

Presenting an external auditor's narcissism model with a mixed method approach

- Maesumeh Pashazadeh Kahaq^۱
- Mehdi Alinezhad Sarokolaei (Corresponding Author)^۲
- Ahmad Mohammadi^۳
- Younes Badavar Nahandi^۴

Abstract

Narcissism is one of the behavioral characteristics of humans. The main goal is to presenting an external auditor's narcissism model based on paradigm of pragmatism and explorative mixed method research. In the qualitative stage, the strategy of grounded theory has been used. At this stage, data was collected by conducting in-depth semi-structured interviews with ۱۴ accounting, auditing and psychology experts who were selected by theoretical sampling. According to Strauss and Corbin's (۱۹۹۸) systematic grounded theory approach, the collected data were analyzed during several stages of coding with MAXQDA^{۲۰۲۰} software and in the framework of the paradigmatic model, a comprehensive model of auditor narcissism was presented, which includes ۳ categories of pivotal phenomenon, ۳ categories of causal conditions, ۳ categories of strategies, ۲ categories of background conditions, ۲ categories of interfering conditions and ۲ categories of consequences related to the pivotal phenomenon. In the quantitative stage, the statistical population of this research is the members of the Iranian Association of Certified Public Accountants (IACPA). The statistical sample includes ۳۳۲ people and related to the year ۲۰۲۴, who were selected by simple random sampling. Research data was collected using a questionnaire prepared based on the findings of qualitative stage. Data analysis was done using structural equation modeling and SPSS^{۲۴} and SmartPLS^۳ software. The research findings show that the causal conditions (gender, family, empathy and institution characteristics) affect the auditor's narcissism, the auditor's narcissism, as well as training and treatment on strategies (professional ethics, professional behavior, moral courage) and strategies on the outcome (competition in audit market and audit quality) have a significant and positive impact.

Key words: External auditor narcissism, Auditor performance, Audit quality, mixed method approach.

^۱ Ph.D. Candidate in accounting, Department of Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran..

^۲ Assistant Professor of Accounting Department, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. Email: mehdi.alinezhad.iaut@gmail.com

^۳ Assistant Professor of Accounting Department, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

^۴ Associate Professor of Accounting Department, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

ارائه مدل خودشیفتگی حسابرس مستقل با رویکرد آمیخته

- معصومه پاشازاده کهق^۱
- مهدی علی نژاد ساروکالایی (نویسنده مسئول)^۲
- احمد محمدی^۳
- یونس بادآور نهندي^۴

چکیده

خودشیفتگی یکی از ویژگی‌های رفتاری انسان می‌باشد. هدف اصلی این پژوهش، ارائه مدل خودشیفتگی حسابرس مستقل بر اساس پارادایم عمل‌گرایی و رویکرد آمیخته اکتشافی است. در مرحله کیفی، از استراتژی نظریه داده‌بنیاد استفاده شده است. در این مرحله، داده‌ها با انجام مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با ۱۴ نفر از خبرگان حسابداری، حسابرسی و روانشناسی که با روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شده بودند، گردآوری شد. مطابق رهیافت نظریه داده‌بنیاد نظام‌مند اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸)، داده‌های گردآوری شده طی چند مرحله کدگذاری با نرم‌افزار MAXQDA ۲۰۲۰ مورد تحلیل قرار گرفت و در چارچوب مدل پارادایمی، مدل جامع خودشیفتگی حسابرس مستقل ارائه شد که شامل ۳ مقوله پدیده محوری، ۳ مقوله شرایط علی، ۳ مقوله راهبردها، ۲ مقوله شرایط زمینه‌ای، ۲ مقوله شرایط مداخله‌گر و ۲ مقوله پیامدهای مرتبط با پدیده محوری می‌باشد. در مرحله کمی، تعداد ۳۳۲ نفر از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. داده‌های مرحله کمی با استفاده از پرسشنامه تهیه شده طبق یافته‌های مرحله کیفی، جمع‌آوری و از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزارهای SPSS^{۲۴} و SmartPLS^۳ مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که شرایط علی (جنسیت، خانواده، همدلی و ویژگی‌های مؤسسه) بر خودشیفتگی حسابرس، خودشیفتگی حسابرس و همچنین آموزش و درمان بر راهبردها (اخلاق حرفه‌ای، رفتار حرفه‌ای، شجاعت اخلاقی) و راهبردها بر پیامدهای آن (رقابت در بازار حسابرسی و کیفیت حسابرسی) تاثیر معنی‌دار و مثبت دارند.

واژگان کلیدی: خودشیفتگی حسابرس مستقل، عملکرد حسابرس، کیفیت حسابرسی، رویکرد آمیخته.

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

^۲ استادیار گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. Email: mehdi.alinezhad.iaut@gmail.com

^۳ استادیار گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

^۴ دانشیار گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

خودشیفتگی^۱ را می‌توان به عنوان خود بزرگ‌بینی، فقدان همدلی، نیاز مفرط به تحسین و نگرش برتری و استحقاق در نظر گرفت (جانسون و همکاران^۲، ۲۰۲۱). انسان‌های خودشیفته همیشه در پی برتری-جویی و نیاز به توجه هستند. آن‌ها نیاز به تعریف و تمجید دارند و دوست دارند همیشه توسط دیگران مورد تأیید قرار بگیرند. این افراد انگیزه بالایی در انجام کارها دارند و همواره تلاش می‌کنند که شایستگی‌های خود را بالا برده و به موفقیت‌های زیادی دست پیدا کنند. آن‌ها معمولاً از تسلیم شدن در برابر نظرات دیگران اجتناب کرده و سعی دارند تا نظر خود را بر نظر سایرین غالب کنند (آکرمن و دانلان^۳، ۲۰۱۳). افراد خودشیفته اغلب به نیازهای دیگران توجه چندانی ندارند و فاقد همدلی هستند و این خصوصیت درک آن‌ها از انتظارات، دیدگاه‌ها، انگیزه‌ها و احساسات دیگران را دشوار می‌سازد. بنابراین، افراد خودشیفته در شرایطی که درگیری-های بین فردی وجود دارد، کمتر قابل قبول هستند (کریمی شهرکی و همکاران، ۱۴۰۲). گرچه یک فرد خودشیفته معمولاً به عنوان فردی متکبر، خودخواه، پرخاشگر در نظر گرفته می‌شود و مشتاقانه به دنبال توجه دیگران است، اما این ویژگی را می‌توان به عنوان بخشی سالم و طبیعی از شخصیت و رشد ذهنی اشخاص در نظر گرفت (فرخ و جهان‌شاد، ۱۴۰۱). مطالعات اخیر نشان داده‌اند که با توجه به شخصیت برون‌گرا و تمایلات رفتاری خودافزاینده، خودشیفتگان احتمالاً از میان جمعیت متمایز شده و به عنوان رهبر ظاهر می‌شوند (گریجالوا و همکاران^۴، ۲۰۱۵؛ لیونگ و همکاران^۵، ۲۰۲۱).

مطالعات اخیر نشان می‌دهند اختلال خودشیفتگی به عنوان یک سوگیری شناختی می‌تواند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس را تحت تأثیر خود قرار دهد. از یک طرف، افراد خودشیفته اعتماد به نفس بالایی دارند و معمولاً به طور مستقل تصمیم‌گیری می‌کنند و کمتر تحت تأثیر نظرات دیگران قرار می‌گیرند. این موضوع می‌تواند موجب ارتقای استقلال حسابرس و در نتیجه بهبود کیفیت حسابرسی شود. اما از طرف دیگر، خودشیفتگی منبع و محرک رفتارها و قضاوت‌های غیراخلاقی است، لذا این ویژگی رفتاری می‌تواند اخلاق حرفه‌ای را نقض کرده و موجب کاهش کیفیت حسابرسی گردد (چو و همکاران^۶، ۲۰۲۱). لطفی‌جو و همکاران (۱۴۰۲) اظهار می‌کنند که عوامل مختلفی از جمله خودشیفتگی حسابرس بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس تأثیر می‌گذارند. با توجه به نقش مهم قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس در کیفیت حسابرسی و تاثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرس بر قضاوت آن‌ها، این موضوع نشان می‌دهد که خودشیفتگی حسابرس تأثیر مثبتی بر کیفیت حسابرسی دارد.

^۱ Narcissism

^۲ Johnson et al

^۳ Ackerman & Donnellan

^۴ Grijalva et al

^۵ Leung et al

^۶ Chou et al

منابع انسانی و سرمایه‌های فکری شرکت‌ها برای رسیدن به موفقیت و اهداف سازمانی باید به صورت گروهی کار کنند. حسابرسان نیز از عناصر کلیدی در حفاظت از منابع محسوب می‌شوند. تخصص و دانش حسابرسان برای اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی مهم است. بر اساس این شناسایی ویژگی شخصیتی، شامل خودشیفتگی و عزت نفس ممکن است بر بهبود سطح مکانیزم‌های دانش به ویژه در اشتراک‌گذاری آن تأثیر بگذارد (صالحی و روحی، ۲۰۲۳). جانسون و همکاران (۲۰۲۱) معتقدند که خودشیفتگی حسابرسان، عاملی مهم در ارزیابی ریسک تقلب است. آن‌ها خودشیفتگی را به صورت یک سازه چند بعدی بررسی کردند و دریافتند هر گاه مدیر مالی دارای خودشیفتگی کلامی بالا باشد، حسابرسان خودشیفته، ریسک تقلب را پایین ارزیابی می‌کنند. همچنین، بی‌تفاوتی اخلاقی تأثیر منفی و معنی‌دار بر ارزیابی حسابرسان از ریسک تقلب دارد.

حسابرسان مستقل نقش مهمی در افزایش اعتبار به صورت‌های مالی شرکت دارند. مسئولیت حسابرسان در قبال کشف تقلب‌های مالی بسیار مهم است، زیرا حسابرسان نقش صریح نگهبان یا دروازه‌بان را در سیستم بازار آزاد دارند. یکی از ویژگی‌های مفید در کیفیت حسابرسی، ویژگی‌های ذاتی حسابرسی است، زیرا حرفه حسابرسی قضاوتی است. قضاوت افراد تحت تأثیر ویژگی‌های ذاتی (از جمله خودشیفتگی و اعتماد به نفس بیش از حد) می‌باشد. حسابرسان خودشیفته کمتر مایل به سازش در مذاکرات خود هستند و بر موضع خود پافشاری می‌کنند و این بر کیفیت حسابرسی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. حسابرسان خودشیفته از گزارشگری مالی تهاجمی کارفرمایان جلوگیری می‌کنند، اما شرکت‌های تجاری با ارتباطات سیاسی بالا سعی می‌کنند بر استقلال آن‌ها تأکید کنند. حسابرسان شرکت‌های بزرگ، در مقایسه با سایر مؤسسات، خودشیفته‌تر و اعتماد به نفس بیش از حد دارند. خودشیفتگی حسابرسان به استقلال و تخصصی شدن حسابرسان کمک می‌کند و این بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد. (چورچ و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

تحقیقات قبلی انجام شده در مورد خودشیفتگی حسابرسان عمدتاً بر پیامدهای آن تمرکز کرده‌اند. به عنوان مثال، خودشیفتگی حسابرسان و اظهارنظر مقبول حسابرسی (لطفی‌جو و همکاران، ۱۴۰۲)، خودشیفتگی حسابرسان و تردید حرفه‌ای (صفرزاده و محمدیان، ۲۰۲۴؛ مارچال و آلبرتون^۲، ۲۰۲۰؛ جنسن و همکاران^۳، ۲۰۲۱)، نقش خودشیفتگی حسابرسان در مذاکرات حسابرسان و مشتری (چورچ و همکاران، ۲۰۲۰)، میزان خودشیفتگی شریک حسابرسی و مدیریت سود (تاکادا و همکاران^۴، ۲۰۲۱)، خودشیفتگی شریک حسابرسی و کیفیت حسابرسی (جو و همکاران، ۲۰۲۱؛ کریمی شهرکی و همکاران، ۱۴۰۲)، خودشیفتگی شرکای حسابرسی و حق الزحمه حسابرسی (کرکهفس و همکاران^۵، ۲۰۲۳؛ روحی و دلگشا خدار، ۲۰۲۱)، خودشیفتگی

^۱ Church et al^۲ Marçal & Alberton^۳ Janssen et al^۴ Takada et al^۵ Kerckhofs et al

حسابرس و ارزیابی ریسک (جانسون و همکاران، ۲۰۲۱)، خودشیفتگی حسابرس و کاهش مدیریت سود (لطفی‌جو و همکاران، ۱۴۰۲)، اثر خودشیفتگی مدیران و حسابرسان بر ثبات تیم مدیریت نسبت به عملکرد شرکت (صالحی و همکاران، ۲۰۲۲)، خودشیفتگی حسابرسان و تسهیم دانش سازمانی (صالحی و روحی، ۲۰۲۳)، خودشیفتگی حسابرس و رقابت در بازار حسابرسی (محمدی و همکاران، ۲۰۲۱)، رابطه بین ارتباطات سیاسی، ویژگی‌های حسابرس و خودشیفتگی حسابرس (خاکسار و همکاران، ۲۰۲۱) مورد مطالعه قرار گرفته است. نوآوری پژوهش حاضر این است که با یک رویکرد آمیخته مدل جامع خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی را ارائه می‌دهد. از این رو، سؤال‌های اصلی پژوهش حاضر عبارتند از: مدل خودشیفتگی حسابرس مستقل در محیط کار حسابرسی از دیدگاه خبرگان کدام است؟ اعتبار مدل مذکور چگونه است؟ بنابراین، انجام این پژوهش می‌تواند خلاء تحقیقاتی موجود در این زمینه را رفع کند و نتایج آن موجب بسط مبانی نظری پژوهش‌های قبلی در حوزه مطالعات حسابرسی و روان‌شناسی شده و حوزه جدید پژوهشی برای پژوهشگران را معرفی نماید.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

خودشیفتگی

رفتار افراد ممکن است در شرایط و موقعیت‌های یکسان نسبت به یک موضوع، متفاوت باشد. گاهی اوقات چنین تفاوت‌های بین فردی در دیگران که آن‌ها را رفتارهای غیرعادی و عجیبی می‌دانند، بسیار مهم است. در این صورت ممکن است فرد دچار اختلال شخصیت شود. خودشیفتگی یا شخصیت خودشیفته یکی از شایع‌ترین ویژگی‌های شخصیتی محسوب می‌شود. خودشیفتگی که به عنوان ترکیبی مهم از ویژگی‌ها و فرآیندهای شخصیتی شناخته می‌شود، با تعدادی از ویژگی‌ها مانند اغراق در خود در حین شکستگی، وسواس در مورد موفقیت، احساس استحقاق، انتظار برای تحسین شدن، تخیلات قدرت زیاد، زیبایی و موفقیت، حساسیت مفرط به انتقاد، خودمختاری، بزرگ‌نمایی و تمایل به استثمار دیگران در روابط بین فردی مرتبط است (شولزه و همکاران^۱؛ ۲۰۱۳؛ لیبی و اولچاک^۲، ۲۰۲۳). در روان‌شناسی بالینی خودشیفتگی به عنوان یک اختلال مطرح است و در روان‌شناسی شخصیت به عنوان یک ویژگی فردی خاص مورد بحث قرار می‌گیرد. اما تعریفی که هر دو شاخه از روان‌شناسی در مورد خودشیفتگی ارائه می‌دهند یکسان است. بر اساس تعریف انجمن روان‌پزشکی آمریکا^۳، افراد خودشیفته با سایرین همدل نیستند ولی نیاز دارند از سوی آنان مرتب مورد تمجید واقع شوند و تصویری مبالغه‌آمیز از خویش دارند (کریمی شهرکی و همکاران، ۱۴۰۲).

اشخاص خودشیفته عزت نفس بالاتری دارند و سلامت رفتاری بهتری از خود نشان می‌دهند. آن‌ها می‌توانند در آغاز یک رابطه شخصی بسیار مؤثرتر باشند. علاوه بر این، آن‌ها اغلب برای جذب افراد جدید، ظاهر

^۱ Schulze et al

^۲ Libby & Olczak

^۳ American Psychiatric Association (APA)

اجتماعی دلپذیری از خود نشان می‌دهند. خودشیفته‌ها تمایل دارند با خوش‌بینانه و قاطعانه اقداماتی به ظاهر غیرممکن یا غیرممکن انجام دهند تا بتوانند خود و توانایی‌هایشان را به نمایش بگذارند. با این حال، خودشیفتگی ممکن است منجر به تعدادی عواقب منفی شود. برخی از محققان پیشنهاد می‌کنند که افراد خودشیفته از مهارت‌ها و توانایی‌های خود برای فریب دادن، تسلط و تهدید دیگران استفاده می‌کنند. چنین افرادی معمولاً نسبت به نیازهای واقعی خود بی‌توجه هستند و معتقدند که سزاوار محبت، تحسین و توجه بیشتری از طرف دیگران هستند. علاوه بر این، احتمال خطا در قضاوت‌های حرفه‌ای و اقدامات شخصی آنها بیشتر است (روزنتال و پیتینسکی^۱، ۲۰۰۶). همچنین، برخی از پژوهشگران استدلال می‌کنند که خودشیفته‌هایی که دارای ویژگی‌های بیمارگونه‌تر، از جمله استثمار هستند، می‌توانند به سادگی وفاداری طرفداران خود را از بین ببرند. چنین ویژگی منفی در تعاملات بین فردی، که نشان‌دهنده عدم همدلی فرد با دیگران است، باعث شده است که بسیاری از نویسندگان، خودشیفتگی را به رهبری مخرب نسبت دهند (صفرزاده و محمدیان، ۲۰۲۳).

ادبیات حسابداری به طور گسترده، خودشیفتگی مدیران (بالا) را به نتایج نامطلوب مرتبط می‌کند. به طور خاص، مدیران ارشد مالی^۲ خودشیفته با کیفیت گزارشگری مالی پایین‌تر همراه هستند. همچنین، خودشیفتگی مدیران ارشد مالی بر برآورد حسابرسان از ریسک مشتری مرتبط با مدیریت تأثیر می‌گذارد (جانسون و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر این، مدیران عامل^۳ خودشیفته دوست دارند با اقدامات متهورانه و غیراخلاقی توجه را به خود جلب کنند که به طور بالقوه منجر به سرمایه‌گذاری بیش از حد، جریان‌های نقدی عملیاتی کمتر، سود کمتر، کنترل‌های داخلی کمتر، مدیریت سود تهاجمی‌تر، اجتناب از مالیات و نوسان بیشتر عملکرد شرکت می‌شود. برخی از مطالعات اخیر بر خودشیفتگی حسابرسان متمرکز شده‌اند. به عنوان مثال، جنسین و همکاران (۲۰۲۱) دریافتند که خودشیفتگی در بین شرکا بیشتر از سایر حسابرسان است و به طور مثبت با تردید حرفه‌ای حسابرسان مرتبط است (کرکه‌فس و همکاران، ۲۰۲۳).

خودشیفتگی و تصمیم‌های گزارشگری حسابداری

خودشیفتگی، در برخی موارد موجب می‌شود تا تصمیم‌گیری افراد دچار خطا شود. اعتماد به نفس بالای افراد خودشیفته، باعث می‌شود تا آنها تصمیم‌های ریسک‌پذیری را اتخاذ کنند و در پی آن متضرر شوند. از طرف دیگر، افراد خودشیفته در قضاوت و تصمیم‌گیری مستقل عمل می‌کنند. به عبارت دیگر، افراد خودشیفته در هنگام تصمیم‌گیری تحت شرایط عدم اطمینان و ابهام، کمتر تحت تأثیر باورها و اطلاعات دیگران قرار می‌گیرند، ترکیبی از بی‌توجهی آنها به اطلاعات خارجی و برتری طلبی آنها، از مزیت‌های خودشیفته‌ها در

^۱ Rosenthal & Pittinsky

^۲ Chief Financial Officer (CFO)

^۳ Chief Executive Officer (CEO)

موقعیت‌های تصمیم‌گیری است (لطفی‌جو و همکاران، ۱۴۰۲). پژوهش اخیر توسط چو و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که خودشیفتگی شریک به طور مثبتی با تصمیم‌های گزارشگری حسابرسی که نماینده کیفیت حسابرسی هستند، مرتبط است. آن‌ها با تکیه بر چارچوب دی‌آنجلو^۱ (۱۹۸۱) نشان می‌دهد که خودشیفتگی شریک با استقلال بیشتر حسابرسان همراه است. به ویژه، ارتباط بین خودشیفتگی شریک و کیفیت حسابرسی زمانی بیشتر است که یک رابطه شخصی بین حسابرسان و حسابرسان شونده وجود داشته باشد یا زمانی که حسابرسان برای مشتریان بزرگ‌تر کار می‌کند (چو و همکاران، ۲۰۲۱).

چندین عامل به توضیح ارتباط بین خودشیفتگی شریک و استقلال کمک می‌کند. نخست، خودشیفته‌ها نسبت به رویدادهایی که ممکن است به تصور خود بزرگ‌بینانه از خویش^۲ آسیب برساند، واکنش بد نشان می‌دهند، به‌ویژه زمانی که چنین رویدادهایی به شکست‌های موفقیت مربوط می‌شوند. بنابراین، شرکای خودشیفته احتمالاً از اقداماتی (مثلاً شکست حسابرسان) که می‌تواند به اعتبار آنها آسیب برساند اجتناب می‌کنند. از این رو، خودشیفتگی رابطه مثبتی با استقلال حسابرسان دارد. مطابق با این، تحقیقات نشان می‌دهد که خودشیفتگی رابطه مثبتی با تردید حرفه‌ای دارد (کرکه‌فوس و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین، هابسون و همکاران^۳ (۲۰۲۰) پیشنهاد کردند که شرکای با امتیاز بالا در ویژگی‌های شخصیتی «تاریک» (مانند خودشیفتگی، روان‌پریشی و ماکیاولیسم) به مشتریان متقاعدکننده‌تر و مطالبه‌گر اختصاص داده شوند. دوم، خودشیفته‌ها دائماً تلاش خود را بر دریافت بازخورد مثبت و راه‌هایی برای حفظ و افزایش تصویر مثبت از خود متمرکز می‌کنند. اجتناب از گزارش شکست به احتمال زیاد این موضوع را تحریک می‌کند. به علاوه، این امر می‌تواند آن‌ها را به کار سخت و کسب تخصص بیشتر تشویق کند. در نهایت، حسابرسان خودشیفته ممکن است مؤثرتر کار کنند، زیرا افراد خودشیفته ماهیت رقابتی دارند (چورچ و همکاران، ۲۰۲۰؛ لاچنر و همکاران^۴، ۲۰۱۱).

خودشیفتگی حسابرسان و کیفیت حسابرسان

فرآیند حسابرسان شامل ارزیابی مدارک و رویه‌های حسابداری، بررسی قضاوت، هماهنگی تیم حسابرسان و برقراری ارتباط با مدیران مشتری و کمیته حسابرسان آن است. ویژگی‌های شخصیتی شریک می‌تواند بر همه این فعالیت‌های مؤسسه حسابرسان تأثیر بگذارد. با وجود اجماع در تعریف خودشیفتگی به عنوان یک ویژگی شخصیتی قانع‌کننده که ریشه در نظریه روان‌شناسی دارد، خودشیفتگی مفهوم پیچیده‌ای است که ممکن است استقلال و شایستگی حسابرسان را به طرق مختلف تحت تأثیر قرار دهد. خودشیفته‌ها افراد

^۱ DeAngelo

^۲ Grandiose self-image

^۳ Hobson et al

^۴ Luchner et al

خودمحور هستند که به طور معمول ارزش دیگران را پایین می‌آورند. این نشان می‌دهد که شرکای خودشیفته‌تر احتمالاً ارزش مشتریان اصلی را کاهش می‌دهند، زیرا خودشیفته‌های خودمحور خود را مهمترین عامل در هر موقعیتی می‌دانند. افراد خودشیفته تمایل دارند بر دیدگاه‌های خود تمرکز کنند، در حالی که دیدگاه‌های دیگران را نادیده می‌گیرند (برن و ورثی^۱، ۲۰۱۳). به این ترتیب، به دست آوردن و حفظ تصویری به عنوان یک دروازه‌بان باهوش برای جلب احترام و تحسین هم‌تایان خود ممکن است برای حساب‌رسان خودشیفته بیشتر از راضی نگه داشتن مشتریان‌شان مهم باشد. خاکسار و همکاران (۲۰۲۱) بیان می‌کنند که حساب‌رسان خودشیفته بیش از دیگران سعی می‌کنند استقلال خود را حفظ کرده و افزایش دهند تا شهرت خود را افزایش دهند. از این رو، اکثر مطالعات قبلی نشان می‌دهند که حساب‌رسان خودشیفته به جای پذیرش فشار کارفرمایان، استقلال خود را حفظ کرده و مستقل‌تر رفتار می‌کنند. بنابراین، خودشیفتگی استقلال حساب‌رسان را بهبود می‌بخشد که کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد.

روی هم رفته، تحقیقات قبلی حاکی از آن است که حساب‌رسان خودشیفته‌تر به جای تسلیم شدن در برابر فشار مشتری، به احتمال زیاد مستقل باقی می‌مانند. نتیجه این است که خودشیفتگی استقلال شریک را بهبود می‌بخشد، که به کیفیت حسابرسی بالاتر ترجمه می‌شود. علاوه بر این، خودشیفتگی حساب‌رس ممکن است پتانسیل مدیران را برای سوء استفاده از اختیارات ارائه شده در اصول عمومی حسابداری برای تحریف گزارشگری مالی شرکت خود کاهش دهد و در نتیجه کیفیت حسابرسی بالاتری را به همراه داشته باشد. در مجموع، علاوه بر تأثیری که بر استقلال حساب‌رس دارد، خودشیفتگی می‌تواند حساب‌رسان را نیز برانگیزد تا تلاش‌های حسابرسی بیشتری برای ارائه کار با کیفیت بالا ارائه دهند، که به کسب شهرت برتری در حسابرسی همراه با شناخت کمک می‌کند. این استدلال‌ها حاکی از آن است که کانال افزایش شایستگی تا حدودی پشت حساب‌رسان خودشیفته‌تر است که حسابرسی‌های با کیفیت بالاتر را انجام می‌دهند (چو و همکاران، ۲۰۲۱؛ کامران و همکاران^۲، ۲۰۲۲).

خودشیفتگی و حق الزحمه حسابرسی

خودشیفتگی در بین حساب‌رسان رو به افزایش است. افراد خودشیفته به دلیل تمایل به نشان دادن تصویر خود و توجه، ممکن است نیازها و خواسته‌های خود را بر نیازها و اهداف سازمانی غالب نمایند و رفتارهای خودخواهانه از خود بروز دهند. آن‌ها نه تنها ممکن است بر حق الزحمه حسابرسی از طریق تأثیر بر کیفیت اطلاعات مالی شرکت اثرگذار باشند، بلکه ممکن است در تلاش باشند تا متمایز بودن موقعیت اجتماعی خود را با ارائه اطلاعات مالی با کیفیت بالا در مورد شرکت نشان دهند. لذا، خودشیفتگی حساب‌رسان بر مذاکرات حساب‌رس و مشتری تأثیر می‌گذارد (چورچ و همکاران، ۲۰۲۰). شرکای خودشیفته‌تر در مؤسسات حسابرسی هنگام مذاکره با مشتریان دارای مزیت بالقوه‌ای هستند، زیرا آن‌ها اولین تأثیرات خوبی از خود به جای می‌

^۱ Byrne and Worthy

^۲ Cameran et al

گذارند و در مقایسه با افرادی که کمتر خودشیفته هستند، جذاب‌تر به نظر می‌رسند، چون به ظاهر خود توجه بیشتری می‌کنند. شرکای جذاب‌تر به دلیل موقعیت اجتماعی، شایستگی و نفوذ بیشتر، از قدرت چانه‌زنی بالاتری در مذاکرات شریک-مشری برخوردار هستند (شنمن و بارتون^۱، ۲۰۲۱). به نوبه خود، این ممکن است به شرکای خودشیفته‌تر کمک کند تا در مورد حق‌الزحمه حسابرسی بالاتر مذاکره کنند. علاوه بر این، خودشیفته‌ها هر کاری که لازم است انجام می‌دهند تا بهترین باشند، به این معنی که شرکای خودشیفته ممکن است ساعت‌های بیشتری را صرف یک حسابرسی کنند. همچنین، اصرار آن‌ها برای حفظ و ارتقای تصویر خود ممکن است باعث شود که افراد بیشتری نسبت به آنچه کاملاً ضروری است، استخدام کنند، زیرا رهبری تیم‌های مشارکت بزرگ‌تر ممکن است نفس آن‌ها را تقویت کند. با در نظر گرفتن جنبه‌های خاص خودشیفتگی، ادبیات روان‌شناختی به ارتباط‌های بالقوه مختلف بین جنبه‌های خاص و حق‌الزحمه حسابرسی اشاره می‌کند. برای مثال، استثمارگری می‌تواند شرکای حسابرسی خودشیفته را ترغیب کند تا هر کاری که می‌توانند برای گرفتن حق‌الزحمه بیشتر از مشتریان خود انجام دهند. علاوه بر این، به دلیل افزایش حس برتری و استحقاق، شرکای حسابرسی خودشیفته ممکن است قدرت بیشتری برای درخواست حق-الزحمه‌های بالاتر احساس کنند. در همین راستا، تحقیقات نشان می‌دهد که خودشیفتگی با حقوق بالاتر مرتبط است. این بحث حاکی از ارتباط مثبت بین خودشیفتگی شریک و حق‌الزحمه حسابرسی است (کرکهفوس و همکاران، ۲۰۲۳).

خودشیفتگی و تردید حرفه‌ای حسابرس

عزت نفس و غرور از دیگر ویژگی‌های افراد خودشیفته است که از جنبه‌های سازنده رفتار خودشیفته محسوب می‌شوند. ثابت شده است که عزت نفس ارتباط مثبت قابل توجهی با خودشیفتگی دارد و بخش عمده‌ای از خودشیفتگی سالم یا مولد را تشکیل می‌دهد. وابستگی متقابل قابل توجهی با بهزیستی ذهنی و سلامت روان دارد و ابعاد مثبتی از خود را در بر می‌گیرد که بر روی خود سرمایه‌گذاری، خود تحقق بخشی و خودسازی متمرکز است و از این رو منجر به بالفعل کردن صلاحیت‌ها و پتانسیل‌های شخصی می‌شود. همان‌طور که بوش و همکاران^۲ (۱۹۹۴) توضیح دادند، در یک چارچوب روان‌شناختی، عزت نفس به عنوان ویژگی‌هایی از جمله اعتماد به نفس، عزت نفس و اعتماد به توانایی‌ها و قضاوت‌های خود تعریف شده است. چنین ویژگی‌های رفتاری با هم‌نوایی، قانع‌کننده بودن و متقاعدسازی ارتباط منفی دارد. در مقابل، از افراد دارای ویژگی‌های فوق‌انتظار می‌رود که با شک و تردید رفتار کنند و با اطمینان خاطر با دیدگاه‌ها، ادعاها و نتیجه‌گیری‌های دیگران مبارزه کنند و در راه دستیابی به شواهد متقاعدکننده به جای پذیرش آسان هر آنچه بیان می‌شود تلاش کنند. بنابراین، در مورد حساب‌رسان خودشیفته، عزت نفس می‌تواند نقشی کلیدی

^۱ Sheneman & Barton

^۲ Boush et al

در شکل‌دهی تردید حرفه‌ای آن‌ها ایفا کند، زیرا توانایی آن‌ها را برای حفظ یک ذهنیت انتقادی سازمان‌یافته و مناقشه بر استدلال و ادعای مشتریان بهبود می‌بخشد (یانکووا^۱، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر، خودشیفتگی ممکن است با برخی ویژگی‌ها و جهت‌گیری‌های رفتاری در میان حساب‌رسان مرتبط باشد که منجر به پیامدهای تشدیدکننده بر عوامل تشکیل‌دهنده تردید حرفه‌ای حساب‌رسان می‌شود. با توجه به یک تحقیق روانشناختی، رهبران گروه خودشیفته در فرآیند تصمیم‌گیری غالب هستند و تمایل به انکار اظهارات دیگران دارند که منجر به نتایج نامطلوب تصمیم‌گیری گروهی می‌شود (نوپکا و همکاران^۲، ۲۰۱۱). علاوه بر این، افراد خودشیفته بر اساس احساس قوی خود در مورد توانایی‌ها و تخصص خود، ممکن است خوش بینی نسبی نسبت به نقاط قوت و احتمال عواقب مثبت خود تصور کنند. این می‌تواند شرکای خودشیفته را به این نتیجه برساند که آنها می‌توانند به سادگی و به راحتی هر مشکلی را در سیستم گزارشگری مالی مشتری بدون طبقه‌بندی و ارزیابی دقیق شواهد حسابرسی شناسایی و تشخیص دهند (چو و همکاران، ۲۰۲۱). چنین جهت‌گیری‌های رفتاری می‌تواند به طور معکوس با مؤلفه‌های تردید حرفه‌ای مرتبط باشد. به عنوان مثال، تعلیق قضاوت به عنوان یکی از جنبه‌های اصلی تردید حرفه‌ای در میان حساب‌رسان، شامل خودداری از قضاوت و نتیجه‌گیری تا ارائه مقدار کافی شواهد حسابرسی برای تأیید یا رد ادعاهای مورد بررسی است. از این رو، حساب‌رسان خودشیفته بدبین، بیشتر به مهارت‌ها و قابلیت‌های خود تکیه می‌کند و دستیابی به شواهد حسابرسی معتبر کافی را نادیده می‌گیرد، که به نوبه خود با تعاریف تردید حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن به ویژه تعلیق قضاوت در تضاد است. به طور کلی، بر اساس استدلال ارائه شده در این بخش، فرض می‌شود که خودشیفتگی در بین حساب‌رسان به طور قابل توجهی با سطح تردید حرفه‌ای آنها مرتبط است. با این حال، ارتباط کلی بین خودشیفتگی حساب‌رسان و تردید حرفه‌ای آنها بسته به اینکه کدام نیرو غالب باشد، می‌تواند در هر دو جهت باشد (صفرزاده و محمدیان، ۲۰۲۳).

صالحی و روحی (۱۴۰۲) در مطالعه تأثیر عزت نفس و خودشیفتگی اعضای حسابرسی در به اشتراک‌گذاری دانش سازمانی در بین مؤسسات حسابرسی ایران به این نتیجه رسیدند که بین عزت نفس و اشتراک اطلاعات حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته، در مقابل بین عزت نفس و خودشیفتگی و اشتراک اطلاعات رابطه منفی و معناداری وجود داشته است. کریمی شهرکی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی نقش واسطه‌ای خودشیفتگی حساب‌رسان بر رابطه بین استراتژی‌های مذاکره با صاحبکار و کیفیت حسابرسی را مطالعه کردند. نمونه آماری پژوهش ۹۰۲ نفر از حساب‌رسان شهر اصفهان بوده است. نتیجه پژوهش نشان داد که استراتژی مجادله به طور غیرمستقیم از طریق متغیر واسطه‌ای خودشیفتگی تأثیر مثبت و استراتژی‌های سازش، واگذاری و بسط برنامه کاری به طور غیرمستقیم تأثیر منفی بر کیفیت حسابرسی داشته‌اند. اما بین استراتژی حل مسئله به طور غیرمستقیم از طریق متغیر واسطه‌ای خودشیفتگی با کیفیت حسابرسی رابطه معناداری

^۱ Yankova

^۲ Nevicka et al

یافت نشد. همچنین، بین خودشیفتگی حسابرس و کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و مستقیم وجود داشته است. لطفی‌جو و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان خودشیفتگی حسابرس و اظهارنظر مقبول حسابرسی دریافتند که خودشیفتگی حسابرس رابطه مثبت و معناداری با اظهارنظر مقبول حسابرسی داشته است. همچنین، نوع حسابرس و درصد سهام متعلق به سهامدار عمده رابطه مثبت و معنادار با احتمال صدور اظهارنظر مقبول حسابرسی داشته‌اند.

صالحی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود تأثیر خودشیفتگی مدیران و حسابسان بر ثبات تیم مدیریت نسبت به عملکرد شرکت را مورد بررسی قرار دادند. نتایج به دست آمده نشان داد که بین خودشیفتگی مدیران و حسابسان و ثبات تیم مدیریت رابطه منفی و معناداری وجود داشته است. رابطه بین خودشیفتگی مدیران و حسابسان با عملکرد نسبی شرکت مثبت و معنادار بوده است. علاوه بر این، خودشیفتگی مدیران به طور مثبت و معنی‌داری بر رابطه بین خودشیفتگی حسابسان و ثبات مدیریت تیم تأثیرگذار بوده است. یک رابطه منفی و معنادار بین خودشیفتگی حسابسان و عملکرد نسبی شرکت مشهود بوده است. محمدی و همکاران (۱۴۰۱) در یک تحقیقی تأثیر خودشیفتگی حسابرس بر رقابت بازار حسابرسی (تمرکز حسابرس، تمرکز مشتریان و فشار رقابتی) را بررسی نمودند. نتایج تحقیق نشان داد که بین خودشیفتگی حسابرس و رقابت بازار حسابرسی و شاخص‌های آن شامل تمرکز حسابرس، تمرکز مشتریان و فشار رقابتی رابطه منفی و معناداری وجود داشته است. همچنین، بین کیفیت حسابرسی و رقابت بازار حسابرسی و شاخص‌های آن شامل تمرکز حسابرس، تمرکز مشتری و فشار رقابتی، رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است. روحی و دلگشا خادار (۱۴۰۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین خودشیفتگی حسابرس، شکاف انتظاری و حق-الزحمه حسابرسی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد که بین خودشیفتگی حسابرس و شکاف انتظاری رابطه مثبت و معناداری و بین خودشیفتگی حسابرس و حق الزحمه حسابرسی رابطه منفی و معناداری وجود داشته است. همچنین، نتایج نشان داد که بین تغییر حسابرس و شکاف انتظارات حسابرسی رابطه منفی و معناداری وجود داشته است. خاکسار و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعات خود رابطه بین ارتباطات سیاسی، ویژگی‌های حسابرس (کیفیت حسابرسی و تخصص صنعت) و ویژگی‌های ذاتی حسابسان (خودشیفتگی) در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را بررسی کردند. نتایج به دست آمده حاکی از ارتباط منفی و معنادار بین روابط سیاسی، خودشیفتگی و اعتماد بیش از حد بوده است. اعتماد بیش از حد حسابرس با افزایش روابط سیاسی، کاهش یافته است. همچنین، رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت حسابرسی، تخصص در صنعت و خودشیفتگی وجود داشته است.

کرکه‌فوس و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیق خود ارتباط بین خودشیفتگی شرکای حسابرسی و تصمیم‌های گزارشگری حسابرسی و قیمت‌گذاری حسابرسی در یک محیط بازار خصوصی را از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۷ بررسی نمودند. نتایج آن‌ها نشان داد که خودشیفتگی به طور مثبت با احتمال اینکه شرکای حسابرسی برای

مشتریانی که از نظر مالی دچار مشکل هستند و با حق الزحمه حسابرسی اظهارنظرهای مستمر دارند، مرتبط بوده است. کامران و پروتی (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «پیامدهای خودشیفتگی شریک حسابرسی: شواهدی از بازار انگلستان»، با استفاده از اندازه امضای شریک حسابرسی برای سنجش خودشیفتگی، به این نتیجه رسیدند که با افزایش خودشیفتگی، تمایل حسابرسان برای تحمل مدیریت سود مشتری افزایش می‌یابد.

جانسون و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود تأثیر خودشیفتگی حسابرس و عدم مشارکت اخلاقی بر ارزیابی ریسک یک مدیر مالی مشتری خودشیفته را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که خودشیفتگی کلامی و غیرکلامی مدیران ارشد مالی به طور قابل توجهی بر ارزیابی حسابرسان از ریسک مشتری مرتبط با مدیریت تأثیر داشته است. علاوه بر این، مشخص شد که خودشیفتگی حسابرس به طور تعاملی بر استنتاج ریسک مشتری تأثیر داشته، به طوری که حسابرسان دارای خودشیفتگی بالاتر، زمانی که مدیر مالی فرضی خودشیفتگی کلامی بالایی از خود نشان می‌داد، تحمل خودشیفتگی (ارزیابی ریسک پایین‌تر) را از خود نشان داده‌اند. عدم مشارکت اخلاقی حسابرس با ارزیابی ریسک مشتری ارتباط منفی داشته است. چو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «اهمیت خودشیفتگی شریک برای کیفیت حسابرسی: شواهدی از تایوان»، با استفاده از اندازه امضاهای شریک در گزارش‌های حسابرسی برای سنجش خودشیفتگی آن‌ها، دریافتند که تغییرات در کیفیت حسابرسی به طور مثبت با تغییرات در خودشیفتگی شریک ناشی از چرخش اجباری شریک مرتبط بوده است. نتایج پژوهش آن‌ها تأیید کرد که خودشیفتگی شریک، کیفیت حسابرسی را عمدتاً از طریق افزایش استقلال حسابرس، به جای شایستگی حسابرس، بهبود می‌بخشد. جنسن و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه خود با عنوان «تردید حرفه‌ای حسابرسان: ویژگی‌ها، نیت رفتاری و اقدامات در این زمینه»، دریافتند که خودشیفتگی شرکای حسابرسی به طور معنی‌داری بیشتر از سایر حسابرس‌ها است و این موضوع باعث شده است تا شرکای حسابرسی، تردید حرفه‌ای بیشتری در مقایسه با سایرین داشته باشند.

مارچال و آلبرتون (۲۰۲۰) با بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی سه گانه تاریک و تردید حرفه‌ای در بین حسابرسان مستقل، دریافتند که خودشیفتگی حسابرس رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار با تردید حرفه‌ای او داشته است. به عقیده آن‌ها خودشیفتگی باعث می‌شود تا عزت نفس و توانایی پرسش‌گری حسابرس افزایش یابد. اما دو ویژگی دیگر تاریک شخصیت یعنی ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی تأثیر معنی‌داری بر تردید حرفه‌ای نداشته است.

۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، اکتشافی و از لحاظ نتیجه، توسعه‌ای است. بر اساس پارادایم عمل‌گرایی و منطق استدلال استقیاسی، رویکرد این پژوهش از نوع آمیخته متوالی اکتشافی (کیفی-کمی) می‌باشد. هدف نهایی طرح‌های آمیخته ارائه بینشی چندوجهی است که آن را فرااستنباط می‌نامند، که همانا استنتاج مبتنی بر ترکیب یافته‌های کیفی و کمی می‌باشد. لذا رویکردهای کیفی و کمی به شکل مکمل در بُعدی وسیع‌تر از روش‌شناسی مورد استفاده قرار گرفتند تا علاوه بر افزایش اعتبار یافته‌ها، شناخت حاصل به واقعیت نزدیک‌تر شود (یوخنه القیانی و همکاران، ۱۳۹۹). با توجه به سطح‌شناسی طرح‌های پژوهش آمیخته، طرح متوالی اکتشافی^۱ به ترتیب شامل مراحل طراحی و پیاده‌سازی مرحله کیفی، به‌کارگیری استراتژی‌های تولید نتایج کیفی، طراحی و پیاده‌سازی مرحله کمی و یکپارچه‌سازی نتایج مرتبط است. در راهبرد اکتشافی متوالی به‌کار رفته در این پژوهش آمیخته از الگوی توسعه طبقه‌بندی^۲ استفاده شده است. طبق این الگو، در مرحله کیفی اولیه، مقوله‌ها یا روابط خاصی تولید می‌شود که برای جهت‌دهی به سؤال‌های پژوهش و گردآوری داده‌ها در مرحله کمی استفاده می‌شوند (کرسول و پلانو کلارک^۳، ۲۰۱۸). در مرحله کیفی برای ارائه مدل خودشیفتگی حسابرس مستقل از استراتژی نظریه داده‌بنیاد با ره یافت نظام‌مند اشتراوس و کوربین^۴ (۱۹۹۸) استفاده شد. از استراتژی نظریه داده‌بنیاد برای نظریه‌پردازی پیرامون پدیده مورد مطالعه استفاده می‌شود. استراتژی نظریه داده‌بنیاد از نوعی رویکرد استقرایی بهره می‌گیرد. یعنی، روند شکل‌گیری نظریه در این استراتژی حرکت از جزء به کل است. از این استراتژی زمانی استفاده می‌شود که ادبیات پژوهش پیرامون موضوع از غنای لازم برخوردار نباشد و هدف اصلی، ارائه یک نظریه (مدل) جدید است که تاکنون در جوامع پژوهشی مطرح نشده است. در ادامه، به منظور آزمون مدل، از پژوهش کمی به روش پیمایشی استفاده گردید.

قلمرو زمانی این پژوهش، سال‌های ۱۴۰۱ الی ۱۴۰۲ و قلمرو مکانی، دانشگاه‌ها، مؤسسات حسابرسی و مراکز مشاوره و روان‌شناسی بود. در مرحله کیفی پژوهش، از روش نمونه‌گیری نظری^۵ با تکنیک گلوله‌برفی^۶ استفاده شد. داده‌ها از طریق انجام مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با خبرگان رشته‌های حسابداری، حسابرسی و روانشناسی گردآوری شد. در مصاحبه با خبرگان، سؤال‌هایی گسترده و باز در ابعاد مختلف پژوهش، شامل مفهوم و مؤلفه‌های خودشیفتگی حسابرس مستقل، عوامل مؤثر، راهبردهای لازم، عوامل مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای و پیامدهای خودشیفتگی حسابرس مستقل، مطرح گردید. مصاحبه‌ها تا زمان

^۱ Exploratory Sequential Mixed Methods Design

^۲ Taxonomy Development Model

^۳ Creswell & Plano Clark

^۴ Strauss & Corbin

^۵ Theoretical Sampling

^۶ Snowball

دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. در مجموع ۱۴ مصاحبه با میانگین زمانی ۷۵ دقیقه انجام شد. در جدول ۱ جامعه‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش توصیف شده است.

جدول ۱- توصیف مشارکت‌کنندگان در پژوهش

تجربه	تحصیلات	تعداد	گروه
بیشتر از ۱۵	کمتر از ۱۵		
۳	۱	۴	اعضای هیات علمی دانشگاه در رشته روان‌شناسی
۲		۲	متخصصان حوزه روان‌شناسی
۴	۱	۵	اعضای هیات علمی دانشگاه در رشته حسابداری
۳		۳	شریک / عضو جامعه حسابداران رسمی
۱۲	۲	۱۴	جمع

داده‌های گردآوری شده این مرحله، مطابق رهیافت نظام‌مند اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) طی مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی با استفاده از نسخه ۲۰۲۰ نرم‌افزار MAXQDA مورد تحلیل قرار گرفت و در چارچوب مدل پارادایمی، مدل جامع خودشیفتگی حسابرس ارائه گردید. در مرحله کمی پژوهش، برای تعیین حجم نمونه آماری از محاسبه‌گر آنلاین حجم نمونه مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ استفاده گردید و تعداد ۳۳۳ نفر از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده، به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه تنظیم شده طبق یافته‌های مرحله کیفی استفاده شد. داده‌های این مرحله از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزارهای^۲ Spss و^۳ SmartPLS مورد تحلیل قرار گرفت. مدل‌سازی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می‌باشد. از طریق این رویکرد می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جامعه‌های خاص با استفاده از داده‌های همبستگی، غیرآزمایشی و آزمایشی (فونر و لارکر^۴، ۱۹۸۱).

اعتبارسنجی پژوهش‌هایی با راهبرد آمیخته شامل اعتبارسنجی کیفیت استنباط در هر دو مرحله کیفی و کمی پژوهش است. بنابراین، در مرحله کیفی به منظور اعتباربخشی به مدل پارادایمی پژوهش، ضمن رعایت شاخص‌های ده‌گانه مقبولیت، دیدگاه‌ها و نظرات گروه‌های مختلف مصاحبه‌شونده در کنار استفاده از منابع

^۱ Structural Equation Modeling (SEM)

^۲ Fornell & Larcker

مطالعاتی قبلی، بررسی و تحلیل مقایسه‌ای انجام شد (اجماع نظرات). همچنین، مدل طراحی شده با ارائه به ۵ نفر از صاحب‌نظران (۲ نفر که قبلاً با آن‌ها مصاحبه شده و ۳ نفر از آن‌ها که قبلاً در پژوهش مشارکت نداشتند)، مورد پالایش قرار گرفت (کنترل اعضاء/ اعتبار پاسخگو). در مرحله کمی پژوهش، به منظور تأمین روایی درونی، به انتخاب دقیق اشخاص و ابزار اندازه‌گیری با نظرسنجی از خبرگان جهت تأمین روایی سازه، محتوا و صوری همراه با پرهیز از سوگیری پژوهشگر و انتخاب روش‌های مناسب آماری برای تحلیل، مورد توجه قرار گرفت. برای تأمین روایی بیرونی نیز با دقت در معرف بودن نمونه پژوهش، توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تحلیل دقیق داده‌ها همراه با در نظر گرفتن سطح خطای مناسب، اقدام شد. علاوه بر این، برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری، ضرایب پایایی ترکیبی محاسبه گردید.

۴. یافته‌های مرحله کیفی پژوهش

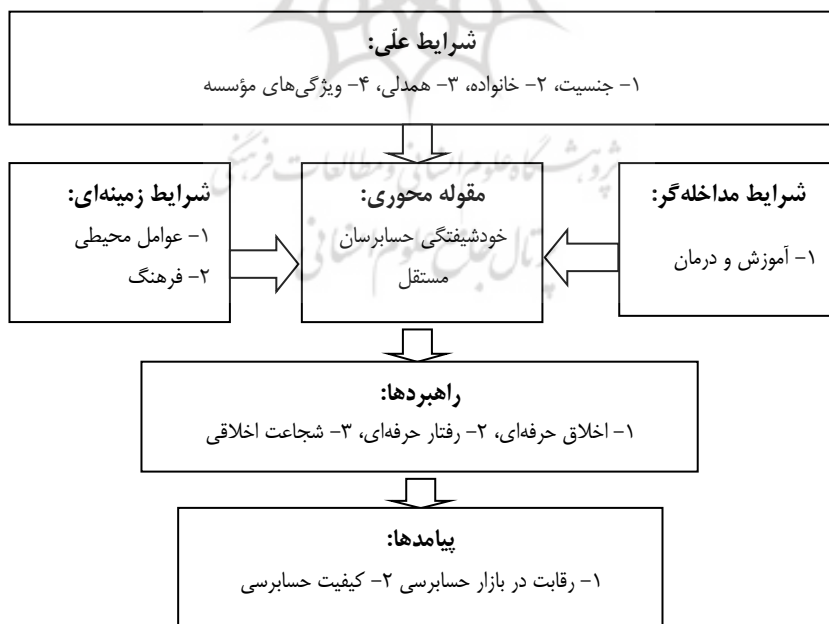
جدول ۲- نتایج مراحل کدگذاری باز و محوری (منبع: یافته‌های پژوهشگران)

ردیف	مفاهیم	مقوله	محور
۱	توجه‌طلبی	تکبر و بزرگ‌بینی	خودشیفتگی حسابرس
۲	خود بزرگ‌بینی		
۳	خودپرستی		
۴	قدرت‌طلبی		
۵	منفعت‌طلبی		
۶	اشتیاق	تمایز با دیگران	
۷	پشتکار		
۸	شخصیت کاریزماتیک		
۹	استحقاق	ریسک‌پذیری	
۱۰	اعتماد به نفس بیش از حد		
۱۱	افسردگی		
۱۲	پر خاشگری		
۱۳	تکانشگر		
۱۴	توجیه		
۱۵	روابط فردی		
۱۶	جنسیت	جنسیت	خانواده
۱۷	حقارت در دوران کودکی	خانواده	
۱۸	سبک فرزند پروری		
۱۹	شخصیت وسواسی		

ردیف	مفاهیم	مقوله	محور
۲۰	شغل والدین	همدلی	شرایط علی
۲۱	همدلی شناختی		
۲۲	همدلی عاطفی		
۲۳	تعامل با دیگران		
۲۴	اندازه مؤسسه	ویژگی‌های مؤسسه	
۲۵	تعداد کارکنان		
۲۶	عمر مؤسسه		
۲۷	نوع مؤسسه		
۲۸	حسادت	اخلاق حرفه‌ای	راهنماها
۲۹	درستکاری		
۳۰	رفتار و آداب حرفه‌ای		
۳۱	صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای		
۳۲	فریبکاری	رفتار حرفه‌ای	
۳۳	واقع‌بینی		
۳۴	شخصیت پایدار		
۳۵	مسئولیت‌پذیری		
۳۶	نوع نگرش	شجاعت اخلاقی	
۳۷	افشاگری		
۳۸	جانبداری		
۳۹	تقابل		
۴۰	تربیت رسانه	عوامل محیطی	شرایط زمینه‌ای
۴۱	جامعه		
۴۲	روابط سیاسی		
۴۳	محیط کاری		
۴۴	فردگرایی	فرهنگ	
۴۵	آموزش مهارت‌های زندگی	آموزش و درمان	شرایط مداخله‌گر
۴۶	جایگزینی اعتماد به نفس		
۴۷	درمان		
۴۸	تمرکز حسابرس	رقابت در بازار حسابرسی	
۴۹	تمرکز مشتری		
۵۰	فشار رقابتی		
۵۱	کیفیت مشتری		
۵۲	اثربخشی حسابرسی		پیامدها
۵۳	استقلال حسابرسی		

ردیف	مفاهیم	مقوله	محور
۵۴	شهرت حسابرس	کیفیت حسابرسی	
۵۶	تجربه حسابرس		
۵۷	تخصص حسابرس		

هدف نظریه داده‌بنیاد تولید نظریه است، نه صرفاً توصیف پدیده. برای تبدیل تحلیل‌ها به نظریه، مقوله‌ها باید به طور منظم به یکدیگر مربوط شوند. کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی است. در این مرحله، نظریه‌پرداز داده‌بنیاد مقوله محوری را به طور روشمند انتخاب و با ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها به نگارش نظریه اقدام می‌کند، که شرحی انتزاعی برای فرایندی که در پژوهش مطالعه شده است، ارائه می‌دهد. روابط بین مقوله‌های شکل گرفته با شکل اصلی مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) مطابقت دارد، به این معنی که پدیده محوری از شرایط علی تأثیر می‌پذیرد و خود بر راهبردها تأثیر می‌گذارد. راهبردها نیز به نوبه خود تحت تأثیر شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، پیامدهای مربوط به پدیده مورد بررسی را شکل می‌دهند. مدل پارادایمی خودشیفتگی حسابرسان مستقل در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱- مدل پارادایمی خودشیفتگی حسابرسان مستقل (منبع: یافته‌های پژوهشگران)

۵. یافته‌های مرحله کمی پژوهش

با ترکیب رویکردهای پیشنهادی کرسول و پلانوکلاک (۲۰۱۸) در طرح متوالی اکتشافی، برای عملیاتی کردن متغیرهای پژوهش و شاخص‌سازی، با بررسی داده‌های کیفی و مدل حاصل، پیمایش (پرسشنامه در قالب طیف پنج‌گانه لیکرت) در جامعه مورد پژوهش انجام شد.

علاوه بر شیوه‌های پیش گفته، برای آزمون اعتبار ابزار سنجش (پرسشنامه)، آزمون پایایی (آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی)، روایی همگرا (معناداری بارهای عاملی، همگن بودن، میانگین واریانس استخراجی و مقایسه با ضریب ترکیبی) و روایی واگرا (آزمون فورنل-لاکر، بارهای متقابل و روایی واگرایی یگانه-دوگانه) انجام شد.

مدل اولیه پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و با کمک نرم‌افزار SmartPLS^۳ مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. در تحلیل‌های عاملی تأییدی، هدف پژوهشگر تعیین ساختار عاملی ویژه‌ای می‌باشد (کلین^۱، ۱۹۹۸). در نرم‌افزار PLS، برازش مدل در سه بخش برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل، بررسی می‌شود و سپس روایی همگرا و واگرایی مدل اندازه‌گیری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

آزمون پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری (بیرونی) در قالب چهار آزمون آلفای کرونباخ^۲، پایایی ترکیبی^۳، پایایی همبستگی درونی اسپیرمن سؤالات یا شاخص‌ها (RHO_A) و آزمون پایایی اشتراکی^۴ و همچنین روایی واگرایی^۵ (آزمون بار عرضی، آزمون فورنل و لاکر، و شاخص HTMT) با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS^۳ انجام شد. در نرم‌افزار PLS، برازش مدل در سه بخش برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل، بررسی می‌شود و سپس روایی همگرا و واگرایی مدل اندازه‌گیری مورد بررسی قرار می‌گیرد. توصیف جامعه‌شناختی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- توصیف جامعه‌شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر	فراوانی	درصد	فراوانی تجمعی
جنسیت	آقا	۹۰/۴	۹۰/۴
	خانم	۹/۶	۱۰۰
سن	بین ۳۰ تا ۳۵ سال	۹	۳

^۱ Kline

^۲ Cronbach's Alpha

^۳ Composite Reliability (CR)

^۴ Average Variance Extracted (AVE)

^۵ Divergent Validity



متغیر	فراوانی	درصد	فراوانی تجمعی
بین ۳۵ تا ۴۰ سال	۱۱۵	۳۴/۶	۳۵/۵
بین ۴۰ تا ۴۵ سال	۱۱۹	۳۵/۸	۷۱/۴
بین ۴۵ تا ۵۰ سال	۷۸	۲۳/۵	۹۴/۹
بالای ۵۰ سال	۱۷	۵/۱	۱۰۰
کمتر از ۱۰ سال	۳۳	۹/۹	۹/۹
بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۴۷	۱۴/۲	۲۴/۱
بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۱۷۸	۵۳/۶	۷۷/۷
بالای ۲۰ سال	۷۴	۲۲/۳	۱۰۰
کارشناسی	۵۹	۱۷/۸	۱۷/۸
کارشناسی ارشد	۲۰۰	۶۰/۲	۷۸
دکتری	۷۳	۲۲	۱۰۰

۶. آزمون پایایی و روایی مدل اندازه گیری

آزمون پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری (بیرونی) در قالب چهار آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی پایایی همبستگی درونی اسپیرمن سؤالات یا شاخص‌ها (RHO_A) و در نهایت آزمون پایایی اشتراکی (میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود) انجام شد، که نتایج آن‌ها در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴- آزمون‌های پایایی مدل

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	همبستگی اسپیرمن (RHO_A)	پایایی اشتراکی (AVE)
آموزش و درمان	۰/۸۳۱	۰/۸۹۷	۰/۸۶۷	۰/۷۴۵
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۷	۰/۹۰۲	۰/۸۷۷	۰/۶۰۵
تمایز با دیگران	۰/۸۳	۰/۸۹۸	۰/۸۳۶	۰/۷۴۷
تکبر و بزرگ‌بینی	۰/۹۷۷	۰/۹۸۱	۰/۹۷۸	۰/۸۹۶
جنسیت	۱	۱	۱	۱
خانواده	۰/۹۸۷	۰/۹۹۱	۰/۹۸۷	۰/۹۶۳
رفتار حرفه‌ای	۰/۸۸۷	۰/۹۳	۰/۸۹	۰/۸۱۷
رقابت در بازار حسابداری	۰/۸۸۴	۰/۹۲	۰/۸۹۹	۰/۷۴۲
ریسک‌پذیری	۰/۹۰۱	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۶۲۳
شجاعت اخلاقی	۰/۷۷۱	۰/۸۵۳	۰/۷۷۵	۰/۵۹۲
عوامل محیطی	۰/۹۵۶	۰/۹۶۸	۰/۹۵۸	۰/۸۸۵
فرهنگ	۱	۱	۱	۱
همدلی	۰/۹۹	۰/۹۹۳	۰/۹۹۷	۰/۹۸
ویژگی‌های مؤسسه	۰/۹۸۹	۰/۹۹۱	۰/۹۹	۰/۹۵
کیفیت حسابداری	۰/۹۶۴	۰/۹۶۹	۰/۹۶	۰/۸۶۱

مطابق نظر صاحب‌نظران مقدار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و همبستگی اسپیرمن باید بالای ۰/۷ باشد و مقدار پایایی اشتراکی بالای ۰/۵، بر همین اساس و با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۶) کلیه ضرایب به دست آمده دارای شرایط مذکور هستند و با توجه به چهار آزمون پایایی، پایایی مدل پژوهش تأیید می‌گردد. همچنین، مطابق نظر رینگل^۱ و هنسلر^۲ اگر شرط $CR > AVE$ برقرار باشد، روایی همگرایی مدل تأیید می‌شود. با توجه به جدول (۶) مشاهده می‌شود که مدل دارای روایی همگرا^۳ نیز است.

^۱ Ringle

^۲ Henseler

^۳ Convergent Validity

۷. آزمون روایی واگرا

روایی تشخیصی یا واگراتوانایی یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی را در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای (سؤالات هر متغیر مکنون با سؤالات متغیر مکنون دیگر) موجود در مدل می‌سنجد (هیر و همکاران^۱، ۲۰۱۳). برای محاسبه روایی واگرا در مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی، باید آزمون بار عرضی^۲، آزمون فورنل و لارکر و شاخص HTMT یا نسبت روایی یگانه-دوگانه^۳ انجام شود. باید در نظر داشت که مجموع دو روایی همگرا و واگرا است که روایی داده‌های جمع‌آوری شده توسط شاخص‌های اندازه‌گیری کننده متغیرها را می‌سازد. آزمون بارهای عرضی بررسی می‌کند آیا شاخص‌های یک متغیر تنها مربوط به همان متغیر است یا خیر؟ اگر میزان همبستگی بین یک شاخص با متغیر دیگری غیر از متغیر خود بیشتر از میزان همبستگی آن شاخص با متغیر مربوط به خود باشد، روایی واگرای مدل زیر سؤال می‌رود. معیار معرفی شده توسط فورنل و لارکر هم میزان رابطه یک متغیر با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها بررسی می‌کند، به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با متغیرهای دیگر. جدول ۵ نتایج آزمون فورنل و لارکر را با اعداد سطر اول نشان می‌دهد. جذر AVE هر متغیر در قطر اصلی قرار گرفته است. لزوم تأیید روایی واگرا، بیشتر بودن عدد قطر اصلی از مقادیر زیرین آن است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ Hair et al

^۲ Cross Loading

^۳ Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

جدول ۵- نتایج روایی و اگرآ به روش فورنل و لارکر (سطر اول) و HTMT (سطر دوم)

متغیرها	آلفای کرونبر	خرفه ای	تأیید یا رد کردن	تکرار و تکرار	چسبندگی	خانواده	روایت خرفه ای	روایت در بازار	ریسک	تجارت اخلاقی	عوامل محیطی	فرهنگ	همدلی	ویژگی های موسسه	کیفیت حسابرسی
آموزش و درمان	۰.۸۶۳														
اخلاق خرفه ای	۰.۰۹۶	۰.۷۷۸													
تأیید یا رد کردن	۰.۰۸۵	۰.۵۰۸	۰.۸۶۴												
تکرار و تکرار	۰.۰۶۳	۰.۳۰۰	۰.۳۹۴	۰.۹۴۶											
چسبندگی	۰.۰۳۰	۰.۰۵۶	۰.۰۳۹	۰.۰۴۴	۱.۰۰۰										
خانواده	۰.۰۱۱	۰.۳۹۸	۰.۳۳۲	۰.۹۲۹	۰.۰۲۲	۰.۰۹۸									
روایت خرفه ای	۰.۰۴۰	۰.۰۷۸	۰.۱۶۲	۰.۱۲۱	۰.۰۴۰	۰.۰۹۹	۰.۰۰۴								
رقابت در بازار	۰.۰۱۳	۰.۰۰۷	۰.۳۷۱	۰.۳۸۴	۰.۰۶۷	۰.۳۵۲	۰.۰۰۵	۰.۰۸۶							
ریسک پذیری	۰.۰۶۲	۰.۵۳۰	۰.۵۸۸	۰.۳۷۴	۰.۰۳۴	۰.۳۴۸	۰.۰۳۵	۰.۵۰۸	۰.۰۷۸						
تجارت اخلاقی	۰.۵۶۰	۰.۱۰۶	۰.۱۴۹	۰.۱۰۰	۰.۰۳۲	۰.۰۵۶	۰.۶۲۷	۰.۰۷۳	۰.۱۲۴	۰.۰۷۶					
عوامل محیطی	۰.۱۴۰	۰.۰۰۴	۰.۰۱۱	۰.۰۳۴	۰.۰۴۴	۰.۰۴۴	۰.۰۰۶	۰.۰۶۷	۰.۰۵۸	۰.۰۶۱	۰.۰۹۱				
فرهنگ	۰.۰۱۵	۰.۰۲۰	۰.۰۳۵	۰.۰۳۳	۰.۰۱۷	۰.۰۱۷	۰.۰۰۰	۰.۰۴۱	۰.۰۰۶	۰.۰۱۷	۰.۰۴۳	۱.۰۰۰			
همدلی	۰.۰۱۴	۰.۰۶۵	۰.۰۰۳	۰.۰۳۵	۰.۰۰۵	۰.۰۴۸	۰.۰۳۹	۰.۰۶۷	۰.۰۰۳	۰.۰۴۳	۰.۰۰۸	۰.۰۰۷	۰.۰۰۰		
ویژگی های موسسه	۰.۰۱۴	۰.۳۹۶	۰.۳۳۴	۰.۶۳۱	۰.۰۲۵	۰.۹۹۷	۰.۰۹۵	۰.۳۵۵	۰.۳۴۸	۰.۰۵۴	۰.۰۴۷	۰.۰۱۸	۰.۰۵۹	۰.۰۰۰	
کیفیت حسابرسی	۰.۰۸۲	۰.۳۵۹	۰.۴۱۱	۰.۳۱۸	۰.۰۶۷	۰.۲۹۸	۰.۰۷۰	۰.۶۲۹	۰.۰۰۰	۰.۰۶۱	۰.۰۲۰	۰.۰۵۴	۰.۰۴۴	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که میزان جذر AVE برای هر متغیر بیشتر از همبستگی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر است و روایی و اگرآ بین سازه‌های مدل تأیید می‌شود.

هنسلر و همکاران^۱ (۲۰۱۵) شاخص یا آزمون نسبت روایی یگانه-دوگانه یا HTMT (اعداد سطر دوم جدول) را برای ارزیابی روایی و اگرآ ارائه کردند که مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور بدون آن، فاقد اعتبار است. این شاخص روشی برای سنجش میزان روایی و اگرآ یا افتراق میان گویه‌های تشکیل‌دهنده هر یک از سازه‌های مدل است. حد مجاز این معیار میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ می‌باشد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تمامی اعداد مربوطه کمتر از حد مرزی بوده و روایی و اگرآ نیز تأیید شد. بنابراین، با توجه به نتایج آزمون‌های بالا می‌توان گفت مدل از روایی و اگرآ مناسب برخوردار است.

^۱ Henseler et al

۸. اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش

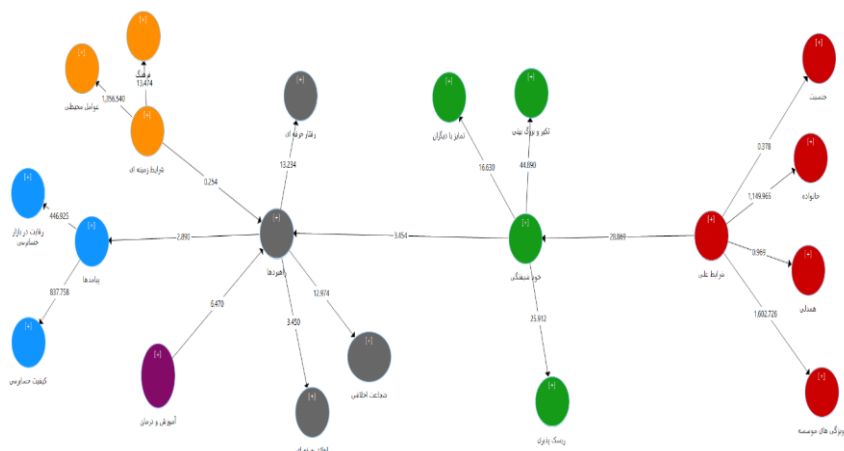
آمار توصیفی به تنظیم و طبقه‌بندی داده‌ها، نمایش ترسیمی و محاسبه مقادیری از قبیل نما، میانگین، میانه و ... می‌پردازد که حاکی از مشخصات یکایک اعضای جامعه مورد بحث است. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد		میانگین	انحراف از میانگین	کسیدگی	انحراف از کسیدگی	میانگین	انحراف از میانگین
	در دسترس	گم شده						
تکبر و بزرگ بینی	۳۳۳	۰	۴/۱۷۰	-۱/۰۷۵	+۱/۱۳۴	۱/۳۱۷	+۱/۲۶۷	۱/۳۳
تعایز با دیگران	۳۳۳	۰	۳/۵۲۳	-۰/۸۱۲	+۱/۱۳۴	۱/۴۶۳	+۱/۲۶۷	۱/۳۳
ریسک‌پذیری	۳۳۳	۰	۳/۶۴	-۰/۶۱۹	+۱/۱۳۴	۰/۳۳۱	+۱/۲۶۷	۱/۲۹
خودشیفتگی	۳۳۳	۰	۳/۷۷۷	-۰/۹۸۴	+۱/۱۳۴	۱/۱۷۵	+۱/۲۶۷	۱/۷۱
رقابت در بازار حسابرسی	۳۳۳	۰	۳/۴۴۸	-۰/۴۴۰	+۱/۱۳۴	-۰/۰۱۵	+۱/۲۶۷	۱/۲۵
کیفیت حسابرسی	۳۳۳	۰	۳/۶۰۲	-۱/۱۶۶	+۱/۱۳۴	۰/۷۱۱	+۱/۲۶۷	۱/۳۳
اخلاق حرفه‌ای	۳۳۳	۰	۳/۴۷۹	-۰/۸۲۹	+۱/۱۳۴	۰/۶۵۵	+۱/۲۶۷	۱/۱۷
رفتار حرفه‌ای	۳۳۳	۰	۴/۱۶۹	-۱/۵۴۵	+۱/۱۳۴	۳/۱۹۵	+۱/۲۶۷	۱/۰۰
شجاعت اخلاقی	۳۳۳	۰	۳/۸۳۶	-۱/۶۳۷	+۱/۱۳۴	۵/۳۱۷	+۱/۲۶۷	۱/۰۰
آموزش و درمان	۳۳۳	۰	۳/۶۵۴	-۱/۱۲۹	+۱/۱۳۴	۱/۸۷۴	+۱/۲۶۷	۱/۳۳
عوامل محیطی	۳۳۳	۰	۳/۶۴۲	-۱/۰۴۰	+۱/۱۳۴	۱/۱۰۸	+۱/۲۶۷	۱/۰۰
فرهنگ	۳۳۳	۰	۳/۲۴۷	-۰/۲۶۷	+۱/۱۳۴	-۰/۴۲۲	+۱/۲۶۷	۱/۰۰
چسبیت	۳۳۳	۰	۳/۱۹۹	-۰/۲۹۹	+۱/۱۳۴	-۰/۱۶۱	+۱/۲۶۷	۱/۰۰
اختلافات	۳۳۳	۰	۳/۶۳۳	-۰/۹۰۹	+۱/۱۳۴	۰/۶۳۵	+۱/۲۶۷	۱/۲۵
همدلی	۳۳۳	۰	۳/۲۶۶	-۰/۸۴۸	+۱/۱۳۴	-۰/۴۰۶	+۱/۲۶۷	۱/۰۰
ویژگی‌های مؤسسه	۳۳۳	۰	۴/۰۴۱	-۰/۳۳۳	+۱/۱۳۴	-۰/۶۱۶	+۱/۲۶۷	۲/۳۳

مطابق با جدول ۶ میانگین تمامی متغیرها در نمونه از مقدار نقطه برش یا حد مرزی ۳، بزرگ‌تر است. یعنی، توافق نسبی در نمونه وجود دارد. از سوی دیگر، مطابق با نظر استیونز^۱ (۲۰۰۲) پراکندگی در پاسخ‌های افراد باید از نقطه برش ۰/۵ برای یک متغیر بزرگ‌تر باشد. یعنی، مشخص است که در بخش پیش‌پردازش‌ها افراد بی‌تفاوت در هر سطر شناسایی و حذف گردیده‌اند. وی بیان می‌کند اگر پس از پیش‌پردازش‌ها شناسایی افراد بی‌تفاوت و حذف آن‌ها، همچنان پراکندگی داده‌ها در هر متغیر کمتر از ۰/۵ باشد، فاقد اعتبار و استفاده برای آزمون‌های آمار استنباطی است. در پژوهش حاضر کلیه مقادیر انحراف معیارهای هر متغیر در نمونه از نقطه برش ۰/۵ بزرگ‌تر است. در نهایت، ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش در بازه مجاز مربوطه قرار دارند. به عبارت دیگر، شرط کافی برای نرمال بودن توزیع داده‌ها در این پژوهش وجود دارد. یعنی، هم متغیرهای برآمده از طیف‌ها دارای مقیاس یا سطح اندازه‌گیری فاصله‌ای/نسبی هستند و

^۱ Stevens



۱۲. معادلات آزمون‌های ضرایب مسیر و معناداری آنها

جدول ۷- آزمون معناداری و تحلیل مسیر

نتیجه	Sig	T-value	ضریب مسیر (β)	فرضیه‌ها
معنی- دار	۰/۰۲۵	۲۸/۸۶۹	۰/۷۸۷	شرایط علی حسابرس
معنی- دار	۰/۰۳۸	۳/۴۵۴	۰/۳۵	خودشیفتگی حسابرس
معنی- دار	۰/۰۳۲	۶/۴۷۰	۰/۷۸۶	آموزش درمان
غیر معنی‌دار	۰/۰۶۳	۰/۲۵۴	۰/۰۱۲	شرایط زمینه‌ای
معنی- دار	۰/۰۴۰	۲/۸۹۰	۰/۲۳۷	پيامدها راهبردها

بر اساس جدول ۷ و نتایج حاصل از آزمون معناداری و تحلیل مسیر، تمامی مسیرها با توجه به مقدار T-value که خارج از بازه ۱/۹۶ و -۱/۹۶ و یا مقدار $\text{Sig} > 0.05$ در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و تنها مسیر شرایط زمینه‌ای بر راهبردها با توجه به مقدار T-value که کوچک‌تر از ۱/۹۶ و مقدار $\text{Sig} < 0.05$ در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نیست.

۱.۳. آزمون برازش مدل کلی (معیار GOF)

برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از شاخص نیکویی برازش^۱ یا (GOF) استفاده گردید. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های اشتراکی قابل محاسبه است. به عبارت دیگر، این معیار همان میانگین هندسی میانگین ضرایب تعیین متغیرهای درون‌زای و میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پژوهش است. معیار GOF توسط تننه‌اوس و همکاران^۲ (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

$$\text{GOF} = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2\text{)}}$$

از آنجا که در حداقل مربعات جزئی مقدار Commonality با AVE برابر است، و تنزل و همکاران^۳ (۲۰۰۹) فرمول زیر را ارائه کرده‌اند:

$$\text{GOF} = \sqrt{\text{average (AVE)} \times \text{average (R}^2\text{)}}$$

و تنزل و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار برای ارزیابی شاخص GOF در نظر گرفته‌اند: ضعیف (اگر بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ باشد)، متوسط (اگر بین ۰/۲۵ تا ۰/۳۶ باشد) و قوی (اگر از ۰/۳۶ بیشتر باشد). توسط این معیار می‌توان برازش مدل کلی را کنترل نمود.

$$\text{GOF} = \sqrt{0.827 \times 0.351} = 0.539$$

با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برای GOF از ۰/۳۶ بیشتر است، نشان از برازش قوی مدل کلی دارد.

۱.۴. بحث و نتیجه‌گیری

حسابرسان مستقل نقش مهمی در افزایش اعتبار به صورت های مالی شرکت دارند. نظارت دقیق توسط حسابرس مستقل، پاسخگویی مدیران و افشای امور کلیدی، باعث بهبود کیفیت گزارشگری مالی می‌شود. در این میان، خودشیفتگی حسابرس در پژوهش‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. شخصیت خودشیفته با نشانه‌های احساس خودبزرگ‌بینی، درگیری ذهنی با تخیلات موفقیت، قدرت، استعداد، زیبایی، توانمندی، استثمار در روابط بین فردی و فقدان همدلی نمایان می‌گردد. خودشیفتگی حسابرس، یک منبع بالقوه سوگیری در ارزیابی قابلیت اطمینان اطلاعات حسابداری شناسایی شده است (جانسون و همکاران،

^۱ Goodness of Fit (GOF)

^۲ Tenehaus et al

^۳ Wetzels et al

۲۰۲۱). این پژوهش با رویکرد آمیخته به منظور ارائه مدل جامع خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی و اعتبارسنجی آن در ایران طی سال‌های ۱۴۰۱ الی ۱۴۰۲ انجام شده است.

برای مؤلفه محوری (اصلی) یعنی خودشیفتگی حسابرس، در بخش کیفی پژوهش مؤلفه‌های «تکبر و بزرگ‌بینی»، «تمایز با دیگران» و «ریسک‌پذیری» شناسایی گردید. این یافته همراستا با پژوهش‌های چورچ و همکاران (۲۰۲۰)، جانسون و همکاران (۲۰۲۱) و صفرزاده و محمدیان (۲۰۲۴) می‌باشد. شرایط علی شامل مؤلفه‌های «جنسیت»، «خانواده»، «همدلی»^۱ و «ویژگی‌های مؤسسه» است. آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد شرایط علی بر خودشیفتگی حسابرس تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد. الگوهای قالبی جنسیت در رفتار و فرایندهای ذهنی تاثیرات چشمگیری بر جای می‌گذارد. خودشیفتگی هم به عنوان یک اختلال و هم به عنوان یک سازه شخصیتی، عمدتاً تجربه‌ای مردانه است. افراد دارای ویژگی‌های مردانه، از جنبه‌های سالم خودشیفتگی، بیشتر برخوردارند و افراد دارای ویژگی‌های زنانه، کمتر به ویژگی‌های ناسالم خودشیفتگی، مانند بهره‌کشی، مبتلا می‌شوند. ویژگی‌های مردانه با خودشیفتگی همبستگی مثبت و معناداری دارد، ولی ویژگی‌های زنانه با خودشیفتگی همبستگی معکوس دارد (عبدی و همکاران، ۱۴۰۰). از سوی دیگر، اگر محیط خانواده دستخوش تنش، دگرگونی و سردی روابط بین اعضا قرار گیرد و نیازهای عاطفی نوجوان در آن ارضاء نشود، اختلالاتی مثل خود شیفتگی پدیدار خواهد شد. بسیاری از روان‌کاوان نیز بر این باورند که ریشه بسیاری از ناهنجاری‌هایی مثل خودشیفتگی را باید در نخستین جایگاه پرورش افراد یعنی خانواده جست‌وجو کرد. همدلی ظرفیت بنیادین افراد در تنظیم روابط، حمایت از فعالیت‌های مشترک و انسجام گروهی است. این توانایی نقشی اساسی در زندگی اجتماعی دارد و نیروی برانگیزنده رفتارهای اجتماعی و رفتارهایی است که انسجام گروهی را در پی دارد. آموزش مهارت‌های همدلی دانش‌افزایی، کاربستن، ارزشیابی، تحلیل و ترکیب را به افراد می‌آموزد تا بر اساس آن بتوانند با بهبود قدرت همدلی، پرخاشگری و قلدری کمتری را از خود نشان دهند (امینیان دهکردی و همکاران، ۱۴۰۰). علاوه بر این، در حالت ایده آل بهترین شرایط کار کردن این است که فشار شغلی کنترل شده باشد و کارکنان نیز از نظر روانی سالم باشند و سازمان دچار مشکلی در این حوزه نباشد، که در این صورت سازمان بازده خوبی خواهد داشت. اما واقعیت این است که حسابرسان به دلیل ماهیت شغلی‌شان در معرض فشارهای روانی شغلی قرار دارند. فشارهای سازمانی که از طریق نیروهای داخل مؤسسه اعمال می‌گردد (مانند فشار بودجه زمانی و پاسخگویی) می‌تواند بر اختلال شخصیت و عملکرد آنها تاثیر داشته باشد. فشارهای شغلی نقش مهمی در حرفه حسابداری و حسابرسی ایفا می‌کنند که نیاز به بهبود درک ما از چگونگی کاهش آثار منفی این فشارها وجود دارد، زیرا چنین فشارهایی ممکن است منجر به عملکرد ضعیف حسابرس و کاهش کیفیت حسابرسی گردد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش کلارک و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، گریجالوا و همکاران^۳ (۲۰۱۵) و فالکو و همکاران^۴ (۲۰۲۰) همسو هستند.

^۱ Empathy

^۲ Clarke et al

^۳ Grijalva et al

^۴ Falco et al

راهبردها شامل «اخلاق حرفه‌ای»، «رفتار حرفه‌ای» و «شجاعت اخلاقی» است. لازم است حساب‌رسان در انجام حساب‌رسی از جنبه‌های اخلاقی خودشان آگاه باشند. مؤثر بودن کدهای اصول اخلاقی برای حساب‌رسان، به درجه اساسی در پذیرش گسترده کد، یا سطح اجماع برای چنین استانداردهای اخلاقی بستگی دارد. بررسی ادبیات در زمینه رفتار حرفه‌ای نشان می‌دهد که پژوهشگران بسیاری تلاش کرده‌اند عوامل مؤثر بر رفتار حرفه‌ای را تعیین کنند و اغلب با عبور از محور تخصصی رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان، رفتار حرفه‌ای را به صورت عام مطالعه کرده‌اند. خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت، از جمله عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند (کریم‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۳). خلیل و همکاران^۱ (۲۰۱۸) بیان می‌کنند که شجاعت اخلاقی، یک ویژگی است که افراد را برانگیخته و قادر می‌سازد تا مسیر درست عمل را بر اساس اخلاق حرفه‌ای خود طی کنند. آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد خودشیفتگی حساب‌رس بر راهبردها تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش نمازی و رجب‌دری (۱۳۹۸)، کریم‌آبادی و همکاران (۱۴۰۳) و خلیل و همکاران (۲۰۱۸) همراستا می‌باشند.

شرایط مداخله‌گر تنها شامل مؤلفه «آموزش و درمان» است. بر اساس تعریف راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی انجمن روان‌پزشکی آمریکا (۲۰۱۳) ویژگی‌های فرد خودشیفته با الگوی فراگیر بزرگ‌منشی (در خیال و رفتار)، از اوایل بزرگسالی آغاز می‌شود. این افراد به هیچ وجه تحمل انتقاد ندارند و در صورت انتقاد از آنها، به طور کلی نسبت به انتقاد بی‌اعتنا هستند یا عصبانی می‌شوند و فقط نظر خود را قبول دارند. به نظر خبرگان مشارکت‌کننده در این پژوهش، حساب‌رسان خودشیفته بیشتر دنبال کسب شهرت به عنوان بهترین در حرفه هستند که آنها را ملزم به استقلال می‌کند تا قضاوت‌های مستقل انجام دهند. آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که آموزش و درمان به عنوان متغیر مداخله‌گر بر راهبردها تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد. این یافته همراستا با نتایج پژوهش رهنمایی و اسدی (۱۴۰۰) و واینبرگ و رونیگستام^۲ (۲۰۲۰) است.

شرایط زمینه‌ای یا بستر شامل «عوامل محیطی» و «فرهنگ» است. آزمون فرضیه چهارم نشان می‌دهد عوامل محیطی و فرهنگ بر راهبردها تاثیر ندارند. در حالی که عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تاثیرگذار بر اخلاق و رفتار حرفه‌ای هستند. علاوه بر این، عامل فرهنگ که به شدت با فرهنگ مشارکتی و کار تیمی ارتباط دارد، بر اخلاق حرفه‌ای تاثیر دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش احمدزاده و یعقوب‌نژاد (۱۴۰۱) و هاریدیستیا و فادجارینی^۳ (۲۰۱۹) همراستا نیست.

پیامدها، خروجی‌های حاصل از استفاده از راهبردها هستند. در این پژوهش، پیامدها شامل «کیفیت حساب‌رسی» و «رقابت در بازار حساب‌رسی» است. خودشیفتگی حساب‌رسان در راستای ارتقاء شهرت و اعتبار بیشتر خود منجر

^۱ Khelil et al

^۲ Weinberg & Ronningstam

^۳ Haeridistia & Fadjarjeni

به حسابرسی با کیفیت شود. بخش عمده‌ای از عوامل تاثیرگذار بر عملکرد حسابرسان، از عوامل تعیین کننده رفتار اخلاقی نشأت می‌گیرد. پابندی به رفتار اخلاقی از شاخص‌های انسان سالم در هر جامعه، از جمله حسابرسان است. در ایران بازار حسابرسی خصوصی یا حسابرسی‌های برون‌سپاری شده دولتی مانند حسابرسی بیمه سازمان تأمین اجتماعی، در ابتدای دوران خود می‌باشد. لذا احتمال عدم رعایت رفتارهای اخلاقی در این حوزه توسط حسابرسان شاغل در مؤسسات وجود دارد. همانند سایر حرفه‌ها، حرفه حسابرسی نیز نیاز به بازاریابی دارد. بازاریابی به طور با اهمیتی تقاضا ایجاد می‌کند یا آن را افزایش می‌دهد، و بدون تقاضا، مشتری وجود ندارد. بنابراین، ایجاد استراتژی‌های بازار که نتایج ارزش افزوده را به سازمان منتقل می‌کند، راه مطمئنی برای حسابرسان است تا در آینده موفق باشند. آزمون فرضیه پنجم نشان می‌دهد که راهبردها بر پیامد حسابرسی تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد. این نتایج به دست آمده، برخلاف پژوهش فخری و حاجیه (۱۳۹۸) بوده، اما همراه با یافته‌های پژوهش کریم‌آبادی و همکاران (۱۴۰۳) و هانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۲) هستند.

بر اساس نتیجه فرضیه اول و دوم و نیز اهمیت خصوصیات شخصیتی مانند خودشیفتگی در حسابرسان و تاثیر آنها بر بهبود کارایی و عملکرد آنها، به مؤسسات حسابرسی توصیه می‌شود با انجام برخی از آزمون روان‌شناختی در هنگام استخدام، از کارکنان حسابرسی متناسب با اهداف سازمانی استفاده کنند. مطابق نتیجه فرضیه سوم، پیشنهاد می‌شود بالینگران و پژوهشگران توجه بیشتری به درمان و آموزش اختلال شخصیت خودشیفته نشان دهند.

بر اساس نتیجه فرضیه پنجم، ضروری است که تلاش‌هایی در جهت ارتقای آموزش اخلاق حسابرسی انجام شود، به صورت ساماندهی شده در برنامه‌های آموزشی حسابرسی گنجانده شود. مؤسسات حسابرسی در کنار سازمان‌های ناظر و حاکم بر حرفه حسابرسی، دوره‌های آموزشی، اقدامات انتظامی، اقدامات اقتصادی و کارگاه‌هایی در مورد کار حرفه‌ای و قوانین اخلاقی حسابرسی به طور خاص برای اعضای جامعه حسابداران رسمی و دوره‌های آموزشی در سطح مدیران و سرپرستان در خصوص تعهد نسبت به منافع عموم برگزار کرده و اهتمام بیشتری به این مقوله اخلاقی داشته باشد. همچنین مؤسسات در جذب و به‌کارگیری کارکنان، علاوه بر توجه به مسائل فنی و دانش افراد، مبانی اخلاقی موجود در آئین اخلاق و رفتار حرفه‌ای را مورد توجه قرار دهند. جامعه حسابداران رسمی نیز باید نظارت بیشتری بر رعایت اخلاق حرفه‌ای داشته باشد. همچنین، یک ابزار تشویقی برای داشتن حسابرسان متعهد به اخلاق ایجاد شود، مبانی منطقی برای تعیین هزینه‌های حسابرسی تدوین شود، رقابت ناعادلانه در بازار حسابرسی محدود گردد. پیشنهاد می‌شود نهادهای قانونگذار و استانداردگذار در راستای تأمین منافع ذینفعان، کیفیت حسابرسی را برای ارتقای کیفیت اطلاعات ارائه شده از سوی واحدهای انتفاعی، در اولویت اصلی قرار داده تا از این طریق هم اعتباردهی اطلاعات افشا شده

^۱ Huang et al

افزایش یابد و هم از ضرر و زیان ذینفعان جلوگیری شود. همچنین، نظارت بیشتری بر روند بازاریابی حسابرسان و کسب اطمینان از استقلال و کیفیت حسابرسی، اعمال نمایند.

این پژوهش فرصت‌هایی برای پژوهش‌های آینده ارائه می‌دهد. به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی تحت عناوین بررسی تاثیر تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی بر رابطه بین خودشیفتگی حسابرس و خوانایی گزارش حسابرسی؛ رابطه پویایی خودشیفتگی و تردید حسابرس؛ تاثیر نگرش حسابرسان نسبت به تبلیغات و بازاریابی بر کیفیت حسابرسی؛ تاثیر ویژگی‌های اخلاق فردی و سازمانی حسابرسان بر نگرش آنها نسبت به فعالیت‌های بازاریابی؛ بررسی راه کارهای ایجاد و به کارگیری فرهنگ اخلاقی سازمانی در مؤسسات حسابرسی، و بررسی نقش تفاوت‌های فرهنگی در رابطه بین خودشیفتگی حسابرس قضاوت حسابرس انجام شود.

نتایج این پژوهش باید با در نظر گرفتن محدودیت‌های خاصی تفسیر شود. در مرحله کیفی پژوهش، امکان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به شرایط و موقعیت‌ها محدود می‌باشد، بنابراین به راحتی نمی‌توان نتایج این پژوهش را به دیگر حوزه‌ها تعمیم داد. محدودیت مهم دیگر، نبود چارچوب مدون و علمی در زمینه نظریه‌های مربوط به خودشیفتگی حسابرسان در ایران و عدم دسترسی به حسابرسان مختلف در تمام نقاط کشور و محدود بودن مشارکت کنندگان بود. همچنین، با توجه به اینکه در مرحله کمی پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است، ممکن است برخی از پاسخ‌دهندگان از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیرواقعی داده باشند، البته این محدودیت جزو محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

منابع فارسی:

- احمدزاده، زهرا و یعقوب‌نژاد، احمد. (۱۴۰۱). تاثیر درک حسابرسان از فرهنگ اخلاقی حاکم در مؤسسات بر ارزش‌های حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴(۵۵)، ۳۳-۴۰.
- امینیان دهکردی، فاطمه؛ رضانی، خسرو و ماردپور، علیرضا. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش مهارت‌های همدلی بر خودشیفتگی و زورگویی دانش‌آموزان زورگو. دست‌آوردهای روان‌شناختی، ۲۸(۲)، ۹۲-۶۷.
- رهنمایی، محمدجمال و اسدی، جوانشیر. (۱۴۰۱). مقایسه اثربخشی دو رویکرد روانکاوی و طرح‌واره‌درمانی در درمان اختلال شخصیت خودشیفته. مطالعات ناتوانی، ۱۵۱(۱۲)، ۸-۱.
- عبدی، صباح؛ رضایی، اکبر و محمدزاده، علی. (۱۴۰۰). نقش تعدیل‌گری جنسیت در پیوند میان خودشیفتگی سالم و خودشیفتگی بیمارگونه با خودکارآمدی تحصیلی. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۷(۲)، ۱۲-۱.
- فخری، علی و حاجیه‌ها، زهره. (۱۳۹۸). تاثیر اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر بهبود کارایی و ارتقای عملیات حسابرسی (مطالعه موردی: حسابرسان عضو جامعه حسابرسان رسمی ایران). پژوهش و مطالعات علوم اسلامی، ۱(۶)، ۴۷-۳۲.
- فرخ، سعید و جهان‌شاد، آریتا. (۱۴۰۱). خود شیفتگی مدیران، انتخاب سبک‌های رهبری در حسابداری. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴(۵۶)، ۲۲۱-۲۴۲.
- کریم‌آبادی، محمد؛ جهانگیرنیا، حسین؛ حاجیه‌ها، زهره و غلامی جمرانی، رضا. (۱۴۰۱). ارزیابی معیارهای آیین رفتار حرفه‌ای در کیفیت حرفه حسابرسی مستقل. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴(۳)، ۷۹-۱۰۱.
- کریمی شهرکی، مهدی؛ پورعلی، محمدرضا و صمدی لرگانی، محمود. (۱۴۰۲). تحلیل نقش واسطه‌ای خودشیفتگی حسابرسان بر رابطه بین استراتژی‌های مذاکره با صاحب‌کار و کیفیت حسابرسی. حسابداری مدیریت، ۱۶(۵۷)، ۲۳-۱.
- لطفی‌جو، نشمین؛ بنی‌مهد، بهمن و وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۴۰۲). خودشیفتگی حسابرسان و اظهارنظر مقبول حسابرسی. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۳(۱۱)، ۸۱-۶۴.
- نمازی، محمد و رجب‌دري، حسین. (۱۳۹۸). آزمون الگوی کاربردی توسعه پایدار اخلاق حرفه‌ای حسابداری با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۱(۴۳)، ۲۶-۱.
- یوخنه القیانی، ماریام؛ جبارزاده کنگرلوئی، سعید؛ بحری ثالث، جمال و زواری رضایی، اکبر. (۱۳۹۹). تبیین الگوی تقلب مالیاتی در ایران مبتنی بر رویکرد آمیخته (واکاوی کنش مالیاتی متقلبانه اشخاص حقوقی). دانش حسابرسی، ۲۰(۸۰)، ۲۸۰-۲۴۱.

References:

- Ackerman, R. A., & Donnellan, M. B. (۲۰۱۳). Evaluating self-report measures of narcissistic entitlement. Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, ۳۵, ۴۷۴-۳۵.

- Boush, D. M., Friestad, M., & Rose, G. M. (۱۹۹۴). Adolescent skepticism toward TV advertising and knowledge of advertiser tactics. *Journal of consumer research*, ۲۱(۱), ۱۶۵-۱۷۵.
- Byrne, K. A., & Worthy, D. A. (۲۰۱۳). Do narcissists make better decisions? An investigation of narcissism and dynamic decision-making performance. *Personality and Individual Differences*, ۵۵(۲), ۱۱۲-۱۱۷.
- Cameran, M., Lyu, P., & Perotti, P. (۲۰۲۲). The Consequences of Audit Partner Narcissism: Evidence from the UK Market. Available at SSRN ۴۱۰۹۱۴۲.
- Chou, T. K., Pittman, J. A., & Zhuang, Z. (۲۰۲۱). The importance of partner narcissism to audit quality: Evidence from Taiwan. *The Accounting Review*, ۹۶(۶), ۱۰۳-۱۲۷.
- Chou, T. K., Pittman, J. A., & Zhuang, Z. (۲۰۲۱). The importance of partner narcissism to audit quality: Evidence from Taiwan. *The Accounting Review*, ۹۶(۶), ۱۰۳-۱۲۷.
- Church, B. K., Dai, N. T., Kuang, X., & Liu, X. (۲۰۲۰). The role of auditor narcissism in auditor- client negotiations: Evidence from China. *Contemporary Accounting Research*, ۳۷(۳), ۱۷۵۶-۱۷۸۷.
- Clarke, I. E., Karlov, L., & Neale, N. J. (۲۰۱۵). The many faces of narcissism: Narcissism factors and their predictive utility. *Personality and Individual Differences*, ۸۱, ۹۰-۹۵.
- Creswell, J., W. & Plano Clark, V., L. (۲۰۱۸). *Designing and conducting mixed methods research*, ۳rd edition, Thousand Oaks: Sage.
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R. (۲۰۲۰). Is narcissism associated with heavy work investment? The moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, ۱۷(۱۳), ۴۷۵۰.
- Flick, U. (۲۰۲۲). *An introduction to qualitative research*. Seventh edition, SAGE Publications Ltd.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (۱۹۸۱). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*.
- Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H., & Fraley, R. C. (۲۰۱۵). Narcissism and leadership: A meta- analytic review of linear and nonlinear relationships. *Personnel Psychology*, ۶۸(۱), ۱-۴۷.
- Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H., & Fraley, R. C. (۲۰۱۵). Narcissism and leadership: A meta- analytic review of linear and nonlinear relationships. *Personnel Psychology*, ۶۸(۱), ۱-۴۷.
- Haeridistia, N., & Fadjaranie, A. (۲۰۱۹). The effect of independence, professional ethics & auditor experience on audit quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, ۸(۲), ۲۴-۲۷.

- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (۲۰۱۳). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long range planning*, ۴۶(۱-۲), ۱-۱۲.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (۲۰۱۵). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, ۴۳, ۱۱۵-۱۳۵.
- Hobson, J. L., Stern, M. T., & Zimbelman, A. F. (۲۰۲۰). The benefit of mean auditors: The influence of social interaction and the Dark Triad on unjustified auditor trust. *Contemporary Accounting Research*, ۳۷(۲), ۱۲۱۷-۱۲۴۷.
- Huang, C. C., You, C. S., & Tsai, M. T. (۲۰۱۲). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing ethics*, ۱۹(۴), ۵۱۳-۵۲۹.
- Janssen, S., Hardies, K., Vanstraelen, A., & Zehms, K. M. (۲۰۲۱). Auditors' professional skepticism: Traits, behavioral intentions, and actions. *Behavioral Intentions, and Actions* (February ۱۲, ۲۰۲۱).
- Johnson, E. N., Lowe, D. J., & Reckers, P. M. (۲۰۲۱). The influence of auditor narcissism and moral disengagement on risk assessments of a narcissistic client CFO. *Journal of Accounting and Public Policy*, ۴۰(۴), ۱۰۶۸۲۶.
- Kerckhofs, L., Vandenhaute, M. L., & Hardies, K. (۲۰۲۳). Partner narcissism in a private market setting: Consequences for audit reporting decisions and audit pricing. *International Journal of Auditing*.
- Khaksar, J., Salehi, M., & Lari DashtBayaz, M. (۲۰۲۲). The relationship between political connections, auditor characteristics and auditor narcissism. *Journal of Facilities Management*, ۲۰(۴), ۵۲۱-۵۳۷.
- Khelil, I., Akrou, O., Hussainey, K., & Noubbigh, H. (۲۰۱۸). Breaking the silence: An empirical analysis of the drivers of internal auditors' moral courage. *International Journal of Auditing*, ۲۲(۲), ۲۶۸-۲۸۴.
- Kline, R. B. (۱۹۹۸). Software review: Software programs for structural equation modeling: Amos, EQS, and LISREL. *Journal of psychoeducational assessment*, ۱۶(۴), ۳۴۳-۳۶۴.
- Leung, Y. K., Franken, I., Thurik, R., Driessen, M., Kamei, K., Torres, O., & Verheul, I. (۲۰۲۱). Narcissism and entrepreneurship: Evidence from six datasets. *Journal of Business Venturing Insights*, ۱۵, e۰۰۲۱۶.
- Libby, T., & Olczak, W. (۲۰۲۳). Narcissism in the workforce: How employees respond to contract frame. *Accounting, Organizations and Society*, ۱۰۶, ۱۰۱۴۱۵.
- Luchner, A. F., Houston, J. M., Walker, C., & Houston, M. A. (۲۰۱۱). Exploring the relationship between two forms of narcissism and competitiveness. *Personality and Individual Differences*, ۵۱(۶), ۷۷۹-۷۸۲.
- Marçal, R. R., & Alberton, L. (۲۰۲۰). Relationship between Dark Triad personality traits and professional skepticism among independent auditors. *Journal of Education and Research in Accounting*, ۱۴(۴), ۴۸۰-۵۰۰.

- Mohammadi, H., Salehi, M., Arabzadeh, M., & Ghodrati, H. (۲۰۲۱). The effect of auditor narcissism on audit market competition. *Management Research Review*, ۴۴(۱۱), ۱۵۲۱-۱۵۳۸.
- Nevicka, B., Ten Velden, F. S., De Hoogh, A. H., & Van Vianen, A. E. (۲۰۱۱). Reality at odds with perceptions: Narcissistic leaders and group performance. *Psychological Science*, ۲۲(۱۰), ۱۲۵۹-۱۲۶۴.
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (۲۰۰۶). Narcissistic leadership. *The leadership quarterly*, ۱۷(۶), ۶۱۷-۶۳۳.
- Rouhi, S., & Delgosha Khadar, S. (۲۰۲۱). The Relationship between Auditor's Narcissism and Expectation Gap with Audit Fees: Evidence from an Emerging Market. *Iranian Journal of Accounting, Auditing and Finance*, ۵(۱), ۷۹-۹۷.
- Safarzadeh, M. H., & Mohammadian, M. A. (۲۰۲۴). Auditors' narcissism and their professional skepticism: evidence from Iran. *Asian Review of Accounting*, ۳۲(۱), ۹۱-۱۱۹.
- Salehi, M., & Rouhi, S. (۲۰۲۳). The impact of audit members' self-esteem and narcissism on organizational knowledge sharing among audit firms. *Management Decision*, ۶۱(۱۰), ۲۸۷۲-۲۸۹۵.
- Salehi, M., & Rouhi, S. (۲۰۲۳). The impact of audit members' self-esteem and narcissism on organizational knowledge sharing among audit firms. *Management Decision*, ۶۱(۱۰), ۲۸۷۲-۲۸۹۵.
- Salehi, M., Rouhi, S., Usefi Moghadam, M., & Faramarzi, F. (۲۰۲۲). Managers' and auditors' narcissism on the management team's stability and relative corporate performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, ۷۱(۴), ۱۴۹۰-۱۵۱۴.
- Schulze, L., Dziobek, I., Vater, A., Heekeren, H. R., Bajbouj, M., Renneberg, B., ... & Roepke, S. (۲۰۱۳). Gray matter abnormalities in patients with narcissistic personality disorder. *Journal of psychiatric research*, ۴۷(۱۰), ۱۳۶۳-۱۳۶۹.
- Sheneman, A., & Barton, J. (۲۰۲۱). Audit Partner Attractiveness and Auditor-Client Negotiations. working paper.
- Strauss, A., & Corbin, J. (۱۹۹۸). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Takada, T., Lau, D., Casterella, J. R., & Wong, N. (۲۰۲۱). There is no 'I' in team: An analysis of audit partner narcissism from the team aspect. *International Journal of Auditing*, ۲۵(۳), ۷۵۱-۷۶۸.
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (۲۰۰۴). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling. In *proceedings of the XLII SIS scientific meeting, Vol. Contributed Papers, CLEUP, Padova*, pp. ۷۳۹-۷۴۲.
- Weinberg, I., & Ronningstam, E. (۲۰۲۰). Dos and don'ts in treatments of patients with narcissistic personality disorder. *Journal of personality disorders*, ۳۴(Supplement), ۱۲۲-۱۴۲.

- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (۲۰۰۹). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, ۱۷۷-۱۹۵.
- Yankova, K. (۲۰۱۵), *The Influence of Information Order Effects and Trait Professional Skepticism on Auditors' Belief Revisions: A Theoretical and Empirical Analysis*, ۲nd ed., Springer Gabler, Wiesbaden.

