

Effect of Machiavellianism on Dysfunctional Audit Behaviors

Mohammad Reza Shams Bidhendi

PhD student, accounting department, Karaj branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran. mohammadrezasha@gmail.com

Majid Bemani Mohammadabadi*

Assistant Professor of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran (corresponding author), m_bemani_m@yahoo.com

Samaneh Refahibakhash

Assistant Professor of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran (Samaneh20ag@yahoo.com)

Abstract

Dysfunctional audit behaviors are actions that reduce audit quality. Such actions are influenced by various factors, including behavioral factors. Therefore, the purpose of this paper is to examine the relationship between Machiavellian personality traits and dysfunctional audit behaviors in the auditing profession. For this purpose, a sample of ۳۴۳ people, using Cochran's formula, was randomly selected from auditors working in private audit institutions, members of the public accountants community. This research is applied in terms of its purpose and descriptive in terms of the correlational method, the data of which was collected through a questionnaire in ۲۰۲۴. The test of research hypothesis was also done using multiple regression and with the help of SPSS No. ۲۲ software. The results of the research hypothesis test show that there is a significant and positive relationship between Machiavellianism and dysfunctional audit behaviors. In other words, as the level of Machiavellianism in the auditors of the research sample increases, their dysfunctional behaviors increase. Also, the findings of this research indicate that the auditor's gender, education, work experience, and place of employment do not have a significant effect on dysfunctional audit behaviors. The general conclusion of this research is that auditors' organizational behaviors are dependent on their psychological and individual behaviors and characteristics, and this issue can dominate the quality of auditors' work.

Key Word: Machiavellianism, Dysfunctional Behaviors and Auditing Profession

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

بررسی تأثیر ماکیاولیسم بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی

محمد رضا شمس بیدهندی^۱ مجید بمانی محمدآبادی^{۲*} سمانه رفاهی بخش^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۸

چکیده

رفتارهای ناکارآمد حسابرسی، موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شوند. این گونه رفتارها تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله عوامل رفتاری هستند. از این رو، هدف این مقاله بررسی ارتباط میان ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم و رفتارهای ناکارآمد حسابرسی می‌باشد. برای این منظور نمونه‌ای شامل ۲۴۲ نفر، با استفاده فرمول کوکران، از حسابرسان شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی به صورت تصادفی انتخاب شد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش شناخت توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که داده‌های آن از طریق پرسش‌نامه در سال ۱۴۰۳ جمع‌آوری گردیده است. آزمون فرضیه پژوهش، با استفاده از رگرسیون چندگانه و به کمک نرم افزار SPSS شماره ۲۷ انجام شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان می‌دهد که ماکیاولیسم بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تأثیر معنی‌داری و مثبتی دارد. به عبارت دیگر، با افزایش سطح ماکیاولیسم در حسابرسان نمونه پژوهش، رفتارهای ناکارآمد در آنها افزایش می‌یابد. هم چنین یافته‌های این پژوهش بیانگر آن است که جنسیت، تحصیلات، تجربه کاری و محل اشتغال حسابرسان تأثیر معنی‌داری بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی ندارند. نتیجه‌گیری کلی این پژوهش آن است که رفتارهای سازمانی حسابرسان، به رفتارها و ویژگی‌های روان‌شناختی و فردی آنها وابسته می‌باشد و این موضوع می‌تواند کیفیت کار حسابرسان را تحت‌الشعاع خود قرار دهد.

کلید واژه‌ها: ماکیاولیسم، رفتارهای ناکارآمد حسابرسان، حرفه حسابرسی

^۱ دانشجوی دوره دکتری، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

mohammadrezasha@gmail.com

^۲ استادیار، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)

m_bemani_m@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران Samaneh20ag@yahoo.com

۱- مقدمه

رفتارهای ناکارآمد حسابرسی^۱ منجر به گردآوری مستندات و شواهد نامطمئن، نادرست و یا از نظر کمی و کیفی ناکافی، به خطر افتادن قابلیت اعتماد به شواهد حسابرسی و در اغلب موارد به عنوان تهدید کیفیت حسابرسی شناخته شده است (فیض‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۶). شواهد نشان می‌دهد که در پی تشکیل جامعه حسابداران رسمی و افزایش رقابت میان موسسات حسابرسی، عوامل کاهنده استقلال در حسابرسی از جمله وابستگی مالی حسابرس به صاحبکار، ارتباطات و پیوندهای اجتماعی میان حسابرس و مدیران صاحبکار در برخی از موسسات حسابرسی افزایش یافته است (عبدلی و همکاران، ۱۴۰۲). این موضوع موجب گردید تا رفتارهای ناکارآمد در حرفه حسابرسی افزایش یابد (مهدوی و همکاران، ۱۴۰۱). علیرغم این که در پایان سال ۱۴۰۱ تعداد موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی به ۲۶۳ موسسه افزایش یافته، طبق گزارش کمیته پذیرش و نظارت بر موسسات حسابرسی معتمد سازمان بورس و اوراق بهادار^۲ (۱۴۰۱)، تعداد موسسات حسابرسی معتمد این سازمان از ۱۰۹ موسسه در سال ۱۳۹۱ به ۵۴ موسسه در سال ۱۴۰۱ کاهش یافته است. دلیل این موضوع، نظارت سازمان بورس و اوراق بهادار بر کیفیت حسابرسی موسسات معتمد می‌باشد. یکی از پیامدهای این نظارت آن است که موسسات حسابرسی معتمد، به دلیل رفتارهای ناکارآمد حسابرسی و عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای، از فهرست موسسات معتمد حذف شده‌اند (ملکی و همکاران، ۱۴۰۱).

مطالعات انجام شده در حوزه رفتارهای ناکارآمد حسابرسی نشان می‌دهند که این گونه رفتارها موجب کاهش کیفیت حسابرسی شده (مهدوی و همکاران، ۱۴۰۱)، معنویت و جو اخلاقی مناسب در محیط موسسات حسابرسی را کاهش و رفتارهای ناکارآمد حسابرسان را افزایش می‌دهد (بنایی قدیم و حافظی، ۱۴۰۰؛ لاری دشت بیاض و همکاران، ۱۳۹۶). حسابرسانی که رفتار ناکارآمد انجام می‌دهند، غالباً دارای کانون کنترل بیرونی، خود ارزیابی عملکرد پایین و یا تحت فشار بودجه زمانی هستند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۵). هم چنین، سبک رهبری تحول‌گرا، تبادل‌گرا و آزادانه بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تاثیر منفی و سبک رهبری اقتدارگرا بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تاثیر مثبت دارد (سلطانی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۲).

این موضوع که، عملکرد و رفتارهای ناکارآمد افراد در درون سازمان، انعکاسی از ویژگی‌های تاریک شخصیت از جمله ماکیاولیسم^۳ است مورد توجه پژوهش‌گران در مطالعات قبلی نبوده

^۱ Dysfunctional Audit Behaviors = DAB

^۲ <https://www.seo.ir>

^۳ Machiavellianism

است و می‌توان آن را به عنوان خلاء پژوهشی در نظر گرفت. طبق نظریه تناسب شغل و شخصیت^۱، هرگاه ویژگی‌های شخصی با شغل افراد مطابقت داشته باشد، رفتارهای ناکارآمد در سازمان کاهش می‌یابد. برخی از ویژگی‌های رفتاری، افراد را آماده سازگاری با محیط کار و برخی دیگر از این ویژگی‌ها، ناسازگاری را در افراد ترویج می‌نمایند (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰). مطالعات در حوزه رفتارهای ناکارآمد- به عنوان رفتارهای غیرمولد در بُعد بین فردی (مانند مسخره کردن، آزار کلامی، شوخی بی‌مورد توهین به یکی از همکاران) و سازمانی (مانند استفاده شخصی از دارایی‌های سازمان، جعل اسناد و مدارک هزینه، تأخیر در ورود به محل کار، عدم انجام به موقع وظایف شغلی، ارائه اطلاعات محرمانه، استفاده از مواد مخدر یا الکل در محل کار)- نشان‌دهنده رفتارهای فرانقشی است که برای آسیب رساندن به فردی دیگر یا سازمان طراحی و اجرا می‌شوند و با رفتارهای وظیفه‌ای اصلی و رفتار شهروندی تفاوت دارد. ویژگی رفتاری ماکیاولیسم، شامل بی‌توجهی به اخلاق، استفاده از حيله و نیرنگ و عدم صداقت برای دستیابی به هدف و قدرت، عاملی مهم در ایجاد این گونه رفتارها است (ینگ و کوهن، ۲۰۱۸).

از آنجا که حسابرسان، مسئولیت حساس و دشواری در بررسی و اعتباردهی به گزارش‌های مالی شرکت‌ها را به عهده دارند، انجام رفتارهای ناکارآمد حسابرسی می‌تواند کیفیت حسابرسی را کاهش داده و اعتماد عموم را به حرفه حسابرسی خدشه‌دار نماید (رویایی و همکاران، ۱۳۹۲). به همین منظور، شناسایی عوامل مؤثر بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان از جمله نقش ماکیاولیسم در آن می‌تواند اطلاعات سودمندی را درباره سطح ماکیاولیسم و میزان رفتارهای ناکارآمد در حرفه حسابرسی، در اختیار سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی قرار دهد. از این رو هدف این مقاله در درجه اول، بسط مبانی نظری مرتبط با رفتارهای ناکارآمد حسابرسان و در درجه دوم، آگاه نمودن موسسات حسابرسی و سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی درباره نقش ماکیاولیسم در بروز رفتارهای مذکور می‌باشد. برای دستیابی اهداف اشاره شده، این پژوهش قصد دارد تا پاسخی برای این پرسش بیابد که ماکیاولیسم به عنوان یکی از ویژگی‌های تاریک شخصیت انسان، تا چه اندازه می‌تواند موجب افزایش رفتارهای ناکارآمد در حسابرسان گردد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتار ناکارآمد، رفتاری است که کارکنان در تضاد با منافع مشروع سازمان انجام می‌دهند. در واقع، این گونه رفتارها ناشی از تصمیم آگاهانه یا غیر آگاهانه کارکنان برای انجام فعالیت‌هایی است که می‌تواند برای سازمان یا اعضای آن زیان‌بار باشد. غفلت عمدی و یا سهوی کارکنان از

^۱ Personality-Job fit

رعایت استانداردها در انجام مسئولیت‌ها، نمونه‌ای از رفتارهای ناکارآمد است (سپینیوسکا، ۲۰۲۰). همان گونه که در مقدمه گفته شد، رفتارهای ناکارآمد حسابرسی منجر به گردآوری مستندات و شواهد نامطمئن، نادرست و یا از نظر کمی و کیفی ناکافی می‌گردد و موجب به خطر افتادن قابلیت اطمینان به شواهد حسابرسی می‌شود و در اغلب موارد به عنوان تهدید کیفیت حسابرسی شناخته شده است (فیض‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۶). این گونه رفتارها عمدتاً شامل کاهش غیرمعمول زمان انجام حسابرسی، بررسی و رسیدگی سطحی و با عجله حساب‌ها، پذیرش توضیحات شفاهی صاحبکار، قصور در عدم رعایت استانداردهای حرفه‌ای، انجام ناقص وظایف و امثالهم است (سلطانی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۲). رفتارهای ناکارآمد را می‌توان در دو بعد بین فردی و سازمانی تفکیک نمود. رفتارهایی مانند مسخره کردن، آزار کلامی، شوخی بی‌مورد توهین به یکی از همکاران در بعد فردی و رفتارهایی چون استفاده شخصی از دارایی‌های سازمان، جعل اسناد و مدارک هزینه، تأخیر در ورود به محل کار، عدم انجام به موقع وظایف شغلی، ارائه اطلاعات محرمانه و امثالهم در بعد سازمانی طبقه بندی می‌شوند (بنگ و کوهن، ۲۰۱۸).

ماکیاولیسم، یکی از ویژگی‌های تاریک شخصیت انسان است. افراد ماکیاولیست، تمایل دارند تا برای نائل شدن به اهداف و خواسته‌های خود، بر دیگران سلطه داشته باشند. بنابراین ماکیاولیسم به معنای بکار بردن روش‌های غیر اخلاقی برای رسیدن به هدف است. ماکیاولیسم بر اساس دو دیدگاه عمده: (۱) "هدف، وسیله را توجیه می‌کند" و (۲) "صحبت کردن مطابق میل مردم" استوار است. دروغ‌گویی و گرایش به نیرنگ، فریب‌کاری، کنترل اوضاع به نفع خود، جاه‌طلبی، جعل شخصیت واقعی، تفرقه‌افکنی، تخریب شخصیت افراد، به بردگی گرفتن دیگران، احترام به افراد صاحب ثروت، قدرت و شهرت، تحمیق دیگران، نقش بازی کردن و مطابق میل دیگران رفتار کردن به منظور نیل به هدف از جمله ویژگی‌های افراد با شخصیت ماکیاولیسم است (شعبان و همکاران، ۱۳۹۶). افراد با ویژگی ماکیاولیسم بالا معمولاً رفتارهای جسورانه و غیر اخلاقی به منظور کسب اهداف شخصی از خود نشان می‌دهند. این گونه رفتارها باعث می‌شود تا کارآیی عملکرد حساب‌برسان در حرفه حسابرسی کاهش یابد (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰).

هر چند بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که عوامل متفاوت و متعددی بر اساس مبانی نظری مختلف، بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تأثیرگذار است، لیکن چون در این تحقیق بر اساس "نظریه تناسب شغل و شخصیت" و "نظریه فعال‌سازی ویژگی‌های رفتاری"، تأثیر ماکیاولیسم بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی مورد مطالعه قرار گرفته است؛ لذا از میان ابعاد مختلف تاریک شخصیت، صرفاً ویژگی ماکیاولیسم بر رفتارهای ناکارآمد مورد بررسی قرار گرفته است. به خصوص این که، در جامعه ایران به دلیل فقدان شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی، مدیران در جایگاه‌های مناسب خود قرار ندارند و با تغییر دولت‌ها موحی از تغییر مدیران صورت می‌پذیرد.

بنابراین کارکنان و مدیران شرکت‌ها برای حفظ موقعیت‌های شغلی خود به رفتارهای ماکیاولیستی روی می‌آورند (خلفازاده، ۱۳۹۵). مطالعات در حوزه حسابرسی نیز نشان می‌دهد ویژگی ماکیاولیسم در میان حسابرسان بخش خصوصی وجود دارد و بر عملکرد شغلی آنها تأثیرگذار بوده است (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰).

پیشینه پژوهش‌های خارجی

فیولیو و همکاران (۲۰۱۸)، به این نتیجه رسیدند که رفتارهای ناکارآمد کارکنان منجر به افزایش نقاط ضعف کنترل‌های داخلی و ریسک حسابرسی خواهد شد. آنها پیشنهاد کردند که از رفتارهای ناکارآمد کارکنان شرکت مورد رسیدگی، به عنوان شاخصی برای ارزیابی ریسک استفاده گردد.

یافته‌های پژوهش اوزی (۲۰۱۸) نشان داد، هر یک از ویژگی‌های تاریک شخصیت شامل خودشیفتگی، ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی به طور جداگانه با رفتارهای ناکارآمد کارکنان سازمان همبستگی مثبت داشته و هم چنین، ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی بیشترین و خودشیفتگی ضعیف‌ترین همبستگی را دارا هستند.

پراتی وی و حسناتی (۲۰۱۹) نشان دادند از میان ویژگی‌های خودشیفتگی، ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی، تنها جامعه‌ستیزی با رفتارهای ناکارآمد رابطه معنی‌دار و مثبت دارد و دو ویژگی خودشیفتگی و ماکیاولیسم هیچ ارتباط معنی‌داری با رفتارهای ناکارآمد کارکنان ندارند. فلیپکوسکی و دریس (۲۰۲۰) به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های خودشیفتگی، ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی به طور معنی‌داری رفتارهای ناکارآمد را توضیح می‌دهند. هم چنین مشخص شد که اشتیاق شغلی^۱ و انگیزه پیشرفت می‌تواند تأثیر این ویژگی‌ها بر رفتارهای ناکارآمد را تضعیف نماید.

گولردی (۲۰۲۰) نشان داد که ویژگی‌های تاریک شخصیت شامل ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی با رفتارهای ناکارآمد رابطه معنی‌دار و مثبت دارد. هم چنین، تجزیه و تحلیل آنها تایید نمود که فرهنگ سازمانی نمی‌تواند رابطه میان این ویژگی‌ها و رفتارهای ناکارآمد را تعدیل کند.

کوهن و اوزوی (۲۰۲۱) طی مطالعه‌ای دریافتند که ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی با هر دو بُعد سازمانی و بین فردی رفتارهای ناکارآمد، ارتباط معنی‌دار و مثبتی دارند. خودشیفتگی با هیچ یک از ابعاد رفتارهای ناکارآمد ارتباط معنی‌داری ندارد.

^۱ Work Engagement

اوزترک (۲۰۲۱) نشان داد که ویژگی‌های خودشیفتگی، ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی با رفتارهای ناکارآمد رابطه مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین جنسیت در این رابطه نقش تعدیل‌کننده دارد. علاوه بر این، او به این نتیجه رسید که کارکنان مرد خودشیفتگی، ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی بیشتری نسبت به زنان دارند و با افزایش این سه ویژگی، رفتارهای ناکارآمد در کارکنان مرد نیز به میزان بیشتری نسبت به زنان افزایش می‌یابد.

فرنادز دلریو و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که از میان ویژگی‌های تاریک شخصیت تنها دو ویژگی سادیسم و جامعه‌ستیزی با رفتارهای ناکارآمد کارکنان رابطه معنی‌دار و مثبت دارند. هم‌چنین یافته‌های آن‌ها نشان داد که هرگاه افراد با ویژگی ماکیاولیسم بالا به این نتیجه برسند که عدالت سازمانی در مورد آنها رعایت شده است، در آن صورت رفتارهای ناکارآمد ایشان کاهش می‌یابد. اما این موضوع در افراد با ویژگی‌های خودشیفتگی، سادیسم و جامعه‌ستیزی مصداق ندارد.

دورادونی و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند که ویژگی‌های تاریک شخصیت با رفتارهای ناکارآمد ارتباط معنی‌دار و مثبتی دارند. از میان این ویژگی‌ها، جامعه‌ستیزی قوی‌ترین ارتباط مثبت را با رفتارهای ناکارآمد دارد و بلافاصله پس از آن ماکیاولیسم و خودشیفتگی قرار دارند. علاوه بر این، ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی با هر دو شکل رفتارهای ناکارآمد (سازمانی و بین فردی) همبستگی مثبت نشان داده‌اند، در حالی که خودشیفتگی فقط با رفتارهای ناکارآمد بین فردی همبستگی مثبت دارد.

یوزال و همکاران (۲۰۲۳) طی پژوهشی مشخص نمودند که از میان سه ویژگی تاریک شخصیت، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی به‌طور معنی‌داری باعث افزایش رفتارهای ناکارآمد در کارکنان می‌شود، اما ماکیاولیسم تأثیر معنی‌داری بر این گونه رفتارها ندارد.

برنز و همکاران (۲۰۲۴) دریافتند که بین ماکیاولیسم و رفتارهای ناکارآمد کارکنان سازمان رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود دارد. هم‌چنین ماکیاولیسم از طریق دست‌کاری هیجانی به‌طور غیر مستقیم می‌تواند بر این گونه رفتارها تأثیرگذار باشد. علاوه بر این، تفاوت‌های فردی در شخصیت (یعنی موافق بودن، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی و هوش هیجانی) و کنترل هیجانی تأثیر غیرمستقیم ماکیاولیسم را بر رفتارهای ناکارآمد از طریق دست‌کاری هیجانی کاهش می‌دهد. الرواشد و همکاران (۲۰۲۴) اعتقاد دارند رفتاری که کارکنان در محل کار نشان می‌دهند تحت تأثیر محیط اطراف و ویژگی‌های شخصی آنها است که می‌تواند به عنوان رفتار شهروندی سازمانی یا رفتارهای ناکارآمد طبقه‌بندی شود. آنها به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های تاریک شخصیت کارکنان از جمله ماکیاولیسم با خود محوری، تمایلات دست‌کاری و عدم همدلی به‌طور معنی‌داری فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد. این ویژگی‌ها منجر به تیرگی روابط، درگیری در

محل کار و بی توجهی به رفاه دیگران شده و در نتیجه رفتارهای مخرب و ناکارآمد را در سازمان تقویت می‌نماید.

محسن و همکاران (۲۰۲۴) دریافتند که ماکیاولیسم به دلیل تمایل به اعمال غیراخلاقی با رفتارهای ناکارآمد ارتباط معنی‌دار دارد. آنها اعتقاد دارند افراد با ماکیاولیسم بالا، بدون توجه به احساسات، حقوق و نیازهای دیگران، حاضرند هر کاری را برای دستیابی به اهداف خود انجام دهند و این موضوع باعث به وجود آمدن رفتارهای ناکارآمد در سازمان می‌گردد.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

موسوی شیری و همکاران (۱۳۹۴)، نشان دادند که تعهد حرفه‌ای به همراه عناصر آن شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر و هم چنین تعهد سازمانی به همراه عناصر آن شامل عملکرد سازمانی و غیبت سازمانی رابطه معنی‌داری با بروز رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند.

احمدزاده و همکاران (۱۳۹۶)، به این نتیجه رسیدند که بین رفتارهای ناکارآمد حسابرسی و ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیت شامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی، توافق‌پذیری، گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود دارد. به بیان دیگر، شخصیت فرد در تمایل او به انجام رفتارهای ناکارآمد تأثیرگذار است.

مشهدی قره‌قیه و همکاران (۱۳۹۸)، طی مطالعه‌ای دریافتند که ویژگی ماکیاولیسم در حسابرسان موجب می‌شود تا آنها به رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از جمله خرید اظهارنظر روی آورند.

کاطمی و همکاران (۱۳۹۹)، نشان دادند که رهبری ماکیاولی و بدبینی سازمانی به طور مثبت بر رفتارهای ناکارآمد کارکنان تأثیرگذار است.

انصاری و همکاران (۱۴۰۰)، به این نتیجه رسیدند که ماکیاولیسم بر عملکرد شغلی حسابرسان تأثیر منفی و معنی‌دار دارد. ماکیاولیسم بر ابعاد مختلف عملکرد شغلی، شامل عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای، عملکرد تطبیقی و نیز رفتار کاری تأثیر منفی و معنی‌دار دارد.

مران جوری و همکاران (۱۴۰۰)، دریافتند ماکیاولیسم بر نگرش حسابرسان نسبت به فعالیت‌های بازاریابی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. هم چنین ماکیاولیسم از طریق جهت‌گیری اخلاقی بر نگرش حسابرسان نسبت به فعالیت‌های بازاریابی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

قاسمی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، عقیده دارند که اختلال‌های رفتاری و شخصیتی حسابرسان بر عملکرد آنها از گردآوری اطلاعات تا اظهارنظر راجع به اطلاعات، تأثیرگذار است و باعث کاهش کارایی حسابرسان می‌شود. آنها نشان دادند ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم در حسابرسان، باعث کاهش تردید حرفه‌ای می‌شود. به نظر آنها این ویژگی شخصیتی موجب بروز رفتارهای

فرصت طلبانه و غیر اخلاقی در حسابرسان خواهد شد و در نتیجه رفتارهای ناکارآمد حسابرسی افزایش می‌یابد.

نتایج پژوهش صادق‌پور و همکاران (۱۴۰۰) بیانگر آن است که تسلط اجتماعی، دست‌کاری هیجانی و ماکیاولیسم تاثیر مثبتی بر بیش‌نمایی سود دارد. هم‌چنین ماکیاولیسم بر تسلط اجتماعی و دست‌کاری هیجانی اثر مستقیم دارد. ماکیاولیسم به واسطه تسلط اجتماعی و دست‌کاری هیجانی بر بیش‌نمایی سود به طور غیر مستقیم تاثیرگذار است.

رستمی‌نیا و همکاران (۱۴۰۱)، طی یک پژوهش کیفی به این نتیجه رسیدند که رفتار ناکارآمد حسابرسی تحت تاثیر اخلاق حرفه‌ای شرکاء و مدیران حسابرسی، دانش و تجربه آنها و برنامه‌ریزی، نظارت و سرپرستی، پاسخ‌خواهی اثربخش از حسابرسان، کنترل کیفیت جامعه حسابداران رسمی، تناسب بازار کار، فشار اقتصادی، ساختاریافتگی مؤسسه حسابرسی، ماندگاری حسابرسان در حرفه، فشار بودجه‌زمانی، شرایط اقتصادی کشور، فرهنگ مشارکت و توسعه‌یافتگی حرفه حسابرسی اثرگذار است.

رفاهی‌بخش و محمدی (۱۴۰۱)، نشان دادند که ویژگی ماکیاولیسم تاثیر معنی‌دار و منفی بر خشم اخلاقی در هر دو گروه از حسابرسان شاغل در بخش دولتی و خصوصی دارد. به عقیده آنها با افزایش ویژگی ماکیاولیسم در حسابرسان، رفتارهای ناکارآمد از جمله عدم واکنش حسابرسان به تخلفات افزایش می‌یابد.

سلطانی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۲)، به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحول‌گرا، تبادل‌گرا و آزادانه بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تاثیر منفی دارند. اما سبک رهبری اقتدارگرا بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تاثیر معنی‌دار و مثبتی خواهد داشت.

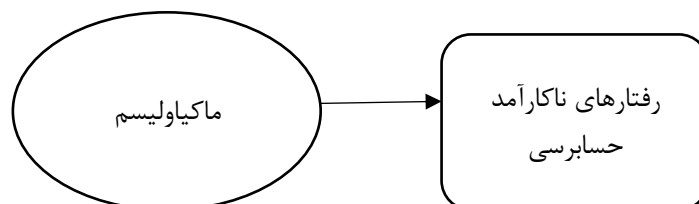
آقا محمدی و آقایی چادگان (۱۴۰۲)، طی مطالعه‌ای نشان دادند استقلال حسابرس می‌تواند رابطه بین قضاوت حسابرسی و رفتار ناکارآمد حسابرسی را تعدیل نماید.

امین‌پور حسن‌کیاده و همکاران (۱۴۰۳)، دریافتند ویژگی سرمایه روان‌شناختی و خودارزیابی تاثیر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی حسابرسان دارد. آنها هم‌چنین به این نتیجه رسیدند که دلبستگی شغلی به طور معنی‌داری موجب کاهش رفتار ناکارآمد حسابرسی می‌شود.

مورخ و همکاران (۱۴۰۳)، نشان دادند با افزایش ویژگی ماکیاولیسم در حسابداران، تمایل به ارتکاب جرایم مالی نیز افزایش می‌یابد. هم‌چنین ماکیاولیسم از طریق جهت‌گیری اخلاقی بر جرائم مالی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

عدم بررسی ارتباط بین ویژگی‌های تاریک شخصیت، با تأکید بر رفتار ماکیاولیستی، با رفتارهای ناکارآمد در حرفه حسابرسی را می‌توان از نقاط ضعف و کاستی مطالعات انجام شده قبلی دانست. بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت شکل شماره ۱ ارائه می‌شود:

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)



۳- فرضیه‌های پژوهش

طبق نظریه تناسب شغل و شخصیت^۱، برخی از ویژگی‌های رفتاری، افراد را آماده سازگاری با محیط کار و برخی دیگر از این ویژگی‌ها، ناسازگاری را در افراد ترویج می‌نمایند (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰). مطالعات در حوزه رفتارهای ناکارآمد سازمانی نیز نشان داده‌اند که ویژگی رفتاری ماکیاولیسم عاملی مهم در ایجاد این گونه رفتارها است (ینگ و کوهن، ۲۰۱۸). هم چنین تئوری تبادل اجتماعی^۲، هر گاه کارکنان سازمان از همکاران و یا مدیران خود ناراضی باشند، اقدام به مقابله به مثل نموده و احتمال دارد رفتارهای ناکارآمد انجام دهند (مونت و همکاران، ۲۰۰۶). مطالعات نشان می‌دهد که افراد با ماکیاولیسم بالا، تمایل بیشتری به رفتارهای کاری ناکارآمد دارند (زاگنچیک و همکاران، ۲۰۱۱).

مطابق نظریه فعال‌سازی ویژگی رفتاری^۳، کارکنان در مواجهه با موقعیت‌های کاری، واکنش‌های رفتاری از خود نشان می‌دهند که ریشه در شخصیت آنها دارد. به عنوان نمونه هرگاه فردی در یک سازمان تحت فشار کاری بالا قرار داشته باشد، در آن صورت او مطابق با ویژگی‌های شخصیتی خود ممکن است یا وظایف خود را به درستی انجام دهد و یا رفتاری ناکارآمد داشته و از انجام وظایف خود شانه خالی کند. طبق این نظریه می‌توان گفت افراد با ویژگی‌های رفتاری ماکیاولیسم هرگاه به این نتیجه برسند که در سازمان تحت بهره‌کشی، بی‌عدالتی و امثالهم قرار گرفته‌اند، از خود رفتارهای ناکارآمد نشان می‌دهند (گرینبام و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به این شواهد، فرضیه مورد بررسی در این پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

فرضیه: ویژگی ماکیاولیسم در حسابرسان، تأثیر معنی‌دار و مثبت با رفتارهای ناکارآمد حسابرسی دارد.

^۱ Personality–Job Fit Theory

^۲ Social Exchange Theory

^۳ Trait Activation Theory

۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است. زیرا نتایج آن را می‌توان در عمل به کار گرفت و در راستای بهبود عملیات حسابداری از نتایج این پژوهش استفاده نمود. این پژوهش بدون دخل و تصرف به تشریح موقعیت موجود در جامعه می‌پردازد و به همین منظور، با توجه به موضوع و هدف پژوهش، از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شده است. بر حسب زمان اجرای پژوهش، این تحقیق مقطعی و بر حسب نوع داده‌ها، تحقیق کمی می‌باشد. جامعه آماری این مطالعه شامل کلیه حسابرسان شاغل (اعم از حسابداران رسمی و غیررسمی) در مؤسسات حسابداری خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران واقع در محدوده جغرافیایی تهران است. لازم به ذکر است مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌توانند معتمد یا غیر معتمد سازمان بورس و اوراق بهادار باشند. نمونه آماری این تحقیق از حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی انتخاب شده‌اند. به دلیل عدم دسترسی به تعداد حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابداری بخش خصوصی (شامل حسابرسان، حسابرس ارشد، سرپرست، مدیر و شریک حسابداری)، جامعه آماری به عنوان یک جامعه نامعین در نظر گرفته شده است که مطابق فرمول کوکران تعداد نمونه به شرح زیر محاسبه می‌شود.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 p q}{d^2}$$

n = تعداد نمونه، $Z^2 = \frac{\alpha}{2}$ مقدار نرمال استاندارد یعنی ۱/۹۶، P و $q = ۰/۵$

$d = ۰/۱$ (در پژوهش‌های حسابداری، سطح خطا ۵ یا ۱۰ درصد در نظر گرفته می‌شود. برای

نمونه می‌توان به مقاله‌های منتشر شده مانند: وانهاوریکه و همکاران (۲۰۲۴) استناد نمود)

به این ترتیب، تعداد نمونه آماری به دست آمده ۹۶ می‌باشد که در این تحقیق تعداد ۲۷۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی میان حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی توزیع و ۲۴۲ نسخه آن دریافت شد. مبانی نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌ها بر اساس روش پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه (به صورت دستی و مکتوب ارسال و جمع‌آوری گردید) انجام شده است. رفتار ناکارآمد حسابداری بر اساس پرسش‌نامه دانلی^۱ (۲۰۰۳) اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه شامل ۸ پرسش در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (بدون پرسش معکوس) می‌باشد. برای اندازه‌گیری متغیر ماکیاولیسم از پرسش‌نامه دالینگ^۲ و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شده است. این پرسش‌نامه نیز شامل شانزده

^۱ Donnelly

^۲ Dahling

پرسش در طیف لیکرت پنج‌گزینه (بدون پرسش معکوس) می‌باشد. برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب معناداری یا آماره T-Value استفاده شده است. در صورتی که ضریب معناداری متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد، پرسشنامه‌ها دارای روایی لازم خواهند بود.

متغیر وابسته در این پژوهش رفتار ناکارآمد حسابرسی و متغیر مستقل نیز ماکیاولیسم می‌باشد. متغیرهای کنترل شامل جنسیت، تحصیلات، تجربه کاری و محل اشتغال است. دلیل انتخاب این متغیرها، این نکته می‌باشد که ویژگی‌های رفتاری افراد متأثر از جنسیت، تحصیلات، تجربه کاری و محل اشتغال است. به عنوان نمونه اوزترک (۲۰۲۱)، به این نتیجه رسید که رفتارهای ناکارآمد در کارکنان مرد بیشتر از زنان است. هم چنین، اولی‌لینگو و پوترا (۲۰۲۱)، نشان دادند که سطح تحصیلات و تجربه کاری نقش با اهمیتی در بروز رفتارهای ناکارآمد حسابرسی دارد. بر اساس نظریه تناسب شغل و شخصیت، فرد نه تنها بر محیط خود تأثیر می‌گذارد، بلکه از محیط نیز تأثیر می‌پذیرد. از این رو، انتظار می‌رود که محل اشتغال افراد بر رفتارهای آن‌ها تأثیرگذار باشد (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰). این متغیرها به صورت زیر قابل اندازه‌گیری می‌باشند.

- جنسیت: یک متغیر مجازی که با یک و صفر اندازه‌گیری می‌گردد. حسابرس مرد با عدد یک و زن با صفر نشان داده می‌شود.
- تحصیلات: یک متغیر فاصله‌ای است که با مقادیر یک تا شش اندازه‌گیری می‌شود. اگر حسابرس دارای مدرک کاردانی یا دانشجوی کارشناسی باشد مقدار آن یک، کارشناسی مقدار دو، دانشجوی کارشناسی ارشد مقدار سه، کارشناسی ارشد مقدار چهار، دانشجوی دکتری عدد پنج و مدرک دکتری عدد شش اختصاص داده می‌شود.
- تجربه کاری: یک متغیر نسبی و عبارت است از تعداد سال‌هایی که حسابرس در حرفه حسابرسی مشغول به کار می‌باشد.
- محل اشتغال: یک متغیر مجازی که با یک و صفر اندازه‌گیری می‌گردد. اگر حسابرس در یک موسسه حسابرسی معتمد سازمان بورس اوراق بهادار شاغل باشد با عدد یک و در غیر این صورت با صفر نشان داده می‌شود.

میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه ماکیاولیسم برابر ۷۵ درصد، پرسشنامه رفتار ناکارآمد حسابرسی برابر ۷۸ درصد می‌باشد، که نشان‌دهنده پایایی پرسشنامه‌های مذکور است. آزمون فرضیه پژوهش بر اساس رگرسیون چندگانه و با بکارگیری نرم افزار SPSS شماره ۲۷ انجام شده است. در این تحقیق متغیر وابسته شامل ۲۲ رتبه می‌باشد که کمترین آن ۸ و بیشترین ۳۲ است. لذا بجای استفاده از رگرسیون ترتیبی که زمانی مناسب است که تعداد رتبه‌ها پایین (برای

مثال ۵ رتبه) باشد، از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. مدل پژوهش برای آزمون فرضیه به صورت رابطه شماره ۱ زیر تدوین گردیده است.

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + \varepsilon \quad \text{رابطه شماره ۱}$$

Y = رفتار ناکارآمد حسابرسی، X_1 = ویژگی رفتاری ماکیاولیسم، X_2 = محل اشتغال حسابرِس، X_3 = جنسیت حسابرِس، X_4 = تحصیلات حسابرِس، X_5 = تجربه کاری حسابرِس
 ε = مقادیر باقی مانده

۵- یافته‌های پژوهش

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش شامل ۱۶۱ نفر حسابرِس مرد و ۸۱ نفر حسابرِس زن هستند. سطح تحصیلات حسابرِس مشارکت‌کننده در این پژوهش شامل ۳۱ نفر کاردانی و دانشجوی کارشناسی، ۱۰۲ نفر دارای تحصیلات کارشناسی، ۳۹ نفر دانشجوی کارشناسی ارشد، ۵۶ نفر هم دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بقیه نیز دانشجوی دکتری و یا دکتری هستند. هم چنین ۱۲۶ نفر از حسابرِس در موسسات حسابرِس معتمد سازمان بورس اوراق بهادار و ۱۱۵ نفر هم در سایر موسسات حسابرِس غیر معتمد بورس شاغل بودند. حدود ۴۰ درصد از افراد نمونه پژوهش حداکثر ۵ سال، ۲۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۴ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و بقیه نیز بالای ۱۵ سال سابقه کار داشته‌اند.

جدول ۱: مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۶۱	۶۷
	زن	۸۱	۳۳
سطح تحصیلات	کاردانی و دانشجوی کارشناسی	۳۱	۱۳
	کارشناسی	۱۰۲	۴۳
	دانشجوی کارشناسی ارشد	۳۹	۱۶
	کارشناسی ارشد	۵۶	۲۳
محل اشتغال	دانشجوی دکتری و دکتری	۱۴	۵
	موسسات حسابرِس معتمد بورس	۱۲۶	۵۲
تجربه کاری	موسسات حسابرِس غیر معتمد بورس	۱۱۶	۴۸
	زیر ۵ سال	۹۷	۴۰
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۵۳	۲۲
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۳۴	۱۴
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۲۲	۹
	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	۲۰	۸
	بالای ۲۵ سال	۱۶	۷

۶۰/۳	۱۴۶	حسابرس	رده شغلی
۱۷/۸	۴۳	حسابرس ارشد	
۱۱/۱	۲۷	سرپرست	
۵/۴	۱۳	مدیر	
۵/۴	۱۳	شریک	
۱۰۰	۲۴۲	جمع	

در جدول شماره ۲، شاخص مرکزی میانگین و شاخص‌های پراکندگی از جمله انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی برای متغیرهای کمی تحقیق محاسبه شده است.

جدول ۲: نتایج آماری توصیفی برای متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد مشاهده	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
رفتار ناکارآمد حسابرسی	۲۴۲	۱۹/۷۶	۱۹	۴/۸۳۵	۸	۴۰
ماکیاولیسم	۲۴۲	۳۹/۰۶	۳۸	۱۱/۶۶۴	۱۵	۷۳
تجربه کاری	۲۴۲	۷	۸	۸/۳۴۸	۱	۵۰

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، همبستگی میان متغیرهای توضیحی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج آزمون همبستگی میان متغیرهای توضیحی در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بیشترین همبستگی معنی‌دار برابر ۳۷ درصد میان سطح تحصیلات و تجربه کاری می‌باشد. از آنجایی که این مقدار کمتر از ۵۰ درصد است، لذا می‌توان ادعا نمود که همبستگی میان متغیرها شدید نیست (مومنی و فعال قیومی، ۱۴۰۳).

جدول ۳: همبستگی میان متغیرهای توضیحی پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
ماکیاولیسم	۱	-۰/۱۲۳	۰/۱۰۷	۰/۰۱۶	-۰/۰۳۴
محل اشتغال		۱	-۰/۰۶۴	۰/۱۸۸*	-۰/۰۳۰
جنسیت			۱	۰/۰۵۸	۰/۰۹۶
تحصیلات				۱	۰/۳۷۰*
تجربه کاری					۱

* همبستگی معنی‌دار در سطح اطمینان ۹۵ درصد

نتایج آزمون فرضیه در جدول شماره ۴ ارائه شده است. آزمون فرضیه طبق این جدول نشان می‌دهد که ماکیاولیسم رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با رفتارهای ناکارآمد حسابرسی دارد. زیرا سطح معنی‌داری ماکیاولیسم کمتر از ۵ درصد می‌باشد. بنابراین می‌توان ادعا نمود که در سطح اطمینان

۹۵ درصد فرضیه پژوهش تایید می‌شود. هم چنین شواهد جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که متغیرهای جنسیت، تحصیلات، تجربه کاری و محل اشتغال حسابرسان در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ای معنی‌دار با رفتار ناکارآمد حسابرسان ندارند. طبق جدول شماره ۴ آماره عامل تورم واریانس (VIF) نشان می‌دهد که همبستگی حاد میان متغیرهای توضیحی مدل وجود ندارد. زیرا مقدار این آماره برای همه متغیرها کمتر از عدد ۵ است (مومنی و فعال قیومی، ۱۴۰۳). هم چنین میزان آماره دوربین واتسن نیز برابر ۱/۸۵۲ می‌باشد. از آن جایی که این مقدار بین ۱/۷ تا ۲/۳ قرار دارد، لذا می‌توان ادعا نمود که میان مقادیر خطای مدل رگرسیون خود همبستگی وجود ندارد. آماره ضریب تعیین تعدیل شده نیز برابر ۱۵/۱ درصد است و نشان می‌دهد که در حدود ۱۵ درصد رفتار ناکارآمد حسابرسان به ویژگی رفتاری ماکیاولیسم وابسته است.

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری	آماره VIF
مقدار ثابت	۱۴/۸۱۹	۱/۴۸۲	۱۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	-
ماکیاولیسم	۰/۱۶۳	۰/۰۲۷	۶/۱۱۱	۰/۰۰۰	۱/۰۱۵
محل اشتغال	-۰/۵۶۱	۰/۶۳۲	-۰/۸۸۷	۰/۳۷۶	۱/۰۷۷
جنسیت	۰/۰۹۱	۰/۶۶۱	۰/۱۳۷	۰/۸۹۱	۱/۰۱۷
تحصیلات	-۰/۳۶۷	۰/۲۷۵	-۱/۳۳۶	۰/۱۸۳	۱/۲۳۵
تجربه کاری	-۰/۰۱۴	۰/۰۴۰	-۰/۳۶۱	۰/۷۱۸	۱/۱۸۸
آماره F	۸/۶۶۶			۰/۰۰۰	
$R^2 = ۱۵/۱\%$ $D.W = ۱/۸۵۲$					
متغیر وابسته: رفتار ناکارآمد حسابرسان					

۶- بحث و نتیجه‌گیری

این مقاله، ارتباط میان ویژگی رفتاری ماکیاولیسم و رفتار ناکارآمد حسابرسان را مورد بررسی قرار می‌دهد. هدف اصلی حسابرسان مستقل، اعتبار بخشی به صورت‌های مالی است. بنابر این حسابرسان وظیفه حساس و دشواری در راستای این هدف به عهده دارند. در این میان، انجام رفتارهای ناکارآمد حسابرسان می‌تواند کیفیت حسابرسان صورت‌های مالی را کاهش داده و اعتماد عموم به حرفه حسابرسان را خدشه‌دار نماید. به نظر نویسندگان این مقاله، شناسایی عوامل تعیین‌کننده رفتارهای ناکارآمد حسابرسان می‌تواند موجب بسط و گسترش مبانی نظری آن گردد و هم چنین می‌تواند قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران حرفه حسابرسان را در کاهش این گونه رفتارها کمک و در نهایت موجب افزایش کیفیت حسابرسان شود. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد

که با افزایش سطح ماکیاولیسم در حسابرسان، رفتارهای ناکارآمد نیز در آنها افزایش می‌یابد. این موضوع با نتایج پژوهش‌های گذشته از جمله پژوهش ینگ و کوهن (۲۰۱۸)؛ زاگنچیک و همکاران (۲۰۱۱)؛ گرینبام و همکاران (۲۰۱۷)؛ محسن و همکاران (۲۰۲۴) و برنز و همکاران (۲۰۲۴) مطابقت دارد. به عقیده آنها ویژگی ماکیاولیسم در افراد موجب می‌شود تا تمایل افراد به انجام رفتارهای غیراخلاقی و در نتیجه رفتارهای ناکارآمد افزایش یابد. از دیدگاه این پژوهش‌گران، افراد با ماکیاولیسم بالا، بدون توجه به احساسات، حقوق و نیازهای دیگران، حاضرند هر کاری را برای دستیابی به اهداف خود انجام دهند و این موضوع باعث به وجود آمدن رفتارهای ناکارآمد در سازمان می‌گردد.

از سوی دیگر، یافته‌های این مقاله، کاربرد نظریه‌های تناسب شغل و شخصیت، نظریه تبادل اجتماعی و نظریه فعال‌سازی ویژگی رفتاری در انجام رفتارهای ناکارآمد حسابرسی را تایید می‌نماید. مطابق نظریه تناسب شغل و شخصیت، برخی از ویژگی‌های رفتاری، افراد را آماده سازگاری با محیط کار و برخی دیگر از این ویژگی‌ها، ناسازگاری را در افراد ترویج می‌نمایند. از دیدگاه این نظریه می‌توان اظهار داشت که ماکیاولیسم به عنوان یکی از ویژگی‌های تاریک شخصیت، ناسازگاری رفتاری را افراد تسهیل نموده و باعث پدیدار شدن رفتارهای ناکارآمد می‌شود (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰). هم‌چنین طبق نظریه تبادل اجتماعی، رفتار میان کارکنان و سازمان همانند یک مبادله است. هر گاه کارکنان از سازمان و مدیران خود راضی نباشند، در آن صورت مقابله به مثل نموده و رفتارهای ناکارآمد خود در سازمان را افزایش می‌دهند. در این میان ویژگی ماکیاولیسم در کارکنان می‌تواند این مقابله به مثل را تشدید و رفتارهای ناکارآمد را افزایش دهد (مونت و همکاران، ۲۰۰۶). نظریه فعال‌سازی ویژگی رفتاری نیز تایید می‌نماید رفتارهای مثبت و منفی افراد در سازمان نشان‌دهنده و بازتابی از نوع شخصیت است. کارکنانی که ویژگی تاریک شخصیت یعنی ماکیاولیسم در آنها بالا است، نمی‌توانند در هر وضعیت و موقعیتی وظایف خود را به درستی انجام دهد (گرینبام و همکاران، ۲۰۱۷).

به عقیده نویسندگان مقاله حاضر، ارزش افزوده علمی این پژوهش به شرح زیر است:
اول آن که این پژوهش نشان داد رفتارهای سازمانی کارکنان (در اینجا رفتارهای ناکارآمد حسابرسان) ریشه در رفتارها و ویژگی‌های روان‌شناختی از جمله ماکیاولیسم دارد. این موضوع به عنوان یک یافته علمی موجب بسط تحقیقات رفتاری در حسابرسی می‌شود و هم‌چنین می‌تواند دیدگاه دانشجویان، استادان و پژوهش‌گران حسابداری و حسابرسی را در این زمینه توسعه دهد. دوم این که این مقاله به عنوان یک پژوهش میان رشته‌ای در حسابرسی می‌تواند شکاف‌های علمی میان رشته حسابرسی و سایر رشته را تا حدودی برطرف نماید. نتایج مطالعات میان رشته‌ای امکان تحلیل بهتر مسائل مطرح در هر رشته را فراهم می‌نماید. در واقع، این

رویگرد، دید وسیع به یادگیرنده می‌دهد و از نگرستن در حوزه‌های محدود جلوگیری می‌کند و از گرایش به جزم‌اندیشی می‌کاهد. مطالعات میان رشته‌ای موجب می‌شود تا فرد آنچه را یاد می‌گیرد، به دانش قبلی خود ارتباط دهد و موضوع را برای خود قابل فهم‌تر نماید. سوم این که یافته‌های این مقاله می‌تواند اطلاعات سودمندی را درباره عوامل رفتاری موثر بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی در اختیار سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی و موسسات حسابرسی قرار دهد. از این رو، به موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود تا به منظور کاهش رفتارهای ناکارآمد حسابرسی، در هنگام استخدام و جذب حسابرسان با اجرای آزمون‌های روان‌شناسی شخصیت، افرادی را جذب نمایند که ویژگی تاریک شخصیت از جمله ماکیاولیسم در آنها پایین باشد. هم چنین به جامعه حسابداران رسمی نیز پیشنهاد می‌شود سیاست‌ها و دستورالعمل‌های کاری را به گونه‌ای تدوین نمایند تا موسسات حسابرسی هنگام جذب و بکارگیری نیروی انسانی به موضوعات روانشناسی سازمانی توجه لازم را داشته باشند. برای مطالعات آتی نیز پیشنهاد می‌شود تا ارتباط سایر ویژگی‌های تاریک شخصیت، مانند خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی با رفتارهای ناکارآمد مورد بررسی قرار گیرد.

محدودیت اصلی این پژوهش آن است که به دلیل نمونه محدود، نتایج آن تنها قابل تعمیم به حسابرسان مشارکت‌کننده در این پژوهش است و نمی‌توان آن را به سایر حسابرسان تعمیم داد. لذا تعمیم نتایج باید با احتیاط و دانش کافی صورت پذیرد.

در این تحقیق با توجه به هدف پژوهش و هم چنین با توجه به مبانی نظری تحقیق، از میان ویژگی‌های تاریک شخصیت، به این دلیل که ماکیاولیسم تاثیر بیشتری در مقایسه با سایر ویژگی‌های تاریک شخصیت داشته است، تنها ارتباط میان ماکیاولیسم و رفتارهای ناکارآمد مورد بررسی قرار گرفته است. اما توجه به این نکته ضروریست که همبستگی لزوماً به معنی رابطه رگرسیون معنادار با وجود متغیرهای دیگر محذوف مرتبط نیست. ممکن است ماکیاولیسم به تنهایی بر رفتارهای ناکارآمدی تاثیرگذار باشد، اما در کنار دو بعد دیگر ویژگی تاریک شخصیت، اصلاً معنادار نباشد لذا از این نظر باید در خصوص نتایج این تحقیق با تردید نگریست.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظه‌های اخلاقی

نویسندگان این مقاله از کلیه افرادی که در تکمیل پرسش‌نامه‌ها مشارکت نموده و یا با ارائه نظرات مشورتی و ارائه اصلاحات لازم، با پژوهش‌گران همکاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

۸- پیوست‌ها

پرسشنامه رفتار ناکارآمد حسابرسی

لطفاً مشخص کنید تا چه اندازه فعالیت‌های زیر در انجام یک کار حسابرسی را انجام می‌دهید

ردیف	عبارات	خیلی کم	کم	نظری ندارم	زیاد	خیلی زیاد
۱	توضیحات ضعیف صاحب‌کار را می‌پذیرم.					
۲	اسناد صاحب‌کار را به صورت سطحی مرور می‌کنم.					
۳	تلاش کافی برای بررسی اجرای کامل یک استاندارد حسابداری را انجام می‌دهم.					
۴	مقدار کار انجام شده را در یک مرحله از حسابرسی به میزانی کمتر از انتظار کاهش می‌دهم.					
۵	یک مرحله از برنامه حسابرسی را بدون دستیابی به اهداف تعیین شده به پایان می‌رسانم.					
۶	نمونه انتخابی را به دلیل زمان‌بر بودن بررسی، تغییر و یا آن را کاهش می‌دهم.					
۷	به دلیل کمبود بودجه حسابرسی به رسیدگی‌های واحد حسابرسی داخلی اتکا می‌کنم.					
۸	مطابق با نظر سرپرست یا مدیران موسسه، گزارش مناسبی برای صاحب‌کار ارائه می‌کنم.					

پرسش‌نامه ماکیاولیسم

ردیف	عبارات	۱	۲	۳	۴	۵
	لطفاً بر اساس امتیاز ۱ تا ۵ میزان موافقت خود را نسبت به هریک از عبارات‌های زیر مشخص نمایید.					
۱	اگر به این باور برسم که انجام رفتار غیر اخلاقی به موفقیت من کمک می‌کند، حاضرم آن رفتار را انجام دهم.					
۲	حاضرم در کارهای دیگران خراب‌کاری نمایم تا اهداف من تهدید نشود.					
۳	اگر احتمال دستگیر شدن کم باشد، تقلب می‌کنم					
۴	معتقدم که دروغ گفتن برای حفظ مزیت رقابتی با دیگران، ضروری است.					
۵	تنها دلیل برای صحبت با دیگران این است که اطلاعاتی به دست بیاورم که بتوانم از آنها به نفع خود استفاده کنم.					
۶	من دوست دارم در مقامی باشم که به دیگران دستور دهم					
۷	از اینکه می‌توانم شرایط را کنترل کنم لذت می‌برم.					
۸	از کنترل دیگران لذت می‌برم					

۱	۲	۳	۴	۵	کسب موقعیت اجتماعی، نشانه خوبی از موفقیت در زندگی است	۹
۱	۲	۳	۴	۵	جمع‌آوری ثروت برای من یک هدف مهم است	۱۰
۱	۲	۳	۴	۵	من می‌خواهم روزی ثروتمند و قدرتمند شوم	۱۱
۱	۲	۳	۴	۵	انگیزه افراد در هر کاری فقط منافع شخصی است.	۱۲
۱	۲	۳	۴	۵	من از تعهد به گروه‌ها بدم می‌آید زیرا به دیگران اعتماد ندارم.	۱۳
۱	۲	۳	۴	۵	به نظرم اعضای یک تیم همیشه زیراب هم را می‌زند تا پیشرفت کنند.	۱۴
۱	۲	۳	۴	۵	اگر در کار وضعی از خود نشان دهم، دیگران از آن سوء استفاده خواهند کرد.	۱۵
۱	۲	۳	۴	۵	دیگران همیشه در حال برنامه‌ریزی برای سوء استفاده از موقعیت، به ضرر من هستند.	۱۶

فهرست منابع

- آقا محمدی، شهرزاد و آقایی چادگانی، آرزو. (۱۴۰۲). تأثیر پیچیدگی کار، رتبه شغلی حسابرسان و پذیرش رفتار ناکارآمد بر قضاوت حسابرسان: نقش تعدیل‌گر استقلال. پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، شماره ۸، صص ۷۷-۹۲.
- مین پور حسن کیاده، آریا؛ مرادزاده فرد، مهدی؛ شکری، اعظم؛ حسینی، سید حسین. (۱۴۰۳)، سرمایه روانشناختی، خودارزیابی، دل‌بستگی شغلی و رفتار ناکارآمد حسابرسان. دانش حسابداری و حسابرسان، شماره ۵۲، صص ۲۹-۴۶.
- انصاری، مهدیه؛ بنی مهد، بهمن؛ حسینی، سید حسین. (۱۴۰۰). رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان، دانش حسابداری و حسابرسان، دوره ۱۰، شماره ۳۷، صص ۴۳-۵۸.
- بنایی قدیم، رحیم و حافظی، بابک. (۱۴۰۰)، تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان و کیفیت حسابرسان، حسابداری و منافع اجتماعی، دوره ۱۱، شماره ۲، صص ۱۰۲-۸۳.
- خلفازاده، اسماعیل. (۱۳۹۵) علل گرایش مدیران ایرانی به ماکیاولیسم، پایگاه خبری بهار نیوز، <https://www.baharnews.ir/article/۸۸۰۸۸>
- رستمی نیا، رضا؛ حجازی رضوان؛ برادران حسن زاده رسول، طالب نیا قدرت الله. (۱۴۰۱)، الگوی رفتار ناکارآمد حسابرسان، دانش حسابداری، ۱۳(۴) صص ۹۱-۱۱۵.
- رفاهی بخش، سمانه و محمدی، مهدی. (۱۴۰۱)، تأثیر ماکیاولیسم بر خشم اخلاقی حسابداران رسمی: مقایسه تطبیقی بخش دولتی و خصوصی، نشریه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۷، شماره ۱۴، صص ۲۲۳-۲۵۰.

- رویائی، رمضانعلی؛ طالب نیا، قدرت اله؛ حساس یگانه، یحیی؛ جلیلی، صابر. (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین فلسفه اخلاق فردی و ویژگی های جمعیت شناختی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، حسابداری مدیریت، سال ششم، شماره ۵۹، صص ۱۵-۲۶.
- سازمان بورس اوراق بهادار (۱۴۰۱)، گزارش کمیته پذیرش و نظارت بر موسسات حسابرسی معتمد بورس اوراق بهادار، ص ۲۰، قابل دسترس در سایت www.seo.ir.
- سلطانی نژاد، احمد صادق؛ صفی پور افشار، مجتبی؛ سلطانی نژاد، وحیده. (۱۴۰۲)، تأثیر سبک رهبری مدیران حسابرسی بر رفتار ناکارآمد حسابرسی، پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۲۱۵-۲۴۹.
- شعبان، رضوان؛ بنی مهد، بهمن؛ رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۶)، اثر محافظه کاری اجتماعی و ماکیاولیسم بر استقلال حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۶ شماره ۲۲، صص ۷۵-۸۶.
- صادق پور، حسن؛ بنی مهد، بهمن؛ مرادزاده، مهدی، همتی، بهرام. (۱۴۰۰)، نقش ماکیاولیسم، دست کاری هیجانی و تسلط اجتماعی در بیش‌نمایی سود: آزمون نظریه سلسله مراتب ارشد، فصلنامه بورس و اوراق بهادار، دوره ۱۴ شماره ۵۶، صص ۱۰-۲۰.
- عبدلی، مجتبی؛ عارف‌منش، زهره؛ بشیری‌منش، نازنین. (۱۴۰۲)، آسیب‌شناسی استقلال حسابرسی و راه کارهای رفع آن، دانش حسابرسی، شماره ۹۱، صص ۲۳۱-۲۵۶.
- فیض آبادی، فرشته؛ طاهرآبادی، علی اصغر؛ خیرالهی، فرشید. (۱۳۹۶)، نقش دیدگاه اخلاقی در تعدیل اثر رهبری اصیل بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان، دانش حسابرسی، دوره ۱۷، شماره ۶۷، صص ۱۸۵-۲۰۹.
- قاسمی‌نژاد، احسان؛ بنی مهد، بهمن؛ بشکوه، مهدی. (۱۴۰۰)، تأثیر ویژگی رفتاری فرصت طلبی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل: آزمونی از نظریه روان‌شناسی شخصیتی، دانش حسابداری، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۶۹-۸۹.
- کاظمی، فضل‌اله؛ نظری، یونس؛ زارع، امین؛ رمضان، مجید. (۱۳۹۹)، رهبری ماکیاولی و رفتار انحرافی کارکنان: تبیین نقش میانجی‌گر رهبری غیراخلاقی خودکامه و بدبینی سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۱۴۰-۱۴۹.
- لاری دشت‌بیاض، محمود؛ صالحی، مهدی؛ زاهدی، مرضیه. (۱۳۹۶)، بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان و روابط کاری با سرپرستان، نقش تعدیلی جو اخلاقی مدیران، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۲، شماره ۳، صص ۱۱۱-۱۴۶.
- مران‌جویری، مهدی؛ خلخالی، مرضیه؛ علی‌خانی، رضیه؛ تقی پوریان، یوسف. (۱۴۰۰)، تأثیر ماکیاولیسم بر نگرش حسابرسان نسبت به فعالیت های بازاریابی با نقش میانجی

- جهت‌گیری اخلاقی، پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، ۱۰ دوره ۱۰ شماره ۱۹ صص، ۳۵-۶۰.
- مشهدی قره‌قیه، هادی؛ بنی‌مهد، بهمن؛ فرقاندوست حقیقی، کامبیز؛ مردادزاده فرد، مهدی. (۱۳۹۸)، ماکیاولیسم، پول‌پرستی، فرهنگ مشتری مداری و خرید اظهارنظر حسابرسی از سوی صاحبکار، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۸، شماره ۲۹، صص ۱۶۱-۱۷۳.
- ملکی، دنیا؛ بنی‌مهد، بهمن؛ وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۴۰۱)، رابطه میان سلطه اجتماعی و بی‌تفاوتی اخلاقی: شواهدی از حرفه حسابرسی، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۷ شماره ۱۳ صص ۲۰۰-۲۲۳.
- مهدوی، غلامحسین؛ بهمنی، رضا؛ نمازی، نوید رضا. (۱۴۰۱)، نقش میانجی‌گری رفتار ناکارآمد حسابرسان در تبیین رابطه بین دین‌داری و تعهد حرفه‌ای با کیفیت حسابرسی، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۷، شماره ۱۳، صص ۱۱۷-۱۵۳.
- مرادی، مهدی؛ رستمی، امین؛ ابادری، زهره. (۱۳۹۵)، بررسی عوامل موثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسان، حسابداری مالی، دوره ۸، شماره ۳۰، صص ۴۰-۶۴.
- موسوی شیرینی، محمود؛ صالحی، مهدی؛ احمدنژاد، محمد. (۱۳۹۴)، بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی حسابرسان با رفتار حسابرسان ناکارآمد، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۲۷، صص ۱-۲۶.
- مورخ، هادی؛ مران جوری، مهران؛ علی‌خانی، راضیه؛ پور علی، محمدرضا. (۱۴۰۳)، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۳، شماره ۵۱، صص ۲۹۷-۳۰۷.
- مومنی، منصور و فعال قیومی، علی. (۱۴۰۳)، تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، انتشارات مولف، صص ۱۱۵-۱۳۸.
- Al-Rawashdeh, O.M., M.F. AL-Mahasneh, and B.M. AL- Najdawi. ۲۰۲۴. Dark Triad Personality Traits and Workplace Outcomes: Evidence from the Hospitality Industry. *Journal of Environmental Management and Tourism* ۱۵(۲):۳۵۷-۳۷۲.
- Burns, G.N., M.P. DeGennaro, C.E. Harrell, P.J. Morrison, L.M. Soda, and R. Walters. ۲۰۲۴. Emotional manipulation in the workplace: An investigation into the indirect effects of Machiavellianism on counterproductive work behaviors (CWBs). *Personality and Individual Differences*, ۲۲۱:۱۱۲۵-۱۱۲۸.
- Cohen, A., and Özsoy, E. ۲۰۲۱. Dark triad and situational variables and their relationship to career success and counterproductive work behaviors

- among employees in Turkey. *International Journal of Workplace Health Management*, ۱۴(۵):۵۰۶-۵۲۵.
- Dahling, J. J., B.G. Whitaker, and P.E. Levy. ۲۰۰۹. The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, ۳۵, ۲۱۹۲۵۷.
- Donnelly, D.P., J.J. Quirin, and D. O'Bryan. ۲۰۰۳. Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: an explanatory model using auditors' personal characteristics, *Behavioral Research in Accounting*, ۱۵(۱): ۸۷-۱۱۰.
- Duradoni, M., M.C. Gursesli, A. Martucci, I.Y. Gonzalez Ayarza, G. Colombini, and A. Guazzini. ۲۰۲۳. Dark Personality Traits and Counterproductive Work Behavior: A PRISMA Systematic Review. *Psychological Reports*, p.۰۰۳۳۲۹۴۱۲۳۱۲۱۹۹۲۱.
- Fernández-del-Río, E., A. Castro, and P.J. Ramos-Villagrasa. ۲۰۲۲. Dark Tetrad and workplace deviance: Investigating the moderating role of organizational justice perceptions. *Frontiers in psychology*, ۱۳(۲): ۹۶۸۲۸۳.
- Fiolleau, K., T. Libby, and L. Thorne. ۲۰۱۸. Dysfunctional behavior in organizations: Insights from the management control literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, ۳۷(۴):۱۱۷-۱۴۱.
- Filipkowski, J. and R. Derbis. ۲۰۲۰. The Dark Triad, goal achievement and work engagement as predictors of counterproductive work behaviors among IT employees. *Current Issues in Personality Psychology*, ۸(۳):۱۹۷-۲۱۰.
- Greenbaum, R.L., A. Hill, M.B. Mawritz, and M.J. Quade. ۲۰۱۷. Employee Machiavellianism to unethical behavior: The role of abusive supervision as a trait activator. *Journal of Management*, ۴۳(۲):۵۸۵-۶۰۹.
- Gülerdi, M. ۲۰۲۰. The dark triad and counterproductive work behaviors: Organizational culture as a moderator (Master's thesis, Middle East Technical University).
- Khalfazadeh, E. ۲۰۱۶. Reasons for the tendency of Iranian managers to Machiavellianism, Bahar News, <https://www.baharnews.ir/article/۸۸۰۸۸>
- Mount, M., R. Ilies, and E. Johnson. ۲۰۰۶. Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel psychology*, ۵۹(۳): ۵۹۱-۶۲۲.
- Mohsin, A.M.A., S.Z.A. Basheer, and F.M. Taib. ۲۰۲۴. Navigating the Darkness: Unveiling the Link between Dark Triad Traits, Human

- Governance, and Deviant Workplace Behaviour, *International Journal*, ۵(۱۱): ۱۸۸۷-۱۸۹۸.
- Olilingo, F. Z., and A. H. P. K Putra. ۲۰۲۱. Dysfunctional Behavior Determinant Factors: Internal and Personal Characteristic Perspective. *Jurnal Akuntansi*, ۲۵(۲), ۲۹۴-۳۱۳.
- Öztürk, M., ۲۰۲۱. The moderating role of gender in the effect of the dark triad of personality on counterproductive work behaviour. *Middle East Journal of Management*, ۸(۴), pp.۳۸۶-۴۰۳.
- Özsoy, E. ۲۰۱۸. Dark triad and counterproductive work behaviors: Which of the dark triad traits is more malevolent?. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, ۱۰(۴): ۷۴۲-۷۵۶.
- Pratiwi, S.E. and N. Hasanati. ۲۰۱۹. The effect of “Ff dark triad traits” towards counterproductive work behavior. In ۴th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities , PP. ۴۷۳-۴۷۶. Atlantis Press. Available at: <https://www.atlantispress.com/proceedings/acpch-۱۸/۵۵۹۱۴۴۵۷>
- Sypniewska, B. ۲۰۲۰. Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Advances in cognitive psychology*. ۱۶(۴): ۳۲۱-۳۲۶.
- Uysal, H.T., and A. Koşar. ۲۰۲۳. Counterproductive work behaviors in organizations: A research on the effect of the dark triad. *Agathos*, ۱۴(۱): ۲۴۷-۲۵۹.
- Ying, L., and A. Cohen. ۲۰۱۸. Dark triad personalities and counterproductive work behaviors among physicians in China. *The International Journal of Health Planning and Management*, ۳۳(۴): ۹۸۵-۹۹۸.
- Vanhaverbeke, S., B. Balsmeier & t. Doher. ۲۰۲۴. Mandatory financial information disclosure and credit ratings. *Journal of Accounting and Economics*, ۷۸(۱): ۱-۲۱.
- Zagenczyk, T.J., S.L.D. Restubog, C. Kiewitz, K. Kiazad, and R.L., Tang. ۲۰۱۴. Psychological contracts as a mediator between Machiavellianism and employee citizenship and deviant behaviors. *Journal of Management*, ۴۰(۴): ۱۰۹۸-۱۱۲۲.