فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت
دوره ۱۶/ شماره ۳ (پیاپی ۶۳)/ پائیز ۱۴۰۶
صفحه ۴۱۳ تا ۴۲۳

تاثیر صفات تاریک شخصیت، فرافکنی اجتماعی و هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان مستقل

علی ارشدی
گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
Arshadi@iau.ac.ir

فرزین رضایی
گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (نویسنده مسئول)
Rezaei@ iau.ac.ir

اعظم شکری
گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
azamshokri@iau.ac.ir

بهمن بنی مهد
گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
banimahd@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۳/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۴/۰۷

چکیده

در سال های اخیر ، رعایت نکردن امانتداری و اصول اخلاقی باعث به خطر افتادن سازمان های مختلفی شده است. انرون، وردکام، ادلفیا، تایکو، مارتا استوارت و پارمالت شرکت هایی هستند که دارای رویه های غیر اخلاقی بوده اند. لغزش های اخلاقی دیگری نیز گزارش شده است که سهم به سزایی در مشکلات جهانی داشته است. در کشور ایران نیز عدم توجه به اخلاق کسب کار در مدیریت سازمان ها معضلاتی بزرگ برای سازمان ها ایجاد کرده است. عدم توجه به رعایت اصول اخلاقی به وسیله مدیران و کارکنان موسسات حسابرسی در موسسات می تواند به از دست دادن شهرت و در نهایت نابودی موسسات و حرفه منجر شود. هدف این پژوهش تبیین تاثیر صفات تاریک شخصیت، فرافکنی اجتماعی و هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان مستقل است. در راستای هدف پژوهش اطلاعات مورد نیاز پژوهش از جامعه آماری اخذ گردید. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش نشان می دهد که هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان تأثیر معناداری دارد. هم چنین اثر معناداری هویت اخلاقی بر صفات تاریک شخصیت و فرافکنی اجتماعی به لحاظ آماری تأیید شد. صفات تاریک شخصیت نقش میانجی / تعدیلگر در تأثیرگذاری هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان ندارد. فرافکنی اجتماعی نقش میانجی / تعدیلگر در تأثیرگذاری هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان ندارد.

واژه‌های کلیدی: صفات تاریک شخصیت، فرافکنی اجتماعی، هویت اخلاقی، قضاوت حسابرسان مستقل

۱- مقدمه

در سال های اخیر، رعایت نکردن امانتداری و اصول اخلاقی باعث به خطر افتادن سازمان های مختلفی شده است. انرون، وردکام، ادلفیا، تایکو، مارتا استوارت و پارمالت شرکت هایی هستند که دارای رویه های غیر اخلاقی بوده اند. لغزش های اخلاقی دیگری نیز گزارش شده است که سهم به سزایی در مشکلات جهانی داشته است. در کشور ایران نیز عدم توجه به اخلاق کسب کار در مدیریت سازمان ها معضلاتی بزرگ برای سازمان ها ایجاد کرده است. عدم توجه به رعایت اصول اخلاقی به وسیله مدیران و کارکنان موسسات حسابرسی در موسسات می تواند به از دست دادن شهرت و در نهایت نابودی موسسات و حرفه منجر شود. طبق گزارش سازمان شفافیت بین المللی که در ۲۳ ژانویه ۲۰۲۰ (۳ بهمن ۱۳۹۸) منتشر شده است، ایران از لحاظ فساد مالی و گسترش آن در میان ۱۸۰ کشور جهان رتبه ۱۴۶ را کسب کرده است.

شخصیت عبارت است از الگوی نسبتاً پایدار صفات و گرایش ها یا ویژگی هایی که تا اندازه ای به رفتار دوام میبخشد. به طور اختصاصی تر، شخصیت از صفات یا گرایش هایی تشکیل میشود که به تفاوت های فردی در رفتار، ثبات رفتار در طول زمان و دوام رفتار در موقعیت های گوناگون می انجامد. شخصیت به طور مستقیم سبک رهبری مدیران را تعیین می کند که به نوبهٔ خود بر نگرش کارکنان و عملکرد تیم و درنهایت عملکرد سازمانی تاثیر میگذارد (فورنام و همکاران ، ۲۰۱۳). اصطلاح سه گانهٔ تاریک یا مثلث تاریک شخصیت نخستین بار در سال ۲۰۰۲ ابداع شد. دو محقق به نام های پالهاوس و ویلیامز تحقیقی را انجام دادند و ادعای بزرگی را مطرح کردند. آنها گفتند که به نظر میرسد، در جامعهٔ آماری نرمال و در شرایطی که نشانه های نامتعارف رفتاری بروز نکرده باشد، سه صفت ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه ستیزی را میتوان صفتی واحد در نظر گرفت. به بیان دیگر 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، روان پریشی (ضد اجتماعی)، و خودشیفتگی است که منجر به معرفی نیمرخ شخصیتی جدیدی به نام سه گانه های تاریک شخصیت شده است. ماکیاولیسم ابزاری برای گرایش افراد و برای استفاده از دیگران به منظور رسیدن به اهداف خود است با تمایل شدید به فرصت طلبی و به شیوه ای سازگار با تئوری اقتصادی منافع شخصای است. به عنوان مثال، افراد با ویژگی ماکیاولی شدید تمایل به برد دارند و توجه اساسی آنها وظیفه و کاری است که باید انجام دهند و نه هیچ چیز دیگر؛ در این راستا آنها برای انجام وظیفهٔ خود، از افراد تحت سلطهٔ خود به عنوان ابزار و به منظور رسیدن به هدف استفاده می کنند. خودشیفتگی ساختاری شخصیتی است که میتواند قضاوت مدیران از احتمال نتایج گوناگون را تحت تاثیر قرار دهد؛ زیرا طبق مطالعات اخیر مشاهده شده است که خودشیفتگی در بین مدیران نقشی حیاتی در انجام فعالیتهای مرتبط دارد. خودشیفتگی ویژگی شخصیتی است که شامل خودستایی، نفع شخصی خود را مستحق دانستن و تمایل به تحسین شدن از طرف دیگران است. افراد خودشیفته، درواقع کسانی هستند که باورشان به خودشان تنها در حوزهٔ نقاط قوت است؛ به این معنا که نقاط قوت خود را خیلی بزرگ میبینند و نقاط ضعف خود را یا اصلاً نمیبینند یا کوچک میبینند (السن و استکلبرگ ، ۲۰۱۶). خودشیفته ها همچنین تمایل دارند تا فرآیندهای تصمیم گیری را تحت سلطه خود بگیرند و کمتر مایل به مشاوره از طرف دیگران هستند؛ بنابراین احتمال دارد که سیستم های کنترلی موجود را نقض کنند یا سیستم هایی را طراحی کنند که انعطاف پذیری بیشتری را برای رسیدن به اهدافشان ایجاد می کند. همچنین مدیران خودشیفته بیشتر احتمال دارد که اطلاعات را با تبعیض منافع شخصی تفسیر کنند و تصمیم های خود را بر اساس اینکه چگونه تصمیم ها بر روی شهرتشان تاثیر می گذارند، اتخاذ کنند (جونز و پولهاس ، ۲۰۱۱). از طرف دیگر افراد روان پریش نیز دارای ویژگی های بی رحمی، نداشتن همدلی، رفتارهای خودسرانه و رفتارهای ضد اجتماعی هستند. این افراد توانایی انطباق با موازین اجتماعی را ندارند و رفتارهایشان خارج از معیارهای اخلاقی متداول جامعه توصیف می شود. این دسته از اشخاص به دلیل عدم اندیشیدن یا تصمیم گیری آنی به صورت مکرر مرتکب رفتارهای غیر اخلاقی می شوند (هاریسون و همکاران ، ۲۰۱۶). آنها خود را محق می دانند که با هر روشی به خواسته شان دست پیدا کنند حتی اگر به دیگران صدمه وارد کرده یا حقوق آنها را پایمال کنند. روان پریشی یک ضد اجتماعی اساسی را منعکس می‌کند خودشیفتگی به عنوان درگیری بین یک هویت بزرگ و ناامنی زیربنایی و ماکیاولیسم به عنوان کسی که تنها دغدغه‌اش شهرت و موفقیت خودش است توضیح داده شده است (هیر و نویمان ۲۰۰۸ ، جونزو پائولوس، ۲۰۱۴).

این پژوهش از چندین منظر به توسعه ادبیات پژوهش (به ویژه در بستر بازار سرمایه ایران) کمک می‌نماید. این پژوهش ضمن آن که به توسعه پژوهش‌های حوزه اطلاعات کیفی کمک می‌کند، دانش موجود در یکی از زیرشاخه‌های مهم حوزه اطلاعات کیفی؛ یعنی قضاوت حسابرسان مستقل را عمق می‌بخشد. با توجه به این‌که سرمایه‌گذاری‌ها بیشتر بر مبنای اطلاعات مربوط به گزارش حسابرسی و وجود رفتارهای روان

شناختی توسط حسابرسان پیگیری می‌شود و هم‌چنین با توجه به اینکه تبیین تاثیر صفات تاریک شخصیت ، فرافکنی اجتماعی و هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان مستقل می‌تواند در تعیین کلی راهبردهای خرید و فروش در بازار سرمایه مفید باشد به نظر می‌رسد لازم است در این زمینه مطالعه دقیقی در بازار بورس اوراق بهادار تهران انجام شود. همچنین با توجه به بررسی‌های انجام گرفته نتایج حاصله بیان‌گر این است که این موضوع پژوهش تا حالا مورد مطالعه قرار نگرفته است.

مبانی نظری پژوهش

در حالی که یافتن روزنهٔ امیدی برای حسابرسان با مثلث تاریک بالاتر از نظر آکادمیک جذاب است، موسسات حسابرسی ممکن است نسبت به استفادهٔ آگاهانه از افرادی که تمایل بیشتری به رفتارهای غیراخلاقی دارند، نگران باشند. برای رفع این نگرانی که حسابرسان با مثلث تاریک بالاتر ممکن است مسئولیت¬های حرفه¬ای خود را به عنوان یک حسابرس از طریق اعمال غیراخلاقی کنار بگذارند . علاوه بر این تحقیقات قبلی در مورد مثلث تاریک را با استفاده از تحقیقات روانشناسی اخلاقی و نظریهٔ هویت اخلاقی برای تعیین تأثیر صفات تاریک شخصیت بر قضاوت حسابرسان مستقل گسترش دادیم.

ما از تئوری هویت اخلاقی استفاده خواهیم کرد تا به بررسی این موضوع بپردازیم که هویت اخلاقی یک مکانیسم خودتنظیمی برای اعمال غیراخلاقی است و باید پیش‌بینی‌کننده بهتری برای اعمال اخلاقی باشد. هویت اخلاقی به عنوان درجه¬ای از اهمیت اخلاق برای خودپندارهٔ فرد تعریف می¬شود (هاردی ۲۰۱۰). ادبیات روانشناسی اخلاقی مدتهاست اعمال اخلاقی را مورد بررسی قرار داده است (مثلاً پیاژه ۱۹۳۲)، و محققان در دوران طفولیت احتمال اعمال اخلاقی را صرفاً به رشد اخلاقی فرد نسبت می¬دهند (ر.ک.، کولبرگ و هرش ، ۱۹۷۷). تحت این مدل اولیه، پیچیدگی استدلال اخلاقی یک فرد (به عنوان مثال، مثلث تاریک) رفتار اخلاقی آنها را پیش بینی می کند (ر.ک. هان و همکاران ۱۹۶۸). این مدل به طور گسترده توسط محققان حسابداری که شخصیت‌های مثلث تاریک را بررسی کرده‌اند، پذیرفته شده‌است، زیرا نتایج اغلب ارتباط مستقیم بین افراد با مثلث تاریک بالاتر و رفتار اخلاقی را نشان می‌دهد. با این حال، اخیراً محققان روانشناسی اخلاقی، یک مدل اجتماعی-شناختی را برای توضیح اعمال اخلاقی ایجاد کرده¬اند. آکوینو و رید (۲۰۰۲) پیشنهاد می¬کنند که مدل اجتماعی-شناختی نه¬تنها بر تحولات اخلاقی شناختی ما (یا فقدان آن برای افراد با مثلث تاریک بالاتر)، بلکه بر مکانیسم¬های خودتنظیمی درونی ما و هویت اخلاقی نیز تأکید دارد. یعنی، مدل اجتماعی-شناختی پیش‌بینی می‌کند که این مکانیسم‌های خودتنظیمی به‌عنوان دروازه‌ای اخلاقی بین تمایلات و اقدامات فرد عمل می‌کنند. مهم¬تر از همه، تحقیقات قبلی هویت اخلاقی یک فرد را به عنوان یکی از مکانیسم¬های خودتنظیمی که عمل اخلاقی را تحریک می¬کند (یا در غیاب آن، بازمی¬دارد) اثبات کرده است (به عنوان مثال، بلاسی ۱۹۸۴؛ هارت، اتکینز و فورد ۱۹۹۸).

با توجه به مطالب مذکور در پژوهش حاضر به بررسی تاثیر، صفات تاریک شخصیت ، فرافکنی اجتماعی و هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان مستقل پرداخته شده است، چراکه فعالیت حسابرسان مستقل در راستای منافع عموم بوده و نیازمند توانایی بازشناسی معضلات اخلاقی و تصمیم گیری مناسب هستند. به عبارت دیگر می توان گفت که حیطه کار حسابرسان سرشار از معضلاتی است که نیازمند قضاوت اخلاقی می باشند و حسابرسان مستقل باید قادر باشند تا در مورد مسائل مختلف مربوط به شواهد، سطح اهمیت و اظهار نظر خود، قضاوت کرده و تصمیم بگیرند. بنابراین آگاهی از عوامل تأثیرگذار بر قضاوت اخلاقی حسابرسان مستقل و گرایش های اخلاقی آنها پیرامون موضوعات و مسائل اخلاقی در کسب و کار به این مهم کمک خواهد کرد و باعث توجیه هدف پژوهش می گردد. مسائل اخلاقی و موقعیت های چالش برانگیز از این لحاظ با اهمیت است که شایستگی‌های اخلاقی حسابرسان مستقل را فعال کرده و قضاوت اخلاقی آنها را به همراه دارد. همان گونه که بارتز نیز بیان نمود ارزیابی قابلیت تصمیم گیری و یا قضاوت اخلاقی در افراد، بدون قرار دادن آنها در سناریوها یا وضعیت های اخلاقی دشوار که به صورت فرضی و یا واقعی طراحی شده اند، دشوار و حتی امکانپذیر نمی باشد. بنابراین برای مطالعه قضاوت اخلاقی از سناریوهای اخلاقی که مدت هاست در پژوهش های مربوط به اخلاق کاربرد دارند و فکر و تصمیم مشارکت کنندگان را به چالش می کشند، استفاده شده است. به همین منظور و با در نظر گرفتن اهمیت حسابرسی به عنوان یک مکانیزم کنترلی و مشورتی و با توجه به عدم رشد و توسعه آن در ایران، شناسایی عواملی که بر قضاوت حسابرسان مستقل تاثیر گذار است ضروری به نظر می رسد چرا که این عوامل می توانند حرفه و اعضای آن را در راستای دستیابی به جایگاه راستین خود در جامعه یاری رساند.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: صفات تاریک شخصیت حسابرسان مستقل بر قضاوت آنها تأثیر معنا داری دارد.

فرضیه دوم: فرافکنی حسابرسان مستقل بر قضاوت آنها تأثیر معنا داری دارد.

فرضیه سوم: هویت اخلاقی حسابرسان مستقل بر قضاوت آنها تاثیر معنا داری دارد.

فرضیه چهارم: هویت اخلاقی حسابرسان مستقل بر صفات تاریک شخصیت آنها تأثیر معنا داری دارد.

فرضیه پنجم: هویت اخلاقی حسابرسان مستقل بر فرافکنی آنها تأثیر معنا داری دارد.

فرضیه ششم: صفات تاریک شخصیت حسابرسان مستقل نقش میانجی در رابطه بین هویت اخلاقی و قضاوت آنها دارد.

فرضیه هفتم: فرافکنی حسابرسان مستقل نقش میانجی در رابطه بین هویت اخلاقی و قضاوت آنها دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به ماهیت از نوع پژوهش‌های کاربردی به شمار می‌رود چرا که هدف آن توسعه دانش و آگاهی در زمینه پژوهش‌های رفتاری در حرفه سرمایه‌گذاری و مالی است. هم‌چنین از نظر روش، این پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی – پیمایشی است. چارچوب نظری و پیشینه پژوهش از راه استقرایی و گردآوری داده‌ها و نتیجه نهایی برای آزمون تأیید یا رد فرضیه‌ها، از طریق پرسش‌نامه انجام می‌شود. از آن‌جایی که این پژوهش در یک محیط واقعی یعنی شرکت‌های سرمایه‌گذاری و کارگزاری‌های بورس اوراق بهادار (مدیران و کارشناسان سرمایه‌گذاری) و سرمایه گذاران عادی انجام خواهد شد، جزء پژوهش‌های میدانی به شمار می‌رود.

در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از مدل روابط ساختاری خطی – اسمارت پی ال اس استفاده گردید. معادلات ساختاری امکان انتخاب دل‌بخواهی متغیرهای مشاهده‌پذیر که در واقع اجزای تشکیل دهنده متغیرهای نهفته می‌باشند را محدود می‌کند. در واقع معادلات ساختاری به بررسی میزان اعتبار متغیرهای انتخاب شده می‌پردازد. تکنیک معادلات ساختاری آمیزه دو تحلیل است: الف- مدل اندازه‌گیری؛ ب- مدل تابع ساختاری.

مدل اندازه‌گیری یا قسمت تحلیل عوامل تأییدی مشخص می‌کند که چگونه متغیرهای نهفته یا سازه‌های فرضی در قالب تعداد بیشتری متغیرهای قابل مشاهده اندازه‌گیری شده‌اند. قسمت تابع ساختاری یا تحلیل مسیر، روابط علّی بین این متغیرهای نهفته را مشخص می‌کند. به عبارت دیگر مدل اندازه‌گیری سوالات مربوط به روایی و اعتبار متغیرهای مشاهده شده را پاسخ می‌دهد و مدل تابع ساختاری سوالات مربوط به شدّت روابط علّی (مستقیم، غیرمستقیم و کلّی) بین متغیرهای نهفته و مقدار واریانس تبیین شده در کل مدل را پاسخ می‌دهد. بنابراین یک مدل لیزرل برای پژوهش‌گر این امکان را فرآهم می‌آورد که در یک مدل هم خطاهای اندازه‌گیری را ارزیابی نماید و هم پارامترهای مدل را یک‌جا برآورد کند. از سوی دیگر لیزرل در مقایسه با سایر آزمون‌های آماری مانند تکنیک‌های رگرسیون و تحلیل واریانس که تنها روابط بین متغیرهای انتخابی را مشخص می‌سازند، از توانایی بیشتری برخوردار است و بر تحلیل مسیر نیز توفیق دارد زیرا تحلیل مسیر، فرآیندی متشکل از مراحل منفک متوالی است که مبتنی بر رگرسیون‌های متعدّد می‌باشند؛ در حالی‌که تحلیل‌های لیزرل پیوسته و توأم هستند. تحلیل مسیر (برخلاف لیزرل) از آن‌جا که نمی‌تواند خطاهای کلی اندازه‌گیری بین متغیرهای مشاهده شده و نهفته را مشخص کند، فرض را بر آن می‌گذارد که اندازه‌های مشاهده شده با مقادیر متغیرهای نهفته برابرند (در حالی‌که عملاً چنین فرضی نادرست است). به همین دلیل است که مک لافلین می‌گوید: لیزرل یک تکنیک اطلاعاتی کامل است.

متغیرهای پژوهش

برای اندازه گیری هویت اخلاقی از پرسشنامه آکوینو و رد (۲۰۰۲) سنجیده خواهد شد که شامل ۵ گویه می باشد. گویه های این پرسشنامه به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت است که گزینه های آن از کاملا مخالف =۱ تا کاملا موافق=۵ طراحی شده است. قضاوت اخلاقی حسابرس از پرسشنامه وودباین و همکاران (۲۰۱۲) استفاده خواهد شد که تعداد سوالات مربوط به این متغیر ۷ گویه می باشد. برای نمره گذاری آن از طیف ۷ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. همچنین برای اندازه گیری صفات تاریک شخصیت از پرسشنامه جونز و پالهوس (۲۰۱۴) استفاده خواهد شد که شامل ۲۷ گویه و سه خرده مقیاس است. شیوه نمره گذاری به صورت از کاملا مخالف=۱ تا کاملا موافق=۵ می باشد. علاوه بر این جهت اندازه گیری فرافکنی اجتماعی از پرسشنامه بازینگر و کوهنبرگ (۲۰۱۲) که دارای ۳ گویه است استفاده خواهد شد. گویه های این پرسشنامه با استتفاده از طیف لیکرت ۵ گزینه ای به صورت از کاملا مخالف=۱ تا کاملا موافق=۵ می باشد.

آزمون KMO و بارتلت

پیش از بررسی معناداری بارهای عاملی، باید شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری داده‌ها مورد بررسی قرار گیرد. جهت بررسی شاخص-های کفایت نمونه‌گیری از دو شاخص KMO و آزمون بارتلت

استفاده می‌شود. نتایج این دو شاخص برای سازه‌های مختلف پرسشنامه به شرح جدول ذیل می‌باشد:

نگاره ۱. یافته‌های حاصل از آزمون KMO و بارتلت متغیرهای پژوهش

ردیف	نام متغیر	شاخص KMO	سطح معنی داری آزمون بارتلت
۱	هویت اخلاقی	۰/۸۱۶	۰/۰۰۰۰
۲	قضاوت حسابرسان	۰/۷۴۷	۰/۰۰۰۰
۳	صفات تاریک شخصیت	۰/۹۰۷	۰/۰۰۰۰
۴	فرافکنی حسابرسان	۰/۷۲۵	۰/۰۰۰۰

نتایج آزمون بارتلت و KMO به عنوان شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری نشان می‌دهد که مقادیر هر دو شاخص در سطح مطلوبی قرار دارند. مقدار معیار KMO برای تمامی متغیرها و ابعاد بزرگتر مساوی ۰/۵ و مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر ۰/۰۵ می‌باشد. بر این اساس می‌توان از مناسب بودن حجم نمونه جهت انجام تحلیل عاملی اطمینان حاصل کرد.

پایایی متغیرهای پژوهش

در این پژوهش برای تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش میزان تک بعدی بودن نگرش‌ها، قضاوت‌ها، عقاید و سایر مقولاتی که اندازه‌گیری آن‌ها آسان نیست به کار می‌رود. در واقع در این جا بررسی می‌شود تا چه حد برداشت پاسخ‌دهندگان از پرسش‌ها یکسان بوده است. اساس ضریب آلفای کرونباخ بر پایه طیف‌ها یا مقیاس‌ها است. در واقع با محاسبه آلفای کرونباخ همسانی گویه‌ها سنجیده می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ معمولاً زمانی به‌کار برده می‌شود که پرسش‌های آزمون دو جوابی نبوده، بلکه درجه مخالفت یا موافقت مشخص گردد.

نگاره ۲. یافته‌های حاصل از آزمون پایایی متغیرهای پژوهش

ردیف	نام متغیر	مقدار آلفای کرونباخ
۱	هویت اخلاقی	۰/۸۹۶
۲	قضاوت حسابرسان	۰/۹۲۷
۳	صفات تاریک شخصیت	۰/۹۸۱
۴	فرافکنی حسابرسان	۰/۷۳۰

یافته‌های حاصل از آزمون پایایی متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که پایایی پرسشنامه در خصوص متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ و در حد مطلوبی قرار دارد.

پایایی ترکیبی

یافته‌های حاصل از آزمون پایایی ترکیبی (Composite Reliability) سازه‌های پژوهش به شرح زیر است:

نگاره ۳. یافته‌های حاصل از آزمون پایایی ترکیبی

ردیف	نام متغیر	مقدار پایایی ترکیبی
۱	هویت اخلاقی	۰/۹۱۹
۲	قضاوت حسابرسان	۰/۹۲۹
۳	صفات تاریک شخصیت	۰/۹۸۲
۴	فرافکنی حسابرسان	۰/۷۴۲

با توجه به مقادیر گزارش شده برای هر یک از ابعاد یا سازه‌های پژوهش و با عنایت بر این که مقادیر ارایه شده بیشتر از ۰/۷ است، پایایی ترکیبی هر یک از ابعاد یا سازه‌های پژوهش تأیید می شود.

آزمون بررسی کیفیت ابزارهای اندازه گیری

یکی از شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص (Q^2) است. این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأئید شوند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵، ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند.

یافته‌های حاصل از آزمون بررسی کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری به شرح زیر ارایه می‌شود:

نگاره ۴. یافته‌های حاصل از آزمون بررسی کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری

ردیف	نام متغیر	شاخص اعتبار اشتراک (1-SSE/SSO)
۱	هویت اخلاقی	۰/۹۲۰
۲	قضاوت حسابرسان	۰/۹۳۲
۳	صفات تاریک شخصیت	۰/۹۸۴
۴	فرافکنی حسابرسان	۰/۷۴۵

با توجه به این که شاخص وارسی اعتبار کیفیت برای ابعاد / سازه‌های گزارش شده مثبت هستند بنابراین مدل اندازه‌گیری از کیفیت مناسب برخوردار است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش نشان می دهد که هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان تأثیر معناداری دارد. هم چنین اثر معناداری هویت اخلاقی بر صفات تاریک شخصیت و فرافکنی اجتماعی به لحاظ آماری تأیید شد. صفات تاریک شخصیت نقش میانجی / تعدیلگر در تأثیرگذاری هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان ندارد. فرافکنی اجتماعی نقش میانجی / تعدیلگر در تأثیرگذاری هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان ندارد.

نگاره ۸-۴. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش

نام متغیر و مسیر تحلیل	انحراف استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری	نتیجه
هویت اخلاقی ← قضاوت حسابرسان	۰/۱۷۴	۲/۴۱۰	۰/۰۱۶	رد فرض H_0
هویت اخلاقی ← صفات تاریک شخصیت	۰/۰۱۶	۵۵/۵۲۴	۰/۰۰۰	رد فرض H_0
هویت اخلاقی ← فرافکنی اجتماعی	۰/۰۴۳	۲۸/۸۰۰	۰/۰۰۰	رد فرض H_0
صفات تاریک شخصیت ← قضاوت حسابرسان	۱/۴۳۳	۰/۳۷۳	۰/۷۰۹	تأیید فرض H_0
فرافکنی اجتماعی ← قضاوت حسابرسان	۱/۳۷۱	۰/۰۰۶	۰/۹۹۶	تأیید فرض H_0

نتیجه گیری و پیشنهادها

حسابرسی حرفه ای است که مشابهت بالایی 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. ارزشی که با حسابرسی صورتهای مالی ایجاد می شود، ناشی از قضاوت حسابرس و در کل ناشی از مجموعه قضاوت های حرفه ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می شود. هر چه قضاوت های حسابرسان بر اساس اصول و استانداردهای حرفه ای و به دور از هرگونه تعصب و سوگیری انجام شود، اتکاپذیری به گزارش های حسابرسی بیشتر می شود. حسابرس به منظور اعتباردهی به صورتهای مالی، مربوط بودن و قابلیت اعتماد محتوای آنها را بررسی و با این کار برای صورتهای مالی ارزش افزوده فراهم می کند. ارزش افزوده ایجاد شده توسط حسابرس، اگر توسط افراد دارای صلاحیت فراهم شده باشد پدیده ای مثبت است؛ و ایجاد آن توسط افراد فاقد صلاحیت، باعث از بین رفتن اثر مثبت آن به عنوان عامل کنترلی می شود (زاکی و الفار، ۲۰۲۳). ارزش افزوده مثبت محصول فرآیند حسابرسی، باعث اعتباردهی به صورتهای مالی می شود؛ برای تحقق این امر، حسابرسی باید از کیفیت بالایی برخوردار باشد. کیفیت حسابرسی به عنوان یکی از عوامل تعیین کننده عملکرد حسابرسی، تابع دو عامل مرتبط با عملکرد حسابرس یعنی توانایی حسابرس و اجرای حسابرسی است. یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت حرفه ای افراد در مشاغل گوناگون، اجرای حرفه ای در هر شغل ازجمله حرفه حسابرسی است؛ که مستلزم تناسب تخصص حرفه ای افراد با تحصیلات، محیط و وسایل است؛ اما گاهی به رغم وجود این تناسب ها، نتیجه کار رضایت بخش نیست. یکی از دلایل آن، بی توجهی به عوامل روانی و انسانی افراد است. حسابرسی نیز به دلیل نقش بالای قضاوت و تصمیم گیری از این قاعده مستثنا نیست. با وجود استانداردهای حسابرسی واحد و لازم الاجرا برای همه حسابرسان بازهم در خصوص موضوعات یکسان و مشابه، قضاوت های متفاوتی از حسابرسان شاهد هستیم. این تفاوت ها عمدتاً از تفاوت در شخصیت حسابرسان ناشی می شود. ویژگی های فردی حسابرسان می تواند بر حرفه و نقش حسابرس درنتیجه بر کیفیت حسابرسی آنان تأثیر بگذارد (بیدوکیا و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعه پژوهش های پیشین، از احتمال وجود ارتباط بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی خبر می دهند. شخصیت، عملکرد شغلی فرد را تحت تأثیر قرار می دهد و برخی از عوامل شخصیتی(فطری) ازجمله نوع شخصیت که در شکل گیری شخصیت مؤثر است، می تواند به عنوان پیش بینی کننده عملکرد شغلی در حرفه حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد. سه نوع متغیر بر عملکرد شغلی فرد تأثیر گذارند که عبارتند از: متغیرهای فردی، متغیرهای روان شناختی و متغیرهای سازمانی، نوع شخصیت یکی از متغیرهای روانشناختی مؤثر بر عملکرد است. کاربرد مسائل رفتاری همچون ارزش های اخلاقی و ویژگی

های تاریک شخصیتی در خصوص قضاوت حرفه ای حسابرسان مفهومی جدید می باشد که زاویه جدیدی در خصوص عوامل اثر گذار بر قضاوت حرفه ای حسابرسان معرفی می نماید.

هدف این پژوهش تاثیر صفات تاریک شخصیت، فرافکنی اجتماعی و هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان مستقل است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش نشان می دهد که هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان تأثیر معناداری دارد. هم چنین اثر معناداری هویت اخلاقی بر صفات تاریک شخصیت و فرافکنی اجتماعی به لحاظ آماری تأیید شد. صفات تاریک شخصیت نقش میانجی / تعدیلگر در تأثیرگذاری هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان ندارد. فرافکنی اجتماعی نقش میانجی / تعدیلگر در تأثیرگذاری هویت اخلاقی بر قضاوت حسابرسان ندارد.

یکی از فرض های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی های فردی و ارتباطی افراد به منظور دسترسی به بهره وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است. در این میان ویژگیهای شخصیتی تاریک (مثلث تاریکی) به عنوان یک نقطه کانونی در پژوهشهای اخیر مورد استفاده قرار گرفته است. یکی از فلسفه های روانشناسی که تأثیر با اهمیتی بر رفتار حسابرسان دارد ویژگی تاریک شخصیت است (فرصت طلبی، خودشیفتگی، رفتار ضداجتماعی). ازنظر ورنون (۲۰۰۸) فرصت طلب (ماکیاولیسم) متشکل از افراد غیرصمیمی، بی حوصله است که سفسطه و حقه می زنند تا به منافع شخصی خود دست پیدا کنند (دوچون و همکاران، ۲۰۱۶). ماکیاولیسم یا فرصت طلبی به عنوان یکی از خصوصیات اخلاقی و ویژگی های 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 خواسته های شخص متقاعد می نماید. با افزایش میزان نفوذ شخص بر طرف مقابل، دیگران در چنگ او در می آیند و آن چه را که او می خواهد انجام می دهند. در این راستا، آنها برای انجام وظیفه خود از افراد تحت سلطه، برای رسیدن به هدف به عنوان یک ابزار استفاده می نمایند. نارسیسم نسبت به سایرین نگاه بیرحمانه دارند که باعث می شود دیگران را نادیده گرفته و همچنین افرادی باطبیعت خودخواهی و روان پریشی، خیلی کم با دیگران همدلی می کنند که به دلیل این ویژگی ها 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 برسی این موضوع از کیفیت حسابرسی بنا نموده است و دریافته است که رفتار انحرافی حسابرس حتی قبل از موجی از شکست های حسابرسی از اوایل دهه ۲۰۰۰، یک نگرانی عمده برای حرفه حسابرسی تلقی می گردد. با این حال ادبیات موجود نشان نداده اند که تفاوت های فردی در میان حسابرسان بطور قابل توجه ای رفتار انحرافی را تحت تأثیر قرار می دهد. در اصل، این ادبیات از این ادعا که پیش زمینه ها نسبت به رفتار انحرافی ممکن است یک تابع از ویژگی های شخصی باشد حمایت نمی کند. علاوه بر این فرض می شود که تمام حسابرسان واکنش هایی شبیه به عوامل محیطی مانند فشار زمان دارند. یکی از عواملی که بر انحراف رفتار حسابرس اثرگذار است؛ ویژگی های تاریک شخصیت می باشد. در دهه های 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 چارچوب هایی مناسب بر پایه صفات برجسته و مهم بشر است(رضازاده و همکاران، ۱۳۹۹). موضوعاتی که به بحث اخلاق در حرفه حسابرسی می پردازد، هم از جنبه حسابداری و حسابرسی و هم در حوزه روانشناسی و مدیریتی می تواند مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. در حقیقت، رابطه پیچیده ویژگی های اخلاقی با متغیرهای مهم و تاثیرگذار در حرفه حسابداری و حسابرسی، محققان را به سوی این مطالعات سوق می دهد (هام و همکاران، ۲۰۱۷). تداوم حیات هر حرفه و اشتغال اعضای آن، منوط به نوع و کیفیت خدماتی است که ارائه می نماید و اعتبار و اعتمادی است که در نتیجه ارائه این خدمات به دست می آورد. این اعتبار و اعتماد سرمایه اصلی هر حرفه است و حفظ آن اهمیت والایی دارد (دومینو و همکاران، ۲۰۱۵). حسابرسان نیز از این قاعده مستثنی نبوده و ملزم به رعایت اخلاق حرفه ای و رفتارهای حرفه ای در ایفای وظایف خود می باشند، زیرا انجام رفتارهای غیر اخلاقی و غیر حرفه ای 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 می شود و این رفتار مالک ارزیابی اثربخشی و کارایی آن فرد است. بنابراین می توان ارزیابی شخص در بکارگیری ماکیاولیسم را، رویکرد فرد نسبت به آن رفتار نامید.

با توجه به اینکه نیروی انسانی مهمترین سرمایه درمؤسسه های حسابرسی است، پیشنهاد می شود مؤسسه های حسابرسی با تمرکز بیشتر بر موضوعات مربوط به اختلالات شخصیتی نیروی انسانی خود، در مقاطع زمانی مناسب و با بهره گیری از دانش روان شناسان، نسبت به شناسایی و رفع اختلالهای شخصیتی تأثیرگذار بر کیفیت کار حسابرسان اقدام کنند. در راستای پیشگیری از وقوع اختلالهای شخصیتی و رفع به هنگام

این نوع اختلالها، پیشنهاد می شود مؤسسه های حسابرسی با تدوین برنامه های مشخص، نسبت به تشریح موضوعات مرتبط با اختلالات شخصیتی برای کارکنان خود و ارتقای سطح دانش آنان در این زمینه اقدام کنند. پیشنهاد می شود با واگذار نکردن کارهای نامرتبط 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 مؤسسه های مربوط به گزینش، ارزیابی و کنترل کیفیت کار حسابرسان مستقل، با برگزاری کارگاه های آموزشی به افراد حرفه ای، اثرات مخرب ویژگیهای تاریک شخصیت را در وظایف حرفه ای به آنان گوشزد کنند تا در جریان مضرات این ویژگی های اجتماعی در عملکرد خود باشند. همچنین توصیه می شود، سازمان های مربوطه و قوۀ قضائیه، در ساختار سازمانی خود جایگاه بخش دادگاهی حرفه را قوی تر کنند تا خود مانعی برای بروز رفتارهای ناشی از ویژگیهای تاریک شخصیت نامناسب شود و پیامدهای منفی آن برای افراد حرفه روشن و واضح شود. نهادهای نظارتی کشور از جمله سازمان حسابرسی پیشنهاد می شود هنگام استخدام نیروهای جدید در کنار آزمونهای کتبی، حتماً به شناخت سطح ویژگی رفتاری ضد اجتماعی افراد از طریق آزمون های مربوطه دست یابند؛ زیرا تردید حسابرسان به عنوان یک مبنا و معیار قضاوت و ارتقا دهندۀ سطح شفافیت ها مطرح است. که در صورت تناسبی مناسب، بین ویژگیهای شخصیتی و رفتاری با ویژگی های حرفه ای حسابرس می توان انتظار داشت جامعه سالم تر و خالی تر از فساد را شاهد باشیم. پیشنهاد می شود که پژوهشگران آینده به نقش عملی هر نظریه در کاربردی کردن اخلاق حرفه ای شرکتی در ایران بپردازند. افزون بر آن، الگوی جامعی با ترکیب همه نظریه های اخلاقی متناسب با شرایط ایران تهیه شود. به انجمن ها و سازمانهای مربوط به حسابداری و حسابرسی نیز توصیه می شود با استفاده از یافته های این مطالعه، نسبت به تدوین استانداردهای دقیق تر، عملی تر و گسترده تر اقدام نمایند .به برنامه ریزان نهادهای دانشگاهی مربوط توصیه می شود نسبت به افزایش به کارگیری ابعاد مختلف اخلاق شرکتی در جامعه دانشگاهی حسابداری و حسابرسی توجه بیشتری داشته باشند. به نهادها و انجمن های حرفه ای نیز پیشنهاد می شود در راستای گسترش اخلاق حرفه ای در جامعه حسابرسی کشور، برنامه ریزی کنند. افزون بر آن، می توان آموزش های مرتبط با اخلاق شرکتی به دانشجویان را پیشنهاد داد. در راستای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که در مقاطع زمانی مناسب با بهره گیری 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 می شود 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 اجازۀ 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 نحوۀ قضاوت های حرفه ای حسابرسان 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 حسابرسان در تصمیمگیری مورد استفاده قرار دهند.

منابع

امیری، سهراب. ۱۳۹۷. نقش هویت اخلاقی و شناخت اخلاقی در قضاوت اخلاقی شخصی و غیر شخصی سوداگرایانه نوجوانان با تأکید بر جنسیت. دوفصلنامه علمی-پژوهشی شناخت اجتماعی. سال هفتم، شماره دوم.

آذربراهمان، جلال؛ نیکومرام، هاشم؛ رویایی، رمضانعلی و احمد یعقوب نژاد. ۱۳۹۹. تحلیل تشخیص رفتار سازگار و مجاز اخلاقی بر حسب هویت اخلاقی و هوش اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال پانزدهم. شماره ۱.

بنی مهد، بهمن. و ابراهیم بیگی هرچگانی. ۱۳۹۱. رابطه بین ارزش های فردی و نیات اخلاقی حسابرسان. مجله اخلاق در علوم و فناوری. سال هفتم، شماره ۴.

زهره حاجیها. ۱۳۹۲. ارتباط ویژگی های تردید حرفه ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم گیری آنها. فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال ششم، شماره ۴.

حساس یگانه، یحیی : کاظم پور، احسان. ۱۳۹۲. رابطه سطح مهارت حسابرسان با حساسیت و قضاوت اخلاقی. پژوهش های تجربی حسابداری. دوره ۳، شماره ۲.

حساس یگانه، یحیی. و امید مقصودی. ۱۳۹۰. ارزشهای اخلاقی در قضاوت های حرفه ای حسابرس. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۶، شماره ۱.

حساس یگانه، یحیی. ۱۳۸۵. چالش های قضاوت حرفه ای در حرفه حسابرسی. فصلنامه حسابدار رسمی. شماره ۱۰ و ۱۱.

حسینی، سیده محبوبه. بهمن بنی مهد و فریدون اوحدی. ۱۳۹۳. مقایسه جهت گیری های اخلاقی در جامعه پزشکان و حسابرسان. مجله مدیریت فرهنگی. سال ۸، شماره ۲۶.

فروغ حیرانی [و دیگران]. ۱۳۹۶. تأثیر ویژگیهای اجتماعی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت، ویژگیهای منتخب: بیش اعتمادی و شخصیت ماکیاولیسم. دانش حسابرسی. سال هفدهم، شماره ۶۷.

فروغی، میثم. علیرضا جعفری و رحمت الله نادری. ۱۳۹۶. عوامل مؤثر بر قضاوت های اخلاقی در بین جامعه حسابداران رسمی ایران. فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی. سال ششم، شماره ۲۲.

رویایی، رمضانعلی. احمد یعقوب نژاد و کاوه آذین فر. ۱۳۹۳. ارتباط بین تردید حرفه ای و قضاوت حرفه ای حسابرسان مستقل. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی. سال ششم، شماره ۲۲.

سلمان پناه، نجمه؛ طالب نیا، قدرت الله. ۱۳۹۲. بررسی گزیده عوامل مؤثر بر قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی ایران. حسابداری مدیریت. دوره ۶، شماره ۱۸.

صفی خانی، رضا؛ صفرزاده، محمد حسین و حمیده عشنی عشری. ۱۴۰۱. بررسی رابطه تردید حرفه‌ای، شناخت صاحبکار و قضاوت حسابرس. مجله دانش حسابداری. دوره ۱۳، شماره ۱

کلانتری، محمد علی. و عبدالحمید هوشمند. ۱۳۹۸. نقش جهت گیری اخلاقی و جنسیت در قضاوت اخلاقی کارکنان مالی بانک گردشگری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال چهاردهم، شماره ۳.

گودرزی، سعید. و زهره حاجیها. ۱۳۹۶. رابطه بین ویژگی های شخصیتی با شکل گیری قضاوت اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛. سال دوازدهم، شماره ۴.

مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه ای. آیین اخلاق و رفتار حرفه ای حسابداران رسمی. انتشارات جامعه حسابداران رسمی ایران. ۱۳۹۷. چاپ اول.

مشایخی، بیتا. و قربان اسکندری. ۱۳۹۶. بررسی رابطه مؤلفه های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس. دانش حسابرسی. سال هفدهم، شماره ۶۶.

ملانظری، مهناز. و غریبه اسماعیلی کیا. ۱۳۹۳. شناسایی ویژگی های روان شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت های حسابرسی. بررسیهای حسابداری و حسابرسی. دوره ۲۱، شماره ۴.

مهدوی، غلامحسین. و عبدالحمید هوشمند. ۱۳۹۲. بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرس. مجله دانش حسابرسی. سال سیزدهم، شماره ۵۱.

نظامی، احمد؛ پور حیدری، امید و مجید پاکدامن. ۱۳۹۹. بررسی اثر ویژگی های شخصیتی (وجدان و توافق پذیری)، احساسات-تفکر و ریسک پذیری بر قضاوت حسابرس با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی. مجله علمی دانش حسابداری مالی. دوره ۷، شماره ۱.

وحدتی، حجت و جواد حسنوند. ۱۳۹۸. بررسی تاثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر شاخصه های عملکرد شغلی منابع انسانی. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۷، شماره ۴.

وهابـــزاده گردرودبـــاری، میلاد. و بهمن بنی مهد. ۱۳۹۵. اثر رابطه مداری بـــر قضاوتهای اخلاقی حسابرسان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. سال پنجم، شماره ۲۰.

Apriliani D., Anggeaini R., Anwar C. 2014. The effect of organization ethical culture and ethical climate on ethical decision making of auditor with self efficacy as moderating, Review Integrated Business Economic Research, 4: 226-244.

Aprillia., W & Nur Maharani. 2021. The Dark Triad and Ethical Behavior. Advances in economics and management research, volume 173.

Bamber, E.M. and V.M. Iyer. 2002. Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict? Auditing: A Journal of Practice and Theory, 21 (2): 21-38.

Bamber, E.M. and V.M. Iyer. 2007. Auditors' Identification with Their Clients and its Effect on Auditors' Objectivity. Auditing: A Journal of Practice and Theory, 26 (2): 1-24.

Bauer, Tim D. 2015. The Effects of Client Identity Strength and Professional Identity Salience on Auditor Judgments, The Accounting Review, January, Vol. 90, Issue 1: 95-114.

Bonner, S. 2007. Judgment and decision making in accounting. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Broberg, P., Umans, G., Skog, P., and Theodorsson, E. 2018. Auditors' professional and organizational

identities and commercialization in audit firms. Accounting, Auditing & Accountability Journal, https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2014-1607.

Brouard, F., Bujaki, M., Durocher, S., & Neilson, L. 2017. Professional Accountants' Identity Formation: An Integrative Framework. Journal of Business Ethics. 142 (1): 225-238.

Calley, N. G., & Hawley, L. D. 2008. The professional identity of counselor educators. The Clinical Supervisor, 27 (1): 3–16.

Chui, R. K., & Stembridge, A. F. 2001. How managers judge whether or not they want to report a peer's unethical behavior. InFo, 4 (1): 5–16.

Davies, M. A., Andersen, M. G., & Curtis, M. 2001. Measuring ethical ideology in business ethics: a critical analysis of the ethics position questionnaire. Journal of Business Ethics, 32: 35–53.

Douglas, P. C., & Schwartz, B. N. 1999. Values as the foundation for moral judgment: theory and evidence in an accounting context. Research on Accounting Ethics, 5: 3–20.

Douglas, P. C., Davidson, R. A., & Schwartz, B. N. 2001. The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgment. Journal of Business Ethics, 34: 101–121.

Einhorn, H. J., & R. M. Hogarth. 1981. Behavioral decision theory: Processes of Judgement and choice. *Annual Review of Phychology*: 52-88.

Forehand, M.R., R. Deshpande, & A. Reed. 2002. Identity Salience and the Influence of Differential Activation of the Social Self-Schema on Advertising Response. Journal of Applied Psychology 87 (6): 1086-1099.

Herda, D. N., & Lavelle, J. J. 2015. How client identification and client commitment uniquely influence auditor objectivity, The Accounting Review, Vol. 9, No. 2: 36-41.

Hogg M. A, & Terry D. J. 2000. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. Academy of Management Review, 25: 121–140.

Ismail, S. 2015. Influence of emotional intelligence, ethical climates and corporate ethical values on ethical judgment of Malaysian auditors. Asian journal of business ethics, 69: 109-127.

Jonnies, J. 2008. Auditors Identity, Client Accountability Pressure and Auditors' Conciliatory Behavior. York University, Toronto, Ontario.

Johnson, A. 2014. The influence of professional identity and outcome knowledge on professional judgment, Doctor of Philosophy dissertation, Florida Atlantic University.

Steury, K ., & Stefaniak, C. 2019. The Effect of Dark Triad, Social Projection, and Moral Identity on Auditor Judgments and Actions. Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=3391744 or htt p://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3391744

Svanberg, J., & Ohman, P. 2014. Auditors' identification with their clients: Effects on audit quality, The British Accounting Review, 47 (4): 1-14.

Tansey, R., Brown, G., Hyman, M., & Dawson, L. 1994. Personal moral philosophies and the moral judgments of salespeople. Journal of Personal Selling & Sales Management, 14 (1): 59–76.

Warren, D.E. & M. Alzola. 2009. Ensuring Independent Auditors: Increasing the Saliency of the Professional Identity. Group Decision and Negotiation 18 (1): 41-56.

Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 16/ No. 63/ Autumn 2027

The Impact of Dark Personality Traits, Social Projection, and Moral Identity on Independent Auditors' Judgments

Ali Arshadi
Department of Accounting. Ka.C., Islamic Azad University, Karaj. Iran
Arshadi@iau.ac.ir

Farzin Rezaei
Department of Accounting. Qa.C., Islamic Azad University, Qazvin. Iran
Rezaei@ iau.ac.ir

Azam Shokri
Department of Accounting. Ka.C., Islamic Azad University, Karaj. Iran
Shokri@ iau.ac.ir

Bahman Banimahd
Department of Accounting. Ka.C., Islamic Azad University, Karaj. Iran
banimahd@iau.ac.ir

Abstract
In recent years, a failure to uphold trustworthiness and ethical principles has jeopardized various organizations. Enron, WorldCom, Adelphia, Tyco, Martha Stewart, and Parmalat are examples of companies that engaged in unethical practices. Other ethical lapses have also been reported, contributing significantly to global problems. In Iran, too, a lack of attention to business ethics in organizational management has created major challenges for organizations. Failure by managers and staff at audit firms to adhere to ethical principles can lead to a loss of reputation and, ultimately, the collapse of both the firms and the profession itself. This study aims to examine the impact of dark personality traits, social projection, and moral identity on the judgments of independent auditors. To achieve this objective, data were collected from the relevant statistical population. The results of the hypothesis testing indicate that moral identity has a significant impact on auditors' judgments. Furthermore, the significant influence of moral identity on dark personality traits and social projection was statistically confirmed. However, neither dark personality traits nor social projection act as a mediator or moderator in the relationship between moral identity and auditors' judgments.
Keywords: Dark personality traits, Social projection, Moral identity, Independent auditors' judgment