



Validation a Conceptual Model of Auditor Narcissism: Structural Equations Modeling Approach

Maesumeh Pashazadeh Kahaq

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

Mehdi Alinezhad Sarokolaei (Corresponding Author)

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

mehdi.alinezhad.iaut@gmail.com

Ahmad Mohamadi

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

Younes Badavar Nahandi

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

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 25 May 2024

Accepted: 06 Sep 2024

Keywords:

Narcissism, Auditor
Narcissism, Model
Validation, Structural
Equations.

Abstract

Narcissism is one of the auditor's behavioral characteristics. It is a complex concept that may affect auditor independence and competence in multiple ways. The main goal of this research is to validate the conceptual model of auditor narcissism in the auditing work environment. This research is applied in terms of purpose and descriptive/survey in terms of nature and method. The statistical population of this research is the members of the Iranian Association of Certified Public Accountants (IACPA). The statistical sample includes 332 people and related to the year 2024, who were selected by simple random sampling. Research data was collected using a questionnaire prepared based on the findings of qualitative research Pashazadeh Kahaq et al (2023). Data analysis was done using structural equation modeling and SPSS24 and SmartPLS3 software. The research findings show that the causal conditions (gender, family, empathy and institution characteristics) affect the auditor's narcissism, the auditor's narcissism, as well as training and treatment on strategies (professional ethics, professional behavior, moral courage) and strategies on the outcome (competition in audit market and audit quality) have a significant and positive impact.





اعتبارسنجی مدل مفهومی خودشیفتگی حسابرس: رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری

معصومه پاشازاده کهق

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

مهدی علی‌نژاد ساروکلایی (نویسنده مسئول)

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

mehdi.alinezhad.iaut@gmail.com

احمد محمدی

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

یونس بادآور نهندی

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

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۰۵ خردادماه ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۶ شهریور ماه ۱۴۰۳

واژگان کلیدی:

خودشیفتگی، خودشیفتگی حسابرس، اعتبارسنجی مدل، معادلات ساختاری.

خودشیفتگی یکی از ویژگی‌های رفتاری حسابرس می‌باشد. آن مفهوم پیچیده‌ای است که ممکن است به طرق مختلف بر استقلال و شایستگی حسابرس تاثیر بگذارد. هدف اصلی این پژوهش، اعتبارسنجی مدل مفهومی خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی/پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران هستند. نمونه آماری شامل تعداد ۳۳۲ نفر و مربوط به سال ۱۴۰۲ است که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه تهیه شده بر اساس یافته‌های پژوهش کیفی پاشازاده کهق و همکاران (۱۴۰۱) جمع‌آوری گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نسخه ۲۴ نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس و اسمارت پی‌ال‌اس ۳ انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که شرایط علی (جنسیت، خانواده، همدلی و ویژگی‌های مؤسسه) بر خودشیفتگی حسابرس، خودشیفتگی حسابرس و آموزش و درمان بر راهبردها (اخلاق حرفه‌ای، رفتار حرفه‌ای، شجاعت اخلاقی) و راهبردها بر پیامد حسابرسی (رقابت در بازار حسابرسی و کیفیت حسابرسی) تاثیر معنی‌دار و مثبتی دارند.

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد آبدکتول. © نویسنده‌گان.



۱. مقدمه:

خودشیفتگی^۱ را می‌توان به عنوان خود بزرگ‌بینی، فقدان همدلی، نیاز مفرط به تحسین و نگرش برتری و استحقاق در نظر گرفت (جانسون و همکاران^۲، ۲۰۲۱). مفهوم خودشیفتگی اشاره به نیاز افراد برای شهرت، تحسین و بزرگ جلوه‌دادن خود در نظر دیگران دارد (عبدالرضائی و همکاران، ۱۴۰۱). اختلال خودشیفتگی به عنوان یک سوگیری شناختی می‌تواند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس را تحت تاثیر خود قرار دهد. از یک طرف، افراد خودشیفته اعتماد به نفس بالایی دارند و معمولاً به طور مستقل تصمیم‌گیری می‌کنند و کمتر تحت تاثیر نظرات دیگران قرار می‌گیرند. این موضوع می‌تواند موجب ارتقای استقلال حسابرس و در نتیجه بهبود کیفیت حسابرسی شود. اما از طرف دیگر، خودشیفتگی منبع و محرک رفتارها و قضاوت‌های غیراخلاقی است، لذا این ویژگی رفتاری می‌تواند اخلاق حرفه‌ای را نقض کرده و موجب کاهش کیفیت حسابرسی گردد (چو و همکاران^۳، ۲۰۲۱). لطفی‌جو و همکاران (۱۴۰۲) اظهار می‌کنند که عوامل مختلفی از جمله خودشیفتگی حسابرس بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس تاثیر می‌گذارند.

قضاوت افراد تحت تاثیر ویژگی‌های ذاتی (از جمله خودشیفتگی و اعتماد به نفس بیش از حد) می‌باشد. مشکل نمایندگی که بین مالکان و مدیران به دلیل عدم تقارن اطلاعاتی بین آنها ایجاد می‌شود، انگیزه اصلی حسابرسی مستقل است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۲). حسابرسان خودشیفته کمتر مایل به سازش در مذاکرات خود هستند و بر موضع خود پافشاری می‌کنند و این بر کیفیت حسابرسی آنها تاثیر می‌گذارد. حسابرسان شرکت‌های بزرگ، در مقایسه با سایر مؤسسات، خودشیفته‌تر و اعتماد به نفس بیش از حد دارند. خودشیفتگی حسابرس به استقلال و تخصصی شدن حسابرس کمک می‌کند و این بر کیفیت حسابرسی تاثیر می‌گذارد (چورچ و همکاران^۴، ۲۰۲۰). جانسون و همکاران (۲۰۲۱) معتقدند که خودشیفتگی حسابرس، عاملی مهم در ارزیابی ریسک تقلب

1 Narcissism
2 Johnson et al
3 Chou et al
4 Church et al

است. آن‌ها خودشیفتگی را به صورت یک سازه چند بعدی بررسی کردند و دریافتند هر گاه مدیر مالی دارای خودشیفتگی کلامی بالا باشد، حسابرسان خودشیفته، ریسک تقلب را پایین ارزیابی می‌کنند. همچنین، بی‌تفاوتی اخلاقی تأثیر منفی و معنی‌دار بر ارزیابی حسابرس از ریسک تقلب دارد. 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 شرکت‌های بزرگ، در مقایسه با سایر مؤسسات، 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. (چورچ و همکاران، ۲۰۲۰).

تحقیقات قبلی انجام شده در مورد خودشیفتگی حسابرس اغلب بر پیامدهای آن تمرکز کرده‌اند. به عنوان مثال، خودشیفتگی حسابرس و اظهارنظر مقبول حسابرسی (لطفی‌جو و همکاران، ۱۴۰۲)، خودشیفتگی حسابرس و تردید حرفه‌ای (صفرزاده و محمدیان، ۲۰۲۴؛ مارچال و آلبرتون^۵، ۲۰۲۰؛ جنسن و همکاران^۶، ۲۰۲۱)، نقش خودشیفتگی حسابرس در مذاکرات حسابرس و مشتری (چورچ و همکاران، ۲۰۲۰)، میزان خودشیفتگی شریک حسابرسی و مدیریت سود (تاکادا و همکاران^۷، ۲۰۲۱)، خودشیفتگی شریک حسابرسی و کیفیت حسابرسی (چو و همکاران، ۲۰۲۱؛ کریمی شهرکی و همکاران، ۱۴۰۲)، خودشیفتگی شرکای حسابرسی و حق الزحمه حسابرسی (کرک‌هوفس و همکاران^۸، ۲۰۲۳؛ روحی و دلگشا خدار، ۲۰۲۱)، خودشیفتگی حسابرس و ارزیابی ریسک (جانسون و همکاران، ۲۰۲۱)، خودشیفتگی حسابرس و کاهش مدیریت سود (لطفی‌جو و همکاران، ۱۴۰۲)، اثر خودشیفتگی مدیران و حسابرسان بر ثبات تیم مدیریت نسبت به عملکرد شرکت (صالحی و همکاران، ۲۰۲۲)، خودشیفتگی حسابرسان و تسهیم دانش سازمانی (صالحی و روحی، ۲۰۲۳)، خودشیفتگی حسابرس و رقابت در بازار حسابرسی (محمدی و همکاران، ۲۰۲۱)، رابطه بین

5 Marçal & Alberton

6 Janssen et al

7 Takada et al

8 Kerckhofs et al

ارتباطات سیاسی، ویژگی های حسابرس و خودشیفتگی حسابرس (خاکسار و همکاران، ۲۰۲۱) مورد مطالعه قرار گرفته است. تاکنون هیچ پژوهشی در خصوص مدل خودشیفتگی حسابرس و اعتبارسنجی آن در ایران انجام نشده است. بدین ترتیب، پژوهش حاضر از جمله اولین پژوهش ها در نوع خود محسوب می شود که کوشیده است ابعاد و مؤلفه های مختلف خودشیفتگی حسابرس را شناسایی و مدل سازی نماید.

در نهایت، با توجه به اهمیت ویژگی رفتاری خودشیفتگی در حسابرسی، هدف اصلی این پژوهش اعتبارسنجی مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی می باشد. این پژوهش می تواند به روشن سازی درک افراد از خودشیفتگی حسابرس، عوامل موثر و پیامدهای آن بپردازد. نتایج حاصل از پژوهش می تواند اطلاعات ارزشمندی را در اختیار مراجع ذیصلاح حرفه ای، قانون گذاران، جامعه دانشگاهی و مؤسسات حسابرسی قرار دهد.

۲. مبانی نظری پژوهش

۲.۱. خودشیفتگی

در روان شناسی بالینی خودشیفتگی به عنوان یک اختلال مطرح است و در روان شناسی شخصیت به عنوان یک ویژگی فردی خاص مورد بحث قرار می گیرد. اما تعریفی که هر دو شاخه از روان شناسی در مورد خودشیفتگی ارائه می دهند یکسان است. بر اساس تعریف انجمن روان پزشکی آمریکا^۹، افراد خودشیفته با سایرین همدل نیستند ولی نیاز دارند از سوی آنان مرتب مورد تمجید واقع شوند و تصویری مبالغه آمیز از خویش دارند (کریمی شهرکی و همکاران، ۱۴۰۲). برخی از پژوهشگران استدلال می کنند که خودشیفته هایی که دارای ویژگی های بیمارگونه تر، از جمله استئمنار هستند، می توانند به سادگی وفاداری طرفداران خود را از بین ببرند. چنین ویژگی منفی در تعاملات بین فردی، که نشان دهنده عدم همدلی فرد با دیگران است، باعث شده است که بسیاری از نویسندگان، خودشیفتگی را به رهبری مخرب نسبت دهند (صفرزاده و محمدیان، ۲۰۲۴). برخی از مطالعات اخیر بر خودشیفتگی حسابرسان متمرکز شده اند. به عنوان مثال، جنسن و همکاران (۲۰۲۱) دریافتند که

9 American Psychiatric Association (APA)

خودشیفتگی در بین شرکاء بیشتر از سایر حسابرسان است و به طور مثبت با تردید حرفه‌ای حسابرسان مرتبط است.

۲.۲. خودشیفتگی و تصمیم‌های گزارشگری حسابرسی

خودشیفتگی، در برخی موارد موجب می‌شود تا تصمیم‌گیری افراد دچار خطا شود. اعتماد به نفس بالای افراد خود شیفته، باعث می‌شود تا آن‌ها تصمیم‌های ریسک‌پذیری را اتخاذ کنند و در پی آن متضرر شوند. از طرف دیگر، افراد خودشیفته در قضاوت و تصمیم‌گیری مستقل عمل می‌کنند. ترکیبی از بی‌توجهی آنها به اطلاعات خارجی و برتری‌طلبی آنها، از مزیت‌های خودشیفته‌ها در موقعیت‌های تصمیم‌گیری است (لطفی‌جو و همکاران، ۱۴۰۲). پژوهش اخیر توسط چو و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که خودشیفتگی شریک به طور مثبتی با تصمیم‌های گزارشگری حسابرسی که نماینده کیفیت حسابرسی هستند، مرتبط است. آنها با تکیه بر چارچوب دی‌آنجلو^{۱۰} (۱۹۸۱) نشان می‌دهند که خودشیفتگی شریک با استقلال بیشتر حسابرس همراه است. به ویژه، ارتباط بین خودشیفتگی شریک و کیفیت حسابرسی زمانی بیشتر است که یک رابطه شخصی بین حسابرس و حسابرسی شونده وجود داشته باشد یا زمانی که حسابرس برای مشتریان بزرگ‌تر کار می‌کند.

چندین عامل به توضیح ارتباط بین خودشیفتگی شریک و استقلال کمک می‌کند. نخست، خودشیفته‌ها نسبت به رویدادهایی که ممکن است به تصور خود بزرگ‌بینانه از خویش^{۱۱} آسیب برساند، واکنش بد نشان می‌دهند، به‌ویژه زمانی که چنین رویدادهایی به شکست‌های موفقیت مربوط می‌شوند. بنابراین، شرکای خودشیفته احتمالاً از اقداماتی (مثلاً شکست حسابرسی) که می‌تواند به اعتبار آنها آسیب برساند اجتناب می‌کنند. از این رو، خودشیفتگی رابطه مثبتی با استقلال حسابرس دارد. مطابق با این، تحقیقات نشان می‌دهد که خودشیفتگی رابطه مثبتی با تردید حرفه‌ای دارد (کرکه‌فس و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین، هابسون و همکاران^{۱۲} (۲۰۲۰) پیشنهاد کردند که شرکای با امتیاز بالا در ویژگی‌های شخصیتی «تاریک» (مانند خودشیفتگی، روان‌پریشی و ماکیاولیسم) به

10 DeAngelo

11 Grandiose self-image

12 Hobson et al

مشتریان متقاعدکننده‌تر و مطالبه‌گر اختصاص داده شوند. دوم، خودشیفته‌ها دائماً تلاش خود را بر دریافت بازخورد مثبت و راه‌هایی برای حفظ و افزایش تصویر مثبت از خود متمرکز می‌کنند. اجتناب از گزارش شکست به احتمال زیاد این موضوع را تحریک می‌کند. به علاوه، این امر می‌تواند آن‌ها را به کار سخت و کسب تخصص بیشتر تشویق کند. در نهایت، حساب‌برسان خودشیفته ممکن است مؤثرتر کار کنند، زیرا افراد خودشیفته ماهیت رقابتی دارند (چورچ و همکاران، ۲۰۲۰؛ لاجنر و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۱).

۲.۳. خودشیفتگی حساب‌رس و کیفیت حسابرسی

خودشیفتگی مفهوم پیچیده‌ای است که ممکن است استقلال و شایستگی حساب‌رس را به طرق مختلف تحت تاثیر قرار دهد. خودشیفته‌ها افراد خودمحور هستند که به طور معمول ارزش دیگران را پایین می‌آورند. این نشان می‌دهد که شرکای خودشیفته‌تر احتمالاً ارزش مشتریان اصلی را کاهش می‌دهند، زیرا خودشیفته‌های خودمحور خود را مهمترین عامل در هر موقعیتی می‌دانند. افراد خودشیفته تمایل دارند بر دیدگاه‌های خود تمرکز کنند، در حالی که دیدگاه‌های دیگران را نادیده می‌گیرند (برن و ورثی^{۱۴}، ۲۰۱۳). به این ترتیب، به دست آوردن و حفظ تصویری به عنوان یک دروازه‌بان باهوش برای جلب احترام و تحسین هم‌تایان خود ممکن است برای حساب‌برسان خودشیفته بیشتر از راضی نگه داشتن مشتریان‌شان مهم باشد. خاکسار و همکاران (۲۰۲۱) بیان می‌کنند که حساب‌برسان خودشیفته بیش از دیگران سعی می‌کنند استقلال خود را حفظ کرده و افزایش دهند تا شهرت خود را افزایش دهند. از این رو، اکثر مطالعات قبلی نشان می‌دهند که حساب‌برسان خودشیفته به جای پذیرش فشار کارفرمایان، استقلال خود را حفظ کرده و مستقل‌تر رفتار می‌کنند. بنابراین، خودشیفتگی استقلال حساب‌برسان را بهبود می‌بخشد که کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد.

روی هم رفته، تحقیقات قبلی حاکی از آن است که حساب‌برسان خودشیفته‌تر به جای تسلیم شدن در برابر فشار مشتری، به احتمال زیاد مستقل باقی می‌مانند. نتیجه این است که خودشیفتگی استقلال

13 Luchner et al

14 Byrne and Worthy

شریک را بهبود می‌بخشد، که به کیفیت حسابرسی بالاتر ترجمه می‌شود. علاوه بر این، خودشیفتگی حسابرسان ممکن است پتانسیل مدیران را برای سوء استفاده از اختیارات ارائه شده در اصول عمومی حسابداری برای تحریف گزارشگری مالی شرکت خود کاهش دهد و در نتیجه کیفیت حسابرسی بالاتری را به همراه داشته باشد. در مجموع، علاوه بر تأثیری که بر استقلال حسابرسان دارد، خودشیفتگی می‌تواند حسابرسان را نیز برانگیزد تا تلاش‌های حسابرسی بیشتری برای ارائه کار با کیفیت بالا ارائه دهند، که به کسب شهرت برتری در حسابرسی همراه با شناخت کمک می‌کند. این استدلال‌ها حاکی از آن است که کانال افزایش شایستگی تا حدودی پشت حسابرسان خودشیفته‌تر است که حسابرسی‌های با کیفیت بالاتر را انجام می‌دهند (چو و همکاران، ۲۰۲۱؛ کامران و پروتی^{۱۵}، ۲۰۲۲).

۲.۴. خودشیفتگی و تردید حرفه‌ای حسابرسان

بوش و همکاران^{۱۶} (۱۹۹۴) بیان می‌کنند که در یک چارچوب روان‌شناختی، عزت نفس به عنوان ویژگی‌هایی از جمله اعتماد به نفس، عزت نفس و اعتماد به توانایی‌ها و قضاوت‌های خود تعریف شده است. چنین ویژگی‌های رفتاری با هم‌نواپی، قانع کننده بودن و متقاعدسازی ارتباط منفی دارد. در مقابل، از افراد دارای ویژگی‌های فوق‌انتظار می‌رود که با شک و تردید رفتار کنند و با اطمینان خاطر با دیدگاه‌ها، ادعاها و نتیجه‌گیری‌های دیگران مبارزه کنند و در راه دستیابی به شواهد متقاعدکننده به جای پذیرش آسان هر آنچه بیان می‌شود تلاش کنند. بنابراین، در مورد حسابرسان خودشیفته، عزت نفس می‌تواند نقشی کلیدی در شکل‌دهی تردید حرفه‌ای آن‌ها ایفا کند، زیرا توانایی آن‌ها را برای حفظ یک ذهنیت انتقادی سازمان‌یافته و مناقشه بر استدلال و ادعای مشتریان بهبود می‌بخشد (یانکووا^{۱۷}، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر، خودشیفتگی ممکن است با برخی ویژگی‌ها و جهت‌گیری‌های رفتاری در میان حسابرسان مرتبط باشد که منجر به پیامدهای تشدیدکننده بر عوامل تشکیل‌دهنده تردید حرفه‌ای

15 Cameran and Perotti

16 Boush et al

17 Yankova

حسابرسان می‌شود. حسابرس خودشیفته بدبین، بیشتر به مهارت‌ها و قابلیت‌های خود تکیه می‌کند و دستیابی به شواهد حسابرسی معتبر کافی را نادیده می‌گیرد، که به نوبه خود با تعاریف تردید حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن به ویژه تعلیق قضاوت در تضاد است. به طور کلی، فرض می‌شود که خودشیفتگی در بین حسابرسان به طور قابل توجهی با سطح تردید حرفه‌ای آنها مرتبط است. با این حال، ارتباط کلی بین خودشیفتگی حسابرس و تردید حرفه‌ای آنها بسته به اینکه کدام نیرو غالب باشد، می‌تواند در هر دو جهت باشد (صفرزاده و محمدیان، ۲۰۲۴).

۳. پیشینه پژوهش

صالحی و روحی (۱۴۰۲) در مطالعه تاثیر عزت نفس و خودشیفتگی اعضای حسابرسی در به اشتراک گذاری دانش سازمانی در بین مؤسسات حسابرسی ایران به این نتیجه رسیدند که بین عزت نفس و اشتراک اطلاعات حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته، در مقابل بین عزت نفس و خودشیفتگی و اشتراک اطلاعات رابطه منفی و معناداری وجود داشته است. کریمی شهرکی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود نقش واسطه‌ای خودشیفتگی حسابرس بر رابطه بین استراتژی‌های مذاکره با صاحبکار و کیفیت حسابرسی را مطالعه کردند. نتایج پژوهش نشان داد که استراتژی مجادله به طور غیرمستقیم از طریق متغیر واسطه‌ای خودشیفتگی تاثیر مثبت و استراتژی‌های سازش، واگذاری و بسط برنامه کاری به طور غیرمستقیم تاثیر منفی بر کیفیت حسابرسی داشته‌اند. اما بین استراتژی حل مسئله به طور غیرمستقیم از طریق متغیر واسطه‌ای خودشیفتگی با کیفیت حسابرسی رابطه معناداری یافت نشد. همچنین، بین خودشیفتگی حسابرس و کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و مستقیم وجود داشته است. لطفی جو و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان خودشیفتگی حسابرس و اظهارنظر مقبول حسابرسی دریافتند که خودشیفتگی حسابرس رابطه مثبت و معناداری با اظهارنظر مقبول حسابرسی داشته است. همچنین، نوع حسابرس و درصد سهام متعلق به سهامدار عمده رابطه مثبت و معنادار با احتمال صدور اظهارنظر مقبول حسابرسی داشته‌اند. صالحی و همکاران (۱۴۰۱) با مطالعه تاثیر خودشیفتگی مدیران و حسابرسان بر ثبات تیم مدیریت نسبت به عملکرد شرکت دریافتند که بین خودشیفتگی مدیران و حسابرسان و ثبات تیم مدیریت رابطه منفی و معناداری وجود

داشته است. رابطه بین خودشیفتگی مدیران و حسابرسان با عملکرد نسبی شرکت مثبت و معنادار بوده است. علاوه بر این، خودشیفتگی مدیران به طور مثبت و معنی‌داری بر رابطه بین خودشیفتگی حسابرسان و ثبات مدیریت تیم اثرگذار بوده است. یک رابطه منفی و معنادار بین خودشیفتگی حسابرسان و عملکرد نسبی شرکت وجود داشته است. محمدی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تاثیر خودشیفتگی حسابرس بر رقابت بازار حسابرسی (تمرکز حسابرس، تمرکز مشتریان و فشار رقابتی) را بررسی نمودند. یافته‌ها نشان داد که بین خودشیفتگی حسابرس و رقابت بازار حسابرسی و شاخص‌های آن شامل تمرکز حسابرس، تمرکز مشتریان و فشار رقابتی رابطه منفی و معناداری وجود داشته است. همچنین، بین کیفیت حسابرسی و رقابت بازار حسابرسی و شاخص‌های آن شامل تمرکز حسابرس، تمرکز مشتری و فشار رقابتی، رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است. کرکهفُس و همکاران (۲۰۲۳) ارتباط بین خودشیفتگی شرکای حسابرسی و تصمیم‌های گزارشگری حسابرسی و قیمت‌گذاری حسابرسی در یک محیط بازار خصوصی را از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۷ بررسی نمودند. نتایج نشان داد که خودشیفتگی به طور مثبت با احتمال اینکه شرکای حسابرسی برای مشتریانی که از نظر مالی دچار مشکل هستند و با حق‌الزحمه حسابرسی اظهارنظرهای مستمر دارند، مرتبط بوده است. کامران و پروتی (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «پیامدهای خودشیفتگی شریک حسابرسی: شواهدی از بازار انگلستان» به این نتیجه رسیدند که با افزایش خودشیفتگی، تمایل حسابرسان برای تحمل مدیریت سود مشتری افزایش می‌یابد. جانسون و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود تاثیر خودشیفتگی حسابرس و عدم مشارکت اخلاقی بر ارزیابی ریسک یک مدیر مالی مشتری خودشیفته را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که خودشیفتگی کلامی و غیرکلامی مدیران ارشد مالی به طور قابل توجهی بر ارزیابی حسابرسان از ریسک مشتری مرتبط با مدیریت تاثیر داشته است. همچنین، خودشیفتگی حسابرس به طور تعاملی بر استنتاج ریسک مشتری تاثیر داشته، به طوری که حسابرسان دارای خودشیفتگی بالاتر، زمانی که مدیر مالی فرضی خودشیفتگی کلامی بالایی از خود نشان می‌داد، تحمل خودشیفتگی (ارزیابی ریسک پایین‌تر) را از خود نشان داده‌اند. عدم مشارکت اخلاقی حسابرس با ارزیابی ریسک مشتری ارتباط منفی داشته است. چو و همکاران (۲۰۲۱) در

پژوهشی با عنوان «اهمیت خودشیفتگی شریک برای کیفیت حسابرسی: شواهدی از تایوان» دریافتند که تغییرات در کیفیت حسابرسی به طور مثبت با تغییرات در خودشیفتگی شریک ناشی از چرخش اجباری شریک مرتبط بوده است. نتایج تأیید کرد که خودشیفتگی شریک، کیفیت حسابرسی را عمدتاً از طریق افزایش استقلال حسابرس، به جای شایستگی حسابرس، بهبود می‌بخشد. جنسن و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان «تردید حرفه‌ای حسابرسان: ویژگی‌ها، نیت رفتاری و اقدامات در این زمینه»، دریافتند که خودشیفتگی شرکای حسابرسی به طور معنی‌داری بیشتر از سایر حسابرس‌ها بوده و این موضوع باعث شده است تا شرکای حسابرسی، تردید حرفه‌ای بیشتری در مقایسه با سایرین داشته باشند. مارچال و آلبرتون (۲۰۲۰) با بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی سه گانه تاریک و تردید حرفه‌ای در بین حسابرسان مستقل، دریافتند که خودشیفتگی حسابرسان رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار با تردید حرفه‌ای او داشته است. به عقیده آن‌ها خودشیفتگی باعث می‌شود تا عزت نفس و توانایی پرسش‌گری حسابرسان افزایش یابد. اما دو ویژگی دیگر تاریک شخصیت یعنی ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی تأثیر معنی‌داری بر تردید حرفه‌ای نداشته است.

۴. مدل مفهومی پژوهش و تبیین فرضیه‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهش پاشازاده کهق و همکاران (۱۴۰۱)، مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره

(۱) نشان داده شده است. فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تبیین می‌گردد:

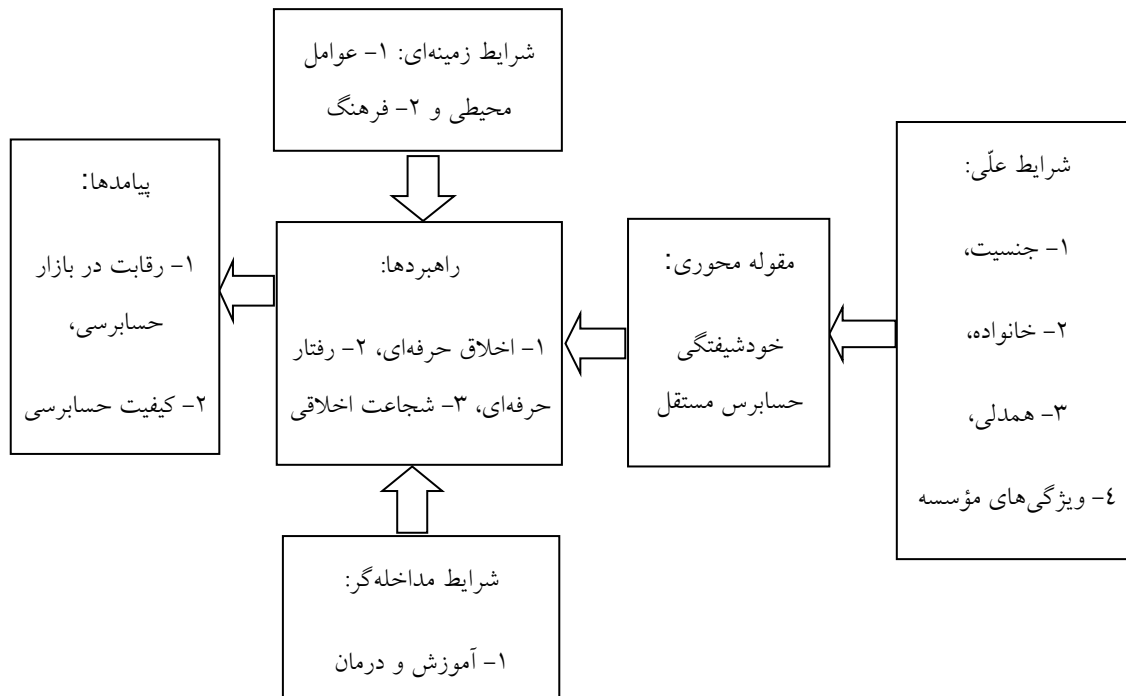
فرضیه اول: شرایط علی بر خودشیفتگی حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه دوم: خودشیفتگی حسابرسان بر راهبردها تأثیر دارد.

فرضیه سوم: آموزش و درمان بر راهبردها تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: شرایط زمینه‌ای بر راهبردها تأثیر دارد.

فرضیه پنجم: راهبردها بر پیامد خودشیفتگی حسابرسان تأثیر دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع: پاشازاده کهتی و همکاران، ۱۴۰۱)

۵. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، از نوع پژوهش کاربردی^۸ است. این نوع پژوهش با تکیه بر دستاوردهای پژوهش‌های بنیادی به حل یک مساله در دنیای واقعی می‌پردازد و با هدف بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می‌شود. هدف پژوهش کاربردی، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص می‌باشد. همچنین،

پژوهش حاضر از لحاظ نوع استدلال، قیاسی و ماهیت داده‌ها، پژوهش کمی و از نظر روش شناخت، توصیفی/پیمایشی و از لحاظ بُعد زمان، پژوهش مقطعی است.

قلمرو، جامعه و نمونه پژوهش

قلمرو زمانی این پژوهش، سال ۱۴۰۲ و قلمرو مکانی آن مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، حسابداران رسمی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است. نمونه آماری از طریق محاسبه‌گر حجم نمونه مدل‌سازی معادلات ساختاری^{۱۹} محاسبه گردید که شامل تعداد ۳۳۲ نفر حسابدار رسمی است که به روش نمونه‌گیری تصادفی (احتمالی) ساده انتخاب شدند.

گردآوری داده‌ها

داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه تهیه شده بر اساس یافته‌های پژوهش کیفی پاشازاده کهق و همکاران (۱۴۰۱) جمع‌آوری گردید. این پرسشنامه دارای دو بخش سؤالات جمعیت‌شناختی و سؤالات (گویه‌های) تخصصی است. گویه‌های این پرسشنامه از نوع قالبی^{۲۰} یا جدولی می‌باشد که در آن مقوله‌های پاسخی مشابه برای گویه‌های چند گزینه‌ای در نظر گرفته شده و گویه‌ها زیر یکدیگر قرار گرفته و یک قالب یا جدولی را ساخته‌اند. در این پرسشنامه از مقیاس لیکرت^{۲۱} پنج مقوله‌ای (کاملاً موافق، موافق، بی‌نظر، مخالف و کاملاً مخالف) استفاده شده است. داده‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی و نسخه ۲۴ نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس ۲۲ و اسمارت پی‌اِل‌اس‌سه ۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مدل‌سازی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می‌باشد. از طریق این رویکرد می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در

19 Structural Equation Modeling (SEM)

20 Matrix questions

21 Likert Scale

22 SPSS24

23 SmartPLS3

جامعه‌های خاص با استفاده از داده‌های همبستگی، غیرآزمایشی و آزمایشی نمود (فورنر و لارکر^{۲۴}، ۱۹۸۱).

به منظور تأمین روایی درونی، به انتخاب دقیق اشخاص و ابزار اندازه‌گیری با نظرسنجی از خبرگان جهت تأمین روایی سازه، محتوا و صوری همراه با پرهیز از سوگیری پژوهشگر و انتخاب روش‌های مناسب آماری برای تحلیل، مورد توجه قرار گرفت. برای تأمین روایی بیرونی نیز با دقت در معرف بودن نمونه پژوهش، توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تحلیل دقیق داده‌ها همراه با در نظر گرفتن سطح خطای مناسب، اقدام گردید. علاوه بر این، برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری، ضرایب پایایی ترکیبی محاسبه شد.

۶. یافته‌های پژوهش

آزمون پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری (بیرونی) در قالب چهار آزمون آلفای کرونباخ^{۲۵}، پایایی ترکیبی^{۲۶}، پایایی همبستگی درونی اسپیرمن سؤالات یا شاخص‌ها (RHO_A) و آزمون پایایی اشتراکی^{۲۷} و همچنین روایی واگرا^{۲۸} (آزمون بار عرضی، آزمون فورنل و لاکر، و شاخص HTMT) با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS3 انجام شد. در نرم‌افزار PLS، برازش مدل در سه بخش برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل، بررسی می‌شود و سپس روایی همگرا و واگرای مدل اندازه‌گیری مورد بررسی قرار می‌گیرد. توصیف جامعه‌شناختی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها در جدول (۱) ارائه شده است.

24 Fornel & larcker

25 Cronbach's Alpha

26 Composite Reliability (CR)

27 Average Variance Extracted (AVE)

28 Divergent Validity

جدول ۱: توصیف جامعه‌شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر		فراوانی	درصد	فراوانی تجمعی
جنسیت	آقا	۳۰۰	۹۰/۴	۹۰/۴
	خانم	۳۲	۹/۶	۱۰۰
سن	بین ۳۰ تا ۳۵ سال	۳	۹	۹
	بین ۳۵ تا ۴۰ سال	۱۱۵	۳۴/۶	۳۵/۵
	بین ۴۰ تا ۴۵ سال	۱۱۹	۳۵/۸	۷۱/۴
	بین ۴۵ تا ۵۰ سال	۷۸	۲۳/۵	۹۴/۹
	بالای ۵۰ سال	۱۷	۵/۱	۱۰۰
سابقه حسابرسی	کمتر از ۱۰ سال	۳۳	۹/۹	۹/۹
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۴۷	۱۴/۲	۲۴/۱
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۱۷۸	۵۳/۶	۷۷/۷
	بالای ۲۰ سال	۷۴	۲۲/۳	۱۰۰
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۵۹	۱۷/۸	۱۷/۸
	کارشناسی ارشد	۲۰۰	۶۰/۲	۷۸
	دکتری	۷۳	۲۲	۱۰۰

آزمون پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری

آزمون پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری (بیرونی) در قالب چهار آزمون آلفای کرونباخ^{۲۹}، پایایی ترکیبی^{۳۰}، پایایی همبستگی درونی اسپیرمن سؤالات یا شاخص‌ها (RHO_A) و در نهایت آزمون پایایی اشتراکی^{۳۱} (میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود) انجام شد، که نتایج آن‌ها در جدول (۲) نشان داده شده است.

29 Cronbach's Alpha

30 Composite Reliability (CR)

31 Average Variance Extracted (AVE)

جدول ۲. آزمون‌های پایایی مدل

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

* منبع: یافته‌های پژوهش

مطابق نظر صاحب‌نظران مقدار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و همبستگی اسپیرمن باید بالای ۰/۷ باشد و مقدار پایایی اشتراکی بالای ۰/۵، بر همین اساس و با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۶) کلیه ضرایب به دست آمده دارای شرایط مذکور هستند و با توجه به چهار آزمون پایایی، پایایی مدل پژوهش تأیید می‌گردد. همچنین، مطابق نظر رینگل^{۳۲} و هنسلر^{۳۳} اگر شرط $CR > AVE$

32 Ringle
33 Henseler

برقرار باشد، روایی همگرایی مدل تأیید می‌شود. با توجه به جدول (۶) مشاهده می‌شود که مدل دارای روایی همگرا^{۳۴} نیز است.

آزمون روایی واگرا

روایی تشخیصی یا واگرا^{۳۵} توانایی یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی را در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای (سؤالات هر متغیر مکنون با سؤالات متغیر مکنون دیگر) موجود در مدل می‌سنجد (هیر و همکاران^{۳۶}، ۲۰۱۳). برای محاسبه روایی واگرا در مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی، باید آزمون بار عرضی^{۳۷}، آزمون فورنل و لارکر^{۳۸} و شاخص HTMT یا نسبت روایی یگانه-دوگانه^{۳۹} انجام شود. باید در نظر داشت که مجموع دو روایی همگرا و واگرا است که روایی داده‌های جمع-آوری شده توسط شاخص‌های اندازه‌گیری کننده متغیرها را می‌سازد. آزمون بارهای عرضی بررسی می‌کند آیا شاخص‌های یک متغیر تنها مربوط به همان متغیر است یا خیر؟ اگر میزان همبستگی بین یک شاخص با متغیر دیگری غیر از متغیر خود بیشتر از میزان همبستگی آن شاخص با متغیر مربوط به خود باشد، روایی واگرای مدل زیر سؤال می‌رود. معیار معرفی شده توسط فورنل و لارکر هم میزان رابطه یک متغیر با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها بررسی می‌کند، به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با متغیرهای دیگر. جدول (۳) نتایج آزمون فورنل و لارکر را با اعداد سطر اول نشان می‌دهد. جذر AVE هر متغیر در قطر اصلی قرار گرفته است. لزوم تأیید روایی واگرا، بیشتر بودن عدد قطر اصلی از مقادیر زیرین آن است.

34 Convergent Validity

35 Divergent Validity

36 Hair et al

37 Cross Loading

38 Fornell & Larcker

39 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

جدول ۳. نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر (سطر اول) و HTMT (سطر دوم)

متغیرها	آموزش و درمان	اخلاق حرفه‌ای	تمایز با دیگران	تکبر و بزرگ بینی	جنسیت	خانواده	رفتار حرفه‌ای	رقابت در بازار	ریسک پذیری	شجاعت اخلاقی	عوامل محیطی	فرهنگ	همدلی	ویژگی های موسسه	کیفیت حسابرسی
آموزش و درمان	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
اخلاق حرفه‌ای	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
تمایز با دیگران	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
تکبر و بزرگ بینی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
جنسیت	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
خانواده	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
رفتار حرفه‌ای	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
رقابت در بازار	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
ریسک پذیری	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شجاعت اخلاقی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
عوامل محیطی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
فرهنگ	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
همدلی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
ویژگی های موسسه	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
کیفیت حسابرسی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	شجاع ت اخلاقی
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	عوامل محیطی
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	فرهنگ
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	همدلی
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	ویژگی ای موسسه
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	کیفیت حسابرسی
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

* منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که میزان جذر AVE برای هر متغیر بیشتر از همبستگی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر است و روایی واگرایی بین سازه‌های مدل تأیید می‌شود. هنسler و همکاران (۲۰۱۵) شاخص یا آزمون نسبت روایی یگانه-دوگانه یا HTMT (اعداد سطر دوم جدول) را برای ارزیابی روایی واگرایی ارائه کردند که مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور بدون آن، فاقد اعتبار است. این شاخص روشی برای سنجش میزان روایی واگرایی یا افتراق میان گویه‌های تشکیل‌دهنده هر یک از سازه‌های مدل است. حد مجاز این معیار میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹

می‌باشد. همان طور که مشاهده می‌شود تمامی اعداد مربوطه کمتر از حد مرزی بوده و روایی واگرا نیز تأیید شد. بنابراین، با توجه به نتایج آزمون‌های بالا می‌توان گفت مدل از روایی و اگرایی مناسب برخوردار است.

اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش

آمار توصیفی به تنظیم و طبقه‌بندی داده‌ها، نمایش ترسیمی و محاسبه مقادیری از قبیل نما، میانگین، میانه و ... می‌پردازد که حاکی از مشخصات یکایک اعضای جامعه مورد بحث است. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۹) نشان داده شده است.

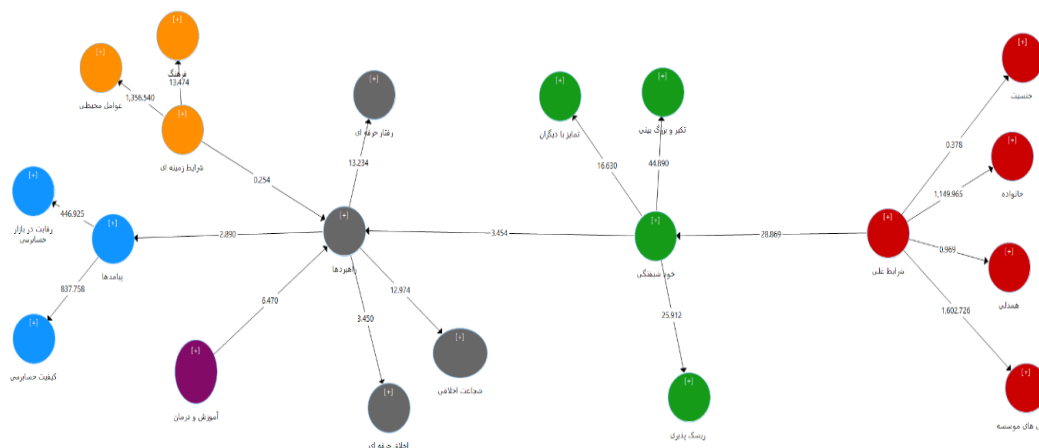
جدول ۴. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد		میانگین	انحراف از کسیدگی	کسیدگی	انحراف از کسیدگی	سوءرکب	سوءرکب	میانگین
	گمشده	در دسترس							
تکبر و بزرگ‌بینی	۰	۳۳۲	۴/۱۷۰	-۱/۰۷۵	۰/۱۳۴	۱/۲۱۷	۰/۲۶۷	۱/۳۳	۵/۰۰
تمایز با دیگران	۰	۳۳۲	۳/۵۲۳	-۰/۸۱۲	۰/۱۳۴	۱/۴۶۳	۰/۲۶۷	۱/۳۳	۵/۰۰
ریسک‌پذیری	۰	۳۳۲	۳/۶۴	-۰/۶۱۹	۰/۱۳۴	۰/۳۳۱	۰/۲۶۷	۱/۲۹	۵/۰۰
خودشیفتگی	۰	۳۳۲	۳/۷۷۷	-۰/۹۸۴	۰/۱۳۴	۱/۱۷۵	۰/۲۶۷	۱/۷۱	۴/۹۰
رقابت در بازار حساسی	۰	۳۳۲	۳/۴۴۸	-۰/۴۴۰	۰/۱۳۴	-۰/۰۱۵	۰/۲۶۷	۱/۲۵	۵/۰۰
کیفیت حساسی	۰	۳۳۲	۳/۶۰۲	-۱/۱۶۶	۰/۱۳۴	۰/۷۱۱	۰/۲۶۷	۱/۳۳	۴/۸۳
اخلاق حرفه‌ای	۰	۳۳۲	۳/۴۷۹	-۰/۸۲۹	۰/۱۳۴	۰/۶۵۵	۰/۲۶۷	۱/۱۷	۴/۸۳
رفتار حرفه‌ای	۰	۳۳۲	۴/۱۶۹	-۱/۵۴۵	۰/۱۳۴	۳/۱۹۵	۰/۲۶۷	۱/۰۰	۵/۰۰
شجاعت اخلاقی	۰	۳۳۲	۳/۸۳۶	-۱/۶۳۷	۰/۱۳۴	۵/۳۱۷	۰/۲۶۷	۱/۰۰	۵/۰۰
آموزش و درمان	۰	۳۳۲	۳/۶۵۴	-۱/۱۳۹	۰/۱۳۴	۱/۸۷۴	۰/۲۶۷	۱/۳۳	۵/۰۰
عوامل محیطی	۰	۳۳۲	۳/۶۴۲	-۱/۰۴۰	۰/۱۳۴	۱/۱۰۸	۰/۲۶۷	۱/۰۰	۵/۰۰
فرهنگ	۰	۳۳۲	۳/۲۴۷	-۰/۲۶۷	۰/۱۳۴	-۰/۴۲۲	۰/۲۶۷	۱/۰۰	۵/۰۰

مکانیزم	مقیاس	انحراف از کشیدگی	کشیدگی	تاریخ از تاریخ	تاریخ	تاریخ	تعداد		متغیرهای پژوهش
							گمشده	در دسترس	
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۲۶۷	-۰/۱۶۱	۰/۱۳۴	-۰/۲۹۹	۳/۱۹۹	۰	۳۳۲	جنسیت
۵/۰۰	۱/۲۵	۰/۲۶۷	۰/۶۳۵	۰/۱۳۴	-۰/۹۰۹	۳/۶۳۳	۰	۳۳۲	خانواده
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۲۶۷	-۰/۴۰۶	۰/۱۳۴	-۰/۸۴۸	۳/۶۲۶	۰	۳۳۲	همدلی
۵/۰۰	۲/۳۳	۰/۲۶۷	-۰/۶۱۶	۰/۱۳۴	-۰/۲۷۲	۴/۰۴۱	۰	۳۳۲	ویژگی‌های مؤسسه

مطابق با جدول (۴) میانگین تمامی متغیرها در نمونه از مقدار نقطه برش یا حد مرزی ۳، بزرگ‌تر است. یعنی، توافق نسبی در نمونه وجود دارد. از سوی دیگر، مطابق با نظر استیونز^{۴۱} (۲۰۰۲) پراکندگی در پاسخ‌های افراد باید از نقطه برش ۰/۵ برای یک متغیر بزرگ‌تر باشد. یعنی، مشخص است که در بخش پیش‌پردازش‌ها افراد بی‌تفاوت در هر سطر شناسایی و حذف گردیده‌اند. وی بیان می‌کند اگر پس از پیش‌پردازش‌ها و شناسایی افراد بی‌تفاوت و حذف آن‌ها، همچنان پراکندگی داده‌ها در هر متغیر کمتر از ۰/۵ باشد، فاقد اعتبار و استفاده برای آزمون‌های آمار استنباطی است. در پژوهش حاضر کلیه مقادیر انحراف معیارهای هر متغیر در نمونه از نقطه برش ۰/۵ بزرگ‌تر است. در نهایت، ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش در بازه مجاز مربوطه قرار دارند. به عبارت دیگر، شرط کافی برای نرمال بودن توزیع داده‌ها در این پژوهش وجود دارد. یعنی، هم متغیرهای برآمده از طیف‌ها دارای مقیاس یا سطح اندازه‌گیری فاصله‌ای/نسبی هستند و ماهیت کمی دارند و هم از الگوی زنگوله‌ای نرمال در توزیع فراوانی داده‌ها با دو شرط لازم و کافی پیروی کرده‌اند و می‌توان اعلام کرد که پژوهشگر اجازه دارد از آزمون‌ها و نرم‌افزارهای پارامتریک بهره گیرد.

41 Stevens



شکل ۳: مدل ساختاری یا درونی در حالت معناداری ضرایب

معادلات آزمون‌های ضرایب مسیر و معناداری آن‌ها

به منظور بررسی معناداری مسیرها، سه مورد ضریب مسیر یا β ، T-value و Sig باید بررسی شود که ضریب مسیر، شدت و جهت را نشان داده و T-value باید در بازه $-1/96$ و $1/96$ و مقدار Sig کوچک‌تر از $0/05$ و یا $0/01$ باشد، در این حالت می‌توان گفت به ترتیب در سطح اطمینان 95% و 99% معنادار است. یعنی، پیش‌بینی می‌شود در یک نمونه بزرگ‌تر از همان جامعه، رابطه علی تأیید شود. جدول (۱۰) آزمون معناداری و تحلیل مسیر نشان می‌دهد.

جدول ۵. آزمون معناداری و تحلیل مسیر

نتیجه	Sig	T-value	ضریب مسیر (β)	فرضیات
معنادار	۰/۰۲۵	۲۸/۸۶۹	۰/۷۸۷	شرایط علی ← خودشیفتگی حسابرسان
معنادار	۰/۰۳۸	۳/۴۵۴	۰/۳۵	خودشیفتگی حسابرسان ← راهبردها
معنادار	۰/۰۳۲	۶/۴۷۰	۰/۷۸۶	آموزش و درمان ← راهبردها
غیر معنادار	۰/۰۶۳	۰/۲۵۴	۰/۰۱۲	شرایط زمینه‌ای ← راهبردها
معنادار	۰/۰۴۰	۲/۸۹۰	۰/۲۳۷	راهبردها ← پیامدها

بر اساس جدول (۵) و نتایج حاصل از آزمون معناداری و تحلیل مسیر، تمامی مسیرها با توجه به مقدار T-value که خارج از بازه $1/96$ و $-1/96$ و یا مقدار $\text{Sig} > 0/05$ در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و تنها مسیر شرایط زمینه‌ای بر راهبردها با توجه به مقدار T-value که کوچک‌تر از $1/96$ و مقدار $\text{Sig} < 0/05$ در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نیست.

آزمون برازش مدل کلی (معیار GOF)

برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از شاخص نیکویی برازش^{۴۲} یا (GOF) استفاده گردید. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های اشتراکی قابل محاسبه است. به عبارت دیگر، این معیار همان میانگین هندسی میانگین ضرایب تعیین متغیرهای درون‌زای و میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پژوهش است. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران^{۴۳} (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

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

از آنجا که در حداقل مربعات جزئی مقدار Commonality با AVE برابر است، ورتلس و همکاران^{۴۴} (۲۰۰۹) فرمول زیر را ارائه کرده‌اند:

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

ورتلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار برای ارزیابی شاخص GOF در نظر گرفته‌اند: ضعیف (اگر بین $0/1$ تا $0/25$ باشد)، متوسط (اگر بین $0/25$ تا $0/36$ باشد) و قوی (اگر از $0/36$ بیشتر باشد). توسط این معیار می‌توان برازش مدل کلی را کنترل نمود.

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

با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برای GOF از $0/36$ بیشتر است، نشان از برازش قوی مدل کلی دارد.

42 Goodness of Fit (GOF)

43 Tenehaus et al

44 Wetzels et al

۵. بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با رویکرد کمی به منظور اعتبارسنجی مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی در سال ۱۴۰۲ انجام شده است. سازه خودشیفتگی حسابرس دارای ابعاد «تکبر و بزرگ بینی»، «تمایز با دیگران» و «ریسک پذیری» است. سازه شرایط علی شامل ابعاد «جنسیت»، «خانواده»، «همدلی»^{۴۵} و «ویژگی های مؤسسه» است. آزمون فرضیه اول نشان می دهد شرایط علی بر خودشیفتگی حسابرس تاثیر مثبت و معنی دار دارد. الگوهای قلبی جنسیت در رفتار و فرآیندهای ذهنی تاثیرات چشمگیری بر جای می گذارد (عبدی و همکاران، ۱۴۰۰). از سوی دیگر، اگر محیط خانواده دستخوش تنش، دگرگونی و سردی روابط بین اعضا قرار گیرد و نیازهای عاطفی نوجوان در آن ارضاء نشود، اختلالاتی مثل خود شیفتگی پدیدار خواهد شد. همدلی ظرفیت بنیادین افراد در تنظیم روابط، حمایت از فعالیت های مشترک و انسجام گروهی است (امینیان دهکردی و همکاران، ۱۴۰۰). علاوه بر این، فشارهای شغلی نقش مهمی در حرفه حسابداری و حسابرسی ایفا می کنند که نیاز به بهبود درک ما از چگونگی کاهش آثار منفی این فشارها وجود دارد، زیرا چنین فشارهایی ممکن است منجر به عملکرد ضعیف حسابرس و کاهش کیفیت حسابرسی گردد. این یافته ها با نتایج پژوهش لطفی جو و همکاران (۱۴۰۲)، کلارک و همکاران^{۴۶} (۲۰۱۶)، گریجالوا و همکاران^{۴۷} (۲۰۱۵) و فالکو و همکاران^{۴۸} (۲۰۲۰) همسو هستند.

سازه راهبردها شامل ابعاد «اخلاق حرفه ای»، «رفتار حرفه ای» و «شجاعت اخلاقی» است. پژوهشگران بسیاری تلاش کرده اند عوامل مؤثر بر رفتار حرفه ای را تعیین کنند و اغلب با عبور از محور تخصصی رفتار حرفه ای حسابرسان، رفتار حرفه ای را به صورت عام مطالعه کرده اند (کریم آبادی و همکاران، ۱۴۰۳). خلیل و همکاران^{۴۹} (۲۰۱۸) بیان می کنند که شجاعت اخلاقی، یک ویژگی است که افراد را برانگیخته و قادر می سازد تا مسیر درست عمل را بر اساس اخلاق حرفه ای خود

45 Empathy

46 Clarke et al

47 Grijalva et al

48 Falco et al

49 Khelil et al

طی کنند. آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد خودشیفتگی حسابرسان بر راهبردها تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های نمازی و رجب‌دری (۱۳۹۸)، کریم‌آبادی و همکاران (۱۴۰۳) و خلیل و همکاران (۲۰۱۸) همراستا می‌باشند. سازه شرایط مداخله‌گر تنها شامل بُعد «آموزش و درمان» است. آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که آموزش و درمان به عنوان متغیر مداخله‌گر بر راهبردها تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد. این یافته همراستا با نتایج پژوهش رهنمایی و اسدی (۱۴۰۰) و واینبرگ و رونینگستام^{۵۰} (۲۰۲۰) است.

سازه شرایط زمینه‌ای شامل ابعاد «عوامل محیطی» و «فرهنگ» است. آزمون فرضیه چهارم نشان می‌دهد عوامل محیطی و فرهنگ بر راهبردها تاثیر ندارند. در حالی که عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تاثیرگذار بر اخلاق و رفتار حرفه‌ای هستند. علاوه بر این، عامل فرهنگ که به شدت با فرهنگ مشارکتی و کار تیمی ارتباط دارد، بر اخلاق حرفه‌ای تاثیر دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش احمدزاده و یعقوب‌نژاد (۱۴۰۱) و هاریدیستیا و فادجارینی^{۵۱} (۲۰۱۹) همراستا نیست. سازه پیامدها شامل ابعاد «کیفیت حسابرسی» و «رقابت در بازار حسابرسی» است. همانند سایر حرفه‌ها، حرفه حسابرسی نیز نیاز به بازاریابی دارد. بازاریابی به طور با اهمیتی تقاضا ایجاد می‌کند یا آن را افزایش می‌دهد، و بدون تقاضا، مشتری وجود ندارد. بنابراین، ایجاد استراتژی‌های بازار که نتایج ارزش افزوده را به سازمان منتقل می‌کند، راه مطمئنی برای حسابرسان است تا در آینده موفق باشند. آزمون فرضیه پنجم نشان می‌دهد که راهبردها بر پیامد حسابرسی تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد. این نتایج برخلاف پژوهش فخری و حاجیها (۱۳۹۸) بوده، اما همراستا با یافته‌های پژوهش کریم‌آبادی و همکاران (۱۴۰۳) و هانگ و همکاران^{۵۲} (۲۰۱۲) می‌باشند.

بر اساس نتیجه فرضیه اول و دوم به مؤسسات حسابرسی توصیه می‌شود با انجام برخی از آزمون روان‌شناختی در هنگام استخدام، از کارکنان حسابرسی متناسب با اهداف سازمانی استفاده کنند. مطابق

50 Weinberg & Ronningstam

51 Haeridistia & Fadjarenie

52 Huang et al

نتیجه فرضیه سوم، پیشنهاد می‌شود بالینگران و پژوهشگران توجه بیشتری به درمان و آموزش اختلال شخصیت خودشیفته نشان دهند. بر اساس نتیجه فرضیه پنجم، مؤسسات حسابرسی در کنار سازمان-های ناظر و حاکم بر حرفه حسابرسی، دوره‌های آموزشی، اقدامات انتظامی، اقدامات اقتصادی و کارگاه‌هایی در مورد کار حرفه‌ای و قوانین اخلاقی حسابرسی و دوره‌های آموزشی در سطح مدیران و سرپرستان در خصوص تعهد نسبت به منافع عموم برگزار کرده و اهتمام بیشتری به این مقوله اخلاقی داشته باشد. جامعه حسابداران رسمی باید نظارت بیشتری بر رعایت اخلاق حرفه‌ای داشته باشد. همچنین، نظارت بیشتری بر روند بازاریابی حسابرسان و کسب اطمینان از استقلال و کیفیت حسابرسی، اعمال نمایند.

به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که در آینده پژوهش‌هایی تحت عناوین بررسی تاثیر تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی بر رابطه بین خودشیفتگی حسابرس و خوانایی گزارش حسابرسی؛ رابطه پویایی خودشیفتگی و تردید حسابرس؛ تاثیر نگرش حسابرسان نسبت به تبلیغات و بازاریابی بر کیفیت حسابرسی؛ تاثیر ویژگی‌های اخلاق فردی و سازمانی حسابرسان بر نگرش آنها نسبت به فعالیت‌های بازاریابی، و بررسی نقش تفاوت‌های فرهنگی در رابطه بین خودشیفتگی حسابرس قضاوت حسابرس انجام شود.

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی بوده است. نخست اینکه پژوهش حاضر از نوع مقطعی می‌باشد، لذا یافته‌های آن باید با احتیاط تفسیر شوند. دوم اینکه، محدودیت گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه و عدم همکاری برخی حسابداران رسمی و تفسیرهای متفاوت برخی از پاسخ‌دهندگان به سؤال‌های پرسشنامه باعث شد که برخی نمونه‌های انتخابی حذف و نمونه‌های جدید جایگزین شوند. سوم اینکه، در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده گردید، لذا ممکن است برخی از پاسخ‌دهندگان از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیرواقعی داده باشند، البته این محدودیت جزو محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه می‌باشد.

منابع

- احمدزاده، زهرا و یعقوب‌نژاد، احمد. (۱۴۰۱). تاثیر درک حساب‌رسان از فرهنگ اخلاقی حاکم در مؤسسات بر ارزش‌های حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴(۵۵)، ۲۳-۴۰.
- امینیان دهکردی، فاطمه؛ رضایی، خسرو و ماردپور، علیرضا. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش مهارت‌های همدلی بر خودشیفتگی و زورگویی دانش‌آموزان زورگو. دست‌آوردهای روان‌شناختی، ۲۸(۲)، ۶۷-۹۲.
- پاشازاده کهق، معصومه؛ علی‌نژاد ساروکلائی، مهدی؛ محمدی، احمد و بادآور نهندي، یونس. (۱۴۰۱). طراحی مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی. فصلنامه تحلیل بازار سرمایه، ۲(۳)، ۱۸۳-۲۱۳.
- رهنمایی، محمدجمال و اسدی، جوانشیر. (۱۴۰۱). مقایسه اثربخشی دو رویکرد روان‌کاوی و طرح‌واره‌درمانی در درمان اختلال شخصیت خودشیفته. مطالعات ناتوانی، ۱۵۱(۱۲)، ۱-۸.
- عبدالرضائی، سبحان؛ جنانی، محمدحسن و همت‌فر، محمود. (۱۴۰۱). خودشیفتگی مدیران و هزینه‌های تحقیق و توسعه. فصلنامه تحلیل بازار سرمایه، ۲(۳)، ۱۱۲-۱۳۹.
- عبدی، صباح؛ رضایی، اکبر و محمدزاده، علی. (۱۴۰۰). نقش تعدیل‌گری جنسیت در پیوند میان خودشیفتگی سالم و خودشیفتگی بیمارگونه با خودکارآمدی تحصیلی. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۷(۲)، ۱-۱۲.
- فخری، علی و حاجیها، زهره. (۱۳۹۸). تاثیر اخلاق حرفه‌ای حساب‌رسان بر بهبود کارایی و ارتقای عملیات حسابرسی (مطالعه موردی: حساب‌رسان عضو جامعه حساب‌رسان رسمی ایران). پژوهش و مطالعات علوم اسلامی، ۱(۶)، ۳۲-۴۷.
- کریم‌آبادی، محمد؛ جهانگیرنیا، حسین؛ حاجیها، زهره و غلامی جمکرانی، رضا. (۱۴۰۱). ارزیابی معیارهای آیین رفتار حرفه‌ای در کیفیت حرفه حسابرسی مستقل. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴(۳)، ۷۹-۱۰۱.
- کریمی شهرکی، مهدی؛ پورعلی، محمدرضا و صمدی لرگانی، محمود. (۱۴۰۲). تحلیل نقش واسطه‌ای خودشیفتگی حسابرس بر رابطه بین استراتژی‌های مذاکره با صاحب‌کار و کیفیت حسابرسی. حسابداری مدیریت، ۱۶(۵۷)، ۱-۲۳.
- لطفی‌جو، نشمین؛ بنی‌مهد، بهمن و وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۴۰۲). خودشیفتگی حسابرس و اظهارنظر مقبول حسابرسی. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۳(۱۱)، ۶۴-۸۱.

لطفی جو، نشمین؛ بنی مهد، بهمن؛ نیکومرام، هاشم و وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۴۰۲). نقش خودشیفتگی حسابرس در کاهش مدیریت سود. پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، ۱۲(۲)، ۲۸۱-۳۰۴.
محمدی، محمد؛ محمدی، سامان و سراجی، پریا. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر تخصص در صنعت و تخصص قانونی اعضای کمیته حسابرسی بر کیفیت حسابرسی شرکت. فصلنامه تحلیل بازار سرمایه، ۳(۳)، ۱۳۵-۱۶۶.

نمازی، محمد و رجب‌دری، حسین. (۱۳۹۸). آزمون الگوی کاربردی توسعه پایدار اخلاق حرفه‌ای حسابداری با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۱(۴۳)، ۱-۲۶.

- Boush, D. M., Friestad, M., & Rose, G. M. (1994). Adolescent skepticism toward TV advertising and knowledge of advertiser tactics. *Journal of consumer research*, 21(1), 165-175.
- Byrne, K. A., & Worthy, D. A. (2013). Do narcissists make better decisions? An investigation of narcissism and dynamic decision-making performance. *Personality and Individual Differences*, 55(2), 112-117.
- Cameran, M., Lyu, P., & Perotti, P. (2022). The Consequences of Audit Partner Narcissism: Evidence from the UK Market. Available at SSRN 4109142.
- 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.
- Clarke, I. E., Karlov, L., & Neale, N. J. (2015). The many faces of narcissism: Narcissism factors and their predictive utility. *Personality and Individual Differences*, 81, 90-95.
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R. (2020). Is narcissism associated with heavy work investment? The moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4750.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.
- Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, M. B., Harms, P. D., Robins, R. W., & Yan, T. (2015). Gender differences in narcissism: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 141(2), 261.
- Haeridistia, N., & Fadjaranie, A. (2019). The effect of independence, professional ethics & auditor experience on audit quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(2), 24-27.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long range planning*, 46(1-2), 1-12.

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43, 115-135.
- Hobson, J. L., Stern, M. T., & Zimbelman, A. F. (2020). The benefit of mean auditors: The influence of social interaction and the Dark Triad on unjustified auditor trust. *Contemporary Accounting Research*, 37(2), 1217-1247.
- Huang, C. C., You, C. S., & Tsai, M. T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing ethics*, 19(4), 513-529.
- Janssen, S., Hardies, K., Vanstraelen, A., & Zehms, K. M. (2021). Auditors' professional skepticism: Traits, behavioral intentions, and actions. *Behavioral Intentions, and Actions* (February 12, 2021).
- 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.
- Kerckhofs, L., Vandenhoute, M. L., & Hardies, K. (2023). Partner narcissism in a private market setting: Consequences for audit reporting decisions and audit pricing. *International Journal of Auditing*.
- Khaksar, J., Salehi, M., & Lari DashtBayaz, M. (2022). The relationship between political connections, auditor characteristics and auditor narcissism. *Journal of Facilities Management*, 20(4), 521-537.
- Khelil, I., Akrou, O., Hussainey, K., & Noubbigh, H. (2018). Breaking the silence: An empirical analysis of the drivers of internal auditors' moral courage. *International Journal of Auditing*, 22(2), 268-284.
- Luchner, A. F., Houston, J. M., Walker, C., & Houston, M. A. (2011). Exploring the relationship between two forms of narcissism and competitiveness. *Personality and Individual Differences*, 51(6), 779-782.
- Marçal, R. R., & Alberton, L. (2020). Relationship between Dark Triad personality traits and professional skepticism among independent auditors. *Journal of Education and Research in Accounting*, 14(4), 480-500.
- 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.
- 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.
- Safarzadeh, M. H., & Mohammadian, M. A. (2024). Auditors' narcissism and their professional skepticism: evidence from Iran. *Asian Review of Accounting*, 32(1), 91-119.
- Salehi, M., & Rouhi, S. (2023). The impact of audit members' self-esteem and narcissism on organizational knowledge sharing among audit firms. *Management Decision*, 61(10), 2872-2895.
- Salehi, M., Rouhi, S., Usefi Moghadam, M., & Faramarzi, F. (2022). Managers' and auditors' narcissism on the management team's stability and relative corporate performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 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.
- Weinberg, I., & Ronningstam, E. (2020). Dos and don'ts in treatments of patients with narcissistic personality disorder. *Journal of personality disorders*, 34(Supplement), 122-142.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.
- Yankova, K. (2015), *The Influence of Information Order Effects and Trait Professional Skepticism on Auditors' Belief Revisions: A Theoretical and Empirical Analysis*, 2nd ed., Springer Gabler, Wiesbaden