



The Effect of Auditors' Narcissism and Machiavellianism on Organizational Backstabbing with the Mediating Role of Self- Interest

Reza Asgharpour Hassankiyadeh¹

Received: 2024/11/18

Accepted: 2024/12/31

Research Paper

Extended Abstract

Background and Purpose: Organizational backstabbing or covert behavior is a phenomenon that increasingly plagues many organizations, especially audited institutions, and has many destructive effects on the auditing profession and auditors. Narcissism and Machiavellianism as well as self-interest have a bad effect on the quality of audit work. Based on this, the aim of this research is to investigate the effect of auditors' narcissism and Machiavellianism on organizational backstabbing with the mediating role of personal self-interest.

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

Findings: The research results show that the narcissistic and Machiavellian characters of auditors have a positive and significant effect on organizational backstabbing and personal self-interest. Also, the results showed that auditors' self-interest has a positive and significant effect on organizational backstabbing and plays a strong and aggravating mediating role between narcissism and Machiavellianism and organizational backstabbing. In the interpretation of the findings of the research, it can be said that as the narcissism and Machiavellian characters increase in auditors, organizational backstabbing will also increase in them because dark Machiavellian and narcissistic characters (narcissism) are the basis for the occurrence of autocracy, pessimism, fraud, theft, deception, lying, and opportunism. And deviant behaviors will include undermining in the organization, and auditors with such characteristics have a strong desire to influence, force others, control, and tend to be known,

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



and lack influence on interpersonal relationships and conventional ethics. On the other hand, as the narcissism and Machiavellian characters increase in the auditors, their self-interest will also increase because narcissistic auditors believe that they can make the best decisions for themselves, and Machiavellian auditors have profit-seeking motives such as money, power, and pursuing personal goals. Therefore, such personalities always give priority to personal interests, even with the use of false and fraudulent methods, and will be more inclined to make opportunistic and self-interested decisions. Therefore, the more auditors tend to be narcissistic and Machiavellian, the more their desire to gain personal benefits increases in any way. On the other hand, as the personal interest in auditors increases, organizational backstabbing will also increase in them, because when auditors' personal interests are involved, they show deviant and negative behaviors such as lying and talking behind others' backs (signs of undermining) and lie. It is as if they use it as a targeted tactic to achieve certain desirable rewards and by influencing and dominating others, they convince them to fulfill their personal wishes. As a result, the more the level of self-interest of the auditors increases and becomes extreme, he himself Considering that he is more innocent, he will not respect the rights of colleagues in the workplace and will not respect privacy. Therefore, neglecting utilitarianism in organizations, especially audit institutions, can have adverse consequences on the work of auditors and cause an increase in absenteeism, decrease in organizational commitment, and dissatisfaction.

Discussion: The results of the research show the special importance of organizational submersion and its destructive effects in organizations and audit institutions, that managers of organizations should prepare trainings in relation to interaction with colleagues and anti-submergence culture before each employee (auditor) enters the company, so that the employees enter the company with Let them get familiar with the culture of the organization and realize that they cannot progress by undermining. Also, managers should pay special attention to meritocracy and non-discrimination in the appointment and promotion of auditors in order to reduce self-interest in auditors and this will increase the auditing profession and auditing quality.

Keywords: Narcissism, Machiavellianism, Organizational Backstabbing, Self- interest.

JEL Classification: M41, M42, G41



تأثیر شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم حسابرسان بر زیرآب‌زنی سازمانی با نقش میانجی منفعت‌طلبی شخصی

رضا اصغرپور حسن‌کیاده^۱

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۰

چکیده

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

کلیدواژه‌ها: نارسیسم، ماکیاولیسم، زیرآب‌زنی سازمانی، منفعت‌طلبی شخصی.

طبقه‌بندی موضوعی: M41, M42, G41

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

(Email: reza.asgharpour70@gmail.com)



مقدمه

مطالعات مالی رفتاری از مباحث جدیدی است که در سال‌های اخیر مورد توجه اساتید، صاحب‌نظران و دانشجویان رشته حسابداری در سراسر دنیا به‌ویژه ایران قرار گرفته و باعث ایجاد زمینه‌های پژوهشی جدید با ترکیب علوم مالی، روان‌شناسی و حسابداری شده است. طی دهه اخیر تحولات زیادی حرفه حسابرسی را در خصوص مقررات تحت‌تأثیر قرار داده و باعث شده حسابرسی به حرفه‌ای تبدیل شود که تحت نظارت شدید دولتی و قانون‌گذاران مستقل بین‌المللی باشد. همچنین رسوایی‌های اخیر شرکت‌هایی همچون آئرون، وردکام، تایکو و... اهمیت حرفه حسابرسی را بیش از پیش نمایان می‌کند (رویایی و همکاران، ۱۳۹۲).

یکی از موضوعات مهم در سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی که همواره مورد توجه مدیران است، رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی کارکنان در محیط کار است که به عنوان یک غده سرطان به چنان وضعیت هشدار رسیده است که می‌تواند بنیان گروه، سازمان و جامعه را نابود سازد (سیمس^۱، ۱۹۹۲). یکی از جنبه‌های مهم رفتارهای انحرافی در محیط کار رفتارهایی از قبیل غیبت، تهمت و بدگویی است که هدف آن‌ها خدشه‌دار کردن شهرت و اعتبار افراد و جلوگیری از پیشرفت شغلی فرد می‌باشد، رفتارهایی که در محیط کار زیرآب‌زنی نامیده می‌شود. زیرآب‌زنی به عنوان یک آفت اخلاقی با تخریب اعتماد افراد نسبت به هم، باعث می‌شود افراد شور و اشتیاق خود را برای ارتباط صادقانه با هم از دست بدهند و دچار چندگانگی شخصیت شوند. زیرآب‌زنی روحیه جمعی را تخریب نموده و انسجام سازمانی را به نوعی هم‌زیستی و همکاری را به تنفر تبدیل می‌کند. (هاروی^۲، ۱۹۸۹).

از سوی دیگر یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار زیرآب‌زنی، شخصیت تاریک افراد است. شخصیت‌هایی از جمله نارسسیم و ماکیاولیسم که توسط پالوس و ویلیامز^۳ در سال ۲۰۰۲ معرفی شده و دارای ابعاد مشترکی مانند خودمحوری، فریبکاری، بی‌رحمی، دورویی، پرخاشگری، توجه‌طلبی و خوداغراقی است که تماماً در یک مثلث مفهومی قرار گرفته‌اند (میکائلی‌منیع و همکاران، ۱۳۹۶). وجود شخصیت‌های تاریک در افراد به‌ویژه حسابرسان، عامل مخرب سازمان و زمینه‌ساز زیرآب‌زنی در محیط کار خواهد بود. چون نارسسیم (خودشیفتگی)، یک ویژگی رفتاری شایع در میان حسابرسان است (آمرنیک و کریچ^۴، ۲۰۱۰؛ آکرز و همکاران^۵، ۲۰۱۴) و می‌تواند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان را تحت‌تأثیر قرار داده و به عنوان منبع و محرک رفتارها و قضاوت‌های غیراخلاقی باعث نقض اخلاق حرفه‌ای و کاهش کیفیت کار حسابرسی گردد (چو و همکاران^۶، ۲۰۲۱). از طرفی حسابرسان با ویژگی ماکیاولیسم برای رسیدن به قدرت بیشتر حاضرند از هر ابزاری بهره‌گیرند (شیری و همکاران، ۱۳۹۷) که این عامل حسابرسان را در ارائه گزارش‌های قابل اتکا برای گروه‌های ذی‌نفع با مشکل مواجه می‌سازد و اعتماد عموم به حرفه حسابداری و حسابرسی را از بین برده و در نتیجه باعث کاهش کیفیت کار حسابرسی می‌گردد (رویایی و همکاران، ۱۳۹۲).

از سوی دیگر از دلایل زیرآب‌زنی می‌توان به منفعت‌طلبی اشاره کرد. منفعت‌طلبی شامل دو دیدگاه اقتصادی و سیاسی در مبادلات است. دیدگاه اقتصادی به دنبال حداکثرسازی پاداش‌ها و دیدگاه سیاسی به دنبال منفعت و سود بیشتر است (انگن^۷، ۲۰۰۷؛ دین‌پرست و ساعی، ۱۳۹۱). رفتارهای سیاسی کارکنان در محیط کار ماهیتی منفعت‌طلبانه دارد و ممکن است کارکنان، منافع سازمانی را به نفع فردی کنار بگذارند. هر چقدر میزان

¹ Sims

² Harvey

³ Paulhus & Williams

⁴ Amernic & Craig

⁵ Akers et al.

⁶ Chou et al.

⁷ Engelen

منفعت‌طلبی شخصی شدت یابد و حالت افراطی به خود بگیرد، انسان خود را بی‌گناه‌تر می‌داند و حقوق اطرافیان و حریم‌ها را راحت‌تر پایمال خواهد کرد (ناظمی و ایمانی، ۱۳۹۷). بنابراین بی‌توجهی به منفعت‌طلبی در سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی می‌تواند تبعات نامطلوبی بر کار حسابرسان داشته باشد و باعث افزایش میزان غیبت و ترک کار، کاهش تعهد سازمانی و نارضایتی شود (جعفرپور و حبیبی، ۱۳۹۲).

در باب اهمیت و ضرورت انجام پژوهش این چنین می‌توان بیان نمود که در هر سازمان یا ارگانی، افرادی هستند که بر حسب توانایی‌هایشان مورد حسادت دیگران قرار می‌گیرند و بخشی از این موضوع به تربیت خانوادگی و زندگی اجتماعی افراد و بخشی نیز به عملکرد سازمان‌ها و افرادی مربوط می‌شود که این گونه گزارش‌ها را پذیرفته و به آن بها می‌دهند. متأسفانه این ردیلهٔ اخلاقی در کشورهای مشاهده می‌شود که نظارت دقیقی بر عملکرد کارکنان وجود ندارد و نظام اداری به شکل قانونمند نبوده و روابط جای ضوابط را گرفته و به جای عمل به قانون، مدام قانون را دور می‌زنند، که این رفتارها باعث زیرآب‌زنی می‌شود. از طرفی، امروزه در محیط‌های کاری، کارکنان میزان وقتی را که با همکاران خود می‌گذرانند به مراتب بیش‌تر از میزان وقتی است که صرف خانوادهٔ خود می‌کنند به‌ویژه حسابداری و حسابرسی که از جمله مشاغل با پرتنش و اضطراب است و حجم کار سنگینی دارد. این نزدیکی بسیار با همکاران و بازهٔ زمانی طولانی می‌تواند منجر به اتفاقاتی نظیر برخوردهای شخصی، ارتباطات ناکارآمد یا رقابت بین کارکنان شود که همگی می‌تواند منجر به بروز رفتارهای زیرآب‌زنی گردد (مالون و هایز، ۲۰۱۲). رفتارهای زیرآب‌زنی در سازمان‌های دولتی و خصوصی به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی به یک فرهنگ تبدیل شده و باعث شده برخی از افراد با زیرآب‌زنی از همکاران خود، به موقعیت‌های بالاتری دست یابند. وجود چنین رفتارهایی باعث می‌شود برخی از افراد تنها به خاطر زیرآب‌زنی همکاران خود، قرارداد کاری‌شان را تمدید نکنند یا مرخصی بدون حقوق بگیرند تا با دوری از چنین فضایی به آرامش نسبی برسند (اسلامی و همکاران، ۱۳۹۷). ذکر این نکته ضروری است که بزرگ‌ترین دغدغهٔ رهبران جامعهٔ امروز ما، حرکت در راستای افق ۱۴۰۴ و رفع مظاهر مختلف فساد از جمله جلوگیری از سیاسی شدن سازمان‌ها و رفتارهای مخرب کارکنان است، بنابراین تأثیر این رفتارها مهم و جدی است و باید توسط محققان سازمانی بیشتر بررسی شود (فتاحی و همکاران، ۱۳۹۹). از طرفی در آموزه‌های دینی و مکتب اسلام نیز به ضرورت حفظ حرمت آبروی دیگران و زود قضاوت نکردن دربارهٔ هیچ فرد یا اتفاقی اشاره شده که متولیان در هر نهاد یا رسانه‌ای باید به این امر توجه کنند چرا که زیرآب‌زنی همچون شمشیر دولبه‌ای است که روزی با ما و روزی هم علیه ما خواهد بود.

در باب نوآوری پژوهش این چنین می‌توان بیان نمود که تاکنون پژوهشی به بررسی تأثیر شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم حسابرسان بر زیرآب‌زنی سازمانی با نقش میانجی منفعت‌طلبی شخصی نپرداخته و یک فضای خالی در ادبیات موجود وجود دارد که این پژوهش به دنبال پرکردن آن است. این در حالی است که طبق مطالعات روان‌شناسی، شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم تأثیر بااهمیتی بر کیفیت حسابرسی، عملکرد، قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان دارند و وجود زیرآب‌زنی در مؤسسه‌های حسابرسی می‌تواند کیفیت کار حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد و این تأثیر در حسابرسان با شخصیت‌های تاریک اهمیت پیدا می‌کند. بررسی‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که پژوهش‌های بسیار محدودی در حوزهٔ علل رفتار زیرآب‌زنی صورت پذیرفته است. تنها پژوهش خارجی که به بررسی رفتار زیرآب‌زنی پرداخته است، پژوهش مالون و هایز (۲۰۱۲) است. این پژوهشگران، تنها انگیزه‌های درونی افراد مانند حسادت، پیشرفت شغلی، مدیریت اثر، احساس تهدید، انتقام‌جویی و خودمحافظتی را به عنوان دلایل

زیرآب‌زنی شناسایی کرده‌اند. حال آن‌که به نظر می‌رسد، عوامل دیگری در بروز زیرآب‌زنی نقش دارند که این پژوهش شخصیت‌های تاریک حساب‌برسان (نارسیسم و ماکیاولیسم) و منفعت‌طلبی شخصی را بررسی خواهد کرد؛ لذا مسئله اصلی که این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ علمی برای آن است، این است که آیا شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم حساب‌برسان بر زیرآب‌زنی سازمانی و منفعت‌طلبی شخصی تأثیر دارند؟ آیا منفعت‌طلبی شخصی حساب‌برسان بر زیرآب‌زنی سازمانی تأثیر دارد؟

دستاوردها و ارزش افزوده علمی پژوهش حاضر را می‌توان به شرح زیر برشمرد: اول یافته‌های این پژوهش می‌تواند موجب بسط و گسترش مطالعات رفتاری در حوزه زیرآب‌زنی سازمانی گردد و می‌تواند شکاف مربوط به ارتباط بین رشته‌ای بین حساب‌برسی و روان‌شناسی را تا حدودی برطرف نماید. دوم شواهد این پژوهش می‌تواند اطلاعات سودمندی از سطح نارسیسم و ماکیاولیسم حساب‌برسان در اختیار مؤسسه‌های حساب‌برسی، سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران حرفه حساب‌برسی قرار دهد. این موضوع می‌تواند آن‌ها را در هنگام انتخاب و آموزش حساب‌برسان و تدوین دستورالعمل‌های مربوط یاری دهد. در ادامه، ابتدا به بررسی مبانی نظری، پیشینه پژوهش و فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. سپس روش‌شناسی و یافته‌های پژوهش تشریح و در انتها نتیجه‌گیری، پیشنهادها و محدودیت‌های پژوهش ارائه می‌گردند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم

واژه شخصیت به نقاب یا ماسکی گفته می‌شود که بازیگران تئاتر در یونان قدیم به صورت خود می‌زدند و به مرور معنای گسترده‌تری به خود گرفت. مفهوم اصلی و اولیه شخصیت، تصویری صوری و اجتماعی است و براساس نقشی که فرد در جامعه بازی می‌کند، ترسیم می‌شود. به اعتقاد آلپورت^۱ (۱۹۳۷) صفات شخصیتی دارای ویژگی‌هایی به شرح زیر هستند: ۱. صفات شخصیت واقعی هستند و در هر یک از ما وجود دارند؛ ۲. صفات شخصیت رفتار را تعیین می‌کنند و علت آن هستند؛ ۳. صفات شخصیت را می‌توان به صورت تجربی اثبات کرد؛ ۴. صفات شخصیت به هم مربوط هستند و با موقعیت، تغییر می‌کنند. اصطلاح شخصیت تاریک برای نخستین بار توسط پالوس و ویلیامز در سال ۲۰۰۲ معرفی شد و شامل سه بُعد نارسیسم (خودشیفتگی)، ماکیاولیسم و سایکوپات (جامعه‌ستیز) است که این سه بُعد دارای ابعاد مشترکی مانند ماهیت اجتماعی نامطلوب، رفتارهایی با سنخ پدیداری مشابه، همبستگی مثبت ابزارهای آن‌ها با هم، خودمحوری، فریبکاری، بی‌رحمی، سردی هیجانی، دورویی، فقدان همدلی، پرخاشگری، توجه‌طلبی، تقلب و خوداغراقی می‌باشند (کارسیکوا و همکاران^۲، ۲۰۱۳؛ راثمن و کولار^۳، ۲۰۱۲؛ گریگوراس و ویل^۴، ۲۰۱۷). ویژگی شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم به شرح زیر در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱). ویژگی شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم

نارسیسم

۱. احساس خودبزرگ‌بینی بیش از حد و اغراق در دستاوردها و استعدادها.
۲. سوء استفاده کردن از لطف دیگران به نفع کارهای خود و خیال‌پردازی در مورد موفقیت، قدرت، هوش، زیبایی.
۳. با غرور و تکبر رفتار می‌کنند و متکبر، از خودراضی و پرمدها به نظر می‌رسند و در رابطه با استرس و پذیرش تغییر، دچار مشکلات

^۱ Allport

^۲ Krasikova et al.

^۳ Rauthmann & Kolar

^۴ Grigoras & Wille

اساسی هستند.

۴. همیشه به دنبال جلب توجه و پیروی بی‌چون و چرای دیگران در برابر خواسته‌های خود هستند.
۵. به دیگران حسادت می‌کنند و بر این باورند که دیگران نیز به آن‌ها حسادت می‌کنند و خود را بیش از اندازه مستحق تعریف و تمجید مداوم از طرف دیگران می‌دانند.
۶. اصرار دارند تا از هر چیزی بهترینش را داشته باشند و داشتن این تفکر که تنها باید با افراد خاص و هم‌شأن خود در ارتباط باشند.
۷. احساس درونی نامنی، شرمندگی، آسیب‌پذیری و تحقیر را تجربه می‌کنند و این افراد در برخورد با هر چیزی که تحت عنوان انتقاد مطرح می‌شود، مشکل دارند.

ماکیاولیسم

۱. افرادی خشمگین و کینه‌جو هستند اما در ظاهر نشان نمی‌دهند؛ شاید به آنان گفته شود که با پنبه سر می‌برند.
۲. رفتار دوگانه دارند؛ خود را خیرخواه، مثبت، خاکی، مردمی و دموکراتیک نشان می‌دهند اما در نهم، خلاف آن را عمل می‌کنند به گونه‌ای که درباره‌ی آنان گفته می‌شود: از پشت خنجر می‌زنند.
۳. از نظر آنان، تنها از راه، دروغ‌گویی است که می‌توان به مقصود خود رسید. آنان در به‌کارگیری دروغ، چنان حرفه‌ای عمل می‌کنند که از نظر دیگران، صداقت جلوه می‌کند.
۴. این قبیل افراد، جز رسیدن به امیال و آرزوهای خود، به هیچ چیز دیگری فکر نمی‌کنند. همیشه بهترین را برای خود می‌خواهند و مدام به دنبال جایگاه، مقام و عظمت هستند.
۵. همیشه دیگران را موجوداتی احمق و بی‌شعور قلمداد می‌کنند و خود را بالاتر و با فرهنگ‌تر از همگان می‌دانند و یک نوع احساس برتری کاذب نسبت به دیگران دارند.
۶. این قبیل افراد، بالقوه تخریبگر هستند و همیشه سعی دارند شرایط و اوضاع را به ضرر دیگران سم‌پاشی کنند. درواقع یک موضع "برد-باخت" در پیش می‌گیرند؛ برد برای خودشان و باخت برای دیگران.
۷. به دیگران تا اندازه‌ای پر و بال و اجازه پیشرفت می‌دهند که در خدمت‌شان باشند و در درجه‌ای پایین‌تر قرار بگیرند و اگر زمانی برسد که دیگران، هم‌سطح یا بالاتر از آنان قرار گیرند، از هر طریق ممکن، برای از میان برداشتن‌شان اقدام می‌کنند.
۸. اگر در رأس اداره یا سازمانی باشند و یا سرپرستی مکان و افرادی را برعهده داشته باشند، سعی می‌کنند با اختلاف افکنی میان افراد و به‌کارگیری سیستم پلیسی، اوضاع را در کنترل خود بگیرند.

منبع: ریجسن بلیت^۱ (۲۰۱۱)، کمبل و همکاران^۲ (۲۰۱۱)، آکرمن و دانلان^۳ (۲۰۱۳)، بلر و همکاران^۴ (۲۰۰۸)، چن^۵ (۲۰۱۰)، زین و همکاران^۶ (۲۰۱۱)، ایگان و همکاران^۷ (۲۰۱۵)، والتین و فلیچمن^۸ (۲۰۰۳)، جاج و همکاران^۹ (۲۰۰۹)

زیرآب‌زنی سازمانی

رفتارهای پنهانی که عموماً به عنوان زیرآب‌زنی شناخته می‌شود، اقداماتی هستند که در غیاب فرد مورد هدف انجام می‌گیرند و در جهت تلاش برای تخریب شهرت یا شغل فرد هدف، یا ایجاد زیان‌هایی برای او صورت می‌گیرند. این اقدام‌ها، معمولاً پنهانی و به روشی مخفی انجام می‌شوند. شخص زیرآب‌زن بیش‌تر این اقدام‌ها را زیر نقاب دوستی پنهان می‌کند و در همان زمان، بدون اطلاع فرد قربانی، او را مورد هدف قرار داده و به او ضربه وارد می‌کند؛ بنابراین، این عمل در غیاب فرد صورت می‌گیرد. (مالون و هایز^{۱۰}، ۲۰۱۲). اصلاح زیرآب‌زنی در فرهنگ عامیانه مردم ایران

¹ Rijsenbilt

² Campbell et al.

³ Ackerman & Donnellan

⁴ Blair et al.

⁵ Chen

⁶ Zin et al.

⁷ Egan et al.

⁸ Valentine & Fleischman

⁹ Judge et al.

¹⁰ Malone & Hayes

وجود دارد و نمی‌توان برای آن معادل انگلیسی دقیقی بیان نمود. براساس بررسی‌های انجام شده، می‌توان زیرآب‌زنی را معادل واژه Backstabbing در نظر گرفت؛ اگر چه که معنای Backstabbing در ظاهر از پشت خنجر زدن است؛ اما معنای اصطلاحی آن در فرهنگ واژگان آکسفورد، " تلاش برای بی‌اعتبار کردن یک فرد با استفاده از ابزارهایی مانند کنایه، اتهام و مانند آن " است (هورن‌بی و کووی،^۱ ۱۹۹۵). از آن‌جا که زیرآب‌زنی به معنای بدگویی کردن یا به ضرر کسی عمل کردن است، به گونه‌ای که فرد امتیازی را از دست بدهد و متضرر شود، در نتیجه، می‌توان آن را معادل واژه Backstabbing در نظر گرفت. انواع علل زیرآب‌زنی به شرح زیر در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲). انواع علل زیرآب‌زنی

رفتارهای فرد زیرآب‌زن
۱. اغراق‌گری ۲. خودشیرینی ۳. تخریب‌گری ۴. پنهان‌کاری ۵. غرض‌ورزی ۶. ناحق بودن
عوامل فردی زیرآب‌زنی
۱. حسادت و کینه‌توزی ۲. نبود شایستگی لازم در فرد زیرآب‌زن ۳. عقده‌ها و حقارت‌های درونی ۴. نداشتن اعتماد به نفس کافی ۵. ماکیاولیسم بالا ۶. منفعت‌طلبی و فرصت‌طلبی ۷. ضعف در اعتقادات دینی
عوامل سازمانی زیرآب‌زنی
۱. عدم شایسته‌سالاری در سازمان ۲. احساس بی‌عدالتی و نابرابری ۳. منافع حزبی و گروهی ۴. نبود فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات ۵. غنی و چالشی نبودن شغل ۶. امنیت شغلی کم ۷. ضعف در آموزش رفتارهای سازمانی مناسب
عوامل مدیریتی زیرآب‌زنی
۱. مدیران دهن‌بین و سطحی‌نگر ۲. حمایت و همراهی مدیر با افراد زیرآب‌زن ۳. رفتار نسنجیده و تبعیض‌آمیز مدیر ۴. آگاهی کم مدیر از شایستگی‌های کارکنان ۵. آشنایی کم مدیران تازه‌وارد با افراد سازمان ۶. اعتماد بیش از حد مدیر به افراد زیرآب‌زن ۷. نداشتن کانال‌های ارتباطی علمی و فنی برای دریافت اطلاعات

منبع: اسلامی و همکاران (۱۳۹۷)، شول و همکاران (۱۳۹۸)، اسلامی و همکاران (۱۳۹۸)

تأثیر شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم حسابرسان بر زیرآب‌زنی سازمانی

حسابرسان دارای شخصیت تاریک فاقد عواطف و احساسات همدلی با دیگران بوده و بیشتر تمایل به جلو افتادن به جای همراه و کنار هم بودن دارند و به احتمال زیادی الگوی فعالیت‌های مجرمانه مانند دزدی و تقلب و مشارکت در فعالیت‌های خودخواهانه و فرصت طلبانه را از خود نشان می‌دهند (جاکوویتز و ایگان^۲، ۲۰۰۶). در واقع وجود حسابرسانی با شخصیت تاریک ماکیاولیسمی و نارسیسمی (خودشیفتگی) زمینه‌ساز بروز خودکامگی، بدبینی و رفتارهای انحرافی از جمله زیرآب‌زنی در سازمان خواهد بود زیرا چنین حسابرسانی تمایل قوی به نفوذ، وادار کردن دیگران، کنترل و گرایش به شناخته شدن دارند و فاقد اثرگذاری در روابط بین فردی و اخلاق متعارف هستند. **رومانی و همکاران^۳ (۲۰۱۳)** بیان می‌کنند که افراد ماکیاولیسم به علت ویژگی‌های شخصیتی بهره‌کشی از دیگران در جهت منافع خود از طریق اتخاذ سبک بین فردی ناسازگار و با فقدان توجه به اخلاقیات در تعاملات بین فردی و همچنین رفتارهای برتری طلبانه، عدم صمیمیت، سنگدلی، دروغ‌گویی و فریبکاری تمایل بیشتری به رفتارهای انحرافی خواهند داشت. **لو و روتو^۴ (۲۰۱۶)** اظهار می‌کنند که افراد دارای شخصیت خودشیفتگی به علت نخوت و

¹ Hornby & Cowie

² Jakobwitz & Egan

³ Romani et al.

⁴ Lu & Roto

غرور متکبرانه دست به رفتارهای سیاست‌مدارانه و فریب‌کارانه می‌زنند تا از این طریق بتوانند به موقعیتی دست پیدا کنند یا موقعیت خود را حفظ کنند و در نتیجه زمینه را برای بروز رفتارهای انحرافی از جمله زیرآب‌زنی در سازمان فراهم می‌کنند. **لو و روتو (۲۰۱۶)** بیان می‌کنند که افراد مغرور و خودشیفته به بخل و حسادت گرایش پیدا می‌کنند و این امر سبب می‌شود که فرد بخیل به شخص بالادست خود در سازمان آسیب بزند. **لنگ و کروسوس^۱ (۲۰۱۵)** بیان می‌کنند که افرادی که غرور متکبرانه از خود نشان می‌دهند (افراد خودشیفته) می‌خواهند با تسلط بر بقیه و کنترل کردن آن‌ها به موقعیت خود امنیت ببخشند. بنابراین وجود شخصیت‌های تاریک در افراد به‌ویژه حسابرسان، عامل مخرب سازمان و زمینه‌ساز زیرآب‌زنی در محیط کار خواهد بود.

منفعت‌طلبی شخصی

یکی از قوانین طبیعی دربارهٔ انسان، میل او به سودجویی و منفعت‌طلبی است. منفعت‌طلبی مفهومی کلیدی در علم اقتصاد، جامعه‌شناسی و ... است. مهم‌ترین خصوصیات مثبت مفهوم منفعت‌طلبی، انعطاف‌پذیری است که می‌توان از آن در تحلیل پدیده‌های گوناگون استفاده کرد. علم اقتصاد از ابتدای تأسیس خود، جست‌وجوی منفعت شخصی را یگانه اصل هدایتگر کنش انسان تلقی می‌کند به نحوی که در کتاب ثروت ملل آدام اسمیت نیز این مورد مطرح شده است. منفعت‌طلبی تنها در چارچوب جامعه می‌تواند محقق شود و نقش روابط اجتماعی همیشه باید در تحلیل منافع در نظر گرفته شود. منفعت‌طلبی یک ویژگی مذموم تلقی نشده بلکه یک ویژگی مطلوب و ارزشمند بوده و محرکی برای بهبود اقتصادی است. منفعت‌طلبی ابزار انعطاف‌پذیری تحلیل است و به عنوان یکی از ویژگی‌های ذاتی بشر، نوع انتظارات وی از دیگران در ارتباطات و معاملات و نوع واکنش او به پدیده‌ها را تغییر داده و تصمیم‌های او را به سمت عقلانیت بیشتر سوق می‌دهد. این که انتظار داشته باشیم شخصی منافع خود را نادیده گرفته و به نفع دیگری عمل کند عقلانی نبوده و متهم کردن یک شخص به خاطر عمل به نفع خویش مطابق با تعریف انسان اقتصادی نیست. باید پذیرفت که اشخاص حق دارند به نفع خویش عمل کنند (اقبالی، ۱۴۰۰).

تأثیر شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم حسابرسان بر منفعت‌طلبی شخصی

حسابرسان خودشیفته دارای احساس استحقاق هستند و باور دارند که می‌توانند برای خودشان بهترین تصمیم‌ها را اتخاذ کنند از طرفی حسابرسان ماکیاولی انگیزه‌های سودجویانه مثل پول، قدرت و دنبال کردن اهداف شخصی دارند و افراد جامعه‌ستیز نیز دارای ویژگی‌های بی‌رحمی، نداشتن همدلی، رفتارهای خودسرانه و رفتارهای ضد اجتماعی هستند (میکائیلی منیع و همکاران، ۱۳۹۶)؛ لذا چنین شخصیت‌هایی همیشه اولویت را به منافع شخصی حتی با کاربرد روش‌های دروغین و متقلبانه ترجیح می‌دهند. **ایمر و گرکز (۱۳۹۷)** بیان می‌کنند مدیران با ویژگی‌های شخصیت اجتماعی ناخوشایند، فقدان گناه، تحریک‌پذیری، حساسیت و نیاز به قدرت که از خصوصیات بارز شخصیت تاریک است، می‌توانند اطلاعات حسابداری را برای کسب منافع شخصی بیشتر دستکاری کنند. **دسوزا و لیما^۲ (۲۰۱۵)** نیز بیان می‌کنند هرچه مدیران دارای خصوصیات شدیدتر شخصیت سه‌گانه تاریک باشند تمایل بیشتری به تصمیم‌گیری‌های فرصت‌طلبانه خواهند داشت. **دیانتی و رضاپور (۱۳۹۳)** نوشته‌اند که هر چه میزان گرایش مدیران به ماکیاولیسم بیشتر باشد تمایل آن‌ها برای کسب منافع شخصی بیشتر به هر طریقی افزایش می‌یابد.

^۱ Lange & Crusius

^۲ D'Souza & Lima

والنتین و فلیچمن^۱ (۲۰۰۸) آورده‌اند افراد با سطح ماکیاولی بیشتر معمولاً رفتارهای انحرافی (از جمله زیرآب‌زنی) را به منظور کسب اهداف شخصی بروز می‌دهند و نسبت به رفاه افراد پیرامون خود توجهی ندارند. رچینسن‌بلیت و کومان‌دور^۲ (۲۰۱۳) نیز بیان می‌کنند هرچه شدت خودشیفتگی مدیر بیشتر باشد خود را لایق امتیازات و پاداش‌های بیشتر از دیگران دیده و در نتیجه چنین مدیرانی به دلیل غرور و تکبر دروغین همیشه به دنبال منافع شخصی خود حتی با به خطر افتادن منافع دیگران خواهند بود. بنابراین وجود شخصیت‌های تاریک در افراد به‌ویژه حسابرسان، عامل مخرب سازمان و زمینه‌ساز منفعت‌طلبی شخصی خواهد بود.

تأثیر منفعت‌طلبی شخصی حسابرسان بر زیرآب‌زنی سازمانی

بر اساس تئوری منفعت‌شخصی می‌توان گفت رفتارهای افراد را منافع شخصی‌شان هدایت می‌کند و این تئوری تأکید می‌کند در زمانی که منافع شخصی اشخاص اقتضا کند افراد از خود رفتارهای انحرافی و منفی همچون دروغ‌گویی و پشت دیگران صحبت کردن (نشانه‌های زیرآب‌زنی) بروز می‌دهند (گراور^۳، ۱۹۹۳). لویکی^۴ (۱۹۸۳)، بیان می‌کند که دروغ‌گویی تاکتیکی هدفمند برای دست یافتن به پاداش‌های مطلوب معین است. اسلامی و همکاران (۱۳۹۷) بیان می‌کنند که باید به منفعت‌طلبی شخصی به عنوان یکی از علل رفتار زیرآب‌زنی نگاه شود. کارکنان ممکن است، به خصوص در زمانی که به دنبال رسیدن به هدفی هستند، در راستای منافع شخصی‌شان زیرآب فردی دیگر را بزنند، هر چند که آن‌ها با این کارشان به فرد مورد هدف آسیب می‌زنند. در واقع، زیرآب‌زنی به خاطر منفعت‌شخصی، هم‌تراز و هم‌راستای دیدگاه پرخاشگری ابزاری است. ناظمی و ایمانی (۱۳۹۷) نیز گفته‌اند افراد منفعت‌طلب نگرانی برای منفعت و رفاه خود دارند و افراد فرصت‌طلبی تلقی می‌شوند که با نفوذ و سلطه بر دیگران، آن‌ها را به انجام خواسته‌های شخص متقاعد می‌کنند. چنین افرادی تمایل به برد دارند و توجه اساسی آن‌ها به وظیفه و کاری است که باید انجام دهند و نه چیز دیگر. در این راستا، آن‌ها برای انجام وظیفه خود از افراد تحت سلطه خود، برای رسیدن به هدف به عنوان یک ابزار استفاده می‌کنند. در نتیجه هرچه قدر میزان منفعت‌طلبی فرد شدت یابد و حالت افراطی به خود بگیرد، وی خود را بی‌گناه‌تر دانسته، به حقوق اطرافیان احترام نگذاشته و حریم‌ها را رعایت نمی‌کند. در نتیجه، انجام اعمال ناشایست در نظرش کم‌رنگ شده و عدم صداقت (و رفتار زیرآب‌زنی) نیز به عنوان یک ویژگی ناپسند، در نظرش خوب جلوه می‌کند. برویور و همکاران^۵ (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که منفعت‌طلبی شخصی محرک اصلی رفتار سیاسی مدیران است. رفتار سیاسی به معنای مقدم دانستن منافع شخصی بر منافع سازمان و اعضای آن بوده و با حيله و نیرنگ یا از پشت خنجر زدن (زیرآب‌زنی) مترادف است. افراد از مهارت‌های بین فردی برای سوء استفاده از موقعیت و اختیار خود استفاده می‌کنند. بنابراین بی‌توجهی به منفعت‌طلبی در سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی می‌تواند تبعات نامطلوبی بر کار حسابرسان داشته باشد و باعث افزایش میزان غیبت و ترک کار، کاهش تعهد سازمانی و نارضایتی شود (جعفرپور و حبیبی، ۱۳۹۲).

با توجه به این‌که تاکنون پژوهشی در داخل و خارج از کشور به بررسی تأثیر شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم حسابرسان بر زیرآب‌زنی سازمانی با نقش میانجی منفعت‌طلبی شخصی نپرداخته است، بنابراین پژوهش‌هایی که نزدیک‌ترین ارتباط موضوعی را دارند بررسی خواهند شد.

¹ Valentine & Fleischman

² Rijsenbilt & Commandeur

³ Grover

⁴ Lewicki

⁵ Brouer et al.

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

ملکی و نیکومرام (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی "رابطه میان فریبکاری و منفعت‌طلبی حسابرسان شاغل در بخش دولتی و خصوصی" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد با افزایش سطح فریبکاری در حسابرسان، منفعت‌طلبی در آن‌ها افزایش می‌یابد. همچنین نتایج نشان داد که اشتغال حسابرس در مؤسسه‌های خصوصی حسابرسی ارتباط مستقیمی با منفعت‌طلبی دارد. به بیان دیگر، به دلیل وجود رقابت در بازار خصوصی حسابرسی، حسابرسان شاغل در بخش خصوصی بیشتر از حسابرسان شاغل در بخش دولتی روحیه فریبکارانه دارند و دنبال منافع فردی خود هستند.

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

رفاهی‌بخش و محمدی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی "تأثیر ماکیاولیسم بر خشم اخلاقی حسابداران رسمی شاغل در بخش دولتی و خصوصی" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که شخصیت ماکیاولی تأثیر منفی و معنادار بر خشم اخلاقی در هر دو گروه حسابداران رسمی شاغل در بخش دولتی و خصوصی دارد. همچنین نتایج بیانگر این بود که هر چه رتبه شغلی و سابقه حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی بخش خصوصی افزایش یابد، خشم اخلاقی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش بیانگر پیش‌بینی‌کننده خشم اخلاقی براساس ویژگی‌های منفی ماکیاولیسم حسابرسان است که بر واکنش اخلاقی حسابرسان در مواجهه با بی‌عدالتی‌ها و تخلفات اخلاقی تأثیر منفی دارد.

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

کازمی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی "رابطه رهبری ماکیاولی و رفتار انحرافی کارکنان: تبیین نقش میانجیگر رهبری غیراخلاقی خودکامه و بدبینی سازمانی" پرداختند. در این پژوهش مشخص شد با افزایش سطح ماکیاولی رهبران، میزان بروز رهبری خودکامه، بدبینی سازمانی و رفتارهای انحرافی نیز افزایش خواهد یافت که بدبینی سازمانی بر خلاف رهبری خودکامه، شدت رابطه میان رهبری ماکیاولی و رفتار انحرافی را افزایش می‌دهد.

فتاحی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی "تأثیر رفتارهای منفعت‌طلبانه مدیران بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که رفتارهای سیاسی مدیران بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارند و الگوسازی معادلات ساختاری توسط نرم افزار لیزرل نشان داد که پارتی‌بازی مدیران، تشکیل ائتلاف مدیران، تمایل به کنترل مدیران و عدم مراعات مدیران (که همگی ریشه در منفعت‌طلبی شخصی دارند) بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری می‌باشند.

شول و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی "پیشایندها و پسایندهای زیرآب‌زنی سازمانی در سازمان‌های

دولتی" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که چهار عامل اصلی ایجادکننده زیرآب‌زنی، دو عامل پیامد ناشی از زیرآب‌زنی، سه عامل راهکارهای کنترل و مقابله با زیرآب‌زنی و سه عامل تعدیل‌کننده زیرآب‌زنی وجود دارد. براساس یافته‌ها، تصمیم‌های مدیریت و سازمان، عوامل محیطی و عوامل فردی باعث بروز رفتار زیرآب‌زنی در سازمان می‌شوند. همچنین پسایندهای زیرآب‌زنی بین کارکنان نیز شامل پیامدهای شخصی و سازمانی می‌باشند. در نهایت راهکارهای توصیه‌شده برای مقابله با این پدیده شامل راهکارهای سازمانی، مدیریتی و راهکارهایی برای افراد قربانی است.

اسلامی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به "ارائه مدل رفتار غیراخلاقی تخریب همکاران (زیرآب‌زنی) در سازمان‌های بخش دولتی" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که تجزیه و تحلیل انجام‌شده از طریق مقایسه مستمر در فرایند کدگذاری حقیقی و نظری، ۱۰۰ کد، ۳۸ مفهوم، ۸ طبقه و ۲ مقوله منجر به ظهور مدل نهایی رفتار زیرآب‌زنی شد. در مجموع این پژوهش با تبیین نظریه رفتار زیرآب‌زنی، زمینه لازم برای فهم و شناخت این رفتار و کنترل و پیشگیری آن در سازمان را فراهم آورده است.

اسلامی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی "علل رفتار زیرآب‌زنی در سازمان‌های بخش دولتی" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که انواع علل رفتار زیرآب‌زنی در سه دسته علل فردی، علل مدیریتی و علل سازمانی قرار می‌گیرند. شناخت عوامل می‌تواند زمینه‌ای را فراهم آورد تا با شناخت دقیق این عوامل، مانع توسعه و گسترش این رفتارها در سازمان گردید.

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

ساماگائو و فلیکیو^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی "تأثیر شخصیت حسابرس بر کیفیت حسابرسی" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد ویژگی‌های شخصیتی سازگاری، وجدان‌کاری و گشودگی به‌طور مثبت با تردید حرفه‌ای حسابرسان ارتباط دارد در حالی که وجدان‌کاری و روان‌رنجوری بر شیوه‌های کیفیت حسابرسی تقلیل‌یافته تأثیر منفی می‌گذارند. علاوه بر آن نتایج پژوهش نشان داد که شخصیت، ترکیبی از ویژگی‌های فردی است که به شیوه‌ای متفاوت و پیچیده با کیفیت حسابرسی تعامل دارند و منجر به کیفیت حسابرسی بالا (پایین) می‌شوند.

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

رنان و لویز^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی "رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تاریک و شک و تردید حرفه‌ای در میان حسابرسان" پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد خودشیفتگی حسابرس رابطه‌ای مثبت و معنادار با تردید حرفه‌ای او دارد. به عقیده آن‌ها، خودشیفتگی باعث می‌شود تا عزت نفس و توانایی پرسشگری حسابرس افزایش یابد، اما دو ویژگی دیگر شخصیت یعنی ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی تأثیر معناداری بر تردید

^۱ Samagaio & Felicio

^۲ Ronan & Luiz

حرفه‌ای ندارند.

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

روسو و دوچن^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی "رابطه بین خودشیفتگی و رفتارهای انحرافی" پرداختند. نتایج نشان داد افراد و سازمان‌های خودشیفته چون تصور می‌کنند مستحق و برتر هستند، دست به انکار و توجیه می‌زنند، خودبزرگ‌نمایی می‌کنند، قدرتمندند و بنابراین بروز رفتارهای انحرافی از چنین افراد و سازمان‌هایی طبیعی خواهد بود.

مالون و هایز^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان زیرآب‌زنی در سازمان: درک کارکنان از عوامل، انگیزه و عکس‌العمل، پدیده‌هایی مثل دروغ، پشت سرگویی و نظایر آن را به عنوان عوامل مؤثر بر زیرآب‌زنی شناسایی کرده‌اند. انگیزه افراد از این نوع رفتار، منفعت شخصی بوده و از نظر آن‌ها عکس‌العمل بیشتر کارکنان در مواجهه با این پدیده، بسیار احساسی بوده است. به اعتقاد مالون و هایز این پدیده در سراسر سازمان‌ها و در موقعیت‌های مختلف به صورت سلسله‌مراتبی وجود دارد.

گیل و سیفر^۴ (۲۰۰۹)، در کتابی با عنوان ارتباطات مخرب سازمانی به مطالعه و بررسی رفتارهای مخرب پرداخته است. ایشان عواملی مانند حسادت از درک جایگاه، نابرابری پاداش، اخلاق سازمانی و احساساتی همچون حسادت، خشم و تحقیر را به عنوان عوامل مؤثر بر زیرآب‌زنی اداری برشمرده است.

فرضیه‌های پژوهش

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

فرضیه اول: شخصیت نارسیسم حسابرسان بر زیرآب‌زنی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه دوم: شخصیت ماکیاولیسم حسابرسان بر زیرآب‌زنی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه سوم: شخصیت نارسیسم حسابرسان بر منفعت‌طلبی شخصی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه چهارم: شخصیت ماکیاولیسم حسابرسان بر منفعت‌طلبی شخصی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه پنجم: منفعت‌طلبی شخصی حسابرسان بر زیرآب‌زنی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ششم: منفعت‌طلبی شخصی نقش میانجی بین شخصیت نارسیسم حسابرسان و زیرآب‌زنی سازمانی دارد.

فرضیه هفتم: منفعت‌طلبی شخصی نقش میانجی بین شخصیت ماکیاولیسم حسابرسان و زیرآب‌زنی سازمانی دارد.

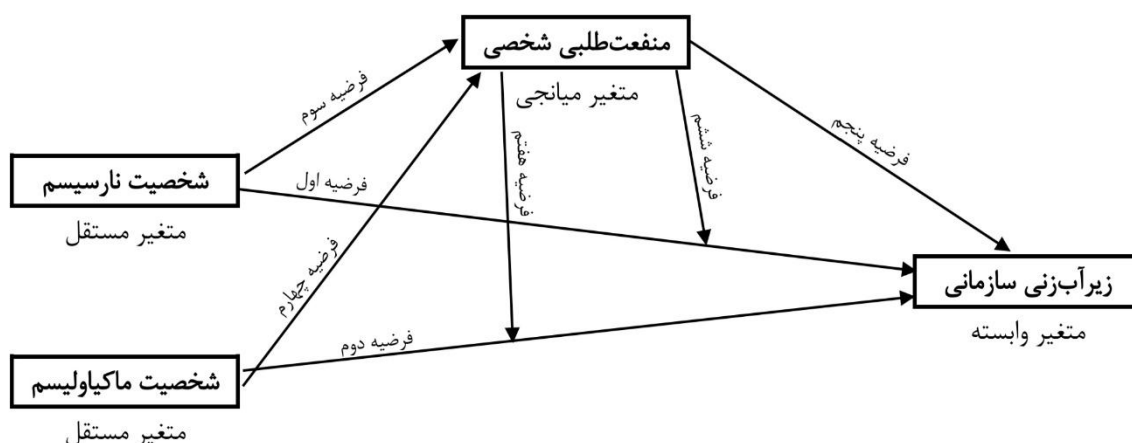
با توجه به فرضیه‌های ارائه‌شده فوق، مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل (۱)، ترسیم شده است.

¹ Church et al.

² Rousseau & Duchon

³ Malone & Hayes

⁴ Gill & Sypher



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است و از نظر روش و ماهیت، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی محسوب می‌شود. این پژوهش از نظر بُعد زمانی، مقطعی و از نظر حیطة کاری، در گروه مطالعات رفتاری قرار می‌گیرد. از آنجایی که جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه‌ای انجام می‌شود، می‌توان آن را در گروه پژوهش‌های میدانی قرار داد.

منابع اصلی این پژوهش شامل دو بخش می‌باشد: بخش نخست، مبانی نظری پژوهش است که به روش کتابخانه‌ای و از طریق مراجعه به کتاب‌ها، مجله‌ها و مقاله‌های نمایه‌شده گردآوری شدند. بخش دوم، جمع‌آوری داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش است که به کمک ابزار پرسش‌نامه، داده‌ها جمع‌آوری و متغیرها اندازه‌گیری شدند. پرسش‌نامه پژوهش در چهار بخش تدوین شد. در بخش اول تعریف کوتاهی از کلیدواژه‌ها ارائه شد. در بخش دوم که مربوط به راهنمای پاسخ‌گویی به سؤال‌ها بود، در قالب مثال نحوه پاسخ‌گویی تشریح شد. بخش سوم سؤال‌های عمومی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان شامل: جنسیت، سن، مدرک و رشته تحصیلی، سابقه کاری، رده شغلی، محل خدمت و ... بود و بخش چهارم سؤال‌های تخصصی پژوهش برای سنجش متغیرها بود که در این بخش، پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر تعداد ۷۱ سؤال (گویه) برای سنجش کل متغیرهای پژوهش توزیع گردید. در این پرسش‌نامه از پاسخ‌دهندگان درخواست شد که به هر سؤال، براساس مقیاس لیکرت و در قالب پنج‌گزینه‌ای از (۱=خیلی مخالفم تا ۵=خیلی موافقم) پاسخ دهند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، میانگین نمرات هر بخش که بیانگر میزان و شدت برخورداری هر فرد از هر متغیر است، به عنوان داده پژوهش، بررسی و تجزیه و تحلیل شد. در این پژوهش متغیرهای مستقل "شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم" و متغیر وابسته "زیرآب‌زنی سازمانی" می‌باشد و "منفعت‌طلبی شخصی" به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. برای سنجش متغیرهای پژوهش از چهار پرسش‌نامه استاندارد به شرح زیر استفاده شده است:

۱. پرسش‌نامه شخصیت نارسیسم: این پرسش‌نامه توسط **راسکین و تری**^۱ (۱۹۸۸) طراحی شده و تعداد سؤال‌های آن ۴۰ سؤال با مولفه‌های اقتدار، خودنمایی، برتری‌طلبی، محق بودن، بهره‌کشی، خودبستگی و غرور می‌باشد. در این پرسش‌نامه طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از "خیلی مخالفم" تا "خیلی موافقم" به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. روایی پرسش‌نامه را استادان و متخصصان حوزه بررسی و تأیید کردند. پایایی پرسش‌نامه توسط **صفاری‌نیا و**

^۱ Raskin & Teriy

شریف (۱۳۹۲)، با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و پایایی ترکیبی ۰/۸۹ گزارش شده، که نشان از پایایی زیاد پرسش‌نامه دارد.

۲. پرسش‌نامه‌ی شخصیت ماکیاولیسم: این پرسش‌نامه را کریستی و گیس^۱ (۱۹۷۰) طراحی کرده‌اند و تعداد سؤال‌های آن ۲۰ سؤال با مؤلفه‌های عدم مراعات اصول اخلاقی، تمایل به کنترل بر روی دیگران، تمایل برای مقام و بدگمانی به دیگران می‌باشد. در این پرسش‌نامه طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از "خیلی مخالفم" تا "خیلی موافقم" به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. روایی پرسش‌نامه را استادان و متخصصان حوزه بررسی و تأیید کردند. پایایی پرسش‌نامه توسط شیری و همکاران (۱۳۹۴)، با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ و پایایی ترکیبی ۰/۸۶ گزارش شده، که نشان از پایایی فراوان پرسش‌نامه دارد.

۳. پرسش‌نامه‌ی زیرآب‌زنی سازمانی: این پرسش‌نامه را شول و همکاران (۱۳۹۸) طراحی کرده‌اند و تعداد سؤال‌های آن ۸ سؤال با مؤلفه‌های بدگویی کردن از همکاران و کارشکنی می‌باشد. در این پرسش‌نامه طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از "خیلی مخالفم" تا "خیلی موافقم" به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. روایی پرسش‌نامه را استادان و متخصصان حوزه بررسی و تأیید کردند. پایایی پرسش‌نامه توسط شول و همکاران (۱۳۹۸) و اسلامی و همکاران (۱۳۹۸)، با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ و پایایی ترکیبی ۰/۹۰ گزارش شده، که نشان از پایایی زیاد پرسش‌نامه دارد.

۴. پرسش‌نامه‌ی منفعت‌طلبی شخصی: این پرسش‌نامه را هادوی‌نژاد و امیرخانلو (۱۳۹۵) طراحی کرده و تعداد سؤال‌های آن ۳ سؤال به صورت تک‌مؤلفه‌ای می‌باشد. در این پرسش‌نامه طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از "خیلی مخالفم" تا "خیلی موافقم" به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. روایی پرسش‌نامه را استادان و متخصصان حوزه بررسی و تأیید کرده‌اند. پایایی پرسش‌نامه توسط هادوی‌نژاد و امیرخانلو (۱۳۹۵)، با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و پایایی ترکیبی ۰/۸۷ گزارش شده که نشان از پایایی فراوان پرسش‌نامه دارد.

جامعه آماری پژوهش، متشکل از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران، شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی بود که براساس آخرین آمار (مرداد ۱۴۰۲) مندرج در سایت جامعه حسابداران رسمی ایران، ۱۸۵۷ نفر بودند. دلیل انتخاب این جامعه آماری، در دسترس بودن و مشخص بودن تعداد آن‌ها در سایت می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه، از فرمول کوکران^۲ برای تعیین اندازه نمونه به شرح رابطه (۱) استفاده شد. در رابطه (۱) (حجم نمونه آماری n ؛ حجم جامعه آماری N ؛ سطح خطا $d=0/05$ ؛ مقدار نرمال استاندارد $Z=1/96$ ؛ نسبت بود و نبود صفت در جامعه آماری $pq=0/5$) می‌باشد.

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

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

¹ Christie & Geis

² Cochran

³ Structural Equation Modeling (SEM)

⁴ Statistical Package for Social Science (SPSS)

⁵ Smart PLS

جدول (۳). طبقه، حجم جامعه و نمونه آماری

حجم نمونه آماری		حجم جامعه آماری		
حجم	طبقه نمونه	درصد	حجم	طبقه نمونه
$318 \times 8\% = 26$	حسابداران رسمی در استخدام سازمان حسابرسی	۸٪	۱۴۴	حسابداران رسمی در استخدام سازمان حسابرسی
$318 \times 29\% = 92$	حسابداران رسمی در استخدام مؤسسه‌های حسابرسی	۲۹٪	۵۳۵	حسابداران رسمی در استخدام مؤسسه‌های حسابرسی
$318 \times 63\% = 200$	حسابداران رسمی شریک مؤسسه‌های حسابرسی	۶۳٪	۱۱۷۸	حسابداران رسمی شریک مؤسسه‌های حسابرسی
۳۱۸	جمع	۱۰۰٪	۱۸۵۷	جمع

جدول (۴). درصد بازگشت پرسش‌نامه‌ها

تعداد اعمال	درصد بازگشت	طبقه نمونه	
		تعداد دریافت	تعداد ارسال
۱۹	۷۹٪	۱۹	۲۴
۷۹	۸۸٪	۷۹	۹۰
۱۸۱	۸۹٪	۱۸۱	۲۰۴
۲۷۹	۸۸٪	۲۷۹	۳۱۸

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان مندرج در جدول (۵) نشان می‌دهد ۲۴۸ نفر (۸۹ درصد حجم نمونه) پاسخ‌دهندگان مرد هستند. با توجه به این‌که اغلب حسابداران رسمی را مردها تشکیل می‌دهند، چنین درصد مشارکتی پیش‌بینی می‌شد. در خصوص مدرک و رشته تحصیلی پاسخ‌دهندگان، بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای مدرک کارشناسی‌ارشد با تعداد ۱۵۱ نفر (۵۴ درصد حجم نمونه) و بیشترین فراوانی مربوط به افراد در رشته حسابداری با تعداد ۱۹۸ نفر (۷۱ درصد حجم نمونه) بود. در خصوص سابقه کاری پاسخ‌دهندگان، ۴۱ نفر (۱۴ درصد حجم نمونه) دارای سابقه حرفه‌ای کمتر از ۱۰ سال و ۷۲ نفر (۲۶ درصد حجم نمونه) دارای سابقه حرفه‌ای بیشتر از ۲۵ سال بودند. در خصوص ویژگی محل خدمت پاسخ‌دهندگان، ۲۳۳ نفر در مؤسسه‌های حسابرسی و ۴۶ نفر در سازمان حسابرسی مشغول به کار بودند که بیشترین درصد فراوانی، مختص به شاغلان مؤسسه‌های حسابرسی (۸۴ درصد حجم نمونه) بود. از نظر رتبه‌بندی مؤسسه، بیشترین فراوانی مربوط به مؤسسه‌های دارای رتبه الف با تعداد ۱۷۴ نفر (۶۲ درصد حجم نمونه) و کمترین فراوانی مربوط به مؤسسه‌های دارای رتبه د با تعداد ۱ نفر (۰/۳ درصد حجم نمونه) بود. در میان پاسخ‌دهندگان، ۲۳۰ مؤسسه، جزء مؤسسه‌های معتمد بورس اوراق بهادار بودند و ۴۶ مؤسسه در این فهرست قرار نداشتند. جدول (۶)، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را بر اساس شاخص‌های مرکزی (شامل میانگین، میانه) و شاخص‌های پراکندگی (شامل دامنه تغییرات، واریانس، انحراف معیار، ضریب تغییرات) نشان می‌دهد. براساس جدول (۶)، میانگین نشان‌دهنده متوسط کل داده‌های هر متغیر در بین نمونه قابل مشاهده است و به نوعی میانگین، نقطه تعادل یا مرکز ثقل توزیع داده‌های یک متغیر است. همچنین انحراف معیار نیز

نشان‌دهنده پراکندگی داده‌های هر متغیر در اطراف میانگین است. در واقع انحراف معیار متوسط میزان دوری و نزدیکی داده‌های توزیع را نسبت به میانگین‌شان نشان می‌دهد و هرچه انحراف معیار داده‌های یک متغیر کمتر باشد، داده‌ها به میانگین نزدیک‌تر و متجانس‌تر خواهد بود.

جدول (۵). آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

ویژگی‌ها	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی	ویژگی‌ها	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۴۸	۸۹٪	وضعیت	مجرد	۸۶	۳۱٪
	زن	۳۱	۱۱٪	تأهل	متأهل	۱۹۳	۶۹٪
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۵	۱۶٪	کاردانی	۱	۰٪/۳	
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۹	۳۹٪	کارشناسی	۱۰۴	۳۷٪	
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۹۴	۳۴٪	کارشناسی‌ارشد	۱۵۱	۵۴٪	
	بیشتر از ۵۰ سال	۳۱	۱۱٪	دکتری	۲۳	۸٪	
رشته تحصیلی	حسابداری	۱۹۸	۷۱٪	سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۴۱	۱۴٪
	حسابرسی	۵۹	۲۱٪		۱۱ تا ۱۵ سال	۵۶	۲۰٪
	مدیریت	۱۷	۶٪		۱۶ تا ۲۰ سال	۴۹	۱۸٪
	اقتصاد	۲	۱٪		۲۱ تا ۲۵ سال	۶۱	۲۲٪
	سایر	۳	۱٪		بیشتر از ۲۵ سال	۷۲	۲۶٪
رده شغلی	حسابرس	۷۷	۲۸٪	رتبه‌بندی مؤسسه	الف	۱۷۴	۶۲٪
	حسابرس ارشد	۷۲	۲۶٪		ب	۶۵	۲۳٪
	سرپرست	۵۱	۱۸٪		ج	۳۶	۱۳٪
	مدیر فنی	۴۳	۱۵٪		د	۱	۰٪/۳
	شریک	۳۶	۱۳٪		بدون پاسخ	۳	۱٪
محل خدمت	مؤسسه‌های حسابرسی	۲۳۳	۸۴٪	عضویت در بورس	بلی	۲۳۰	۸۳٪
	سازمان حسابرسی	۴۶	۱۶٪		خیر	۴۶	۱۶٪
	بدون پاسخ	۰	۰		بدون پاسخ	۳	۱٪

جدول (۶). آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	نماد	تعداد	میانگین	میان	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات	واریانس	انحراف معیار	ضریب تغییرات
شخصیت نارسیسم Narcissistic Character	NC	۲۷۹	۴/۶۲	۴/۲۲	۱/۰۳	۴/۳۹	۳/۳۶	۰/۷۴	۰/۸۶	۰/۱۹
شخصیت ماکیاولیسم Machiavelli Character	MC	۲۷۹	۳/۳۹	۳/۱۲	۱/۰۵	۴/۶۳	۳/۵۸	۰/۶۳	۰/۷۹	۰/۲۳
زیرآب‌زنی سازمانی Organizational Backstabbing	OB	۲۷۹	۳/۸۹	۲/۹۸	۲/۱۲	۴/۸۷	۲/۷۵	۰/۷۸	۰/۸۸	۰/۲۳
منفعت‌طلبی شخصی Self-interest	SI	۲۷۹	۴/۳۳	۴/۴۸	۲/۰۲	۵	۲/۹۸	۰/۶۹	۰/۸۳	۰/۱۹

جهت بررسی نرمال بودن داده‌های آماری از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^۱ (K-S) استفاده شده که نتایج آن در جدول (۷) ارائه شده است. بر اساس نتایج جدول (۷)، سطح معناداری برای کلیه متغیرها در آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به دست آمد؛ لذا فرض غیرنرمال بودن در سطح ۵ درصد رد شده و نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش تأیید گردید.

جدول (۷). نرمال‌سنجی توزیع داده‌ها توسط آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیرهای پژوهش	آماره K-S Kolmogorov-Smirnov	سطح معناداری Sig>0/05
شخصیت نارسیسم	۳/۵۱	۰/۴۲
شخصیت ماکیاولیسم	۲/۳۳	۰/۲۱
زیرآب‌زنی سازمانی	۱/۰۲	۰/۰۷
منفعت‌طلبی شخصی	۱/۷۱	۰/۶۹

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

جدول (۸). ضریب آلفای کرونباخ، پایایی و روایی هم‌گرای متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ Alpha>0/7	پایایی ترکیبی CR>0/7	میانگین واریانس استخراجی AVE>0/5
شخصیت نارسیسم	۰/۷۸۱	۰/۷۶۰	۰/۶۰۱
شخصیت ماکیاولیسم	۰/۷۱۲	۰/۷۲۰	۰/۵۲۹
زیرآب‌زنی سازمانی	۰/۷۳۰	۰/۷۱۶	۰/۵۱۳
منفعت‌طلبی شخصی	۰/۷۹۶	۰/۷۵۳	۰/۵۷۶

¹ Kolmogorov-Smirnov (K-S)

² Cronbach's Alpha Coefficients

³ Composite Reliability (CR)

⁴ Average Variance Extracted (AVE)

⁵ Fornell-Larcker

جدول (۹). روایی و اگرای متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	شخصیت نارسیسم	شخصیت ماکیاولیسم	زیرآب‌زنی سازمانی	منفعت‌طلبی شخصی
شخصیت نارسیسم	۰/۷۷۵			
شخصیت ماکیاولیسم	۰/۵۲۸	۰/۷۲۷		
زیرآب‌زنی سازمانی	۰/۴۶۸	۰/۵۱۷	۰/۷۱۶	
منفعت‌طلبی شخصی	۰/۴۹۷	۰/۶۰۱	۰/۶۱۱	۰/۷۵۹

بررسی برازش مدل ساختاری از طریق دو معیار ضریب تعیین و استون‌گیسر بررسی می‌شود. ضریب تعیین معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته دارد و سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۵۰ و ۰/۷۵ به ترتیب به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ضریب تعیین در نظر گرفته می‌شود. معیار استون‌گیسر، شاخص قدرت پیش‌بینی مدل را نشان می‌دهد و در صورتی که شاخص در مورد یک متغیر وابسته سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر مستقل مربوط به آن متغیر وابسته است. از طرفی برازش مدل کلی، هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را شامل می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. در برازش کلی از معیار شاخص نیکویی برازش^۱ (GOF) استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی GOF در نظر گرفته می‌شود. برای محاسبه GOF از رادیکال حاصل ضرب میانگین دو معیار ضریب تعیین و شاخص حشو استفاده می‌شود. جدول (۸)، نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش را نشان می‌دهد. براساس نتایج جدول (۸)، ضریب تعیین همه مدل‌های ساختاری بزرگ‌تر از ۰/۷۵ است. همچنین معیار استون‌گیسر همه مدل‌های ساختاری بزرگ‌تر از ۰/۳۵ است. بنابراین هر دو معیار نشان می‌دهند همه مدل‌های ساختاری تغییرات متغیرهای وابسته مربوط را به خوبی تبیین می‌کنند. معیار GOF نیز بزرگ‌تر از ۰/۳۶ است و برازش مناسب مجموعه معادلات ساختاری را تأیید می‌کند.

جدول (۱۰). نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش

متغیرهای پژوهش	ضریب تعیین R ²	معیار استون‌گیسر Q ²	شاخص حشو Commuality	برازش کلی مدل GOF
	ضعیف R ² <0/25	ضعیف Q ² <0/02		ضعیف GOF<0/01
	متوسط 0/25<R ² <0/50	متوسط 0/02<Q ² <0/15		متوسط 0/01<GOF<0/25
	قوی R ² >0/75	قوی Q ² >0/35		قوی GOF>0/36
شخصیت نارسیسم	۰/۸۶۴	۰/۸۱۲	۰/۷۹۱	
شخصیت ماکیاولیسم	۰/۸۲۱	۰/۷۳۹	۰/۷۲۹	
زیرآب‌زنی سازمانی	۰/۷۹۸	۰/۷۷۶	۰/۷۵۹	
منفعت‌طلبی شخصی	۰/۸۰۱	۰/۷۳۳	۰/۷۴۱	
میانگین	۰/۸۲۱	۰/۷۶۵	۰/۷۵۵	

¹ Goodness of Fit (GOF)

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

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. در آزمون فرضیه‌ها، ضریب مسیر بیان‌گر میزان تأثیر و مقدار آماره T-Value بیان‌گر معناداری مربوط به آن ضریب مسیر است؛ به‌گونه‌ای که ضریب مسیر در صورتی معنادار است که مقدار آماره T-Value مربوط به آن ضریب مسیر، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد. شاخص شدت تأثیرگذاری^۱ (VAF) میزان اثر میانجی یک متغیر در رابطه میان متغیر مستقل و وابسته را تعیین می‌کند. سه مقدار ۰/۲، ۰/۵ و ۰/۸ به ترتیب به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی VAF در نظر گرفته می‌شود. آماره Z-Value از طریق آزمون سوبل محاسبه می‌شود و در صورتی که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار خواهد بود. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول (۱۱) و به شرح زیر ارائه شده است.

جدول (۱۱). نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر مستقیم فرضیه	ضریب مسیر	آماره T-Value	نتیجه آزمون	
۱	شخصیت نارسیسم ← زیرآب‌زنی سازمانی	۰/۶۳	۳/۳۱	تأیید فرضیه	
۲	شخصیت ماکیاولیسم ← زیرآب‌زنی سازمانی	۰/۵۶	۴/۱۷	تأیید فرضیه	
۳	شخصیت نارسیسم ← منفعت‌طلبی شخصی	۰/۴۴	۲/۹۶	تأیید فرضیه	
۴	شخصیت ماکیاولیسم ← منفعت‌طلبی شخصی	۰/۶۲	۳/۸۶	تأیید فرضیه	
۵	منفعت‌طلبی شخصی ← زیرآب‌زنی سازمانی	۰/۴۶	۲/۹۶	تأیید فرضیه	
فرضیه	مسیر غیرمستقیم فرضیه	متغیر میانجی	شاخص VAF	آماره Z-Value	نتیجه آزمون
۶	شخصیت نارسیسم ← زیرآب‌زنی سازمانی	منفعت‌طلبی شخصی	۰/۸۸	۳/۳۳	تأیید فرضیه
۷	شخصیت ماکیاولیسم ← زیرآب‌زنی سازمانی	منفعت‌طلبی شخصی	۰/۸۴	۳/۵۱	تأیید فرضیه

در فرضیه اول، شخصیت نارسیسم تأثیر مثبت (۰/۶۳) بر زیرآب‌زنی سازمانی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در شخصیت نارسیسم، متغیر زیرآب‌زنی سازمانی به میزان ۰/۶۳ واحد و هم‌جهت با شخصیت نارسیسم تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر (۳/۳۱) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیه تأثیر شخصیت نارسیسم حسابرسان بر زیرآب‌زنی سازمانی را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که هر چه شخصیت نارسیسم در حسابرسان افزایش یابد، زیرآب‌زنی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

در فرضیه دوم، شخصیت ماکیاولیسم تأثیر مثبت (۰/۵۶) بر زیرآب‌زنی سازمانی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در شخصیت ماکیاولیسم، متغیر زیرآب‌زنی سازمانی به میزان ۰/۵۶ واحد و هم‌جهت با شخصیت ماکیاولیسم تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر (۴/۱۷) می‌باشد که این میزان از مقدار

^۱ Variance Accounted for (VAF)

۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیهٔ تأثیر شخصیت ماکیاولیسم حسابرسان بر زیرآب‌زنی سازمانی را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که هر چه شخصیت ماکیاولیسم در حسابرسان افزایش یابد، زیرآب‌زنی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

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

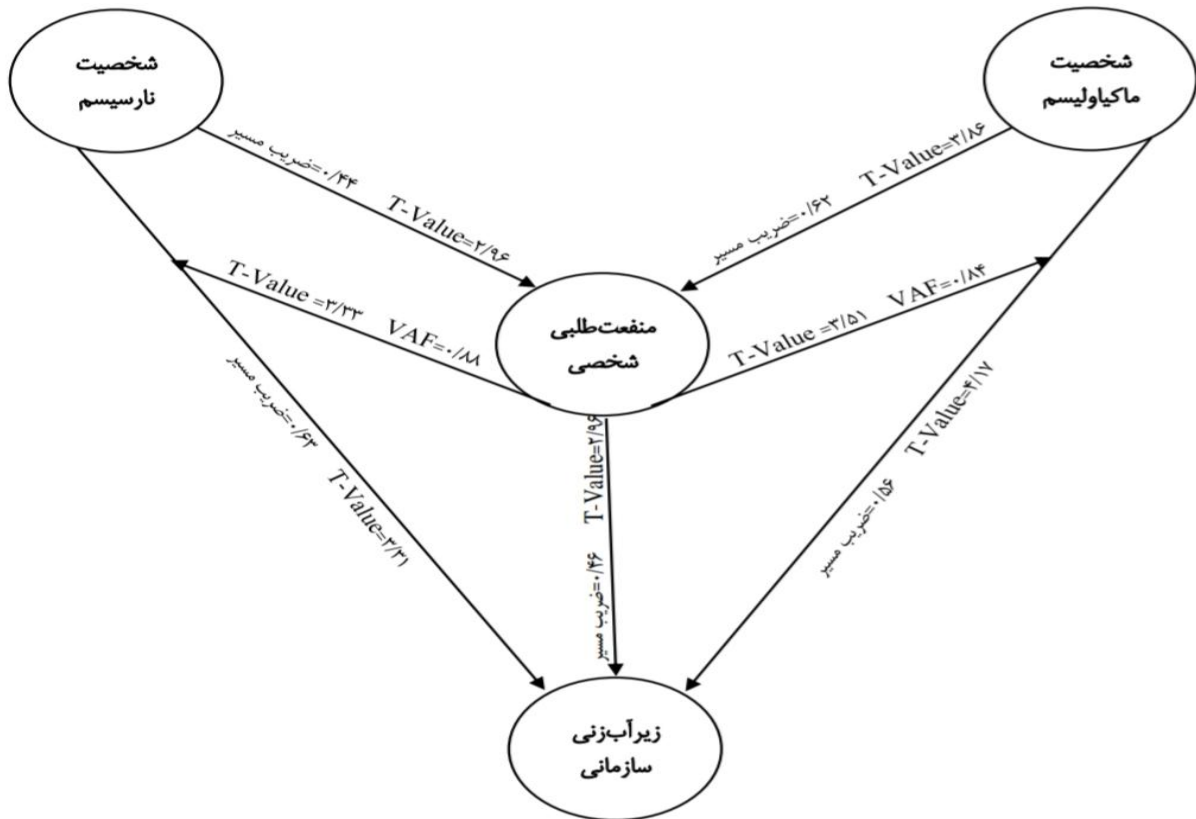
در فرضیهٔ چهارم، شخصیت ماکیاولیسم تأثیر مثبت (۰/۶۲) بر منفعت‌طلبی شخصی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در شخصیت ماکیاولیسم، متغیر منفعت‌طلبی شخصی به میزان ۰/۶۲ واحد و هم‌جهت با شخصیت ماکیاولیسم تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد زیرا آمارهٔ T-Value برابر (۳/۸۶) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیهٔ تأثیر شخصیت ماکیاولیسم حسابرسان بر منفعت‌طلبی شخصی را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که هر چه شخصیت ماکیاولیسم در حسابرسان افزایش یابد، منفعت‌طلبی شخصی نیز افزایش خواهد یافت.

در فرضیهٔ پنجم، منفعت‌طلبی شخصی تأثیر مثبت (۰/۴۶) بر زیرآب‌زنی سازمانی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در منفعت‌طلبی شخصی، متغیر زیرآب‌زنی سازمانی به میزان ۰/۴۶ واحد و هم‌جهت با منفعت‌طلبی شخصی تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چون آمارهٔ T-Value برابر (۲/۹۶) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیهٔ تأثیر منفعت‌طلبی شخصی حسابرسان بر زیرآب‌زنی سازمانی را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که هر چه منفعت‌طلبی شخصی در حسابرسان افزایش یابد، زیرآب‌زنی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

در فرضیهٔ ششم، منفعت‌طلبی شخصی با $VAF > 0/8$ نقش میانجی قوی را بین متغیرهای شخصیت نارسیسم و زیرآب‌زنی سازمانی ایفا می‌کند که این نقش از نظر آماری معنادار می‌باشد زیرا آمارهٔ Z-Value در آزمون سوبل برابر (۳/۳۳) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیهٔ نقش میانجی منفعت‌طلبی شخصی بین شخصیت نارسیسم حسابرسان و زیرآب‌زنی سازمانی را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که افزایش منفعت‌طلبی شخصی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند از طریق شخصیت نارسیسم حسابرسان باعث افزایش زیرآب‌زنی سازمانی شود.

در فرضیهٔ هفتم، منفعت‌طلبی شخصی با $VAF > 0/8$ نقش میانجی قوی را بین متغیرهای شخصیت ماکیاولیسم و زیرآب‌زنی سازمانی ایفا می‌کند که این نقش از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آمارهٔ Z-Value در آزمون سوبل برابر (۳/۵۱) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین فرضیهٔ نقش میانجی منفعت‌طلبی شخصی بین شخصیت ماکیاولیسم حسابرسان و زیرآب‌زنی سازمانی را می‌توان تأیید کرد که این موضوع بیانگر آن است که افزایش منفعت‌طلبی شخصی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند از طریق شخصیت ماکیاولیسم حسابرسان باعث افزایش زیرآب‌زنی سازمانی شود.

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



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

بحث و نتیجه‌گیری

زیرآبزی سازمانی یا رفتار پنهانی، پدیده‌ای است که به‌طور فزاینده گریبان‌گیر بسیاری از سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی شده و آثار تخریبی زیادی بر حرفه حسابرسی و حسابرسان وارد می‌کند و در صورت تداوم می‌تواند با بروز شخصیت‌های تاریک از جمله نارسیسم و ماکیاولیسم و همچنین منفعت‌طلبی بر کیفیت کار حسابرسی اثر سوء داشته باشد. بر این اساس، هدف این پژوهش بررسی تأثیر شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم حسابرسان بر زیرآبزی سازمانی با نقش میانجی منفعت‌طلبی شخصی بود. در راستای رسیدن به هدف پژوهش، براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، هفت فرضیه تدوین شد.

نتیجه فرضیه‌های اول و دوم پژوهش نشان داد که شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم حسابرسان بر زیرآبزی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که هرچه شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم در حسابرسان افزایش یابد، زیرآبزی سازمانی نیز در آنان افزایش خواهد یافت چون شخصیت‌های تاریک ماکیاولیسمی و نارسیسمی (خودشیفتگی) زمینه‌ساز بروز خودکامگی، بدبینی، تقلب، دزدی، فریبکاری، دروغ‌گویی، فرصت‌طلبی و رفتارهای انحرافی از جمله زیرآبزی در سازمان خواهند بود و حسابرسان دارای چنین ویژگی‌هایی تمایل قوی به نفوذ، وادار کردن دیگران، کنترل و گرایش به شناخته شدن دارند و فاقد اثرگذاری در روابط بین فردی و اخلاق متعارف هستند. نتیجه فرضیه‌های اول و دوم پژوهش با پژوهش‌های **انصاری و همکاران**

(۱۴۰۰)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۹) و روسو و دوچن (۲۰۱۵) مطابقت دارد که علت آن این است که بروز شخصیت‌های تاریک (نارسیسم و ماکیاولیسم) در حسابران علاوه بر تأثیر منفی بر عملکرد شغلی باعث ایجاد رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود و زمینه‌ای را برای زیرآب‌زنی سازمانی فراهم می‌آورد. براساس نتیجه فرضیه‌های اول و دوم پژوهش به جامعه حسابداران رسمی ایران، سازمان حسابرسی و همچنین مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود به هنگام استخدام، از جذب افراد با زمینه‌های خودشیفتگی و ماکیاولیسم زیاد خودداری کنند. در صورت وجود شخصیت خودشیفته، سازمان‌ها حسابران را از نظر ویژگی‌های شخصیتی مورد آزمون قرار دهند و راهکارهایی را برای غلبه به آن به کار برند و اجازه ندهند چنین ویژگی‌هایی کارایی‌شان را به عنوان یک حسابرس محدود کند و به حسن شهرت‌شان آسیب برساند و همچنین برای جلوگیری از بروز رفتارهای ماکیاولی فضای سازمان به گونه‌ای باشد که افراد بدون ترس و بدون متوسل شدن به دروغ، نظر و عقایدشان را بیان کنند و اطمینان داشته باشند که بابت صداقت‌شان سرزنش و تنبیه نمی‌شوند از طرفی قبل از ورود هر کارمند (حسابرس) به شرکت آموزش‌هایی در ارتباط با تعامل با همکاران و فرهنگ‌سازی ضد زیرآب‌زنی، مدیران سازمان تدارک ببینند تا کارکنان ضمن ورود به شرکت با فرهنگ سازمان آشنا گردند و آگاه شوند که با زیرآب‌زنی نمی‌توانند پیشرفت داشته باشند.

نتیجه فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش نشان داد که شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم حسابران بر منفعت‌طلبی شخصی تأثیر مثبت و معنادار دارد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که هرچه شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم در حسابران افزایش یابد، منفعت‌طلبی شخصی نیز در آنان افزایش خواهد یافت چون حسابران خودشیفته بر این باورند که می‌توانند برای خودشان بهترین تصمیم‌ها را اتخاذ کنند و حسابران ماکیاولی انگیزه‌های سودجویانه مثل پول، قدرت و دنبال کردن اهداف شخصی دارند بنابراین چنین شخصیت‌هایی همیشه اولویت را به منافع شخصی حتی با کاربرد روش‌های دروغین و متقلبانه می‌دهند و تمایل بیشتری به تصمیم‌گیری‌های فرصت‌طلبانه و منفعت‌طلبانه خواهند داشت. بنابراین هرچه گرایش حسابران به نارسیسم و ماکیاولیسم بیشتر باشد تمایل آن‌ها برای کسب منافع شخصی بیشتر به هر طریقی افزایش می‌یابد. نتیجه فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش با پژوهش‌های ملکی و نیکومرام (۱۴۰۲) و فتاحی و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت دارد که علت آن این است که حسابرسانی که دارای شخصیت‌های تاریک (نارسیسم و ماکیاولیسم) هستند ویژگی‌های منفعت‌طلبانه، فرصت‌طلبانه و فریبکار دارند که این ویژگی‌ها باعث بروز رفتارهای انحرافی در سازمان از جمله حسادت، غیبت و بدگویی می‌شود و زمینه را برای زیرآب‌زنی سازمانی فراهم می‌کند. براساس نتیجه فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش به جامعه حسابداران رسمی ایران، سازمان حسابرسی و همچنین مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود با تدوین برنامه‌های روان‌شناسی مشخص، نسبت به تشریح موضوعات مرتبط با زیرمجموعه‌های خودشیفتگی برای حسابران خود و ایجاد فرهنگ انتقادپذیری و ارتقای سطح دانش آنان در این زمینه اقدام نمایند. پیشنهاد می‌شود برای مدیران و کارکنان سازمان، فضاهایی در نظر گرفته شود که بتوانند گرایش‌ها ماکیاولی و جهت‌گیری‌های فردی خود را بروز دهند تا احساس امنیت روانی و خلاقیت در محیط کار برای آن‌ها ممکن باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران توجه ویژه‌ای به شایسته‌سالاری و عدم تبعیض در انتصاب و ترفیع حسابران داشته باشند تا باعث کاهش منفعت‌طلبی شخصی در حسابران شود.

نتیجه فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که منفعت‌طلبی شخصی حسابران بر زیرآب‌زنی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که هرچه منفعت‌طلبی شخصی در حسابران افزایش یابد،

زیرآب‌زنی سازمانی نیز در آنان افزایش خواهد یافت چون زمانی که منافع شخصی حسابرسان در میان باشد از خود رفتارهای انحرافی و منفی همچون دروغ‌گویی و پشت دیگران صحبت کردن (نشانه‌های زیرآب‌زنی) بروز می‌دهند و از دروغ‌گویی به عنوان تاکتیکی هدفمند برای دست یافتن به پاداش‌های مطلوب معین استفاده می‌کنند و با نفوذ و سلطه بر دیگران، آن‌ها را به انجام خواسته‌های شخصی متقاعد می‌کنند. در نتیجه هر چه قدر میزان منفعت‌طلبی حسابرسان شدت یابد و حالت افراطی به خود بگیرد، وی خود را بی‌گناه‌تر دانسته، به حقوق همکاران در محیط کار احترام نخواهد گذاشت و حریم‌ها را رعایت نخواهد کرد. بنابراین بی‌توجهی به منفعت‌طلبی در سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسه‌های حسابرسی می‌تواند تبعات نامطلوبی بر کار حسابرسان داشته باشد و باعث افزایش میزان غیبت و ترک کار، کاهش تعهد سازمانی و نارضایتی شود. نتیجه فرضیه پنجم پژوهش با پژوهش‌های **ملکی و نیکومرام (۱۴۰۲)**، **کاظمی و همکاران (۱۳۹۹)**، **فتاحی و همکاران (۱۳۹۹)**، **شیری و همکاران (۱۳۹۴)** و **گیل و سیفر (۲۰۰۹)** مطابقت دارد که علت آن این است که منفعت‌طلبی و فرصت‌طلبی از ویژگی‌های ذاتی کارکنان برای کسب مقام و جایگاه در سازمان است و طبیعی است که هر اندازه این ویژگی‌ها در فردی بیشتر باشد بروز رفتارهای انحرافی از جمله خشم، تحقیر، حسادت و زیرآب‌زنی بیشتر خواهد بود. براساس نتیجه فرضیه پنجم پژوهش به جامعه حسابداران رسمی ایران، سازمان حسابرسی و همچنین مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود قوانینی را به تصویب و اجرا بگذارند که از حقوق فردی که زیرآب‌زنی را زده‌اند حمایت شده، تا به نوعی فرد اجازه دفاع از خود را داشته باشد که اگر واقعیت موضوع به اثبات نرسید با فرد خاطی برخورد متناسبی در محل کار صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود مدیران در مؤسسه‌های حسابرسی افراد دهان‌بینی نباشند و وقتی مسئله‌ای در مورد کسی مطرح می‌شود، خود را با روش‌های کنترلی دقیق به یقین برسانند و هیچ‌گاه همکاران خود را به جاسوسی از یکدیگر وادار نکنند و به افراد زیرآب‌زن بها ندهند تا زمینه منفعت‌طلبی افراد در سازمان‌ها فراهم نشود.

نتیجه فرضیه‌های ششم و هفتم پژوهش نشان داد که منفعت‌طلبی شخصی نقش میانجی قوی و تشدیدکننده را بین شخصیت‌های نارسیسم و ماکیاولیسم حسابرسان و زیرآب‌زنی سازمانی ایفا می‌کند. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که شخصیت‌های تاریک (نارسیسم و ماکیاولیسم) در حسابرسان بیانگر تمایلات و حالت نامطلوبی است که ریشه در انگیزه‌ها و تاکتیک‌های رفتاری مضر از قبیل ناسازگاری، خودستایی، سردی عاطفی، دورویی و ریاکاری، تهاجمی بودن و پرخاشگری دارد بنابراین چنین شخصیت‌هایی کسب منابع، منافع و امتیازات بیشتر را برای خود یک حق تلقی می‌کنند و در نتیجه بروز رفتارهای منفعت‌طلبی شخصی از این افراد طبیعی خواهد بود. از طرفی حسابرسان با شخصیت تاریک کمتر به مسائل اخلاقی سازمان پایبند بوده و منافع شخصی خود را بر منافع دیگران و سازمان ترجیح می‌دهند. طبیعی است که افراد با شخصیت تاریک با زیرآب‌زنی و انتصاب ناحق گفتار، رفتار و اعمال ناشایست به دیگران و انتشار آن به دنبال کسب منافع شخصی بیشتر خواهند بود. نتیجه فرضیه‌های ششم و هفتم پژوهش با پژوهش‌های **ملکی و نیکومرام (۱۴۰۲)**، **رفاهی‌بخش و محمدی (۱۴۰۱)**، **گیل و سیفر (۲۰۰۹)**، **مالون و هایز (۲۰۱۲)** و **کاظمی و همکاران (۱۳۹۹)** مطابقت دارد که علت آن این است که حسابرسانی که شخصیت‌های تاریک (ماکیاولیسم و نارسیسم) دارند فرصت‌طلب و منفعت‌طلب هستند و از هر ابزاری برای رسیدن به جایگاه و مقام استفاده می‌کنند و به دنبال سلسله‌مراتب بالا در سازمان هستند؛ بنابراین ممکن است به دروغ، پشت سرگویی و زیرآب‌زنی دست بزنند که چنین رفتارهای انحرافی برای سازمان‌ها مخرب خواهد بود و باعث حسادت از درک جایگاه، نابرابری پاداش، اخلاق سازمانی و احساساتی همچون حسادت، خشم و تحقیر خواهد شد که این خشم در حسابرسانی که شخصیت تاریک دارند سبب بروز زیرآب‌زنی می‌شود. براساس نتیجه فرضیه‌های ششم و هفتم پژوهش

به جامعه حسابداران رسمی ایران، سازمان حسابرسی و همچنین مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود برای کاهش منفعت‌طلبی شخصی در حسابرسان، پایبندی به اخلاق در محیط کار، تصمیم‌گیری گروهی، مدیریت مشارکتی، رفتارهای انحرافی و ویژگی‌های مخرب شخصیت تاریک را در نظر بگیرند. پیشنهاد می‌شود مدیران از چاپلوسی و منفعت‌طلبی و فرصت‌طلبی حسابرسان در سازمان جلوگیری کنند و خود را پاسخ‌گو دانسته و از سرزنش کارکنان در سازمان بپرهیزند تا نیازهای روحی کارکنان و فضای مطلوب و آرام در سازمان برقرار گردد. بر مبنای نتیجه فرضیه‌های پژوهش، پیشنهاد‌های زیر به پژوهشگران در جهت انجام پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود:

۱. بررسی رابطه عدم امنیت شغلی حسابرسان با منفعت‌طلبی و زیرآب‌زنی سازمانی در بین جامعه حسابداران رسمی شاغل و غیرشاغل؛
۲. بررسی نقش جنسیت و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان با زیرآب‌زنی سازمانی در بین جامعه حسابداران رسمی در بخش دولتی و خصوصی؛
۳. بررسی رابطه چاپلوس‌پروری در حسابرسان با منفعت‌طلبی، فرصت‌طلبی و زیرآب‌زنی سازمانی. همانند هر پژوهش دیگری، این پژوهش نیز با محدودیت‌هایی به شرح زیر همراه بوده که باید در تفسیر نتایج مدنظر قرار گیرد:
 ۱. یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش استفاده از ابزار پرسش‌نامه است که شامل محدودیت ذاتی است که از جمله آن می‌توان به میزان ادراک، تفسیر و تحلیل متفاوت از واژگان و اصطلاحات توسط پاسخ‌دهندگان، بی‌حوصلگی، دخالت داشتن تعصبات حرفه‌ای و عدم صداقت در پاسخ‌ها اشاره کرد.
 ۲. محدودیت دیگر اعتبار ابزار سنجش متغیرها است که در این پژوهش هم اعتبارسنجی شد اما با توجه به محیط و بازار حسابرسی ایران، کماکان احتمال ناکارآمدی سنجش متغیرها را باید در نظر گرفت.
 ۳. محدودیت دیگر مقطعی بودن داده‌های پژوهش در یک بازه زمانی است لذا پژوهش‌های طولی می‌تواند نتیجه غنی‌تری را بدهد.
 ۴. محدودیت دیگر عدم دسترسی به نمونه آماری بزرگ‌تر به دلیل محدودیت زمانی بود.
 ۵. محدودیت دیگر عدم بررسی مقایسه‌ای و تطبیقی شخصیت‌های تاریک حسابرسان و زیرآب‌زنی در بین سه گروه جامعه حسابداران رسمی به دلیل زمان‌بر بودن، ناقص بودن و امتناع در پاسخ به پرسش‌نامه‌ها است.

References

- Amernic, J.H., & Craig, R.J. (2010). Accounting as a Facilitator of Extreme Narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 79-93.
- Akers, M.D., Giacomino, D.E., & Webber, J. (2014). Narcissism in Public Accounting Firms. *Accounting Faculty Research and Publications*, 3(3), 170-178.
- Ackerman, R.A., & Donnellan, M.B. (2013). Evaluating self-report measures of narcissistic entitlement. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 35(4), 460-474.
- Alinejad Saroklai, M., Pashazadeh Kahag, M., Mohamadi, A., & Badavar Nahandi, Y. (2022). Designing the Auditor's Narcissism Model in the Auditing Work Environment. *Journal of Capital Market Analysis*, 2(3), 183-213. (In Persian)
- Allport, G.W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*, 84-92.
- Ansari, M., Banimahd, B., & Hosseiny, H. (2021). The relationship between Machiavellianism and auditors job performance. *Journal Accounting Knowledge & Management Auditing*, 10(37), 43-58. (In Persian)

- Brouer, R.L., Douglas, C., Treadway, D.C., & Ferris, G.R. (2013). Leader Political Skill, Relationship Quality, and Leadership Effectiveness: A Two-study Model Test and Constructive Replication. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(2), 185-198.
- Blair, C.A., Hoffman, B.J., & Helland, K.R. (2008). Narcissism in organizations: A Multisource Appraisal Reflects Different Perspectives. *Human Performance*, 21(3), 254-276.
- Campbell, W.K., Hoffman, B.J., Campbell, S.M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268-284.
- Chen, S. (2010). The Role of Ethical Leadership Versus Institutional Constraints: A Simulation Study of Financial Misreporting by CEOs. *Journal of Business Ethics*, 93, 33-52.
- Chou, T.K., Pittman, J.A., & Zhuang, Z. (2021). The Importance of Partner Narcissism to Audit Quality: Evidence from Taiwan. *The Accounting Review*, 96(6), 103-127.
- Church, B.K., Dai, N.T., Kuang, X., & Liu, X. (2019). The role of auditor narcissism in auditor-client negotiations: evidence from china. *Contemporary Accounting Research*, 37(3), 1756-1787.
- Christie, R., & Geis, F.L. (1970). Studies in Machiavellianism. *New York: Academic Press*, Page 260.
- Dinparast, F., & Saei, A. (2012). Methodological Reconstruction of Public Choice Theory. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 4(2), 87-110. (In Persian)
- Dsouza, M.F., & Lima, G.A. (2015). The dark side of power: The dark triad in opportunistic decisionmaking. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 8(2), 135-156.
- Diyanati, Z., & Rezapour, R. (2015). Relation between corporate ethics, social responsibility, machiavellianism and tax avoidance. *Ethics in Science and Technology*, 9(4), 1-12.
- Engelen, B. (2007). Why Compulsory Voting Can Enhance Democracy. *Acta Politica*, 42(1), 23-39.
- Eqhbali, E. (1400). Utilitarianism, a tool for analysis. *World of Economics*, news number: 3771187.
- Eimer, F., & Garkaz, M. (2018). Investigating the Relationship between the Dark Triad of Personality and Opportunistic Decision making of Financial managers in Accounting. *Journal of Accounting Advances*, 10(1), 273-303. (In Persian)
- Eslami, G., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Khorakian, A. (2018). Causes of Backstabbing Behaviors in Public Organizations. *Journal Management and Development Process*, 31(3), 49-84. (In Persian)
- Eslami, G., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Khorakian, A. (2019). Providing Model for Unethical Behavior of Destroying Colleagues in Public Organizations. *Ethics in Science and Technology*, 14(3), 37-42. (In Persian)
- Egan, V., Hughes, N., & Palmer, E.J. (2015). Moral Disengagement, the Dark Triad and Unethical Consumer Attitudes. *Personality and Individual Differences*, 76, 123-128.
- Eslami, G., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Khorakian, A. (2018). Causes of Backstabbing Behaviors in Public Organizations. *Journal of Management and Development Process*, 31(3), 49-83. (In Persian)
- Fattahi, F., Jahangirfard, M., & Mehdizadeh, A. (2020). Investigating the Effects of Managers Political Behaviors on Employees Deviant Behaviors. *Quarterly of Order and Security Guards*, 13(1), 197-224. (In Persian)
- Grover, V. (1993). An Empirically Derived Model for the Adoption of Customer-based Interorganizational Systems. *A Journal of the Decision Sciences Institute*, 24(3), 603-640.
- Gill, M.J., & Sypher, B.D. (2009). Workplace Incivility and Organizational Trust. *Destructive Organizational Communication: Processes, Consequences, and Constructive Ways of Organizing*, 53-73.
- Grigoras, M., & Wille, B. (2017). Shedding Light on the Dark Side: Associations Between the Dark Triad and the DSM-5 Maladaptive Trait Model. *Personality and Individual Differences*, 104, 516-521.
- Harvey, J.B. (1989). Some Thoughts about Organizational Backstabbing: Or, How Come Every Time I Get Stabbed in the Back my Fingerprints are on the Knife? *The Academy of Management Perspectives*, 3(4), 271-277.
- Hornby, A.S., & Cowie, A.P. (1977). Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English. *Oxford University Press*, Page 1438.
- Hadavinejad, M., & Amirkhanloue, M. (2016). Hypocrisy in organization unveiled through

- phenomeenography: An understanding of triangulated understandings. *Organizational Culture Management*, 14(1), 249-278. (In Persian)
- Jakobwitz, S., & Egan, V. (2006). The Dark Triad and Normal Personality Traits. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 331-339.
- Judge, T.A., Piccolo, R.F. & Kosalka, T. (2009). The Bright and Dark Sides of Leader Traits: A Review and Theoretical Extension of the Leader Trait Paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 855-875.
- Jafarpoor, M., & Hobbi, M.B. (2013). Study and Survey the Nature of Duality Behaviors. *Journal of Management Studies in Development & Evaluation*, 22(70), 173-208. (In Persian)
- Kazemi, F., Nazari, Y., & Ramezan, M. (2020). Machiavellian Leadership and Deviant Behavior of Employees: Explaining Mediating Role of Unethical Authoritarian Leadership and Organizational Cynicism. *Ethics in Science and Technology*, 15(2), 140-149. (In Persian)
- Krasikova, D.V., Green, S.G., & LeBreton, J.M. (2013). Destructive Leadership: A Theoretical Review, Integration, and Future Research Agenda. *Journal of Management*, 39(5), 1308-1338.
- Lewicki, P. (1983). Self-image Bias in Person Perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 384-393.
- Lu, Y., & Roto, V. (2016). Design for Pride in the Workplace. *Psychology of Well-Being*, 1-18.
- Lange, J., & Crusius, J. (2015). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(2), 284-294.
- Michaeli Manee, F., Salehi, M., & Ahmadi Khouie, S. (2020). The Dark Triad of Personality in Convicts and Non-Convicts: Narcissim Machiavellianism and Psychopathy. *Biannual Journal of Clinical Psycholigy & Personality*, 15(1), 113-126. (In Persian)
- Maleki, D., & Nikumaram, H. (2023). Organizational Fraud Shalatanism and Self-interest: Evidence from the Auditing Profession. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 8(15), 2-3. (In Persian)
- Malone, P., & Hayes, J. (2012). Backstabbing in Organizations: Employees' Perceptions of Incidents, Motives and Communicative Responses. *Communication Studies*, 63(2), 194-219.
- Nazemi, R., & Imani, H.R. (2018). The Relationship of the Moral Components of Selfism and Empathy with Academic Dishonesty. *Ethics in Science & Technology*, 13(2), 61-68. (In Persian)
- Paulhus, D.L., & Williams, K.M. (2002). The Dark Triad of Personality: Narcissim Machiavellianism and Psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
- Rijnsenbilt, A. (2011). CEO Narcissism: Measurement and Impact. *Erasmus Research Institute of Management*.
- Royaeae, R., Talebniia, G.H., Hassas Yeganeh, Y., & Jalili, S. (2015). Relationship Between Personal Moral Philosophy and Demographic Characteristics with Audit Quality Reduction Behaviors. *Management Accounting*, 6(16), 15-26. (In Persian)
- Rijnsenbilt, A., & Commandeur, H. (2013). Narcissus Enters the Courtroom: CEO Narcissism and Fraud. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 413-429.
- Romani, S., Grappi, S., & Bagozzi, R.P. (2013). Explaining Consumer Reactions to Corporate Social Responsibility: The Role of Gratitude and Altruistic Values. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 193-206.
- Raskin, R., & Hall, C.S. (1981). The Narcissistic Personality Inventory: Alternative from Reliability and Further Evidence of Construct Validity. *Journal of Personality Assessment*, 45(2), 159-162.
- Refahi Bakhsh, S., & Mohammadi, M. (2023). The Effect of Machiavellianism on Moral Outrage of Certified Public Accountants: A Comparative study of public and private sector. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 7(14), 223-250. (In Persian)
- Rousseau, M.B., & Duchon, D. (2015). Organizational Narcissism: Scale Development and Firm Outcomes. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 19(1), 159-175.
- Ronanreis, M., & Alberton, L. (2020). Relationship between dark triad personality traits and professional skepticism among independent auditors. *Journal of Education and Research in Accounting*, 14(4), 480-500.
- Rauthmann, J.F., & Kolar, G.P. (2012). How Dark are the Dark Triad Traits? Examining the Perceived

- Darkness of Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 53(7), 884-889.
- Saffarina, M., & Shariif, N. (2013). Construction and Psychometrics characteristics of Social Trust Questionnaire. *Social Psychology Research*, 3(11), 47-57. (In Persian)
- Samagaio, A., & Felicio, T. (2022). The influence of the auditors' personality in audit quality. *Journal of Business Research*, 141(3), 794-807.
- Sims, R.R. (1992). The Challenge of Ethical Behavior in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 11(7), 505-513.
- Shiri, A., Khold Sharafi, S., Dehghani, M., & Yasini, A. (2015). Examining the Relationship between Managers' Narcissism and Hypocrisy Behaviors with the Moderator Role of Managers' Machiavellian Behavior in Governmental Organizations of Kermanshah City. *Public Organizations Management*, 3(3), 107-128. (In Persian)
- Shool, H., Damghanian, H., Rastgar, A., Danaee Fard, H., & Azar, A. (2019). The Causes and Consequences of Backstabbing in the Public Organizations: A Qualitative Research. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 8(3), 39-74. (In Persian)
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Ethics Programs, Perceived Corporate Social Responsibility and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 77, 159-172.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2003). The Impact of Self-Esteem, Machiavellianism, and Social Capital on Attorneys Traditional Gender Outlook. *Journal of Business Ethics*, 43, 323-335.
- Zin, S.M., Ahmad, N., Ngah, N.E., Ismail, R., Abdullah, I.H.T. & Ibrahim, N. (2011). Effects of Machiavellianism on Ingratiation in Organizational Setting. *Canadian Social Science*, 7(2), 183-190.