

مجله‌ی پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز
دوره‌ی دهم، شماره‌ی اول، بهار و تابستان ۱۳۹۷، پیاپی ۷۴/۳، صفحه‌های ۲۶۵-۲۹۳
(مجله‌ی علوم اجتماعی و انسانی پیشین)

بررسی رابطه‌ی بین سه‌گانه‌ی تاریک شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه‌ی مدیران مالی در حسابداری

دکتر منصور گرکز**
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان

فرشید ایمر*
دانشگاه حکیم جرجانی گرگان

چکیده

صفات سه‌گانه‌ی تاریک شخصیت، فرمول‌بندی جدیدی از شخصیت ناسازگارانه است که از صفات خودشیفتگی، ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی تشکیل شده است. هدف این پژوهش، تحلیلی از نفوذ سه‌گانه‌ی تاریک شخصیت در روند تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه‌ی مدیران مالی در حسابداری است. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های نیمه‌تجربی-کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است. نمونه‌ی آماری، شامل ۱۱۷ نفر از مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۶ است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری تحلیل همبستگی به‌منظور تعیین ارتباط بین سه‌گانه‌ی تاریک شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه است. از تجزیه و تحلیل واریانس یک‌طرفه برای تعیین اختلاف گروه‌ها و از آزمون تعقیبی بونفرونی و آزمون تعقیبی توکی برای مقایسه‌ی میانگین گروه‌ها و رسم نمودار استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین سه‌گانه‌ی تاریک شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه‌ی مدیران مالی در حسابداری رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ همچنین اختلاف معناداری بین سطوح (ضعیف، متوسط و شدید) سه‌گانه‌ی تاریک شخصیت در تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه در حسابداری وجود دارد که نشان می‌دهد در سطح شدیدی از سه‌گانه‌ی تاریک شخصیت، احتمال تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه‌ی مدیران در حسابداری بیشتر خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: خودشیفتگی، ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی، سه‌گانه‌ی تاریک شخصیت، تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه در حسابداری.

* کارشناس ارشد حسابداری eimer17710@gmail.com

** دانشیار گروه حسابداری (نویسنده‌ی مسئول) m.garkaz@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۲/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۷/۱۷

۱- مقدمه

در میان نامطلوب‌ترین و آزاردهنده‌ترین شخصیت‌های اجتماعی که روانشناسان مطرح کرده‌اند، سه شخصیت بیشترین توجه تجربی را جلب کرده‌اند که با یکدیگر همبسته هستند. این سه شخصیت، شامل ماکیاولیسم^۱، جامعه‌ستیزی^۲ (ضداجتماعی) و خودشیفتگی^۳ است که منجر به معرفی نیمرخ شخصیتی جدیدی به نام سه‌گانه‌های تاریک شخصیت^۴ شده است. صفات تاریک شخصیت فرمول‌بندی جالب و پرترفداری است که به سرعت در حال رشد است و روانشناسی جیمز باند^۵ نام گرفته است (یوسفی و پیری، ۱۳۹۵). هر یک از این ویژگی‌ها به‌صورت مجزا در تحقیقات گذشته در ادبیات حسابداری مطالعه شده‌اند و رفتارهای ناخوشایند افرادی که دارای این صفات هستند، در محیط تجاری مشخص شده است (دسوزا و لیما، ۲۰۱۵). به‌عنوان مثال، افراد با ویژگی ماکیاولی شدید تمایل به برد دارند و توجه اساسی آن‌ها وظیفه و کاری است که باید انجام دهند و نه هیچ چیز دیگر؛ در این راستا آن‌ها برای انجام وظیفه خود، از افراد تحت سلطه خود به‌عنوان ابزار و به‌منظور رسیدن به هدف استفاده می‌کنند (فرقاندوست، بنی‌مهد و ولی‌لر، ۱۳۹۳). ماکیاولیسم ابزاری برای گرایش افراد و برای استفاده از دیگران به‌منظور رسیدن به اهداف خود است با تمایل شدید به فرصت‌طلبی و به شیوه‌ای سازگار با تئوری اقتصادی منافع شخصی است (گونتوراستیر، مک‌کاپ و اسمیت، ۲۰۰۲). کمپبل و همکاران، (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که خودشیفتگی می‌تواند اولویت کوتاه‌مدت آن‌ها برای موفقیت در سود باشد، حتی وقتی که باعث هزینه طولانی‌مدت برای دیگران شود. دوکهن و دریک (۲۰۰۹) و امرنیک و کریگ (۲۰۱۰) نیز نتایج مشابهی یافتند. خودشیفتگی ساختاری شخصیتی است که می‌تواند قضاوت مدیران از احتمال نتایج گوناگون را تحت تأثیر قرار دهد؛ زیرا طبق مطالعات اخیر مشاهده شده است که خودشیفتگی در بین مدیران نقشی حیاتی در انجام فعالیت‌های مرتبط با مدیریت سود و نمایش عملکرد مالی مطلوب دارد (خواجوی، دهقانی و گرامی، ۱۳۹۵). افراد جامعه‌ستیز نیز دارای ویژگی‌های بی‌رحمی، نداشتن همدلی، رفتارهای خودسرانه و رفتارهای ضداجتماعی هستند (بادبره و زینالی، ۱۳۹۵) که می‌تواند در ارائه اطلاعات مالی اثرگذار باشد. در پیشینه پژوهش حسابداری به آن توجه خاصی شده است و به‌طور واضح پیامدهای جدی برای ثقل و رفتار غیراخلاقی حسابداران و حسابرسان دارد (بایلی، ۲۰۱۷). تصمیم‌گیری در مورد ثقل و دست‌کاری نتایج عملیاتی، توجه جامعه علمی را به‌ویژه پس از رسوایی‌های مالی در دنیای تجارت، به خود جلب کرده است.

بحران‌های مالی متعددی در طول تاریخ اتفاق افتاده که بر اقتصاد جهان تأثیر گذاشته است. رویدادهایی مانند رویدادهای فوق، باعث ایجاد بحران اعتمادبه نفس در بازارهای سرمایه شده که منجر به خروج سرمایه‌گذاران می‌شود.

رجینبیل و کوماندور (۲۰۱۳) عنوان می‌کنند که محیط اخلاقی شرکت را در واقع اقدامات مدیران ارشد، به‌ویژه مدیران اجرایی که با قدرت نفوذ خود خط‌مشی‌های تهیه صورت‌های مالی شرکت‌های خود را تعیین می‌کنند، تعریف می‌کنند. آن‌ها از اطلاعات حسابداری به عنوان وسیله‌ای برای بیان عملکرد عملیاتی و شخصی استفاده می‌کنند، به‌ویژه زمانی که اهداف عملکرد مبتنی بر حسابداری، به پاداش و سیستم پاداش مرتبط می‌شود (امرینک و گریک، ۲۰۱۰). یکی از مهم‌ترین نقش‌های حسابداری به‌عنوان رشته‌ای از دانش بشری، ارائه اطلاعات سودمند مالی و غیرمالی به استفاده‌کنندگان و فراهم ساختن امکان پاسخگویی مدیران و مباحثان سازمان‌ها و بنگاه‌های عمومی به اشخاص ذینفع است (نمازی، رجب‌دری و روستامیمندی، ۱۳۹۶). یکی از معیارهای مهمی که گروه‌های مزبور برای برآورد قدرت سودآوری شرکت، پیش‌بینی سودهای آینده و ریسک‌های مربوط به آن و همچنین ارزیابی عملکرد مدیریت استفاده می‌کنند، سودهای جاری و گذشته شرکت است؛ اما محاسبه سود خالص یک واحد انتفاعی، متأثر از روش‌ها و برآوردهای حسابداری است. اختیار عمل مدیران در استفاده از اصول تحقق و تطابق، برآورد و پیش‌بینی و همچنین اعمال روش‌هایی نظیر تغییر روش ارزیابی موجودی کالا، استهلاک سرفقلمی، هزینه جاری یا سرمایه‌ای تلقی کردن هزینه‌های تحقیق و توسعه و تعیین هزینه مطالبات مشکوک‌الوصول از جمله مواردی هستند که مدیران می‌توانند از طریق اعمال آن‌ها، سود را تغییر دهند (سپاسی و حسنی، ۱۳۹۵). هر بار که تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی، انتخاب‌های حسابداری را که از وضعیت اقتصادی و مالی شرکت متفاوت است، انتخاب می‌کنند، احتمال تقلب شرکت‌ها را افزایش می‌دهد. این نوع رفتار، رفتار فرصت‌طلبانه نامیده می‌شود. برای اهداف این تحقیق رفتار فرصت‌طلبانه شامل شیوه‌های مدیریت سود و تقلب است؛ بنابراین مطالعات هر یک از شخصیت‌های تشکیل‌دهنده سه‌گانه تاریک شخصیت در ادبیات حسابداری با رفتار فرصت‌طلبانه و دست‌کاری صورت‌های مالی همراه بوده است؛ پس مطالعه هم‌زمان درباره سه ساختار مخلوط خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی و ماکیاولیسم که اغلب در آن افراد دائماً در حال تلاش برای توجه، تحسین و تأیید دیگران هستند (میلر و همکاران، ۲۰۱۶)، لازم است. این مطالعه هم‌زمان

می‌تواند به شناخت و کنترل رفتارهایی که باعث ایجاد بحران اعتماد به نفس در بازارهای سرمایه که منجر به خروج سرمایه‌گذاران می‌شود، کمک شایانی بکند؛ زیرا مطالعه این صفات سه‌گانه در کنار یکدیگر به دلیل همپوشی در بُعد نظری و روان‌سنجی، رفتار گسترده‌ای را در بر می‌گیرد.

با توجه به مطالب اشاره‌شده در بالا و عواقب ارتباط سه‌گانه تاریک شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران، سؤال ما در این مطالعه این است: آیا مدیران مالی با ویژگی‌های شخصیتی شدید از سه‌گانه تاریک شخصیت، مستعد تصمیم‌گیری‌های فرصت‌طلبانه در حسابداری هستند یا خیر؟ برای این منظور قصد داریم تأثیرات ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تاریک در روند تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه را تحلیل کنیم. این مقاله با مبانی نظری و پیشینه پژوهش مرتبط با موضوع و همچنین روش پژوهش و فرضیه‌های برگرفته از مسئله و مبانی نظری پژوهش ادامه می‌یابد و سپس نتایج آزمون فرضیه‌ها مطرح می‌شود؛ در نهایت با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها و مبانی نظری مطرح‌شده، نتیجه‌گیری می‌شود و با ذکر پیشنهادها و محدودیت‌های پژوهش به پایان می‌رسد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مفهوم سه‌گانه تاریک شخصیت

شخصیت عبارت است از الگوی نسبتاً پایدار صفات و گرایش‌ها یا ویژگی‌هایی که تا اندازه‌ای به رفتار دوام می‌بخشد. به‌طور اختصاصی‌تر، شخصیت از صفات یا گرایش‌هایی تشکیل می‌شود که به تفاوت‌های فردی در رفتار، ثبات رفتار در طول زمان و دوام رفتار در موقعیت‌های گوناگون می‌انجامد (خضری و معنوی پور، ۱۳۹۵). شخصیت به‌طور مستقیم سبک رهبری را تعیین می‌کند که به نوبه خود بر نگرش کارکنان و عملکرد تیم و در نهایت عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد (هوگان و کایزر، ۲۰۰۵). اصطلاح سه‌گانه تاریک یا مثلث تاریک برای نخستین بار در سال ۲۰۰۲ ابداع شد. دو محقق به نام‌های پالهاوس و ویلیامز از دانشگاه بریتیش کلمبیا^۷، تحقیقی را انجام دادند و ادعای بزرگی را مطرح کردند. آن‌ها گفتند که به نظر می‌رسد، در جامعه آماری نرمال و در شرایطی که نشانه‌های نامتعارف رفتاری بروز نکرده باشد، سه صفت ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی را می‌توان صفتی واحد در نظر گرفت (پالهاوس و ویلیامز، ۲۰۰۲). علی‌رغم ریشه‌های گوناگونی که این سازه‌ها دارند، شخصیت‌هایی

که صفات سه گانه تاریک را تشکیل می دهند، در تعدادی از ویژگی ها مشترک هستند. به درجات مختلف هر سه آن ها نمایانگر یک منش اجتماعی بدخواه همراه با گرایش های رفتاری در جهت خود افزایی، سردی هیجانی، دوگانگی و پرخاشگری هستند (یوسفی و پیری، ۱۳۹۵). پالهاوس و ویلیامز (۲۰۰۲) صفات سه گانه تاریک را به منظور تشویق محققان برای بررسی و مطالعه این صفات سه گانه در کنار یکدیگر مطرح ساخته و بیان داشتند که صفات سه گانه تاریک به دلیل همپوشی در بُعد نظری و روان سنجی، رفتار گسترده ای را در بر می گیرد؛ بنابراین سه سازه شخصیتی خودشیفته، ماکیاولیسم و جامعه ستیز در قالب صفات سه گانه تاریک شناخته شدند. این صفت در رفتار مدیران، با تحقیر کارکنان، دروغ و فریب کاری، سرزنش و آزار دیگران به خاطر اشتباهاتشان نمایان می شود و باعث کاهش کارایی کارکنان، افزایش انحرافات کارکنان، افزایش سطح پریشانی روانی کارکنان و کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می گردد (متیو و همکاران، ۲۰۱۴).

۲-۲- سه گانه تاریک شخصیت و محیط های کسب و کار

۲-۲-۱- خودشیفتگی

خودشیفتگی ویژگی شخصیتی است که شامل خودستایی، نفع شخصی خود را مستحق دانستن و تمایل به تحسین شدن از طرف دیگران است. افراد خودشیفته، در واقع کسانی هستند که باورشان به خودشان تنها در حوزه نقاط قوت است؛ به این معنا که نقاط قوت خود را خیلی بزرگ می بینند و نقاط ضعف خود را یا اصلاً نمی بینند یا کوچک می بینند (سلیمانیان، الوداری و احمدی، ۱۳۹۲). خودشیفته ها تمایل دارند بیش از حد خودمحور و حق به جانب باشند، علاوه بر این، آن ها تمایل به استثمار دارند و اعتقاد دارند که قوانین برای آن ها اعمال نمی شود؛ در نتیجه آن ها بیشتر مایل به نقض قوانین صریح و یا هنجارهای اجتماعی به نفع خود هستند. خودشیفته ها همچنین تمایل دارند تا فرآیندهای تصمیم گیری را تحت سلطه خود بگیرند و کمتر مایل به مشاوره از طرف دیگران هستند؛ بنابراین احتمال دارد که سیستم های کنترلی موجود را نقض کنند یا سیستم هایی را طراحی کنند که انعطاف پذیری بیشتری را برای رسیدن به اهدافشان ایجاد می کند (هام و همکاران، ۲۰۱۷). خودشیفته ها انگیزه برای رفتار کردن به صورتی که به صورت مثبت تصویر آن ها را در چشم مافوق و مدیر تحت تأثیر قرار می دهد، دارند؛ بنابراین رفتارهای مدیریت برداشت^۱ (تصویرپردازی) را بکار می برند تا واکنش های مثبت

از دیگران برای اهداف خودخواهانه، شامل خودنمایی^۹، خودشیرینی^{۱۰} و تمشیل^{۱۱} (انجام دادن بیش از لزوم کار به منظور بهتر بودن) را تحریک کنند (کیدول و همکاران، ۲۰۱۶). در دنیای کسب‌وکار، افرادی که دارای صفات خودشیفتگی هستند، بلندپرواز، کاریزماتیک و به دنبال قدرت، رهبری و نفوذ بر مردم هستند. آن‌ها تصویر رهبری بزرگ از خود نشان می‌دهند و از توانایی جذب پیروان برخوردار هستند و در کسب‌وکار خلاق و نوآور هستند و تمام تلاش خود را می‌کنند تا قدرت و شکوه را کسب کنند (دسوزا و لیما، ۲۰۱۵)؛ همچنین رهبران خودشیفته بیشتر احتمال دارد که اطلاعات را با تبعیض منافع شخصی تفسیر کنند و تصمیم‌های خود را بر اساس اینکه چگونه تصمیم‌ها بر روی شهرتشان تأثیر می‌گذارند، اتخاذ کنند (جدگه و همکاران، ۲۰۰۹). با این حال اعتماد به نفس، احساس عظمت، استثمار و استمرار ممکن است در شرایطی خاص با تأثیر در روند رهبری، به موفقیت آن‌ها در محیط سازمانی منجر شود (دسوزا و لیما، ۲۰۱۵).

۲-۲-۲- ماکیاولیسم

ماکیاولیسم بیان‌کننده بهره‌کشی از دیگران در جهت منافع خود از طریق اتخاذ سبک بین فردی ناسازگارانه و همچنین رفتارهای برتری طلبانه، عدم صمیمیت و سنگدلی است (امیری، سپهریان و قاسمی، ۱۳۹۶). ماکیاولیسم که آن را فرصت‌طلبی نیز می‌نامند، عبارت است از میزان نفوذ و سلطه شخص بر طرف مقابل خود که به موجب آن، طرف مقابل خود را به انجام خواسته‌های شخص، متقاعد می‌کند. افراد با ویژگی ماکیاولی شدید تمایل به برد دارند و توجه اساسی آن‌ها به وظیفه و کاری است که باید انجام دهند و نه هیچ چیز دیگر؛ در این راستا آن‌ها برای انجام وظیفه خود، برای رسیدن به هدف از افراد تحت سلطه خود به‌عنوان یک ابزار استفاده می‌نمایند (فرقاندوست و همکاران، ۱۳۹۳). معمولاً انسان از طریق یک تئوری شناختی-اجتماعی^{۱۲} رفتار خود را تنظیم می‌کند و از طریق خودنظارتی^{۱۳} بر رفتار خود کنترل دارد و با توجه به استانداردهای اخلاقی درونی، اداره می‌شود که این استانداردها در مقابل رفتار خوب و رفتار بد واکنش نشان می‌دهند و در مقابل رفتار بد شروع به سرزنش و احساس گناه می‌کند. ماکیاولیسم مانند کلیدی است که این احساس را در درون انسان خاموش کرده و او را قادر به انجام رفتار غیراخلاقی می‌کند (دیترت و همکاران، ۲۰۰۸). افراد با میزان ماکیاولیستی شدید به احتمال زیاد گزارش اشتباه خواهند داد، زمانی که فرصت و انگیزه کافی داشته باشند

(مورفی، ۲۰۱۲). ماکیاولیسم با خلاقیت نیز در ارتباط است. فرد خلاق هنگام مواجهه با دوراهی‌های اخلاقی نظیر انتخاب بین راه اخلاقی کم سود و راه غیراخلاقی پرسود، به راحتی می‌تواند از توجیه‌های خلاقانه فراوانی برای انتخاب راه غیراخلاقی استفاده کند. این توجیه‌ها به فرد خلاق کمک می‌کند که بدون احساس گناه و آسیب به خودپنداره^{۱۴} اخلاقی‌اش، راه غیراخلاقی را برگزیند (احمدی، ۱۳۹۲). افراد با ویژگی ماکیاولیسم، بیشتر مستعد تقلب هستند و کمتر دچار احساسات منفی می‌شوند (مورفی، ۲۰۱۲)؛ بنابراین برای حساب‌برسان و سایر افراد ذینفع از گزارشگری مالی اطلاع از میزان ماکیاولیسم در مدیران از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا ریسک تقلب با ماکیاولیسم رابطه‌ای معنی‌داری دارد و همیشه ماکیاولیسم شدیدتر و بهتر و بیشتر به توجیه رفتار خود روی می‌آورد.

۳-۲-۲- جامعه‌ستیزی

جامعه‌ستیزی ویژگی شخصیتی است که دارای نقص وجدان و همدلی است و منجر به نگرش‌های خشن و رفتارهای دست‌کاری‌شده می‌شود. جامعه‌ستیزی یکی از متغیرهای سه‌گانه تاریک شخصیت همراه با ماکیاولی و خودشیفتگی است. به جامعه‌ستیزی در پیشینه پژوهش حسابداری توجه خاصی شده و به طور واضح پیامدهای جدی برای تقلب و رفتار غیراخلاقی حسابداران و حساب‌برسان دارد (بایلی، ۲۰۱۷). افرادی که دارای این ویژگی هستند، توانایی تأثیرگذاری بر دیگران را دارند و اضطراب کمتری نشان می‌دهند. آن‌ها بی‌پروا، خودخواه، تهاجمی، غیر حساس هستند و همیشه دیگران را سرزنش می‌کنند و خود را قربانی می‌بینند (دسوزا و لیما، ۲۰۱۵)؛ همچنین فرصت‌طلب، خودمحور، بی‌رحم و بدبین هستند؛ با این حال می‌توانند جذاب و بلندپرواز باشند. این‌گونه افراد عملکرد و طول عمر کسب‌وکار را تهدید می‌کنند تا منافعی را بالاتر از منافع شرکت قرار دهند. علاوه بر این، حس مسئولیت اجتماعی^{۱۵} کسب‌وکار تهدید می‌شود؛ زیرا هیچ احساس گناه و شرمساری نسبت به عواقب تصمیم‌های خود ندارند. کسب‌وکار، آن‌ها را برای منابع قدرت، اعتبار و پول جذب می‌کند (بادی، ۲۰۰۵). مطالعات تجربی پیوند جامعه‌ستیزی با رهبری، جنبه‌های مثبت و منفی ویژگی‌های این صفات را نشان می‌دهد. از یک طرف سلطه‌ای که در افراد جامعه‌ستیز دیده می‌شود، می‌تواند بر عملکرد کلی کار و ارتباطات موفق تأثیر مثبت داشته باشد؛ از سوی دیگر تکانش‌گری و خودخواهی منجر به رفتار غیراخلاقی می‌شود (اسمیت و لایلن فیلد، ۲۰۱۳).

ویژگی‌های جامعه‌ستیزی دو نوع است. یکی ویژگی‌های میان فردی، مانند دیگران را زیر نفوذ خود قرار دادن، تقلب، فریبندگی و جذابیت‌های سطحی و بزرگنمایی است؛ دومی ویژگی‌های عاطفی، شامل عاطفه سطحی، فقدان همدلی، گناه، پشیمانی و نپذیرفتن مسئولیت اعمال ضداجتماعی خویش است (رضابیگی، ۱۳۹۲). جامعه‌ستیزی ساختاری غیر بالینی است که با دسته‌ای از ویژگی‌ها و خصوصیات شخصیتی، از قبیل شدت گرایی، خودخواهی، فریب، احساسات کم عمق، نداشتن همدلی یا تفکر، نداشتن مسئولیت، تکانش‌گری و تمایل به نادیده گرفتن یا نقض هنجارهای اجتماعی تعریف شده است (هری و نومن، ۲۰۰۸). پژوهشگران بر این باورند که صفات جامعه‌ستیزی عامل اصلی بسیاری از رفتارهای بین فردی انحرافی هستند که رهبران ناکارآمد از خود نشان می‌دهند و باعث ایجاد ناآرامی روانی در کارکنان می‌شوند؛ باین حال عواقب جامعه‌ستیزی در میان رهبران و مدیران در زمینه‌های مختلف سازمانی و مالی، تنها به‌تازگی بررسی شده است. بایبک، نومن و هری (۲۰۱۰) گزارش دادند که شیوع جامعه‌ستیزی در نمونه‌ای از مدیران ارشد حدود ۴٪ است که به‌طور درخور توجهی بیشتر از شیوع آن (حدود ۱٪) در نمونه‌های جمعیت عمومی است. آن‌ها نتیجه گرفتند که به‌رغم عملکرد ضعیف آن‌ها، متخصصان جامعه‌ستیز قادر به دریافت ترفیع، مدیریت در سطوح بالا و تأثیرگذاری در تصمیم‌گیری‌های کسب‌وکار شدند.

۳-۲- سه‌گانه تاریک شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه

در میان اطلاعات ارائه شده از طریق صورت‌های مالی، سود حسابداری به لحاظ اهمیت آن در تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد و قراردادهای بدهی، همواره در معرض دست‌کاری از سوی مدیریت قرار دارد (مهدوی و رضالوئی، ۱۳۹۵). مدیران سازمان‌ها از میان روش‌های پذیرفته شده حسابداری مالی، روش‌های خاصی را با توجه به مصلحت‌اندیشی‌های خود انتخاب می‌کنند و بدین ترتیب حسابداران مالی سازمان‌ها را تحت سلطه خود می‌گیرند (رهنمای رودپشتی و احمدی لویه، ۱۳۹۵). با توجه به نظریه عقلانی^{۱۶}، مدیران به دنبال راه حلی رضایت‌بخش برای دستیابی به اهداف تجاری و منافع شخصی هستند و گاهی اوقات با مشکل استفاده از اطلاعات حسابداری در تصمیم‌گیری مدیریت مواجه می‌شوند (دسوزا و لیما، ۲۰۱۵). مدیران به‌عنوان تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بر وضعیت شرکت اشراف دارند و از سطح آگاهی بیشتری در مقایسه با استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی برخوردار هستند. افزایش

اطلاعات مدیران راجع به روش‌ها و دستورالعمل‌های حسابداری و همچنین انعطاف‌پذیری اصول و استانداردهای پذیرفته‌شده حسابداری انگیزه‌های بیشتری در مدیران برای ارائه تصویری مطلوب از وضعیت مالی واحد تجاری، از طریق پدیده‌ای به نام مدیریت سود، پدید آورده است (بهرامی و دستگیر، ۱۳۹۴). بسیاری از مطالعاتی که در مورد انتخاب روش‌های حسابداری انجام می‌شود، گزارش می‌دهند که مدیران تصمیم‌های خاصی را برای انتقال درآمد به نفع خودشان اتخاذ می‌کنند و به این ترتیب رفتارهای فرصت‌طلبانه‌ای دارند. رفتار فرصت‌طلبانه زمانی اتفاق می‌افتد که مدیران تصمیم بگیرند با انتخاب روش‌هایی ثروت خود را در مقابل سایر سهامداران به حداکثر برسانند. رفتار فرصت‌طلبانه با دست‌کاری سود، قابلیت اتکای اطلاعات را کاهش می‌دهد و کیفیت سود را خراب می‌کند (کردستانی و تاتلی، ۱۳۹۳).

صفات شخصیتی در مدیران، رابطه معنی‌داری با قضاوت و تصمیم‌گیری آن‌ها دارد. تصمیم‌های ریسک‌پذیر و تحریک‌کننده، با تمرکز بر اهداف کوتاه‌مدت بدون نگرانی در مورد پیامدهای درازمدت، از ویژگی‌های مدیران خودشیفته است. همان‌طور که این تصمیم‌ها برای سازمان و برای تصویری که این مدیران از خود ارائه می‌دهند، سودمند است، ممکن است به همان اندازه مخرب هم باشند (دسوزا و لیما، ۲۰۱۵) حصول به ویژگی‌های کیفی اطلاعات، نظیر صداقت در ارائه (عینیت) و انصاف و بی‌طرفی، در ارتباط مستقیم با گرایش‌های درونی تهیه‌کنندگان اطلاعات است و این گرایش‌ها نیز به ساختار اخلاقی اشخاص مربوط می‌شود. افراد بر اساس گرایش‌های درونی خود، متفاوت بوده و این تفاوت بستگی به فرآیندهای ادراکی، ساختار و نحوه استدلال و درجه رشد ادراکی و اخلاقی آن‌ها دارد (اعتمادی و دیان‌دیلمی، ۱۳۸۸). همان‌طور که مدیر ارشد دارای بالاترین موقعیت در سلسله‌مراتب شرکتی است، می‌تواند تصمیم‌های اخلاقی یا غیراخلاقی را تعریف کند و تحت تأثیر قرار دهد. علاوه بر این، نتایج حسابداری مالی نشان‌دهنده موفقیت یا شکست او است. بسیاری از مدیران اجرایی اقدامات ارزیابی حسابداری مالی را نشان‌دهنده موفقیت شخصی در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، ماهیت دوره‌ای نشر گزارش‌های مالی، بر اساس نیاز تحسین شدن مدیران خودشیفته است (امرینیک و کریگ، ۲۰۱۰). مدیران با توجه به اهداف و انگیزه‌های گوناگون، از جمله تأثیرگذاری بر قیمت سهام، بیشینه‌سازی مطلوبیت و رفاه و پرهیز از نقض قراردادهای بدهی، اقدام به مدیریت سود گزارش‌شده می‌کنند؛ در این صورت علامت‌دهی اطلاعات خصوصی از سوی مدیریت، انتخاب‌های فرصت‌طلبانه در طی محدودیت‌های اصول پذیرفته‌شده حسابداری، اشتباه

و تقلب را می‌توان در قالب نمونه‌هایی از مدیریت سود به‌عنوان بازتابی از نوع نگرش و شخصیت آنان برشمرد (خواجوی و همکاران، ۱۳۹۵). از آنجایی که تقلب اقدامی عمدی است، کشف تقلب در صورت‌های مالی کار ساده‌ای نیست و معلول عوامل متعددی است و به شیوه‌های متفاوتی نیز اعمال می‌شود (مرادی، رستمی و زارع، ۱۳۹۳). اولسن و همکاران (۲۰۱۳) بیان می‌کنند، که درآمد هر سهم که بیشترین و قابل‌توجه‌ترین خروجی سیستم حسابداری است، گاهی به‌صورت انتخاب روش‌ها و برآوردهای حسابداری از سوی مدیر خودشیفته برای بهتر نشان دادن عملکرد خود، دست‌کاری می‌شود. هرچه درآمد هر سهم بیشتر باشد، کیفیت ستایش و تعریف بهتر می‌شود و این ستایش را افراد خودشیفته نیاز دارند. گرایش به احساس خودبزرگی در میان افراد خودشیفته، سبب می‌شود قدرت و مدیریت برای فرد خودشیفته شغل جذابی به حساب آید و متأسفانه سبب می‌شود مدیریت حرفه‌ای آسیب‌پذیر شود (شیری و همکاران، ۱۳۹۴). مدیران اجرایی به‌شدت بر سیاست‌های اساسی سنجش عملکرد حسابداری مالی تأثیر می‌گذارند؛ زیرا گاهی اوقات حقوق شخصی آن‌ها مستقیم و غیرمستقیم به این اقدامات بستگی دارد.

مدیرانی که در فرآیند ارتباطات توانایی زیادی برای نفوذ بر کارمندان دارند، اصطلاحاً گفته می‌شود که دارای شخصیت ماکیاولی هستند. رهبران ماکیاولی از قدرت خود برای کنترل، نفوذ و ترغیب کارکنان به انجام وظایف، در جهت منافع شخصی خود استفاده می‌کنند (شیری و همکاران، ۱۳۹۴). در هر حال در گزارشگری اشتباه، در ماکیاولیسم شدید احساس گناه به‌طور درخور توجهی کمتر است. یافته‌ها نشان می‌دهد که در حضور فرصت و انگیزه و ماکیاولیسم شدید، به احتمال زیاد گزارش اشتباه به وجود خواهد آمد و با پشیمانی کمتری همراه خواهد بود (مورفی، ۲۰۱۲). برای حسابرسان و سایر افراد ذینفع از گزارشگری مالی اطلاع از میزان ماکیاولیسم در سطح مدیران از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا ریسک تقلب با ماکیاولیسم رابطه‌ای معنی‌دار دارد و همیشه ماکیاولیسم شدید بهتر و بیشتر به توجیه رفتار خود روی می‌آورد. بر این اساس در هر موقعیتی که جایی برای توجیه رفتار غیراخلاقی وجود داشته باشد، احتمال ارتکاب رفتار فرصت‌طلبانه از سوی افراد بیشتر می‌شود (شروی و همکاران، ۲۰۱۱؛ شوایتسر و سی، ۲۰۰۲).

مدیران جامعه‌ستیز نیز همانند خودشیفتگی و ماکیاولی تمایل به رفتار فرصت‌طلبانه دارند. هنگامی که تصمیم‌گیری مدیرانی را که صفات جامعه‌ستیز دارند، تحلیل می‌کنیم،

مشاهده می‌شود که در شرکت، قادر به دروغ، متقاعد کردن و دست‌کاری با هدف دستیابی به قدرت، ثروت و موقعیت هستند. آن‌ها ممکن است مسئول بسیاری از سوء رفتارها، از جمله تقلب در حسابداری، دست‌کاری سهام، بیکاری و آسیب‌های اجتماعی به علت نداشتن مسئولیت اجتماعی باشند (بادی، ۲۰۰۶). جامعه‌ستیزان مایل‌اند که نتایج مالی خود را برای ارتقا، پاداش و سایر مزایا دست‌کاری کنند و حتی درباره شرکتی که آن‌ها را استخدام کرده است، نیز تقلب می‌کنند. جامعه‌ستیزی جدی‌ترین عنصر بالقوه سه‌گانه تاریخ شخصیت از نظر ترویج تقلب و دست‌کاری صورت‌های مالی است. جامعه‌ستیزی ترک اخلاقیات^{۱۷} را آسان می‌کند و به افراد اجازه می‌دهد با وجود اینکه می‌دانند عمل غیراخلاقی است، اگر منافع شخصی داشته باشند، آن را انجام دهند (بایلی، ۲۰۱۷).

گزارش جعلی زمانی رخ می‌دهد که مدیر و حسابداران در مدیریت سود همکاری کنند و در واقع مدیریت سود نقطه عطفی برای شروع تقلب در شرکت است. اگر تقلب در مدیریت شرکت باشد، معمولاً جرم تهیه صورت‌های مالی دروغین نیز برای جلب نظر استفاده‌کنندگان وجود دارد. تحقیقات نشان دادند که در اغلب تقلب‌ها، مدیر ارشد شرکت‌ها هم درگیر بودند؛ بنابراین تقلب یک رفتار فرصت‌طلبانه است که تصویب دست‌کاری‌های حسابداری، از طریق انتخاب روش‌های خارج از اصول کلی پذیرفته‌شده حسابداری، برای رسیدن اهداف و با انگیزه‌ای خاص برای مدیران شرکت انجام می‌شود؛ بنابراین مدیران با سطح شدیدی از سه‌گانه تاریخ شخصیت، قدرت نفوذ بر کارکنان و انگیزه‌های لازم برای دست‌کاری نتایج عملیات مالی، برای پیشبرد اهداف خودخواهانه و کسب منافع شخصی دارند. در واقع مدیریت سود را به‌عنوان مداخله هدفمند در فرآیند گزارشگری مالی و با قصد تحصیل برخی منافع شخصی، تعریف می‌کنند. این تعریف بر جنبه فرصت‌طلبانه مدیریت تمرکز دارد؛ یعنی مدیر با انگیزه‌های سودجویانه اقدام به مدیریت سود می‌کند و این اقدام موجب کاهش محتوای اطلاعاتی اعداد حسابداری می‌شود (سپاسی و حسنی، ۱۳۹۵).

۳- فرضیه‌های پژوهش

با توجه به اینکه پیشینه موضوع و پیشینه پژوهش، ارتباط سه‌گانه تاریخ شخصیت با رفتار فرصت‌طلبانه مدیران را نشان می‌دهد، لذا تا آنجا که محققان این پژوهش اطلاع دارند، تاکنون هیچ پژوهشی در ایران به بررسی این موضوع نپرداخته است: آیا سه‌گانه تاریخ

شخصیت در تصمیم‌گیری‌های مدیران تأثیرگذار است یا خیر؟ بنابراین فرضیه پژوهش به صورت زیر ارائه شد:

فرضیه اول: بین سه‌گانه تاریک شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم: اختلاف معنی‌داری بین سطوح (ضعیف، متوسط و شدید) سه‌گانه تاریک شخصیت در تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری وجود دارد.

فرضیه سوم: در سطح شدیدی از سه‌گانه تاریک شخصیت، احتمال تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری بیشتر خواهد بود.

۴- روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع پژوهش‌های نیمه‌تجربی و کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری آن تمامی مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۶ هستند که بر اساس اطلاعات ارائه‌شده در سایت اینترنتی بورس اوراق بهادار تهران تعداد آن‌ها تقریباً ۴۷۷ شرکت است. با استفاده از فرمول کوکران تعداد حجم نمونه، حداقل، ۸۰ نفر تعیین شد و به این منظور تعداد ۲۰۰ پرسشنامه بین مدیران مالی به روش تصادفی توزیع شد. پس از بررسی و حذف موارد غیرقابل استفاده در نهایت تعداد ۱۱۷ پرسشنامه را به صورت کامل، مدیران مالی تکمیل کردند که در تحلیل آماری این پژوهش استفاده شد و میزان برگشت پرسشنامه ۵۹٪ تعیین گردید. نظر به اینکه مدیران مالی در فرآیند تهیه صورت‌های مالی نقش اساسی دارند، می‌توانند به شکل مطلوب اهداف این پژوهش را که تصمیم‌گیری در مورد عملکرد مالی شرکت است، بیان کنند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری تحلیل همبستگی به منظور تعیین ارتباط بین سه‌گانه تاریک شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه استفاده شد. از تجزیه و تحلیل واریانس یک‌طرفه برای تعیین اختلاف سطوح سه‌گانه تاریک و از آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه میانگین گروه‌ها و برای رسم نمودار از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد.

۴-۱- روش جمع‌آوری داده‌ها

روش جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد است. برای این منظور

پرسشنامه‌ای در سه بخش طراحی شد. بخش اول مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی است. در بخش دوم برای اندازه‌گیری متغیر سه‌گانه تاریک شخصیت، از پرسشنامه استاندارد دوجین کثیف^{۱۸} استفاده شد. این ابزار را جنیسون و وبستر، (۲۰۱۰) به‌منظور تهیه نسخه‌ای کوتاه برای سنجش صفات تاریک شخصیت ساخته‌اند. دارای ۱۲ گویه است. از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود تا میزان تناسب گویه‌ها را با وضعیت خود، در مقیاس ۷ درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) درجه‌بندی کنند. این پرسشنامه را یوسفی و پیری (۱۳۹۵) به فارسی تبدیل کردند و در نمونه جامعه ایرانی آزمایش شد.

در قسمت سوم پرسشنامه برای اندازه‌گیری متغیر تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه، سناریویی ارائه گردید. سناریو موقعیتی در حسابداری را نشان می‌دهد که تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه را تحریک می‌کند. به این صورت که از آزمودنی خواسته می‌شود خود را در موقعیت مدیر شرکتی فرضی قرار دهد. نتایج عملکرد شرکت فرضی برای رسیدن به نتایج برنامه‌ریزی شده به‌منظور کسب پاداش و مطرح‌شدن فاصله کمی دارد و فرصت برای دست‌کاری حساب‌ها وجود دارد. در این سناریو ما از پاسخ‌دهنده درخواست می‌کنیم در جایگاه مدیر مالی شرکت که پاداش و مزایای وی با تصمیم‌گیری آن مرتبط است، قرار بگیرد. پاسخ‌دهنده باید به ۱۰ سؤال (۷ سؤال آن مربوط به روش‌های مدیریت سود و مانورهای مالی ارائه‌شده و استفاده‌شده در پژوهش دسوزا و لیما (۲۰۱۵) است و سه سؤال آن به‌صورت انحرافی در دل آن جاسازی شده است) در مقیاس پنج‌درجه‌ای (۱ کاملاً مخالفم و ۵ کاملاً موافقم) پاسخ دهد تا اندازه تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه به دست آید؛ سپس به‌عنوان نقطه برش، امتیاز حد وسط و بالاتر به‌عنوان تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه و امتیاز کمتر از حد وسط، به‌عنوان مخالفت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه شناسایی شد.

۲-۴- روایی و پایایی پرسشنامه

منظور از روایی این است که مقیاس و محتوای ابزار یا سؤالات مندرج در ابزار گردآوری اطاعات دقیقاً متغیرها و موضوع مطالعه شده را بسنجد؛ یعنی اینکه هم داده‌های گردآوری‌شده از طریق ابزار، مازاد بر نیاز تحقیق نباشد و هم اینکه بخشی از داده‌های موردنیاز در رابطه با سنجش متغیرها در محتوای ابزار حذف نشده باشد یا به‌عبارت‌دیگر عین واقعیت را به‌خوبی نشان دهد. نتایج چهار مطالعه انجام‌شده از سوی سازندگان مقیاس

دو جین کثیف جنیسون و وبستر (۲۰۱۰) نشان داد که این مقیاس از روایی و اعتبار زیاد و مقبولی برخوردار است. ضریب بازآزمایی برای کل مقیاس و همچنین زیرمقیاس‌ها را سازندگان اصلی در دامنه‌ای از ۰/۷۶ تا ۰/۸۷ به دست آورده‌اند؛ همچنین یوسفی و پیری (۱۳۹۵) این پرسشنامه را در بین ۳۰۰ نفر (۱۵۸ زن و ۱۴۲ مرد) که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند، آزمون کرده‌اند. ضرایب همسانی درونی پرسشنامه به شیوه محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۷۶ بود. ضریب باز آزمائی پرسشنامه به فاصله دو هفته برای کل پرسشنامه ۰/۷۵ بود. این یافته در وهله اول حاکی از این موضوع است که فرمول‌بندی صفات تاریک شخصیت در ساختار پرسشنامه سه عاملی دوجین کثیف، در جامعه ایرانی نیز قابل اکتشاف است و در فرهنگ ایرانی نیز ساختاری مشابه دارد. از پرسشنامه مربوط به روش‌های مدیریت سود و مانورهای مالی نیز در پژوهش‌های مختلف استفاده شده است و با توجه به اینکه پرسشنامه را متخصصان و استادان آشنا به موضوع تأیید کرده‌اند، روایی آن تأیید می‌شود. پایایی ابزار که از آن به اعتبار، دقت و اعتمادپذیری نیز تعبیر می‌شود را چنین تعریف می‌کنیم: اگر وسیله اندازه‌گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شده است در شرایط مشابه، در زمان یا مکان دیگر استفاده شود، نتایج مشابهی از آن حاصل شود؛ به عبارت دیگر ابزار پایا یا معتبر ابزاری است که از خاصیت تکرارپذیری و سنجش نتایج یکسان برخوردار باشد.

برای این منظور برای تعیین پایایی پرسشنامه، با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و با توجه به اینکه ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰,۷ است، پایایی پرسشنامه‌ها تأیید می‌شود. ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش در نگاره (۱) ارائه شده است.

نگاره ۱: ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
۱	سه‌گانه تاریک شخصیت (دوجین)	۱۲	۰,۷۷۲
۲	تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه	۷	۰,۷۵۵

۳-۴- متغیرهای پژوهش

۱-۳-۴- متغیر مستقل

سه‌گانه تاریخ شخصیت متغیر مستقل در این پژوهش است. شخصیت‌هایی که صفات سه‌گانه تاریخ را تشکیل می‌دهند، شامل ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی است که در تعدادی از ویژگی‌ها مشترک هستند. به درجات مختلف هر سه آن‌ها نمایانگر یک منش اجتماعی بدخواه همراه با گرایش‌های رفتاری در جهت خودافزایی، سردی هیجانی، دوگانگی و پرخاشگری هستند. برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسشنامه دوجین کثیف جنیسون و وبستر (۲۰۱۰) در مقیاس پنج‌درجه‌ای (۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) استفاده شد.

۲-۳-۴- متغیر وابسته

تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری متغیر وابسته در این تحقیق است. بسیاری از مطالعات که در مورد انتخاب روش‌های حسابداری صورت می‌گیرد، گزارش می‌دهند که مدیران تصمیم‌های خاصی را برای انتقال درآمد به نفع خودشان اتخاذ می‌کنند و به این ترتیب رفتارهای فرصت‌طلبانه‌ای دارند. برای اهداف این تحقیق رفتار فرصت‌طلبانه شامل شیوه‌های مدیریت سود و تقلب است. برای اندازه‌گیری این متغیر از روش‌های مدیریت سود و مانورهای مالی که دسوزا و لیما (۲۰۱۵) ارائه کرده‌اند، استفاده شد.

۵- یافته‌های پژوهش

۱-۵- آمار توصیفی و جمعیت شناختی

تعداد ۱۱۷ نفر از مدیران مالی در این پژوهش شرکت کرده‌اند که از این تعداد ۱۹ نفر زن (حدود ۱۶٪) و ۹۸ نفر مرد (حدود ۸۴٪) بودند. ۳۱٪ مدیران مالی بین ۲۰ الی ۳۰ سال و ۴۶٪ بین ۳۰ الی ۴۰ سال و ۲۳٪ بیشتر از ۴۰ سال سن داشتند. ۲۶٪ مدیران مالی بین ۱ الی ۵ سال و ۳۶٪ بین ۵ الی ۱۰ سال و ۳۸٪ بیشتر از ۱۰ سال سابقه کار حسابداری دارند.

آمار توصیفی متغیرهای سه‌گانه تاریخ شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه در نگاره (۲) ارائه شده است. در این نگاره متغیرها، کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف استاندارد آورده شده است. همان‌طور که در نگاره (۲) مشاهده می‌شود، در بین مؤلفه‌های سه‌گانه تاریخ شخصیت بیشترین میانگین مربوط به خودشیفتگی در مقیاس ۱ تا ۵ است.

نگاره ۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
سه‌گانه تاریخ شخصیت	۲۰,۰۰	۴۷,۰۰	۳۳,۳۵۹۰	۶,۷۱۵۲۲
ماکیاولیسم	۱,۰۰	۴,۰۰	۲,۰۷۶۹	۰,۶۹۴۳۹
جامعه‌ستیزی	۱,۲۵	۴,۰۰	۲,۴۴۸۷	۰,۷۰۴۴۶
خودشیفتگی	۱,۷۵	۵,۰۰	۳,۸۱۴۱	۰,۷۵۳۶۹
تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه	۹,۰۰	۲۹,۰۰	۱۷,۲۰۵۱	۴,۶۲۸۵۱

در این قسمت از پژوهش بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق برای بررسی همبستگی بین مؤلفه‌های سه‌گانه تاریخ شخصیت (ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی) با استفاده از روش‌های آماری تحلیل همبستگی پیرسون و اسپیرمن، همبستگی بین مؤلفه‌های سه‌گانه تاریخ شخصیت آزمون گردید. بر اساس نگاره (۳) نتایج تحلیل همبستگی نشان می‌دهد که با اطمینان ۹۹٪ می‌توان بیان کرد که بین ویژگی‌های سه‌گانه تاریخ شخصیت، همبستگی زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد صفات تاریخ شخصیت به‌طور عمده‌ای درهم‌تنیده شده‌اند؛ بنابراین می‌توان سه صفت ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی را به‌عنوان صفتی واحد بنام سه‌گانه تاریخ شخصیت در نظر گرفت.

نگاره ۳: تحلیل همبستگی متغیرهای سه‌گانه تاریخ

نوع آزمون	صفات شخصیت	ماکیاولیسم	جامعه‌ستیزی	خودشیفتگی
تحلیل همبستگی پیرسون	ماکیاولیسم	۱		
	جامعه‌ستیزی	.۳۹۵**	۱	
	خودشیفتگی	.۴۹۰**	.۳۵۱**	۱
تحلیل همبستگی اسپیرمن	ماکیاولیسم	۱		
	جامعه‌ستیزی	.۴۵۲**	۱	
	خودشیفتگی	.۴۹۷**	.۳۴۸**	۱

** همبستگی در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار است

۲-۵- آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای سنجش فرضیه‌هایی که متغیر آن‌ها کمی است از آمار پارامتریک استفاده می‌شود. متغیرهای کمی به علت کمی بودن و واحد پذیر بودن، از این ویژگی برخوردارند که آن‌ها را میانگین پذیر و انحراف معیار پذیر می‌کند؛ به دلیل همین ویژگی معمولاً برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک، پیش‌فرض‌هایی لازم است که از آن جمله نرمال بودن توزیع جامعه است؛ زیرا در حالتی که توزیع جامعه نرمال نباشد، میانگین و انحراف معیار، نمایی واقعی از داده‌ها را به تصویر نمی‌کشاند؛ لذا با توجه به اینکه در این پژوهش قصد داریم از آزمون‌های پارامتریک، تحلیل همبستگی پیرسون، تجزیه و تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون‌های تعقیبی به دلیل قدرت زیاد آن‌ها استفاده کنیم. از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق استفاده گردید. نتایج این آزمون در نگاره (۴) ارائه شده است.

نگاره ۴: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

گروه	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
سه گانه تاریک شخصیت	۰,۸۴۰	۰,۴۸۰
تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه	۰,۹۷۲	۰,۳۰۱

نتایج این آزمون حاکی از نرمال بودن داده‌ها در متغیرهای بررسی شده بود. سپس برای آزمون فرضیه‌ها با توجه به کمی بودن متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. فرضیه اول بیان می‌کند که بین سه گانه تاریک شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در نگاره (۵) نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های سه گانه تاریک شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه ($r = 0,558$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با فرضیه اول ما سازگار است و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که ویژگی‌های سه گانه تاریک شخصیت می‌تواند تصمیم‌گیری در حسابداری را تحت تأثیر قرار داده و منجر به تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری شود. علاوه بر همبستگی بالای سه گانه تاریک شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه، همان‌طور که در نگاره (۵) دیده می‌شود، هر یک از مؤلفه‌های سه گانه تاریک شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه، همبستگی زیادی دارد که

در بین آن‌ها، خودشیفتگی ($r = 0,503$) بیشترین همبستگی را با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری دارد.

نگاره ۵: تحلیل همبستگی سه‌گانه تاریک و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه

ویژگی	ماکیاولیسم	جامعه‌ستیزی	خودشیفتگی	سه‌گانه تاریک شخصیت	
همبستگی پیرسون	.۳۹۴**	.۴۰۲**	.۵۰۳**	.۵۵۸**	تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه
سطح معنی‌داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	

** همبستگی در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار است

فرضیه دوم بیان می‌کند که اختلاف معنی‌داری بین سطوح (ضعیف، متوسط و شدید) سه‌گانه تاریک شخصیت در تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه سه گروه برای سه‌گانه تاریک شخصیت تشکیل شد. برای این منظور ابتدا امتیاز مجموع پرسشنامه سه‌گانه تاریک شخصیت که حداقل ۱۲ و حداکثر ۶۰ است، به سه قسمت مساوی تقسیم گردید. قسمت اول سطح ضعیف سه‌گانه تاریک را نشان می‌دهد، قسمت دوم سطح متوسط سه‌گانه تاریک و قسمت سوم بیانگر سطح شدید از سه‌گانه تاریک شخصیت است.

برای بررسی اختلاف بین سطوح ضعیف، متوسط و شدید سه‌گانه تاریک شخصیت از تجزیه و تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. با توجه به نگاره (۶) نتایج تجزیه و تحلیل واریانس یک‌طرفه نشان می‌دهد که اختلاف معنی‌داری بین سطوح (ضعیف، متوسط و شدید) سه‌گانه تاریک شخصیت در تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری وجود دارد ($F = 22,432$ و $sig = 0,000$) که این نتیجه با فرضیه دوم ما سازگار است.

نگاره ۶: تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA)

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی df	میانگین منبع MS	آماره F	سطح معنی داری sig.
بین گروهی	۷۰۱,۷۸۹	۲	۳۵۰,۸۹۵	۲۲,۴۳۲	.۰۰۰
درون گروهی	۱۷۸۳,۲۸۸	۱۱۴	۱۵,۶۴۳		
جمع کل	۲۴۸۵,۰۷۷	۱۱۶			

با توجه به معنی دار بودن تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه ($\text{sig} = ۰,۰۰۰$) نتیجه می گیریم که اختلاف معنی داری بین گروه های مختلف سه گانه تاریک شخصیت وجود دارد. اما این آزمون فقط اختلاف بین گروه ها را بیان می کند؛ لذا برای تعیین اختلاف بین سطوح (ضعیف، متوسط و شدید) سه گانه تاریک شخصیت از آنجایی که سه گروه تشکیل شده است، از آزمون تعقیبی مقایسه چندگانه بونفرونی استفاده شد. این آزمون نسبت به آزمون های دیگر دارای خطای نوع اول کمتری است؛ همچنین از توان زیادی برخوردار است. نتایج این آزمون بر اساس نگاره (۷) نشان می دهد که بین سطح ضعیف، متوسط و شدید از سه گانه تاریک شخصیت در تصمیم گیری فرصت طلبانه اختلاف معنی داری وجود دارد.

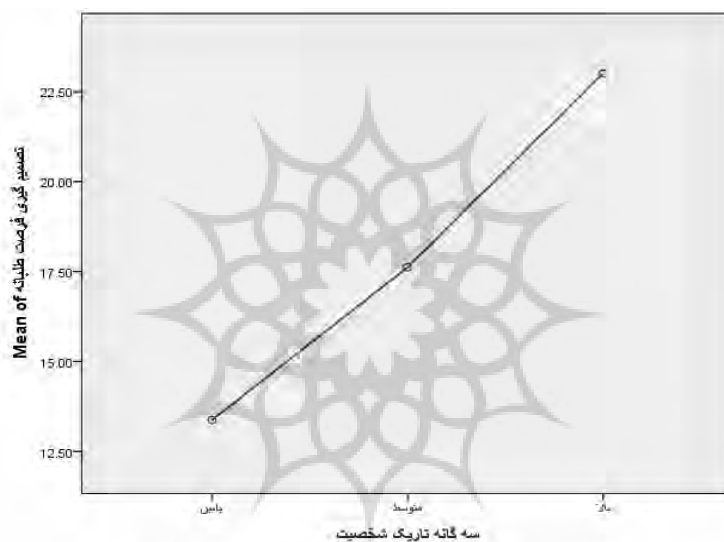
نگاره ۷: آزمون تعقیبی مقایسه چندگانه بونفرونی

متغیر وابسته	سه گانه تاریک (I)	سه گانه تاریک (J)	تفاوت میانگین (J-I)	خطای استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					حد پایین	حد بالا
تصمیم گیری فرصت طلبانه	ضعیف	متوسط	-۴,۲۳۹۴۶*	۰,۹۱۶۶۵	-۶,۴۶۶۸	۲,۰۱۲۲
		شدید	-۹,۶۲۵۰۰*	۱,۴۸۸۶۵	-۱۳,۲۴۲۱	۶,۰۰۷۹
	متوسط	ضعیف	۴,۲۳۹۴۶*	۰,۹۱۶۶۵	۲,۰۱۲۲	۶,۴۶۶۸
		شدید	-۵,۳۸۵۵۴*	۱,۳۲۳۹۲	-۸,۶۰۲۴	۲,۱۶۸۷
	شدید	ضعیف	۹,۶۲۵۰۰*	۱,۴۸۸۶۵	۶,۰۰۷۹	۱۳,۲۴۲۱
		متوسط	۵,۳۸۵۵۴*	۱,۳۲۳۹۲	۲,۱۶۸۷	۸,۶۰۲۴

* تفاوت میانگین در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

فرضیه سوم بیان می کند که در سطح شدیدی از سه گانه تاریک شخصیت، احتمال تصمیم گیری فرصت طلبانه مدیران مالی در حسابداری بیشتر خواهد بود.

در این قسمت از پژوهش برای تعیین ارتباط بین سطوح (ضعیف، متوسط و شدید) سه‌گانه تاریک شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری از نمودار آزمون تعقیبی توکی استفاده شد. همان‌طور که در نگاره (۱) ارائه‌شده در زیر مشاهده می‌شود، هر چه سطح سه‌گانه تاریک در افراد بیشتر باشد تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه نیز بیشتر می‌شود و این نتیجه سازگار با فرضیه سوم ما است.



نگاره ۱: میانگین سطوح پایین، متوسط و بالا سه‌گانه تاریک در تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه

آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که بر اساس تقسیم‌بندی میزان خصوصیت سه‌گانه تاریک به طور پایین (ضعیف)، متوسط و بالا (شدید)، همان‌طور که در نگاره (۱) مشاهده می‌شود، می‌توان گفت که در سطح پایین سه‌گانه تاریک شخصیت، احتمال تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه بسیار کم بوده و مدیران با سطح پایین خصوصیت سه‌گانه تاریک، با درخواست دست‌کاری و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه در حسابداری کمتر موافقت کرده‌اند؛ همچنین در سطح بالایی از خصوصیت سه‌گانه تاریک شخصیت مشاهده می‌شود که میزان موافقت، با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی به شکل چشم‌گیری افزایش می‌یابد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیران با ویژگی‌های شخصیت اجتماعی ناخوشایند، فقدان گناه،

تحریک‌پذیری، حساسیت و نیاز به قدرت، می‌توانند اطلاعات حسابداری را برای ارتقای شرکت و خود در بازار، دست‌کاری کنند.

۶- نتیجه‌گیری و بحث

نظریه‌های زیادی استدلال می‌کنند که تجربیات، ارزش‌ها و شخصیت‌های مدیران بر تصمیم‌های مربوط به شرکت تأثیر می‌گذارند و به همین دلیل مدیران مختلف در وضعیتی مشابه، تصمیم‌های متفاوتی می‌گیرند (هام و همکاران، ۲۰۱۷)؛ همچنین مدیران برای رسیدن به اهداف خاصی که منطقاً منافع عده‌ای خاص را تأمین می‌کند، ممکن است سود را طوری گزارش کنند که با هدف تأمین منافع عمومی استفاده‌کنندگان مغایرت داشته باشد (یعقوب‌نژاد، بنی‌مهد و شکری، ۱۳۹۱)؛ زیرا مدیریت سود، وضعیت مالی واقعی سازمان‌ها را نشان نمی‌دهد و اطلاعات مربوطی را که سرمایه‌گذاران باید از آن‌ها مطلع باشند پنهان می‌کند (سپاسی و حسنی، ۱۳۹۵). علاوه بر این گزارش‌های مالی بازتاب نتایج عملکرد مدیران را نشان می‌دهد و می‌تواند انگیزه‌ای برای مدیران برای دست‌کاری سود به‌منظور رسیدن به فرصت‌های مناسب و منافع شخصی ایجاد کند (دسوزا و لیما، ۲۰۱۵). هدف اساسی این پژوهش، بررسی تأثیر خصوصیات سه‌گانه تاریخ شخصیت در فرآیند تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری بود. برای این منظور ابتدا بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق، همبستگی بین مؤلفه‌های سه‌گانه تاریخ شخصیت (ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی) بررسی شد. نتایج این تحلیل نشان داد که بین ویژگی‌های سه‌گانه تاریخ شخصیت، همبستگی زیادی وجود دارد و صفات تاریخ شخصیت به‌طور عمده‌ای درهم‌تنیده شده‌اند؛ بنابراین می‌توان سه صفت ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی را به‌عنوان صفتی واحد بنام سه‌گانه تاریخ شخصیت در نظر گرفت. این موضوع به‌طور مستقیم با نتایج پژوهش‌های پالهاوس و ویلیامز (۲۰۰۲)، جنیسون و وبستر (۲۰۱۰)، دسوزا و لیما (۲۰۱۵)، یوسفی و پیری (۱۳۹۵)، امیری و یعقوبی (۱۳۹۵) همسو است. این پژوهشگران همبستگی معنی‌داری بین صفات سه‌گانه تاریخ شخصیت پیدا کرده‌اند. بر اساس شواهد به‌دست‌آمده از فرضیه‌های پژوهش، همان‌طور که بر اساس مبانی نظری پیش‌بینی شده بود، ارتباط مثبت و معنی‌داری بین خصوصیات سه‌گانه تاریخ شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه و اختلاف معنی‌داری بین سطوح ضعیف، متوسط و شدید خصوصیات سه‌گانه تاریخ شخصیت در تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در

حسابداری مشاهده شد. این نتایج نشان می‌دهند که در سطح ضعیف سه‌گانه تاریک شخصیت احتمال تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه بسیار کم بوده و مدیران با سطح ضعیف خصوصیت سه‌گانه تاریک با درخواست دست‌کاری و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه در حسابداری کمتر موافقت کرده‌اند؛ همچنین در سطح شدیدی از خصوصیت سه‌گانه تاریک شخصیت مشاهده می‌شود که میزان موافقت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی به شکل چشم‌گیری افزایش می‌یابد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیران با ویژگی‌های شخصیت اجتماعی ناخوشایند، فقدان گناه، تحریک‌پذیری، حساسیت و نیاز به قدرت که از خصوصیات بارز سه‌گانه تاریک شخصیت است، می‌توانند اطلاعات حسابداری را برای ارتقای شرکت و خود در بازار، دست‌کاری کنند. این نتیجه به‌طور مستقیم با پژوهش دسوزا و لیما (۲۰۱۵) همسو است. این پژوهشگران رابطه مثبت و معنی‌داری بین صفات سه‌گانه تاریک شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه کشف کرده‌اند و به‌طور غیرمستقیم با پژوهش‌های خواجه‌وی و همکاران (۱۳۹۵)، اولسن و همکاران (۲۰۱۳)، جانسون و همکاران (۲۰۱۴)، بادی (۲۰۰۵) و جونز (۲۰۱۴؛ ۲۰۱۳) همسو است. تمامی این نویسندگان، به‌طور مجزا، ارتباط هر یک از صفات سه‌گانه تاریک را با رفتارهای غیراخلاقی بررسی کرده‌اند و رابطه معنی‌داری بین این صفات با رفتار غیراخلاقی در سازمان یافته‌اند.

تحقیقات زیادی نشان می‌دهد که سوء رفتار مالی می‌تواند مربوط به تفاوت‌های فردی در خصوصیات سه‌گانه تاریک شخصیت باشد؛ به‌عنوان مثال جامعه‌ستیزان مایل‌اند که نتایج مالی خود را برای ارتقا، پاداش و سایر مزایا، دست‌کاری کنند؛ همچنین انتظار می‌رود که افراد با میزان ماکیاولی شدید، به احتمال زیاد گزارش اشتباه بدهند در زمانی که فرصت و انگیزه کافی داشته باشند (مورفی، ۲۰۱۲) دیانتی دیلمی و رضاپور (۱۳۹۳) بیان می‌کنند، میزان اعتقاد مدیران مالی به ماکیاولیسم بر میزان درجه اخلاق‌مداری شرکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها مؤثر است. رجیسنبلت و کومان‌دور (۲۰۱۳) رابطه مثبت و آماری درخیز توجهی بین خودشیفتگی در مدیران اجرایی با وقوع تقلب پیدا کردند. جانسون و همکاران، (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که بین رفتار مشتری خودشیفته و ارزیابی ریسک تقلب حساب‌برسان رابطه‌ای معنادار وجود دارد و هر چه مدیریت شرکت خودشیفته‌تر باشد حساب‌برسان ریسک تقلب را زیاد می‌بینند؛ بنابراین با توجه به اینکه گزارش‌های مالی منابع مهم اطلاعاتی برای تصمیم‌گیری‌های اقتصادی به شمار می‌روند که مدیران، سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و سایر استفاده‌کنندگان

برای رفع نیازهای اطلاعاتی خود از آن‌ها استفاده می‌کنند (سپاسی و حسنی، ۱۳۹۵)، لازم است کسانی که در رشته حسابداری فعالیت می‌کنند نه تنها واجد شرایط و صلاحیت حرفه‌ای باشند، بلکه باید از درجه زیادی از صداقت و درستکاری حرفه‌ای نیز برخوردار بوده و آبرو و حیثیت حرفه‌ای از مهم‌ترین دارایی‌های آن‌ها باشد (سرلک، ۱۳۸۷).

۷- پیشنهادها

معمولاً انسان از طریق یک تئوری شناختی- اجتماعی رفتار خود را تنظیم و از طریق خودنظارتی، رفتار خود را کنترل می‌کند و در نهایت با توجه به استانداردهای اخلاقی درونی اداره می‌شود که این استانداردها در مقابل رفتار خوب و رفتار بد واکنش نشان می‌دهند؛ همچنین خصوصیات شخصیتی افراد می‌تواند تصمیم‌ها و رفتار خود و دیگران را در نتیجه فرآیندهای روان‌شناختی و اجتماعی تحت تأثیر قرار دهد؛ بنابراین با درک اینکه چگونه این صفات در محیط کار منعکس می‌شوند و یا با شناخت نگرش‌ها و تاکتیک‌های استفاده‌شده آن‌ها برای متقاعد کردن همکاران، به‌منظور دستیابی به اهداف شخصی، می‌توان به پیشرفت اقدامات پیشگیرانه کمک کرد؛ همچنین می‌توان با گذاشتن دروس اخلاق و قرار دادن دانشجویان در موقعیت‌های عملی تصمیم‌گیری در تحصیلات حسابداری، انواع مهارت‌های تصمیم‌گیری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی را به دانشجویان حسابداری که حسابداران و مدیران مالی آینده هستند، آموخت.

در این پژوهش خصوصیات شخصیتی سه‌گانه تاریک بررسی شد و نتایج آن بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق تفسیر گردید؛ لذا برای پژوهش‌های آتی می‌توان تحقیق در مورد سایر خصوصیات شخصیتی افراد و ارتباط آن با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه در حسابداری و وقوع تقلب و راه‌های پیشگیری و کنترل این رفتارها را پیشنهاد نمود.

۸ - محدودیت‌های پژوهش

همانند هر پژوهش دیگر، پژوهش حاضر نیز دارای محدودیت‌هایی است که لازم است به آن‌ها اشاره شود. دسترسی سخت به نمونه آماری یکی از محدودیت‌های این پژوهش بوده است؛ همچنین نبودن پژوهش‌های مشابه در ایران که دسترسی به منابع فارسی را محدود می‌کند و کمبود و یا فقدان منابع علمی در دسترس و استفاده از منابع علمی بسیار کم و محدود (حداقل

به زبان فارسی) که به طور مستقیم به موضوع مربوط باشد، از دیگر محدودیت‌ها است. به همین دلیل نیازمند استفاده از منابع لاتین است که خود مشکلات دیگری همچون محدود بودن زمان، برگردان درست متون لاتین به فارسی و یکدست کردن آن‌ها را به همراه دارد.

پیوست

سناریوی استفاده‌شده برای تحریک متغیر تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری

در زیر اطلاعاتی درباره نقش‌هایی که باید انجام دهید و سازمانی که برای آن کار می‌کنید، خواهید خواند.

موقعیت فعلی شما: تصور کنید مدیریت شرکتی از مجموعه شرکت‌های یک گروه سرمایه‌گذار را برعهده دارید. وضعیت شرکت شما و سایر شرکت‌های گروه در بازار سرمایه بسیار مطلوب است. شرکت قوانین خاص خودش را دارد و دستمزد و پاداش مدیران بر اساس عملکرد آن‌ها متغیر است و پاداش مدیران زمانی پرداخت می‌شود که عملکرد آن‌ها به نتایج برنامه ریزی‌شده رسیده باشد؛ در غیر این صورت علاوه بر پرداخت نکردن پاداش، نامشان به عنوان مدیر ناموفق در گروه عنوان می‌گردد. نتایج برنامه ریزی‌شده برای واحد شما ۵,۰۰۰,۰۰۰ دلار پیش‌بینی شده است. میزان پاداشی که می‌گیرید در صورت رسیدن به این رقم ۱۰٪ مبلغ سود است. علاوه بر این به عنوان مدیر موفق در گروه مطرح می‌گردید. متوجه می‌شوید که نتایج حسابداری مالی، عملکردتان را ۳,۵۰۰,۰۰۰ دلار نشان می‌دهد. این اطلاعات هنوز به دفتر مرکزی ارسال نشده و حسابداران مشغول بستن حساب‌ها و تهیه صورت‌های مالی هستند؛ اما هنوز حساب‌ها کاملاً بسته نشده است. متوجه می‌شوید که شرکت هزینه‌های زیادی متحمل شده است که عملکرد را تحت تأثیر قرار داده است.

نتیجه: تصمیم‌های شما به عنوان مدیر شرکت بر عملکردتان تأثیر می‌گذارد و احتمال دارد شما و کارکنانی که به طور مستقیم با شما کار می‌کنند، شغل‌تان را از دست بدهید. تصمیم‌هایی که می‌گیرید محرمانه باقی خواهد ماند. با توجه به وضعیت موجود نظر خود را در مورد تصمیم‌های زیر، با توجه به مقیاس ارائه‌شده اعلام نمایید.

۵	۴	۳	۲	۱
کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم

یادداشت‌ها

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| 1. Machiavellianism | 2. Psychopathy |
| 3. Narcissism | 4. Dark triad of personality |
| 5. James Bond | 6. Opportunistic |
| 7. British Columbia | 8. Impression management |
| 9. Selfenhancement | 10. Ingratiation |
| 11. Exemplification | 12. Social cognitive theory |
| 13. Self –monitoring | 14. Self-concept |
| 15. Social responsibility | 16. Rational theory |
| 17. Moral disengagement | 18. Dirty dozen |

منابع

الف) فارسی

- احمدی، ابراهیم (۱۳۹۲). رابطه خلاقیت و ناراست گویی با میانجیگری توانایی توجیه رفتار غیراخلاقی: بررسی جنبه منفی خلاقیت، فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۷، ۴(۲۸)، ۱۰۵-۱۲۷.
- اعتمادی، حسین و دیانته دیلمی، زهرا (۱۳۸۸). تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۴(۱ و ۲)، ۱۱-۲۲.
- امیری، سهراب و یعقوبی، ابوالقاسم (۱۳۹۵). ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس سه‌گانه تاریک شخصیت، پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره، ۶(۱)، ۹۷-۷۷.
- امیری، سهراب؛ سپهریان آذر، فیروزه و قاسمی نواب، امیر (۱۳۹۶). بررسی بهزیستی روان‌شناختی، شادکامی و نظم‌جویی هیجان در گرایش‌های شخصیتی سه‌گانه تاریک، مطالعات روان‌شناختی، ۱۳(۲)، ۲۵-۴۳.
- بادبره، سونیا و زینالی، علی (۱۳۹۵). رابطه تجربه‌های سوء رفتار دوره کودکی با صفات سه‌گانه تاریک شخصیت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه در سال ۱۳۹۴، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، ۱۹(۵)، ۱-۱۱.
- بهرامی، احمد و دستگیر، محسن (۱۳۹۴). شناسایی مدیریت سود از طریق تغییر گردش دارایی‌ها و حاشیه سود، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۵(۱۷)، ۵۹-۷۷.
- خضری، ستاره و معنوی پور، داود (۱۳۹۵). ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه شخصیت هگزاکو در میان دانش آموزان، شفای خاتم، ۴(۴)، ۵۰-۶۰.

خواجوی، شکرالله؛ دهقانی سعدی، علی اصغر و گرامی شیرازی، فرزاد (۱۳۹۵). تأثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی، *مجله پیشرفت‌های حسابداری*، ۸(۲)، ۱۲۳-۱۴۹.

دیانتی دیلمی، زهرا و رضاپور پرورش، رؤیا (۱۳۹۳). رابطه بین اخلاق شرکتی، مسئولیت اجتماعی و ماکیاولیسم با فرار مالیاتی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۹(۴)، ۱-۱۲. رضاییگی، مریم (۱۳۹۲). نگاهی به اختلال نافرمانی مقابله‌ای، اختلال سلوک و ویژگی‌های جامعه‌ستیزی، *تعلیم و تربیت استثنایی*، ۱۱۴، ۵۸-۶۷.

رهنمای رودپشتی، فریدون و احمدی لویه، افشین (۱۳۹۵). نقش حسابداری مدیریت در پیش‌گیری از پرولتاریایی شدن حرفه حسابداری (قهرمانان مدرنیسم حرفه حسابداری)، *فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت*، ۹(۳)، ۱-۹.

سپاسی، سحر و حسنی، حسن (۱۳۹۵). رابطه باورهای دینی مدیران با رفتار مدیریت سود، *دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۱(۲)، ۱۷-۴۰.

سرلک، نرگس (۱۳۸۷). اخلاق حسابداری، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱(۳ و ۲)، ۷۱-۸۲.

سلیمانیان، بهنام؛ الوداری، حسن و احمدی، سید علی اکبر (۱۳۹۲). اثر خودشیفتگی مدیران بر تضاد و تعارض سازمانی (مورد مطالعه: مدیران ادارات شهر بجنورد)، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران غرب*.

شیری، اردشیر؛ خلدشیری، صبریه؛ دهقانی سلطانی، مهدی و یاسینی، علی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی‌گری مدیران در سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه، *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۳(۱۱)، ۱۰۷-۱۲۸.

فرقاندوست حقیقی، کامبیز؛ بنی‌مهد، بهمن و ولی‌لر، حیدر (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی ماکیاولیسم میان حسابداران، حسابرسان، پزشکان و مهندسان، *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۶(۳۳)، ۴۱-۵۳.

کردستانی، غلامرضا و تالی، رشید (۱۳۹۵). شناسایی رویکردهای کارا و فرصت‌طلبانه مدیریت سود در سطوح کیفیت سود، *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۱(۳)، ۲۹۳-۳۱۲. مرادی، جواد؛ رستمی، راحله و زارع، رضا (۱۳۹۳). شناسایی عوامل خطر مؤثر بر احتمال

- وقوع تقلب در گزارشگری مالی از دید حسابرسان و بررسی تأثیر آن‌ها بر عملکرد مالی شرکت، *مجله پیشرفت‌های حسابداری*، ۶(۱)، ۱۴۱-۱۷۳.
- مه‌دوی، غلامحسین و رضالوئی، عباس (۱۳۹۵). بررسی مدیریت سود برای جلوگیری از گزارش زیان و کاهش سود و کاربرد نظریه چشم‌انداز برای تشریح انگیزه‌های آن، *مجله پیشرفت‌های حسابداری*، ۸(۲)، ۱۹۱-۲۲۳.
- نمازی، محمد؛ رجب‌دردی، حسین و روستا میمندی، اعظم (۱۳۹۶). بررسی تعداد و تحلیل محتوای مقاله‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای حسابداران در ایران، *مجله پیشرفت‌های حسابداری*، ۹(۱)، ۱۹۳-۲۲۶.
- یوسفی، رحیم و پیری، فائزه (۱۳۹۵). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی پرسشنامه دوجین کثیف، *مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۲۲(۱)، ۶۷-۷۶.
- یعقوب‌نژاد، احمد؛ بنی‌مهد، بهمن و شکری، اعظم (۱۳۹۱). ارائه الگو برای اندازه‌گیری مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، *فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت*، ۵(۱۲)، ۱-۶.

ب) انگلیسی

- Amernic, J. H. & Craig, R. J. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 79-93.
- Babiak, P., Neumann, C. & Hare R. D. (2010). Corporate psychopathy: Talking the walk. *Behavioral Sciences and the Law*, 28(2), 174-193.
- Bailey, C. D. (2017). Psychopathy and accounting students' attitudes towards unethical professional practices. *Journal of Accounting Education*, 41, 15-32.
- Boddy, C. R. (2005). The implications of corporate psychopaths for business and society: An initial examination and a call to arms. *Australasian Journal of Business and Behavioral*. 1(2), 30-40.
- Boddy, C. R. (2006). The dark side of management decisions: Organizational psychopaths. *Management Decision*, 44(10), 1461-1475.
- Campbell, W. K., Bush, C. P., Brunell, A. B., & Shelton, J. (2005). Understanding the social costs of narcissism: The case of the tragedy of the commons. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(10), 1358-1368.

- D'Souza, M. F. & Lima, G. A. (2015). The dark side of power: The dark triad in opportunistic decision-making. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 8(2), 135-156.
- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision-making: A study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 374–391.
- Duchon, D., & Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 301–308.
- Gunthorsdottir, A., McCabe, K., & Smith, V. (2002). Using a Machiavellianism instrument to predict trustworthiness in a bargaining game. *Journal of Economic Psychology*, 23, 49–66.
- Ham, C., Lang, M., Seybert, N., & Wang, S. (2017). CFO narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 55(5), 1089–1135.
- Hare, R. D., & Neumann, C. S. (2008). Psychopathy as a clinical and empirical construct. *Annual Review of Clinical Psychology*, 4, 217–246.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9, 169–180.
- Johnson, E. N., Kuhn, J. R., Apostolou, B. A., & Hassell, J. M. (2013). Auditor perceptions of client narcissism as a fraud attitude risk factor. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(1), 203–219.
- Jonason, P. K. & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychol Assess*, 22, 420-432.
- Jones, D. N. (2014). Risk in the face of retribution: Psychopathic individuals persist in financial misbehavior among the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 67, 109–113.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F. & Kosalka, T. (2009). The bright and dark side of leader traits: a review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 855-875.
- Kidwell, L., Johnson, E., Lowe, D. J., & Reckers, P. M. J. (2016). The association between follower personal characteristics and intended compliance with leader directives to commit financial statement fraud. Working paper, Mid-year Meeting, Accounting, Behavior, and Organizations Section of the American Accounting Association, At Philadelphia, PA

- Mathieu, C., Neumann, C., Hare, R. D. & Babiak, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 59, 83–88.
- Miller, J. D., Hyatt, C. S., Maples, J. L., Carter, N. T. & Lynam, D. R. (2016). Psychopathy and Machiavellianism: A distinction without a difference? *Journal of Personality*, 85(4), 439–453.
- Murphy, P. R. (2012). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(4), 242–259.
- Olsen, K. J., Young, S. M. & Dworkis, K. (2013). CEO Narcissism and accounting: A picture of profits. *Journal of Management Accounting Research*, 26(2), 243-267.
- Paulhus, D. L. & Williams, K. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.
- Rijsenbilt, A., & Commandeur, H. (2013). Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 413-429.
- Schweitzer, M. E., & Hsee, C. K. (2002). Stretching the truth: Elastic justification and motivated communication of uncertain information. *The Journal of Risk and Uncertainty*, 25, 185–201.
- Shalvi, S., Dana, J., Handgraaf, M. J. J., & De Dreu, C. K. W. (2011). Justified ethicality: Observing desired counterfactuals modifies ethical perceptions and behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 181–190.
- Smith, S. F. & Lilienfeld, S. O. (2013) Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns. *Aggression and Violent Behavior*, 18, 204–218.