

تأثیر خودکار آمدی، منبع کنترل و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه

فرزانه رضازاده

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.
Brezazade@ ymail.com

فرزین رضایی

دانشیار، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (نویسنده مسئول).
farzinrezaei@yahoo.com

ناصر حمیدی

دانشیار، گروه مدیریت، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.
nhamidi1344@gmail.com

بهمن بنی‌مهد

دانشیار، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
dr.banimahd@gmail.com

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۰۷ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۸/۱۷

چکیده

رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی مدیریت متأثر از باورها و ویژگی‌های شخصیتی آنهاست. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی‌های شخصیت تاریک بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر حسابداران و مدیران مالی شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار در سال ۱۳۹۸ می‌باشد، که ۳۵۲ نفر از آنها به‌عنوان نمونه نهایی و با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart PLS3، استفاده شده است. نتایج تحلیل آماری نشان داد که ویژگی‌های تاریک شخصیت (خودشیفتگی، ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و سادیسیم) بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه تأثیر مثبت و معنادار دارند، در حالی که ویژگی‌های شناختی خودکارآمدی و منبع کنترل تأثیر معناداری بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه ندارند. همچنین بر مبنای یافته‌های پژوهش، خودکارآمدی بر صفات شخصیتی ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و سادیسیم و منبع کنترل نیز بر صفات شخصیتی خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی و سادیسیم تأثیر منفی و معناداری دارند. نتایج این پژوهش تایید می‌کند که ویژگی‌های شناختی، از عوامل تأثیرگذار بر ویژگی‌های تاریک شخصیت و ویژگی‌های تاریک شخصیت، از عوامل رفتاری تأثیرگذار بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه می‌باشد. از این رو، با درک و شناخت مولفه‌های روان‌شناختی تأثیرگذار بر رفتار فرصت‌طلبانه مدیران، می‌توان به پیشبرد اقدامات پیشگیرانه در این زمینه کمک نمود.

واژه‌های کلیدی: خودکارآمدی، منبع کنترل، چهارگانه تاریک شخصیت، مدیریت سود فرصت‌طلبانه.

۱- مقدمه

بهتری از خصوصیات رفتاری مدیران شرکت‌های بورسی به دست آورد. نتایج این مقاله می‌تواند موجب بسط تحقیقات رفتاری در حوزه گزارش‌شگری مالی متقلبانه شود. همچنین نتایج این تحقیق می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران حسابداری در خصوص انگیزه‌های مدیریت سود فرصت‌طلبانه ارائه نماید.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مفهوم خودکارآمدی و منبع کنترل

مفهوم خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت بندورا مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد درباره توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد و به‌عنوان مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده رفتار است. طبق نظریه بندورا خودکارآمدی باور یا اعتمادی است که یک شخص به قابلیت‌هایش در انجام یک رفتار ویژه برای ایجاد یک پیامد خاص دارد (باغستانی و همکاران، ۱۳۹۸). افراد دارای خودکارآمدی بالا معتقدند که می‌توانند به صورت موثر با رویدادها و شرایطی که روبه‌رو می‌شوند، برخورد نمایند. از آنجایی که آن‌ها در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند در انجام تکالیف استقامت نموده و اغلب در سطوح بالاتری عمل می‌کنند. این افراد در مقایسه با اشخاصی که خودکارآمدی ضعیفی دارند به توانایی‌های خود اطمینان بیشتری داشته و تردید کمی نسبت به خود دارند. آن‌ها مشکلات را چالش می‌بینند نه تهدید و فعالانه در جستجوی موفقیت‌های جدید هستند (حمیدیان پور و جاویدفر، ۱۳۹۴).

نظریه منبع کنترل نیز از نظریه یادگیری اجتماعی بندورا نشأت گرفته است که "به اعتقاد افراد به چگونگی کنترل محیط اشاره دارد" (ایمر و گرکز، ۱۳۹۷). منبع کنترل در یک پیوستار قرار دارد؛ به‌طوری که افرادی که معتقدند زندگی آنها عمدتاً تحت کنترل نیروهای بیرونی (شانس و افراد قدرتمند) است در انتهای پیوستار قرار می‌گیرند، درحالی که کسانی که بر این باورند که عموماً خودشان زندگی خود را کنترل می‌کنند (درونی‌ها) در انتهای دیگر پیوستار قرار می‌گیرند. راتر معتقد است که افراد با منبع کنترل درونی از افراد با منبع کنترل درونی سازگارترند. همچنین افزایش اعتقاد فرد به منبع کنترل بیرونی، عملکرد نابهنجار فرد را افزایش می‌دهد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۵).

سودهای گزارش‌شده توسط شرکت‌ها همواره به عنوان یکی از معیارهای تصمیم‌گیری مالی، دارای اعتبار ویژه‌ای است. در این بین، برخی از مدیران واحدهای تجاری سعی می‌کنند در فرآیند تعیین سود دخالت نمایند و رقم سود را در راستای اهداف دلخواه خود گزارش کنند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ در اکثر مواقع مدیریت سود اعمال شده توسط مدیران به صورت فرصت‌طلبانه انجام می‌شود، تا بتوانند از این نوع مدیریت سود به حداکثر منفعت شخصی دست یابند و کمتر به منافع سهامداران توجه کنند. در سال‌های اخیر موضوع مدیریت سود در پژوهش‌های رفتاری مورد توجه پژوهشگران حسابداری قرار گرفته است. در این راستا، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند رفتار مدیریت سود با شخصیت افراد رابطه دارد و رفتار مدیر در بیش‌نمایی سود را می‌توان با دیدگاه‌های اخلاقی او مرتبط دانست (رفاهی‌بخش و همکاران، ۱۳۹۷). تحقیقاتی نظیر برهمانا و همکاران (۲۰۲۰)، دیوگنس (۲۰۱۷) و خواجوی و همکاران (۱۳۹۵) نیز نشان داده‌اند که سطح بالای ویژگی‌های چهارگانه شخصیت با رفتارهای انحرافی و مخرب مدیر همراه بوده است. از طرف دیگر، بیش‌نمایی سود در حسابداری به غیر از انگیزه‌های مطرح در تحقیقات اثباتی که شامل سه فرضیه پاداش، بدهی و هزینه‌های سیاسی می‌باشد، انگیزه‌های رفتاری را نیز شامل می‌شود. در این مقاله بر اساس نظریه عمل منطقی^۱، آنچه که رفتار فرصت‌طلبانه را در مدیران تشویق می‌کند، باورهای^۲ مدیر و در نتیجه تاثیر باور بر شخصیت است که در تحقیقات قبلی به بررسی این موضوع پرداخته نشده است. همچنین، در پژوهش‌های قبلی تاثیر ویژگی‌های چهارگانه تاریک شخصیت بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه نیز مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین فقدان پژوهش کافی در زمینه موضوع مدیریت سود فرصت‌طلبانه از دیدگاه رفتاری و همچنین با توجه به خلاء تحقیقاتی که در بالا به آنها اشاره شد، این انگیزه در نویسنده ایجاد شد، تا این مقاله را به نگارش درآورد.

سوال اصلی این پژوهش این است که نشان دهد مدیریت سود فرصت‌طلبانه تا چه اندازه متأثر از باورهای خودکارآمدی و منبع کنترل و ویژگی‌های تاریک شخصیت است. هدف اصلی این پژوهش، به‌طور کلی بررسی ارتباط متغیرهای روانشناختی در سنجش قصد مدیریت در مدیریت سود فرصت‌طلبانه است و به طور خاص، شناخت میزان تاثیرگذاری باورهای خودکارآمدی و منبع کنترل بر ویژگی‌های تاریک شخصیت و به تبع آن بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه است تا بدین‌وسیله بتوان شناخت

۲-۲- مفهوم چهارگانه تاریک شخصیت

شخصیت به "الگوی مشخصه تفکر، احساس و عمل یک فرد" گفته می‌شود. شخصیت‌ها را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: شخصیت‌های عادی (نرمال) و اختلالات شخصیتی یا شخصیت‌های تاریک. شخصیت‌های تاریک در ابتدا "تثلیث تیره" نامیده می‌شد که شامل خودشیفتگی^۱، ماکیاولی‌گرایی^۲ و جامعه‌ستیزی^۳ بود. با گذشت زمان، یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیت تاریک، آزارگری^۴ (سادیسزم) نیز مورد توجه قرار گرفته است، که باعث تغییر نام این صفات به صفات چهارگانه تاریک یا چهار عنصری تاریک شخصیت شده است (پائولوس و جونز، ۲۰۱۴).

خودشیفته‌ها افرادی خودخواه هستند و افراد دارای ویژگی‌های خودشیفتگی قوی صفاتی از قبیل دستکاری فریبنده، جلب توجه، بزرگ‌نمایی، خودخواهی، ریسک‌پذیری، اعتماد به نفس بیش از حد، خوش‌بینی غیر واقعی و تکانشگری را دارا می‌باشند. ماکیاولی‌ها دست‌کاری‌کنندگان دقیقی هستند و افراد دارای ویژگی‌های ماکیاولی قوی صفاتی از قبیل جهان‌بینی بدبینانه، بی‌اخلاقی، دستکاری، و ریسک‌گریزی را دارا می‌باشند. جامعه‌ستیزی به‌عنوان تکانشگری بی‌پروا تعریف می‌شود و افراد دارای جامعه‌ستیزی قوی برای کسب حداقل سود، خطرات بی‌موردی را می‌پذیرند؛ همچنین آنها بی‌پروا عمل می‌کنند، بی‌عاطف‌اند، غیر هیجانی‌اند، تکانش‌گرند، به‌دنبال جلب احساسند، و تمایلات ضد اجتماعی دارند (سودارد و همکاران، ۲۰۱۵).

سادیسزم (آزارگری) نیز مربوط به اهانت و تحقیر کردن دیگران است. سادیسزم ابراز الگویی از خشم و ظلم یا تحمیل عمدی درد جسمی یا جنسی یا روانی به دیگران یا رنجاندن آنها، به‌منظور تحمیل قدرت و یا برای لذت و خوشگذرانی می‌باشد از دیدگاه غیر بالینی سادیسزم، آزارگری هر روزه نامیده می‌شود و افراد دارای آزارگری هر روزه قوی، ویژگی‌هایی از قبیل بی‌عاطفگی، نیاز به تحریک، تکانشگری، عدم همدلی، یا عدم پشیمانی را دارا هستند؛ برخلاف سایر ویژگی‌های شخصیتی، "به نظر می‌رسد سادیسزم بیشتر نشان از یک ستایش بی‌هدف دارد که آن را به یک رفتار هرچه مزاحم اجتماعی تبدیل می‌کند" (ترمولیر و درجیات، ۲۰۱۶). علاوه بر این، بوکل و همکاران (۲۰۱۳) سادیسزم را به دو نوع جسمی و کلامی تقسیم‌بندی کرده‌اند چرا که آسیب روانشناختی وارده از نوع کلامی می‌تواند خطرناک‌تر از آسیب نوع جسمی باشد (دیوگنس، ۲۰۱۷).

۲-۳- مفهوم مدیریت سود فرصت‌طلبانه

بر اساس دیدگاه محققانی مانند فیلدز و همکاران (۲۰۰۱)، سای‌ریگار و اوتاما (۲۰۰۸) و اسکات (۲۰۰۳)، مدیریت فرصت‌طلبانه سود، تغییر در گزارش‌های مالی به‌منظور گمراه کردن استفاده‌کنندگان نسبت به عملکرد مالی واقعی شرکت در جهت افزایش منافع شخصی می‌باشد (تاپلی، ۱۳۹۴). به‌عبارت دیگر، مدیر سود را در راستای منافع شخصی خود از جمله دریافت پاداش بیشتر مدیریت می‌نماید (بنی‌مهد و همکاران، ۱۳۹۷).

۲-۴- تاثیر خودکارآمدی و منبع کنترل بر چهارگانه تاریک شخصیت

به اعتقاد بندورا، باورهای فرد، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده اعمال او می‌باشند و مطالعات زیادی نشان داده‌اند که رفتار آدمیان، از باورهای مربوط به آنچه اتفاق می‌افتد، هدایت می‌شود. مدیریت سود فرصت‌طلبانه نیز به عنوان رفتاری انسانی متأثر از باورها و ویژگی‌های شخصیتی مدیران است. بر اساس نظریه بندورا به‌وسیله خودکارآمدی^۵ و منبع کنترل^۶ از جمله مهم‌ترین باورهای شخص می‌باشند که در نظریه عمل منطقی توسعه‌یافته نیز به آنها اشاره شده است.

تحقیقاتی نظیر نریمانی و همکاران (۱۳۹۱) که به بررسی پنج عامل بزرگ شخصیتی و خودکارآمدی در دانش‌آموزان پرداختند و پور سعید و خرمائی (۱۳۹۸) که به بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر خودکارآمدی تحصیلی پرداختند، ارتباط بین شخصیت و خودکارآمدی را نیز مورد تایید قرار داده‌اند. از این رو، باور خودکارآمدی در این تحقیق به‌عنوان عامل اثرگذار بر شخصیت مدیران در نظر گرفته شد.

محمدزاده و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی به طور مستقیم تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد است. آنها همچنین نشان دادند که بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که منبع کنترل شخص می‌تواند تاثیر مهمی بر شخصیت افراد داشته باشد. از این رو منبع کنترل نیز به‌عنوان عامل دیگری در شخصیت مدیران در نظر گرفته شد.

بنابراین طبق تحقیقات انجام شده در زمینه ارتباط خودکارآمدی و منبع کنترل با رفتار افراد در حوزه‌های مختلف علمی و تاثیر آنها بر رفتار افراد، فرضیه‌های زیر تدوین گردید:

4 Sadism
5 Self-efficacy
6 Locus of Control

1 Narcissism
2 Machiavellianism
3 Psychopathy

فرضیه اول: خودکارآمدی بر خودشیفتگی مدیران تاثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه دوم: خودکارآمدی بر جامعه‌سبیزی مدیران تاثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه سوم: خودکارآمدی بر ماکیاولیستی مدیران تاثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: خودکارآمدی بر سادیسمی مدیران تاثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه پنجم: منبع کنترل بر خودشیفتگی مدیران تاثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه ششم: منبع کنترل بر جامعه‌سبیزی مدیران تاثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه هفتم: منبع کنترل بر ماکیاولیستی مدیران تاثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه هشتم: منبع کنترل بر سادیسمی مدیران تاثیر منفی و معناداری دارد.

۲-۵- تاثیر خودکارآمدی و منبع کنترل بر مدیریت سود فرصت طلبانه

خودکارآمدی یکی از عوامل موثر بر کیفیت روانی انسان و ویژگی‌های عاطفی وی، چگونگی قضاوت او از خود و میزان کارایی‌اش است و به‌عنوان یکی از سازوکارهای موثر بر عملکرد انسان به‌شمار می‌رود (نریمانی و همکاران، ۱۳۹۱). به‌گونه‌ای که این باور در بسیاری از مطالعات (از جمله، انتظارات تشخیص سرطان سینه، کنترل برنامه مصرف الکل، کنترل استرس، کنترل درد، بازتوانی در اختلالات قلبی عروقی، فعالیت فیزیکی، تغذیه و...) به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده قصد رفتاری مورد بررسی قرار گرفته است و ارتباط آن رفتار افراد مورد تایید قرار گرفته است (طاووسی و همکاران، ۱۳۹۱). از این رو باور خودکارآمدی در این تحقیق به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده قصد رفتاری مدیریت سود فرصت طلبانه در نظر گرفته شد.

باور منبع کنترل نیز در تحقیقات رفتاری مورد بررسی محققان بسیاری قرار گرفته است. منبع کنترل می‌تواند برای پیش‌بینی متغیرهایی از جمله بهزیستی روانشناختی تا رفتارهای مرتبط با سلامتی، از موفقیت تحصیلی و اقتصادی تا واکنش به رویدادهای ناخوشایند، مورد استفاده قرار گیرد (هالپرت، ۲۰۱۱). کسانی که احساس کنترل بالا نسبت به رفتارشان دارند، احتمال کمتری دارد که تصمیمات غیر اخلاقی بگیرند و احتمال بیشتری

دارد که برای تصمیماتشان احساس مسئولیت کنند (نقل از ایمر و کرگز، ۱۳۹۶). همچنین، مدیر عاملان با داشتن چنین شخصیت تاریک قوی در گزارش‌های خود رفتارهای تهاجمی نشان می‌دهند (مجرز، ۲۰۱۵). همچنین، آنها تمایل به دروغ گفتن دارند و از رویکردهای فرصت طلبانه و فریبنده، جهت کسب ترفیعات مدیریتی و پیشرفت شغلی استفاده می‌نمایند (بلر و همکاران، ۲۰۱۷). در همین راستا، نتایج پژوهش‌های الیاس (۲۰۰۹) و گوویسنکان (۲۰۱۷) نیز نشان داد که بین منبع کنترل و تعهد حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که منبع کنترل شخص می‌تواند تاثیر مهمی بر رفتار افراد داشته باشد. از این رو منبع کنترل نیز به‌عنوان عامل دیگری در پیش‌بینی قصد رفتاری مدیریت سود فرصت طلبانه در نظر گرفته شد.

با توجه به مبانی نظری پژوهش، فرضیه‌های زیر تدوین گردید:

فرضیه نهم: خودکارآمدی بر تمایل به مدیریت سود فرصت طلبانه تاثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه دهم: منبع کنترل بر تمایل به مدیریت سود فرصت طلبانه تاثیر منفی و معناداری دارد.

۲-۶- تاثیر چهارگانه تاریک شخصیت بر مدیریت سود فرصت طلبانه

نظریه مدیران سطح بالاتر^۱ که توسط همبریک و میسون (۱۹۸۴) مطرح شد، بیان می‌کند که مدیران ارشد بر اساس تصمیماتی که می‌گیرند- که به نوبه خود تحت تاثیر شخصیت مدیران است- به شدت بر نتایج سازمانی تاثیر می‌گذارند و در واقع تصمیم‌های راهبردی شرکت تا حدودی می‌تواند ناشی از خصوصیات فردی تصمیم‌گیرندگان باشد. طبق این نظریه شخصیت را می‌توان به حالت عادی یا اختلال/تاریک تقسیم کرد و از آن جا که شخصیت تاریک یک جنبه منفی است، یک مدیر عامل دارای صفات شخصیت تاریک بر کیفیت اطلاعات حسابداری تاثیر می‌گذارد. بنابراین مدیرانی که دارای این خصوصیات می‌باشند، به احتمال خیلی زیاد سود را دستکاری می‌کنند و یا مرتکب تقلب می‌شوند (دیوگنس، ۲۰۱۷). دسوزا و لیما (۲۰۱۵) نیز بیان کردند که بین تصمیم‌گیری فرصت طلبانه با شخصیت مدیر ارتباط معناداری وجود دارد و صفات تاریک شخصیت بر تصمیم‌گیری مدیران تاثیرگذار است. بنابراین، مطابق با تحقیقات انجام شده در این زمینه فرض می‌شود:

فرضیه یازدهم: خودشیفتگی مدیران بر تمایل به مدیریت سود فرصت طلبانه تاثیر مثبت و معناداری دارد.

¹ Upper echelon theory

کار می‌کنند و همچنین افرادی که با آنها همکار هستند مخرب و خطرناک هستند.

دیترت و همکاران (۲۰۰۸) نشان دادند که حتی افراد با حس کنترل بالا می‌توانند اخلاقیات را نادیده بگیرند؛ با توجیهاتی که از رفتارشان بعنوان بازتاب‌های شانس به‌جای انتخاب کنترل خودشان دارند. آنها ارتباطی بین کنترل جهت‌گیری‌هایشان و تاثیر توجیهات در مواردی که بررسی کردند، پیدا نکردند (نقل از ایمر و گرکز، ۱۳۹۷: ۱۳۱).

کارپنتر و ریمرز (۲۰۰۵) به این نتیجه رسیدند که اگر مدیر نگرش مثبتی در مورد یک معامله داشته باشد و احساس کند که این کار صحیح است- حتی اگر این کار اصل پذیرفته شده حسابداری را نقض کند- وی بخواهد برای دستیابی به سود خالص، یا دستیابی به اهداف خاصی، اصول پذیرفته شده حسابداری را نقض می‌کند.

نتیجه پژوهش رید، کراتچمن و استراسر (۱۹۹۴) نیز نشان داد که حسابداران با منبع کنترل درونی از تعهد بیشتری نسبت به حسابداران با منبع کنترل بیرونی برخوردارند. (نقل از مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷: ۱۳۵-۱۳۳). در مقابل تحقیق دیترت و همکاران، تروینو و یانگ بلاد (۱۹۹۰) می‌گویند که کسانی که احساس کنترل بالا نسبت به رفتارشان دارند، احتمال کمتری دارد که تصمیمات غیر اخلاقی بگیرند و احتمال بیشتری دارد که برای تصمیماتشان احساس مسئولیت کنند.

کریستی و گیس (۱۹۷۰) ماکیاول‌گرایان را افرادی اخلاق‌ستیز توصیف می‌کنند؛ زیرا آنها هرآنچه را که فکر می‌کنند که آنها را به مقاصد خودخواهانه‌شان می‌رساند، انجام می‌دهند و درباره تصمیم‌شان فکر نمی‌کنند و رفتارهای مالی از قبیل گزارش‌دهی نادرست را به صورت عقلانی توجیه می‌کنند.

شجاعی و همکاران (۱۳۹۸) به تحلیل رابطه بین شخصیت ماکیاولی و رفتارهای غیر اخلاقی پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که ویژگی شخصیتی ماکیاولی، موجب بروز رفتارهای غیر اخلاقی می‌شود. در بنی مهد و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی عواطف فردی و رفتار مدیریت سود پرداختند. آنها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رابطه معنی‌داری بین عاطفه منفی با مدیریت سود فرصت‌طلبانه وجود دارد

مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) به بررسی تاثیر منبع کنترل، تجربه و میزان تحصیلات حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنان پرداختند. بر اساس نتایج پژوهش آنها، موسسات حسابرسی باید هنگام استخدام نیروهای جدید، افراد با منبع کنترل درونی را که نتایج تلاش‌های انجام شده به‌وسیله خودشان و یا وابسته به خودشان را به وقایع قابل کنترل مرتبط کرده را استخدام کنند. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که حساب‌رسانی که به توانایی‌های خود

فرضیه دوازدهم: جامعه‌سنجی مدیران بر تمایل به مدیریت سود فرصت‌طلبانه تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سیزدهم: ماکیاولیستی مدیران بر تمایل به مدیریت سود فرصت‌طلبانه تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهاردهم: سادیسمی مدیران بر تمایل به مدیریت سود فرصت‌طلبانه تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۲-۷- پیشینه پژوهش

برهمانا و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی تحت عنوان خودشیفتگی مدیران و مدیریت سود به این نتیجه رسیدند که خودشیفتگی مدیر عامل با مدیریت سود رابطه مثبت دارد. بدین معنا که یک مدیرعامل خودشیفته برای حفظ غرور و جایگاه خود، تمایل به مدیریت سود شرکت دارد. همچنین در این تحقیق عنوان شده است که تعداد عکس‌های مدیرعامل در گزارشات سالانه می‌تواند به‌عنوان زنگ خطری برای مدیریت سود باشد.

بوجهولز و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی مشارکت عمدی مدیران خودشیفته در مدیریت سود پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که خودشیفتگی مدیر عامل با کیفیت پایین سود و کاهش ارزش اقلام تعهدی در ارتباط است.

هاروت (۲۰۱۸) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر نگرش حسابداران در دستکاری حساب‌ها، به این نتیجه رسید که دو ویژگی ماکیاولیسمی و تطابق‌پذیری از نظر آماری با نگرش حسابداران در ارتباط است، اما منبع کنترل چنین ارتباطی را نشان نمی‌دهد.

دیوگنس (۲۰۱۷) در رساله دکتری خود با بررسی اقلام تعهدی غیر عادی، مدیریت سود واقعی و تغییر طبقه‌بندی مدیریت سود و ارتباط آن با ویژگی‌های تاریک شخصیت در ۴۳۴ شرکت آمریکایی، به این نتیجه رسید که صفات چهارگانه تاریک شخصیت رابطه مثبتی با انواع مدیریت سود دارد؛ سایر نتایج تحقیق وی بدین شرح است: ۱- مدیرعاملان جوان صفات شخصیتی تاریک ضعیفی دارند و مدیرعاملان مسن‌تر صفات شخصیتی تاریک قوی دارند. ۲- مدیرعاملان دارای صفات شخصیتی تاریک قوی، در شرکت‌های کوچک کار می‌کنند. ۳- مدیرعاملان با صفات شخصیتی تاریک قوی در شرکت‌های بسیار سودآور کار می‌کنند؛ به این دلیل که این شرکت‌ها قابلیت دیده شدن، قدرت و موقعیت را برای آنها فراهم می‌کند.

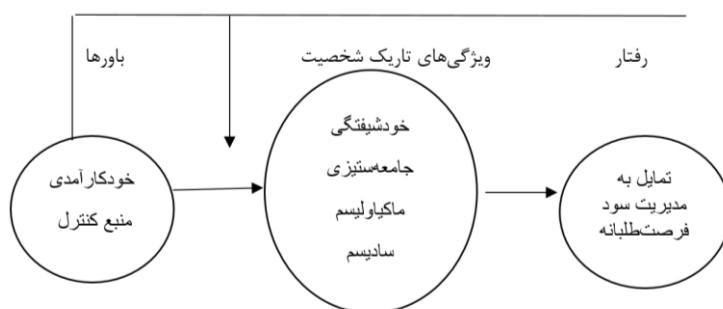
هاریسون، سامرس و مینک (۲۰۱۶) به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های تاریک شخصیت، بخش‌های مختلف فرآیند تصمیم‌گیری غیر اخلاقی را تحت تاثیر قرار می‌دهند.

بادی (۲۰۱۰) شواهدی را ارائه کرد که نشان می‌داد مدیرعاملان روان‌پریش برای سازمان‌هایی که این افراد برای آنها

که صفات شخصیت جامعه‌سنجی و ماکیاولی با خودکارآمدی تحصیلی در دانشجویان رابطه معنادار و منفی دارند. طبق تحقیق خواجوی و همکاران (۱۳۹۵) خودشیفتگی ساختاری شخصیتی است که می‌تواند قضاوت مدیران از احتمال نتایج گوناگون را تحت تأثیر قرار دهد؛ زیرا خودشیفتگی در بین مدیران نقشی حیاتی در انجام فعالیت‌های مرتبط با مدیریت سود دارد. محمدی و فخاری (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر خودکنترلی و تعهدات دینی مدیران مالی بر کیفیت افشای اطلاعات به این نتیجه رسیدند که میزان خودکنترلی مدیران مالی بر کیفیت افشای اطلاعات تأثیر مثبت دارد.

۳- مدل مفهومی

با توجه به مبانی‌های نظری و تجربی، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ ارائه شده است.



استفاده گردید. در ادامه، امتیازهای هر بخش محاسبه شد و به کمک نرم‌افزار PLS، خروجی‌های استاندارد و تعدیل شده به‌دست آمد و نتایج آزمون فرضیه‌ها مشخص شد. حسابداران و مدیران مالی شاغل در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۸ جمعیت هدف این پژوهش را تشکیل دادند. از آنجا که روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری، تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری برای تعیین حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده نمود. براین اساس تعداد حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به‌زای هر متغیر اندازه‌گیری شده، تعیین شود (هومن، ۱۳۸۷). بنابراین با توجه به اینکه تعداد گویه (سوال)‌های پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش حاضر ۶۵ مورد بود، حداقل به (۵*۶۵) نمونه نیاز بوده که بدین منظور تعداد ۴۵۰ پرسشنامه بین حسابداران به روش تصادفی توزیع گردید که از ۴۰۰ پرسشنامه برگشتی ۳۵۲ مورد آن قابل استفاده بود.

در مهار کردن رویدادهای زندگی باور دارند، در تکالیف خود عملکرد بهتری دارند، کمتر تحت نفوذ دیگران قرار دارند و برای مهارت‌ها و پیشرفت‌های شخصی خود ارزش بالاتری قائل‌اند، به حرفه حسابرسی تعهد بیشتری دارند.

سلیمانی مقدم (۱۳۹۶) دز تحقیق خود تحت عنوان اهمیت عوامل انگیزشی خودکارآمدی و پاسخگویی و اثر واسطه‌ای تلاش بر عملکرد حسابرسان به این نتیجه رسید که حتی با اضافه کردن عامل واسطه‌ای تلاش، بین خودکارآمدی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

نتایج تحقیق وکیلی‌فرد و همکاران (۱۳۹۶) نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و مثبت میزان شخصیت ماکیاولیسمی بر سطح قضاوت حرفه‌ای حسابرسان است.

پژوهشی توسط سعادت و همکاران (۱۳۹۶) به‌منظور بررسی نقش ویژگی‌های شخصیت تاریک در پیش‌بینی باورهای خودکارآمدی تحصیلی در دانشجویان انجام شد و نتایج نشان داد

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش در حوزه پژوهش‌های رفتاری قرار گرفته و از نظر ماهیت، از نوع پژوهش‌های کاربردی به‌شمار می‌رود. همچنین از نظر روش این پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی می‌باشد. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از ابزار پرسش‌نامه بهره برده شد و پس از جمع‌آوری داده‌ها و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS3، تجزیه و تحلیل اطلاعات انجام گرفت.

به‌منظور تبیین مبانی نظری و جمع‌آوری پیشینه پژوهش، از متون کتابخانه‌ای استفاده شد، سپس داده‌ها از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شدند. در بخش اول پرسش‌نامه، سوال‌های مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناسی، شامل جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، سابقه کار و مرتبه شغلی مطرح شد. در بخش دوم، سوال‌های مربوط به اندازه‌گیری متغیرهای چهارگانه تاریک شخصیت، خودکارآمدی و منبع کنترل مطرح گردید. و در بخش سوم سناریوی مربوط به مدیریت سود فرصت‌طلبانه

۵- مدل و متغیرهای پژوهش

مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد. در جدول ۱ ابزار سنجش متغیرها معرفی شده است.

این پژوهش به دنبال تاثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و چهارگانه تاریک شخصیت بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه با استفاده از

جدول ۱. ابزار اندازه‌گیری متغیرها

تعداد	ابزار اندازه‌گیری	نام متغیر
۱۷	پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران ۱۹۸۲	خودکارآمدی
۲۴	پرسشنامه مقیاس درونی-افراد قدرتمند- شانس لونسون ۱۹۷۳	منبع کنترل
۱۲	پرسشنامه استاندارد دوجین کثیف جنیسون و وبستر ۲۰۱۰	سه‌گانه تاریک شخصیت
۹	پرسشنامه دیگرآزاری روزمره و غیرجنسی اومیرا، دیویس و هاموند ۲۰۱۱	سادیسیم
۳	پرسش‌نامه بلسکی و همکاران (۲۰۰۸)	مدیریت سود فرصت‌طلبانه

۶- روایی و پایایی ابزار پژوهش

واریانس مشترک سهم دارند. بار عاملی باید بزرگتر از ۰/۴ باشد و گویه‌هایی با بار عاملی کمتر از ۰/۴، بایست حذف گردند (هالند، ۱۹۹۹). در این تحقیق پس از حذف گویه‌هایی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۴ بود، نتیجه آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

برای اندازه‌گیری روایی همگرای سازه‌های مدل مفهومی پژوهش، از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. روایی همگرا بیان‌گر آن است که شاخص‌های یک سازه، تا چه حد در تبیین

جدول ۲- نتایج تحلیل عاملی متغیرهای پژوهش

سازه	گویه	بار عاملی	خطای استاندارد
خودکارآمدی	Q ₇	۰/۷۲۰	۰/۴۸۲
	Q ₁₂	۰/۷۰۵	۰/۵۰۳
	Q ₁₃	۰/۶۷۵	۰/۵۴۴
	Q ₁₄	۰/۷۶۴	۰/۴۱۷
	Q ₁₆	۰/۷۱۸	۰/۴۸۵
	Q ₁₇	۰/۷۳۶	۰/۴۵۹
	Q ₁₄	۰/۸۸۵	۰/۲۱۷
منبع کنترل	Q ₁₅	۰/۴۴۷	۰/۸۰۰
	Q ₂₁	۰/۷۵۷	۰/۴۲۷
	Q ₁	۰/۸۱۲	۰/۳۴۰
خودشیفتگی	Q ₂	۰/۸۲۷	۰/۳۱۶
	Q ₃	۰/۵۴۰	۰/۷۰۸
	Q ₄	۰/۸۲۱	۰/۳۲۶
	Q ₂	۰/۷۴۸	۰/۴۴۰
جامعه‌ستیزی	Q ₃	۰/۷۸۵	۰/۳۸۴
	Q ₄	۰/۷۶۸	۰/۴۱۰
	Q ₁	۰/۷۷۴	۰/۴۰۱
ماکیاولیسم	Q ₂	۰/۸۲۷	۰/۳۱۶
	Q ₃	۰/۷۷۲	۰/۴۰۳
	Q ₄	۰/۸۲۵	۰/۳۱۹
	Q ₁	۰/۷۶۰	۰/۴۲۲
	Q ₂	۰/۸۲۲	۰/۳۲۵
	Q ₃	۰/۸۴۴	۰/۲۸۸
	Q ₄	۰/۸۱۹	۰/۳۳۰

خطای استاندارد	بار عاملی	گویه	سازه
۰/۲۸۹	۰/۸۴۳	Q ₅	سادیسیم
۰/۲۷۷	۰/۸۵۰	Q ₆	
۰/۳۶۵	۰/۷۹۷	Q ₇	
۰/۴۴۱	۰/۷۴۸	Q ₈	
۰/۳۹۴	۰/۷۷۹	Q ₉	
۰/۵۴۰	۰/۶۷۸	Q ₂	مدیریت سود فرصت طلبانه
۰/۴۶۰	۰/۷۳۵	Q ₃	

برای همه متغیرهای مدل مفهومی بیشتر از ۰/۴ است، همچنین این میزان برای هر متغیر از توان دوم ارتباط بین متغیرهای دیگر نیز بیشتر بود که بیانگر روایی تشخیصی است.

ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است. در قطر اصلی این ماتریس، میزان میانگین واریانس استخراج شده و در پایین قطر اصلی، توان دوم همبستگی بین متغیرها مشخص است. میزان میانگین واریانس استخراج شده

جدول ۳- ماتریس توان دوم همبستگی بین متغیرهای پژوهش و مقادیر میانگین واریانس استخراج شده

مدیریت سود فرصت طلبانه	سادیسیم	ماکیاولیسم	جامعه‌ستیزی	خودشیفتگی	منبع کنترل	خودکارآمدی	شاخص
						۰/۷۲۰	خودکارآمدی
					۰/۷۲۰	۰/۱۸۳	منبع کنترل
				۰/۷۶۰	-۰/۲۳۷	-۰/۱۰۶	خودشیفتگی
			۰/۷۶۷	۰/۱۶۸	-۰/۱۷۳	-۰/۳۶۴	جامعه‌ستیزی
		۰/۸۰۰	۰/۵۲۷	۰/۳۶۰	-۰/۱۸۸	-۰/۳۱۳	ماکیاولیسم
	۰/۸۰۸	۰/۶۱۱	۰/۶۲۶	۰/۱۸۳	-۰/۱۹۸	-۰/۴۹۵	سادیسیم
۰/۷۰۷	۰/۵۶۴	۰/۶۵۹	۰/۶۰۰	۰/۴۴۵	-۰/۲۳۸	-۰/۳۴۸	مدیریت سود فرصت طلبانه

جدول ۴ ارائه گردیده است. همان‌طور که در جدول ۴، مشاهده می‌شود مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تمام سازه‌های مدل مفهومی پژوهش ۰/۷۰ و یا نزدیک به آن می‌باشد و این نشان از پایایی ابزار پژوهش دارد.

به منظور تعیین پایایی سوالات پرسشنامه از روش سنجش سازگاری درونی پرسشنامه و روش پایایی سازه استفاده شد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای هر دسته از سوالات، مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. نتایج پایایی سوالات در

جدول ۴- نتایج پایایی سازه‌های مدل مفهومی پژوهش

آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	سازه
۰/۸۱۵	۰/۸۶۶	خودکارآمدی
۰/۶۰۸	۰/۷۵۱	منبع کنترل
۰/۷۶۳	۰/۸۴۲	خودشیفتگی
۰/۶۵۱	۰/۸۱۱	جامعه‌ستیزی
۰/۸۱۴	۰/۸۷۷	ماکیاولیسم
۰/۹۳۳	۰/۹۴۴	سادیسیم
۰/۶۰۲	۰/۶۶۶	مدیریت سود فرصت طلبانه

۷- یافته‌های پژوهش

مشخصه‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه نشان می‌دهد که ۱۱۷ نفر از مشارکت‌کنندگان، زن (۳۳ درصد) و ۲۳۵ نفر (۶۷ درصد) مرد بوده‌اند. از نظر مرتبه شغلی ۲۲۶ نفر (۶۴ درصد) کارشناس حسابداری، ۵۰ نفر (۱۴ درصد) رئیس حسابداری و ۷۶ نفر (۲۲ درصد) مدیر مالی بوده‌اند. از نظر مدرک تحصیلی، ۱۷ نفر (۴/۶ درصد) کاردانی، ۱۶۶ نفر (۴۷/۳ درصد) کارشناسی، ۱۳۹ نفر (۳۹/۵ درصد) کارشناسی ارشد و ۳۰ نفر (۸/۶ درصد) دکتری بوده‌اند.

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری استفاده گردید که نتایج حاصل به‌طور خلاصه در جدول شماره ۵، ۶ و ۷ نشان داده شده است. برای تایید یا رد فرضیه‌های پژوهش در مدل‌های ساختاری، مقادیر آماره آزمون تی یا سطح معناداری بررسی می‌شود. بدین صورت که اگر این مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- باشند، فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود (رامین‌مهر و چارستاد، ۱۳۹۲). همچنین اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر وابسته مثبت باشد، نتیجه می‌گیریم که با افزایش متغیر مستقل شاهد افزایش در متغیر وابسته خواهیم بود. و بالعکس اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر

وابسته منفی باشد، نتیجه می‌گیریم که با افزایش متغیر مستقل شاهد کاهش در متغیر وابسته خواهیم بود.

نتایج آزمون فرضیه تاثیر خودکارآمدی و منبع کنترل بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت

ضریب مسیر منفی، بیانگر رابطه معکوس است و با توجه به اینکه آماره آزمون تاثیر خودکارآمدی بر جامعه‌ستیزی، ماکیاولیسم و سادیسیم (۶/۹۰۵، ۵/۴۶۳ و ۹/۷۸۴) از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، فرضیه تاثیر خودکارآمدی بر جامعه‌ستیزی، ماکیاولیسم و سادیسیم در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود. همچنین، با توجه به این‌که آماره آزمون تاثیر خودکارآمدی بر خودشیفتگی (۱/۰۴۶) از ۱/۹۶ کمتر است، فرضیه تاثیر خودکارآمدی بر خودشیفتگی رد می‌شود.

آماره آزمون تاثیر منبع کنترل بر خودشیفتگی، ماکیاولیسم و سادیسیم (۳/۳۴۱، ۲/۲۴۹ و ۲/۰۷۵) از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، بنابراین فرضیه تاثیر منبع کنترل بر خودشیفتگی، ماکیاولیسم و سادیسیم تایید می‌شود. اما از آنجا که آماره آزمون تاثیر منبع کنترل بر جامعه‌ستیزی (۱/۷۶۳) از ۱/۹۶ کمتر است، فرضیه تاثیر منبع کنترل بر جامعه‌ستیزی رد می‌شود.

جدول ۵ نتایج آزمون فرضیه تاثیر خودکارآمدی و منبع کنترل بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
فرضیه اول	تأثیر خودکارآمدی بر خودشیفتگی	-۰/۰۵۶	۱/۰۴۶	رد
فرضیه دوم	تأثیر خودکارآمدی بر جامعه‌ستیزی	-۰/۳۴۳	۶/۹۰۵	تایید
فرضیه سوم	تأثیر خودکارآمدی بر ماکیاولیسم	-۰/۲۸۹	۵/۴۶۳	تایید
فرضیه چهارم	تأثیر خودکارآمدی بر سادیسیم	-۰/۴۷۵	۹/۷۸۴	تایید
فرضیه پنجم	تأثیر منبع کنترل بر خودشیفتگی	-۰/۲۲۵	۳/۳۴۱	تایید
فرضیه ششم	تأثیر منبع کنترل بر جامعه‌ستیزی	-۰/۱۱۰	۱/۷۶۳	رد
فرضیه هفتم	تأثیر منبع کنترل بر ماکیاولیسم	-۰/۱۳۵	۲/۲۴۹	تایید
فرضیه هشتم	تأثیر منبع کنترل بر سادیسیم	-۰/۱۱۱	۲/۰۷۵	تایید

آماره آزمون (۱/۱۷۰ و ۰/۹۲۵) کمتر از ۱/۹۶، می‌توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی و منبع کنترل تاثیر منفی و معنادار بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه ندارد.

نتایج آزمون فرضیه تاثیر خودکارآمدی و منبع کنترل بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه

با توجه به ضریب مسیر منفی تاثیر خودکارآمدی و منبع کنترل بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه (۰/۰۴۷- و ۰/۰۳۴-) و

جدول ۶ نتایج آزمون فرضیه تاثیر خودکارآمدی و منبع کنترل بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
فرضیه نهم	تأثیر خودکارآمدی بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه	-۰/۰۴۷	۱/۱۷۰	رد
فرضیه دهم	تأثیر منبع کنترل بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه	-۰/۰۳۴	۰/۹۲۵	رد

نتایج آزمون فرضیه چهارگانه تاریک شخصیت بر مدیریت سود فرصت طلبانه

سادیسیم دارای تاثیر مثبت و معنادار بر مدیریت سود فرصت طلبانه است. بنابراین مدیریت سود فرصت طلبانه در شرکت‌ها متأثر از ویژگی‌های تاریک شخصیت مدیران است.

ضریب مثبت مسیر و فزونی آماره آزمون از ۱/۹۶، بیانگر آن است که متغیرهای خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی، ماکیاولیسم و

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه چهارگانه تاریک شخصیت بر مدیریت سود فرصت طلبانه

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
فرضیه یازدهم	تأثیر خودشیفتگی بر مدیریت سود فرصت طلبانه	۰/۲۴۶	۶/۵۳۰	تایید
فرضیه دوازدهم	تأثیر جامعه‌ستیزی بر مدیریت سود فرصت طلبانه	۰/۲۹۹	۶/۹۴۵	تایید
فرضیه سیزدهم	تأثیر ماکیاولیسم بر مدیریت سود فرصت طلبانه	۰/۳۱۱	۶/۸۳۰	تایید
فرضیه چهاردهم	تأثیر سادیسم بر مدیریت سود فرصت طلبانه	۰/۱۳۵	۲/۹۶۰	تایید

شخصیتی جامعه‌ستیزی، ماکیاولیسم و سادیسم رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این نتیجه بیانگر آن است که خودکارآمدی بالا در مدیران، به کاهش صفات تاریک شخصیت کمک می‌کند. نتایج این تحقیق با تحقیقات پور سعید و خرمائی (۱۳۹۸)، سعادت و همکاران (۱۳۹۶) و نریمانی و همکاران (۱۳۹۱) که ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و خودکارآمدی را تایید کرده‌اند، مطابقت دارد.

نتایج آزمون فرضیه پنجم، ششم، هفتم و هشتم نیز نشان داد که بین متغیرهای منبع کنترل و صفات شخصیتی خودشیفتگی، ماکیاولیسم و سادیسم رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به بیانی دیگر می‌توان بیان نمود که صفات ماکیاولی، خودشیفتگی و سادیسم از جمله عوامل بازدارنده در منبع کنترل می‌باشند. عزیز و همکاران (۱۳۹۵) نیز نشان دادند که منبع کنترل بیرونی با خودشیفتگی ناسالم و همچنین با اختلال شخصیت ضد اجتماعی ارتباط مستقیم دارد. بنابراین با توجه به مبانی نظری تحقیق، می‌توان نتیجه گرفت که صفات شخصیتی مدیران در نمونه مورد بررسی متأثر از باورهای خودکارآمدی و منبع کنترل آنها می‌باشد و خودکارآمدی و منبع کنترل به طور مستقیم تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آنها است (محمدزاده و همکاران (۱۳۹۷)). از نتایج فرضیه‌های فوق چنین می‌توان استنباط نمود که خودکارآمدی با مصادیقی همچون باور به توانمندی‌های درونی و اعتماد به نفس و منبع کنترل درونی نیز با تلاش جهت کسب موفقیت و سلامت روان تعریف می‌شود و این نقطه مقابل رفتارهایی است که در افراد با ویژگی‌های تاریک شخصیت دیده می‌شود. مصداق رفتارهای ماکیاولیستی، جامعه‌ستیزانه و سادیسمی در محیط‌های کاری، رفتارهای چالپوسانه، فریبکارانه و آزار رساندن است که هیچ‌یک از این

به‌منظور برازش کلی مدل‌های معادلات ساختاری نیز از معیار نیکویی برازش^۱ استفاده شده است. این معیار از جذر حاصلضرب میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه (شاخص اشتراک) در میانگین مقادیر ضریب تعیین سازه‌های درون‌زای مدل بدست می‌آید. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معیار نیکویی برازش معرفی نموده‌اند. نتایج برازش کلی مدل‌های معادلات ساختاری در جدول شماره ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸. نتایج برازش کلی معادلات ساختاری

متغیر	نیکویی برازش
مدیریت سود فرصت طلبانه	۰/۳۷۰

همانطور که مشاهده می‌شود، میزان نیکویی بر ارزش از ۰/۳۶ بالاتر بوده است. بنابراین مدل مفهومی پژوهش حاضر از برازش قوی برخوردار است که می‌توان تا حد زیادی به نتایج آن اتکا نمود.

۸- نتیجه‌گیری و بحث

بر اساس مبانی نظری مطرح شده و ارتباط سلسله‌وار بین باورها، نگرش و نیت رفتار (بر مبنای تئوری عمل منطقی)، این انتظار وجود داشت که با افزایش سطح خودکارآمدی و منبع کنترل، از جنبه‌های تاریک شخصیت مدیران - خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی - ماکیاولیسم و سادیسم - کاسته شود و در راستای آن تمایل مدیران به رفتار مدیریت سود فرصت طلبانه کاهش یابد. نتایج آزمون فرضیه اول، دوم، سوم و چهارم در نمونه مورد بررسی نشان داد که بین متغیرهای خودکارآمدی و صفات

¹ Goodness of fit (GOF)

فریب دادن دیگران دارند و همواره به دنبال منافع شخصی خود هستند. از طرف دیگر اگرچه این گونه افراد خود را زیرک و حسابگر در نظر می‌گیرند، اما پژوهش‌ها حاکی از این است که به‌عنوان مثال افراد ماکیاوولی به‌جای آنکه از هوش عمومی خود استفاده نمایند، بیشتر با توانایی‌های خاصی همچون ذهن‌خوانی و هوش هیجانی در ارتباطند، بنابراین انتظار نمی‌رود که این‌گونه افراد بتوانند از طریق روش‌های سالم در جهت پیشبرد اهداف خود استفاده کنند. بنابراین مدیران با داشتن چنین صفات تاریک شخصیتی به رفتار مدیریت سود در جهت منافع شخصی خود تمایل نشان می‌دهند. یافته‌های پژوهش در خصوص این فرضیه با پژوهش‌های مشابه در این زمینه مطابقت دارد. یافته‌های تحقیق برهمانا و همکاران (۲۰۲۰)، جاشوا و همکاران (۲۰۲۰)، بوجهولز و همکاران (۲۰۱۹)، هاریسون، سامرس و مینک (۲۰۱۶)، دیوگنس (۲۰۱۷)، کارپنتر و ریمرز (۲۰۰۵)، ژیلت و اودین (۲۰۰۵)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۸) و خواجوی و همکاران (۱۳۹۵) همگی دلالت بر این موضوع دارند که ویژگی‌های تاریک شخصیت بر تصمیم‌گیری مدیران و عملکرد شغلی‌شان تأثیرگذار است و دارا بودن چنین ویژگی‌هایی موجب رفتارهای انحرافی مدیر می‌شود.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها که بیانگر آن است که شرکت‌هایی که مدیرتشان دارای ویژگی‌های تاریک شخصیتی هستند بیشتر درگیر گزارشگری مالی متقلبانه می‌شوند، به هیئت‌مدیره و سهامداران شرکت‌ها پیشنهاد می‌گردد که آزمون‌های شخصیتی برای انتخاب مدیران عامل و مدیران مالی برقرار نمایند تا مدیرانی که انتخاب می‌شوند به دور از اختلال‌های شخصیتی مانند خودشیفتگی، ماکیاولیسمی، جامعه‌ستیزی و سادیسمی باشند و در شرکت‌هایی که چنین افرادی در پست مدیر عامل و مدیر مالی هستند بازبینی صورت گرفته و انطباق میان شغل، الزامات آن و ویژگی‌های شخصیتی افراد مورد توجه قرار گیرد. همچنین از آنجا که دارا بودن ویژگی‌های تاریک شخصیت بر حسن شهرت مدیران اثر سوء دارد، به مدبران شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود که خود را از نظر ویژگی‌های شخصیتی مورد آزمون قرار دهند و در صورتی که دارای چنین ویژگی‌های رفتاری هستند، راهکارهای غلبه بر آنها را بکار ببرند و اجازه ندهند چنین ویژگی‌هایی کارایی‌شان را به‌عنوان یک مدیر محدود کند و به حسن شهرتشان آسیب برساند.

انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است. در این خصوص می‌توان به محافظه‌کاری افراد در پاسخ به سؤالات مربوط به صفات چهارگانه شخصیت، ناشی از نگرانی آنها در مشخص شدن اظهارنظر و یا رفتارشان را نام برد.

رفتارها بر خواسته از باورهای درونی و سالم نمی‌باشد و فرد را به مقصود مطلوب نمی‌رساند. در نتیجه می‌توان گفت، افرادی که به توانمندی‌های درونی خود باور دارند، برای رسیدن به مقاصد و اهداف خود، از تاریک شخصیت استفاده نمی‌کنند، چرا که پایبندی به این‌گونه رفتارها ناشی از ضعف‌های درونی آنها می‌باشد. لذا لازم است که در جهت پیشرفت باورهای خودکارآمدی و منبع کنترل مدیران تلاش نمود؛ چرا که با تقویت این دو باور، از صفات تاریک شخصیت مدیران کاسته می‌شود.

باورهای خودکارآمدی و منبع کنترل که هر دو از نظریه بندوا نشأت گرفته‌اند، تأثیر مهمی بر رفتار افراد دارند (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۵). اما نتایج آزمون فرضیه نهم و دهم نشان داد که باورهای خودکارآمدی و منبع کنترل تأثیر کمی بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه خواهند گذاشت. همان طور که در میانی نظری تشریح شد، گوویسنکان (۲۰۱۷) و مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) تأثیر منبع کنترل بر تعهد حرفه‌ای را تایید نمودند و ایمر و گرکز (۱۳۹۷) و تروینو و یانگ بلاد (۱۹۹۰) بیان نمودند که افراد با احساس منبع کنترل بالا احساس مسئولیت می‌کنند و کمتر رو به سوی تصمیمات غیر اخلاقی می‌روند. اما نتایج تحقیقات فوق بر خلاف یافته‌های تحقیق بوده و حاکی از آن است که در نمونه بررسی شده، مدیریت سود فرصت‌طلبانه از باورهای خودکارآمدی و منبع کنترل تأثیر نمی‌پذیرد. نتایج این تحقیق با تحقیق سلیمانی مقدم (۱۳۹۶) و دیترت و همکاران (۲۰۰۸) هم‌خوانی دارد؛ نتایج تحقیق سلیمانی مقدم بیانگر این بود که بین خودکارآمدی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. با یکسان بودن نتایج فرضیه نهم و دهم با برخی از نتایج مطالعات انجام شده، می‌توان چنین استنباط نمود که مدیران حتی با داشتن باورهای خودکارآمدی و منبع کنترل بالا می‌توانند گرایش به رفتارهای غیر اخلاقی داشته باشند و صرفاً به منافع شخصی خود توجه نمایند.

همچنین نتایج آزمون فرضیه یازدهم، دوازدهم، سیزدهم و چهاردهم، یعنی تأثیر چهارگانه تاریک شخصیت بر مدیریت سود فرصت‌طلبانه نشان داد که با افزایش سطح ویژگی‌های خودشیفتگی، ماکیاولیسمی، جامعه‌ستیزی و سادیسم تمایل مدیر به بروز رفتارهای مدیریت سود فرصت‌طلبانه بیشتر خواهد شد. این موضوع بدین دلیل است که افراد با ویژگی‌های شدید تاریک شخصیت با ویژگی‌های همچون خودمحوری و رفتار فریب‌کارانه معرفی می‌شوند و برای تحقق اهداف خود از هر روشی استفاده می‌کنند. این افراد بیش از آنکه بر توانمندی‌های خود در مسیر سالم و جامعه‌پسند اعتقاد داشته باشند، بیشتر بر این می‌اندیشند که برای تحقق اهداف خود می‌توانند از چه روش‌های سالم و غیر سالمی استفاده کنند. آنها تمایل شدید به

منابع

- * ایمر، فرشید و منصور گرکز (۱۳۹۷). بررسی رابطه‌ی بین سه‌گانه‌ی تاریخ شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه‌ی مدیران مالی در حسابداری، مجله‌ی پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز، شماره ۷۴، صص ۲۹۳-۲۶۶.
- * ایمر، فرشید، گرکز، منصور. (۱۳۹۶). شیب لغزنده یا رفتار جبرانی: نقش منبع‌کنترل و عاطفه منفی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۴، صص ۱۵۲-۱۲۳.
- * باغستانی علیرضا، رجیب مهدی و جواد درودی (۱۳۹۸). رهبری اخلاقی مدیران: خودکارآمدی و رضایت شغلی. چاپ اول. خراسان رضوی: انتشارات چشم‌انداز، ۲۱۲.
- * پورسعید مهدی و فرهاد خرمائی (۱۳۹۸). تاثیر ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی درک شده بر قدردانی با واسطه‌گری استرس و خودکارآمدی تحصیلی در دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، شماره ۴، صص ۴۴-۲۵.
- * حمیدیان‌پور، فخریه و محبت جاویدفر (۱۳۹۴). نقش هوش معنوی و رهبری اخلاقی بر خودکارآمدی کارکنان، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، مرکز همایش رازی.
- * خواجوی، شکرالله، دهقانی، سعدی، علی اصغر و فرزاد گرامی شیرازی (۱۳۹۵). تاثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی. مجله‌ی پیشرفت‌های حسابداری، شماره ۸، صص ۱۴۹-۱۲۳.
- * درودی، الناز و حدادیان، علیرضا. (۱۳۹۵). بررسی نگرش، باور و آگاهی مصرف‌کننده (محصولات غذایی فراسودمند). چاپ اول. تهران: انتشارات سخنوران، ۷۷.
- * رفاهی‌بخش، سمانه، بنی‌مهد، بهمن، خردیار، سینا و مریم اوشک‌سرائی (۱۳۹۷). عواطف فردی و رفتار مدیریت سود: آزمون‌ی از نظریه روانشناسی مثبت‌گرا، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۶، صص ۲۵۴-۲۴۱.
- * رضائیان، علی. (۱۳۸۶). مبانی رفتاری سازمان. چاپ ششم. تهران: انتشارات سمت، ۵۱۲.
- * زارعی، سمیرا و زهرا یگانه (۱۳۹۷). بررسی رابطه نگرش مالی، سواد مالی و مشارکت مالی با میانجی‌گری خودکارآمدی مالی در حرفه حسابداری و حسابرسی. پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی، شماره ۷۴، صص ۶۵-۶۵.
- * سعادت، سجاد، کلانتری، مهرداد و امیر قمرانی (۱۳۹۶). رابطه ویژگی‌های شخصیت تاریک (ماکیاولی، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی) با خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، شماره ۴، صص ۲۶۲-۲۵۵.
- * سلیمانی‌مقدم، حسین (۱۳۹۶). اهمیت عوامل انگیزشی خودکارآمدی و پاسخگویی و اثر واسطه‌ای تلاش بر عملکرد حساب‌برسان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- * شجاعی، سامره، صادقی، منصوره و حمیده فیض‌آبادی (۱۳۹۸). تحلیل رابطه بین شخصیت ماکیاولی و رفتارهای غیر اخلاقی: با نقش تعدیلی سرپرست سوء استفاده‌گر. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲، صص ۱۳۵-۱۲۹.
- * طاووسی، محمد، منتظری، علی، حیدرنیا، علیرضا، طارمیان، فرهاد، حاجی‌زاده، ابراهیم و فضل‌اله غفرانی‌پور (۱۳۹۱). مقایسه تأثیر سازه‌های خودکارآمدی و کنترل رفتاری درک شده بر نظریه عمل منطقی در خصوص پیشگیری از سوء مصرف مواد مخدر با روش تحلیل مسیر. فصلنامه پایش، ۲: ۲۱۹-۲۱۳.
- * عزیززی، آرمان، ابراهیمی، حبیب‌الله، عزیززی، فرهاد و آزاد قربانی (۱۳۹۵). مدل‌سازی معادله ساختاری ارتباط بین منبع‌کنترل و شخصیت تاریک با خشونت زناشویی. پژوهش‌های مشاوره، شماره ۶۴، صص ۲۲-۱.
- * محمدی، جواد و حسین فخاری (۱۳۹۵). تاثیر خودکنترلی و تعهدات دینی مدیران مالی بر کیفیت افشای اطلاعات. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۲، صص ۶۳-۴۱.
- * مهدوی، غلامحسین و رضا زمانی (۱۳۹۷). بررسی تاثیر منبع کنترل، تجربه و میزان تحصیلات بر تعهد حرفه‌ای آنان. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۵، صص ۱۵۰-۱۳۱.
- * محمدزاده، محسن، جهانداری، پیمان، زرگر، ساناز و فرزانه رفیع‌زاده (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع‌کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران. مجله علوم مراقبتی نظامی، شماره ۳، صص ۲۱۹-۲۱۱.
- * نریمانی، محمد، عینی، مجتبی، دهقان، حمیدرضا، غلامزاده، حانیه و مجید صفاری‌نیا (۱۳۹۱). مقایسه پنج عامل بزرگ شخصیتی و خودکارآمدی در دانش‌آموزان تیزهوش و عادی. مجله روان‌شناسی مدرسه، شماره ۳، صص ۱۸۰-۱۶۴.
- * وکیلی‌فرد، حمیدرضا، بنی‌مهد، بهمن، رهنمای رودپشتی، فریدون و فروغ حیرانی (۱۳۹۶). تاثیر ویژگی‌های اجتماعی

- sadistic impulse scale (SSIS). *Psychological Assessment*, 23 (2): 523-531
- * Oesterle, M-L., Eloshe, C., & Elosge, L. (2016). Me, myself and I: The role of CEO narcissism in internalization decisions. *International Business Review*, 25 (5): 1114-1123.
- * Scott, William, (2008), "Financial Accounting Theory", Printice Hall, PP. 402-431. Trueman, B. & Titman, S., 1998. An explanation for accounting income smoothing. *Journal of Accounting Research*, 26 (1): 127-139.
- * Sherer, M., Maddux, J. E., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 1982, 51: 663-671.
- * Southard, A.C., Nose, A.e., Pollock, N.C., Mercer, S.H., Zeigler- Hill, V. (2015). The interpersonal nature of dark personalities features. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 34 (7), 555-586.
- * Tremoliere, B., & Djeriouat, H. (2016). The sadistic trait predicts minimization of intention and causal responsibility in moral judgment. *Cognition*, 146, 158-171.
- * Zeigler- Hill, V.E., & Marcus, D.K. (2016). The dark side of personality: science and practice in social, personality, and psychology. Washington: American Psychological Association, 389.
- حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت ویژگی‌های منخب. دانش حسابرسی، شماره ۶۷، صص ۷۱-۹۸.
- * Belski, W.H, Beams, J.D., Brozovsky, J.A., (2008). Ethical Judgments in Accounting : An Examination on the Ethics of Managed Earnings, *The Journal of Global Business Issues*, 2 (2): 59-68.
- * Blair, C.A., K. Helland, and B. Walton. 2017. Leaders behaving badly: the relationship between narcissism and unethical leadership. *Leadership & Organization Development Journal* 32 (2), 333-346
- * Buchholz, F., Lopatta, K., Mass, K, (2019). The Deliberate Engagement of Narcissistic CEOs in Earnings Management. *Forthcoming Journal of Business Ethics*, 154(3): 1-24.
- * Christie, R., Geis, F.L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New YORK: Academic Press
- * Carpenter, T.D., & Reimers, J.L. (2005). Unethical and fraudulent financial reporting: Applying the theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics*, 60 (2): 115-129.
- * D,Souza, M.F., & Lima, G.A.S.F. (2015). The dark side of power: The Dark Triad in opportunistic decision- making. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 8 (2): 135-156
- * Diogenes, A. (2017). The dark tetrad of personality and the accounting information quality: The moderating effect of corporate reputation, Ph.D. Thesis, Department of accounting and actuarial sciences, University of Sao Paulo.
- * Glasser, W. (1998). *Choice theory: A new psychology of personal freedom*. New York, NY: Harper.
- * Gillett, P. R., & Uddin, N. (2005). CFO intentions of fraudulent financial reporting. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 24(1): 55-75.
- * Hambrick, D.C.; Mason, P.A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *The Academy of Management Review*, 9(2): 193-206
- * Horvat, R. (2018). Impact of Selected Personality Traits on Accountants, Attitudes Toward Accounts Manipulation, *Nasa Gospodarstvo/ Our Economy*. 64 (3): 23-35.
- * Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2016). The Effect of the Dark Traid on Unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 153(2): 1-25.
- * Joshua, C., Palmer, R., Michael Holmes, Jr., Pamela, L. (2020). The Cascading Effects of CEO Dark Triad Personality on Subordinate Behavior and Firm Performance: A Multilevel Theoretical Model, *Group & Organization Management*. 45 (1): 1-۳۸.
- * Kontesa, M., Brahmana., R., Tong, A. (2020). Narcissistic CEOs and their earnings management. *Journal of Management and Governance*. 24 (1): 1-27.
- * Mitchell, C. Ring, e. (2010). Swedish Consumers Attitudes and Purchase Intentions of Functional Food A study based on the theory of Planned Behavior, Master Thesis.
- * O, Meara, A., Davies, J., & Hammond, S. (2011). The psychometric properties and uility of the short



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 12/ No. 45/ Spring 2023

The Effect of Self-efficacy ,Locus of Control, and Dark Personality Traits an Opportunistic Earnings Management

Farzaneh Rezazadeh

Ph.D. Candidate, Department of Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.
Brezazade @ ymail.com

Farzin Rezaei

Associate Prof., Department of Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran (Corresponding Author).
farzin.rezaei@qiau.ac.ir

Naser Hamidi

Associate Prof., Department of Management, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.
nhamidi1344@gmail.com

Bahman Banimahd

Associate Prof., Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.
dr.banimahd@gmail.com

Abstract

managers' ethical and immoral behaviors are influenced by their beliefs and personality traits . Present study aims at investigating the role of self efficacy, Locus of control, and the personality traits on opportunistic Earnings management. The statistical population of the present study includes the accountants and financial managers of companies listed on the Tehran Stock Exchange in 2009, of which 352 were selected as the final sample by random sampling obtain data were analyzed using Smart PLS3 software and Structural Equation Modeling . the results of statistical analysis showed that dark personality traits(Narcissism ,Machiavellianism, Psychopathy ,and Sadism) have a positive and significant effect on opportunistic Earnings management. While, cognitive characteristics of self-efficacy and Locus of control have no significant effect on opportunistic earnings management. Research findings also showed that self efficacy has significant negative effect on personality traits including Machiavellianism, Psychopathy and Sadism, and Locus of control has a significant negative effect on personality traits including Narcissism ,Psychopathy, and Sadism. The results of this study confirmrd that cognitive characteristics are among the factors influencing dark personality traits. dark personality traits in turn are among behavioral factors which influence opportunistic Earnings management. Therefore, by understanding and recognizing the psychological components that affect the performance of managers and especially the fraudulent behavior of managers, it is possible to help advance preventive measures in this area.

Keywords: self-efficacy, Locus of control , Tetriad of dark personality , opportunistic Earnings management