



مدل ساختاری تاثیر ویژگی تاریک شخصیت بر هشداردهی حسابرسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی

دکتر محمد رضا پورعلی^۱

دانشیار حسابداری، گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

دکتر فاطمه آزره

دانش آموخته دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

(تاریخ دریافت: ۲۴ آبان ۱۳۹۹؛ تاریخ پذیرش ۳۰ مهر ۱۴۰۰)

امروزه از هشداردهی به عنوان یکی از عوامل کشف پدیده تقلب یاد می شود. هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه بین ویژگی تاریک شخصیت و هشداردهی بر اساس نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی است. پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه حسابداران رسمی شاغل در موسسه های حسابرسی بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین شده که تعداد آن ۳۴۳ نفر بوده است. برای تحلیل داده ها از آزمون معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام شده است. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه ویژگی تاریک شخصیت جانسون-وبستر (۲۰۱۰)، رفتار شهروندی سازمانی لی و آلن (۲۰۰۲)، سناریو هشداردهی پارک-جانبلند (۲۰۱۸)، مورد تحلیل قرار گرفت. یافته ها حاکی از این است که ماکیاولیسم و رفتار ضداجتماعی بر هشداردهی تاثیر منفی و معناداری دارد. خودشیفتگی بر هشداردهی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج حاصل از ماکیاولیسم، خودشیفتگی، رفتار ضداجتماعی بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر هشداردهی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژه های کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، ویژگی تاریک شخصیت، هشداردهی.

^۱ pourali@iauc.ac.ir

مقدمه

باتوجه به رسوایی های اخیرشرکتهای انرون، تایکو، ورلدکام، پدیده تقلب، در حرفه حسابرسی هزینه های زیادی را به شرکت ها تحمیل نموده است که باعث خدشه دار شدن و عدم اطمینان جامعه عمومی به حرفه حسابرس خواهد شد. بیش از نیمی از این رسوایی و خطا کاری ها توسط کارمندان داخل سازمان افشاء میگردد که اصطلاحا به این افراد هشداردهنده^۱ میگویند و ۳۲٪ به افراد خارج از سازمان، مشتریان، فروشندگان و رقبا گزارش میدهند(انجمن بررسی کنندگان خبره تقلب^۲، ۲۰۲۰) هشداردهی، عمل افشای اختیاری (غیراجباری) اطلاعات مربوط به موارد غیرقانونی یا سایر خطاکاری ها اعم از واقعی، مشکوک یا پیشبینی شده که تحت کنترل سازمان بوده، توسط فردی است که دسترسی مجاز به اطلاعات و داده های سازمان را دارد و در اختیار گذاشتن آن اطلاعات به نهادهای بیرونی که پتانسیل اصلاح چنین اعمالی را دارند» اطلاق می شود. [۳۷] هشداردهی را شامل دو بخش گزارشگری درون سازمانی و برون سازمانی تلقی می کند، اما [۲۸] هشداردهی را فقط جنبه گزارشگری برون سازمانی را مد نظر قرار داده و اعتقاد وی بر این است که افشای درون سازمانی اعتبار سازمان را تحت تاثیر قرار میدهد، لذا نمی توان آن را به عنوان هشداردهی تلقی نمود. همچنین هشداردهی می تواند بانام باشد که در آن تخلفات را باجزئیات کامل و با ذکر کامل نام خود گزارش می دهند که اغلب ۱۴٪ از این منابع هشداردهندگان ناشناس بوده اند که اغلب ترس ناشی یا تخلف را بدون ارائه نام و هیچگونه اطلاعاتی در مورد فرد گزارش می دهند. یا استفاده از کانال های رسمی (تلفن، شبکه های اجتماعی، پست، ایمیل) موضوع را گزارش می دهند و می توانند موضوع را به طور خصوصی به شخص مورد اعتمادی گزارش می دهند [۳۸] راین شرایط یکی از روش های کشف و پیشگیری تقلب، هشداردهی می باشد. در بیش تر موارد کشف تقلب در شرکتهای طبق گزارشگری تقلب صورت می گیرد و مطابق با این گزارشها، گزارشگری تقلب(۴۲٪)، از حسابرسی داخلی (۱۵٪)، بررسی مدیریت (۱۲٪)، کشف تصادفی (۵٪)، حسابرسی مستقل اثر بخش (۴٪) است(انجمن بررسی کنندگان تقلب، ۲۰۲۰). بیش تر تقلب ها به صورت تصادفی کشف می شود نه باحسابرسی و طراحی سیستم حسابداری، به عبارت دیگر حسابرس با استفاده از روش های معمول و برحسب تصادف تقلب وقوع یافته را کشف و وجود آن را تایید و اثبات میکند [۱۷]. حسابرسان نقش مهمی درحفاظت از سرمایه گذاران دربرابردریافت اطلاعات مالی اشتباه، ناقص وگمراه کننده ایفا می کنند. اگرهوشیاری، شک و تردید حسابرسان بیش تر بود، می توانست از برخی شکست های حسابرسی اخیرجلوگیری کنند [۴۵] و [۱۲].

بیان مسئله

¹ Whistleblower

² Association of Certified Fraud Examiners

از آنجاییکه افراد با ویژگی های تاریک شخصیت^۱ تمایل بیشتری به رفتارهای غیراخلاقی دارند و معمولاً رفتارهای غیراخلاقی را نادیده می گیرند. این موضوع به عنوان یک مشکل رفتاری می تواند منجر به بروز تقلب در حرفه حسابرسی شود و بروز رفتارهای حسابرسان را تحت تاثیر قرار خواهد داد. بنابراین انتظار می رود که ویژگی تاریک شخصیت نقش با اهمیتی در هشداردهی با توجه تاثیر رفتارهای شهروندی سازمانی خواهد داشت. بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا ویژگیهای تاریک شخصیت، هشداردهی حسابرسان را تحت تاثیر قرار می دهد؟ و چگونه می توان این عوامل موثر را در یک مدل ارائه داد؟ تمایز اساسی این پژوهش با سایر پژوهش های انجام شده در این زمینه این است از تئوری ها و مدل های نظیرمدیریت، روانشناسی، سازمانی برای تعیین عوامل موثر بر گزارشگری تقلب توسط اعضای حرفه حسابرسی استفاده شده است. اما در پژوهش های دیگر به متغیرهای انفرادی یا محیطی توجه داشته اند. در این پژوهش با بهره گیری از نیازهای درونی (استقلال، شایستگی، ارتباط) بوسیله تئوری خود تعیین کنندگی تبیین می شود. از طرفی دیگر، رفتار شهروندی سازمانی چگونه افراد را به هشداردهی سوق داده یا از آن ممانعت به عمل آورد، پژوهش های پیشین، به پیش بینی ویژگیهای گزارش کننده تقلب ویژگیهای دریافت کننده تقلب، ویژگی های تقلب کننده، ویژگی های سازمان می باشد، را در بر میگردد. بطور مثال در پژوهش [۱۰] هزینه های شخصی گزارشگری و ویژگی شخصیتی فعال به عنوان متغیرهای مستقل استفاده شده که می توان آنها را زیر مجموعه ای از متغیرهای کنترل رفتاری ادراک شده، هنجارهای ذهنی، نگرش درمورد گزارشگری محسوب نمود. در پژوهش حاضر برای شناسایی مکانیزمی که از طریق ماکیاولیسم^۲، خودشیفتگی^۳، رفتار ضداجتماعی^۴ هشداردهی را تحت تاثیر قرار می دهد، به مدل مذکور اتکا خواهیم نمود. لذا پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال نیز می باشد که تاثیر ویژگی های تاریک شخصیت بر هشداردهی حسابرسان از چه مکانیزمی صورت می پذیرد. آیا ویژگیهای تاریک شخصیت، به گونه ای مستقیم هشداردهی حسابرسی را تحت تاثیر قرار می دهد یا به گونه ای غیر مستقیم نیز از طریق تاثیر بر متغیرهای میانجی رفتار شهروندی سازمانی هشداردهی حسابرسی را تحت تاثیر قرار می دهد؟ بنابراین هدف اصلی این پژوهش مطالعه تاثیر ویژگی تاریک شخصیت بر هشداردهی حسابرسی و همچنین شناسایی مسیر این تاثیر است. لذا ضرورت انجام چنین پژوهشی کاملاً مشهود است. پژوهش حاضر ضمن معرفی هشداردهی، با معرفی ویژگیهای تاریک شخصیت به عنوان عاملی اثر گذار بر آن، مبانی نظری هشداردهی در زمینه حسابرسی را نیز بسط خواهد داد. از طرفی نتایج این پژوهش می تواند مورد استفاده نهادهای نظارتی ذیصلاح هم چون جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان بورس اوراق بهادار قرار بگیرد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

¹ Dark traid

² Machavilism

³ Narssism

⁴ Psycopathy

با توجه به اهمیت هشداردهی به عنوان یک روش اخلاقی نقش مهمی در پیشگیری از رسوایی های مالی داشته است. بنابراین شناسایی عوامل تاثیر گذار که با هشداردهی در ارتباط هستند، حوزه مهمی برای پژوهش به شمار آمده و با شناسایی متغیرهایی که مشوق کننده جهت هشداردهی یا از آن ممانعت بعمل می آورند، می توان به معرفی عواملی که نقش با اهمیتی ناشی از آسیب های ناشی از خطاکاری های سازمانی دارد را اشاره نمود. هشداردهی در خصوص خطاکاری های سازمانی، در چهارچوب مباحث اخلاقی و مدیریتی قرار می گیرد. اخلاق اصولاً چهارچوبی برای هدایت رفتار انسانی و مربوط به اصولی می شود که تلاش می کنند درست را از اشتباه تمیز دهند. اخلاق در کسب و کار موجب توازن بین ابعاد مختلف اقتصاد، روانشناسی، اجتماعی، علوم سیاسی، زیبایی شناختی و ارزشهای معنوی است. اشخاص ارزش های متفاوتی را به هر یک از این موارد می دهند و این بستگی به فلسفه هر شخص دارد که به شکل مستقیم یا غیر مستقیم بر تصمیمات وی اثر گذار است [۸]. یکی از فلسفه های اخلاقی که تاثیر با اهمیتی بر هشداردهی خواهد داشت، ویژگیهای تاریک شخصیت افراد است که شامل ماکیاولیسم، خودشیفتگی، رفتارهای ضد اجتماعی می باشد. افراد ماکیاولی دارای تفکر سرد، بدبینانه، عمل گرایانه و غیر اخلاقی؛ برنامه ریزی بلند مدت راهبردی؛ انگیزش مستقلانه (به عنوان مثال، قدرت، پول) و فریب و استثمار هستند [۲۹] و [۲۲] افراد ماکیاولیسم کمتر رفتار هدایت گر غیر اخلاقی را گزارش می کنند، ذات خود محور ماکیاولیسم موجب می شود، از رفتارهای غیر اخلاقی که منفعت می برد را گزارش ندهند و همچنین این افراد تا زمانی که به نفع خودشان باشند به دنبال رهبرهایشان می روند. [۱۵] اگرچه احتمالاً افراد دارای ویژگی های ماکیاولی طبیعتاً مستعد مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی نیستند، مدیر با مشارکت بالا باید به عنوان یک وضعیت محیطی عمل نماید که با ارضای نیازهای ذاتی موجب مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی گردد. افراد دارای ویژگی های ماکیاولی ترجیح می دهند در محیط های کمتر ساختار یافته کار کنند. [۳۸] مؤلفه اصلی مدیر با مشارکت بالا تمرکز بر امکان استقلال کارکنان و توانمند سازی آنها در نحوه تکمیل کارشان دارند. [۷] بنابراین افراد دارای ویژگی های ماکیاولی باید به تأکید بر توانمندسازی و ساختار کمتر به طور مناسب پاسخ بدهند، زیرا احتمالاً این امر نیاز ذاتی آنها برای استقلال را برآورده می سازد.

افراد خودشیفته، حس علاقه به خودشان دارند، فریبنده، بی رحم، حقه باز هستند که به خودشان شک ندارند. [۳۲] رابطه بین خودشیفتگی و گناه را به عنوان شکل منفی مرتبط به هم یافته است، آنها کمتر حس گناه را تجربه می کنند و بیشتر احساس خودبخشی دارند و عواقب آن برای سایرین را در نظر می گیرند [۴۶]. افراد نارسیم کمتر احتمال دارد قابلیت همدلی را از خودشان بروز دهند. آنها با کاهش ظرفیت همدلی و به واسطه آن کمتر رفتارهای اجتماعی و اخلاقی را نشان می دهند [۳۰].

افراد خودشیفته دارای احساس استحقاق هستند و باور دارند که می توانند برای خودشان بهترین تصمیم ها را اتخاذ کنند. لذا، افراد خودشیفته باید به طور مناسب به نیازهای ذاتی خود برای خودمختاری پاسخ دهند که با تلاش یک مدیر بسیار مشارکت کننده برای ایجاد استقلال و قدرت تصمیم گیری در کارمندان برآورده شده است. [۴۰] همچنین افراد خودشیفته خود را نسبت به افرادی که با آنها تعامل دارند برتر

در نظر گرفته و خود شیدایی در آنها مشاهده می گردد. بنابراین، تمایل یک فرد خودشیفته برای شایسته بودن در محل کار یا باید با تلاش مستمر مدیر مشارکت بالادر فراهم آوردن دانش برای کارمندان و در اختیار قرار دادن فرصت برای بهبود مهارت های مرتبط با کارشان تامین می شود به علاوه، تمایل افراد خودشیفته در خود ارتقایی و جلب ستایش دیگران موجب می شود که آنها خود را با شرایط اجتماعی در محیط کار وفق دهند. به خصوص خود را با شرایط اجتماعی در محیط کار وفق دهند. رفتارهای ضد اجتماعی با هیجان طلبی تکانشی، عدم مسئولیت پذیری، عدم همدلی، اعمال نفوذ در دیگران، جرم، بزهکاری همراه هستند، افراد ضد اجتماعی به ساختارهای بسته و تحمکی توجهی نشان نداده و خودمختاری را ترجیح می دهند [۳۸] و افراد مبتلا به رفتار ضد اجتماعی شدید تمایل به حفظ حرفه خود دارد افراد ضد اجتماعی، افرادی هستند که سبک اجتماعی متکبر، فریبنده و یک تجربه عاطفی مضطرب و یک رفتار متضادی و غیر مسئولانه دارند. [۴۰] افراد ضد اجتماعی هشداردهی را تایید می کنند و از نظر اخلاقی به طور کلی نیازهای دیگران را نادیده می گیرد و کمتر هشداردهی را گزارش می کنند [۳۱] اما افراد ضد اجتماعی علاقمند به خود هستند و به نسبت سازمان یا دیگر کارکنان اهمیتی قائل نیستند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هشداردهی

در ادبیات هشداردهی بر روی آنچه که به عنوان هشداردهی شناخته می شود، اختلاف نظر وجود دارد. طبق نظر [۳۷] هشداردهی عبارت است از: افشای فعالیت های غیر قانونی، غیر اخلاقی و غیر مشروع صورت پذیرفته شده در سازمان، توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان به افراد یا سازمان هایی که قادرند چنین فعالیت هایی را تحت تأثیر قرار دهند. همچنین [۲۸] نیز تعریفی از هشداردهی بشرح ذیل ارائه نموده است: «هشداردهی، عمل افشای اختیاری (غیر اجباری) اطلاعات مربوط به موارد غیرقانونی یا سایر خطاکاری ها اعم از واقعی یا مشکوک یا پیش بینی شده که تحت کنترل سازمان بوده، توسط فردی است که دسترسی مجاز به اطلاعات و داده های سازمان را دارد و در اختیار گذاشتن آن اطلاعات به نهادهای بیرونی که پتانسیل اصلاح چنین اعمالی را دارند». علاوه بر هشداردهی داخلی و خارجی انواع هشداردهی بشرح زیر است:

هشداردهی داخلی^۱: او به عملکرد غلط شخص مورد نظر در محیط کاری اشاره دارد و به شخص ما فوق و سطح بالا گزارش می دهد.

هشداردهی خارجی^۲: او خطاها را به مقامات خارجی در محیط کاری اطلاع می دهد. او اطلاعات را برای مرکز خارجی و جامع عمومی را مطلع می سازد.

هشداردهی بانام^۳: او آنرا با استفاده از نام واقعی گزارش میدهد و عمل اشتباه را با ارائه اطلاعات جزیه جز واضح به خود گزارش می دهد.

¹ Internal Whistleblowing

² External Whistleblowing

³ Identified

هشداردهی بی نام^۱: او آنرا با استفاده نام فرضی گزارش می دهد. او عمل اشتباه را گزارش می دهد اما هیچ اطلاعات راجع به خود نمی دهد.

هشداردهی رسمی^۲: او آنرا با استفاده نام فرضی گزارش می دهد و عمل اشتباه را گزارش می دهد اما هیچ اطلاعات راجع به خود نمی دهد.

هشداردهی غیررسمی^۳: او آنرا به طور غیررسمی به افراد نزدیکی که می تواند آنرا اصلاح کند گزارش می دهد، او به طور غیررسمی آنرا به شخص مورد اعتماد که مسئول آن است گزارش می دهد.

مبانی نظری هشداردهی توسط چندین مطالعه اولیه مورد بررسی قرار گرفت که، به دنبال تبیین رفتار هشداردهی بوده اند، اخیراً مطالعات صورت پذیرفته در زمینه هشداردهی به دنبال تحلیل رفتار هشداردهی به مدل گزارشگری اختیاری^۴ و تئوری رفتار برنامه ریزی شده^۵ آژن در زمینه پیش بینی هشداردهی متکی می باشد. علاوه بر این، برخی از پژوهش های پیشین تاثیر متغیرهای زمینه ای (سن، جنسیت، موقعیت شغلی، فرهنگ، منبع کنترل، خود کارآمدی را بر هشداردهی مورد بررسی قرار داده اند. پژوهش دیگری به بررسی اجزا مثلث تقلب (فشار^۶، انگیزه مالی^۷، فرصت^۸، توجیه گری^۹) پرداخته اند. [۱۹ فشار، یک هزینه مرتبط با احساس از ترس های آینده است، بنابراین افرادی که تحت تاثیر فشار شخصی، سازمانی، اجتماعی مرتکب تقلب می شوند، به عبارتی تاثیر منفی بر هشداردهی خواهد داشت. [۳۵]

مشوق های مالی، جهت گزارش به اقدامات غیرقانونی مثل فرار مالیاتی، رشوه، اختلاس و کلاهبرداری از طریق سیستم های آنلاین ناشناس گزارش دهد و جبران خسارت را مطابق مقررات یا مدیریت ارشد، مناسب دریافت کند [۳۴]. فرصت، با توجه به شرایط موجود در شرکت گزارش سوء رفتار به هر فرد، زمانی که تعهد اخلاقی یا قانونی برای گزارش چنین عمل سیاست های سازمانی و استاندارد وجود ندارد [۲۹] بعنوان مثال نبود کنترل داخلی یا نامناسب بودن کنترل های موجودی. نگرش یا توجیه یک فرآیند درونی برای یک هشداردهندگان در هنگام انتخاب یک اقدام خاص (یا عدم فعالیت) مطابق با معیارهای اخلاقی هنگام مواجهه با مشکلات اخلاقی بشمار می آید [۲۹] احتمالاً فرایند توجیه گری برای کسانی که دارای معیارهای اخلاقی بالاتری هستند آسان است زیرا آنها مجبور نیستند خود را متقاعد کنند که تخلف غیرقانونی یا غیراخلاقی است. برعکس، احتمالاً فرایند توجیه گری برای کسانی که دارای معیارهای اخلاقی پایین تری هستند دشوار است. افراد دارای چنین معیارهای اخلاقی ممکن است در مواجهه با تخلف تجدید نظر کرده و ساکت باقی بمانند.

¹ Anonymous

² Formal

³ Informal

⁴ Model of Discretionary Reporting

⁵ Planned Behavior Theory

⁶ pressure

⁷ Incentive

⁸ Opportunity

⁹ Rationlization

از نظر برخی از محققان توجیه‌گری فرآیند روان‌شناسی است که بر اساس دو مفهوم نظریه بی‌تفاوتی اخلاقی^۱، نظریه ناهماهنگی شناختی^۲ توضیح داده می‌شود. [۳۶] توجیه‌گری فرآیند توجیه‌شناختی در پس‌تصمیم‌افشا برای افشاگری است. با در نظر گرفتن نظریه ناهماهنگی شناختی، از نظر افشاگران معمولاً تصمیم برای افشاگری کار دشواری است که باید مطابق معیارهای اخلاقی توجیه شود. هنگامی که افشاگران با انتخاب از بین گزینه‌های سختی مواجه می‌شوند، به عنوان مثال، بین افشاگری یا ساکت باقی ماندن، باید تصمیم خود را توجیه کنند و این نکته را در نظر بگیرند که افشاگری آنها موجب کاهش تأثیر یا تهدید در آینده می‌شود. در حالی که ممکن است با توجه به واقعیت‌ها وضعیت روشن باشد، در بسیاری از موارد افراد برای اتخاذ تصمیمات اخلاقی باید شرایط یک وضعیت خاص را در نظر بگیرند. توجیه‌گری در بهبود رفتارهای سازنده مؤثر است. به عنوان مثال، افشاگری فقط در هنگامی که می‌توان به یک معیار اخلاقی اعتماد کرد) که توجیه‌گری تأثیر مثبتی در تمایل به افشاگری دارد. [۲۷]

ویژگی تاریک شخصیت

در چند دهه گذشته شاهد افزایش چشمگیر آن دسته از تحقیقات تجربی که به درک جنبه‌های تاریک شخصیت اختصاص پیدا کرده‌اند می‌باشیم. این تحقیقات جزء اولین آثار علمی در این زمینه به نظر می‌رسد نویسندگان و پژوهشگران متقاعد شده‌اند که جنبه‌های تاریک شخصیت از لحاظ اجتماعی دارای رفتارهای نامطلوبی هستند که با مشکلات بین فردی و رفتارهای مخرب مثل پرخاشگری، فریب کاری، استثمار همراه هستند، آن دسته از جنبه‌های تاریک شخصیت که در دهه اخیر در کانون توجه تجربی و پژوهشی بوده‌اند، شامل صفات سه‌گانه تاریک می‌شوند که متشکل از سه صفت شخصیتی خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی، ماکیاولیسم است. ماکیاولیسم منعکس‌کننده جهت‌گیری به شدت خودخواهانه‌ای است که فرد تمایل دارد از هر راهی مانند فریب کاری، تقلب و بهره‌کشی به اهداف خود برسد. خودشیفتگی که به احساسات مبالغه‌آمیز بزرگ منشی، غرور، غرق شدن در خود و محق بودن اشاره دارد. خودشیفتگی در جنبه‌های مختلف عملکرد بین فردی تداخل ایجاد می‌کند، چون دیگران از گرایش‌های استثمارگرانه، خودمحوری و بزرگ منشی فرد خود شیفته به ستوه می‌آیند. جامعه‌ستیزی، نحس‌ترین صفت در مجموعه صفات سه‌گانه تاریک است و با ویژگی‌هایی مانند تکانش‌گری، هیجان‌طلبی، سنگ‌دلی گستاخی و پرخاشگری بین فردی مشخص می‌شود. [۴] با توجه به مطالب عنوان شده پژوهش تجربی پشتیبان و موید آن است که افراد دارای ویژگی‌های ماکیاولی طبیعتاً مستعد مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی نیستند، جو مدیریت با مشارکت بالا باید به عنوان یک وضعیت محیطی عمل نماید که با ارضای نیازهای ذاتی موجب مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی گردد. افراد دارای ویژگی‌های ماکیاولی ترجیح می‌دهند در محیط‌های کمتر ساختار یافته کار کنند [۲۸] و [۳۸]. این افراد نگران موقعیت اجتماعی

¹ Theory Moral disengagement

² Theory Cognitive dissonance

خود در سازمان ها هستند. [۲۷] به خصوص هنگامی که احتمال تأثیر گذاری شرایط اجتماعی بر موفقیت محل کارشان وجود دارد. [۲۲]

ویژگیهای تاریک شخصیت و هشداردهی در حرفه حسابرسی

ورنون براین باور است که ماکیاولیسم متشکل از رفتار غیر صمیمی، بیحوصله است. افرادی که به این شخصیت دچار هستند، سفسطه و حقه می زنند که به منافع شخصی دست پیدا کنند. ماکیاولیسم استراتژی ارتباط اجتماعی است که افراد را به بازی می گیرند برای اینکه به منافع شخصی برسند اغلب اوقات در این مسیر منفعت دیگران نادیده گرفته می شود [۳۷]. اما ماکیاولیسم مثل سایکوپت کمتر تحت تأثیر رفتار منفی غیر اخلاقی خودشان هستند و این منجر به تأیید ترویج رفتار هدایت گر غیر اخلاقی می شود به این دلیل است یک شخصیت جذاب و حیل گر به یک سبک موثر به ظاهر احساسی ارائه می کنند. همچنین این افراد تازمانی که به نفع خودشان باشند به دنبال رهبرهاشون می روند. [۱۸] افراد ماکیاولیسم کمتر رفتار هدایت گر غیر اخلاقی را گزارش می کنند، ذات خود محور ماکیاولیسم موجب می شود که از رفتار غیر اخلاقی که منفعت می برد را گزارش ندهند. افراد خودشیفته حس علاقه به خودشان دارند، افرادی فریبنده، بی رحم، حق باز هستند که به خودشان شک ندارند. [۳۲] و [۴]

شخصیتهای خودشیفته با کاهش ظرفیت همدلی در ارتباط هستند. به واسطه آن کمتر رفتارهای اجتماعی و اخلاقی نشان می دهند. رابطه بین خودشیفتگی و گناه را به عنوان شکل منفی مرتبط به هم یافته است. [۴۶] نارسیم ها کمتر گناه را تجربه می کنند بیشتر احساس خودبخشی دارند و عواقب آن برای سایرین را در نظر می گیرند. افراد نارسیم کمتر احتمال دارد قابلیت همدلی را از خودشان بروز دهند. خودشیفتگی همراه به عنوان صفات بدجنس اجتماعی تعریف می شود که کمتر احتمال دارد یک کارمند که بسیار خودشیفته پدیده هشداردهی را آشکار نماید.

[۴۰] خاطرنشان می کنند که سایکوپاتی در هر سه شخصیت موجود در سه گانه تاریک مخرب ترین شخصیت شناخته می شود. سایکوپاتی دارای سه جنبه است. یک سبک اجتماعی متکبر و فریبنده، یک تجربه عاطفی ضعیف و یک سبک رفتاری تکانشی و غیرمسئولانه مطالعات متعدد گزارش کرده اند که سایکوپاتی اولیه به نقص همدلی مربوط می شود. عدم همدلی مانع تجربه هیجانات اخلاقی توسط افراد جامعه ستیز می شود. این امر باعث می شود افراد بار رفتارهای ضد اجتماعی بدون احساس شرم و گناه به سوء استفاده از دیگران بپردازند. بنابراین می توان این فرض را مطرح کرد که افراد جامعه ستیز رفتار غیر اخلاقی را تأیید می کنند، به ویژه هنگامی که از این رفتار نفع می برند. به گفته [۴۸] معمولاً مدیران دارای رهبری ضعیف از لحاظ اخلاقی در حالی که آماده تقلب و بی اعتنایی به رفاه دیگران هستند نیازهای دیگران را نادیده می گیرد. به گفته [۲۱] این خصوصیات شخصیتی غیر اخلاقی معمولاً با سایکوپاتی مرتبط هستند. بسیار بعید است افراد سایکوپات که معمولاً معروف به انجام رفتارهای مجرمانه تکانشی هستند عملکرد درستی در جامعه داشته باشند. اگرچه مطالعات نشان می دهند نوعی از افراد سایکوپات چنین رفتاری ندارند و با موفقیت در جامعه عمل می کنند، به این افراد اغلب به عنوان افراد سایکوپات شرکتی اطلاق می گردد. هرچند، طبق مطالعات افراد سایکوپات شرکتی برای سازمانها و کارمندان زیان

آور هستند . [۲۱] به علاوه، سایکوپاتی شرکتی با مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمانها رابطه منفی و معناداری دارد که این مفهوم را ایجاد می کند که سایکوپاتی با رفتارهای غیر اجتماعی سازگار است . با توجه به اینکه افشاگری یک رفتار اجتماعی مطلوب در نظر گرفته می شود، احتمال کمتری وجود دارد افراد سایکوپات به افشاگری بپردازند.

رفتار شهروندی سازمانی:

رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی شود ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می دهد . [۳۹]

طبق تحقیقات انجام شده هر مفهوم و ایده حاصل از مبانی نظری مشخصی است که معمولاً به محقق کمک می کند درک بهتری از موضوع مورد بررسی داشته باشد. ساختار رفتار شهروندی سازمانی با محوریت نظریه مبادله اجتماعی در ارتباط است. به گفته هومنز^۱ (۱۹۵۸) نظریه مبادله اجتماعی برای تقویت درک رفتار انسان در هنگام تلاشهای اجتماعی او مطرح گردید. همسو با این دیدگاه، کروپانزانو و میچل^۲ (۲۰۰۵) اظهار داشته اند که نظریه مبادله اجتماعی در واقع یکی از پیشروترین مدل‌های مفهومی برای درک رفتار در محیط کار است. نظریه مبادله اجتماعی اساساً با توجه به ارتباط اقتصاد، روانشناسی و جامعه شناسی پدید آمد و به همین دلیل است که برخی از محققان آن را نظریه اجتماعی - روانشناختی می دانند. [۶]

[۳۹] مقیاس چند بعدی از رفتار شهروندی سازمانی **OCB** ارائه کرد . این مقیاس متشکل از ابعادی پنجگانه است که ساختار **OCB** را تشکیل می دهد، این پنج بعد عبارتند از:

- (۱) نوع دوستی: نوع دوستی مفهومی است به عنوان یک رفتار کمک کننده شامل کمک داوطلبانه به دیگران در رابطه با وظایف مرتبط با کار در نظر گرفته است. به عنوان مثال، کارمند توانمندی که تصمیم می گیرد قوانین و روش کار را به کارمندان جدید آموزش دهد.
- (۲) وجدان کاری : وجدان کاری به معنای انجام کارها در سطح بالاتری از حداقل نیاز مناسب عرف سازمانی مشابه رفتارهایی است که [۳۹] . آنها را رعایت مقررات عمومی می نامند. وجدان کاری بیانگر برخی از رفتارهای نقش آفرینی شده بیش از حداقل نیاز توسط یک کارمند است (چپون^۳ و همکارانش، ۲۰۰۹).
- (۳) جوانمردی : نوعی از رفتارهای شهروندی سازمانی است، جوانمردی نشان دهنده تمایل کارمند برای تحمل ناراحتی های اجتناب ناپذیر و تحمیل کار بدون شکایت است که می توان آن را به عنوان داشتن یک روحیه تیمی نیز در نظر گرفت [۴۴] ، [۴۷] و [۲۳] .

¹ Humans

² Kropanzano and Mitchell

³ Chion

۴) فضیلت مدنی: فضیلت مدنی مشارکت سازنده در فرآیندهای سازمانی مانند خواندن نامه شخصی، حضور در جلسات و به روز ماندن در رابطه با موضوعات مهم مربوط به سازمان است [۳۹] و [۴۴]. فضیلت مدنی را تمایل به مشارکت فعال در امور سازمانی در رابطه با موضوعات در دسر ساز برای سازمان در نظر می گیرند. فضیلت مدنی را می توان به عنوان رفتاری توضیح داد که نشان دهنده توجه به مشارکت در زندگی جمعی و تعهد کامل کارمندان به سازمان یا حداکثر علاقه یا عادات غیر اجباری است که حاکی از علاقه کارمندان به سازمان است.

۵) ادب و نزاکت: احترام و تکریم به رابطه مثبت در طی فرآیندهای همکاری در سازمان مربوط می شود که به کاهش و جلوگیری از مسائل مربوط به کار شامل مشکلات فردی از طریق نگرش مثبت کمک می کند. همانطور که [۴۴] اظهار می کنند، ارزیابی و انجام کارهایی که برای یک کارمند بهترین کار است به تقویت رفتار احترام و تکریم در میان کارکنان سازمان کمک می کند.

هشداردهی و رفتار شهروندی سازمانی

طبق تحقیقات انجام شده وجدان: یکی از ابعاد مهم رفتار شهروندی سازمانی است که کارمند را به سمت روند هشداردهی سوق می دهد. حسن نیت: همه تلاش برای برقراری ارتباط بین کارمندان در صورت زدن بسیار مهم است. زمانیکه کارمند متوجه پرونده غیرقانونی / غیر اخلاقی شود، کارمند باید آن را با افراد مجاز در سازمان به اشتراک بگذارد. نوع دوستی: کمک به همکاران و کارکنان برای انجام وظایف در شرایط غیر معمول، ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران به شکل مستقیم و غیر مستقیم برای هشداردهی موثر است. فضیلت مدنی: تعهد به سازمان و بالاترین علاقه را توصیف می کند، [۵] بنابراین برای روند هشداردهی بسیار مهم است تعهد و بالاترین علاقه باعث می شود که کارمندان به رفتارهای منفی در سازمان خودداری می کنند. جوانمردی: که ابعاد دیگری از رفتار شهروندی سازمانی است، به کارمندان کمک می کند تا نگرش مثبت خود را نسبت به موقعیت های بد در سازمان حفظ کنند. بنابراین هشداردهی افشای فعالیت غیرقانونی، غیر اخلاقی عمل داوطلبانه ای که براساس آن کارکنان رفتارهای غیر اخلاقی که کارکنان سازمان مرتکب آن شده اند را صرف نظر از استانداردها و الزامات قانونی موجود، به هر نهادی (داخلی یا خارجی) که توانایی اصلاح چنین خطا کاری را دارند گزارش می دهند [۳۷].

پیشینه پژوهش

نتایج پژوهش عدیلی و همکاران (۱۳۹۹) حاکی از آن است که فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی بر عینیت حسابرسی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین تیپ شخصیتی با وجدان بودن (وظیفه شناسی) نیز بر عینیت حسابرسی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. علاوه بر این، یافته ها نشان می دهد که فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی بر رابطه بین تیپ های شخصیتی حسابرسان و عینیت حسابرسی تاثیر دارد. بنابراین، بهبود فرهنگ اخلاقی موسسات حسابرسی گامی مهم در جهت اعتلای حرفه حسابرسی است و می تواند موجب افزایش عینیت حسابرسی گردد و در نتیجه باید مورد توجه و اهتمام مدیران و شرکای موسسات حسابرسی قرار گیرد.

منطقیان، صابری وهمکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به تبیین رابطه بین ویژگی تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی براساس نقش میانجی گر استرس ادراک شده پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر این بود که استرس ادراک شده نقش میانجی گری بین فرسودگی شغلی و ویژگی‌های تاریک شخصیت دارد بنابراین بادر نظر گرفتن استرس ادراک شده و ویژگی‌های تاریک شخصیت می‌توان نقش موثری در بهره‌وری کارکنان و کاهش فرسودگی شغلی در آنان داشت.

نتایج پژوهش خواجهی و همکاران (۱۳۹۷) حاکی از آن است که رابطه مستقیم و معناداری بین خود شیفتگی مدیران و مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد مالی وجود دارد. افزون بر این، نقش تعدیل کنندگی خودشیفتگی مدیران در تبیین رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد مالی تایید شد. فرج زاده و نورشاهی (۱۳۹۳) در تحقیق خود به آزمون تاثیر ویژگی‌های فردی بر اولویت بندی ارزشهای شخصی پرداختند. نتایج تحقیق نشان میدهد که دانشجویان رشته حسابداری در مقایسه با مدیریت، اهمیت بیشتری برای ارزشهای تبعیت قائل هستند. همچنین خصوصیاتمانند جنسیت و سن تاثیرات با اهمیتی بر اولویت بندی ارزش های شخصی در دانشجویان داشته است.

یوری یگن در پژوهشی با عنوان ویژگی تاریک شخصیت و هشداردهی پرداختند. آن‌ها با بررسی کارمندان هلندی از بین ۹۴ پاسخ دهندگان پرداختند که یافته‌ها نشان می‌دهد که کارمندانی با ویژگی تاریک رفتار هشداردهی را کمتر نشان می‌دهند و هر سه سازه اثر منفی غیرمعناداری را نشان می‌دهند و کارمندان سود جو تمایل کمتری به هشداردهی خواهند داشت.

اسمیت وهمکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود به تاثیر ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی بانقش تعدیلگر جو مدیریت مشارکت بالا پرداختند که از بین ۲۹۸ کارمند ۹۷ نفر انتخاب شدند که یافته های تحقیق حاکی از آن است که با افزایش نقش تعدیلگر مدیریت مشارکت بالا در یک سازمان تاثیر ماکیاولیسم و خود شیفتگی بر رفتار شهروندی سازمانی کمتر می شود.

جامعه آماری و نمونه

جامعه آماری تحقیق حاضر حسابرسان مستقل عضو جامع حسابداران رسمی ایران شاغل در موسسات حسابرسی تهران مطابق آمار منتشر شده در تاریخ ۱۳۹۸ در وب سایت (جامع حسابداران رسمی، تیر ۱۳۹۸) تعداد ۲۶۱ نفر می باشد با استفاده از فرمول کوکران ۳۴۳ به عنوان نمونه آماری انتخاب شد که به صورت روش تصادفی ساده با تخصیص متناسب پرسشنامه بین آنها توزیع گردید.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

فرضیه های پژوهش

ماکیاولیسم بر هشداردهی حسابرسان تاثیر منفی و معناداری دارد.
خودشیفتگی بر هشداردهی حسابرسان تاثیر منفی و معناداری دارد.

رفتار ضداجتماعی بر هشداردهی حسابرسان تاثیر منفی ومعناداری دارد.
 ماکیاولیسم بر هشداردهی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد.
 خودشیفتگی بر هشداردهی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد.
 رفتار ضداجتماعی بر هشداردهی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد.
 رفتار شهروندی سازمانی بر هشداردهی تاثیر مثبت ومعناداری دارد.

متغیرها ونحوه محاسبه آنها

متغیر وابسته: هشداردهی

هشداردهی افشای فعالیت غیرقانونی، غیراخلاقی عمل داوطلبانه ای که براساس آن کارکنان رفتارهای غیراخلاقی که کارکنان سازمان مرتکب آن شده اند راصرف نظر از استانداردها والزامات قانونی موجود، به هرنهادی (داخلی یا خارجی) که توانایی اصلاح چنین خطا کاری را رادارندگزارش می دهند (نیرومیسر ۱۹۹۸، والسین ۲۰۱۳).

جهت اندازه گیری متغیر از سناریو جان پارک وهمکاران ۲۰۰۸ شامل ۱۴ گویه (۳ گویه هشداردهی داخلی، ۳ گویه هشداردهی خارجی، ۲ گویه هشداردهی بانام، ۲ گویه هشداردهی بی نام، ۲ گویه رسمی، ۲ گویه هشداردهی غیررسمی) استفاده شده است.

متغیر مستقل: ویژگی تاریک شخصیت

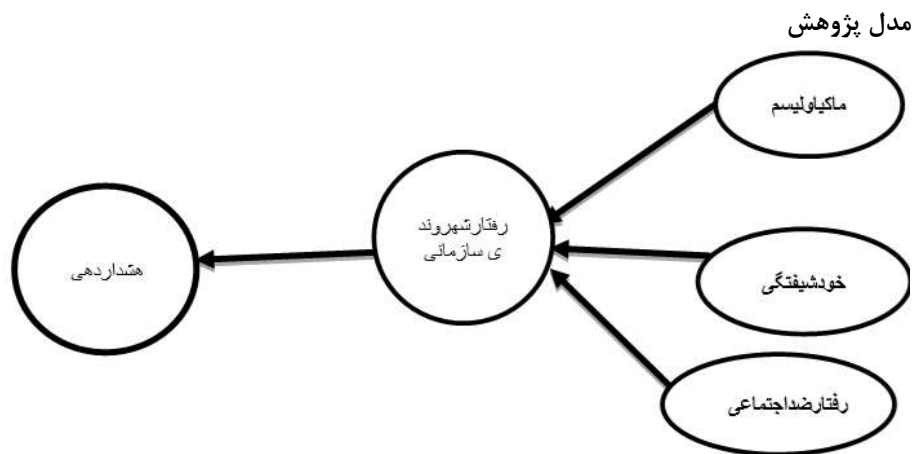
در بین شخصیت‌های بیزاری آور اجتماعی که کووالسکی به آنها اشاره کرده است، سه ویژگی تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، نارسیسیم، سایکوپت) از نظر پژوهشی توجه بیشتری را به خود جلب کرده اند. ماکیاولیسم، با ویژگی تملق وچاپلوسی، فاصله گیری عاطفی، اغواگری وکم توجهی به دیگران همراه است. خودشیفتگی، شامل افکار بلندپروازانه است وداشتن طرح های عالی درارتباطات اجتماعی است و رفتارهارفتارضداجتماعی، افرادی تکانشی هستند وخیلی کم بادیگران همدلی می کنند که سبب اختلال درارتباط بین فردی شان می شود.

جهت اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه جانسون – وبستر ۲۰۱۰ بر پایه طیف لیکرت ۱۵ سوال (۵ سوال ماکیاولیسم، ۵ سوال نارسیسیم، ۵ سوال رفتارضداجتماعی) استفاده شده است.

متغیر میانجی: رفتار شهروندی سازمانی^۱

رفتار شهروندی سازمانی، رفتار فردی و داوطلبانه، اختیاری است که مستقیماً مشمول سیستمهای رسمی پاداش در سازمان نمیشود، اما باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان میشود منظور از اختیاری بودن این است که این قبیل رفتارها جزء الزامات اساسی نقش وشرح شغل کارکنان نیست که شامل پنج جز نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب ونزاکت است (اورگان، ۱۹۹۸). جهت اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه اسمیت ۲۰۱۶ که مبتنی بر ۱۵ گویه است که شامل نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب ونزاکت می باشد.

¹ Organization citizenship behaviour



شکل شماره ۱. مدل مفهومی

آمار توصیفی

در این بخش ابتدا به آمار توصیفی و سپس به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته شده است. چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهای جنسیت، سن، میزان سابقه کار، تحصیلات، مرتبه شغلی و محل اشتغال بر اساس پاسخ های ارائه شده به سوال های عمومی پرسشنامه در جدول شماره ۱ صورت خلاصه ارائه شده است.

جدول شماره ۱. آمار توصیفی پاسخ دهندگان

| درصد فراوانی | تعداد | عنوان | |
|--------------|-------|---------------|---------|
| ۶۳/۶ | ۲۱۸ | مرد | جنسیت |
| ۶۳/۶ | ۱۲۵ | زن | |
| ۲۰/۷ | ۷۱ | تا ۳۰ سال | سن |
| ۵۶/۶ | ۱۹۴ | ۳۱ تا ۴۰ سال | |
| ۱۳/۱ | ۴۵ | ۴۱ تا ۵۰ سال | |
| ۹/۶ | ۳۳ | ۵۰ سال بیشتر | |
| ۲۱/۹ | ۷۵ | کارشناسی | تحصیلات |
| ۵۷/۱ | ۱۹۶ | کارشناسی ارشد | |
| ۲۱ | ۷۲ | دکتری | |
| ۷/۶ | ۲۶ | تا ۵ سال | |
| ۵۴/۵ | ۱۸۷ | ۶-۱۰ سال | |
| ۲۲/۸ | ۷۸ | ۱۱-۱۵ سال | |

| | | | |
|------|-----|-----------------|------------|
| ۹/۹ | ۳۴ | ۲۰-۱۶ سال | سابقه کار |
| ۵/۲ | ۱۸ | بیشتر از ۲۰ سال | |
| ۱۶/۶ | ۵۷ | کمک حسابرس | |
| ۲۵/۷ | ۸۸ | حسابرس | سمت شغلی |
| ۱۹/۰ | ۶۵ | حسابرس ارشد | |
| ۱۴/۹ | ۵۱ | سرپرست | |
| ۱۲/۰ | ۴۱ | سرپرست ارشد | |
| ۶/۶ | ۲۳ | مدیر فنی | |
| ۵/۲ | ۱۸ | شریک | |
| ۴۳/۱ | ۱۴۸ | دولتی | نوع سازمان |
| ۵۶/۹ | ۱۹۵ | خصوصی | |

میانگین و انحراف معیار متغیر وابسته و متغیرهای مستقل پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می شود میانگین هشداردهی ۴/۹۹۵ در بین حسابرس می باشد.

جدول ۲. آمار توصیفی

| انحراف معیار | میانگین | ردیف |
|--------------|---------|-----------------------|
| ۱۰/۰۰۴ | ۲/۴۵۸ | ماکیاولیسم |
| ۱/۶۳۹ | ۳/۶۶۳ | نارسیسم |
| ۱/۴۱۵ | ۳/۰۷۲ | رفتار ضد اجتماعی |
| ۱/۱۶۹ | ۵/۱۸۷ | رفتار شهروندی سازمانی |
| ۱/۳۱۸ | ۴/۹۹۵ | هشداردهی |

جدول شماره ۳ بار عاملی سوالات، آماره t خطای استاندارد و میانگین واریانس خطاها را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود بار عاملی تمام سوالات، میانگین واریانس استخراج شده تمام سازه ها بالاتر از ۰/۴ می باشد. لذا صفحه های مناسبی جهت اندازه گیری سازه های مدل پژوهشی می باشند.

جدول شماره ۳. نتایج پژوهش فرضیات

| شماره فرضیه | شرح | ضریب مسیر | ضریب t | نتیجه |
|-------------|-----------------------|-----------|----------|------------|
| ۱ | ماکیاولیسم ← هشداردهی | -۰/۱۵۰ | ۲/۸۶۶ | پذیرفته شد |

| | | | | |
|---|---|--------|-------|-------------|
| ۲ | نارسیسم ← هشداردهی | -۰/۰۰۱ | ۰/۰۲۷ | پذیرفته نشد |
| ۳ | رفتار ضد اجتماعی ← هشداردهی | -۰/۱۶۰ | ۲/۴۸۰ | پذیرفته شد |
| ۴ | ماکیاولیسم ← رفتار شهروندی سازمانی ← هشداردهی | ۰/۲۵۰ | ۶/۹۴۷ | پذیرفته شد |
| ۵ | نارسیسم ← رفتار شهروندی سازمانی ← هشداردهی | ۰/۰۷۹ | ۲/۵۰۰ | پذیرفته شد |
| ۶ | رفتار ضد اجتماعی ← رفتار شهروندی سازمانی ← هشداردهی | ۰/۰۷۹ | ۲/۵۰۷ | پذیرفته شد |
| ۷ | رفتار شهروندی سازمانی ← هشداردهی | ۰/۴۴۱ | ۶/۵۶۸ | پذیرفته شد |

نتیجه گیری و بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر ویژگی تاریک شخصیت بر هشداردهی حسابرسی: نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس نظریه خود تعیین کنندگی میان حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان حسابرسی بود.

فرصت طلبی به دو دلیل با هشداردهی ارتباط منفی دارد. اول اینکه افراد با درجات بالای فرصت طلبی در مقایسه با آن‌هایی که از درجات پایین فرصت طلبی برخوردارند، نسبی گراتر بوده (واکفیلد، ۲۰۰۸) و خطا کاری‌ها را با شدت کمتری قضاوت می‌کنند (قوش و کرین، ۱۹۹۶). بنابراین افراد با درجه بالای فرصت طلبی، خطا کاری‌ها را امری پیش پا افتاده برداشت می‌کنند و افشای آن را در حیطه وظایف خود نمی‌دانند و چنین برداشتی باعث خواهد شد که انگیزه کمتری برای هشداردهی داشته باشند. دومین دلیل افراد فرصت طلبی با هشداردهی رابطه منفی دارد. این است که افراد فرصت طلب در مقایسه با دیگران، هنگام تصمیم گیری‌های اخلاقی به جای توجه به قواعد اخلاقی جهان شمول تمایل به منافع شخصی خود دارند. به منظور درک بهتر لازم است که از عواقب منفی ناشی از هشداردهی (برای مثال مقابله به مثل، تنزل رتبه و...) امری مهم به شمار می‌رود [۹] و [۲].

از طرفی چون افراد ماکیاولیسم تمایل دارند دیگران راحت نفوذ قرار دهند و با چرب زبانی وسوء استفاده از دیگران تمایلی به هشداردهی چه در داخل یا خارج سازمان ندارند [۳۴]. این افراد تازمانی که به نفع خودشان است به دنبال رهبرهاشون می‌روند کمتر تحت تاثیر هشداردهی قرار خواهند گرفت. این یافته‌های تحقیق منطبق با نتایج محققان [۳۹]، [۱۵] و [۱].

نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش نشان داد که نارسیسم بر هشداردهی تاثیر مثبت دارد. که این یافته‌ها با یافته‌های تحقیق رنیا وهمکاران (۲۰۱۴) گودز و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

طبق یافته های تحقیق از آنجاییکه افراد خود شیفته تمایل به ارزشیابی مثبت تر از خود دارند که منجر به ایجاد رابطه مثبت و خودارزیابی بر عملکرد شغلی (هشداردهی درمحل کار) می شود. اما در صورتیکه اگر عملکرد به طور عینی اندازه گیری می شد این رابطه دیگر معنادار نبود. درایران [۱] دریافتند که مدیران خودشیفته از شرکت مانند ابزاری برای افزایش منافع شخصی استفاده میکنند. در نتیجه، چنین شرکتهایی سازماندهی ضعیفی دارند.

نتایج حاصل از فرضیه سوم افراد با رفتار ضداجتماعی افرادی متکبر و تکانشی هستند که خیلی کم با دیگران همدلی می کنند که سبب اختلال در ارتباط بین فردی شان می شود که با رفتارهای مخرب و غیراخلاقی تاثیر منفی دارد. [۳۷] افرادی که معمولاً مدیرانی با رهبری ضعیف از لحاظ اخلاقی در حالی که آماده تقلب و بی اعتنایی به رفاه دیگران هستند نیازهای دیگران را نادیده می گیرد تا خودشان مورد توجه و تحسین قرار بگیرند، تمایلی کمتری به هشداردهی خواهند داشت. این یافته ها مطابق با تحقیقات انجام شده توسط [۳۶]، [۳۵] و [۲۱] می باشد.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم حاکی از آن است که ماکیاولیسم بر هشداردهی بانقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی فرضیه فوق تایید شده است که تحقیق مشابهی انجام نشده است.

نتایج حاصل از فرضیه پنجم حاکی از آن است که خودشیفتگی بر هشداردهی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی فرضیه فوق تایید شده است که تحقیق مشابهی انجام نشده است.

نتایج حاصل از فرضیه ششم حاکی از آن است که رفتار ضداجتماعی بر هشداردهی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی فرضیه فوق تایید شده است که تحقیق مشابهی انجام نشده است.

نتایج حاصل از فرضیه هفتم در تحقیق حاضر رفتار شهروندی سازمانی بر هشداردهی تاثیر مثبت دارند. زمانی که ابعاد رفتار شهروندی مثل وجدان، نوع دوستی در سازمانی اجرا شود بر هشداردهی موثر خواهد بود و افراد فعالیتهای غیر اخلاقی را گزارش می دهند. این یافته ها مطابق با تحقیقات [۳۵] و [۳۴] می باشد.

پیشنهاد های حاصل از یافته های پژوهش

طبق یافته های تحقیق در سازمانها، موسسات حسابرسی با فراهم آوردن مکانیزم های در داخل سازمان شرایطی فراهم آید تا همگان را از تخلفات از طریق نام خویش و با استفاده از رویه های ارتباطی مطمئن (تلفن، ایمیل خاص و ابزارهای ارتباطی اختصاصی دیگر) موارد تخلف را به مقامات داخل سازمان یا رده بالاتر اعلام نمایند. در موسسات حسابرسی، سازمان بورس و اوراق بهادار به طور کلی علاقمندان به صورتهای مالی هنگام ارزیابی و نظارت بر تخلفات مالی به منظور اخذ تصمیمات مناسب، به حقوق و دستمزد توجه ویژه داشته باشند، هرچه فاصله پاداش پرداخت شده به هیئت مدیره با حقوق و دستمزد بیشتر باشد احتمال گزارش تخلفات در این افراد بیشتر خواهد بود.

فهرست منابع

۱. بذرافشان، وجیهه؛ بذرافشان، آمنه؛ صالحی، مهدی. (۱۳۹۷). "بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت گزارشگری مالی." **فصلنامه بررسیهای حسابداری و حسابرسی**، ۲۵(۴)، صص ۴۸۷-۴۵۷
۲. بیگی، ابراهیم و بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۵). "بررسی تاثیر ویژگی رفتاری فرصت طلبی بر هشداری حسابرسان"، **حسابداری ارزشی و رفتاری**، ۱(۲)، صص ۶۵-۹۵.
۳. بنی مهد، بهمن و گل محمدی، آرش. (۱۳۹۶). "بررسی رابطه میان جواخلاقی و هشداری در مورد تقلب از طریق مدل گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران"، **حسابداری ارزشی و رفتاری**، ۲(۷)، صص ۸۶-۶۱.
۴. پورعلی، محمدرضا. آزره، فاطمه. صمدی لرگانی، محمود و دیانته دیلمی، زهرا. (۱۴۰۰). "تاثیر ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی حسابرسان: آزمون از نظریه خودتعیین کنندگی". **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۱۰(۳۸)، صص ۳۸۱-۳۹۶.
۵. پورعلی، محمدرضا و رجبی، علی اکبر. (۱۳۹۹). "مروری نظری بر نقش مسئولیت اجتماعی شرکت (اخلاق فراسازمانی) در پیش بینی سود توسط سرمایه گذاران"، **مطالعات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۹(۳۴)، صص ۵۰-۳۵.
۶. پورعلی، محمدرضا و حجامی، محدثه. (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین افشای مسئولیت اجتماعی و مالکیت نهادی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران". **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۳(۱۰)، صص ۱۵۰-۱۳۵.
۷. پورعلی، محمدرضا و داداشی، نسرين. (۱۴۰۱). "تاثیر مسئولیت اجتماعی و ریسک پذیری بر عملکرد شرکت ها با توجه به متغیر تعدیل گر محدودیت مالی"، **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، دوره ۱۱(۴۱)، صص ۱۴۵-۱۵۸.
۸. حسنقلی پور، طهمورث؛ دهقان نیری، محمود؛ میرمهدی، سیدمهدی. (۱۳۹۰). "بررسی عوامل موثر بر نگرش اخلاقی دانشجویان مدیریت"، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۰(۶).
۹. خواجوی، شکرالله؛ دهقانی سعدی؛ روستا، منوچهر؛ (۱۳۹۷). "بررسی نقش تعدیل کنندگی خودشیفتگی مدیران در تبیین رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد مالی شرکت ها"، **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۱۰(۳۳)، صص ۷۴-۵۷.
۱۰. گلدوست، مجید و طالب نیا، قدرت الله، (۱۳۹۷). "ارزیابی تاثیر ادراک اخلاقی و شهود بر قضاوت اخلاقی حسابداران نسبت به هشداری تخلفات مالی در بخش عمومی". **دانش حسابداری مالی**، ۱۰(۳)، صص ۲۳-۱.

۱۱. ساریخانی، مهدی وایزدی نیا، ناصر، (۱۳۹۷). "بررسی عوامل موثر بر قصد گزارشگری تقلب با استفاده از مثلث تقلب و تئوری رفتار برنامه ریزی شده: ازدیدگاه حسابداران"، **حسابداری ارزشی رفتاری**، ۳ (۶)، ۱۰۵-۱۳۵.
۱۲. عدیلی، مجتبی؛ خدای پور؛ پور حیدری امید. (۱۳۹۹). "بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرسی"، **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، (۴۶)، ۵-۲۰.
۱۳. نادى، محمدعلی، افانوری، وجیهه. (۱۳۹۷). "مدل ساختاری تأثیر ویژگی های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی عدالت تعاملی و کانون کنترل کار در بین کارکنان". **پژوهش های علوم شناختی و رفتاری** ۷(۱)
۱۴. مهدوی، غلامحسین، قهرمانی، علیرضا. (۱۳۹۳). ارائه الگویی برای کشف تقلب به وسیله حسابرسان با استفاده از شبکه عصبی مصنوعی، **دانش حسابرسی**، ۱۷(۶۷)، ۴۵-۷۰.
15. AL-Abrow, H. , Thajil, K. M. , Abdullah, H. O. , & Abbas, S. (2020). "The dark triad and organizational citizenship behavior. in health care: The moderating role of positive emotions". **Global Business and Organizational Excellence**
16. Bologna, G. J. and R. J. Lindquist (2006). **Fraud Auditing and Forensic Accounting**, 3rd Edition, Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons
17. Belschak, F. D. , Den Hartog, D. N. , & Kalshoven, K. (2015). "Leading machiavellians how to translate machiavellians' selfishness into pro-organizational behavior". **Journal of Management**, 41(7), 1934-1956.
18. Berger, L. , Perreault, S. , & Wainberg, J. (2017). "Hijacking the moral imperative: How financial incentives can discourage whistleblower reporting". **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, 36(3), 1-14.
19. Brown, J. O. , Hays, J. , & Stuebs, M. T. (2016). "Modeling accountant whistleblowing intentions: Applying the theory of planned behavior and the fraud triangle". **Accounting and the Public Interest**, 16(1), 28-56.
20. Boddy, C. R. (2010). "Corporate psychopaths and organizational type". **Journal of Public Affairs**, 10(4), 300-312.
21. Christie, R. , & Geis, F. (1970). **Studies in Machiavellianism**. New York, NY: Academic Press.

22. Chiun Lo, May. (2009). "Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia". **International Business Research**, 9(2), 1.
23. Cooke, D. J. , & Michie, C. (2001). "Refining the construct of psychopathy: towards a hierarchical model". **Psychological assessment**, 13(2), 171.
24. Dahling, J. J. , Whitaker, B. G. , & Levy, P. E. (2009). "The development and validation of a new Machiavellianism scale". **Journal of Management**, 35, 219–257. <https://doi.org/10.1177/0149206308318618>.
25. Cooper, J. (2007). **Cognitive dissonance fifty years of a classic theory**. Thousand Oaks: Sage Publications
26. Festinger, L. (1957). **A theory of cognitive dissonance**. Stanford: Stanford University Press
27. Jubb, P. (1999). "Whistle-blowing: a restrictive definition and interpretation", **Journal of Business Ethics**, vol. 12 (1), pp:77-94
28. Jones, D. N. , & Paulhus, D. L. (2009). **Machiavellianism**. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), **Handbook of individual differences in social behavior** (pp. 93–108). New York, NY: Guilford Press
29. Jones, D. N. , & Paulhus, D. L. (2014). "Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits". **Assessment**, 21, 28-41.
30. Jakobwitz, S. , & Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. **Personality and Individual Differences**, 40(2), 331-339.
31. House, R. J. , & Howell, J. M. (1992). "Personality and charismatic leadership". **The Leadership Quarterly**, 3(2), 81-108.
32. Homans, G. C. (1958). "Social Behavior as Exchange". **American Journal of Sociology**, 63(6), 597-606. doi:10.1086/222355.
33. Guthrie, C. P. , & Taylor, E. Z. (2017). "Whistleblowing on fraud for pay: Can I trust you?", **Journal of Forensic Accounting Research**, 2(1), A1–A19.

34. Kaplan, S. E. , & Whitecotton, S. M. (2001). "An examination of auditors' reporting intentions when another auditor is offered client employment". **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, 20(1),45–63
35. Murphy, P. R. , & Dacin, M. T. (2011). "Psychological pathways to fraud: Understanding and preventing fraud in organizations". **Journal of Business Ethics**, 101(4), 601–618.
36. Near, J. P. , & Miceli, M. P. (1985). "Organizational dissidence: The case of whistle-blowing". **Journal of business ethics**, 4(1), 1-16
37. O'Boyle, E. H. , Forsyth, D. R. , Banks, G. C. , Story, P. A. , & White, C. D. (2015). "A meta-analytic test of redundancy and relative importance of the Dark Triad and Five-Factor Model of Personality". **Journal of Personality**, 83, 644–664. <https://doi.org/10.1111/jopy.12126>.
38. Organ, D. W. (1998), "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome"; **D. C. Heath and Company: Lexington, MA, USA**.
39. 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. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6).
40. Park, H. , Blenkinsopp, J. , Oktem, M. K. , & Omurgonulsen, U. (2008). "Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the UK". **Journal of Business Ethics**, 82(4), 929-939
41. Perkel, S. E. (2005). "Book review: Bad leadership: What it is, how it happens, why it matters". **Consulting to management**, 16, 59-61
42. Pegel ,Y. (2015). "The Dark Triad's Influence on Whistleblowing, **Amsterdam** , university
43. Podsakoff, P. M. ,MacKenzie, S. B. , Paine, J. B. , & Bachrach, D. G. (2000). "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". **Journal of Management**, 26, 513–563
44. Rezaee, Z. and L. Crumbley, (2007). "The Role of Forensic Auditing Techniques in Restoring Public Trust and Investor Confidence in Financial Information", **The Forensic Examiner**, Vol. 16, No. 1, pp. 944
45. Strelan, P. (2007). "Who forgives others, themselves, and situations? The roles of narcissism, guilt, self- esteem, and agreeableness", **Personality and Individual Differences**, 42(2), 259-269.
46. Smith, C. A. , Organ, D. W. , & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behaviors: ItsSutanto, R. (2005). **DasardasarIlmu Tanah** (KonsepdanKenyataan).

-
47. Toker Gokce, A. (2015). "Relating teachers' whistleblowing tendency and personal features: Machiavellianism, religiosity, and utilitarianism". **Issues in Educational Research**, 25(4), 517-534
 48. webester, B. D. , & Smith, M. B. (2018). "The Dark Triad and organizational citizenship behaviors: the moderating role of high nvolvement management climate". **Journal of Business and Psychology**, 1-15.



Structural Model the Effect of Dark Personality Traits on Audit Whistleblowing with the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior

Mohammad Reza Pourali (PhD)¹©

Associate Professor of Accounting, Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran

Fatemeh Azare (PhD)

Ph. D in Accounting, Department of Accounting, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

(Received: November 14, 2020 ; Accepted: April 19, 2021)

Today, whistleblowing is mentioned as one of the factors in detecting the phenomenon of fraud. The aim of this study was to investigate the relationship between personality traits and whistleblowing based on the mediating role of organizational citizenship behavior. The present study is a descriptive-survey study and the statistical population of the study includes all certified public accountants working in auditing firms and the sample size was determined using the Cochran's formula which was 343 people. To analyze the data, a structural equation test with a partial least squares approach has been performed. To collect data from Johnson-Webster (2010) Dark Personality Trait Questionnaire, Lee and Allen Organizational Citizenship Behavior (2002), Park-Long, whistleblowing Scenario (2018), Fatt. And psychopathy behavior has a negative and significant effect on whistleblowing. Narcissism has a positive and significant effect on whistleblowing. Also, the results of Machiavellianism, narcissism, psychopathy behavior on the mediating role of organizational citizenship behavior have a positive and significant effect on whistleblowing.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior. Dark Traid. Whistleblowing.

¹ pourali@iauc.ac.ir © (Corresponding Author)