

Designing the Auditor's Narcissism Model in the Auditing Work Environment.

Maesumeh Pashazadeh Kahaq

Department of Accounting, Tabriz Department, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Mahdi Alinejad Saroklai (corresponding author)

Department of Accounting, Tabriz Department, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Mehdi12may@yahoo.com

Ahmad Mohamadi

Department of Accounting, Tabriz Department, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Yones Badavar Nahandi

Department of Accounting, Tabriz Department, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Abstract;

The present research has been carried out by designing the auditor's narcissism model in the auditing work environment on the logic of hidden content analysis. The research method is qualitative and based on phenomenological theory. A semi-structured interview method was used to collect data. The statistical population of the research was made up of all professors and experts in the fields of psychology and auditing. The sampling method was purposeful and snowball. In order to analyze the data, the primary coding process was used using Max QDA software version 2020. The results showed that in the data analysis using the open coding technique, 47 primary codes were identified, and by classifying these concepts, four main categories including arrogant and aggressive, vulnerability, arrogant and big secretive and empathetic, as well as in the following The analysis of nine core codes including self-infatuation, psychotherapy, environmental factors, spiritual factors, acquired factors, biological factors, professional ethics, audit quality and competition in the audit market is included in the model. Finally, according to the stated categories and indicators, the auditor's narcissism model was presented in the auditing work environment.

Keywords: narcissism, auditor narcissism, hidden content analysis

تاریخ دریافت مقاله:

۱۴۰۱/۰۸/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله:

۱۴۰۱/۰۹/۲۵

طراحی مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی

معصومه پاشازاده کهق

گروه حسابداری، واحد تبریز دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

مهدی علی نژاد ساروکلانی (نویسنده مسئول)

گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

Mehdi12may@yahoo.com

احمد محمدی

گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

یونس بادآور نهندی

گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

چکیده:

پژوهش حاضر با طراحی مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی بر منطق تحلیل محتوای پنهان اجرا شده است. روش تحقیق به شیوه کیفی و مبتنی بر نظریه پدیدارشناسی است. برای جمع آوری داده ها از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. جامعه آماری تحقیق را کلیه اساتید و متخصصین حوزه روانشناسی و حسابرسی را تشکیل دادند. روش نمونه گیری به صورت هدفمند و گلوله برفی بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از فرایند کدگذاری اولیه، محوری با استفاده از نرم افزار مکس کیو دی ای نسخه ۲۰۲۰ استفاده شده است. نتایج نشان دادند که در تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از تکنیک کدگذاری باز، ۴۷ کد اولیه شناسایی شد که با دسته بندی این مفاهیم، چهار مقوله اصلی شامل متکبر و تهاجمی، آسیب پذیری، متکبر و بزرگ منشی و همدلی، همچنین در ادامه تجزیه تحلیل نه کد محوری شامل خود شیفتگی، روان درمانی، عوامل محیطی، عوامل معنوی، عوامل اکتسابی، عوامل زیستی، اخلاق حرفه ای، کیفیت حسابرسی و رقابت در بازار حسابرسی در مدل قرار گرفته است. در نهایت با توجه به مقولات و شاخص های بیان شده، مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی ارائه گردید.

واژگان کلیدی: خود شیفتگی، خود شیفتگی حسابرس، تحلیل محتوای پنهان.

۱. مقدمه

در سال‌های اخیر، خودشیفتگی در تحقیقاتی که جمعیت‌های غیر بالینی را هدف قرار می‌دهند، بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. خودشیفتگی شکلی از عشق به خود است که متورم، شاید غیرقابل دفاع و آسیب‌پذیر و بزرگ است. سه عنصر برای تعریف شخصیت خودشیفته حیاتی است: دیدگاه مثبت، متورم و عاملی نسبت به خود. فقدان همدلی در روابط با دیگران؛ و استراتژی خودتنظیمی برای حفظ و تقویت این دیدگاه مثبت از خود. افراد خودشیفته مستعد دست بالا گرفتن توانایی‌ها و نتایج مثبت رفتارهای خود با نگرش‌های ریسک‌پذیر قابل توجه در تصمیم‌گیری هستند (مایزل و همکاران^۱، ۲۰۱۶). خودشیفتگی یک ویژگی شخصیتی، شامل علاقه قابل توجه به برتری شخصی و خود بزرگ‌بینی است. یک فرد را می‌توان در سلسله مراتب خودشیفتگی از بالا به پایین طبقه‌بندی کرد. افراد خودشیفته حاضرند همیشه در کانون توجه باشند و برای برتری خود دست به هر کاری بزنند. چنین افرادی به شدت محافظه‌کار رو غیر رقابتی بوده، و در مذاکرات و جلسات با سایرین خود رای هستند. 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 (چرچ و همکاران^۲، ۲۰۲۰) سعی می‌کنند بر استقلال آنها تأکید کنند. حسابرسان شرکت‌های بزرگ، در مقایسه با سایر موسسات، خودشیفته‌تر و اعتماد به نفس بیش از حد دارند. خودشیفتگی حسابرس به استقلال و تخصصی شدن حسابرس کمک می‌کند و این بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد، زیرا به گفته

¹ Meisel et al

² Church et al

دی‌آنجلو^۱ (۱۹۸۰)، استقلال و تخصص حسابرس دو جنبه اصلی کیفیت حسابرسی هستند که افزایش یکی از آنها موجب افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود. رویه حسابرسی شامل ارزیابی سوابق و روش‌های حسابداری، ارزیابی شواهد، ارزیابی قضاوت‌ها، هماهنگی با فرآیندها و ایجاد ارتباط با مدیران، کارفرمایان و کمیته حسابرسی است. خودشیفتگی مفهومی بسیار پیچیده است که می‌تواند استقلال و تخصص حسابرسان را از طرق مختلفی تحت تأثیر قرار دهد. خودشیفتگی یک ویژگی شخصی با پیامدهای مثبت و منفی است. این پدیده اولین بار در روانشناسی و روانپزشکی معرفی شد. این مولفه یک سندرم شخصیتی شدید است که شامل احساس غرور نسبت به خود، تمایل به قدرت نامحدود، صلاحیت، ضعف خویش‌نماداری، ناتوانی در تحمل انتقاد، عدم همدردی و همکاری چند نفره است. به عنوان یک ویژگی روانشناختی، خودشیفتگی عامل مهمی در تصمیم‌گیری افراد است که بر عملکرد فرد تأثیر می‌گذارد. خودشیفتگی شخصیتی چند وجهی است که با احساس برتری و تمایل به درگیر شدن در رفتار افراد درگیر است. به عبارت دیگر، خودشیفتگی یک ویژگی غیرقابل انعطاف و ثابت در افراد است که میل به تحسین شدن و خودپرستی را ایجاد می‌کند. در برخی موارد، خودشیفتگی به عنوان تفاوت‌های فردی تقریباً پایدار در نظر گرفته می‌شود که به عنوان خودخواهی، بزرگ‌پنداری خویش و تمایز تعریف می‌شود. خودشیفتگی با سایر ویژگی‌های اخلاقی افراد از جمله اعتماد به نفس، ماکیاولیسم و اختلالات روانی مرتبط است. از آنجایی که افراد خودشیفته برای موفقیت و قدرت نامحدود تلاش می‌کنند، اکثر آنها به دنبال پست‌های مدیریتی هستند تا نیازهای خود را برای قدرت و شهرت برآورده کنند. و از آنجایی که چنین افرادی به دنبال قدرت هستند، احتمال بیشتری برای دستیابی به سطوح سازمانی بالاتر و رتبه بالاتری دارند. خودشیفتگی شامل احساس مثبت کاذب از خود و انگیزه تقویت مکرر چنین دیدگاهی است. با توجه به تعاریف فوق می‌توان گفت که خودشیفتگی یکی از ویژگی‌های رفتاری در انسان است که دارای دو بعد مثبت و منفی است. بعد منفی آثاری مانند غرور کاذب، عدم همکاری و عدم تحمل انتقاد دارد. بعد مثبت دارای اثراتی مانند تکبر، میل به قدرت و دیده شدن،

^۱ DeAngelo

موفق شدن یک خودشیفته است، در حالی که اثرات منفی می‌تواند عملکرد فرد را تضعیف کند. بنابراین می‌توان گفت که خودشیفتگی یک ویژگی رفتاری است که اثرات آن می‌تواند باعث بهبود یا تضعیف عملکرد فرد شود (صالحی و همکاران، ۲۰۲۲). به طور کلی مسئله اصلی که در این پژوهش مورد بررسی قرار خواهد گرفت، تعیین ابعاد خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی است که بتواند منافع گروه‌های مختلف ذی‌نفعان را تأمین کند. آنچه در تدوین مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی حائز اهمیت است، تعیین ابعاد صحیح و همه‌جانبه و درک چگونگی اجزای این ابعاد بر اساس روش پژوهش کیفی داده بنیاد است.

۲. ادبیات و پیشینه پژوهش

حسابرسان مستقل نقش مهمی در افزایش اعتبار به صورتهای مالی شرکت دارند. مسئولیت حسابرسان در قبال کشف تقلب مالی توجه قابل توجهی را به خود جلب کرده است، با توجه به اینکه حسابرسان نقش صریح نگهبان یا دروازه‌بان را در سیستم بازار آزاد دارند. مداخلات نظارتی و تدابیر حفاظتی برای حفاظت از منافع عمومی در مواردی که تهدیدات آشکاری برای قابلیت اطمینان گزارشگری مالی شرکت‌ها وجود دارد، وضع شده است. یک تهدید کمتر آشکار برای کیفیت گزارشگری مالی، تأثیر خودشیفتگی در بین مشتریان و حسابرسان است. مدیران عامل و مدیران مالی خودشیفته با کیفیت پایین گزارشگری مالی از جمله حسابداری تهاجمی و کلاهبرداری مالی مرتبط هستند. تحقیقات اخیر در روانشناسی اثرات مشترک خودشیفتگی را بر روی خودنمایی فرد و اینکه چگونه این ارائه توسط دیگران درک می‌شود، در مبادلات بین فردی بررسی کرده است. خودشیفتگی حسابرس باعث می‌شود که موضع خود را در مورد مسائل مربوط به تعارضات حسابداری حفظ کنند. آنها به شدت مایلند در برابر تلاش کارفرمایان برای گزارش‌دهی فرصت-طلبانه مقاومت کنند و از چنین رفتارهایی جلوگیری کنند. خودشیفتگی حسابرسان پدیده‌ای برای رقابت با اثرات خودشیفتگی مدیریتی است که منجر به مدیریت سود می‌شود. از این رو، نظر حسابرس بدبینانه‌تر خواهد بود. مطالعات قبلی نشان می‌دهد که صورتهای مالی حسابرسی شده

محصول متقابل تعامل بین حسابرس و کارفرما است. بنابراین، نوع مالکیت واحد تجاری به رویه اظهارنظر حسابرسی کمک می‌کند. چو و همکاران^۱ (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که خودشیفتگی به طور مثبت بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد و آن را بالا می‌برد. افراد خودشیفته اغلب سعی می‌کنند دیگران را تحقیر کنند. از این رو، به نظر چو و همکاران (۲۰۲۱) حسابرسان خودشیفته به احتمال زیاد ارزش مشتریان را نادیده می‌گیرند تا ارزش آنها را افزایش داده و حفظ کنند. با توجه به اینکه چنین افرادی مایلند علاوه بر نادیده گرفتن نظرات دیگران، بر نظرات خود نیز تمرکز کنند. این بدان معناست که حسابرسان خودشیفته، در مقایسه با دیگران، کمتر تحت فشار کارفرمایان خود قرار می‌گیرند و تا حدودی استقلال خود را حفظ می‌کنند. اگرچه این امر می‌تواند ریسک از دست دادن مشتریان اصلی را افزایش دهد، اما چنین نگرانی کمتر از نگرانی‌هایی است که می‌تواند منجر به پیامدهای منفی ناشی از فقدان کیفیت و استقلال حسابرسان شود. 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 می‌دهد که حسابرسان خودشیفته به جای پذیرش فشار کارفرمایان، استقلال خود را حفظ کرده و مستقل تر رفتار می‌کنند. بنابراین، خودشیفتگی استقلال حسابرسان را بهبود می‌بخشد که کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد (خاکسار و همکاران، ۲۰۲۱).

عدم حساسیت حسابرسان خودشیفته به ریسک- پژوهش‌های انجامی نشان دادند که خودشیفته‌ها در انواع تصمیم‌گیری‌ها، از جمله استراتژی‌های سرمایه‌گذاری مالی، اجتناب از مالیات تهاجمی و تحصیل شرکت‌ها، ریسک را دست کم می‌گیرند. برتری و استحقاق، جنبه‌های اصلی خودشیفتگی بوده و نیاز به تصور کردن خود را به عنوان خاص و منحصر به فرد منعکس می‌کنند. تحقیقات روانشناسی مقایسه اجتماعی را به عنوان وسیله‌ای قدرتمند برای اطلاع‌رسانی چنین قضاوت‌هایی در مورد خود شناسایی می‌کند. نیاز به تعبیر کردن خود به عنوان "خاص" ناگزیر به اعتماد به نفس بیش از حد منجر می‌شود. تحقیقات همچنین توهم خودشیفتگی کنترل یا احساس

^۱. Chou et al

قدرت را با اعتماد بیش از حد به توانایی فرد در کنترل نتایج و اعمال قدرت برای دستیابی به اهداف شخصی مرتبط کرده است. مطالعات متعددی تمایل حسابرسان به اطمینان بیش از حد به قضاوت‌های خود را در حوزه‌هایی مانند دانش فنی خود، پیش‌بینی شکست، حافظه برای شواهد حسابرسی و کفایت روش‌های رویداد بعدی نشان داده‌اند. تا جایی که حسابرس با اعتماد بیش از حد ممکن است ریسک مشتری را دست کم بگیرد. حسابرسان خودشیفته‌تر، پیامدهای ریسک یک مدیر مالی مشتری خودشیفته را در مقایسه با حسابرسانی که خودشیفتگی کمتری دارند، دست کم می‌گیرند. دست کم گرفتن ریسک مشتری به طور بالقوه می‌تواند تردید حرفه‌ای حسابرسان را در کاری که نیاز به نگرش بسیار شکاکانه دارد، کاهش دهد (اولسن و استکلبرگ^۱، ۲۰۱۶؛ ماسنچاک و همکاران^۲، ۲۰۱۶ و جانسون و همکاران^۳، ۲۰۲۱).

تحمل حسابرسان خودشیفته با دیگر خودشیفته‌ها- تحقیقات اخیر در حوزه روانشناسی بررسی نشان می‌دهد که چگونه خودشیفتگی فرد بر درک شخصیت دیگران در یک تبادل بین فردی تأثیر می‌گذارد و منجر به واکنش‌های متفاوت به نمایش‌های خودشیفته طرف مقابل می‌شود. فرضیه تحمل خودشیفتگی بیان می‌کند که وقتی خودشیفته‌ها سبک بین فردی بزرگ و خود افزایش‌شان را در نگرش‌ها و رفتارهای خودشیفته‌ی دیگر منعکس می‌کنند، به این رفتارها و در نتیجه به طرف مقابل با دید مطلوب‌تری نگاه می‌کنند. افراد تمایل دارند دیگران را که شبیه خودشان هستند، دوست داشته باشند. علاوه بر این، خودشیفته‌ها به دلیل رویکرد بالاتر و گرایش اجتناب کمتر، به ریسک حساس نیستند. بنابراین، خودشیفته‌ها تمایل دارند رفتار مخاطره‌آمیز بالقوه دیگر خودشیفته‌ها را در طیف وسیعی از شرایط کاهش دهند. یک تهدید بالقوه برای استقلال حسابرس و شک حرفه‌ای، شناسایی بیش از حد شخصی و وابستگی به مشتری است. بر اساس تئوری هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر^۴، ۱۹۸۶)، افراد روابط نزدیکی با افراد و سازمان‌ها ایجاد می‌کنند که

1. Olsen and Stekelberg

2. Macenczak et al

3. Johnson et al

4. Tajfel and Turner

به اعتقاد آنها تصویر و اعتبار آنها را افزایش می‌دهد. این امر به ویژه در میان خودشیفته‌ها صادق است، که تمایل آنها به موقعیت اجتماعی و هویت بخشی به عنوان اعضای یک گروه ممتاز، آنها را برمی‌انگیزد تا به دنبال معاشرت با دیگر خودشیفته‌هایی باشند که در یک گروه یا سازمان قدرت دارند. این «خودشیفتگی جمعی»^۱ تقویت متقابل احساس برتری و انحصار بودن خودشیفته‌ها را فراهم می‌کند. در زمینه حسابرس-مشتری، مدیریت عالی جایگاه قدرت در سازمان مشتری است و حسابرسان خودشیفته که به دنبال تأیید وضعیت و اعتبار خود هستند، انگیزه خواهند داشت تا خود را با این گروه قدرتمند هماهنگ کنند. تحقیقات حسابرسی قبلی بر اساس تئوری هویت اجتماعی نشان داده است که افزایش شناسایی حسابرس با مشتری حسابرسی (هویت مشتری) این احتمال را افزایش می‌دهد که حسابرس برای رفتارهای حسابداری تهاجمی‌تر (افزایش درآمد) تحت فشار مشتری قرار گیرد. از آنجایی که افراد خودشیفته بیشتر تمایل دارند با افراد خودشیفته دیگر همذات‌پنداری کنند و تمایل شخصی به آنها نشان دهند، تأثیر اجتماعی یک مشتری خودشیفته ممکن است در میان حسابرسانی که دارای خودشیفتگی بالاتری هستند، تشدید شود، که منجر به همذات‌پنداری بیشتر حسابرس با مشتری، کاهش بدبینی حسابرس، و تمایل توسط حسابرس می‌شود (بائر^۲، ۲۰۱۵؛ زایگلر-هیل و همکاران^۳، ۲۰۱۹؛ گروس و همکاران^۴، ۲۰۲۰ و جانسون و همکاران، ۲۰۲۱).

عدم مشارکت اخلاقی حسابرسان- نحوه پردازش، چارچوب‌بندی و درک اطلاعات افراد نقش مهمی در قضاوت دارد. انتخاب‌های اخلاقی تحت تأثیر معیارهای اخلاقی درونی شده از طریق فرایندهای اجتماعی‌سازی قرار می‌گیرند و این استانداردها در خدمت تنظیم و نظارت بر رفتار هستند. زمانی که فرصت انجام رفتارهای غیراخلاقی به وجود می‌آید، معیارهای اخلاقی فعال می‌شوند و مکانیسم‌های خودتنظیمی افراد را از درگیر شدن در این رفتار محدود می‌کند. تصمیمات

1. collective narcissism

2. Bauer

3. Zeigler-Hill et al

4. Grosz et al

غیراخلاقی زمانی ادامه می‌یابد که فرآیندهای خودتنظیمی اخلاقی فرد غیرفعال شود. این غیرفعال‌سازی از طریق مکانیسم‌های شناختی مرتبط با هم به دست می‌آید. این فرآیند به افراد اجازه می‌دهد تا خود را از اعمال خود و احساس گناه مرتبط با نقض استانداردهای اخلاقی درونی رها کنند و در نتیجه احتمال بیشتری برای تصمیم‌گیری غیراخلاقی داشته باشند. بنابراین، افراد برانگیخته می‌شوند تا استانداردهای اخلاقی درونی خود را غیرفعال کنند تا به نتیجه ای منفعت طلبانه برسند و در عین حال ناهماهنگی شناختی را حل کنند و اعتقادی به اخلاقی بودن رفتار خود داشته باشند. برای حساب‌برسان، استانداردهای حرفه‌ای، ذهنیت شکاکانه حساب‌برسان را هنگام ارزیابی اطلاعات به دست‌آمده از مشتریان الزامی می‌کند. هنگامی که اطلاعات ارائه شده توسط مشتری حاکی از سوگیری مدیریت یا ناکافی یا ناسازگار است، ممکن است حساب‌برسان نیاز به کسب شواهد اضافی داشته باشد. جمع‌آوری و ارزیابی شواهد اضافی به زمان و منابع حساب‌برسی بیشتری نیاز دارد و حساب‌برسان معمولاً برای کارایی بیشتر از سوی مشتری و مؤسسه حساب‌برسی تحت فشار قرار می‌گیرد. بنابراین، حفظ نگرش شک‌گرایانه مستلزم شجاعت اخلاقی است، به‌ویژه زمانی که اقدام مصلحت‌آمیز (از لحاظ غیراخلاقی) کاهش تلاش حساب‌برسی در پاسخ به این فشارها باشد. با این حال، تا به امروز، تحقیقات قضاوت حساب‌برسی در مورد عدم مشارکت اخلاقی و اثرات آن بر شک و تردید حساب‌برسان اندک است (وست و فلیشمن^۱، ۲۰۱۹ و جانسون و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

افرادی که دارای خودشیفتگی بالاتر هستند، به دلیل تشابه درک شده، نسبت به خودنمایی و رفتار افراد با خود شیفتگی بالا، واکنش مثبت نشان می‌دهند (تحمل خودشیفتگی) و آنهایی که خودشیفتگی کمتری دارند تحمل کمتری نسبت به دیگری خودشیفته‌تر نشان می‌دهند. این یافته‌ها حاکی از آن است که حساب‌برسان خودشیفته‌تر ممکن است نگرش‌ها و رفتار مشتری خودشیفته را بیشتر بپذیرند، حتی اگر این نشانه‌های شخصیتی نشان‌دهنده افزایش خطر تحریف مالی باشد، در

^۱. West and Fleischman

حالی که حساب‌برسان کمتر خودشیفته احتمالاً به رفتار مشتری خودشیفته واکنش منفی نشان می‌دهند.

بوزویتینا و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان آیا اعتماد به نفس بیش از حد و خودشیفتگی مدیرعامل بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در شرکت‌های بورسی بریتانیا تأثیر می‌گذارد؟ نقش تعدیل‌گری حاکمیت شرکتی، تأثیر دو ویژگی مدیرعامل، یعنی خودشیفتگی و اعتماد به نفس بیش از حد بر مسئولیت اجتماعی شرکتی و اثر تعدیل‌کننده مکانیسم‌های حاکمیت شرکتی در انگلستان را بررسی کردند. آن‌ها با استفاده از نمونه‌ای از ۲,۳۶۰ شرکت بریتانیایی فهرست شده در شاخص *FTSE 400* برای سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۷، از روش حداقل مربعات تعمیم یافته امکان‌پذیر برای آزمون فرضیه‌ها استفاده نمودند. نتایج نشان داد که خودشیفتگی و اعتماد به نفس بیش از حد مدیرعامل بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها تأثیر مثبت داشته است. همچنین، اثربخشی حاکمیت شرکتی بر رفتار مسئولیت اجتماعی شرکت‌های مدیرعامل را اثر تعدیل‌گر داشته است. آبو و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی ارتباط بین خودشیفتگی مدیرعامل و ریسک‌پذیری شرکتی را بررسی نمودند. آن‌ها نمونه‌ای از ۲۸۱ شرکت غیرمالی *S&P 1500* و ۴۵۷ مدیرعامل مربوطه را در دوره ۱۰ ساله ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۵ بررسی کردند. به اعتقاد آن‌ها ارتباط بین خودشیفتگی مدیرعامل و ریسک‌پذیری شرکت به تحسین، توجه و تأیید برتری خود «عرضه خودشیفتگی» بستگی دارد که مدیرعامل با توجه به موقعیت فعلی خود دریافت می‌کند. بنابراین، یک مدیرعامل خودشیفته با عرضه خودشیفتگی ناکافی (شرکت کوچک / پاداش کوچک) بیشتر میل خواهد کرد و خطرات بیشتری را می‌پذیرد (قایق را تکان می‌دهد)، در حالی که یک مدیرعامل خودشیفته با عرضه خودشیفتگی کافی (شرکت بزرگ / پاداش بزرگ) از وضعیت موجود محافظت کرده و تمایلی به ریسک‌های جدید ندارد. به ویژه آن‌ها دریافتند که تغییر از یک مدیرعامل کمی خودشیفته به یک مدیرعامل به شدت خودشیفته، برای موقعیت‌هایی که مستلزم عرضه

¹ Bouzouitina et al

² Aabo et al

محدود (فراوان) خودشیفتگی است، با افزایش (کاهش) ریسک شرکت ۶ تا ۸ درصد (۱۱ تا ۲۷ درصد) همراه است. تاکادا و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی تحلیلی از خودشیفتگی شریک حسابرسی از جنبه تیمی، رابطه‌ی بین میزان خودشیفتگی شریک حسابرسی و مدیریت سود افزایشی شرکت‌های مشتری را در سطح تحلیل فردی و تیمی در ژاپن بررسی کردند. با استفاده از اندازه‌ی امضای شریک حسابرسی به عنوان نماینده‌ای برای درجه‌ی خودشیفتگی، آن‌ها متوجه شدند که خودشیفتگی شریک حسابرسی به طور منفی با مدیریت سود افزایشی مرتبط بوده است. سطح تجزیه و تحلیل آن‌ها نشان داد که خودشیفتگی شریک تیم حسابرسی نیز به طور منفی با افزایش مدیریت سود مرتبط بوده است. وقتی یک تیم حسابرسی بیش از یک شریک خودشیفته دارد، آن‌ها ثابت کردند که خودشیفتگی تنها در صورتی در محدود کردن مدیریت سود افزایشی مؤثر است که شریک اصلی تیم خودشیفته باشد. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل آن‌ها نشان داد که اندازه‌ی تیم تأثیر تعدیل‌کننده‌ای بر خودشیفتگی شریک اصلی دارد، که نشان می‌دهد رهبران خودشیفته تمایل دارند در تیم‌های بزرگ‌تر رفتار متفاوتی داشته باشند. چائو و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «اهمیت خودشیفتگی شریک برای کیفیت حسابرسی: شواهدی از تایوان»، با استفاده از اندازه‌ی امضاها شریک در گزارش‌های حسابرسی در تایوان برای اندازه‌گیری خودشیفتگی آن‌ها، متوجه شدند که کیفیت حسابرسی با خودشیفتگی شریک افزایش می‌یابد. همچنین، تجزیه و تحلیل آن‌ها نشان داد که تغییرات در کیفیت حسابرسی به طور مثبت با تغییرات در خودشیفتگی شریک ناشی از چرخش اجباری شریک مرتبط است. علاوه بر این، آن‌ها دریافتند که تأثیر خودشیفتگی شریک بر کیفیت حسابرسی تنها زمانی آشکار می‌شود که استقلال حسابرس بیشتر به خطر بیفتد، اگرچه با پیچیدگی حسابرسی متفاوت نیست. نتایج آن‌ها نشان داد که خودشیفتگی شریک، کیفیت حسابرسی را عمدتاً از طریق افزایش استقلال حسابرس بهبود می‌بخشد، نه شایستگی حسابرس. به علاوه، آن‌ها مستند کردند که اگرچه خودشیفتگی شریک تأثیر

^۱. Takada et al

^۲. Chou et al

محسوسی بر بروز خطاهای گزارشگری تداوم فعالیت نوع اول دارد، اما با احتمال خطای نوع دوم ارتباط منفی دارد، یعنی شرکای خودشیفته‌تر کمتر در معرض فشار مشتری برای صدور گزارش‌های فرصت‌طلبانه قرار می‌گیرند. جانسون و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر خودشیفتگی حسابرس و عدم مشارکت اخلاقی بر ارزیابی ریسک یک مدیر مالی مشتری خودشیفته»، بیان می‌کنند که بازارهای سرمایه جهانی به شدت به حسابرسان مستقل و بدبین به عنوان اشخاصی که از سیستم درگاه‌های مالی محافظت می‌کنند، برای اطمینان از عاری بودن گزارش‌های مالی شرکت‌ها از تقلب با اهمیت، متکی هستند. افزایش خودشیفتگی در میان رده‌های مشتری و متخصصان حسابرسی این عملکرد حسابرسان مستقل را به چالش می‌کشد. علاوه بر این، عدم مشارکت اخلاقی حسابرس ممکن است بدبینی حسابرس را تضعیف کند و اعتماد عمومی را نسبت به یکپارچگی گزارشگری مالی و فرآیند حسابرسی کاهش دهد. آن‌ها یک شبه آزمایش با ۱۱۸ حسابرس از سه شرکت حسابرسی بین‌المللی انجام دادند. آن‌ها در یک مصاحبه شبیه‌سازی شده با یک مدیر مالی مشتری، بررسی کردند که آیا حسابرسان خطرات صورت‌های مالی متقلبانه را به دلیل تأثیرات تعاملی (۱) خودشیفتگی مشتری (به صورت کلامی و غیرکلامی دستکاری شده) و (۲) خودشیفتگی حسابرس، دست کم می‌گیرند یا خیر. همچنین، آن‌ها تأثیر عدم مشارکت اخلاقی حسابرس را بر ارزیابی ریسک مشتری بررسی نمودند. نتایج نشان داد که خودشیفتگی کلامی و غیرکلامی مدیر مالی به طور قابل توجهی بر ارزیابی حسابرسان از ریسک مشتری مرتبط با مدیریت تأثیر گذاشته است. علاوه بر این، خودشیفتگی حسابرس به طور تعاملی بر استنتاج ریسک مشتری تأثیر می‌گذارد، به طوری که حسابرسان بالاتر از خودشیفتگی تحمل خودشیفتگی را نشان دادند (ارزیابی ریسک کمتر)، زمانی که مدیر مالی فرضی خودشیفتگی کلامی بالایی از خود نشان داد. عدم مشارکت اخلاقی حسابرس با ارزیابی ریسک مشتری ارتباط منفی داشته است. چرچ و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در پژوهش خود با عنوان «نقش خودشیفتگی حسابرس در مذاکرات

^۱. Johnson et al

^۲. Church et al

حسابرس-مشرتی: شواهدی از چین»، نتایج سه مطالعه (آرشیویی، تجربی و کیفی) را گزارش کردند که برای بررسی اثرات خودشیفتگی حسابرس بر مذاکرات حسابرس-مشرتی در چین طراحی شده‌اند. به اعتقاد آن‌ها ویژگی‌های خودشیفتگی، رقابت‌پذیری حسابرسان را تقویت می‌کند و آن‌ها را تشویق می‌کند تا در مذاکرات محکم بایستند، که به طور بالقوه روند مذاکره را طولانی‌تر می‌کند، اما منجر به نتایج محافظه‌کارانه‌تر مذاکره می‌شود. همان‌طور که پیش‌بینی شده بود، نتایج آرشیویی آن‌ها نشان داد که خودشیفتگی حسابرس تاخیر حسابرسی رابطه مثبت و با اقلام تعهدی اختیاری مطلق و مثبت مشتریان ارتباط منفی داشته است. نتایج تجربی آن‌ها نشان داد که حسابرسان خودشیفته به احتمال زیاد در مذاکراتی که به بن‌بست می‌رسند یا زمان بیشتری برای حل آن‌ها می‌گذرد، شرکت می‌کنند و حسابرسان خودشیفته درباره ارزش‌های دارایی گزارش شده مذاکره می‌کنند که منعکس‌کننده انتخاب‌های گزارشگری کمتر تهاجمی بوده است. نتایج کیفی آن‌ها از مصاحبه‌های میدانی با شرکای حسابرسی مجرب، یافته‌های آرشیویی و تجربی آن‌ها را تأیید کرده است. به طور کلی، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از سه روش تحقیق مختلف، نتایج ثابتی را در حمایت از نظریه آن‌ها نشان داده است.

صالحی و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «خودشیفتگی مدیران و حسابرسان بر ثبات تیم مدیریت و عملکرد نسبی شرکت»، تأثیر خودشیفتگی مدیران و حسابرسان بر ثبات تیم مدیریت نسبت به عملکرد شرکت را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها از اندازه امضا برای بررسی خودشیفتگی و مدل رگرسیون جتتر و کنان (۲۰۱۵) برای ارزیابی عملکرد نسبی شرکت استفاده نمودند. همچنین، آن‌ها از رگرسیون لجستیک برای آزمایش مدل ثبات تیم مدیریت و از رگرسیون چند متغیره برای آزمایش مدل عملکرد نسبی شرکت استفاده کردند. فرضیه‌های پژوهش نیز با استفاده از نمونه‌ای متشکل از ۷۶۸ سال-شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶ و با استفاده از رویکرد داده‌های تابلویی و روش اثرات ثابت مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج به دست‌آمده نشان داد که بین خودشیفتگی مدیران و حسابرسان و ثبات تیم مدیریت رابطه‌ی منفی و معناداری وجود داشته است. رابطه‌ی بین خودشیفتگی مدیران و

حسابرسان با عملکرد نسبی شرکت مثبت و معنادار بوده است. علاوه بر این، خودشیفتگی مدیران به طور مثبت و معنی داری بر رابطه‌ی بین خودشیفتگی حسابرسان و ثبات مدیریت تیم تأثیرگذار بوده است. یک رابطه‌ی منفی و معنادار بین خودشیفتگی حسابرسان و عملکرد نسبی شرکت مشهود بوده است. محمدی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر خودشیفتگی حسابرس بر رقابت در بازار حسابرسی»، تأثیر خودشیفتگی حسابرس بر رقابت بازار حسابرسی (تمرکز حسابرس، تمرکز مشتریان و فشار رقابتی) را بررسی نمودند. روش پژوهش آن‌ها، توصیفی-همبستگی بر اساس اطلاعات منتشر شده از شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۷ با استفاده از نمونه ۱۸۸ شرکت (۱۳۱۰ مشاهده) بوده است. آن‌ها برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون خطی با استفاده از داده‌های تابلویی استفاده کرده‌اند. نتایج 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، رابطه‌ی مثبت و معناداری مشاهده گردید. روحی و دلگشا خادار (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین خودشیفتگی حسابرس و شکاف انتظاری با حق الزحمه حسابرسی: شواهدی از یک بازار در حال ظهور»، به بررسی رابطه‌ی بین خودشیفتگی حسابرس، شکاف انتظاری و حق الزحمه حسابرسی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. آن‌ها قصد داشتند به این سؤال پاسخ دهند که آیا یک حسابرس خودشیفته در شکاف انتظارات و میزان حق الزحمه نقش دارد یا خیر؟ آن‌ها برای آزمون فرضیه‌ها از مدل رگرسیون چند متغیره استفاده نموده‌اند. همچنین، نمونه‌ای متشکل از ۷۶۸ سال-شرکت از شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۱ الی ۱۳۹۶ با استفاده از رویکرد داده‌های تابلویی و با استفاده از مدل اثرات ثابت مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج به‌دست آمده نشان داد که بین خودشیفتگی حسابرس و شکاف انتظاری رابطه‌ی مثبت و معناداری و بین خودشیفتگی حسابرس و حق‌الزحمه حسابرسی رابطه‌ی منفی و معناداری وجود داشته است. همچنین، نتایج

آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بین تغییر حسابرس و شکاف انتظارات حسابرسی رابطه‌ی منفی و معناداری وجود داشته است. خاکسار و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین ارتباطات سیاسی، ویژگی‌های حسابرس و خودشیفتگی حسابرس»، رابطه‌ی بین ارتباطات سیاسی، ویژگی‌های حسابرس (کیفیت حسابرسی و تخصص صنعت) و ویژگی‌های ذاتی حسابرسان (خودشیفتگی) در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را بررسی کردند. آن‌ها سعی نمودند تا به این سوال پاسخ دهند که آیا ارتباطات سیاسی، کیفیت حسابرسی و تخصص در صنعت به رشد خودشیفتگی و اعتماد بیش از حد حسابرسان شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران کمک می‌کند یا خیر؟ فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نمونه‌ای متشکل از ۷۶۸ سال-شرکت از شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷ و با استفاده از الگوی رگرسیون چندگانه مورد بررسی قرار گرفته است. 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 می‌یابد. همچنین، نتایج حاکی از رابطه‌ی مثبت و معنادار بین کیفیت حسابرسی، تخصص در صنعت و خودشیفتگی بوده است. مطالعه‌ی آن‌ها برای اولین بار، شدت ارتباطات سیاسی را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی هشت متغیر (بدهی‌های بلندمدت، اندازه‌ی شرکت، اهرم مالی، صادرات، منابع انسانی، سهامداران عمده دولتی، اعضای هیئت مدیره وابسته به دولت و مالکیت نهادی). کریمی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی تاثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی»، تأثیر سوگیری‌های روانشناختی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی را بررسی نمودند. آن‌ها به منظور اندازه‌گیری سوگیری‌های بیش اطمینانی، خوش‌بینی، تحمل ابهام و ابعاد پنج‌گانه شخصیت از پرسشنامه‌های استاندارد روانشناسی و جهت اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی از مدل جونز تعدیل شده استفاده نمودند. جامعه‌ی آماری پژوهش آن‌ها شامل حسابرسان (مدیر/ شریک) مؤسسه‌های حسابرسی معتمد بورس و شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار بوده که توسط این مؤسسات، حسابرسی شده‌اند. اطلاعات صورت‌های مالی

این شرکت‌ها برای سال ۱۳۹۷ به صورت مقطعی مورد بررسی قرار گرفته و هشت فرضیه تعیین گردیده است. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که سوگیری‌ها اثر قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی داشته، اما ابعاد شخصیتی اثر قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی نداشته است. اکبرلو و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و لحن خوشبینانه گزارشگری مالی: نقش تعدیلی مدیریت سود»، به بررسی رابطه‌ی بین خودشیفتگی مدیران و لحن خوشبینانه گزارشگری مالی با نقش تعدیلی مدیریت سود پرداختند. آن‌ها برای اندازه‌گیری خودشیفتگی از دو معیار اندازه‌ی امضای مدیران و نسبت پاداش مدیران بر کل حقوق و دستمزد سالانه کارکنان و برای اندازه‌گیری لحن خوشبینانه از روش فراوانی واژگان استفاده کرده‌اند. نمونه‌ی پژوهش شامل ۱۱۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ بوده است. آن‌ها برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش رگرسیون حداقل مربعات معمولی استفاده نمودند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین خودشیفتگی مدیران و لحن خوشبینانه گزارشگری مالی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشته است. به عبارت دیگر، مدیران خودشیفته به گزارش‌های مالی تنظیم یافته با لحن خوشبینانه، به چشم فرصتی برای فرونشاندن اشتهای سیری‌ناپذیر خود برای ارتقای شخصی خودشان نگاه می‌کنند. همچنین، مدیریت سود اثر تعدیلی مثبت بر رابطه‌ی بین خودشیفتگی مدیران و لحن خوشبینانه گزارشگری مالی داشته است. ملکی چوبری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین خودشیفتگی سازمانی مدیران با بحران‌های مالی در چارچوب رویکرد نارسیسسم»، به بررسی رابطه‌ی بین خودشیفتگی سازمانی مدیران و بحران‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از نمونه‌ی آماری، شامل ۲۹۴ مشاهده (سال - شرکت) برای بازه‌ی زمانی سال‌های ۱۳۹۶-۱۳۹۷ است. پس از تجزیه تحلیل‌های آماری صورت گرفته با استفاده از تحلیل رگرسیون داده‌های ترکیبی، نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش بیان‌کننده آن بوده که رابطه‌ی مستقیم و معنی‌دار بین خودشیفتگی سازمانی مدیران (اقتدار - خودنمایی - برتری جویی - خودبسندگی - محق بودن - بهره‌کشی و خودبینی) با بحران‌های مالی وجود دارد. به عبارتی دیگر، مشاهده گردید که مدیران به هر اندازه

که از خودشیفتگی بالاتری برخوردار باشند، احتمال بروز بحران‌های مالی منشعب از تصمیمات و عملکرد مدیران در آن سازمان بیشتر خواهد بود. منصورزارع و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «نقش خودشیفتگی در تمایل به مدیریت سود»، مدیریت سود با یک رویکرد رفتاری مورد توجه قرار دادند و رابطه‌ی خودشیفتگی به عنوان یکی از ویژگی‌های فردی و تمایل به مدیریت سود فرصت طلبانه در ۲۰۹ نفر از افراد شاغل در حرفه حسابداری مورد بررسی قرار دادند. پژوهش آن‌ها از نوع توصیفی و ابزار آن پرسشنامه بوده و روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی و برای آزمون فرضیه از رگرسیون استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار بین خودشیفتگی و تمایل به مدیریت سود فرصت طلبانه وجود داشته است. به عبارت دیگر، افراد خودشیفته تمایل بیشتری به مدیریت سود فرصت طلبانه دارند. افراد خودشیفته ممکن است به دلیل احساس برحق بودن، قدرت طلبی و نیاز به اینکه مورد احترام و تمجید قرار گیرند، رفتارهای غیراخلاقی مانند رفتار مدیریت سود بروز دهند. به نظر آن‌ها باید در انتخاب مدیران مالی و حسابداران علاوه بر مهارت و خبرگی، ویژگی‌های فردی شخصیتی افراد نیز مد نظر قرار گیرد و وجود سیستم‌های کارآمد حسابرسی و کنترل مدیریت می‌تواند به کنترل و تعدیل ویژگی‌های فردی منفی این افراد کمک نماید. مشایخ و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها»، به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها پرداختند. آن‌ها از دو شاخص نسبت پاداش مدیران بر کل حقوق و دستمزد پرداختی و اندازه‌ی امضای مدیران برای سنجش خودشیفتگی مدیران استفاده نمودند. با استفاده از داده‌های ۱۳۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، در دوره زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۷، فرضیه‌ها به کمک رگرسیون چندگانه آزمون شدند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن بود که خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها، تأثیر منفی و معناداری داشته است. طاهری عابد و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «تأثیر خودشیفتگی مدیران عامل بر شفافیت گزارشگری مالی»، به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران عامل بر شفافیت گزارشگری مالی پرداختند. با توجه به محدودیت‌های پژوهش، ۱۱۰ شرکت پذیرفته شده در بورس

اوراق بهادر تهران مورد بررسی قرار گرفته است. برای اندازه‌گیری متغیر خودشیفتگی از اندازه‌ی امضاء مدیران عامل و جهت سنجش شفافیت گزارشگری مالی از معیار چندبُعدی که دامنه وسیعی از مفاهیم مرتبط با شفافیت را پوشش می‌دهد، استفاده گردیده است. مفهوم شفافیت بیان شده، مشتمل بر هر دو مجرای انتشار اطلاعات عمومی و خصوصی شرکت بوده و هر دو بُعد مقدار و کیفیت اطلاعات را در نظر گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که خودشیفتگی مدیران عامل اثر منفی بر شفافیت گزارشگری مالی داشته، اما این تأثیر معنادار نشده است. همچنین، بین دیگر ویژگی رفتاری مدیران، یعنی متغیر اطمینان بیش از حد و شفافیت گزارشگری مالی رابطه‌ی منفی و معناداری مشاهده گردیده است.

سؤال پژوهش

در پژوهش‌های کیفی که هدف کشف و کاوش درباره وضعیت یک متغیر است، فرضیه ضروری نیست و با توجه به بیان مسئله و با توجه به هدف اصلی این پژوهش، طراحی مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی است، پرسش اساسی پژوهش حاضر عبارت است از: مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی دارای چه عوامل، پیامدها و ملاک‌هایی در ایران است.

۳. روش پژوهش

بر اساس پارادایم عمل‌گرا و منطق استدلال استقرایی، رویکرد این پژوهش رویکرد کیفی (اکتشافی) به روش متوالی است. طرح پژوهش یا استراتژی، استراتژی نظریه داده بنیاد^۱ می‌باشد. از استراتژی نظریه داده بنیاد برای نظریه‌پردازی (که در علوم اجتماعی همان فرضیه‌سازی است) پیرامون پدیده مورد مطالعه استفاده می‌شود. استراتژی نظریه داده بنیاد از نوعی رویکرد استقرایی بهره می‌گیرد. یعنی، روند شکل‌گیری نظریه در این استراتژی حرکت از جزء به کل است. این روش یک سلسله

^۱ Grounded Theory

رویه‌های نظام‌مند را به کار می‌گیرد تا نظریه‌ای مبتنی بر استقرا درباره پدیده مورد نظر ایجاد کند. یافته‌های پژوهش دربرگیرنده تنظیم نظری واقعیت تحت بررسی است نه یک سلسله ارقام یا مجموعه‌ای از مطالب که به یکدیگر وصل شده باشند. از این استراتژی زمانی استفاده می‌شود که ادبیات پژوهش پیرامون موضوع از غنای لازم برخوردار نباشد. همچنین، هدف ارائه یک نظریه (مدل) جدید است که تاکنون در جوامع پژوهشی مطرح نشده است. جامعه آماری شامل خبرگان (اعضای هیئت علمی دانشگاه در رشته‌های روانشناسی، حسابداری و حسابرسی) و روش نمونه‌گیری، روش گلوله برفی (افزایشی) خواهد بود؛ بدین ترتیب که ابتدا با چند نفر از خبرگان که دارای مشخصات موردنظر هستند، مصاحبه عمیق انجام خواهد شد و سپس از آنها تقاضا می‌شود که اگر افراد دیگری را می‌شناسند که دارای همان مشخصات موردنظر هستند، معرفی نمایند. بدین طریق هر مشارکت‌کننده خود منبعی برای اسامی مشارکت‌کنندگان دیگر شده و رفته رفته بر تعداد مشارکت‌کنندگان افزوده می‌شود. در این بخش پژوهش حجم نمونه مشخص نیست و نقطه اشباع نظری تعیین خواهد کرد که تعداد مشارکت‌کنندگان چند نفر خواهد بود. به عبارت دیگر، مصاحبه با خبرگان تا زمان اشباع نظری ادامه خواهد داشت. اشباع نظری جایی است که گفته‌های مشارکت‌کنندگان که از آن‌ها کدگذاری انجام می‌شود، به نقطه‌ای برسیم که مقوله‌ها به اشباع برسند، یعنی به مقوله تشکیل شده نتوان اطلاعات جدیدی اضافه کرد. منابع جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای یا اسنادی و اطلاعات میدانی است. چارمز (۲۰۰۶) اطلاعات کیفی را غیرساختارمند و یا نیمه ساختارمند می‌داند و بخش میدانی آن را از ابزارهایی چون مصاحبه عمیق، مصاحبه کانونی، مشاهده، فنون فرافکنی در کنار اسنادی که از منابع ثانویه به دست می‌آید برمی‌شمارد (چارمز، ۲۰۰۶). در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته با خبرگان که بالاترین سطح اطلاعات را دارند، استفاده خواهد شد. هر چند مصاحبه‌های چهره به چهره پرهزینه و زمان‌بر هستند، اما داده‌های عمیقی به دست می‌دهند. داده‌های جمع‌آوری شده در این بخش از نوع صوت و یا متن خواهد بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق کدگذاری با استفاده از نرم‌افزار مکس کیو دی ای نسخه ۲۰۲۰ خواهد بود. این مرحله بر اساس

مکتب اشتراوس و کوربی (۱۹۹۸) شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است. در مرحله کدگذاری انتخابی با انجام تحلیل همپوشانی، رابطه بین مؤلفه‌ها مشخص گردیده و فرضیه‌سازی انجام شده و خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی ارائه می‌شود.

۴. یافته های پژوهش

جهت انجام مصاحبه از ۱۴ تن از خبرگان شامل کلیه با کلیه اساتید و متخصصین حوزه روانشناسی و حسابرسی است. استفاده گردید که ویژگی های فردی آنان در جدول شماره ۱ مشخص است.

تحقیق در کنندگان مشارکت مشخصات جدول شماره ۱:

سابقه سال		مدرک	تعداد	نوع ارتباط با پدیده محوری پژوهش
بیشتر از ۱۵	کمتر از ۱۵			
۳	۱	دکتری تخصصی	۴	اعضای هیات علمی رشته روانشناسی دانشگاه
۲		دکتری تخصصی	۲	متخصصان در حوزه روانشناسی
۴	۱	دکتری تخصصی	۵	اعضای هیات علمی دانشگاه در حوزه حسابداری و حسابرسی
۲		دکتری تخصصی	۲	شریک/ عضو جامعه حسابداران رسمی
۱		دکتری تخصصی	۱	حلیل گران فعال در بازار سرمایه
۱۲	۲		۱۴	جمع

محقق با استفاده از مصاحبه عمیق از این افراد، مبادرت به جمع آوری اطلاعات نمود. و با بیان اهداف تحقیق و ارائه سئوالات به آنها، در خصوص پاسخگویی به سئوالات تحقیق، نسبت جمع آوری داده‌ها مبادرت نمود. پس از تجزیه و تحلیل و خرد کردن واحدهای معنادار ۴۲ گزاره اولیه با فراوانی ۲۲۹ در بخش‌های مختلف مراحل طراحی مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی طی کدگذاری اولیه، کدهای اولیه مستخرج از کدگذاری باز بشرح زیر ارائه گردیده است.

جدول شماره ۲: کدهای توصیفی و تعداد ارجاعات آن ها

ردیف	کد های اولیه	ردیف	کد های اولیه
۱	آموزش مهارت های زندگی	۲۲	خود بینی
۲	اثربخشی حسابرسی	۲۳	خود شیفتگی
۳	استحقاق	۲۴	خودپرستی
۴	استقلال حسابرس	۲۵	درستکاری
۵	اعتماد به نفس بیش از حد	۲۶	درمان
۶	افسردگی	۲۷	رفتار و آداب جرفه ای
۷	آسیب پذیری	۲۸	روابط سیاسی
۸	پرخاشگری	۲۹	روابط فردی
۹	تخصص حسابرس	۳۰	شخصیت وسواسی
۱۰	تربیت رسانه	۳۱	شهرت حسابرس
۱۱	تکانش گر	۳۲	صلاحیت و مراقبت حرفه ای
۱۲	تمرکز حسابرس	۳۳	عوامل محیطی
۱۳	تمرکز مشتری	۳۴	فریبکاری
۱۴	توجه بیش از حد والدین	۳۵	فشار رقابتی
۱۵	توجه طلبی	۳۶	قدرت طلبی
۱۶	توجیه	۳۷	کیفیت حسابرسی
۱۷	جامعه	۳۸	محیط کاری
۱۸	جایگزینی اعتماد به نفس	۳۹	همدلی
۱۹	حسادت	۴۰	همدلی شناختی
۲۰	حقارت در دوران کودکی	۴۱	همدلی عاطفی
۲۱	خانواده	۴۲	واقع بینی

با توجه به نتایج جدول شماره ۲ تحلیل محتوی مصاحبه های انجام شده با خبرگان تحقیق ۷ مقوله اصلی و از دسته بندی کدهای اولیه در بخش طراحی مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار

حسابرسی طی کدگذاری اولیه اکتشاف و احصاء گردید. اکنون محقق با دو روش ایجاد کد جدید و یا استفاده از کد متمرکز انتزاعی اقدام به دسته بندی کد های اولیه ای می کند که با یکدیگر ارتباط معنادار دارا هستند. (کد ها تنها نباید از نظر معنایی با یکدیگر ارتباط داشته باشند بلکه باید یا از الگوی ساخت پرسش نامه انعکاسی و یا پرسش نامه های ترکیبی تبعیت نمایند). از نظر بسیاری از صاحب نظران همچنان کد گذاری در دور نخست محسوب می شود. زیرا همچنان محقق کد های دور قبلی را تنها بر اساس ارتباط مفهومی شان طبقه بندی و یا دسته بندی می نماید. اما همانطور که در بخش قبل بیان شد در این مرحله کد گذار یا تعدادی کد اولیه را تحت چتر یک نام جدید به عنوان مقوله در نظر می گیرد و یا در بین کد های اولیه، کد هایی هستند که از درجه انتزاع بالاتر برخوردار بوده اند و کد های عملیاتی یا مشاهده پذیر تر در ذیل خود به عنوان مقوله می پذیرند. محقق با تبادل نظر با استاد راهنما و مشاور مقولات اصلی و فرعی احتمالی و کد محوری خود را به صورت جدول ۳ ایجاد می نماید

جدول شماره ۳: مفهوم سازی مدل خود شیفتگی حسابرس (استدلال استقرایی)

مفاهیم	مقوله اصلی	کد محوری	
خود بینی	تکبر و بزرگ بینی	خود شیفتگی حسابرس	مقوله محوری
قدرت طلبی			
خود پرستی			
توجه طلبی			
اعتماد به نفس بیش از حد	آسیب پذیری		
توجیه			
پرخاشگری			
تکانشگر			
افسردگی			
روابط فردی			

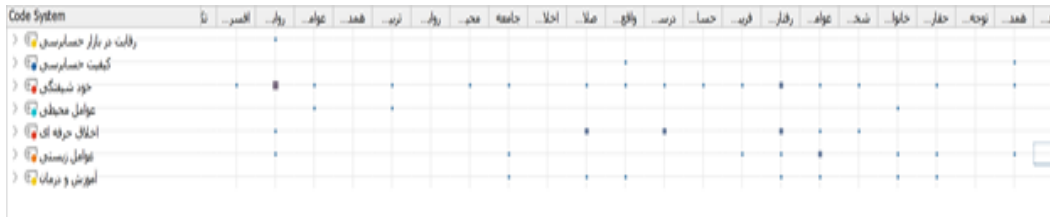
مفاهیم	مقوله اصلی	کد محوری		
توجه بیش از حد والدین	خانواده	عوامل زیستی	شرایط علمی	
حقارت در دوران کودکی				
شخصیت و سواسی	همدلی			
همدلی شناختی				
همدلی عاطفی		عوامل محیطی	شرایط زمینه‌های	
تربیت رسانه				
روابط سیاسی				
محیط کاری				
جامعه		آموزش و درمان	شرایط مداخله گر	
آموزش مهارت‌های زندگی				
جایگزینی اعتماد به نفس				
درمان		اخلاق حرفه ای	شرایط راهبردی	
صلاحیت و مراقبت حرفه ای				
واقع بینی				
درستکاری				
حسادت				
فریبکاری				
رفتار و آداب حرفه ای		کیفیت حسابرسی	پیامد	
تخصص حسابرس				
استقلال حسابرس				
اثربخشی حسابرسی				
شهرت حسابرس				
تمرکز حسابرس				رقابت در بازار حسابرسی
تمرکز مشتری				
فشار رقابتی				

اکنون محقق پس از اکتشاف مفاهیم فوق در قالب فرایند کد گذاری انتخابی باید به کشف فرضیات و ارائه تئوری خود دست یابد. هر چند در پژوهش های ارائه مدل با استراتژی رویکرد ترکیبی موازی از طریق تحلیل داده های جمع آوری شده توسط محقق در نمونه اکتشاف مدلی نیز در پژوهش کمی او متولد می شود و ترکیب این دو مدل نهایی پژوهش را ارائه می کند. محقق از ۴ ابزار کد گذاری هم پوشان توسط نرم افزار، ابزار آماری با کد گذاری مقیاسی توسط نرم افزار، درگیری طولانی مدت محقق با ادبیات کمی و کیفی حوزه مورد مطالعه و در نهایت مشورت با خبرگان در قالب یک جلسه کانونی، استفاده می نماید. البته در نهایت این ۴ ابزار که با رشد نرم افزار های کیفی پدیدار شده اند محقق را برای تولید نظریه در قالب ارائه فرضیه یاری می رساند و این محقق است که با توجه به نتایج یکی از این ۴ مرحله تصمیم گیری نهایی را انجام می دهد.

کد گذاری هم پوشان یا همزمان

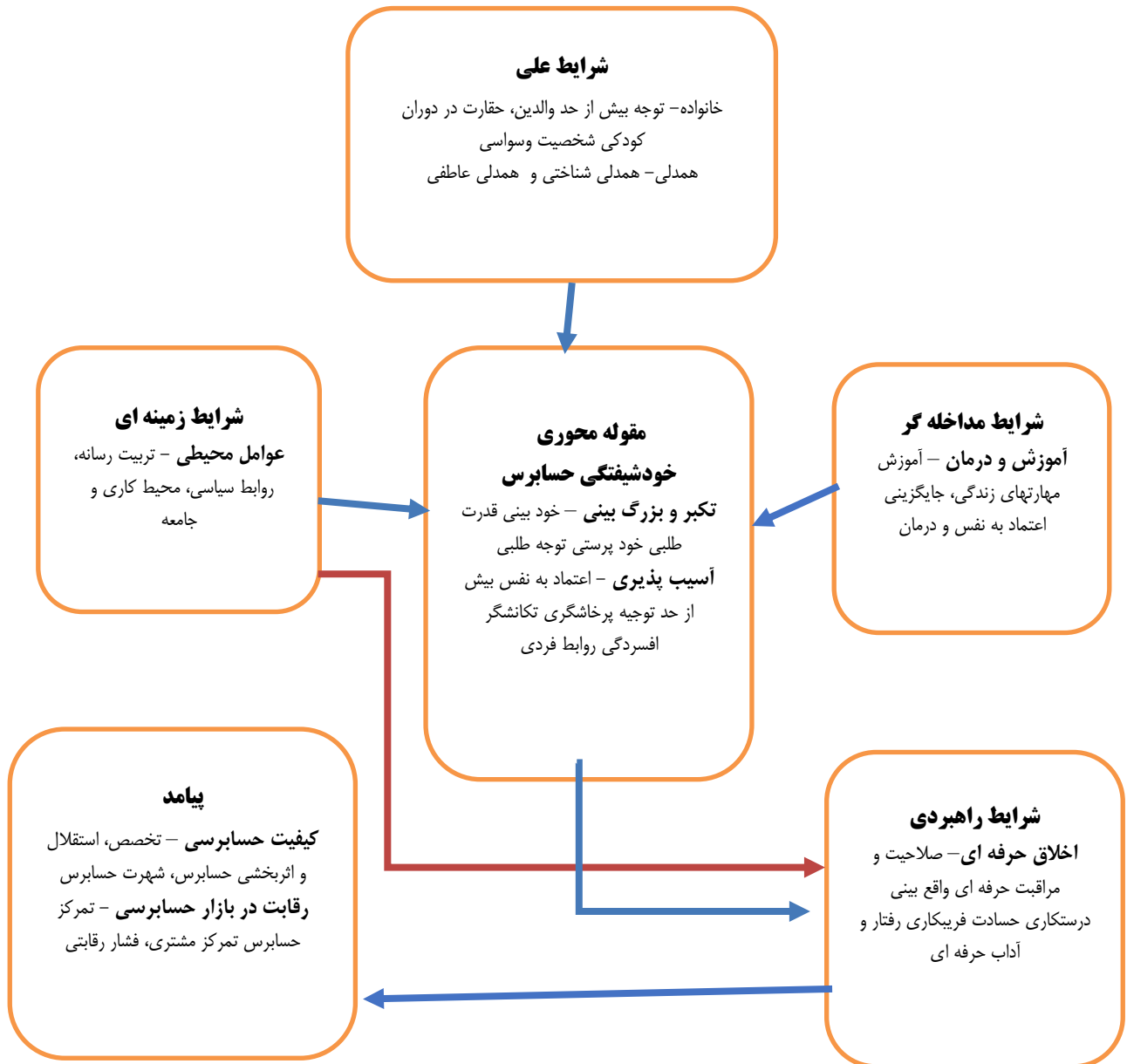
بیش از ۳۴ روش کد گذاری اولیه وجود دارد اما نرم افزار های مانند *MAXQDA*، *nvivo* و *Atlasti* همگی مهمترین ابزار آنالیز خود برای ایجاد فرضیه را کد گذاری هم پوشان می دانند. سالدانا ۲۰۱۹ پیام می کند که اگر یک واحد معنادار برچسب معنایی **A** را بگیرد و همزمان همان واحد معنادار برچسب معنایی **B** را نیز به خود بگیرد و این هم پوشانی مرتبا در اسناد تکرار شود می توان ادعا کرد که این واحد های معنادار و کد های آن ها با یکدیگر رابطه دارند. این رابطه از نظر کلارک ۲۰۱۹ روی یک طیف قرار دارد و می تواند از بسیار ضعیف تا بسیار قوی باشد. محقق می تواند بر اساس این ماتریس به هم پوشانی های قوی به عنوان یک ابزار بسیار معتبر اتکا نماید.

شکل ۱: کد گذاری هم پوشان برای بررسی ارتباط معنایی کد ها



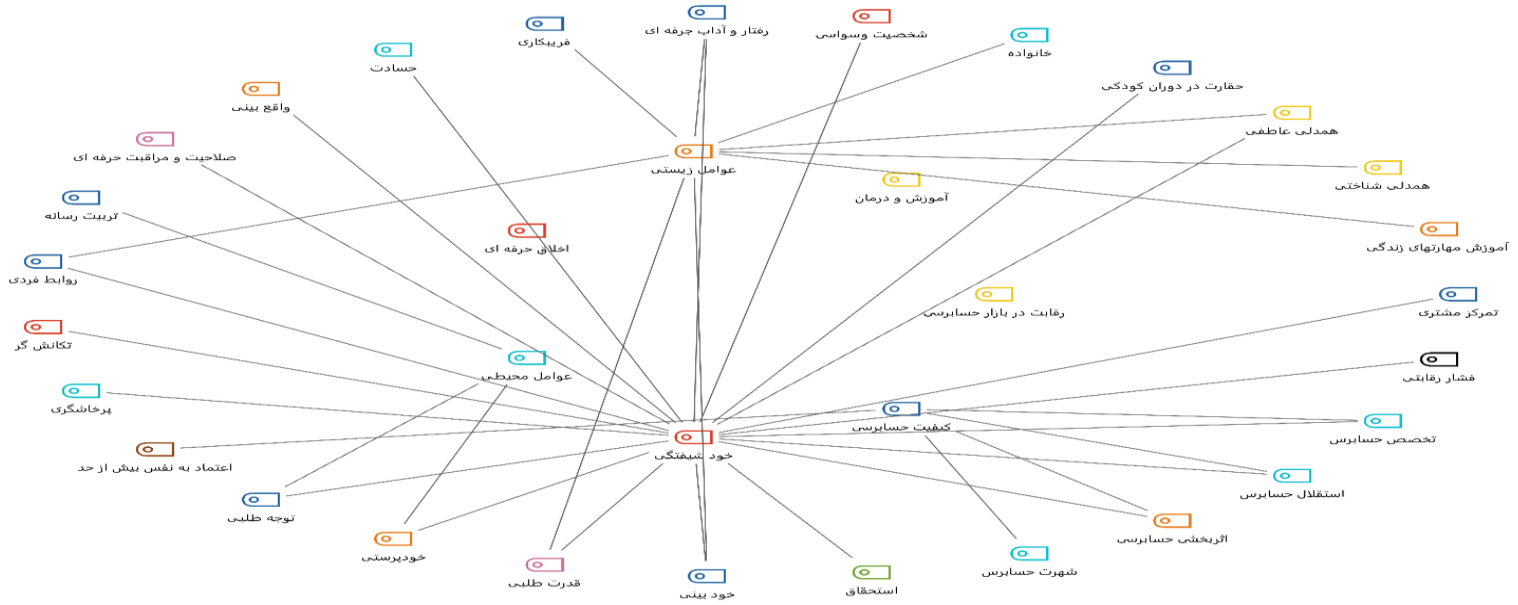
این ماتریس در حقیقت در قالب مساحت های اشکال هندسی میزان ارتباط معنایی کد ها را درست شبیه یک جدول همبستگی در پژوهش کیفی بصورت کیفی به نمایش در می آورد و مشخص می کند بر روی یک طیف کدام دو مقوله یا حتی کد های محوری از یک مفهوم با مفهوم دیگر ارتباط معنادار دارند. و جهت تدوین فرضیه های پژوهش مورد استفاده قرار می گیرد.

در پژوهش حاضر با بهره گیری کدگذاری، از عدم تحمیل کدهای نظری به داده ها اطمینان حاصل شده است. پس از کدگذاری داده ها و ارتباط برقرار کردن مقوله های احصاء شده با هم نظریه محدود به واقعیت خاص ارائه شده است. چنین نظریه ای تنها مناسب با پدیده مورد مطالعه است و نمی تواند مدعی هیچ نوع تعمیمی فراتر از یک پدیده خاص باشد. سپس با بهره گیری از نظریه محدود به واقعیت احصاء شده، دیاگرام نظریه محدود به واقعیت خاص ارائه شده است. در ادامه و در شکل ۲ مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی ارائه می شود.



شکل ۲: مدل مفهومی خودشیفتگی حسابرس

Code Co-occurrence Model (Code Intersection)



شکل ۳ مدل و نمودار درختی خود شبیفتگی حسابرس

۵. بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر به تدوین مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی به عنوان ابزاری جهت پیش‌بینی قابلیت اتکای گزارشات حسابرس پرداخته شده است. این مدل به صورت جامع، تأثیر انواع مختلف عوامل مؤثر بر خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی را بیان نموده و در نهایت کمک مؤثری بر میزان اعتبار گزارش حسابرس و همچنین کیفیت گزارشگری مالی و غیرمالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می‌نماید و به صورت کلی، منجر به بهبود تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران در بازار سرمایه خواهد شد. به عبارتی، خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی درباره عملیات، برنامه‌ها و استراتژی‌ها و نیز اهداف مالی و غیرمالی آتی موسسه و همچنین فرصت‌ها و خطرات مرتبط با برنامه‌ها، همگی در ارزیابی اعتبار گزارش حسابرس می‌تواند نقش مؤثری را ایفا کنند. بر اساس نظر محققان مختلف، خودشیفتگی تاریخچه گسترده‌ای هم در حوزه روانشناسی شخصیت و هم در حوزه روانشناسی بالینی دارد. خودشیفتگی اولین بار به عنوان یک سازه، بالینی، با نام نوعی اختلال از نوشته‌های فروید برخاسته؛ و به اختصار اشاره به حالتی ذهنی و روانی دارد که یک انسان به دلیل توجه و علاقه زیاد به خود از محیط بیرونی و شرایط سایر افراد غافل می‌شود. واژه خودشیفتگی را در روانشناسی فردی، گه به جای اصطلاحاتی مانند تحقیرکننده، پوچی و خودپسندی استفاده می‌کنند و گاهی نیز در جامعه شناسایی آن را به جای نخبه‌گرایی و یا بی‌تفاوتی نسبت به سرنوشت دیگران می‌نامند. خودشیفتگی معمولاً دربرگیرنده باورها و حتی مانند کم ارزش دیدن سایرین در مقایسه با خود، توقع زیاد از دیگران، توجیه اشتباهات خود و به گردن دیگران انداختن آنها و اغراق و میل به، مورد تحسین واقع شدن، حس محق بودن، حسادت ورزیدن به دیگران تصور دارا بودن قدرت و موفقیت نامحدود، استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود از ویژگی‌های چنین افرادی شمرده می‌شود. خودشیفتگان در مجموعه‌ای از ابعاد همچون هوش، خلاقیت، شایستگی و قدرت رهبری، امتیاز با بی به خود می‌دهند گروه تحقیقات بالینی مایو به این نتیجه رسیدند افراد دچار اختلال شخصیت خودشیفته، پشت ماسک اعتماد به نفس بیش از حدشان، یک عزت نفس شکننده و آسیب پذیر نسبت به ملایم

ترین انتقادات دارند. با توجه به اینکه خودشیفتگی یک متغیر شخصیتی مرتبط با میل به موفقیت نامحدود و قدرت می‌باشد جای تعجب نیست که بسیاری از افراد خودشیفته به دنبال موقعیت‌های مدیریتی برای ارضای نیاز خود به قدرت و شهرت می‌باشند. مدیرانی با خودشیفتگی بالا ممکن است اقداماتی که از دید مردم غیرممکن به نظر رسد یا احتمال موفقیت آنها نرود به صورت خوشبینانه در نظر گرفته و به منظور جلب توجه دیگران این اقدامات جسورانه را انجام دهند. جامعه آماری تحقیق را کلیه اساتید و متخصصین حوزه روانشناسی و حساسی را تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند و گلوله برفی بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از فرایند کدگذاری اولیه، محوری با استفاده از نرم‌افزار مکس کیو دی/ای نسخه ۲۰۲۰ استفاده شده است. تحلیل داده‌های حاصل از کدبندی مصاحبه‌های انجام شده (بخش کیفی) حاکی از آن بود که مجموعاً ۴۷ گزاره اولیه برآمده از واحدهای معنادار وجود داشت که از این کدهای اولیه، در نهایت ۷ کد محوری شناسایی و استخراج شد. حال آن که هر یک از مقولات یاد شده خود از مقولات اصلی دیگری تشکیل شده بودند که در ادامه مورد بحث قرار می‌گیرند. از بین کدهای محوری استخراج شده (بخش کیفی) خودشیفتگی حساس در ۱۰ گزاره، رقابت در بازار حساسی ۴ گزاره، کیفیت حساسی ۳ گزاره، اخلاق حرفه‌ای ۶ گزاره، آموزش و درمان ۳ گزاره، عوامل محیطی ۴ گزاره و عوامل زیستی ۵ گزاره در مدل قرار گرفته است. در نهایت با توجه به مقولات و شاخص‌های بیان شده، مدل خودشیفتگی حساس در محیط کار حساسی ارائه گردید. و در نهایت، اعتبار نتایج به دست آمده از منظر خبرگان و اجماع داده‌ها و کنترل اعضا موردبررسی و تأیید قرار گرفت. محدودیت کلی در انجام پژوهش حاضر، عدم دسترسی به برخی از افراد خیره از جمله فعالان حوزه روانشناسی و مدیران موسسه‌های حساسی بوده، همچنین در پژوهش‌های کیفی امکان ورود نظرات فردی و تمایلات شخصی افراد در پاسخ به پرسشهای پژوهش وجود (رعایت اصل تجاهل) دارد البته در پژوهش حاضر تلاش شده است که حد امکان بدون سوگیری عمل شود.

منابع و ماخذ

- اکبرلو، الناز؛ زینالی، مهدی؛ علی نژاد ساروکلایی، مهدی و برادران حسن زاده، رسول. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و لحن خوش‌بینانه گزارشگری مالی: نقش تعدیلی مدیریت سود. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۸(۷۲)، ۱۶۹-۱۹۲.
- طاهری عابد، رضا؛ علی نژاد سارو کلایی، مهدی و فغانی ماکرانی، خسرو. (۱۳۹۹). تأثیر خودشیفتگی مدیران عامل بر شفافیت گزارشگری مالی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۸)، ۷۱-۹۴.
- کریمی، زهرا؛ یعقوب نژاد، احمد؛ صمدی لرگانی، محمود و پورعلی لاکلایه، محمدرضا. (۱۴۰۰). ارزیابی تاثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حساب‌رسان بر کیفیت حسابرسی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۳(۵۲)، ۲۳-۵۲.
- مشایخ، شهناز؛ حبیب زاده، ملیحه و حسن‌زاده کوچو، محمود. (۱۳۹۹). تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۷(۴)، ۶۴۹-۶۷۱.
- ملکی چوبیری، مجتبی؛ خریدار، سینا؛ آزادی، کیهان و اکبری، بهمن. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین خودشیفتگی سازمانی مدیران با بحرانهای مالی در چارچوب رویکرد نارسسیسم. دانش سرمایه‌گذاری، ۱۰(۳۸)، ۱-۲۳.
- منصورزارع، مینو؛ بنی مهد، بهمن؛ وکیلی فرد، حمیدرضا و رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۹). نقش خودشیفتگی در تمایل به مدیریت سود. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۰(۴)، ۱-۲۴.
- Aabo, T., Hoeglund, F., & Pedersen, J. (2021). Do narcissistic CEOs rock the boat? *Review of Behavioral Finance*, 13(2), 141-164.
- Bouzoutina, A., Khairiddine, M., & Jarbou, A. (2021). Do CEO overconfidence and narcissism affect corporate social responsibility in the UK listed companies? The moderating role of corporate governance. *Society and Business Review*, 16(2), 156-183
- Bauer, T.D., (2015). The effects of client identity strength and professional identity salience on auditor judgments. *Account. Rev.* 90, 95-114.
- Meisel, M. K., Ning, H., Campbell, W. K., & Goodie, A. S. (2016). Narcissism, overconfidence, and risk taking in US and Chinese student samples. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 47(3), 385-400.

- Church, B. K., Dai, N. T., Kuang, X., & Liu, X. (2020). The role of auditor narcissism in auditor-client negotiations: Evidence from China. *Contemporary Accounting Research*, 37(3), 1756-1787.
- 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. (2020). The role of auditor narcissism in auditor-client negotiations: Evidence from China. *Contemporary Accounting Research*, 37(3), 1756-1787.
- Grijalva, E., & Harms, P. D. (2014). Narcissism: An integrative synthesis and dominance complementarity model. *Academy of Management Perspectives*, 28(2), 108-127
- Grosz, M.P., Leckelt, M., Back, M.D., (2020). Personality predictors of social status attainment. *Curr. Opin. Psychol.* 33, 52–56.
- Johnson, E. N., Lowe, D. J., & Reckers, P. M. (2021). The influence of auditor narcissism and moral disengagement on risk assessments of a narcissistic client CFO. *Journal of Accounting and Public Policy*, 40(4), 106826.
- Khaksar, J., Salehi, M., & DashtBayaz, M. L. (2021). The relationship between political connections, auditor characteristics and auditor narcissism. *Journal of Facilities Management*.
- Macenczak, L.A., Campbell, S., Henley, A.B., Campbell, W.K., (2016). Direct and interactive effects of narcissism and power on overconfidence. *Pers. Individ. Dif.* 91, 113–122.
- Mohammadi, H., Salehi, M., Arabzadeh, M., & Ghodrati, H. (2021). The effect of auditor narcissism on audit market competition. *Management Research Review*, 44(11), 1521-1538.
- Olsen, K.J., Stekelberg, J., 2016. CEO narcissism and corporate tax sheltering. *J. Am. Tax. Assoc.* 38, 1–22.
- Rouhi, S., & Delgosha Khadar, S. (2021). The Relationship between Auditor's Narcissism and Expectation Gap with Audit Fees: Evidence from an Emerging Market. *Iranian Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 5(1), 79-97.
- Salehi, M., Rouhi, S., Moghadam, M. U., & Faramarzi, F. (2022). Managers' and auditors' narcissism on the management team's stability and relative corporate performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 71 No. 4, pp. 1490-1514
- Takada, T., Lau, D., Casterella, J. R., & Wong, N. (2021). There is no 'I' in team: An analysis of audit partner narcissism from the team aspect. *International Journal of Auditing*, 25(3), 751-768.
- West, A., & Fleischman, G. (2019). The role of trait and state moral disengagement on FIN 48 earnings management. Available at SSRN 3248378.

- Zeigler-Hill, Virgil et al (2019). Narcissism and the pursuit of status. *J. Pers.* 87, 310–327.
- Zhuang, Z. (2018), The Importance of Partner Narcissism to Audit Quality, Accounting and Law Seminar, School of Accountancy, CUHK Business School, The Chinese. University of Hong Kong, Sha Tin, Hong Kong. available at: <https://www.fbe.hku.hk>