

ارائه الگوی نقش میانجی هوش معنوی بر رابطه بین خودشیفتگی حسابرسان داخلی با گرایش آن‌ها به گزارش خطاکاری

ابوذر دادگر

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران.

محمدحامد خان محمدی

دانشیار گروه حسابداری، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران. (نویسنده مسئول)
dr.khanmohammadi@yahoo.com

اسماعیل مولایی

استادیار گروه حسابداری، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران.

جواد بابایی

استادیار گروه حسابداری، واحد بندر گز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر گز، ایران.

طاهره محمودیان دستنائی

استادیار گروه روانشناسی، واحد بهشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بهشهر، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین اثر هوش معنوی بر رابطه بین خودشیفتگی حسابرسان داخلی با گرایش آن‌ها به گزارش خطاکاری و تدوین الگو بر اساس مدل ساختاری بوده است. این پژوهش از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل حسابرسان داخلی و اشخاصی می‌باشند که تجربه کار در حوزه حسابداری داخلی (اعم از عضویت در کمیته حسابداری و یا به عنوان یکی از اعضای تیم حسابداری داخلی) داشته باشند در نظر گرفته شد، برای این منظور لیست کمیته حسابداری شرکت‌های بورسی شامل ۱۷۸۷ نفر که سابقه عضویت در کمیته حسابداری داخلی در شرکت پذیرفته شده و ثبت شده نزد سازمان بورس اوراق بهادار داشتند و برای کلیه حسابرسان داخلی شرکت‌های بورسی ارسال گردید، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد حجم نمونه ۲۴۴ نفر در نظر گرفته شد. ابزار مورد استفاده شامل پرسشنامه و سناریو می‌باشد. به منظور سنجش خودشیفتگی از پرسشنامه و به منظور سنجش گزارش دهی خطاکاری از سناریو استفاده شد. این سناریو بر اساس پرسشنامه طراحی شده تیلور و کورتیس (۲۰۱۰) می‌باشد. این سناریو سه موقعیت فرضی در زمینه حسابداری را به تصویر می‌کشد و در هر سناریو پرسش‌شونده را در وضعیتی قرار می‌دهد که نسبت به خطاکاری عملی سؤال برانگیز تصمیم‌گیری نماید. بعد از جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS فرضیه‌ها مورد آزمون قرار گرفت نتایج نشان داد برای هر دو فرضیه هوش معنوی به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین متغیر وابسته یعنی گزارش خطاکاری و متغیرهای مستقل یعنی خودشیفتگی تأثیر داشته است همچنین نشان داده شد بین خودشیفتگی و گزارش خطاکاری بدون اثر هوش معنوی رابطه منفی و معکوس است. با توجه به نتیجه استخراج شده برنامه‌ریزی جهت تدوین اصول افزایش هوش معنوی و سیاست‌گذاری در جذب حسابرسان و ارتقاء نظام کنترلی که موجب تمایل حسابرسان به هشداردهی و افزایش اعتبار حرفه شود توصیه می‌شود.

واژه‌های کلیدی: گزارش خطاکاری، خودشیفتگی، هوش معنوی، حسابداران داخلی.

۱- مقدمه

در زندگی مان می‌پردازیم و با کمک آن، تحول و تغییر را در زندگی پذیرا می‌شویم. هوشی که قادریم توسط آن به فعالیت‌ها و نحوه عملکردمان مفهومی وسیع‌تر، غنی‌تر، پربارتر و پرمعناتر ببخشیم. همچنین با کمک آن بر معنای اعمالمان آگاه شده و دریابیم کدامیک از اعمال و رفتارهایمان از ارزش بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگی مان والاتر و شایسته پیمودن است (یوشیدا و ساندا^{۱۱}، ۲۰۱۳). هوش معنوی هوشی است که از طریق آن مسائل مربوط به معنا و ارزش‌ها حل شوند. هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد (ویدهانگر^{۱۲}، ۲۰۱۷). در مطالعات انجام شده در این خصوص هوش معنوی عاملی مؤثر در درک حسابرسان مطرح شده است (الیزا و آمالیا^{۱۳}، ۲۰۲۲؛ هاروالی^{۱۴}، ۲۰۲۰). ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را به دست آورند، بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی‌شان پیوند می‌خورد (سوپریانتو و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۹).

مطالعات انجام شده در دهه ۹۰، برای فهم رابطه پیچیده میان معنویت و مغز انسان ابتدا توسط پرسینگر (۱۹۹۶) روانشناس مغز و اعصاب دانشگاه لورنتیای آنتاریو و سپس متخصص اعصاب و روان رامچاندرا (۱۹۹۸) در دانشگاه کالیفرنیا نشان داد که در مغز انسان یک بخش یا منطقه خدایی وجود دارد. این ناحیه حضور و احساس تجربه‌های خدا مانند را ایجاد می‌کند. اسکن‌های گرفته شده با روش مقطع‌نگاری با نشر پوزیترون نشان می‌دهد که این مناطق عصبی هر زمان که مباحث معنوی از قبیل دیدار باخدا، گفتگوی دینی، از خودگذشتگی، فداکاری، انسان‌دوستی، معنا جویی پیش می‌آید، روشن می‌شوند. (فرگوسن و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۲).

هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را در یک سازه جدید ترکیب می‌کند. سازه معنویت با جستجو و تجربه عناصر مقدس، معنا، هوشیاری اوج یافته و تعالی مرتبط است، درحالی‌که هوش معنوی مستلزم توانایی‌هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید

هشداردهی^۱ به عنوان یکی از مهم‌ترین مکانیزم‌های نظارتی در پیشگیری از به وجود آمدن رسوایی‌های مالی در شرکت‌ها از جمله شرکت‌های حسابداری، مطرح شده است (سربانس و اکسلی^۲، ۲۰۰۲). هشداردهی، افشای فعالیت‌های غیرقانونی، غیراخلاقی و غیرمشروع صورت پذیرفته در سازمان (خطاکاری سازمانی^۳) توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان به افراد یا سازمان‌هایی است که قادرند چنین فعالیت‌هایی را تحت تأثیر قرار دهند (الایوی و همکاران^۴، ۲۰۲۲). پیامد عدم افشای خطاکاری‌ها به عموم، آسیب پنهانی است که در کل متوجه مؤسسات حسابرسی و حرفه حسابرسی خواهد شد (بویرال و همکاران^۵، ۲۰۱۹). شواهد نشان می‌دهد که مؤسسات حسابرسی تمایل روزافزونی به سرپیچی از قوانین و مقررات داشته و از صاحب‌کاران در انتشار صورت‌های مالی حاوی تخلف حمایت می‌کنند (سیکا^۶، ۲۰۰۸) چنین موضوعی کارکنان حسابرسی را ملزم می‌نماید که با هشداردهی در خصوص خطاکاری‌های همکاران خود در راستای حمایت از حرفه و منافع عموم همت بگمارند (کلیکمن^۷، ۲۰۱۹).

هشداردهی در حوزه حسابرسی، عمل داوطلبانه‌ای است که براساس آن کارکنان حسابرسی رفتارهای غیراخلاقی که کارکنان سازمان مرتکب آن شده‌اند را صرف‌نظر از استانداردها و الزامات قانونی موجود، به هر نهادی (داخلی یا خارجی) که توانایی اصلاح چنین خطاکاری‌هایی را دارند، گزارش می‌دهند (الینه و همکاران^۸، ۲۰۱۳).

حال اگر بخواهیم به عواملی اشاره داشته باشیم که به نوعی می‌تواند، در رفتار هشدار دهی گزارش خطا نقش داشته باشد دو متغیر بنیادین روانشناسی یعنی ویژگی‌های شخصیتی و هوشی حسابرسان اشاره داشت. بنا به اعتقاد نظریه‌پردازان تحلیلی، هوش توانایی استفاده از پدیده‌های رمزی یا قدرت و رفتار مؤثر و یا سازگاری با موقعیت‌های جدید و تازه و یا تشخیص حالات و کیفیت محیطی است (استرنبرگ^۹، ۲۰۲۳). شاید بهترین تعریف تحلیلی هوش را بتوان تعریف یکی از روانشناسان آمریکایی دانست که بیان داشته است، هوش یعنی تفکر عاقلانه، عمل منطقی و رفتار مؤثر در محیط (ماریسون^{۱۰}، ۲۰۰۰). در واقع هوشی که به واسطه آن به سؤال سازی در رابطه با مسائل بنیادی

9. Sternberg

10. Marison

11. Yoshida & Sandall

12. Widhianningrum, P.

13. Eliza, N., & Amalia, D.

14. Harwathy, T. I. S

15. Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Masyhuri.

16. Ferguson, M. A., Schaper, F. L., Cohen, A., Siddiqi, S

1. Whistle Blowing

2. Sarbanes & Oxley

3. Corporate Wrongdoing

4. Eulaiwi, Al-Hadi, Duong, Clark, Taylor & Perrin

5. Boiral, Heras-Saizarboritoria & Brotherton

6. Sikka

7. Clikeman

8. Alleyne, Hudaib, Pike

علت، حسابرسان داخلی نقش مهمی در مدیریت سازمانی ایفا می‌کنند و این مساله از دیگر ضروریات این مطالعه است. با توجه به ادبیات پیشینه پژوهش و اهمیت گزارش دهی خطاکاری انجام مطالعه در این خصوص می‌توان گام موثری در جهت کاهش رفتارهای سوء کارآمد برای سازمان‌ها باشد و از آنجا که آنجا که تا کنون مطالعه‌ای با نقش تعدیلگری هوش معنوی بر گزارش خطاکاری انجام نشده است و سایر مطالعاتی که کماکان انجام شده در خصوص نقش متغیرهای حسابداری بر گزارش خطاکاری است در نتیجه این مطالعه به نوعی مکمل مطالعات قبلی می‌تواند باشد و گامی در جهت حرکت رشته حسابداری به سمت معنویت و کاربرد آن در جهت اهداف سازمانی است در نتیجه انجام این مطالعه علاوه بر جدید بودن دارای ارزش کاربردی است، به همین منظور هدف این پژوهش بررسی نقش میانجی هوش معنوی بر رابطه بین خودشیفتگی به عنوان ویژگی شخصیتی در تمایل افراد به گزارش خطاکارانه می‌باشد.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

۲-۱- گزارش خطاکاری

تعاریف متفاوتی درباره گزارش خطاکاری وجود دارد. به عنوان نمونه نیر و میسلی (۱۹۸۵) گزارش خطاکاری را افشای فعالیت‌های غیرقانونی، غیراخلاقی و غیر مشروع صورت پذیرفته در سازمان، توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان به افراد یا سازمان‌هایی است که قادرند چنین فعالیت‌هایی را تحت تأثیر قرار دهند، تعریف می‌نمایند (نیر و میسلی ۱۹۸۵). در تعریف دیگر جاب (۱۹۹۹) بیان کرد، گزارش خطاکاری، عمل افشای عمدی، اختیاری (غیر از الزامات قانونی) اعمال غیرقانونی یا دیگر خطاکاری واقع شده، مشکوک یا مورد انتظار تحت کنترل سازمان، توسط فردی است که دسترسی مجاز به اطلاعات و داده‌های آن سازمان دارد و آن را در اختیار نهادهای بیرونی که توانایی اصلاح چنین اعمالی را دارد قرار می‌دهد. تعریف نیر و میسلی (۱۹۸۵)، گزارش گری درونی و بیرونی را شامل می‌شود اما تعریف جاب (۱۹۹۹) از گزارش خطاکاری فقط جنبه گزارش گری بیرونی از گزارش خطاکاری را مدنظر قرار داده و افشای درونی را نادیده می‌گیرد.

محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می‌کنند (رانسون^۱، ۲۰۲۰). از بین ویژگی‌های شخصیتی خودشیفتگی بیشتر با رفتار مدیران مرتبط است. نتایج برخی از تحقیقات در حوزه حسابداری از جمله تحقیق کوهن و همکاران (۲۰۱۰) نشان می‌دهد خودشیفتگی ارتباط مثبتی با تقلب و رسوایی‌های مالی اخیر از جمله رسوایی شرکت انرون داشته است (اسرار و همکاران^۲، ۲۰۲۰).

کمپل و میلر^۳ (۲۰۱۰) معتقدند افراد خودشیفته خودشان را برتر از دیگران می‌دانند و با دیگران همدل نیستند اما نیاز دارند پیاپی از سوی دیگران مورد تمجید قرارگیرند. این افراد نسبت به موفقیت، قدرت و هوش خود دیدی غیرواقعی دارند و خود را برحق می‌دانند. کمپل و همکاران (۲۰۱۰) مطرح می‌کنند مدیران خودشیفته افرادی خودخواه هستند و از تاکتیک‌های رهبری جهت تغییر وضعیت در راستای منافع شخصی خود استفاده می‌کنند این تاکتیک‌ها می‌تواند در کوتاه‌مدت منفعی را برای شخص و سازمان ایجاد کند اما در بلندمدت به زیان سازمان خواهد بود (یوتام و همکاران^۴، ۲۰۱۹، دمینو و همکاران^۵، ۲۰۱۵).

باوجود مطالعاتی گسترده‌ای که در خصوص منافع هشداردهی وجود دارد و حمایت‌هایی که قانون‌گذار به عنوان یک نهاد اجتماعی از کشف رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی به آن نسبت می‌دهد، هشداردهی هزینه‌هایی را نیز متوجه سازمان‌ها و افراد نموده است (جاب^۶، ۱۹۹۹). پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص گزارش خطاکاری حاکی از آن است که توسعه فرهنگ گزارش خطاکاری، برای مقابله با اقدامات خطاکارانه نقش مهم و مؤثری دارد (سینتیا و یوستینا^۷، ۲۰۱۹). چرا که میلیارد ها دلار برای سهامداران صرفه جویی کرده است (زکریا، ۲۰۱۵). از این رو گزارش اقدامات خطاکارانه روشی مهم برای جلوگیری و شناسایی اقدامات سوء کارآمد است، اما علارغم اهمیت بالای گزارش دهی اقدامات خطاکارانه مشاهده می‌شود اکثر افراد تمایلی به گزارش دهی ندارند. حسابرسان داخلی در این خصوص نقش پررنگ تری دارند چرا که آنها نقش مهمی در مدیریت سازمان دارند (بولو، سیدی، نوری و برزیده، ۱۴۰۰).

حسابرسان داخلی نیز مستثنا از این امر نیستند. حوزه فعالیت حسابرسان داخلی در سازمان‌ها گسترده‌تر و متنوع‌تر است (شریف، ۲۰۱۵). به همین دلیل آن‌ها با موقعیت‌های بیشتری در خصوصاً اقدامات خطاکارانه مواجه می‌شوند به همین

5. Domino, M. A., Wingreen, S. C., & Blanton, J. E.

6. Jabb

7. Cintya, & Yustina

1. Ransome, Y.

2. Asrar-ul-Haq, M., & Anjum, T

3. Miller & Campbell

4. Utomo, N. A. H., Utomo, K. W., & Kanto, D. S.

مفهوم گزارش خطاکاری در حوزه حسابرسی

گزارش خطاکاری در زمینه حسابرسی، عمل داوطلبانه ای است که بر اساس آن کارکنان حسابرسی رفتارهای غیر اخلاقی که کارکنان سازمان مرتکب آن شده‌اند را صرف نظر از استانداردها و الزامات قانونی موجود، به هر نهادی (داخلی یا خارجی) که توانایی اصلاح چنین خطاکاری‌هایی را دارند، گزارش می‌دهند آلین و همکاران (۲۰۱۳)، ضمن ارائه چارچوب نظری در زمینه گزارش خطاکاری در حوزه حسابرسی، تعریف جدیدی از گزارش خطاکاری در حوزه حسابرسی را مطرح نمودند. طبق تعریف آن‌ها:

تعریف خطاکاری یا اعمال سؤال برانگیز: ادبیات گزارش خطاکاری دو طبقه بندی از خطاکاری را نشان می‌دهد: جرم‌های شغلی و جرم‌های سازمانی. جرم‌های شغلی، شامل فعالیت‌های خودمحور خطاکاری مثل تقلب مالی و تحریف و دست‌کاری اسناد می‌باشند (میسلی و نیر^۱ ۲۰۰۹). خطاکاری‌های سازمانی در حوزه حسابرسی شامل، تقلب در گزارش‌های مالی، مستندسازی غیر واقعی در کاربرد های حسابرسی و سوء استفاده از استانداردهای حسابرسی می‌باشد.

حرفه حسابرسی نیازمند حسابرسی است که، هر خطاکاری و عمل سؤال برانگیز انجام پذیرفته توسط شرکت صاحب کار و یا همکاران حسابرس خود را گزارش نمایند. زمانی که گزارش خطاکاری به عنوان حقیقتی درک شود که در راستای منافع عموم است، گزارش خطاکاری را می‌توان به عنوان یک رفتار مطلوب اجتماعی^۲ در نظر گرفت. زمانی که گزارش خطاکاری به شکل افشاگری و به دلیل کینه توزی صورت گرفته باشد (که به سازمان آسیب می‌رساند)، می‌توان آن را به عنوان یک رفتار ضد اجتماعی در نظر گرفت (آلین و همکاران، ۲۰۱۳).

گزارش دهی درونی و بیرونی

هشداردهندگان می‌توانند، خطاکاری‌های سازمانی را به مقامات داخلی و خارجی مسئول گزارش نمایند (میسلی و نیر، ۲۰۰۹). گزارش خطاکاری داخلی، گزارش خطاکاری‌ها و رفتار غیر اخلاقی به آن دسته از افراد در سلسله مراتب سازمان است که، صلاحیت و توانایی اصلاح این اشتباهات را داشته باشند. مدیران، شرکا، کمیته حسابرسی و یا اعضای هیئت مدیره صاحب کار و دیگر واحدهای تعبیه شده در سازمان که متصدی این امر هستند؛ می‌توانند دریافت کنندگان چنین شکایاتی باشند،

گزارش خطاکاری به مقامات مسئول بیرون از سازمان شامل رسانه‌ها، تشکل‌های حرفه‌ای، نهادهای قانونی و گروه‌های حامی منافع عموم، به عنوان گزارش خطاکاری خارجی اطلاق می‌شود (جوئن^۳، ۲۰۱۷).

عنوان شده است که گزارش خطاکاری داخلی، هم از نظر شرکتی که خطاکاری در آن اتفاق افتاده و هم از نظر فرد مشاهده کننده خطاکاری در اولویت قرار دارد. عمده پژوهش‌ها نشان می‌دهند، که اغلب هشداردهندگان ترجیح می‌دهند از مجاری داخلی به گزارش رفتار سؤال برانگیز داخل سازمان بپردازند، بنابراین گزارش خطاکاری داخلی به شرکت این فرصت را می‌دهد تا قبل از این که موضوع خطاکاری به بیرون نشر پیدا کند و تبدیل به معطلی پرهزینه‌ای برای سازمان شود، توسط شرکت و در داخل اصلاح گردد (میسلی و نیر، ۲۰۰۹).

در تحقیقی نشان داده شد، که گزارش خطاکاری داخلی در مقایسه با گزارش خطاکاری خارجی، اخلاقی تر به نظر می‌رسد. ممکن است مدیریت، گزارش خطاکاری داخلی را با دید مثبت تری پذیرا باشد (خو و الیور^۴، ۲۰۰۶). گزارش خطاکاری از مجاری بیرونی، شهرت و یکپارچگی سازمان را به طور مثبت و معکوس تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مثال، سینتیا کوپر^۵، تقلب در رویه‌های حسابداری شرکتش ورلدکام را کشف نمود و موضوع را به گونه‌ای داخلی و به کمیته حسابرسی گزارش داد. گزارش داخلی وی، به شرکت این امکان را داد که مدیر مالی را مؤاخذه نموده و موضوع را به طور عمومی انتشار دهند (میسلی و نیر، ۲۰۰۹).

۲-۲- هوش معنوی

در اوایل سال (۲۰۰۰) زوهار و مارشال کتابی با عنوان «هوش معنوی: هوش بنیادی» منتشر کردند که سرآغاز طرح هوش سومی به عنوان «هوش معنوی» در مجامع علمی شد (زوهار و مارشال^۶، ۲۰۰۰). هوش معنوی مستلزم قابلیت‌هایی است که از چنین مسائل معنوی برای انجام انطباق و اقدام مؤثر و تولید محصولات و نتایج با ارزش استفاده کند. به طور کلی توسعه ساختار هوش معنوی را می‌توان استفاده از ظرفیت‌ها و منابع معنوی در موقعیت عملی دانست. مک شری و همکاران در پژوهشی تأکید کردند که هوش معنوی زیربنای باورهای فرد است که سبب اثرگذاری بر عملکرد وی می‌شود (مشری، دراپر و کندریک^۷، ۲۰۰۲). در نتایج استخراج شده از واتس و دوربانت

5. Cynthia Cooper

6. Zohar and Marshal

7. McSherry, Draper and Kendrick

1. Miceli and Near

2. prosocial behaviour

3. Jeon

4. Zhao and Olivera

دیگران، احساس محق بودن، فقدان همدلی، احساس خصومت و حسادت مشخص می‌شود (میلر، جنتین و ویلسون^۷، ۲۰۱۳؛ میلر و ویدگر، ۲۰۱۰) در مقابل خودشیفتگی آسیب‌پذیر تعارض بین خودبزرگ‌بینی و حس حقارت از خود را تجربه می‌کند و با احساس شرم و اجتناب از روابط بین فردی، احساس خود ارزشمندی پایین، حساسیت بیش از حد نسبت به انتقاد، طرد و شکست (روس، شیدلر و برادلی^۸، ۲۰۰۸) و تمایل به انزوا و عدم علاقه به روابط اجتماعی از نوع دیگر متمایز می‌شود (شریف، ۲۰۱۵).

در توصیف اشخاص خودشیفته مطرح می‌کند که این افراد به میزان زیاد در برخورد هایشان خودارجاعی^{۱۱} دارند و دچار یک تعارض آشکارند، از یک طرف دارای اعتماد به نفس بیش از حد هستند و از طرف دیگر نیاز شدیدی به این دارند که از سوی دیگران مورد احترام قرار گیرند. وی همچنین مطرح می‌کند که عاطفه این افراد سطحی است، حس حسادت دارند، دیگران را تحقیر و استثمار می‌کنند، در ظاهر فریبده‌اند و حضور فعال و صمیمی دارند که این موضوع باعث می‌شود نبود حس همدلی و بی‌رحمی آن‌ها پوشانده شوند. در مورد دلایل خودشیفتگی کرنبرگ معتقد است رفتارهای خودبزرگ‌بینی خودشیفتگان به عنوان یک بیماری است و بیانگر یک احساس انتقام‌جویان‌هاست که به دلیل رفتارهای سرد و یا عدم پذیرش شدید آن‌ها از سوی جنس مخالف ایجاد شده و برای آن‌ها به عنوان یک سیستم دفاعی در مقابل رفتارهای جنس مخالف عمل می‌کند. کوهوت (۱۹۶۶) نظر مخالفی را مطرح می‌کند و معتقد است خودشیفتگان لزوماً بیمار نیستند یک مقوله‌ای است که از دوران کودکی تا بزرگسالی ادامه یافته و در حالت سالم افراد خودشیفته خلایق دارند و خوش‌مشرب هستند اما بیماری در زمانی ایجاد می‌شود که فرد قادر نیست بین تصویری که به طور ایده آل از خودش دارد با آن چیزی که در واقع هست تمایزی قائل شود. کوهوت بر تأثیر روابط آشفته مادر و فرزند بر رشد درک کودک تأکید می‌کند و مطرح می‌کند که هر کودکی نیاز دارد والدینش دستاوردهای او را تأیید کنند و به آن‌ها پاسخ مثبت دهند. کودکان بدون این‌ها احساس ناامنی دارند و این ناامنی منجر به این می‌شود که در آینده احساس خودبهرت‌بینی کاذب در فرد ایجاد شود که در واقع تلاشی است برای جبران کردن آنچه در زندگی‌اش نداشته است. در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت

بیان شده است هوش معنوی مجزا از سایر هوش‌ها نیست و هیچ دلیل قانع‌کننده‌ای وجود ندارد که فکر کنیم وظایف و عملکردهای فکری معنوی متمایزی وجود دارد یا اینکه برای این هوش یک قوه مجزا وجود دارد (واتس و دوربان، ۲۰۲۳) در این خصوص گاردنر نیز هم عقیده است، اما به طرز شگفت‌انگیزی اشاره به هوش وجودی دارد و به نظر میرسد هوش وجودی گسترده‌تر است و با دین ارتباط بیشتری دارد (بایندیک و همکاران^۱، ۲۰۲۱).

اصول هوش معنوی

سانتوس اصول زیر را برای هوش معنوی ارائه کرده است: ۱. شناخت و تأیید هوش معنوی. یعنی باور به اینکه ما موجودات روحانی هستیم و زندگی فیزیکی (در این دنیا) موقتی است. ۲. شناخت و اعتقاد به موجودات معنوی برتر (یعنی خدا). ۳. اگر خالق هست و ما مخلوقیم باید راهنما باشد. ۴. نیاز به کشف هدف زندگی (چیزی که انسان نامیده می‌شود) و پذیرش این واقعیت که برخی از مهارت‌ها به صورت ژنتیکی رمزگذاری شده‌اند. ۵. شناخت جایگاه خود نزد خدا (شخصیت بازتاب درک ما از خداست). ۶. درک اصول زندگی و شناخت این موضوع که داشتن یک زندگی موفق مستلزم ساخت سبک زندگی و تصمیم‌گیری بر اساس این اصول است (امران، ۲۰۲۲).

۳-۲- خودشیفتگی

یکی از ویژگی‌های فردی که می‌تواند بر فرایند قضاوت و تصمیم‌گیری اشخاص اثرگذار باشد خودشیفتگی است. دو متفکر بزرگ روانشناسی که در عصر جدید به بررسی خودشیفتگی پرداختند کرنبرگ^۲ و کوهوت^۳ هستند. کرنبرگ و کوهوت تئوری خودشیفتگی را توسعه دادند و خودشیفتگی را به عنوان یک اختلال شخصیت معرفی نمودند، اما نظرات این دو تا حدودی متفاوت بود. کرنبرگ (۱۹۶۷). مطالعات و بررسی‌های اخیر در مورد سازه شخصیتی خودشیفتگی^۴ نشان می‌دهد که دو نوع متفاوت از خودشیفتگی وجود دارد: خودشیفتگی بزرگ‌منشانه^۵ و خودشیفتگی آسیب‌پذیر^۶ (ریگت و ادرشیل^۷، ۲۰۱۸؛ پینگو، کائن و ریگت^۸، ۲۰۰۹). خودشیفتگی بزرگ‌منشانه با احساس خودبزرگ‌بینی و غرور و برتری اغراق‌شده، احساس منحصربه‌فرد بودن، اشتغال ذهنی با فانتزی‌های بزرگ‌منشانه، بهره‌کشی از

7. Wright AGC, Edershile EA
8. Pincus AL, Cain NM, Wright AGC
9. Miller, Gentile, Wilson
10. Russ, Shedler, Bradley, Westen
11. Self-reference

1. Bayuandika and Mappanyukki
2. Kernberg
3. Kohut
4. Narcissism
5. Grandiose Narcissism
6. Vulnerable Narcissism

مشایخی، ونکی و سیوندیان (۱۴۰۰) پس از ارزیابی و بررسی مطالعات صورت گرفته در حوزه حسابرسی داخلی طی صد سال گذشته، دریافتند یکی از موضوعاتی که به توجه بیشتر حسابرسان داخلی و نهادهای ذی ربط نیاز دارد، حوزه گزارش دهی اقدامات خطاکارانه است.

طاهری، علی نژاد و فغانی (۱۳۹۹) در مطالعه ای تاثیر خودشیفتگی مدیر عامل را بر شفافیت گزارش مالی بررسی کردند. در این مطالعه ۱۱۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفته است. برای اندازه گیری متغیر خودشیفتگی از اندازه امضاء مدیران عامل و جهت سنجش شفافیت گزارشگری مالی از معیار چندبُعدی که دامنه وسیعی از مفاهیم مرتبط با شفافیت را پوشش می دهد، استفاده شد. نتایج نشان داد خودشیفتگی مدیران عامل اثر منفی بر شفافیت گزارشگری مالی دارد، اما این تأثیر معنادار نشده است. همچنین بین دیگر ویژگی رفتاری مدیران یعنی متغیر اطمینان بیش از حد و شفافیت گزارشگری مالی رابطه منفی و معناداری مشاهده شد.

پارسیان، محمدی پور و خاتمی (۱۳۹۷) بررسی رابطه هوش معنوی حسابداران و کیفیت صورت های مالی پرداخت. که در این پژوهش کیفیت صورت های مالی به عنوان متغیر وابسته مد نظر است روش آزمون فرضیه ها با استفاده از معادلات ساختاری به کمک نرم افزار اسمارت پی آل اس انجام گردید. نتایج نشان داد بین هوش معنوی حسابداران و کیفیت صورت های مالی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین هوشیاری، جهت گیری درونی، معنا و مفهوم، حقیقت و صداقت و تمامیت و کلیت حسابداران با کیفیت صورت های مالی رابطه معناداری وجود دارد. از سوی دیگر بین خوبی و وجود و شخصیت حسابداران با کیفیت صورت های مالی رابطه معناداری وجود ندارد.

بیگی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به تأثیر ویژگی های رفتاری فرصت طلبی بر هشداردهی حسابرسان مستقل را بررسی کردند آن ها نشان دادند که فرصت طلبی بر هشداردهی حسابرسان تأثیر منفی و معناداری می گذارد همچنین، این تأثیر به واسطه برداشت حسابرسان از عواقب اقدامات خطاکارانه سازمان و مسئولیت فردی حسابرسان در زمینه افشای این خطاکاری ها و نیز هزینه های مترتب با افشای این خطاکاری ها، شدت می یابد.

حسن پور و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه ای بر اساس سلامت عمومی، هوش معنوی و منبع کنترل حسابرس مدل کیفیت ممیزی را با استفاده از معادلات ساختاری طراحی کردند. در

خودشیفته با متغیرهای حسابداری می توان به نظریات و پژوهش های در این خصوص اشاره داشت. لوبیت^۱ (۲۰۰۲) مطرح می کند مدیران خودرأی و خودمحور دید کوتاه مدت مدیریتی دارند و استراتژی هایی را انتخاب می کنند که به نفع سازمان نیست به این ترتیب خودشیفتگی مدیران می تواند به شهرت سازمان صدمه بزند و پیامدهای مالی برای سازمان داشته باشد. نتایج بسیاری از تحقیقات نشان داده احتمال زیادی وجود دارد که خودشیفته ها اعمال غیراخلاقی انجام دهند. آمریک و گرک^۲ (۲۰۱۰) معتقدند مدیران با خودشیفتگی بالا به دلیل آن که می خواهند وضعیت مالی شرکت را به بهترین صورت ارائه کنند تا توسط دیگران مورد تمجید و تقدیر قرار گیرند از روش های حسابداری استفاده می کنند که ابهام دارد. ایشان معتقدند خود سیستم حسابداری شرایطی دارد که موجب تشدید ویژگی های خودشیفتگی مدیران می شود زیرا گزارشات مالی به عنوان منبع مهم تصمیم گیری برای طیف وسیعی از استفاده کنندگان است که می خواهند تصمیمات سرمایه گذاری خود را با توجه به این گزارشات اتخاذ کنند، از طرف دیگر مدیر خودشیفته این تصور را دارد که دستاوردهای یک سازمان به منزله دستاوردهای شخصی خودش است بنابراین با امکانی که سیستم حسابداری در جهت حق انتخاب بین روش های مختلف در اختیارش می گذارد امکان دست کاری در ارقام گزارشات مالی برای وی فراهم می آید و بدین ترتیب حس برتری جویی مدیر خودشیفته ارضا می شود.

۴-۲- پیشینه پژوهش

زنگانه و سراجی (۱۴۰۲) در مطالعه ای به بررسی تاثیر حرفه ای گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی پرداختند، نتایج این مطالعه حاکی از این بود که هوش معنوی اثر فرهنگ سازمانی و اثر سبک رهبری بر عملکرد حسابرس را تعدیل می نماید. کردستانی و رجب دری (۱۴۰۰) در پژوهشی عوامل مؤثر بر گزارش دهی داخلی تخلف های مالی را با تأکید بر پدیده تماشاگری در ایران بررسی کردند. آنها برای این منظور، از روش تحلیل محتوا به همراه مصاحبه با خبرگان بهره بردند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که عوامل سازه فردی، بین فردی، اخلاقی فرهنگی، اداری مدیریتی و ویژگی تخلف، از عوامل بسیار مهم و مؤثر بر گزارش دهی داخلی تخلف های مالی و پدیده تماشاگری است و بر نحوه عمل افراد در خصوص گزارش تخلف ها یا تماشاگر بودن تأثیر می گذارد.

۳- فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه مطرح شده، در این پژوهش فرضیه زیر مطرح و آزمون گردید:

- ◀ هوش معنوی بر رابطه بین خودشیفتگی با گرایش حساب‌رسان داخلی به گزارش خطاکاری تأثیر دارد.
- ◀ خودشیفتگی بر گزارش خطاکاری تأثیر معناداری دارد.
- ◀ هوش معنوی بر گزارش خطاکاری تأثیر معناداری دارد.
- ◀ خودشیفتگی بر هوش معنوی تأثیر معناداری دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع کمی می‌باشد زیرا برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از داده‌های عددی استفاده می‌شود و با توجه به ماهیت از نوع تحقیقات کاربردی است. چرا که نتایج آن قابل تسری به تحقیقات آتی می‌باشد و از انواع تحقیقات پس رویدادی به حساب می‌آید. این تحقیق در حوزه تحقیقات اثباتی حسابداری می‌باشد و از حیث هدف از نوع تحقیقات تحلیلی است که بصورت کمی انجام خواهد شد. همچنین از نظر روش توصیفی-همبستگی است.

۴-۱- جامعه و نمونه آماری و تعیین حجم نمونه

در این پژوهش جامعه آماری شامل حساب‌رسان داخلی و اشخاصی می‌باشند که تجربه کار در حوزه حسابداری داخلی (اعم از عضویت در کمیته حسابداری و یا به عنوان یکی از اعضای تیم حسابداری داخلی) داشته باشند. پرسشنامه‌های سناریو محور بین سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۱ بین جامعه هدف توزیع شد. برای این منظور لیست کمیته حسابداری شرکت‌های بورسی شامل ۱۷۸۷ نفر که سابقه عضویت در کمیته حسابداری داخلی در شرکت پذیرفته شده و ثبت شده نزد سازمان بورس اوراق بهادار داشتند و برای کلیه حساب‌رسان داخلی شرکت‌های بورسی ارسال گردید، همچنین پرسشنامه به صورت الکترونیکی و نسخه فیزیکی برای حساب‌رسان داخلی شرکت‌های زیرمجموعه شرکت‌های بورسی، هلدینگ‌ها، شرکت‌های بخش خصوصی که دارای واحد حسابداری داخلی بودند ارسال شد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد حجم نمونه ۲۴۴ نفر در نظر گرفته شد.

۴-۲- ابزار گردآوری اطلاعات و روایی و پایایی ابزار پژوهش

گزارش خطاکاری: در این تحقیق متغیر وابسته گزارش خطاکاری می‌باشد. برای اندازه‌گیری گزارش خطاکاری از

مدل ارائه شده همه ابعاد هوش معنوی تأثیر معناداری بر کیفیت حسابداری داشته است.

بایندیک و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای به بررسی اثر هوش معنوی و شک حرفه‌ای حساب‌رسان داخلی بر توانایی کشف تقلب پرداختند. نتایج مطالعه نشان داد هوش معنوی تأثیری بر کشف تقلب ندارد در حالی که شک حرفه‌ای تأثیر مثبت دارد.

لی و ژاو (۲۰۱۸) مشاهده کردند که انگیزه گزارش دهی اقدامات خطاکارانه (از مجاری داخلی یا خارجی) با عوامل جمعیت شناختی نظیر جنسیت، سطح تحصیلات، موقعیت شغلی، نوع سازمان (سلسله مراتبی یا سطوح سازمانی) و دین داریا شاخص مرتبط است. آنها همچنین دریافتند که سن یکی از عوامل مرتبط با گزار شدهی اقدامات خطاکارانه است.

شریف (۲۰۱۵) در رساله دکتری خود، عوامل مؤثر بر گزارش اقدامات خطاکارانه را در بین حساب‌رسان داخلی بریتانیا بررسی کرد. وی دریافت که بین انگیزه گزارش اقدامات خطاکارانه و نگرش به گزارش اقدامات خطاکارانه، هنجارهای دستوری و توصیفی، کنترل رفتار درک شده، خودکارآمدی، تضاد بین حرفه سازمان و آگاهی از قوانین حمایتی در خصوص گزارش اقدامات خطاکارانه، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، شدت اخلاقی، روابط بین نگرش گزارش اقدامات خطاکارانه، هنجارهای دستوری و توصیفی را تعدیل می‌کند. علاوه بر آن، عوامل فردی (متغیرهای در سطح شخص) در انگیزه گزارش اقدامات خطاکارانه بین حساب‌رسان داخلی، نقش مهمی ایفا می‌کند.

شوردن (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان شناسایی تأثیرات رهبری خودشیفته بر رضایت شغلی کارکنان: مطالعه‌ای در حرفه حسابداری به انجام رسانیدند. یافته‌های این مطالعه نشان داد رهبری خودشیفته دارای تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی کارکنان داشته است با اما با توجه به متغیر میانجی مبادله رهبر و کارکنان به صورت غیر مستقیم دارای اثر منفی بر رضایت شغلی بوده است.

شیفرت و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که تصمیم به گزارش دهی اقدامات خطاکارانه توسط حساب‌رسان داخلی با درک عدالت سازمانی گزارش دهی اقدامات خطاکارانه رابطه مثبتی دارد. به بیان دیگر، هرچقدر شخص باور داشته باشد که سیستم گزارش دهی اقدامات خطاکارانه مثبت و عادلانه است، احتمال بیشتری دارد که موارد و موضوعات مربوط به اقدامات خطاکارانه را گزارش کند.

۰ تا ۱۶ را خواهد داشت. امتیاز بالاتر بیانگر خودشیفتگی بالاتر فرد خواهد بود و برعکس. به عنوان یک نقطه برش، امتیاز (۸) به بالا بیانگر شخصیت خودشیفته در فرد است. جهت بررسی روایی و پایایی پرسشنامه محمدزاده (۱۳۸۸) در یک مطالعه زمینه‌یابی ۳۴۲ دانشجو را مورد آزمون قرار داد نتایج نشان داد ضریب همبستگی بین نمرات پرسشنامه شخصیت خودشیفته NPI-16 و مقیاس خودشیفتگی MCMI-II برابر ۰/۷۷ و معنی‌دار بود. ضریب پایایی بازآزمایی، ضریب همبستگی در تعیین پایایی تنصیفی و ضریب آلفای کرونباخ در سنجش همسانی درونی به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۴ و ۰/۷۹ محاسبه شده است (محمدزاده، ۱۳۸۸).

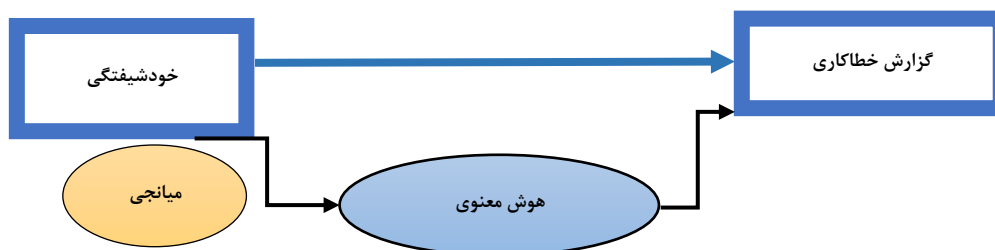
پرسشنامه استاندارد هوش معنوی کینگ (SISRI-)

24: این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال در ۴ بعد (تر و جی، آگاهی متعالی، بسط حالت هوشیاری و تولید معنای شخصی) می‌باشد. سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) طراحی شده است. و آلفای کرونباخ بالای ۷۰ درصد می‌باشد.

پرسش‌نامه تیلور و کورتیس^۱ (۲۰۱۰) استفاده شده است. این پرسش‌نامه سه موقعیت فرضی در زمینه حسابرسی را به تصویر می‌کشد و در هر سناریو پرسش‌شونده را در وضعیتی قرار می‌دهد که نسبت به خطاکاری عملی سؤال‌برانگیز تصمیم‌گیری نماید. همچنین از وی خواسته می‌شود به عاملی که بر انگیزه گزارش خطاکاری وی مؤثر است اشاره نماید. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت هفت گزینه‌ای می‌باشد که امتیاز (۱) برای کم‌ترین انگیزه گزارش خطاکاری و امتیاز (۷) برای بالاترین انگیزه گزارش خطاکاری می‌باشد (بولو، سیدی، قاضی نوری و همکاران ۱۴۰۰).

پرسشنامه شخصیت خودشیفته: پرسش‌نامه شخصیت

خودشیفته ابزار خودسنجی کوتاهی برای سنجش ویژگی‌های خودشیفتگی در گروه‌های غیربالینی می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۱۶ جفت عبارت بوده و هدف آن سنجش ویژگی‌های شخصیت خودشیفته است. طیف پاسخگویی پرسشنامه شخصیت خودشیفته آن بدین صورت است که متشکل از جفت گویه‌هایی است که پاسخ دهنده باید یکی از آن‌ها را انتخاب نماید. برای هر سؤال انتخاب شده از ردیف الف «۱» امتیاز و برای هر سؤال انتخاب شده از ردیف ب «۰» امتیاز در نظر گرفته می‌شود. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سؤالات را با هم جمع کنید. این امتیاز دامنه‌ای از



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

مطالعه بیشتر از ۰/۷ است. بنابراین می‌توان ادعا کرد که مدل اندازه‌گیری از پایایی قابل‌قبولی برخوردار است.
توجه: عناصر قطر ماتریس، مجذور میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه است. همان‌گونه که در ماتریس مشخص است، در هر ستون، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل‌قبول بودن روایی و اگرای سازه‌ها است.

۵- یافته‌های پژوهش

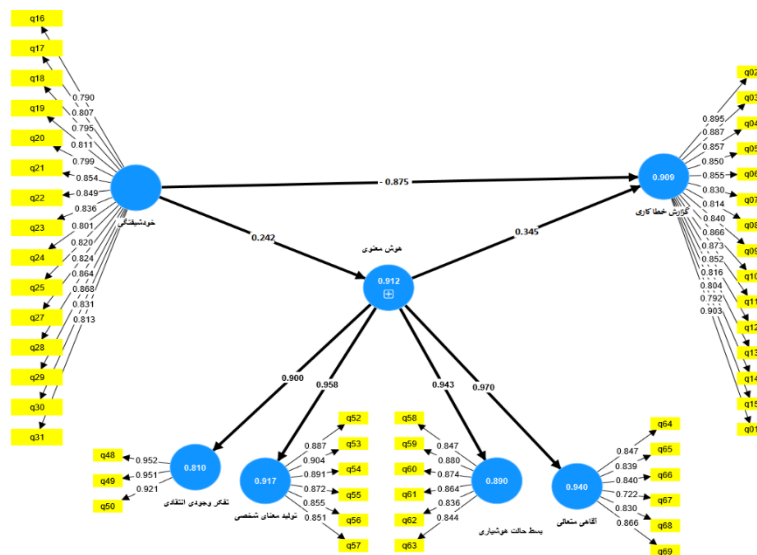
۵-۱- آزمون نرمالیتیه (چولگی و کشیدگی)

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از تست چولگی و کشیدگی استفاده می‌نماییم اگر چولگی در بازه (± 3) و کشیدگی در بازه (± 5) باشد داده‌ها نرمال است در غیر این صورت توزیع متغیرها نرمال نمی‌باشد.

با توجه به جدول ۲، مقدار ضریب پایایی ترکیبی (ρ_c) و آلفای کرونباخ پایایی (ρ_a) برای تمامی ابعاد مدل مورد

جدول ۱. نتایج بررسی نرمال بودن

متغیرها	کشیدگی	کجی	کلمونگرف اسمیرنف	سطح معناداری
گزارش خطاکاری	۰/۳۰۸	-۲/۲۰۶	۱/۱۶۷	۰/۱۳۵
هوش معنوی	۰/۳۴۹	-۵/۰۶۱	۱/۰۲۳	۰/۳۵۸
خودشیفتگی	۶/۳۳۸	-۱/۰۲۲	۰/۳۵۷	۰/۹۸۷



شکل ۲. مدل اندازه گیری اصلاح شده در حالت تخمین ضرایب استاندارد

جدول ۲. شاخص های پایایی و روایی مدل اندازه گیری

متغیرها	آلفای کرونباخ ^۱	(rho_a) ^۲	(rho_c) ^۳	(AVE) ^۴	ضریب (R ²)
خودشیفتگی	۰/۹۶۶	۰/۹۶۷	۰/۹۷۰	۰/۶۸۰	۰/۸۹۲
هوش معنوی	۰/۹۶۹	۰/۹۷۵	۰/۹۷۳	۰/۶۳۸	۰/۹۱۲
گزارش خطاکاری	۰/۹۷۲	۰/۹۷۳	۰/۹۷۵	۰/۷۲۲	۰/۹۰۹

جدول ۳. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا به روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱)

خودشیفتگی	۰/۸۲۵		
هوش معنوی	۰/۳۵۵	۰/۷۹۹	
گزارش خطاکاری	۰/۴۲۵	۰/۵۵۲	۰/۸۵۰

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. حصول مقدار نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق دارد. شاخص نرم شده برازندگی (NFI): دامنه پذیرش این شاخص در بین مقادیر ۰ تا ۱ توسط باشد و NFI باید بزرگتر از ۰/۹ باشد در نتیجه همان طور که در جدول نشان داده شده است

همچنین میزان Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی که در جدول ۴-۹ آمده است، بدست می آید. میانگین مقادیر اشتراکی برابر است با: ۰/۷۳۰ میانگین مقدار R² برابر است با: ۰/۸۹۶ لذا مقدار معیار GOF برابر است با: ۰/۸۰۸

1. Cronbach's alpha
2. Composite reliability
3. Composite reliability
4. Average variance extracted

است، نتیجه می‌گیریم فرضیه تأیید شود. با توجه به اینکه میزان ضریب استاندارد ۰/۸۷۵ - است بنابراین تأثیر منفی (معکوس) و قوی دارد.

✓ هوش معنوی بر گزارش خطاکاری تأثیر معناداری دارد. با توجه به آماره تی برابر با ۲/۱۴۸ که بیشتر از ۱/۹۶ است، نتیجه می‌گیریم فرضیه تأیید شود. با توجه به اینکه میزان ضریب استاندارد ۰/۳۴۵ است بنابراین تأثیر مثبت و متوسطی دارد.

✓ خودشیفتگی بر هوش معنوی تأثیر معناداری دارد. با توجه به آماره تی برابر با ۵/۶۴۶ که بیشتر از ۱/۹۶ است، نتیجه می‌گیریم فرضیه تأیید شود. با توجه به اینکه میزان ضریب استاندارد ۰/۲۴۲ است بنابراین تأثیر مثبت و ضعیفی دارد.

برابر است با ۰/۹۶۸ که در نتیجه این شاخص نیز مورد تأیید می‌باشد.

برای آزمون تأثیر یک متغیر میانجی، یک آزمون پرکاربرد بنام آزمون سوئل نیز وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر بکار می‌رود.

مقدار آماره آزمون سوئل باید بالاتر و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و همچنین آزمون احتمال دو دنباله استفاده گردیده که باید کمتر از سطح خطای ۰/۵ درصد باشد که این مقدار در سطح اطمینان ۹۹ درصد است و حال ما می‌توانیم بگوییم که این سازه میانجی است و تأثیر دو سازه مستقل و دیگری وابسته با میانجی‌گری می‌کند.

✓ خودشیفتگی بر گزارش خطاکاری تأثیر معناداری دارد. با توجه به آماره تی برابر با ۲/۵۱۰ که بیشتر از ۱/۹۶

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی و آماره آزمونی فرضیه اصلی

نتیجه	سطح معناداری	سوئل تست ^۱	SEB	SEA	مسیر (B)	مسیر (A)	فرضیه
میانجی است	۰/۰۰۰	۲/۳۷	۰/۰۶۱	۰/۰۷۹	۰/۳۴۵	۰/۲۴۲	خودشیفتگی ← هوش معنوی ← گزارش خطاکاری

جدول ۵. آزمون فرضیات

نتیجه آزمون	آماره تی	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید فرضیه	۲/۵۱۰	- ۰/۸۷۵	خودشیفتگی ← گزارش خطاکاری
تأیید فرضیه	۲/۱۴۸	۰/۳۴۵	هوش معنوی ← گزارش خطاکاری
تأیید فرضیه	۵/۶۴۶	۰/۲۴۲	خودشیفتگی ← هوش معنوی

دارای شخصیت خود شیفته هم باشند نسبت به کسانی که شخصیت خودشیفته دارند اما ضریب هوش معنوی پایینی دارند بیشتر خطا کاری را گزارش می‌کنند. از پژوهش‌های که همراستا می‌توان به پژوهش بولو، سیدی، قاضی نوری و برزنده (۱۴۰۰) اشاره داشت، در این مطالعه شدت اخلاقی نقش تعدیل‌گری با گزارش خطاکاری دارد و تأثیر مثبت و معناداری بر گزارش اقدامات خطاکارانه می‌شود و از آنجا که افراد خودشیفته به دلیل منافع شخصی خود اخلاق را زیر پا می‌گذارند می‌توان از نتیجه این مطالعه در جهت اثبات تبیین انجام شده استفاده کرد. همچنین در مطالعات دیگر نظیر الیزا و آمالیا، هاروالی، ۲۰۲۰ و بیگی و همکاران، ۱۳۹۵ هوش معنوی عاملی موثر بر رفتار حسابرسان مطرح شده است. در مطالعه محمودی، ۱۳۹۸ هوش

۶- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش میانجی هوش معنوی بر رابطه بین خودشیفتگی به عنوان ویژگی شخصیتی در تمایل افراد به گزارش خطاکارانه بود، نتایج نشان داد بین خودشیفتگی و گزارش خطاکاری در حسابرسان داخلی رابطه معنادار است و جهت رابطه به صورت منفی (معکوس) برآورد گردید یعنی حسابرسان داخلی که دارای ویژگی خودشیفتگی هستند خطاکاری را کمتر گزارش می‌کنند. اما در رابطه بین هوش معنوی و خودشیفتگی و گزارش خطا کاری با نقش تعدیلگری هوش معنوی نشان داده شد هوش معنوی می‌تواند رابطه بین خودشیفتگی و گزارش خطاکاری را تعدیل کند و چنانچه حسابرسان داخلی دارای هوش معنوی بالاتری باشند و از جهتی

^۱. Sobel test statistic

در نتیجه از انتخاب موقعیت ها و اهداف چالش برانگیز هراسی نداشته و در مواجهه با آن بهترین راه حل را انتخاب می کنند. از طرفی دیگر به دلیل کنجکاوی و چراجویی بالایی که دارند در حل موقعیت ها پایدارتر بوده و از راه حل های معنوی تر استفاده می کنند.

با توجه به اینکه حسابرسان دارای ویژگی خودشیفته تمایل کمتری در گرایش به گزارش خطاکاری دارند به مشاوران سازمان ها و مؤسساتی که نیروی انسانی هسته اصلی موفقیت آن هاست توصیه می شود برنامه هایی آموزشی و درمانی مبتنی بر فرایندهای آسیب شناسی شخصیت خودشیفته برای حسابرسان، مدیران و همه افرادی که با بخش مالی سازمان در ارتباط اند طراحی و اجرا نمایند. همچنین به منظور افزایش آگاهی و دانش حسابرسان داخلی در خصوص نقش و وظیفه آن ها در قبال گزارش دهی اقدامات خطا کارانه توصیه می شود نهادهای حرفه ای و ذی صلاح رهنمودها و استانداردهایی را در خصوص گزارش اقدامات خطا کارانه توسط حسابرسان داخلی تدوین نمایند.

توصیه می شود سیاست گذاران، تصمیم گیرندگان و شرکت ها به منظور ترویج فرهنگ گزارش دهی اقدامات خطا کارانه نسبت به تدوین و اجرای مکانیزم ها و ساختار گزارش دهی خطا کارانه از روش های تقویتی و تشویقی نظیر افزایش حمایت های مادی و غیر مادی از گزارش دهندگان زمینه را برای ترویج و توسعه این امر فراهم نمایند. چرا که توسعه و ترویج گزارش اقدامات خطا کاری مستلزم حمایت مؤثر از گزارش کنندگان است و تأثیر زیادی بر قصد و گرایش به گزارش دهی اقدامات خطا کارانه دارد. از سوی دیگر برگزاری کارگاه های آموزشی تخصصی مبتنی بر فرهنگ سازی گزارش خطا کاری در بخش نیروی انسانی سازمان ها در نظر گرفته شود. همچنین به محققین آتی نیز توصیه می شود تأثیر ویژگی های دموگرافی حسابرس نظیر (جنسیت، سابقه خدمت و سطح تحصیلات) را در کنار متغیرهای بکار رفته در این مطالعه در نظر بگیرند.

در انتها لازم است به محدودیتی که در این مطالعه قابل توجه بود اشاره شود و آن این است که با توجه به اینکه دسترسی به یک هشداردهی واقعی کاملاً دشوار بوده است در این مطالعه از حسابرسان داخلی خواسته شده که خود را در نقش یک هشداردهنده بالقوه متصور نمایند در نتیجه می تواند در موقعیت های واقعی تا حدی متفاوت باشد که در این مطالعه قابل کنترل نبوده است.

معنوی به عنوان متغیر تعدیلگر نقش مؤثری بر رابطه بین خودشیفتگی و کمالگرایی مدیران داشته است. از مطالعات عدم همسو می توان به پژوهش طاهری، علی نژاد و فغانی (۱۳۹۹) اشاره داشت که در این مطالعه رابطه معنادار بین خودشیفتگی و شفافیت گزارش مالی مشاهده نگردد. در تبیین این نتیجه می توان اینگونه بیان داشت، افراد خودشیفته دارای ویژگی های نظیر خودرأی و خودمحور بودن می باشند و اصولاً و استراتژی هایی را انتخاب می کنند که به نفع سازمان نیست (لوبیت، ۲۰۰۲)، نمی توان رفتار گزارش دهی آن ها به خطا کاری را به نفع سازمان توجیه کرد و شاید این مسئله نیز به نوعی نفع شخصی برای فرد دارد، طبق مطالعات انجام شده افراد خودشیفته اعمال غیراخلاقی زیادی که برای خودشان منافی را شامل شود انجام می دهند. در این خصوص می توان به دیدگاه آمرنیک و گرک (۲۰۱۰) اشاره داشت، آن ها معتقدند مدیران با خودشیفتگی بالا به دلیل آن که می خواهند وضعیت مالی شرکت را به بهترین صورت ارائه کنند تا توسط دیگران مورد تمجید و تقدیر قرار گیرند و شاید گزارش دهی آن ها مبتنی بر دیده شدن خودشان در انجام رفتار اخلاقی می باشد نه به خاطر منافع سازمان، در واقع چنانچه افراد خودشیفته پیش بینی کنند نتیجه تصمیم گیری و اقدام به عملی می تواند موجب تجربه کردن حس برتری برای آن ها باشد ممکن است برای ارضای حس غرور خود اقدام به گزارش دهی خطا نمایند چرا که آن ها دنبال قدرت طلبی و برتری جویی هستند. حسابرسان داخلی خودشیفته نیاز شدید روانی دارد که مورد تحسین و احترام قرار گیرد در صورتی که اوامر مدیرعامل را اجرا نماید مسلماً از لذت ارتقاء مقام برخوردار خواهد شد و با توجه به جایگاهی که نزد مدیرعامل به عنوان فرد معتمد می یابد در سازمان نیز مورد احترام سایر افراد قرار می گیرد. این امر موجب می شود حس خوب مورد احترام بودن را تجربه نماید. همچنین این نتیجه با توجه به دیدگاه رست یعنی عدم حساسیت اخلاقی قابل تبیین است، افراد خودشیفته به دلیل در نظر داشتن منافع شخصی نسبت به منفعت سازمانی و سایر افراد در انجام اعمال اخلاقی حساسیت پایینی دارند و تا زمانی که نفع شخصی در میان نباشد دست به عمل نمی زنند. (حسینیان، ۱۴۰۰).

در تبیین تأثیر هوش معنوی بر گزارش خطا کاری با توجه به نظریه های مطرح شده در خصوص هوش معنوی اینگونه تبیین می شود که اگر افرادی که از هوش معنوی کافی برخوردار شوند، می توانند با آرامش بیشتر به امورات خود بپردازند چرا که از راه حل ها و منابع روحی - معنوی خود برای مقابله با مشکلات استفاده می کنند و هوشیاری بیشتری، به شرایط اطراف و مشکلات دارند، از سوی دیگر نسبت به عمل خود آگاه تراند و

فهرست منابع

- Amerinic, J. H., & Craig, R. J. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 79-93.
- Amram, Y. J. (2022). The intelligence of spiritual intelligence: Making the case. *Religions*, 13(12), 1140.
- Asrar-ul-Haq, M., & Anjum, T. (2020). Impact of narcissistic leadership on employee work outcomes in banking sector of Pakistan. *Future Business Journal*, 6(1), 1-9.
- Bayuandika, M., & Mappanyukki, R. (2021). The effect of spiritual intelligence and professional skepticism of internal auditors on detection of fraud. *International Journal of Asian Social Science*, 11(1), 22-29.
- Boiral, O., Heras-Saizarborria, I., & Brotherton, M. C. (2019). Assessing and improving the quality of sustainability reports: The auditors' perspective. *Journal of Business Ethics*, 155, 703-721.
- Clikeman, P. M. (2019). *Called to Account: Financial frauds that shaped the accounting profession*. Routledge.
- Cohen, D. A., Zarowin, P. (2010). Accrual-Based & Real Earnings Management Activities around Seasoned Equity Offerings. *Journal of Accounting and Economics*. 50(1), 219.
- Eliza, N., & Amalia, D. (2022). The Effect Of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Learning Behavior On The Level Of Accounting Understanding. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 154-165.
- Eulaiwi, B., Al-Hadi, A., Duong, L., Clark, K., Taylor, G., & Perrin, B. (2022). Audit pricing and corporate whistleblower governance: evidence from Australian financial firms. *Accounting & Finance*, 62(2), 2339-23
- Ferguson, M. A., Schaper, F. L., Cohen, A., Siddiqi, S., Merrill, S. M., Nielsen, J. A., ... & Fox, M. D. (2022). A neural circuit for spirituality and religiosity derived from patients with brain lesions. *Biological Psychiatry*, 91(4), 380-388.
- Hassanpour Labeshka, R., Pourali, M. R., Shakerinia, I., & Samadi Largani, M. (2023). Provide an audit quality model based on general health, spiritual intelligence and auditor's locus of control with the structural equation modeling approach. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 14(3), 175-187.
- Hayes, S. C., Levin, M. E., Plumb-Viladaga, J., Villatte, L. L., & Pistorello, J. (2014). Acceptance and commitment therapy and contextual behavioral science: Examining the progress of a distinctive model of behavioral and cognitive therapy. *Behavior Therapy*, 44, 180-198.
- Jubb P. (1999). Whistle-blowing: a restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*; 12(1): 77-94.
- Jeon, S. H. (2017). Where to report wrongdoings? Exploring the determinants of internal versus external whistleblowing. *International Review of Public Administration*, 22(2), 153-171.
- Lee, G., & Xiao, X. (2018). Whistleblowing on accounting-related misconduct: A synthesis of
- بولو، ق، سیدی، س.ج، قاضی نوری، س.، برزنده، ف. (۱۴۰۰) بررسی عوامل مؤثر بر گرایش حسابرسان داخلی به گزارش دهی اقدامات خطاکارانه در ایران، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۸(۴)، ۵۷۴-۵۹۷.
- بیگی هرچگانی، ا.، بنی مهد، ب.، رئیس زاده، س.م.، رویایی، ر. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ویژگی رفتاری فرصتطلبی بر هشداری حسابرسان. دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۲(۱)، ۳۱-۴۰.
- حسینیان، س. (۱۴۰۰) اخلاق در مشاوره و روان شناسی (مبانی و اصول)، تهران، انتشارات کمال تربیت، چاپ دهم.
- طاهری عابد، ر.، علی نژاد سارو کلایی، م.، و فغانی ماکرانی، خ. (۱۳۹۹) تأثیر خودشیفتگی مدیران عامل بر شفافیت گزارشگری مالی. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۸)، ۷۱-۹۴.
- کردستانی، غلامرضا؛ رجبدری، حسین (۱۴۰۰). (الگوی عوامل مؤثر بر گزارشدهی داخلی تخلفهای مالی با تأکید بر پدیده تماشاگری. بررسیهای حسابداری و حسابرسی، ۱(۲۸)، ۱۳۵-۱۶
- زنگانه، م.، سراجی، ف. (۲۰۲۳). بررسی تأثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی. *مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی*، ۳(۲)، ۷۵-۹۴.
- متینه، ب.، محمدی پور، ر.، خاتمی، س.ک. (۱۳۹۷) بررسی رابطه هوش معنوی حسابداران و کیفیت صورتهای مالی، نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره : ۲(۸). ص: ۲۰۸-۱۸۵.
- محمد زاده، ع. (۱۳۸۸). اعتبارسنجی پرسشنامه شخصیت خودشیفته در جامعه ایرانی، مجله اصول بهداشت روانی، سال ۱۱(۴)، ۸۱-۲۷۴.
- مشایخی، ب؛ ونکی، ا؛ سیوندیان، م (۱۴۰۰). (مروری بر مطالعات حسابرسی داخلی با رویکرد مدلسازی موضوعی. بررسیهای حسابداری و حسابرسی، ۲(۲۸)، ۲۹۶-۳۵۸.
- Akhtar Sohail, Mohd Anuar Arshad, Arshad Mahmood, Adeel Ahmed, (2018) "Gaining recognition of Islamic spiritual intelligence for organisational sustainability", *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. 34 Issue: 1, pp.70-77, <https://doi.org/10.1108/IJOES-01-2017-0003>.
- Alleyne P, Hudaib M, Pike R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*; 45:10-23.

- employee performance. *Etikonomi*, 18(2), 249-258.
- Zhao, B., & Olivera, F. (2006). Error reporting in organizations. *Academy of Management Review*, 31(4), 1012-1030.
- Utomo, N. A. H., Utomo, K. W., & Kanto, D. S. (2019). The Effects of Narcissistic Leadership on Employee Job Satisfaction with Leader Member Exchange Mediation. *GSI*, 7(10).
- Watts, F., & Dorobantu, M. (2023). Is There 'Spiritual Intelligence'? An Evaluation of Strong and Weak Proposals. *Religions*, 14(2), 265.
- Wright AGC, Edershile EA. Issues resolved and unresolved in pathological narcissism. *Curr Opin Psychol*. 2018; 21:74-79.
- Yoshida Y, Sandall J. (2013). Occupational burnout and work factors in community and hospital midwives: A survey analysis. *Midwifery*. 29(8): 921-6.
- Zohar, D. and L. Marshal (2000). *SQ: Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*, 1st Edition, New York: Bloomsbury.
- the literature. *Journal of Accounting Literature*, 41(1), 22-46.
- Lubit, R. (2002). The long-term organizational impact of destructively narcissistic managers. *Academy of management perspectives*, 16(1), 127-138.
- Marison, J.D. (2000). Spiritual Intelligence or Spiritual Consciousness. *International Journal for the Psychology and Religion*; 10(2): 47-56.
- McSherry, W.; Draper, P.; and D. Kendrick (2002). "The Construct Validity of a Rating Scale Designed to Assess Spirituality and Spiritual Care", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 39, No. 7, pp. 723-734.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2009). A word to the wise: How managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing. *Journal of business ethics*, 86, 379-396.
- Miller JD, Gentile B, Wilson L, Campbell WK. Grandios and vulnerable narcissism and the DSM-5 pathological personality trait model. *J Pers Assess [Internet]*. 2013; 95(3):284- 290
- Miller JD, Widiger TA, Campbell WK. Narcissistic personality disorder and the DSM-V. *J Abnorm Psychol [Internet]*. 2010; 119(4):640-649.
- Miller, J. D., & Campbell, W. K. (2010). The case for using research on trait narcissism as a building block for understanding narcissistic personality disorder. *Personality Disorders: Theory, research, and treatment*, 1(3), 180.
- Pincus AL, Cain NM, Wright AGC. Narcissistic grandiosity and narcissistic vulnerability in psychotherapy. *Personal Disord[Internet]*. 2014;5(4):439-443.
- Pincus, A. L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A. G., & Levy, K. N. (2009). Initial construction and validation of the Pathological Narcissism Inventory. *Psychological assessment*, 21(3), 365.
- Sarbanes P, Oxley M. (2002). Sarbanes-Oxley act. Washington, D.C: US Congress. Pp.745-810.
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707-717.
- Sharif, Z. (2015). *Intention Towards Whistle-Blowing Among Internal Auditors in the UK* (Doctoral dissertation, University of Huddersfield).
- Shurden, S. B. (2014). *Identifying the effects of narcissistic leadership on employee job satisfaction: A study within the accounting profession* (Doctoral dissertation, Clemson University).
- Sikka P. (2008). Enterprise culture and accountancy firms: new masters of the universe. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*; 21(2): 268-295.
- Sternberg, R. J. (2023). Intelligence. *The Palgrave Encyclopedia of the Possible*, 793-800. 84.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Masyhuri, M. (2019). The relationship among spiritual intelligence, emotional intelligence, organizational citizenship behaviour, and



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 14/ No. 54/ Summer 2024

Presenting a model of the mediating role of spiritual intelligence on the relationship between internal auditors' narcissism and their tendency to report wrongdoing

Abuzar Dadgar

PhD student in accounting, Damavand branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran.

M. Hamed Khan Mohammadi

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

(Corresponding Author)

Ismaeil Moulaei

Assistant Professor, Department of Accounting, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran.

Javad Babaei

Assistant Professor, Department of Accounting, Bandar Gaz Branch, Islamic Azad University, Bandar Gaz, Iran.

Tahere Mahmoudiyan Dastanaei

Assistant Professor, Department of Psychology, Behshahr Branch, Islamic Azad University, Behshahr, Iran.

Abstract

The aim of the current research was to determine the effect of spiritual intelligence on the relationship between internal auditors' narcissism and their tendency to report wrongdoing and to formulate a pattern based on a structural model. This research is a descriptive-correlational method. The statistical population includes internal auditors and people who have work experience in the field of internal audit (either as a member of the audit committee or as a member of the internal audit team), for this purpose, the list of the audit committee of listed companies includes 1787 People who had a history of membership in the internal audit committee of the company accepted and registered with the Securities Exchange Organization and sent to all internal auditors of listed companies, Cochran's formula was used to determine the sample size, and the sample size was 244 people. was taken The tools used include questionnaires and scenarios. In order to measure narcissism, a questionnaire was used, and in order to measure error reporting, a scenario was used. This scenario is based on the questionnaire designed by Taylor and Curtis (2010). This scenario portrays three hypothetical situations in the field of auditing and in each scenario, the questioner is placed in a situation to make a decision regarding a questionable practical error. After collecting data, the hypotheses were tested using SmartPLS software. The results showed that for both hypotheses, spiritual intelligence as a mediating variable had an effect on the relationship between the dependent variable, that is, the report of wrongdoing, and the independent variables, that is, narcissism. It was also shown that between narcissism And reporting wrongdoing without the effect of spiritual intelligence is a negative and inverse relationship. According to the extracted result, it is recommended to plan for developing the principles of increasing spiritual intelligence and making policies in attracting auditors and improving the control system that will cause auditors to warn and increase the prestige of the profession.

Keywords: Report of wrongdoing, narcissism, spiritual intelligence, Internal accountants