

خصوصیات شخصیتی پیروان و تمایل به موافقت با درخواست غیراخلاقی مدیران برای تقلب

فرشید ایمر^۱، دکتر منصور گرکز^{۲*}

۱. گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی حکیم جرجانی، گرگان، ایران

۲. گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۱۷، تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۱۴)

چکیده

زمینه: در کشف نمونه‌های تقلب در صورتهای مالی، بطور کلی تمرکز اصلی روی مدیر عامل و نقش وی در انجام تقلب می‌باشد، در حالی که این تقلب‌ها بطور معمول شامل همکاری میان پیروان و مدیران مخرب می‌باشد. از این رو هدف این پژوهش بررسی نقش خصوصیات شخصیتی پیروان از جمله پویایی و نوعی از خودشیفتگی با عنوان ارتقاء خود با از خودگذشتگی در تمایل به موافقت پیروان با درخواست غیراخلاقی رهبران شرکت، در فرآیند تقلب می‌باشد.

روش: این پژوهش، نیمه تجربی و پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری آن، دانشجویان دکتری حسابداری کلیه دانشگاه‌های شهر تهران در سال ۱۳۹۶ می‌باشند. تعداد نمونه با روش تصادفی ۷۹ نفر و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری رگرسیون چندگانه استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج این تحقیق نشان می‌دهد ارتباط مثبت و معنی‌داری بین خودشیفتگی از نوع ارتقاء خود با از خودگذشتگی و شاخص تقلب (موافقت با درخواست تقلب) در حسابداری وجود دارد. همچنین ارتباط منفی و معنی‌داری بین پویایی و شاخص تقلب در حسابداری مشاهده گردید. اما بر اساس یافته‌ها، بین تعامل خودشیفتگی و پویایی با شاخص تقلب در حسابداری ارتباط معنی‌داری یافت نشد.

نتیجه‌گیری: ویژگی‌های فردی زیردستان در میزان مقاومت در مقابل فشارهای مدیران برای تقلب در حسابداری تأثیرگذار می‌باشد. لذا اداره‌کنندگان شرکت‌ها می‌توانند با شناسایی نوع شخصیت و تقویت شخصیت‌های مثبت از بسیاری از تخلفات مالی در شرکت‌ها جلوگیری نمایند.

کلید واژگان: ارتقاء خود با از خودگذشتگی، پویایی، تقلب در حسابداری، خصوصیات شخصیتی، خودشیفتگی

سرآغاز

هیئت استانداردهای حسابرسی بین‌المللی^۱ تقلب را چنین بیان می‌کند: اظهارات نادرست در صورتهای مالی از تقلب یا اشتباه بوجود می‌آید. واژه تقلب اشاره به عملی عمدی یک یا چند نفر از جمله مدیریت، کارکنان و یا اشخاص ثالث، شامل استفاده از فریب برای بدست آوردن مزیت غیرعادلانه و یا غیرقانونی دارد (۱). شرکت‌های بزرگ برای گزارش سود بیشتر و فریب سرمایه‌گذاران، متوسل به تقلب‌های حسابداری می‌شوند (۲).

تصمیم‌گیری در مورد تقلب و دستکاری نتایج عملیاتی، توجه جامعه علمی را به ویژه پس از رسوایی‌های مالی در دنیای تجارت به خود جلب کرده است. که باعث ایجاد بحران اعتماد به نفس در بازارهای سرمایه شده که منجر به خروج سرمایه‌گذاران می‌شود (۳). اما هنگامی که نمونه‌هایی از تقلب و کلاهبرداری در صورتهای مالی کشف و مورد توجه عمومی قرار می‌گیرد، بطور کلی تمرکز اصلی روی مدیر عامل و نقش وی در انجام تقلب می‌باشد. بطوریکه در بیشتر تقلب‌های کشف شده در شرکت‌ها، اداره‌کنندگان آن به چهره‌های عمومی تقلب در شرکت‌هایشان تبدیل می‌شوند (۴).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: M.garkaz@yahoo.com

مدیران سازمان‌ها از طریق فرآیند سیاسی تدوین استانداردهای حسابداری بر اجرای حسابداری در سطح عمل اعمال نفوذ می‌کنند و از میان روش‌های پذیرفته شده حسابداری مالی روش‌های خاصی را با توجه به مصلحت‌اندیشی‌های خود انتخاب می‌کنند و بدین ترتیب حسابداران مالی سازمانها را تحت سلطه خود قرار می‌دهند (۵). اما با آن که مدیر ارشد دارای بالاترین موقعیت در سلسله مراتب شرکتی است و می‌تواند تصمیمات اخلاقی یا غیراخلاقی را تعریف و تحت تاثیر قرار دهد. و همچنین نتایج حسابداری مالی نشان دهنده‌ی موفقیت یا شکست اوست و بسیاری از مدیران اقدامات ارزیابی حسابداری مالی را به عنوان نشان دهنده موفقیت شخصی در نظر می‌گیرند (۶).

نباید نقش پیروان و زیردستان را در فرآیند تقلب در شرکت‌ها نادیده گرفت. تقلب، سرعت و اختلاس بطور معمول در یک فرآیند صورت می‌گیرند، که انگیزه اصلی عاملان آن برآورد نیازهای مالی می‌باشد با این تفاوت که تقلب بیشتر با تبانی، یعنی مشارکت چند نفر در این عمل، انجام می‌شود (۷). اگرچه این تقلب‌ها شامل همکاری میان پیروان و مدیران مخرب است، نقش پیروان در تقلب‌های صورت‌های مالی به طور گسترده‌ای مورد بررسی قرار نگرفته است (۴). پژوهشگران بیان می‌کنند که در جوامع فردگرایانه^۲، افراد تمایل دارند که نتایج اقدامات را مبتنی بر رهبر تبیین کنند، حتی هنگامی که نقش پیروان بطور واضح بر نتایج اقدامات تاثیر گذار است (۸). اغلب تحقیقات در مورد تقلب سازمانی بر ویژگی‌های شخصی مدیران اجرایی یا مدیریت‌ارشد و افرادی که تقلب را در یک شرکت مدیریت می‌کنند متمرکز شده است (۹) (۱۰) (۱۱) (۱۲).

پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه صاحب‌نظران را به بحث اخلاق و تاثیرات مختلف آن معطوف ساخته است (۱۳). به‌ویژه هنگامی که حسابداران به عنوان زیردستان مجبور می‌شوند تا در اقدامات غیراخلاقی همدستی کنند (۱۴). موافقت کردن یا نکردن با درخواست‌های غیراخلاقی رهبران به شدت به صفات و خواسته‌های خود پیروان بستگی دارد (۸). در زمان مواجه شدن با دو راهی‌ها، افراد توجیه‌ها را برای نادیده گرفتن قیود اخلاقی (از هویت اخلاقی^۳ خود) به کار می‌برند و خودتوجیهی نامناسب برای اقدام نامناسب را استفاده می‌کنند (۱۵). به عنوان مثال پیروان ممکن است بیشتر به دستورالعمل‌های شخصی متمرکز شوند و به‌طور چشمگیری بتوانند چشم‌انداز مخرب رهبر بد را متقاعد کنند و عقلانی بودن را قبول نمایند (۴). بنوبت افرادی که نمی‌توانند اخلاقیات را نادیده بگیرند باید رفتار خود را تغییر دهند، در نتیجه آنها در مقابل انجام عمل نامناسب برای حفظ هویت اخلاقی مقاومت می‌کنند (۱۵). بنابراین پیروان با هویت‌های قوی اخلاقی ممکن است باور داشته باشند که مقاومت سازنده در مقابل دستورالعمل‌های غیراخلاقی رهبر، تنها پاسخ اخلاقی مناسب برای جلوگیری از آسیب‌های درازمدت به سازمان است (۸).

گاه در سازمان رهبرانی ناسازگار^۴، سرکش^۵، بدخواه^۶ و بداندیش ظاهر می‌شوند که تمایل دارند با متلاشی ساختن دیگران، تمرکز بر ارزشهای

خودخواهانه، تقلب و فریب به موفقیت برسند (۱۶). پیرو شجاع اولین مدافع سازمانی در مقابل سوءظن یا رهبر غیراخلاقی است. در واقع شجاعت لازمه یک پیرو به منظور جلوگیری از اقدامات غیراخلاقی سرپرستان و مقاومت در برابر خواسته‌های یک رهبر مخرب برای انجام تقلب در سازمان می‌باشد، که ممکن است در ویژگی شخصیت پیروان پویا^۷ منعکس شود (۴). دیدگاه‌های جدید در روانشناسی کار^۸ بر فعال بودن و بروز رفتارهای نوآورانه از جانب کارکنان توجه می‌کنند، که پویایی از جمله این رفتارهای کاری است که کارکنان با اینگونه رفتارها تلاش می‌کنند ویژگیها و موقعیت شغلی خود را تغییر داده و بهبود ببخشند (۱۷). پویایی به معنای امکانی که افراد محیط‌شان را ایجاد می‌کنند در چشم‌انداز تعامل‌گرایی^۹ ریشه دارد. تعامل‌گرایی ابراز می‌دارد که رفتار هم بصورت درونی و هم بصورت بیرونی کنترل می‌شود و موقعیت‌ها به همان اندازه که در عملکرد و کنش فرد تاثیر می‌گذارند، تحت تاثیر فرد هم قرار می‌گیرند (۱۸). بدین ترتیب خصوصیت پویایی بالا، در به چالش کشیدن وضعیت موجود تاکید می‌کند که در صورت لزوم تغییر مسیر سازمان به سوی نتایج سودمند عملی شود. افراد پویا، موقعیت‌ها و فرصت‌ها را شناسایی و بر روی آنها اثر می‌گذارند، از خود ابتکار نشان می‌دهند، فعالیت می‌کنند و تا زمانی که تغییرات معنی‌دار ایجاد نکنند بر آن فعالیت اصرار می‌کنند (۱۷). یک شخص با خصوصیت نسبتاً بالاتر از پویایی، تمایل دارد در شرایطی که نیازمند اقدام مثبتی است، مانند اجرای طرح‌های جدید یا مداخله به طور مثبت در تغییر محیط سازمانی، مسئولیت داشته باشد (۴). انسان تنها تحت تاثیر محیط پیرامون خود قرار نمی‌گیرد بلکه می‌تواند به گونه‌ای فعالانه محیط پیرامون و شرایط زندگی خود را تغییر دهد. افراد دارای شخصیت پویا، می‌توانند خود را از قیدوبند نیروهای محیطی رها سازند و باعث تغییرپذیری‌های موثر شوند (۱۹). همچنین افراد با شخصیت پویا بیشتر در مقابل رفتار غیراخلاقی مقاومت و شجاعت نشان می‌دهند حتی اگر این رفتار هزینه‌های شخصی برای فرد ایجاد نماید (۱۲). اعضای سازمان با خصوصیت پویایی بیشتر، در معرض خطر بیشتری از سوءاستفاده قرار دارند چراکه آنها تمایل بیشتری به گزارش تقلب سایر افراد در سازمان را دارند. همچنین سطح بالایی از پویایی میان پیروان منجر به بالاترین سطح مقاومت در مقابل فشار رهبر برای انجام درخواست غیراخلاقی شده است (۲۰). در مقابل، افراد با خصوصیت پویایی کمتر، پیشگام نبوده و از فرصت‌های موجود برای ایجاد دگرگونی در محیط پیرامون خود بهره نمی‌گیرند. در نتیجه این افراد به احتمال زیاد خود را با شرایط وفق می‌دهند و وضعیت جاری را تحمل می‌کنند (۱۹).

نوع‌دوستی^{۱۰} یک ارزش اجتماعی و اخلاقی است که تضعیف آن منجر به ایجاد اختلال در جامعه می‌شود (۲۱). رفتارهای نوع‌دوستانه رفتارهایی هستند که در سطح فردی با هدف کمک به رفع بحران از زندگی دیگران و در سطح اجتماعی با هدف مساعدت به حفظ آرامش و رشد و بالندگی جامعه انجام می‌شود (۲۲). از این رو هنگامی که یک دستورالعمل غیراخلاقی با هدف خدمت به شرکت از طرف رهبر مخرب ارائه می‌گردد، برخی از پیروان به عنوان یک عمل نوع‌دوستانه و فداکارانه به

برون سازمان را افزایش دهند. خودشیفتگی ارتقاء خود با از خودگذشتگی با یک عقلانیت درونی پیروی از اعمال غیراخلاقی را فراهم می‌کند، زیرا ماهیت به ظاهر نوع‌دوستانه این اعمال را می‌توان به عنوان بهترین منافع سازمان تفسیر کرد (۳۰). زیر مجموعه ارتقاء خود با از خودگذشتگی، بیشترین ارتباط را با رفتارهای غیراخلاقی پیرو در سازمان دارد، به دلیل آنکه آنها پتانسیل لازم برای اطاعت از خواسته‌های غیراخلاقی یک رهبر را برای جذب علاقه شخصی او به خود را دارند (۴). به‌طور خلاصه، درحالی که در ابتدا به‌نظر می‌رسد خودشیفتگی و فداکاری قطبی متضاد هستند، اما مشاهده شده که در برخی موارد فداکاری با انگیزه خودخواهی انجام می‌گردد که در واقع نوعی تصویرسازی فرد خودشیفته برای بالا بردن ارزش خود بین مردم و سازمان است. از این رو پیش‌بینی می‌شود که افراد خودشیفته از نوع ارتقاء خود با از خودگذشتگی بیشتر مستعد پذیرش درخواست غیراخلاقی رهبر و مافوق هستند.

بیشتر تحقیقات در خصوص تقلب و رفتار غیراخلاقی در حسابداری بر تصمیم‌گیری مدیران و نقش آنها در فرآیند تقلب متمرکز می‌باشند درحالی‌که پیروان و زیردستان با پاسخ مثبت به درخواست مدیریت نقش عمده‌ای در وقوع تقلب در حسابداری را به عهده دارند (۴). همچنین تقلب در نتیجه سوءرفتار هدایت شده توسط مدیران ارشد و اجرا شده توسط افراد در بخش‌های مالی و حسابداری رخ می‌دهد، اگرچه فشار زیاد مدیران به زیردستان این کلاهبرداری را به وجود می‌آورد، اما تقلب به دلیل کمبود شجاعت افشاء توسط بقیه در بخش‌های مالی و حسابداری ادامه می‌یابد (۱۴). تئوری‌های مدرن مربوطه (شامل تئوری مبادله رهبر - عضو^{۱۳} یا LMX)، نقش پیروان را در فرآیند رهبری تخلفات شرکت‌های بزرگ را تأیید می‌کند (۳۱). با این حال، تحقیقات کمی در ادبیات حسابداری می‌توان یافت که به نقش پیروان و زیردستان در فرآیند تقلب و کلاهبرداری در حسابداری پرداخته باشد. از این رو، در این تحقیق با توجه به اینکه خصوصیات شخصیتی افراد می‌تواند تصمیمات و رفتار خود و دیگران را در نتیجه فرآیندهای روانشناختی و اجتماعی تحت تأثیر قرار دهد (۱۲)، نقش خصوصیات شخصیتی پیروان از جمله پویایی و نوعی از خودشیفتگی با عنوان ارتقاء خود با از خودگذشتگی که یکی از مولفه‌های خودشیفتگی مرضی^{۱۸} (PNI) می‌باشد و همچنین تعامل این دو صفت در تمایل به موافقت پیروان با درخواست رهبران در فرآیند تقلب بررسی گردید.

روش

این تحقیق از نوع پژوهش‌های نیمه تجربی و کاربردی و از نوع پیمایشی و مقطعی می‌باشد. جامعه آماری شامل، دانشجویان دکتری حسابداری کلیه دانشگاه‌های تهران در سال ۱۳۹۶ می‌باشند که تقریباً بیش از ۲۵۰ نفر برآورد شد و با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۰,۰۵ و فاصله اطمینان ۰,۱ تعداد حداقل ۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین گردید. به منظور انتخاب اعضای نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. تعداد ۷۹ پرسشنامه بصورت کامل تکمیل گردید. از

آن عمل می‌کنند. دیدگاه سنتی نوع‌دوستی این است که فداکاری به نفع دیگران را بهترین رفتار انسان نشان می‌دهد (۴). تجزیه و تحلیل ریشه‌های تکاملی و روانشناختی نوع‌دوستی، نشان می‌دهد که این اعمال بسته به انگیزه غالب فرد ممکن است خودمحور (خودخواهانه) و یا نوع‌دوستانه باشند، از طرفی دیگر انگیزه موافقت فرد برای انجام اعمال نوع‌دوستانه می‌تواند به عنوان یک عامل قدرتمند در ارتقاء حس شایستگی و اعتماد به نفس فردی باشد (۲۳). به عنوان مثال در مواردی، چکارچیان شکار خود را در اختیار مردم قرار می‌دهند تا مهارت و شایستگی خود را نمایان کنند. بنابراین انگیزه رفتار نوع‌دوستانه ممکن است برای خودشیفتگی^{۱۱} و یا برای کسب امتیازاتی در آینده باشد (۲۴). لذت غالب نوع‌دوستی در فداکاری و کمک به دیگران است در حالیکه در نوع‌دوستی خودخواهانه عمل فداکارانه با انگیزه خودخواهی انجام می‌شود نه خدمت به دیگران (۴). خودشیفتگی یک ویژگی شخصیتی است که شامل خود ستایی، نفع شخصی خود را مستحق دانستن و یک تمایل تحسین شدن از طرف دیگران است (۲۵). خودشیفتگی را می‌توان به عنوان توانایی شخص برای حفظ تصویر مثبتی از خود، از طریق فرآیندهای تنظیمی خود، عاطفه و محیط مفهوم سازی کرد (۲۶). در یک محیط کسب و کار، موضوع مهم مافوق مستقیم فرد خواهد بود. بنابراین خودشیفته‌ها انگیزه لازم برای رفتار کردن به طوریکه، بصورت مثبت تصویر آنها را در چشم مافوق و مدیریت تحت تأثیر قرار گیرد، را دارند (۲۷). پژوهشگران هفت بعد از خودشیفتگی را شناسایی کرده‌اند که یک بعد آن ارتقاء خود با از خودگذشتگی^{۱۲} است (۲۸). افراد با شخصیت خودشیفته از نوع ارتقاء خود با از خودگذشتگی بازیگرانی هستند که به ظاهر برای خیر و نوع‌دوستی دیگران فداکاری می‌کنند و خود را قربانی نشان می‌دهند در صورتی که این فداکاری و نوع‌دوستی بیشتر برای فریب مردم و برای نیاز خودخواهانه برای شناخته شدن به منظور تقویت عزت نفس خود شخص انجام می‌گردد (۴). رفتارهای مدیریت برداشت^{۱۳} (تصویر پردازی) را زیردستان ممکن است بکار ببرند تا واکنش‌های مثبت از یک مافوق برای اهداف خودخواهانه شامل خودنمایی^{۱۴}، خودشیرینی^{۱۵} و تمثیل^{۱۶} را تحریک کنند. یک زیردست با هدف خودبینی تلاش می‌کند که رهبر را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین کسانی که دوست دارند در نظر دیگران متفکر به نظر برسند برای دلایل منفعت خود در فداکاری برای دیگران و قابل رویت مشارکت می‌کنند. این تصویرسازی احتمال دارد بزرگتر باشد زمانیکه اقدامات مدنی چشمگیر باشند و به نظر می‌رسد شامل فداکاری و از خودگذشتگی شود (۱۴). خودشیفتگی از نوع ارتقاء خود با از خودگذشتگی به صورتی عمل می‌کند که کاربرد اقدامات نوع‌دوستانه را برای حمایت از یک تصویر عمومی بازتاب می‌دهد (۲۸). در سطح خودشیفتگی از نوع ارتقاء خود با از خودگذشتگی، انگار فداکاری برای خوبی دیگران یا سازمان و رهبر انجام می‌شود. در صورتی که فرد در مدیریت تصویرپردازی فداکاری می‌کند که ناشی از بازشناخت دیگران از اقدامات او است (۲۹). بنابراین افراد خودشیفته احتمال بکار بردن مدیریت تصویرپردازی را دارند تا ارزش درک شده خود به سازمان یا افراد دیگر درون سازمان و

تعهدی ترازنامه از جمله اصلاح ذخایر سالهای قبل می‌باشد. سناریوی دوم درخواست برای عدم ثبت تلفات و ضایعات موجودی کالا و زیان کاهش ارزش دارایی‌های ثابت تا زمان فروش بود. سناریوی سوم شامل ارسال کالاهای مورد نیاز برای فروش سال آینده نمایندگی‌ها در سال جاری و ثبت آن به حساب فروش در سال جاری است. سناریوی چهارم شامل به تعویق انداختن خرید تجهیزات ایمنی خط تولید، که توسط اداره بهداشت و ایمنی کار ابلاغ شده و نرم افزار کنترل کیفیت، به مدت شش ماه و انتقال هزینه به سال آینده است.

با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش آماری رگرسیون چندگانه ارتباط بین متغیرهای خودشیفتگی و پویایی با میزان موافقت با درخواست تقلب در شرکت بررسی گردید. و با اضافه کردن متغیر تعاملی متغیرهای خودشیفتگی و پویایی به مدل رگرسیون ارتباط آن با درخواست تقلب در شرکت آزمون گردید. در انتها برای تعامل خودشیفتگی و پویایی چهار گروه ایجاد شد و نمودار میانگین موافقت هر گروه برای درک بهتر موضوع ترسیم گردید.

یافته ها

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول (۱) ارائه شده است. در این جدول متغیرها، کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف استاندارد ارائه شده است.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

صفات شخصیت	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
خودشیفتگی	۶,۰۰	۳۰,۰۰	۲۰,۰۳۸۰	۵,۳۰۴۶۷
پویایی	۲۷,۰۰	۴۸,۰۰	۳۸,۴۹۳۷	۶,۵۲۷۸۰

برای بررسی ارتباط بین متغیرهای خودشیفتگی، پویایی و تعامل خودشیفتگی و پویایی از مدل رگرسیون چندگانه استفاده شد و نتایج آن در جدول (۲) ارائه گردید. همانطور که مشاهده می‌شود این مدل از توانایی پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته که میزان موافقت با درخواست تقلب در شرکت می‌باشد، با توجه به سطح معنی‌داری $\text{sig} = ۰,۰۰۰$ و $F = ۶,۷۰۴$ برخوردار است. خلاصه مدل نشان می‌دهد که همبستگی معنی‌داری $R = ۰,۴۶۰$ بین متغیرهای پیش‌بین و متغیر وابسته وجود دارد و همچنین این مدل می‌تواند ۲۱ درصد $R^2 = ۰,۲۱$ از تغییرات متغیر وابسته که شاخص تقلب در حسابداری می‌باشد را تبیین کند.

فرضیه اول: بین خصوصیت پویایی پیروان و تمایل به موافقت با درخواست مافوق با تقلب در شرکت رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس نتایج، ارتباط منفی و معنی‌داری $\beta = -۰,۳۵۱$ و $\text{sig} = ۰,۰۰۲$ بین شخصیت پویا و میزان موافقت با درخواست غیراخلاقی مدیریت در حسابداری وجود دارد. این نتیجه فرضیه اول را تایید می‌نماید و می‌توان

این تعداد ۲۲ نفر زن حدود ۲۸٪ و تعداد ۵۷ نفر حدود ۷۲٪ نیز مرد بودند. ۳٪ دانشجویان به تعداد ۲ نفر بین ۲۰ الی ۲۵ سال و ۱۶٪ به تعداد ۱۳ نفر بین ۲۶ الی ۳۰ سال و ۸۱٪ به تعداد ۶۴ نفر ۳۱ سال و بالاتر سن داشتند. همچنین ۲۸٪ دانشجویان به تعداد ۲۲ نفر بین ۱ الی ۵ سال و ۲۲٪ به تعداد ۱۷ نفر بین ۶ الی ۱۰ سال و حدود ۵۰٪ به تعداد ۴۰ نفر بالاتر از ۱۱ سال دارای سابقه کار حسابداری می‌باشند. با توجه به اینکه متغیر مستقل، تصمیم‌گیری در مورد تقلب در حسابداری است لازم بود که آزمودنی‌ها دانش عمیقتری نسبت به رویدادها و اقدامات متقلبانه حسابداری داشته باشند. همچنین با توجه به نیمه‌تجربی بودن این پژوهش، از دانشجویان دوره دکتری حسابداری استفاده گردید. چراکه دانشجویان دوره دکتری، هم از دانش لازم و هم دارای سابقه کار اجرایی در حسابداری می‌باشند و همچنین در محیط شبیه‌سازی شده می‌توانند راحت‌تر و بهتر به سوالات در مورد تقلب پاسخ بگویند. زیرا اگر موقعیت تجربی و مورد مطالعه بطور کامل تحت کنترل قرار بگیرد و آزمودنی هم انسان باشد به ندرت از او رفتار واقعی سر می‌زند.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. متغیر خودشیفتگی از نوع ارتقاء خود با از خودگذشتگی با استفاده از پرسشنامه استاندارد خودشیفتگی مرضی (PNI) اندازه‌گیری شد (۲۸). این پرسشنامه دارای ۷ مقیاس برای سنجش خودشیفتگی است که در این پژوهش یکی از مقیاس‌های این پرسشنامه با عنوان ارتقاء خود با از خودگذشتگی که شامل شش گویه می‌باشد، براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از (۱ = بطور کامل مخالفم تا ۵ = بطور کامل موافقم) مورد استفاده قرار گرفت. متغیر شخصیت پویا با استفاده از پرسشنامه استاندارد شخصیت پویا اندازه‌گیری شد (۳۲). این پرسشنامه دارای ۱۰ گویه می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از (۱ = بطور کامل مخالفم تا ۵ = بطور کامل موافقم) مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به استفاده پرسشنامه‌های فوق در پژوهشهای فراوان در حوزه روان‌شناسی و تأیید پرسشنامه توسط متخصصین و اساتید آشنا به موضوع، روایی آن مورد تأیید است. برای تعیین پایایی پرسشنامه، با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰,۸۶ و ۰,۸۷ ثبت گردید.

متغیر وابسته در این پژوهش میزان موافقت زیردستان با درخواست‌های غیراخلاقی برای تقلب در شرکت توسط مدیریت می‌باشد. برای اندازه‌گیری این متغیر از چهار سناریو استفاده شد که در آن از شرکت‌کنندگان خواسته می‌شود به عنوان مدیر یک بخش در اقدامات غیرقانونی در حسابداری به درخواست مدیریت، شرکت نمایند. میزان موافقت با هر درخواست با مقیاس (۱ = به هیچ عنوان موافق نیستم تا ۱۰ = بطور کامل موافق هستم) اندازه‌گیری شد. مجموع امتیاز چهار سناریو (درخواست غیراخلاقی) به عنوان شاخص تقلب در نظر گرفته شد. هدف از انتخاب چهار سناریو برای شناسایی پایداری تصمیم‌گیری و تمایل به موافقت و یا عدم موافقت شرکت‌کنندگان بود. موارد بکار رفته در سناریوها مطابق با اعمال غیراخلاقی در حسابداری می‌باشد. سناریوی اول درخواست مدیریت برای متورم کردن سود از طریق دستکاری ارقام

با توجه به سطح معنی‌داری $\text{Sig} = 0,238$ برای تعامل خودشیفتگی و پویایی که بیشتر از $0,05$ می‌باشد می‌توان گفت که بین این تعامل و شاخص تقلب در حسابداری ارتباط معنی‌داری وجود ندارد که این مسئله باعث رد فرضیه سوم می‌گردد.

نکته: با توجه به اینکه متغیر سوم تعامل خودشیفتگی و پویایی می‌باشد این تعامل در مدل رگرسیون ایجاد همخطی می‌نماید که برای حل این مشکل از روش آماری مین‌سنتر (mean center) استفاده گردید. که یکی از روش‌های رفع همخطی در مدل‌های رگرسیون می‌باشد. با توجه به اینکه عامل تورم واریانس (VIF) برای متغیرهای خودشیفتگی، پویایی و تعامل آنها به ترتیب $1,180$ ، $1,092$ ، $1,107$ می‌باشد و این اعداد کمتر از 5 می‌باشند می‌توان گفت که مشکل همخطی در این مدل وجود ندارد.

گفت که با افزایش میزان پویایی افراد سطح مقاومت در برابر درخواست تقلب در حسابداری افزایش می‌یابد.

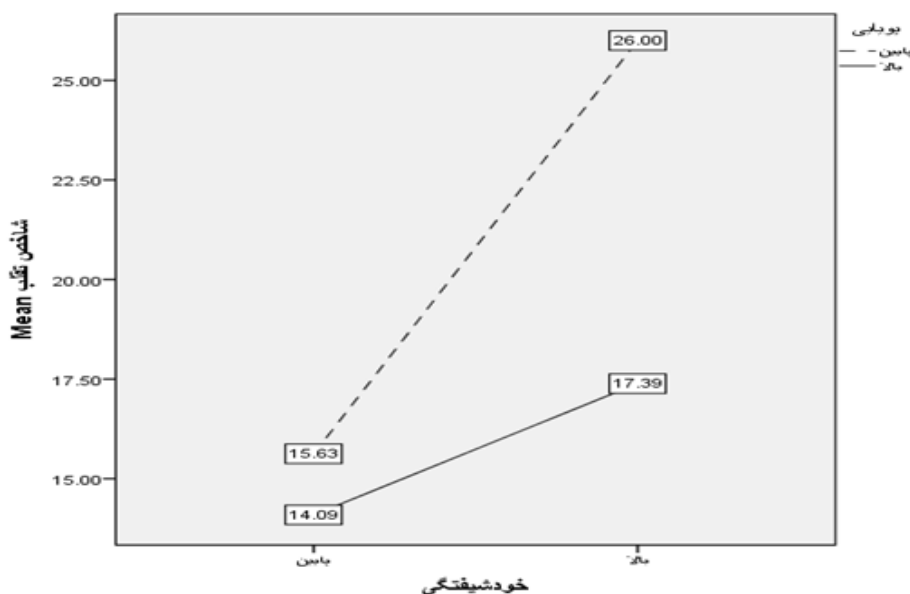
فرضیه دوم: بین خودشیفتگی از نوع ارتقاء خود با ازخودگذشتگی پیروان و تمایل به موافقت با درخواست مافوق با تقلب در شرکت رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معنی‌داری $\beta = 0,357$ و $\text{Sig} = 0,002$ بین خودشیفتگی از نوع ارتقاء خود با ازخودگذشتگی و میزان موافقت با درخواست غیراخلاقی مدیریت در حسابداری وجود دارد که این موضوع فرضیه دوم را تایید می‌کند. با توجه به این نتیجه می‌توان گفت که هر چقدر میزان خودشیفتگی از نوع ارتقاء خود با ازخودگذشتگی افزایش یابد سطح مقاومت در برابر درخواست تقلب در حسابداری کاهش می‌یابد.

فرضیه سوم: در تعامل سطوح خودشیفتگی (ارتقاء خود با ازخودگذشتگی) و پویایی پیروان و سطح مقاومت در مقابل موافقت با درخواست مافوق با تقلب در شرکت رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی شاخص تقلب

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
خودشیفتگی از نوع SSSE	شاخص تقلب	۶,۷۰۴	۰,۰۰۰	۰,۴۶۰	۰,۲۱۱	۰,۳۵۷	۳,۲۰۷	۰,۰۰۲
پویایی						-۰,۳۵۱	-۳,۲۷۹	۰,۰۰۲
خودشیفتگی $\times$ پویایی						۰,۱۲۸	۱,۱۹۰	۰,۲۳۸



نگاره ۱: مقایسه میانگین تعامل خودشیفتگی و پویایی

میزان موافقت با درخواست‌های مافوق ترسیم شد. که در زیر ارائه گردیده است.

همانطور که پیشتر گفته شد برای درک بهتر تعامل خودشیفتگی و پویایی در مقابل مقاومت زیردستان در برابر درخواست تقلب از سوی مافوق، این تعامل به چهار گروه تقسیم گردید و نمودار (۱) میانگین

همانطور که در نمودار (۱) مشاهده می‌شود بیشترین مقاومت در برابر درخواست تقلب مافوق، مربوط به تعامل سطح پایین خودشیفتگی و سطح بالای پویایی $m = 14,09$ می‌باشد. همچنین کمترین مقاومت مربوط به تعامل سطح پایین پویایی و سطح بالای خودشیفتگی $= 26,00$ است. این نمودار نشان می‌دهد که در خودشیفتگی بالا با افزایش میزان پویایی مقاومت در برابر درخواست‌های تقلب مافوق افزایش می‌یابد که با فرضیه سوم همخوانی دارد. ولی با توجه به اینکه این تغییرات در مدل معنی‌دار نمی‌باشند $\text{sig} = 0,238$ نمی‌توان فرضیه سوم را تایید نمود.

بحث

تقلب توسط مدیران در سازمان، برنامه‌ریزی و توسط کارکنان در بخش‌های مالی و حسابداری اجرایی می‌شود (۲۰). گاهی افرادی ناخواسته در این تقلب‌ها همکاری می‌کنند، این افراد شجاعت لازم برای افشاء مدیران متخلف خود را ندارند. به‌رحال تقلبی بدون همکاری رهبران و زیردستان در سازمانها امکان پذیر نخواهد بود. این امر نشان می‌دهد نقش زیردستان و پیروان در وقوع تقلب و یا پیشگیری از آن بسیار حائز اهمیت است. ارگانیزم انسان همیشه برای حفظ همسنجی، انسجام یا همسازی درونی بین عقاید، نگرشها و ارزش‌هایش تلاش می‌کند. به عبارت دیگر نوعی کشاننده به سوی هماهنگی بین شناخت‌ها وجود دارد. طبق این نظریه، وجود نوعی عدم‌انسجام و ناهمخوانی به میزان کافی بین دو شناخت، موجب حالت انگیزشی آزرانده‌ای می‌شود (۱۵). بنابراین افراد می‌کوشند این ناهمخوانی را به حداقل برسانند (۱۷). ناهمخوانی شناختی^{۱۹} زمانی به وجود آید که از کسی خواسته شود تا در اقداماتی شرکت کند که نامتجانس با هویت اخلاقی او است.

همانطور که براساس مبانی نظری قابل انتظار بود، طبق نظریه ناهمخوانی شناختی افراد با شخصیت پویا در مقابل درخواست‌های غیراخلاقی مافوق از آنجاییکه نمی‌توانند ناهمخوانی ایجاد شده بین نگرش‌های خود و درخواست مدیریت را کاهش دهند، اقدام به مقاومت در برابر درخواست تقلب می‌نمایند. بر این اساس نتایج آزمون فرضیه اول ارتباط منفی و معنی‌داری بین پویایی و شاخص تقلب در حسابداری مشاهده می‌شود. این نتیجه با پژوهشهای انجام شده قبلی که اظهار می‌دارند افراد پویا تمایل بیشتری به گزارش تقلب سایر افراد در سازمان را دارند. همچنین سطح بالایی از پویایی میان پیروان منجر به بالاترین سطح مقاومت در مقابل فشار رهبر برای انجام درخواست غیراخلاقی می‌شود، مطابقت دارد (۴) (۱۲) (۲۰). درمقابل، افراد با خودشیفتگی از نوع ارتقاء خود با از خودگذشتگی رفتار غیراخلاقی خود را به عنوان اقدام نوع‌دوستانه و حس شناخته شدن توجیه می‌کنند و ناهمخوانی شناختی را کاهش می‌دهند و درمقابل درخواست تقلب مافوق مقاومت کمتری نشان می‌دهند. نتایج آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد ارتباط مثبت و معنی‌داری بین خودشیفتگی و شاخص تقلب در حسابداری وجود دارد.

این نتیجه با پژوهش‌های انجام شده قبلی که اظهار داشتند خودشیفتگی می‌تواند اولویت کوتاه مدت موفقیت برای سود آنها باشد، حتی وقتی که باعث هزینه طولانی مدت برای دیگران می‌شود. همچنین نشان می‌دهد که خودشیفتگی با نمونه‌های گزارشگری مالی متقلبان و مدیریت سود و رفتار غیراخلاقی در کسب و کار ارتباط دارد، مطابقت دارد (۴) (۶) (۱۰). براساس یافته‌های پژوهش بین تعامل خودشیفتگی و پویایی با شاخص تقلب در حسابداری ارتباط معنی‌داری یافت نشد. این نتیجه با پژوهش انجام شده قبلی مطابقت ندارد (۴).

همانند هر پژوهش دیگر، پژوهش حاضر نیز دارای محدودیت‌هایی می‌باشد. از جمله کمبود و یا فقدان منابع علمی قابل دسترس و استفاده منابع علمی بسیار کم و محدود (حداقل به صورت فارسی) در این زمینه که به طور مستقیم به موضوع مورد مطالعه و تحقیق مربوط باشد. به همین دلیل نیازمند استفاده از منابع لاتین می‌باشد که خود مشکلات دیگری همچون محدود بودن زمان، برگردان درست متون لاتین به فارسی و یک دست کردن آنها را به همراه دارد.

برای پژوهش‌های آتی، با توجه به اهمیت موضوع تقلب در حسابداری، بررسی خصوصیات شخصیتی از جمله ماکیاولیستی، جامعه‌ستیزی و حالات عاطفی و احساسی زیردستان در فرآیند تقلب در حسابداری پیشنهاد می‌گردد.

نتیجه‌گیری

یکی از اهداف اساسی وضع استانداردهای حسابداری این است که استفاده‌کنندگان بتوانند با اتکا بر صورتهای مالی تصمیمات مربوط و صحیحی اتخاذ کنند. تقلب در صورتهای مالی تهدیدی جدی برای اطمینان مشارکت کنندگان بازار به اطلاعات مالی است، هزینه‌های سنگینی برای اقشار مختلف به دنبال دارد و یک رفتار غیرقابل قبول، غیرقانونی و غیراخلاقی است (۳۴). پس نیاز حرفه حسابداری به آن شیوه از گزارشگری است که منافع تمام استفاده‌کنندگان بصورتی مطلوب رعایت شود. از سوی دیگر مدیران برای رسیدن به اهداف خاصی که بطورمنطقی منافع عده‌ای خاص را تامین می‌کند، ممکن است سود را طوری گزارش کنند که با هدف تامین منافع عمومی استفاده‌کنندگان مغایرت داشته باشد (۳۵). بنابراین با توجه به اینکه گزارشهای مالی منابع مهم اطلاعاتی برای تصمیم‌گیری‌های اقتصادی به شمار می‌روند که مدیران، سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و سایر استفاده‌کنندگان جهت رفع نیازهای اطلاعاتی خود از آنها استفاده می‌کنند (۳۶). لازم است کسانی که در رشته حسابداری فعالیت می‌کنند نه تنها باید واجد شرایط و صلاحیت حرفه‌ای باشند بلکه باید از درجه بالایی از صداقت و درستکاری حرفه‌ای نیز برخوردار بوده و آبرو و حیثیت حرفه‌ای از مهمترین دارایی‌های آنها باشد (۲). در نهایت نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی زیردستان در میزان مقاومت در مقابل فشارهای رهبران برای تقلب در حسابداری تاثیرگذار است و این موضوع از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشد. بطورکلی، یک پیرو با ویژگی

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| 15. ingratiation | خودشیرینی |
| 16. exemplification | تمثیل |
| 17. Leader-member exchange theory | تئوری مبادله رهبر - عضو |
| 18. Pathological Narcissism Inventory | پرسشنامه خودشیفتگی مرضی |
| 19. Cognitive dissonance | ناهماهنگی شناختی |

References

- Arabmazar A, Samadilargani M, Amini M. (2015). Diamond cheating and responsibilities of managers and auditors for the prevention of fraud. Accounting and Auditing Studies; 3(12): 1-15. (In Persian)
- Sarlak N. (2008). Accounting ethics. Ethics in Science and Technology; 3(1-2): 71-82. (In Persian)
- Milan JC, Weffort EJF, Dasilva AF. (2015). Opportunistic behavior in accounting choices: the influence of emotions and personality. Available at: https://www.fea.usp.br/sites/default/files/arquivos/anexos/paper_opportunistic_behavior_in_accounting_choices_milan_et_al_2015_0.pdf. Accessed: 12 Jun 2017.
- Johnson EN, Kidwell LA, Lowe DJ, Reckers PMJ. (2017). Who follows the unethical leader? The association between followers' personal characteristics and intentions to comply in committing organizational Fraud. Journal of Business Ethics; 1-13.
- Rahnamay Rodposhty F, Ahmadi Loyeh A. (2017). The role of management accounting in preventing the proletarianization of the accounting profession (The heroes of accounting modernism). Journal of Management Accounting; 9(31): 1-9. (In Persian).
- Amernic H, Craig R. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. Journal of Business Ethics; 96(1), 79-93.
- Bulu Q, Shurkai R. (2017). Investigating the relationship between the phenomenon of observation, the power of evidence and perceived responsibility with the probability of fraud reporting. value and behavioral accounting; 2(3): 1-32. (In Persian).
- Thoroughgood CN, Sawyer KB, Padilla A, Lunsford L. (2016). Destructive leadership: A critique of leader-centric perspectives and toward a more holistic definition. Journal of Business Ethics; Journal of Business Ethics; 1-23.
- Sajjadi S, Kazemi T. (2016). A comprehensive pattern of fraudulent financial reporting in Iran: Grounded theory. Empirical Research in Accounting; 6(1)(21): 185- 204. (In Persian)
- Frino A, Lim Y, Mollica V, Palumbo R. (2015). CEO narcissism and earnings management. Available at: <http://ssrn.com/abstract=2539555>. Accessed: January 15, 2015.
- Tunley M, Button M, Shepherd DWJ, Blackburn D. (2017). Preventing occupational corruption:

پویایی بالا، شجاعت لازم را در مقابل دستورالعمل‌های غیراخلاقی رهبری نشان می‌دهد و با فشارهای رهبر مقابله می‌کند و در صورت لزوم برای اعمال تغییرات محیطی مثبت اقدام به گزارش دادن سوءاستفاده‌کنندگان به افراد خارج از سازمان اقدام می‌کند و برعکس یک پیرو با ویژگی پویایی کم، شجاعت لازم را ندارد بنابراین احتمال بیشتری دارد که از خواسته‌های غیراخلاقی رهبر اطاعت کند(۴). لذا اداره‌کنندگان شرکت‌ها می‌توانند با شناسایی میزان پویایی کارکنان حسابداری و تقویت این نوع شخصیت از بسیاری از تخلفات مالی در شرکت‌ها جلوگیری نمایند. همچنین حسابداران، بعنوان افرادی که بطور مستقیم در ارتباط با مسائل مالی شرکت هستند، می‌توانند سریعتر از سایر کارکنان از تقلب رخداده در شرکت مطلع شوند، از این رو، آنان مهمترین منبع اطلاعاتی شرکت بوده که می‌توانند کمک شایانی در پیشگیری و جلوگیری از تقلب نمایند(۷).

ملاحظه‌های اخلاقی

پدیدآورندگان اطلاعات از نظر اخلاقی در برابر راستی و عینی بودن دستاوردهای خود مسئول اند. راستی و درستی، از سویی، به معنای جستجوی شرافتمندانه حقیقت و از سوی دیگر، آزادگذاری نقد و محک زنی است. لذا اهداف تحقیق برای شرکت‌کنندگان شرح داده شد و از اطلاعات محرمانه دانشجویان تنها به صورت آماری و بدون ذکر نام در این تحقیق استفاده شده است.

سپاسگزاری

لازم است از کلیه دانشجویان دوره‌های دکتری حسابداری و اساتید گرانقدر دوره‌های دکتری حسابداری که در این تحقیق با وجود مشغله زیاد ما را یاری رسانده‌اند و پاسخگوی پرسشنامه‌های تحقیق بودند، سپاسگزاری گردد. چراکه بدون همیاری و همدلی آنها امکان انجام این پژوهش میسر نمی‌شد.

واژه نامه

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. International Auditing and Assurance Standards Board | هیئت استانداردهای حسابرسی بین المللی |
| 2. individualistic societies | جوامع فردگرایانه |
| 3. Ethical Identity | هویت اخلاقی |
| 4. Inadaptable | ناسازگار |
| 5. Malcontent | سرکش |
| 6. Malevolent | بدخواه |
| 7. Proactivity | پویایی |
| 8. Work Psychology | روانشناسی کار |
| 9. Interactionism | تعادل گرایی |
| 10. Altruism | نوع دوستی |
| 11. Narcissism | خودشیفتگی |
| 12. Self-Sacrificing Self-Enhancement | ارتقا خود با از خود گذشتگی |
| 13. impression management | مدیریت تصویر پردازی |
| 14. selfenhancement | خودنمایی |

24. Arnocky S, Pich T, Albert G, Ouellette D, Barclay P. (2017). Altruism predicts mating success in humans. *British Journal of Psychology*; 108: 416–435.
25. Foster JD, Shiverdecker LK, Turner IN. (2016). What does the narcissistic personality inventory measure across the total score continuum? *Current Psychology*; 35(2): 207-219.
26. Soleimani M, Past N, Mowlaie M, Mohammadi A. B, Dashtipoor D, Safa Y, et al. (2015). Psychometric properties of the pathological narcissism inventory, *Contemporary Psychology*; 10(1): 95-110. (In Persian).
27. Leary M, Kowalski R. (1990). Impression management: A literature-review and 2-component model. *Psychological Bulletin*; 107(1): 34–47.
28. Pincus AL, Ansell EB, Pimentel CA, Cain NM, Wright AGC, Levy KN. (2009). Initial construction and validation of the pathological narcissism inventory. *Psychological Assessment*; 21 (3): 365–379.
29. Wright AGC, Pincus AL, Thomas KM, Hopwood CJ, Markon KE, Krueger RF. (2013). Conceptions of narcissism and the DSM-5 pathological personality traits. *Assessment*; 20(3): 339–352.
30. Morf CC, Horvath S, Torchetti L. (2011). Narcissistic self-enhancement: Tales of (successful?) self-portrayal. In: M. D. Alicke, and C. Sedikides (Eds.), *Handbook of self-enhancement and self-protection*. New York: Guilford Press. pp. 399–424.
31. Abbaspour A, Zandian H, Ghadarmarzi H. (2016). Investigating the effect of ethical leadership on employee behavior: The interaction of leader-member interaction. *Journal of Organizational Behavior Studies*; 4(5)(16): 51-71. (In Persian).
32. Seibert SE, Crant JM, Kraimer ML. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*; 84 (3): 416–427.
33. Rahnamay Roodposhti F, Kharadyar S, Imeni M. (2016). The historical roots of stream researches in behavioral management accounting: Theories and research methods. *Value & Behavioral Accounting*; 1(1): 25-52. (In Persian).
34. Atefy M, Barzegar A. (2017). Relationship between money ethics & ethical perception of accounting students with understanding the questionable actions. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2): 117-126. (In Persian).
35. Ya'qubnezhad A, Bani Mahd B, Shokri A. (2012). Presentation of a model for measuring earnings management in Tehran listed firms. *Journal of Management Accounting*; 5(1)(12): 1-16. (In Persian)
36. Sepasi S, Hasani H. (2017), Relationship between religious beliefs of managers and profit management behavior. *Value and Behavioral Accounting*; 1 (2): 17-40. (In Persian).
- utilising situational crime prevention techniques and theory to enhance organisational resilience. *Security Journal*.
12. Xu Y, Zhang L, Chen H. (2017). Board age and corporate financial fraud: An interactionist view, *Long Range Planning*. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.lrp.2017.08.001>. Accessed: 1 September 2018.
13. Nikomaram H, Rahnamay Roodpushti F, Toloui Ashlegi A, Taghipourian Y. (2014). Evaluation of the effect of professional ethics of accountants on the quality characteristics of management accounting information (Using entropy-fuzzy technique). *Journal of Management Accounting*; 7(1,20): 49-66. (In Persian).
14. Reckers P, Samuelson M. (2016). Toward resolving the debate surrounding slippery slope versus licensing behavior: The importance of.... *Advances in Accounting*; 34: 1-16.
15. Eimer F, Garkeaz M. (2018). Slippery Slope or Compensatory Behavior: The Role of Locas of Control and Negative Affect on Ethical Accounting Decision Making. *value and behavioral accounting*; 2(4): 123-152. (In Persian).
16. Hadvie Nehjad M, Kalwandy M. (2017). Investigating the consequences of unethical toxic leadership in organization. *Ethics in Science and Technology*; 12 (3): 121-131. (In Persian)
17. Mohammadi B. (2016). Investigating relationship between role ambience with job satisfaction and job performance by mediating dynamic job behaviors. *Journal of Ergonomics*; 4(1): 20-27. (In Persian)
18. Mohammadi B, Bashlide K. (2017). Relationship between proactive personality, conscientiousness and feedback seeking mediated by supervisor perceived support. *Quarterly Journal of New Psychological Research*; 11(44): 159-179. (In Persian).
19. Karimi S, Movahedi R, Sa'di H, Yaghoubi Farani A. (2015). Relationship between dynamic personality and entrepreneurial intention of agricultural students. *Agriculture Management Research*; 7 (34): 117-134. (In Persian).
20. Mowchan M, Lowe J, Reckers P. (2015). Antecedents to unethical corporate conduct: Characteristics of the complicit follower. *Behavioral Research in Accounting*; 27 (2): 95–126.
21. Mohmoodi A, Khani L, Ghaffari M. (2016). The Relationship moral intelligence and altruism with nurses' attitude to the rights of patients. *Journal of Nursing Education*; 5(2): 49-56. (In Persian).
22. Mola'i M. R. (2015). Role of altruistic behaviors and religious tendencies in predicting social and political participation of high school students in Ardebil. *School Psychology*; 4 (2): 104-117. (In Persian).
23. Shapiro Y, Gabbard GO. (1994). A reconsideration of altruism from an evolutionary and psychodynamic perspective. *Ethics and Behavior*; 4 (1): 23-42.