحلیل دلفی کلاسیک سطح پایایی هر یک از مضامین با مولفه‌های پژوهش از نظر اجماع نظر خبرگان مورد بررسی قرار می‌گیرد تا در نهایت در بخش کمی نسبت به تعیین تاثیرگذارترین پیامد هژمونی فرهنگ اخلاقی در بین حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی اقدام شود. از نظر بُعد هدف نیز، این پژوهش اکتشافی محسوب می‌شود، زیرا با هدف پی‌بردن به تاثیر هژمونی فرهنگ اخلاقی در حرفه حسابرسی و کشف محرک‌ترین آن‌ها صورت گرفته است. در نهایت باید بیان نمود، برمبنای داده، این پژوهش جزء پژوهش‌های ترکیبی است. در این پژوهش پس از انجام تحلیل متن کاوی (که فرآیند آن به تفصیل در بخش توضیحات شکل۳ آمده)، از تحلیل دلفی کلاسیک دو مرحله ای بر اساس مقیاس لیکرت ۷ گزینه‌ای استفاده شده است و سپس از پرسشنامه ماتریسی برای تحلیل‌های بخش کمّی بهره برده شده است.

با توجه به اینکه ماهیت جمع‌آوری داده‌های پژوهش ترکیبی است بنابراین به جهت انجام تحلیل دلفی به عنوان مبنای تعیین اجماع نظری خبرگان در بخش کیفی، تعداد ۱۳ نفر از اساتید دانشگاه که در حوزه موضوع پژوهش دارای شناخت مفهومی و استدلالی منسجمی بودند، براساس روش نمونه‌گیری همگن انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. این روش نمونه‌گیری زمانی مناسب است که ماهیت شناسایی مولفه‌ها به صورت کیفی بوده و مبنای مشخصی نیز در خصوص ماهیت موضوع از قبل وجود نداشته باشد. در این روش نمونه‌گیری، مشارکت‌کننده نسبت به درک مفهوم مورد بررسی از شناخت کامل و یکپارچه‌ای برخوردار می‌باشد. ملاک انتخاب این تعداد از خبرگان در بخش کیفی رسیدن به نقطه اشباع نظری[2] که بیانگر کفایت داده‌های جمع‌آوری شده است، می‌باشد. در واقع، بخش کیفی پژوهش زمانی دارای اعتبار است که پژوهشگر به نقطه اشباع

[1] MICMAC: Matrix of Crossed impact Multiplications Applied to a Classification.
[2] Theoretical saturation

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

برسد. برای رسیدن به نقطه اشباع مطالعه میدانی تا زمانی ادامه می‌یابد که هیچ گواه، مدرک، مفهوم و یا مضمون جدیدی حاصل نشود (بیبر، ۲۰۱۰). بنابراین معیار کشف رسیدن به اشباع، تکرار داده‌های بدست آمده قبلی است طوریکه پژوهشگر به طور مرتب با داده‌هایی مواجه می‌شود که تکرار می‌شوند. در این پژوهش از مشارکت‌کننده شماره ۱۰ به بعد، مفهوم و مضمون جدیدی در ارتباط با پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی اضافه نگردید اما به جهت اطمینان، فرآیند تا مشارکت‌کننده شماره ۱۳ ادامه یافت.

جدول ۱: جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی

مشارکت‌کننده	جنسیت	رتبه دانشگاهی	سابقه هیات علمی	حسابدار رسمی
۱	مرد	استاد	۳۰-۲۵ سال	خیر
۲	مرد	استاد	۳۰-۲۵ سال	خیر
۳	زن	دانشیار	۲۵-۲۰ سال	خیر
۴	مرد	دانشیار	۲۵-۲۰ سال	بله
۵	مرد	دانشیار	۲۰-۱۵ سال	بله
۶	مرد	دانشیار	۲۵-۲۰ سال	بله
۷	مرد	استادیار	۲۰-۱۵ سال	بله
۸	زن	استادیار	۱۰-۵ سال	خیر
۹	مرد	دانشیار	۲۵-۲۰ سال	خیر
۱۰	مرد	استادیار	۱۰-۵ سال	بله
۱۱	مرد	دانشیار	۳۰-۲۵ سال	خیر
۱۲	مرد	دانشیار	۲۵-۲۰ سال	خیر
۱۳	مرد	استادیار	۱۵-۱۰ سال	خیر

در بخش کمی پژوهش نیز ۱۶ نفر از حسابداران رسمی دارای بیش از ۳ سال سابقه حرفه‌ای براساس تکنیک انتخاب دروازه‌بانان اطلاعات انتخاب و مشارکت نمودند. در واقع این تکنیک در شرایطی که دسترسی برای مشارکت اعضای جامعه هدف با محدودیت‌هایی همچون هماهنگی و موارد غیرقابل پیش‌بینی مثل فراگیری کرونا مواجه است و مستقیماً امکان برقراری ارتباط با مشارکت‌کنندگان وجود ندارد، می‌بایست به واسطه وجود افراد صاحب نفوذ در جامعه آماری (در این پژوهش موسسات حسابرسی) نسبت به ترغیب مشارکت کامل با محقق در رابطه با موضوع پژوهش اقدام نمود.

باید توجه داشت، براساس ماهیت تحلیل مبنی بر محدود بودن مشارکت‌کنندگان طبق فرآیند تحلیل تفسیری ساختاری و با اتکاء به پژوهش‌های سینگه و کَنت (۲۰۱۱)، مالون (۲۰۱۴)،

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

زارعیان و همکاران (۱۳۹۸) و کوکبی و همکاران (۱۴۰۰) که حد مطلوب انتخاب تعداد نمونه را در بازه بین ۱۲ تا ۲۵ نفر انتخاب نمودند، این تعداد مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول ۲: جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در بخش کمی

مشارکت‌کننده	جنسیت	سن (سال)	مدرک تحصیلی	سابقه حسابدار رسمی
۱	مرد	۴۳	دکتری	۵ – ۱۰ سال
۲	زن	۳۵	کارشناسی ارشد	۵ – ۱۰ سال
۳	مرد	۴۹	دکتری	۱۰ – ۱۵ سال
۴	مرد	۵۸	دکتری	۱۵ – ۲۰ سال
۵	مرد	۴۸	دکتری	۱۵ – ۲۰ سال
۶	مرد	۳۷	کارشناسی ارشد	۵ – ۱۰ سال
۷	زن	۴۰	کارشناسی ارشد	۵ – ۱۰ سال
۸	مرد	۵۰	دکتری	۱۵ – ۲۰ سال
۹	مرد	۴۴	دکتری	۱۰ – ۱۵ سال
۱۰	مرد	۴۱	دکتری	۱۵ – ۲۰ سال
۱۱	مرد	۳۷	دکتری	۵ – ۱۰ سال
۱۲	مرد	۲۹	کارشناسی ارشد	۳ – ۵ سال
۱۳	مرد	۳۴	دکتری	۵ – ۱۰ سال
۱۴	مرد	۴۷	دکتری	۱۰ – ۱۵ سال
۱۵	مرد	۵۱	دکتری	۱۵ – ۲۰ سال
۱۶	مرد	۴۹	دکتری	۱۰ – ۱۵ سال

۵- یافته‌های پژوهش

باتوجه به اینکه پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای به صورت یک کل در قالب یک چارچوب علمی منسجم و قابل بسط وجود ندارد، لذا در این بخش به منظور شناسایی آن، از تکنیک متن‌کاوی براساس نرم افزار رپیدماینر[1] استفاده شد و سپس از تحلیل دلفی برای تعیین اعتبار پژوهش استفاده گردید. فرآیند استخراج متن به عنوان روش‌های تعاملی و تکرارشونده مطابق شکل (۳) است.

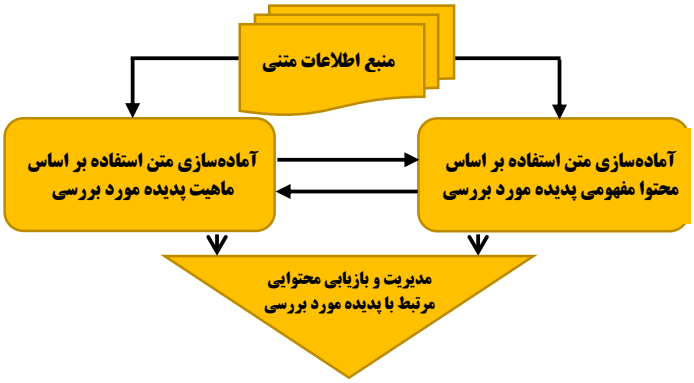
شکل (۳) فرآیند متن‌کاوی را به منظور کشف و شناسایی مفاهیم، الگوها، موضوعات، کلیدواژه‌ها و دیگر ویژگی‌های داده‌های متنی که در این مطالعه شناسایی ابعاد پیامدی هژمونی فرهنگ

[1] Rapidminer

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

اخلاق حرفه‌ای می‌باشد، نشان می‌دهد. این فرآیند از طریق تحلیل و اکتشاف انبوهی از متون غیرساخت‌یافته از درون منابع اطلاعات متنی و به شکلی تکرارشونده انجام می‌شود.

شکل ۳: فرآیند متن کاوی به عنوان فرآیندی تعاملی و تکرارشونده



بنابراین اطلاعات موجود در فرم‌ها از داده‌های متنی، به عنوان ورودی برای آماده‌سازی متن و روش‌های پردازش متن استفاده می‌شود. هر دو مرحله آماده‌سازی و مراحل مربوط به پردازش متن، باید به صورت تعاملی برای پیدا کردن الگوهای مفید و قابل‌فهم در داده‌هایی که قرار است در مرحلهٔ پایانی پیاده‌سازی شوند (یعنی تجزیه و تحلیل متن)، به صورت مصور نمایش داده شود. در نهایت، نتایج به دست آمده در قالب جدول‌هایی که محتوایی شناسایی شده در آن قرار می‌گیرد، نمایش داده می‌شوند. در این پژوهش از سه سطح سیستم ارزیابی برای متن‌کاوی استانداردهای ارتقای کیفیت از متن پژوهش‌های مشابه بهره گرفته خواهد شد که عبارتند از:

سطح اول) پردازش محتوای پژوهش‌ها[1].

سطح دوم) مبنای رابطه‌ای پالایش محتوا[2].

سطح سوم) تعیین مقوله‌های مرتبط با پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی.

لذا می‌بایست با تمرکز بر سه سطح فوق، در نخستین گامِ بررسی و تحلیل فرمت داده‌های متنی، اطلاعات محتوای پژوهش‌های مورد بررسی به صورت مستندات متنی در دسترس باشند. برای این منظور ابتدا می‌بایست نسبت به تعیین پژوهش‌های مشخص در بازه زمانی دو سال گذشته اقدام نمود. علت انتخاب بازه دو ساله مبتنی بر دیدگاه نظریه هژمونی می‌باشد که معتقد است مقوله‌های «فرهنگ» دارای ذات و هستی ثابتی نیست و همواره از تعادلی پویا برخوردار

[1] Research content processing
[2] Content refinement relational basis

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

بوده و به سرعت تحت تأثیر منازعات و عوامل خاص یکی دو سال اخیر قرار می‌گیرد (مانتزاری و جورجیو، ۲۰۱۹). برای یافتن مقاله‌های مرتبط با ماهیت پژوهش تلاش شد پایگاه‌های داده و مراجع معتبر پژوهشی داخلی و خارجی برای دوره زمانی ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ بررسی شود. لازم به ذکر است برای مطابقت بیشتر این دوره زمانی بین مقاله‌های فارسی با انگلیسی، از سال میلادی انتشار مقاله‌های فارسی در بخش چکیده انگلیسی استفاده گردید. از سوی دیگر، با توجه به پیشینه و مبانی نظری از این جهت که بخش بسزایی از هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای از مسیر نهادهای بین‌المللی مانند نهادهای تدوین‌کننده استاندارد ایجاد می‌شود از مقاله‌های انگیسی استفاده شد. بر اساس نتایج حاصل از جستجو تعداد ۲۳ مقاله (شامل ۷ مقاله فارسی و ۱۶ مقاله انگلیسی) شناسایی گردید. این مقاله‌ها در جدول زیر آمده است.

جدول ۳: مقاله‌های انتخاب شده

پژوهشگران	سال	زبان	عنوان مقاله
کاووسی، عبدلی، ولیان	۲۰۲۰	Fa	The effect of ethicality culture themes on the auditor's impartiality: An analysis of transformational leadership perception.
لی، سوباروین	۲۰۲۰	En	Accounting, ideological and political work and Chinese multinational operations: A neo-Gramscian perspective.
باراک، کورادای، کلرک	۲۰۲۰	En	Integrated reporting education and hegemonic domination.
توگای و همکاران	۲۰۲۰	En	An informal ethics auditing in authorized valuation for business sustainability in Romania.
آندویلا و همکاران	۲۰۲۰	En	Examining climate and culture in audit firms: insights, practice implications, and Future research directions.
یانسین و همکاران	۲۰۲۰	En	Hegemony in asymmetric customer-supplier relationships.
رانا	۲۰۲۰	En	Cultural hegemony and victimization of bedia women in central India.
رئوف	۲۰۲۰	En	Iranian quest for regional hegemony: motivations, strategies and constrains.
فِلاین	۲۰۲۰	En	Revisiting hegemony: A Gramscian analysis for contemporary social work.
زایدی و همکاران	۲۰۲۰	En	Cultural hegemony? Educators' perspectives on facilitating cross-cultural dialogue.
آلبِرتی و همکاران	۲۰۲۰	En	Audit firm culture: Recent developments and trends in the literature.
احمدزاده، یعقوب‌نژاد، وکیلی‌فرد	۲۰۲۱	Fa	The effect of auditors' commitment to public interests and independence enforcement on professional values (ethical values) in audit firms.
شجاعی، پورزمانی، یعقوب‌نژاد	۲۰۲۱	Fa	The impact of ethical standards including environment, professional commitment, ethical values and ethical ideology on performance of auditors.
بنابی قدیم، حافظی	۲۰۲۱	Fa	Effect of workplace spirituality on auditor dysfunctional behavior and audit quality.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

موکاندر، مورلی، تادئو، فلوریدی	۲۰۲۱	En	Ethics-based auditing of automated decision-making systems: nature, scope, and limitations.
اندراوز، لانگ، متئو	۲۰۲۱	En	The moderating effect of culture on the relationship between accountability and professional skepticism.
لاکسونن	۲۰۲۱	En	Translation, hegemony and accounting: a critical research framework with an illustration from the IFRS context.
دِهارماسیری و همکاران	۲۰۲۱	En	Consequences of ethical and audit violations: Evidence from the PCAOB Settled disciplinary orders.
جوهری و همکاران	۲۰۲۱	En	Investigating factors that influence Malaysian auditors' ethical sensitivity.
آقایی و همکاران	۲۰۲۱	Fa	Auditors' behavioral intention: The interaction effect of individual, audit firm and audit team factors.
اِوینتینا و کامبِی	۲۰۲۱	En	Mediating effects of governance on audit culture, internal control and audit quality in Indonesia: Basis for model.
سامیانا و همکاران	۲۰۲۱	Fa	Public sector performance auditing in a political hegemony: A case study of Indonesia.
خداکرمی و همکاران	۲۰۲۱	Fa	Islamic Religious Culture Atmosphere and Audit Pricing: Evidence from Iran.

سطح اول) پردازش محتوای پژوهش‌ها

این بخش به تجزیه و تحلیل داده‌های متنی کمک می‌کند تا با استفاده از الگوریتم‌های داده‌کاوی[1] مختلف، داده‌هایی حاصل شود که نماینده سودمندی از کلمه‌ها و عبارت‌های تعریف شده در متن محتوای انتخاب شده باشند. روش‌های نمایش داده‌های مختلف که در این سطح استفاده می‌شوند، عبارتند از:

۱- بسامد کلمه (TF)

۲- بسامد معکوس اسناد (IDF)

این پژوهش بر استفاده از تکنیک‌های خوشه‌بندی برای افرازبندی داده‌ها به زیر مجموعه‌های مفید از اطلاعات در هر خوشه تمرکز کرده است. لذا جهت یافتن شبیه‌ترین اعضا از طریق Terms (مجموعه عبارت‌ها) و روش $K-Means$ تلاش می‌شود تا اولین سطح دانش را از بین حوزه‌های پژوهشی مختلف غربالگری نمود. یکی از معیارهای مهم خوشه‌بندی، محاسبه فاصله اقلیدسی[2] است که از این رابطه در روش خوشه‌بندی $K-Means$ نیز می‌توان استفاده نمود.

$$\operatorname{argmin}\sum_{i=1}^{k}\sum_{x\in S_i}\|X-\mu_i\|^2 = \operatorname{argmin}\sum_{i=1}^{k}|S_i|\mathrm{Var}S_i \qquad (۱)$$

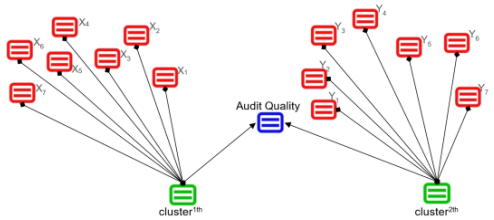
براساس رابطه فوق؛ μ_i میانگین خوشه‌های انتخابی؛ S_i و $|S_i|$ تعداد اعضای خوشه i ام؛ X تعداد کل پژوهش‌های تشکیل‌دهنده خوشه هستند. نکته قابل‌توجه این است، کمینه‌کردن این مقدار به معنی بیشینه‌سازی میانگین مربعات فاصله بین نقاط در خوشه‌های مختلف می‌باشد.

[1] Data mining algorithms
[2] Euclidean distance

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

با تعیین ۲۳ پژوهش اولیه، طی مراحل زیر، اقدام به خوشه‌بندی پژوهش‌ها براساس نرم‌افزار رپیدماینر گردید. در این فرآیند، ابتدا سه مقوله عنوان؛ چکیده و کلمات‌کلیدی (در ارتباط با مقاله‌های فارسی از بخش چکیده انگلیسی استفاده شد) هر یک از پژوهش‌های اولیه در نرم افزار notepad + + وارد شدند تا در نهایت مجموع داده‌ای بالغ بر ۲۵۳۶ داده متنی از مقالات ایجاد گردید. در این مرحله خوشه‌بندی بر پایه روش K − Means انجام شد. سپس، میزان مشابهت پژوهش‌های خوشه‌بندی شده با استفاده از نرم افزار رپیدماینر محاسبه شد تا در نهایت برای مقایسه شباهت از فاصله اقلیدسی استفاده شود. سپس محاسبه الگوریتم K − Means براساس مقایسه شباهت از رابطه اقلیدسی که در ادامه میانگین مرتبط به این مقیاس تعیین می‌شود، مشخص شد، مجموعاً ۱۴ پژوهش در قالب دو گروه به‌صورت خوشه‌بندی تعیین شدند.

شکل ۴: خوشه‌بندی دو بخشی تحلیل‌های کیفیت حسابرسی



لذا باتوجه به تفکیک خوشه‌ها براساس نوع تحلیل‌ها و محتوای نظری آن‌ها می‌توان این ۱۴ پژوهش را در جدول (۴) به ترتیب زیر تفکیک نمود:

جدول ۴: تفکیک خوشه‌های پژوهش‌های انتخاب شده

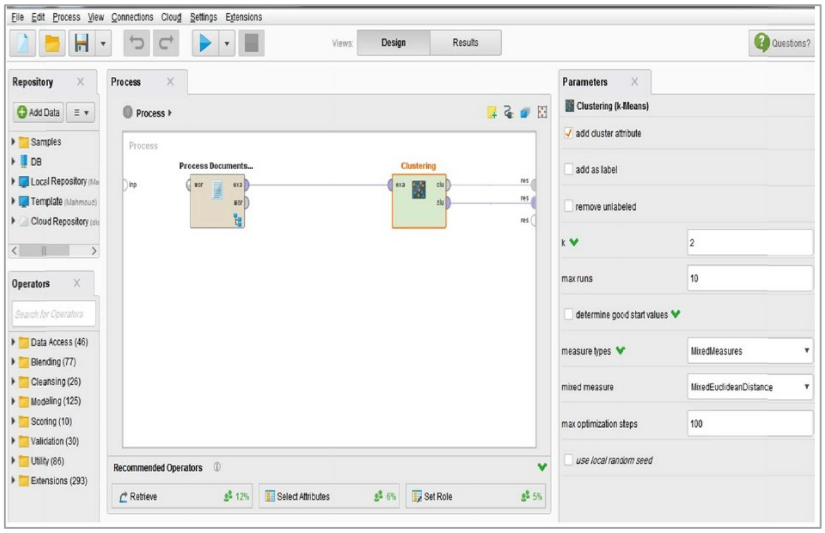
خوشه اول (X)			خوشه دوم (Y)		
ردیف	عنوان پژوهش تایید شده	پژوهشگران	ردیف	عنوان پژوهش تایید شده	پژوهشگران
X1	Public sector performance auditing in a political hegemony: A case study of Indonesia.	سامیانا و همکاران (۲۰۲۱)	Y1	Consequences of ethical and audit violations: Evidence from the PCAOB Settled disciplinary orders.	دِهارماسیری و همکاران (۲۰۲۱)
X2	Islamic Religious Culture Atmosphere and Audit Pricing: Evidence from Iran.	خداکرمی و همکاران (۲۰۲۱)	Y2	Investigating factors that influence Malaysian auditors' ethical sensitivity.	جوهری و همکاران (۲۰۲۱)
X3	Cultural hegemony and victimization of bedia women in central India.	رانا (۲۰۲۰)	Y3	Auditors' behavioral intention: The interaction effect of individual, audit firm and audit team factors.	آقایی و همکاران (۲۰۲۱)
X4	Iranian quest for regional hegemony: motivations, strategies and constrains.	رئوف (۲۰۲۰)	Y4	Mediating effects of governance on audit culture, internal control and audit quality in Indonesia: Basis for model.	اِوینتینا و کامبی (۲۰۲۱)

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

توگای و همکاران (۲۰۲۰)	An informal ethics auditing in authorized valuation for business sustainability in Romania.	Y5	فلاین (۲۰۲۰)	Revisiting hegemony: A Gramscian analysis for contemporary social work.	X5
آندویلا و همکاران (۲۰۲۰)	Examining climate and culture in audit firms: insights, practice implications, and Future research directions.	Y6	زایدی (۲۰۲۰)	Cultural hegemony? Educators' perspectives on facilitating cross-cultural dialogue.	X6
یانسین و همکاران (۲۰۲۰)	Hegemony in asymmetric customer-supplier relationships.	Y7	آلبرتی و همکاران (۲۰۲۰)	Audit firm culture: Recent developments and trends in the literature.	X7

فرآیند الگوریتم خوشه‌بندی براساس شکل (۵) بر مبنای پیش‌پردازش روی اسناد ادامه می‌یابد.

شکل ۵: پیش‌پردازش تعیین محتوای مفهومی بروی اسناد



همانطور که مشاهده می‌شود، k برابر با ۲ می‌باشد که تعداد خوشه‌های تعیین‌شده را مشخص می‌نماید. در واقع با پیش‌پردازش به روی داده‌ها توسط رپیدماینر که به صورت خودکار برمبنای ماهیت کلیدواژه‌های تعیین شده، صورت پذیرفت، براساس توکن‌سازی و فیلترنمودن توکن‌های بسیارکوچک حذف و در واقع ایست واژه‌ها انجام می‌شود. لذا خوشه‌بندی ۱۴ سند به دو خوشه‌ای تفکیک شده است. براساس تجمیع محتوای اسناد در قالب دو خوشه مشخص شده، نتایج نشان‌دهنده همبستگی و یکنواختی پژوهش‌های انتخاب شده برای تعیین محتوای مرتبط با پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای دارد و دقت آن را تایید می‌نماید.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

سطح دوم) مبنای رابطه‌ای پالایش محتوا

در این مرحله جهت بررسی میزان مشابهت پژوهش‌های قرار گرفته در خوشه‌ها با یکدیگر می‌بایست از طریق محاسبه میزان شباهت هریک از پژوهش‌های خوشه‌بندی شده، مقوله‌های مرتبط با هژمونی فرهنگ حسابرسی تعیین شوند. بدین منظور، ابتدا پژوهش‌های خوشه پردازش تصویر و شبکه عصبی مورد مقایسه قرار می‌گیرند. پس از این مرحله خروجی‌ها، محاسبه شباهت هر مقاله با مقاله خوشه دیگر را تعیین می‌کنند. همانطور که مشاهده می‌شود، ۱۴ سند ایجاد شده در قالب دو خوشه [خوشه اول (X) مبین پژوهش‌هایی است با ماهیت تحلیل‌های کیفی و خوشه دوم (Y)، مبین پژوهش‌هایی با ماهیت تحلیل‌های کمّی است] تاییدشده از منظر اعتباری، در راند اول و دومِ تعیین میزان مشابهت، مشخص نمود حداقل هر مقاله دارای یک مفهوم مرتبط با کیفیت هژمونی فرهنگی می‌باشد.

جدول ۵: فاصله اقلیدسی شباهت مقاله‌ها در خوشه‌های تعیین شده

ردیف	راند اول	راند دوم	فاصله اقلیدسی
۱	۱	۱	۱
۲	۱	۲	۱/۱۱۷
۳	۱	۳	۱/۱۸۶
۴	۱	۴	۱/۲۲۵
۵	۱	۵	۱/۲۹۱
۶	۱	۶	۱/۳۷۲
۷	۱	۷	۱/۱۱۵
۸	۱	۸	۱/۲۶۰
۹	۱	۹	۱/۳۳۷
۱۰	۱	۱۰	۱/۵۲۴
۱۱	۱	۱۱	۱/۱۳۴
۱۲	۱	۱۲	۱/۲۸۲
۱۳	۱	۱۳	۱/۰۳۸
۱۴	۱	۱۴	۱/۲۹۳

فاصله اقلیدسی تایید شده جهت تعیین مقوله‌های مشابه حاضر در خوشه‌های تعیین شده، برابر با ۱/۲۹۳ می‌باشد. این عدد نشان‌دهنده حد تعیین آخرین مقاله تایید شده است و مقدار مطلوب آن عددی بیشتر از یک می‌باشد. مقاله‌های ۱۵ تا ۲۳ به دلیل اینکه از نظر فاصله اقلیدسی کمتر از ۱ هستند حذف می‌شوند. در نهایت ۱۴ پژوهش مورد تایید قرار گرفت.

سطح سوم) تعیین مقوله‌های مرتبط با انواع پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای

در این بخش از یک شاخص نماینده جایگزین برای تعیین مقوله‌های مرتبط با انواع پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای استفاده شده است. طبق این روش اگر چند پژوهش دارای

مضامین مشابهی باشند، می‌توان مقوله‌ای برای یک سطح از هژمونی فرهنگی تعریف نمود. مجموعه متون شامل یک ماتریس $m \times n$ از m موضوع (پژوهش خوشه‌بندی) و n متن است (ساجدی و همکاران، ۱۳۹۴). برای انجام این منظور بخش‌های نظری مربوط به متون پژوهش‌های انتخاب‌شده از طریق راهکار نرم‌افزاری «پی‌دی‌اف تو وُرد» وارد نرم‌افزا نِت‌بینز شد. سپس این اطلاعات متنی در نرم‌افزار به یک سری بُردار عددی تبدیل شده‌اند. این بُردار دارای n مولفه (به تعداد عبارات منحصر به فرد در متون قرار گرفته شده) بود. دراین پژوهش لغاتی که فاقد بارمعنایی هستند (لغات توقف) از قبیل حروف اضافه و کلماتی که معنای مشخصی نداشتند حذف گردیدند. اگرچه مبنای مشخصی برای این کار نیست اما استناد به مجموعه لغات توقف سرلک و همکاران (۱۳۹۵) تاحدی موثر بود. همچنین در این پژوهش عمل ریشه‌یابی لغات نیز صورت گرفته است. به این معناکه مثلا واژگان اخلاق و فرهنگ همگی به عنوان یک لغت در نظر گرفته می‌شدند. سپس برمبنای تعداد تکرار فراوانی هر لغت محتوایی، هر متن مشخص و منحصر به فرد (رویکردهای هژمونی فرهنگی) به یک بُردار ریاضی به ترتیب رابطه‌ی زیر تبدیل شد.

$$v = (w_1 . w_2 . w_3 . \cdots . w_n) \quad (۲)$$

باتوجه به اینکه دوخوشه از پژوهش‌ها با رویکردهای تحلیلی تفکیک شد، لذا برای تعیین میزان مشابهت می‌بایست، خوشه‌ها براساس دو بُردار از نظر تشابه مورد بررسی قرار گیرند. هر بُردار «v» دارای مقادیر ویژه‌ای یا وزن به تعداد کلمات به کار رفته در مقاله‌های مرتبط می‌باشند. در مرحله بعدی طول هر بُردار از طریق رابطه (۳) به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$\|v_i\| = \sqrt{w_1^2 + w_2^2 + \cdots w_n^2} \quad (۳)$$

سپس میزان تشابه هریک از متون به صورت $v_1 \times v_2$ (ضرب اسکالر) از طریق رابطه (۴) به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$v_1 \times v_2 = w_{1i} w_{1j} + w_{2i} w_{2j} + w_{ni} w_{nj} \quad (۴)$$

در نهایت نیز می‌بایست زاویه بین دو بُردار (دو متن از خوشه‌های انتخاب شده) از یک مفهوم که نشان‌دهنده یک مبنا از پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی است، از طریق رابطه (۵) به صورت زیر محاسبه شود:

$$sim_{doc\, v_1, v_2} = \cos(\theta) = \frac{v_1 \times v_2}{\|v_1\| \times \|v_2\|} \quad (۵)$$

نکته قابل‌توجه این است که زاویه بین دو بُردار درجه تشابه بین دو متن از خوشه‌های طبقه‌بندی شده را نشان می‌دهد که بین صفر تا یک ترتیب داده می‌شوند. اگر زاویه بین دو بُردار یک باشد، این نتیجه نشان‌دهنده آن است که تشابه بین دو متن از نظر محتوایی شناسایی‌شده کاملاً دارای تطبیق است که براین اساس می‌توان استنباط نمود، مبنای انتخاب شده در سنجش پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی یک ابزار استاندارد مثل چک لیست یا پرسشنامه بوده

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

است. اما اگر صفر باشد، به معنای آن است که محتوای این مفهوم به دلیل قرارگرفتن در خوشه‌های متفاوت، از ابزار لازم برخوردار نمی‌باشد. لذا به تعداد پژوهش‌های تاییدشده در خوشه اول و دوم تکرار می‌شود تا در نهایت میانگین مشابهت تعیین شود. برای درک بهتر موضوع در دو متنِ پژوهش از مجموع پژوهش‌های خوشه‌بندی شده، نمونه‌ای مشابه زیر ارائه شده است تا براساس آن نسبت به تعیین تشابه مفهومی برای رسیدن به مضامین جهت تفکیک مقوله‌ها اقدام گردد.

Bol et al (2019) = The audit culture develops the context of audit quality.
Shore & Wright (2019) = The Audit culture enhances the context of audit functions.

مشخص شد، دو عبارت: The audit culture develops the context of audit quality (فرهنگ حسابرسی زمینه را برای ارتقای کیفیت حسابرسی توسعه می‌دهد.) و The audit culture enhances the context of audit functions (فرهنگ حسابرسی کارکردهای حسابرسی را ارتقاء می‌بخشد) در متن وجود دارد. طول بُردار هر دو عبارت از نظر محتوا ۳ کلمه است که براین اساس؛

w_1: The audit culture
w_2: audit functions
w_3: audit quality
w_4: enhances
w_5: develops
w_6: context

لذا می‌توان هر بُردار را براساس رابطه (۶) به صورت زیر تعریف نمود:

$$v = (w_1.w_2.w_3.w_4.w_5.w_6) \quad \text{رابطه (۶)}$$

طبق نُرم فوق، متن اول و دوم به صورت زیر تعریف می‌شوند:

$$v_1 = (1.1.1.0.1.1)\ ; v_2 = (1.1.0.1.1.1)$$

لذا باتوجه به کدهای تعیین شده، می‌توان طول دو متن مشابه را به صورت زیر ارائه نمود:

$$\|v_1\| = \sqrt{1^2+1^2+1^2+0^2+1^2+1^2} = 2.236$$
$$\|v_2\| = \sqrt{1^2+1^2+0^2+1^2+1^2+1^2} = 2.236$$

سپس می‌بایست ضرب داخلی طول دو بُردار مشابه به صورت زیر محاسبه شوند:

$$v_1 \times v_2 = [(1\times1)+(1\times1)+(1\times0)+(0\times1)+(1\times1)+(1\times1)] = 4$$

در نهایت برای تعیین ضریب تشابه دو متن از رابطه زیر استفاده می‌شود:

$$\text{sim}_{\text{doc}\ v_1.v_2} = \cos(\theta) = \frac{4}{\sqrt{5}\times\sqrt{5}} = 0/800$$

براین اساس مشخص گردید، دو عبارت مشابه در متن برابر با ۰/۸۰۰ تشابه دارند. این مشابهت تحت یک مضمون در کنار سایر مضامین تعیین می‌شود تا براساس آن مقوله مرتبط مشخص شود. جدول (۶) مقوله‌های مرتبط با مضامین هریک از متون دارای تشابه را نشان می‌دهد.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

جدول ۶: خروجی اولیه نرم افزار در مورد شمارش-پژوهش‌ها و سال

لغات مشابه متون	تکرار لغات	تکرار لغات بر کل پژوهش‌ها	۲۰۲۱	۲۰۲۰
audit quality	۸۲۴	۳۲	۳۷۵	۴۴۹
Locus of Control	۸۵	۱۶	۴۷	۳۸
Professional Ethics	۵۱۵	۲۳	۲۳۸	۲۷۷
Professional belonging	۳۲	۷	۱۵	۱۷
Evaluation of evidence	۵۴	۸	۱۷	۳۷
Expectation gap	۲۳	۵	۹	۱۴
Professional Career	۱۸	۳	۵	۱۳
Audit competition	۲۲	۳	۱۷	۵
Anxiety control	۳۹	۵	۱۴	۲۵
Audit norm	۳۵	۷	۱۷	۱۸
Perceived support	۱۰۳	۱۰	۴۵	۵۸
Professional perception	۲۷۳	۲۸	۸۵	۱۸۸
Professional independence	۳۲۱	۱۹	۱۱۹	۲۰۲
Audit conflict	۲۸	۴	۱۷	۱۱
Professional values	۴۵	۶	۲۷	۱۸
Mental frameworks	۶۱	۶	۳۲	۲۹
Audit efficiency	۵۸	۱۱	۱۵	۴۳

در جدول (۶) ستون اول اصطلاحات مرتبط با پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی را نشان می‌دهد و ستون دوم تکرار هر عبارت و لغت یافته شده در مجموع چندبار تکرار را به تصویر می‌کشد. ستون سوم نیز تکرار لغات یافت‌شده بر تعداد کل پژوهش‌های اولیه تایید شده (۱۴ پژوهش)، را نشان می‌دهد. سایر ستون‌ها که سال بررسی مقاله‌های مرتبط را نشان می‌دهد، بیان کننده تعداد تکرار لغات انتخاب شده در سال مربوط به پژوهش انتخاب شده می‌باشد. به عنوان مثال مشخص شده است، واژه منبع کنترل درونی در پژوهش‌های انتخاب شده سال ۲۰۲۱ مجموعاً ۴۷ بار و در سال ۲۰۲۰ مجموعاً ۳۸ بار تکرار شده است. لذا جمع سطری اعدادِ ۲۰۲۱ تا ۲۰۲۰ مربوط به هر واژه با امتیاز کسب شده در سطر ستون دوم برابر می‌باشد. پس از این مرحله اقدام به کدگذاری مقوله‌ای اصطلاحات گردید و در این مرحله بیان شده است که هرکدام از این اصطلاحات زیرمجموعه چه مفهوم بزرگ‌تری می‌باشند. پس از اتمام این مرحله با استفاده از زبانه PIVOT TABLE در نرم افزار اکسل، اقدام به تعیین زیر مجموعه‌های هر مقوله و شناسایی مضامین مرتبط به آن می‌شود. لذا براساس این فرآیند، مقوله‌ها به دو بخش کلی و مضامین به صورت زیر تفکیک شدند.

نکته قابل‌توجه این است برای تعیین مقوله‌های متناسب با ماهیت پژوهش، می‌بایست همچون فرآیند روایی‌پردازی در تحلیل‌های کیفی، با استناد به شناخت مفاهیم تئوریک در راستای موضوع

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

مورد بررسی، از عناوین مفهومی اثربخش استفاده نمود. در واقع برای تعریف مقوله اصلی و ربط‌دادن مضامین به مقوله‌ها جهت صورت‌بندی ایجاد یک مفهوم هم‌معنا با تئوری‌های مرتبط با الگوی تحقیق می‌بایست، درک عمیقی از شناخت نظریه‌های مرتبط با مفهوم مورد بررسی وجود داشته باشد. لذا در انجام این کار که نیازمند تجربه در حوزه تخصصی بود با مشارکت اساتید برخی مضامین یا روابط بین آن‌ها در الگوی حاصل از کُدگذاری مورد پایش قرار گرفت و حذف شدند. به عبارت دیگر، در این مرحله اقدام به حذف زوائد و یا بسط و تعمیم مضامین جهت قرارگرفتن در مقوله‌های پژوهش شد، بخشی که شاید در حوزه‌های پژوهشی قبل به دلیل عدم‌یکپارچگی نظری، از انسجام لازم برخوردار نبود. لذا با اعتبارسنجی مقوله‌ها و روابط تعریف‌شده بین آن‌ها می‌توان پس از شناسایی و ارائه آن در جدول (۷) از طریق تحلیل دلفی از آن مطمئن شد.

جدول ۷: کدهای باز و مقوله‌ای یافت شده

مضامین مفهومی	مقوله‌ها	طبقه‌بندی اصلی
تقویت منبع کنترل درونی حسابرسان	پیامدهای فردی هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای	پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی
احاطه و کنترل فشار و هیجان در شرایط بحرانی		
تمرکز بیشتر در ارزیابی شواهد		
کنترل اضطراب و استرس		
حمایت‌های ادراک شده		
کارراهه حرفه‌ای[1] مطلوب		
تعلق به حرفه حسابرسی		
شکستن چارچوب‌های ذهنی در حرفه حسابرسی		
ادراک حرفه‌ای و کنترل سوگیری‌های ادراکی		
حفظ استقلال رفتاری و عملکردی		
یکپارچگی کارکردهای کیفیت حسابرسی	پیامدهای ساختاری هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای	
عدالت و رعایت اخلاق حرفه‌ای در تعامل ساختاری		
رعایت حقوق ذینفعان		
کاهش شکاف انتظارات بین حسابرسان با ذینفعان		
متناسب‌سازی ویژگی‌های فردی با سطح تخصص‌های فردی حسابرسان		
راهبردهای رقابتی توسعه سهم بازار حسابرسی		
توسعه هنجارهای اجتماعی حسابرسی		
ارزیابی کارایی حسابرسی در مقایسه با رقبا		
کنترل تعارضات شغلی حسابرسان همچون تداخل نقش و کار با خانواده		
نهادینه ساختن ارزش‌های حرفه‌ای در حسابرسی		

[1] کارراهه حرفه‌ای، مسیر همواری است که از نظر تناسب ویژگی‌ها و توانمندی‌های فردی با استانداردهای حسابرسی، حسابرسان از ابتدای ورود به حرفه طی می‌کنند.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

توجه به این نکته ضروری است که بیان تکرارها مبنایی برای انتخاب مضامین در راستای مقوله موردنظر می‌باشد. همچنین بیشترین تکرارها و تعمیم مفهومی واژگانی که دارای بیشترین تکرار بودند، در دسته‌بندی مقوله‌ها و مضامین قرار گرفتند. باتوجه به مقوله‌های مرتبط با تئوری‌های مرتبط در این بخش می‌بایست اصطلاحاً سیرداستان[1] در حوزه فراگیری فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی جهت ارتقای سطح اطلاعات ذینفعان از واقعیت‌های عملکردی صاحبکاران به عنوان وظایف حسابرسی تشریح شود تا مبنای انجام پژوهش در بخش کمی قلمداد شود. در فرآیند سیرداستان، بررسی می‌شود که چگونه مضامین بر پدیده اثر می‌گذارند و منجر به خروجی‌های مقوله‌ای خواهند شد. در واقع، سیرداستان، به اتصال مضامین به مقوله‌ها در یک دسته‌بندی کمک می‌کند و باعث ایجاد محتوا برای پدیده مورد بررسی می‌گردد (کروسل، ۲۰۰۵).

جدول ۸: بیان سیرداستانی تعاریف مقوله‌های شناسایی شده

مقوله‌ها	شرح تئوریک مقوله‌های پیامدی هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی
پیامدهای فردی هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای	فراگیری فرهنگ حسابرسی براساس هژمونی ایجاد شده در حرفه حسابرسی، زمینه ارتقای اخلاق‌گرایی حرفه‌ای در این حوزه را در بُعدِ فردی تقویت می‌کند. چراکه فرهنگ، محرک انگیزه‌های فردی در انجام وظایف تخصصی محسوب می‌شود و باعث می‌گردد تا حسابرسان تحت قاعده نانوشته و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی مورد تاکید در تعاملات با آنان از جانب ساختار و شریک حسابرسی، عملکردهای حرفه‌ای‌تری از خود ارائه دهند. بخشی از این پیامدهای فرهنگی در کارکردهای فردی حسابرسان ادراکی و بخش دیگری از آن مربوط به شکل‌گیری رفتاری حسابرسان در عمل می‌باشد. از نظر حوزه ادراکی فردی تحت وجود هژمونی فرهنگ اخلاق محور، حسابرس سطح تحریف ذهنی و متعصبانه خود را به دلیل حمایت‌های ادراک شده، کاهش می‌دهد و فارغ از هرگونه ادراک فردی تلاش می‌کند تا با تمرکز بیشتری، کیفیت رفتار حسابرسی و عملکردهای خود را توسعه بخشد. در واقع فراگیری ارزش‌های حرفه‌ای به دلیل هژمونی فرهنگ اخلاقی باعث می‌شود تا حسابرسان براساس پایبندی به ارزش‌های حرفه‌ای در حسابرسی همچون تردید و بی‌طرفی به ارتقای کیفیت حسابرسی کمک نمایند. از طرف دیگر، حسابرسان با کنترل اضطراب و استرس در موقعیت‌های بحرانی تلاش دارند تا کار راهه حرفه‌ای مطلوب‌تری را تجربه نمایند.
پیامدهای ساختاری هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای	یکی دیگر از ابعاد پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی، پیامدهای ساختاری و اصطلاحاً استراتژیک حسابرسی است که معمولاً در قالب برنامه‌های موسسات و شرکای حسابرسی شکل می‌گیرد. این دست از پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای، به صورت ارزش‌های اخلاق در کارکردهای حسابرسی باعث می‌شوند تا کیفیت قضاوت‌های حسابرسی در سایه احاطه الگویی مشخص از هنجارهای تدوین شده در ساختار حسابرسی، ارتقاء یابد و این موضوع به افزایش تمایل شرکت‌ها در انعقاد قرارداد با این دست از موسسات حسابرسی شود. به عبارت دیگر، ابعاد فرهنگ حسابرسی به ساختارها در معنابخشیدن به ارزش‌های اخلاقی کمک می‌کنند تا حسابرسی به فلسفه وجودی خود در جهت ارتقای شفافیت‌های عملکردی صاحبکاران را به نحوه عادلانه‌ای با رعایت حقوق آنان به استفاده کنندگان منتقل نمایند. از طرف دیگر ارزیابی کارایی حسابرسی مضمونی دیگری از پیامد ساختاری هژمونی فرهنگ اخلاقی محسوب می‌شود که می‌تواند در توسعه بخشیدن قابلیت‌های رقابتی موسسات حسابرسی در کسب سهم بیشتر بازار موثر باشد. همچنین کنترل تعارضات در بین حسابرسان از منظر تداخل تعیین نقش آنان با سایر نقش‌های اجتماعی، از جمله مهمترین پیامدهای درون ساختاری هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسان محسوب می‌شود که می‌تواند به متناسب سازی ویژگی‌های فردی با سطوح تخصصی مورد نیاز بازار کمک نماید.

[1] Story Line

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

لذا با شناخت این تعاریف از منظر بسط تئوریک با تعیین پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی، در این بخش، باتوجه به فرآیندهای انجام شده در خصوص شناسایی مقوله‌های مرتبط با پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی، می‌بایست نسبت به انجام تحلیل دلفی برای تایید اعتبار مضامین همراستا با مقوله‌ها اقدام نمود. در این بخش به منظور تایید/حذف مولفه‌های پژوهش، با استفاده از مشارکت متخصصان (اعضای پانل) براساس دو مقیاس میانگین و ضریب توافق، مولفه‌های ناشی از تحلیل فراترکیب که در جدول (۸) براساس مقیاس لیکرت ۷ گزینه‌ای آورده شده‌اند، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

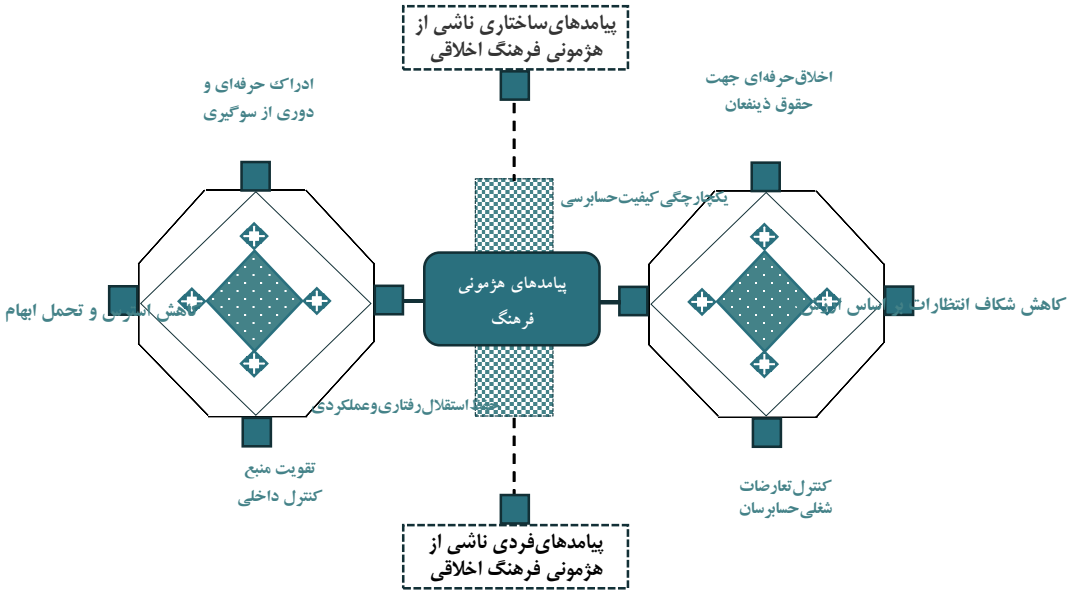
جدول ۸: تحلیل دلفی برای تعیین اجماع نظر خبرگان

		دور اول دلفی			دور دوم دلفی			نتیجه	مضامین پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی
		میانگین	ضریب توافق	ادغام	میانگین	ضریب توافق			
پیامدهای فردی هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای	تقویت منبع کنترل درونی حسابرسان	۵/۰۲	۰/۵۰	ادغام	۵/۱۰	۰/۵۵	تایید	تایید	
	تعلق به حرفه حسابرسی	۴/۸۹	۰/۴۹						
	احاطه و کنترل فشار و هیجان در شرایط بحرانی	۵/۰۰	۰/۵۰	ادغام	۵/۲۰	۰/۶۰	تایید	تایید	
	کنترل اضطراب و استرس	۴/۹۵	۰/۵۰						
	تمرکز بیشتر در ارزیابی شواهد	۳	۰/۲۰		حذف				
	شکستن چارچوب‌های ذهنی در حرفه حسابرسی	۴/۹۵	۰/۴۹	ادغام	۵/۱۰	۰/۵۵	تایید	تایید	
	ادراک حرفه‌ای و کنترل سوگیری‌های ادراکی	۴/۹۸	۰/۵۰						
	کارراهه حرفه‌ای مطلوب	۴	۰/۳۵		حذف				
	حمایت‌های ادراک شده	۴	۰/۳۵		حذف				
	حفظ استقلال رفتاری و عملکردی	۵/۲۰	۰/۶۰	تایید	۵/۳۰	۰/۶۵	تایید	تایید	
پیامدهای ساختاری هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای	یکپارچگی کارکردهای کیفیت حسابرسی	۵/۱۰	۰/۵۵	تایید	۵/۳۰	۰/۶۵	تایید	تایید	
	عدالت و رعایت اخلاق حرفه‌ای در تعامل ساختاری	۴/۹۵	۰/۴۹	ادغام	۵/۱۰	۰/۵۵	تایید	تایید	
	رعایت حقوق ذینفعان	۴/۹۸	۰/۵۰						
	کاهش شکاف انتظارات بین حسابرسان با ذینفعان	۵/۰۰	۰/۵۰	ادغام	۵/۲۰	۰/۶۰	تایید	تایید	
	نهادینه ساختن ارزش‌های حرفه‌ای در حسابرسی	۴/۹۵	۰/۵۰						
	راهبردهای رقابتی توسعه‌ی سهم بازار حسابرسی	۴	۰/۳۵		حذف				
	توسعه‌ی هنجارهای اجتماعی حسابرسی	۲	۰/۱۵		حذف				
	ارزیابی کارایی حسابرسی در مقایسه با رقبا	۳	۰/۲۰		حذف				
	متناسب‌سازی ویژگی‌های فردی با سطح تخصص‌های فردی حسابرسان	۴	۰/۳۵		حذف				
	کنترل تعارضات شغلی حسابرسان همچون تداخل نقش و کار با خانواده	۶	۰/۸۰		۶/۲۰	۰/۸۵	تایید	تایید	

همانطور که مشاهده می‌شود، هفت مضمون حذف و ده مضمون باهم ادغام شدند که نتیجه آن در قالب چارچوب نظری پژوهش مشخص است.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

شکل ۷: چارچوب نظری پژوهش



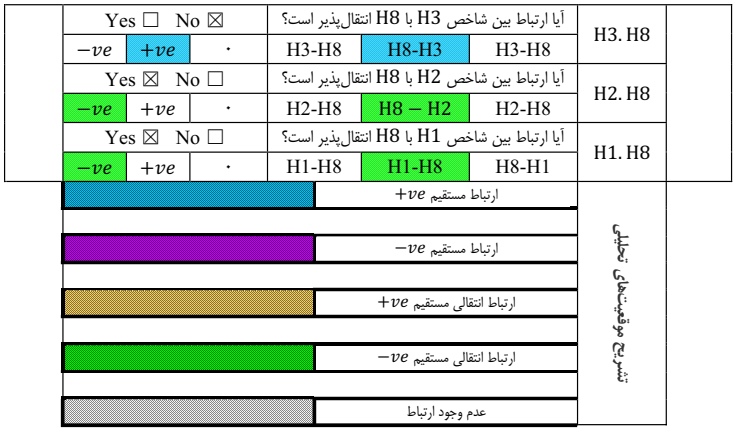
پس از شناخت ابعاد مدل پژوهش، در ادامه باهدف تحلیل ماتریسی، همسو با سوال دوم، تلاش می‌شود، تا محرک‌ترین پیامد هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای تعیین گردد. لذا در این بخش ابتدا از تحلیل ماتریس قطبی رتبه‌بندی و سپس با ترکیب تحلیل میک‌مک تلاش می‌شود تا سوال مورد نظر تحلیل شود. براساس این روش همانطور که مشخص شد، ۸ مضمون تایید شدند که می‌بایست در گام اول، براساس رندوم‌سازی، اقدام به کدگذاری مضامین شناسایی شده از H1 تا H8 جهت تبیین آن در بین حسابرسان شود. این کار کمک می‌کند تا سطح ترکیب مولفه‌ها برای سنجش تقارن ماتریسی به صورت تصادفی سنجش شود و مفاهیم به طور گسترده در جدول ماتریس دستیابی امتیازبندی شوند. پس از تخصیص کدهای مشخص، در ادامه، براساس تحلیل ماتریس قطبی جهت تعیین روابط تقارن بین مولفه‌های پژوهش از طریق معیارِ «ve+» (مثبت) یا «ve –» (منفی) به عنوان مبنای ارتباط تقارن‌پذیری مولفه‌ها درتحلیل ماتریسی، اقدام به تبیین مقایسه زوجی و متقارن بین آن‌ها می‌شود.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

جدول ۹: مقایسه زوجی بین مولفه‌ها براساس فرم ماتریس

مقایسه‌ی زوجی بین مضامین پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی		(j ← i)	(j → i)	(j = i)	(j ≠ i)			ارتباط متقارن بین مضامین پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی
H1 . H2	H1-H2	H2 − H3	H1=H2	·	+ve	−ve		
H2 . H3	H2-H3	H3-H2	H2=H3	·	+ve	−ve		
H1 . H3	آیا ارتباط بین شاخص H1 با H3 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☒ No ☐		
	H1-H3	H3-H1	H1=H3	·	+ve	−ve		
H3 . H4	H3-H4	H4-H3	H3=H4	·	+ve	−ve		
H2 . H4	آیا ارتباط بین شاخص H2 با H4 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☒ No ☐		
	H2-H4	H4-H2	H2=H4	·	+ve	−ve		
H1 . H4	آیا ارتباط بین شاخص H1 با H4 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☒ No ☐		
	H1-H4	H4-H1	H1=H4	·	+ve	−ve		
H4 . H5	H4 − H5	H5-H4	H4=H5	·	+ve	−ve		
H3. H5	آیا ارتباط بین شاخص H3 با H5 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☐ No ☒		
	H3-H5	H5-H3	H3=H5	·	+ve	−ve		
H2. H5	آیا ارتباط بین شاخص H2 با H5 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☐ No ☒		
	H2-H5	H5-H2	H2=H5	·	+ve	−ve		
H1. H5	آیا ارتباط بین شاخص H1 با H5 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☒ No ☐		
	H1-H5	H5-H1	H1=H5	·	+ve	−ve		
H5. H6	H5-H6	H6-H5	H5=H6	·	+ve	−ve		
H4. H6	آیا ارتباط بین شاخص H4 با H6 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☐ No ☒		
	H4-H6	H6-H4	H4=H6	·	+ve	−ve		
H3. H6	آیا ارتباط بین شاخص H3 با H6 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☐ No ☒		
	H3-H6	H6-H3	H3=H6	·	+ve	−ve		
H2. H6	آیا ارتباط بین شاخص H2 با H6 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☒ No ☐		
	H2-H6	H6 − H2	H2=H6	·	+ve	−ve		
H1. H6	آیا ارتباط بین شاخص H1 با H6 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☒ No ☐		
	H1-H6	H6 − H1	H1=H6	·	+ve	−ve		
H6. H7	H6-H7	H7-H6	H6=H7	·	+ve	−ve		
H5. H7	آیا ارتباط بین شاخص H5 با H7 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☐ No ☒		
	H5-H7	H7-H5	H5=H7	·	+ve	−ve		
H4. H7	آیا ارتباط بین شاخص H4 با H7 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☒ No ☐		
	H4 − H7	H7-H4	H4=H7	·	+ve	−ve		
H3. H7	آیا ارتباط بین شاخص H3 با H7 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☐ No ☒		
	H3 − H7	H7-H3	H3=H7	·	+ve	−ve		
H2. H7	آیا ارتباط بین شاخص H2 با H7 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☐ No ☒		
	H2-H7	H7-H2	H7=H2	·	+ve	−ve		
H1. H7	آیا ارتباط بین شاخص H1 با H7 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☐ No ☒		
	H1-H7	H7 − H1	H1=H7	·	+ve	−ve		
H7. H8	H7-H8	H8-H7	H7=H8	·	+ve	−ve		
H6. H8	آیا ارتباط بین شاخص H6 با H8 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☐ No ☒		
	H6-H8	H8-H6	H6-H8	·	+ve	−ve		
H5. H8	آیا ارتباط بین شاخص H5 با H8 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☐ No ☒		
	H5-H8	H8-H5	H5=H8	·	+ve	−ve		
H4. H8	آیا ارتباط بین شاخص H4 با H8 انتقال‌پذیر است؟					Yes ☒ No ☐		
	H4 − H8	H8-H4	H4-H8	·	+ve	−ve		

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57] [DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1] [Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]



پس از تعیین ارتباط متقارن بین مضامین پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی، اقدام به تشریح روابط به صورت ماتریس دستیابی می‌شود. طبق این ماتریس ارتباط بین مولفه‌های پژوهش به صورت «+۱»، «-۱» یا «۰» مشخص می‌شوند. برای ایجاد ارتباط ادراکی منسجم‌تر نسبت به ارتباط بین مولفه‌های پژوهش، از رنگ‌های تشریح موقعیت‌های تحلیلی نیز استفاده شده است.

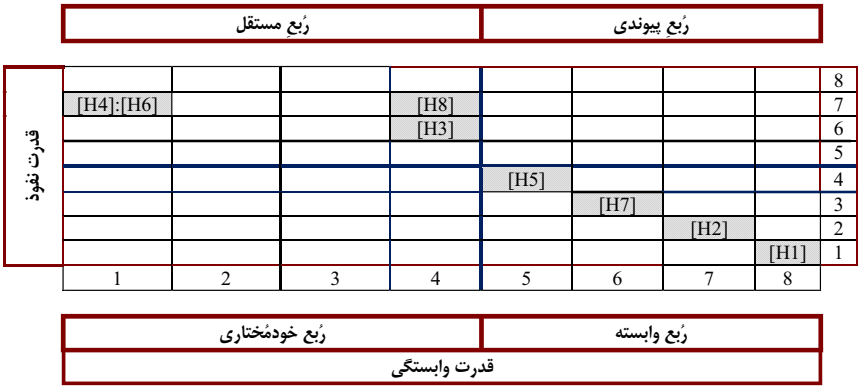
جدول ۱۰: ماتریس دستیابی ارتباط بین مضامین پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی

		مضامین گزاره‌ای در ستون «i»									
		H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8		
مضامین گزاره‌ای در سطر «j»	یکپارچگی کارکردهای کیفیت حسابرسی	H1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	قدرت نفوذ
	کنترل استرس و هیجان در شرایط بحرانی	H2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	
	کاهش شکاف انتظارات براساس نهادینه‌شدن ارزش‌های حرفه‌ای	H3	-1*	-1	1	0	-1	0	-1*	+1	6	
	حفظ استقلال رفتاری و عملکردی	H4	-1*	-1*	+1	1	-1	0	-1*	+1*	7	
	پایداری منبع کنترل درونی حسابرسان	H5	+1*	+1	0	0	1	0	+1	0	4	
	کنترل تعارضات شغلی حسابرسان	H6	+1*	+1*	-1	0	+1	1	+1	-1	7	
	ادراک حرفه‌ای و شکستن چارچوب‌های ذهنی پیش‌فرض	H7	+1*	+1	0	0	0	0	1	0	3	
	ارتقای اخلاق حرفه‌ای جهت رعایت حقوق ذینفعان	H8	-1*	-1*	+1	0	-1	0	-1	1	7	
			8	7	4	1	5	1	6	4		
			قدرت وابستگی									

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

براساس تعیین قدرت نفوذ و وابستگی اقدام به تحلیل گره‌ها و لینک‌های هر یک از مضامین پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی در قالب تحلیل نموداری میک‌مک می‌شود.

نمودار ۱: (MICMAC) قرارگرفتن مولفه‌های پژوهش براساس قدرت نفوذ و وابستگی



نتایج ارائه شده در نمودار تحلیل میک‌مک، نشان می‌دهد که هیچ یک از پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی در رُبع اول یعنی دسته مربوط به خودمختاری[1] قرار نگرفته‌اند. این به معنای آن است که هیچ کدام از ابعاد این مفهوم، از نظر نیروی محرکه و وابستگی پایین برخوردار نیستند و یا دارای محرک مثبت نسبت به سایر مضامین هستند و یا به سایر مضامین وابسته می‌باشند. از طرف دیگر همچنین مشخص گردید، هیچ کدام از مولفه‌های پژوهش نیز در بُعد پیوندی[2] تحلیل میک‌مک یعنی ربع سوم قرار نگرفته‌اند. این نتیجه نیز نشان می‌دهد، مضامین نه از قدرت وابستگی بالا و نه از قدرت نفوذ بالا جهت تاثیرپذیری و تاثیرگذاری برخوردار نمی‌باشند.

از طرف دیگر مشخص شد، پایداری منبع کنترل درونی حسابرسان؛ ادراک حرفه‌ای و شکستن چارچوب‌های ذهنی پیش‌فرض؛ کنترل استرس و هیجان در شرایط بحرانی و حفظ استقلال رفتاری و عملکردی در ربع دوم یعنی بُعد وابسته در تحلیل میک‌مک قرار دارند. تمامی مضامین این رُبع در ماتریس میک‌مک از نظر تاثیرپذیری از سایر مولفه‌ها دارای قطب مثبت «ve^*» نماد «۱» و «+۱» می‌باشند.

در نهایت مشخص شد مولفه‌های کاهش شکاف انتظارات براساس نهادینه‌شدن ارزش‌های حرفه‌ای؛ یکپارچگی کارکردهای کیفیت حسابرسی؛ ارتقای اخلاق حرفه‌ای جهت رعایت حقوق ذینفعان و کنترل تعارضات شغلی حسابرسان در رُبع چهارم یعنی مستقل قرار گرفتند. مضامین

[1] Autonomous
[2] Linkage

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

این بُعد به دلیل اینکه دارای قدرت نفوذپذیری بالایی هستند، در دسته شاخص‌های محرک مثبت «$+ve$» قرار می‌گیرند. زیرا عامل محرکی برای شکل‌گیری سایر مضامین پیامد هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی محسوب می‌شوند. این نتیجه نشان می‌دهد کنترل تعارضات شغلی حسابرسان به دلیل محرک مثبت در این بُعد، محرک‌ترین پیامد هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی محسوب می‌شود. خلاصه نتایج را می‌توان در جدول زیر که مسیر ارتباط مولفه‌ها را نشان می‌دهد، مشاهده نمود:

جدول ۱۱: مسیر ارتباط بین مولفه‌ها

	یکپارچگی کیفیت حسابرسی	کاهش شکاف انتظارات	ارتقای اخلاق حرفه‌ای	کنترل تعارضات شغلی
کاهش شکاف انتظارات؛ ارتقای اخلاق حرفه‌ای؛ منبع کنترل درونی	$-ve$ ،$-ve$ ،$-ve$			
ارتقای اخلاق حرفه‌ای؛ منبع کنترل درونی		$-ve$ ،$-ve$ ،$-ve$		
کاهش شکاف انتظارات؛ منبع کنترل درونی			$-ve$ ،$-ve$ ،$-ve$	
کاهش شکاف انتظارات؛ ارتقای اخلاق حرفه‌ای؛ منبع کنترل درونی				$+ve$ ،$+ve$ ،$+ve$

در واقع این نتیجه نشان می‌دهد، کنترل تعارضات شغلی حسابرسان محرک مثبت پیامد هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی می‌باشد که از طریق کاهش شکاف انتظارات براساس نهادینه‌شدن ارزش‌های حرفه‌ای؛ ارتقای اخلاق حرفه‌ای جهت رعایت حقوق ذینفعان و پایداری منبع کنترل درونی حسابرسان اثرپذیری مثبتی می‌پذیرد. همچنین مضامین کاهش شکاف انتظارات براساس نهادینه‌شدن ارزش‌های حرفه‌ای ارتقای اخلاق حرفه‌ای جهت رعایت حقوق ذینفعان و پایداری منبع کنترل درونی حسابرسان اگرچه به عنوان پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی مهم هستند، اما به تنهایی از قابلیت لازم برای تقویت پایداری اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی برخوردار نیستند.

شکل ۸: فرآیند تعیین محرک‌ترین پیامد هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی



[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

۶- بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش ارزیابی پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی می‌باشد. برای دستیابی به هدف پژوهش در پاسخ به سوال اول، از تحلیل ساختار محتوایی با استفاده از نرم افزار رپیدماینر دو مقوله پیامدهای فردی هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای ساختاری هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای به عنوان پیامدهای هژمونی فرهنگ در حرفه حسابرسی در قالب ۲۰ مضمون مفهومی (۱۰ مضمون در ارتباط با پیامدهای فردی شامل؛ ۱-تعلق به حرفه حسابرسی،۲- احاطه و کنترل فشار و هیجان در شرایط بحرانی،۳- تمرکز بیشتر در ارزیابی شواهد،۴- شکستن چارچوب‌های ذهنی در حرفه حسابرسی، ۵-کاهش استرس و تحمل ابهام، ۶-تقویت منبع کنترل درونی، ۷-حفظ استقلال رفتاری و عملکردی، ۸- ادراک حرفه‌ای و دوری از سوگیری، ۹-کارراهه حرفه‌ای مطلوب، ۱۰-حمایت‌های ادراک شده و ده مضمون مرتبط با پیامدهای ساختاری شامل؛ ۱-یکپارچگی کارکردهای کیفیت حسابرسی، ۲-عدالت و رعایت اخلاق حرفه‌ای در تعامل ساختاری، ۳-رعایت حقوق ذینفعان، ۴-کاهش شکاف انتظارات بین حسابرسان با ذینفعان، ۵-نهادینه ساختن ارزش‌های حرفه‌ای در حسابرسی، ۶-راهبردهای رقابتی توسعه سهم بازار حسابرسی، ۷-توسعه هنجارهای اجتماعی حسابرسی، ۸-ارزیابی کارایی حسابرسی در مقایسه با رقبا، ۹-متناسب‌سازی ویژگی‌های فردی با سطح تخصص‌های فردی حسابرسان، ۱۰-کنترل تعارضات شغلی حسابرسان) تعیین شدند. پس از انجام تحلیل دلفی جهت رسیدن به حد اجماع نظری، از طریق دو مبنای میانگین و ضریب توافق، ۸ مضمون نهایی (۱- کاهش استرس و تحمل ابهام، ۲-تقویت منبع کنترل درونی، ۳-حفظ استقلال رفتاری و عملکردی، ۴-ادراک حرفه‌ای و دوری از سوگیری، ۵-کنترل تعارضات شغلی حسابرسان، ۶- یکپارچگی کیفیت حسابرسی، ۷-ارتقای اخلاق حرفه‌ای جهت حقوق ذینفعان و ۸-کاهش شکاف انتظارات بر اساس ارزش‌ها) برای ارزیابی پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی وارد فاز تحلیلی ماتریس متقارن شدند تا به سوال دوم پژوهش پاسخ داده شود.

در پاسخ به سوال دوم پژوهش مشخص شد، کنترل تعارضات شغلی حسابرسان محرک مثبت پیامد هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی می‌باشد که از طریق کاهش شکاف انتظارات براساس نهادینه‌شدن ارزش‌های حرفه‌ای؛ ارتقای اخلاق حرفه‌ای جهت رعایت حقوق ذینفعان و پایداری منبع کنترل درونی حسابرسان اثرپذیری مثبتی می‌پذیرد. در واقع این نتیجه نشان می‌دهد، کنترل تعارضات شغلی حسابرسان محرک‌ترین پیامد هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی است که متناسب با ویژگی‌های ساختاری موسسات حسابرسی می‌تواند، سبب کاهش تنش وتعارض ناشی ازحرفه حسابرسی با سایر نقش‌های حسابرسان در جامعه و خانواده گردد.

کنترل تعارضات شغلی حسابرسان به آرامش ذهنی و توسعه ظرفیت‌های ادراکی آنان منجر خواهد شد و زمینه را برای یکپارچگی کارکردهای کیفیت حسابرسی به عنوان سرآمد فرهنگ اخلاقی در این حوزه مهیا می‌نماید. ارتقای این سطح از شناخت در حسابرسان به واسطه فراگیری فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسان باعث بهبود کیفیت مسیر شغلی آنان خواهد شد و در این راه تلاش می‌کنند تا با رعایت حقوق ذینفعان، سطح اتکاپذیری به اخلاق حرفه‌ای در آنان نهادینه گردد.

به طورکلی، ارزیابی پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی نشان‌دهنده این موضوع است که مضامین ساختاری ناشی از پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاقی، در اولویت تاثیرپذیری نسبت به مضامین فردی ناشی از پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاقی قرار دارد. دلیل این موضوع را می‌توان اینگونه مطرح نمود که توسعه ابعاد فرهنگی به عنوان یک حوزه کلان و اصطلاحاً کارکردهای محتوایی طراحی هر حرفه یا ساختار سازمانی محسوب می‌شود که در کنار راهبردها؛ محیط؛ فناوری و اندازه می‌تواند به افزایش اثربخشی کارکردهای فرآیندی همچون بهره‌وری بیشتر و اثربخشی منابع انسانی منجر شود. نتایج کسب شده با پژوهش‌های جوهری و همکاران (۲۰۲۱) و آلبِرتی و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد.

براساس نتایج کسب شده پیشنهاد می‌شود، باتوجه به اینکه کنترل تعارضات شغلی حسابرسان پیامد مهمی از مجموع ابعاد هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی می‌باشد، لازم است تا چه در بُعد نهادی و نظارتی بر حسابرسان از جانب سازمان‌های بالادستی و چه از منظر ساختاری موسسات حسابرسی راهبردهایی تدوین گردد. چراکه حرفه حسابرسی نیازمند تمرکز ذهنی و آمادگی برای پذیرش نقش تخصصی جهت بررسی عملکردهای مالی صاحبکاران می‌باشند تا براساس آن بتوانند به ذینفعان جهت تصمیم‌گیری مطلوب‌تر کمک نمایند. نمونه این راهبردها شامل ایجاد و حفظ فرهنگ اخلاق‌مداری در موسسه‌های حسابرسی از طریق برگزاری مستمر دوره‌های آموزش اخلاق و آیین رفتار حرفه‌ای و نیز تهیه و به‌روزرسانی مستمر کدهای اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی به منظور ایجاد و بهبود فرهنگ اخلاقی با حمایت جامعه دانشگاهی و حرفه‌ای در این حوزه می‌باشد. در بُعد کلان به سازمان‌های بالادستی پیشنهاد می‌شود تا نسبت به تعیین ساعات حسابرسی در طول یکسال، تدابیر شفاف‌تر و محکم‌تری اتخاذ نمایند تا مانع از فشار روانی بیش از حد به حسابرسان علی‌رغم فشارهای شغلی وارد آید تا در این صورت، سطح تنش و تعارضات بین نقشی برای آنان کاهش یابد. همچنین می‌توان به موسسه‌های حسابرسی پیشنهاد داد تا با تعامل بیشتر با حسابرسان زیرمجموعه خود ضمن شناخت بهتر از ادراک و نیازها و انتظارات آنان، مانع از سریزشدن احتمالی تعارضات بین نقشی در آنان شود. در این

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

شرایط حسابرس با حمایت ادراک شده بالاتری، کمتر دچار تعارض و استیصال در نقش‌های حرفه‌ای خود با نقش‌های اجتماعی خود می‌شود.

از محدودیت‌های این پژوهش باتوجه به سه نوع تحلیل ساختار محتوا یعنی تحلیل محتوای مقوله‌ای؛ ارزیابی و تفاهم یا همبستگی، تمرکز بر ساختار تحلیل محتوای مقوله‌ای بود. چراکه به دلیل وجود مشکلاتی مثل فراگیری کرونا انجام مصاحبه ضمن اینکه بدلیل رودرو نبودن ممکن بود از اثربخشی لازم برخوردار نباشد، بسیار زمان‌بر بود. لذا برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود با ترکیب ساختار تحلیل محتوا و استفاده از مصاحبه نسبت به یکسان‌سازی متون علمی با نظرات خبرگان قبل از تحلیل دلفی اقدام شود.

پیوست:

چک لیست امتیازی تحلیل دلفی

		مقیاس لیکرت						
		۱	۲	۳	٤	٥	٦	۷
مضامین پیامدهای هژمونی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای حسابرسی	تقویت منبع کنترل درونی حسابرسان							
	تعلق به حرفه حسابرسی							
	احاطه و کنترل فشار و هیجان در شرایط بحرانی							
	کنترل اضطراب و استرس							
	تمرکز بیشتر در ارزیابی شواهد							
	شکستن چارچوب‌های ذهنی در حرفه حسابرسی							
	ادراک حرفه‌ای و کنترل سوگیری‌های ادراکی							
	کارراهه حرفه‌ای مطلوب							
	حمایت‌های ادراک شده							
	حفظِ استقلال رفتاری و عملکردی							
	یکپارچگی کارکردهای کیفیت حسابرسی							
	عدالت و رعایت اخلاق حرفه‌ای در تعامل ساختاری							
	رعایت حقوق ذینفعان							
	کاهشِ شکاف انتظارات بین حسابرسان با ذینفعان							
	نهادینه ساختن ارزش‌های حرفه‌ای در حسابرسی							
	راهبردهای رقابتی توسعه‌ی سهم بازار حسابرسی							
	توسعه‌ی هنجارهای اجتماعی حسابرسی							
	ارزیابی کارایی حسابرسی در مقایسه با رقبا							
	متناسب‌سازی ویژگی‌های فردی با سطح تخصص‌های فردی حسابرسان							
	کنترل تعارضات شغلی حسابرسان همچون تداخل نقش و کار با خانواده							

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

چک لیست ماتریسی/مقایسه زوجی

مولفه‌های مضمونی پژوهش	H	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8
حفظِ استقلال رفتاری و عملکردی	H1								
کنترلِ استرس و هیجان در شرایطِ بحرانی	H2								
کاهش شکاف انتظارات براساس نهادینه‌شدن ارزش‌های حرفه‌ای	H3								
یکپارچگی کارکردهای کیفیت حسابرسی	H4								
پایداری منبعِ کنترلِ درونی حسابرسان	H5								
کنترل تعارضات شغلیِ حسابرسان	H6								
ادراکِ حرفه‌ای و شکستنِ چارچوب‌های ذهنی پیش‌فرض	H7								
ارتقایِ اخلاقِ حرفه‌ای جهت رعایتِ حقوق ذینفعان	H8								

چک لیست ماتریسی/مقایسه متقارن

	ماتریس متقابل H1...H6													
	H1 − H2	H2 − H1	H1 − H3	H3 − H1	H1 − H4	H4 − H1	H1 − H5	H5 − H1	H1 − H6	H6 − H1	H1 − H7	H7 − H1	H1 − H8	H8 − H1
H1														
	ماتریس متقابل H2...H6													
	H2 − H3	H3 − H2	H2 − H4	H4 − H2	H2 − H5	H5 − H2	H2 − H6	H6 − H2	H2 − H7	H7 − H2	H2 − H8	H8 − H2		
H2														
	ماتریس متقابل H3...H8													
	H3 − H4	H4 − H3	H3 − H5	H5 − H3	H3 − H6	H6 − H3	H3 − H7	H7 − H3	H3 − H8	H8 − H3				
H3														
	ماتریس متقابل H4...H8													
	H4 − H5	H5 − H4	H4 − H6	H6 − H4	H4 − H7	H7 − H4	H4 − H8	H8 − H4						
H4														
	ماتریس متقابل H5−H8													
	H5 − H6	H6 − H5	H5 − H7	H7 − H5	H5 − H8	H8 − H5								
H5														
	ماتریس متقابل H6−H8													
	H6 − H7	H7 − H6	H6 − H8	H8 − H6										
H6														
	ماتریس متقابل H7−H8													
H7														

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

فهرست منابع

افضلی، رسول؛ زهدی‌گهر، محمد؛ ولی‌زاده، اکبر. (۱۳۹۶)، نقدی بر کتاب هژمونی: شکل تازه‌ای از قدرت جهانی، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، سال هفدهم، شماره ۸، صص ۴۷-۶۶.

بابایی خلیلی، جواد.؛ عبدلی، محمدرضا؛ ولیان، حسن. (۱۳۹۸)، تحلیل واکاوی محتوایی و پیوندی ارزش‌های اخلاقی در بی‌طرفی حرفه حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال هشتم، شماره ۳۱، صص ۱۳۳-۱۵۴.

بشیریه، حسین. (۱۳۷۹)، نظریه‌های فرهنگ در قرن بیستم، چاپ اول، انتشارات موسسه فرهنگی آینده پویان.

بنی‌مهد، بهمن و گل‌محمدی، آرش. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشداردهی در مورد تقلب از طریق مدل گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم، شماره ۳، صص ۶۱-۸۶.

زارعیان، حسین؛ حیرانی، فروغ؛ معین‌الدین، محمود. (۱۳۹۸)، ارائه مدل ساختاری-تفسیری شاخصه‌های موثر بر ریسک حسابرسی مالیاتی در طرح جامع مالیاتی، دو فصلنامه علمی حسابداری دولتی، سال ششم، شماره ۱، صص ۹۷-۱۱۴.

سلیمی، علی‌اکبر؛ صفری گرایلی، مهدی؛ ولیان، حسن. (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر گزاره‌های خودکارآمدی بر کیفیت حسابرسی: تحلیلی بر فهم فرهنگ فردگرایی، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هجدهم، شماره ۲، صص ۲۹۷-۳۲۴.

شاهعلی‌زاده، رامین؛ نیکومرام، هاشم؛ حیدرپور، فرزانه. (۱۴۰۰)، نقش رهبری اخلاقی، هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی بر قصد هشداردهی خطاکاری حسابرسان مستقل، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال ششم، شماره ۱۲.

صیادی‌تورانلو، حسین و عزیزی، پدرام. (۱۳۹۶)، شناسایی و رتبه‌بندی ارزش‌های اخلاقی در حسابرسی از دیدگاه اسلام با رویکرد TOPSIS فازی، فصلنامه علمی ـ ترویجی اخلاق، سال سیزدهم، شماره ۴۸، صص ۱۷۹-۲۰۹.

عالی، مرضیه؛ دهقانی، مرضیه؛ حجی‌زواره‌ای، راحله. (۱۳۹۵)، تحلیل مقایسه‌ای هژمونی فرهنگی در برنامه درسی پنهان متون بین‌المللی آموزش زبان انگلیسی، مطالعات برنامه درسی، شماره ۴۳، صص ۲۱-۴۶.

عدیلی، مجتبی؛ خدامی‌پور، احمد؛ پورحیدری، امید. (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۴۶، صص ۵-۲۰.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

کدخدایی الیادرانی، مژده و بنی‌مهد، بهمن. (۱۴۰۰)، رابطه جهت‌گیری ارزشی، عواطف مثبت و درک از انصاف با تمایل حسابرسان داخلی به گزارشگری تقلب، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال ششم، شماره ۱۱، صص ۶۷-۹۱.

کوکبی، صدریه؛ کامیابی، یحیی؛ رمضانی، جواد. (۱۴۰۰)، واکاوی در علل ارتقای کیفی حسابرسی داخلی: مدل جامع تفسیری-ساختاری، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال یازدهم، شماره ۳، صص ۱۶۷-۱۹۰.

کاووسی، اسماعیل؛ عبدلی، محمدرضا؛ ولیان، حسن. (۱۳۹۹)، تأثیر مضمون‌های فرهنگ اخلاق‌مداری بر بی‌طرفی حسابرس: تحلیلی بر ادراک رهبری تحول‌گرا، مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۴، صص ۶۳۵-۶۵۹.

مشایخی، بیتا؛ نوروش، ایرج؛ حجازی، رضوان؛ مومنی یانسری، ابوالفضل. (۱۳۹۸)، به سوی نظریه-ای برای فرآیند شکل‌گیری هویت حرفه‌ای حسابرسان داخلی: شواهدی از ایران، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی، سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۱۵-۴۱.

نمازی، محمد و ابراهیمی، فهیمه. (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر شدت اخلاقی ادراک شده توسط حسابداران، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم، شماره ۴، صص ۹۷-۱۲۱.

Adisa, T. A., E. S. Oruh, and B. Akanji. 2020. A critical discourse analysis of the link between professional culture and organizational culture, Employee Relations, 42(3): 698-716.

Aghaei Chadegani, A, and K. Ebrahimi Kahrizsangi. 2020. Auditors' behavioral intention: the interaction effect of individual, audit firm and audit team factors, Iranian Journal of Finance, 4(1): 55-80.

Agnew, J. 2005. Hegemony: The New Shape of Global Power, Tempel University Press.

Alberti, C. Th., J. C. Bedard, O. B. Bik, and A. Vanstraelen. 2020. Audit Firm Culture: Recent Developments and Trends in the Literature, European Accounting Review.

Andiola, L. M., D. H. Doweny, and K.D.Westermann. 2020. Examining Climate and Culture in Audit Firms: Insights, Practice Implications, and Future Research Directions, AUDITING: A Journal of Practice & Theory, 39(4): 1-29.

Barrainkua, I., and B. Espinosa-Pike. 2018. The Influence of Auditors' Commitment to Independence Enforcement and Firms' Ethical Culture on Auditors' Professional Values and Behaviour, in Cynthia Jefrey (ed.) Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting. 2(1) Emerald Publishing Limited, 17–52.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

Biber, S, H. 2010. Qualitative approaches to mixed methods practice, Qualitative inquiry, 16(6): 455-468.

Bigoni, M. 2021. Accounting for hegemony. Fascist ideology and the shifting roles of accounting at the University of Ferrara and the Alla Scala Opera House, Accounting History.

Bol, J., I. Grabner, K. Haesebrouck, and M.E. Peecher. 2019. The Effect of Audit Culture on Audit Quality, The Foundation for Auditing Research, 1-11.

Cohen, J, R., G. Krishnamoorthy, and A.M. Wright. 2008. Form versus Substance: The Implications for Auditing Practice and Research of Alternative Perspectives on Corporate Governance, Auditing: A Journal of Practice & Theory, 27(2): 181-198.

Cooper, Ch. 1995. Ideology, Hegemony and Accounting Discourse: A Case Study of the National Union of Journalists, Critical Perspectives on Accounting, 6(3): 175-209.

Cowperthwaith, Ph. 2010. Culture Matters: How Our Culture Affects the Audit, Accounting Perspectives, 9(3): 175-215.

Cox, R. 1987. Production, Power and World Order: Social Force in The Making History, New York, Columbia University Press.

Creswell, J. W. 2005. Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research (2nd edition).

Dharmasiri, P., S.Y. Phang, A. Prasad, and J. Webster. 2021. Consequences of Ethical and Audit Violations: Evidence from the PCAOB Settled Disciplinary Orders, Journal of Business Ethics.

Eagleton, T. 1991. Ideology: An introduction. London: Verso.

Evinita, L., and J.Ph. Kambey. 2021. Mediating effects of governance on audit culture, internal control and audit quality in Indonesia: Basis for model, Studies of applied economics, 39(12): 1-27.

Flynn, S. 2020. Revisiting hegemony: A Gramscian analysis for contemporary social work, Irish Journal of Sociology, 29(1): 19-37.

Gilpin, R. 1981. War and Change in World Politics, Cambridge University Press.

Gramsci, A. 1966d. Cultura i Literatura, translated into Catalan by Jordi Solé-Tura, Barcelona: Edicions 62.

Hargreaves, A. and M.T. O'Connor. 2017. Cultures of professional collaboration: their origins and opponents, Journal of Professional Capital and Community, 2(2): 74-85.

Johari, R.J., M. M. Alam, and J. Said. 2021. Investigating factors that influence Malaysian auditors' ethical sensitivity, International Journal of Ethics and Systems, 37(3): 406-421.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

Johnsen, R., S. Lacoste, and J. Meehan. 2020. Hegemony in asymmetric customer-supplier relationships, Industrial Marketing Management, 87(1): 63-75.

Karacaer, S., R. Gohar, M. Aygun, and C. Sayin. 2009. Effects of Personal Values on Auditor's Ethical Decisions: A Comparison of Pakistani and Turkish Professional Auditors, Journal of Business Ethics, 88(2): 53-64.

Keohane, R. O. 1984. After Hegemony: Cooperation and Discord in the World Political Economy, Princeton, Princeton University Press.

Khodakarami, M., Z. Rezaee, and R. Hesarzadeh. 2021. Islamic Religious Culture Atmosphere and Audit Pricing: Evidence from Iran, Business Ethics, the Environment & Responsibility, 30(4): 716-737.

Maglaras, V. 2013. Consent and Submission: Aspects of Gramsci's Theory of the Political and Civil Society. SAGE Open, 14(2): 1-63.

Malone, D. W. 2014. An introduction to the application of interpretive structural modeling. Proceedings of the IEEE, 63(3): 397-404.

Mantzari, E., and O. Georgiou. 2018. Ideological hegemony and consent to IFRS: Insights from practitioners in Greece, Critical Perspectives on Accounting, 11(2): 1-24.

Parlee, C, E., and M.G. Wiber. 2015. Whose audit is it? Harnessing the power of audit culture in conditions of legal pluralism, The Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law, 47(1): 96-111.

Rana, U. 2020. Cultural Hegemony and Victimization of Bedia Women in Central India, Space and Culture, India, 8(2): 96-105.

Raouf, H. 2020. Iranian quest for regional hegemony: motivations, strategies and constrains, Review of Economics and Political Science, 4(3): 242-256.

Shore, C., and S. Wright. 2019. Governing by numbers: audit culture, rankings and the new world order, Social Anthropology/ Anthropologie Sociale, 23(2): 22–28.

Singh, M, D., and R. Kant. 2011. Knowledge management barriers: An interpretive structural modeling approach. International Journal of Management Science and Engineering Management, 3(2).

Smyth, S., and D. Whotfield. 2017. Maintaining market principles: Government auditors, PPP-equity sales and hegemony, Accounting Forum, 41(3): 44-56.

Sumiyana, S., H. Hendrian, K. Jayasinghe, and Ch. Wijiethilaka. 2021. Public sector performance auditing in a political hegemony: A case study of Indonesia, Financial Accountability & Management.

Sweeney, B., D. Arnold, and B. Pierce. 2010. The impact of perceived ethical culture of the firm and demographic variables on auditors' ethical

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]

evaluation and intention to act decisions, Journal of Business Ethics, 93(4): 531–551.

Tugui, A., D. T. Agheorghiesei, and L. Asandului. 2020. An Informal Ethics Auditing in Authorized Valuation for Business Sustainability in Romania, 12(20): 62-85.

Tysiac, K. 2013. Europe takes step toward mandatory audit firm rotation. Journal of Accountancy. Available at: http://www.journalofaccountancy.com/news/20137862.htm

Zaidi, Z. 2020. Cultural hegemony? Educators' perspectives on facilitating cross-cultural dialogue, Taylor & Francis online, 23(2): 181-205.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.6.1]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.57]