



واکاوی روابط علی بین مولفه‌های الگوی بومی تجلی صفات تاریک‌شخصیت حسابداران و اولویت‌بندی پیامدهای آن با رویکردهای SEM و OPA

سمیه احمدی اسلاملو^۱، مصطفی قاسمی^{۲*}، عبدالرضا محسنی^۳

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

^۲ استادیار، گروه حسابداری، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران (نویسنده مسئول).

^۳ استادیار، گروه حسابداری، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۱۰ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۱/۱۴

چکیده

رفتارهای متقلبانه ضمن تأثیر منفی روی اعتماد، خوشنامی و شاخص پاکدامنی افراد، سازمان‌ها و جامعه، موجب وارد شدن آسیب‌ها و زیان‌های مالی و غیر مالی به افراد و سازمان می‌شود. نظر به کمبود مطالعات در زمینه روابط بین پیشایندها و پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران، مطالعه حاضر به واکاوی روابط علی بین مولفه‌های الگوی بومی تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران (احمدی و همکاران، ۱۴۰۳) و اولویت‌بندی پیامدهای آن با رویکردهای SEM و OPA پرداخته است. نمونه آماری بخش کمی پژوهش را ۲۲۲ نفر از اعضای جامعه حسابداران رسمی با تحصیلات حداقل کارشناسی ارشد و سابقه کار حداقل ۱۰ سال، که با استفاده از روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند، تشکیل می‌دهند. به منظور گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه محقق ساخته و پرسشنامه استاندارد صفات تاریک شخصیت جنیسون و وبستر (۲۰۱۰) استفاده گردید. یافته‌های تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری که با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS صورت پذیرفت نشان داد که ضعف دینداری و مرضی شخصیت تأثیر معناداری بر تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران دارند؛ تأثیر تجلی صفات تاریک شخصیت، ضعف دینداری و مرضی شخصیت بر لوزی تقلب معنادار بود؛ لوزی تقلب تأثیر معناداری بر انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی، انحراف از الزامات اخلاقی و پیامدهای منفی حرفه‌ای داشت؛ و سرانجام انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی و انحراف از الزامات اخلاقی تأثیر معناداری بر روی پیامدهای منفی حرفه‌ای داشتند. همچنین بر اساس نتیجه تکنیک OPA که با استفاده از نرم‌افزار لینگوانجیم انجام شد متغیرهای "لوزی تقلب، انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی، انحراف از الزامات اخلاقی و پیامدهای منفی حرفه‌ای" به ترتیب رتبه‌های اول تا چهارم را در بین پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران به خود اختصاص دادند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به پارادایم‌های موجود درباره نقش شخصیت و رفتار در گرایش به رفتارهای متقلبانه، در حسابداری، حسابرسی، راهبری سازمانی و مدیریتی کمک نماید.

واژه‌های کلیدی: پیشایندها و پیامدهای صفات تاریک شخصیت، حسابداران، مدلسازی معادلات ساختاری، اولویت‌بندی، OPA.

مقدمه

امروزه علاوه بر تحول نقش مدیران، ویژگی‌های آن‌ها نیز دستخوش دگرگونی شده است؛ بدین معنی که مدیران علاوه بر دانش، صلاحیت، شایستگی و تجربه مدیریتی باید از شخصیت^۱ مطلوب اجتماعی نیز برخوردار باشند. شخصیت، الگوی نسبتاً پایداری از ویژگی‌هایی است که موجب تداوم رفتار فرد می‌گردد. این ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار او در زمینه‌های گوناگون اثر دارد و به توضیح رفتارهای او کمک می‌کند (پارکس و گوای^۲، ۲۰۰۹). از این رو پژوهش در مورد شخصیت به یک نقطه کانونی در رشته‌های روانشناسی و حسابداری تبدیل شده است (آگرالی ارمیس و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

در سال‌های اخیر افزایش رسوایی‌های مالی و حسابداری در جوامع بین‌المللی، تقلب و ورشکستگی شرکت‌های بزرگ در ایران و یا جهان و عوامل دیگری از جمله تغییر در قوانین و گزارشگری مالی، نهادهای تدوین استاندارد، قانون‌گذاران بازار سرمایه و به‌ویژه کمیسیون بورس اوراق بهادار ایران و یا در سطح جهان در خصوص توانایی حسابداران؛ باعث نشانه رفتن انگشت اتهام به سوی حسابداران شده است (باقری ازغندی و همکاران، ۱۳۹۷). همانند سایر کشورهای دنیا، در کشور ما نیز در سالیان گذشته، شاهد بروز رفتارهای متقلبانه مانند اختلاس، کلاهبرداری، سوءاستفاده از دارایی‌ها و فرار مالیاتی در سازمانهای عمومی و خصوصی بودیم. اثر این گونه رفتارها موجب کاهش اعتماد به کارکنان و مدیران و زیان‌های بسیاری شده است. در نتیجه این موضوع در کانون توجه رسانه‌ها، پژوهشگران، تدوین‌کنندگان استانداردها و قانون‌گذاران برای شناسایی عوامل مؤثر آن شده است. در این راستا یکی از جدیدترین عوامل مؤثر، سه‌گانه تاریک شخصیت^۴ می‌باشد.

بر این اساس مطالعات مربوط به جنبه‌های منفی ویژگی‌های شخصیتی در زمینه‌های مختلف علمی افزایش یافته است. در این راستا نظریه سه‌گانه تاریک شخصیت توسط توسط پالھوس و ویلیامز^۵ (۲۰۰۲) ارائه شده است که شامل ماکیاولیسم^۶، خودشیفته^۷ و جامعه ستیز^۸ می‌باشد (شاهین و ارمیس^۹، ۲۰۲۰). این ویژگی‌های شخصیتی به دلیل پیامدهای نامطلوبشان در زمره ویژگی‌های شخصیتی تاریک جای می‌گیرند. خودخواهی، خودنمایشی، خودافزایی، منفعت‌طلبی، بی‌تفاوتی، سردی هیجانی، فقدان همدلی، بدگمانی، ناسازگاری، حقه‌بازی و پرخاشگری پاره‌ای از ویژگی‌های شخصیتی بارز افرادی با ویژگی‌های سه‌گانه تاریک شخصیت به شمار می‌آید (پالھوس و ویلیامز، ۲۰۰۲؛ فرنهام و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۳). ویژگی‌های تاریک شخصیت، در کنار جایگاه افراد و محیط سازمانی می‌تواند بر نگرش‌ها، رفتارهای ناپسند اجتماعی و غیر اخلاقی در همسویی منافع شخصی و سازمانی و یا هر دو تأثیر گذارد. این یک چالش بزرگ در حرفه حسابداری است (حیدری و همکاران، ۱۴۰۲).

سیاست‌های ماکیاولیسم به وسیله کارآمدی آن‌ها در توجیه کردن کارهایشان مشخص می‌شود. شعار اصلی آن‌ها این است که «هدف وسیله را توجیه می‌کند». جامعه‌ستیزی و ماکیاولیسم سازه‌های مجزایی هستند و از لحاظ مفهومی همپوشی‌هایی نیز دارند، زیرا هر دو با فقر روابط عاطفی، هیجانی و فقدان نگرانی‌های اخلاقی همراه هستند. خصوصیات بارز جامعه ستیزان، فقدان

1. Personality
2. Parks & Guay
3. Ağral Ermiş et al.
4. Dark triad of personality
5. Paulhus and Williams
6. Machiavellianism
7. Narcissism
8. Psychopathy
9. Sahin & Ermis
10. Furnham et al.

عاطفه است (پائولوس و ویلیامز، ۲۰۰۲؛ ورنان و همکاران^۱، ۲۰۰۸). در حالی که ماکیاویلیسم‌ها از طریق بهره‌کشی و سوء استفاده و جامعه‌ستیزی با فقدان گناه، عدم صداقت، بدبینی و سنگدل بودن نیز مشخص می‌شود؛ خودشیفته‌ها به دنبال جلب توجه، وجهه یا موقعیت اجتماعی هستند و باورشان بر این است که نسبت به دیگران برتری و استحقاق بیشتری دارند (فرنهام و کرامپ^۲، ۲۰۰۵). خود شیفتگی و جامعه ستیزی هر دو در مفاهیم بالینی هستند که جزء اختلالات شخصیت هستند که در «دی. اس. ام.»^۳ نیز طبقه‌بندی شده است (تامبورسکی و براون^۳، ۲۰۱۱). محققان نشان داده‌اند که سه مؤلفه‌ی جنبه‌های تاریک شخصیت دارای ماهیت ذاتی و ژنتیکی هستند (وسلکا و همکاران^۴، ۲۰۱۱؛ پترایدز و همکاران^۵، ۲۰۱۱)؛ در این بین تنها ماکیاویلیسم دارای جزء محیطی بیشتری است، زیرا ماکیاویلیسم تحت تأثیر تجربه تعدیل می‌شود (ورنان و همکاران، ۲۰۰۸).

مدیر با داشتن صفات شخصیت تاریک قوی در گزارش‌های خود رفتارهای تهاجمی نشان می‌دهند (میجرز^۶، ۲۰۱۵) هم‌چنین آن‌ها تمایل به دروغ گفتن دارند و از رویکردهای فرصت طلبانه و فریبنده جهت کسب ترفیعات مدیریتی و پیشرفت شغلی استفاده می‌نمایند (بلیر و همکاران^۷، ۲۰۱۷). به گونه‌ای که مدیران ارشد خود شیفته برای به دست آوردن ستایش و تحسین مکرر، اقدامات چالش برانگیز با جسورانه انجام می‌دهند و در پی کسب بهترین عملکرد، بیشترین احتمال برای انجام فعالیت‌های متقلبانه را دارند (ریجستیک و کمندر^۸، ۲۰۱۳). افرادی با ویژگی شخصیتی ماکیاویلیسم رفتارهای پرخطری مانند تقلب زورگویی، سوء استفاده از دیگران در روابط شخصی فریب‌کاری و کلاهبرداری جرائم مالی بی‌اخلاقی را بیشتر انجام می‌دهند (عبادی و همکاران، ۱۳۹۷). اختلال شخصیت جامعه‌ستیزی نیز با جرم خشونت بزه‌کاری و تجاوز به حقوق دیگران همراه است (محمدزاده و عاشوری ۱۳۹۷) افزون بر آن، مؤلفه کنترل استرس صفات تاریک شخصیت ماکیاویلیسم و جامعه‌ستیزی از جمله عواملی هستند که منجر به رفتارهای پرخطر در افراد شوند و این افراد مستعد کاهش کیفیت اطلاعات حسابداری از طریق مدیریت سود و تقلب هستند (گویس^۹، ۲۰۱۷).

بیشتر سازمان‌ها در معرض نگره‌های گوناگون از رفتارهای متقلبانه قرار می‌گیرند؛ که اثر نامناسب روی اعتماد، خوشنامی و شاخص پاکدامنی افراد، سازمان‌ها و جامعه دارد (حیدری و همکاران، ۱۴۰۲). با توجه به اینکه این امر موجب وارد شدن آسیب‌ها و زیان‌های مالی و غیر مالی به افراد و سازمان می‌شود. بنابراین مطالعه صفات تاریک شخصیت به عنوان یک مؤلفه مهم در این زمینه (محمود و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۱)، از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار است.

بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که مفهوم سه‌گانه تاریک شخصیت جدید است و مطالعات کمی در مورد این مفهوم وجود دارد (کروک و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۲؛ خان و همکاران، ۲۰۲۱؛ تکس و بیساکسیز^{۱۲}، ۲۰۲۱؛ گریمسکی^{۱۳} و کورک، ۲۰۱۹). به دلیل

1. Vernon et al.

2. Crump

3. Tamborski & Brown

4. Veselka et al.

5. Petrides et al.

6. Majors

7. Blair et al.

8. Rijssenbilt & Commandeur

9. Góis

10. Mahmood et al.

11. Krok et al.

12. Tekeş & B çaks z

13. Gerymski

فقدان تئوری جامع و مبانی تجربی کافی و مناسب در خصوص ادبیات مربوط به پیشایندها و پیامدهای تجلی سه‌گانه صفات تاریک شخصیت و همچنین محدود بودن این حوزه، با توجه به نگرانی‌های موجود در حوزه مالی و گزارشگری، انجام پژوهشی که به بسط مبانی نظری پژوهش در این خصوص بپردازد کمیاب است. از آنجا که صفات تاریک شخصیت دارای ماهیتی پیچیده و چندوجهی است متاثر و نیز تأثیرگذار بر برخی عوامل مجهول قرار دارد، بنابراین یکی از مهمترین جنبه‌های نادیده گرفته شده در پژوهش‌های پیشین یعنی بررسی روابط بین پیشایندها و پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران، ضروری است. از این رو، با درک و شناخت مؤلفه‌های تأثیرگذار بر عملکرد حسابداران، می‌توان به پیشبرد اقدامات پیشگیرانه در این زمینه کمک نمود. با در نظر گرفتن خلأ مطالعاتی یاد شده و با توجه به اینکه یافته‌های این پژوهش می‌تواند به پارادایم‌های موجود در باره نقش شخصیت و رفتار در گرایش به رفتارهای متقلبان، در حسابداری، حسابرسی، راهبری سازمانی و مدیریتی کمک نماید، مطالعه حاضر با هدف واکاوی روابط علی بین مولفه‌های الگوی بومی تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران و اولویت‌بندی پیامدهای آن با رویکردهای SEM^1 و OPA^2 صورت می‌پذیرد.

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

شخصیت یکی از موضوعات با ارزش در گرایش به رفتارهای متقلبان در افراد و سازمان‌ها است. شخصیت می‌تواند خود را در گونه‌های گوناگون در رفتارهای خوب و بد نمایان سازد. بررسی شخصیت انسانها نشان می‌دهد که همگی در سایه صفات تاریک و روشن شخصیت خود قرار دارند. بر پایه آن به پدیده‌ها و رویدادهایی که ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند رفتار درخور مثبت و منفی از خود نشان می‌دهند. این گونه صفات شخصیت می‌توانند عملکرد کارکنان و مدیران سازمان‌ها و کامیابی و یا ناکامی آن‌ها نقش برجسته‌ای داشته باشد (آیزنبارت و همکاران^۳، ۲۰۲۲). شخصیت مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و سازوکارهای روانشناختی است که در فرد سازماندهی شده و به نسبت پایدار و بر تعاملات وی و سازگاری با محیط‌های درون روانی، جسمی و اجتماعی تأثیر می‌گذارد (لارسن و باس^۴، ۲۰۱۷). شخصیت به الگوهای فکری، احساسی و رفتاری مشخصه افراد، همراه با سازوکارهای روانشناختی - نهفته یا آشکار - در پشت این الگوها اشاره دارد (فوندر^۵، ۲۰۱۶). شخصیت به تفاوت‌های فردی، الگوهای مشخصه تفکر، احساس و رفتار اشاره دارد. همچنین شخصیت یک فرد نشان‌دهنده تمایلات طبیعی یا تمایلات شخصی و راه‌هایی است که این فرد با «فرد عادی استاندارد» در جامعه خود نایکسان است (برگنر^۶، ۲۰۲۰). مطالعه پژوهش‌های پیشین، از احتمال وجود ارتباط بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی خبر می‌دهند (جیسون^۷، ۲۰۲۰). شخصیت، عملکرد شغلی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و برخی از عوامل شخصیتی از جمله نوع شخصیت می‌تواند به عنوان پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی در حرفه حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد (هابسون و همکاران^۸، ۲۰۲۰). سه نوع متغیر بر عملکرد شغلی فرد تأثیرگذارند که عبارتند از: متغیرهای فردی، متغیرهای روان‌شناختی و متغیرهای سازمانی. نوع شخصیت یکی از متغیرهای روانشناختی مؤثر بر عملکرد است (چرچ و همکاران^۹، ۲۰۱۹). واژه صفات تاریک شخصیت (ویژگی‌های ناپسند اجتماعی) به رفتارهای منفی، ضد اجتماعی، ناهنجار،

1. Structural Equations Modeling (SEM)

2. Ordinal Priority Approach (OPA)

3. Eisenbarth et al.

4. Larsen & Buss

5. Funder

6. Bergner

7. Jayson

8. Hobson et al.

9. Church et al.

غیراخلاقی و سؤال‌برانگیز اشاره دارد (پالهوس، ۲۰۱۴؛ زتler و همکاران^۱، ۲۰۲۱). از زمان شناسایی صفات تاریک شخصیت سه‌گانه (ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌ستیز/روان‌پریش) از سوی پالهوس و ویلیامز (۲۰۰۲)، صفات دیگری مانند دگرآزایی، کینه‌توزی، بی‌توجهی اخلاقی، خود استحقاقی، خودکامی، خودمحوری، آزمندی (حرص و طمع) نیز از سوی سایر پژوهشگران برای قرار دادن در آن پیشنهاد شده است (موشاگن و همکاران^۲، ۲۰۱۸؛ هیلینگ و همکاران^۳، ۲۰۲۱). دستاورد برخی از پژوهشگران نشان می‌دهد کارکنان و مدیران بالایی سازمان‌ها که از این‌گونه صفات برخوردار هستند. شاید انگیزه‌هایی برای رفتارهای متقلبانه مالی، جرایم اقتصادی، رفتارهای نادرست کاری در سازمان‌ها و در محل کار (کسب و کار) را از خود بروز می‌دهند. سطح بالایی از ویژگی‌های شخصیتی تاریک برابر با کیفیت پایین کار و یک محیط کار «سمی» است (دسوزا و همکاران^۴، ۲۰۱۹؛ هاریسون و همکاران^۵، ۲۰۱۸). رفتارهای ناخوشایند اخلاقی و اجتماعی، جوامع را در سطوح مختلف با چالش‌های جدی مواجه می‌کند. این گونه صفات به عنوان صفات تاریک شناخته شدند. دارندگان این گونه صفات می‌توانند اثر مثبت و منفی در سازمان ایجاد نمایند. از لحاظ نظری، دارندگان این گونه صفات به عنوان «تمایل عمومی برای به حداکثر رساندن مطلوبیت فردی خود - بی‌توجهی، پذیرش یا تحریک بدخواهانه بی‌فایده برای دیگران - همراه با باورهایی که به عنوان توجیه عمل می‌کنند، تعریف می‌شود. این گونه افراد برای سازمان‌ها زیان‌آور و آسیب‌رسان هستند. شاید رفتارها و تصمیمات غیراخلاقی از خود نشان دهند. از آزار رساندن به دیگران خشنود و خوشحال گردند (موشاگن و همکاران، ۲۰۲۰، ۲۰۱۸؛ پالهوس، ۲۰۱۴). در ادامه به مرور پیشینه پژوهش پرداخته شده است.

تاجیک و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه خود به بررسی تطبیقی صفات تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی در شرکت‌های بورس اوراق بهادار پرداختند. یافته‌ها نشان داد صفات تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی تأثیر منفی دارد؛ خودشیفتگی بر ترجیحات زیست‌محیطی تأثیر مثبت دارد. روان‌پریشی بر ترجیحات زیست‌محیطی تأثیر منفی دارد؛ خودشیفتگی بر ترجیحات اجتماعی تأثیر مثبت دارد. روان‌پریشی بر ترجیحات اجتماعی تأثیر منفی دارد. جوادی و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه خود به تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حساب‌رسان بر تردیدگرایی و قضاوت حرفه‌ای آن‌ها پرداختند. یافته‌ها نشان داد، بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. اشتراک‌گذاری دانش و تردیدگرایی در رابطه فوق نقش میانجی جزئی دارند؛ و محل اشتغال حساب‌رسان نقش تعدیل‌کنندگی جزئی دارد؛ و تأثیرپذیری آن در حساب‌رسان شاغل در سازمان حساب‌رسی از حساب‌رسان شاغل در مؤسسات حساب‌رسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بیشتر است. زلفی و یزدانیان (۱۴۰۲) در مطالعه خود به ویژگی‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان و تأثیر آن‌ها بر ارزیابی ریسک قلب پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد ماکیاولیسم و خودشیفتگی حساب‌رسان بر عملکرد وی از ارزیابی ریسک قلب تأثیرگذار هستند. همچنین، ویژگی‌های شخصیت ماکیاولیسم و خودشیفته حساب‌رسان به واسطه تعارض درک شده بر ارزیابی ریسک قلب اثرگذار نیستند، لیکن با میانجی‌گری تعارض فاکتور تاریک جامعه‌ستیزی بر عملکرد حساب‌رسان از ارزیابی ریسک قلب تأثیرگذار است. نتیجه کلی اینکه مثلث تاریک شخصیت حساب‌رسان در انجام فعالیت‌های مرتبط با ارزیابی ریسک قلب نتایج گوناگونی را به همراه می‌آورد. حیدری و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه خود به بررسی رابطه میان ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه: آزمون نظریه اعتماد اجتماعی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که صفات تاریک شخصیت ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی، دگرآزایی و کینه‌توزی در گرایش به رفتارهای متقلبانه دارای تأثیر مثبت معنی‌داری بودند. رفاهی بخش و محمدی (۱۴۰۲) در مطالعه خود به بررسی تأثیر ماکیاولیسم بر خشم اخلاقی حسابداران رسمی شاغل در سازمان حساب‌رسی و

1. Zettler et al.

2. Moshagen et al.

3. Hilbig et al.

4. D'Souza et al.

5. Harrison et al.

مؤسسات خصوصی حسابرسی پرداختند. یافته‌های پژوهش تأثیر منفی و معنی‌دار شخصیت ماکیاولیایی بر خشم اخلاقی در هر دو گروه حسابداران رسمی شاغل در بخش دولتی و شاغل در بخش خصوصی را نشان می‌دهد.

سزابو و همکاران^۱ (۲۰۲۳) بررسی کردند که آیا ویژگی‌های سه‌گانه تاریک شخصیت با نگرش کاری از جمله انگیزه مرتبط با کار، هویت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه دارد یا خیر؟ یافته‌ها نشان داد که هر یک از ویژگی‌های سه‌گانه تاریک شخصیت رابطه متمایزی با نتایج کاری دارند. خودشیفتگی تحت بالینی با نگرش کاری ارتباط مثبتی دارد، درحالی‌که روان‌پریشی تحت بالینی به‌طور منفی با نگرش کاری رابطه دارد. همچنین روابط بین ماکیاولیسم و نگرش کاری تأیید شد. پلستر و شالتیگر^۲ (۲۰۲۲) به بررسی صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران و پایداری شرکتی با تحلیل تجربی ویژگی‌های شخصیتی ۲۱۴ نفر از مدیران پرداختند. یافته‌ها نشان داد مدیرانی که در مقیاس صفات سه‌گانه تاریک شخصیت نمره بیشتری می‌گیرند، کمتر نگران مسائل زیست‌محیطی و مسئولیت اجتماعی هستند. آپریلا و همکاران^۳ (۲۰۲۱) تأثیر سه‌گانه‌های تاریک شخصیت حسابداران عمومی بر رفتارهای اخلاقی آن‌ها مورد بررسی در ۲۶ شرکت اندونزی مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها دریافتند که خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی بر رفتارهای اخلاقی تأثیر مثبت داشته، اما ماکیاولیسم تأثیر منفی بر رفتار اخلاقی دارد. راگازا و سیسایوچ^۴ (۲۰۲۰) ویژگی‌های تاریک شخصیتی و ساختار آن‌ها را مورد پژوهش قرار دادند. آن‌ها طیف وسیعی از معیارهای ویژگی‌های تاریک را ارائه کردند که ایده‌هایی را حمایت کرد، از جمله این‌که جامعه‌ستیزی و مثلث تاریک ساختارهای مستقل هستند، و ۱۲ مورد از مفاهیم معیارهای خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی و ماکیاولیسم را مورد سنجش قرار می‌دهد و در ضمن این سطوح با سلسله مراتبی سازماندهی شده است؛ یعنی ماکیاولیسم جنبه‌ای از جامعه‌ستیزی با مفهومی مشابه، ویژگی خودشیفتگی را بیان می‌کند و در نهایت این سطوح متمایز بطور تنوریکی الگویی از رابطه با ویژگی‌ها و ارزش‌های شخصیتی محسوب می‌شوند؛ یعنی خودشیفتگی و ویژگی تاریک مربوط به فراویژگی و ارزش‌های بالاتر هستند.

چارچوب نظری پژوهش

بررسی‌های پیشین درباره ویژگی تاریک شخصیت حسابداران حاکی از آن است که الگویی در این زمینه وجود ندارد و بیشتر پژوهش‌های انجام شده فقط به جنبه‌های خاصی از این مفهوم توجه شده است و عمدتاً با رویکرد علی مقایسه‌ای انجام شده است. با توجه به مغفول ماندن پیشایندها و پیامدها، در پژوهش پیش رو سعی شده است به آزمون الگوی جامع پیشایندها و پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران طراحی شده توسط احمدی و همکاران (۱۴۰۳) پرداخته شود. سازه‌ها و شاخص‌های الگوی کیفی احمدی و همکاران (۱۴۰۳) به شرح جدول (۱) استفاده می‌باشد.

جدول ۱: معرفی عناصر تشکیل دهنده الگوی پیشایندها و پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران

منبع	شاخص	معیار	دسته
احمدی و همکاران (۱۴۰۳)	تهدیدهای اخلاقی، اختطار، تنبیه و انحراف- برتری‌جویی و رقابت‌طلبی- اصطکاک شغلی و حرفه‌ای- دریافت و اعطای هدایا و جهت‌دار کردن کیفیت سرمایه فکری و کارافرینی- تضاد منافع- تبلیغ پتانسیل رفتار خودخواهانه- اقدامات خصمانه و رفتارهای توبیخی و سرزنش‌بار- عدم	انحراف از الزامات اخلاقی	پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران

1. Szabó et al.

2. Pelster & Schaltegger

3. Aprillia et al.

4. Rogoza & Ciecuch

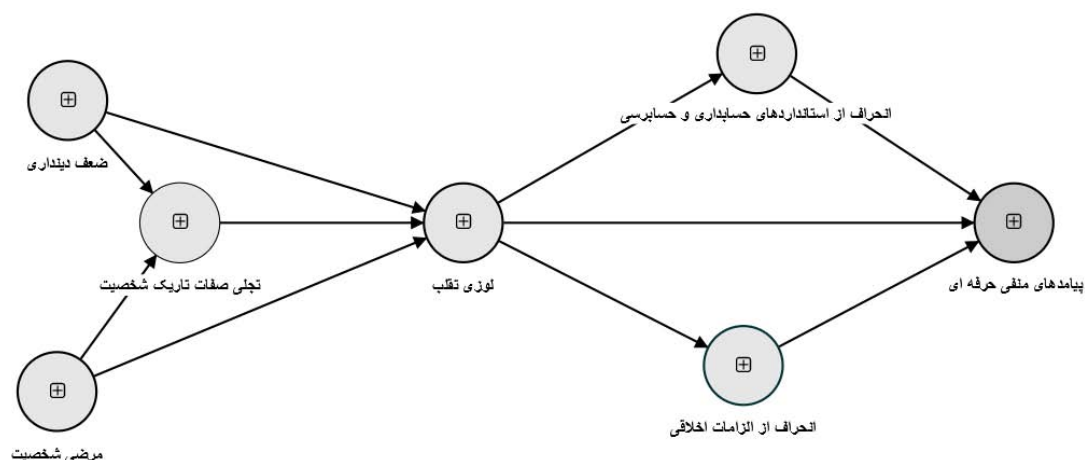
منبع	شاخص	معیار	دسته
	رعایت درستکاری و صداقت-عدم رعایت عدالت، انصاف و رازداری-تصمیم‌گیری با انگیزه فرصت طلبانه و نامتعارف		انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی
	انگیزه و فشار-فرصت-توجیه-قابلیت (توانایی)	لوزی تقلب	
	عدم رعایت صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای-عدم رعایت استقلال و بی‌طرفی-جمع‌آوری شواهد غیرکافی و معنی‌دار مبنای اظهارنظر-محدودیت در خصوص رویه‌های حسابداری-عدم رعایت یکنواختی و افشاء کافی-عدم اظهار نظر به کلیت صورت‌های مالی و مطابقت با اصول حسابداری-مدیریت نوشتار لحن غیرعادی-عدم فصاحت و بلاغت در توصیف‌ها و گزارشات-تبلیغات و گزارشگری غیرحرفه‌ای-عدم رعایت ویژگی‌های کیفی مرتبط با ارائه و محتوای اطلاعات مالی		
حیدری و همکاران (۱۴۰۲)، آزره و همکاران (۱۳۹۹)، رضازاده و همکاران (۱۳۹۹)، ایمر و گرکز (۱۳۹۷)، جوادی و همکاران (۱۴۰۲)، پورعلی و آزره (۱۴۰۲)، خان محمدی و همکاران (۱۴۰۲)- به نقل از احمدی و همکاران (۱۴۰۳)	گرایش به رفتار متقلبانه-رفتار شهروندی سازمانی-گزارشگری مالی متقلبانه-تصمیم‌گیری فرصت طلبانه-تردیدگرایی-هشداردهی-قضاوت حرفه‌ای	پیامدهای منفی حرفه‌ای	پیشایندهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران
احمدی و همکاران (۱۴۰۳)	ضعف/عدم وابستگی دینی-مذهبی نبودن-ضعف/عدم پایبندی به معنویت حرفه‌ای-ضعف/عدم تعهد دینی-ضعف/عدم مذهبی بودن خانواده	ضعف دین‌داری	
	عاطفه منفی-دلگسستگی-مخالفت ورزی-مهار گسیختگی-روان پریش گرایی	مرضی شخصیت (روان‌شناختی)	
جنسیون و وبستر (۲۰۱۰)	ماکیاولیسم-خودشیفتگی-جامعه‌ستیزی	صفات تاریک شخصیت	

بر اساس الگوی احمدی و همکاران (۱۴۰۳) فرضیات پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شوند:

۱. ضعف دینداری تأثیر معناداری بر تجلی صفات تاریک شخصیت دارد.
۲. مرضی شخصیت تأثیر معناداری بر تجلی صفات تاریک شخصیت دارد.
۳. تجلی صفات تاریک شخصیت تأثیر معناداری بر لوزی تقلب دارد.
۴. ضعف دینداری تأثیر معناداری بر لوزی تقلب دارد.
۵. مرضی شخصیت تأثیر معناداری بر لوزی تقلب دارد.
۶. لوزی تقلب تأثیر معناداری بر انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی دارد.
۷. لوزی تقلب تأثیر معناداری بر انحراف از الزامات اخلاقی دارد.
۸. لوزی تقلب تأثیر معناداری بر پیامدهای منفی حرفه‌ای دارد.
۹. انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی تأثیر معناداری بر پیامدهای منفی حرفه‌ای دارد.

۱۰. انحراف از الزامات اخلاقی تأثیر معناداری بر پیامدهای منفی حرفه‌ای دارد.

مدل مفهومی پژوهش به شرح نمودار (۱) می‌باشد.



نمودار (۱): مدل مفهومی پژوهش

همچنین تنها سوال پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

اولویت پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران چگونه است.

روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر یک پژوهش توصیفی پیمایشی است. هم‌چنین این مطالعه را می‌توان از نوع هدف یک پژوهش کاربردی دانست که به شیوه مقطعی در سال ۱۴۰۳ انجام شده است. جامعه آماری بخش این پژوهش را اعضای جامعه حسابداران رسمی با تحصیلات حداقل کارشناسی ارشد و سابقه کار حداقل ۱۰ سال، تشکیل می‌دهند. از آنجا که آمار رسمی جامعه این پژوهش در دسترس نیست، می‌توان تعداد جامعه آماری را نامحدود فرض کرد (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷). بر اساس فرمول انتخاب حجم نمونه در جامعه نامحدود حداقل حجم نمونه برابر با ۱۹۶ نفر تعیین شد:

$$N = \frac{Z^2 pq}{e^2} = \frac{0.5 \times 0.5 \times 1.96^2}{0.07^2} = 196$$

n = حجم نمونه e = میزان خطا (در این پژوهش ۰/۰۷ در نظر گرفته شده است). P, q = نسبت افرادی که در رد / تأیید فرضیه‌ها نظر می‌دهند Z = عدد بحرانی توزیع سطح ۹۵ درصد اطمینان (۰/۰۵)

لازم به یادآوری است با توجه به احتمال غیرقابل استفاده بودن برخی پرسشنامه‌ها، تعداد ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شد؛ که ۲۲۲ پرسشنامه برگشت داده شد. روش نمونه‌گیری در این بخش به شیوه در دسترس می‌باشد.

دلیل انتخاب جامعه آماری مذکور این است که این افراد اطلاعات نسبتاً جامعی در خصوص آیین رفتار حرفه‌ای حسابداران دارند و همچنین می‌توان گفت که منبع اطلاعاتی دقیقی هستند که با استفاده از نظرات آن‌ها می‌توان الگوی پژوهش حاضر را تدوین و مورد آزمون و مطالعه قرار داد. افزون بر این، دیگر دلیل انتخاب جامعه آماری، سهولت دسترسی پژوهشگر به اعضای نمونه آماری به واسطه ملاحظات جغرافیایی می‌باشد. جدول (۲) اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲: اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان بخش کمی پژوهش

ویژگی جمعیت‌شناختی	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳۸	۱۷/۱
	مرد	۱۸۴	۸۲/۹
سن	زیر ۴۰ سال	۷۷	۳۴/۷
	۴۰-۵۰ سال	۸۲	۳۶/۹
	بالای ۵۰ سال	۶۳	۲۸/۴
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۱۹۲	۸۶/۵
	دکتری	۳۰	۱۳/۵
سابقه کار	۱۵-۱۰ سال	۷۵	۳۳/۸
	۲۰-۱۶ سال	۹۱	۴۱
	بیشتر از ۲۰ سال	۵۶	۲۵/۲
مجموع		۲۲۲	۱۰۰

همان‌گونه که در جدول (۱) مشخص است بیشتر آزمودنی‌ها دارای جنسیت مذکر، سن بین ۴۰ تا ۵۰ سال، تحصیلات کارشناسی ارشد و سابقه کار بین ۱۶ تا ۲۰ سال هستند.

داده‌های لازم جهت آزمون سؤال‌های پژوهش، از طریق ابزارهای شرح داده شده در جدول (۳) گردآوری شد:

جدول ۳: مشخصات ابزارهای گردآوری داده‌ها

ابزار	روش گردآوری داده‌ها	طیف مورد استفاده	تکنیک
پرسشنامه محقق ساخته ۴۱ سؤالی	میدانی	طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت	مدلسازی معادلات ساختاری (SEM)
پرسشنامه استاندارد ۱۲ سؤالی جنیسون و وبستر (۲۰۱۰)	میدانی	طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت	
پرسشنامه محقق ساخته ۴ سؤالی	میدانی	فاقد طیف	OPA

به منظور آزمون فرضیات و سوال پژوهش تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری (با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS) و OPA (با استفاده از نرم‌افزار لینگو) مورد استفاده قرار گرفت.

روایی و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از تکنیک روایی نسبت اعتبار محتوا به شرح رابطه (۱) مورد بررسی قرار گرفت:

$$CVR = (ne - N/2) / (N/2) \quad \text{رابطه (۱)}$$

CVR: روایی نسبت اعتبار محتوا ne: تعداد خبرگان موافق N: تعداد کل خبرگان

بر این اساس به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌ها از نظرات پنج نفر از خبرگان استفاده شد. جدول (۴) حداقل درصد خبرگان موافق برای تایید یک شاخص را در حالات گوناگون می‌دهد.

جدول ۴: حداقل درصد خبرگان موافق برای تایید شاخص‌ها

تعداد خبرگان	مقدار CVR	تعداد خبرگان	مقدار CVR	تعداد خبرگان	مقدار CVR
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۵	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹
۹	۰/۷۸	۱۵	۰/۴۹		
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲		

با توجه به اینکه هر پنج خبره با تمام سوال‌های پرسشنامه‌ها موافق بودند؛ به دلیل اینکه مقدار شاخص به دست آمده CVR (۱) از مقدار CVR جدول (۰/۹۹) بزرگتر است، بنابراین روایی همه سوال‌های پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از تکنیک آلفای کرونباخ به شرح جدول (۵) مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۵: پایایی پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
پرسشنامه محقق‌ساخته	۴۱ سوال	۰/۸۲۵
پرسشنامه استاندارد جنیسون و وبستر (۲۰۱۰)	۱۲ سوال	۰/۷۹۶

با توجه به اینکه مقدار آلفای کرونباخ هر دو پرسشنامه مندرج در جدول (۵) بیشتر از ۰/۷ می‌باشد، بنابراین پایایی هر دو پرسشنامه مورد تایید قرار می‌گیرد. در ادامه به معرفی تکنیک OPA پرداخته شده است.

تکنیک OPA

روش OPA تکنیکی است که برای تعیین اوزان اهمیت شاخص‌ها و یا رتبه‌بندی گزینه‌ها، می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. وابسته نبودن به عبارات زبان‌شناختی و تعداد کم سوال‌های پرسشنامه در مقایسه با سایر روش‌ها، عدم نیاز به ماتریس تصمیم‌گیری، نیاز نداشتن به ماتریس مقایسه زوجی، نیاز نداشتن به تکنیک‌های نرمال‌سازی، عدم نیاز به روش‌های میانگین‌گیری برای ترکیب نظرات خبرگان، از جمله مزیت‌های این روش می‌باشد. یکی دیگر از مزایای این روش این امکان است که کارشناسان فقط در مورد ویژگی‌ها و گزینه‌هایی که از آنها دانش و تجربه کافی دارند اظهار نظر کنند (عطایی و همکاران، ۲۰۲۰). در جدول (۶) تکنیک OPA با برخی دیگر از روش‌های MADM از نظر ویژگی‌های مختلف تصمیم‌گیری مقایسه شده است.

جدول ۶: مقایسه تکنیک OPA با سایر روش‌های MADM (عطایی و همکاران، ۲۰۲۰)

وژگی	آنتروپی	سا	اکترة	AHP	لینمپ	کوالیفیکس	تاپسیس	پرامنه	کوپراس	ANP	ویکور	سوارا	BWM	OPA
سال معرفی	۱۹۸۴	۱۹۵۴	۱۹۶۸	۱۹۷۲	۱۹۷۳	۱۹۷۸	۱۹۸۱	۱۹۸۶	۱۹۹۴	۱۹۹۶	۱۹۹۸	۲۰۱۰	۲۰۱۵	۲۰۱۹
نیاز به مقایسه زوجی است؟	X	X	X	✓	X	X	X	✓	X	✓	X	X	✓	X
آیا به یک ماتریس تصمیم‌گیری نیاز است؟	✓	✓	✓	X	✓	X	✓	✓	✓	X	✓	X	X	X
آیا نیاز به تبدیل متغیرهای زبانی به اعداد است (آیا باید متغیرهای کیفی را به متغیرهای کمی تبدیل کرد)؟	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X
آیا به نرمالایز شدن نیاز است؟	✓	✓	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	X	X
آیا برای تجمیع نظرات متخصصان استفاده از روش‌های میثکین سنجی نیاز است؟	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	X
آیا هر متخصص فقط مجاز است خصوصیتی را که فکر می‌کند در تصمیم‌گیری بسیار مهم است را شامل شود و سایر خصوصیات بی‌اهمیت را در نظر نگیرد؟	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	✓
آیا مثبت یا منفی بودن شاخصها تاثیر دارد؟	X	✓	✓	X	✓	X	✓	✓	✓	X	✓	X	X	X
آیا مسئله به عنوان یک مدل ریاضی تدوین شده است؟	X	X	X	X	✓	X	X	X	X	X	X	X	✓	✓
آیا خود این روش، وزن شاخصها را محاسبه می‌کند؟	✓	X	X	✓	✓	X	X	X	X	✓	X	✓	✓	✓
آیا خود این روش، رتبه‌بندی گزینه‌ها را انجام می‌دهد؟	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓
آیا روش تصمیم‌گیری گروهی را انجام می‌دهد؟	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

نمودار (۲) مراحل انجام پژوهش را نشان می‌دهد.



یافته‌های پژوهش

آزمون فرضیات پژوهش

در این بخش از پژوهش به بررسی روابط علی بین پیشایندها و پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری (نرم افزار Smart PLS) پرداخته شده است.

در پژوهش حاضر، با استفاده از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی، فرضیات پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرند. جدول (۷) بارهای عاملی، سطح آماره p و آماره t را نشان می‌دهد:

جدول ۷: بارهای عاملی، سطح آماره p و آماره t (برازش مدل اندازه‌گیری)

سازه	شاخص	بارعاملی	t	p
ضعف دینداری	ضعف/عدم وابستگی دینی	۰/۷۹۲	۳۱/۲۸۱	۰/۰۰۰
	مذهبی نبودن	۰/۷۸۱	۲۲/۷۷۸	۰/۰۰۰
	ضعف/عدم پایبندی به معنویت حرفه ای	۰/۷۷۹	۲۲/۶۲۲	۰/۰۰۰
	ضعف/عدم تعهد دینی	۰/۷۱۶	۱۵/۹۸۱	۰/۰۰۰
	ضعف/عدم مذهبی بودن خانواده	۰/۶۹۰	۱۱/۴۸۵	۰/۰۰۰

سازه	شاخص	بارعاملی	t	p
صفات تاریک شخصیت	خودشیفته	۰/۸۳۶	۳۴/۸۰۷	۰/۰۰۰
	ضد اجتماعی	۰/۸۸۹	۵۸/۰۵۴	۰/۰۰۰
	ماکیاولیسم	۰/۸۸۵	۵۴/۰۲۷	۰/۰۰۰
مرضی شخصیت	عاطفه منفی	۰/۸۱۹	۳۸/۵۹۶	۰/۰۰۰
	دلگسستگی	۰/۷۲۰	۱۸/۳۲۲	۰/۰۰۰
	مخالفت ورزی	۰/۸۰۳	۲۵/۷۰۰	۰/۰۰۰
	مهار گسیختگی	۰/۶۲۳	۱۰/۵۳۹	۰/۰۰۰
	روان پریش گرایی	۰/۶۷۹	۱۳/۷۱۳	۰/۰۰۰
لوزی تقلب	انگیزه و فشار	۰/۷۳۶	۲۰/۰۸۵	۰/۰۰۰
	فرصت	۰/۶۸۲	۱۵/۸۴۵	۰/۰۰۰
	توجیه	۰/۷۵۹	۱۷/۷۴۷	۰/۰۰۰
	قابلیت (توانایی)	۰/۷۶۹	۲۱/۴۴۶	۰/۰۰۰
انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی	عدم رعایت صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای	۰/۶۲۸	۱۲/۶۶۰	۰/۰۰۰
	عدم رعایت استقلال و بی طرفی	۰/۶۱۳	۱۰/۸۹۵	۰/۰۰۰
	جمع‌آوری شواهد غیرکافی و معنی‌دار مبنای اظهارنظر	۰/۶۴۵	۱۱/۸۱۸	۰/۰۰۰
	محدودیت در خصوص رویه‌های حسابداری	۰/۶۱۷	۱۲/۸۷۴	۰/۰۰۰
	عدم رعایت یکنواختی و افشاء کافی	۰/۶۹۵	۱۴/۸۰۱	۰/۰۰۰
	عدم اظهار نظر به کلیت صورت‌های مالی و مطابقت با اصول حسابداری	۰/۶۸۵	۱۴/۵۸۷	۰/۰۰۰
	مدیریت نوشتار لحن غیرعادی	۰/۷۶۰	۲۳/۴۲۰	۰/۰۰۰
	عدم فصاحت و بلاغت در توصیف‌ها و گزارشات	۰/۶۷۸	۱۴/۴۱۵	۰/۰۰۰
	تبلیغات و گزارشگری غیرحرفه‌ای	۰/۷۲۰	۱۹/۸۳۸	۰/۰۰۰
	عدم رعایت ویژگی‌های کیفی مرتبط با ارائه و محتوای اطلاعات مالی	۰/۷۲۳	۱۸/۵۴۷	۰/۰۰۰
انحراف از الزامات اخلاقی	تهدیدهای اخلاقی، اختلال، تنبیه و انحراف	۰/۶۴۰	۱۲/۰۹۷	۰/۰۰۰
	برتری‌جویی و رقابت طلبی	۰/۶۸۴	۱۵/۵۷۱	۰/۰۰۰
	اصطکاک شغلی و حرفه‌ای	۰/۵۹۸	۱۰/۷۲۷	۰/۰۰۰
	دریافت و اعطای هدایا و جهت‌دار کردن کیفیت سرمایه فکری و کارافرینی	۰/۶۶۶	۱۳/۵۶۷	۰/۰۰۰
	تضاد منافع	۰/۶۶۱	۱۳/۷۸۷	۰/۰۰۰
	تبلیغ پتانسیل رفتار خودخواهانه	۰/۷۱۷	۱۶/۲۷۳	۰/۰۰۰
	اقدامات خصمانه و رفتارهای توییخی و سرزنش‌بار	۰/۶۴۲	۱۲/۱۸۴	۰/۰۰۰
	عدم رعایت درستکاری و صداقت	۰/۶۲۲	۱۱/۳۰۰	۰/۰۰۰
	عدم رعایت عدالت، انصاف و رازداری	۰/۶۵۶	۲۰/۲۷۵	۰/۰۰۰
	تصمیم‌گیری با انگیزه فرصت طلبانه و نامتعارف	۰/۶۰۶	۱۱/۷۱۶	۰/۰۰۰
پیامدهای منفی حرفه‌ای	گرایش به رفتار متقلبانه	۰/۷۰۲	۱۷/۲۹۲	۰/۰۰۰
	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۶۴	۱۲/۱۰۷	۰/۰۰۰
	گزارشگری مالی متقلبانه	۰/۶۶۲	۱۳/۰۳۸	۰/۰۰۰
	تصمیم‌گیری فرصت طلبانه	۰/۷۵۹	۲۱/۰۲۱	۰/۰۰۰
	تردیدگرایی	۰/۶۷۵	۱۶/۶۳۳	۰/۰۰۰
	هشداردهی	۰/۵۷۶	۸/۱۸۸	۰/۰۰۰
	قضاوت حرفه‌ای	۰/۷۹۱	۳۴/۴۲۹	۰/۰۰۰

در ادامه سایر شاخص‌های برازش مدل در جدول (۸) آورده شده است.

جدول (۸): شاخص‌های برازش مدل

مدل کلی	مدل ساختاری		مدل اندازه‌گیری			سازه‌ها
	Gof	Q ²	R ²	Alpha	CR	AVE
۰/۵۱۵	--	--	۰/۸۰۹	۰/۸۱۹	۰/۵۵۶	ضعف دینداری
	۰/۴۶۲	۰/۶۲۰	۰/۸۴۰	۰/۸۴۵	۰/۷۶۸	صفات تاریک شخصیت
	--	--	۰/۷۸۱	۰/۷۹۹	۰/۵۳۸	مرضی شخصیت
	۰/۳۵۳	۰/۶۹۰	۰/۷۲۰	۰/۷۱۸	۰/۵۴۴	لوزی تقلب
	۰/۱۳۷	۰/۳۱۶	۰/۸۶۹	۰/۸۷۴	۰/۴۶۰	انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی
	۰/۱۰۶	۰/۲۸۸	۰/۸۵۱	۰/۸۶۹	۰/۴۲۳	انحراف از الزامات اخلاقی
	۰/۲۴۸	۰/۵۴۹	۰/۸۱۹	۰/۸۳۷	۰/۴۸۰	پیامدهای منفی حرفه ای

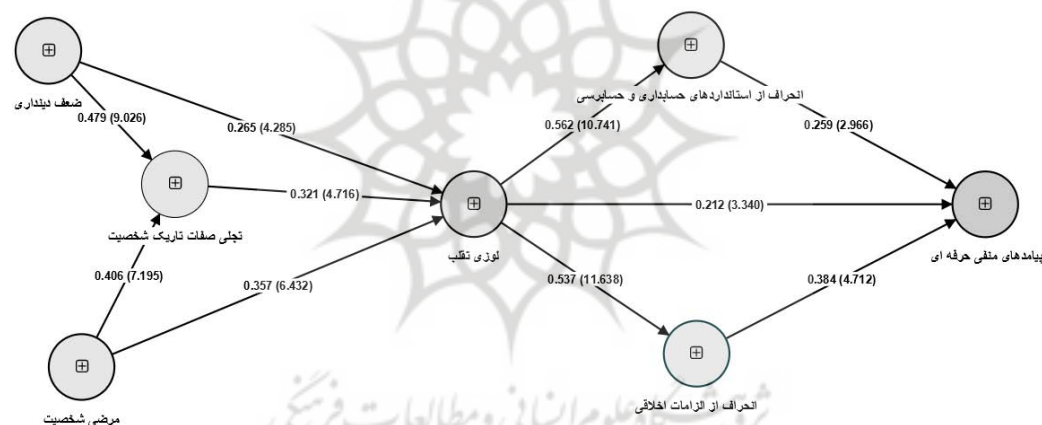
برازش مدل اندازه‌گیری تحقیق به وسیله‌ی بررسی بارهای عاملی، میانگین واریانس استخراج شده، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار می‌گیرد. همانطور که در جدول (۸) مشخص است تمامی بارهای عاملی شاخص‌ها، بالاتر از ۰/۵ و معنادار هستند. مقادیر میانگین واریانس استخراج شده و پایایی مرکب متغیرهای مدل نیز به ترتیب بالای ۰/۴ هستند که نشان دهنده این موضوع است که هر هفت سازه از این لحاظ در سطح مطلوبی قرار دارند. در نهایت، آلفای کرونباخ و پایایی مرکب متغیرهای مدل نیز بالای ۰/۷ هستند که نشان دهنده این موضوع است که همه‌ی سازه‌ها از این لحاظ در سطح مطلوبی قرار دارند. برازش مدل ساختاری نیز به وسیله‌ی شاخص‌های ضریب تعیین، ضریب تعدیل شده و Q² انجام می‌شود. چین^۱ (۱۹۹۸)، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² معرفی می‌کند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). بر اساس جدول (۸) مقدار R² صفات تاریک شخصیت، لوزی تقلب، انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی، انحراف از الزامات اخلاقی و پیامدهای منفی حرفه‌ای به ترتیب در سطح نسبتاً قوی، قوی، نسبتاً متوسط، نسبتاً متوسط و نسبتاً قوی قرار دارد. شاخص Q² نیز قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵، ۰/۳۵ و به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی مدل در مورد سازه درون زار دارد. مقدار این شاخص برای سازه‌های صفات تاریک شخصیت، لوزی تقلب، انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی، انحراف از الزامات اخلاقی و پیامدهای منفی حرفه‌ای به ترتیب در سطح قوی، قوی، نسبتاً متوسط، نسبتاً متوسط و نسبتاً قوی قرار دارد. برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار GoF به شرح رابطه (۲) استفاده می‌گردد:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \quad \text{رابطه (۲)}$$

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی GoF می‌باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). بنابراین حاصل شدن مقدار GoF برابر با ۰/۵۱۵ نشان از برازش کلی قوی مدل دارد. در ادامه، فرضیات تحقیق مورد آزمون قرار گرفته‌اند. شکل (۱) مقادیر ضرائب مسیر (میزان اثر مستقیم) متغیرهای مستقل بر

شکل (۱): ضرائب مسیر و آماره p

با توجه به اینکه سطح معناداری مربوط به ضرائب مسیر مدل کمتر از ۰/۰۵ هستند، می‌توان نتیجه گرفت که تمام متغیرهای مستقل تأثیر معناداری بر متغیرهای وابسته دارند.



شکل (۲): ضرائب مسیر و آماره t

بر اساس خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس، نتیجه آزمون بررسی فرضیات پژوهش در جدول (۹) آورده شده است.

جدول (۹): نتیجه بررسی فرضیات پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	t	p	نتیجه
ضعف دینداری	تجلی صفات تاریک شخصیت	۰/۴۷۹	۹/۰۲۶	۰/۰۰۰	رد H_0
مرضی شخصیت	تجلی صفات تاریک شخصیت	۰/۴۰۶	۷/۱۹۵	۰/۰۰۰	رد H_0
تجلی صفات تاریک شخصیت	لوزی ثقلب	۰/۳۲۱	۴/۷۱۶	۰/۰۰۰	رد H_0
ضعف دینداری	لوزی ثقلب	۰/۲۶۵	۴/۲۸۵	۰/۰۰۰	رد H_0
مرضی شخصیت	لوزی ثقلب	۰/۳۵۷	۶/۴۳۲	۰/۰۰۰	رد H_0
لوزی ثقلب	انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی	۰/۵۶۲	۱/۷۴۱ .	۰/۰۰۰	رد H_0

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	t	p	نتیجه
لوزی تقلب	انحراف از الزامات اخلاقی	۰/۵۳۷	۱/۶۳۸ ۱	۰/۰۰۰	رد H_0
لوزی تقلب	پیامدهای منفی حرفه ای	۰/۲۱۲	۳/۳۴۰	۰/۰۰۱	رد H_0
انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی	پیامدهای منفی حرفه ای	۰/۲۵۹	۲/۹۶۶	۰/۰۰۳	رد H_0
انحراف از الزامات اخلاقی	پیامدهای منفی حرفه ای	۰/۳۸۴	۴/۷۱۲	۰/۰۰۰	رد H_0

بر اساس جدول (۹) می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است و یا مقدار آماره‌ی تی، خارج از بازه‌ی ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- شده است، می‌توان فرض صفر را رد کرد و با اطمینان ۹۵ درصد گفت تمام متغیرهای مستقل تأثیر معناداری بر متغیرهای وابسته دارند.

اولویت‌بندی پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران

یکی دیگر از اهداف اصلی مطالعه حاضر، پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران (لوزی تقلب، انحراف از الزامات اخلاقی، انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی و پیامدهای منفی حرفه‌ای) بر اساس الگوی احمدی و همکاران (۱۴۰۳) می‌باشد. با توجه به ماهیت تکنیک OPA که مستلزم استفاده از تعداد محدودی از خبرگان است، در این بخش از نظرات هفت نفر از خبرگان "حسابداران رسمی و اعضای هیات علمی" با مدرک دکتری، استفاده گردید. رتبه اختصاص یافته به پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران به شرح جدول (۱۰) می‌باشد.

جدول (۱۰): رتبه‌بندی پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران به تفکیک خبرگان

خبره ۷	خبره ۶	خبره ۵	خبره ۴	خبره ۳	خبره ۲	خبره ۱	نماد	پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران
۲	۱	۲	۱	۲	۱	۱	A	لوزی تقلب
۴	۴	۴	۲	۴	۴	۳	B	انحراف از الزامات اخلاقی
۱	۲	۱	۳	۱	۲	۲	C	انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی
۳	۳	۳	۴	۳	۳	۴	D	پیامدهای منفی حرفه‌ای

جدول (۱۱): تعیین درجه خبرگی خبرگان بر اساس سابقه و تخصص، را نشان می‌دهد.

جدول (۱۱): تعیین رتبه خبرگان بر اساس مدرک تحصیلی و سابقه خدمت

شماره	رتبه دانشگاهی			سابقه کار			امتیاز	درجه خبرگی
	استادیار	دانشیار	استاد	کمتر از ۱۰ سال	۱۰-۲۰	بیش از ۲۰ سال		
خبره ۱	✓				✓		۷۰	۳
خبره ۲		✓			✓		۸۰	۲
خبره ۳	✓			✓			۶۰	۳
خبره ۴			✓			✓	۱۰۰	۱
خبره ۵		✓				✓	۹۰	۱
خبره ۶		✓				✓	۹۰	۱

شماره	رتبه دانشگاهی			سابقه کار		امتیاز	درجه خبرگی
	استادیار	دانشیار	استاد	کمتر از ۱۰ سال	۲۰-۱۰	بیش از ۲۰ سال	
خبره ۷		✓			✓	۸۰	۲

جدول (۱۲)، مبنای امتیازهای کسب شده توسط خبرگان بر اساس رتبه دانشگاهی و سابقه کار را نشان می‌دهد.

جدول (۱۲): امتیازهای مربوط به معیارهای در نظر گرفته شده برای خبرگان

معیار	طبقه	امتیاز	درجه خبره
رتبه دانشگاهی	استادیار	۳۰	۶۰-۷۹ امتیاز: درجه ۳
	دانشیار	۴۰	
	استاد	۵۰	۸۰-۸۹ امتیاز: درجه ۲
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۳۰	۹۰-۱۰۰ امتیاز: درجه ۱
	۲۰-۱۰ سال	۴۰	
	بیشتر از ۲۰ سال	۵۰	

بر اساس جدول (۱۲) می‌توان گفت کمترین و بیشترین امتیازهای دریافتی خبرگان به ترتیب ۶۰ و ۱۰۰ امتیاز می‌باشد. وزن هر یک از پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران با توجه به رتبه‌های تخصیصی خبرگان بر اساس خروجی نرم افزار لینگو به شرح جدول (۱۳) می‌باشد.

جدول (۱۳): وزن هر یک از پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران

خبره	رتبه خبره	پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران	رتبه	وزن	کد برنامه‌ریزی خطی
اول	۳	لوزی ثقلب (A)	۱	۰/۰۳۷۲	$3 * 1 * (WE1A - WE1C) > = Z;$
		انحراف از الزامات اخلاقی (B)	۳	۰/۰۱۹۳	$3 * 2 * (WE1C - WE1B) > = Z;$
		انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی (C)	۲	۰/۰۱۰۴	$3 * 3 * (WE1B - WE1D) > = Z;$
		پیامدهای منفی حرفه‌ای (D)	۴	۰/۰۰۴۵	$3 * 4 * (WE1D) > = Z;$
دوم	۲	لوزی ثقلب (A)	۱	۰/۰۵۵۸	$2 * 1 * (WE2A - WE2C) > = Z;$
		انحراف از الزامات اخلاقی (B)	۴	۰/۰۲۹۰	$2 * 2 * (WE2C - WE2D) > = Z;$
		انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی (C)	۲	۰/۰۱۵۶	$2 * 3 * (WE2D - WE2B) > = Z;$
		پیامدهای منفی حرفه‌ای (D)	۳	۰/۰۰۶۷	$2 * 4 * (WE2B) > = Z;$
سوم	۳	لوزی ثقلب (A)	۲	۰/۰۳۷۲	$3 * 1 * (WE3C - WE3A) > = Z;$
		انحراف از الزامات اخلاقی (B)	۴	۰/۰۱۹۳	$3 * 2 * (WE3A - WE3D) > = Z;$
		انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی (C)	۱	۰/۰۱۰۴	$3 * 3 * (WE3D - WE3B) > = Z;$
		پیامدهای منفی حرفه‌ای (D)	۳	۰/۰۰۴۵	$3 * 4 * (WE3B) > = Z;$
چهارم	۱	لوزی ثقلب (A)	۱	۰/۱۱۱۶	$1 * 1 * (WE4A - WE4B) > = Z;$
		انحراف از الزامات اخلاقی (B)	۲	۰/۰۵۸۰	$1 * 2 * (WE4B - WE4C) > = Z;$
		انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی (C)	۳	۰/۰۳۱۳	$1 * 3 * (WE4C - WE4D) > = Z;$
		پیامدهای منفی حرفه‌ای (D)	۴	۰/۰۱۳۴	$1 * 4 * (WE4D) > = Z;$
پنجم	۱	لوزی ثقلب (A)	۲	۰/۱۱۱۶	$1 * 1 * (WE5C - WE5A) > = Z;$
		انحراف از الزامات اخلاقی (B)	۴	۰/۰۵۸۰	$1 * 2 * (WE5A - WE5D) > = Z;$

خبره	رتبه خبره	پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران	رتبه	وزن	کد برنامه‌ریزی خطی	
		انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی (C)	۱	۰/۰۳۱۳	$1 * 3 * (WE5D - WE5B) \geq Z;$	
		پیامدهای منفی حرفه‌ای (D)	۳	۰/۰۱۳۴	$1 * 4 * (WE5B) \geq Z;$	
ششم	۱	لوزی تقلب (A)	۱	۰/۱۱۱۶	$1 * 1 * (WE6A - WE6C) \geq Z;$	
		انحراف از الزامات اخلاقی (B)	۴	۰/۰۵۸۰	$1 * 2 * (WE6C - WE6D) \geq Z;$	
		انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی (C)	۲	۰/۰۳۱۳	$1 * 3 * (WE6D - WE6B) \geq Z;$	
		پیامدهای منفی حرفه‌ای (D)	۳	۰/۰۱۳۴	$1 * 4 * (WE6B) \geq Z;$	
هفتم	۲	لوزی تقلب (A)	۲	۰/۰۵۵۸	$2 * 1 * (WE7C - WE7A) \geq Z;$	
		انحراف از الزامات اخلاقی (B)	۴	۰/۰۲۹۰	$2 * 2 * (WE7A - WE7D) \geq Z;$	
		انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی (C)	۱	۰/۰۱۵۶	$2 * 3 * (WE7D - WE7B) \geq Z;$	
		پیامدهای منفی حرفه‌ای (D)	۳	۰/۰۰۶۷	$2 * 4 * (WE7B) \geq Z;$	
		$WE2= WE2A + WE2B + WE2C + WE2D; WE1= WE1A + WE1B + WE1C + WE1D;$ $WE3= WE3A + WE3B + WE3C + WE3D; WE4= WE4A + WE4B + WE4C + WE4D;$ $WE5= WE5A + WE5B + WE5C + WE5D; WE6= WE6A + WE6B + WE6C + WE6D;$ $WE7= WE7A + WE7B + WE7C + WE7D;$				کد مربوط به وزن خبرگان
		$WA= WE1A + WE2A + WE3A + WE4A + WE5A + WE6A + WE7A;$ $WB= WE1B + WE2B + WE3B + WE4B + WE5B + WE6B + WE7B ;$ $WC= WE1C + WE2C + WE3C + WE4C + WE5C + WE6C + WE7C ;$ $WD= WE1D + WE2D + WE3D + WE4D + WE5D + WE6D + WE7D ;$				کد مربوط به وزن پیامدها
		$WA+WB+WC+WD=1;$				کد مربوط به محدودیت مجموع وزن پیامدها

وزن نهایی هر یک از پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران به شرح جدول (۱۴) می‌باشد.

جدول (۱۴): وزن نهایی هر یک از پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران

پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران	رتبه	وزن
لوزی تقلب (A)	۱	۰/۴۲۲۶
انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی (C)	۲	۰/۳۴۲۳
انحراف از الزامات اخلاقی (B)	۳	۰/۱۱۳۱
پیامدهای منفی حرفه‌ای (D)	۴	۰/۱۲۲۰
وزن خبره اول و سوم		۰/۰۷۱۴
وزن خبره دوم و هفتم		۰/۱۰۷۱
وزن خبره چهارم، پنجم و ششم		۰/۲۱۴۳

بر اساس جدول (۱۴) می‌توان گفت بر اساس نظرات خبرگان "لوزی تقلب، انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی، انحراف از الزامات اخلاقی و پیامدهای منفی حرفه‌ای" به ترتیب رتبه اول تا چهارم را در بین پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران کسب نموده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی روابط علی بین پیشایندها و پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت پرداخته شد. بر اساس الگوی احمدی و همکاران (۱۴۰۳) پیشایندهای تجلی صفات تاریک شخصیت شامل "ضعف دین‌داری و مرضی شخصیت (روان شناختی)" می‌باشد. همچنین پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت شامل "انحراف از الزامات اخلاقی، لوزی تقلب، انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی و پیامدهای منفی حرفه‌ای" است.

نتیجه بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد ضعف دینداری تأثیر معناداری بر تجلی صفات تاریک شخصیت دارد. میزان تأثیر مرضی شخصیت بر تجلی صفات تاریک شخصیت برابر با $0/479$ می‌باشد؛ بر اساس مقادیر سطح معناداری کمتر از پنج صدم و t خارج از بازه $-1/96$ و $+1/96$ می‌توان فرض صفر را رد کرد. این یافته با نتیجه مطالعه گروبن^۱ (۲۰۱۰) مبنی بر رابطه عکس دینداری، رفتار غیراخلاقی مدیران شرکت همسو است. نتیجه بررسی فرضیه دوم پژوهش نشان داد مرضی شخصیت تأثیر معناداری بر تجلی صفات تاریک شخصیت دارد. میزان تأثیر مرضی شخصیت بر تجلی صفات تاریک شخصیت برابر با $0/406$ می‌باشد؛ بر اساس مقادیر سطح معناداری کمتر از پنج صدم و t خارج از بازه $-1/96$ و $+1/96$ می‌توان فرض صفر را رد کرد. این یافته با نتیجه مطالعه یوسفی و همکاران (۱۳۹۸) همسو است. نتیجه بررسی فرضیه سوم پژوهش نشان داد تجلی صفات تاریک شخصیت تأثیر معناداری بر لوزی تقلب دارد. میزان تأثیر تجلی صفات تاریک شخصیت لوزی تقلب برابر با $0/321$ می‌باشد؛ بر اساس مقادیر سطح معناداری کمتر از پنج صدم و t خارج از بازه $-1/96$ و $+1/96$ می‌توان فرض صفر را رد کرد. این یافته با نتیجه مطالعه حیدری و همکاران (۱۴۰۲) مبنی بر وجود رابطه مستقیم و مثبت بین صفات تاریک شخصیت ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی، دگرآزای و کینه توزی با گرایش به رفتارهای متقلبانانه همسو است. همچنین برآیند بررسی موتشمن و همکاران^۲ (۲۰۲۱) حاکی از آن است که مدیرانی که ویژگی‌های شخصیتی تاریک از خود نشان می‌دهند، با شیوع بیشتر روش‌های حسابداری متقلبانانه در بخش‌های حسابداری و مالی مرتبط هستند. زیرا مدیران با صفات سه تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی) مستعد سوء استفاده از توانایی‌های خود برای تأثیرگذاری بر فرآیند گزارش‌دهی به روش خودخواهانه هستند. بررسی اوتامی و همکاران^۳ (۲۰۱۹) نشان می‌دهد نگرش ماکیاولیسم بر قصد تقلب تأثیر می‌گذارند. نگرش ماکیاولیستی نیز خودخواهی تلقی می‌شود که در آن افراد برای منافع شخصی خود مایل به ارتکاب اعمال غیراخلاقی هستند. همچنین نتیجه پژوهش تریانتورو و همکاران^۴ (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که ماکیاولیسم بالاتر قصد تقلب فردی را افزایش می‌دهد.

نتیجه بررسی فرضیه چهارم پژوهش نشان داد ضعف دینداری تأثیر معناداری بر لوزی تقلب دارد. میزان تأثیر ضعف دینداری بر لوزی تقلب برابر با $0/256$ می‌باشد؛ بر اساس مقادیر سطح معناداری کمتر از پنج صدم و t خارج از بازه $-1/96$ و $+1/96$ می‌توان فرض صفر را رد کرد. نتیجه این بخش از پژوهش با یافته‌های مطالعه خوشبخت و همکاران (۱۴۰۱) مبنی بر تأثیر منفی و معناداری دینداری بر تقلب‌های گزارشگری مالی حسابداران همسو است. نتیجه بررسی فرضیه پنجم پژوهش نشان داد مرضی شخصیت تأثیر معناداری بر لوزی تقلب دارد. میزان تأثیر مرضی شخصیت بر لوزی تقلب برابر با $0/357$ می‌باشد؛ بر اساس مقادیر سطح معناداری کمتر از پنج صدم و t خارج از بازه $-1/96$ و $+1/96$ می‌توان فرض صفر را رد کرد. به دلیل یافت نشدن مطالعات مشابه، امکان مقایسه نتیجه این بخش از پژوهش با نتایج مطالعات پیشین وجود ندارد. نتیجه بررسی ششم پژوهش نشان داد لوزی تقلب تأثیر معناداری بر انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی دارد. میزان تأثیر لوزی تقلب بر انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی برابر با $0/562$ می‌باشد؛ بر اساس مقادیر سطح معناداری کمتر از پنج صدم و t خارج از بازه $-1/96$ و

1. Gordon

2. Mutschmann et al.

3. Utami et al.

4. Triantoro et al.

۱/۹۶+ می‌توان فرض صفر را رد کرد. این یافته با نتیجه مطالعه سعادت و همکاران (۱۴۰۲) مبنی بر تأثیر ضلع توجیه عقلانی (یکی از اضلاع لوزی ثقل) بر عدم به‌کارگیری از روش‌های موجود در استانداردهای حسابداری توسط مدیران همسو است.

نتیجه بررسی فرضیه هفتم پژوهش نشان داد لوزی ثقل تأثیر معناداری بر انحراف از الزامات اخلاقی دارد. میزان تأثیر لوزی ثقل بر انحراف از الزامات اخلاقی برابر با ۰/۵۳۷ می‌باشد؛ بر اساس مقادیر سطح معناداری کمتر از پنج صدم و t خارج از بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ می‌توان فرض صفر را رد کرد. به دلیل یافت نشدن مطالعات مشابه، امکان مقایسه نتیجه این بخش از پژوهش با نتایج مطالعات پیشین وجود ندارد. نتیجه بررسی فرضیه هشتم پژوهش نشان داد لوزی ثقل تأثیر معناداری بر پیامدهای منفی حرفه‌ای دارد. میزان تأثیر لوزی ثقل بر پیامدهای منفی حرفه‌ای برابر با ۰/۲۱۲ می‌باشد؛ بر اساس مقادیر سطح معناداری کمتر از پنج صدم و t خارج از بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ می‌توان فرض صفر را رد کرد. نتیجه این بخش از پژوهش با نتیجه مطالعه محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۷) مبنی بر وجود رابطه مثبت بین اضلاع مثلث ثقل با اعمال مجرمانه توسط حسابداران همسو است.

نتیجه بررسی فرضیه نهم پژوهش نشان داد انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی تأثیر معناداری بر پیامدهای منفی حرفه‌ای دارد. میزان تأثیر انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی بر پیامدهای منفی حرفه‌ای برابر با ۰/۲۵۹ می‌باشد؛ بر اساس مقادیر سطح معناداری کمتر از پنج صدم و t خارج از بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ می‌توان فرض صفر را رد کرد. این یافته با نتایج مطالعه شعری آفاقیز و خراسانی (۱۳۹۶) مبنی بر تأثیر به‌کارگیری استانداردهای حسابرسی در افشای اطلاعات گزارشگری مالی متقابلانه. قرابت معنایی دارد. نتیجه بررسی فرضیه دهم پژوهش نشان داد انحراف از الزامات اخلاقی تأثیر معناداری بر پیامدهای منفی حرفه‌ای دارد. میزان تأثیر انحراف از الزامات اخلاقی بر پیامدهای منفی حرفه‌ای برابر با ۰/۳۸۴ می‌باشد؛ بر اساس مقادیر سطح معناداری کمتر از پنج صدم و t خارج از بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ می‌توان فرض صفر را رد کرد. این یافته با نتیجه مطالعات دیبکیا و همکاران (۱۴۰۰)، میرحسینی و همکاران (۱۴۰۲)، نیکومرام و همکاران (۱۳۹۱) و شفیعی رچی (۱۳۹۲) همسو است.

نتیجه مطالعه دیبکیا و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد پیروی از الزامات اخلاقی و رشد اخلاقی به طور قابل توجهی بر تمایل به گزارش تخلفات به مراجع داخل و خارج سازمان تأثیر می‌گذارد. مطالعه میرحسینی و همکاران (۱۴۰۲)، کرمی و همکاران (۱۳۹۶) و گوکلاس و منورونگ^۱ (۲۰۲۲) نشان داد که الزامات اخلاق حرفه‌ای حسابداران بر رفتارهای نایمن و در نتیجه آن کاهش نرخ وقوع تخلفات موثر است. نتیجه مطالعه نیکومرام و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت در تمام ابعاد مؤثر است و این موضوع نشان‌دهنده اهمیت اخلاق حرفه‌ای در واحدهای مالی و حسابداری در کنار سایر فاکتورهای مؤثر می‌باشد. نتایج پژوهش شفیعی رچی (۱۳۹۲) نشان داد از نظر آماری رابطه معناداری بین میزان پایبندی به اخلاق و شرایط اخلاقی با تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان وجود دارد. به عبارتی تصمیم‌گیری اخلاقی در مؤسسه‌های حسابرسی، تابع میزان پایبندی به اخلاق و شرایط اخلاقی حسابرسان است. یافته‌های پژوهش کرمی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که رابطه اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار بود. گوکلاس و منورونگ (۲۰۲۲) در مطالعه خود استدلال می‌کنند که منشور اخلاقی در حرفه حسابداری حائز اهمیت است. در این راستا اخلاق حرفه‌ای حسابداری در پیشگیری از ثقل حائز اهمیت است.

همچنین در بخش نتیجه اولویت‌بندی پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران که با استفاده از تکنیک OPA انجام شد بر اساس نظرات خبرگان "لوزی ثقل، انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی، انحراف از الزامات اخلاقی و پیامدهای منفی حرفه‌ای" به ترتیب رتبه اول تا چهارم را در بین پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران کسب نمودند. بر این اساس وزن لوزی ثقل، انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی، انحراف از الزامات اخلاقی و پیامدهای منفی حرفه‌ای به ترتیب برابر با ۰/۴۲۲۶، ۰/۳۴۲۳، ۰/۱۲۲۰ و ۰/۱۱۳۱ به دست آمد. به دلیل یافت نشدن مطالعات مشابه، امکان

مقایسه نتیجه این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین میسر نگشت.

در ادامه پیشایندها و پیامدهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران مورد بحث قرار گرفته‌اند.

مرضی شخصیت: علیرغم رابطه بالقوه صفات شخصیت با مشکلات و اختلال‌های بالینی، در چند دهه اخیر به ارزیابی ارتباط بین شخصیت و اختلال‌های شخصیت توجه روزافزونی شده است (هاپوود و همکاران^۱، ۲۰۱۳؛ یوسفی و همکاران، ۲۰۱۵). مدل ابعاد مرضی شخصیت که توسط کروگر و همکاران^۲ (۲۰۱۲) مطرح شده است، به شناسایی ابعاد شخصیتی مرضی می‌پردازد و علاوه بر ابعاد، صفات زیربنایی در اختلال‌های شخصیت را نیز پوشش داده است. مدل ابعاد مرضی شخصیت شامل پنج بُعد عاطفه منفی، دلگسستگی، مخالفت‌ورز، مهارگسیختگی و روانپریشی‌گرایی است (کروگر و همکاران، ۲۰۱۲). بازبینی نظری مدل ابعاد مرضی شخصیت، همپوشی مفهومی این ابعاد با صفات تاریک شخصیت را نشان می‌دهد؛ برای نمونه فرض می‌شود که صفاتی مانند بیرحمی و فریکاری مشخصه‌های صفت ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی هستند؛ تکانشگری و خطرپذیری معرف جامعه‌ستیزی؛ بزرگ‌منشی و توجه‌طلبی معرف خودشیفتگی و در نهایت تقلب معرف ماکیاولیسم است (جونز و پالاس^۳، ۲۰۱۴؛ گریگوراس و ویل^۴، ۲۰۱۷). چگونگی ارتباط مدل ابعاد مرضی شخصیت با اختلال شخصیت خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی بالینی را کشف کردند (میلر و همکاران^۵، ۲۰۱۳؛ استریکلند و همکاران^۶، ۲۰۱۳).

ضعف دینداری: از آنجایی که می‌توان علاوه بر پیش‌بینی‌های مالی بر جلوگیری از تقلب پرداخت، دینداری و باورهای مذهبی، یکی از مهمترین عوامل رفتاری است که بر این پدیده تأثیرگذار است. در واقع حسابدارانی که دارای اعتقادات مذهبی هستند و مذهب را وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف دیگر قرار نداده‌اند در برابر تقلب در گزارشگری مالی مصونیت بیشتری دارند. بنابراین تقویت نگرش دینی و مذهبی می‌تواند به عنوان یک عامل محافظت‌کننده در برابر سوءاستفاده‌ها و تقلب‌ها، ارتقاءدهنده سلامت گزارشگری مالی و اطمینان اعتباردهندگان، سهام‌داران و سایر استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی باشد. با توجه به شرایط دینی و اسلامی کشور ایران، انتظار می‌رود حسابداران از سطح دینداری بیشتری برخوردارند و رضایت و جنبه‌های اخروی تهیه گزارش‌های خارج از اصول حسابداری و گمراه کردن استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی را در نظر می‌گیرند (خوشبخت و همکاران، ۱۴۰۱).

انحراف از الزامات اخلاقی: تحولات دنیای کنونی نیاز به رویکرد اخلاق در حرفه‌های مختلف از جمله حسابداری را تبدیل به ضرورتی انکارناپذیر کرده است. مسئولیت مهم حسابداران حرفه‌ای در قبال جامعه ایجاب می‌کند که آنان اصول عمومی اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند و به آیین رفتار حرفه‌ای پایبند باشند تا مورد اعتماد و احترام قرار گیرند (بصیر و نظری، ۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه‌ای در حوزه حسابداری هم از سویی دیگر الزام می‌دارد که مدیران باید، صورت‌های مالی را شفاف و با رعایت استانداردهای حسابداری و عاری از هرگونه تقلب و حساب آرایشی منتشر کنند؛ ولی رسوایی‌های مالی که از گذشته تاکنون به وقوع پیوسته، اعتبار اصول اخلاق حرفه‌ای در پیشگیری از چنین رسوایی‌هایی را در جهت حمایت از منافع ذی‌نفعان شرکت، زیر سؤال برده است. شکست آشکار اصول اخلاق حرفه‌ای در واحدهای گزارشگر در زمان تهیه صورت‌های مالی را می‌توان در حوزه حسابداری رفتاری جستجو کرد (کابلی و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین بدیهی است که حرفه حسابداری و حسابرسی برای بازپس‌گیری جایگاه مناسب خود، و اعاده حیثیت مجدد باید اعتماد عمومی جامعه را از طریق رعایت هرچه بیشتر اصول اخلاق حرفه‌ای در تمامی

1. Hopwood et al.

2. Krueger et al.

3. Jones & Paulhus

4. Grigorias & Wille

5. Miller et al.

6. Strickland et al.

سطوح سازمان، جلب‌کند (آقازاده، ۱۳۹۶). بنابراین حسابداران و حساب‌برسان برای بررسی سطح مطلوبیت اطلاعات مالی ارائه شده لازم است از ساز و کارهای مناسبی استفاده کنند و خود را در مقابل افزایش ریسک‌های حسابرسی مصون سازند، که در این زمینه رعایت اخلاق، ضوابط و مراقبت‌های حرفه‌ای کمک شایانی به این مسئله می‌نماید (بشیری منش و صمیمی، ۱۴۰۰). بنابراین اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بر خوانایی گزار شگری مالی موثر باشد، در سال‌های اخیر، پیشرفت‌های شگرفی در توسعه توانایی فنی حسابداران مطرح شده است، اما کماکان در زمینه اصول حرفه‌ای اخلاقی، این حرفه با چالش‌های زیادی روبه‌رو بوده است (آقازاده، ۱۳۹۶). حرفه حسابداری به دلیل ماهیت شغلی آن، در معرض تقلب و فساد مالی است، بنابراین اخلاق حسابداری می‌تواند مانند یک سد محکم، به عنوان یک عامل اصلی در پیشگیری از جرائم مالی احتمالی قرار بگیرد. رعایت ارزش‌های اخلاقی در حسابداری بر متغیرهای گوناگونی از قبیل رفتار حرفه‌ای، آموزش اخلاق، جو و فرهنگ سازمانی، عدالت و نگرش افراد به گزارش خطاکاری تأثیر قابل توجه‌ای دارد که این عوامل در پیشگیری از تقلب و فساد مالی در سازمان‌ها نقش مهمی دارند (حسین‌زاده، ۱۳۹۶).

لوزی تقلب: لوزی تقلب شامل "انگیزه و فشار، فرصت، توجیه و قابلیت (توانایی)" یک چارچوب رایج است که برای توصیف عنا صری که معمولاً هنگام وقوع کلاهبرداری وجود دارد، استفاده می‌شود. بسیاری از مطالعات تحقیقی نشان می‌دهد که تقلب بیشتر زمانی اتفاق می‌افتد که کسی انگیزه (فشار) برای ارتکاب تقلب داشته باشد، کنترل ضعیف یا نظارت، فرصتی را برای فرد برای تقلب فراهم می‌کند و فرد می‌تواند رفتار متقلبانه را منطقی کند. ابتدا مثلث تقلب توسط پروفیسور دونالد کرسی (۱۹۵۳)^۱ ابداع و به طور رسمی توسط حرفه حسابرسی ایالات متحده به عنوان بخشی از استاندارد حسابداری ۲۴۰۱^۲ تصویب شد؛ در ادامه ولف و هرمانسون^۳ (۲۰۰۴) چارچوب مثلث تقلب را با درج عنصر چهارم (قابلیت) توانایی به لوزی تقلب تبدیل کردند (ولف و هرمانسون، ۲۰۰۴). مدیریت، انگیزه‌های زیادی برای بیش از واقع نشان دادن سود دارد. این انگیزه‌ها در نتیجه تحمیل فشارها، تمایل به مخفی نگه داشتن وضعیت مالی نامناسب، تمایل به نقض شرایط قراردادهای، تمایل به جذب تأمین مالی از بیرون با حداقل هزینه، علاقه به ارائه سود مورد انتظار، علاقه به اظهار شایستگی و تقویت شهرت در حرفه، علاقمند بودن به نگه داشتن قیمت‌های سهام در سطحی بالا برای دستیابی به منافع حاصل از جبران (مثلاً جبران حقوق سهامداران و...) و حفظ موقعیت و منافع تجاری داخلی است. این موارد برخی از عوامل برانگیزاننده قصد مدیریت برای انجام تقلب است. اما تقلب کارکنان نیز به سبب انگیزه و فرصت، وقوع می‌یابد. انگیزه ممکن است نیاز مالی یا آزمندی، خودبینی، ناسازگاری‌های رفتاری یا روان‌رنجوری باشد. بیشترین تقلب‌های حین کار، دلایل اقتصادی دارند. انگیزه‌ها و فرصت‌ها در یکدیگر تأثیر می‌گذارند: هرچه نیاز مالی شدیدتر باشد، سستی کمتری در کنترل‌های داخلی لازم است تا تقلب ممکن گردد، و هرچه ضعف کنترل‌ها بیشتر باشد، انگیزه ضعیف‌تری برای ارتکاب تقلب کفایت می‌کند (نظری و صیادی، ۱۳۹۲). فرصت در بین ارکان لوزی تقلب، یکی از محرک‌هایی است که می‌تواند به طور مؤثری ریسک‌های تقلب را افزایش دهد. این عامل مهم در وقوع تقلب می‌تواند با طراحی یک محیط کنترلی که وقوع رفتار متقلبانه را کشف، از آن جلوگیری و در نهایت آن را از بین ببرد، مهار و مدیریت شود. کمیته حسابرسی قوی و واقعاً مستقل، انجام ارزیابی مشروح از ریسک تقلب، ارتقای ابزارهایی برای گزارشگری مؤثر از فعالیت‌های نامناسب و مشکوک، سیاست ضد تقلب و آموزش‌های مناسب و واکنش نسبت به ادعاهای احتمالی تقلب، پنج کنترل کلیدی ضد تقلب وجود دارد که شرکت‌ها می‌توانند، اجرا کنند (نظری و صیادی، ۱۳۹۲). توجیهات ابزاری هستند که متقلبان در راستای سوءاستفاده و اختلاس از دارایی‌ها از آن استفاده می‌کنند. به طور کلی، جایی که بقای شخصی، وابسته به شرایط رقابتی باشد، این شرایط ممکن است انگیزه‌ای هم برای رفتار صادقانه هم برای نادرستی باشد. آنجا که بقای کسی در خطر باشد، ممکن است راه و روش ناصداقانه در پیش گرفته شود، یا راه و روش صداقانه. وقتی که رقابت شدید و چنان باشد که قوی‌ترها، ضعیف‌ترها را از پای درآورند، نداشتن صداقت را به آسانی می‌توان

1. Donald Cressey

2. Accounting Standard

3. Wolfe & Hermanson

توجیه کرد. آنگاه فریبکاری سلاخی در ستیز با بقاء می‌گردد. به بیانی دیگر، از مبارزه برای بقای اقتصادی، اجتماعی یا سیاسی، غالباً رفتار فریبکارانه پدید می‌آید (بولونا و همکاران^۱، ۲۰۱۳). قابلیت (توانایی) به ویژگی‌ها و توانایی‌های شخصی یک فرد اطلاق می‌شود که تعیین می‌کند آیا فرد می‌تواند تقلب احتمالی (به دلیل وجود سه عنصر دیگر) را به واقعیت تبدیل کند یا خیر. این ویژگی‌ها شامل هوش، دسترسی به دلیل موقعیت در شرکت، اعتماد به نفس، مصونیت در برابر استرس، اثربخشی در دروغ‌گویی و مهارت‌های اجباری می‌باشد. به عنوان مثال، برای اینکه شخصی بتواند تقلب کند، باید به اندازه کافی باهوش باشد تا نقاط ضعف کنترل داخلی را بفهمد و از آن استفاده کند و سپس از موقعیت، عملکرد یا دسترسی مجاز به اطلاعات شخصی خود استفاده کند. در صورت لزوم تبانی، فرد باید دارای شخصیت متقاعدکننده‌ای باشد تا بتواند دیگران را متقاعد کند که با کلاهبرداری روبرو شوند یا به سادگی به سمت دیگر نگاه کنند. در صورت نیاز به فریب حسابرسان یا سرپرستان، فرد باید دانش و توانایی لازم برای گفتن یک دروغ قانع‌کننده را داشته باشد (نظری و صیادی، ۱۳۹۲).

انحراف از استانداردهای حسابداری و حسابرسی: استانداردهای حسابداری مفاهیم اساسی و کاربردی در حرفه حسابداری هستند. حسابدارها یا افرادی که قصد ورود به این حرفه را دارند، باید از این استانداردها به ویژه استانداردهای حسابداری پرکاربرد شناخت کافی را داشته باشند. حسابداران می‌توانند بر حسب نیاز از استانداردهای حسابداری در ثبت و نگهداری و گزارش رویدادهای مالی استفاده کنند. استانداردهای حسابداری خط مشی‌های مکتوب صادر شده توسط نهادهای حسابداری خبره یا دولت یا سایر نهادهای نظارتی است که جنبه‌های شناسایی، اندازه‌گیری، ارائه و افشای تراکنش‌های حسابداری در صورتهای مالی را پوشش می‌دهد و هدف آنها ارائه اطلاعات مالی به سرمایه‌گذاران، وام‌دهندگان، اعتباردهندگان، مشارکت‌کنندگان و سایر افراد است. این استانداردها به حسابداران کمک می‌کنند تا فعالیت‌های مالی را به شیوه‌ای منظم و مستند انجام دهند و گزارش‌های مالی را به شکلی تهیه کنند که قابلیت مقایسه و تحلیل داشته باشد. حرفه حسابرسی از چندین قاعده و اصول اخلاقی خاصی تدوین شده است که معیاری برای شیوه رفتار حسابرسان در حرفه است. در پی بروز وقایع و رسوایی‌های مالی اخیر پیش آمده در معتبرترین و بزرگترین شرکت‌ها حرفه حسابرسی الزاماتی و قواعدی را وضع کرد که فراتر از پایبندی ساده به قانون می‌باشد (دیگابریل^۲، ۲۰۱۱). به عنوان مثال استاندارد حسابرسی ۲۴۰، به مسئولیت حسابرس در ارتباط با تقلب، در حسابرسی صورتهای مالی می‌پردازد. الزامات این استاندارد برای کمک به حسابرس در تشخیص و ارزیابی خطرهای تحریف بااهمیت ناشی از تقلب و طراحی روش‌های کشف این تحریف‌ها تدوین شده است. این استاندارد، مشخصاً نحوه به‌کارگیری استانداردهای ۳۱۵ و ۳۳۰ را در مورد خطرهای تحریف بااهمیت ناشی از تقلب شرح می‌دهد. طبق استاندارد ۲۰۰، حسابرس باید بدون در نظر گرفتن تجربه قبلی خود از صداقت و درستکاری مدیران اجرایی و ارکان راهبری واحد تجاری، با پذیرش این احتمال که ممکن است تحریف بااهمیت ناشی از تقلب وجود داشته باشد، نگرش تردید حرفه‌ای را در تمام مراحل حسابرسی حفظ کند (رک: بندهای ت-۷ و ت-۸). طبق استاندارد ۲۰۰، حسابرس باید بدون در نظر گرفتن تجربه قبلی خود از صداقت و درستکاری مدیران اجرایی و ارکان راهبری واحد تجاری، با پذیرش این احتمال که ممکن است تحریف بااهمیت ناشی از تقلب وجود داشته باشد، نگرش تردید حرفه‌ای را در تمام مراحل حسابرسی حفظ کند. طبق استاندارد ۳۱۵، حسابرس باید خطرهای تحریف بااهمیت ناشی از تقلب را در سطح صورتهای مالی، و در سطح ادعاهای مربوط به گروه‌های معاملات، مانده حسابها و موارد افشا مشخص و ارزیابی کند.

پیامدهای منفی حرفه‌ای:

تصمیم‌گیری فرصت طلبانه مدیران: می‌توان نتیجه گرفت که مدیران با ویژگی‌های شخصیت اجتماعی ناخوشایند، فقدان گناه،

1. Bologna et al.

2. DiGabriele

تحریک‌پذیری، حساسیت و نیاز به قدرت که از خصوصیات بارز سه گانه تاریک شخصیت است، می‌تواند اطلاعات حسابداری را برای ارتقای شرکت و خود در بازار، دستکاری نمایند. سوء رفتار مالی می‌تواند مربوط به تفاوت‌های فردی در خصوصیات سه‌گانه تاریک شخصیت باشد؛ به عنوان مثال جامعه ستیزان مایلند نتایج مالی خود را برای ارتقا، پاداش و سایر مزایا، دستکاری کنند؛ همچنین انتظار می‌رود افراد با میزان شدید ماکیاولی شدید اگر فرصت و انگیزه کافی داشته باشند، گزارش اشتباه بدهند (ایمر و گرکز، ۱۳۹۷).

- هشداردهی: چون افراد ماکیاولیسم تمایل دارند دیگران را تحت نفوذ قرار دهند و با چرب زبانی و سوء استفاده از دیگران تمایلی به هشداردهی چه در داخل یا خارج سازمان ندارند این افراد تا زمانی که به نفع خودشان است به دنبال رهبرهاشون می‌روند کمتر تحت تأثیر هشداردهی قرار خواهند گرفت. از سوی دیگر افراد با رفتار ضداجتماعی افرادی متکبر و تکانشی هستند که خیلی کم با دیگران همدلی می‌کنند که سبب اختلال در ارتباط بین فردی شان می‌شود که با رفتارهای مخرب و غیراخلاقی تأثیر منفی دارد. افرادی که معمول مدیرانی با رهبری ضعیف از لحاظ اخلاقی در حالی که آماده قلب و بی‌اعتنایی به رفاه دیگران هستند نیازهای دیگران را نادیده می‌گیرد تا خودشان مورد توجه و تحسین قرار بگیرند، تمایلی کمتری به هشداردهی خواهند داشت (پورعلی و آزره، ۱۴۰۲).

- گزار شگری مالی متقلبانه: در خصوص تأثیر صفات تاریک شخصیت بر گزار شگری مالی متقلبانه می‌توان گفت که با افزایش سطح ویژگی‌های خودشیفتگی، ماکیاولیستی و جامعه‌ستیزی، تمایل مدیر به بروز رفتارهای متقلبانه در گزار شگری مالی بیشتر خواهد شد. خودشیفته‌گان به عنوان بزرگ‌نمایان طالب توجه، ماکیاول‌گرایان به عنوان دستکاری‌کنندگان راهبردی و جامعه ستیزان تکانشگران طالب هیجان می‌باشند. این موضوع بدین دلیل است که مدیران دارای صفات شخصیتی تاریک قوی، تکانشی و غیرقابل پیش‌بینی‌اند. همچنین این افراد با ویژگی‌های مانند خودمحوری و رفتار فریب کارانه معرفی می‌شوند و برای تحقق اهداف خود از هر روشی استفاده می‌کنند. این افراد بیش از آنکه بر توانمندی‌های خود در مسیر سالم و جامعه‌پسند اعتقاد داشته باشند، بیشتر بر این می‌اندیشند که برای تحقق اهداف خود می‌توانند از چه روش‌های سالم و غیرسالمی استفاده کنند؛ آن‌ها تمایل شدید به فریب دادن دیگران دارند و همواره به دنبال منافع شخصی خود هستند (رضازاده و همکاران، ۱۳۹۹).

- رفتار شهروندی سازمانی: از آنجا که رفتار شهروندی سازمانی رفتاری اجتماعی و اختیاری است که دیگران و گروه را بر شخص در اولویت قرار می‌دهد، احتمال کمی وجود دارد که افراد دارای سطح بالای صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی نمایند. بر این اساس افراد ماکیاولیسم با دستکاری و تمایل به اولویت قرار دادن خود، حتی به بهای ضرر سایرین مبادرت کمتر به رفتار شهروندی سازمانی می‌نمایند. احساس استحقاق افراد خودشیفته ممکن است باعث ایجاد این تصور گردد که خودتکایی زیادشان مانع آنها از رفتارهای کمک‌کننده اختیاری همچون رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. از سوی دیگر عدم توجه به دیگران در افراد ضد اجتماعی موجب می‌گردد احتمال بسیار کمی وجود داشته باشد که اینگونه افراد مبادرت به رفتارهای کمک‌کننده اختیاری نمایند که باعث ارتقای رفاه سازمان و سایر همکاران شود (آزره و همکاران ۱۳۹۹).

- قضاوت حرفه‌ای حسابرس: آئین رفتار حرفه‌ای، رفتار سایکوپاتی (ضد اجتماعی) را ممنوع کرده است. در این راستا افرادی که بالاترین سطح را در اختلال شخصیت ضد اجتماعی دارند، در آن‌ها نخوت و تفکر مجرمانه جایگزین فشار و توجیه عقلانی می‌شود. در نتیجه می‌توان بیان کرد که رفتار ضد اجتماعی می‌تواند قضاوت حرفه‌ای تأثیر منفی داشته باشد. اختلال‌های رفتاری باعث می‌شوند فرآیند حسابرسی، توانایی گردآوری شواهد حسابرسی کافی و اتکاپذیر را نداشته باشد و حسابرس در غیاب شواهد حسابرسی کافی و اتکاپذیر تصمیم‌های نادرستی را اتخاذ کرده است.

خودشیفتگی، توانایی تحت تأثیر قرار دادن قضاوت مدیران از احتمال نتایج گوناگون را دارد. آن‌ها با تصمیم‌های نادرست خود، زمان و هزینه زیادی را هدر می‌دهند و برای سازمان مشکل‌آفرین خواهند شد (خان محمدی و همکاران، ۱۴۰۲).

- گرایش به رفتار متقلبان: ویژگی‌های شخصیتی تاریک یک عامل مهم در گرایش به رفتارهای متقلبانه است. در این باره یادآوری می‌گردد ممکن است دارندگان صفات تاریک‌شخصیت، از وجود صفات یاد شده خود بی‌اطلاع باشند. احتمالاً ارکان راهبری و سایر مسئولان و نظارت‌کنندگان در سازمان‌ها از آن‌ها اطلاع دارند. ولی برای منافع خود از آن‌ها سوء استفاده می‌نمایند. در نتیجه، این موضوع به بی‌توجهی اخلاقی در سازمان‌ها اشاره دارد. در این صورت چالشی بزرگ برای همه خواهد بود. زیرا انتظارات متفاوت موجب رفتارهای گوناگون از سوی کارکنان و مدیرانی خواهد شد که از این گونه صفات بیشتر برخوردارند (حیدری و همکاران، ۱۴۰۲).

- تردیدگرایی: رسوایی‌های مالی اخیر باعث شد که حرفه حسابرسی توجه جدی به تردیدگرایی داشته باشد؛ و نیاز حسابرسان به افزایش سطوح تردیدگرایی روزبه‌روز بیشتر احساس گردد. هرچقدر تجلی صفات تاریک‌شخصیت در فرد کمتر باشد، تردیدگرایی و عملکرد بالاتر را می‌توانیم متصور باشیم و در نتیجه به ارتقای کیفیت حسابرسی کمک خواهد شد و برعکس افراد با ویژگی‌های تاریک‌شخصیت عملکرد و تردیدگرایی پایین‌تر از سایر افراد حرفه دارند (جوادی و همکاران، ۱۴۰۲).

در ادامه پیشنهادات کاربردی مطرح شده‌اند:

- به صورت کلی می‌توان گفت از آنجایی که شرکت‌هایی که مدیران حسابداری آن دارای ویژگی‌های تاریک‌شخصیتی هستند بیشتر درگیر گزار شگری مالی متقلبانه می‌شوند پیشنهاد می‌گردد که با استفاده از آزمون‌های شخصیتی برای انتخاب مدیران حسابداری، افرادی انتخاب کنند که به دور از اختلال‌های شخصیتی مانند خودشیفتگی، ماکیاولیسمی و جامعه‌ستیزی باشند. به صورت کلی در این باره، باید تدابیری اندیشیده شود تا از به کارگیری افراد دارای صفات تاریک‌شخصیت بالا در سازمان‌ها محدودیت ایجاد گردد. یا در صورت وجود آن‌ها کنترل و پایش مورد نیاز و دوره‌ای درباره آن‌ها انجام گردد. یکی از سازه‌های مهم در این باره، رعایت محیط کنترلی در سیستم کنترل داخلی در استفاده از کارکنان مناسب، درستکار، شایسته، توانمند، فرومند، با اعتماد، به دور از تضاد منافع در همه بخش‌ها و ساختار سازمانی است. در نتیجه، افزایش آگاهی از وجود دارندگان صفات تاریک‌شخصیت و نقش‌های گوناگون فردی و سازمانی که آن‌ها می‌توانند ایفاء کنند برای سیاست‌گذاران مالی و اداری، نهادهای نظارتی، ارکان راهبری و سهام‌داران، با ارزش خواهد بود.

- هم‌چنین از آنجا که دارا بودن ویژگی‌های تاریک‌شخصیت بر حسن شهرت مدیران حسابداری اثر سوء دارد، پیشنهاد می‌شود که در بازه‌های منظم سالیانه/ شش ماهه خود را از نظر ویژگی‌های شخصیتی مانند خودشیفتگی، ماکیاولیسمی، جامعه‌ستیزی مورد آزمون قرار دهند و در صورتی که دارای چنین ویژگی‌های رفتاری هستند با استفاده از راهکارهای روانشناسان مجرب، بر این ویژگی‌های منفی چیره شوند و اجازه ندهند حسن شهرت خود، سازمان و حرفه حسابداری مورد آسیب قرار بگیرد.

- دیگر اینکه به سازمان و مؤسسات مربوط به گزینش، ارزیابی و کنترل کیفیت کار حسابرسان مستقل، پیشنهاد می‌گردد با برگزاری کارگاه‌های آموزشی به افراد حرفه‌ای، اثرات مخرب ویژگی‌های تاریک‌شخصیت را در وظایف حرفه‌ای به آنان گوشزد نمایند؛ تا در جریان مضرات این ویژگی‌های اجتماعی در عملکرد خود باشند.

انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است. در این خصوص می‌توان به محافظه‌کاری افراد در پاسخ به سؤال‌های مربوط به صفات سه‌گانه تاریک‌شخصیت "خودشیفتگی، ماکیاولیسمی، جامعه‌ستیزی" ناشی از نگرانی آن‌ها در مشخص شدن

اظهار نظر و یا رفتارشان را نام برد. محدودیت دیگر در پیوند با محدودیت ذاتی پرسشنامه در جمع‌آوری داده‌ها می‌باشد. بر این اساس، ممکن است پاسخ‌دهندگان در زمان پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه بنا به دلایل گوناگون دقت/تمرکز کافی نداشته باشند و یا آنکه شرایط، حالات و روحیات آن‌ها تحت تأثیر شرایط محیطی طوری تغییر کند که پاسخ‌ها را به درستی درک نکنند که این موارد خارج از کنترل محقق می‌باشد. آخرین محدودیت اینکه به دلیل یافت نشدن پژوهش‌های مشابه، امکان مقایسه نتایج همه فرضیات و تنها سوال پژوهش، با مطالعات پیشین فراهم نشد.

انجام پژوهش‌های "ارائه الگوی کیفی تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران با رویکرد نظریه داده بنیاد، کاربرد ماتریس خانه کیفیت^۱ و فرایند تحلیل سلسله مراتبی^۲ به منظور بررسی و ارائه راهکارهای تجلی صفات تاریک شخصیت حسابداران" به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد.

منابع

- آذر، عادل، خسروانی، فرزانه و جلالی، رضا. (۱۴۰۰). تحقیق در عملیات نرم (رویکردهای ساختاردهی مساله). تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- آزره، فاطمه، پورعلی، محمدرضا، صمدی لرگانی، محمود، و دیانتی دیلمی، زهرا. (۱۴۰۰). تأثیر ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی حسابرسان: آزمونی از نظریه خودتعیین‌کنندگی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۰(۳۸)، ۳۸۱-۳۹۶.
- استاندارد حسابرسی ۲۰۰، بند ۱۵
- استاندارد حسابرسی ۳۱۵، "تشخیص و ارزیابی خطرهای تحریف با اهمیت از طریق شناخت واحد تجاری و محیط آن (تجدیدنظر شده ۱۳۹۳)"
- استاندارد حسابرسی ۳۱۵، بند ۲۵
- استاندارد حسابرسی ۳۳۰، "برخوردهای حسابرس با خطرهای ارزیابی شده (تجدیدنظر شده ۱۳۹۳)"
- آقازاده، حامد. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد حسابداران مستقل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماکو
- ایمر، فرشید، و گرکز، منصور. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت طلبانه مدیران مالی در حسابداری. پیشرفت‌های حسابداری (علوم اجتماعی و انسانی شیراز)، ۱۰(پیاپی ۳/۷۴)، ۲۷۳-۳۰۳.
- باقری‌ازغندی، ابوطالب، حصارزاده، رضا و عباس‌زاده، محمدرضا. (۱۳۹۷). خوانایی صورتهای مالی و حساسیت سرمایه‌گذاران به استفاده از اطلاعات حسابداری. چشم‌انداز مدیریت مالی، ۲۳، ۱۰۳-۸۷.
- بشیری منش، نازنین و صمیمی، امین. (۱۴۰۰). خوانایی متن صورتهای مالی و استراتژی حسابرسان در مواجهه با ریسک حسابرسی. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۱(۱)، ۱۳۷-۱۶۹.
- بصیر، سجاد و نظری، روح‌اله. (۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای در حسابداری. بندرگز: مجموعه مقالات اولین همایش منطقه‌ای رویکردهای نوین حسابداری و حسابرسی.
- پورعلی، محمدرضا و آزره، فاطمه. (۱۴۰۲). مدل ساختاری تأثیر ویژگی تاریک شخصیت بر هشداردهی حسابرسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۵(۶۰)، ۴۳-۶۴.

1. House of Quality (HoQ)

2. Analytic Hierarchy Process (AHP)

تاجیک، فهیمه، ابراهیمی شقاقی، مرضیه، و اسلامی مفیدآبادی، حسین. (۱۴۰۲). بررسی تطبیقی صفات سه‌گانه تاریک‌شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی (شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران). پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، ۱۱(۸)، ۹۳-۱۱۴.

جوادی، هادی، حسینی، سید حسین، همتی، بهرام و شکری، اعظم. (۱۴۰۲). تأثیر ویژگی‌های تاریک‌شخصیت و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حساب‌رسان بر تردیدگرایی و قضاوت حرفه‌ای آن‌ها: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی محل اشتغال حساب‌رسان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲(۴۶)، ۳۵۹-۳۷۴.

حسین زاده، حبیب. (۱۳۹۶). تأثیر جو روانی سازمان بر گزارش خطاکاری در حرفه حسابداری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه البرز.

حیدری، قنبر، نیکومرام، هاشم و وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۴۰۲). رابطه میان ویژگی‌های صفات تاریک‌شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه: آزمون نظریه اعتماد اجتماعی. دانش حسابداری مالی، ۱۰(۱)، ۱۸۳-۲۲۱.

خان محمدی، مروارید، فغانی ماکرانی، خسرو و گرگانلی دوجی، جمادوردی. (۱۴۰۲). طراحی الگو برای تبیین رابطه ویژگی‌های تاریک‌شخصیت و قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان. مطالعات فقه اقتصادی، ۵، ۱۵۲-۱۳۱.

خوشبخت، اسماعیل، ثابتی نقندری، امیرحسین و زینلی، حدیث. (۱۴۰۱). دینداری، اخلاق حرفه‌ای حسابداران و تقلب‌های گزارشگری مالی، ۱۴(۱)، ۲۲۳-۲۵۳.

خوشبخت، اسماعیل، ثابتی نقندری، امیرحسین و زینلی، حدیث. (۱۴۰۱). دینداری، اخلاق حرفه‌ای حسابداران و تقلب‌های گزارشگری مالی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)، ۱۴(۵۳)، ۲۲۳-۲۵۳.

دیباکیا، پریا، بنی مهد، بهمن، شکری چشمه سبزی، اعظم و مرادزاده فرد، مهدی. (۱۴۰۰). نقش تعدیل‌گر جنسیت بر رابطه رشد اخلاقی حسابداران و تمایل به گزارش تخلفات مالی. پیشرفت‌های حسابداری، ۱۳(۱)، ۱۳۱-۱۵۹.

رضازاده فرزانه، رضایی فرزین، حمیدی ناصر. تأثیر خودکارآمدی. (۱۳۹۹). منبع کنترل و ویژگی‌های تاریک‌شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبانه. حسابداری ارزشی و رفتاری، ۵(۱۰)، ۱۳۱-۱۶۷.

رفاهی بخش سمانه و محمدی، مهدی. (۱۴۰۱). تأثیر ماکیاولیسم بر خشم اخلاقی حسابداران رسمی: مقایسه تطبیقی بخش دولتی و خصوصی. حسابداری ارزشی و رفتاری، ۷(۱۴)، ۲۲۳-۲۵۰.

زلفی، سوسن و یزدانیان، نرگس. (۱۴۰۲). ویژگی‌های تاریک‌شخصیت حساب‌رسان و تأثیر آن‌ها بر ارزیابی ریسک تقلب. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۵(۵۷)، ۲۰۶-۱۷۹.

سعادت‌احسان، یزدانی، شهره، خانمحمدی، محمدحامد و گرجی زاده داود. (۱۴۰۲). آینده‌پژوهی نقش عوامل تعیین‌کننده تقلب مدیران از طریق به‌کارگیری مدل لوزی تقلب. پیشرفت‌های مالی و سرمایه‌گذاری، ۴(۲)، ۸۵-۱۱۴.

شعری آناقیز، صابر، و خراسانی، ابوطالب. (۱۳۹۶). واکاوی مفهوم تقلب و بررسی آثار بکارگیری استانداردهای حسابرسی در افشای اطلاعات گزارشگری مالی متقلبانه. همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. تهران: مجموعه مقالات اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی.

شفیعی‌رچی، سیروس. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر میزان پایبندی به اخلاق و شرایط اخلاقی بر تصمیم‌گیری حساب‌رسان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

عبادی، مریم و ماشینی‌عباسی، نعیمه. (۱۳۹۷). نقش مؤلفه کنترل استرس، صفات تاریک‌شخصیت ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی در پیش‌بینی گرایش به رفتارهای پرخطر جوانان شهر تبریز. تهران: مجموعه مقالات ششمین کنگره بین‌المللی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین در جامعه.

کابلی، مونا سادات، رحمانی، علی، نیکومرام، هاشم و رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۹). اثربخشی ارزش‌های انگیزشی

- شوارتز و اخلاق حرفه‌ای حسابداری بر گزارشگری مالی متقلبان. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۶۶، ۵۰-۲۷.
- کرمی، محمد، قلاوندی، حسن و قلعه‌ای، علی‌رضا. (۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس استان کردستان. مدیریت مدرسه، ۵ (۱)، ۹۳-۱۱۲.
- محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمدرحیم. (۱۳۹۳). معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart-PLS. تهران: مهربان.
- محمدزاده، محسن، جهان‌داری، پیمان، زرگر، ساناز و رفیع‌زاده، فرزانه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران. علوم مراقبتی نظامی، ۳، ۲۱۹-۲۱۱.
- محمدی مقدم، احسان، معین‌الدین، محمود و حیرانی، فروغ. (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر احتمال بروز تقلب یا اعمال مجرمانه توسط حسابداران با استفاده از نظریه مثلث تقلب. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۷ (۲۵)، ۱۳۸-۱۲۳.
- مهدوی، غلامحسین و زمانی، رضا. (۱۳۹۷). تأثیر ویژگی‌های فردی حساب‌رسان بر رضایت شغلی آنان. دانش حسابرسی، ۱۸ (۷۱)، ۵۶-۳۷.
- میرحسینی ملیحه، معین‌الدین محمود، حیرانی فروغ، حاتمی نسب سیدحسن. (۱۴۰۱). ارزیابی رفتار ایمن حسابداران از طریق طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای حسابدار. بهداشت کار و ارتقاء سلامت، ۶ (۲)، ۱۹۴-۲۰۷.
- میرزایی، خلیل. (۱۳۹۸). پژوهش، پژوهشگری و پژوهش‌نامه‌نویسی. تهران: فوژان.
- نظری، رضا و صیادی، محمد. (۱۳۹۲). مثلث تقلب. حسابداری رسمی، ۲۱، ۳۶-۲۷.
- نیکو مرام، هاشم، رهنمای رودپشتی، فریدون، طلوعی اشلقی، ع و تقی‌پوریان، یوسف. (۱۳۹۱). ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک آنتروپی-فازی). حسابداری مدیریت، ۲۰، ۶۶-۴۹.
- یوسفی، رحیم و چلبیانلو حسرتانلو، غلامرضا. (۱۳۹۴). پیش‌بینی علائم اختلال‌های شخصیت بر پایه طرحواره‌های ناسازگار اولیه و صفات شخصیت. علوم رفتاری - دانشگاه علوم پزشکی بقیه اله (عج)، ۹، ۱-۱۰.
- Ağral Ermiş, S., Şahin, M., & Demirus, B. (2018). The adaptation of Short Dark Triad (SD3) Inventory to the Turkish sample: The study of validity and reliability. Eğitim ve Toplum Araştırmalar Dergisi, 5(2), 138-156.
- Aprillia, W., & Maharani, S. N. (2021, April). The Dark Triad and Ethical Behavior. In 7th Regional Accounting Conference (KRA 2020) (pp. 308-320). Atlantis Press.
- Bergner, R. M. (2020). What is personality? Two myths and a definition. New Ideas in Psychology, 57, 100759.
- Blair, C. A., Helland, K., & Walton, B. (2017). Leaders behaving badly: The relationship between narcissism and unethical leadership. Leadership & Organization Development Journal, 38(2), 333-346.
- Bologna, J., Lindquist, R. J., & Wells, J. T. (2013). The accountant's handbook of fraud and commercial crime (pp. 20-31). New York, NY: Wiley.
- 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.

D'Souza, M. F., Lima, G. A. S. F. D., Jones, D. N., & Carré, J. R. (2019). Eu ganho, an empresa ganha ou ganhamos juntos? Traços moderados do Dark Triad e a maximização de lucros. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30, 123–138.

Eisenbarth, H., Hart, C. M., Zubielevitch, E., Keilor, T., Wilson, M., Bulbulia, J., & Sedikides, C. (2022). Aspects of psychopathic personality relate to lower subjective and objective professional success. *Personality and Individual Differences*, 186, 111340.

Funder, D. (2016). *The personality puzzle*. New York: Norton.

Furnham, A., & Crump, J. (2005). Personality traits, types, and disorders: an examination of the relationship between three self-report measures. *European Journal of Personality*, 19(3), 167–184.

Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and personality psychology compass*, 7(3), 199–216.

Gerymski, R., & Krok, D. (2019). Psychometric properties and validation of the Polish adaptation of the Light Triad Scale. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(4), 341–354.

Góis, A. D. (2017). *The dark tetrad of personality and the accounting information quality: The moderating effect of corporate reputation* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).

Goklas, A., & Manurung, A. H. (2022). The Importance of the Code of Ethics in Preventing Fraud for the Professional Accountant. *Jurnal Economic Resource*, 5(1), 51–56.

Gordon, W. A. (2010). *"Basic Considerations for a Psychology of Personality"*. (Yale University press, U.S.A, Michigan).

Grigoras, M., & Wille, B. (2017). Shedding light on the dark side: Associations between the dark triad and the DSM–5 maladaptive trait model. *Personality and Individual Differences*, 104, 516–521.

Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2018). The effects of the dark triad on unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 153, 53–77.

Hilbig, B. E., Thielmann, I., Klein, S. A., Moshagen, M., & Zettler, I. (2021). The dark core of personality and socially aversive psychopathology. *Journal of Personality*, 89(2), 216–227.

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.

Hopwood, C. J., Wright, A. G., Krueger, R. F., Schade, N., Markon, K. E., & Morey, L. C. (2013). DSM–5 pathological personality traits and the Personality Assessment Inventory. *Assessment*, 20(3), 269–285.

Jayson, V. H. (2020). An Examination of the Effects of Experience and Task Complexity on Audit Judgment. *Accounting and Business Research* 27(1), 41–50.

Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28–41.

Khan, I. U., Safdar, U. K., & Durrani, M. Z. (2021). The light triad traits, psychological empowerment, creative self-efficacy, self-resilience and innovative performance in ict of Pakistan. *Gomal University Journal of Research*, 37(3), 297-310.

Krok, D., Zarzycka, B., & Telka, E. (2023). The perception of COVID-19, the Light Triad, harmony and ethical sensitivity in late adolescents: The role of meaning-making and stress. *Scientific Reports*, 13(1), 8122.

Krueger, R. F., Derringer, J., Markon, K. E., Watson, D., & Skodol, A. E. (2012). Initial construction of a maladaptive personality trait model and inventory for DSM-5. *Psychological medicine*, 42(9), 1879-1890.

Larsen, R., Buss, D. (2017). *Personality: Domains of knowledge about human nature*, (6th Ed.) New York: McGraw-Hill.

Mahmood, Z., Alonazi, W. B., Awais Baloch, M., & Nawaz Lodhi, R. (2021). The dark triad and counterproductive work behaviours: a multiple mediation analysis. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 34(1), 3321-3342.

Majors, T. M. (2015). The interaction of communicating measurement uncertainty and the dark triad on managers' reporting decisions. *The Accounting Review*, 91(3), 973-992.

Miller, J. D., Gentile, B., Wilson, L., & Campbell, W. K. (2013). Grandiose and vulnerable narcissism and the DSM-5 pathological personality trait model. *Journal of personality assessment*, 95(3), 284-290.

Moshagen, M., Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2018). The dark core of personality. *Psychological review*, 125(5), 656.

Moshagen, M., Zettler, I., & Hilbig, B. E. (2020). Measuring the dark core of personality. *Psychological Assessment*, 32(2), 182.

Mutschmann, M., Hasso, T., & Pelster, M. (2021). Dark triad managerial personality and financial reporting manipulation. *Journal of Business Ethics*, 1-26.

Parks, L., & Guay, R. P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and individual differences*, 47(7), 675-684.

Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421-426.

Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.

Pelster, M., & Schaltegger, S. (2022). The dark triad and corporate sustainability: An empirical analysis of personality traits of sustainability managers. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31(1), 80-99.

Petrides, K. V., Vernon, P. A., Schermer, J. A., & Veselka, L. (2011). Trait emotional intelligence

and the dark triad traits of personality. *Twin Research and Human Genetics*, 14(1), 35–41.

Rijsenbilt, A., & Commandeur, H. (2013). Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud. *Journal of business ethics*, 117, 413–429.

Rogoza, R., & Cieciuch, J. (2020). Dark Triad traits and their structure: An empirical approach. *Current Psychology*, 39, 1287–1302.

Sahin, M. Y., & Ermis, S. A. (2020). The Relationship between Academics' Dark Triad Traits and Their Organizational Commitment in Physical Education and Sport. *International Education Studies*, 13(9), 75–81.

Strickland, C. M., Drislane, L. E., Lucy, M., Krueger, R. F., & Patrick, C. J. (2013). Characterizing psychopathy using DSM-5 personality traits. *Assessment*, 20(3), 327–338.

Szabó, Z. P., Diller, S. J., Czibor, A., Restás, P., Jonas, E., & Frey, D. (2023). "One of these things is not like the others": The associations between dark triad personality traits, work attitudes, and work-related motivation. *Personality and Individual Differences*, 205, 112098.

Tamborski, M., & Brown, R. P. (2011). The measurement of trait narcissism in social-personality research. *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder: Theoretical approaches, empirical findings, and treatments*, 133–140.

Tekeş, B. & B çaks z P. (2021). Psychometric Properties of the Turkish Light Triad Scale. *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 8(3), 535-556

Triantoro, H. D., Utami, I., & Joseph, C. (2020). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention: An experimental study. *Journal of Financial Crime*, 27(1), 202–216.

Utami, I., Wijono, S., Noviyanti, S., & Mohamed, N. (2019). Fraud diamond, Machiavellianism and fraud intention. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 531–544.

Vernon, P. A., Villani, V. C., Vickers, L. C., & Harris, J. A. (2008). A behavioral genetic investigation of the Dark Triad and the Big 5. *Personality and individual Differences*, 44(2), 445–452.

Veselka, L., Schermer, J. A., & Vernon, P. A. (2011). Beyond the big five: The dark triad and the supernumerary personality inventory. *Twin Research and Human Genetics*, 14(2), 158–168.

Wolfe, T.D., & Hermanson, R.D. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *CPA Journal*, 74(12), 38–42.

Zettler, I., Moshagen, M., & Hilbig, B. E. (2021). Stability and change: The dark factor of personality shapes dark traits. *Social Psychological and Personality Science*, 12(6), 974–983.