



The effect of dark personality traits on the professional judgment of auditors: emphasizing the mediating role of moral values

- Seyyed Mohammad Bagher Hosseini^۱
- Yusuf Taghipourian^۲
- Reza Fallah^۳
- Mehdi Maran Jouri^۴

Abstract

The aim of the current research was the effect of dark personality traits on the professional judgment of auditors, emphasizing the mediating role of moral values. The statistical population of the current research was all the certified accountants who were members of the certified accountants society of Iran and the auditing organization in ۱۴۰۲. The statistical sample of the research was ۲۵۶ people and the available method was used for sampling. Standard questionnaires were used to collect information. Using the Smart PLS^۳ software, the results of the hypotheses test showed that the dark personality traits of auditors have a negative and significant effect on their professional judgment. In examining the mediating role of ethical values on the effect of dark personality traits of auditors on their professional judgment, the results showed that ۳۵% of the total effect of dark personality traits of auditors on their professional judgment is indirectly explained by the mediating variable of corporate ethics. ۲۷% of the total effect of auditors' dark personality traits on their professional judgment is indirectly explained by the mediating variable of individual ethics. Similarly, the results showed that corporate ethics has a positive and significant effect on auditors' individual ethics.

key words: Dark personality traits, professional judgment of auditors, individual ethics, corporate ethics.

^۱ PhD student in accounting, Department of Accounting, Chalous branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

^۲ Assistant Professor of Accounting, Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran. ytaghipouryan@gmail.com

^۳ Assistant Professor of Accounting, Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

^۴ Assistant Professor of Accounting, Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان: با تأکید بر نقش میانجی ارزش‌های اخلاقی

- سید محمدباقر حسینی^۱
- یوسف تقی پوریان^۲
- رضا فلاح^۳
- مهدی مران جوری^۴

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان با تأکید بر نقش میانجی ارزش‌های اخلاقی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه حسابداران رسمی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان حسابرسی، در سال ۱۴۰۲ بودند. نمونه آماری تحقیق ۲۵۶ نفر بود و برای نمونه‌گیری از روش در دسترس استفاده شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. با استفاده از نرم افزار Smart PLS3 نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد ویژگی‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان بر قضاوت حرفه‌ای آنها تأثیر منفی و معنادار دارد. در بررسی نقش میانجی ارزشهای اخلاقی بر تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان بر قضاوت حرفه‌ای آنان نتایج نشان داد ۳۵ درصد از اثر کل ویژگی‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان بر قضاوت حرفه‌ای آنها از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی اخلاق شرکتی تبیین می‌شود. ۲۷ درصد از اثر کل ویژگی‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان بر قضاوت حرفه‌ای آنها از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی اخلاق فردی تبیین می‌شود. همچنین نتایج نشان داد اخلاق شرکتی بر اخلاق فردی حساب‌رسان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های تاریک شخصیت، قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان، اخلاق فردی، اخلاق شرکتی.

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

^۲ استادیار گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. نویسنده مسئول. ایمیل:

ytaghipouryan@gmail.com

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

^۴ استادیار گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

۱. مقدمه

حسابرسی حرفه‌ای است که مشابهت بالایی به قضاوت در دادگاه‌ها دارد. هم قاضی و هم حسابرس با ادعاهایی مواجه هستند، شواهد پشتوانه ادعاها را جمع‌آوری و ارزیابی نموده و نهایتاً بر اساس معیارهایی که در اختیار آنهاست نظر داده و قضاوت می‌کنند. ارزشی که با حسابرسی صورت‌های مالی ایجاد می‌شود، ناشی از قضاوت حسابرس و در کل ناشی از مجموعه قضاوت‌های حرفه‌ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می‌شود. هر چه قضاوت‌های حسابرسان بر اساس اصول و استانداردهای حرفه‌ای و به‌دوراز هرگونه تعصب و سوگیری انجام شود، اتکاپذیری به گزارش‌های حسابرسی بیشتر می‌شود. حسابرس به‌منظور اعتبار دهی به صورت‌های مالی، مربوط بودن و قابلیت اعتماد محتوای آن‌ها را بررسی و با این کار برای صورت‌های مالی ارزش‌افزوده فراهم می‌کند. ارزش‌افزوده ایجادشده توسط حسابرس، اگر توسط افراد دارای صلاحیت فراهم‌شده باشد پدیده‌ای مثبت است؛ و ایجاد آن توسط افراد فاقد صلاحیت، باعث از بین رفتن اثر مثبت آن به‌عنوان عامل کنترل می‌شود (زاک و الفار^۱، ۲۰۲۳). ارزش‌افزوده مثبت محصول فرآیند حسابرسی، باعث اعتبار دهی به صورت‌های مالی می‌شود؛ برای تحقق این امر، حسابرسی باید از کیفیت بالایی برخوردار باشد. کیفیت حسابرسی به‌عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده عملکرد حسابرسی، تابع دو عامل مرتبط با عملکرد حسابرس یعنی توانایی حسابرس و اجرای حسابرسی است. یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت حرفه‌ای افراد در مشاغل گوناگون، اجرای حرفه‌ای در هر شغل از جمله حرفه حسابرسی است؛ که مستلزم تناسب تخصص حرفه‌ای افراد با تحصیلات، محیط و وسایل است؛ اما گاهی به‌رغم وجود این تناسب‌ها، نتیجه کار رضایت‌بخش نیست. یکی از دلایل آن، بی‌توجهی به عوامل روانی و انسانی افراد است. حسابرسی نیز به دلیل نقش بالای قضاوت و تصمیم‌گیری از این قاعده مستثنا نیست. باوجود استانداردهای حسابرسی واحد و لازم‌الاجرا برای همه حسابرسان بازهم در خصوص موضوعات یکسان و مشابه، قضاوت‌های متفاوتی از حسابرسان شاهد هستیم. این تفاوت‌ها عمدتاً از تفاوت در شخصیت حسابرسان ناشی می‌شود. ویژگی‌های فردی حسابرسان می‌تواند بر حرفه و نقش حسابرس در نتیجه بر کیفیت حسابرسی آنان تأثیر بگذارد (بیدوکیا^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعه پژوهش‌های پیشین، از احتمال وجود ارتباط بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی خبر می‌دهند. شخصیت، عملکرد شغلی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و برخی از عوامل شخصیتی (فطری) از جمله نوع شخصیت که در شکل‌گیری شخصیت مؤثر است، می‌تواند به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی در حرفه حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد. سه نوع متغیر بر عملکرد شغلی فرد

^۱ Zaki & Elfar

^۲ Bidokia

تأثیرگذارند که عبارت‌اند از: متغیرهای فردی، متغیرهای روان‌شناختی و متغیرهای سازمانی، نوع شخصیت یکی از متغیرهای روانشناختی مؤثر بر عملکرد است. کاربرد مسائل رفتاری همچون ارزش‌های اخلاقی و ویژگی‌های تاریک شخصیتی در خصوص قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان مفهومی جدید می‌باشد که زاویه جدیدی در خصوص عوامل اثرگذار بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان معرفی می‌نماید. در صورتیکه مقالات ارائه شده در واقع صرف به معرفی یک مفهوم جدید پرداخته و مطالعه میدانی برای پشتیبانی از مفهوم و روابط بین متغیرها ارائه نشده است. لذا یکی از جنبه‌های نوآوری تحقیق حاضر اصلاح و بسط مفاهیم رفتاری در خصوص قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان خواهد بود. تحقیقات انجام شده در این حوزه به اکتشاف نقش میانجی ارزش‌های اخلاقی در ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان نیز نپرداخته‌اند لذا تحقیق حاضر تلاش می‌نماید این موانع را در مطالعات میدانی شناسایی نماید. همچنین بررسی اولیه پیرامون عنوان پژوهش نشان داد در تحقیق‌های داخلی پژوهشی که به ارائه رابطه ویژگی‌های تاریک شخصیت و قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان با توجه به نقش میانجی اخلاق بپردازد مشاهده نگردید، لذا نوآوری این پژوهش به ارتباط متغیرهای ویژگی‌های تاریک شخصیت، قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان با توجه به نقش میانجی اخلاق با استفاده از مدل‌سازی ساختاری می‌باشد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش و توسعه فرضیه‌ها

یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد به منظور دسترسی به بهره‌وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است. در این میان ویژگی‌های شخصیتی تاریک (مثلاً تاریکی) به عنوان یک نقطه کانونی در پژوهش‌های اخیر مورد استفاده قرار گرفته است. یکی از فلسفه‌های روانشناسی که تأثیر با اهمیتی بر رفتار حساب‌برسان دارد ویژگی تاریک شخصیت است (فرصت طلبی، خودشیفتگی، رفتار ضداجتماعی). از نظر ورنون^۱ (۲۰۰۸) فرصت طلب (ماکیاولیسم)^۲ متشکل از افراد غیرصمیمی، بی‌حوصله است که سفسطه و حقه می‌زنند تا به منافع شخصی خود دست پیدا کنند (دوچون^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). ماکیاولیسم یا فرصت طلبی به عنوان یکی از خصوصیات اخلاقی و ویژگی‌های روانشناختی افراد، عبارت است از میزان نفوذ و سلطه یک شخص بر طرف مقابل خود، که به موجب آن، طرف مقابل خود را به انجام خواسته‌های شخص متقاعد می‌نماید. با افزایش میزان نفوذ شخص بر طرف مقابل، دیگران در چنگ او در می‌آیند و آن چه را که او می‌خواهد انجام می‌دهند. در این راستا، آنها برای انجام وظیفه خود از افراد تحت سلطه، برای رسیدن به هدف به عنوان یک ابزار استفاده می‌نمایند. نارسسیم^۴ نسبت به سایرین نگاه بی‌رحمانه دارند که

^۱ Vernon

^۲ Machiavellianism

^۳ Duchon

^۴ Narcissism.

باعث می‌شود دیگران را نادیده گرفته و همچنین (سایکوپت‌ها)^۱ افرادی با طبیعت خودخواهی و روان‌پریشی، خیلی کم با دیگران همدلی می‌کنند که به دلیل این ویژگی‌ها کمتر رفتار هدایت‌گر غیراخلاقی گزارش کنند (پورسعید و همکاران، ۱۳۹۸). اهمیت رفتار انحرافی حسابرس توسط انجمن حسابداران رسمی آمریکا گوشزد شده است، که جایگاهی را در اثربخشی حسابرسی به منظور بررسی این موضوع از کیفیت حسابرسی بنا نموده است و دریافته است که رفتار انحرافی حسابرس حتی قبل از موجی از شکست‌های حسابرسی از اوایل دهه ۲۰۰۰، یک نگرانی عمده برای حرفه حسابرسی تلقی می‌گردد. با این حال ادبیات موجود نشان نداده اند که تفاوت‌های فردی در میان حسابرسان بطور قابل توجهی رفتار انحرافی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در اصل، این ادبیات از این ادعا که پیش زمینه‌ها نسبت به رفتار انحرافی ممکن است یک تابع از ویژگی‌های شخصی باشد حمایت نمی‌کند. علاوه بر این فرض می‌شود که تمام حسابرسان واکنش‌هایی شبیه به عوامل محیطی مانند فشار زمان دارند. یکی از عواملی که بر انحراف رفتار حسابرس اثرگذار است؛ ویژگی‌های تاریک شخصیت می‌باشد. در دهه‌های اخیر، علاقه علمی پژوهش‌گران به «تحقیقات رفتاری» به ویژه در محیط کار حسابرسی افزایش یافته است. یکی از موضوعات قابل بحث در «روانشناسی شخصیت» یافتن ساختارها و چارچوب‌هایی مناسب بر پایه صفات برجسته و مهم بشر است (رضازاده و همکاران، ۱۳۹۹). موضوعاتی که به بحث اخلاق در حرفه حسابرسی می‌پردازد، هم از جنبه حسابداری و حسابرسی و هم در حوزه روانشناسی و مدیریتی می‌تواند مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. در حقیقت، رابطه پیچیده ویژگی‌های اخلاقی با متغیرهای مهم و تأثیرگذار در حرفه حسابداری و حسابرسی، محققان را به سوی این مطالعات سوق می‌دهد (هام^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). تداوم حیات هر حرفه و اشتغال اعضای آن، منوط به نوع و کیفیت خدماتی است که ارائه می‌نماید و اعتبار و اعتمادی است که در نتیجه ارائه این خدمات به دست می‌آورد. این اعتبار و اعتماد سرمایه اصلی هر حرفه است و حفظ آن اهمیت والایی دارد (دومینو^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). حسابرسان نیز از این قاعده مستثنی نبوده و ملزم به رعایت اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای حرفه‌ای در ایفای وظایف خود می‌باشند، زیرا انجام رفتارهای غیر اخلاقی و غیر حرفه‌ای می‌تواند کیفیت حسابرسی را به شدت کاهش داده، اطمینان عموم را به حرفه حسابداری و حسابرسی از بین برده و در نهایت به حیثیت کل حرفه لطمه وارد سازد. بر اساس تئوری «رویکرد نسبت به رفتار»، سمت و سوی رفتار یک فرد بر اساس اعتقادات و باورهای شخص تعیین می‌شود و این رفتار ملاک ارزیابی اثربخشی و کارایی آن فرد است. بنابراین می‌توان ارزیابی شخص در بکارگیری ماکیاویلیسم را، رویکرد فرد نسبت به آن رفتار نامید (هردا^۴ و همکاران، ۲۰۱۹).

^۱ Psycopathy

^۲ Ham

^۳ Domino

^۴ Herda

قضاوت حرفه ای در حسابرسی، به کارگیری دانش مربوط و تجربه در محدوده‌ای است که به وسیله استانداردهای حسابداری و حسابرسی و آیین رفتار حرفه ای تعیین شده تا در مواقعی که می توان بین اقدام های جایگزین، یکی را انتخاب کرد، تصمیم مناسبی گرفته شود. رویکرد استاندارد برای اعمال قضاوت حرفه ای وجود ندارد، اما اعمال قضاوت حرفه ای درست در انجام وظیفه یک حسابرس، عامل برجسته ای است و افزایش مهارت در قضاوت برای حسابرسان اساسی است (زلفی و یزدانیان، ۱۴۰۲). از اینرو در شرایط حاضر، یکی از پیچیدگی های حسابداری و حسابرسی که نیاز به توجه دارد، در نظر گرفتن ویژگی های شخصیتی قضاوت کنندگان است که در هیچ کتاب استاندارد به آن اشاره نشده است. چراکه قضاوت امری است که در تمام فرایند عملیات حسابرسی وجود دارد و ضرورت توجه به ویژگی هایی همچون اعتماد بیش از حد قضاوت کنندگان و شخصیت ماکیاولیسم منجر به افزایش انتظار در کیفیت قضاوت حسابرسان می شود. قضاوت حرفه ای در کارهای حسابرسی و فرایند آن موضوعی پیچیده است. این موضوع موجب چالش های عدیده در حرفه حسابرسی شده است. بررسی مطالعات انجام شده و وضعیت موجود در ایران و سایر کشورها، حکایت از آن دارد که حسابرسی همچون سایر حرفه ها درگیر چالش های عدیده ای است. به دلیل تغییرات محیطی و تأثیر آن بر حرفه حسابرسی، چالش های فراوانی مطرح است (چن^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). یکی از چالشهای حاکم بر حرفه، وجود مساله ضد اجتماعی می باشد که منافع فردی بر منافع جمع ارجحیت می یابد و همه این عوامل منجر به تعارض بین حسابرس و مدیریت میگردد. در میان نامطلوب ترین و آزاردهنده ترین شخصیت های اجتماعی که روانشناسان مطرح کرده اند، سه شخصیت بیشترین توجه تجربی را جلب کرده اند که با یکدیگر همبسته هستند. این سه شخصیت، شامل ماکیاولیسم، جامعه ستیزی (ضداجتماعی) و خودشیفتگی است که منجر به معرفی نیمرخ شخصیتی جدیدی به نام سه گانه های تاریک شخصیت شده است. صفات تاریک شخصیت فرمول بندی جالب و پرترفداری است که به سرعت در حال رشد است و روانشناسی جیمز باند نام گرفته است (ساریسک^۲، ۲۰۲۳).

یکی از این ابعاد منفی شخصیت، اختلالات شخصیت ماکیاولیسم است. اختلال شخصیت ماکیاولیسم عبارت است از ویژگی های ماکیاولیسمی مانند نداشتن احساس شرم یا پشیمانی، شکست در عبرت گرفتن از تجربیات گذشته، ضعف و نارسایی در عاطفه و هیجان، دوری از دیگران، اضطراب و استرس بالا و تنگی نفس. ماکیاول گرایی با قدرت طلبی رابطه ای تنگاتنگ دارد. فردی که این ویژگی ها را دارد اهل عمل (عمل گرا) است، احساساتی نیست و بر این باور است که هدف، وسیله را توجیه میکند. کسانی که از نظر شخصیتی، به مقدار زیادی این ویژگی را دارند موفق تر هستند، کمتر غایب می شوند و بیشتر دیگران را ترغیب میکنند ولی بازدهی این افراد تحت عوامل موقعیتی تعدیل میشود لی در کتاب خود تحت عنوان

^۱ Chen

^۲ Sariçiçek

«نقاب سلامت روان» شانزده ویژگی رفتار ماکیاولیسم را فهرست بندی نموده است. این ویژگی‌ها در سه خصیصه آورده است که عبارت است از: بی هدف بودن رفتار ماکیاولیسمی برانگیخته شده، فقدان وجدان و احساس مسؤولیت نسبت به دیگران و فقر هیجانی (ایکسو^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). با توجه به مبانی مطرح شده پیرامون ویژگی شخصیت ماکیاولیسمی جهت رسیدن به هدف اصلی پژوهش و نیز تکمیل هدف فرضیه اصلی، می توان در این بخش فرضیه زیر را مطرح نمود:

فرضیه اول: ویژگی‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان بر قضاوت حرفه ای آنها تأثیر معنادار دارد.

ارزشهای اخلاقی شرکتی شامل مجموعه ای از اعتقادات، معیارها و رویه های مشترک میان افراد درون یک سازمان است. علاوه بر این جوانب رسمی، ارزش‌های اخلاقی شرکت می‌تواند از طریق سیستم های رسمی دیگری نظیر سیستم پاداش، سیاستها و قوانین ارایه شود. ارزش‌های اخلاقی برتر شرکت زمانی وجود دارد که کارکنان معتقدند سیاست‌ها و فرآیندهای مربوط به اخلاق توسط مدیران و سایر کارکنان سازمان دنبال می‌شود (آریفودین^۲، ۲۰۱۴). 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 می کنند. درهرحال در گزارشگری اشتباه، در ماکیاولیسم شدید احساس گناه به طور درخور توجهی کمتر است. یافته ها 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 رابطه ای معنی دار دارد و همیشه ماکیاولیسم شدید بهتر و بیشتر به توجیه رفتار خود روی می آورد. بر این اساس در هر موقعیتی که جایی برای توجیه رفتار غیراخلاقی وجود داشته باشد، احتمال ارتکاب رفتار فرصت طلبانه ازسوی افراد بیشتر می شود (شلوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ شوائتسر و سی، ۲۰۰۲). مدیران جامعه ستیز نیز همانند خودشیفتگی و ماکیاولی تمایل به رفتار فرصت طلبانه دارند. هنگامیکه تصمیم گیری مدیرانی را که صفات جامعه ستیز دارند، تحلیل می کنیم، مشاهده می شود که در شرکت، قادر به دروغ، متقاعد کردن و دست کاری با هدف دستیابی به قدرت، ثروت و موقعیت هستند. آن ها ممکن است مسئول بسیاری از سوء رفتارها، ازجمله تقلب در حسابداری، دستکاری سهام، بیکاری و آسیب های اجتماعی به علت نداشتن مسؤولیت اجتماعی باشند. جامعه ستیزان مایل اند که نتایج مالی خود را برای ارتقا، پاداش و سایر مزایا دست کاری کنند و حتی درباره شرکتی که آن ها را استخدام کرده است، نیز

^۱ Xu

^۲ Arifudin

تقلب می کنند. جامعه ستیزی جدی ترین عنصر بالقوه سه گانه تاریخ شخصیت از نظر ترویج تقلب و دستکاری صورت های مالی است. جامعه ستیزی ترک اخلاقیات را آسان می کند و به افراد اجازه می دهد باوجود اینکه می دانند عمل غیراخلاقی است، اگر منافع شخصی داشته باشند، آن را انجام دهند (ساریسک^۱، ۲۰۲۳). بنابراین دومین فرضیه تحقیق به صورت زیر مطرح می گردد:

فرضیه دوم: ویژگی های تاریخ شخصیت حسابرسان از طریق اخلاق شرکتی بر قضاوت حرفه ای آنها تأثیر معنادار دارد .

مطابق با مدل تصمیم گیری رست (۱۹۸۶)، دومین مرحله از مراحل تصمیم گیری اخلاقی، قضاوت اخلاقی است. قضاوت اخلاقی عبارت است از میزانی که فرد یک رفتار مشخص را از لحاظ اخلاقی قابل قبول بداند. قضاوت اخلاقی یک فرد، ادارک وی از اینکه چرا بعضی اعمال، اخلاقی شناخته یا ترجیح داده می شوند، را تحت تأثیر قرار می دهد. همانطور که شخص مراحل اخلاقی را طی میکند ممکن است شناخت، احساس و قضاوت وی تغییر کند.

حرفه حسابرسی در طول زمان با اتکای بر شهرت، درستی و صداقت، جایگاه خود را در میان سایر حرفه ها حفظ کرده و این امر آن را قادر ساخته است تا بتواند به فعالیت در زمینه منافع عمومی بپردازد. دهه ۱۹۹۰ دوره بحرانی به شمار می رود زیرا، نه تنها ثبات بلکه بقای حسابرسی با تهدید مواجه گردید. رسوایی هایی نظیر ماجرای انرونو آرتور اندرسون و... بر عدم اطمینان موجود افزوده است. عمارت اعتماد اخلاقی با تلنگری فرو ریخته و بازسازی آن کار چندان راحتی نیست. بهبود هرچه بیشتر کیفیت گزارش حسابرسی میتواند پاسخی مناسب به انتقادهایی باشد که امروزه حسابرسان به علت فروپاشی شرکتهای مطرح و رسوایی های مالی با آن مواجه اند. به منظور ارتقا سطح کیفی گزارش حسابرسی، توجه به قضاوت حرفه ای حسابرسان و چگونگی برخورد آنها با جامعه و شرکتهای مورد رسیدگی بسیار حیاتی است (چن^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). بر این اساس سومین فرضیه تحقیق به صورت زیر مطرح می گردد:

فرضیه سوم: ویژگی های تاریخ شخصیت حسابرسان از طریق اخلاق فردی بر قضاوت حرفه ای آنها تأثیر معنادار دارد .

اخلاق شرکتی ریشه در مفاهیم و ادراکات فلسفی علم اخلاق دارد و تأکید این شاخه از اخلاق نیز بر همان مسائل فلسفی است؛ با این تفاوت که در اینجا فعالیتهای تجاری به عنوان واسطه تعامل بین اخلاق و جامعه قرار می گیرند. بنابر این، مباحث مفهومی اخلاق شرکتی نیز با سطح فروتری از آنچه در جامعه مطرح است، مرتبط می باشد. این بدان معنی است که موضع گیری شرکتها و متولیان فعالیت های تجاری در قبال مسأله اخلاق در سطح پائین تری از جامعه قرار دارد (رجب دری و همکاران، ۱۳۹۹). دیدگاه دیگر نسبت

^۱ Sariççek

^۲ Chan

به مسأله اخلاق در امر تجارت، ممکن است مربوط به مصرف کنندگان، عرضه کنندگان و یا دیگر اقشار جامعه باشد. نگاه شرکتها به مقوله اخلاق دست کم باید با دیدگاه جامعه همخوانی و همگرایی داشته باشد، در غیر این صورت منجر به ناهنجاری خواهد شد. این ناهنجاری، همان چیزی است که شکاف در اخلاق شرکتی نامیده می‌شود. این شکاف، ترجیحاً باید یک شکاف مثبت (برتری) باشد، بدین معنی که دید شرکتها یک گام از سطح متعارف ارزش‌ها، هنجارها و اعتقادات بازار یا به طور کلی جامعه، جلو تر باشد و اگر نه ممکن است به موقعیتهایی غیراخلاقی بینجامد. شکاف منفی در اخلاق شرکتی هنگامی روی می‌دهد که دیدگاه شرکتها نسبت به مقوله اخلاق یک گام عقب تر از ارزش‌ها، هنجارها و اعتقادات حال حاضر بازار یا جامعه باشد (لیبی و سبیرت^۱، ۲۰۰۹).

سئوالهایی که مطرح می‌شود این است که آیا راهبری سازمان به این درک از واقعیت رسیده که بداند ابتدا به‌کارگیری چه حیطه‌ای از اخلاق ضروری بوده و کدامیک از اجزای آن را باید به کالبد سازمان تزریق کند و اینکه چگونه می‌توان آن‌ها را به هر یک از فعالیت‌ها ربط داد؟ در فرایند فوق چگونه می‌توان جای انگیزه‌ها و منافع را عوض و وسوسه‌های غیراخلاقی را کاهش داد؟ آیا در برنامه‌ریزی و تدوین اصول اخلاقی، رویکرد مثبت تشویق به انجام حسنات اخلاقی، مورد استفاده قرار گرفته است؟ آلبرت باندورا این نگرش را تئوری «خوداثربینی» نامید و اثبات کرد تشویق اشخاص به توانایی مثبت شان به مراتب موثرتر از تغییر تمایل‌های آنان به انجام رفتارهای مناسب است. اخلاق شرکتی پدیده‌ای ادراکی و با ماهیتی دوگانه است که از سویی با سپری شدن زمان، دستخوش تغییر می‌شود و از سوی دیگر متأثر از ارزش‌ها، هنجارها و اعتقادات موجود جوامع است و از برآیند این دو می‌تواند بر ویژگی‌های اخلاقی فردی کارکنان سازمان‌ها و شرکتها اثرگذار باشد. بنابراین چهارمین فرضیه تحقیق به صورت زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه چهارم: اخلاق شرکتی بر اخلاق فردی حساب‌رسان تأثیر معنادار دارد.

زاک^۲ و الفار^۲ (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر صفات شخصیتی کمال‌گرایی شریک بر کیفیت حسابرسی بر اساس نقش واسطه‌ای شک و تردید حرفه‌ای در مصر پرداختند. در این مطالعه از رویکرد ترکیبی استفاده شد که پرسشنامه و سوالات مبتنی بر سناریو برای شرکای حسابرسی را با داده‌های ثانویه از صورت‌های مالی حسابرسی شده ترکیب می‌کرد. روابط بین متغیرهای مطالعه با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان‌دهنده تأثیر غیرمستقیم معنادار بین ویژگی‌های کمال‌گرایی شریک و کیفیت حسابرسی از طریق شک حرفه‌ای آن‌ها است. کمال‌گرایی تأثیر مثبت قابل توجهی بر شک حرفه‌ای شریک دارد و شک بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد. پیامدهای عملی این مطالعه فرصت‌هایی را برای افزایش کیفیت گزارشگری مالی ارائه می‌دهد و به سرمایه‌گذاران اجازه می‌دهد تا منابع بازار مالی را با اطمینان تخصیص دهند. مؤسسات حسابرسی می‌توانند ویژگی‌های شخصیتی حساب‌رسان را در فرآیند انتخاب،

^۱ Libby & Seybert

^۲ Zaki & Elfars

تشکیل تیم و طراحی برنامه های آموزشی در نظر بگیرند. تنظیم کننده ها می توانند از این یافته ها برای در نظر گرفتن نقش ویژگی های شخصیتی و نگرش ها در کیفیت حسابرسی هنگام توسعه مقررات و سیستم های تضمین کیفیت در مصر استفاده کنند. بیدوکیا^۱ و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر هدف گرایی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان با نقش واسطه ای خودکارآمدی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش، حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی بودند. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد عملکرد حسابرسان سوستیو (۲۰۰۹)، پرسشنامه جهت گیری هدف الیوت و مک گرگور (۲۰۰۱) و پرسشنامه خودکارآمدی بل و کوزلوفسکی (۲۰۰۲) استفاده شد. نتایج آزمون مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزار آموس نشان داد که از چهار بعد جهت گیری هدف، دو بعد هدف رویکرد عملکرد و هدف رویکرد تسلط با خودکارآمدی و عملکرد قضاوت حسابرسان رابطه مثبت و معناداری داشتند. دو بعد هدف اجتناب تسلط و هدف اجتناب از عملکرد با خودکارآمدی و عملکرد قضاوت حسابرسان رابطه منفی و معنادار و خودکارآمدی با عملکرد قضاوت حسابرسان رابطه مثبت و معناداری داشتند. علاوه بر این، خودکارآمدی با عملکرد قضاوت حسابرسان نقش واسطه ای بین سه بعد جهت گیری هدف، یعنی هدف رویکرد عملکرد، هدف اجتناب از عملکرد و هدف اجتناب تسلط ایفا کرد. با توجه به یافته های تحقیق، توجه به عوامل روان شناختی حسابرسان ضروری است زیرا این عوامل بر قضاوت حسابرسان تأثیر می گذارند. این تحقیق به شرکت ها و کمیته حسابرسی آنها کمک می کند تا به ویژگی های روانشناختی حسابرسان از جمله جهت گیری هدف و خودکارآمدی آنها در انتخاب حسابرسان توجه ویژه ای داشته باشند. چن^۲ و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی و شک و تردید حرفه ای بر کیفیت حسابرسان پرداختند. این مطالعه با استفاده از یک مدل کمی به بررسی این فرضیه در رابطه با چگونگی تأثیر کیفیت حسابرسی توسط ویژگی های شخصیتی و شک حرفه ای می پردازد. مدل پنج عامل بزرگ شخصیت و مدل هارت در چارچوب تحقیق پیشنهادی اتخاذ شده و پرسشنامه ای با ۲۵۴ نمونه جمع آوری شده است. داده ها با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه برای آزمون فرضیه ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج این مطالعه نشان می دهد که بین ویژگی های شخصیتی «برون گرایی» و «شک گرایی حرفه ای» با کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد. این تحقیق شواهد تجربی از رابطه مهم بین ویژگی های شخصیتی و شک حرفه ای در مورد کیفیت حسابرسان ارائه می دهد. نتایج حاصل از این مطالعه ریسک عملیاتی را که حسابرسان با آن مواجه هستند کاهش می دهد و عملکرد حسابرسان را بهبود می بخشد. ساریش^۳ (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر ویژگی های تاریک شخصیتی بر گرایش حسابداران به تقلب حسابداری پرداخت. هدف از این مطالعه بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی سه گانه تاریک متخصصان حسابداری بر گرایش آنها به تقلب حسابداری است. داده ها از ۳۰۷ حسابدار حرفه ای ثبت شده در اتاق حسابداران رسمی بالیکسیر از طریق پرسشنامه تهیه شده در محدوده

^۱ Bidokia

^۲ Chen

^۳ Sarişçek

تحقیق جمع آوری شد. داده های به دست آمده با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در نتیجه تحقیق به این نتیجه رسیده است که ابعاد روان پریشی و ماکیاولیستی ویژگی های شخصیتی تاریک بر انگیزه های درونی و بیرونی گرایش حسابداران به تقلب حسابداری تأثیر می گذارد، اما بعد خودشیفتگی از ویژگی های شخصیتی تاریک تأثیری ندارد. با شناسایی افراد دارای ویژگی های شخصیتی سه گانه تیره، می توان موقعیت های منفی در محیط کسب و کار، تمایل به تقلب حسابداری، رفتارها و اقدامات غیراخلاقی را کاهش داد. زلفی و یزدانیان (۱۴۰۲) به بررسی ویژگی های تاریک شخصیت حسابرسان و تأثیر آنها بر ارزیابی ریسک تقلب پرداختند. در پی ابعاد گوناگون شخصیت و تأثیر آن بر حوزه های متنوع سازمان، و بروز تعارض مسئله اصلی این مقاله شکل می گیرد. در این راستا، سازه های تاریک شخصیت به عنوان نقطه کانونی و ارتباط مستقیم آنها با ارزیابی عملکرد حسابرس از ریسک تقلب و همچنین از طریق میانجی گری تعارض درک شده در میان ۲۸۳ نفر از حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی موسسات خصوصی حسابرسی و سازمان حسابرسی مورد پژوهش قرار گرفته است. به منظور بررسی سه گانه های تاریک، پرسشنامه جونز و پائولس (۲۰۱۴)، برای سنجش تعارض، پرسشنامه جین (۱۹۹۵) و به منظور ارزیابی عملکرد حسابرس از ریسک تقلب از پرسشنامه الیزابت و رابرت (۲۰۰۵) استفاده شده است. پس از تجزیه و تحلیل آماری داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری نتایج نشان دادند که ماکیاولیسم و خودشیفتگی حسابرس بر عملکرد وی از ارزیابی ریسک تقلب تأثیرگذار هستند، لیکن جامعه ستیزی بر عملکرد حسابرس تأثیرگذار نیست. افزون بر این، ویژگی های شخصیت ماکیاولیسم و خودشیفته حسابرس به واسطه تعارض درک شده بر ارزیابی ریسک تقلب اثرگذار نیستند، لیکن با میانجی گری تعارض فاکتور تاریک جامعه ستیزی بر عملکرد حسابرس از ارزیابی ریسک تقلب تأثیرگذار است. بنابراین مثلث تاریک شخصیت حسابرسان در انجام فعالیت های مرتبط با ارزیابی ریسک تقلب نتایج گوناگونی را به همراه می آورد. حیدری و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی رابطه میان ویژگی های صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه بر اساس آزمون نظریه اعتماد اجتماعی پرداختند. روش پژوهش از بعد راهبردی کمی، از لحاظ هدف کاربردی، از دید ماهیت توصیفی است. جامعه آماری از میان ناظران گوناگون درون و برون سازمانی که در حوزه نظارتی همکاری دارند، به صورت نمونه گیری تصادفی و پاسخ نامه های دریافتی به شمارگان ۲۴۹ در سال ۱۴۰۰ می باشد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه استاندارد و تحلیل فرضیه ها به کمک مدل سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی بوده است. تحلیل فرضیه ها نشان می دهد که صفات تاریک شخصیت ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه ستیزی، دگرآزای و کینه توزی در گرایش به رفتارهای متقلبانه دارای تأثیر مثبت معنی داری بودند. ولی در تأثیرگذاری صفات پنهان شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه، متغیر اعتماد اجتماعی نقش میانجی ندارد. برآیند پژوهش حاکی از آن است که ویژگی های تاریک شخصیت، جایگاه افراد و محیط سازمانی می تواند بر نگرش ها، رفتارهای ناپسند اجتماعی و غیر اخلاقی در همسویی منافع شخصی و سازمانی و یا هر دو تأثیر گذارد. این یک چالش بزرگ در برابر همه مشارکت کنندگان در

اکوسیستم گزارشگری مالی با کیفیت و ناشی از سرپیچی های فردی و سازمانی است. سواری و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی تاثیر مولفه های تیپ‌های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان پرداختند. روش گردآوری داده‌ها از نوع میدانی کتابخانه‌ای است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شامل شرکا، مدیران و سرپرستان حسابرسی در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. که بیش از ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد سپس پرسشنامه در حجمی بیش از حجم مذکور به طور تصادفی ساده در میان جامعه مورد بررسی توزیع و نهایتاً تعداد ۳۸۲ پرسشنامه دریافت گردید. جهت سنجش عملکرد حرفه‌ای حسابرسان از پرسشنامه موسوی کاشی و محسنی کبیر (۱۳۹۸)، جهت تیپ‌های شخصیتی دو وجهی A و B از پرسشنامه بلومنتال و همکاران (۱۹۸۵) و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان پنج وجهی، از آزمون نئو بهره گرفته شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تیپ‌های شخصیتی دو وجهی ۰/۸۹، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس عملکرد حرفه‌ای ۰/۷۹، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تیپ‌های شخصیتی پنج وجهی ۰/۸۵ بود. نتایج نشان داد که تیپ‌های شخصیتی A و B حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان موثر می‌باشد. اثر تیپ شخصیتی A نسبت به تیپ شخصیتی B بر روی عملکرد حرفه‌ای حسابرسان بیشتر می‌باشد. تیپ‌های شخصیتی پنج وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان موثر می‌باشد. نتایج نشان‌دهنده این مورد می‌باشد که از میان تیپ‌های شخصیتی حسابرس (روان رنجوری، برون گرایی، انعطاف‌پذیری، تعهد و سازگاری)، تنها این روان رنجوری است که بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس اثر معنی‌دار می‌گذارد. جوادی و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان بر تردیدگرایی و قضاوت حرفه‌ای آن‌ها؛ با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی محل اشتغال حسابرس پرداختند. اطلاعات لازم برای این پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. نمونه موردبررسی شامل ۴۹۲ پرسشنامه تکمیل‌شده توسط حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان حسابرسی در سال ۱۳۹۹ است. نتایج پژوهش نشان داد، بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و قضاوت حرفه‌ای حسابرس رابطه منفی و معناداری وجود دارد. اشتراک‌گذاری دانش و تردیدگرایی در رابطه فوق نقش میانجی جزئی دارند؛ و محل اشتغال حسابرس نقش تعدیل‌کنندگی جزئی دارد؛ و تأثیرپذیری آن در حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی از حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بیشتر است.

۳. روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی می‌باشد. همچنین، از نظر شیوه استدلال قیاسی-استقرایی بوده و به دلیل مطالعه داده‌های مربوط به یک مقطع زمانی خاص، روش تحلیل داده‌ها به صورت مقطعی و مبتنی بر روش تحلیل مسیر است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه حسابداران رسمی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان حسابرسی،

در سال ۱۴۰۲ می باشند که این تعداد نامحدود است. بدین ترتیب به علت نامحدود بودن جامعه آماری تعداد حجم نمونه در این تحقیق بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران برای جوامع نامحدود به میزان ۳۸۴ نفر برآورد گردید. بعضی از محققان برای انجام معادلات ساختاری حداقل حجم نمونه ۲۰۰ را پیشنهاد می کنند. این در حالی است که بیشتر بودن حجم نمونه از این عدد ممکن است منجر به بالا رفتن کای دو و کاهش برازش مدل شود. برای انجام تحلیل عامل تاییدی، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ تایی پیشنهاد شده است (حسینی و ذکریایی، ۱۳۹۸). بنابراین در مطالعه حاضر برای نمونه گیری از روش غیر احتمالی نمونه در دسترس استفاده شد و با توجه به عدم دریافت یا تکمیل تمامی پرسشنامه ها، ابتدا پرسشنامه ها به صورت آنلاین از طریق ایمیل و پیام رسان های واتس آپ و تلگرام در اختیار پاسخ دهندگان کلیدی (شامل اعضای جامعه با سابقه فعالیت ۱۰ سال قرار گرفت) و این افراد، نترات بعدی پاسخ دهندگان را معرفی نمودند. که در نهایت، تعداد ۲۵۶ پرسشنامه کامل و قابل استفاده دریافت شد. جهت جمع آوری داده ها در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است .

پرسشنامه ویژگی های تاریک شخصیت: این پرسشنامه در سال ۲۰۱۴ توسط جونز و پالهرس ساخته شده و دارای ۲۷ سؤال است و هدف آن بررسی صفات تاریک شخصیت (خودشیفتگی، سایکوپات، ماکیاولی) می باشد. این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت تنظیم شده است که طیف آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافق) می باشد .

پرسشنامه قضاوت حرفه ای حسابرس: پرسشنامه قضاوت حرفه ای توسط کاپلان و ریکرز (۱۹۹۵) طراحی شد. ابزار کاپلان و ریکرز، شامل ۲۲ سوال یوده کاپلان و ریکرز این ابزار را برای اندازه گیری قضاوت حرفه ای در حسابرسی برآوردهای حسابداری طراحی کردند. این ابزار در سال ۲۰۰۰ نیز توسط بالکر به منظور همین هدف مورد استفاده قرار گرفت. بنابراین با توجه به تناسب آن با موضوع این پژوهش، در این تحقیق برای اندازه گیری میزان تلاش حسابرسان در حسابرسی برآوردهای حسابداری از این ابزار استفاده شده است. این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت تنظیم شده است که طیف آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافق) می باشد .

پرسشنامه ارزشهای اخلاقی: پرسشنامه اخلاق حرفه ای فردی توسط پائینو و همکاران (۲۰۱۷) طراحی گردید. این پرسشنامه که شامل ۱۲ سوال در طیف لیکرت پنج گزینه ای تا حد بسیار کم (۱) و تا حد بسیار زیاد (۵) می باشد؛ مجموعه قواعدی است که نشان می دهد افراد تا چه میزان داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه ای رعایت می کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت

تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (پاینو و همکاران، ۲۰۱۷). پرسشنامه اخلاق شرکتی توسط هانت و وود و چونکو (۲۰۱۵) طراحی گردید. معیار متشکل از ۸ گویه (سوال) با توجه به درک پاسخ دهندگان از ارزش‌های اخلاقی شرکت و سازمان متبوع خود می‌باشد. پاسخ دهندگان، توافقشان را با هریک از گویه‌ها بر اساس معیاری ۵ قسمتی از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق ثبت می‌کنند. بسیاری از مطالعات در حسابداری، درباره اخلاق شرکتی از این معیار استفاده شده است.

۴. یافته‌های پژوهش

در این بخش در ابتدا به بیان توصیفی مشخصات جامعه آماری با توجه به متغیر تحصیلات و سابقه کاری پرداخته شده است.

جدول (۱) - آمار توصیفی

شاخص		فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳۱	۱۲/۱
	مرد	۲۲۵	۸۷/۹
تحصیلات	فوق لیسانس	۲۰۲	۷۸/۹
	دکتر	۵۴	۲۱/۱
سابقه کاری	۱۳ تا ۱۸ سال	۱۱	۴/۳
	۱۹ تا ۲۳ سال	۳۴	۱۳/۳
	بالای ۲۴ سال	۲۱۱	۸۲/۴
مجموع		۲۵۶	۱۰۰/۰

نتایج آمار توصیفی در بحث جنسیت نشان داد ۳۱ نفر پاسخ دهندگان از میان خانم‌ها و ۲۲۵ نفر از میان آقایان می‌باشند. که میتوان بیان داشت بیشترین آمار جمع آوری شده مربوط به آقایان می‌باشد. در خصوص سابقه کاری پاسخ دهندگان نتایج نشان داد ۱۱ نفر سابقه کاری ۱۳ تا ۱۸ سال، ۳۴ نفر سابقه کاری ۱۹ تا ۲۳ سال و ۲۱۱ نفر دارای سابقه کاری بالای ۲۴ سال می‌باشند. نتایج در خصوص تحصیلات پاسخ دهندگان نشان داد ۲۰۲ نفر دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۵۴ نفر دارای تحصیلات دکتر می‌باشند. که می‌توان بیان داشت بیشترین آمار جمع آوری شده مربوط به افراد با تحصیلات فوق لیسانس می‌باشد.

۴-۱-آزمون فرضیه‌ها

به منظور بررسی پایایی مدل سنجش از روایی همگرا^۱ و روایی افتراقی^۲ به روشهای تحلیل عاملی تاییدی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE)^۳ استفاده شده است. روش تاییدی هماهنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را بررسی می نماید. در واقع تحلیل عاملی تاییدی شایستگی گویه هایی که برای معرفی سازه یا متغیر مکنون برگزیده شده اند را بررسی می نماید. تحلیل عاملی تاییدی به واقع بسط تحلیل عاملی معمولی است و یکی از جنبه های مهم معادلات ساختاری است که در آن فرضیه‌های معینی درباره ساختار بارهای عاملی مورد آزمون قرار می گیرند. با توجه به معیار فرنل و لارکر (۱۹۸۱) بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردارند. همچنین میانگین واریانس استخراج شده در بین سازه ها نیز باید بزرگتر مساوی از ۰/۵ باشد. بر اساس نتایج تحقیق حاضر همه‌ی بارهای عاملی حداقل در سطح ۰/۷ هستند. بنابراین روایی همگرایی داده ها در این قسمت به طور کامل مورد تأیید قرار می گیرد. همچنین مقدار آماره‌ی تی تمامی متغیرها مقادیر بیش از ۱/۹۶ را دارا می باشند، که بیان کننده تأثیرگذار بودن آن ها بر سازه متناظر می باشد. همان طور که در جداول (۲) مشاهده می شود میانگین واریانس استخراج شده برای همه‌ی متغیرها بالاتر از ۰/۵ بوده و در حد مناسبی قرار دارد. بنابراین روایی همگرایی سازه‌ها در این قسمت نیز تایید می شود. همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمامی سازه‌ها نشان می دهد که سازگاری درونی مدل های سنجش سازه‌ها در حد مطلوب قرار دارد.

جدول (۲) روایی همگرا و پایایی

AVE	پایایی ترکیبی	Rho	آلفای کرونباخ	ابعاد
۰/۷۷۰	۰/۹۶۴	۰/۹۶۱	۰/۹۵۶	اخلاق شرکتی
۰/۶۱۹	۰/۹۴۹	۰/۹۶۷	۰/۹۴۱	اخلاق فردی
۰/۷۶۳	۰/۹۸۶	۰/۹۸۸	۰/۹۸۴	قضاوت حرفه ای حسابرسان
۰/۷۰۸	۰/۹۸۴	۰/۹۸۹	۰/۹۸۲	ویژگی های تاریک شخصیت

برای بررسی روایی افتراقی، روش فرنل و لارکر (۱۹۸۱) به کار برده شده است؛ به این ترتیب که اگر ریشه‌ی دوم (جذر) مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر سازه، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد، روایی افتراقی تأیید می شود. جدول شماره‌ی (۳) نتایج آزمون میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی) را نشان می دهد. مقادیر قطری، جذر مقادیر AVE هستند.

^۱ Convergent Validity

^۲ Discriminant Validity

^۳ Average Variance Extracted (AVE)

جدول (۳)- میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی)

سازه‌ها	اخلاق شرکتی	اخلاق فردی	قضاوت حرفه‌ای حسابرسان	ویژگی‌های تاریک شخصیت
اخلاق شرکتی	۰/۸۷۸			
اخلاق فردی	۰/۶۵۱	۰/۷۸۷		
قضاوت حرفه‌ای حسابرسان	۰/۵۶۶	۰/۵۵۶	۰/۸۷۴	
ویژگی‌های تاریک شخصیت	-۰/۶۶۰	-۰/۵۴۱	-۰/۵۷۶	۰/۸۴۱

همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌گردد مقادیر R^2 برای متغیرهای مکنون مدل، بیان‌کننده میزان تأثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیر مستقل است. بر این اساس ۶۲ درصد از تغییرات اخلاق شرکتی و ۵۱ درصد از تغییرات اخلاق فردی توسط صفات تاریک شخصیت تبیین می‌گردد و همچنین ۵۶ درصد تغییرات قضاوت حرفه‌ای حسابرسان توسط اخلاق فردی، اخلاق شرکتی و صفات تاریک شخصیت تبیین می‌گردد.

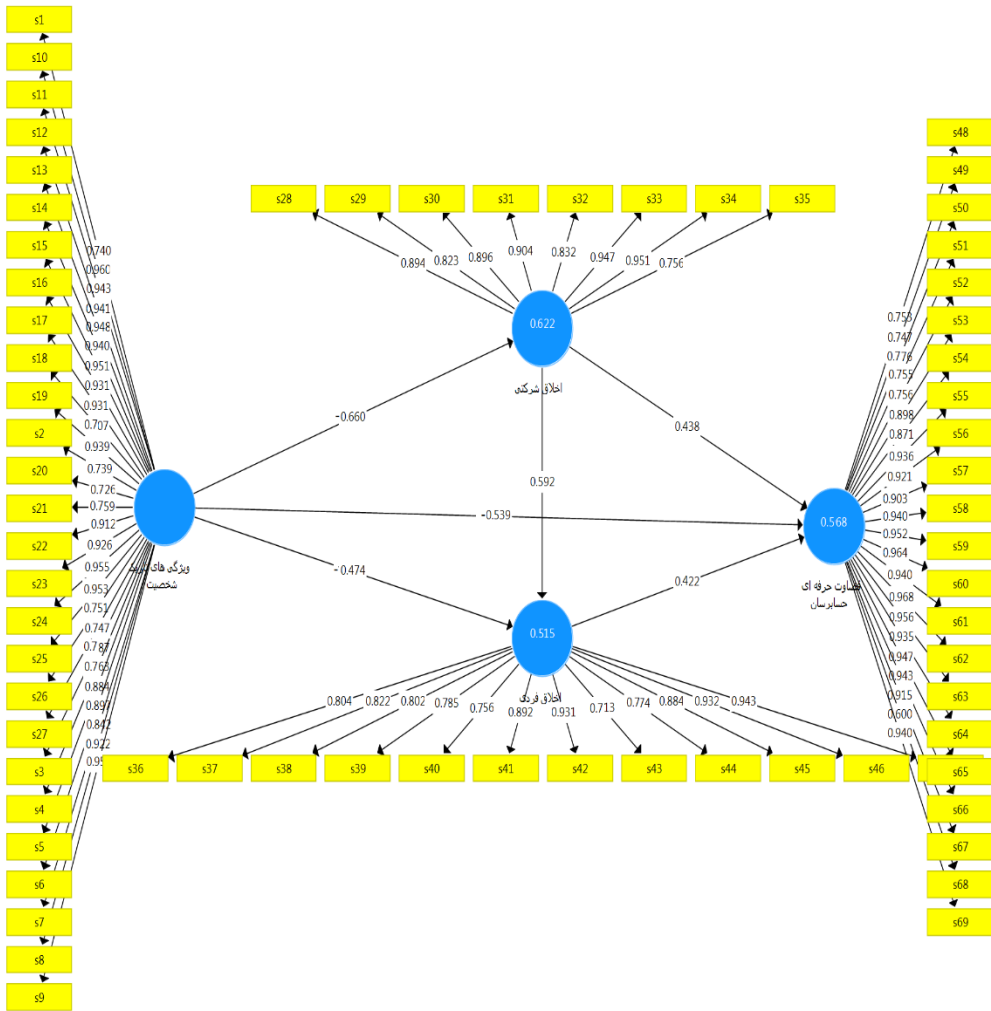
جدول (۴)- مقادیر R^2 مدل تحقیق

ابعاد	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
اخلاق شرکتی	۰/۶۲۲	۰/۶۲۱
اخلاق فردی	۰/۵۱۵	۰/۵۱۴
قضاوت حرفه‌ای حسابرسان	۰/۵۶۸	۰/۵۶۷

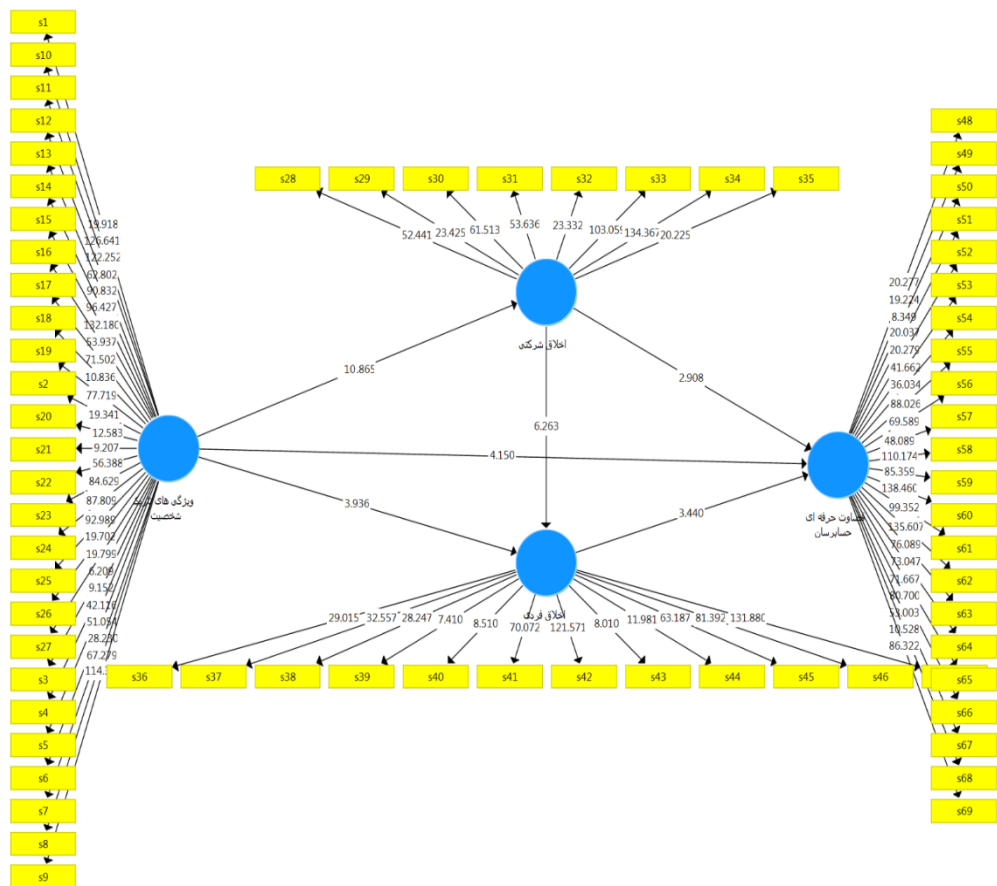
بررسی مقادیر Q^2 در جدول (۵) نشان می‌دهد که هیچ یک از مقادیر Q^2 منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی، برآورده شده است.

جدول (۵)- شاخص‌های نیکویی برازش

ابعاد	CV. Redundancy(Q^2)	CV. Communalilty(Q^2)
اخلاق شرکتی	۰/۶۵۹	۰/۶۶۷
اخلاق فردی	۰/۵۱۸	۰/۵۴۲
قضاوت حرفه‌ای حسابرسان	۰/۶۸۵	۰/۶۹۷
ویژگی‌های تاریک شخصیت		۰/۶۴۱



شکل ۱- ضرایب مسیر مدل تحقیق



شکل ۲- مقادیر آماره تی مدل تحقیق

میزان اثر میانجی اخلاق شرکتی و اخلاق فردی در تاثیر ویژگی های تاریک شخصیت حسابرسان بر قضاوت حرفه ای آنها با استفاده از آزمون سوبل محاسبه گردید:

جدول (۶)- نتایج آزمون سوبل (۱۹۸۲)

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره Z	نتیجه
ویژگی های تاریک شخصیت	اخلاق شرکتی	قضاوت حرفه ای	۰/۲۸۹	۲/۶۴۱	تایید
ویژگی های تاریک شخصیت	اخلاق فردی	قضاوت حرفه ای	۰/۲۰۰	۲/۴۱۲	تایید

برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم متغیر میانجی از آماره ای به نام VAF استفاده می شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می کند و هر چه این مقدار به ۱ یک نزدیکتر باشد، نشان از قویتر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را میسبند. مقدار VAF از فرمول زیر محاسبه می شود:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

a : مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی

b : مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته

c : مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته

شدت اثر میانجی اخلاق شرکتی در تأثیر ویژگی های تاریک شخصیت حسابرسان بر قضاوت حرفه ای آنها

$$VAF = \frac{-0.660 \times 0.438}{(-0.660 \times 0.438) + (-0.539)} = 0.349$$

-تقریباً ۳۵ درصد از اثر کل ویژگی های تاریک شخصیت حسابرسان بر قضاوت حرفه ای آنها از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی اخلاق شرکتی تبیین می شود.

شدت اثر میانجی اخلاق فردی در تأثیر ویژگی های تاریک شخصیت حسابرسان بر قضاوت حرفه ای آنها

$$VAF = \frac{-0.474 \times 0.422}{(-0.474 \times 0.422) + (-0.539)} = 0.271$$

-تقریباً ۲۷ درصد از اثر کل ویژگی های تاریک شخصیت حسابرسان بر قضاوت حرفه ای آنها از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی اخلاق فردی تبیین می شود.



جدول (۷)-آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه	متغیر			ضریب مسیر	Z / آماره	سطح معناداری	نتیجه
	مستقل	میانجی	وابسته				
۱	ویژگی های تاریک شخصیت		قضاوت حرفه ای	-۰/۵۳۹	۴/۱۵۰	۰/۰۰۱	تأیید
۲	ویژگی های تاریک شخصیت	اخلاق شرکتی	قضاوت حرفه ای	۰/۲۸۹	۲/۶۴۱	۰/۰۰۱	تأیید
۳	ویژگی های تاریک شخصیت	اخلاق فردی	قضاوت حرفه ای	۰/۲۰۰	۲/۴۱۲	۰/۰۰۱	تأیید
۴	اخلاق شرکتی		اخلاق فردی	۰/۵۹۲	۶/۲۶۳	۰/۰۰۱	تأیید

۵. بحث و نتیجه گیری

آئین رفتار حرفه ای، رفتار سایکوپاتی(ضد اجتماعی)را ممنوع کرده است. طبق تحقیقات جمیل و هیسلر(۱۹۷۲) و دیگر محققان، این مقررات میتواند برای افراد با سطح بالایی از سایکوپاتی برخی از محدودیتها و تعارضات را با میل درونی آنها ایجاد نماید که این امر ممکن است منجر به عدم رضایت شغلی در این افراد شود. سرانجام، افرادی که بالاترین سطح را در اختلال شخصیت ضد اجتماعی و همچنین خود شیفتگی دارند، در آنها نخوت و تفکر مجرمانه جایگزین فشار و توجیه عقلانی میشود. در نتیجه میتوان بیان کرد که رفتار ضد اجتماعی میتواند قضاوت حرفه ای تاثیر منفی داشته باشد. نتیجه ای که از تحقیق حاضر به-دست آمده این مطلب را تأیید میکند و نشان میدهند که رفتار ضد اجتماعی بر روی قضاوت حرفه ای حسابرسان تاثیر منفی دارد. هرچه رفتار ضد اجتماعی بیشتر باشد، قضاوت حسابرس ناعادلانه تر خواهد بود. مقررات آئین رفتار حرفه ای میتواند برای افراد با سطح بالایی از سایکوپاتی، برخی از محدودیتها و تعارضات را با میل درونی آنها ایجاد کند که این امر ممکن است منجر به نارضایتی شغلی در این افراد شود. بنابراین، جامعه ستیزی می تواند بر بهره وری فرد تاثیرگذار باشد دانلی و همکاران(۲۰۰۳)اظهار میدارند اختلالهای رفتاری باعث میشوند فرآیند حسابرسی، توانایی گردآوری شواهد حسابرسی کافی و اتکاپذیری را نداشته باشد و حسابرس در غیاب شواهد حسابرسی کافی و اتکاپذیر تصمیمهای نادرستی را اتخاذ کرده است. نمازی و ممتازیان(۱۴۰۱) ویژگیهای رفتاری حسابرس را از جمله عوامل مؤثر بر قضاوت و تصمیمگیری حسابرسان شناسایی کردند. گوناوان و ایندارتو(۲۰۲۲) و دونلی و همکاران(۲۰۲۱) نشان دادند ویژگیهای فردی حسابرسی بر قضاوت حرفه ای حسابرسی مؤثر است. دارلینگ و همکاران(۲۰۰۹) عنوان کردند افرادی که ویژگی شخصیتی

فرصت‌طلبی بالایی دارند منافع شخصی خود را نسبت به منافع عموم ترجیح می‌دهند؛ در نتیجه انتظار بر آن است که حساب‌رسان با درجه بالایی فرصت‌طلبی با شدت کمتری قضاوت کنند و آن را یک موضوع پیش پا افتاده در نظر گیرند. همچنین اتو و الیاس (۲۰۱۷) نشان دادند فرصت طلبی عواملی تأثیرگذار بر تردید حرفه ای حساب‌رسان مستقل است. بیگی هرچگانی و همکاران (۱۳۹۵) اعتقاد دارند حساب‌رسانی که رفتار فرصت طلبی آنها بالاست تخلفات در فرآیند حسابرسی را کمتر گزارش میکند. یعنی فرصت-طلبی تأثیری منفی بر برداشت حساب‌رسان از گزارش گزارش تخلفات و خطا کارها دارد. شوم و رائو (۲۰۰۹) دریافتند تفاوت معنی داری میان سطح فرصت طلبی در میان حساب‌رسان وجود ندارد. شیفر و وانگ (۲۰۱۱) دریافتند هر چه درجه فرصت طلبی در حساب‌رسان بالا باشد، آنها بی تفاوت‌تر نسبت به مدیریت سود هستند. قاسمی نژاد و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند ویژگی رفتاری فرصت طلبی بر تردید حرفه ای حساب‌رسان مستقل در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان فردی، اعتماد به نفس و خود رأی بودن، رابطه معنی دار و منفی دارد. نتایج پژوهش بنی مهد و همکارانش (۱۳۹۲) نشان دادند که میزان تمایل به پنهانکاری در حرفه حسابرسی متأثر از فرصت طلبی حساب‌رسان است. همچنین میتوان به مطالعه حیرانی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان «تأثیر ویژگیهای اجتماعی حساب‌رسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت ویژگیهای منتخب: بیش اعتمادی و شخصیت ماکیاولیسم اشاره کرد. نتایج آنها نشان داد که شخصیت ماکیاولیسم حساب‌رسان بر قضاوت حرفه ای تأثیر گذار است. حسابرسی حرفه ای است که شباهت زیادی به قضاوت در دادگاه ها دارد. هم قاضی و هم حسابرس با ادعاهایی مواجه هستند، شواهد پشتوانه ادعاها را جمع آوری و ارزیابی نموده و نهایتاً بر اساس معیارهایی که در اختیار آنهاست نظر داده و قضاوت می کنند (اولسن و گلد، ۲۰۱۸). ارزشی که با حسابرسی صورتهای مالی ایجاد میشود، ناشی از قضاوت حسابرس و در کل ناشی از مجموعه قضاوت‌های حرفه ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام میشود (کمدر، ۲۰۱۹). هر چه قضاوت‌های حساب‌رسان بر اساس اصول و استانداردهای حرفه ای و به دور از هرگونه تعصب و سوگیری انجام شود، اتکاپذیری به گزارشهای حسابرسی بیشتر میشود (هاسون، ۲۰۱۹). حسابرس به منظور اعتبار دهی به صورتهای مالی، مربوط بودن و قابلیت اعتماد محتوای آنها را بررسی و با این کار برای صورتهای مالی ارزش افزوده فراهم میکند. ارزش افزوده ایجادشده توسط حسابرس، اگر توسط افراد دارای صلاحیت فراهم شده باشد پدیدههای مثبت است؛ و ایجاد آن توسط افراد فاقد صلاحیت، باعث از بین رفتن اثر مثبت آن به عنوان عامل کنترلی میشود. ارزشافزوده مثبت محصول فرآیند حسابرسی، باعث اعتبار دهی به صورتهای مالی میشود؛ و برای تحقق این امر، حسابرسی باید از کیفیت بالایی برخوردار باشد (دمیر، ۲۰۲۰). ارزشهای اخلاقی شرکتی شامل مجموعه ای از اعتقادات، معیارها و رویه های مشترک میان افراد درون یک

^۱ Olsen and Gold

^۲ Kamder

^۳ Hasson

^۴ Demir

سازمان است. علاوه بر این جوانب رسمی، ارزشهای اخلاقی شرکت میتواند از طریق سیستم های رسمی دیگری نظیر سیستم پاداش، سیاستها و قوانین ارایه شود. ارزشهای اخلاقی برتر شرکت زمانی وجود دارد که کارکنان معتقدند سیاستها و فرآیندهای مربوط به اخلاق توسط مدیران و سایر کارکنان سازمان دنبال میشود. ویژگیهای تاریک شخصیت در حسابرسان منجر به کاهش کیفیت قضاوت حسابرسی میگردد. این تأثیر منفی را میتوان با افزایش ارزشهای اخلاقی شرکتی در فرایند حسابرسی تا حدودی کاهش داد (هابسون^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). رفتار اخلاقی، ویژگی ضروری و مورد انتظار حسابداران و حسابرسان است، زیرا آنها به عنوان ناظران عمومی در نظر گرفته می شوند. از حسابداران و حسابرسان انتظار می رود به اصول مورد اطمینان بودن، بی طرفی، استقلال و سایر کدهای اخلاق حرفه ای پایبند باشند (رجب دری و همکاران، ۱۳۹۹). افزون بر این، حسابداران و حسابرسان به سهامداران، اعتباردهندگان، کارمندان، تأمین کنندگان، دولت، حرفه و عموم مردم تعهد دارند. آنان همچنین، به عنوان نگهبانان بازارهای مالی پذیرفته می شوند. بدون حسابداران و حسابرسی که کیفیت و یکپارچگی اطلاعات مالی را تضمین کنند، بازار سرمایه به مراتب کمتر کارآمد خواهد بود، هزینه سرمایه بالاتر و سطح زندگی نیز پایین تر خواهد بود (دوسکا^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین، اخلاق برای حسابداران و حسابرسان و کسانی که بر اطلاعات ارائه شده توسط آنها متکی هستند، اهمیت زیادی دارد، زیرا رفتار اخلاقی دیدگاه اخلاقی و مصلحت جامعه را به دنبال خواهد داشت؛ بنابراین، حسابداری و حسابرسی را می توان به عنوان انضباطی اخلاقی در نظر گرفت، زیرا این افراد را ملزم می کند تا داده هایی که در تصمیم گیری تأثیر دارند، به گونه واضح و شفاف به جامعه ارائه دهند. بخش اعظم محتوای اطلاعات حسابداری و حسابرسی نیز شامل محتوای اخلاقی و اقتصادی است (روایی و همکاران، ۱۳۹۲) دریافتند که فلسفه اخلاق فردی حسابرسان (موقعیت اخلاقی) بر رفتارهای غیرحرفه ای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است، به گونه ای که بین آرمان گرایی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه منفی معنادار و بین نسبی گرایی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. اسوانبرگ و اوهمان^۳ (۲۰۱۶) در پژوهشی دیگر دریافتند که حسابرسان در موسسه های برخوردار از فرهنگ های اخلاقی قوی تر، تصمیم های واقعی تری را از لحاظ عدم پذیرش مواضع و جایگاه های ترجیحی حسابداری در میان مراجعین در مقایسه با آنچه حسابرسان در موسسه های حسابرسی با فرهنگ های اخلاقی ضعیف تر انجام می دهند، اتخاذ می کنند.

با توجه به اینکه نیروی انسانی مهمترین سرمایه در مؤسسه های حسابرسی است، پیشنهاد می شود مؤسسه های حسابرسی با تمرکز بیشتر بر موضوعات مربوط به اختلالات شخصیتی نیروی انسانی خود، درمقاطع زمانی مناسب و با بهره گیری از دانش روان شناسان، نسبت به شناسایی و رفع اختلالهای شخصیتی تأثیرگذار

^۱ Hobson

^۲ Duska

^۳ Svanberg and Öhman

بر کیفیت کار حساب‌رسان اقدام‌کنند. در راستای پیشگیری از وقوع اختلالات شخصی و رفع به هنگام این نوع اختلالات، پیشنهاد میشود مؤسسه‌های حسابرسی با تدوین برنامه‌های مشخص، نسبت به تشریح موضوعات مرتبط با اختلالات شخصیتی برای کارکنان خود و ارتقای سطح دانش آنان در این زمینه اقدام کنند. پیشنهاد میشود با واگذار نکردن کارهای نامرتب به حساب‌رسان، آموزش ایجاد توانایی دسترسی ذهنی به اطلاعات مثبت برای برنامه ریزی به آنان و حذف انتقادهای نابه جا، میزان عاطفه منفی را در حساب‌رسان کاهش داد و عملکردشان را بهبود بخشید. سازمان و مؤسسه‌های مربوط به گزینش، ارزیابی و کنترل کیفیت کار حساب‌رسان مستقل، با برگزاری کارگاه‌های آموزشی به افراد حرفه‌ای، اثرات مخرب ویژگی‌های تاریک شخصیت را در وظایف حرفه‌ای به آنان گوشزد کنند تا در جریان مضرات این ویژگی‌های اجتماعی در عملکرد خود باشند. همچنین توصیه میشود، سازمانهای مربوطه و قوه قضائیه، در ساختار سازمانی خود جایگاه بخش دادگاهی حرفه را قویتر کنند تا خود مانعی برای بروز رفتارهای ناشی از ویژگی‌های تاریک شخصیت نامناسب شود و پیامدهای منفی آن برای افراد حرفه‌ای روشن و واضح شود. نهادهای نظارتی کشور از جمله سازمان حسابرسی پیشنهاد می‌شود هنگام استخدام نیروهای جدید در کنار آزمونهای کتبی، حتماً به شناخت سطح ویژگی رفتاری ضد اجتماعی افراد از طریق آزمون‌های مربوطه دست یابند؛ زیرا تردید حساب‌رسان به عنوان یک مبنا و معیار قضاوت و ارتقا دهنده سطح شفافیتها مطرح است. که در صورت تناسب مناسب، بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری با ویژگی‌های حرفه‌ای حساب‌رسان میتوان انتظار داشت جامعه سالمتر و خالی تر از فساد را شاهد باشیم. پیشنهاد میشود که پژوهشگران آینده به نقش عملی هر نظریه در کاربردی کردن اخلاق حرفه‌ای شرکتی در ایران بپردازند. افزون بر آن، الگوی جامعی با ترکیب همه نظریه‌های اخلاقی متناسب با شرایط ایران تهیه شود. به انجمنها و سازمانهای مربوط به حسابداری و حسابرسی نیز توصیه میشود با استفاده از یافته‌های این مطالعه، نسبت به تدوین استانداردهای دقیقتر، عملیتر و گسترده تر اقدام نمایند. به برنامه‌ریزان نهادهای دانشگاهی مربوط توصیه می‌شود نسبت به افزایش به کارگیری ابعاد مختلف اخلاق شرکتی در جامعه دانشگاهی حسابداری و حسابرسی توجه بیشتری داشته باشند. به نهادهای انجمن‌های حرفه‌ای نیز پیشنهاد می‌شود در راستای گسترش اخلاق حرفه‌ای در جامعه حسابرسی کشور، برنامه‌ریزی کنند. افزون بر آن، می‌توان آموزش‌های مرتبط با اخلاق شرکتی به دانشجویان را پیشنهاد داد. توجه به نتایج این پژوهش به منظور پیشگیری و کاهش رفتار ضد اجتماعی در میان حساب‌رسان مستقل به نهادهای نظارتی کشور از جمله سازمان حسابرسی، دیوان محاسبات کشور، مؤسسه‌های عضو جامعه حسابداران رسمی پیشنهادهایی ارائه میشود:

در مقاطع زمانی مناسب با بهره‌گیری از دانش روانشناسان و آزمونهای روانشناختی مربوطه نسبت به شناسایی و شناخت رفتار ضد اجتماعی حساب‌رسان خود اقدام و در راستای افزایش کیفیت حسابرسی نظارت بیشتری بر کار آنان انجام دهند. با توجه به نتیجه حاصل از این تحقیق، پیشنهاد می‌شود متولیان به کارگیری و

گزینش افراد در انتخاب حرفه حسابرسی مستقل قبل از برگزاری آزمونهای تخصصی برای سنجش توانایی حرفه ای آنان، آزمون های شخصیت شناسی از متقاضیان حرفه صورت گیرد تا از این طریق ویژگی خودشیفتگی را در آنها بسنجد و از طریق آن بتوان به افرادی اجازه ورود به حرفه داده شود که بتوانند در صورت دارا بودن خصیصه خودشیفتگی قبل از ورود به حرفه، آن را جهت دار کند و از جنبه های مثبت آن در حرفه بهره گرفته شود؛ زیرا ویژگی خودشیفتگی هم دارای جنبه مثبت است و هم جنبه های منفی دارد. پیشنهاد میشود سازمان حسابرسی و وزارت اقتصاد و دارایی که بر سازمان حسابرسی نظارت دارند و انجمن حسابداران رسمی تأکید بیشتر بر نحوه قضاوتهای حرفه ای حسابسان داشته و اجازه ندهند که صاحبکاران با انتخاب مستقیم مؤسسه های حسابرسی بدون نظارت وزارت امور اقتصاد و مؤسسه دارایی، سازمان بورس اوراق بهادار، بانک ها و موسسات مالی و اعتباری نسبت به دعوت از مؤسسه های حسابرسی اقدام کنند و تنها نتایج حاصل از کار حسابرسی را به عنوان خروجی کار حسابسان در تصمیم گیری مورد استفاده قرار دهند.

منابع فارسی:

- پورسعید، مهدی، خرمائی، فرهاد (۱۳۹۸). تاثیر ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی درک شده بر قدردانی با واسطه‌گری استرس و خودکارآمدی تحصیلی در دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، شماره ۴، صص ۲۵-۴۴.
- جواد، هادی، حسینی، سید حسین، همتی، بهرام، شکری، اعظم. (۱۴۰۲). تاثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابری بر تردیدگرایی و قضاوت حرفه‌ای آن‌ها: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی محل اشتغال حسابری و حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲ (۴۶)، ۳۷۴-۳۵۹.
- حیدری، قنبر و نیکومرام، هاشم و وکیلی فرد، حمید رضا (۱۴۰۲). رابطه میان ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه: آزمون نظریه اعتماد اجتماعی، فصلنامه دانش حسابداری مالی، ۱۰ (۱)، ۴۶-۲۸.
- رجب‌دري، حسین، حمیدرضا و کیلیفرد، حجت‌الله سالاری و علی امیری، (۱۳۹۹)، شناسایی و بررسی اهمیت نظریه‌های اخلاقی در حسابرسی از دیدگاه خبرگان و فعالان حرفه‌ای، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵ (۲)، صص ۳۷-۴۴.
- رضاپور، نرگس و علی ثقفی (۱۳۹۲). عدالت در تدوین استانداردهای حسابداری، مطالعات حسابداری و حسابرسی، ۲ (۷)، ۲۰-۴۲.
- رؤیایی، رمضانعلی، قدرت‌الله طالب‌نیا، یحیی حساس‌یگانه و صابر جلیلی، (۱۳۹۱)، ادراک حسابری سان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابری، علوم مدیریت ایران، ۷ (۲۵)، صص ۱-۲۰.
- رؤیایی، رمضانعلی و محمد ابراهیمی، (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر ویژگیهای کمیته حسابری بر سطح افشای داوطلبانه اخلاق، حسابداری مالی، ۷ (۲۵)، ۷۱-۸۸.
- حیرانی، فروغ، و کیلیفرد، حمیدرضا؛ بنیمهد، بهمن، رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۳۹۶). تاثیر ویژگیهای اجتماعی حسابری سان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابری و مدیریت ویژگیهای منتخب: بیش اعتمادی و شخصیت ماکیاولیسم»، ۷ (۶۷)، ۷۱-۹۸.
- رضا زاده، فرزانه، رضایی، فرزین، حمیدی، ناصر (۱۳۹۹). تاثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبانه، حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۵، شماره ۱۰.
- رؤیایی، رمضانعلی و محمد ابراهیمی (۱۳۹۴). بررسی تاثیر ویژگیهای کمیته حسابری بر سطح افشای داوطلبانه اخلاق"، حسابداری مالی، ۷ (۲۵)، ۷۱-۸۸.
- رؤیایی، رمضانعلی، قدرت‌الله طالب‌نیا، یحیی حساس‌یگانه و صابر جلیلی (۱۳۹۲). ادراک حسابری سان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابری، علوم مدیریت ایران، ۷ (۲۵)، صص ۱-۲۰.
- زلفی، سوسن، یزدانیان، نرگس. (۱۴۰۲). ویژگی‌های تاریک شخصیت حسابری سان و تاثیر آنها بر ارزیابی ریسک تقلب. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۵ (۵۷)، ۲۰۶-۱۷۹.

سواری، سمیرا، امیری، هوشنگ، خدامرادی، محمد. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر مولفه های تیپ‌های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حساب‌رسان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲(۴۵)، ۴۴۶-۴۲۷.

References:

Alissa, W. Capkun, V, Jeanjean, T and Suca, N (۲۰۲۱), An Empirical Investigation of the Impact of Audit and Auditor Characteristics on Auditor Performanc. Accounting, Organizations and Society, Forthcoming. ssrn.

Bidokia, Fateme & Arefmanesh, Zohreh & Khaneghah, Jamal. (۲۰۲۳). The Effect of Goal Orientation on Auditors' Judgment Performance with the Mediating Role of Self-Efficacy. Journal of Social Behavior and Community Health. ۱۱(۳). ۸۶-۹۹.

Chen, Ya-Hui & Wang, Kung-Jeng & Liu, Shih-Hsun. (۲۰۲۳). How Personality Traits and Professional Skepticism Affect Auditor Quality? A Quantitative Model. Sustainability. ۱۵. ۱۵۴۷. ۱۰. ۳۳۹۰/su۱۵۰۲۱۵۴۷.

Demir, S. ۲۰۲۰. An Examination of Effects of Experience and Task Complexity on Audit Judgments. Accounting, Organizations and Society ۶۶: ۱۴-۲۸.

Domino, M. A. , Wingreen, S. C. , & Blanton, J. E. (۲۰۱۵). Social cognitive theory: The antecedents and effects of ethical climate fit on organizational attitudes of corporate accounting professionals—a reflection of client narcissism and fraud attitude risk. *Journal of Business Ethics*, ۱۳۱(۲), ۴۵۳-۴۶۷.

Duchon, D. , & Drake, B. (۲۰۰۹). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of Business Ethics*, 85(۳), ۳۰۱-۳۰۸.

Duska, R. , Duska, B. , and Kury, K. (۲۰۱۸), Accounting Ethics, Third Edition, UK: John Wiley & Sons

Ham. C. , Lang, M. , Seybert, N. , & Wang. S. (۲۰۱۷). CFO narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 55(۵), ۱۰۸۹-۱۱۳۵.

Hasson, B. and W. R. Knechel. ۲۰۱۹. Getting from skeptical judgment to skeptical action: A field study of auditor behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* ۹۵(۴): ۹۳۳-۳۴۹

Hobson, J. L. M. T. Stern, and A. F. Zimbelman. ۲۰۱۹. The benefit of mean auditors: The influence of social interaction and the Dark Triad on unjustified auditor trust. *Contemporary Accounting Research*. ۸(۴). ۱۱۸-۱۳۱.

Kamder, B. R. ۲۰۱۹. Personal Characteristics and Quality of Audit Work: Study on Regional Internal Audit Bodies in Indonesia, *Advances in Experimental Social Psychology* ۳۶:۱۱۹-۱۹۷.

Olsen, C. and A. Gold. ۲۰۱۸. Future research directions at the intersection between cognitive neuroscience research and auditors' professional skepticism. *Journal of Accounting Literature* ۴۱: ۱۲۷۱-۴۱.

Sarıççek, Reyhan. (۲۰۲۳). The Effect of Dark Personality Traits on The Tendency of Accountants Towards Accounting Fraud. *OPUS Journal of Society Research*. ۱۰. ۲۶۴۶۶/opusjsr. ۱۳۵۲۰۶۴.

Svanberg, J. , and Öhman, P. (۲۰۱۶), “Does Ethical Culture in Audit Firms Support Auditor Objectivity?”, *Accounting in Europe*, ۱۳ (۱), PP. ۶۵-۷۹

Xu, Wenzhen & Ishikawa, Yuichi & Legaspi, Roberto. (۲۰۲۲). The Utility of Personality Types for Personalizing Persuasion ۴(۱۲). ۱۲۸-۱۴۱.

Zaki, Mohamed & Elfar, Eman. (۲۰۲۳). The impact of partner perfectionism on audit quality: the mediating role of professional skepticism in the Egyptian context. Journal of Financial Reporting and Accounting. ۱۰(۱۱). ۱۵۸-۱۷۴.

