



The Impact of Organizational Trauma on Audit Quality Considering the Mediating Role of Auditors' Narcissistic and Machiavellian Personalities in Auditors

Reza Asgharpour Hassankiyadeh¹

Received: 2023/08/18

Accepted: 2023/09/20

Research Paper

Extended Abstract

Background and Purpose: Organizational trauma refers to those blows and shocks to the organization that in most cases are due to the malfunction of one or more elements of the organization such as; People, goals, structure, technology or environment arise. Organizational trauma or mental trauma is phenomenon is an increasingly widespread phenomenon burdening many organizations –specifically auditing institutions, leaving extensive adverse impacts on the auditing profession and professionals that can negatively influence auditing quality through the manifestation of negative personality types such as narcissistic and Machiavellian characters. The present study is thus concerned with the traumatic impact of organizational trauma on auditing quality considering the mediating role of auditors' narcissistic and Machiavellian personalities in auditors.

Methodology: This research is practical in terms of its purpose, and in terms of method and nature, it is a descriptive-survey of correlational type. This research is placed in the group of behavioral studies in terms of time dimension, cross-sectional and in terms of scope. Since data collection in this research is done using library studies and questionnaires, it can be placed in the field research group. The statistical population of the research consists of the members of the Certified Accountants Society of Iran, working in auditing organizations and audit institutions, which according to the latest statistics (August 2023) listed on the website of the Certified Accountants Society of Iran, were 1857 people. Due to the limited population, Cochran's formula was used to determine the sample size, and 318 people were selected as a statistical sample using available sampling method. The data collection tool is a standard questionnaire with a Likert scale, the validity of which was checked and confirmed by experts and professors of the accounting field, and its reliability was checked and confirmed by Cronbach's alpha, combined reliability and mean variance extracted. Data analysis and hypothesis tests were performed through descriptive and analytical statistics using structural equation modeling in SPSS and Smart PLS statistical software.

Findings: Results revealed that organizational trauma left negative and significant impacts on auditing quality while leaving positive and significant effects on narcissistic and Machiavellian personality types. Results also suggested that narcissistic and Machiavellian personalities left negative and significant influences on auditing quality and a strong and aggravating mediating role between organizational trauma and auditing quality. In the

1. MSc Auditing, Department of Auditing, Ramsar Branch, Islamic Azad University, Ramsar, Iran. (Corresponding Author)
(Email: reza.asgharpour70@gmail.com)



interpretation of the research findings, it can be said that the more organizational trauma is in organizations, especially audit institutions, the atmosphere of despair and despair prevails in the organization, and the employees and managers lose their work motivation and the organization's focus on satisfying the needs of customers decreases. As a result of stress, leaving the job, pessimism and moral atmosphere spreads, this atmosphere will act as the main cause of trauma in auditors, which will reduce the quality of audit work. On the other hand, the greater the organizational trauma in organizations, especially audit institutions, the more narcissistic and Machiavellian characters will appear in auditors, because on the one hand, narcissistic people are more inclined to violate laws to achieve their personal goals and seek management positions for power and fame, and on the other hand, Machiavellian people who are willing to trample the rights of others in order to reach a better position, so these two dark characters appear more in traumatized organizations. On the other hand, in traumatized organizations, the narcissistic character is more intensified and affects the quality of audit work, because narcissism is like a double-edged sword, and having too much or too little of it is destructive for organizations, especially audit institutions, because narcissistic people are considered by others. does not pay attention and on the contrary, they impose their opinion on the other party, which will cause the opinions of other members of the audit group to become irrelevant in the process of judgment and decision making. Based on this, narcissism is the source and driver of unethical behaviors and judgments and can violate professional ethics and reduce audit quality. On the other hand, in traumatized organizations, the Machiavellian character is more intensified and affects the quality of audit work, because the presence of Machiavellian behaviors poses a serious risk to the health of the work environment and the comfort of the organization's members, especially audit institutions, because Machiavellian people are more dominated. and they tend to influence others in the work environment and violate ethical standards more easily and are willing to use any means to achieve more power, these factors have a negative effect on auditors' job performance and will reduce the quality of audit work.

Discussion: Results of the present study indicated the paramount significance of organizational trauma and its destructive impacts in auditing institutions and organizations, that managers should first identify the factors that cause organizational trauma according to its dimensions (people, goals, structure, technology and environment) and then take measures and take appropriate measures to manage them. All organizations, whether in the public sector or in the private sector, should look at the issue of trauma with a strategic perspective and put the creation of a healthy administrative environment free of organizational trauma on their agenda and form a working group to examine the state of organizational trauma and its roots in order to Provide a better space for auditors' constructive criticism. Also, when hiring, managers should avoid recruiting people with high levels of narcissism and Machiavellianism to prevent the manifestation of negative personality types in organizations to promote auditing professional merits and auditing quality.

Keywords: Organizational Trauma, Auditing Quality, Auditors' Narcissism, Auditors' Machiavellianism.

JEL Classification: M41, M42, G41



تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی با نقش میانجی شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی در حساب‌رسان

رضا اصغری‌پور حسن‌کیاده^۱

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی با نقش میانجی شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی در حساب‌رسان است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۲ بوده که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۳۱۸ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد می‌باشد که روایی و پایایی آن بررسی و تأیید گشت. تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، در قالب آمارهای توصیفی و استنباطی با به‌کارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای آماری اس‌پی‌اس‌اس و اسمارت‌پی‌ال‌اس صورت گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی و معنادار و بر شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی حساب‌رسان تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج نشان داد که شخصیت‌های خودشیفته حساب‌رسان تأثیر منفی و معنادار بر کیفیت حسابرسی دارند و نقش میانجی قوی و تشدیدکننده را بین ترومای سازمانی و کیفیت حسابرسی ایفا می‌کنند. نتایج پژوهش گویای اهمیت ویژه ترومای سازمانی و آثار مخرب آن در سازمان‌ها و مؤسسه‌های حسابرسی است که توجه ویژه مسئولان این حوزه را می‌طلبد تا از بروز شخصیت‌های تاریک در سازمان جلوگیری شده و این امر به اعتلای حرفه حسابرسی و کیفیت حسابرسی بیفزاید.

کلیدواژه‌ها: ترومای سازمانی، کیفیت حسابرسی، خودشیفتگی حساب‌رسان، ماکیاولی‌گری حساب‌رسان.

طبقه‌بندی موضوعی: M41, M42, G41

۱. کارشناسی ارشد حسابرسی، گروه حسابرسی، واحد رامسر، دانشگاه آزاد اسلامی، رامسر، ایران. (نویسنده مسئول)

(Email: reza.asgharpour70@gmail.com)



مقدمه

با توجه به روند رو به افزایش رویکرد پژوهش‌های اخیر در مجلات معتبر به سوی مطالعات رفتاری، می‌توان به اهمیت روزافزون این حوزه مشترک در تمامی زمینه‌های علمی پی برد. طی دهه اخیر تحولات زیادی حرفه حسابرسی را در خصوص مقررات تحت‌تأثیر قرار داده است. حسابرسی از حرفه‌ای که تا پیش از سال ۲۰۰۲ صرفاً با اتکا به مقررات پراکنده و سلیقه‌ای اداره می‌شد، اکنون به حرفه‌ای تبدیل شده است که تحت‌نظارت شدید دولتی و قانون‌گذاران مستقل بین‌المللی قرار دارد. با در نظر گرفتن رسوایی‌های اخیر شرکت‌هایی همچون آنرون، وردکام، تایکو و... و با توجه به این‌که رسالت حرفه‌ای حسابرسی ایجاد اعتماد و آرامش خیال به استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی است، ضرورت افزایش کیفیت حسابرسی بیش‌ازپیش نمایان می‌شود (رویایی و همکاران، ۱۳۹۲). حرفه حسابرسی در تلاش است تا از جهانی شدن اقتصاد و انقلاب اطلاعات دور نباشد و همگام با تغییرات فن‌آوری در راستای نیازهای جامعه حرکت کند. در هر جامعه، جلب و حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی، مستلزم آن است که اطلاعات فراهم‌شده حسابداران و تأییدشده حسابرسان، معتبر و از بیشترین کیفیت برخوردار باشد. بنابراین هر چیزی که قابلیت کاهش یا افزایش کیفیت حسابرسی را داشته باشد، بسیار دارای اهمیت است (نیکبخت و خوشرو، ۱۳۹۶).

از سوی دیگر، حسابرسی حرفه‌ای پُراسترس بوده زیرا این شغل همیشه با حجم کاری سنگین، ضرب‌العجل‌های زیاد، فشار زمانی، فشار اجتماعی و تعهد نسبت به سازمان و ذی‌نفعان مشخص می‌شود (جاهیدا و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین حسابرسان در محیط‌های فرسایشی کار می‌کنند که این محیط به مثابه خانه عنکبوت و طعمه گرفتار شده است که می‌تواند به‌عنوان عامل تروما در حسابرسان عمل کند (هورمان و ویوان، ۲۰۰۵). نظریه ترومای سازمانی (ضربات روحی) بیان می‌کند که همان‌طور که در زندگی روزمره ضربه‌ها و آسیب‌های مختلفی به روان و جسم افراد وارد می‌شود، سازمان‌ها نیز در معرض آسیب‌ها و ضربه‌های مختلفی قرار دارند. مؤسسه‌های حسابرسی به‌عنوان سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات به مشتریان با توجه به ماهیت خاص فعالیتشان، مستعد ابتلا به ترومای سازمانی هستند. در سازمان‌هایی که دچار تروما می‌شوند، جو یأس و ناامیدی بر سازمان حاکم می‌شود و کارکنان و مدیران انگیزه‌های کاری خود را از دست داده و تمرکز سازمان بر رفع نیازهای مشتریان کاهش می‌یابد (وینتر، ۲۰۱۹). همچنین، نادیده گرفتن ترومای سازمانی باعث کاهش تعهد و تمایل افراد به انجام وظیفه (ونوگوپال، ۲۰۱۶)، کاهش مهارت‌های کارکنان (سرلک و کولیوند، ۱۳۹۴)، کاهش وجدان کاری (هوانگ و چانگ، ۲۰۰۹)، ترک کار، کاهش بهره‌وری و کیفیت خدمات (سیمون و همکاران، ۲۰۱۰) می‌شود.

از سوی دیگر، در میان صفات تاریک شخصیتی، شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی حسابرسان به‌عنوان نقطه کانونی در پژوهش‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. خودشیفتگی نوعی اختلال شخصیت و بیانگر عشق افراطی به خود است. افراد خودشیفته، درباره توانایی‌های خود اغراق می‌کنند، محتاج توجه و تأیید زیاد هستند و از انتقاد دیگران مضطرب و برآشفته می‌شوند (ویز و همکاران، ۲۰۱۹). خودشیفتگی، یک ویژگی رفتاری شایع در میان حسابرسان است (آمریک و کریچ، ۲۰۱۰؛ آکرز و همکاران، ۲۰۱۴). مطالعات اخیر نشان می‌دهند اختلال

1. Jahida et al.
2. Horman & Vivian
3. Winter
4. Venugopal
5. Hwang & Chang
6. Simon et al.
7. weis et al.
8. Amernic & Craig
9. Akers et al.

خودشیفتگی به‌عنوان یک سوگیری شناختی می‌تواند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس را تحت‌تأثیر قرار دهد. بنابراین خودشیفتگی منبع و محرک رفتارها و قضاوت‌های غیراخلاقی است و می‌تواند نقض‌کننده اخلاق حرفه‌ای و در نتیجه کاهنده کیفیت حسابرسی باشد (چو و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین، ماکیاولیسم نوعی اختلال شخصیتی است و شامل ویژگی‌هایی مانند اضطراب و استرس زیاد، نداشتن احساس پشیمانی، دوری از دیگران، شکست از عبرت گرفتن از تجربیات گذشته است (حیرانی و همکاران، ۱۳۹۵). به نظر می‌رسد افراد با رفتارهای ماکیاولی‌گرایانه برای رسیدن به قدرت بیشتر حاضرند از هر ابزاری بهره‌گیرند (شیری و همکاران، ۱۳۹۴). از آن‌جا که حسابسان مسئولیت حساس در ارائه گزارش‌های قابل‌اتکا برای گروه‌های ذی‌نفع را دارند، بروز رفتارهای ماکیاولی در حسابسان می‌تواند کیفیت حسابرسی را کاهش داده و اعتماد عموم به حرفه حسابداری و حسابرسی را از بین ببرد (رویایی و همکاران، ۱۳۹۲).

نوآوری این پژوهش در مقایسه با پژوهش‌های قبلی آن است که در پژوهش‌های قبلی، ترومای سازمانی با متغیرهای تعهد حرفه‌ای، رفتار اخلاقی، عملکرد شغلی، وجدان کاری، هوش هیجانی، سکوت سازمانی، فرهنگ سازمانی و رهبری زهرآگین بررسی و آزمون شده است. به بیان دیگر تاکنون پژوهشی، به بررسی تروما، کیفیت حسابرسی و شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی حسابسان نپرداخته و یک فضای خالی در پژوهش‌های این رشته وجود دارد که این پژوهش به دنبال پرکردن آن است. این در حالی است که طبق مطالعات روان‌شناسی، شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی تأثیر مهمی بر کیفیت حسابرسی، عملکرد، قضاوت و تصمیم‌گیری حسابسان دارند و وجود تروما در مؤسسه‌های حسابرسی می‌تواند کیفیت کار حسابرسی را تحت‌تأثیر قرار دهد و این تأثیر در حسابسان با شخصیت‌های تاریک (خودشیفته و ماکیاولی) اهمیت پیدا می‌کند. بنابراین مسئله مهم و قابل بحث در سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی که به‌عنوان سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات به مشتریان محسوب می‌شوند، بحث ترومای سازمانی و اتخاذ تدابیر خاصی به‌منظور مدیریت صحیح ضربات و آسیب‌های وارد شده است، تا ضمن کاهش عوارض ناشی از آن در سلامت جسم و روان حسابسان در محیط کار و افزایش توانایی خدمت‌رسانی، بتواند تا حد امکان مانع از کاهش بازدهی کل سازمان شود. بنابراین مؤسسه‌های حسابرسی مانند موجودات زنده برای بقای خود، باید از توانمندی‌های لازم در خصوص مدیریت تروما و ضربات وارد به پیکره خود برخوردار باشند تا بتوانند در محیط‌های فرسایشی و پُراسترس به حیات خود ادامه دهند. لذا مسئله اصلی که این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ علمی برای آن است، این است که آیا ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی و شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی حسابسان تأثیر دارند؟ آیا شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی حسابسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارند؟ آیا شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی حسابسان نقش میانجی را در تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی دارند؟

دستاوردها و ارزش‌افزوده علمی پژوهش حاضر را می‌توان بدین شرح برشمرد: نخست یافته‌های این پژوهش می‌تواند موجب بسط و گسترش مطالعات رفتاری در حوزه کیفیت حسابرسی گردد و می‌تواند شکاف مربوط به ارتباط بین‌رشته‌ای میان حسابرسی و روان‌شناسی را تا حدودی برطرف نماید. دوم شواهد این پژوهش، اطلاعات سودمندی از سطح خودشیفتگی و ماکیاولی حسابسان در اختیار مؤسسه‌های حسابرسی، سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران حرفه حسابرسی قرار دهد. این موضوع می‌تواند آن‌ها را در هنگام انتخاب و آموزش حسابسان و تدوین دستورالعمل‌های

مربوطه یاری دهد. در ادامه، ابتدا به بررسی مبانی نظری و تدوین فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود؛ سپس روش‌شناسی و یافته‌های پژوهش تشریح و در انتها نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پژوهش ارائه می‌گردند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ترومای سازمانی

واژه تروما یا آسیب از دنیای پزشکی، اقتباس و وارد حیطه سازمانی شده است (هورمان و ویوان^۱، ۲۰۱۳). ادبیات مربوط به تروما نشان می‌دهد که تعاریف ارائه‌شده در خصوص آن به یک معضل بزرگ تبدیل شده است و هر یک از محققان آن را به‌گونه‌ای متفاوت تشریح نموده‌اند. هورمان و ویوان^۲ (۲۰۰۵)، ترومای سازمانی را به‌عنوان تغییرات ناکارآمد در الگوهای رفتاری می‌داند که در سطح سازمان رخ داده و معتقد است که این الگوهای ناکارآمد از فعالیت‌های بیهوده محیط کاری سرچشمه می‌گیرند. اسپیگل^۳ (۲۰۰۸)، تروما را به‌عنوان بی‌نظمی که فرد کنترل خود را از دست می‌دهد تعریف می‌کند. کاهن و همکاران^۴ (۲۰۱۳)، تروما را فقدان تمرکز بر روی وظایف سازمان، افزایش بیش‌ازحد روابط شخصی، فقدان ظرفیت حل مسئله و سکوت اجباری تعریف می‌کند. ترومای سازمانی بیانگر آن دسته از ضربات و شوک‌های وارد به سازمان است که در بیشتر موارد به دلیل سوء کارکرد یک یا چند رکن از ارکان سازمان نظیر افراد، اهداف، ساختار، فناوری و یا محیط به وجود می‌آید (سرلک و کولیوند، ۱۳۹۴). سازمان‌های ترومازده معمولاً حالت رکودی داشته، فناوری مناسب ندارند و با عملکردی کاهش یافته، سیر نزولی پیدا می‌کنند (احمدی و شیرازی، ۱۳۹۴). بر همین اساس، ابعاد ترومای سازمانی را می‌توان به صورت زیر طبقه‌بندی کرد: ۱. افراد: رفتار نامناسب افراد سازمان، خواه مدیر و خواه نیروی کار؛ ۲. ساختار: تغییرات ساختاری نامناسب، تقسیم کار نادرست، ارتباطات اندک، قوانین بیش‌ازحد؛ ۳. اهداف: نبود رسالت سازمانی مشخص، کمبود برنامه‌ها و اهداف قابل اندازه‌گیری و شفاف؛ ۴. محیط: نبود تمایل به جذب شریکان خارج از سازمان، کاهش و کمبود منابع در محیط (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹).

تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابداری

در سازمان‌ها، تمثیلی وجود دارد که از ترومای سازمانی به‌مثابه باتلاقی یاد می‌کنند که کارکنان در طول زمان در آن فرو می‌روند و از پویایی و نشاط کافی برخوردار نیستند و همانند فردی که در باتلاق گیر کرده باشد، در محیط مکرر کاری خود دست و پا می‌زنند و به مرور زمان توانایی‌های درونی خود را از دست داده و در بلندمدت به فردی خسته و ناامید تبدیل می‌شوند (احمدی و شیرازی، ۱۳۹۴). سازمان‌های تروما دیده شامل سه مؤلفه وجود مرزهای بسته بین سازمان و محیط، تمرکز بر روابط درونی، گسترش یافتن استرس و اضطراب در سازمان می‌باشند (سرلک و کولیوند، ۱۳۹۴). ترومای سازمانی علاوه بر آثار جبران‌ناپذیر بر کارکنان و سازمان‌ها، باعث استرس و پریشانی، بی‌قراری و بی‌اعتمادی به همکاران و سازمان می‌شود و اگر مورد توجه قرار نگیرد، سازمان را تا کام مرگ و پایان کار پیش می‌برد (تهرانی و همکاران^۵، ۲۰۰۲). با توجه به این‌که حسابرسان در محیط‌های فرسایشی (خواجوی و صالحی، ۱۳۹۸) و پُراسترس (صراف و صراف، ۱۳۹۹) کار می‌کنند، این محیط خود می‌تواند به‌عنوان عامل تروما در

1. Horman & Vivian
2. Horman & Vivian
3. Spiegel
4. Kahn et al.
5. Tehrani et al.

حسابرسان تلقی شود. محیط حرفه‌ای که حسابرسان شاهد رفتار غیراخلاقی همکاران و مدیران، بداخلاقی سیاسیون و فساد مالی افراد وابسته به مقامات ارشد یک کشور هستند، در چنین شرایطی حسابرسان، نمی‌توانند با چاشنی فشار و تهدید در برابر تقاضاهای غیراخلاقی مافوق، مقاومت چندانی به خرج دهند (عصری، ۱۳۹۷). بنابراین، وجود یک محیط سالم و بدون تنش می‌تواند از ایجاد فشارهای روحی بر حسابرسان بکاهد. مؤسسه‌های حسابرسی به‌عنوان سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات به مشتریان با توجه به ماهیت خاص فعالیتشان، بیشتر در معرض ترومای سازمانی قرار دارند، که این تروما می‌تواند بر روی کیفیت کار حسابرسان تأثیر منفی داشته باشد.

تأثیر ترومای سازمانی بر شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی حسابرسان

پدیده تروما، آثار تخریبی زیادی بر افراد، گروه‌ها، سازمان و حتی جامعه وارد می‌کند. معمولاً افرادی که دچار تروما می‌شوند، یک فشار مدت‌دار را تجربه می‌کنند. فشار ناشی از تروما، نیرو و ضربه‌ای به روان و جسم آدمی وارد می‌کند که به علت رویدادی خاص با ابعاد ناگوار، فرد را شوکه، مات و مبهوت و وحشت‌زده می‌کند، سلامت جسمی و روحی و بقای او را تهدید می‌کند و ممکن است به بحران‌هایی از جمله اضطراب، کم شدن تعهد، بدگمانی، تمرکز نداشتن، افسرده شدن، زیاد شدن غیبت، عدم موفقیت، عقب‌نشینی و کناره‌گیری منجر شود (بازولی و همکاران^۱، ۱۹۹۸؛ دکلاک و ساسول^۲، ۲۰۰۷؛ سویتزر^۳، ۲۰۱۱). تروما در سازمان به‌عنوان یک پیامد جانبی حاصل از تغییر دیده می‌شود. کارکنان در طول زمان، فرهنگ سازمان را می‌آموزند و با محیط سازمان انس می‌یابند و هرگونه تغییر ناگهانی و از دست دادن هر آن‌چه کارکنان به آن خو گرفته‌اند، باعث به وجود آمدن تروما می‌شود (کاهن^۴، ۲۰۰۳). بنابراین ترومای سازمانی می‌تواند باعث بروز شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی در حسابرسان شود. افراد ماکیاولی ممکن است با ویژگی‌هایی همچون رفتارهای فریبکارانه، اعمال کنترل بر دیگران، خودکامگی، منفعت‌طلبی، بهره‌کشی، بدبینی همراه باشند (سعادت و همکاران، ۱۳۹۶). این‌گونه رفتارها در سازمان‌ها تفرقه‌افکن و مخرب هستند (شیری و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین، افراد خودشیفته دارای اعتمادبه‌نفس بیش‌ازحد هستند و در خصوصیات همچون هوش و ذکاوت و برون‌گرایی خود را بهتر از دیگران می‌دانند و برای دستیابی به اهداف شخصی خود تمایل بیشتری به نقض قوانین دارند (ایمر و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین در مؤسسه‌های حسابرسی که بیشتر در معرض ابتلا به ترومای سازمانی هستند، وجود ترومای سازمانی باعث افزایش شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی در حسابرسان می‌شود.

کیفیت حسابرسی

کیفیت حسابرسی از موضوعات بااهمیت در حوزه حسابرسی است. ساختار کیفیت حسابرسی از سازه‌های کمی (اندازه مؤسسه، حق‌الزحمه) و کیفی از قبیل توانایی‌های حسابرسان (شامل؛ دانش، تجربه، قدرت تطبیق، کارایی فنی) و اجرای ضوابط حرفه‌ای (شامل استقلال، عینیت، مراقبت حرفه‌ای، تضاد منافع، قضاوت) تشکیل شده به همین دلیل اندازه‌گیری آن دشوار است. بنابراین کیفیت حسابرسی در عمل به سختی قابل مشاهده بوده و دارای مفهومی چندوجهی است و عوامل مستقیم و غیرمستقیم متعددی بر روی آن اثر می‌گذارند (دیویدسون و همکاران^۵، ۲۰۰۵). کیفیت حسابرسی دیگر یک مفهوم جدید در حوزه حسابرسی نیست. با این حال، تا به امروز، هنوز یک تعریف جهانی

1. Bazzoli et al.
2. Deklerk & Sasol
3. Switzer
4. Kahn
5. Davidson et al.

واحد وجود ندارد که افراد بتوانند به اتفاق آرا به توافق برسند. برخی از رایج‌ترین تعریف‌های کیفیت حسابرسی عبارتند از: ۱. ارزیابی بازار از احتمال این که صورت‌های مالی حاوی تحریف‌های بااهمیت است و حسابرس این تحریف‌ها را کشف و گزارش می‌کند (دی‌آنجلو^۱، ۱۹۸۱)؛ ۲. بهبود میزان شفافیت اطلاعات حسابداری (والاس^۲، ۱۹۸۷)؛ ۳. میزان اعتباردهی حسابرس و عاری بودن صورت‌های مالی حسابرسی شده از تحریف‌های بااهمیت (پالمروس^۳، ۱۹۸۹)؛ ۴. احتمال عدم انتشار گزارش مقبول برای صورت‌های مالی حاوی اشتباهات اساسی (لی و همکاران^۴، ۱۹۹۹).

خودشیفتگی

خودشیفتگی به‌عنوان یک اختلال شخصیتی در روان‌شناسی بالینی عمومی و روان‌پزشکی، تعریف شده است. در این تعریف خودشیفتگی یک ویژگی غیرقابل انعطاف و ثابت است که شامل اغراق، خودبینی و میل به تحسین شدن است (ریجنس‌بیلت^۵، ۲۰۱۱). خودشیفتگی، اشاره به حالتی ذهنی و روانی دارد که یک انسان به دلیل توجه و علاقه زیاد به خود، از محیط بیرونی و شرایط سایر افراد غافل می‌شود (کرنبرگ^۶، ۱۹۹۳). خودشیفتگی به‌عنوان تفاوت‌های فردی نسبتاً پایدار است که شامل بزرگ‌نمایی، عشق به خود، غرور و برجسته کردن خود است (کمبل و همکاران^۷، ۲۰۱۱). همچنین، دارای ویژگی‌هایی چون احساس عمیق و کاذب از اهمیت شخصی، اشتغال ذهنی با تخیلات موفقیت، باور به این که فردی خاص یا بی‌همتاست، بهره‌کشی در روابط بین‌فردی، حسادت ورزیدن به دیگران و داشتن نگرش متکبرانه است (شفیعی و صفاری‌نیا، ۱۳۹۰). در نظریه خودشیفتگی سایمینگتون^۸ (۱۹۹۳)، خودشیفتگی معمولاً دربرگیرنده باورها و حالت‌هایی مانند خودبرتربینی، توقع زیاد از دیگران، توجیه اشتباه‌های خود و انداختن آن به گردن دیگران و کم‌ارزش دیدن دیگران در مقایسه با خود است.

تأثیر خودشیفتگی بر کیفیت حسابرسی

برخی از مطالعات بر این نکته تأکید دارند که افراد خودشیفته، خودمحور هستند، به نظر دیگران توجه نمی‌کنند و به دنبال آن هستند تا نظر و عقیده خود را بر طرف مقابل تحمیل نمایند. از این رو، انتظار بر آن است که حسابرسان با درجه بالایی از خودشیفتگی، در تلاش هستند تا اشتباهات و تحریف‌های حسابداری را کشف و مدیریت صاحبکار را وادار به رفع آن‌ها کنند. این موضوع باعث افزایش کیفیت حسابرسی و در نتیجه افزایش شهرت حسابرس خواهد شد. برخی دیگر از پژوهشگران معتقد هستند به دلیل عدم توجه افراد خودشیفته به نظرات دیگران، خودشیفتگی حسابرس باعث کاهش کیفیت حسابرسی خواهد شد (چو و همکاران، ۲۰۲۱)؛ کامرون و همکاران^۹ (۲۰۲۲). خودشیفتگی، یک ویژگی رفتاری شایع در میان حسابرسان است (آمرنیک و کریچ، ۲۰۱۰)؛ آکرز و همکاران، ۲۰۱۴). مطالعات اخیر نشان می‌دهند اختلال خودشیفتگی به‌عنوان یک سوگیری شناختی می‌تواند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس را تحت تأثیر قرار دهد. وقتی شرکای حسابرسی خودشیفته در فرایند قضاوت و تصمیم‌گیری، نظرها و اطلاعات سایر اعضای گروه حسابرسی را بی‌اهمیت می‌دانند، این موضوع کشف تقلب و تحریف‌های حسابداری را توسط اعضای تیم تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و در

1. DeAngelo
2. Wallace
3. Palmrose
4. Lee et al.
5. Rijssenbilt
6. Kernberg
7. Campbell et al.
8. Symington
9. Cameran et al.

نتیجه کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد. بنابراین خودشیفتگی منبع و محرک رفتارها و قضاوت‌های غیراخلاقی است و می‌تواند نقض‌کننده اخلاق حرفه‌ای و در نتیجه کاهنده کیفیت حسابرسی باشد (چو و همکاران، ۲۰۲۱).

ماکیاولیسم

ماکیاولیسم، نظریه‌ای سیاسی است که با نام نیکولو ماکیاول، سیاست‌مدار و متفکر ایتالیایی (۱۴۶۹-۱۵۲۷) معروف شده است. ماکیاولیسم، به معنای به‌کاربردن هر روشی برای رسیدن به هدف است و بر اساس دو دیدگاه عمده: "هدف، وسیله را توجیه می‌کند" و "صحت کردن مطابق میل مردم" استوار است (فرقان دوست‌حقیقی و همکاران، ۱۳۹۳). افراد با ویژگی ماکیاولی زیاد، بیشتر به سلطه و نفوذ بر دیگران، عدم اعتماد به دیگران، تمایل به کسب مقام، توفیق در رقابت و متقاعد کردن دیگران تمایل دارند و کمتر متقاعد می‌شوند (زین و همکاران^۱، ۲۰۱۱). ماکیاول‌گرایان به وظیفه‌ای که برایشان تعیین شده، به شدت گرایش دارند و می‌خواهند بدان، جامه عمل بپوشانند (سارزوسکا و تانگ^۲، ۲۰۱۲). به‌طور کلی، دروغ‌گویی و گرایش به نیرنگ، فریب‌کاری، کنترل اوضاع به نفع خود، جاه‌طلبی، جعل شخصیت واقعی، تفرقه‌افکنی، تخریب شخصیت افراد، به بردگی گرفتن (استثمار) دیگران، احترام به افراد صاحب ثروت، قدرت و شهرت، تحمیق دیگران، نقش بازی کردن و مطابق میل دیگران رفتار کردن به منظور نیل به هدف از جمله ویژگی‌های افراد با شخصیت ماکیاولیسم است (جاج و همکاران^۳، ۲۰۰۹).

تأثیر ماکیاولیسم بر کیفیت حسابرسی

خصوصیات افراد در بطن شخصیت آن‌ها نهفته است و اثر عمیقی بر نحوه رفتار و عملکرد آن‌ها می‌گذارد؛ رفتارهایی که به نوبه خود می‌تواند علت موفقیت یا شکست افراد در موقعیت‌های مختلف باشد. ماکیاولیسم یکی از قوی‌ترین پیش‌زمینه‌های بروز رفتارهای غیراخلاقی می‌باشد. متأسفانه وجود رفتارهای ماکیاولیستی می‌تواند در بسیاری از جهات، رفاه و آسایش اعضای یک سازمان و سلامت محیط کار را با خطر قابل توجهی مواجه سازد (اسمیت و وبستر^۴، ۲۰۱۷). ماکیاولیسم نوعی اختلال شخصیتی است و شامل ویژگی‌هایی چون اضطراب و استرس زیاد، نداشتن احساس پشیمانی، دوری از دیگران و شکست از عبرت گرفتن از تجربیات گذشته است (حیرانی و همکاران، ۱۳۹۵). به نظر می‌رسد افراد با رفتارهای ماکیاولی‌گرایانه برای رسیدن به قدرت بیشتر حاضرند از هر ابزاری بهره‌گیرند (شیری و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به این‌که عملکرد کارکنان در سازمان‌ها تحت‌تأثیر شخصیت آن‌هاست، بنابراین ماکیاولیسم می‌تواند بر عملکرد شغلی حسابرسان تأثیر منفی داشته و در نتیجه باعث کاهش کیفیت حسابرسی شود (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰). از آن‌جا که حسابرسان مسئولیت حساس در ارائه گزارش‌های قابل اتکا برای گروه‌های ذی‌نفع را دارند، انجام رفتارهای غیراخلاقی و بروز رفتارهای ماکیاولی در حسابرسان می‌تواند کیفیت حسابرسی را کاهش داده و اعتماد عموم به حرفه حسابداری و حسابرسی را از بین برده و در نهایت به حیثیت کل حرفه لطمه وارد سازد (رویایی و همکاران، ۱۳۹۲).

در ادامه به برخی از پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره خواهد شد.

با توجه به این‌که تاکنون پژوهشی در داخل و خارج از کشور به بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی با نقش میانجی شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی در حسابرسان نپرداخته است، بنابراین به

1. Zin et al.
2. Sardoska & Tang
3. Judge et al.
4. Smith & Webster

پژوهش‌هایی که نزدیک‌ترین ارتباط موضوعی با متغیرهای این پژوهش دارند، اشاره می‌شود.

لطفی‌جو و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی "نقش خودشیفتگی حسابرسان بر اظهارنظر مقبول حسابرسان" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد خودشیفتگی حسابرسان رابطه مثبت و معنادار با اظهارنظر مقبول حسابرسان دارد. همچنین، نوع حسابرسان و درصد سهام متعلق به سهام‌داران عمده رابطه مثبت و معنادار با احتمال صدور اظهارنظر مقبول حسابرسان دارند. همچنین مشخص شد خودشیفتگی حسابرسان تأثیر مثبت بر کیفیت حسابرسان دارد.

علی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی "طراحی مدل خودشیفتگی حسابرسان در محیط کار حسابرسان" را ارائه کردند. بر اساس نتایج پژوهش آن‌ها، ۴۷ کد اولیه شناسایی شد که با دسته‌بندی این مفاهیم، چهار مقوله اصلی شامل متکبر و تهاجمی، آسیب‌پذیری، متکبر و بزرگ‌منشی و همدلی، و ۹ کد محوری شامل خودشیفتگی، روان‌درمانی، عوامل محیطی، عوامل معنوی، عوامل اکتسابی، عوامل زیستی، اخلاق حرفه‌ای، کیفیت حسابرسان و رقابت در بازار حسابرسان در مدل قرار گرفتند که بر اساس آن مدل خودشیفتگی حسابرسان در محیط کار حسابرسان ارائه گردید.

گلچی و گلچی (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی "اثر انواع جو اخلاقی بر ترومای وارده بر حسابداران و حسابرسان" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد جو ابزاری، اثر مثبت و معنادار و جوهای اخلاقی حرفه‌گرایی، مقرراتی، مستقل و مراقبتی اثر منفی و معنادار بر روی ترومای حسابداران و حسابرسان دارند. همچنین جو اخلاقی ابزاری، قوی‌ترین جو اخلاقی حاکم بر حسابداران و حسابرسان شناسایی شد.

انصاری و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی "رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد ماکیاولیسم با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنادار دارد. همچنین ماکیاولیسم بر ابعاد عملکرد شغلی شامل بُعد عملکرد وظیفه‌ای، بُعد عملکرد زمینه‌ای، بُعد عملکرد تطبیقی و بُعد رفتارکاری معکوس، تأثیرگذار است.

هویدا و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی "شناسایی عوامل ایجادکننده تروما در سازمان‌ها بر اساس سنتز پژوهی مطالعات داخلی ترومای سازمانی" را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان آن‌ها نشان داد عوامل ایجادکننده تروما در سازمان‌ها در پنج بعد کلی عوامل فردی (شامل افزایش مسئولیت و فشار کاری، حرفه‌ای نبودن، مورد سوءاستفاده‌های مالی و اخلاقی قرار گرفتن، کار تکراری، بی‌انگیزگی، نبود فضا برای رشد، اختلاس مدیران، ترک شغل) و عوامل سازمانی (شامل کاهش عملکرد مالی، ورشکستگی سازمانی، نبود مشارکت، بدنامی سازمان، فراگیر شدن استرس و اضطراب در سازمان، تنزل مقام، از دست دادن نیروی ماهر، کمبود ظرفیت خدمت‌رسانی، فضای کاری نامناسب) و عوامل محیطی (شامل خواسته و در اولویت قرار دادن مشتری، نیازهای متنوع و متضاد مشتریان، بسته شدن مرز مابین سازمان و محیط، حوادث طبیعی، از دست دادن اعتماد مشتری، بازدیدهای غیرمنتظره مقامات و مسئولان، بخشنامه‌های الزام‌آور) و عوامل فنی (شامل نداشتن فناوری مناسب، کمبود تجهیزات، نداشتن تخصص لازم برای کار با فناوری‌های جدید، از کار افتادن تجهیزات) و حوزه اهداف (شامل روشن نبودن اهداف سازمانی، انتظارات مافوق، افزایش نظارت سازمانی، نداشتن برنامه برای تحقق اهداف، روزآمد نبودن برنامه‌ها) تفکیک پذیر است.

سپهوند و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی "شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ترومای سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی" را بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که ضعف فرهنگ سازمانی، فقدان صداقت و عدالت سازمانی، عدم توجه به مدیریت مشارکتی، عدم ارتقا و موفقیت شغلی، بی‌تفاوتی سازمانی، ناکارآمدی مدیران و سرپرستان، فقدان نظام شایسته‌سالاری و عدم حمایت سازمانی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ترومای سازمانی هستند.

دهقانی‌سلطانی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی "تأثیر رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی از راه ترویج رفتارهای ریاکارانه و ماکیاولی‌گرانه" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که رهبری زهرآگین هم به‌طور مستقیم و هم از راه رفتارهای ماکیاولی‌گرانه و ریاکارانه بر ترومای سازمانی تأثیر مثبت داشته است.

شیری و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی "ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی‌گرایانه مدیران" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ماکیاولی و رفتارهای منافقانه اثر مثبت و معنادار دارد و رفتار ماکیاولی‌گرایانه نیز بر رفتار منافقانه اثر مثبت و معنادار دارد.

فرقان دوست‌حقیقی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی به بررسی "ماکیولیسم میان حسابداران، حسابرسان، پزشکان و مهندسان" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد میزان ماکیاولیسم در حرفه مهندسی، پزشکی و حسابداری متفاوت است. حرفه مهندسی بیشترین میزان گرایش به ماکیاولیسم را به خود اختصاص داده است و بعد از آن حرفه حسابداری و بعد پزشکی. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل تأثیرگذار بر میزان ماکیاولیسم در حرفه حسابداری عبارتند از جنسیت، سابقه کار و شاغل بودن در بخش خصوصی.

مانیان و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، در پژوهش خود با عنوان "ساخت و اعتبارسنجی ابزاری برای آگاهی از تروما در سازمان‌های ترومازده"، ترومای سازمانی را مربوط به سه بُعد کلی حمایت از پیشرفت کارکنان، ایجاد محیط امن و حمایتی و سیاست‌ها و تعهدات سازمانی دانسته و نشان می‌دهند که ابزار ساخته‌شده برای استفاده در سازمان‌های خدماتی دارای اعتبار لازم است.

ساماگائو و فلیکیو^۲ (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی "تأثیر شخصیت حسابرس بر کیفیت حسابرسی" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد ویژگی‌های شخصیتی سازگاری، وجدان کاری و گشودگی به‌طور مثبت با تردید حرفه‌ای حسابرسان ارتباط دارد در حالی که وجدان کاری و روان‌رنجوری بر شیوه‌های کیفیت حسابرسی تقلیل یافته تأثیر منفی می‌گذارند. علاوه بر آن نتایج پژوهش نشان داد که شخصیت، ترکیبی از ویژگی‌های فردی است که به شیوه‌های متفاوت و پیچیده با کیفیت حسابرسی تعامل دارند و منجر به کیفیت حسابرسی بالا (پایین) می‌شوند.

جو و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی "اهمیت خودشیفتگی شریک حسابرسی بر کیفیت حسابرسی" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد با استفاده از اندازه‌امضای شریک در گزارش‌های حسابرسی، کیفیت حسابرسی با تغییرات در خودشیفتگی حسابرسی، ارتباط مثبت و معنادار دارد. نتایج آن‌ها تأیید می‌نماید که خودشیفتگی شریک، کیفیت حسابرسی را عمدتاً از طریق افزایش استقلال حسابرس، به جای شایستگی حسابرس، بهبود می‌بخشد.

فورد و همکاران^۳ (۲۰۲۱)، در پژوهش خود با عنوان "رهبری قرن بیست‌ویکم متناسب با تغییرات جهانی و ترومای سازمانی" به بررسی شیوه‌های رهبری قرن بیست‌ویکم می‌پردازند که پاسخ‌گوی عدم قطعیت‌ها، نوسانات و پیچیدگی‌ها باشد. آن‌ها معتقدند که سازگاری با تغییرات داخل و خارج سازمان، نقش کلیدی در مقابله با ترومای سازمانی دارد.

رنان و لویز^۴ (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی "رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تاریک و شک و تردید حرفه‌ای در میان حسابرسان" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد خودشیفتگی حسابرس رابطه‌ای مثبت و معنادار با تردید حرفه‌ای او دارد. به عقیده آن‌ها، خودشیفتگی باعث می‌شود تا عزت نفس و توانایی پرسشگری

1. Manian et al.
2. Samagaio & Felicio
3. Ford et al.
4. Ronan & Luiz

حسابرس افزایش یابد، اما دو ویژگی دیگر شخصیت یعنی ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای ندارند.

چرچ و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی "نقش خودشیفتگی حسابرس در مذاکرات حسابرس و مشتری" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد شرکای خودشیفته در حرفه حسابرسی معمولاً نسبت به پنهان کردن اطلاعات از سوی صاحبکار که می‌تواند مانع تصمیم‌گیری‌های گزارش‌دهی آن‌ها شود، حساس‌تر هستند. همچنین از آن‌جایی که افراد خودشیفته، ماهیت رقابتی دارند، بنابراین حسابرسان خودشیفته کارایی بیشتری در مقایسه با سایر حسابرسان دارند.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه اول: ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی دارد.

فرضیه دوم: ترومای سازمانی بر شخصیت خودشیفته حسابرسان تأثیر مثبت دارد.

فرضیه سوم: ترومای سازمانی بر شخصیت ماکیاولی حسابرسان تأثیر مثبت دارد.

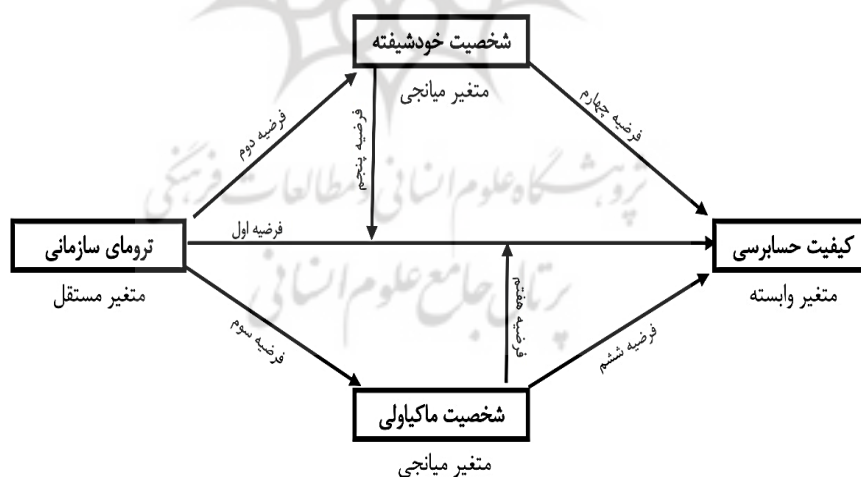
فرضیه چهارم: شخصیت خودشیفته حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی دارد.

فرضیه پنجم: شخصیت خودشیفته حسابرسان در تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی نقش میانجی دارد.

فرضیه ششم: شخصیت ماکیاولی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی دارد.

فرضیه هفتم: شخصیت ماکیاولی حسابرسان در تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی نقش میانجی دارد.

با توجه به فرضیه‌های ارائه‌شده فوق، مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل (۱)، طراحی شده است.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است و از نظر روش و ماهیت، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی محسوب می‌شود. از نظر بعد زمانی، مقطعی و از نظر حیطه کاری، در گروه مطالعات رفتاری قرار می‌گیرد. از آن‌جایی که

جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه‌ای انجام می‌شود، می‌توان آن را در گروه پژوهش‌های میدانی قرار داد.

منابع اصلی این پژوهش شامل دو بخش می‌باشد: بخش نخست، مبانی نظری پژوهش است که به روش کتابخانه‌ای و از طریق مراجعه به کتاب‌ها، مجله‌ها و مقاله‌های نمایه‌شده گردآوری شدند. بخش دوم، جمع‌آوری داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش است که به کمک ابزار پرسش‌نامه، داده‌ها جمع‌آوری و متغیرها اندازه‌گیری شدند. پرسش‌نامه پژوهش در چهار بخش تدوین شد. در بخش اول تعریف کوتاهی از کلیدواژه‌ها ارائه شد؛ در بخش دوم که مربوط به راهنمای پاسخ‌گویی به سؤال‌ها بود، در قالب مثال نحول پاسخ‌گویی به سؤال‌ها تشریح شد؛ بخش سوم سؤال‌های عمومی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان شامل جنسیت، سن، مدرک و رشته تحصیلی، سابقه کاری، رده شغلی، محل خدمت و ... بود و بخش چهارم سؤال‌های تخصصی پژوهش برای سنجش متغیرها بود که در این بخش، پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر تعداد ۹۸ سؤال (گویه) برای سنجش کل متغیرهای پژوهش توزیع گردید. در این پرسش‌نامه از پاسخ‌دهندگان درخواست شد که به هر سؤال، بر اساس مقیاس لیکرت و در قالب پنج‌گزینه‌ای از (۱=خیلی مخالفم تا ۵=خیلی موافقم) پاسخ دهند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، میانگین نمرات هر بخش که بیانگر میزان و شدت برخورداری هر فرد از هر متغیر است، به‌عنوان داده پژوهش، بررسی و تجزیه و تحلیل شد. در این پژوهش متغیر مستقل "ترومای سازمانی" و متغیر وابسته "کیفیت حسابرسی" می‌باشد و "شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی حسابرسی" به‌عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شده است. برای سنجش متغیرهای پژوهش از چهار پرسش‌نامه استاندارد به شرح زیر استفاده شده است:

۱. پرسش‌نامه ترومای سازمانی: این پرسش‌نامه را **ویوان و هورمان (۲۰۱۳)** طراحی کرده‌اند و تعداد سؤال‌های آن ۲۲ سؤال با مؤلفه‌های افراد، ساختار، اهداف، فناوری و محیط می‌باشد. در این پرسش‌نامه طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از "خیلی مخالفم" تا "خیلی موافقم" به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. روایی پرسش‌نامه توسط اساتید و متخصصان حوزه بررسی و تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه را **سرلک و کولیوند (۱۳۹۴)**، با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کرده‌اند که نشان از پایایی فراوان پرسش‌نامه دارد.
۲. پرسش‌نامه کیفیت حسابرسی: این پرسش‌نامه را **نچل (۲۰۱۳)** طراحی کرده و تعداد سؤال‌های آن ۱۶ سؤال با مؤلفه‌های مدیریت و راهبری، کیفیت حرفه‌ای، هدف و مأموریت و ارزش مشتری می‌باشد. در این پرسش‌نامه طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از "خیلی مخالفم" تا "خیلی موافقم" به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. روایی پرسش‌نامه را اساتید و متخصصان حوزه بررسی و تأیید کردند. پایایی پرسش‌نامه را **سرمند و همکاران (۱۳۹۰)**، با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ گزارش کرده‌اند که نشان از پایایی زیاد پرسش‌نامه دارد.
۳. پرسش‌نامه شخصیت خودشیفته: این پرسش‌نامه را **راسکین و تری (۱۹۸۸)** طراحی کرده‌اند و تعداد سؤال‌های آن ۴۰ سؤال با مؤلفه‌های اقتدار، خودنمایی، برتری‌طلبی، محق بودن، بهره‌کشی، خودبسندگی و غرور می‌باشد. در این پرسش‌نامه طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از "خیلی مخالفم" تا "خیلی موافقم" به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. روایی پرسش‌نامه را اساتید و متخصصان حوزه بررسی و تأیید کردند. پایایی پرسش‌نامه را **صفاری‌نیا و همکاران (۱۳۹۱)**، با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند که نشان از پایایی فراوان پرسش‌نامه دارد.

۴. پرسش‌نامه شخصیت ماکیاولی: این پرسش‌نامه را کریستی و گیس^۱ (۱۹۷۰) طراحی کرده‌اند و تعداد سؤال‌های آن ۲۰ سؤال با مؤلفه‌های عدم مراعات اصول اخلاقی، تمایل به کنترل بر روی دیگران، تمایل برای مقام و بدگمانی به دیگران می‌باشد. در این پرسش‌نامه طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از "خیلی مخالفم" تا "خیلی موافقم" به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. روایی پرسش‌نامه را اساتید و متخصصان حوزه بررسی و تأیید کردند. پایایی پرسش‌نامه را شیری و همکاران (۱۳۹۴)، با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ گزارش کرده‌اند که نشان از پایایی زیاد پرسش‌نامه دارد.

جامعه آماری پژوهش، متشکل از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران، شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی بود که بر اساس آخرین آمار (مرداد ۱۴۰۲) مندرج در سایت جامعه حسابداران رسمی ایران، ۱۸۵۷ نفر بودند. دلیل انتخاب این جامعه آماری، در دسترس بودن و مشخص بودن تعداد آن‌ها در سایت می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه، از فرمول کوکران^۲ برای تعیین اندازه نمونه به شرح رابطه (۱) استفاده شد. در رابطه (۱) (حجم نمونه آماری = n؛ حجم جامعه آماری = N؛ سطح خطا d=۰/۰۵؛ مقدار نرمال استاندارد Z=۱/۹۶؛ نسبت وجود و نبود صفت در جامعه آماری p و q=۰/۵) می‌باشد.

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)d^2 + Z^2pq} = \frac{(1857)(1/96)^2(0/5)(0/5)}{(1857-1)(0/05)^2 + (1/96)^2(0/5)(0/5)} = 318 \quad \text{رابطه (۱) حجم نمونه آماری}$$

با توجه به تنوع اشتغال حسابداران رسمی از لحاظ مکانی و مسئولیت و بر اساس طبقه‌بندی جامعه حسابداران رسمی ایران، از نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده و در دسترس استفاده شد. بنابراین، جدول (۱)، طبقه و حجم جامعه و نمونه آماری و جدول (۲)، اطلاعات مربوط به درصد بازگشت پرسش‌نامه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. در نهایت، با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری^۳ (SEM) و با به‌کارگیری نرم‌افزارهای آماری اسپاس^۴ و اسمارت‌پی‌ال‌اس^۵ تحلیل‌های آماری لازم برای آزمون فرضیه‌های پژوهش انجام شد.

جدول (۱). طبقه، حجم جامعه و نمونه آماری

حجم نمونه آماری	حجم جامعه آماری	
	حجم	طبقه نمونه
۳۱۸×٪۸=۲۶	۱۴۴	حسابداران رسمی در استخدام سازمان حسابرسی
۳۱۸×٪۲۹=۹۲	۵۳۵	حسابداران رسمی در استخدام مؤسسه‌های حسابرسی
۳۱۸×٪۶۳=۲۰۰	۱۱۷۸	حسابداران رسمی شریک مؤسسه‌های حسابرسی
۳۱۸	۱۸۵۷	جمع

1. Christie & Geis
2. Cochran
3. Structural Equation Modeling (SEM)
4. Statistical Package for Social Science (SPSS)
5. Smart PLS

جدول (۲). درصد بازگشت پرسش‌نامه‌ها

تعداد اعمال	درصد بازگشت	تعداد دریافت	تعداد ارسال	طبقه نمونه
۲۱	٪۸۱	۲۱	۲۶	حسابداران رسمی در استخدام سازمان حسابرسی
۸۸	٪۹۶	۸۸	۹۲	حسابداران رسمی در استخدام مؤسسه‌های حسابرسی
۱۷۹	٪۹۰	۱۷۹	۲۰۰	حسابداران رسمی شریک مؤسسه‌های حسابرسی
۲۸۸	٪۹۱	۲۸۸	۳۱۸	جمع

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان مندرج در جدول (۳) نشان می‌دهد ۲۵۱ نفر (۸۷ درصد حجم نمونه) پاسخ‌دهندگان مرد هستند. با توجه به این‌که اغلب حسابداران رسمی را مردها تشکیل می‌دهند، چنین درصد مشارکتی پیش‌بینی می‌شد. در خصوص مدرک و رشته تحصیلی پاسخ‌دهندگان، بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای مدرک کارشناسی‌ارشد با تعداد ۱۴۶ نفر (۵۱ درصد حجم نمونه) و بیشترین فراوانی مربوط به افراد در رشته حسابداری با تعداد ۲۱۱ نفر (۷۳ درصد حجم نمونه) بود. در خصوص سابقه کاری پاسخ‌دهندگان، ۴۰ نفر (۱۴ درصد حجم نمونه) دارای سابقه حرفه‌ای کمتر از ۱۰ سال و ۷۴ نفر (۲۶ درصد حجم نمونه) دارای سابقه حرفه‌ای بیشتر از ۲۵ سال بودند. در خصوص ویژگی محل خدمت پاسخ‌دهندگان، ۲۴۱ نفر در مؤسسه‌های حسابرسی و ۴۷ نفر در سازمان حسابرسی مشغول به کار بودند که بیشترین درصد فراوانی، مختص به شاغلان مؤسسه‌های حسابرسی (۸۴ درصد حجم نمونه) بود. از نظر رتبه‌بندی مؤسسه، بیشترین فراوانی مربوط به مؤسسه‌های دارای رتبه الف با تعداد ۱۷۶ نفر (۶۱ درصد حجم نمونه) و کمترین فراوانی مربوط به مؤسسه‌های دارای رتبه د با تعداد ۱ نفر (۰/۳ درصد حجم نمونه) بود. در میان پاسخ‌دهندگان، ۲۴۱ مؤسسه، جزء مؤسسه‌های معتمد بورس اوراق بهادار بودند و ۴۴ مؤسسه در این فهرست قرار نداشتند. جدول (۴)، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را بر اساس شاخص‌های مرکزی (شامل میانگین و میانه) و شاخص‌های پراکندگی (شامل دامنه تغییرات، واریانس، انحراف معیار، ضریب تغییرات) نشان می‌دهد. بر اساس جدول (۴)، میانگین نشان‌دهنده متوسط کل داده‌های هر متغیر در بین نمونه قابل مشاهده است و به نوعی میانگین، نقطه تعادل یا مرکز ثقل توزیع داده‌های یک متغیر است. همچنین انحراف معیار نیز نشان‌دهنده پراکندگی داده‌های هر متغیر در اطراف میانگین است. در واقع انحراف معیار متوسط میزان دوری و نزدیکی داده‌های توزیع را نسبت به میانگین‌شان نشان می‌دهد و هر چه انحراف معیار داده‌های یک متغیر کمتر باشد، داده‌ها به میانگین نزدیک‌تر و متجانس‌تر خواهد بود.

جدول (۳). آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

ویژگی‌ها	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی	ویژگی‌ها	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۵۱	٪۸۷	وضعیت	مجرد	۹۳	٪۳۲
	زن	۳۷	٪۱۳	تاهل	متاهل	۱۹۵	٪۶۸
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۹	٪۱۷	کاردانی	کاردانی	۱	٪۰/۳
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۶	٪۳۷	مدرک	کارشناسی	۱۲۹	٪۴۵
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۹۷	٪۳۳	تحصیلی	کارشناسی‌ارشد	۱۴۶	٪۵۱
	بیشتر از ۵۰ سال	۳۶	٪۱۳	دکتري	دکتري	۱۲	٪۴

حسابداری	۲۱۱	٪۷۳	کمتر از ۱۰ سال	۴۰	٪۱۴
حسابرسی	۵۷	٪۲۰	۱۱ تا ۱۵ سال	۵۰	٪۱۷
مدیریت	۱۴	٪۵	۱۶ تا ۲۰ سال	۵۹	٪۲۰
اقتصاد	۳	٪۱	۲۱ تا ۲۵ سال	۶۵	٪۲۳
سایر	۳	٪۱	بیشتر از ۲۵ سال	۷۴	٪۲۶
رتبه تحصیلی					
حسابرس	۷۹	٪۲۷	الف	۱۷۶	٪۶۱
حسابرس ارشد	۷۳	٪۲۵	ب	۶۹	٪۲۴
سرپرست	۵۷	٪۲۰	ج	۳۹	٪۱۴
مدیر فنی	۴۲	٪۱۵	د	۱	٪۰/۳
شریک	۳۷	٪۱۳	بدون پاسخ	۳	٪۱
محل خدمت					
مؤسسه‌های حسابرسی	۲۴۱	٪۸۴	بلی	۲۴۱	٪۸۴
سازمان حسابرسی	۴۷	٪۱۶	خیر	۴۴	٪۱۵
بدون پاسخ	۰	۰	بدون پاسخ	۳	٪۱

جدول (۴). آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	نماد	تعداد	میانگین	میانه	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات	واریانس	انحراف ضریب	تغییرات
ترومای سازمانی Organizational Trauma	OT	۲۸۸	۴/۶۲	۴/۲۲	۱/۰۳	۴/۳۹	۳/۳۶	۰/۷۴	۰/۸۶	۰/۱۹
کیفیت حسابرسی Audit Quality	AQ	۲۸۸	۳/۳۹	۳/۱۲	۱/۰۵	۴/۶۳	۳/۵۸	۰/۶۳	۰/۷۹	۰/۲۳
شخصیت خودشیفته Narcissistic Character	NC	۲۸۸	۳/۸۹	۲/۹۸	۲/۱۲	۴/۸۷	۲/۷۵	۰/۷۸	۰/۸۸	۰/۲۳
شخصیت ماکیاولی Machiavelli Character	MC	۲۸۸	۴/۳۳	۴/۴۸	۲/۰۲	۵	۲/۹۸	۰/۶۹	۰/۸۳	۰/۱۹

جهت بررسی نرمال بودن داده‌های آماری از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^۱ (K-S) استفاده شده که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است. بر اساس نتایج جدول (۵)، سطح معناداری برای کلیه متغیرها در آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به دست آمد، لذا فرض غیرنرمال بودن در سطح ۵ درصد رد شده و نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش تأیید گردید.

جدول (۵). نرمال‌سنجی توزیع داده‌ها توسط آزمون کولموگروف -

اسمیرنوف

متغیرهای پژوهش	آماره K-S Kolmogorov-Smirnov	سطح معناداری Sig>0/05
ترومای سازمانی	۳/۵۱	۰/۴۲
کیفیت حسابرسی	۲/۳۳	۰/۲۱
شخصیت خودشیفته	۱/۰۲	۰/۰۷
شخصیت ماکیاولی	۱/۷۱	۰/۶۹

1. Kolmogorov-Smirnov (K-S)

جهت برازش مدل و فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری (SEM) با نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. برای تشخیص مناسب بودن برازش مدل اندازه‌گیری به بررسی ۱. پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ^۱ و ضریب پایایی ترکیبی^۲ (CR)، ۲. روایی هم‌گرا با استفاده از میانگین واریانس استخراجی^۳ (AVE) و ۳. روایی واگرا با استفاده از آزمون فورنل - لارکر^۴ پرداخته شد (جدول‌های ۶ و ۷). بر اساس نتایج جدول (۶)، حداقل ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرهای مدل پژوهش بالاتر از ۰/۷ است، بنابراین همه متغیرها از پایایی بالایی در مدل پژوهش برخوردارند. همچنین حداقل ضریب پایایی ترکیبی (CR) همه متغیرهای مدل پژوهش بیشتر از ۰/۷ است و برای هر یک از متغیرها ضریب پایایی ترکیبی (CR) از میانگین واریانس استخراجی (AVE) بیشتر می‌باشد و در نهایت، میانگین واریانس استخراجی (AVE) همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ است. بر اساس نتایج جدول (۷)، در آزمون فورنل و لارکر، مقادیر قطر اصلی ماتریس (جذر ضرایب AVE هر متغیر) از مقادیر پایین (ضرایب همبستگی بین هر متغیر با متغیرهای دیگر) بیشتر بوده که این مطلب نشان‌دهنده قابل قبول بودن روایی واگرای متغیرها است. در نتیجه هر سه شرط پایایی، روایی هم‌گرا و روایی واگرا برقرار بوده و هم‌گرایی مدل و مناسب بودن برازش مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

جدول (۶). ضریب آلفای کرونباخ، پایایی و روایی هم‌گرای متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
	کرونباخ	(CR)	(AVE)
	Alpha>0/7	CR>0/7	AVE>0/5
ترومای سازمانی	۰/۷۸۱	۰/۷۶۰	۰/۶۰۱
کیفیت حساسی	۰/۷۱۲	۰/۷۲۰	۰/۵۲۹
شخصیت خودشیفته	۰/۷۳۰	۰/۷۱۶	۰/۵۱۳
شخصیت ماکیاولی	۰/۷۹۶	۰/۷۵۳	۰/۵۷۶

جدول (۷). روایی واگرای متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	ترومای سازمانی	کیفیت حساسی	شخصیت خودشیفته	شخصیت ماکیاولی
ترومای سازمانی	۰/۷۷۵			
کیفیت حساسی	۰/۵۲۸	۰/۷۲۷		
شخصیت خودشیفته	۰/۴۶۸	۰/۵۱۷	۰/۷۱۶	
شخصیت ماکیاولی	۰/۴۹۷	۰/۶۰۱	۰/۶۱۱	۰/۷۵۹

بررسی برازش مدل ساختاری از طریق دو معیار ضریب تعیین و استون‌گیسر بررسی می‌شود. ضریب تعیین معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته دارد و سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۵۰ و ۰/۷۵ به ترتیب به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ضریب تعیین در نظر گرفته می‌شود. معیار استون‌گیسر، شاخص قدرت پیش‌بینی مدل را نشان می‌دهد و در صورتی که شاخص در مورد یک متغیر وابسته سه

1. Cronbach's Alpha Coefficients
 2. Composite Reliability (CR)
 3. Average Variance Extracted (AVE)
 4. Fornell-Larcker

مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر مستقل مربوط به آن متغیر وابسته است. از طرفی برازش مدل کلی، هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را شامل می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. در برازش کلی از معیار شاخص نیکویی برازش^۱ (GOF) استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی GOF در نظر گرفته می‌شود. برای محاسبه GOF از رادیکال حاصل ضرب میانگین دو معیار ضریب تعیین و شاخص حشو استفاده می‌شود. جدول (۸)، نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج جدول (۸)، ضریب تعیین همه مدل‌های ساختاری بزرگ‌تر از ۰/۷۵ است. همچنین معیار استون‌گیسر همه مدل‌های ساختاری بزرگ‌تر از ۰/۳۵ است. بنابراین هر دو معیار نشان می‌دهند همه مدل‌های ساختاری تغییرات متغیرهای وابسته مربوط را به خوبی تبیین می‌کنند. معیار GOF نیز بزرگ‌تر از ۰/۳۶ است و برازش مناسب مجموعه معادلات ساختاری را تأیید می‌کند.

جدول (۸). نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش

متغیرهای پژوهش	ضریب تعیین R ² ضعیف <0/25 متوسط <0/50 < R ² < 0/25 قوی >0/75 = R ²	معیار استون‌گیسر Q ² ضعیف <0/02 = Q ² متوسط <0/15 < Q ² < 0/02 قوی >0/35 = Q ²	معیار استون‌گیسر Q ² ضعیف <0/02 = Q ² متوسط <0/15 < Q ² < 0/02 قوی >0/35 = Q ²	برازش کلی مدل GOF ضعیف = 0/01 < GOF متوسط = 0/25 < GOF < 0/01 قوی = 0/36 < GOF	شاخص حشو Communality
ترومای سازمانی	۰/۸۶۴	۰/۸۱۲	۰/۸۱۲	۰/۷۹۱	۰/۷۹۱
کیفیت حسابرسی	۰/۸۲۱	۰/۷۳۹	۰/۷۳۹	۰/۷۲۹	۰/۷۲۹
شخصیت خودشیفته	۰/۷۹۸	۰/۷۷۶	۰/۷۷۶	۰/۷۵۹	۰/۷۵۹
شخصیت ماکیاولی	۰/۸۰۱	۰/۷۳۳	۰/۷۳۳	۰/۷۴۱	۰/۷۴۱
میانگین	۰/۸۲۱	۰/۷۶۵	۰/۷۶۵	۰/۷۵۵	۰/۷۵۵

شاخص‌های برازش	$\frac{\chi^2}{df}$	SRMR	RMSEA	GFI	NFI	NNFI	IFI
مقادیر قابل قبول	< ۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۸	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹
مقادیر محاسبه شده	۳/۳۴۹	۰/۰۴۶	۰/۰۷۳	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۸	۰/۹۶

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. در آزمون فرضیه‌ها، ضریب مسیر بیانگر میزان تأثیر و مقدار آماره T-Value بیانگر معناداری مربوط به آن ضریب مسیر است؛ به‌گونه‌ای که ضریب مسیر در صورتی معنادار است که مقدار آماره T-Value مربوط به آن ضریب مسیر، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد. شاخص شدت تأثیرگذاری^۲ (VAF) میزان اثر میانجی یک متغیر در رابطه میان متغیر مستقل و وابسته را تعیین می‌کند. سه مقدار ۰/۲، ۰/۵ و ۰/۸ به ترتیب به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی VAF در نظر گرفته می‌شود. آماره Z-Value از طریق آزمون سوبل محاسبه می‌شود و در صورتی که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار خواهد بود. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول (۹) و به شرح زیر ارائه شده است.

1. Goodness of Fit (GOF)
2. Variance Accounted for (VAF)

جدول (۹). نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر مستقیم فرضیه	ضریب مسیر	آماره T-Value	نتیجه آزمون
۱	ترومای سازمانی ← کیفیت حسابرسی	-۰/۶۴	۳/۲۳	تأیید فرضیه
۲	ترومای سازمانی ← شخصیت خودشیفته حسابرسان	۰/۵۶	۴/۱۷	تأیید فرضیه
۳	ترومای سازمانی ← شخصیت ماکیاولی حسابرسان	۰/۴۴	۲/۹۶	تأیید فرضیه
۴	شخصیت خودشیفته حسابرسان ← کیفیت حسابرسی	-۰/۶۱	۳/۹۳	تأیید فرضیه
۶	شخصیت ماکیاولی حسابرسان ← کیفیت حسابرسی	-۰/۳۸	۲/۵۶	تأیید فرضیه
فرضیه	مسیر غیرمستقیم فرضیه	متغیر میانجی	آماره Z-Value	نتیجه آزمون
۵	ترومای سازمانی ← کیفیت حسابرسی	شخصیت خودشیفته حسابرسان	۳/۲۲	تأیید فرضیه
۷	ترومای سازمانی ← کیفیت حسابرسی	شخصیت ماکیاولی حسابرسان	۳/۴۷	تأیید فرضیه

در فرضیه اول، ترومای سازمانی تأثیر منفی (-۰/۶۴) بر کیفیت حسابرسی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در ترومای سازمانی، متغیر کیفیت حسابرسی به میزان -۰/۶۴ واحد و خلاف جهت با ترومای سازمانی تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر (۳/۲۳) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیه تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که هر چه ترومای سازمانی افزایش یابد، کیفیت کار حسابرسی کاهش خواهد یافت.

در فرضیه دوم، ترومای سازمانی تأثیر مثبت (۰/۵۶) بر شخصیت خودشیفته دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در ترومای سازمانی، متغیر شخصیت خودشیفته به میزان ۰/۵۶ واحد و هم‌جهت با ترومای سازمانی تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر (۴/۱۷) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیه تأثیر ترومای سازمانی بر شخصیت خودشیفته حسابرسان را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که هر چه ترومای سازمانی افزایش یابد، شخصیت‌های خودشیفته در حسابرسان افزایش خواهد یافت.

در فرضیه سوم، ترومای سازمانی تأثیر مثبت (۰/۴۴) بر شخصیت ماکیاولی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در ترومای سازمانی، متغیر شخصیت ماکیاولی به میزان ۰/۴۴ واحد و هم‌جهت با ترومای سازمانی تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر (۲/۹۶) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیه تأثیر ترومای سازمانی بر شخصیت ماکیاولی حسابرسان را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که هر چه ترومای سازمانی افزایش یابد، شخصیت‌های ماکیاولی در حسابرسان افزایش خواهد یافت.

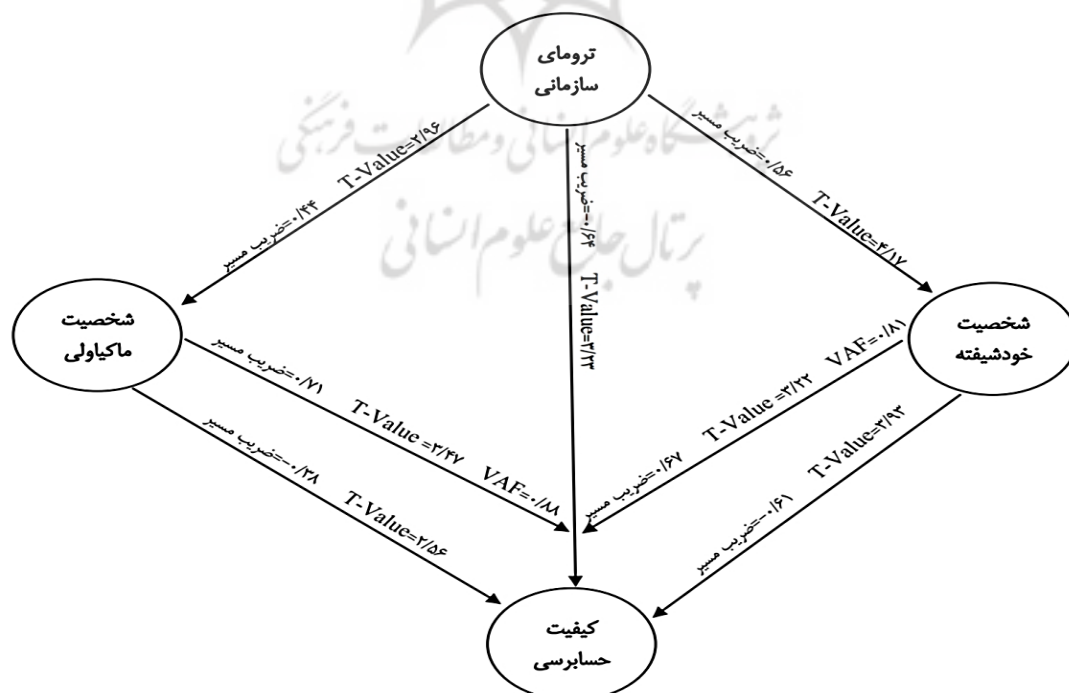
در فرضیه چهارم، شخصیت خودشیفته تأثیر منفی (-۰/۶۱) بر کیفیت حسابرسی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در شخصیت خودشیفته، متغیر کیفیت حسابرسی به میزان -۰/۶۱ واحد و خلاف جهت با شخصیت خودشیفته تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر (۳/۹۳) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیه تأثیر شخصیت خودشیفته حسابرسان بر کیفیت حسابرسی را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که هر چه شخصیت خودشیفته حسابرسان افزایش یابد، کیفیت کار حسابرسی کاهش خواهد یافت.

در فرضیه پنجم، شخصیت خودشیفته با $VAF > 0/8$ نقش میانجی قوی را بین متغیرهای ترومای سازمانی و کیفیت حسابداری ایفا می‌کند که این نقش از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره Z-Value در آزمون سوبل برابر (۳/۲۲) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیه نقش میانجی شخصیت خودشیفته حسابرسان در تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابداری را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که افزایش شخصیت‌های خودشیفته در حسابرسان به طور مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند از طریق ترومای سازمانی باعث کاهش کیفیت کار حسابداری شود.

در فرضیه ششم، شخصیت ماکیاولی تأثیر منفی (-۰/۳۸) بر کیفیت حسابداری دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در شخصیت ماکیاولی، متغیر کیفیت حسابداری به میزان -۰/۳۸ واحد و خلاف جهت با شخصیت ماکیاولی تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر (۲/۵۶) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیه تأثیر شخصیت ماکیاولی حسابرسان بر کیفیت حسابداری را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که هر چه شخصیت ماکیاولی حسابرسان افزایش یابد، کیفیت کار حسابداری کاهش خواهد یافت.

در فرضیه هفتم، شخصیت ماکیاولی با $VAF > 0/8$ نقش میانجی قوی را بین متغیرهای ترومای سازمانی و کیفیت حسابداری ایفا می‌کند که این نقش از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره Z-Value در آزمون سوبل برابر (۳/۴۷) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیه نقش میانجی شخصیت ماکیاولی حسابرسان در تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابداری را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که افزایش شخصیت‌های ماکیاولی در حسابرسان به طور مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند از طریق ترومای سازمانی باعث کاهش کیفیت کار حسابداری شود.

شکل (۲) نتایج اجرای معادلات ساختاری را در قالب مدل مفهومی نشان می‌دهد.



شکل (۲): نتایج اجرای معادلات ساختاری در قالب مدل مفهومی

بحث و نتیجه‌گیری

ترومای سازمانی یا ضربه روحی، پدیده‌ای است که به‌طور فزاینده‌گریبان‌گیر بسیاری از سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی‌شده و آثار تخریبی زیادی بر حرفه حسابرسی و حسابرسی وارد می‌کند و در صورت تداوم می‌تواند با بروز شخصیت‌های تاریک از جمله خودشیفتگی و ماکیاولی بر کیفیت کار حسابرسی اثر سوء داشته باشد. بر این اساس، هدف این پژوهش بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی با نقش میانجی شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی در حسابرسی بود. در راستای رسیدن به هدف پژوهش، بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، هفت فرضیه تدوین شد.

نتیجه فرضیه اول پژوهش نشان داد که ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی و معنادار دارد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که هرچه ترومای سازمانی در سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی بیشتر باشد، جو یأس و ناامیدی بر سازمان حاکم می‌شود و کارکنان و مدیران، انگیزه‌های کاری خود را از دست داده و تمرکز سازمان بر ارضای نیازهای مشتریان کاهش می‌یابد، در نتیجه استرس، ترک شغل، بدبینی و جو اخلاقی رواج می‌یابد که این جو به‌عنوان عامل اصلی تروما در حسابرسی عمل خواهد کرد که موجب کاهش کیفیت کار حسابرسی خواهد شد. نتیجه فرضیه اول پژوهش با پژوهش انجام‌شده **گلچی و گلچی (۱۴۰۰)** مبنی بر اثر انواع جو اخلاقی بر ترومای وارد بر حسابداران و حسابرسیان مطابقت دارد. همچنین با پژوهش‌های انجام‌شده توسط **هویدا و همکاران (۱۴۰۰)** و **سپهوند و همکاران (۱۳۹۹)** مبنی بر شناسایی عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی و اولویت‌بندی آن مطابقت دارد. بر اساس نتیجه فرضیه اول پژوهش به جامعه حسابداران رسمی ایران، سازمان حسابرسی و همچنین مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود با توجه به تعدد و گستردگی عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی و آثار مخرب آن بر پیکره وجودی سازمان، نگاه خاصی به پدیده ترومای سازمانی داشته باشند و برای مدیریت آن گام‌های اساسی بردارند. برای موفقیت در نیل به این هدف، پیشنهاد می‌شود ابتدا باید به شناسایی عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی با توجه به ابعاد آن (افراد، اهداف، ساختار، فناوری و محیط) اقدام کنند؛ سپس با اتخاذ تدابیر و تمهیدات مناسب به مدیریت آنان بپردازند. همه سازمان‌ها چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، با نگاهی راهبردی به این مسئله نگرین و ایجاد فضای سالم اداری و عاری از ترومای سازمانی را در دستور کار خود قرار دهند. پیشنهاد می‌شود مدیران عالی در سازمان‌ها، کمیته مستقل یا مشاورانی را اختصاص داده و برای ایجاد فضای سالم و عاری از تروما، اقدامات عملی را انجام دهند.

نتیجه فرضیه‌های دوم و سوم پژوهش نشان داد که ترومای سازمانی بر شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی حسابرسی تأثیر مثبت و معنادار دارد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که هرچه ترومای سازمانی در سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی بیشتر باشد، بروز شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی در حسابرسی نیز بیشتر خواهد بود چون از یک طرف افراد خودشیفته برای دستیابی به اهداف شخصی خود تمایل بیشتری به نقض قوانین دارند و به دنبال موقعیت‌های مدیریتی برای قدرت و شهرت می‌باشند و از طرف دیگر افراد ماکیاولی که حاضرند برای رسیدن به موقعیت بهتر حقوق دیگران را پایمال کنند، بنابراین این دو شخصیت تاریک در سازمان‌هایی که ترومازده هستند بیشتر نمود پیدا می‌کند. نتیجه فرضیه دوم پژوهش با پژوهش انجام‌شده توسط **شیری و همکاران (۱۳۹۴)** مبنی بر ارتباط بین خودشیفتگی و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی مطابقت دارد. همچنین نتیجه فرضیه سوم پژوهش با پژوهش **دهقانی‌سلطانی و همکاران (۱۳۹۹)** مبنی بر تأثیر رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی از راه ترویج رفتارهای ریاکارانه و ماکیاولی مطابقت دارد. بر اساس نتیجه فرضیه‌های دوم و سوم پژوهش به

جامعه حسابداران رسمی ایران، سازمان حسابرسی و همچنین مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود برای جلوگیری از بروز شخصیت‌های تاریک همچون خودشیفتگی و ماکیاولی ابتدا این واقعیت که ترومای سازمانی را در هر سازمانی وجود دارد بپذیرند و به جای انکار آن تدابیری صحیح اندیشیده و در پی حل آن باشند. در گام بعدی، ایجاد تیم‌های کاری و استفاده از گروه‌های کاری خودگردان، رسمیت کم و عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها برای عملکرد بهتر در مجموعه مؤسسه‌های حسابرسی، جهت مدیریت ضربات روحی را در اولویت قرار دهند. پیشنهاد می‌شود با تشکیل کارگروهی وضعیت ضربات روحی سازمانی و ریشه‌های آن بررسی شوند و فضای بهتری برای انتقاد سازنده حسابرسان فراهم آید.

نتیجه فرضیه‌های چهارم و پنجم پژوهش نشان داد که شخصیت خودشیفته حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی و معنادار دارد و شخصیت خودشیفته حسابرسان نقش میانجی را در تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی ایفا می‌کند. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که خودشیفتگی همچون تیغ دولبه‌ای است که داشتن مقدار زیاد یا کم آن برای سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی مخرب است چون افراد خودشیفته به نظر دیگران توجهی ندارد و برعکس، نظر خود را بر طرف مقابل تحمیل می‌کنند که این عامل باعث بی‌اهمیت شدن نظرهای سایر اعضای گروه حسابرسی در فرایند قضاوت و تصمیم‌گیری خواهد شد. بر این اساس خودشیفتگی منبع و محرک رفتارها و قضاوت‌های غیراخلاقی است و می‌تواند نقض‌کننده اخلاق حرفه‌ای و کاهنده کیفیت حسابرسی باشد. در نتیجه در سازمان‌هایی که ترومازده هستند شخصیت خودشیفته بیشتر تشدید می‌شود و کیفیت کار حسابرسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتیجه فرضیه‌های چهارم و پنجم پژوهش با پژوهش **لطفی‌جو و همکاران (۱۴۰۲)** مبنی بر نقش خودشیفتگی حسابرسان بر اظهارنظر مقبول حسابرسی و با پژوهش **چو و همکاران (۲۰۲۱)** مبنی بر اهمیت خودشیفتگی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی مغایرت دارد. علت این مغایرت وجود آثار مخرب ترومای سازمانی و سوق دادن شخصیت‌های منفی به سمت تروما است. بر اساس نتیجه فرضیه‌های چهارم و پنجم پژوهش به جامعه حسابداران رسمی ایران، سازمان حسابرسی و همچنین مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود به هنگام استخدام، از جذب افراد با زمینه‌های خودشیفتگی زیاد خودداری کنند. در صورت وجود شخصیت خودشیفته، سازمان‌ها حسابرسان را از نظر ویژگی‌های شخصیتی مورد آزمون قرار دهند و راهکارهایی را برای غلبه به آن به‌کار ببرند و اجازه ندهند چنین ویژگی‌هایی کارایی‌شان را به‌عنوان یک حسابرسان محدود کند و به حسن شهرتشان آسیب برساند. پیشنهاد می‌شود با تدوین برنامه‌های روان‌شناسی مشخص، نسبت به تشریح موضوع‌های مرتبط با زیرمجموعه‌های خودشیفتگی برای حسابرسان خود و ایجاد فرهنگ انتقادپذیری و ارتقای سطح دانش آنان در این زمینه اقدام نمایند. نتیجه فرضیه‌های ششم و هفتم پژوهش نشان داد که شخصیت ماکیاولی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی و معنادار دارد و شخصیت ماکیاولی حسابرسان نقش میانجی را در تأثیر ترومای سازمانی بر کیفیت حسابرسی ایفا می‌کند. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که وجود رفتارهای ماکیاولی، سلامت محیط کار و آسایش اعضای سازمان به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی را با خطر جدی مواجه می‌سازد؛ چون افراد ماکیاولی بیشتر به سلطه و نفوذ بر دیگران در محیط کار تمایل دارند و استانداردهای اخلاقی را راحت‌تر زیر پا می‌گذارند و برای رسیدن به قدرت بیشتر، حاضرند از هر ابزاری استفاده کنند که این عوامل بر عملکرد شغلی حسابرسان اثر منفی داشته و باعث کاهش کیفیت کار حسابرسی خواهد شد، در نتیجه در سازمان‌هایی که ترومازده هستند شخصیت ماکیاولی بیشتر تشدید می‌شود و کیفیت کار حسابرسی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. نتیجه فرضیه‌های ششم و هفتم پژوهش با پژوهش **انصاری و همکاران (۱۴۰۰)** مبنی بر رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان و با پژوهش **فرقان دوست‌حقیقی و همکاران**

(۱۳۹۳) مبنی بر وجود جایگاه دوم گرایش ماکیاولیسمی در حرفه حسابرسی بعد از حرفه مهندسی مطابقت دارد. بر اساس نتیجه فرضیه‌های ششم و هفتم پژوهش به جامعه حسابداران رسمی ایران، سازمان حسابرسی و همچنین مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود به هنگام استخدام، از جذب افراد با زمینه‌های ماکیاولیسم زیاد خودداری کنند. پیشنهاد می‌شود برای جلوگیری از بروز رفتارهای ماکیاولی فضای سازمان به گونه‌ای باشد که افراد بدون ترس و بدون متوسل شدن به دروغ، نظر و عقایدشان را بیان کنند و اطمینان داشته باشند که بابت صداقتشان سرزنش و تنبیه نمی‌شوند. پیشنهاد می‌شود برای مدیران و کارکنان سازمان، فضاهایی در نظر گرفته شود که بتوانند گرایش‌ها ماکیاولی و جهت‌گیری‌های فردی خود را بروز دهند تا احساس امنیت روانی و خلاقیت در محیط کار برای آن‌ها ممکن باشد.

بر مبنای نتیجه فرضیه‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر به پژوهشگران در جهت انجام پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود:

۱. بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حسابرسی با نقش میانجی شخصیت‌های خودشیفته و ماکیاولی؛
۲. بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر فرسودگی شغلی حسابرسی با نقش میانجی استرس شغلی و تاب‌آوری؛
۳. بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی. همانند هر پژوهش دیگری، این پژوهش نیز با محدودیت‌هایی به شرح زیر همراه بوده که می‌بایست در تفسیر نتایج مدنظر قرار گیرد:
 ۱. یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش استفاده از ابزار پرسش‌نامه است که شامل محدودیت ذاتی است که از جمله آن می‌توان به میزان ادراک، تفسیر و تحلیل متفاوت از واژگان و اصطلاحات توسط پاسخ‌دهندگان، بی‌حوصلگی، دخالت داشتن تعصبات حرفه‌ای و عدم صداقت در پاسخ‌ها اشاره کرد؛
 ۲. محدودیت دیگر اعتبار ابزار سنجش متغیرها است که در این پژوهش هم اعتبارسنجی شد اما با توجه به محیط و بازار حسابرسی ایران، کماکان احتمال ناکارآمدی سنجش متغیرها را باید در نظر گرفت؛
 ۳. محدودیت دیگر مقطعی بودن داده‌های پژوهش در یک بازه زمانی است لذا پژوهش‌های طولی می‌تواند نتیجه غنی‌تری را بدهد؛
 ۴. محدودیت دیگر عدم دسترسی به نمونه آماری بزرگ‌تر به دلیل محدودیت زمانی و عدم دسترسی بود.

References

- Akers, M.D., Giacomin, D.E., & Webber, J. (2014). Narcissism in public accounting firms. *Accounting and Finance Research*, 3(3), 170-178.
- Amernic, J., & Craig, R. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 79-93.
- Ahmadi, F., & Shirazi, E. (2015). Design and explain environmental dimensions of trauma director organization in public sector. *Public Organizations Management*, 3(2), 91-106. (in Persian)
- Asrii, J. (2018). Tree of unethical accounting practices. *Journal of Accounting and Auditing Studies*, 7(25), 87-98. (in Persian)
- Alinejad, M., Pashazadeh Kahag, M., Mohamadi, A., & Badavar Nahandi, Y. (2022). designing the auditors narcissism model in the auditing work environment. *Journal of Capital Market Analysis*, 2(3), 183-213. (in Persian)

- Ansari, M., Banimahd, B., & Hosseiny, H. (2021). The relationship between machiavellianism and auditor's job performance. *Iranian Management Accounting Association*, 10(37), 43-58. (in Persian)
- Bazzoli, G.J., Harmata, R., & Chan, C. (1998). Community-based trauma systems in the united states: an examination of structural development. *Social Science & Medicine*, 46(9), 1137-1149.
- Chou, T.K., Pittman, J.A., & Zhuang, Z. (2021). The importance of partner narcissism to audit quality: evidence from taiwan. *The Accounting Review*, 96(6), 103-127.
- Campbell, W.K., Hoffman, B.J., Campbell, S.M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268-284.
- Christie, R., & Geis, F. (1970). Studies in machiavellianism. *NY: Academic Press*, Page 260.
- Cameran, M., Campa, D., & Francis, J.R. (2022). The relative importance of auditor characteristics versus client factors in explaining audit quality. *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 37(4), 751-776.
- Church, B.K., Dai, N.T., Kuang, X., & Liu, X. (2020). The role of auditor narcissism in auditor- client negotiations: evidence from china. *Contemporary Accounting Research*, 37(3), 1756-1787.
- DeAngelo, L.E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183-199.
- Davidson, R., Goodwin- Stewart, J., & Kent, P. (2005). Internal governance structures and earnings management. *Accounting & Finance*, 45(2), 241-267.
- Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Mirzasadeghi, N. (2020). Studying the effect of toxic leadership on organizational trauma: the intermediating role of hypocrisy and machiavellian behaviors. *Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 159-184. (in Persian)
- DeKlerk, M. (2007). Healing emotional trauma in organization: An O.D. framework and case study. *Organization Development Journal*, 25(2), 49-55.
- Eimer, F., & Garkaz, M. (2018). Investigating the relationship between the dark triad of personality and opportunistic decision making of financial managers in accounting. *Journal of Accounting Advances*, 10(1), 273-303. (in Persian)
- Ebrahimi, A., Bagheri, H., Eynali, M., & Baki Hashemi, M.M. (2019). The Role of Organizational Trauma on Silence and Organizational Cynicism in a Health Service Provider Center. *Shefaye Khatam*, 7(3), 51-60.
- Forghandost, K., Banimahd, B., & Valilor, H. (2014). Comparative analysis of machiavellianism accountants hsbabsran doctors and engineers. *The Financial Accounting and Auditing Researches*, 6(23), 41-54. (in Persian)
- Ford, V., Farmer, J., & Byrd Poller, L. (2021). 21st Century leadership in times of global change and organizational trauma. *In Role of Leadership in Facilitating Healing and Renewal in Times of Organizational Trauma and Change*, 1-120.
- Golchi, N., & Golchi, N. (2021). The ethical climate is the cause of the trauma on accountants and auditors. *Journal of Accounting and Auditing Studies*, 10(39), 97-110. (in Persian)
- Horman, S., & Vivian, P. (2005). Toward an understanding of traumatized organizations and how to intervene in them. *Traumatology Journal*, 11(3), 159-169.
- Hoveida, R., Ghafouri, K., Rajaeepour, S., & Siadat, A. (2022). Identifying the causes of trauma in organizations based on the synthesis of internal studies of organizational trauma. *Journal of Police Organizational Development*, 18(79), 113-138. (in Persian)
- Heyrani, F., Vakilifard, H., Banimahd, B., & Rahnamaye Roudposhti, F. (2017). The effect of professionalism, antisocial and overconfidence on their judgments to resolve the conflict between the auditor and management. *Quarterly Financial Accounting*, 8(32), 106-143. (in Persian)
- Horman, S., & Vivian, P. (2005). Toward an understanding of traumatized organizations and how to intervene in them. *Traumatology Journal*, 11(3), 159-169.
- Hwang, J.I., & Chang, H. (2009). Work climate perception and turnover intention among korean hospital staff. *International Nursing Review*, 56(1), 73-80.
- Judge, T.A., Piccolo, R.F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: a review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 855-877.

- Johari, R.J., Ridzoan, N.S., & Zarefar, A. (2019). The influence of work overload, time pressure and social influence pressure on auditors' job performance. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 88-106.
- Kernberg, O.F. (1993). Severe personality disorders: psychotherapeutic strategies. *Yale University Press*.
- Kahn, W.A. (2003). The revelation of organizational trauma. *Journal of Applied Behavioral Science*, 39(4), 364-380.
- Khajavi, S., & Salehi, T. (2020). Impact of job depletion on performance in performing audit complex tasks. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 4(8), 243-279. (in Persian)
- Kahn, W.A., Barton, M.A., & Fellows, S. (2013). Organizational crises and the disturbance of relational systems. *Academy of Management Review*, 38(3), 377-396.
- Lotfiju, N., Banimahd, B., & Vakilifard, H. (2023). The role of auditors' narcissism on acceptable opinion auditors. *Journal of Professional Auditing Research*, 3(11), 64-81. (in Persian)
- Lee, P.J., Stokes, D.J., Taylor, S.L., & Walter, T.S. (1999). The association between audit quality, accounting disclosures and firm-specific risk: evidence from the Australian IPO market. *Journal of Banking and Finance*, 20, 1189-1210.
- Manian, N., Rog, D.J., Lieberman, L., & Kerr, E.M. (2022). The organizational trauma- informed practices tool (O- TIPs): development and preliminary validation. *Journal of Community Psychology*, 50(1), 515-540.
- Marcial, R.R., & Alberton, L. (2020). Relationship between dark triad personality traits and professional skepticism among independent auditors. *Journal of Education and Research in Accounting*, 14(4), 480-500.
- Ningsih, A.P., & Yaniartha, S.P. (2013). Pengaruh kompetensi independensi dan time budget pressur terhadap kualitas audit. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(1), 92-109.
- Nikbakht, M.R., & Mahmoodi Khoshroo, O. (2017). Investigation on the factors affecting the audit quality in Iran according to the indicators of the public company accounting oversight board (PICAOB). *Accounting and Auditing Review*, 24(3), 441-462. (in Persian)
- Palmrose, Z. (1989). An analysis of auditor litigation and audit service quality. *The Accounting Review*, 63, 55-73.
- Rijsenbilt, J.A. (2011). CEO narcissism: measurement and impact. *Erasmus Research Institute of Management*.
- Royaei, R., Talibnia, Q., Hassah Yeganeh, Y., & Jalili, S. (2013). Relationship between personal moral philosophy and demographic characteristics with audit quality reduction behaviors. *Management Accounting*, 6(1), 15-26. (in Persian)
- Raskin, R., & Hall, C.S. (1981). The narcissistic personality inventory: alternative from reliability and further evidence of construct validity. *Journal of Personality Assessment*, 45(2), 159-162.
- Sardoska, E., & Tang, T. (2012). Work related behavior intentions in Macedonia: coping strategies, work environment, love of money, job satisfaction, and demographic variables. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 373-391.
- Samagaio, A., & Felicio, T. (2022). The influence of the auditors' personality in audit quality. *Journal of Business Research*, 141(3), 794-807.
- Simon, M., Muller, B.H., & Hasselhorn, H.M. (2010). Leaving the organization or the profession a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 66(3), 616-626.
- Spiegel, D.A. (2008). Brighton workshop on musculoskeletal trauma in developing countries: editorial comment. *Clinical Orthopaedics and Related Research*, 466(10), 2297-2305.
- Sepahvand, R., Momeni Monfared, M., & Saeedi, A. (2020). Identifying and prioritizing the factors affecting organizational trauma using delphi fuzzy approach. *Transformation Management Journal*, 12(1), 251-272. (in Persian)
- Saadat, S., Kalantari, M., & Ghamarani, A. (2017). Relationship between dark triad personality (i.e., machiavellianism, narcissism, and psychopathy) and students' academic self-efficacy. *Journal of Education Strategies in Medical Sciences*, 10(4), 255-262. (in Persian)
- Sarlak, M.A., & Kolivand, P. (2016). Effects of organizational trauma on staff skills in a private hospital in Iran. *The Neuroscience Journal of Shefaye Khatam*, 4(1), 45-54. (in Persian)

- Shiri, A., Khold Sharafi, S., Dehghani, M., & Yasini, A. (2015). Examining the relationship between managers' narcissism and hypocrisy behaviors with the moderator role of managers' machiavellian behavior in governmental organizations of kermanshah city. *Public Organizations Management*, 3(3), 107-128. (in Persian)
- Shafii, H., & Safarina, M. (2011). Narcissism, self-esteem, and dimensions of aggression in adolescents. *Culture and Psychotherapy*, 2(6), 123-148. (in Persian)
- Sarraf, M., & Sarraf, F. (2020). The impact of job stress and resilience of auditors on audit quality. *Iranian Management Accounting Association*, 9(33), 261-267. (in Persian)
- Symington, N. (1993). Narcissism: a new theory. H. Karnac Ltd. ISBN 9781855750470.
- Smith, M.B., & Webster, B.D. (2017). A moderated mediation model of machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. *Personality and Individual Differences*, 104, 453-459.
- Tehrani, N., Cox, S.J., & Cox, T. (2002). Assessing the impact of stressful incidents in organizations: the development of an extended impact of events scale. *Counselling Psychology Quarterly*, 15(2), 191-200.
- Vivian, P., & Hormann, S. (2013). Organizational trauma and healing, create space, north charleston, SC. ISBN-13:978- 147918851
- Venugopal, V. (2016). Understanding organizational trauma: a background review of types and causes. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 65-69.
- Winter, L. (2019). Organizational trauma: a phenomenological study of psychological organizational trauma and its effect on employees and organization. *Management*, 14(2), 117-136.
- Weiss, B., Campbell, W.K., Lynam, D.R., & Miller, J.D. (2019). A trifurcated model of narcissism: on the pivotal role of trait antagonism. *In The handbook of antagonism*, 221-235.
- Wilson, G. (2017). The future of audit quality: audit quality indicators.
- Wallace, W. (1980). The economic role of the audit in free and regulated market: a review. *Research in Accounting*, 1(12), 112-135.
- Zin, S.M., Ahmad, N., Ngah, N.E., Ismail, R., Abdullah, I.H.T., & Ibrahim, N. (2011). Effects of machiavellianism on ingratiation in organizational setting. *Canadian Social Science*, 7(2), 183-190.