

The Relationship between the Characteristics of Dark Personality Traits and the Willingness to Fraudulent Behaviors: Testing of Social Trust Theory

Ghanbar Heidari 

Department of Accounting, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran,
heydariganbar@gmail.com

Hashem Nikoomaram 

Professor, Department of Accounting, Islamic Azad University, Science and Research Branch,
Tehran, Iran, nikoomaram@srbiau.ac.ir

Hamidreza Vakili Fard

Associate Prof., Department of Accounting, Islamic Azad University, Science and Research
Branch, Tehran, Iran, vakilifard_phd@yahoo.com

Abstract

Purpose: Most organizations are exposed to a wide range and different images of fraudulent behaviors. That inappropriate effect on the trust, reputation, and corruption index of individuals and organizations. The aim of this study was to identify and clarify dark personality traits in the willingness to fraudulent behaviors with the social trust test.

Method: The research method has a quantitative and descriptive approach. In this research the statistical society has been randomly chosen as 249 people in the year 2021 from the different internal and external organization monitors who were cooperating in monitoring field. The data collection tool was standard questionnaire with Likert scale and analysis of hypotheses in modeling structural equations with partial least squares method.

Results: The hypotheses analysis in the modeling structural equations shows that the dark personality traits machiavellianism, narcissism, psychopathy, sadism and spitefulness have a significant positive effect on fraudulent behavior. The variable of the social trust has not the mediator role in the effect of the dark traits on the willingness to the fraudulent behaviors.

Conclusion: The results indicate that dark personality traits, status of individuals and organizational environment can affect attitudes, antisocial and unethical behaviors in the alignment of personal and organizational interests or both. This is a major challenge for all participants in a quality financial reporting ecosystem due to individual and organizational deviation.

Contribution: In this study, it was the first time in Iran that the employees of the regulatory and control system were placed in the role of employees and managers of public and private organizations. Its results can help the existing paradigms about the role of personality and behavior in the willingness to fraudulent behaviors in accounting, auditing, governance, managerial, and organizational.

Keywords: Fraudulent Behaviors, Social trust, Dark Personality Traits.

Research Article

Cite this article: Heidari, Nikoomaram & Vakili Fard (2023) The Relationship between the Characteristics of Dark Personality Traits and the Willingness to Fraudulent Behaviors: Testing of Social Trust Theory, Journal of Financial Accounting Knowledge, Vol.10, NO.1, Spring 2023, 183-221.

DOI: 10.30479/jfak.2022.17127.2997

Received on 16 April, 2022 **Accepted on** 18 July, 2022

© The Author(s).



Publisher: Imam Khomeini International University.

Corresponding Author: Hashem Nikoomaram (nikoomaram@srbiau.ac.ir)

رابطه میان ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه: آزمون نظریه اعتماد اجتماعی

قنبر حیدری ^{1b}

heydariganbar@gmail.com گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

هاشم نیکومرام* ^{1b}

nikoomaram@srbiau.ac.ir استاد گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

حمیدرضا وکیلی‌فرد

vakilifard_phd@yahoo.com دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

چکیده

هدف: بیشتر سازمان‌ها در فرآوردی دامنه گسترده و با نگراره‌های گوناگون از رفتارهای متقلبانه قرار می‌گیرند. آن اثر نامناسب روی اعتماد، خوشنامی و شاخص پاکدامنی افراد، سازمان‌ها و جامعه دارد. هدف بررسی شناسایی و بازنمایی صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه با آزمون اعتماد اجتماعی بوده است.

روش: روش پژوهش از بُعد 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 نمونه‌گیری تصادفی و پاسخ نامه‌های دریافتی به شمارگان ۲۴۹ در سال ۱۴۰۰ می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد و تحلیل فرضیه‌ها به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی بوده است.

یافته‌ها: تحلیل فرضیه‌ها نشان می‌دهد که صفات تاریک شخصیت ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌سنیزی، دگرآزای و کینه‌توزی در گرایش به رفتارهای متقلبانه دارای تأثیر مثبت معنی‌داری بودند. ولی در تأثیرگذاری صفات پنهان شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه، متغیر اعتماد اجتماعی نقش میانجی ندارد.

نتیجه‌گیری: برآیند پژوهش حاکی از آن است که ویژگی‌های تاریک شخصیت، جایگاه افراد و محیط سازمانی می‌تواند بر نگرش‌ها، رفتارهای ناپسند اجتماعی و غیر اخلاقی در همسویی منافع شخصی و سازمانی و یا هر دو تأثیر گذارد. این یک چالش بزرگ در برابر همه مشارکت‌کنندگان در اکوسیستم گزارشگری مالی با کیفیت و ناشی از سرپیچی‌های فردی و سازمانی است.

دانش افزایی: در این بررسی نخستین بار در ایران بود که کارکنان نظام نظارتی و کنترلی در نقش کارکنان و مدیران سازمان‌های عمومی و خصوصی قرار داده شده‌اند. تا گرایش آنها به رفتارهای متقلبانه مطالعه شود. نتایج آن می‌تواند به پارادایم‌های موجود در باره نقش شخصیت و رفتار در گرایش به رفتارهای متقلبانه، در حسابداری، حسابرسی، راهبری سازمانی و مدیریتی کمک نماید.

واژگان کلیدی: رفتارهای متقلبانه، اعتماد اجتماعی، صفات تاریک شخصیت.

مقاله پژوهشی

*استناد: حیدری، نیکومرام و وکیلی‌فرد (۱۴۰۲)؛ رابطه میان ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه: آزمون نظریه اعتماد اجتماعی، فصلنامه علمی دانش حسابداری مالی، مقاله پژوهشی، دوره ۱۰، شماره ۱، پیاپی ۳۶، بهار ۱۴۰۲، ۱۸۳-۲۲۱
 تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱/۲۷ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۴/۲۷



ناشر: دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) © حق مؤلف نویسندگان

۱- مقدمه

رفتارهای متقلبانه همانند سایه سیاه همه افراد و سازمان‌ها را به نحو مستقیم و یا غیر مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد. این نوع رفتارها می‌تواند از عوامل گوناگون رفتاری، قانونی و فناوری شناخته شده و یا ناشناخته ناشی شود. بنابراین تقلب در همه جنبه‌های زندگی وجود دارد و کشف و پیشگیری از تقلب نشان‌دهنده یک سؤال مهم پژوهشی است که برای بسیاری از ذینفعان جامعه مرتبط است (بائو و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۲۳۳). در این راستا، اگر در سازمانی قوانین، مقررات و استاندارد سازمانی و حرفه‌ای نادیده گرفته می‌شود. اگر آسیب‌ها و زیان‌های مالی و غیر مالی به افراد و سازمان وارد می‌شود. باید سمت صفات تاریک^۱ رفتارها را به عنوان یک مؤلفه مهم در این زمینه در نظر گرفت (محمود و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۳۳۲۱). بنابراین در نظر گرفتن کارمندان و بخش‌های ایجادکننده بیشترین خطر تقلب و شناسایی سرخ‌های رفتاری که شاخص‌های رفتار متقلبانه^۲ می‌باشند در این باره اهمیت دارد. زیرا سازمان‌ها در حدود ۵ درصد درآمد خود را که ناشی از تقلبات شغلی است، از دست می‌دهند، که از پرهزینه‌ترین گونه‌های جرم مالی است (انجمن بازرسان رسمی تقلب، ۲۰۲۲؛ ۴).

گزارشگری مالی متقلبانه یک نگرانی جدی اجتماعی و اقتصادی است (پتکوویچ و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۳۵). اگرچه طی دو دهه گذشته بسیاری از ابزارهایی برای مبارزه با تقلب در کسب و کارها معرفی شده است، اما ابزارهای مورد استفاده تقلب به همان اندازه نیز پیچیده‌تر شده‌اند (احمد و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱). یافته‌های پژوهشگران نشان می‌دهد که ابزارهای کسب و کار امروزی برای مبارزه با تقلب کافی نیستند. بیشتر ادبیات و مقالات پژوهشی دلایل تقلب را نشان می‌دهد و توضیح نمی‌دهند که چرا از فعالیت‌های تقلب جلوگیری نمی‌شود (ارگین و آرتوران، ۲۰۱۹؛ ۳۵). واژه «رفتار متقلبانه» مفاهیم بسیاری در خود پنهان نموده است. همان‌طور که امیرام و همکاران (۲۰۱۸؛ ۷۳۳) اشاره می‌کند، یک واژه مفید که شامل بیشتر گونه‌های رفتارهای گزارشگری مالی غیرقانونی و غیراخلاقی، «تخلفات/ سوء رفتار مالی»^۳ است (کاریوف، ۲۰۲۱؛ ۲ و یو و روها، ۲۰۲۱؛ ۳).

تقلب در تجارت و به عبارتی گسترده‌تر، در جامعه فراگیر است. واژه «تقلب حسابداری» به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که از دفاتر و گزارش‌های حسابداری برای پنهان کردن رفتار متقلبانه یا ایجاد تصویر نادرست از واقعیت مالی و اقتصادی یک واحد تجاری استفاده می‌نمایند. پس، این یک واقعیت غیرمنتظره نیست که تقلب حسابداری یک موضوع مرتبط در ادبیات تجاری است. زیرا هزینه اقتصادی قابل توجهی را بر سازمان‌ها و جامعه تحمیل می‌کند (توماستی و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱).

بررسی درباره رفتارهای متقلبانه نشان می‌دهد که با سازه‌های گوناگونی در زمینه‌های حقوقی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، اخلاقی و فلسفی، آموزشی و فرهنگی، مدیریت سازمانی، مالی و

حسابداری و حسابرسی و فناوری و... ارتباط نزدیکی دارد. یکی از ابعاد مهم در این باره، رفتارهای غیراخلاقی^۴ برخی از کارکنان و مدیران و عوامل محیطی در سازمان‌ها است. در بخش خصوصی و دولتی نبود اخلاق کاری قابل مشاهده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رفتار غیراخلاقی تنها و ویژه یک زمان یا مکان نیست و اعمال غیراخلاقی در همه سازمان‌ها و در همه صنایع اتفاق می‌افتد. همچنین اختلاف فزاینده‌ای بین ارزش‌های بیان‌شده روی دیوار و ارزش‌های عملی وجود دارد (دولان و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱). از این رو، امکان دارد که چگونگی حمایت از یک محیط اخلاقی به طور معمولی ویژگی‌های سازمانی را دست‌کم می‌گیرد که شاید باعث بروز و تداوم نبود درستکاری شود، به‌ویژه در مواردی که برخی از کارکنان و مدیران فریب را عملی مطلوب می‌دانند (هودک، ۲۰۲۰؛ ۶۹۱).

موضوع بررسی شخصیت و اثر آن روی رفتارهای مثبت و منفی در سازمان‌ها دهه‌ها است که مورد توجه پژوهشگران قرار دارد. همچنان که نخستین تئوری مثلث تقلب^۵ (ساترلند، ۱۹۴۵ و کروسبی ۱۹۶۵)^۶ و تئوری‌های بعدی نیز ریشه بسیاری از تقلبات و تخلفات کارکنان یقه‌سفید و سایر مجرمان را رفتاری و شناختی معرفی نمودند. بنابراین، می‌توان گفت یکی از سازه‌های سازگار در افزایش مدیریت سود حسابداری داشتن صفات تاریک شخصیت و اثر آن روی گرایش به رفتارهای مخرب و غیراخلاقی سازمانی است (هاریس و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱). در این زمینه، مدیران دارای صفات تاریک می‌توانند با تغییر ارقام و اطلاعات برای منافع شخصی استفاده کنند. این موضوع به عنوان کیفیت پایین گزارشگری^۷ اشاره دارد که بازتاب رفتار غیر اخلاقی است (بوخولز و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۶۶۳). همچنین در این باره، اعتماد اجتماعی^۸ می‌تواند در بروز پدیده ناهنجار رفتارهای متقلبانه نقش مثبتی داشته باشد. نبود اعتماد اجتماعی انگیزه ایجاد جوامع مخاطره‌آمیز و نافرمانی می‌شود (لوفردو، ۲۰۲۰؛ ۱).

موضوع پژوهش از این جهت اهمیت دارد که همانند سایر کشورهای دنیا، در کشور ما نیز در دهه‌های گذشته، شاهد بروز رفتارهای متقلبانه مانند اختلاس، کلاهبرداری، سواستفاده از دارایی‌ها و فرار مالیاتی از سوی برخی از افراد (درون و برون سازمانی) در سازمان‌های عمومی و خصوصی بودیم. اثر این گونه رفتارهای متقلبانه موجب کاهش اعتماد به کارکنان و مدیران بخش‌های متخلف و زیان‌های بسیاری شده است. در نتیجه این موضوع در کانون توجه رسانه‌ها، پژوهشگران، تدوین‌کنندگان استانداردها و قانونگذاران برای شناسایی عوامل مؤثر آن شده است. بنابراین هدف بررسی شناسایی و تبیین رابطه میان ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه با آزمون نظریه اعتماد اجتماعی می‌باشد.

بررسی حاضر به ادبیات موجود از چندین روش کمک می‌کند. نخست؛ رفتارهای ناپسند اجتماعی، غیر اخلاقی و غیر قانونی می‌توانند به افراد و سازمان‌ها و جامعه زیان وارد سازند. بنابراین این نگرانی وجود دارد که افراد دارای صفات تاریک شخصیت در سازمان‌ها با ارایه

اطلاعات و توانایی و انگیزه تأثیرگذاری در فرآیند گزارشگری برای دستیابی به سود فردی و سازمانی و به زیان دیگران، دست به دستکاری گزارشگری^۹ بزنند. پیامد آن کاهش کیفیت گزارشگری است (متشمن و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱). دوم؛ در همه رفتارهای متقلبانه (غیر اخلاقی) یک شخصیت و عامل انسانی پشت سر آن قرار دارد (شولتز و شولتز، ۲۰۱۷؛ ۶ و رامامورتی و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۲). بنابراین شناخت ویژگی آنها با ارزش است. شاید این گونه افراد بدون غربالگری و سنجش شخصیت و رفتارشناسی در رده‌های سازمانی بالا روند، رفتارهای نادرست، فرصت‌طلبانه و خطرناک در پیش بگیرند (هودک، ۲۰۲۰؛ ۷۰۲). سوم، اعتماد اجتماعی نقش با ارزشی می‌تواند در پیش‌گیری از رفتارهای متقلبانه و زیان‌بخش در سازمان‌ها بازی کند که کمتر در بررسی‌های پیشین به کار رفته است. چهارم، جامعه آماری گزینش شده (نظارت‌کنندگان و کنترل‌کنندگان)^{۱۰} شاید اندک باری باشد که نه به عنوان حسابرس، کنترل‌کننده و بازرس، ولی در نقش یکی از کارکنان و مدیران سازمان‌های عمومی و خصوصی قرار داده شده‌اند. سرانجام، این پژوهش می‌تواند با دیدگاه‌گیری از ادبیات پیشین، گامی در افزایش دانش و همسویی و هم‌افزایی آن داشته باشد. با توجه به متون یادشده می‌توان پرسش پژوهشی را به صورت زیر بازگو کرد. چگونه دیدگاه اعتماد اجتماعی رابطه میان صفات تاریک شخصیت و گرایش به رفتارهای متقلبانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟ در بخش‌های بعدی، با توضیح ادبیات، مبانی نظری و فرضیه‌ها، روش‌شناسی، تحلیل داده‌ها، آزمون فرضیه‌ها و بحث و نتیجه‌گیری دنبال می‌شود.

۲- مبانی نظری، ادبیات و فرضیه‌ها

۲-۱. گرایش به رفتارهای متقلبانه

بررسی چارچوب نظری، متون و پژوهش‌های پژوهشگران از جمله (رشید و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۱۰۴-۱۱۹، نگوپان و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۱، سرل، ۲۰۲۲؛ ۱، انجمن بازرسان رسمی تقلب، ۲۰۲۲؛ ۴-۲۵) نشان می‌دهد که رفتارهای متقلبانه در دامنه رنگین‌کمانی در گونه‌های گوناگون در زمان و محیط در افراد و سازمان‌ها دیده می‌شود. هر فرد و سازمان برابر انگیزه‌ها، نگرش‌ها و نیازهای پنهان و پیدای خود یکی از روش‌های متناسب خود را انتخاب و انجام می‌دهد. هر گونه رفتار متقلبانه (غیر اخلاقی) هم‌زمان و یا به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم می‌تواند به یک فرد و یا سازمان سود و یا زیان برساند. برای مثال، گزارشگری نادرست، پنهان‌کاری، رشوه، تبانی، تغییر و دستکاری اعداد و ارقام اطلاعات حسابداری و گزارشگری مالی، سواستفاده از دارایی‌ها، سوءاستفاده از خلاءهای قانونی، عدم افشا، رعایت نکردن تضاد منافع^{۱۱}، مدیریت سود، رفتارهای زیانبار در محل کار، رعایت نکردن قوانین و مقررات و استانداردها، برخورد غیر منصفانه، اعمال نفوذ در دیگران، فرصت‌طلبی و... نمونه‌هایی از

رفتارهای متقلبانه است (نصراالله و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۱۳۱، بودیارتو، ۲۰۲۲؛ ۴۷-۵۰، واینز، ۲۰۲۲؛ ۱۲۹، برودی و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۵۵، کوت، ۲۰۲۲؛ ۴۸۳، کاریوف، ۲۰۲۱؛ ۲، توماسیتی، ۲۰۲۱؛ ۱، موتشمن و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۳، جونز و مولر، ۲۰۲۱؛ ۱، اوزایلی، ۲۰۲۰؛ ۲-۱۰، دسوزا و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۱۲۸).

با مرور تاریخی هوگو وان دریل (۲۰۱۹؛ ۱۲۵۹-۱۲۶۱) درباره فریبکاری و تقلب نشان می‌دهد که این موضوع را باید با الگوهای فکری متفاوت مورد بررسی قرار داد. زیرا برداشت همه عوامل از یک دیدگاه سخت و دشوار است. چون که رفتارهای متقلبانه (تقلب) از زمانی به زمان دیگر، از فردی به فرد دیگر، از سازمانی به سازمان دیگر، از محیطی به محیط دیگر و از نظارت‌کننده به نظارت‌کننده دیگر، از شخصیت و رفتارشناسی تا عوامل فنی (استانداردها و قوانین و مقررات)، از ساختارهای سازمانی نامتناسب، انتظارات گوناگون سهامداران و سرمایه‌گذاران از مدیران و کارکنان به صورت متفاوت تفسیر و برداشت می‌گردد. همچنین ماهیت تقلب پیچیده است، و پیچیدگی تقلب می‌تواند به طور قابل توجهی بر یافته‌های تجربی و غیرتجربی حاصل از پژوهش‌های تقلب تأثیر بگذارد. پژوهشگران نظرات و الگوهای گوناگونی درباره تقلب ارائه نمودند. ولی پاسخ پژوهشگران، جواب قانع‌کننده‌ای درباره تقلب را ندارند (اوزایلی، ۲۰۲۰؛ ۴).

جالب توجه است که بخش عمده‌ای از متون تقلب به حساب‌برسان و نحوه شناسایی موارد تقلب اشاره دارد، ولی حساب‌برسان (اعم از داخلی و خارجی و...) نقش دومی در کشف تقلب دارند، زیرا مسئولیت اصلی بر عهده مدیریت است. همچنین یادآوری می‌نماید که ساترلند (۱۹۴۰) نخستین کسی بود که جنایت جرایم خیابانی^{۱۲} را از جرایم یقه‌سفیدان^{۱۳} جدا نمود. بر خلاف جرایم خیابانی، جرایم یقه سفیدها بیشتر به شکستن اعتماد و فریب نسبت به خشونت مربوط می‌شود و از آنجایی که بیشتر زیر میز و توسط افراد محترمی که دارای جایگاه اجتماعی و شغلی بالایی هستند، مرتکب می‌شوند چندان آشکار نیستند (کاگیاس و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۳).

پژوهش آنتونلی و همکاران (۲۰۲۱؛ ۵۵۲) نشان می‌دهد که هدر دادن، ناتوانی و نارسایی حسابداری در افراد متقلب و بی‌کفایتی سازمانی (و فردی) ناشی می‌شود. حتی چگونه کشورهای زیر نظر پاپ هم می‌توانند «وسیله‌ای برای تقلب^{۱۴}» باشند، و به ویژه این‌که چگونه از آن به عنوان «سپیر» استفاده شده است تا هم تقلب و هم بی‌کفایتی سزا نداشته باشند. تخلف‌های مالی در سال‌های گذشته مورد توجه قرار گرفته است و دستاویزی شده است که نظارت‌کنندگان بازار دامنه و سختی مداخلات را افزایش دهند. از آنجایی که فعالیت‌های مالی با انگیزه درونی و اجتماعی تصور می‌گردد. بنابراین چارچوب فکری اقتصادی نئوکلاسیک، از اندیشه سودگرایانه پیروی می‌کند، و منطقی است که در رفتار نادرست همکاری کنیم. ولی در

چارچوب یک الگوی فکری رفتاری و اخلاقی برتر می‌توان فراتر از اندیشه سوداگری به رشد و برتری و به بازدارندگی دست یافت (هاریس و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱).
با توجه به این‌که تعریف یگانه و جهانی از رفتارهای متقلبانه و غیر اخلاقی وجود ندارد. همچنین رفتارهای متقلبانه موضوع متنوع، پیچیده و چندگانه‌ای است. بنابراین نیازمند نگرش فراتر از یک الگو و یا نظریه ویژه درباره تقلبات است. دیدگاه کلاسیک مثلث تقلب نمادین‌ترین نظریه‌ای است که در رشته‌های گوناگون مورد بررسی قرار گرفته است. مثلث تقلب بیان می‌کند که وقتی سه عنصر (فشار، فرصت و توجیه / منطقی‌سازی) در کنار هم قرار می‌گیرند، افراد برای ارتکاب رفتار غیر اخلاقی (یعنی تقلب) انگیزه پیدا می‌کنند. ولی با گذشت زمان مشخص گردید که این الگو به تنهایی توانایی ارائه راهکار متناسب برای رفتارهای متقلبانه را ندارد. بنابراین باید میان‌رشته‌ای، همه جانبه و فراتر تئوری تقلب به موضوع نگاه گردد (دولان و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱، کاگیاس و همکاران ۲۰۲۱؛ ۳-۴، سالاجا و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۵۰۸، اوزایلی، ۲۰۲۰؛ ۴).

۲-۲. شخصیت و صفات تاریک شخصیت

شخصیت یکی از موضوعات با ارزش در گرایش به رفتارهای متقلبانه در افراد و سازمان‌ها است. شخصیت می‌تواند خود را در گونه‌های گوناگون در رفتارهای خوب و بد نمایان سازد. بررسی شخصیت انسان‌ها نشان می‌دهد که همگی در سایه صفات تاریک و روشن شخصیت خود قرار داریم. بر پایه آن به پدیده‌ها و رویدادهایی که ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند رفتار درخور مثبت و منفی از خود نشان می‌دهیم. این گونه صفات شخصیت می‌توانند عملکرد کارکنان و مدیران سازمان‌ها و کامیابی و یا ناکامی آنها نقش برجسته‌ای داشته باشد (آیزنبارت و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۶).

لارسن و باس (۲۰۱۷؛ ۴) شخصیت را به‌عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و سازوکارهای روانشناختی که در فرد سازماندهی شده و به نسبت پایدار و بر تعاملات وی و سازگاری با محیط‌های درون روانی، جسمی و اجتماعی تأثیر می‌گذارد، بیان کردند. فوندر (۲۰۱۶؛ ۵)، در یک صورت‌بندی تا حدی علی، مدعی است که شخصیت «به الگوهای فکری، احساسی و رفتاری مشخصه افراد، همراه با سازوکارهای روانشناختی - نهفته یا آشکار - در پشت این الگوها اشاره دارد». همچنین شخصیت یک فرد مجموعه پایداری از ویژگی‌ها و سبک‌هایی است که از خود نشان می‌دهد، که ویژگی‌ها نشان‌دهنده (الف) تمایلات (یعنی تمایلات طبیعی یا تمایلات شخصی) شخص است، (ب) راه‌هایی که این فرد با «فرد عادی استاندارد» در جامعه خود نایکسان است. از دید انجمن روانشناسی آمریکا: «شخصیت به تفاوت‌های فردی، الگوهای مشخصه تفکر، احساس و رفتار اشاره دارد» (برگنر، ۲۰۲۰؛ ۴).

واژه صفات تاریک شخصیت^{۱۵} (ویژگی‌های ناپسند اجتماعی) که به رفتارهای منفی، ضد اجتماعی، ناهنجار، غیراخلاقی و سؤال‌برانگیز اشاره دارد، گفته می‌شود (پائولوس ۲۰۱۴؛ ۴۲۱، زتلر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۹۷۵). از زمان شناسایی صفات تاریک شخصیت سه گانه (ماکیاولیسم^{۱۶}، خودشیفتگی^{۱۷}، جامعه‌ستیز/روان‌پریش^{۱۸}) از سوی پائولوس و ویلامز (۲۰۰۲)، صفات دیگری مانند دگرآزاری^{۱۹}، کینه‌توزی^{۲۰}، بی‌توجهی اخلاقی^{۲۱}، خود استحقاقی^{۲۲}، خودکامی^{۲۳}، خودمحوری^{۲۴}، شادنفرید^{۲۵}، آزمندی (حرص و طمع)^{۲۶} نیز از سوی سایر پژوهشگران برای قرار دادن در آن پیشنهاد شده است (موشاگن و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۶۶۲، هیلینگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۲۱۶). دستاورد برخی از پژوهشگران نشان می‌دهد کارکنان و مدیران بالای سازمان‌ها که از این‌گونه صفات برخوردار هستند. شاید انگیزه‌هایی برای رفتارهای متقابلانه مالی، جرایم اقتصادی، رفتارهای نادرست‌کاری در سازمان‌ها و در محل کار (کسب و کار) را از خود بروز می‌دهند. سطح بالایی از ویژگی‌های شخصیتی تاریک برابر با کیفیت پایین کار و یک محیط کار «سمی»^{۲۷} است (گویی و همکاران ۲۰۲۰؛ ۳۹۷، ۲۰۱۸؛ ۱، دسوزا و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۱۲۷، راموس - مونتسدوکا و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۳، هاریسون و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۹۹۲).

رفتارهای ناخوشایند اخلاقی و اجتماعی، جوامع را در سطوح مختلف با چالش‌های جدی مواجه می‌کند. در پژوهش‌های شخصیتی جریان اصلی، چنین رفتارهایی اغلب به «مجموعه‌ای از صفات ناپسند اجتماعی در محدوده تحت بالینی»^{۲۸} نسبت داده می‌شود. این‌گونه صفات به عنوان صفات تاریک شناخته شدند. دارندگان این‌گونه صفات می‌توانند اثر مثبت و منفی در سازمان ایجاد نمایند. از لحاظ نظری، دارندگان این‌گونه صفات به عنوان «تمایل عمومی برای به حداکثر رساندن مطلوبیت فردی خود - بی‌توجهی، پذیرش یا تحریک بدخواهانه بی‌فایده برای دیگران - همراه با باورهایی که به عنوان توجیه عمل می‌کنند، تعریف می‌شود. این‌گونه افراد برای سازمان‌ها زیان‌آور و آسیب‌رسان هستند. شاید رفتارها و تصمیمات غیراخلاقی از خود نشان دهند. از آزار رساندن به دیگران خشنود و خوشحال گردند (موشاگن و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۱۸۳، ۲۰۱۸؛ ۶۵۷، پائولوس، ۲۰۱۴؛ ۴۲۱).

ماکیاولیسم یک سازه رایج در پژوهش‌های اخلاقی و رفتار سازمانی است. ماکیاولیسم انبوهی از رفتارهای ضدسازنده، انحرافی و غیراخلاقی را پیش‌بینی می‌کند. با این حال، افراد دارای ماکیاولیسم بالا نیز با محیط سازمانی خود سازگار می‌شوند و تنها در موقعیت‌های خاصی دست به رفتار غیراخلاقی می‌زنند. ماکیاولیسم یک ویژگی است که با تعاملات فرد با محیط مرتبط است. افرادی که ماکیاولیسم بالایی دارند، رفتار ضداجتماعی خود را محدود به محیط‌هایی می‌کنند که منافع آن بیشتر از هزینه‌ها باشد (جونز و مولر، ۲۰۲۱؛ ۵۳۵). برآیند بررسی موثمنن و همکاران (۲۰۲۱؛ ۲) حاکی از آن است که مدیرانی که ویژگی‌های شخصیتی

تاریک از خود نشان می‌دهند، با شیوع بیشتر روش‌های حسابداری متقلبانه در بخش‌های حسابداری و مالی مرتبط هستند. زیرا مدیران با صفات سه تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی) مستعد سوءاستفاده از توانایی‌های خود برای تأثیرگذاری بر فرآیند گزارش‌دهی به روش خودخواهانه هستند. بررسی اوتامی و همکاران (۲۰۱۹؛ ۹) نشان می‌دهد نگرش ماکیاولیسم بر قصد تقلب تأثیر می‌گذارد. نگرش ماکیاولیستی نیز خودخواهی تلقی می‌شود که در آن افراد برای منافع شخصی خود مایل به ارتکاب اعمال غیراخلاقی هستند. همچنین نتیجه پژوهش تریانتورو و همکاران (۲۰۲۰؛ ۲۰۲) نشان می‌دهد که ماکیاولیسم بالاتر قصد تقلب فردی را افزایش می‌دهد. برابر استدلال‌های ناشی از چارچوب نظری، پارادایم‌ها و پیشینه‌های پژوهشی موجود، فرضیه مربوط به صفت ماکیاولیسم به صورت زیر مطرح می‌شود:

- ماکیاولیسم در گرایش به رفتارهای متقلبانه تأثیر مثبت معناداری دارد.

کارکنان و مدیران دارای صفات تاریک خودشیفتگی با توجه به ویژگی شخصیتی (فرا اعتمادی، خوش‌بینی، بزرگ منشی، انتظار توجه و مورد ستایش واقع شدن، خطرپذیری و تصمیمات نادرست و رفتار غیراخلاقی)، می‌توانند سازمان را در فرآوری خطرات بسیاری قرار دهند. در حالی که سرپیچی‌ها ممکن است از یک فرد سرچشمه بگیرد، اگر بدون چالش باقی بماند، می‌تواند به سرعت در سراسر محل کار گسترش یابد، ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای غالب را تغییر دهد و در این فرآیند پایدارتر و سمی‌تر شود (سرل، ۲۰۲۲؛ ۴۸۱). خودشیفتگان سوءاستفاده از اصول مورد قبول حسابداری و رفتارهای فرصت‌طلبانه در شناسایی و یا حذف درآمدها و سوءاستفاده در افشاهای اختیاری در گزارش‌های مالی را، برای بهره‌مندی شرکت و یا خود را در نظر می‌گیرند (عبدالمقوید و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱). مدیران با ویژگی‌های شخصیتی خودشیفته موقعیت، علائق و اهداف خود را در اولویت قرار می‌دهند. بنابراین احتمال تحریف اطلاعات و زیرپا گذاشتن کنترل‌های داخلی موجود بیشتر می‌شود که منجر به افزایش گزارش‌های نادرست می‌شود (صالحی و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۴۲۵). از این رو، خودشیفتگان می‌توانند با توجه به ویژگی‌های رفتاری، طیفی از رفتارهای غیر اخلاقی را از خود نشان دهند (رحمان، ۲۰۲۰؛ ۱۴۱). همچنین، مدیران خودشیفته، دستیابی به بهترین اهداف عملکرد را از طریق انجام فعالیت‌های متقلبانه را در نظر می‌گیرند (بزرگ اصل و همکاران، ۱۴۰۰؛ ۱). برابر استدلال‌های ناشی از چارچوب نظری، پارادایم‌ها و پیشینه‌های پژوهشی موجود، فرضیه مربوط به صفت خودشیفتگی به صورت زیر بیان می‌شود:

- خودشیفتگی در گرایش به رفتارهای متقلبانه تأثیر مثبت معناداری دارد.

از سوی دیگر، جامعه ستیزها افراد بی پروا و تکانشی^{۲۹} هستند. افراد بسیار جامعه‌ستیز جسور، تکانشی، بی احساس و بی‌عاطفه هستند. ریسک‌های غیرضروری را برای به دست آوردن سودهای کوچک انجام می‌دهند. به شدت اعمال نفوذ کننده^{۳۰} هستند. به دنبال آن

احساسات و رفتارهای بسیار ضد اجتماعی از خود نشان می‌دهند (گویس و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۳۹۶). افراد با صفات جامعه‌ستیزی دارای رفتارهای پرخطر و ریسک‌پذیری بیشتری در تصمیم‌گیری و اثرگذاری در زندگی دیگران را انجام می‌دهند (دوئرفلر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۶۲۳). طبق گفته ۱۳۷ محقق برجسته جامعه‌ستیزی، آنها کسانی هستند که فاقد پشیمانی، غیرهمدلی، خودمحوری، اعمال نفوذکننده، بی‌عاطفه، فریبکار، نادرستکار و خود بزرگ‌نمایی کننده هستند. بنابراین تأثیر جامعه‌ستیزان شرکتی - به‌ویژه انواع تحت بالینی - گاهی به طور بالقوه برای سازمان، مأموریت آن، کارکنان آن و در صورت وجود، سهامداران ویران‌کننده است (شیهی و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۴۸۰-۴۸۱). برابر پژوهش‌های متشمن و همکاران (۲۰۲۱؛ ۱) و سزابو و همکاران (۲۰۲۱؛ ۱) و دوئرفلر و همکاران (۲۰۲۱؛ ۶۲۳) افراد جامعه‌ستیز می‌توانند با توجه به ویژگی‌های خود، سازمان را با مخاطرات، رفتارهای متقلبانه و گزارشگری نادرست و تصمیمات غیر اخلاقی گوناگونی روبرو سازند. همچنین آنها برای کارکنان آزاردهنده و آسیب‌زا و برای سازمان مضر هستند (بودی، ۲۰۲۱؛ ۶۷). برابر استدلال‌های ناشی از چارچوب نظری، پارادایم‌ها و پیشینه‌های پژوهشی موجود، فرضیه مربوط به صفت جامعه‌ستیزی به صورت زیر تدوین می‌شود:

• جامعه‌ستیزی در گرایش به رفتارهای متقلبانه تأثیر مثبت معناداری دارد.

دگرآزاری نوعی از صفات تاریک شخصیت است. نوعی از اختلال شخصیت که به صورت رفتار ظالمانه، تحقیرآمیز و پرخاشگرانه نسبت به دیگران نمود پیدا می‌کند و موجب آرامش جسمی، روانی و جنسی در شخص آزارگر می‌شود. افراد دگرآزار دارای ویژگی‌هایی مانند غیرقابل اعتماد بودن، عدم همدلی، عدم صداقت و تمایلات ضد اجتماعی هستند (عبادی و ماشینچی عباسی، ۱۴۰۰؛ ۱-۳). گویس و همکاران (۲۰۱۸؛ ۳۹۷) از بررسی پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که، حضور مدیران اجرایی با ویژگی‌های شدید دگرآزارهای روزانه برای سازمان‌ها مضر هستند. زیرا آنها محیط کار، سمی / زیان‌آور می‌کنند، کیفیت محصولات و خدمات را به خطر انداخته و ارائه خدمات را به تأخیر می‌اندازند، از جذب استعدادها جلوگیری کرده و خطر مدیریت نتایج، تقلب و فساد را افزایش می‌دهند. بررسی رضازاده و همکاران (۱۴۰۰؛ ۱۶۷) نشان می‌دهد که متغیرهای روانشناختی باعث ایجاد تفاوت‌های رفتاری در مدیران می‌شود. بنابراین، این متغیرها به عنوان یک عامل تأثیرگذار در قصد تقلب در گزارشگری مالی شناخته می‌شوند. در نتیجه ویژگی‌های شخصیتی (دگرآزار) تأثیر مثبت و معناداری بر گزارشگری مالی متقلبانه دارد. سطح بالایی از این گونه صفات می‌تواند در بیشتر موارد با کیفیت پایین کار، گزارشگری بی‌کیفیت و نشانه یک محیط زیانبار و ناکارآمد باشد (گویس و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۳۹۴-۴۰۸). برابر استدلال‌های ناشی از چارچوب نظری،

پارادایم‌ها و پیشینه‌های پژوهشی موجود، فرضیه مربوط به صفت دگرآزاری به صورت زیر بیان می‌شود:

- دگرآزاری در گرایش به رفتارهای متقلبانه تأثیر مثبت معناداری دارد.
- کینه‌توزی نوعی رفتار ناپسند اجتماعی است. شاید این مضمون ناشی از تمایل به آسیب-رساندن به دیگران به عنوان منبع رضایت بازیگر باشد. شاید هم واکنشی به احساس بی‌عدالتی شخصی باشند. کینه «گرایش به آسیب‌رساندن، آزار، ناامیدی، یا خوارسازی شخص دیگری است». براسستی، فرد کینه‌توز از افزایش سودمندی یا معیار دیگری از لذت بردن از تأثیر منفی بر دیگران خشنود می‌شود. نخست، این‌که کینه‌توزی برای شخص کینه‌توز هزینه دارد. در واقع، سود خالص روحی مورد انتظار مثبت است. دوم، لذت یا فایده ناشی از کینه‌توزی تنها تابعی از بی‌فایده بودن، درد یا ناراحتی مورد انتظار هدف رفتار کینه‌توزانه است. همچنین موضوع خرید کالاهای موقعیتی، نقض قوانین مالیاتی و فرار از آن، قراردادهای، علایم تجاری، قوانین کیفری نمونه‌هایی از رفتارهای کینه‌توزانه به شمار می‌رود (هاریسون، ۲۰۱۸؛ ۹۹۲-۱۰۲۶). همچنین کینه‌توزی را می‌توان به عنوان تلاش آگاهانه برای جلوگیری از دستیابی دیگران به اهداف خود و شکست آنها تعریف کرد (مارکوس و زیگلر-هیل، ۲۰۱۵؛ ۴۳۵، زیگلر-هیل و همکاران، ۲۰۱۵؛ ۸۶). نتایج تجربی کولیس و همکاران (۲۰۱۲؛ ۴۱۳) نشان می‌دهد که افراد تنها رفاه مالی را به حداکثر نمی‌رسانند. رفتار آنها با وجود «اثر کینه‌توزی» سازگار است، زمانی که تصورشان این است که متغیرهای اجرایی «بیش از اندازه» هستند. به طور خاص، «اثر کینه‌توزی» زمانی شناسایی می‌شود که افراد نتوانند بازده مالی خود را به حداکثر برسانند. برابر استدلال‌های ناشی از چارچوب نظری، پارادایم‌ها و پیشینه‌های پژوهشی موجود، فرضیه مربوط به صفت کینه‌توزی به صورت زیر مطرح می‌شود:
- کینه‌توزی در گرایش به رفتارهای متقلبانه تأثیر مثبت معناداری دارد.

۲-۳. اعتماد اجتماعی

اعتماد اجتماعی یک پدیده حساس و شکننده در حوزه روان‌شناسی و جامعه‌شناسی قرار دارد. ولی اثر آن بیشتر در ابعاد رفتارهای متقلبانه، فساد مالی و اداری، بهبود اقتصادی، رفاه اجتماعی، رفتار سازمانی، سیاسی و دولتی و... در رشته‌های گوناگون مورد توجه قرار می‌گیرد. در این باره اعتماد بین فردی، اعتماد عمومی (به دیگران)^{۳۱}، پیوند افراد با یکدیگر و بازتاب پیوندهای اجتماعی بیشتر مدنظر پژوهشگران بوده است (دوان و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۲-۳). اعتماد بین فردی شامل تمایل فرد به پذیرش آسیب‌پذیری بر پایه انتظارات مربوط به رفتار طرف دیگر است که نتایج مثبتی در آینده به همراه خواهد داشت. اعتماد اجتماعی مبتنی بر عمل متقابل است (کروگر و مایر-لیندنبرگ، ۲۰۱۹؛ ۹۴). ولی فراتر از این عنصر مشترک، مفهوم اعتماد تفسیرهای متفاوتی دریافت کرده است. آلگان (۲۰۱۸؛ ۲۹۱) اعتماد را این‌گونه تعریف

نمودند: «اعتقاد یک فرد مبنی بر این که شخص یا مؤسسه دیگری برابر انتظارات خود، با رفتار مثبت عمل خواهد کرد». به عبارت دیگر، اعتماد بر این باور استوار است که اقدامات آتی برای وضعیت طرف اعتمادکننده سودمند خواهد بود (جیانگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۳).

برخی از پژوهشگران اعتماد را یک انتظار یا یک باور می‌دانند. اعتماد اجتماعی به عنوان یک مفهوم چند بعدی است. اهمیت محوری اعتماد یکی از ویژگی‌های بسیاری از مدل‌های اقتصادی است (کاریوف، ۲۰۲۱؛ ۲). به این معنا که هنگام مواجهه با ریسک، اعتماد به کسانی که مسئولیت مدیریت ریسک را بر عهده دارند می‌تواند بر رفتار بعدی افراد تأثیر بگذارد. کریسوکوئیدیس^{۳۲} و همکاران (۲۰۰۹) اعتماد را به عنوان یک مفهوم چند لایه تحت تأثیر سازه‌های اجتماعی - فرهنگی، شخصیت فردی و ویژگی‌های سازمانی درک شده و همچنین ویژگی‌های اطلاعاتی می‌بیند (لیو و یانگ، ۲۰۲۱؛ ۱۱۹۰). بدون اعتماد اجتماعی بنیان جامعه و نظام اجتماعی از میان می‌رود و بدون آن اقتصاد یک کشور نمی‌تواند عملکرد خوبی داشته باشد، با برآیند آن، هزینه معاملات افزایش می‌یابد (گون، ۲۰۱۹؛ ۱۹).

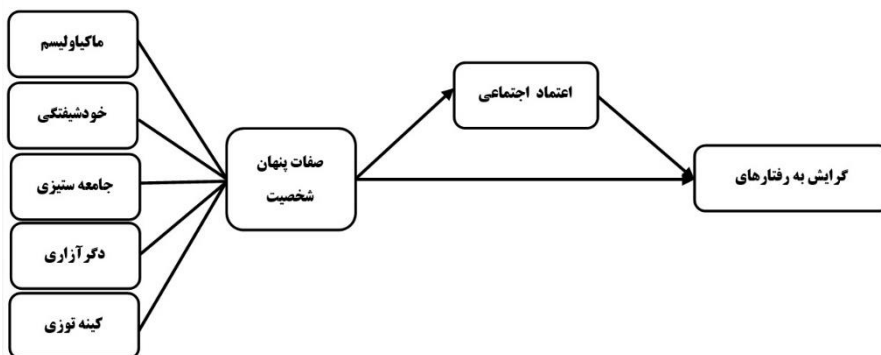
مطالعات تانتسونتورن (۲۰۲۲؛ ۴۹) و فورکمن (۲۰۲۲؛ ۱) نشان می‌دهد که فساد و رفتارهای غیراخلاقی تأثیر بسیار فرسایشی بر اعتماد اجتماعی ایجاد می‌کند. چگونه اعتماد می‌تواند در سطح فردی، سازمانی و بین سازمانی مجوزی برای سرپیچی از هنجارهای سازمانی و فساد مالی را در محیط کار فراهم و یا آن را القا کند. در این میان، روابط تاریک می‌تواند به گسترش فساد و تحریک آن کمک نماید. بنابراین، روابط اعتماد ناپایدار است و یک دشواری اجتماعی را نمایان می‌سازد. اعتماد به شخص دیگر با نبود اطمینان همراه است که انگیزه گسترش فریبکاری و شیادی در جامعه بشری را فراهم می‌نماید (کروگر و مایر - لیندنبرگ، ۲۰۱۹؛ ۹۲).

چن و همکاران (۲۰۲۱؛ ۲۹۹۵) مدعی هستند که اعتماد اجتماعی مدیریت سود را کاهش می‌دهد. همچنین یک محیط اعتماد اجتماعی در سطح بالا، باعث افزایش رفتار مدیریتی اخلاقی و برآیند آن، کاهش احتمال مدیریت سود می‌شود. مطالعه دنگ و همکاران (۲۰۱۸؛ ۵۳۹) نشان می‌دهد که اعتماد اجتماعی می‌تواند بر رفتار مدیریتی تأثیر بگذارد و شاید رفتارهای نادرست را کاهش دهد. آن با رفتار نادرست شرکت ارتباط منفی دارد. یو (۲۰۱۸؛ ۴۸۶) به این نتیجه رسید که شواهد تجربی بسیار قوی و محکمی از تأثیر علی فساد و منصفانه - بودن سازمانی بر اعتماد اجتماعی وجود دارد. برابر استدلال‌های ناشی از چارچوب نظری، پارادایم‌ها و پیشینه‌های پژوهشی موجود، فرضیه مربوط به صفت میانجیگری اعتماد اجتماعی به صورت زیر تدوین می‌شود:

• اعتماد اجتماعی نقش میانجی‌گر منفی معناداری میان صفات تاریک و گرایش به رفتارهای متقلبانه دارد.

رابطه میان ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه.../۱۹۵

با توجه به این که در صفات تاریک شخصیت سازه‌های گوناگون و چندگانه‌ای کارساز هستند. شاید سازه‌های شناخته شده و ناشناخته دیگری نیز وجود داشته که در این باره کارساز بوده باشند. بنابراین متغیرهای پنج‌گانه صفات تاریک برای الگوی مفهومی انتخاب شدند. الگوی مفهومی برابر با مبانی نظری و دیدگاه‌های موجود همانند؛ پائوس و ویلیامز (۲۰۰۲؛ ۵۶۷)، موشاگن و همکاران (۲۰۱۸؛ ۶۶۲)، فورکمن (۲۰۲۲، ۱)، کروگر و مایر- لیندنبرگ (۲۰۱۹؛ ۹۲)، دنگ و همکاران (۲۰۱۸؛ ۵۳۹) و پژوهش‌هایی مانند؛ دسوزا و لیما (۲۰۱۵؛ ۱۴۶) استفاده شده است. الگوی مفهومی در نمودار شماره ۱ ارائه شده است.



نمودار ۱: الگوی مفهومی پژوهش (سایبال و سینگ، ۲۰۲۰؛ ۸ و رضازاده و همکاران ۱۴۰۰؛ ۱۴۰)

۳- روش‌شناسی

رویکرد روش‌شناسی پژوهش، کمی است. راهبرد پژوهش توصیفی و با اهداف کاربردی و ماهیت آن پیمایشی با رویکرد فرضیات علی و تأثیرسنجی می‌باشد. از نظر زمانی یک پژوهش مقطعی است. در پژوهش برای محاسبات و شناسایی و اندازه‌گیری متغیرها از روش میدانی استفاده شد. ادبیات مربوط به مبانی نظری و پیشینه پژوهش با استفاده از منابع علمی و یافته‌های دیگر پژوهشگران داخلی و خارجی استخراج و بهره‌برداری گردید. گردآوری داده‌ها نیز از طریق پرسشنامه استاندارد و آزمون فرضیه‌ها به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری^{۳۳} و با روش حداقل مربعات جزئی^{۳۴} انجام شده است.

۳-۱. اطلاعات پرسشنامه

در مطالعه حاضر، صفات پنجگانه تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی، دگرآزاری و کینه‌توزی) متغیر مستقلی هستند که قادر به توضیح یا پیش‌بینی متغیر وابسته (گرایش به رفتارهای متقلبانه) می‌باشند. همچنین متغیر اعتماد اجتماعی به عنوان متغیر میانجی، میان صفات تاریک شخصیت و گرایش به رفتارهای متقلبانه در نظر گرفته شده تا اثر

غیرمستقیم متغیرهای مستقل روی متغیر وابسته مشاهده شود. برای آزمون فرضیه‌ها و گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد در دو بخش استفاده گردید. بخش نخست، شامل سؤالات ویژگی‌های عمومی بودند که در ۹ گویه مطرح شدند. بخش دوم سؤالات شامل ۴۵ گویه بود. برای متغیرهای مستقل ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی و دگرآزاری از پرسشنامه صفات تاریک کوتاه پائولوس و همکاران (۲۰۲۰: ۱۵)، در ۲۸ گویه که برای هر یک از متغیرهای یاد شده ۷ گویه انتخاب شدند. برای متغیر کینه‌توزی ۴ گویه از پرسشنامه سناریونویسی قضاوت اخلاقی پراحتی و زیلبرزتنج (۲۰۱۸: ۱۵) در نظر گرفته شد که در آن پاسخ دهنده درباره رفتار اخلاقی و یا غیر اخلاقی (کینه‌توزی) تصمیم‌گیری نماید.

برای متغیر میانجی اعتماد اجتماعی از پرسشنامه ارزیابی اعتماد گوچتر، همکاران (۲۰۰۴: ۵۱۰) در ۸ گویه و برای متغیر وابسته گرایش به رفتارهای متقابلانه، ۵ گویه از پرسشنامه سناریونویسی شده در گرایش به رفتارهای غیر اخلاقی (تقلب) از کاربینتر و ریمرز (۲۰۰۵: ۱۲۰) و ایمر و گرگز (۱۳۹۷: ۲۹۶) استفاده گردید. در سؤالات سناریو طراحی شده، پاسخ‌دهنده در جایگاه مدیر شرکت قرار گرفته که درباره تهیه صورت‌های مالی که همراه با تغییر در اعداد و ارقام هزینه‌ها و درآمدها و سود بود، تصمیم‌گیری نماید. همچنین پرسشنامه پژوهش در طیف لیکرت بوده که با ارزش عددی ۱ الی ۵ برای هر یک از طیف‌های پنجگانه (از مقدار ۱ برای کاملاً مخالف و مقدار ۵ برای کاملاً موافق) در نظر گرفته شده‌اند. پرسشنامه از راه سامانه نرم‌افزاری الکترونیکی پرسال (و در شبکه‌های اجتماعی واتساپ و تلگرام) در سال ۱۴۰۰ برای پاسخگویی در اختیار جامعه آماری قرار گرفت.

جدول ۱: اطلاعات مربوط به متغیرها و پرسشنامه

| ردیف | نوع متغیر | عنوان متغیر | تعداد | عنوان پرسشنامه (تعریف) | مقیاس / لیکرت | منابع پرسشنامه |
|------|-----------|-----------------------------|-------|-------------------------------------|---------------|--|
| ۱ | مستقل | ماکیاولیسم | ۷ | صفات تاریک کوتاه | ۵ جوابی | پائولوس و همکاران (۲۰۲۰: ۱۵) |
| | | صفات خودشیفتگی | ۷ | صفات تاریک کوتاه | ۵ جوابی | پائولوس و همکاران (۲۰۲۰: ۱۵) |
| | | تاریک جامعه‌ستیزی | ۷ | صفات تاریک کوتاه | ۵ جوابی | پائولوس و همکاران (۲۰۲۰: ۱۵) |
| ۲ | میانجی | شخصیت دگرآزاری | ۷ | صفات تاریک کوتاه | ۵ جوابی | پائولوس و همکاران (۲۰۲۰: ۱۵) |
| | | کینه‌توزی | ۴ | قضاوت اخلاقی | ۵ جوابی | پراحتی و زیلبرزتنج (۲۰۱۸: ۱۵) |
| ۳ | وابسته | اعتماد اجتماعی | ۸ | ارزیابی اعتماد | ۵ جوابی | گوچتر، همکاران (۲۰۰۴: ۵۱۰) |
| | | گرایش به رفتارهای متقابلانه | ۵ | گرایش به رفتارهای غیر اخلاقی (تقلب) | ۵ جوابی | کاربینتر و ریمرز (۲۰۰۵: ۱۲۰) و ایمر و گرگز (۱۳۹۷: ۲۹۶) |

۳-۲. جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

اندازه نمونه برای ارائه، تحلیل، نتیجه‌گیری بسیار مهم و به خوبی شناخته شده است. با این حال، تعیین اندازه نمونه یکی از چالش‌های طراحی پژوهش است. تعیین اندازه نمونه در مدل‌سازی معادلات ساختاری چالشی است که اغلب پژوهشگران، بازمینان و نویسندگان پیشنهادی پژوهشی در علوم رفتاری با آن روبرو هستند. این امر به پیچیدگی مدل و همچنین به بسیاری از سازه‌های دیگر (به عنوان مثال، نرمال بودن داده‌ها، داده‌های از دست‌رفته، تعداد

متغیرها و...) و نرم‌افزار تحلیل داده‌ها بستگی دارد(هیر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۹، موشاگن و اردفولدر، ۲۰۱۶؛ ۵۴). یکی از ویژگی‌های مهم چارچوب نمونه‌برداری این است که باید تعداد کافی واحد را شامل شود که مجموعه‌ای کامل از داده‌ها را پشتیبانی کند.

به دلیل این‌که مدل مورد نظر در این پژوهش یک مدل تازه تولد یافته است و واریانس متغیرها در جامعه مشخص نمی‌باشد. از این‌رو، تعیین اندازه نمونه با رویکرد سرانگشتی و رویکرد مبتنی بر آزمون امکان‌پذیر نبوده است. ولی برابر نظر کلین (۲۰۱۶؛ ۱۶، ۲۰۱۱؛ ۱۱) برای تحلیل این-گونه مدل‌ها می‌توان بین ۲۰۰ تا ۴۰۰ نمونه در نظر گرفت تا امکان بررسی قدرت تبیین و پیش‌بینی متغیرهای وابسته و درون‌زا وجود داشته باشد.

به سبب محدودیت جامعه آماری در نامحدود بودن و دسترسی حضوری به همه اعضای جامعه، از روش نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب جامعه آماری استفاده گردید. این نمونه‌ها شامل اعضای حساب‌برسان مستقل، داخلی، بازرسان سازمان‌ها (بازرس قانونی، ناظران و کنترل-کنندگان)، ذی‌حساب‌ها، حساب‌برسان مالیاتی و کارشناسان دادگستری، که به مدت دست‌کم دارای یک سال تجربه مناسب در حوزه مورد مطالعه داشته‌اند، برگزیده شده‌اند.

در ارتباط با نرخ پاسخ‌گویی در سیستم‌های برخط دیدگاه‌های گوناگونی ارائه شده است. تحلیل هالتون و همکاران (۲۰۲۲؛ ۱۵۷۰) نشان می‌دهد نرخ پاسخ‌گویی برخط می‌تواند به میزان ۶۵٪ باشد. ولی هیچ معیار قطعی در زمینه میزان نرخ‌های برگشتی پرسشنامه وجود ندارد. بنابراین، با رعایت دیدگاه کلین، در جامعه نامحدود بر اساس فرمول کوکران که در آن Z^2 برابر $۳/۸۴۱۶۳$ ، $P: ۰/۵$ و $q: ۰/۵$ و $d^2: ۰/۰۰۲۵$ است (نانجان‌دسواراس و امی و دیواکار، ۲۰۲۱؛ ۲۸)، حجم نمونه ۳۸۵ برآورد گردید و از طریق شبکه‌های اجتماعی آنلاین واتساپ و تلگرام برای جامعه آماری در سال ۱۴۰۰ ارسال گردید.

$$\frac{Z^2 Pq}{n} = d^2$$

در این میان پاسخ ۲۴۹ پرسشنامه از سوی جامعه آماری برگردانده شد. با توجه به این‌که در تنظیمات پاسخ‌گویی اجباری به سوالات پرسشنامه در سامانه‌های اینترنتی برای پاسخ‌گویی اجباری فعال شده بود. بنابراین همه پرسشنامه‌های برگشتی کامل بوده و هیچ پرسشنامه‌ای کنار گذاشته نشد(هیر و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۶۲). خلاصه اطلاعات مربوط به جامعه آماری و پرسشنامه‌های ارسالی و برگشت داده شده در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: اطلاعات توزیع و برگشت پرسشنامه‌ها

| حجم نمونه مورد نیاز | پرسشنامه‌های توزیع شده | پرسشنامه‌های برگشت داده شده | پرسشنامه‌های قابل استفاده | نرخ بازگشت |
|---------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------|
| ۳۸۵ | ۳۸۵ | ۲۴۹ | ۲۴۹ | ۶۲٪/۲۵ |

۴- یافته‌ها

۴-۱. آزمون‌های پیش از تحلیل داده‌ها

یکی از مهم‌ترین سوگیری‌های داده‌ها به خاطر وجود افرادی است که بدون تفکر و اندیشیدن به پرسشنامه پاسخ داده‌اند. این افراد توانایی تغییر نتیجه فرضیات را نیز دارند. بنابراین قبل از تحلیل‌های اساسی نیازمند بررسی پیش پردازش‌هایی است که می‌تواند اعتبار پژوهش را به خطر اندازد. باید این افراد شناسایی و از مجموعه داده‌ها کنار گذاشته شوند. از آن جایی که پاسخ‌دهی اینترنتی دستورات محدود کننده‌ای برای پاسخ‌دهی کامل ارائه شده بود، هیچ موردی در این باره حذف نگردید.

با توجه به این‌که سامانه الکترونیکی برای پاسخ‌دهی پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. برای افزایش دریافت پاسخ نامه‌های قابل استفاده تنظیمات مربوط به پاسخ‌گویی اجباری به همه سؤالات فعال شده بود. در نتیجه، پاسخ‌دهنده نیاز به پاسخ‌گویی به همه گزینه‌های پرسشنامه بود. در غیر این صورت سامانه از ارسال پاسخ‌نامه خودداری می‌نمود. تا جایی که از رفتن به گزینه بعدی بدون انتخاب گزینه پیش‌رو، اجازه داده نمی‌شد. این موضوع با دیدگاه هیر و همکاران (۲۰۱۶؛ ۶۲) درباره این‌که افزایش استفاده از روش‌های گردآوری داده‌های آنلاین باعث کاهش داده‌های از دست رفته شده است، زیرا می‌توان از رفتن پاسخ‌دهندگان به سؤال بعدی در صورت پاسخ ندادن به سؤال خاصی جلوگیری کرد، همسویی دارد. در نتیجه ۲۴۹ پاسخ‌نامه دریافتی، کامل و قابل استفاده بودند. بنابراین داده‌های از دست رفته و یا پاسخ‌نامه بدون استفاده موجود نبوده است. همچنین از روش فرمولی نیز که میزان نمره فردی آن کمتر از ۰/۵ باشد وجود نداشته، بنابراین هیچ یک از پرسشنامه‌ها، کنار گذاشته نشده و تعداد داده‌های پژوهش کاهش نیافته است. همچنین بررسی درباره تکراری نبودن و منحصر به فرد بودن نشان می‌دهد که هیچ داده تکراری نبوده و همگی منحصر به فرد و حذفی در این باره صورت نگرفته است.

یکی دیگر از بررسی‌های پیش تحلیل پایانی در معادلات ساختاری، آزمون داده پرت و خارج از دامنه و آزمون داده‌های گم شده است. شناسایی و مدیریت آنها نقش مهمی در پژوهش دارند. داده‌های پرت داده‌هایی هستند که در حقیقت از بازه مجاز مورد نظر در دامنه وابسته خارج می‌باشند. اثر این داده‌ها بسیار مخرب است. زیرا ایجاد اریب یا تورش به یک سو می‌کند. نمایش ابزارهای داده‌های پرت در نمودار جعبه‌ای نشان می‌دهد که هیچ داده‌ای پرتی در میان ۴۵ پرسش در بازه میان ۱ تا ۵ طیف لیکرت وجود ندارد. برابر دیدگاه هیر و همکاران (۲۰۲۱، ۱۸۸) درباره آزمون داده‌های گم شده، باید در صورت وجود چنین داده‌های گم شده، این خانه با میانه اعداد به عنوان بهترین جایگزین برای داده گم شده در دامنه لیکرت جایگزین شوند. ولی بررسی داده‌ها نشان می‌دهد که هیچ داده گم شده‌ای وجود نداشته است.

آزمون کفایت اندازه نمونه و کُرویت روابط (تحلیل عاملی) حاکی از این است که پرسشنامه دارای ۴۵ شاخص بوده که در یک نمونه معینی توزیع گردیده و آمار توصیفی و پیش پردازش‌های لازم روی آن انجام پذیرفته است. کلید استفاده از تحلیل عاملی تاییدی در معادلات ساختاری وجود آزمون کفایت اندازه نمونه و کُرویت روابط می‌باشد. این آزمون از دو آزمون کایزر- می‌یر- آلکین (KMO) و بارتلت^{۳۵} تشکیل می‌گردد. اگر شاخص کایز- می‌یر- آلکین بزرگتر از ۰,۷ باشد یعنی اندازه نمونه برای انجام تحلیل عاملی کافی است. ولی آزمون بارتلت دارای مقدار تفسیرپذیری ندارد، اما باید سطح پذیرش معناداری آن کمتر از ۵ درصد باشد تا کُرویت (یعنی پرسش‌ها جهت نداشته باشد تنها باید باهم رابطه داشته باشد) روابط نیز تأیید شود. یافته داده‌ها نشان می‌دهد که آزمون شاخص کایز- می‌یر- آلکین به میزان ۰,۷۲۱ می‌باشد و سطح معناداری آزمون بارتلت نیز ۰/۰۰۰ بوده است. سرانجام، با توجه به یافته‌های به دست آمده پرسش‌ها باهم رابطه داشته و همچنین کُرویت روابط نیز تأیید شده‌اند.

۴-۲. یافته‌های آمار توصیفی

گزارش آمار توصیفی به شناخت بهتر داده‌های گردآوری شده برای توصیف کمی متغیرهای به کار رفته در فرضیه‌های پژوهش مورد نیاز است. در آمار توصیفی با یک سری از ابزارهای آماری، داده‌ها با ساده‌سازی و ساماندهی و به صورت فشرده، نموداری، کمی (فراوانی، درصدها، نسبت‌ها، ضرایب) توصیف می‌گردد. چنین ابزارهایی می‌تواند آماره‌هایی مانند شاخص مر- کزی (میان، میانگین) و پراکندگی (انحراف معیار، واریانس، توزیع چولگی و کشیدگی) در همسانی و ناهمسانی ویژگی‌های داده‌های تحلیل شده را نشان دهد (کوکسی، ۲۰۲۰؛ ۶۱-۶۴، کوئر و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۶۰). برابر با فراوانی دیده شده در اعضای نمونه، ۱۴ درصد (۳۵ تن) خانم‌ها و ۸۶ درصد (۲۱۴ تن) آقایان، و بیش از ۳۷ درصد مدرک کارشناسی، ۴۲,۹ درصد کارشناسی ارشد، ۱۴,۱ درصد دانشجوی دکترا و ۶ درصد دکترا داشتند. تحلیل آماری همه داده‌ها در جدول شماره ۲ حاکی از آن است که میانگین همه داده‌ها بیش از ۳ می‌باشد که گویای سازگاری افراد پیرامون در درون نمونه می‌باشد. همچنین همه انحراف معیارهای بالای ۵۰ درصد، بیانگر نبود افراد یکسان‌انگار در داده‌های تحلیل شده می‌باشد. یافته‌های آزمون چولگی و کشیدگی حاکی از آن است که داده‌ها دارای توزیع نرمال بوده و شرایط لازم و مرز شناخته‌شده برای نرمال بودن را دارا می‌باشند. در جدول شماره ۳ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| ردیف | نام متغیر | نوع متغیر | میانگین | انحراف معیار | چولگی | دامنه پذیرش چولگی | دامنه کشیدگی | پذیرش کشیدگی | نتیجه |
|------|----------------------------|-----------|---------|--------------|--------|-------------------|--------------|--------------|-------|
| ۱ | ماکیاولیسم | مستقل | ۳,۷۸۷۱ | ۰,۵۹۷۳۵ | -۱,۱۳۵ | [-۳, ۳] | ۰,۷۱۱ | [-۵, ۵] | تأیید |
| ۲ | صفات خودشیفتگی | مستقل | ۳,۴۴۹۲ | ۰,۵۵۹۸۵ | -۰,۵۹۹ | [-۳, ۳] | ۱,۱۰۱ | [-۵, ۵] | تأیید |
| ۳ | پنهان جامعه‌ستیزی | مستقل | ۳,۶۲۸۲ | ۰,۸۶۷۹۱ | -۰,۹۰۶ | [-۳, ۳] | -۱,۱۸ | [-۵, ۵] | تأیید |
| ۴ | شخصیت دگرآزاری | مستقل | ۳,۸۵۳۱ | ۰,۶۷۵۳۷ | -۰,۷۹۲ | [-۳, ۳] | ۰,۸۴۸ | [-۵, ۵] | تأیید |
| ۵ | کینه‌توزی | مستقل | ۳,۴۶۲۹ | ۰,۷۱۳۷۶ | -۰,۷۲۹ | [-۳, ۳] | ۰,۷۰۹ | [-۵, ۵] | تأیید |
| ۶ | اعتماد اجتماعی | میانجی | ۳,۸۵۶۴ | ۰,۸۱۶۱۹ | -۰,۰۰۶ | [-۳, ۳] | -۱,۲۱ | [-۵, ۵] | تأیید |
| ۷ | گرایش به رفتارهای متقلبانه | وابسته | ۳,۳۱۲۴ | ۰,۸۰۸۹۵ | -۰,۳۱۲ | [-۳, ۳] | -۱,۷۱ | [-۵, ۵] | تأیید |

در جدول ۳ اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جنسیتی درباره متغیرهای مورد بررسی به نمایش درآمدند. هرچند نتایج خیلی به هم نزدیک هستند. ولی تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که میزان صفات ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی، دگرآزاری، اعتماد اجتماعی و گرایش به رفتارهای متقلبانه خانم‌ها بیشتر از آقایان بودند. ولی میزان صفت خودشیفتگی و کینه‌توزی آقایان بیشتر از خانم‌ها می‌باشد. در برآیند کلی، میزان صفات تاریک شخصیت آقایان بیشتر از خانم‌ها خود را در متغیرهای پنج‌گانه نشان داده‌اند. ریز اطلاعات متغیرهای توصیفی جنسیت در جدول شماره ۴ وجود دارد.

جدول ۴: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش براساس گروه‌بندی جنسیت

| جنسیت | ماکیاولیسم | خودشیفتگی | جامعه‌ستیزی | دگرآزای | کینه‌توزی | اعتماد اجتماعی | رفتارهای متقلبانه | صفات تاریک شخصیت |
|--------------|------------|-----------|-------------|---------|-----------|----------------|-------------------|------------------|
| میانگین | ۳,۸۲۸۶ | ۳,۷۱۴۳ | ۲,۹۷۱۴ | ۲,۱۱۴۳ | ۳,۶۷۱۴ | ۲,۹۸۵۷ | ۳,۳۷۱۴ | ۳,۳۵۷۱ |
| تعداد | ۳۵ | ۳۵ | ۳۵ | ۳۵ | ۳۵ | ۳۵ | ۳۵ | ۳۵ |
| انحراف معیار | ۰,۷۴۶۹۸ | ۰,۶۶۷۳۷ | ۰,۹۸۴۷۶ | ۰,۹۰۰۰۵ | ۱,۳۴۴۶۱ | ۰,۹۳۵۳۰ | ۱,۰۰۵۹۵۷ | ۰,۶۸۱۳۹ |
| میانگین | ۳,۶۸۷۲ | ۳,۸۰۵۷ | ۲,۸۲۴۶ | ۲,۰۳۲۲ | ۳,۹۱۰۰ | ۲,۹۱۷۱ | ۳,۰۶۶۴ | ۳,۴۲۲۳ |
| تعداد | ۲۱۴ | ۲۱۴ | ۲۱۴ | ۲۱۴ | ۲۱۴ | ۲۱۴ | ۲۱۴ | ۲۱۴ |
| انحراف معیار | ۰,۹۰۸۵۲ | ۰,۷۵۲۸۸ | ۰,۹۸۰۳۸ | ۰,۸۶۴۰۱ | ۰,۹۸۱۴۷ | ۰,۷۳۹۳۶ | ۱,۱۳۶۱۴ | ۰,۷۵۳۱۸ |

۴-۳. یافته‌ها آمار استنباطی

۴-۳-۱. آزمون‌های پایایی و روایی

با توجه به روش‌شناسی، رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری و پیش پردازش داده‌های گردآوری شده و تعیین کیفیت حجم نمونه، از آزمون ناپارامتریک (واریانس محور- حداقل مربعات جزئی) برای تعیین ضرایب مسیر میان متغیرهای پنهان پژوهش استفاده شده است. به گفته جورسکوگ^{۳۶} روش حداقل مربعات جزئی این توانایی را دارد تا مدل‌های پیچیده را با سازه‌های متعدد، متغیرهای شاخص و مسیرهای ساختاری را بدون تحمیل مفروضات توزیعی بر داده‌ها برآورد نماید. مهمتر از همه، یک رویکرد پیش‌بینی علی در معادلات ساختاری است که بر پیش‌بینی در تخمین مدل‌های آماری تأکید می‌کند، که ساختارهای آن برای ارائه

توضیحات علی ساخته شده‌اند(هیر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۳؛ جورسکوگ، ۱۹۸۲، ۲۷۰). وظیفه مدل اندازه‌گیری بررسی روایی و پایایی سازه است. نخست بر اساس شروط روایی و پایایی سازه بررسی گردید که آیا شاخص‌های هر متغیر به درستی همان متغیر پنهان خود را اندازه‌گیری می‌کنند(معمولاً پایایی پرسشنامه از روش‌های پایایی بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و همگون سنجیده می‌شود). بنابراین، با آزمون مشخص گردید که از میان ۴۵ گزینه، ۸ گزینه به سبب پایین بودن بار عاملی (کمتر از ۰/۷۰٪) از گزینه‌ها کنار گذاشته شدند. این موضوع برای افزایش پایایی یا روایی بارهای ضعیف (۰/۷۰) در مدل‌های اندازه‌گیری صورت می‌گیرد(هیر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۷۷). جدول شماره ۵ نتایج آزمون بارهای عاملی پرسش‌ها ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون بارهای عاملی سؤالات

| نتیجه اقدام همگنی | نتایج آزمون همگنی | | سؤالات متغیر |
|-------------------|-------------------|-----------|--------------|
| | سطح معناداری | بار عاملی | |
| حفظ سؤال | ۵۷/۴۷۳ | ۰/۸۵۸ | ۱ |
| حفظ سؤال | ۴۷/۷۶۱ | ۰/۸۶۴ | ۲ |
| حفظ سؤال | ۱۴/۴۶۰ | ۰/۷۰۸ | ۳ |
| حفظ سؤال | ۳۴/۳۵۲ | ۰/۸۲۱ | ۴ |
| حفظ سؤال | ۳۱/۸۷۸ | ۰/۸۰۵ | ۵ |
| حذف سؤال | ۱۳/۹۸۰ | ۰/۶۵۶ | ۶ |
| حذف سؤال | ۶/۱۱۷ | ۰/۴۰۹ | ۷ |
| حفظ سؤال | ۳۵/۹۳۹ | ۰/۸۴۵ | ۸ |
| حفظ سؤال | ۳۰/۶۶۶ | ۰/۷۸۷ | ۹ |
| حفظ سؤال | ۱۸/۴۱۷ | ۰/۷۱۵ | ۱۰ |
| حفظ سؤال | ۲۴/۹۶۴ | ۰/۴۷۱ | ۱۱ |
| حفظ سؤال | ۲۱/۹۶۰ | ۰/۷۸۳ | ۱۲ |
| حفظ سؤال | ۱۶/۷۶۸ | ۰/۷۰۷ | ۱۳ |
| حذف سؤال | ۱۴/۷۰۵ | ۰/۶۷۸ | ۱۴ |
| حفظ سؤال | ۴۱/۰۴۵ | ۰/۸۳۴ | ۱۵ |
| حفظ سؤال | ۳۳/۶۷۸ | ۰/۷۹۰ | ۱۶ |
| حفظ سؤال | ۲۳/۱۷۷ | ۰/۷۲۶ | ۱۷ |
| حفظ سؤال | ۳۷/۶۵۸ | ۰/۸۱۴ | ۱۸ |
| حفظ سؤال | ۲۱/۹۱۰ | ۰/۷۴۶ | ۱۹ |
| حفظ سؤال | ۲۲/۴۴۸ | ۰/۷۱۵ | ۲۰ |
| حفظ سؤال | ۲۷/۴۹۳ | ۰/۷۶۶ | ۲۱ |
| حفظ سؤال | ۲۴/۱۷۶ | ۰/۷۹۹ | ۲۲ |
| حفظ سؤال | ۳۱/۳۰۲ | ۰/۸۶۷ | ۲۳ |
| حفظ سؤال | ۱۳/۲۴۰ | ۰/۷۶۸ | ۲۴ |
| حفظ سؤال | ۱۳/۴۶۴ | ۰/۸۳۶ | ۲۵ |
| حفظ سؤال | ۲۹/۷۲۰ | ۰/۸۵۸ | ۲۶ |
| حفظ سؤال | ۱۳/۱۲۹ | ۰/۸۲۶ | ۲۷ |
| حذف سؤال | ۳/۲۱۱ | ۰/۲۹۸ | ۲۸ |
| حفظ سؤال | ۵/۵۲۶ | ۰/۷۴۰ | ۲۹ |
| حفظ سؤال | ۲۱/۶۴۴ | ۰/۹۱۱ | ۳۰ |
| حفظ سؤال | ۸/۹۳۵ | ۰/۹۶۰ | ۳۱ |
| حذف سؤال | ۲/۵۸۹ | ۰/۴۶۳ | ۳۲ |
| حذف سؤال | ۲/۶۶۵ | ۰/۶۲۵ | ۳۳ |

| | | | | |
|----------------------------|----|-------|--------|----------|
| | ۳۴ | ۰/۷۱۶ | ۳/۵۵۵ | حفظ سؤال |
| | ۳۵ | ۰/۹۱۵ | ۳/۶۹۴ | حفظ سؤال |
| | ۳۶ | ۰/۶۲۲ | ۲/۴۹۶ | حذف سؤال |
| | ۳۷ | ۰/۶۳۶ | ۲/۵۹۱ | حذف سؤال |
| | ۳۸ | ۰/۷۰۳ | ۳/۴۸۹ | حفظ سؤال |
| | ۳۹ | ۰/۸۸۷ | ۰/۹۲۶ | حفظ سؤال |
| | ۴۰ | ۰/۹۰۳ | ۳/۹۲۶ | حفظ سؤال |
| | ۴۱ | ۰/۸۴۹ | ۴۷/۷۰۸ | حفظ سؤال |
| | ۴۲ | ۰/۸۸۱ | ۵۱/۵۲۸ | حفظ سؤال |
| گرایش به رفتارهای متقلبانه | ۴۳ | ۰/۸۰۱ | ۲۴/۲۶۱ | حفظ سؤال |
| | ۴۴ | ۰/۷۵۰ | ۲۲/۹۶۶ | حفظ سؤال |
| | ۴۵ | ۰/۸۱۳ | ۳۲/۲۲۰ | حفظ سؤال |

مرحله دوم در ارزیابی مدل اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی سازگاری درونی است. پایایی سازگاری درونی میزانی است که شاخص‌های (بارهای) اندازه‌گیری ساختار یکسان با یکدیگر مرتبط هستند. هدف ارزیابی مدل اندازه‌گیری اطمینان از پایایی و اطمینان معیارهای سازه است. بنابراین پشتیبانی از مناسب بودن گنجاندن آنها در مدل مسیر را فراهم می‌کند. معیارهای کلیدی آن شامل پایایی همسانی درونی (پایایی آلفای کرونباخ، ترکیبی و $Rho-a$)، روایی همگرا و روایی تمایز است (هیر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۸۹). خلاصه داده‌های مربوط به پایایی و روایی در جدول شماره ۵ ارائه شده‌اند.

یکی از معیارهای رایج برای سازگاری درونی، آلفای کرونباخ است که برآوردی از پایایی را بر اساس همبستگی‌های متغیرهای شاخص مشاهده شده ارائه می‌دهد. در این معیار فرض می‌شود که شاخص‌ها وزن یکسانی دارند. در نتیجه اهمیت همسانی دارند. روی هم رفته، مقدار ضریب آلفای کرونباخ بین ۰ و ۱ قرار دارد که در آن مقادیر بالاتر به سطوح پایایی بالاتر اشاره دارد. به ویژه، در پژوهش‌های اکتشافی مقادیر ۰/۷۰ قابل قبول، در پژوهش‌های پیشرفته‌تر مقادیر ۰/۷۰ تا ۰/۹۰ رضایت بخش تا خوب و مقادیر بالای ۰/۹۵ مشکل‌زا در نظر گرفته می‌شوند (هیر و همکاران ۲۰۲۱؛ ۷۷، هیر و همکاران، ۲۰۱۹، ۸). تحلیل داده‌های به دست آمده نشان می‌دهد مقادیر به دست آمده در دامنه مورد قبول (۰/۷۰ الی ۰/۹۵) قرار دارند. بیشترین مقدار به اعتماد اجتماعی (۰/۹۴۹) و کمترین مقدار به کینه‌توزی به مقدار (۰/۷۵۳) اختصاص یافته است.

با توجه به محدودیت‌های آلفای کرونباخ، استفاده از معیار دیگری برای پایایی همسانی درونی که به پایایی ترکیبی معروف می‌باشد، مناسب‌تر است. پایایی ترکیبی بارهای بیرونی متفاوت متغیرهای نشانگر/شاخص را در نظر می‌گیرد. به ویژه، آلفای کرونباخ معیار کمتری برای پایایی دارد، زیرا اقلام وزنی ندارند. در مقابل، با پایایی ترکیبی، اقلام بر اساس شاخص‌های سازه وزن‌گذاری می‌شوند. معیار این شاخص نیز برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه‌گیری مقدار ۰/۷ به بالا می‌باشد. در مقابل، پایایی ترکیبی تمایل دارد که پایایی

سازگاری درونی را بیش از حد برآورد کند، در نتیجه منجر به برآوردهای پایایی به نسبت بالاتر می‌شود. بنابراین منطقی است که هر دو معیار را در نظر گرفته و گزارش شود. هنگام تحلیل و ارزیابی پایایی سازگاری درونی معیارها، پایایی واقعی همواره بین آلفای کرونباخ (نماینده کران پایین) و پایایی ترکیبی (نماینده کران بالا) قرار دارد. بنابراین اعداد بین ۷۰٪ الی ۹۵٪ برای پایایی ترکیبی در نظر گرفته می‌شود (هیر و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۸، هیر و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۱۲۴). بررسی داده به دست آمده حاکی از این است که ضریب پایایی ترکیبی متغیرها در دامنه ۸۵٪ الی ۹۳٪ قرار دارد. بنابراین تمامی متغیرها از مطلوبیت خوبی برخوردار می‌باشند. زیرا از دامنه تعیین شده خارج نشدند.

یکی دیگر از معیارهای سنجش پایایی، ضریب پایایی همگون (rho-a) می‌باشد که معیاری برای پایایی سازگاری درونی است که یک مبادله مناسب بین آلفای کرونباخ محافظه کار و پایایی ترکیبی با مقدار زیاد در نظر گرفته می‌شود. این ضریب از پایایی آلفای کرونباخ بهتر است. همچنین معیار پذیرش آن ضریب بین ۷۰٪ الی ۹۵٪ می‌باشد (هیر و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۸۰). مشاهده ضرایب پایایی همگون متغیرها نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای مدل دارای ضریب پایایی بالای ۷۰٪ می‌باشند بنابراین تمام متغیرها از پایایی مطلوبی برخوردار بودند.

از ارزیابی دیگر پژوهش، ارزیابی اعتبار/روایی همگرای هر سازه است. روایی همگرا میزان همگرایی سازه به منظور توضیح واریانس شاخص‌های آن است. معیار مورد استفاده برای ارزیابی اعتبار همگرای سازه، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای همه شاخص‌ها در هر سازه است. این معیار به عنوان مقدار میانگین کل بارهای مجذور شاخص‌های مرتبط با سازه تعریف می‌شود (یعنی مجموع بارهای مجذور تقسیم بر تعداد نشانگرها). بنابراین، معادل اشتراک یک سازه است. حداقل قابل قبول آن ۵۰٪ است. بالاتر از ۵۰٪ نشان می‌دهد که سازه ۵۰ درصد یا بیشتر از واریانس شاخص‌هایی را که ساختار را تشکیل می‌دهند توضیح می‌دهد (هیر و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۹). داده‌های ضرایب متوسط واریانس استخراجی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج، تمامی متغیرهای مدل دارای ضریب متوسط واریانس استخراجی بالای ۰٫۵ می‌باشند. اطلاعات آزمون‌های روایی و پایایی در جدول شماره ۶ ارائه شده‌اند.

جدول ۶: اطلاعات آزمون‌های پایایی و روایی

| ردیف | نام متغیر | آزمون‌های پایایی | | | | آزمون روایی / اعتبار | |
|------|-----------------------------|------------------|---------------|--------------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| | | تکرارپذیری | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی (CR) | ضریب همبستگی Rho-A | روایی دیگر (CR>AVE) | نتیجه پایایی و روایی |
| ۱ | ماکیاولیسم | مستقل | ۰/۸۷۸ | ۰/۹۱۱ | ۰/۸۹۲ | ۰/۶۴۷ | تائید |
| ۲ | خودشیفتگی | مستقل | ۰/۸۵۸ | ۰/۸۹۹ | ۰/۸۶۴ | ۰/۶۴۲ | تائید |
| ۳ | صفات پنهان | مستقل | ۰/۸۸۶ | ۰/۹۱۱ | ۰/۸۹۳ | ۰/۵۹۵ | تائید |
| ۴ | دگرآزاری | مستقل | ۰/۹۱۲ | ۰/۹۳۱ | ۰/۹۱۵ | ۰/۶۹۴ | تائید |
| ۵ | کینه‌توزی | مستقل | ۰/۷۵۳ | ۰/۸۵۱ | ۰/۹۲۶ | ۰/۶۵۸ | تائید |
| ۶ | اعتماد اجتماعی | میانجی | ۰/۹۴۹ | ۰/۹۶۴ | ۰/۷۴۶ | ۰/۸۹۸ | تائید |
| ۷ | گرایش به رفتارهای غیراخلاقی | وابسته | ۰/۸۸۵ | ۰/۹۲۹ | ۰/۸۹۲ | ۰/۸۱۳ | تائید |

یکی دیگر از آزمون‌های مهم برای اندازه‌گیری مدل در معادلات ساختاری، آزمون روایی واگرایی است. منظور از شاخص روایی واگرایی سنجش میزان تعیین متغیرهای پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن است. یکی از ابزارهای مهم روش فورنل-لاکر (۱۹۸۱) می‌باشد. برابر این معیار یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده‌پذیرهای خودش داشته باشد، تا بتوان گفت متغیر پنهان مد نظر روایی واگرایی بالایی دارد. در واژه‌های آماری جذر میانگین واریانس استخراج شده \sqrt{AVE} هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان یا متغیرهای پنهان دیگر باشد یا میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از توان دوم همبستگی آن متغیر پنهان یا سایر متغیرهای پنهان باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱؛ ۴۸). یافته‌های به دست آمده در جدول شماره ۷ آمده نشان می‌دهد که اعداد نوشته شده در اریب (مورب) جدول از سطرها و ستون‌های خود بیشترین مقدار را به خود واگذار کردند. بنابراین وضعیت مطلوب در هر متغیر رخ داده و پرسش‌های هر متغیر تنها مربوط به همان متغیر است و به متغیرهای دیگر ارتباطی ندارد. برآیند این‌که، تمامی متغیرهای پنهان از روایی واگرایی بالایی برخوردار هستند.

جدول ۷: آزمون فورنل-لاکر متغیرهای پنهان مدل اندازه‌گیری

| متغیر | اعتماد اجتماعی | جامعه‌سنیزی | خودشیفتگی | دگرآزاری | ماکیاولیسم | کینه‌توزی | رفتار متقلبانانه |
|------------------|----------------|-------------|-----------|----------|------------|-----------|------------------|
| اعتماد اجتماعی | ۰/۹۸۴ | | | | | | |
| جامعه‌سنیزی | ۰/۰۵۵ | ۰/۷۷۱ | | | | | |
| خودشیفتگی | -۰/۰۷۵ | ۰/۴۸۹ | ۰/۸۰۱ | | | | |
| دگرآزاری | -۰/۰۵۲ | ۰/۱۱۸ | ۰/۱۱۹ | ۰/۸۳۳ | | | |
| ماکیاولیسم | -۰/۱۰۶ | ۰/۳۹۸ | ۰/۴۱۷ | ۰/۱۸۱ | ۰/۸۲۱ | | |
| کینه‌توزی | -۰/۰۰۰ | ۰/۰۵۵ | ۰/۰۸۴ | ۰/۴۳۸ | ۰/۱۵۵ | ۰/۸۱۱ | |
| رفتار متقلبانانه | -۰/۱۲۹ | ۰/۳۴۲ | ۰/۴۴۴ | ۰/۱۴۱ | ۰/۳۷۹ | ۰/۱۳۲ | ۰/۸۲۰ |

۴-۴. آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی توسط روایی متقاطع شاخص اشتراکی (C.V com) محاسبه می‌شود. این شاخص در واقع توانایی مدل ساختاری را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر را از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. چنان‌چه این شاخص عدد مثبت را نشان دهد، مدل اندازه‌گیری انعکاسی از کیفیت لازم برخوردار است. برای بررسی کیفیت کل مدل اندازه‌گیری میانگین این شاخص را گرفته و چنان‌چه مثبت باشد، کل مدل اندازه‌گیری از کیفیت مناسبی برخوردار است. محاسبه این شاخص برای هر متغیر پنهان انعکاسی شده به صورت جداگانه برآورد می‌گردد، این آزمون بدین معنی است که شاخص‌ها در چارچوب یک مدل اندازه‌گیری با چه کیفیت می‌توانند متغیرهای همسان خود را در مدل ساختاری سنجش کنند. سطح پذیرش بر اساس نظریه هنسler و همکاران (۲۰۰۹؛ ۳۰۳) و چین (۱۹۹۸؛ ۳۱۷) به میزان ۰/۰۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۳۵ (قوی) شناخته شده است. تحلیل داده‌ها در جدول شماره ۸ آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری هر متغیر را نشان می‌دهد. با توجه به یافته‌ها، متغیرهای پنهان پژوهش از سطح کیفیت قوی برخوردارند و به شکل مناسبی می‌توانند متغیر همسان خود را در مدل ساختاری اندازه‌گیری کنند.

جدول ۸: آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری هر متغیر پنهان

| ردیف | نام متغیر پنهان | نوع متغیر | C.V com | سطح کیفیت |
|------|----------------------------|-----------|---------|-----------|
| ۱ | ماکیاولیسم | مستقل | ۰/۴۹۵ | قوی |
| ۲ | خودشیفتگی | مستقل | ۰/۴۵۱ | قوی |
| ۳ | صفات تاریک شخصیت | مستقل | ۰/۴۵۰ | قوی |
| ۴ | دگرآزاری | مستقل | ۰/۵۴۵ | قوی |
| ۵ | کینه‌توزی | مستقل | ۰/۳۳۵ | متوسط |
| ۶ | اعتماد اجتماعی | میانجی | ۰/۶۶۷ | قوی |
| ۷ | گرایش به رفتارهای متقلبانه | وابسته | ۰/۴۹۱ | قوی |

۴-۵. آزمون کل برازش مدل و نتایج آزمون فرضیه‌ها

این که چگونه فرضیه‌های مربوط به برازش مدل آزمایش شوند، بی‌گمان یکی از دشواری‌ها در مدل‌سازی معادلات ساختاری است. بدون اطمینان از این‌که مدل مورد بررسی توصیف مناسبی از داده‌ها (و به طور ضمنی، پدیده‌های دنیای واقعی) ارائه می‌دهد، تفاسیر ساختار عاملی ادعا شده یا روابط میان متغیرهای پنهان در بهترین حالت بی‌معنی و در بدترین حالت گمراه‌کننده می‌شود. بنابراین یکی از با ارزش‌ترین مسائل در مدل‌سازی معادلات ساختاری، آزمون برازش مدل است (موشاگن و اردفولدر، ۲۰۱۶؛ ۵۴). معیارها، روش‌ها و درصدهای گوناگون برای مناسب بودن مدل از سوی پژوهشگران ارائه شده است. ولی برابر دیدگاه هیر و همکاران (۲۰۱۹؛ ۱۱) در این باره باید پژوهشگران با هوشیاری کار کنند. برای مثال، میزان ضریب تعیین باید همیشه در رابطه با زمینه بررسی، بر پایه اندازه‌های شناخته شده از بررسی همانند و مدل‌های با پیچیدگی همسان گزارش شود. همچنین برابر دیدگاه شارما و

همکاران (۲۰۱۹؛ ۳۴۶) اندازه ضریب تعیین زمانی که بیش از اندازه برازش داده شود می‌تواند بسیار بالا باشد. شاید همان مدل در نمونه دیگری که از همان جامعه گرفته شده باشد برازنده نباشد.

برازش مدل روشی برای سنجش میزان سازگاری یک الگوی نظری (تئوریک) با یک الگوی تجربی است. در مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک روش حداقل مربعات جزئی شاخص-هایی برای سنجش کل مدل وجود دارد. اولین شاخص، شاخصی به نام آزمون نیکویی برازش^{۳۷} است. این شاخص به صورت میانگین ضریب تعیین R^p و میانگین مقادیر متوسط واریانس استخراج شده به کمک فرمول ($GOF = \sqrt{AVE \times R^2}$) به دست می‌آید. میانگین متوسط واریانس استخراج شده به میزان، ۰/۷۰۷ و مقدار ضریب تعیین به میزان ۰/۱۲۵ و سرانجام میزان نیکویی برازش به مقدار ۰/۲۹۷ می‌باشد. همچنین برای ناتوانی‌ها و نارسایی‌هایی که شاخص نیکویی برازش یاد شده داشته است. در این راستا، دو شاخص برازش (شاخص نرم-شده برازندگی^{۳۸} و ریشه مربعات باقی‌مانده استاندارد^{۳۹}) مهم برای ارزیابی مدل ساختاری وجود دارد. در جدول شماره ۹ سطح پذیرش هر دو شاخص در مدل ساختاری ارائه شده که نشان می‌دهد که شاخص‌های برازش از سطح کیفیت خوب برخوردار هستند و کل مدل ساختاری به شکل مناسبی تبیین شده و مدل پژوهش با مدل مورد انتظار در جامعه انطباق‌پذیری دارد (هو و بنت لر، ۱۹۹۸؛ ۴۲۴، حبیبی و عدن‌ور، ۱۳۹۶؛ ۲۱).

جدول ۹: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

| شاخص‌های برازش | مقدار مجاز | مقدار به دست آمده | نتیجه |
|--|----------------|-------------------|-------|
| شاخص نرم شده برازندگی | بزرگتر از ۰/۹ | ۰/۹۷۲ | تائید |
| ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده | کوچکتر از ۰/۰۸ | ۰/۰۷۵ | تائید |

ارزیابی پایایی، روایی، نیکویی برازش و کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری نشان می‌دهد که داده‌های به دست آمده مناسب بوده و می‌توان مدل‌سازی معادلات ساختاری برای پذیرفتن یا نپذیرفتن فرضیه‌ها را انجام داد. فرضیه‌های پژوهش در چارچوب یک مدل ساختاری در دو حالت برآورد ضرایب مسیر و سطح معناداری ضرایب بررسی می‌شود. بررسی ضرایب مسیر و سطح معناداری فرضیه و پذیرش آنها با مقدار تی (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) و سطح معناداری (۹۵٪ اطمینان و ۰/۰۵٪ خطا) شناخته می‌شود. برای مثال اگر سطح معناداری یک فرضیه کمتر از ۰/۰۵ و اندازه آماره تی بیش از اندازه قدر مطلق ۱/۹۶ قرار گیرد. در آن صورت فرضیه پذیرفته شده می‌باشد. اطلاعات نتایج تحلیل مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌ها در جدول شماره ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰: نتایج آزمون فرضیه

| نتیجه | آماره تی | ضریب مسیر | فرضیه |
|-------|----------|-----------|--|
| تأیید | ۱۱/۸۰۷ | ۰/۳۷۲ | ۱ ماکیاولیسم در گرایش به رفتارهای متقلبانه تأثیر مثبت معناداری دارد. |
| تأیید | ۱۲/۶۷۴ | ۰/۳۶۸ | ۲ خودشیفتگی در گرایش به رفتارهای متقلبانه تأثیر مثبت معناداری دارد |
| تأیید | ۱۳/۱۱۴ | ۰/۴۳۰ | ۳ جامعه ستیزی در گرایش به رفتارهای متقلبانه تأثیر مثبت معناداری دارد. |
| تأیید | ۳/۹۰۶ | ۰/۲۰۳ | ۴ دگرآزاری در گرایش به رفتارهای متقلبانه تأثیر مثبت معناداری دارد. |
| تأیید | ۲/۶۲۶ | ۰/۰۶۴ | ۵ کینه توزی در گرایش به رفتارهای متقلبانه تأثیر مثبت معناداری دارد. |
| رد | ۰/۷۱۴ | -۰/۰۵۰ | ۶ اعتماد اجتماعی نقش میانجی‌گر منفی معناداری میان صفات تاریک و گرایش به رفتارهای متقلبانه است. |

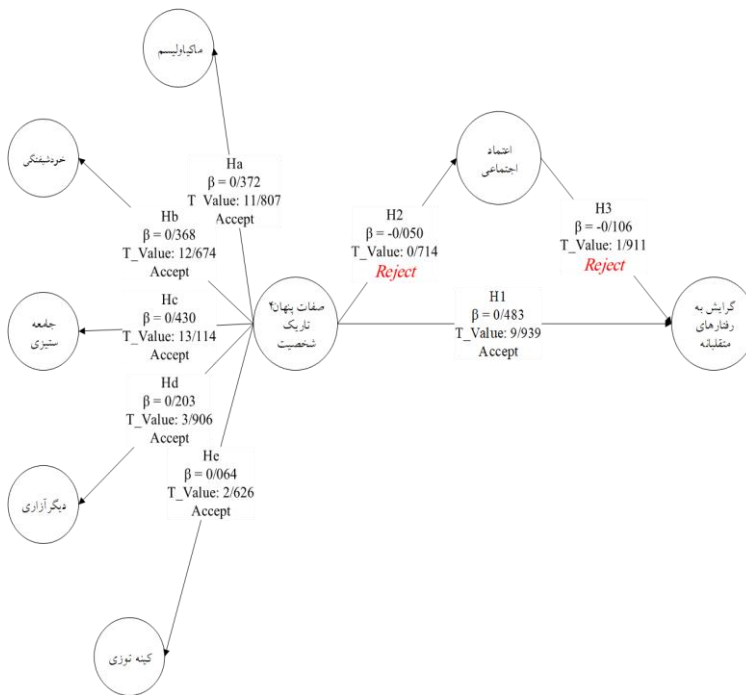
۴-۶. تحلیل آزمون فرضیه‌ها

تحلیل داده‌های به دست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در فرضیه اول مؤید این است که صفت ماکیاولیسم با ضریب مسیر ۳۷۲٪ و با آماره تی ۱۱/۸۰۷ در گرایش به رفتارهای متقلبانه اثر مثبت معناداری داشته است. در مبانی نظری این افراد با جهان‌بینی بدبینانه و غیراخلاقی و فرصت طلب و اعمال نفوذکننده معرفی شدند. بنابراین احتمال گرایش به رفتارهای متقلبانه در سازمان‌ها با وجود این گونه افراد وجود خواهد داشت. یعنی از دید جامعه آماری ماکیاولیسم بر گزارشگری متقلبانه اثر مثبت معناداری دارد. نتیجه پژوهش با یافته‌های پیشین همسو است (متشمن و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱، هاریس و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱، رحمان، ۲۰۲۰؛ ۱۴۱، دسوزا و همکاران، ۲۰۱۵؛ ۱۳۵، رضازاده و همکاران، ۱۴۰۰؛ ۱۳۱ و ایمر و گرگز، ۱۳۹۷؛ ۲۷۳).

بررسی داده‌های به دست آمده از تحلیل آماری در فرضیه دوم نشان می‌دهد که صفت خودشیفتگی با ضریب مسیر ۳۶۸٪ و با آماره تی ۱۲/۶۷۴ در گرایش به رفتارهای متقلبانه اثر مثبت معناداری داشته است. در مبانی نظری این افراد فرا اعتمادی، بزرگ‌نمایی، قابل توجه واقع شدن، ریسک‌پذیری زیاد، تصمیم‌گیری‌های خطرناک، اعمال نفوذ کننده، بی‌عاطفه دیده شدند. بنابراین احتمال گزارشگری متقلبانه از این گونه افراد دور از انتظار نخواهد بود. یافته پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های پیشین در این زمینه همسو است (عبدالمقوید و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱، هاریسون و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱، متشمن و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱، صالحی و همکاران، ۲۰۲۱، ۴۲۵، رحمان، ۲۰۲۱؛ ۱۴۱، دسوزا و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۱۲۳، بزرگ اصل و همکاران، ۱۴۰۰؛ ۱).

تحلیل فرضیه سوم حاکی از آن است که صفت جامعه ستیزی با ضریب مسیر ۴۳۰٪ و با آماره تی ۱۳/۱۱۴ در گرایش به رفتارهای متقلبانه اثر مثبت معناداری داشته است. این گونه افراد دارای رفتاری ریسک‌پذیر، فریبکار و نادرستکار و اعمال نفوذ کننده و زیان‌آور برای افراد و سازمان‌ها به شمار می‌روند. آنها می‌توانند سازمان با گزارشگری نادرست مالی و تصمیمات غیر اخلاقی روبرو سازند. یافته پژوهش با یافته پژوهش‌های پیشین همسویی دارد (متشمن و

همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱، سزابو و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱، گوپس و همکاران، ۲۰۲۰؛ هاریس و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱، دسوزا و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۱۲۳، رضازاده و همکاران، ۱۴۰۰؛ ۱۳۱).
 برآیند تحلیل فرضیه چهارم نشان می‌دهد که ضریب استاندارد (مسیر) صفت دگرآزاری با گرایش به رفتارهای متقلبانه به میزان ۲۰۳٪ و آماره تی آن به مقدار ۳/۹۰۶ است که این مقدار از تی استاندارد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. بنابراین صفت دگرآزاری روی رفتارهای متقلبانه اثر مثبت معناداری دارد. از این رو فرضیه یاد شده تایید می‌گردد. این گونه افراد محیط را سمی و عملکرد و کیفیت گزارشگری سازمان را کاهش داده و توانایی بروز رفتارهای متقلبانه از خود را دارند. دستاورد فرضیه با یافته پیشین همسویی دارد (دیاس- اولوریا و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۱۰، گوپس و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۴۰۸، رضازاده و همکاران، ۱۴۰۰؛ ۱۳۱).
 تحلیل مدل ساختاری فرضیه پنجم نشان می‌دهد که ضریب مسیر صفت کینه توزی با گرایش به رفتارهای متقلبانه به مقدار ۰۶۴٪ و آماره تی آن به میزان ۲/۶۲۶ که بیشتر از تی استاندارد ۱/۹۶ است، نشان‌دهنده معنادار بودن ضریب در سطح خطا ۵٪ است. بنابراین تأثیر مثبت معنادار بین کینه‌توزی و گرایش به رفتارهای متقلبانه وجود دارد. یافته این فرضیه با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله کولیس و همکاران (۲۰۱۲؛ ۴۸۱) هماهنگی دارد.
 دستاورد فرضیه ششم نشان می‌دهد که صفت اعتماد اجتماعی با ضریب استاندارد ۰/۰۵۰ - و با آماره تی ۰/۷۱۴ از آماره تی استاندارد ۱/۹۶ در سطح ۰۵٪ کمتر می‌باشد. بنابراین اعتماد اجتماعی بین صفات تاریک و رفتارهای متقلبانه نقش میانجی‌گری ایفا نمی‌کند.



نمودار ۲: ضریب مسیر و آماره تی مدل معادلات ساختاری

۵- بحث و نتیجه‌گیری

در دهه‌های گذشته گرایش رفتارهای متقلبانه (غیراخلاقی) در افراد و سازمان‌ها در دامنه گسترده‌ای افزایش یافته است. آسیب‌ها، زیان‌های مالی، کاهش ارزش و شهرت سازمان‌های عمومی و خصوصی و نهادهای نظارتی بخشی از آثار و پیامدهای گسترده آنها می‌باشد. در این میان شخصیت نهفته درون انسان‌ها از سازه‌های سازگار درباره رفتارهای گوناگون غیر اخلاقی (متقلبانه) در سازمان‌ها بوده است. از آنجایی که رفتارهای غیراخلاقی چالش بزرگی برای کارکنان، مدیران سازمان‌ها، نهادهای نظارتی، قضایی، تدوین‌کنندگان استانداردهای حسابداری و حسابرسی، پژوهشگران، تحلیل‌گران، خبرنگاران و رسانه‌های اجتماعی است. از این‌رو، پژوهش در تلاش برای کنکاش و روشن کردن نقش صفات پنهان شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه با نقش میانجی‌گری دیدگاه اعتماد اجتماعی قرار دارد.

نکته با ارزش این پژوهش نشان داد که شخص نظارت و کنترل‌کننده در صورت وجود شرایط مناسب و همسویی اهداف فردی با سازمانی، توانایی بروز رفتارهای متقلبانه را دارد (برابر با دیدگاه هاریس و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱ هاریسون، ۲۰۱۸؛ ۹۹۱، زیلگر- هیل و مارکوس،

۲۰۱۶؛ ۹۵). بنابراین جایگاه فرد، زمان و محیط (هاچیسون، ۲۰۱۸؛ ۳۳) و نوع مسئولیت و ویژگی‌های شخصی و سازمانی (موشاگن و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۶۵۷)، توانایی انواع بروز رفتارها (مثبت و منفی) را خواهد داشت. یافته‌های فرضیه‌های پژوهش حاکی از نقش ارزشمند ویژگی‌های شخصیتی تاریک در گرایش به رفتارهای متقلبانانه است. در این باره یادآوری می‌گردد ممکن است دارندگان صفات تاریک، از وجود صفات یاد شده خود بی‌اطلاع باشند. احتمالاً ارکان راهبری و سایر مسئولان و نظارت‌کنندگان در سازمان‌ها از آنها اطلاع دارند. ولی برای منافع خود از آنها سوء استفاده می‌نمایند. در نتیجه، این موضوع به بی‌توجهی اخلاقی در سازمان‌ها اشاره دارد. در این صورت چالشی بزرگ برای همه خواهد بود. زیرا انتظارات متفاوت موجب رفتارهای گوناگون از سوی کارکنان و مدیرانی خواهد شد که از این گونه صفات بیشتر برخوردارند.

گزارش‌های سازمان بین‌المللی شفافیت اشاره به افزایش فساد و رفتارهای متقلبانانه در کشور ایران دارد. این ناکارآمدی‌ها ممکن است زمینه‌های مختلف فنی، رفتاری، فناوری و فرهنگی داشته باشد. در این میان، افراد (مدیران و کارکنان در رده‌های مختلف سازمانی) با ویژگی صفات تاریک سه‌گانه نقش مهمی ایفا می‌نمایند و می‌توانند در سایر نهادهای قانونی، نظارتی، قانونگذاری و یا کارکنان خود اعمال نفوذ نموده و به اهداف نامشروع و غیر اخلاقی خود مشروعیت بخشند. با توجه به ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری، توانایی فرصت‌طلبی، فریبکاری و عدم رعایت و سوء استفاده از قوانین و مقررات و استانداردها را داشته باشند. با در نظر گرفتن مبانی نظری این‌گونه اشخاص توانایی توجیه و منطقی‌سازی رفتاری غیر اخلاقی با زیان‌رساندن به دیگران را در وجود و ماهیت خود دارند. همچنین خوددفعی، حمایت غیر اخلاقی سازمانی، بی‌توجهی به مسئولیت‌ها و وظایف، بلندپروازی‌ها از دیگر ویژگی‌های ناپسند اجتماعی آنها به شمار می‌رود. از این‌رو، سهامداران و سایر نهادهای نظارتی (مؤسسات حسابرسی، سازمان بورس اوراق بهادار، بانک مرکزی) و همه ذی‌نفعان و دیگر آحاد جامعه باید دقت نمایند که چنین افرادی در کمین همه قرار دارند. ممکن است با پنهان نگه داشتن اهداف و نیات خود دست به اقداماتی بزنند که موجب زیان دیدن دیگران شوند، یا سازمان‌ها را به ورطه بحرانی و فروپاشی رهنمون سازند. کنترل، مراقبت و شناسایی این‌گونه افراد و دور نگه داشتن آنها از تصمیم‌گیری‌های حساس و سرنوشت‌ساز در تمامی رده‌های سازمانی سودمند خواهد بود.

رفتارهای متقلبانانه شاخص پاکدامنی (فساد)^{۴۰} افراد، سازمان‌ها و جامعه را تحت تاثیر قرار می‌دهد. کارکنانی با این‌گونه ویژگی‌ها بی‌همتا، توانایی زیر سؤال بردن اعتبار، نیکنامی و اعتماد افراد و سازمان‌ها را دارند. اگرچه شاید در برخی از موارد برای برخی از سازمان‌ها نقش مثبتی داشته باشند. ولی بیشتر این کارکنان و مدیران برای سازمان و کارکنان آن در بلندمدت زیانبار هستند. در صورت وجود فرصت مناسب، به رفتارهای غیر اخلاقی روی خواهند آورد (هودک،

۲۰۲۰؛ ۶۹۱، هاریس، ۲۰۲۱؛ ۱). آنها مرزهای اخلاقی، قوانین و مقررات فردی و سازمانی را درهم می‌شکنند. سرانجام چهره سیاه و پنهان خود را با انواع رفتارهای غیراخلاقی به نمایش در می‌آورند.

در دهه‌های گذشته، رفتارهای غیراخلاقی برخی از کارکنان و مدیران در سازمان‌ها به ویژه در زمینه‌های مالی و اعتباری در کشور ایران افزایش بیشتری داشته است. این موضوع نگرانی‌های جدی درباره سلامت مالی و اداری در بین جامعه ایجاد نموده است. در این زمینه، یا قوانین و مقررات یا استانداردهای مناسب وجود ندارد. یا در صورت وجود، به درستی اجرا نمی‌گردند. برای مثال مصوبه مجلس درباره قانون سلامت اداری^{۴۱} در سال ۱۳۸۸ و تعدیلات آن در سال ۱۳۹۹ نارسایی‌هایی دارد و یا قوانین مدونی در برخی از زمینه‌ها (از جمله پولشویی) هنوز وجود ندارد. درباره پدیده فرار مالیاتی و قاچاق ارز و کالا سالانه میلیاردها ریال به اقتصاد جامعه زیان وارد می‌شود. ولی تا به حال اقدامی مؤثر در این زمینه صورت نگرفته است. تنها آمار و ارقام زیان‌هایی است که در پژوهش‌های پژوهشگران و شبکه اجتماعی منتشر، تفسیر و تعبیر می‌گردد. ولی اقدامی بازدارنده، کارا و اثربخش برای جلوگیری از رفتارهای متقلبانه طراحی و به مرحله اجرا در نیامده است. این موضوعات نیازمند اراده نیرومند در بازنگری و تصویب قوانین و مقررات و تدوین استانداردهای کارساز، سیستم نظارتی نیرومند، اثربخش و هوشمند، آموزش و توانمندسازی کارشناسان، افزایش بهداشت روانی و دوری از تخلفات در جامعه و هماهنگی بخش‌های مختلف اجرایی، قانونگذاری، نظارتی، قضایی و امنیتی است. هماهنگی، یکپارچگی و انسجام می‌توانند در جلوگیری از تخلفات، بهتر عمل نماید.

در چارچوب نظری اشخاص دارای صفات تاریک، دارای ویژگی‌هایی مانند اعمال نفوذ در دیگران، بی‌عاطفه‌گی، غیر اخلاقی بودن، جهان‌بینی بدبینانه، توجیه و منطقی‌سازی کارهای ناپسند، بی‌توجهی به منافع دیگران، خودنفعی، خودبزرگ بینی، فریبکاری، خوارسازی دیگران، خشنودی از درد و رنج و زیان دیگران توصیف شده‌اند. همچنین این‌گونه کارکنان و مدیران در بخش مدیریتی و مالی بیشتر خود را بالا می‌برند. شاید وجود آنها منافع سازمان، سهامداران، ذی‌نفعان و جامعه را در فرآروی خطرات گوناگونی قرار دهد. در این باره، باید تدابیری اندیشیده شود تا از بکارگیری آنها در سازمان‌ها محدودیت ایجاد گردد. یا در صورت وجود آنها کنترل و پایش مورد نیاز و دوره‌ای درباره آنها انجام گردد. یکی از سازه‌های مهم در این باره، رعایت محیط کنترلی در سیستم کنترل داخلی در استفاده از کارکنان مناسب، درستکار، شایسته، توانمند، فرهمند، با اعتماد، به دور از تضاد منافع در همه بخش‌ها و ساختار سازمانی است. در نتیجه، افزایش آگاهی از وجود دارندگان صفات تاریک و نقش‌های گوناگون فردی و سازمانی که آنها می‌توانند ایفا کنند برای استانداردگذاران و سیاست‌گذاران مالی و اداری، نهادهای نظارتی، ارکان راهبری و سهامداران با ارزش خواهد بود.

با توجه به نتایج بدست آمده به نظام‌های نظارتی، استانداردگذاران، سیاست‌گذاران، ارکان راهبری، سهامداران و سایر افرادی که به طور مستقیم و یا غیر مستقیم در این زمینه نقش دارند. پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- ارکان راهبری سازمان‌ها، آموزش و ایجاد آگاهی در کارکنان درباره شناخت صفات مثبت و منفی خود همراه با افزایش صفات روشن و کاهش صفات تاریک (زیرا ممکن است افراد از وجود صفات تاریک خود اطلاع نداشته باشند) مد نظر قرار دهند. این موضوع اهمیت دارد که افراد شناختی از ابعاد مثبت و منفی خود کسب نمایند. با شناخت ویژگی‌های خود، شاید رفتارهای غیر اخلاقی کاهش یابد.

- سیاست‌گذاران و تدوین‌کنندگان استانداردها و قوانین و مقررات، در تدوین استاندارد حسابداری و حسابرسی و قوانین و مقررات و رهنمودها موضوع احتمال سوء استفاده از آنها به وسیله دارندگان صفات تاریک، مد نظر قرار گیرد. هرچند تعداد این گونه افراد در سازمان‌ها کم می‌باشد. ولی زیان‌های هنگفتی به بار می‌آورند.

- با توجه به این‌که افراد دارای صفات تاریک تلاش می‌کنند در رده‌های مدیریت مالی و سازمانی بالاتر روند. ولی وجود آنها در بلندمدت برای سازمان زیان‌آور و سمی است. بنابراین تدابیری اندیشیده شود که ورود و پیشرفت چنین افرادی به سازمان‌ها جلوگیری گردد. تا جایی که امکان دارد برخی از سازمان‌ها آگاهانه به سراغ چنین افرادی روند تا به اهداف غیر قانونی و غیر اخلاقی دست یابد. بنابراین نهادهای نظارتی (سازمان بورس، بانک مرکزی، مؤسسات حسابرسی و نهادهای قضایی) در این باره از وجود چنین افراد خطرناک در سازمان‌ها دقت و پیگیری لازم را داشته باشند.

- مدیران نهادهای نظارتی (مؤسسات حسابرسی، سازمان بورس اوراق بهادار و بانک مرکزی) و مدیران سازمان‌های خصوصی و عمومی آگاه باشند که وجود نظارت‌کنندگان و کنترل‌کنندگان دلیلی بر نبود تخلف و تقلب از سوی آنها نمی‌باشد. باید مراقب و دقت لازم درباره احتمال تقلب از هر فردی در سازمان‌ها را داشته باشیم. نتیجه پژوهش نشان داد که افراد نظارت‌کننده و کنترل‌کننده نیز گرایش به رفتار متقلبانانه را دارند. جایگاه فرد در سازمان می‌تواند نقش مهمی ایفا کند. زیرا در بیشتر موارد متقلبان راه و روش تخلفات را می‌دانند و برای آنها فرقی ندارد که چه کسی حسابرس و یا بازرس سازمان می‌باشد. آنها توانایی دور زدن سیستم‌های کنترلی و استانداردها و قوانین و مقررات را دارند.

- هنوز برای برخی از تخلفات و فساد مالی و اداری قوانین و مقررات و جرایم متناسب وجود ندارد. یا آنها کارآیی خود را با گذشت زمان از دست داده‌اند. تدوین استاندارد، قوانین و بازنگری به بروز و به موقع می‌تواند در کاهش رفتارهای متقلبانانه کمک نماید.

- مدیران سازمان‌ها کنترل، نظارت و پایش دوره‌ای و پیش‌بینی نشده از همه رده‌های سازمانی در پایش از استخدام و در زمان کار انجام گردد.

- از اعتماد بیش از اندازه به همه کارکنان و مدیران بایستی خودداری شود. زیرا بیشترین خطرات و زیان‌ها ناشی از اعتماد بیش از اندازه به افرادی بوده که به آنها اعتماد شده بودند. در نتیجه از سیستم کنترل و نظارت بیرون مانده و از فرصت به دست آمده استفاده نادرست نمودند. هر پژوهشی دارای محدودیت‌هایی است که بیشتر به زمینه نظری مطالعه، اهداف، سوالات پژوهش، متغیرها و نمونه مورد بررسی و راه‌حل‌ها دارد که به دلایل رد آنها مربوط می‌شود، در این پژوهش نیز محدودیت‌هایی مانند، برداشت‌ها، نگرش‌ها و سوگیری پاسخگویان درباره پرسشنامه، دسترسی به خبرگان و متخصصان، دسترسی به جامعه آماری مناسب، محدودیت تقسیم مشاغل بین جنسیت‌ها در سازمان‌ها به ویژه در بین بخش نظارتی و کنترلی، مقطعی بودن زمان انجام پژوهش، عدم قطعیت در تعمیم‌پذیری به همه جوامع، عدم درج برخی از اطلاعات وجود دارد.

برای پژوهش‌های آتی در گرایش به رفتارهای متقلبانه موضوعات زیر پیشنهاد می‌گردد:
(۱) پیشنهاد می‌گردد متخلفان مالی و اداری که تحت پیگرد قانونی قرار گرفتند به وسیله پژوهشی مشخص گردد از ابعاد صفات تاریک در چه سطحی قرار دارند. (۲) این‌که چگونه با وجود انواع قوانین، استانداردها و سازمان‌های نظارتی قضایی گوناگون، رفتارهای متقلبانه کاهش نیافته است، مورد بررسی قرار گیرد (۳) چگونه می‌توان با هماهنگی و با ابزارهای دانش زیستی و ژنتیکی، فناوری، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی با رفتارهای متقلبانه برخورد نمود.

یادداشت‌ها

یادداشت‌ها

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. Dark Side Traits | 21. Moral Disengagement |
| 2. Fraudulent Behaviors | 22. Self -Entitlement |
| 3. Financial Misconducts | 23. Self - Interest |
| 4. Unethical Behavior | 24. Egoism |
| 5. Theory Fraud Triangle (TFT) | 25. Schadenfreude |
| 6. Sutherland (1940), Cressey (1965) | 26. Desire and Greed |
| 7. Low Reporting Quality | 27. Toxic |
| 8. Social Trust | 28. Sub-clinical |
| 9. Manipulation in Reporting | 29. Impulsivity |
| 10. Gatekeeper | 30. Manipulation |
| 11. Conflict of Interest | 31. Interpersonal Trust, Generalized Trust |
| 12. Street Crimes | 16. Chrysochoidis |
| 13. White Collar Crimes | 33. Smart- PLS (Partial Least Squares) |
| 14. Vehicle for Fraud | 34. Structural Equation Modeling |
| 15. Dark Personality Traits | 35. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Bartlett |
| 16. Machiavellianism | 36. Joreskog |
| 17. Narcissism | 37. Goodness of Fit (GOF) |

18. Psychopathy

19. Sadism

20. Spitefulness

38. Normed Fit Index (NFI)

39. Square Root Mean Residual (SRMR)

40. Corruption Index

۴۱. قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۸۷ مصوب مجلس شورای اسلامی.

کتابنامه

ایمر، فرشید و گرکز، منصور، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین سه گانه تاریک شخصیت و تصمیم گیری فرصت طلبانه مدیران مالی در حسابداری. پیشرفت‌های حسابداری، ۱۰(۱): ۲۷۳-۳۰۳.

بزرگ اصل، موسی، بهشور، اسحاق و احمدی‌پاک، فرشته، (۱۴۰۰)، خودشیفتگی مدیرعامل و ریسک تقلب در گزارشگری مالی با تاکید بر نقش حسابرسان و کمیته حسابرسی، دانش حسابداری، مجله دانش حسابداری، ۱۲(۲): ۱۳۲-۱۵۵.

حبیبی، آرش و عدن‌ور، مریم، (۱۳۹۶)، مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی (آموزش کاربردی نرم‌افزار LISREL). تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی (سمت).

رضازاده، فرزانه، رضایی، فرزین و حمیدی، ناصر، (۱۳۹۹)، تأثیر خودکارآمدی، منبع‌کنترل و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبان، دو فصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، ۵(۱۰): ۱۳۱-۱۶۷.

عبادی، مریم و ماشینی‌عباسی، نعیمه، (۱۴۰۰)، نقش ابعاد چهارگانه تاریک شخصیت و هیجان خواهی در پیش‌بینی رفتارهای پرخطر جوانان شهر تبریز. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۱۶(۶۳): ۱-۱۲.

References

- Abdel-Meguid, A., Jennings, J. N., Olsen, K. J., & Soliman, M. T. (2021). The Impact of the CEO's Personal Narcissism on Non-GAAP Earnings. *The Accounting Review*, 96(3): 1-25.
- Ahmad, B., Ciupac-Ulici, M., & Beju, D. G. (2021). Economic and Non-Economic Variables Affecting Fraud in European Countries. *Risks*, 9(6): 1-17.
- Algan, Y. (2018). Trust and social capital. For Good Measure: Advancing Research on Well-Being Metrics Beyond GDP; Stiglitz, J., Fitoussi, J., Durand, M., Eds: *OECD Publishing*.
- Amiram, D., Bozanic, Z., Cox, J. D., Dupont, Q., Karpoff, J. M., & Sloan, R. (2018). Financial reporting fraud and other forms of misconduct: a multidisciplinary review of the literature. *Review of Accounting Studies*, 23(2): 732-783.

- Antonelli, V., Coronella, S., Cordery, C., & Verona, R. (2021). Fraud and incompetence: Accounting in the Papal States (1831–1859). *Accounting History*, 26(4): 552-584.
- Association of Certified Fraud Examiners(ACFE). (2022). Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations: 1-96.
- Bao, Y., Hilary, G., & Ke, B. (2022). Artificial intelligence and fraud detection. *In Innovative technology at the interface of finance and operations*, 223-247.
- Bergner, R. M. (2020) What is personality? Two myths and a definition. *New Ideas in Psychology*, 57: 1-8.
- Boddy, C.R. (2021). "Corporate Psychopaths and Destructive Leadership in Organisations", Camgöz, S.M. and Ekmekci, Ö.T. (Ed.) *Destructive Leadership and Management Hypocri Emerald Publishing Limited*, 67-81.
- Bozorg Asl M, Behshour, I, & Ahmadi Pak, F. (2021). The CEO's narcissism and the risk of fraud in financial reporting with emphasis on the role of auditors and the audit committee. *Accounting Knowledge*, 12(2): 544-531. (In Persian).
- Brachti, J., & Zylbersztejn, A. (2018). Moral judgments, gender, and anti-social preferences: an experimental study. *Theory and Decision*, 85(3): 389-406.
- Brody, R. G., Gupta, G., Knight, R., Byrne, D., & Colton, J. (2022). Can Forensic Accounting Experts Save Athletes From Becoming Fraud Victims?. *Journal of Forensic and Investigative Accounting*, 14(1): 54- 62.
- Buchholz, F., Lopatta, K., & Maas, K. (2020). The deliberate engagement of narcissistic CEOs in earnings management. *Journal of Business Ethics*, 167(4): 663-686.
- Budiarto, A. Y. (2022). Audit Expectation Gap Debates: To What Extent Audit Expectation Gap Defence Auditors?. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 4(1), 47-57.
- Carpenter, T. D., & Reimers, J. L. (2005). Unethical and fraudulent financial reporting: Apply-ing the theory of planned behavior. *Journal of business ethics*, 60(2):115-129.
- Chen, S., Cai, W., & Jebran, K. (2021). Does social trust mitigate earnings management? Evid-ence from China. *Emerging Markets Finance and Trade*, 57(10): 2995-3016.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2): 295-333.
- Chrysochoidis, G., Strada, A., & Krystallis, A. (2009). Public trust in institutions and information sources regarding risk management and communication: towards integrating extant knowledge. *Journal of Risk Research*, 12(2), 137-185.
- Cooksey, R. W. (2020). Descriptive statistics for summarising data, In *Illustrating statistical procedures: Finding meaning in quantitative data. Springer, Singapore*, 61-139.
- Cullis, J, Jones, P, & Soliman, A. (2012). 'Spite effects' in tax evasion experiments. *The Journal of Socio-Economics*, 41(4): 418-423.

- D'Souza, M. F, Lima, G. A. S. F. D, Jones, D. N, & Carré, J. R. (2019). Do I win, does the company win, or do we both win? Moderate traits of the Dark Triad and profit maximize-ation. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30:123-138.
- Dias-Oliveira, E., Morais, C., & Pasion, R. (2022). Psychopathic traits, academic fraud, and the mediating role of motivation, opportunity, rationalization and perceived capability.
- Doerfler, S. M., Tajmirriyahi, M., Dhaliwal, A., Bradetich, A. J., Ickes, W., & Levine, D. S. (2021). The dark triad trait of psychopathy and message framing predict risky decision-making during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Psychology*, 56(4): 623-631.
- Dolan, S., Hawkins, S., Albrecht, C., & Richley, B. (2021). Raising the ethical bar: Ethical audits and positive culture transformation. *The European Business Review*, 11: 1-11.
- Dong, W., Han, H., Ke, Y., & Chan, K. C. (2018). Social trust and corporate misconduct: Evid-ence from China. *Journal of Business Ethics*, 151(2): 539-562.
- D'Souza, M., & Lima, G. A. S. F. D. (2015). The dark side of power: The dark triad in opportunistic decision-making. *Advances in Scientific and Applied Accounting, São Paulo*, 8(2): 135-156.
- Duan, W., Su, N., Jiang, Y., & Shen, J. (2022). Impacts of Social Trust on Rural Households' Attitudes Towards Ecological Conservation—Example of the Giant Panda Nature Reserves in China. *Forests*, 13(1): 1-16.
- Ebadi, M., & Mashinchi Abbasi, N. (2021). The Role of Tetrad dark-sides Personality, Emotion Seeking in the Prediction of Tendency towards High Risk Behaviors in Tabriz Youth. *Journal of Modern Psychological Researches*, 16(63): 1-12. (In Persian).
- 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).
- Eisenbarth, H., Hart, C. M., Zubielevitch, E., Keilor, T., Wilson, M., Bulbulia, J., ..., & Sedikides, C. (2022). Aspects of psychopathic personality relate to lower subjective and objective professional success. *Personality and Individual Differences*, 186: 1-7.
- Ergin, E., & Erturan, I. E. (2019). Fraud evasion triangle: why can fraud not be detected? *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 5(4): 35-45.
- Forkmann, S., Webb, J., Henneberg, S. C., & Scheer, L. K. (2022). Boundary spanner corrupt-tion: a potential dark side of multi-level trust in marketing relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 1-26.
- Fornell, C.G., & Larcker, D.F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobser-vable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Funder, D., (2016), *The personality puzzle*, New York: *Norton*.

- Gächter, S., Herrmann, B., & Thöni, C. (2004). Trust, voluntary cooperation, and socio-economic background: survey and experimental evidence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 55(4), 505-531.
- Góis A D, Lima G A S F D, De Luca M M M., (2020), Everyday sadism in the business area. *RAUSP Management Journal*, 55: 393-408.
- Góis, A. D., Lima, G. A. S. F., & De Luca, M. M. M. (2018). Everyday sadism and auditor, s judgment. *In XVIII USP International Conference in Accounting, EAC/FEA/USP, São Paulo, Brazil*, 1-15.
- Habibi, A., & Adenvar, M. (2017). Structural equation modeling and factor analysis (LISREL software application training), Tehran: *University Jihad Publishing Organization(Samat)*. (In Persian)
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A *Workbook*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1): 2-24.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2016). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). 2nd edition, Sage: Thousand Oaks, CA.
- Hair, J.F., Jr, Hult, G.T.M., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2013). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *SAGE Publications*: Thousand Oaks.
- Harris, L. L., Jackson, S. B., Owens, J., & Seybert, N. (2021). Recruiting dark personalities for earnings management. *Journal of Business Ethics*, 1-26.
- Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2018). The effects of the dark triad on unethical behavior, *Journal of Business Ethics*, 153(1): 53-77.
- Harrison, J. L. (2018). Spite: Legal and social implications, *Lewis & Clark L. Rev.*, 22: 991-1025.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing, In *New challenges to international marketing*, Emerald Group Publishing Limited.
- Hilbig, B. E., Thielmann, I., Klein, S. A., Moshagen, M., & Zettler, I. (2021). The dark core of personality and socially aversive psychopathology. *Journal of Personality*, 89(2): 216-227.
- Holtom, B., Baruch, Y., Aguinis, H., & A Ballinger, G. (2022). Survey response rates: Trends and a validity assessment framework. *Human relations*, 75(8), 1560- 1584.
- Houdek, P. (2020). Fraud and understanding the moral mind: Need for implementation of organizational characteristics into behavioral ethics. *Science and Engineering Ethics*, 26(2): 691-707.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological methods*, 3(4): 424-453.

- Hutchison E. D. (2018). Dimensions of human behavior: Person and environment. *Sage Publications*.
- Jiang, F., Wang, L., Li, J. X., & Liu, J. (2021). How Smart Technology Affects the Well-Being and Supportive Learning Performance of Logistics Employees?, *Frontiers in psychology*, 12:1-11.
- Jones, D. N., & Mueller, S. M. (2021). Is Machiavellianism dead or dormant? The perils of researching a secretive construct. *Journal of Business Ethics*, 1-15.
- Joreskog, K. G. (1982). The ML and PLS techniques for modeling with latent variables: Historical and comparative aspects. Systems under indirect observation, part I, 263-270. *Journal of Individual Differences*, 43(1): 10-19.
- Kagias, P., Cheliatsidou, A., Garefalakis, A., Azibi, J., & Sariannidis, N. (2021). The fraud triangle—an alternative approach. *Journal of Financial Crime*, 1-17.
- Karpoff, J. M., (2021). The future of financial fraud, *Journal of Corporate Finance*, 66: 1-13.
- Kaur, P., Stoltzfus, J., & Yellapu, V. (2018). Descriptive statistics. *International Journal of Academic Medicine*, 4(1): 60-63.
- Kline, R. B. (2016). Principles and Practice of Structural Equation Modeling, New York: *The Guilford Press*.
- Kot, P. (2022). Technostress and counterproductive behaviours in an organisation. *Technium Soc. Sci. J.*, 27: 481-491.
- Krueger, F. & Meyer-Lindenberg, A. (2019). Toward a model of interpersonal trust drawn from neuroscience. *psychology, and economics, Trends in neurosciences*, 42(2): 92-101.
- Kwon, O. Y. (2019). Social trust: its concepts, determinants, roles, and raising ways, In *Social Trust and Economic Development*. *Edward Elgar Publishing*.
- Larsen, R., Buss, D. (2017). Personality: Domains of knowledge about human nature, (6th ed.) New York: *McGraw-Hill*.
- Liu, Z., & Yang, J. Z. (2021). In the wake of scandals: how media use and social trust influence risk perception and vaccination intention among Chinese parents. *Health Communication*, 36(10): 1188-1199.
- Lofredo, M. P. P. (2020). Social cohesion, trust, and government action against pandemics. *Eubios journal of Asian and international bioethics*, 30(4):182-189.
- Mahmood, Z., Alonazi, W. B., Baloch, M. A., & Lodhi, R. N. (2021). The dark triad and counterproductive work behaviours: A multiple mediation analysis. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 1-22.
- Marcus, D. K., & Zeigler-Hill, V. (2015). A big tent of dark personality traits. *Social and Personality Psychology Compass*, 9(8), 434-446.
- Moshagen, M., & Erdfelder, E. (2016). A new strategy for testing structural equation models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 23(1), 54-60.

- Moshagen, M., Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2018). The dark core of personality. *Psychological review*, 125(5): 656-688.
- Moshagen, M., Zettler, I., & Hilbig, B. E. (2020). Measuring the dark core of personality .
- Mutschmann, M., Hasso, T., & Pelster, M. (2021). Dark triad managerial personality and financial reporting manipulation. *Journal of Business Ethics*, 1-26.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Divakar, S. (2021). Determination of sample size and sampling methods in applied research. *Proceedings on Engineering*, 3(1), 25-32.
- Nasrallah, N. H., El Khoury, R., & Harb, E. (2022). Forensic Accounting in a Digital Environment: A New Proposed Model. *In Handbook of Research on the Significance of Forensic Accounting Techniques in Corporate Governance*, 128-149.
- Nguyen, T. V., Doan, M. H., & Tran, N. H. (2022). Obligation-based bribes in Vietnam: A view from the norm of reciprocity. *Crime, Law and Social Change*, 1-20.
- Office of Management and Budget (OMB). (2016). Questions and answers when designing surveys for information collections, 1-100.
- Ozili, P.K. (2020). Advances and Issues in Fraud Research: A Commentary. *Journal of Financial of Financial Crime*, 27(1): 1-16.
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a Taxonomy of Dark Personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6): 421– 426.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.
- Paulhus, D. L., Buckels, E. E., Trapnell, P. D., & Jones, D. N. (2020). Screening for dark personalities. *European Journal of Psychological Assessment*, 37(3): 208-222.
- Petković, Z., Milojević, S., Novaković, S., & Trivunović Sajić, Đ. (2021). Fraudulent Financial Reporting from the Managers' Perspective. *International Academic Journal*, 2(2): 35-39.
- Rahman, F. (2020). The relationships among love of money and unethical behavior. *Journal of Contemporary Accounting*, 2(3): 141-150.
- Ramamoorti, S., Morrison III, D. E., Koletar, J. W., & Pope, K. R. (2013). ABC's of behavioral forensics: applying psychology to financial fraud prevention and detection. *John Wiley & Sons*.
- Ramos-Montesdeoca, M., Sánchez-Medina, A. J., & Blázquez-Santana, F. (2019). Research topics in accounting fraud in the 21st century: A state of the art. *Sustainability*, 11(6): 1-31.
- Rashid, M. A., Al-Mamun, A., Roudaki, H., & Yasser, Q. R. (2022). An Overview of Corporate Fraud and its Prevention Approach. *Australasian Accounting Business & Finance Journal*, 16(1), 101-118.

- Rezazadeh, F., Rezaei, F., & Hamidi, N. (2021). The Effect of Self-efficacy, Locus of Control, and Dark Personality Trait on Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 5(10): 167-131. (In Persian).
- Saleh, A., & Bista, K. (2017). Examining factors impacting online survey response rates in educational research: Perceptions of graduate students. *Online Submission*, 13(2), 63-74.
- Salehi, M., Rajaei, R., & Shakib, S. E. (2021). The relationship between CEOs' narcissism and internal controls weaknesses. *Accounting Research Journal*, 34(5), 429-446.
- Saluja, S., Sandhu, N., & Sharma, S. (2019). Behavioral Red Flags of Fraud-Evidence through Media Analysis. In *International Conference on Management and Information Systems September*, 29: 507- 523.
- Sayal, K., & Singh, G. (2020). Investigating the role of theory of planned behavior and Machiavellianism in earnings management intentions. *Accounting Research Journal*, 1-12.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2017). Theories of Personality (Eleventh E.): *Cengage Learning*.
- Searle, R. H. (2022). Counterproductive Work Behaviors. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, 1-19.
- Sharma, P., Sarstedt, M., Shmueli, G., Kim, K. H., & Thiele, K. O.. (2019). PLS-based model selection: The role of alternative explanations in information systems research. *Journal of the Association for Information Systems*, 20(4): 346-397.
- Sheehy, B., Boddy, C., & Murphy, B. (2021). Corporate law and corporate psychopaths. *Psychiatry, Psychology and Law*, 28(4): 479-507.
- Szabó, Z. P., Simon, E., Czibor, A., Restás, P., & Bereczkei, T. (2021). The importance of dark personality traits in predicting workplace outcomes. *Personality and individual differences*, 183: 3-8.
- Thanetsunthorn, N. (2022). Corruption and social trust: The role of corporate social responsibility. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31(1): 49-79.
- Tommasetti, R., de Oliveira Leite, R., Mothé Maia, V., & da Silva Macedo, M. A. (2021). Revisiting the Accounting Fraud components: A Bottom-up Approach using the Twitter Platform. *SAGE Open*, 11(4): 1-12.
- Triantoro, H.D., Utami, I., & Joseph, C. (2020), "Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention: An experimental study". *Journal of Financial Crime*, 27(1): 202-216.
- Utami, I., Wijono, S., Noviyanti, S., & Mohamed, N. (2019). Fraud diamond, Machiavellianism and fraud intention. *International Journal of Ethics and Systems*, 1-14.
- Van Driel, H. (2019). Financial fraud, scandals, and regulation: A conceptual framework and literature review. *Business History*, 61(8): 1259–1299.

- Wynes, M. J. (2022). "Just Say You're Sorry": Avoidance and Revenge Behavior in Response to Organizations Apologizing for Fraud. *Journal of Business Ethics*, 178(1): 129-151.
- You, J. S. (2018). Trust and corruption. *The Oxford handbook of social and political trust*, 473-496.
- Yu, S. J., & Rha, J. S. (2021). Research trends in accounting fraud using network analysis, *Sustainability*, 13(10): 2-26.
- Zeigler-Hill, V. Marcus, D. K., and American Psychological Association (Eds.). (2016). *The dark side of personality: Science and practice in social, personality, and clinical psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Zeigler-Hill, V., Noser, A. E., Roof, C., Vonk, J., & Marcus, D. K. (2015). Spitefulness and moral values. *Personality and Individual Differences*, 77: 86-90.
- Zettler, I. Moshagen, M. and Hilbig, B. E. (2021). Stability and change: The dark factor of personality shapes dark traits. *Social Psychological and Personality Science*, 12(6), 974-983.