



## Investigating the Effect of Dark Three Personality Traits of Managers on Corporate Sustainability (Evidence from Tehran Stock Exchange)

Fahimeh Tajik <sup>1</sup>, Marzieh Ebrahimi Shaghaghi <sup>2</sup>, Hossein Eslami Mofid Abadi <sup>3</sup>

Received: 2023/05/15

Accepted: 2023/06/24

Research Paper

### Abstract

The purpose of comparative study of the dark traits of the personality on corporate sustainability with evidence of the Tehran Stock Exchange is an applied study and a descriptive-correlational study method. The statistical population of the study includes activists, investors, agents, experts and senior experts of Tehran Stock Exchange companies, who are selected with a simple 240 random sampling strategy. In this study, the standard questionnaire of the Digen (Jonson & Webster 2010), is used with three subscales of Machiavellism (eliminating all ethics) narcissism and psychosis. Corporate sustainability, including two subscales of environmental preferences and social preferences, was used by Plaster and Salver (2021). Research data analysis is conducted with the model of structural equations and Smart PLS software. The results suggest that the dark traits of managers' personality have a negative impact on corporate sustainability; removing ethics has a negative impact on environmental preferences. Narcissism has a positive effect on environmental preferences. Psychosis has a negative impact on environmental preferences; Removing ethics has a negative impact on social preferences. Narcissism has a positive impact on social preferences. Psychosis has a negative impact on social preferences. Managers' dark personality traits have a positive impact on corporate sustainability by modulating managerial authority. The dark personality traits of managers have a negative impact on environmental preferences by modulating managerial authority, but this effect was not significant. Managers' dark personality traits have a negative impact on social preferences by modulating managerial authority.

**Keywords:** Manager's Dark Three Personality Traits, Corporate Sustainability, Tehran Stock Exchange

**JELclassification:** G41, G32, G23

---

1. Master's Student in Financial Management, Department of Accounting and Management, Shahryar Branch, Islamic Azad University, Shahryar, Iran, (Email: ftajik200@gmail.com)

2. Department of Accounting and Management, Shahryar Branch, Islamic Azad University, Shahryar, Iran, (Corresponding Author) (Email: m.ebrahimi@shriau.ac.ir)

3. Department of Accounting and Management, Shahryar Branch, Islamic Azad University, Shahryar, Iran (Email: hosseineslami@shriau.ac.ir)





## بررسی تطبیقی صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی (شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران)

فهیمه تاجیک<sup>۱</sup>، مرضیه ابراهیمی شقاقی<sup>۲</sup>، حسین اسلامی مفیدآبادی<sup>۳</sup>

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳

### چکیده

پژوهش حاضر که با هدف بررسی تطبیقی صفات تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی با شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران انجام شده مطالعه‌ای کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل فعالان، سرمایه‌گذاران، کارگزاران، متخصصان و کارشناسان ارشد شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران بودند که با راهبرد نمونه‌گیری احتمالی تصادفی ساده ۲۴۰ نفر انتخاب شدند. در این مطالعه، از پرسش‌نامه استاندارد صفات سه‌گانه تاریک شخصیت دوجین کثیف (جوناسون و بوستر، ۲۰۱۰) با سه خرده مقیاس ماکیاولیسم (حذف تمام اصول اخلاقی)، خودشیفتگی و روان‌پریشی استفاده شد. پایداری شرکتی نیز شامل دو خرده مقیاس ترجیح‌های زیست‌محیطی و ترجیح‌های اجتماعی و از تحقیق پلستر و شالتگر (۲۰۲۲) استفاده شد. اختیارات مدیریتی از پرسش‌نامه تحقیق آلبانا (۲۰۱۶) استفاده شد. تحلیل داده‌های پژوهش با مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار smart PLS انجام شد. نتایج حاکی از آن است که صفات تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی تأثیر منفی دارد؛ حذف اصول اخلاقی و روان‌پریشی بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر منفی دارد؛ خودشیفتگی بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر مثبت دارد؛ حذف اصول اخلاقی بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر منفی و خودشیفتگی بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر مثبت دارد. روان‌پریشی بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر منفی دارد. صفات شخصیتی تیره مدیران با تعدیل‌کننده اختیارات مدیریتی بر پایداری شرکتی تأثیر مثبت دارد. صفات شخصیتی تیره مدیران با تعدیل‌کننده اختیارات مدیریتی بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر منفی دارد ولی این اثر معنادار نشد. صفات شخصیتی تیره مدیران با تعدیل‌کننده اختیارات مدیریتی بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر منفی دارد.

واژه‌های کلیدی: صفات تاریک شخصیت، پایداری شرکتی، بورس اوراق بهادار تهران.

طبقه‌بندی موضوعی: G41،G32،G23.

۱. دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد مدیریت مالی، گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران (Email: ftajik200@gmail.com)

۲. گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران. (نویسنده مسئول) (Email: m.abrahimi@shriau.ac.ir)

۳. گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران. (hosseineslami@shriau.ac.ir)



## مقدمه

مطالعات مالی رفتاری از مباحث جدیدی است که در سال‌های اخیر اندیشمندان مالی مطرح کردند و به سرعت مورد توجه اساتید، صاحب‌نظران و دانشجویان این رشته در سراسر دنیا قرار گرفت؛ به‌صورتی که امروزه باعث ایجاد زمینه مطالعاتی مستقلی در دانش مالی گردیده است. مالی رفتاری با این هدف تلاش می‌کند که با ترکیب علوم مالی، روان‌شناسی و در برخی موارد جامعه‌شناسی، فرایند تصمیم‌گیری افراد و واکنش آن‌ها در قبال شرایط مختلف بازارهای مالی را با تأکید بر شخصیت، فرهنگ و قضاوت‌های افراد بررسی نماید. مالی رفتاری با فرموله کردن مدل‌های رفتاری، به بهتر شناخته شدن بازار سرمایه کمک می‌کند. در حوزه مالی رفتاری، یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های مدیران، ویژگی‌های شخصیتی آنان است (خطیری و همکاران، ۱۳۹۸). مدیران سازمان‌ها همواره بر اساس یک‌سری ویژگی‌های شخصیتی که دارند تصمیم‌گیری‌های عقلایی، اقتضایی می‌گیرند که تصمیم‌گیری آن‌ها بر پایداری شرکتی و عملکرد پایداری بنگاه‌ها مؤثر است. توانایی مدیریت دارای ابعاد ذاتی و اکتسابی است که بعد ذاتی شامل شخصیت، استعداد و سرمایه اولیه، تنها زیر ساخت‌هایی را برای مدیران به وجود می‌آورد. اما بعد اکتسابی را مدیر از محیط اطراف خود از طریق تحصیلات، تجربیات گذشته و سوابق کاری خود اخذ می‌کند. پایداری ورای جنبه اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی است و تحت تأثیر نوع تیپ شخصیتی و اختیارات مدیریتی قرار دارد. پایداری شرکتی رویکردی با هدف ایجاد ارزش بلندمدت برای ذی‌نفعان سازمان به‌وسیله رویکرد تجاری دوستدار محیط‌زیست است. در این رویکرد کوشش می‌شود بر ابعاد اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، محیطی و اخلاقی تمرکز شود. همچنین اهداف بلندمدت نیز نباید فدای دستیابی به هدف‌های کوتاه‌مدت شود. (برومان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). مبحث پایداری شرکتی مفهومی وسیع، پیچیده و در حال تکامل است که نگرش‌ها و ایده‌های متنوعی را دربر می‌گیرد. این مفهوم در آغاز با دیدگاه مالی ارتباط داشت. همچنین هدف اصلی آن به حداکثر رساندن ارزش سهام‌داران بود تا شرکت‌ها از طریق پایدار بودن در بلندمدت منتفع شوند (کارتز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). از آنجایی که مدیران پایداری طرح‌ها، فعالیت‌های اجتماعی و زیست‌محیطی را طراحی و اجرا می‌کنند که با بعد اخلاقی و هنجاری قوی همراه است، انتظار نمی‌رود که ویژگی‌های شخصیتی تاریک در میان آن‌ها برجسته باشد. علاوه بر این، مدیران پایداری با ویژگی‌های شخصیتی تاریک، با توجه به مسئولیت‌های خود، ممکن است در تصمیم‌گیری‌های خود در مورد پایداری، مسائل اخلاقی را با دقت در نظر بگیرند. با این حال، از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی در طول زندگی فرد ثابت تلقی می‌شوند و تأثیرات کلی بر رفتار دارند، انتظار داریم، مدیران سطح متوسطی که در مقیاس صفات سه‌گانه تاریک امتیاز بالایی دارند، ترجیح‌های زیست‌محیطی و اجتماعی کمتری داشته باشند. (موزوتیس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). از این‌رو دغدغه فکری محقق را بر آن داشت که به بررسی تأثیر صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی بپردازد. پایداری شرکتی گامی عملی برای تحقق صفات شخصیتی مدیران درباره مسائل اقتصادی، اجتماعی و محیطی برای شرکت‌ها است. معیارهایی مانند رفتار اجتماعی شرکت، پاسخ‌گویی اخلاقی شرکت و در نظر گرفتن منافع دیگر ذی‌نفعان است که باعث می‌شود شرکت در درازمدت حفظ شود و به فعالیت خود ادامه دهد. (ساونیل<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). اهمیت اجرای این پژوهش از آن جهت است که نتایج آن می‌تواند در راستای پیدا کردن ارتباط بین صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی مطرح باشد. (وان اسکوتر<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰). پایداری شرکتی، به‌عنوان یک ظرفیت شرکتی به منظور کاهش یا حذف آثار منفی بر روی محیط

تعریف شده است و رویکردی عمل‌گرا، اقتصادی و با پتانسیل خلق فرصت‌ها و مخاطرات برای داد و ستدها است. امروزه مدیران نقش مهمی در تصمیم‌گیری راهبردی ایفا می‌کنند و ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های شخصی آن‌ها، عامل تعیین‌کننده در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی است. محققان بر این باورند که از عوامل مؤثر بر روی پایداری شرکتی، صفات شخصیت مدیران است. مدیران پایداری با ویژگی‌های شخصیتی تاریک، با توجه به مسئولیت‌های خود، ممکن است در تصمیم‌گیری‌های خود در مورد پایداری، مسائل اخلاقی را با دقت در نظر نگیرند؛ از این رو در این تحقیق به دنبال بررسی تطبیقی صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی با در نظر گرفتن شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران بررسی خواهد شد.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پایداری شرکتی از زمینه‌های مختلف مانند احکام اجتماعی، ترس از کاهش میزان فروش و کاهش شهرت شرکتی که تعهدی به مدیریت پایداری نداشته باشد، نشأت می‌گیرد. به‌علاوه با ارتقای آگاهی و دانش جامعه و بالا رفتن میزان حساسیت آن‌ها درباره شخصیت مدیران و شخصیت اجتماعی آنان، موضوع برخورد مدیران با سهام‌داران و ذی‌نفعان شرکت مطرح می‌شود که این مسائل در توسعه پایداری شرکتی تأثیر زیادی بر جای می‌گذارد (ژانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). پایداری شرکتی را می‌توان ظرفیت شرکتی برای حذف و یا کاهش تبعات منفی فعالیت‌ها بر محیط زیست دانست. پایداری شرکتی به‌عنوان رویکردی اقتصادی و عمل‌گرا، ظرفیت خلق فرصت‌ها و مخاطرات برای دادوستدها را دارد و برای موفقیت بلندمدت شرکت ضروری است و ظرفیت بالقوه‌ای برای بهبود شفافیت و قابلیت اطمینان اطلاعات برای سرمایه‌گذاران و ذی‌نفعان دارد (آلونسو-آلمیدا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). از عوامل مؤثر بر روی پایداری شرکتی، صفات شخصیت مدیران آن شرکت می‌باشد. صفات شخصیتی تاریک متشکل از ویژگی‌های اجتماعی نامطلوب ماکیاولیسم، روان‌پریشی و خودشیفتگی است. به نظر می‌رسد که این ویژگی‌ها با ناتوانی برای سازش مرتبط است و با وظیفه‌شناسی اندک هم همراه است. روان‌پرستان‌ها به اصطلاح خودشیفته‌ها در برخی زمینه‌ها متمرکز شده‌اند و سه‌گانه تاریک چند ویژگی مطلوب آنان را همانند جذابیت، جرئت‌ورزی، و مهارت‌های مدیریت را در بر می‌گیرد. با این حال، مطالعات متعدد بیان کرده‌اند که خودشیفتگی با رفتار غیراخلاقی در مدیران عامل و نیاز به قدرت مرتبط است. ماکیاولیسم با کاهش تعهد سازمانی، با تمایل به تمرکز بر قدرت و رفتارهای دستکاری همراه است. برخی از جنبه‌های روان‌پریشی می‌تواند منجر به موفقیت‌های رهبری شود و ویژگی روان‌پریشی گاهی در یک سازمان جذاب و شایسته به نظر می‌رسد. با این حال، روان‌پریشی مایل به جعل نتایج مالی برای کسب ترفیع است. روان‌پریشی به دو بخش تقسیم می‌شود (بودی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶): روان‌پریشی اولیه شامل ویژگی‌هایی مانند خودخواهی، کمبود در جنبه‌های بین‌فردی، عذاب وجدان، جذابیت سطحی و استثمار است و روان‌پریشی ثانویه شامل سبک‌های زندگی و رفتارهای ضداجتماعی است. استدلال می‌شود که ماکیاولیسم و روان‌پریشی اولیه اساساً یکسان هستند. ویلیامز، ناتانسون و پاولوس دستکاری، فقدان تجربیات عاطفی و رفتارهای تکانشی یا غیرمسئولانه را به‌عنوان ویژگی‌های روان‌پریشی شناسایی کردند. ری و جونز نگرش‌ها و ویژگی‌های خاص مرتبط با روان‌پریشی نازک‌بینی، جذابیت سطحی، فریبکاری، احساس ارزشمندی بزرگ، فقدان پشیمانی، سطحی بودن احساسی، محاسبه‌گری و سردی، فقدان همدلی و امتناع از پذیرفتن مسئولیت خود توصیف کرد (مینگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). برای مدیرانی که به دور از شخصیت‌های منفی و تاریک هستند، ایجاد

1 Zhang

2 Alonso-Almeida et al.

3 Boddy

4 Myung et al.

پایداری شرکتی بسیار مهم است. این ارتباط احتمالی بین صفات شخصیت مدیران بسته به نوع صفات شخصیتی (وجوه تاریک و روشن) و عملکرد پایداری شرکتی هنوز کاملاً در منابع و مراجع پژوهشی در سال‌های اخیر بررسی و کنکاش نشده است (برومن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). صفات تاریک شخصیت در دهه اخیر، توجه قابل ملاحظه‌ای را در حوزه مدل‌های آسیب‌شناسی شخصیت به خود جلب کرده است (برتل و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). این مدل شامل گروهی از صفات شخصیتی است که می‌تواند در شرایط سازمانی خود را نشان بدهند. از وجوه منفی شخصیت مدیران شرکت‌ها که می‌تواند تأثیر زیادی بر روی پایداری شرکتی داشته باشد، صفات تاریک شخصیتی است. مدل اولیه صفات تاریک شخصیت با ویژگی حذف تمام اصول اخلاقی<sup>۳</sup>، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی فرمول‌بندی شده است و آن را اصطلاحاً دوگانه تاریک شخصیتی می‌نامند. خودشیفتگی صفتی از رفتارهای فردی است که احساس تسلط و بزرگ‌منشی فرد را نمایان می‌سازد. این صفت توأم با رفتارهای فریبکارانه، نداشتن همدلی، برون‌گرا بودن، فرصت‌طلبی و صمیمیت‌های ظاهری است. حال آن‌که جامعه‌ستیزی همراه با رفتارهای ضداجتماعی فرد و بی‌عاطفه بودن است (کارتر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی خاص مدیران، به‌ویژه در سطوح بالای اجرایی و پیامدهای اقتصادی در سطح شرکت به تفصیل مطالعه شده است (ون اسکاتر و دنا روگلیو<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰). مطالعات بر روی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیریت ارشد بر تصمیم‌های پایداری وجود دارد (پترنکو و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). با این حال، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر ترجیح‌های پایداری آن‌ها تاکنون به‌طور گسترده تجزیه و تحلیل نشده است. با توجه به تأثیر بالقوه و بالفعل مدیران پایداری سطح متوسط، مسئله فشار فزاینده سازمان‌ها برای پیشبرد معنادار برنامه‌های پایداری خود و اهمیت پایداری برای رفاه سازمان‌ها، حائز اهمیت است (پاتل و هولم<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸). مدیران شرکت‌ها نقش مهمی در تصمیم‌گیری راهبردی بازی می‌کنند. ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های شخصی مدیران ارشد، عامل تعیین‌کننده مهمی در تصمیم‌گیری مدیریتی هستند. ارزش‌ها ساختاری روان‌شناختی را در مجموعه انگیزشی نشان می‌دهند، در حالی که ویژگی‌های شخصیتی الگوهای ذاتی یا تمایلی هستند که افراد به نمایش می‌گذارند؛ بنابراین، با این که پیشینه و تجربیل شخصی، ارزش‌های شخصی را شکل می‌دهد، ویژگی‌های شخصیتی تا حد زیادی از بدو تولد داده می‌شوند و در طول زندگی فرد پایدار در نظر گرفته می‌شوند. ویژگی‌های شخصیتی مربوط به تمایلات طبیعی فرد است (باسیل<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷) و تأثیر کلی بر رفتار در زمینه‌های مختلف دارد و لذا در توضیح طیف گسترده‌ای از رفتارها کمک می‌کند (برتل<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷). در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌شود:

**باهیر و همکاران<sup>۱۰</sup> (۲۰۲۳)** به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تیره بر قصد ترک خدمت و سلامت روانی کارکنان از طریق آزار و اذیت سایبری پرداختند. آن‌ها با رویکرد نمونه‌گیری چندمرحله‌ای و از طریق پرسش‌نامه داده‌ها را از بخش بانکداری هند جمع‌آوری کردند. تجزیه و تحلیل انجام‌شده، رابطه مستقیم بین ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تیره و قصد ترک خدمت را تأیید کرد. آزار سایبری نیز تا حدی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تیره و قصد ترک خدمت را میانجی می‌کند. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تیره بر سلامت روانی

1 Broman et al.  
 2 Bertl  
 3 Machiavelianism  
 4 Carter  
 5 Scotter & Roglio  
 6 Petrenko  
 7 Patel & Holm  
 8 Basil  
 9 Bertl  
 10 Baheer



کارکنان تأثیر منفی دارد.

**سزابو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۳)** بررسی کردند که آیا ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تیره با نگرش کاری از جمله انگیزه مرتبط با کار، هویت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه دارد یا خیر؟ یافته‌ها نشان می‌دهند که هر یک از ویژگی‌های سه‌گانه تیره رابطه متمایزی با نتایج کاری دارند. خودشیفتگی تحت بالینی با نگرش کاری ارتباط مثبتی دارد، در حالی که روان‌پریشی تحت بالینی به‌طور منفی با نگرش کاری رابطه دارد. همچنین روابط بین ماکیاولیسم و نگرش کاری تأیید شد.

**سولیمان و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۳)** در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تاریک مدیر بر رشد شغلی کارکنان پرداخته‌اند. این مطالعه با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تاریک رهبر بر رشد شغلی کارکنان کارکنان دانشگاه منصوره انجام شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از ۴۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه منصوره از پرسش‌نامه استفاده شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ برای نشان دادن روابط علی بین متغیرهای مطالعه استفاده شد. یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تاریک رهبر تأثیر منفی معناداری بر رشد شغلی کارکنان دانشگاه منصوره دارد. علاوه بر این، ابعاد ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تاریک رهبر به نام‌های ماکیاولیسم، خودشیفتگی و روان‌پریشی تأثیر منفی معناداری بر رشد شغلی کارکنان دارد.

**لین و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۲)** به بررسی تأثیر خودشیفتگی و غرور مدیرعامل بر پایداری شرکت و عملکرد شرکت پرداختند. این مطالعه به بررسی این موضوع می‌پردازد که چگونه تمایلات خودشیفتگی و غرور آفرینانه در مدیران عامل بر رابطه بین شیوه‌های پایداری شرکت و عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد. هدف اصلی این است که بررسی کنیم که آیا خودشیفتگی و غرور مدیرعامل می‌تواند اثر پایداری شرکت را بر عملکرد شرکت تعدیل کند یا خیر. ما تأثیر پایداری شرکت را بر عملکرد شرکت در سه بعد بررسی می‌کنیم: اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی. رابطه بین سازوکارهای نظارت و نظریه نمایندگی برای کمک به سرمایه‌گذاران در تصمیم‌گیری بررسی می‌شود. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که در مقایسه با مدیران عامل خودشیفته، مدیران عامل متعصب تأثیر مثبت بر عملکرد شرکت، به‌ویژه در ابعاد محیطی و اجتماعی دارند. این تحقیق با نشان دادن این‌که ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل بر رابطه بین شیوه‌های پایداری شرکت و عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد، مبانی مربوط به خودشیفتگی و غرور مدیرعامل را تقویت می‌کند.

**حمزه و صالح<sup>۴</sup> (۲۰۲۲)** در پژوهشی به بررسی اثر ساختار مالکیت و افشای پایداری در ابعاد راهبری، زیست‌محیطی و اجتماعی و نقش تعدیلگری هیئت‌مدیره مستقل در رابطه مذکور پرداختند. نمونه پژوهش حاضر شامل ۵۱ شرکت از صنایع تولید کشور اردن در طی سال‌های ۲۰۱۲ الی ۲۰۱۹ بوده است. نتایج بیانگر آن بود که مالکیت سهام‌داران خارجی و مالکیت دولت نقش مهمی بر اثرگذاری ساختار مالکیت بر عملکرد پایداری در ابعاد راهبری، زیست‌محیطی و اجتماعی دارد و هیئت‌مدیره مستقل دارای اثر معنادار و مؤثری بر بهبود رابطه میان آن دو متغیر داشته است. سهام‌داران نهادی و مالکیت مدیریتی اثر منفی بر عملکرد پایداری راهبری، زیست‌محیطی و اجتماعی نمونه شرکت‌های پژوهش مذکور داشته‌اند.

1 Szabó

2 Soliman et al.

3 Lin

4 Hamzeh and Saleh

**پلستر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۲)** به بررسی صفات سه‌گانه تاریک مدیران و پایداری شرکتی با تحلیل تجربی ویژگی‌های شخصیتی مدیران پایداری پرداختند. براساس یک نمونه نظرسنجی اولیه از ۲۰۴ متخصص که مسئولیت پایداری در شرکتشان را بر عهده دارند، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی صفات سه‌گانه تاریک (حذف تمام اصول اخلاقی، خودشیفتگی و روان‌پریشی) مدیران پایداری و اولویت‌های مسئولیت‌پذیری محیطی و اجتماعی آن‌ها را مطالعه شد. تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد مدیرانی که در مقیاس شخصیتی صفات سه‌گانه تاریک نمره بیشتری می‌گیرند، کمتر نگران مسائل زیست‌محیطی و مسئولیت اجتماعی هستند. محیط کسب‌وکار، در یک مقایسه بین فرهنگی بین ایالات متحده و اروپا تجزیه و تحلیل گشت و بافت سازمانی به‌عنوان تعدیل‌کننده تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر ترجیح‌های پایداری ارزیابی شد. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیت صفات سه‌گانه تیره باید در فرایندهای استخدام و ارزیابی مدیران مسئول پایداری شرکت‌ها در نظر گرفته شود.

**درمشکانلو و همکاران (۱۴۰۱)** در پژوهشی به بررسی تأثیر خودشیفتگی و غرور مدیرعامل بر رابطه میان پایداری شرکتی و عملکرد مالی (شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران) پرداخته‌اند. توجه به موضوع پایداری در ادبیات رشته مالی و اقتصادی توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب نموده است و ابعاد مختلف این موضوع از جمله زیست‌محیطی، اجتماعی، راهبری و اقتصادی در پژوهش‌های مختلف بررسی شده است. شناخت عوامل تأثیرگذار از اجرای سیاست‌های پایداری شرکت‌ها بر عملکرد آن‌ها و شناخت ابعاد شخصیت‌های روان‌شناسی مدیران به‌عنوان مسئولان اجرای این سیاست‌ها، محققان این مقاله را بر آن داشت تا به بررسی تأثیر خود شیفتگی و غرور مدیرعامل بر رابطه میان پایداری شرکتی و عملکرد مالی بپردازند. جامعه آماری این تحقیق شامل شرکت‌های پذیرفته‌شده در بازار سرمایه تهران طی دوره مالی ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۹ بوده است که در نهایت پس از اجرای روش نمونه‌گیری تعداد ۱۲۱۰ سال شرکت وارد نمونه نهایی شده‌اند. برای بررسی این پژوهش سه فرضیه مطرح شده است. روش رگرسیون به‌کار گرفته شده روش رگرسیون چندمتغیره بوده است. نتایجی که از اجرای رگرسیون به‌دست آمده بیانگر آن است که پایداری شرکتی دارای اثر معنادار و مثبتی بر عملکرد مالی شرکت در سطح معناداری ۰/۰۵ بوده است و نقش تعدیل‌گری خودشیفتگی مدیران عامل شرکت‌ها در رابطه میان پایداری شرکتی و عملکرد مالی در سطح معناداری ۰/۰۵ تأیید شده است.

**اخترشناس و همکاران (۱۴۰۰)** مدلی برای تبیین عوامل مؤثر بر پایداری شرکتی تدوین کردند که با روش ترکیبی اکتشافی انجام شد. در بخش کیفی با روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی با متخصصان و صاحب‌نظران مصاحبه شد و با روش تحلیل تم عوامل مؤثر بر پایداری شرکتی مشخص گردید. در بخش کمی، با استفاده از پرسش‌نامه و انجام آزمون  $t$  تک‌نمونه‌ای و تحلیل واریانس یک‌طرفه مدل، اعتبارسنجی شد. نتایج نشان داد ویژگی‌های شرکت، عوامل مدیریتی، عوامل بازار و عوامل کلان چهار بعد مهم پایداری هستند. همچنین ۹ مؤلفه ویژگی‌های ساختاری، ویژگی‌های عملکردی، سطح فردی، سطح سازمانی، بازار سرمایه، عوامل تجاری، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و عوامل سیاسی بر پایداری شرکتی مؤثر هستند.

**مجتهدی و همکاران (۱۴۰۰)** تأثیر خودشیفتگی مدیران عامل را بر ریسک شرکت‌ها بررسی کردند. مطالعه بر روی مدیران عامل شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران با داده‌های ۷۹ شرکت فعال در فاصله سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷ انتخاب کردند. روش آماری رگرسیون چندمتغیره بود و برای آزمون فرضیه‌ها از مدل پانل دیتا و روش حداقل مربعات معمولی استفاده شد. جهت اندازه‌گیری خودشیفتگی از دو شاخص نسبت پاداش نقدی بر کل حقوق و دستمزد پرداختی و اندازه امضای مدیرعامل استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل حاکی از آن بود که خودشیفتگی

بر ریسک شرکت تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ در نتیجه مدیران خودشیفته با تمایل به ریسک‌پذیری فزاینده دست به اقداماتی می‌زنند که چالش‌های زیادی را ایجاد کرده و تهدیدی برای موفقیت سازمان هستند.

**بابائی و همکاران (۱۴۰۰)** در تحقیقی به رابطه میان عملکرد پایداری شرکتی و ارزش شرکت با تأکید بر نقش امتیاز افشا و اندازه آن‌ها پرداخته‌اند. جامعه‌ای که در آن تحقیق استفاده می‌شود شرکت‌های پذیرفته‌شده بورس اوراق بهادار می‌باشد و نمونه نهایی این پژوهش تعداد ۹۲ مورد بوده است. نتایجی که از این تحقیق به دست آمده است، نشان می‌دهد بعد مالی از پایداری شرکت‌ها دارای اثر معنادار مثبت بر ارزش شرکت است و بعد غیرمالی پایداری نیز اثر معنادار و مثبت بر ارزش شرکت دارد و همچنین شرکت‌هایی که دارای نمره افشای بیشتر هستند تأثیر متغیر مستقل بر وابسته بیشتر است و میزان تأثیر آن متغیرها بر هم با حضور شرکت‌های کوچک و بزرگ بیشتر است.

**خطیری و همکاران (۱۳۹۸)** ویژگی‌های ذاتی همچون ویژگی‌های شخصیتی و اکتسابی مانند هوش مالی مدیران می‌تواند رفتار و نوع تصمیم‌های آنان را در سازمان تحت‌الشعاع قرار داده و به تبع عملکرد مالی را تحت تأثیر قرار دهد. در این پژوهش، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد شرکت با در نظر گرفتن اثر تعدیلگری هوش مالی مدیران بررسی شده است. ویژگی‌های شخصیتی مدیران از طریق پنج مؤلفه روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، پذیرابودن، سازگاری و وجدانی بودن و با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد نغو و هوش مالی با پرسش‌نامه استاندارد کیوساکی سنجیده شده است. دوره زمانی پژوهش، منتهی به بازه زمانی توزیع پرسش‌نامه‌های پژوهش، سال مالی ۱۳۹۶ و نمونه آماری شامل ۲۹۱ تن از اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. نتایج پژوهش با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری بیانگر آن است که ویژگی‌های روان‌رنجورگرایی، پذیرا بودن و وجدانی بودن دارای تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شرکت بوده و تأثیر مؤلفه‌های برون‌گرایی و سازگاری بر عملکرد شرکت معنی‌دار نبوده است. در ضمن، اثر تعدیلگری هوش مالی بر رابطه بین مؤلفه‌ها و عملکرد شرکت تأیید نگردید. نتیجه‌گیری نتایج پژوهش بیانگر آن است که صرفاً برخی خصوصیات شخصیتی مدیران بر عملکرد شرکت تأثیر دارد و در این راستا، هوش مالی توان تأثیرگذاری بر رابطه بین خصوصیات شخصیتی مدیران و عملکرد شرکت را ندارد.

### فرضیه‌های پژوهش

- با عنایت به مبانی نظری مطرح‌شده تئوری‌های مالی و رفتاری بیان‌شده و همچنین پیشینه پژوهش **پلستر و همکاران (۲۰۲۲)** و سایر پژوهش‌های داخلی و خارجی فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل تشریح می‌گردند:
- فرضیه اصلی این‌گونه مطرح می‌شود که صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی براساس شواهد تجربی از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه‌های فرعی به شرح ذیل می‌باشند:
- ۱- حذف تمام اصول اخلاقی بر ترجیح‌های زیست‌محیطی مدیران تأثیر معناداری دارد.
  - ۲- خودشیفتگی بر ترجیح‌های زیست‌محیطی مدیران تأثیر معناداری دارد.
  - ۳- روان‌پریشی بر ترجیح‌های زیست‌محیطی مدیران تأثیر معناداری دارد.
  - ۴- حذف تمام اصول اخلاقی بر ترجیح‌های اجتماعی مدیران تأثیر معناداری دارد.
  - ۵- خودشیفتگی بر ترجیح‌های اجتماعی مدیران تأثیر معناداری دارد.
  - ۶- روان‌پریشی بر ترجیح‌های اجتماعی مدیران تأثیر معناداری دارد.
  - ۷- ویژگی‌های شخصیتی تیره مدیران با تعدیل اختیارات مدیریتی بر پایداری شرکتی تأثیر معناداری دارد.



۸- ویژگی‌های شخصیتی تیره مدیران با تعدیل اختیارات مدیریتی بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر معناداری دارد.

۹- ویژگی‌های شخصیتی تیره مدیران با تعدیل اختیارات مدیریتی بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر معناداری دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از منظر هدف، پژوهشی کاربردی محسوب می‌شود، زیرا قصد دارد به‌صورت کاملاً عملیاتی به «بررسی تطبیقی صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی با در نظر گرفتن شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران» پردازد؛ هدف تحقیقات کاربردی، توسعه دانش کاربردی در زمینه‌ای خاص است. روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهشی همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. روش گردآوری داده‌های این تحقیق شامل دو بخش مجزا است. برای بررسی ادبیات از اطلاعات کتابخانه‌ای (کتاب‌ها، مقالات، مجلات تخصصی و غیره) و برای جمع‌آوری داده‌های کمی موردنیاز برای ارزیابی متغیرها و آزمودن فرضیه‌های تحقیق، از پرسش‌نامه استاندارد بومی شده استفاده شده است که براساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل همه فعالان، سرمایه‌گذاران، کارگزاران، متخصصان و کارشناسان ارشد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران هستند؛ به‌طوری‌که یک جامعه آماری بزرگ می‌باشند. انتخاب نمونه براساس رابطه کوکران انجام شد و حجم نمونه ۳۸۴ نفر است. روش آماری به کار گرفته‌شده برای آزمون فرضیه‌ها در این پژوهش «مدل‌سازی معادلات ساختاری» است که یکی از روش‌های رایج در علوم اجتماعی، علوم مدیریت و اقتصاد است.

### صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران

در این تحقیق برای سنجش صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران، از شرکت‌کنندگان خواسته شد که شخصیت مدیران برتر خود را با استفاده از مقیاس دوجین کثیف (جوناسون و وبستر، ۲۰۱۰) قضاوت کنند. این مقیاس شامل سه خرده‌مقیاس چهار ماده‌ای برای ماکیاولیسم (حذف تمام اصول اخلاقی)، خودشیفتگی و روان‌پریشی است. مقیاس دوجین کثیف برای اندازه‌گیری مقیاس‌های شخصیت سه‌گانه تاریک تأیید شده است (میلر و همکاران، ۲۰۱۲) و (وبستر و جوناسون، ۲۰۱۳) و با ۱۲ سؤال به سنجش شخصیت تاریک افراد می‌پردازد. سؤالات در نظر گرفته شده از تحقیق پلستر و شالتگر (۲۰۲۲) می‌باشد.

### ترجیح‌های پایداری شرکتی

ترجیح‌های پایداری شرکتی در این تحقیق شامل دو خرده‌مقیاس ترجیح‌های زیست‌محیطی و ترجیح‌های اجتماعی است. برای ترجیح‌های زیست‌محیطی از شرکت‌کنندگان خواسته شد که ترجیح‌های مدیر مافوق خود را با استفاده از مجموعه‌ای از ۱۴ سؤال در مقیاس لیکرت قضاوت کنند. حمایت و مثبت بودن مدیر برای سیاست‌های پایداری محیطی، استفاده از اهداف قابل اندازه‌گیری و برنامه‌های اقدام برای اجرای خط‌مشی و استفاده از اقدامات برای نظارت و گزارش مدنظر بوده است. برای ترجیح‌های اجتماعی مدیران نیز به‌واسطه ۹ سؤال طیف‌بندی شده، مانند ترجیح‌های زیست‌محیطی از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا امتیازات خود را بدهند. سؤالات در نظر گرفته شده برای متغیرهای ترجیح‌های زیست‌محیطی و ترجیح‌های اجتماعی از تحقیق پلستر و شالتگر (۲۰۲۲) استفاده شده است.

## اختیارات مدیریتی

به اعتقاد بالکین و همکاران (۲۰۱۵) اختیار، شناختی است که گرایش‌های فردی به نقش‌های کاری در سطوح فردی را منعکس می‌کند. به اعتقاد ماینارد و همکاران (۲۰۱۲) اختیار به خو تعیینی و حس فرد در مورد داشتن حق انتخاب در مورد آغاز و انجام اقدامات مربوط به فرایندها و رفتارهای کاری اشاره دارد. اختیار مدیر را می‌توان اندازه‌ای که مدیران برای اجرای وظایف و کنترل کار خود آزادی دارند، تعریف کرد و میزانی که مدیران سطح پایین مدیریت عالی می‌توانند تصمیم‌های استراتژیک را اتخاذ کنند، منعکس می‌کند. به عقیده اوکاک و همکاران (۲۰۱۴) اختیار شامل دو بُعد است: ۱- میزانی که مدیران پایین دست مجاز به اتخاذ تصمیمی بدون نیاز به تأیید مدیران سطوح بالا هستند و ۲- توانایی مدیران برای کار بدون کنترل و نظارت بیشتر. در این تحقیق اختیارات مدیریتی که نقش تعدیل‌کننده دارد شامل سه گویه می‌باشد که نشان می‌دهد مدیران سطوح بالاتر به مدیران میانی و عملیاتی مجوز و اختیار تصمیم‌گیری بدون واسطه می‌دهند. برای سنجش میزان اختیارات مدیریتی از پرسش‌نامه تحقیق آلبانا (۲۰۱۶) استفاده شده است.

## روایی و پایایی پرسش‌نامه

پایایی یا قابلیت اعتماد مشخص می‌سازد که ابزار پرسش‌نامه در صورت اجرا در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج مشابهی دارد. در این پژوهش، پایایی سؤالات با بهره‌مندی از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده که فرمول ریاضی و محاسباتی آن مطابق رابطه (۳-۲) می‌باشد. در فرمول مربوط K بیانگر تعداد سؤال،  $S_j^2$  واریانس مربوط به سؤال J ام و  $S_x^2$  واریانس کلی سؤال‌های پژوهش است. ضریب آلفای کرونباخ عددی بین صفر و یک است و در صورتی که یک پرسش‌نامه پایایی لازم داشته باشد، ضریب آن بیشتر از ۰/۷ است و هر چه ضریب به عدد یک نزدیک‌تر باشد، نشان از پایاتر بودن سؤالات است. برای آزمون پایایی یک پیش‌آزمون به تعداد ۳۰ پرسش‌نامه در بین جامعه آماری توزیع و تحلیل گردید که نتایج ضرایب آلفای کرونباخ ابعاد و متغیرهای اصلی در جدول (۱) آورده شده است. ضمن آن که ضریب آلفای کلی پرسش‌نامه نیز ۰/۷۴۵ به دست آمد.

$$r_{\alpha} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right) \quad \text{رابطه (۱):}$$

جدول (۱). محاسبه ضریب پایایی پرسش‌نامه پژوهش

متغیر	ابعاد متغیرها	تعداد سؤال	شماره سؤال	آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ متغیر
پایداری شرکتی	ترجیح‌های زیست‌محیطی	۱۴	۱ تا ۱۴	۰/۹۰۸	۰/۹۳۰
	ترجیح‌های اجتماعی	۹	۱۵ تا ۲۳	۰/۸۳۱	
صفات تاریک شخصیت مدیران	حذف تمام اصول اخلاقی	۴	۲۴ تا ۲۷	۰/۸۵۱	۰/۹۳۵
	روان‌پریشی	۴	۲۸ تا ۳۱	۰/۸۷۵	
	خودشیفتگی	۴	۳۲ تا ۳۵	۰/۹۱۷	
اختیارات مدیریتی	-	۳	۳۶ تا ۳۸	۰/۸۴۵	۰/۸۴۵

### یافته‌های پژوهش

متغیر مستقل تحقیق در این تحقیق صفات تاریک شخصیت مدیران است که شامل سه بعد حذف تمام اصول اخلاقی (ماکیاولیسم)، روان‌پریشی و خودشیفتگی است. جدول (۴-۷) آمار توصیفی متغیر صفات تاریک شخصیت مدیران را نشان می‌دهد که مؤلفه حذف تمام اصول اخلاقی میانگین (۳/۰۸۸)، روان‌پریشی میانگین (۲/۹۵۳) و خودشیفتگی میانگین (۳/۱۵۹) است. میانگین حاصل‌شده برای کل صفات تاریک شخصیت مدیران نیز (۳/۰۶۷) است. آنچه از میانگین‌های مربوط به ابعاد صفات تاریک شخصیت مدیران مشخص است؛ همه آن‌ها در محدوده متوسط نسبت به طیف لیکرت قرار دارند. با این حال براساس میانگین‌های به‌دست آمده می‌توان گفت که صفت خودشیفتگی نسبت به حذف تمام اصول اخلاقی و روان‌پریشی از میانگین بیشتری برخوردار است. اطلاعات توصیفی چولگی و کشیدگی برای این متغیر با توجه به آماره‌های به‌دست آمده همگی در بازه (۲+ تا ۲-) قرار دارند؛ بنابراین می‌توان وضعیت داده‌ها را براساس چولگی و کشیدگی نرمال دانست؛ ولی برای اطمینان از آزمون‌های نرمالیته نیز استفاده شده است که در بخش آمار استنباطی بدان پرداخته می‌شود.

جدول (۲). آمار توصیفی متغیرها

متغیرها/ابعاد	حجم نمونه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی		کشیدگی	
							خطا	آماره	خطا	آماره
حذف تمام اصول اخلاقی	۲۴۰	۱/۲۵	۵/۰۰	۳/۰۸۸	۰/۸۵۲	۰/۷۲۷	۰/۱۸۶	۰/۱۵۷	-۰/۶۱۲	۳۱۳/۰
روان‌پریشی	۲۴۰	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۵۳	۰/۸۶۳	۰/۷۴۵	۰/۳۱۸	۰/۱۵۷	-۰/۳۷۵	۳۱۳/۰
خودشیفتگی	۲۴۰	۱/۵۰	۵/۰۰	۳/۱۵۹	۱/۰۲۰	۱۰/۰۴۱	۰/۴۸۴	۰/۱۵۷	۷۳۴/۰-	۳۱۳/۰
صفات تاریک شخصیت مدیران	۲۴۰	۱/۲۵	۴/۹۲	۳/۰۶۷	۰/۸۱۰	۰/۶۵۶	۰/۳۵۹	۰/۱۵۷	۴۱۹/۰-	۳۱۳/۰

جدول (۲) آمار توصیفی متغیر وابسته تحقیق را که پایداری شرکتی با دو مؤلفه ترجیح‌های زیست‌محیطی و ترجیح‌های اجتماعی است، نشان می‌دهد. مطابق با اطلاعات به‌دست‌آمده، مؤلفه ترجیح‌های زیست‌محیطی دارای میانگین (۳/۵۴۶) است و ترجیح‌های اجتماعی نیز میانگین (۳/۶۴۳) را کسب کرده است. متغیر پایداری شرکتی در مجموع دربرگیرنده میانگین کل (۳/۵۹۴) است. آنچه مشخص است همگی میانگین بیشتر از حد متوسط (۳) را کسب کرده‌اند. اطلاعات توصیفی چولگی و کشیدگی برای این متغیرها با توجه به آماره‌های به‌دست‌آمده در بازه (۲+ تا ۲-) قرار دارند؛ بنابراین می‌توان وضعیت داده‌ها را براساس چولگی و کشیدگی نرمال تلقی کرد؛ ولی برای اطمینان از آزمون‌های نرمالیته نیز استفاده شده است که در بخش آمار استنباطی بدان پرداخته می‌شود.

جدول (۳). آمار توصیفی متغیر پایداری شرکتی

متغیرها	حجم نمونه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی		کشیدگی	
							خطا	آماره	خطا	آماره
ترجیح‌های زیست‌محیطی	۲۴۰	۸۶/۱	۹۳/۴	۵۴۶/۳	۵۵۰/۰	۳۰۳/۰	۰۸۰/۰	۱۵۷/۰	۲۲۳/۰	۳۱۳/۰
ترجیح‌های اجتماعی	۲۴۰	۳۳/۲	۴/۸۹	۶۴۳/۳	۵۲۶/۰	۲۷۷/۰	۳۴۳/۰	۱۵۷/۰	۱۹۱/۰-	۳۱۳/۰
پایداری شرکتی	۲۴۰	۳۷/۲	۹۱/۴	۵۹۴/۳	۵۰۴/۰	۲۵۴/۰	۳۳۰/۰	۱۵۷/۰	۲۷۸/۰-	۳۱۳/۰

جدول (۳) آمار توصیفی متغیر تعدیل‌کننده تحقیق یعنی اختیارات مدیریتی را نشان می‌دهد. مطابق با اطلاعات به‌دست‌آمده این متغیر دارای میانگین (۲/۵۸۱) است که کمتر از حد متوسط (۳) است. اطلاعات چولگی و کشیدگی برای این متغیر با توجه به آماره‌های به‌دست‌آمده در بازه (+۲ تا -۲) قرار دارند؛ بنابراین می‌توان وضعیت داده‌ها را براساس چولگی و کشیدگی نرمال تلقی کرد؛ ولی برای اطمینان از آزمون‌های نرمالیتیه نیز استفاده شده است که در بخش آمار استنباطی بدان پرداخته می‌شود.

جدول (۴). آمار توصیفی متغیر اختیارات مدیریتی

کشیدگی		چولگی		انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	حجم نمونه	متغیرها
خطا	آماره	خطا	آماره						
۳۱۳/۰	۲۰۱/۰	۱۵۷/۰	۰۵۳/۰	۷۲۲/۰	۸۴۹/۰	۵۸۱/۲	۰۰/۵	۰۰/۱	۲۴۰

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

همان‌گونه که اشاره شده در بخش آمار توصیفی چولگی، کشیدگی و هیستوگرام متغیرها نشان دادند که توزیع داده‌ها غیرنرمال شده است؛ برای آن‌که به لحاظ آماره‌های آزمون نیز وضعیت بررسی شوند، در ادامه آزمون‌های کلموگروف اسمیرنف<sup>۱</sup> و شاپیرو ویلک<sup>۲</sup> انجام شده که یافته‌ها در جدول (۵) آمده است. با توجه به سطوح معناداری به‌دست آمده توزیع داده‌ها نرمال نیستند؛ چون برای آزمون شاپیرو ویلک و کلموگروف اسمیرنف چنانچه مقدار معناداری بزرگ‌تر یا مساوی سطح خطا (۵٪) به‌دست آید، در این صورت توزیع داده‌ها یکنواخت است.

جدول (۵). بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق

نام متغیرها	آزمون کلموگروف اسمیرنف			آزمون شاپیرو ویلک		
	آماره	درجه آزادی	معناداری	آماره	درجه آزادی	معناداری
ترجیح‌های زیست‌محیطی	۰۷۶/۰	۲۴۰	۰۰۲/۰	۹۷۹/۰	۲۴۰	۰۰۱/۰
ترجیح‌های اجتماعی	۱۱۵/۰	۲۴۰	۰۰۰/۰	۹۷۴/۰	۲۴۰	۰۰۰/۰
حذف تمام اصول اخلاقی	۱۱۶/۰	۲۴۰	۰۰۰/۰	۹۷۴/۰	۲۴۰	۰۰۰/۰
روان‌پریشی	۱۲۱/۰	۲۴۰	۰۰۰/۰	۹۷۰/۰	۲۴۰	۰۰۰/۰
خودشیفتگی	۱۵۰/۰	۲۴۰	۰۰۰/۰	۹۲۵/۰	۲۴۰	۰۰۰/۰
اختیارات مدیریتی	۱۱۰/۰	۲۴۰	۰۰۰/۰	۹۵۸/۰	۲۴۰	۰۰۰/۰

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت داده‌های این تحقیق از توزیع نرمال ندارند چون نمودارهای هیستوگرام نشان از چولگی و کشیدگی زیاد دارد؛ همچنین نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنف و آزمون شاپیرو ویلک براساس سطح معناداری ۹۵٪ تأیید نشده‌اند؛ از این جهت باید از نرم‌افزاری برای تحلیل روابط بین متغیرها و آزمون فرضیه‌ها استفاده شود که حساسیتی به نرمال بودن داده‌ها ندارد؛ نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس (smart PLS) این ویژگی را دارد.

1 Kolmogorov-Smirnov test  
2 Shapiro-Wilk Test

آزمون t تک‌نمونه‌ای<sup>۱</sup> یک از آزمون‌های بررسی وضعیت میانگین متغیرها است و در پژوهش‌هایی که با مقیاس لیکرت انجام شوند وضعیت متغیرها را حول محور میانگین تبیین می‌کند. غالباً اندازه ارزش را برای طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای عدد سه لحاظ می‌کنند. همان‌گونه که در جدول (۶) گزارش شده است؛ با توجه به ارزش آزمون در نظر گرفته شده (عدد ۳) که حد متوسط است، قابل مشاهده می‌باشد که میزان قدرمطلق آماره t برای متغیرهای ترجیح‌های زیست‌محیطی، ترجیح‌های اجتماعی، پایداری شرکتی، خودشیفتگی و اختیارات مدیریتی بیشتر از حد بحرانی ۱/۹۶ است و سطح معناداری برای این متغیرها نیز کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این متغیرها دارای میانگینی بیشتر از حد متوسط (عدد ۳) هستند. از سویی دیگر، با توجه به اینکه برای متغیرهای صفات تاریک شخصیت مدیران، حذف تمام اصول اخلاقی و روان‌پریشی میزان قدرمطلق آماره t کمتر از ۱/۹۶ است و سطح معناداری برای این متغیرها نیز بیشتر از ۰/۰۵ به دست آمده است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این متغیرها دارای میانگینی کمتر از حد متوسط (عدد ۳) هستند.

جدول (۶). آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین‌های تحقیق (ارزش آزمون = ۳)

ارزش آزمون = ۳	حد بالا	حد پایین	اختلاف میانگین	معناداری	درجه آزادی	آماره t	انحراف معیار	میانگین
۰/ترجیح‌های زیست‌محیطی	۶۱۴	۴۷۴/۰	۵۴۴/۰	۰۰۰/۰	۲۳۹	۳۳۸/۱۵	۵۵۰/۰	۵۴۴/۳
۰/ترجیح‌های اجتماعی	۷۰۹	۵۷۵/۰	۶۴۲/۰	۰۰۰/۰	۲۳۹	۹۱۴/۱۸	۵۲۶/۰	۶۴۲/۳
۰/پایداری شرکتی	۶۵۷	۵۲۹/۰	۵۹۳/۰	۰۰۰/۰	۲۳۹	۲۴۶/۱۸	۵۰۴/۰	۵۹۳/۳
۰/حذف تمام اصول اخلاقی	۱۹۶	۰۱۹/۰-	۰۸۸/۰	۱۰۹/۰	۲۳۹	۶۰۹/۱	۸۵۲/۰	۰۸۸/۳
۰/روان‌پریشی	۰۶۲	۱۵۶/۰-	۰۴۶/۰-	۴۰۱/۰	۲۳۹	۸۴۱/۰-	۸۶۳/۰	۹۵۳/۲
۰/خودشیفتگی	۲۸۹	۰۲۹/۰	۱۵۹/۰	۰۱۶/۰	۲۳۹	۴۲۰/۲	۰۲۰/۱	۱۵۹/۳
۰/صفات تاریک شخصیت مدیران	۱۷۰	۰۳۶/۰-	۰۶۷/۰	۲۰۱/۰	۲۳۹	۲۸۲/۱	۸۱۰/۰	۰۶۷/۳
۰-/اختیارات مدیریتی	۳۱۱	۵۲۷/۰-	۴۱۹/۰-	۰۰۰/۰	۲۳۹	۶۵۰/۷-	۸۴۹/۰	۵۸۰/۲

در تحلیل‌های چندمتغیره، شیوه‌های مختلفی برای سنجش وابستگی یا ارتباط بین متغیرها وجود دارد. ضریب همبستگی، قابلیت پیش‌بینی یکی برحسب دیگری را نشان می‌دهد. اگر رابطه‌ای بین متغیرها حاکم نباشد، بدون ستاره (\*) و اگر حاکم باشد با ستاره (\*) مشخص می‌شود. نتایج آزمون همبستگی بین متغیرها (ضریب همبستگی پیرسون) در جدول (۵) گزارش شده است. ضریب همبستگی پیرسون برای توصیف شدت رابطه بین متغیرها به کار می‌رود و جزء آزمون‌های آماری ناپارامتریک است که نشان‌دهنده درجه رابطه بین دو متغیر است. مقدار آن بین دو عدد +۱ و -۱ تغییر می‌کند. مقدار قدرمطلق ضریب همبستگی، شدت یا درجه رابطه بین دو متغیر و علامت آن (مثبت یا منفی) جهت رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی یک شاخص متقارن است؛ یعنی همبستگی بین متغیرهای X و Y با همبستگی بین متغیرهای Y و X برابر است. این ضریب یکی از پیش‌فرض‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری برای مدل‌های چندمتغیره است. همان‌گونه که اطلاعات جدول نشان



می‌دهد روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. وجود ضریب همبستگی بین متغیرها پیش شرط انجام مدل‌سازی معادلات ساختاری است که در بخش بعدی پرداخته شده است.

جدول (۷). آزمون همبستگی بین متغیرها (ضریب همبستگی پیرسون)<sup>۱</sup>

صفات تاریک	پایداری شرکتی	اختیارات مدیریتی	خودشیفتگی	روان‌پریشی	حذف تمام اصول اخلاقی	ترجیح‌های اجتماعی	ترجیح‌های زیست‌محیطی	ضریب همبستگی
شخصیت مدیران	۰/۰۸۲	۰/۹۳۹**	۰/۰۷۸	۰/۰۴۷	۰/۰۰۰	۰/۷۵۴**	۱	۰/۰۸۲
تعداد نمونه	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰
ترجیح‌های اجتماعی	۰/۱۱۶	۰/۰۰۰	۰/۴۴۸	۰/۰۵۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۱	۰/۱۰۲
تعداد نمونه	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰
حذف تمام اصول اخلاقی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۸۳۰**
تعداد نمونه	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰
روان‌پریشی	۰/۰۰۰	۰/۱۶۱	۰/۲۴۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵۳	۰/۰۴۷	۰/۹۳۳**
تعداد نمونه	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰
خودشیفتگی	۰/۰۰۰	۰/۲۹۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۴۸	۰/۲۲۷	۰/۸۹۹**
تعداد نمونه	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰
اختیارات مدیریتی	۰/۸۷۸	۰/۰۱۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴	۰/۰۰۶	۰/۰۵۷	۰/۰۰۴	۰/۱۰
تعداد نمونه	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰
پایداری شرکتی	۰/۱۲۹	۰/۰۱۱	۰/۰۱۱	۰/۱۶۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۹۸
تعداد نمونه	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰
صفات تاریک شخصیت مدیران	۱	۰/۰۱۰	۰/۰۱۰	۰/۸۹۹**	۰/۹۳۳**	۰/۸۳۰**	۰/۱۰۲	۰/۰۸۲
تعداد نمونه	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰

<sup>۱</sup> اطلاعات جدول عیناً برگرفته از آزمون همبستگی پیرسون در SPSS هست. باتوجه به اینکه صرفاً برای ضرایب همبستگی کمتر از ۱ مقدار معناداری درج می‌شود و برای رابطه بین هرمتغیر با خودش عدد معناداری درج نمی‌شود، بنابراین مقدار معنادار در قطر اصلی ماتریس خالی است.

برای آزمون مدل مفهومی و بررسی فرضیه‌های تحقیق ابتدا مدل معادلات ساختاریافته در نرم‌افزار رسم شده و با بررسی شاخص برازش مدل با استفاده از مقدار آماره‌ی تی به بررسی معنی‌دار بودن فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. در این تحقیق سه گونه فرضیه تبیین شده است:

- ۱- فرضیه با روابط مستقیم بین متغیرهای کلی (در قالب فرضیه اصلی تحقیق)
- ۲- فرضیه‌ها با روابط مستقیم بین متغیرهای فرعی (در قالب فرضیه‌های فرعی)
- ۳- فرضیه‌ها با در نظر گرفتن متغیر تعدیل‌کننده (در قالب فرضیه‌های فرعی)

در ادامه برای هر کدام از حالات اشاره شده مدل ساختاریافته مبتنی بر فرضیه‌های تحقیق در نرم‌افزار ترسیم و اجرا می‌شود و سپس براساس ضرایب استاندارد و معناداری تحلیل و تفسیر می‌شوند. مدل ساختاری برای فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر تأثیر صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی در شکل (۱) براساس خروجی نرم‌افزار آمده است.



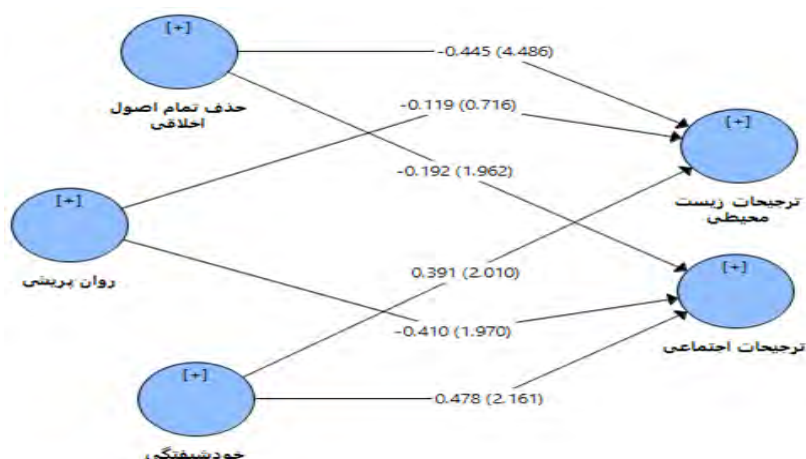
شکل (۱). مدل معادلات ساختاری با ضرایب مسیر و ضرایب معناداری برای فرضیه اصلی تحقیق

جدول (۸). نتیجه کلی فرضیه اصلی تحقیق

فرضیه	شرح فرضیه‌ها	ضریب رابطه	آماره آزمون	P-Values	نتیجه
اصلی	صفات تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی تأثیر معناداری دارد	-۰/۲۱۵	۲/۸۲۳	۰/۰۰۰	تأیید

با توجه به مدل فوق و اطلاعات جدول (۵) فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود؛ به عبارتی می‌توان گفت صفات تاریک شخصیتی مدیران رابطه‌ای معکوس با پایداری شرکتی دارد؛ چون ضریب رابطه بین متغیرها (-۰/۲۱) و ضریب معناداری آن نیز برابر ۲/۸۲۳ شده است. با توجه به اینکه ضریب معناداری بیشتر از عدد بحرانی ۱/۹۶ هست؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌شود و می‌توان گفت که صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی تأثیر منفی و معناداری دارد.

در فرضیه‌های فرعی تحقیق ابتدا تأثیر هر کدام از ابعاد صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر هر کدام از جنبه‌های پایداری مدل‌سازی و تحلیل می‌شوند. سپس ابعاد صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران با در نظر گرفتن اختیارات مدیریتی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده مدل‌سازی و تفسیر می‌شود. همان‌گونه که در شکل (۲) آمده است مدل ساختاری برای فرضیه‌های فرعی اول تا ششم قابل تحلیل و تفسیر هست.



شکل (۲). مدل معادلات ساختاری با ضرایب مسیر و ضرایب معناداری برای فرضیه‌های اول تا ششم فرعی تحقیق

با توجه به مدل ساختاری در شکل فوق مربوط به فرضیه‌های اول تا ششم فرعی تحقیق که روابط بین ابعاد صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر ابعاد پایداری شرکتی خلاصه تحلیل فرضیه‌ها در جدول (۶) آمده است.

جدول (۹). نتیجه خلاصه فرضیه‌های فرعی اول تا ششم تحقیق

شماره فرضیه	شرح فرضیه‌ها	ضریب رابطه	آماره آزمون	P-Values	نتیجه
۱	حذف اصول اخلاقی بر ترجیحات زیست محیطی مدیران تأثیر معناداری دارد	-۰/۴۴۵	۴/۴۸۶	۰/۰۰۰	تأیید
۲	خودشیفتگی مدیران بر ترجیحات زیست محیطی تأثیر معناداری دارد	۰/۳۹۱	۲/۰۱۰	۰/۰۴۵	تأیید
۳	روان پریشی مدیران بر ترجیحات زیست محیطی تأثیر معناداری دارد	-۰/۱۱۹	۰/۷۱۶	۰/۴۷۴	رد
۴	حذف اصول اخلاقی بر ترجیحات اجتماعی مدیران تأثیر معناداری دارد	-۰/۱۹۲	۱/۹۶۲	۰/۰۴۷	تأیید
۵	خودشیفتگی مدیران بر ترجیحات اجتماعی تأثیر معناداری دارد	۰/۴۷۸	۲/۱۶۱	۰/۰۳۱	تأیید
۶	روان پریشی مدیران بر ترجیحات اجتماعی تأثیر معناداری دارد	-۰/۴۱۰	۱/۹۷۰	۰/۰۴۱	تأیید

با توجه به جدول فوق، از بین ۶ فرضیه تبیین شده، ۴ فرضیه تأیید شده و ۲ فرضیه نیز رد می‌شوند. به عبارتی می‌توان گفت حذف اصول اخلاقی بر ترجیحات زیست محیطی و ترجیحات اجتماعی تأثیر منفی و معناداری دارد. خودشیفتگی مدیران بر ترجیحات زیست محیطی و ترجیحات اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. روان پریشی مدیران بر ترجیحات زیست محیطی تأثیر معناداری ندارد؛ اما بر ترجیحات اجتماعی تأثیر منفی و معناداری دارد. برای فرضیه هفتم مبنی بر تأثیر صفات شخصیتی تیره مدیران با تعدیل اختیارات مدیریتی بر پایداری شرکتی مجدداً مدل در نرم‌افزار اجرا شده است و روابط بین متغیرها تحلیل می‌شوند. با توجه به خروجی نرم‌افزار که در شکل (۳) در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری آمده است می‌توان در مورد این فرضیه بحث کرد.



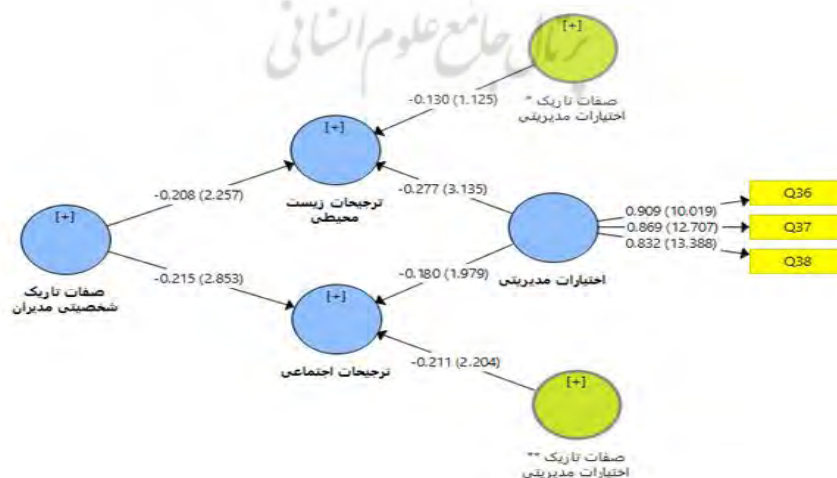
شکل (۳). مدل معادلات ساختاری با ضرایب مسیر و ضرایب معناداری برای فرضیه هفتم

مدل ساختاری شکل فوق مربوط به فرضیه‌های هفتم تحقیق است که روابط بین صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر پایداری شرکتی را با متغیر تعدیلگر اختیارات مدیریتی نشان می‌دهد؛ خلاصه تحلیل این فرضیه در جدول (۷) آمده است.

جدول (۱۰). نتیجه خلاصه فرضیه‌های فرعی هفتم

شماره فرضیه	شرح فرضیه‌ها	ضریب رابطه	آماره آزمون	P-Values	نتیجه
۷	صفات شخصیتی تیره مدیران با تعدیل اختیارات مدیریتی بر پایداری شرکتی تأثیر معناداری دارد.	۰/۱۶۱	۲/۱۲۳	۰/۰۳۸	تأیید

برای فرضیه‌های هشتم و نهم مبنی بر تأثیر صفات شخصیتی تیره مدیران با تعدیل اختیارات مدیریتی بر ترجیح‌های زیست‌محیطی و ترجیح‌های اجتماعی مجدداً مدل در نرم‌افزار اجرا شده است و روابط بین متغیرها تحلیل می‌شوند. با توجه به خروجی نرم‌افزار که در شکل (۴) در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری آمده است می‌توان در مورد این فرضیه بحث کرد.



شکل (۴). مدل معادلات ساختاری با ضرایب مسیر و ضرایب معناداری برای فرضیه هشتم و نهم

مدل ساختاری شکل فوق مربوط به فرضیه‌های هشتم و نهم تحقیق است که روابط بین صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران بر ترجیح‌های زیست‌محیطی و ترجیح‌های اجتماعی را با متغیر تعدیلگر اختیارات مدیریتی نشان می‌دهد؛ خلاصه تحلیل فرضیه در جدول (۸) آمده است.

جدول (۱۱). نتیجه خلاصه فرضیه‌های فرعی هشتم و نهم تحقیق

شماره فرضیه	شرح فرضیه‌ها	ضریب رابطه	آماره آزمون	P-Values	نتیجه
۸	صفات شخصیتی تیره مدیران با تعدیل اختیارات مدیریتی بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر معناداری دارد.	-۰/۱۳۰	۱/۱۲۵	۰/۶۹۰	رد
۹	صفات شخصیتی تیره مدیران با تعدیل اختیارات مدیریتی بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر معناداری دارد.	-۰/۲۱۱	۲/۲۰۴	۰/۰۳۹	تأیید

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در فرضیه اصلی تحقیق بیان شده بود که صفات تاریک شخصیتی مدیران بر میزان پایداری شرکتی تأثیر معناداری دارد. نتایج به دست آمده، نشان‌دهنده این موضوع است که صفات تاریک شخصیتی مدیران اثر منفی و معناداری بر پایداری شرکتی دارد. می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که با افزایش صفات تاریک شخصیتی، میزان پایداری شرکتی کاهش می‌یابد. نتایج این فرضیه با یافته‌های **پلستر و همکاران (۲۰۲۲)** انطباق و سازگاری دارد. در فرضیه اول تحقیق بیان شده بود که حذف اصول اخلاقی مدیران بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر معناداری دارد. نتایج به دست آمده، نشان‌دهنده این موضوع است که حذف اصول اخلاقی بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر منفی دارد. با افزایش حذف اصول اخلاقی، میزان ترجیح‌های زیست‌محیطی کاهش می‌یابد. هم‌سو و سازگار با نتیجه این فرضیه، **ایمر و همکاران (۱۳۹۷)** رابطه بین حذف اصول اخلاقی و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی را تأیید کردند. **پلستر و همکاران (۲۰۲۲)** نیز نشان داده‌اند که حذف اصول اخلاقی بر میزان پایداری (ترجیح‌های زیست‌محیطی و اجتماعی) اثر منفی دارد. علاوه بر آن، **گویس (۲۰۱۷)** نیز نقش مخرب حذف اصول اخلاقی در شهرت و اعتبار شرکت را تأیید کرده است. در فرضیه دوم تحقیق بیان شده بود که میزان خودشیفتگی مدیران بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر معناداری دارد. نتایج به دست آمده، نشان‌دهنده این موضوع است که خودشیفتگی مدیران می‌تواند بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر منفی داشته باشد. می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که با افزایش خودشیفتگی، میزان ترجیح‌های زیست‌محیطی کاهش می‌یابد. هم‌سو و سازگار با نتیجه این فرضیه، **ایمر و همکاران (۱۳۹۷)** رابطه بین خودشیفتگی و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی را تأیید کردند. **پلستر و همکاران (۲۰۲۲)** نیز نشان داده‌اند که خودشیفتگی بر میزان پایداری (ترجیح‌های زیست‌محیطی و اجتماعی) اثر منفی دارد. علاوه بر آن، **گویس (۲۰۱۷)** نیز نقش مخرب خودشیفتگی در شهرت و اعتبار شرکت را تأیید کرده‌اند. در فرضیه سوم تحقیق بیان شده بود که میزان روان‌پریشی مدیران بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر معناداری دارد. نتایج به دست آمده، نشان‌دهنده این موضوع است که روان‌پریشی مدیران نمی‌تواند بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر معناداری داشته باشد. می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که با افزایش روان‌پریشی مدیران، میزان ترجیح‌های زیست‌محیطی تغییر محسوسی ندارد. اگرچه در ادبیات و پیشینه تحقیق صراحتاً این فرضیه تبیین نشده است؛ اما **ایمر و همکاران (۱۳۹۷)** رابطه بین روان‌پریشی و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی را تأیید کرده‌اند. **پلستر و همکاران (۲۰۲۲)** نیز نشان داده‌اند که روان‌پریشی بر میزان پایداری



(ترجیح‌های زیست‌محیطی) اثر منفی دارد. در فرضیهٔ چهارم تحقیق بیان شده بود که میزان حذف اصول اخلاقی مدیران بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر معناداری دارد. نتایج به‌دست‌آمده، نشان‌دهندهٔ این موضوع است که حذف اصول اخلاقی مدیران بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر منفی و معناداری دارد. با افزایش حذف اصول اخلاقی مدیران، میزان ترجیح‌های اجتماعی تغییر بسیار کمی دارد. هم‌سو و سازگار با نتیجه این فرضیه، ایمر و همکاران (۱۳۹۷) رابطهٔ بین حذف اصول اخلاقی و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی را تأیید کردند. پلستر و همکاران (۲۰۲۲) نیز نشان داده‌اند که حذف اصول اخلاقی بر میزان پایداری (ترجیح‌های زیست‌محیطی و اجتماعی) اثر منفی دارد. علاوه بر آن، گوپس (۲۰۱۷) نیز نقش مخرب حذف اصول اخلاقی در شهرت و اعتبار شرکت را تأیید کرده است. در فرضیهٔ پنجم تحقیق بیان شده بود که خودشیفتگی مدیران می‌تواند بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر معناداری داشته باشد. نتایج به‌دست‌آمده، نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیران می‌تواند بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر منفی داشته باشد. با افزایش خودشیفتگی مدیران، میزان ترجیح‌های اجتماعی کاهش پیدا می‌کند. هم‌سو و سازگار با نتیجه این فرضیه، ایمر و همکاران (۱۳۹۷) رابطهٔ بین خودشیفتگی و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانهٔ مدیران مالی را تأیید کردند. پلستر و همکاران (۲۰۲۲) نیز نشان داده‌اند که خودشیفتگی بر میزان پایداری (ترجیح‌های زیست‌محیطی و اجتماعی) اثر منفی دارد. علاوه بر آن، گوپس (۲۰۱۷) نیز نقش مخرب خودشیفتگی در شهرت و اعتبار شرکت را تأیید کرده‌اند. در فرضیهٔ ششم تحقیق بیان شده بود که روان‌پریشی مدیران می‌تواند بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر معناداری داشته باشد. نتایج آزمون این فرضیه نشان می‌دهد که روان‌پریشی مدیران می‌تواند بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر منفی بگذارد. با افزایش روان‌پریشی مدیران، میزان ترجیح‌های اجتماعی کاهش پیدا می‌کند. هم‌سو و سازگار با نتیجه این فرضیه، ایمر و همکاران (۱۳۹۷) رابطهٔ بین روان‌پریشی و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی را تأیید کردند. پلستر و همکاران (۲۰۲۲) نیز نشان داده‌اند که روان‌پریشی بر میزان پایداری (ترجیح‌های زیست‌محیطی و اجتماعی) اثر منفی دارد. علاوه بر آن، گوپس (۲۰۱۷) نیز نقش مخرب روان‌پریشی در شهرت و اعتبار شرکت را تأیید کرده است. در فرضیهٔ هفتم تحقیق بیان شده بود که صفات شخصیتی تیرهٔ مدیران با تعدیل‌کنندهٔ اختیارات مدیریتی بر میزان پایداری شرکتی تأثیر دارد. نتایج به‌دست‌آمده، نشان‌دهندهٔ این است که صفات تیرهٔ شخصیتی مدیران با تعدیل‌کنندگی اختیارات مدیریتی بر میزان پایداری شرکتی تأثیر مثبتی دارد. با افزایش اختیارات مدیریتی، میزان اثرگذاری صفات شخصیتی تیرهٔ مدیران بر پایداری شرکتی تغییر می‌کند. بدین شکل که اختیارات مدیریتی و فرصت دادن برای تصمیم‌گیری بیشتر می‌تواند میزان صفات تیره را کاهش دهد و موجب بهبود پایداری شرکتی شود. اگرچه این فرضیه صراحتاً در پیشینه بدان اشاره نشده است و به نوعی جدید بودن یافته‌ها را نشان می‌دهد؛ اما پلستر و همکاران (۲۰۲۲) نشان داده‌اند که صفات شخصیتی تیرهٔ مدیران با تعدیل‌کنندهٔ فرصت برای تصمیم‌گیری بر میزان پایداری شرکتی تأثیر دارد. در فرضیهٔ هشتم تحقیق بیان شده بود که صفات شخصیتی تیرهٔ مدیران با تعدیل‌کنندهٔ اختیارات مدیریتی بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر دارد. نتایج نشان می‌دهد که صفات تیرهٔ شخصیتی مدیران نمی‌تواند با تعدیل‌کنندگی اختیارات مدیریتی بر میزان ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر داشته باشد. با افزایش اختیارات مدیریتی، میزان اثرگذاری صفات شخصیتی تیرهٔ مدیران بر ترجیح‌های زیست‌محیطی تغییری نمی‌کند. بدین شکل که اختیارات مدیریتی و فرصت دادن برای تصمیم‌گیری بیشتر نمی‌تواند میزان صفات تیره را برای بهبود ترجیح‌های زیست‌محیطی تغییر دهد. اگرچه این فرضیه صراحتاً در پیشینه بدان اشاره نشده است و به نوعی جدید بودن یافته‌ها را نشان می‌دهد؛ اما پلستر و همکاران (۲۰۲۲) نشان داده‌اند که صفات شخصیتی تیرهٔ مدیران با تعدیل‌کنندهٔ فرصت برای تصمیم‌گیری بر میزان ترجیح‌های زیست‌محیطی تأثیر دارد. در فرضیهٔ نهم تحقیق بیان شده بود که صفات شخصیتی تیرهٔ مدیران با

تعدیل‌کننده اختیارات مدیریتی بر ترجیح‌های اجتماعی تأثیر دارد. نتایج گویای آن است که صفات تیره شخصیتی مدیران می‌تواند با تعدیل‌کنندگی اختیارات مدیریتی بر میزان ترجیح‌های اجتماعی تأثیر مثبتی داشته باشد. با افزایش اختیارات مدیریتی، میزان اثرگذاری صفات شخصیتی تیره مدیران بر ترجیح‌های اجتماعی تغییری نمی‌کند. بدین شکل که اختیارات مدیریتی و فرصت دادن برای تصمیم‌گیری بیشتر می‌تواند میزان صفات تیره را برای بهبود ترجیح‌های اجتماعی تغییر محسوسی دهد. اگرچه این فرضیه صراحتاً در پیشینه بدان اشاره نشده است و به نوعی جدید بودن یافته‌ها را نشان می‌دهد؛ اما **پلستر و همکاران (۲۰۲۲)** نشان داده‌اند که صفات شخصیتی تیره مدیران با تعدیل‌کننده فرصت برای تصمیم‌گیری بر میزان ترجیح‌های اجتماعی تأثیر دارد.

براساس یافته‌های پژوهش برای مدیران، کارشناسان و فعالان بورس پیشنهاد می‌شود: مدیران اقدامات و فعالیت‌های اقتصادی شرکت را بدون آسیب رساندن به محیط زیست، افراد و جامعه طراحی کنند.

سعی کنند برای رسیدن به خواسته‌هایشان، ملاحظات و مسائل زیست‌محیطی را فدای اهداف خود نکنند. سعی کنند نسبت به کارکنان خود با عینک بدبینی نگاه نکنند تا ایده‌های کارکنان برای مسائل زیست‌محیطی و اجتماعی آزادانه بیان شود.

علاق و خواسته‌های خود را بر نیازها و رفاه دیگران، از جمله محیط زیست، ترجیح ندهند چون منجر به طیف وسیعی از پیامدهای منفی برای محیط زیست می‌شود.

روان پریشی یک اختلال شخصیتی است که با فقدان همدلی، فقدان پشیمانی یا احساس گناه و تمایل به رفتارهای تکانشی و پرخطر مشخص می‌شود. افرادی که دارای ویژگی‌های روان‌پریشی هستند ممکن است علائق و خواسته‌های خود را بر نیازها و رفاه دیگران ترجیح دهند و ممکن است مایل به انجام رفتارهایی باشند که برای دیگران یا محیط‌زیست مضر باشد؛ بنابراین مدیران از توسعه، آموزش، مهارت‌ورزی و پیشرفت‌های شغلی کارکنان حمایت کنند.

محققان آینده می‌توانند عوامل کلیدی مؤثر بر پایداری شرکتی را با رویکرد رفتاری و تأکید بر صفات شخصیتی در قالب پژوهشی کیفی و مبتنی بر تجربیات زیسته شرکت‌ها مورد کنکاش و ارزیابی قرار دهند.

در این تحقیق اختیارات مدیریتی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده تحقیق بود، پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آینده میزان مشارکت در تصمیم‌گیری و یا فرهنگ سازمانی مدنظر قرار گیرد.

پژوهش حاضر با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری اجرا شده است که روش استفاده از آن، محدود می‌کند که یک متغیر وابسته با متغیرهای مستقل چندگانه بررسی شوند. می‌توان برای محققان آینده روش‌های رگرسیون سلسله مراتبی، مدل‌سازی سیستم دینامیک و ساختاری-تفسیری را مطرح کرد.

این مطالعه در شرکت‌های بورس انجام شد و تصمیم دادن به فراتر از آن‌ها دشوار است. نتیجه‌گیری اینکه آیا مدل تأییدشده این پژوهش برای پیش‌بینی پایداری شرکتی در جوامع دیگر به دلیل تفاوت‌های زمینه‌ای قابل‌اجرا و مناسب است یا خیر می‌تواند یک مسیر جدید تحقیقاتی باشد.

این پژوهش محدودیت‌های زیر را به همراه داشته است:

باتوجه به شرایط ویژه حاکم بر جامعه فعلی (بیماری کووید ۱۹) دسترسی حضوری فیزیکی برای محقق میسر نبوده و استفاده از پرسش‌نامه برخط و همکاری پاسخ‌دهندگان در بسترهای شبکه اجتماعی صورت پذیرفته است. تحقیق حاضر از نظر مکانی صرفاً محدود به بخش خاصی از ایران (شرکت‌های فعال در بورس تهران) می‌باشد و نمی‌تواند نماینده کاملی از کل کشور تلقی شود.

## References

- Akhtarshenas, D., Khodamipour, A., & Pourheidari, O. (2020). Developing of effective factors model on corporate sustainability in Iran. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 17(65), 175-201. (In Persian)
- Alonso-Almeida, M. D. M., Perramon, J., & Bagur-Femenias, L. (2017). Leadership styles and corporate social responsibility management: Analysis from a gender perspective. *Business Ethics: A European Review*, 26(2), 147-161.
- Al Amosh, H., & Khatib, S. F. (2022). Ownership structure and environmental, social and governance performance disclosure: the moderating role of the board independence. *Journal of Business and Socio-Economic Development*, 2(1), 49-66.
- Babaei, F., Rahmani, A., Homayoun, S., & Amin, V. (2021). The Relationship between Corporate Sustainability Performance and Firm Value: Emphasizing the Role of Disclosure Score and Firm Size. *Journal of Accounting Knowledge*, 12(3), 1-27 (In Persian).
- Bertl, B., Pietschnig, J., Tran, U. S., Stieger, S., & Voracek, M. (2017). More or less than the sum of its parts? Mapping the Dark Triad of personality onto a single Dark Core. *Personality and individual differences*, 114, 140-144.
- Broman, G., Robèrt, K. H., Collins, T. J., Basile, G., Baumgartner, R. J., Larsson, T., & Huisingsh, D. (2017). Science in support of systematic leadership towards sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 140, 1-9.
- Boddy, C. R., & Taplin, R. (2016). The influence of corporate psychopaths on job satisfaction and its determinants. *International Journal of Manpower*, 37(6), 965-988.
- Basil, S. (2017). *A relational psychodynamic study of arranged marriage*. Adelphi University, The Institute of Advanced Psychological Studies.
- Balkin, D. B., Roussel, P., & Werner, S. (2015). Performance contingent pay and autonomy: Implications for facilitating extra-role creativity. *Human Resource Management Review*, 25(4), 384-395.
- Baheer, R., Khan, K. I., Rafiq, Z., & Rashid, T. (2023). Impact of dark triad personality traits on turnover intention and mental health of employees through cyberbullying. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2191777.
- Carter, G. L., Campbell, A. C., & Muncer, S. (2014). The Dark Triad: Beyond a 'male' mating strategy. *Personality and Individual Differences*, 56, 159-164.
- Eimer, F., & Garkaz, M. (2018). Investigating the Relationship between the Dark Triad of Personality and Opportunistic Decision making of Financial managers in Accounting. *Journal of accounting advances*, 10(1), 273-303. (In Persian)
- Elbanna, S. (2016). Managers' autonomy, strategic control, organizational politics and strategic planning effectiveness: An empirical investigation into missing links in the hotel sector. *Tourism Management*, 52, 210-220.
- Lin, F., Lin, S. W., & Fang, W. C. (2022). Impact of CEO narcissism and hubris on corporate sustainability and firm performance. *The North American Journal of Economics and Finance*, 59, 101586.
- 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).
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the dark triad. *Psychological assessment*, 22(2), 420.
- Khatiri, M., Taghi Pirian Gilani, Y., Gholami Jamkarani, R., & Jahangir Nia, H. (2019). Personality characteristics, Managers' Financial Intelligence and Corporate Performance. *Financial Accounting Knowledge*, 6(3), 141-165. (In Persian)
- Myung, J. K., Choi, Y. H., & Kim, J. D. (2017). Effects of CEOs' negative traits on corporate social responsibility. *Sustainability*, 9(4), 543.
- Mazutis, D. D. (2013). The CEO effect: A longitudinal, multilevel analysis of the relationship between executive orientation and corporate social strategy. *Business & Society*, 52(4), 631-648.

- Maynard, M. T., Gilson, L. L., & Mathieu, J. E. (2012). Empowerment—fad or fab? A multilevel review of the past two decades of research. *Journal of management*, 38(4), 1231-1281.
- Miller, J. D., Few, L. R., Seibert, L. A., Watts, A., Zeichner, A., & Lynam, D. R. (2012). An examination of the Dirty Dozen measure of psychopathy: a cautionary tale about the costs of brief measures. *Psychological assessment*, 24(4), 1048.
- Ouakouak, M. L., Ouedraogo, N., & Mbengue, A. (2014). The mediating role of organizational capabilities in the relationship between middle managers' involvement and firm performance: A European study. *European Management Journal*, 32(2), 305-318.
- Patel, T., & Holm, M. (2018). Practicing mindfulness as a means for enhancing workplace pro-environmental behaviors among managers. *Journal of Environmental Planning and Management*, 61(13), 2231-2256.
- 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.
- Petrenko, O. V., Aime, F., Ridge, J., & Hill, A. (2016). Corporate social responsibility or CEO narcissism? CSR motivations and organizational performance. *Strategic management journal*, 37(2), 262-279.
- Sabermojtahdi, Fatemeh and Abbaszadeh, Mohammadreza and Kardan, Behzad, 1400, the effect of the CEO's narcissism on the company's risk, the 8th National Congress of Innovations in Industrial Management and Engineering with an emphasis on competitive ability and intelligence, Tehran, <https://civilica.com/doc/1299028>(In Persian)
- Soliman, M., & Elsetouhi, A. (2023). The Impact of Leader's Dark Triad Personality Traits on Employee Career Growth. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*, 4(1), 407-423
- 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.
- Yari, Darmeshkanloo Parisa, Shaghaghi Marzieh Ebrahimi, and MOFID ABADI HOSSEIN ESLAMI. "The Effect of Chief Executive Officer (CEO's) Narcissism and Hubris on the Relationship between Corporate Stability and Financial Performance (Evidence from Tehran Stock Exchange)." (2022): 90-108. (In Persian)
- Van Scotter, J. R., & Roglio, K. D. D. (2020). CEO bright and dark personality: Effects on ethical misconduct. *Journal of Business Ethics*, 164, 451-475.
- Webster, G. D., & Jonason, P. K. (2013). Putting the "IRT" in "Dirty": Item response theory analyses of the Dark Triad Dirty Dozen—An efficient measure of narcissism, psychopathy, and Machiavellianism. *Personality and Individual Differences*, 54(2), 302-306.
- Zhang, J. (2017). Users' perceptions of the drivers for corporate sustainability disclosures made by Chinese listed companies.