



Auditors Narcissism: Comparative comparison between public and private sector

Nashmin Lotfiju¹, Bahman Banimahd^{2*}, Hashem Nikoomaram³, Hamidreza Vakilifard⁴

1. Ph.D Candidate, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (nashminlotfiju@gmail.com).

2. Associate Professor, Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

3. Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (nikoomaramh@srbiau.ac.ir).

4. Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (h-vakilifard@srbiau.ac.ir).

Corresponding Author:

Bahman Banimahd

Email: dr.banimahd@gmail.com

How to Cite:

Lotfiju, N; Banimahd, B; Nikoomaram, H; Vakilifard, H; (2023). Auditors Narcissism: Comparative comparison between public and private sector, *Biannual Journal of Scientific Governmental Accounting*, 10 (19), 193-204.

ABSTRACT

Subject and Purpose of the Article: The purpose of this research is to examine the characteristics of narcissism among audit partners in the public and private sectors of the auditing profession in Iran.

Research Method: According to its nature, the present research is applied research. The statistical population of this research includes the managers and audit partners working in the audit organization and institutions of the Certified Public Accountants Society of Iran. The number of them in this study was ۳۷۹. The hypothesis test is based on comparing the average of two independent samples using the t-test.

Research Findings: The average narcissism of public sector auditors is higher than the private sector, and the narcissism of male and female public sector auditors is higher than that of male and female private sector auditors, respectively. Men are more narcissistic compared to women.

Conclusion, Originality, and its Contribution to the Knowledge: The results of this research can provide useful information to the policymakers of the auditing profession and inform the legislators of the auditing profession about the impact of the environment on the personality and judgment of auditors, as a result of this knowledge, it can lead to the formulation of new guidelines to monitor performance of auditors.

Keywords: Auditor's Gender, Narcissism, Private Sector, Public Sector.

JEL Classification: M42.

COPYRIGHTS



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

<https://gaa.journals.pnu.ac.ir/>

دو فصلنامه علمی حسابداری دولتی

«مقاله پژوهشی»

خودشیفتگی حسابرسان: مقایسه تطبیقی میان بخش دولتی و خصوصی

نشمنین لطفی جو^۱، بهمن بنی مهد^۲، هاشم نیکومرام^۳، حمیدرضا وکیلی فرد^۴

چکیده

موضوع و هدف مقاله: هدف این پژوهش آن است تا ویژگی خودشیفتگی در میان شرکای حسابرسی بخش دولتی و خصوصی حرفه حسابرسی در ایران را بررسی کند.

روش پژوهش: پژوهش حاضر با توجه به ماهیت آن، پژوهش کاربردی و از نوع مطالعات کتابخانه ای است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و شرکای حسابرسی شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات جامعه حسابداران رسمی ایران است که تعداد آن‌ها در این پژوهش ۳۷۹ نفر بوده است. آزمون فرضیه ها، بر اساس روش مقایسه میانگین دو نمونه مستقل با استفاده از آزمون t انجام شده است. ابزار پژوهش برای اندازه گیری متغیرها، گزارش های حسابرسی است. در این گزارش ها امضای حسابرسان وجود دارد. طبق مطالعات قبلی، مساحت امضا به عنوان شاخصی برای اندازه گیری خودشیفتگی استفاده شده است. برای این منظور، نرم افزار Image J بکار گیری شده است.

یافته‌های پژوهش: میانگین خودشیفتگی حسابرسان بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است و خودشیفتگی حسابرسان مرد و زن بخش دولتی به ترتیب بیشتر از حسابرسان مرد و زن بخش خصوصی است. اما، سطح خودشیفتگی زنان و مردان حسابرسی شاغل در بخش دولتی با هم برابر است و مردان در بخش خصوصی خودشیفتگی بیشتری در مقایسه با زنان دارند.

نتیجه گیری، اصالت و افزودن آن به دانش: نتایج این پژوهش، می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی قرار دهد و شناخت قانونگذاران حرفه حسابرسی را از تاثیر محیط بر شخصیت و قضاوت حسابرسان آگاه نماید، در نتیجه این آگاهی می‌تواند موجب تدوین دستورالعمل های جدید به منظور نظارت بر عملکرد حسابرسان شود.

واژه‌های کلیدی: خودشیفتگی، بخش دولتی، بخش خصوصی، جنسیت حسابرسی.
طبقه بندی موضوعی: M42.

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (nashminlotfiju@gmail.com)
۲. دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (dr.banimahd@gmail.com)
۳. استاد، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (nikoomaramh@srbiau.ac.ir)
۴. دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (h-vakilifard@srbiau.ac.ir)

نویسنده مسئول:

بهمن بنی مهد

رایانامه:

dr.banimahd@gmail.com

استناد به مقاله:

لطفی جو، نشمنین، بنی مهد، بهمن؛ نیکومرام، هاشم؛ وکیلی فرد، حمیدرضا، (۱۴۰۲). مقایسه تطبیقی میان بخش دولتی و خصوصی، دو فصلنامه علمی حسابداری دولتی، ۱۰ (۱۹)، ۱۹۳-۲۰۴.

مقدمه

مطالعات انجام شده نشان می‌دهند که ارزش‌ها و انگیزه‌های شغلی کارکنان، سبک‌های تصمیم‌گیری، سبک‌های رهبری، ویژگی‌های روانشناختی و شخصیتی کارکنان در بخش‌های کاری دولتی و خصوصی متفاوت است (کریستنسن و رایت^۱، ۲۰۱۱؛ بارنتس و پپلکساندریس^۲، ۱۹۹۹؛ بالنس و ون دن براک^۳، ۲۰۰۷؛ بوین^۴، ۲۰۰۲؛ سلمن^۵، ۱۹۸۶؛ سنکایی^۶، ۲۰۱۶؛ جورجیس و اندرسن^۷، ۲۰۱۰). نتایج پژوهش سودها و خان^۸ (۲۰۱۳) نشان داد کارکنان بخش دولتی در مقایسه با کارکنان بخش خصوصی در خصوص ویژگی‌های پذیرش تجربه‌های جدید و رفتارهای کاری نابهنجار تفاوت چشمگیری دارند. فیض آبادی فرهانی و میرهاشمی (۱۳۹۰) نیز نشان دادند که در کارکنان بانک‌های خصوصی تنها ویژگی شخصیتی پذیرش تجربه‌های جدید، از ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیت با درگیری شغلی رابطه معنی‌دار دارد. هم چنین آن‌ها نشان دادند در کارکنان بانک‌های دولتی متغیر با وجدان بودن رابطه معنی‌دار با درگیری شغلی دارد. گورگیس و سنکی^۹ (۲۰۱۶)، اعتقاد دارند محیط رقابتی و ساختار سازمانی متفاوت میان سازمان‌های دولتی و خصوصی تفاوت‌هایی را در شخصیت کارکنان و مدیران سازمان ایجاد می‌نماید. محیط رقابتی باعث می‌شود تا کارکنان بخش خصوصی در مقایسه با بخش دولتی؛ دارای شخصیتی سخت‌کوش باشند (سابرمین و کراتیکا^{۱۰}، ۲۰۱۲). مدیران سخت‌کوش دنبال رقابت هستند و اعتقاد دارند که توانایی لازم در استفاده بهینه از منابع انسانی و زیست محیطی و حل مشکلات را دارند (کوباسا و پاکتی^{۱۱}، ۱۹۸۳). روانشناسان رقابت‌پذیری و سخت‌کوشی افراد را به خودشیفتگی آن‌ها ربط می‌دهند (کلیگر^{۱۲}، ۲۰۱۵). در روانشناسی، خودشیفتگی نوعی اختلال شخصیت و بیانگر عشق افراطی به خود است. افراد خودشیفته، درباره توانایی‌های خود اغراق می‌کنند، محتاج توجه و تایید زیاد هستند و از انتقاد دیگران مضطرب و برآشفته می‌شوند. هم چنین آن‌ها تصویری از یک انسان برتر از خود نشان می‌دهند و به دنبال آن هستند تا دیگران را تحت سلطه خود درآورند (ویز^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۹).

هم چنین مطالعات نشان داده است که جهت‌گیری سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی و خصوصی متفاوت است. کارکنان بخش دولتی معمولاً از احزابی حمایت می‌کنند که به موضوعاتی چون رفاه و دسترسی به کالاهای عمومی در برنامه‌های انتخاباتی خود توجه دارند. اما کارکنان بخش خصوصی به احزابی رای می‌دهند که به قوانین بازار و رقابت‌های بین‌المللی حساس هستند (هاگری^{۱۴}، ۲۰۱۵). از طرف دیگر، پژوهشگران در حوزه روانشناسی سیاسی تایید می‌کنند که جهت‌گیری‌های سیاسی افراد بر رفتار خودشیفتگی آن‌ها تاثیر گذار است. حاتمی و فازکاس^{۱۵} (۲۰۱۸) عقیده دارند که خودشیفتگی میان طرفداران احزاب چپ و راست به صورت مساوی وجود دارد. اما جاناسن^{۱۶} (۲۰۱۴) دریافت افراد محافظه کار سیاسی از خودشیفتگی بیشتری برخوردار هستند. مطالعات در حوزه مدیریت سازمانی تایید می‌کنند که خودشیفتگی کارکنان بر عملکرد، ارزش‌ها، نیازهای کارکنان، سطح عملکرد سازمان، پردازش اطلاعات و سبک تصمیم‌گیری مدیران سازمان تاثیرگذار است (ویلیامز^{۱۷}، ۲۰۱۷). در پژوهش‌های حسابداری و حسابرسی نیز بر اهمیت پژوهش‌های رفتاری برای درک بهتر رفتار حسابداران و حسابرسان تاکید زیادی شده است. این تحقیقات اشاره می‌کنند که ویژگی‌های رفتاری حسابرسان و مدیران عامل مشتریان آن‌ها پیامدهایی را برای گزارشگری مالی و هم چنین حرفه حسابرسی به دنبال دارد (بونر^{۱۸}، ۱۹۹۹؛ تروتمن^{۱۹} و همکاران، ۲۰۱۱؛ مالا و چاند^{۲۰}، ۲۰۱۵). در این راستا؛ مطالعات در حسابداری مالی نشان می‌دهند که خودشیفتگی مدیران تاثیر پر اهمیتی بر تمایل آن‌ها به تقلب و گزارشگری مالی غیرمحافظه کارانه دارند (هام^{۲۱} و همکاران، ۲۰۱۷؛ کپلبو^{۲۲} و همکاران، ۲۰۱۷). هم چنین شواهد در حسابرسی بیانگر آن است که قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان و عملکرد آن‌ها به عوامل شخصیتی و شناختی وابسته است (تان^{۲۳} و همکاران، ۱۹۹۷؛ فیشر^{۲۴}، ۲۰۰۱؛ نلسون^{۲۵} و تان، ۲۰۰۵؛ باتجارجی و مورنو^{۲۶}، ۲۰۱۳).

14. Hugrée
15. Hatemi & Fazekas
16. Jonason
17. Williams
18. Bonner
19. Trotman
20. Mala & Chand
21. Ham
22. Capalbo
23. Tan
24. Fisher
25. Nelson
26. Bhattacharjee & Moreno

1. Christensen & Wright
2. Bourantas & Papalexandris
3. Buelens & Van den Broeck
4. Boyne
5. Solomon
6. Sankae
7. Andersen & Georgellis
8. Sudha & Khan
9. Georgellis & Sankae
10. Subramanian & Kruthika
11. Kobasa & Puccetti
12. Caligor
13. Weiss

خود تأثیر می گذارد، بلکه از محیط نیز تأثیر می پذیرد. این تعامل می تواند بر انگیزه، رفتار و سلامت روحی و جسمی فرد تأثیر بگذارد. اگر تعامل بهینه باشد، عملکرد فرد تسهیل و اگر نامناسب باشد، نوعی ناسازگاری میان فرد و محیط به وجود می آید. برپایه این نظریه، تناسب میان فرد و سازمان زمانی شکل می گیرد که حداقل یکی از سه ویژگی زیر وجود داشته باشد: الف) سازگاری بین شخصیت کارکنان و ویژگی های سازمان، ب) سازگاری بین هدف کارکنان و هدف سازمان، ج) سازگاری ارزش های سازمان با ارزش های کارکنان (کریستوف^۵، ۱۹۹۶).

مدیریت در سازمان های دولتی، مدیریتی سنتی و از نوع مدیریت عمودی از بالا به پایین است. در این سازمان ها در راستای اهداف دولت، مقررات تنظیم، اجرا و نظارت می شوند. مدیران و کارکنان در بخش دولتی از حمایت دولت برخوردار هستند و در راستای منافع عموم عمل می کنند. اما در بخش خصوصی، سازمان بر اساس مدیریت غیر سنتی و با رویکردی افقی و برپایه شایسته سالاری اداره می شود. کارکنان در بخش خصوصی در راستای منافع فردی و در یک محیط رقابتی فعالیت می نمایند. مطابق با نظریه تناسب فرد - محیط، کارکنانی در سازمان های دولتی و یا خصوصی به فعالیت خود ادامه خواهند داد که شخصیت، اهداف و ارزش های آنها با ویژگی های سازمان مطابقت داشته باشد. بنابراین می توان گفت که جو سازمانی می تواند شخصیت، انگیزش، تعهد و سبک های تصمیم گیری افراد سازمان را شکل دهد (جانسون^۶، ۲۰۲۰). هم چنین، محیط رقابتی بخش خصوصی، مدیران این بخش را بر عکس مدیران بخش دولتی معمولاً به شخصیتی برونگرا تبدیل می کند و این شخصیت، آنها را به دنبال پاداش بیشتر هدایت می کند (جرجلیس و و سنکایی، ۲۰۱۶).

مرور پیشینه پژوهش

بورانتاس و پاپالگساندریس^۷ (۱۹۹۹) نشان دادند خصوصیات و ویژگی های کارکنان بر نگرش و در نتیجه بر رفتار آنها نسبت به سازمان تأثیرگذار است. بنابراین، می توان ادعا کرد که بخشی از تفاوت در نگرش و رفتار بین کارکنان سازمان ها در بخش دولتی و خصوصی به دلیل ویژگی های فردی کارکنان است. آنها نتیجه گیری می کنند بالا بودن ویژگی هایی چون فعال بودن، احساس صلاحیت و شایستگی، تحمل ریسک، اخلاق کاری و نیاز به رشد در کارکنان بخش خصوصی در مقایسه با بخش دولتی، ناشی از ویژگی ها و نگرش های کارکنان است که این

پژوهش های رفتاری منتشر شده در سال های اخیر نشان می دهند که پژوهش درباره خودشیفتگی حسابرسان از توجه روبه رشدی از سوی پژوهشگران برخوردار بوده است. این پژوهش ها ادعا دارند خودشیفتگی، یک ویژگی رفتاری شایع در میان حسابرسان است (لینکوئیست^۱، ۲۰۰۸؛ ساردن^۲، ۲۰۱۸). هم چنین (آکرس^۳ و همکاران، ۲۰۱۴) نشان دادند که سطح خودشیفتگی شرکای حسابرسی بیشتر از سایر حسابرسان است. چارچ^۴ و همکاران (۲۰۲۰) معتقد هستند که خودشیفتگی حسابرسان ویژگی رفتاری سودمندی در مذاکرات میان حسابرس - صاحبکار در کاهش رفتارهای غیرمحافظة کارانه صاحبکاران در گزارشگری مالی و در نتیجه بهبود کیفیت حسابرسی است. آن چه که در این پژوهش ها کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است، مطالعه تطبیقی تفاوت های روانشناختی حسابرسان بخش دولتی و خصوصی در حرفه حسابرسی است. بازار حسابرسی کشور متشکل از دو بخش دولتی و خصوصی است که در سایر کشورها کمتر دیده می شود. به عبارت دیگر، فرهنگ و جو سازمانی حاکم بر این دو بخش متفاوت از هم هستند و این موضوع می تواند بر ویژگی های فردی حسابرسان از جمله شخصیت آنها اثرگذار باشد. از طرف دیگر، عدم تفکیک نهادهای ارائه دهنده خدمات حسابرسی از نهاد نظارتی یکی دیگر از ویژگی های خاص بازار حسابرسی کشور در مقایسه با سایر کشورها است. بنابراین با توجه به ویژگی های منحصر به فرد بازار حسابرسی کشور این مقاله می تواند موجب گسترش مبانی نظری پژوهش های رفتاری در حرفه حسابرسی شود. با توجه به این موضوع، هدف این پژوهش آن است تا ویژگی خودشیفتگی در میان شرکای حسابرسی بخش دولتی و خصوصی حرفه حسابرسی در ایران را بررسی کند.

بر اساس آن چه که گفته شد، پرسش اصلی این پژوهش آن است که تا چه اندازه خودشیفتگی در میان شرکای حسابرسی بخش های دولتی و خصوصی حرفه حسابرسی متفاوت است؟ در ادامه، مبانی نظری پژوهش، روش شناسی و یافته های پژوهش ارائه می شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نظریه تناسب فرد - محیط

نظریه تناسب فرد و محیط بر تعامل بین ویژگی های فرد و محیط متمرکز است. بر اساس این نظریه، فرد نه تنها بر محیط

ویژگی‌های فردی با ویژگی‌های سازمانی انس گرفته و آمیخته شده اند.

بکر و کانور^۱ (۲۰۰۵) دریافتند با افزایش مدت تصدی، ارزش‌های فردی مدیران بخش دولتی و خصوصی طور معنی‌داری با هم فرق پیدا می‌کنند. اما مقایسه مدیران جوان از هر دو بخش، نشان می‌دهد که ارزش‌های آن‌ها تفاوت معنی‌داری با هم ندارند. به عبارت دیگر، تفاوت در ارزش‌ها در میان مدیران مسن بین هر دو بخش دیده می‌شود.

استاکمن^۲ و همکاران (۲۰۰۵) دریافتند که ارزش‌های فردی کارکنان بخش‌های دولتی و خصوصی با هم متفاوت هستند. آن‌ها نشان دادند ویژگی‌های رفتاری خودتوسعه‌ای^۳ و تحمل در برابر خواسته‌ها^۴ در کارکنان بخش دولتی به طور معنی‌داری بالاتر از کارکنان بخش خصوصی است. اما در مقابل آن‌ها تایید می‌کنند که ویژگی‌های احساس صلاحیت و شایستگی^۵ جهت‌گیری شخصی^۶ (خودشکوفایی) و امنیت خانواده در کارکنان بخش خصوصی بالاتر از بخش دولتی است. هم چنین آن‌ها نشان دادند که تفاوت معنی‌داری میان ارزش‌های فردی زنان و مردان در بخش‌های دولتی و خصوصی وجود ندارد. نارایانان و سید ظفر^۷ (۲۰۱۱) دریافتند که سلامت روان کارکنان بخش خصوصی بیشتر از بخش دولتی است. آن‌ها دلیل این موضوع را شناخت بهتر، احترام و پاداش بیشتر برای کارکنان بخش خصوصی می‌دانند.

بارسپل و ویلدرم^۸ (۲۰۱۱) در مقاله خود تایید می‌کند که بیشتر مطالعات انجام شده درباره تفاوت‌های فردی و رفتاری کارکنان بخش‌های دولتی و خصوصی نشان می‌دهند که این تفاوت‌ها میان هر دو بخش وجود دارد. او هم چنین مهم‌ترین تفاوت ویژگی‌های رفتاری میان کارکنان بخش‌های دولتی و خصوصی را تفاوت در انگیزه ارائه خدمات اجتماعی و تعهد سازمانی می‌داند. به این صورت که کارکنان بخش دولتی در مقایسه با بخش خصوصی انگیزه بیشتری برای ارائه خدمات اجتماعی در راستای منافع عموم دارند. اما تعهد سازمانی آن‌ها در مقایسه با کارکنان بخش خصوصی پایین است.

فرنهام^۹ و همکاران (۲۰۱۴) طی مطالعه‌ای دریافتند کارکنان بخش دولتی در مقایسه با بخش خصوصی با احتیاط بیشتری رفتار می‌کنند و انزوا طلب‌تر بوده، اضطراب اجتماعی و رضایت مندی بیشتری دارند. هم چنین آن‌ها تایید می‌کنند که

کارکنان بخش خصوصی در مقایسه با بخش دولتی رفتارهای نوآورانه، اعتماد به نفس، قدرت متقاعدکنندگی، سطح تاثیرگذاری بیشتر و مهارت‌های ارتباطی بهتری برخوردار هستند. آن‌ها ادعا دارند کارکنان بخش خصوصی در مقابل کارکنان بخش دولتی، نسبت به انگیزه‌های دیگران بدگمان‌تر و دیگران را به سیاست ورزی سازمانی متهم می‌کنند. آغاز و همکاران (۲۰۱۴) ارتباط میان خودشیفتگی و رفتارهای ناکارآمد را در شرکت‌های ایرانی در دو گروه مدیران و کارکنان مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این مطالعه بیانگر آن است که سطح خودشیفتگی در مدیران بالاتر از کارکنان عادی است. هم چنین آن‌ها نشان دادند خودشیفتگی با رفتارهای ناکارآمد سازمانی و هم چنین روابط کاری میان مدیران و کارکنان تاثیرگذار است. گالوین^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۵) شکل جدیدی از هویت سازمانی به نام هویت خودشیفته سازمانی معرفی می‌کنند. در این شکل از هویت سازمانی، هویت سازمان و هویت کارکنان با هم گره خورده است. مدیرانی که دارای هویت خودشیفته هستند، تمایل زیادی به این امر دارند که هویت سازمان را با هویت خود یکسان کنند. مدیران خودشیفته، سازمان خود را سازمانی قدرتمند، با نفوذ، معتبر، مورد توجه و در مقایسه‌های اجتماعی موفق جلوه می‌دهند. به طور خلاصه، آن‌ها نتیجه‌گیری می‌کنند که هویت خودشیفته سازمان‌ها از هویت خودشیفته مدیران آن‌ها سرچشمه گرفته است.

کایاروهانام و آسوکان^{۱۱} (۲۰۱۵) دریافتند افسردگی میان کارکنان بیمارستان‌های بخش خصوصی بیشتر از کارکنان بیمارستان‌های بخش دولتی است. آن‌ها دلیل این موضوع را امنیت شغلی، حقوق و شرایط کاری مناسب کارکنان بخش دولتی می‌دانند.

ربلو و پاترا^{۱۲} (۲۰۱۷) در بررسی ارتباط میان عزت نفس و سبک‌های تصمیم‌گیری دریافتند که عزت نفس و سبک‌های تصمیم‌گیری در میان مدیران شرکت‌های دولتی و خصوصی متفاوت هستند. آن‌ها نشان دادند تفاوت در عزت نفس در مدیران هر دو بخش منجر به سبک‌های تصمیم‌گیری متفاوت می‌شود. هم چنین آن‌ها تایید می‌کنند که تفاوت در سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران این دو بخش می‌تواند ناشی از تفاوت در اهداف و نقش سازمان، انعطاف‌پذیری، سطح اختیارات و پاسخگویی باشد. ارکوتلو و چفرا^{۱۳} (۲۰۱۷) رابطه میان

8. Baarspul & Wilderom
9. Furnham
10. Galvin
11. Kayarohanam & Asokan
12. Rebellow & Patra
13. Erkutlu & Chafra

1. Becker & Connor
2. Stackman
3. self-expansion
4. Delayed Gratification
5. Competence
6. Personal Orientation
7. Narayanan & Syed Zafar

دریافتند رشد سازمانی مدیران خود شیفته در شرکت‌های خانوادگی در مقایسه با شرکت‌های دیگر بیشتر است. باغبان و همکاران (۱۳۸۶) در بررسی ارتباط میان رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دولتی و غیردولتی نشان دادند رضایت شغلی کارکنان غیردولتی بیشتر از کارکنان دولتی است. هم چنین در کارکنان غیردولتی ماهیت کار با تیپ تهوری، رضایت از سرپرستی با تیپ واقع بین و رضایت از حقوق با تیپ قراردادی رابطه معنی‌دار وجود دارد. در کارکنان دولتی نیز بین رضایت از حقوق با تیپ‌های واقع بین و تهوری رابطه معنی‌دار وجود دارد. در مجموع آن‌ها دریافتند بین کارکنان غیردولتی نسبت به شاغلان دولتی رابطه بیشتری بین تیپ‌های شخصیتی هالند و میزان رضایت شغلی وجود دارد.

بنی مهد و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان دادند ماکیاولیسم، حرفه گرایی و رعایت یکنواختی در میان حسابرسان شاغل در هر دو بخش سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی یکسان است. اما ارزش‌های فرهنگی پنهان کاری و محافظه کاری در هر دو بخش متفاوت است. هم چنین آن‌ها دریافتند رابطه ای مثبت میان ماکیاولیسم و ویژگی فرهنگی تمایل به پنهان کاری در حسابرسان هر دو بخش وجود دارد. نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که میزان تمایل به پنهان کاری در حرفه حسابرسی، تحت تاثیر ماکیاولیسم و رتبه شغلی حسابرسان است. فرکاندوست حقیقی و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند میزان ماکیاولیسم در میان مهندسان، پزشکی و حسابداری تفاوت معنی‌داری با هم دارند. مهندسان بیشترین گرایش را به ماکیاولیسم دارند. رشته حسابداری و پزشکی به ترتیب بعد از مهندسی قرار دارند. آن‌ها هم چنین تایید می‌کنند که ماکیاولیسم در حرفه حسابداری تحت تاثیر جنسیت، سابقه کار و شاغل بودن در بخش خصوصی است. بنی مهد و همکاران (۲۰۱۳) خودشیفتگی را در میان رده‌های شغلی حسابرسی در هر دو بخش دولتی و خصوصی مورد بررسی و مطالعه قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که خود شیفتگی در میان حسابرسان جوان در مقایسه با حسابرسان مسن شاغل در مؤسسات خصوصی حسابرسی به طور معنی‌داری با هم تفاوت دارند. آن‌ها هم چنین دریافتند که این تفاوت در میان حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی تفاوت معنی‌داری ندارد. یافته‌های احمدزاده و همکاران (۱۳۹۶) بیانگر آن است که رابطه معنی‌داری بین رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و ابعاد پنجگانه شخصیت حسابرسان وجود دارد. آن‌ها تایید می‌کنند که شخصیت فرد عاملی مهم در انجام رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی است.

خودشیفتگی مدیران بر بدگمانی سازمانی بعد از خصوصی شدن بیمارستان‌های دولتی را مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش آن‌ها دریافتند که خودشیفتگی مدیران رابطه‌ای مثبت و معنی‌داری با بدگمانی سازمانی کارکنان دارد. در سازمان‌هایی که سرمایه روانشناختی بالا است، خودشیفتگی مدیران رابطه‌ای ضعیف با بدگمانی سازمانی دارد و بر عکس.

پریا^۱ (۲۰۱۸) هوش هیجانی را در کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی هند مورد بررسی قرار داد. نتایج او نشان داد که سطح هوش هیجانی کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی تفاوت معنی‌داری با هم ندارند. اما در هر دو بخش دولتی و خصوصی، هوش هیجانی کارکنان در رتبه‌های شغلی پایین، متوسط و بالا با هم تفاوت معنی‌داری دارند.

وودز^۲ و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند ویژگی‌های محیط کار شامل: ساختار جبران خدمات، شرایط روانشناختی، تجارب حرفه ای و سایر تفاوت‌های محیط‌های کاری می‌تواند موجب تغییر شخصیت کارکنان شود.

کوپر^۳ (۲۰۲۰) رابطه میان شخصیت و رضایت شغلی کارکنان را در بخش‌های دولتی و خصوصی مورد مطالعه قرار داد. یافته‌های او نشان می‌دهد این رابطه در هر دو بخش به یک اندازه و یکسان است. به بیان دیگر، محل اشتغال کارکنان تاثیری بر رابطه میان شخصیت و رضایت شغلی آن‌ها ندارد. نصیر^۴ و همکاران (۲۰۲۰) حس استحقاق کارکنان بخش‌های خدماتی دولتی و خصوصی را در پاکستان مورد بررسی قرار دادند. شواهد این بررسی نشان می‌دهد که هویت سازمانی محل اشتغال کارکنان بر حس استحقاق آن‌ها تاثیرگذار است.

الهاناوی^۵ و همکاران (۲۰۲۰) اضطراب ناشی از کوید ۱۹ را در کارکنان بخش‌های دولتی و خصوصی مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها دریافتند که این اضطراب در میان زنان بیشتر از مردان است. هم چنین کارکنان بخش خصوصی در مقایسه با بخش دولتی اضطراب بیشتری دارند.

مک زولسکی و وینی کاین^۶ (۲۰۲۱) گزارش کردند جامعه‌پذیری کارکنان شاغل در بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی هستند. اما کارکنان بخش خصوصی منظم‌تر از کارکنان بخش دولتی هستند.

رولی و کرنیس^۷ (۲۰۲۱) ادعا دارند مدیران خودشیفته رشد شغلی سریع تری دارند. آن‌ها تایید می‌کنند این رشد می‌تواند تحت تاثیر ویژگی‌های شرکت باشد. در تایید این عقیده، آن‌ها

5. Al-Hanawi
6. Maczulskij & Viinikainen
7. Rovelli & Curnis

1. Priya
2. Woods
3. Cooper
4. Naseer

مطالعات کتابخانه‌ای جمع آوری شده است. در این پژوهش مبانی نظری و پیشینه پژوهش از طریق مطالعه متون و مقالات گردآوری شده است. هم چنین به منظور اندازه‌گیری خودشیفتگی حسابرسان، مساحت امضاء آن‌ها ملاک قرار گرفته و با استفاده از نرم افزار Image J اندازه‌گیری شده است. این امضاءها در انتهای گزارش حسابرسی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار در سایت کدال وجود دارد. این شیوه اندازه‌گیری خودشیفتگی در پژوهش‌های مختلفی از جمله پژوهش بذرافشان و همکاران (۱۳۹۷) و چو^۱ و همکاران (۲۰۲۱) استفاده شده است. این شیوه اندازه‌گیری خودشیفتگی در پژوهش‌های مختلف حسابداری از جمله پژوهش هم^۲ و همکاران (۲۰۱۸) و پژوهش دیویدسن و همکاران (۲۰۱۵) مورد تایید قرار گرفته است. آزمون فرضیه‌ها، بر اساس روش مقایسه میانگین دو نمونه مستقل با استفاده از آزمون t انجام شده است. برای اجرای این آزمون از نرم افزار SPSS شماره ۲۷ استفاده شده است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و شرکای حسابرسی شاغل در سازمان حسابداری و موسسات جامعه حسابداران رسمی ایران است. تعداد آن‌ها در این پژوهش ۳۷۹ نفر بوده است. این تعداد از روی گزارش‌های حسابرسی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به روش تصادفی جمع آوری شده است. به عقیده روانشناسان، افرادی که امضای بزرگتر و یا امضای خاصی دارند به دنبال آن هستند تا خود را متمایز از دیگران نشان دهند. بنابراین امضاء می‌تواند نشانه‌ای از خودشیفتگی فرد باشد (چو و همکاران، ۲۰۲۱).

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

آمار توصیفی داده‌های پژوهش در جدول ۱ و ۲ ارائه شده است. این جدول میانگین و میانه متغیرهای کمی پژوهش را نشان می‌دهد. نزدیک بودن میانه و میانگین متغیرها نشان‌دهنده نرمال بودن متغیرها است. جدول ۱ آمار توصیفی مربوط به خودشیفتگی حسابرسان است. همان گونه که پیشتر اشاره شد خودشیفتگی حسابرسان بر اساس مساحت امضاء و با استفاده از نرم افزار Image J اندازه‌گیری شده است.

هم چنین جنسیت نیز در کنار شخصیت می‌تواند بر این گونه رفتارها تاثیرگذار باشد.

بزرگ اصل و همکاران (۱۳۹۷) دریافتند با افزایش اختلال شخصیت ضداجتماعی، امکان بروز رفتارهای غیراخلاقی در دانشجویان حسابداری افزایش می‌یابد. آن‌ها هم چنین، نشان دادند که اختلال شخصیت ضد اجتماعی در دانشجویان حسابداری بیشتر از حد متوسط آن است. غلامرضایی و حسنی (۱۳۹۸) نشان دادند اختلال شخصیت حسابرسان بر تردید حرفه‌ای آن‌ها تاثیر معنی‌دار و منفی دارد. آن‌ها تاکید دارند عوامل روان شناختی تأثیرگذار بر رفتار حسابرسان از جمله عوامل مهم در فرایند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان است. صفرزاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر تیپ شخصیتی بر کیفیت حسابرسی در دیوان محاسبات کشور نشان دادند که نوع شخصیت قراردادی بیشترین و نوع شخصیت جستجوگر کمترین تاثیر را بر کیفیت حسابرسی دارد، اما جنسیت رابطه بین شخصیت و کیفیت حسابرسی را تعدیل نمی‌کند. انصاری و همکاران (۱۴۰۰) در بررسی تأثیر ماکیاولیسم بر عملکرد شغلی حسابرسان دریافتند ماکیاولیسم با عملکرد شغلی حسابرسان رابطه منفی و معنی‌دار دارد. هم چنین ماکیاولیسم بر ابعاد مختلف عملکرد شغلی، شامل بعد عملکرد وظیفه‌ای، بعد عملکرد زمینه‌ای، بعد عملکرد تطبیقی و بعد رفتار کاری معکوس تأثیرگذار است.

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مبانی نظری پژوهش از جمله نظریه تناسب فرد-محیط فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه اول: میانگین خودشیفتگی حسابرسان شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی با هم متفاوت است.

فرضیه دوم: میانگین خودشیفتگی حسابرسان مرد شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی با هم متفاوت است.

فرضیه سوم: میانگین خودشیفتگی حسابرسان زن شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی با هم متفاوت است.

فرضیه چهارم: میانگین خودشیفتگی در دو گروه مردان و زنان حسابرس شاغل در بخش دولتی با هم متفاوت است.

فرضیه پنجم: میانگین خودشیفتگی در دو گروه مردان و زنان حسابرس شاغل در بخش خصوصی با هم متفاوت است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت آن، از نوع پژوهش کاربردی است. مبانی نظری و داده‌های پژوهش بر اساس

جدول ۳. آزمون فرضیه ها

فرضیه	شرح	میانگین	انحراف معیار	آماره t	سطح معنی‌داری	تایید یا رد فرضیه
اول	بخش دولتی	۱۰/۴۸۰	۰/۶۷۸۰	۳/۸۳۳	۰/۰۰۰	تایید
	بخش خصوصی	۱۰/۳۲۳	۰/۶۳۳۶			
دوم	مردان بخش دولتی	۱۰/۵۳۲	۰/۴۱۵۲	۳/۵۲۰	۰/۰۰۰	تایید
	مردان بخش خصوصی	۱۰/۱۲۱	۰/۴۸۸۶			
سوم	زنان بخش دولتی	۱۰/۴۷۶	۰/۶۹۳۸	۳/۲۷۸	۰/۰۰۰	تایید
	زنان بخش خصوصی	۱۰/۳۳۵	۰/۶۳۸۵			

نتایج آزمون فرضیه‌های شماره‌های چهارم و پنجم در جدول ۴ نشان داده شده است. در این دو فرضیه خودشیفتگی میان زنان و مردان را به تفکیک بخش‌های دولتی و خصوصی مورد بررسی قرار می‌دهد. در متون روانشناسی، ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی تحت تاثیر جنسیت است. به بیان دیگر، به دلیل وجود تفاوت‌های هورمونی و فیزیولوژی در میان زنان و مردان و تاثیر آن‌ها بر شخصیت و رفتار انسان، ویژگی‌های روانشناختی در زنان و مردان متفاوت است. این موضوع در مطالعات روانشناسی متعددی به تایید رسیده است. از جمله مطالعات رحمانی و همکاران (۱۳۹۴)، ویزبرگ^۱ و همکاران (۲۰۱۱) و بوکر و گراسی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی در زنان و مردان متفاوت است. هم چنین مطالعات در حوزه روانشناسی شخصیت بر این نکته تاکید دارد که مردان در مقایسه با زنان خودشیفته‌تر هستند. این موضوع با استفاده از روش فراتحلیل توسط گری جال و^۳ و همکاران (۲۰۱۵) تایید شده است. هم چنین در پژوهش دیگر، فاکس و رونی^۴ (۲۰۱۵) دریافتند که مردان بیشتر از زنان عکس‌های خود را در رسانه‌های و شبکه‌های اجتماعی ویرایش می‌کنند، او این مسئله را ناشی از تفاوت خودشیفتگی میان مردان و زنان می‌داند. بر این اساس فرضیه چهارم و پنجم به صورت زیر نوشته می‌شود:

جدول ۱. آمار توصیفی

شرح	بخش خصوصی	بخش دولتی
میانگین	۱۰/۳۲۳	۱۰/۴۸۰
میانه	۱۰/۳۵۲	۱۰/۶۶۷
انحراف معیار	۰/۶۳۳۶	۰/۶۷۸۰
حداقل	۸/۱۲	۸/۳۳
حداکثر	۱۱/۹۸	۱۱/۴۰

جدول ۲. آمار توصیفی

شرح	بخش خصوصی	بخش دولتی
تعداد مردان	۲۷۷	۷۸
تعداد زنان	۱۶	۸
جمع	۲۹۳	۸۶

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا سوم در جدول شماره سه خلاصه شده است. از آنجایی که سطح معنی‌داری آماره t برای تفاوت میانگین خودشیفتگی حسابرسان بخش دولتی و خصوصی برابر صفر و کمتر از پنج درصد است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تفاوت معنی‌داری میان میانگین خودشیفتگی حسابرسان بخش دولتی و خصوصی وجود دارد. به بیان دیگر، میانگین خودشیفتگی حسابرسان بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است و تفاوت میان آن‌ها معنی‌دار و با اهمیت است. از این رو، فرضیه اول تایید می‌شود. هم چنین شواهد جدول ۳ نشان می‌دهد میانگین خودشیفتگی حسابرسان مرد شاغل در بخش دولتی و خصوصی به ترتیب برابر ۱۰/۵۳۲ و ۱۰/۱۲۱ است. به عبارت دیگر، خودشیفتگی در حسابرسان مرد شاغل در بخش دولتی بیشتر از خودشیفتگی حسابرسان شاغل در بخش خصوصی است. چون آماره t برای تفاوت میانگین خودشیفتگی حسابرسان مرد شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی برابر ۳/۵۲۰ و سطح معنی‌داری آن برابر صفر و کمتر از پنج درصد است. بنابراین می‌توان فرضیه دوم را تایید و ادعا کرد که حسابرسان مرد بخش دولتی خودشیفته‌تر از حسابرسان مرد بخش خصوصی هستند. نتایج جدول سه تایید می‌کند که خود شیفتگی حسابرسان زن شاغل در بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است. زیرا سطح معنی‌داری تفاوت میانگین آن‌ها برابر صفر و کمتر از پنج درصد است. بنابراین، همانند مردان بخش دولتی، زنان بخش دولتی نیز خودشیفته‌تر از زنان بخش خصوصی هستند.

3. Grijalva
4. Fox & Rooney

1. Weisberg
2. Booker & Graci

مدیران و کارکنان در بخش دولتی از حمایت دولت بر خوردار هستند، هم‌چنین انتخاب حسابداری رسمی در ایران توسط وزارت دارایی به صورت کنترل شده است و دولت نقش عمده‌ای در تعیین سیاست‌های جامعه حسابداران رسمی و موسسات خصوصی دارد. سازمان بورس اوراق بهادار و سازمان حسابداری هر دو دولتی هستند و از سوی دولت حمایت می‌شوند. شواهد نشان می‌دهد، که با تغییر دولت‌ها و نفوذ مدیران سیاسی شرکت‌ها، گزارش حسابداری سازمان حسابداری و تغییر حسابداری نیز بر اساس نظر مدیران سیاسی است. این موضوع سبب می‌شود تا خودشیفتگی شرکای حسابداری در بخش دولتی نسبت به بخش خصوصی بیشتر باشد. یافته‌های این پژوهش با پژوهش بارسل و ویلدرم (۲۰۱۱) و فرکاندوست حقیقی و همکاران (۱۳۹۳) همسو است.

هم‌چنین، مطالعات انجام شده نشان می‌دهند که ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی تحت تاثیر جنسیت است. به بیان دیگر، به دلیل وجود تفاوت‌های هورمونی و فیزیولوژی در میان زنان و مردان و تاثیر آن‌ها بر شخصیت و رفتار انسان، ویژگی‌های روانشناختی در زنان و مردان متفاوت است. این مطالعات بر این نکته تاکید دارد که مردان در مقایسه با زنان خودشیفته‌تر هستند. بنابراین خودشیفتگی در میان شرکای حسابداری مرد بیشتر از شرکای حسابداری زن است، نتیجه این پژوهش با پژوهش جال و^۲ و همکاران (۲۰۱۵) و فاکس و رونی^۳ (۲۰۱۵) همسو است.

نتایج این پژوهش، می‌تواند ضمن توسعه مبانی نظری مربوط به تفاوت‌های شخصیتی حسابرسان در بخش دولتی و خصوصی و پژوهش‌ها در حوزه قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری، دانشجویان و استادان حسابداری و حسابداری را از نقش ویژگی خودشیفتگی در قضاوت حسابرسان آگاه کند. هم‌چنین یافته‌های این مقاله می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار سیاست‌گذاران حرفه حسابداری قرار دهد و شناخت قانونگذاران حرفه حسابداری را از تاثیر محیط بر شخصیت و قضاوت حسابرسان آگاه کند، در نتیجه این آگاهی می‌تواند موجب تدوین دستورالعمل‌های جدید به منظور نظارت بر عملکرد حسابرسان شود. از این رو، به قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران حرفه حسابداری پیشنهاد می‌شود تا با بررسی ویژگی‌های رفتاری حسابرسان، برنامه‌ریزی لازم به منظور ارتقای کیفیت حسابداری را به عمل آورند.

فرضیه چهارم: میانگین خودشیفتگی در دو گروه مردان و زنان حسابرسان شاغل در بخش دولتی با هم متفاوت است.
فرضیه پنجم: میانگین خودشیفتگی در دو گروه مردان و زنان حسابرسان شاغل در بخش خصوصی با هم متفاوت است.

جدول ۴. آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	شرح	میانگین	انحراف معیار	آماره t	سطح معنی‌داری	تایید یا رد فرضیه
بخش دولتی	چهارم	مردان	۱۰/۵۳۲	-۰/۴۱۵۲	۰/۵۶۹	رد
	زنان	۱۰/۴۷۶	-۰/۶۹۳۸			
بخش خصوصی	پنجم	مردان	۱۰/۳۳۵	-۰/۶۳۸۵	۰/۱۰۰۰	تایید
	زنان	۱۰/۱۲۱	-۰/۴۸۸۶			

یافته‌ها و نتایج جدول ۴ بیانگر آن است که میانگین خودشیفتگی مردان در مقایسه با زنان در هر دو بخش دولتی و خصوصی بیشتر است. اما با این تفاوت که در بخش دولتی این تفاوت معنی‌دار نیست. زیرا سطح معنی‌داری آماره t بیش از ۵ درصد و برابر ۵۶/۹ درصد است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که به طور میانگین، سطح خودشیفتگی زنان و مردان حسابرسان شاغل در بخش دولتی با هم برابر است. اما از آن جایی که در بخش خصوصی سطح معنی‌داری آماره t برابر صفر و زیر پنج درصد است، می‌توان نتیجه گرفت که مردان در بخش خصوصی خودشیفتگی بیشتری در مقایسه با زنان دارند. بر اساس آن چه که گفته شد فرضیه چهارم رد و فرضیه پنجم تایید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش ویژگی خودشیفتگی در میان شرکای حسابداری بخش دولتی و خصوصی حرفه حسابداری در ایران را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میانگین خودشیفتگی حسابرسان بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است و خودشیفتگی در حسابرسان مرد شاغل در بخش دولتی بیشتر از خودشیفتگی حسابرسان مرد شاغل در بخش خصوصی است، هم‌چنین، خودشیفتگی حسابرسان زن شاغل در بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است، اما سطح خودشیفتگی زنان و مردان حسابرسان شاغل در بخش دولتی با هم برابر است و مردان در بخش خصوصی خودشیفتگی بیشتری در مقایسه با زنان دارند. مطابق آنچه که در مبانی نظری پژوهش گفته شد

منابع

- بنی مهد، بهمن؛ مرادزاده فرد، مهدی و اردکانی، معصومه (۱۳۹۲) فرصت طلبی و ارزش‌های فرهنگی حسابداری، مدیریت فرهنگی، ۷(۳۰): ۷۱-۸۳.
- رحمانی، سوده؛ غلامعلی لواسانی، مسعود و تنها، زهرا (۱۳۹۴) تفاوت‌های جنسیتی در شخصیت و هیجان خواهی در دانشجویان دانشگاه تهران، مجله مطالعات اجتماعی روانشناسی زنان، ۱۳(۳): ۱۵۳-۱۷۴.
- صفرزاده، سجادی و شعبانی، محیا. (1399). تأثیر تیپ شخصیتی بر کیفیت حسابداری (مطالعه موردی: حسابرسان دیوان محاسبات ایران). حسابداری دولتی، ۶(۲): ۱۴۵-۱۵۴.
- غلامرضایی، محسن و حسنی، محمد (۱۳۹۸) تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه ای حسابرسان مستقل، دانش حسابداری، ۱۰(۲): ۴۳-۷۶.
- فرقاندوست حقیقی، کامبیز؛ بنی مهد، بهمن و ولی لرهیدر (۱۳۹۳) بررسی تطبیقی ماکیاولیسم میان حسابداران-حسابرسان-پزشکان و مهندسان، پژوهش‌های حسابداری و حسابداری، ۶(۳۳): ۴۱-۵۳.
- فیض آبادی فرهانی، زهرا و میرهاشمی، مالک (۱۳۹۰) پیشینی درگیری شغلی براساس ویژگیهای شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران؛ دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۲(۴): ۵۱-۶۰.
- احمدزاده، طه؛ خیر الهی، فرشید؛ شاه ویسی فرهاد و طاهرآبادی، علی اصغر (۱۳۹۶) بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی و نوع جنسیت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری؛ مجله حسابداری سلامت، ۱۸: ۱-۲۳.
- انصاری، مهدیه؛ بنی مهد، بهمن و حسینی، سید حسین (۱۴۰۰) رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان، دانش حسابداری و حسابداری مدیریت، ۷۳: ۴۳-۵۸.
- باغبان، ایران؛ بهرامی، فاطمه و فدایی نسب مژگان (۱۳۸۶) رابطه بین رضایت شغلی و ویژگیهای شخصیتی کارکنان دولتی و غیردولتی جزیره کیش؛ مجله روانشناسی کاربردی، ۱(۳): ۱-۲۰.
- بذرافشان، وجیهه؛ بذرافشان، آمنه و صالحی، مهدی (۱۳۹۷) بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت گزارشگری مالی. فصلنامه بررسیهای حسابداری و حسابداری، ۴(۲۵): ۴۷۸-۴۵۷.
- بزرگ اصل، موسی؛ رجیدری، حسین و خانی ذلان، امیر رضا (۱۳۹۷) رابطه اختلال شخصیت ضداجتماعی و تمایل به رفتارهای غیراخلاقی در دانشجویان حسابداری؛ مجله حسابداری سلامت، ۲۰: ۱-۱۴.
- Machiavellianism and auditor's job performance. Journal of Knowledge of management accounting and auditing. 73.43-58. (In Persian).
- Baarspul, H.C; Wilderom, C.P.M, (2011) Do Employees Behave Differently In Public-Vs Private-Sector Organizations? Public Management Review, 13:7, 967-1002.
- Bagheban, I. Bahrami, F. & Fadaienasab.M. (2007). The relationship between job satisfaction and personality traits of government and non-government employees in Kish Island. Journal of Applied psychology. 1(3). 1-20. (In Persian).
- Banimahd, B; Dilami, D.Z; Javanmard, M; (2013) Narcissism in Iranian auditing profession, Management Science Letters 3(5): 1421-1426
- Banimahd, B. Moradzadefard, M. & Ardakani. M. (2013). Opportunism and cultural values of accounting. Journal of cultural management. 7(20). 71-83. (In Persian).
- Bazrafshan, V. Bazrafshan, A. & Salehi, M. (2018). Investigating the Influence of

References

- Ahmadzadeh, T. kheirollahi, F. Shahveisi, F & Taherabadi, A. (2018). Investigating the Relationship between Personality Dimensions and Gender with Reduced Audit Quality Behaviors. Journal of Health Accounting. 18: 1-23. (In Persian).
- Akers, M. D; D. E. Giacomino, and J. Weber. 2014. Narcissism in public accounting firms. Accounting and Finance Research 3 (3): 170-8.
- Al-Hanawi, A.K; Mwale, M.L; Alshareef, N; Qattan, A; Angawi, K; Almbark, R; Alsharqi, O; (2020) Psychological Distress Amongst Health Workers and the General Public During the COVID-19 Pandemic in Saudi Arabia, Risk Management and Healthcare Policy, Vol. 13: 733-742.
- Andersen, J.A; (2010) Public versus Private Managers: How Public and Private Managers Differ in Leadership Behavior, Public Administration Review, Vol 70(1): 131-141.
- Ansari, M. Banimahd, B. & Hosseiny. H. (2021). The relationship between

- Managers' Narcissism on Financial Reporting Quality.. *Journal of Accounting and auditing reviews*. 4(25). 457-478. (In Persian).
- Becker, B.W. And Connor, P.E. (2005). Self-selection or Socialization of Public- and Private-Sector Managers? A Cross-cultural Values Analysis. *Journal of Business Research*, 58, pp. 111–113.
- Bhattacharjee, S; Moreno, K.k. (2013) The role of auditors' emotions and moods on audit judgment: A research summary with suggested practice implications
- Bozorg Asil, M. Rajabdorri, H. Khani Zolan, A. (2018). The Relationship between Antisocial Personality Disorder and the Tendency towards Unethical Behaviors in Accounting Students. *Journal of Health Accounting*. 20. 1-14. (In Persian).
- Bonner, S.E; “(1999) Judgment and Decision-Making Research in Accounting,” *Accounting Horizons* Vol.13 (4) pp. 385 – 398.
- Booker, J.A; Graci, M.E; (2021) Between- and within-person differences in communion given gender and personality, *Personality and Individual Differences*, Vol. 183 (3):1-6 <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111117>
- Bourantas, D; Papalexandris, N; (1999). Personality traits discriminating between employees in public- and in private-sector organizations, *The International Journal of Human Resource Management*, 10:5, 858-869, DOI: 10.1080/095851999340198
- Bourantas, D; & Papalexandris, N. (1999). Personality traits discriminating between employees in public- and in private-sector organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 10, 858–869.
- Boyne, G. (2002). Public and private management: What's the difference? *Journal of Management Studies*, 39, 97–122.
- Buelens, M; & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public Administration Review*, 67(1), 65-74.
- Caligor, E; Levy, KN; Yeomans, FE; (2015). Narcissistic personality disorder: diagnostic and clinical challenges. *Am J Psychiatry* 172(5):415–422.
- <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2014.14060723>
- Capalbo, F; Frino, A; Lim, M. Y; Mollica, V; & Palumbo, R. (2018). The impact of CEO narcissism on earnings management. *Abacus*, 54(2), 210-226.
- Chou, T; Pittman, J.A; Zhuang, Z; (2021) The Importance of Partner Narcissism to Audit Quality: Evidence from Taiwan, *The Accounting Review*, Vol.96, (6): 103-127 <https://doi.org/10.2308/TAR-2018-0420>
- Christensen, R; & Wright, B. (2011). The effects of public service motivation on job choice decisions. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21, 723– 743.
- 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.
- Cooper, C. A. (2020). Maybe they're not so different after all: Personality and job satisfaction of government and non-government workers. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 6(1), 63-78. <https://doi.org/10.20899/jpna.6.1.63-78>
- Current Issues in Auditing 7 (2): 1-8
- Davidson, R; A. Dey, and A. Smith. 2015. Executives' "off-the-job" behavior, corporate culture, and financial reporting risk. *Journal of Financial Economics* 117 (1): 5–28. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2013.07.004>
- Erkutlu, H; & Chafra, J. (2017). Leaders' narcissism and organizational cynicism in healthcare organizations. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(5), 346–363. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2016-0090>
- Faizabadi, Z; & Mirhashemi. M. (2011). Prediction of job conflict based on personality traits in employees of private and state banks in Tehran. *Journal of Knowledge and research in applied psychology*. 12(4).51-60. (In Persian).
- Fisher, R.(2001) “Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance,” *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 13, pp. 143-170,

- Forghandoust, K. Banimahd, B. & Valilor. H. (2014). A comparative study of Machiavellianism among accountants-auditors-doctors and engineers. *Journal of Accounting and auditing research*. 6(23). 41-52. (In Persian).
- Fox, J; & Rooney, M. C. (2015). The dark triad and trait self-objectification as predictors of men's use of self-presentation behaviors on social networking sites. *Personality and Individual Differences*, 76, 161-165. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.017>.
- Furnham, A; Hyde, G; & Trickey, G. (2014). Do your dark side traits fit? Dysfunctional personalities in different work sectors. *Applied Psychology*, 63(4), 589-606.
- Galvin, B.M; Lange, D; Ashforth, B.E; (2015) Narcissistic Organizational Identification: Seeing Oneself as Central to the Organization's Identity, *the Academy of Management Review*, Vol.40 (2): 163-181
- Georgellis, Y; Sankae, N; (2016), "The personality of managers in Britain: gender and sector differences", Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 4 Iss 1 pp. 67 – 80.
- Gholamrezaie, M. & Hasani. M. (2019). The effect of personality disorders on the professional skepticism of independent auditors. *Journal of accounting knowledge*. 10(2). 43-76. (In Persian).
- Grijalva, E; Newman, D. A; Tay, M. B; Donnellan, M. B; Harms, P. D; Robins, R. W; & Yan, T. (2015). Gender differences in narcissism: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141, 261-310. <https://doi.org/10.1037/a0038231>.
- Ham, C; Lang, M; Seybert, N; & Wang, S. (2017). CFO narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 55(5), 1089-1135.
- Ham, C; N; Seybert, and S. Wang (2018) Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Review of Accounting Studies* 23 (1): 234-264. <https://doi.org/10.1007/s11142-017-9427-x>
- Hatemi, P. K; Fazekas.Z; (2018) Narcissism and Political Orientations. *American Journal of Political Science*, 62, 4: 873-888.
- Hugrée, C; Penissat, É; Spire, A; (2015) Les différences entre salariés du public et du privé après le tournant managérial des États en Europe, *Revue française de sociologie* Vol. 56 (1) : 47-73
- Johnson, D.S; (2020) Public Versus Private Employees: A Perspective on the Characteristics and Implications, *FIIB Business Review* 9(1) 9-14
- Jonason, P.K; (2014) Personality and politics, Personality and Individual Differences, *Journal of Business and Psychology*, Vol 35(1): Vol.71, 181-184
- Kayarahanam, S; Asokan, R; (2015) A Comparative Evaluation of Workers Depression Level between Private and Government Hospital in Malaysia by Using Zung Self-Rating Depression Scale, *International Journal of Research in Management*, Vol.6(5): 70-81
- Kobasa, S. C. O; & Puccetti. M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 839-850.
- Kobasa, S. C. O; & Puccetti. M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 839-850.
- Kristof, A.L.; (1996) "Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications"; *Personnel Psychology*, Vol.49, 1996.
- Lindquist, T. M. 2008. Recruiting the millennium generation: The new CPA. *CPA Journal* 78 (8): 56-59.
- Lyons, S; Duxbury, L; & Higgins, C. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector and parapublic sector employees. *Public Administration Review*, 13, 605-618.
- Maczulskij, T; Viinikainen, J; (2021) Personality and Public Sector Employment, Discussion Paper Series, IZA Institute of Labor Economy, www.iza.org
- Mala, R; & Chand, P. (2015). Judgment and decision-making research in auditing and accounting: Future research implications of person, task, and environment perspective. *Accounting Perspectives*, 14, 1-50. doi:10.1111/1911-3838.12040
- Narayanan, R; Syed Zafar, M(2011). Mental health among private and public sector employees – a comparative study, *SRM Management Digest*, Working Paper Vol.9 : 320-323

- Naseer, s; Bouckenooghe, D; Syed, F; Khan, A.K; Qazi, S; (2020) The malevolent side of organizational identification: unraveling the impact of psychological entitlement and manipulative personality on unethical work behaviors,
- Nelson, M; and H. T. Tan. 2005. Judgment and decisionmaking research in auditing: A task, person and interpersonal interaction perspective. *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 24 (Supplement): 41–71.
- Nevicka, B; De Hoogh, A. H; Van Vianen, A. E; Beersma, B; & McIlwain, D. (2011). All I need is a stage to shine: Narcissists' leader emergence and performance. *The Leadership Quarterly*, 22, 910–925.
- Priya, B; (2018) Conference on Recent Innovations in Emerging Technology & Science, *Jb Institute of Technology, Dehradun & IJCRT*, April 6-7, PP.209-216.
- Rahmani. S. Gholamali Lavasni, M. & Tanha. Z. (2015). Gender differences in personality and sensation seeking in Tehran University students. *Journal of Social Studies of Women's Psychology*. 13(3). 153-174. (In Persian).
- Rebellow, M.A; Patra, S; (2017) Influence of Self Esteem in Decision Making Styles of Indian Corporate Executives – Public & Private Sectors. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol.19 (11): 28-36
- Rovelli, P; Curnis, C; (2021). The perks of narcissism: Behaving like a star speeds up career advancement to the CEO position, *The Leadership Quarterly*, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101489>.
- Safarzadeh. M. sajadi, S]. & shabani. M. (2020). The Effects of Personality Type on the Audit Quality (Case study: Evidence from Supreme Audit Court Auditors of Iran). *Journal of Governmental Accounting*. 6(2).145-154. (In Persian).
- Shurden, S. 2018. A study of the relationship of narcissistic leadership in the accounting profession on job satisfaction: An application of structural equation modeling. *Journal of Finance and Accountancy* 23: 1–19.
- Solomon, E.E. (1986). Private and public sector managers: an empirical investigation of job characteristics and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 247-259.
- Stackman, R.W; Connor, P.E. And Becker, B.W. (2005). Sectoral Ethos: An Investigation of the Personal Values Systems of Female and Male Managers in the Public and Private Sectors. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16:4, pp. 577-597.
- Subramanian, S. & Kruthika, J. (2012). Comparison between public and private sector executives on key psychological aspects. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 1(1), 27–35.
- Sudha, K. S; Khan, W. (2013). Personality and motivational traits as correlates of workplace deviance among public and private sector employees. *Journal of Psychology*, 4(1), 25–32.
- Tan, C. E. L; C. A. Jubb, and K. A. Houghton. 1997. Auditor judgments: The effects of the partners' views on decision outcomes and cognitive effort. *Behavioral Research in Accounting* 9 (Supplement): 157–75.
- Trotman, K.T, Tan, H.C; Ang, N; (2011) Fifty-year overview of judgment and decision-making research in accounting, *Accounting and Finance* 51: 278–360
- Weisberg, Y. J; DeYoung, C. G; & Hirsh, J. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the big five. *Front Psychol*; Vol2 (1):1-11. DOI: 10.3389/fpsyg.2011.00178
- 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* (pp. 221–235). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-814627-9.00015-3>.
- Williams, S.D; Williams, J.R; (2017) Employee Narcissism's Implications for Performance Management: A Review and Research Directions, *Organization Management Journal*, 14:4, 198-212,
- Woods, Stephen A.; WILLE, Bart; WU, Chia-huei; LIEVENS, Filip; and DE FRUYT, Filip. The influence of work on personality trait development: The Demands-Affordances TrAnsactional (DATA) model, an integrative review, and research agenda. (2019). *Journal of Vocational Behavior*. 110, 258-271.