



تأثیر رفتار غیراخلاقی همکاران بر نیت اخلاقی حسابرسان با تاکید بر نقش

ماکیاولیسم

اعظم شکری چشمه سبزی^۱، نیلوفر فارغی^۲

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج Azam-shokri@kiau.ac.ir

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد واحد کرج niloofar75.a@gmail.com

چکیده

یکی از متغیرهایی که بر ویژگی‌های شخصیتی تأثیرگذار می‌باشد متغیرهای محیطی است، از این رو هنجارهای فرهنگی، نقش‌های اجتماعی و به ویژه اقدامات همکاران، همه تأثیرات مهم کوتاه مدت و بلندمدت بر تحولات شخصیت دارند. ماکیاولیسم گرچه به بیماری روانی مرتبط نیست، اما یک گرایش شخصی آموخته شده را نشان می‌دهد. ماکیاولیسم می‌تواند افراد را وادار به انجام اقدامات غیراخلاقی در تعاملات اجتماعی خود کند. از این رو بررسی تأثیر رفتار غیراخلاقی همکاران بر نیت اخلاقی حسابرسان با تاکید بر نقش ماکیاولیسم هدف تحقیق حاضر می‌باشد که به منظور انجام آن سه فرضیه اصلی در نظر گرفته شد. جامعه آماری حسابرسان شاغل در حرفه حسابداری در ایران می‌باشد و زمان انجام تحقیق در سال ۱۴۰۰ می‌باشد. اطلاعات با استفاده از ابزار پرسشنامه که بین جامعه آماری بصورت حضوری و اینترنتی توزیع گردیده بود جمع‌آوری شد و پس از جمع‌آوری داده‌ها در اکسل، تحلیل‌های مربوطه با استفاده از نرم افزار spss و Smartpls صورت پذیرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام پذیرفت. نتایج حاصل از تحقیق حاکی از این است که رفتار غیراخلاقی همکاران با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری دارد. همچنین سایر شواهد نشان داد که ماکیاولیسم با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری دارد. **واژگان کلیدی:** رفتار غیراخلاقی همکاران، ماکیاولیسم، نیت اخلاقی حسابرسان

مقدمه

واکنش‌های رفتاری افراد در محیط‌های مختلف نظیر محیط‌های کار طیف متنوع و وسیعی را در برمی‌گیرد. یک دسته از این رفتارها، رفتارهای غیراخلاقی است. رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار، رفتارهای متعارض با هنجارها و ارزشهای سازمان محل کار است که می‌تواند به طور جدی سلامت افراد و مجموعه سازمان را به مخاطره افکند (نیلسون^۱، ۲۰۰۸). ماکیاولیسم بیان‌کننده بهره‌کشی از دیگران در جهت منافع خود از طریق اتخاذ سبک بین فردی ناسازگارانه و همچنین رفتارهای برتری طلبانه، عدم صمیمیت و سنگدلی است (امیری، سپهریان و قاسمی، ۱۳۹۶). ماکیاولیسم مانند کلیدی است که این احساس را در درون انسان خاموش کرده و او را قادر به انجام رفتار غیراخلاقی می‌کند (دیترت و همکاران^۲، ۲۰۰۸). نظریه مجموعه نقش^۳ (مرتون، ۱۹۵۷)، نظریه ارتباط افتراقی^۱ (ساترلند و کرسی، ۱۹۷۰) و نظریه یادگیری اجتماعی^۲ (باندورا، ۱۹۷۷، ۱۹۷۷، ۱۹۸۶) به طور مداوم پیش‌بینی می‌کنند که همکارانی که نزدیک به هم هستند، به عنوان یک الگوی مهم عمل می‌کنند

^۱ - Nilsson

^۲ - Detert et al

^۳ - role set theory



(دشپانده و جوسف،^۲ ۲۰۰۹). هنگامی که آنها رفتاری منفردانه، غیراخلاقی (مثلاً رفتار غیراخلاقی همکاران بالا) داشته باشند، این الگوی رفتاری ممکن است باعث یادگیری کارمندان اصلی شود. تحقیقات قبلی تأیید می‌کند که رفتارهای غیراخلاقی همکاران بر تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد (دشپانده و جوسف، ۲۰۰۹). ماکیاولیانیسم میزان باور مردم برای رسیدن به اهداف را توجیه می‌کند و از استدلال خودخواهانه استفاده می‌کند (بیو و همکاران^۴، ۲۰۰۳؛ گروور و انز^۵، ۲۰۰۵). در پی دستیابی به اهداف بیرونی، ماکیاولیایی‌های بالا عمدتاً بدنیاال رفتارهای ساز هستند (لینک و همکاران^۶، ۲۰۱۷)، و بندرت رفتارهای صادقانه را دنبال می‌کنند. اگر چنین رفتارهایی را از دیگران دریافت کنند، در جبران آن با مشکل روبرو می‌شوند (هریس^۷، ۲۰۱۰) و از این رو رفتارهای صادقانه را پس می‌دهند، تنها در صورتی که بتوانند از این کار سود ببرند (لینک و همکاران، ۲۰۱۷). ماکیاولیسیسم گرچه به بیماری روانی مرتبط نیست، به نظر نمی‌رسد یک ویژگی شخصی ذاتی باشد، بلکه یک گرایش شخصی آموخته شده را نشان می‌دهد (گراهام^۸، ۱۹۹۶). مردم ماکیاولیایی باید یاد بگیرند که اگر می‌خواهند به اهداف خود برسند چگونه باید اشتباه کنند. تعاملات در محیط‌های کاری فاسد که دارای رفتارهای غیراخلاقی و علاقه مند به خود هستند، ممکن است ماکیاولیسیسم مردم را شکل دهد (سندجایا و همکاران^۹، ۲۰۱۶). پیلچ و تورسکا^{۱۰} (۲۰۱۵) شواهدی را ارائه می‌دهند که چگونه ماکیاولیسیسم می‌تواند ناشی از تعاملات در زمینه‌های اجتماعی غیراخلاقی باشد و اینکه چگونه این ویژگی شناختی می‌تواند افراد را وادار به انجام اقدامات غیراخلاقی در تعاملات اجتماعی خود کند (به عنوان مثال، قلدری). این استدلال ما را به این پیشنهاد سوق می‌دهد که رفتار غیراخلاقی همکاران از طریق ماکیاولیسیسم تأثیر منفی بر قصد اخلاقی می‌گذارد. اما همانطور که قبلاً متذکر شدیم، رفتارهای غیراخلاقی همکاران نیز باید مستقیماً بر نیت اخلاقی تأثیر بگذارد (به عنوان مثال، تقلید). افراد از دیگران تقلید می‌کنند و رفتارهای خود را تغییر می‌دهند تا با دیگران در محیط اجتماعی نزدیک مطابقت داشته باشد، بنابراین تأثیر رفتار غیراخلاقی همکاران نیز ممکن است به صورت خودکار، منفعل، ناخواسته، ناخودآگاه نیز اتفاق بیفتد. به این معنی که تأثیر رفتار غیراخلاقی همکاران ممکن است از طریق پیکربندی‌های شخصی، شناختی (به عنوان مثال ماکیاولیسیسم) و عناصر تقلید مستقیم عمل کند. اثر واسطه‌ای ماکیاولیسیسم، که از طریق آن همکاران غیراخلاقی تأثیر منفی بر قصد اخلاقی دارند، بنابراین جزئی خواهد بود. پالومینو و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۸) نشان دادند که ماکیاولیسیسم تا حدی واسطه رابطه بین رفتار غیراخلاقی همکاران و قصد اخلاقی کارکنان است. با توجه به توضیحات فوق هدف این مطالعه شناسایی تأثیر رفتار غیراخلاقی همکاران بر نیت اخلاقی حسابرسان با تأکید بر نقش ماکیاولیسیسم می‌باشد. سوالی که این مطالعه به دنبال پاسخگویی به آن می‌باشد این است که آیا رفتار غیراخلاقی همکاران با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری دارد؟ آیا ماکیاولیسیسم با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری دارد؟ آیا ماکیاولیسیسم بر رابطه بین رفتار غیراخلاقی همکاران و نیت اخلاقی حسابرسان اثر تعدیلی دارد؟

پیشینه پژوهش

- ¹ - differential association theory
- ² - social learning theory
- ³ - Deshpande & Joseph
- ⁴ - Beu et al
- ⁵ - Grover & Enz
- ⁶ - Linek et al
- ⁷ - Harris
- ⁸ - Graham
- ⁹ - Sendjaya et al
- ¹⁰ - Pilch and Turska
- ¹¹ - Palomino et al



آگوار و سوا^۱ (۲۰۲۲) به بررسی نقش خروجی گزارشگری داخلی، هدف و ماکیاولیسم بر ترجیحات ارائه مدیران برای تجمیع پرداختند. محققین به دنبال بررسی این موضوع بودند که آیا ترجیحات ارائه مدیران مراکز سود برای تجمیع به نتیجه و هدف گزارش داخلی و همچنین سطح ماکیاولیسم آنها بستگی دارد یا خیر. نتایج نشان می‌دهد که ترجیحات ارائه مدیران مرکز سود برای تجمیع هنگام گزارش نتایج مختلط با پیش‌بینی‌های حسابداری ذهنی سازگار است. سایر نتایج نشان داد که استفاده مدیران مراکز سود از استراتژی‌های مدیریت برداشت با پیش‌بینی‌های حسابداری ذهنی سازگار است، زمانی که هدف گزارش‌دهی داخلی برای بازنگری هدف است و زمانی که ماکیاولیست‌ها سود مختلط را گزارش می‌کنند.

آریسا و ابوحنیف^۲ (۲۰۲۲) به بررسی رابطه ماکیاولیسم، مسئولیت اجتماعی، انصاف و اجتناب از مالیات پرداختند. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه شرکت‌های تولیدی با مدیر مالی و ناظر مالیاتی به عنوان واحد مورد تجزیه و تحلیل هستند. نمونه در این پژوهش، مدیر حسابداری مالی و سرپرست مالیاتی است که در شرکت‌های تولیدی بیش از سه سال فعالیت داشته اند و مایل به پاسخگویی در این تحقیق هستند. در این پژوهش از نمونه‌گیری هدفمند به عنوان روش نمونه‌گیری استفاده شده است. داده‌ها در این مطالعه با توزیع مستقیم پرسشنامه بین پاسخ‌دهندگان گرفته شده است. از ۱۰۸ پرسشگر که مستقیماً برای آنها پرسشنامه ارسال شده است ۷۵ پاسخنامه به دست آمد. داده‌ها در این پژوهش با استفاده از رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ به دست می‌آیند. نتیجه این مطالعه نشان می‌دهد که ماکیاولیسم، انصاف، آگاهی از مالیات بر اجتناب مالیاتی تأثیر بسزایی دارند. در این میان مسئولیت اجتماعی تأثیر ناچیزی بر اجتناب مالیاتی دارد.

سینق و شمارما^۳ (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای بین افراد گروه سنی ۱۹ تا ۲۵ سال در دهلی به این نتیجه دست یافتند که افزایش میزان صفات تاریک شخصیت کارکنان منجر به افزایش سوءرفتار سازمانی می‌شود. در میان نامطلوب‌ترین و آزاردهنده‌ترین شخصیت‌های اجتماعی که روانشناسان مطرح کرده اند، ۳ شخصیت بیشترین توجه تجربی را جلب کرده اند که با یکدیگر همبسته هستند. این ۳ شخصیت، شامل ضد اجتماعی^۴، ماکیاولیسم^۵ و خودشیفتگی^۶ است که منجر به معرفی نیمرخ شخصیتی به نام سه گانه‌های تاریک شخصیت^۷ شده است.

دالتون^۸ (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان داد کارکنانی که در آن‌ها سطح ماکیاولیسم بالا است، تمایلی به افشای تقلب ندارند. به عقیده آن‌ها، آن‌چه که باعث افزایش تمایل کارکنان به افشای تقلب می‌شود، بهبود فضای اخلاقی سازمان است. سیال و سینق^۹ (۲۰۲۰) دریافتند رابطه‌ای معنی‌دار و منفی میان ماکیاولیسم و تمایلات رفتاری مدیران در بیش‌نمایی سود وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش ماکیاولیسم تمایل به مدیریت سود کاهش می‌یابد. آن‌ها این موضوع را مغایر با یافته‌های پژوهشگران قبلی می‌دانند.

نتایج پژوهش بیانچی و میر کوویچ^{۱۰} (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که ماکیاولیسم با حالات و احساسات ذهنی منفی مانند افسردگی ارتباط معنی‌دار و مثبت دارد. آن‌ها دریافتند که هر چه سلامت روانی افراد بیشتر باشد، تمایل به رفتارهای ماکیاولیسمی کمتر خواهد بود. هم‌چنین آن‌ها در این پژوهش اذعان می‌نمایند افرادی که در آن‌ها ترکیبی از افسردگی و ماکیاولیسم وجود دارد، تمایل این افراد به رفتارهای غیر اخلاقی بالا است.

¹ -Aguiar & Suave

² - Arisa & Abu Hanifah

³ - Singh SD, Sharma

⁴ - antisocial

⁵ - machiavellianism

⁶ - narcissism

⁷ - dark triad of personality

⁸ - Dalton

⁹ - Sayal & Singh

¹⁰ - Bianchi & Mirkovic



پالومینو و همکاران^۱ (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر رفتارهای غیراخلاقی همکاران بر قصد اخلاقی کارکنان: میانجیگری تعدیل شده با جهت گیری ماکیاولیایی پرداختند. نتایج یک مدل معادله ساختاری که برای نمونه ای از ۴۳۶ کارمند بانکی در اسپانیا به کار رفته نشان می‌دهد که ماکیاولیسم تا حدی واسطه رابطه بین رفتار غیراخلاقی همکاران و قصد اخلاقی کارکنان است. همچنین نتایج نشان داد که با سطح بالاتر رفتارهای غیراخلاقی همکاران، تأثیر منفی ماکیاولیسم بر قصد اخلاقی افزایش می‌یابد و وقتی رفتار غیراخلاقی همکاران وجود نداشته باشد، تأثیر منفی ماکیاولیسم بر قصد اخلاقی ناپدید می‌شود.

تریکی و همکاران^۲ (۲۰۱۷) به بیان تفاوت ویژگی‌های شخصیتی حسابداران حرفه‌ای و سایر افراد پرداختند و درباره تفاوت ماکیاولیسم حسابداران رسمی کانادا و ایالات متحده بحث کردند. آنان دریافتند که ویژگی ماکیاولیسم حسابداران کانادا از امریکا بیشتر است و ارتباط معنادار ماکیاولیسم با جهت گیری اخلاقی را تایید کردند.

میرزاده و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر مدیریت ماکیاولیسم و فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که ویژگی‌های ماکیاولیسم متغیری تعیین کننده، در چگونگی رفتار کارکنان در محیط سازمان می‌باشد و فرهنگ سازمانی دارای تأثیر مستقیم و مثبت بر عملکردهای سازمان است. همچنین فرهنگ سازمانی تأثیری مستقیم و معکوس بر سکوت سازمانی و بی تفاوتی کارکنان دارد و در نهایت باعث کاهش اثر بخشی سازمان می‌شود؛ به این معنا که با ارتقای سطح فرهنگ سازمان می‌توان عملکرد شغلی را در جهت اجرای برنامه‌های استراتژیک سازمان افزایش داد و سکوت در سازمان و بی تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان را کاهش داد.

ابتهج و گودرزی (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر صفات تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی و ضداجتماعی) بر سوءرفتار سازمانی با تبیین نقش میانجی هوشیاری سازمانی پرداختند. جامعه هدف، کارکنان حوزه مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی اورژانس ۱۱۵ استان لرستان بود. نمونه بر اساس جدول کرجسی- مورگان، ۲۱۷ نفر محاسبه شد. نتایج نشان داد صفات تاریک شخصیت با مقدار معنی‌داری (۶،۲۳۲) و ضریب مسیر (۰،۴۰۱) بر سوءرفتار سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار؛ و با مقدار معنی‌داری (۷،۴۱۸) و ضریب مسیر (۰،۴۵۵-) بر هوشیاری سازمانی تأثیر منفی و معنی‌داری داشته است. هوشیاری سازمانی با مقدار معنی‌داری (۰،۱۸۷) و ضریب مسیر (۰،۳۷۳-) بر سوءرفتار سازمانی تأثیر منفی و معنی‌داری داشت. همچنین هوشیاری سازمانی با ضریب تأثیر مستقیم ۰/۴۵۵- و غیر مستقیم ۰/۳۷۳- و سطح معنی داری مستقیم ۵/۱۸۷ و غیرمستقیم ۱،۹۶ > t < ۱،۹۶-) نقش میانجی بین صفات تاریک شخصیت و سوءرفتار سازمانی را تبیین می‌نماید.

انصاری و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی رابطه ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان پرداختند. جامعه آماری حسابرسان بوده و مقطع زمانی تحقیق سال ۱۳۹۵ می‌باشد. نتایج بیانگر آن است که ماکیاولیسم با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی دار دارد و همچنین ماکیاولیسم بر ابعاد مختلف عملکرد شغلی، شامل بعد عملکرد وظیفه‌ای، بعد عملکرد زمینه‌ای، بعد عملکرد تطبیقی و بعد رفتار کاری معکوس تأثیر گذار است.

عسکری و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر ماکیاولیسم بر اخلاق حرفه‌ای حسابرسان استان مازندران پرداختند. جامعه آماری پژوهش را حسابرسان استان مازندران به تعداد ۲۴۰ نفر تشکیل می‌دهند. جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول کوکران برای جامعه محدود استفاده می‌گردد که بر این اساس تعداد ۱۳۸ نفر انتخاب خواهند شد. پرسشنامه شامل مقیاس ماکیاولیسم ماجا و همکاران (۲۰۰۹) و مقیاس اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و مدل رگرسیون خطی در نرم افزار SPSS ۲۱ استفاده شد. نتایج نشان از این داشته که ماکیاولیسم بر اخلاق حرفه‌ای حسابرسان و استان مازندران خرده مقیاس‌های آن تأثیر دارد.

انصاری و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی رابطه ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان پرداختند. جامعه آماری حسابرسان بوده و مقطع زمانی تحقیق سال ۱۳۹۵ می‌باشد. نتایج بیانگر آن است که ماکیاولیسم با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی دار دارد و

¹ - Palomino et al

² - Triki et al



همچنین ماکیاولیسم بر ابعاد مختلف عملکرد شغلی، شامل بعد عملکرد وظیفه ای، بعد عملکرد زمینه ای، بعد عملکرد تطبیقی و بعد رفتار کاری معکوس تاثیرگذار است.

صادقیان و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی رابطه ماکیاولیسم، جهت گیری اخلاقی و گزارشگری مالی متقلبانه پرداختند. بدین منظور داده های ۲۳۴ مشاهده در میان مدیران مالی و حسابرسان شرکت های بورس تهران مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که با فرض دستکاری بااهمیت در سود، ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم بر بروز گزارشگری مالی متقلبانه تاثیر مثبت و معنادار دارد، ایده ال گزایی تاثیر معناداری بر گزارشگری مالی متقلبانه ندارد و تاثیر نسبی گزایی بر تمایل به گزارشگری مالی متقلبانه، معکوس و معنادار است.

صفری و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی رابطه ماکیاولیسم و اثربخشی فردی حسابرس پرداختند. نمونه آماری شامل ۵۱۸ نفر از حسابرسان شاغل در بخش های خصوصی و دولتی می باشد. فرضیه های تحقیق براساس روش همبستگی و از طریق آزمون رگرسیون چند متغیره مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاکی از آن است که ماکیاولیسم با اثربخشی فردی حسابرس در هر دو بخش دولتی و خصوصی، رابطه ای منفی معنی دار دارد. همچنین متغیرهای ماکیاولیسم و اثربخشی فردی حسابرس در دو بخش دولتی و خصوصی متفاوت است.

شعبان و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی اثر محافظه کاری و ماکیاولیسم بر استقلال حسابرس پرداختند. یافته های آنان نشان داد که رابطه ای معکوس و منفی میان ماکیاولیسم و درک حسابرسان درباره استقلال وجود دارد، اما محافظه کاری اجتماعی با رعایت استقلال توسط حسابرسان رابطه مستقیم و مثبتی دارد.

نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۵) به مدل سازی و تعیین اولویت عوامل موثر بر قصد گزارش تقلب های مالی توسط حسابداران پرداختند. نتایج نشان داد که متغیرهای عدالت سازمانی، نگرش در خصوص گزارشگری، ویژگی شخصیتی فعال، دین داری و شدت اخلاقی بر قصد گزارش داخلی موارد تقلب تاثیر مثبت و معناداری دارد در حالیکه تاثیر متغیر هزینه شخصی گزارشگری معنادار نبود. همچنین عدالت سازمانی، شدت اخلاقی و پس از آن نگرش در خصوص گزارشگری، بیشترین تاثیر را بر قصد گزارش موارد تقلب در ارقام مالی می گذارد.

فرضیات تحقیق

فرضیه اول) رفتار غیراخلاقی همکاران با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری دارد.

فرضیه دوم) ماکیاولیسم با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری دارد.

فرضیه سوم) ماکیاولیسم بر رابطه بین رفتار غیراخلاقی همکاران و نیت اخلاقی حسابرسان اثر تعدیلی دارد.

روش شناسی

با توجه به اینکه هدف از انجام این تحقیق شناسایی تاثیر رفتار غیراخلاقی همکاران بر نیت اخلاقی حسابرسان با تاکید بر نقش ماکیاولیسم می باشد، لذا نوع پژوهش کاربردی است. علاوه بر این از اهداف آن توصیف وضعیت است و اینکه چه تدابیر و راهکارهایی برای حل مشکلات موجود وجود دارد. این تحقیق به لحاظ روش از نوع تحقیق توصیفی است، زیرا به دنبال تبیین وضع موجود است و اساساً از طریق آنچه که اتفاق افتاده است، قصد تبیین و پیش بینی راهکارهای مؤثر را دارد. چون در پژوهش حاضر نمی توان متغیرها را کنترل کرد لذا تحقیق از نوع شبه تجربی بوده و از نوع علی-ارتباطی است زیرا به تحلیل رابطه بین متغیرها می پردازد و سعی در برآورد علتها دارد. از نظر نحوه گردآوری داده ها تحقیق حاضر میدانی است. همچنین تحقیق حاضر از بعد روش شناسی از رهیافت کمی بهره خواهد برد. این مطالعه از نظر ماهیت از نوع مطالعات کمی، از نظر نوع تحقیق کاربردی، شیوه جمع آوری داده ها جستجو در پایگاه داده ها و منابع اطلاعاتی، و پرسشنامه و روش بررسی داده ها توصیفی تحلیلی و علی-معلولی است. در این بخش از مطالعه روش شناسی پژوهش ارائه می گردد. مبتنی بر مطالعه پالومینو و همکاران^۱ (۲۰۱۸) مدل مفهومی زیر در نظر گرفته شد:

^۱ -Palomino et al

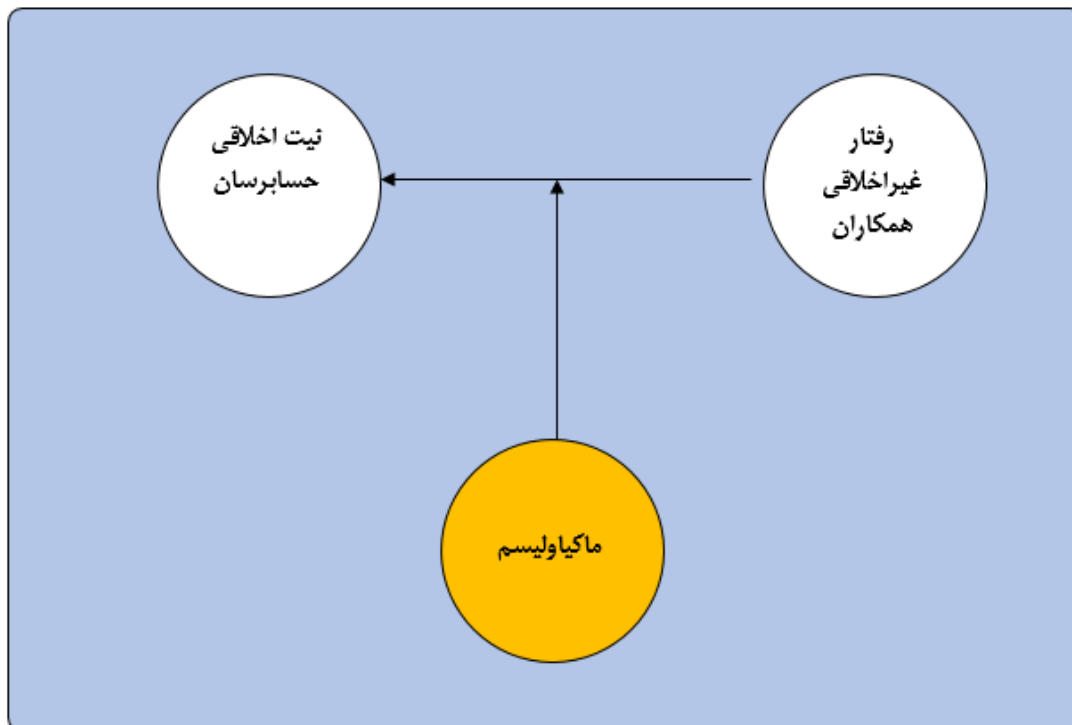
ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir



متغیرها و نحوه اندازه گیری آنها و مدل پژوهش

ماکیاولیسم:

برای اندازه گیری ماکیاولیسم از پرسشنامه کریستی و جیس (۱۹۷۴) استفاده می‌شود. این پرسشنامه شامل ۱۰ سوال در طیف ۵ گزینه ای لیکرت با سطوح پاسخ (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالف و کاملاً مخالفم) ارائه شده است.

رفتار غیراخلاقی همکاران:

برای ارزیابی متغیر رفتار غیراخلاقی همکاران از تحقیقات پیشین (پیترسون^۱، ۲۰۰۴؛ ایزرایل^۲، ۱۹۸۸؛ تروینو و ویر^۳، ۲۰۰۱) استفاده می‌شود. بدین منظور شاخص‌هایی مرتبط با شکست‌های اخلاقی احتمالی همکاران که علاقه شخصی خود را در تعاملات اجتماعی دنبال می‌کنند اشاره دارد (به عنوان مثال، دروغ گفتن به سرپرستان در مورد کمک هزینه‌ها و هزینه‌های سفر برای به دست آوردن پول بیشتر، مقصر دانستن دیگران برای اشتباهات خود برای جلوگیری از ارزیابی عملکرد بد و فریب مشتریان برای به حداکثر رساندن کمیسیون‌های فروش). قالب پاسخ پنج گزینه ای (۱ = "هرگز"، ۵ = "خیلی اوقات") فرکانسی را که پاسخ دهندگان این اعمال را در محل کار انجام می‌دهند، به دست می‌آورد. مقادیر بالاتر نشان دهنده رفتار غیراخلاقی همکاران قوی تر است. برای ارزیابی رفتار غیراخلاقی همکاران ۳ سوال در پرسشنامه در نظر گرفته شده است.

نیت اخلاقی حسابرسان:

^۱ - Peterson

^۲ - Izraeli

^۳ - Treviño & Weaver



به منظور اندازه گیری متغیر نیت اخلاقی حسابرسان از مطالعات فریتزچه^۱، ۲۰۰۰؛ پترسون، ۲۰۰۴؛ تروینو و ویر، ۲۰۰۱ استفاده شده است. هر سوال یک کارمند فرضی را توصیف می کند که یک عمل اخلاقی مشکوک انجام داده است، شامل تصمیم برای دنبال کردن منافع شخصی در تعاملات اجتماعی (به عنوان مثال، دروغ گفتن به سرپرستان در مورد کمک هزینه‌ها و هزینه‌های سفر برای به دست آوردن پول، بدنام کردن سایر همکاران برای گرفتن ترفیع و فریب مشتریان برای به حداکثر رساندن کمیسیون فروش). پاسخ دهندگان با استفاده از یک قالب پاسخ پنج نقطه ای (۱ = "کاملاً مخالفم"، ۵ = "کاملاً موافقم") موافقت خود را اعلام کردند که با توجه به سناریو، اقدام مشابهی را انجام خواهند داد (به عنوان مثال، "من احتمالاً مشابه رفتار خواهم کرد در آن شرایط"). موارد به گونه ای رمزگذاری شدند که مقادیر بالاتر نشان دهنده نیت اخلاقی قوی تری باشد. برای ارزیابی نیت اخلاقی حسابرسان ۳ سوال در پرسشنامه در نظر گرفته شده است.

جدول (۱) پرسشنامه های مورد استفاده در تحقیق

ردیف	نام متغیر	پرسشنامه استفاده شده	شماره سوالات
۱	ماکیاولیسم	کریستی و جیس (۱۹۷۴)	۵ الی چهارده
۲	رفتار غیراخلاقی همکاران	پیترسون، ۲۰۰۴؛ ایزرایل، ۱۹۸۸؛ تروینو و ویر، ۲۰۰۱	یک الی چهار
۳	نیت اخلاقی حسابرسان	فریتزچه، ۲۰۰۰؛ پترسون، ۲۰۰۴؛ تروینو و ویر، ۲۰۰۱	۱۵ الی ۱۷

تحلیل داده ها

بررسی متغیرهای جمعیت شناختی به منظور اطمینان از کیفیت اطلاعات جمع آوری شده و شناخت ویژگیهای عام نمونه آماری، متغیرهای جمعیت شناختی آن بررسی می شود. لذا در ابتدا برخی از متغیرهای جمعیت شناختی مانند جنسیت، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سطح سنی پاسخ دهندگان و... مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول ۴-۱ وضعیت پاسخ دهندگان از نظر مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد
لیسانس	76	27%
فوق لیسانس	150	54%
دکتری	52	19%
جمع	278	100%

جدول ۴-۲ وضعیت پاسخ دهندگان از نظر رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی

¹ - Fritzsche

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کانون توسعه کارآفرینی، مدیریت و صنایع کوچک
MCI-conf.ir

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir

60%	168	حسابداری
18%	51	مدیریت
3%	8	اقتصاد
18%	51	حسابرسی
100%	278	جمع

جدول ۳-۴ وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سابقه خدمت

درصد فراوانی	فراوانی	سابقه خدمت
--------------	---------	------------

17%	48	تا ۵ سال
26%	71	۵ تا ۱۰
25%	69	۱۰ تا ۱۵
16%	45	۱۵ تا ۲۰
8%	21	۲۰ تا ۲۵
9%	24	۲۵ تا ۳۰
100%	278	جمع

جدول ۴-۴ وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سطح سنی

درصد فراوانی	فراوانی	سطح سنی
--------------	---------	---------

22%	62	۲۰ تا ۲۹
34%	94	۳۰ تا ۳۹
19%	52	۴۰ تا ۴۹
17%	46	۵۰ تا ۵۹
9%	24	بالتر از ۶۰
100%	278	جمع

جدول ۵-۴ وضعیت پاسخ دهندگان از نظر جنسیت



سابقه خدمت فراوانی درصد فراوانی

مرد	184	66%
زن	94	34%
جمع	278	100%

آزمون فرضیات تحقیق

بررسی مقادیر معناداری t

جدول زیر مقادیر t برای ارزیابی بخش ساختاری مدل را نمایش می دهد. با توجه به اینکه اعداد واقع بر مسیرهای مربوط به رفتار غیراخلاقی همکاران و نیت اخلاقی حسابرسان؛ ماکیاولیسم و نیت اخلاقی حسابرسان بالاتر از ۱,۹۶ هستند، این مطلب حاکی از معنادار بودن مسیرها، مناسب بودن مدل ساختاری و تایید فرضیه های مربوطه است.

نام متغیر	آماره t	سطح معنی داری
رفتار غیراخلاقی همکاران -> نیت اخلاقی حسابرسان	12/188	0/000
ماکیاولیسم -> نیت اخلاقی حسابرسان	-4/555	0/000
ماکیاولیسم* رفتار غیراخلاقی همکاران -> نیت اخلاقی حسابرسان	1/328	0/082

بررسی معیار ضریب تعیین

با توجه به اینکه مقدار ضریب تعیین برای متغیر نیت اخلاقی حسابرسان ۰/۸۰۷ محاسبه شده است، مناسب بودن برازش مدل ساختاری تایید می شود. نتایج ضریب تعیین متغیر وابسته

متغیر	ضریب تعیین
نیت اخلاقی حسابرسان	0/807

بررسی معیار استون - گیزر

داوری و رضایه دربارۀ شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه های درونزا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی تعیین نموده اند. مقدار Q^2 در مورد سازه های درونزای مدل پژوهش و برای سازه نیت اخلاقی حسابرسان ۰/۳۹۷ محاسبه شده است. از آنجا که مقدار به دست آمده بالاتر از آستانه ۰/۳۵ است، نشان از قدرت پیش بینی قوی مدل در این خصوص را داشته و برازش مناسب مدل ساختار پژوهش را بار دیگر تایید می کند. نتایج آزمون استون - گیزر

متغیر	Q^2
نیت اخلاقی حسابرسان	0/397

تحلیل نتیجه فرضیات

ضریب رگرسیونی استاندارد نشان دهنده میزان تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته می باشد و در بازه ۱- تا ۱+ قرار دارد. هرچه این عدد به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده تاثیر قوی و مستقیم، هر چه به منفی یک نزدیک باشد نشان دهنده تاثیر قوی و غیر



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

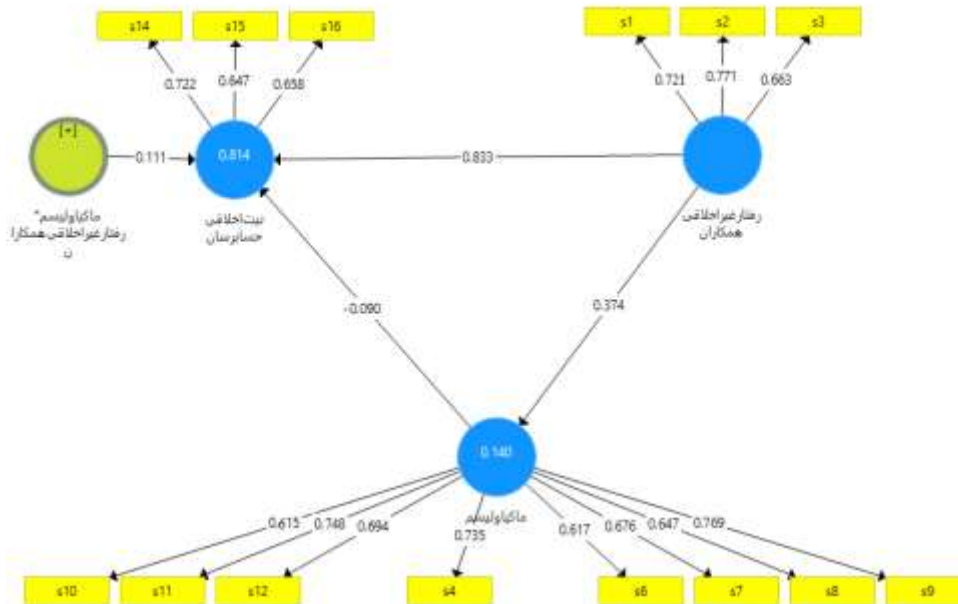
گروه آموزشی، کارشناسی، کارشناسی ارشد، و دکتری

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir



مستقیم و زمانی که به صفر نزدیک تر باشد نشان دهنده‌ی تاثیر نامحسوس و غیر معناداری است. نمودار زیر ضریب مسیر متغیرهای تحقیق را نمایش می‌دهد که با استفاده از آماره t و سطح معنی داری به تحلیل هر یک از فرضیات پرداخته می‌شود:



با توجه به جدول زیر مقدار ضریب استاندارد شده میان رفتار غیر اخلاقی همکاران با نیت اخلاقی حسابرسان برابر با مقدار $0/۸۳۳$ است و به لحاظ آماری سطح معنی دار نیز کمتر از $0/۰۵$ می‌باشد و مقدار آماره t نیز از $۱/۹۶$ نیز بیشتر می‌باشد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه اول تحقیق مورد تایید است. ضریب محاسبه شده نشان می‌دهد که بین متغیرها رابطه مثبت (مستقیم) برقرار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رفتار غیر اخلاقی همکاران با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری دارد.

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی دار
۱	فرضیه اول) رفتار غیر اخلاقی همکاران با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری دارد.	$0/۸۳۳$	12/188	0/000
۲	فرضیه دوم) ماکیاولیسم با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری دارد.	$-0/۰۹۰$	-4/555	0/000
۳	فرضیه سوم) ماکیاولیسم بر رابطه بین رفتار غیر اخلاقی همکاران و نیت اخلاقی حسابرسان اثر تعدیلی دارد.	$0/۱۱۱$	1/328	0/082

با توجه به جدول فوق مقدار ضریب استاندارد شده میان ماکیاولیسم با نیت اخلاقی حسابرسان برابر با مقدار $-0/۰۹۰$ است و به لحاظ آماری سطح معنی دار نیز کمتر از $0/۰۵$ می‌باشد و مقدار آماره t نیز از $۱/۹۶$ نیز بیشتر می‌باشد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه دوم تحقیق مورد تایید است. ضریب محاسبه شده نشان می‌دهد که بین متغیرها رابطه منفی (معکوس) برقرار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ماکیاولیسم با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری دارد.



با توجه به جدول فوق مقدار ضریب استاندارد شده میان تاثیر ماکیاولیسم بر رابطه بین رفتار غیراخلاقی همکاران و نیت اخلاقی حسابرسان برابر با مقدار ۰/۱۱۱ است و به لحاظ آماری سطح معنی دار نیز بیشتر از ۰/۰۵ می باشد و مقدار آماره تی نیز از ۱/۹۶ نیز کمتر می باشد، لذا می توان نتیجه گرفت که فرضیه سوم تحقیق مورد تایید نمی باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که ماکیاولیسم بر رابطه بین رفتار غیراخلاقی همکاران و نیت اخلاقی حسابرسان اثر تعدیلی ندارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به آزمونها و تحلیل هایی که از طریق روش مدل سازی معادلات ساختاری انجام شد، همچنین با توجه به خروجی های نرم افزار اکسل، اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس در بررسی رابطه رفتار غیراخلاقی همکاران با نیت اخلاقی حسابرسان، نتیجه حاکی از این است که سطح معنی دار محاسبه شده کوچکتر از ۵ درصد می باشد. مقدار آماره تی نیز از مقدار ۱،۹۶ بیشتر می باشد. در نتیجه نشان دهنده تاثیر رفتار غیراخلاقی همکاران بر نیت اخلاقی حسابرسان می باشد. ضریب محاسبه شده نشان دهنده وجود رابطه مثبت (مستقیم) بین متغیرها تحت بررسی می باشد. بنابراین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که رفتار غیراخلاقی همکاران با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه مثبت معناداری دارد. در نتیجه می توان گفت که با افزایش میزان رفتار غیراخلاقی همکاران، سطح نیت اخلاقی حسابرسان نیز افزایش می یابد. نتایج حاصل از تحقیق حاضر با نتایج مطالعات محققانی از قبیل بنی مهد و همکاران (۱۳۹۲)؛ کنعانی (۱۳۹۵)؛ تریکی و همکاران (۲۰۱۷)؛ پالومینو و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد.

با توجه به آزمونها و تحلیل هایی که از طریق روش مدل سازی معادلات ساختاری انجام شد، همچنین با توجه به خروجی های نرم افزار اکسل، اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس در بررسی تاثیر ماکیاولیسم بر نیت اخلاقی حسابرسان، نتیجه حاکی از این است که سطح معنی دار محاسبه شده کوچکتر از ۵ درصد می باشد. مقدار آماره تی نیز از مقدار ۹۶/۱ بیشتر می باشد. در نتیجه نشان دهنده تاثیر ماکیاولیسم بر نیت اخلاقی حسابرسان می باشد. ضریب محاسبه شده نشان دهنده وجود رابطه منفی (معکوس) بین متغیرها تحت بررسی می باشد. بنابراین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ماکیاولیسم با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه معکوس معناداری دارد. در نتیجه می توان گفت که با افزایش میزان ماکیاولیسم، سطح نیت اخلاقی حسابرسان کاهش می یابد. نتایج حاصل از تحقیق حاضر با نتایج مطالعات محققانی از قبیل پالومینو و همکاران (۲۰۱۸)؛ شینز (۲۰۱۵)؛ پالومینو و کاناس (۲۰۱۰)؛ انصاری و همکاران (۱۴۰۰)؛ صفری و همکاران (۱۳۹۷) مطابقت دارد.

با توجه به آزمونها و تحلیل هایی که از طریق روش مدل سازی معادلات ساختاری انجام شد، همچنین با توجه به خروجی های نرم افزار اکسل، اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس در بررسی تاثیر ماکیاولیسم بر رابطه رفتار غیراخلاقی همکاران و نیت اخلاقی حسابرسان، نتیجه حاکی از این است که سطح معنی دار محاسبه شده بزرگتر از ۵ درصد می باشد. مقدار آماره تی نیز از مقدار ۱،۹۶ کمتر می باشد. در نتیجه نشان دهنده عدم تاثیر ماکیاولیسم بر رابطه رفتار غیراخلاقی همکاران و نیت اخلاقی حسابرسان می باشد. بنابراین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ماکیاولیسم بر رابطه بین رفتار غیراخلاقی همکاران و نیت اخلاقی حسابرسان اثر تعدیلی ندارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج مطالعه پالومینو و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت ندارد.

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اول تحقیق و اثبات رابطه رفتار غیراخلاقی همکاران با نیت اخلاقی حسابرسان؛ پیشنهاد می شود که مدیریت ارشد سازمان ها زمینه های بروز رفتار غیراخلاقی همکاران را با اعمال روش های کنترل داخلی قوی، ترویج فرهنگ اخلاق کارمندی، افزایش حس مسئولیت پذیری اجتماعی، ترویج مسائل مذهبی و اعتقادی فراهم آورند تا علاوه بر فراهم آوردن یک محیط کاری سالم، بروز این قبیل رفتارها نیز به حداقل برسد. همچنین پیشنهاد می شود نهادهای حاکمیتی و فرهنگی نیز برنامه ریزی لازم به منظور تدوین و تصویب قوانین مورد نیاز به منظور جلوگیری از بروز رفتارهای غیراخلاقی را در دستور کار قرار داده تا ارکان بالادستی بتوانند از طریق این ابزار شرکتها را برای بهبود محیط کاری حمایت نمایند. همچنین پیشنهاد می شود که یکی از شرط های مورد نیاز به منظور ارتقا پست و جایگاه سازمانی پرسنل رعایت مسائل مربوط به رفتارهای اخلاقی سازمانی در محیط کار باشد.



با توجه به نتایج حاصل از فرضیه دوم تحقیق و اثبات رابطه ماکیاولیسم با نیت اخلاقی حسابرسان؛ پیشنهاد می‌شود که موسسات حسابرسی به منظور تنظیم رفتار حسابرسان از طریق خود نظارتی به مسائل مربوط به استانداردهای اخلاقی درونی، توجه لازم و کافی را داشته باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود شرایط لازم برای ایجاد یک محیط کاری سالم و پررنگ کردن منافع جمعی ایجاد گردد. همچنین ضروری است مدیران و سرپرستان موسسات حسابرسی با فراهم کردن آرامش خاطر برای همکاران خود از طریق ایجاد مکانیزم‌های پرداخت مطلوب و فرهنگ سازی مسائل اخلاق کارمندی، گرایش‌های ماکیاولیسم را در پرسنل خود کاهش دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود که تحقیقات کاربردی در حوزه مسائل مربوط به اخلاق کاری حسابرسان صورت پذیرد تا فرهنگ سازی لازم در این خصوص انجام شود.

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه سوم تحقیق و اثبات عدم تاثیر ماکیاولیسم بر رابطه بین رفتار غیراخلاقی همکاران و نیت اخلاقی حسابرسان؛ پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان با برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای فرهنگی در خصوص فرهنگ سازمانی و اخلاق کارمندی، میزان آگاهی کارمندان در این خصوص را افزایش دهند. همچنین با توجه به اینکه ماکیاولیسم در ذات خود هیچ اصل ارزشی را نمی‌پذیرد، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها، اصول گرایایی را ابتدا از بدنه مدیریتی و سپس تا لایه‌های پایین سازمان پیاده سازی نمایند.

منابع و ماخذ

- میرزاده، نگارالسادات و عرب، حدیث و سعدالدین، حسن و زرگری، حامد، ۱۴۰۱، بررسی تاثیر مدیریت ماکیاولیسم و فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، گردشگری و تکنولوژی
- ابتهاج، ساغر و طاهری گودرزی، حجت، ۱۴۰۱، تاثیر صفات تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی و ضداجتماعی) بر سوءرفتار سازمانی با تبیین نقش میانجی هوشیاری سازمانی (مطالعه ای در حوزه مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی - اورژانس ۱۱۵ استان لرستان)
- انصاری، مهدیه؛ بنی مهد، بهمن؛ حسینی، سید حسین. (۱۴۰۰). رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دهم، شماره ۳۷
- عسکری المشیری، ابوذر و بازریار دیزآبادی، مهدی و بازریار دیزآبادی، مقداد و باقری سنگتایی، ایوب و رجبی وندجالی، مهدی، ۱۴۰۰، بررسی تاثیر ماکیاولیسم بر اخلاق حرفه‌ای حسابرسان استان مازندران، پنجمین کنفرانس بین‌المللی تحولات مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران
- صادقیان، مسعود؛ بنی مهد، بهمن؛ جهانگیرنیا، حسین؛ غلامی جمکرانی، رضا. (۱۳۹۸). ماکیاولیسم، جهت‌گیری اخلاقی و گزارشگری مالی متقلبانه. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی. دوره ۲۶، شماره ۳، صص ۴۱۳-۴۳۴
- صفری، زهرا؛ بنی مهد، بهمن؛ موسوی کاشی، زهره. (۱۳۹۷). ماکیاولیسم و اثربخشی فردی حسابرس. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. سال هفتم، شماره ۲۶، صص ۱۰۵-۱۲۰
- شعبان، رضوان؛ بنی مهد؛ بهمن؛ رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۶). اثر محافظه کاری اجتماعی و ماکیاولیسم بر استقلال حسابرس. مجله دانش حسابداری و حسابداری مدیریت. ۶(۲۲)، ۷۵-۸۶
- نمازی، محمد؛ ابراهیمی، فهیمه. (۱۳۹۵). مدل بندی و تعیین الویت عوامل موثر بر قصد گزارش تقلب‌های مالی توسط حسابداران. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۳(۴۹)، ۱-۲۸
- Nilsson, J. (2008). Investment with a conscience: Examining the impact of pro-social attitudes and perceived financial performance on socially responsible investment behavior. *Journal of Business Ethics*, 83(2), 307-325
- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision-making: A study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 374-391



- Deshpande, S. P., & Joseph, J. (2009). Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior of peers on ethical behavior of nurses. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 403–410. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9779-z>
- Beu, D. S., Buckley, M. R., & Harvey, M. G. (2003). Ethical decision-making: A multidimensional construct. *Business Ethics: A European Review*, 12(1), 1-3
- Linek, S. B., Fecher, B., Friesike, S., & Hebing, M. (2017). Data sharing as social dilemma: Influence of the researcher's personality. *PLoS ONE*, 12(8), e0183216. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183216>
- Pilch, I., & Turska, E. (2015). Relationships between Machiavellianism, organizational culture and workplace bullying: Emotional abuse from the target's and the perpetrator's perspective. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 83–93. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2081-3>
- Palomino P. and Canas, R.(2010)"Machiavellians, Unethical Workmates and Intention To Stay: An Empirical Exploration. " *International Journal of Management and Information System*, pp.59-65
- Andson Braga de Aguiar, Ricardo Suave.(2022).Managers' presentation preferences for aggregation: the role of internal reporting outcome, purpose, and Machiavellianism. <https://doi.org/10.1080/02102412.2021.1952517>
- Lisa Arisa, Imam Abu Hanifah.(2020). Machiavellianism, Social Responsibility, Fairness, and Tax Avoidance. DOI: <http://dx.doi.org/10.48181/jratirtayasa.v7i1.14499>
- Dalton, D.W. 2021. The Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-blowing across Low and High Moral Intensity Settings, *Advances in Accounting Behavioral Research*,24(1):29-49
- Bianchi,R., Mirkovic, D., (2020) Is Machiavellianism associated with depression? A cluster-analytic study *Personality and Individual Differences*, Vol 152(1) : 1-5
- Palomino P. and Canas, R.(2010)"Machiavellians, Unethical Workmates and Intention To Stay: An Empirical Exploration. " *International Journal of Management and Information System*, pp.59-65
- Triki, A., Cook, G. L., & Bay, D. (2017). Machiavellianism, Moral Orientation, Social Desirability Response Bias, and Anti-intellectualism: A Profile of Canadian Accountants. *Journal of Business Ethics*, 144(3), 623-635