

رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان

مهديه انصاری

کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، البرز، ایران (نویسنده مسئول)
ansarimahdis97@yahoo.com

بهمن بنی مهد

دانشیار حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، البرز، ایران
Dr.banimahd@gmail.com

سیدحسین حسینی

استادیار حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، البرز، ایران
H.hoseiny@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۲/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۸/۲۶

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان می باشد. روش تحقیق برای جمع آوری مبنای نظری، کتابخانه‌ای و برای جمع آوری داده‌های تحقیق، پیمایشی است. ابزار تحقیق نیز پرسشنامه می باشد. جامعه آماری در این تحقیق شامل حسابرسان بوده و مقطع زمانی آن سال ۱۳۹۵ می باشد. در این تحقیق با طرح یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی ارتباط میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی مورد تحلیل و بررسی گرفته است. متغیر وابسته عملکرد شغلی و متغیر مستقل ماکیاولیسم می باشد. همچنین جنسیت، محل اشتغال، سن، سطح تحصیلات، رده شغلی و تجربه کاری از جمله متغیرهای کنترل این تحقیق می باشند. فرضیه‌های تحقیق از طریق تحلیل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج بیانگر آن است 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 تأثیرگذار است.

واژه‌های کلیدی: ماکیاولیسم، عملکرد شغلی، بعد عملکرد وظیفه‌ای، بعد عملکرد زمینه‌ای، بعد عملکرد تطبیقی، بعد رفتار کاری معکوس.

۱- مقدمه

سازمان یک نهاد اجتماعی است که دارای هدف و نظامی است که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیت‌های خاصی انجام می‌دهد و مرزهای شناخته شده‌ای دارد. برای تحقق اهداف هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کند. به نتیجه رساندن وظایف سازمان به عهده نیروی انسانی آن و عملکرد این افراد، همان عملکرد سازمان است (حقیقی، ۱۳۸۰).

عملکرد کارکنان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت، ارزش‌های او و سایر مؤلفه‌ها می‌باشد. به همین منظور شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف اصلی سازمان می‌باشد تا برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکردی کارکنان پایه‌ریزی شود (پوهجولا، ۲۰۱۰).

از جمله عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌شود شخصیت افراد می‌باشد. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط کاری باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می‌شود. آناثو^۲ (۲۰۰۷) یکی از روان‌شناسان معتقد بود افراد بر اساس نوع شخصیت و نحوه تربیت خانوادگی به شغل خاصی گرایش پیدا می‌کنند. اگر این نوع شخصیت با شغل فرد همخوانی داشته باشد فرد در عملکرد سازمانی خود نیز موفق‌تر خواهد بود. ویژگی‌های شخصیتی اغلب تحت تأثیر یادگیری‌های فرد از محیط خانواده و اجتماع می‌باشد. برخی از این ویژگی‌ها جنبه مثبت دارند و فرد را آماده سازگاری با محیط می‌نمایند و برخی دیگر جنبه منفی و ناسازگارانه دارند. ویژگی‌های شخصیتی ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی کارکنان داشته به طوری که می‌تواند مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده را هموار سازد. تعدادی از ویژگی‌های شخصیتی خاص می‌توانند تعیین‌کننده رفتار فرد در سازمان باشند و تعدادی نیز باعث آسیب‌های جدی در محیط کار می‌شوند که اگر به‌طور صحیح و منطقی کنترل نگردند خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به همراه خواهد داشت، شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد؛ زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضانات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳).

بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رابطه آن با عملکرد از مسائل اساسی و مهم در سازمان است و توجه به آن می‌تواند اثرات ویژه‌ای بر کارایی و اثربخشی کارکنان داشته باشد. آنچه در این بین از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، این است که شغل

فرد باید زمینه مناسبی را جهت نیازهای عاطفی، شخصی و اجتماعی او فراهم سازد. با توجه به اینکه مشاغل مختلف و حتی تخصص‌های موجود در یک شغل زمینه‌های عاطفی متفاوتی دارند و نقش تفاوت‌های فردی در نحوه انتخاب شغل و انواع مشاغل انتخاب‌شده، غیرقابل‌اجتناب است، لذا توجه به ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب شغل و همچنین در کارایی و عملکرد شغل در زندگی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (همان منبع).

روبرت هیر^۳ در سخنرانی معروف خود با عنوان «شکارچیان میان ما^۴» این چنین اظهار می‌دارد که «همه افراد دارای اختلالات فکری و روانی^۵ در زندان محبوس نیستند، بلکه برخی از آن‌ها در اتاق هیئت‌مدیره قرار دارند». اختلالات فکری و روانی یکی از سه مؤلفه تاریک خصیصه‌های رفتاری بوده و دو مورد دیگر خودشیفتگی و ماکیاوول‌گرایی (قدرت‌طلبی) است. افرادی که دچار برخی ویژگی‌های اختلالات فکری و روانی (جامعه‌ستیزی) هستند، معمولاً نسبت به متوسط افراد جامعه بی‌صدقتی و خودپسندی و بی‌رحمی بیشتری نشان می‌دهند (کوهن و مورس^۶، ۲۰۱۴).

ماکیاویلیسم که آن را فرصت‌طلبی نیز می‌نامند، عبارت است از میزان نفوذ و سلطه یک شخص بر طرف مقابل خود که به‌موجب آن، طرف مقابل خود را به انجام خواسته‌های شخص متقاعد می‌نماید. با افزایش میزان نفوذ شخص بر طرف مقابل، دیگران در چنگ او درمی‌آیند و آنچه را که او می‌خواهد انجام می‌دهند و آن می‌شود که او توقع داشته است. افراد با ویژگی فرصت‌طلبی بالا تمایل به برد دارند و توجه اساسی آن‌ها وظیفه و کاری است که باید انجام دهند و نه چیز دیگر. در این راستا، آن‌ها برای انجام وظیفه خود از افراد تحت سلطه خود، برای رسیدن به هدف به‌عنوان یک ابزار استفاده می‌نمایند (فرهنگی، ۱۳۸۸).

ویژگی فرصت‌طلبی و عدم رعایت اخلاق می‌تواند به‌عنوان یکی از ویژگی‌های اساسی هر جامعه تلقی شود. این پدیده خود متأثر از ویژگی‌های اقتصادی، تاریخی و سیاسی جامعه است. پژوهش‌های انجام‌شده در رابطه با فرصت‌طلبی حسابرسان نشان داده است که سطحی از فرصت‌طلبی در حرفه حسابرسی وجود دارد (بنی‌مهد، ۱۳۹۱).

جهت شناسایی فرصت‌طلبی در افراد می‌توان عملکرد آن‌ها را مورد بررسی قرار داد. عملکرد نیروهای انسانی از جمله مسائل و دغدغه‌های موجود در عرصه‌ی مدیریت سازمان‌ها در جهت رشد و ارتقاء سطح بهره‌وری سازمان است. ارزیابی عملکرد می‌تواند مبنای منطقی و عقلانی و اصولی برای بسیاری از تصمیمات اداری و استخدامی بوده و زمینه‌ساز افزایش

یک روش مدیریت، یا تکنیک‌های استفاده از قدرت، یا سیاست بازی‌های سازمانی. شخصیت را اجمالاً می‌توان به صورت خصوصیات و طرح‌های رفتاری افراد که در طول زمان شکل می‌گیرد و آن‌گونه پایدار است که دیگران را در شناسایی و پذیرش آن یاری می‌کند، تعریف کرد. به این ترتیب، خصوصیات افراد در بطن شخصیت آن‌ها نهفته است و اثر عمیقی بر نحوه رفتار و عملکردشان می‌گذارد؛ رفتارهایی که به نوبه خود می‌تواند علت موفقیت یا شکست افراد در موقعیت‌های مختلف باشد.

میزان شدت و ضعف گرایش افراد به رفتارهای ماکیاولیستی را نیز می‌توان به عنوان یک خصوصیت شخصیتی اندازه‌گیری کرد. از آنجاکه هر خصوصیت به‌طور کلی به بروز رفتارهای مشخصی در مقابل محرک‌های مختلف می‌انجامد، داشتن خصوصیات ماکیاولیستی هم تمایلات و عملکردهای معینی را در برابر محرک‌های مختلف ایجاب می‌کند؛ به این معنی که فرد با داشتن پیش‌فرض‌ها، نگرش‌ها و عقاید خاص، به تکنیک‌های عملکردی ویژه‌ای گرایش پیدا می‌کند (معزز و همکاران، ۱۳۹۲).

۲-۲- عملکرد شغلی و ابعاد آن

یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی عملکرد شغلی است. عملکرد شغلی نقش تلاش‌ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سنجد و به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزایی است که افراد طی یک دوره مشخص انجام می‌دهند. توان و تمایل فرد عوامل اساسی در عملکرد و بهره‌وری او محسوب می‌شوند. یعنی فرد تا چه اندازه توان (دانش، مهارت، تجربه و شایستگی) انجام کارها را دارد و تا چه اندازه تمایل (انگیزش، علاقه، تعهد و اعتماد) به انجام کار دارد. هرچند عوامل محیطی و سازمانی همچون حمایت مدیریت و تناسب شخص با شغل، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، روحیه همکاری و بازخورد در این زمینه دخالت دارند، ولی توان و تمایل، عوامل اساسی در تعیین عملکرد شغلی اند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳).

اکثر محققان بر این باورند که عملکرد شغلی یک سازه چندبعدی است. دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از: عملکرد زمینه‌ای و عملکرد وظیفه‌ای (سعادت، ۱۳۸۴).

عملکرد وظیفه‌ای آن بخش از عملکرد است که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد و شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیت‌های مربوط به تبدیل و نگهداری در سازمان از قبیل تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند. تمرکز اصلی عملکرد شغلی بر بعد عملکرد

رضایت شغلی شاغلان و کارآمدی نیروهای انسانی باشد (نصیری و همکاران، ۱۳۸۶). از آنجاکه حسابرسان، مسئولیت حساس و دشواری در بررسی و اعتباردهی به اطلاعات مالی شرکت‌ها و ارائه گزارش‌های قابل‌انکاب برای گروه‌های ذینفع جهت ارزیابی عملکرد شرکت‌ها دارند، بنابراین انجام رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی، می‌تواند کیفیت حسابرسی را کاهش داده و اعتماد عموم را به حرفه حسابداری و حسابرسی از بین برده و به حیثیت کل حرفه لطمه وارد سازد (روایی و همکاران، ۱۳۹۲). لذا توجه به خصوصیات اخلاقی کارکنان خصوصاً حسابرسان در سازمان و همچنین تأثیر آن بر عملکرد آن‌ها در سازمان موضوعیت می‌یابد. یکی از خصوصیات اخلاقی که وجود آن در حسابرسان و کارکنان ممکن است موجب عملکرد شغلی ضعیف شود، خصوصیت ماکیاولی حسابرس است.

دانش افزایی این مقاله در این است که در حوزه تحقیقات رفتاری حسابرسی و موضوع ماکیاولیسم را با عملکرد شغلی در حرفه حسابرسی مورد بررسی قرار می‌دهد. این مقاله نشان خواهد داد که ویژگی شخصیت ماکیاولیسم در حسابرسان متفاوت بوده و این ویژگی می‌تواند بر عملکرد و ارتباطات شغلی آنها تأثیرگذار باشد. آگاهی از ارتباط میان ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم و عملکرد شغلی در حرفه حسابرسی می‌تواند به ما در ارزیابی کیفیت حسابرسی کمک نماید. همچنین ایده‌های جدیدی برای بهبود و ارتقا کیفیت حسابرسی پیشنهاد کند.

۲- مبانی نظری

۲-۱- ماکیاولیسم

ماکیاولیسم مکتبی است که در سیاست و اداره مملکت استفاده از هر وسیله‌ای را مجاز می‌داند. «اصطلاح هدف وسیله را توجیه می‌کند»، بیان نسبتاً جامعی از اصول این مکتب است. این مکتب نشأت گرفته از افکار نیکولو ماکیاول تاریخ دان و سیاستمدار معروف ایتالیایی است که کتابی در این باب نوشته است. کسانی که در این طبقه‌بندی قرار دارند، معمولاً میزانی از نفوذ و سلطه بر روی طرف مقابل خود در یک مراوده فی‌مابین دارند و از این طریق وی را وادار به انجام خواسته‌های خود می‌کنند. هراندازه این نفوذ بیشتر باشد، آن‌ها می‌توانند طرف مقابل خویش را بیشتر به آنچه که می‌خواهند، سوق دهند (کوهن^۷، ۲۰۱۵).

در مباحث رفتار سازمانی، ماکیاولیسم بیشتر به عنوان یک خصوصیت یا نمونه شخصیتی مورد توجه قرار گرفته است، تا

مناسب‌تر و منطبق‌تر است به عهده پژوهشگر گذاشته شده است. بخشی از کاربردهای مختلف ناشی از درک ابعاد مختلف است و قسمتی هم به دلیل جمعیت مطالعاتی خاصی است که برای توسعه و اصلاح مقیاس‌ها استفاده می‌شود. به‌عنوان مثال، مقیاس عملکرد شغلی ویلیامز و آندرسون^{۱۵} (۱۹۹۱) بر اساس نمونه‌ای از کارکنان با سابقه کاری فنی/حرفه‌ای تعیین گردیده است و زمینه سنجش ابعاد عملکرد توسط پودساکوف و مکزی^{۱۶} (۱۹۸۹) و ون اسکاتر و موتویدلو^{۱۷} (۱۹۹۶) به ترتیب بر اساس نمونه کارکنان پتروشیمی و مکانیک نیروی هوایی ایالات متحده بود.

استفاده از مقیاس‌های جداگانه جهت اندازه‌گیری ابعاد عملکرد شغلی، سبب بروز مشکلات دیگری از جمله ابعاد متضاد می‌گردد. بدین معنی که مواردی که مفهوم مشترک دارند در مقیاس اندازه‌گیری ابعاد مختلف می‌توانند وجود داشته باشند. همچنین ابعادی مانند عملکرد زمینه‌ای و رفتار کاری معکوس مخالف یکدیگر در یک طیف نیستند. فقدان رفتارهای معکوس با عملکرد منطقی و مناسب همسو نیست و همچنین حضور رفتارهای عملکردی با کاهش رفتار کاری معکوس هم‌راستا نیست. از سویی ورود آیتم‌های متضاد مشکل است، زیرا باعث افزایش قدرت همبستگی بین شاخص‌های مفهومی و شاخص‌های معکوس می‌شود و شاید مهم‌تر از همه، باعث کاهش محتوای مفهومی این شاخص‌ها شود (کوپمنس و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۳). لذا با عنایت به مطالب مذکور در این تحقیق از چهار بعد مختلف عملکرد شغلی، شامل بعد عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای، عملکرد تطبیقی و رفتار کاری معکوس استفاده گردیده است.

۲-۳- ارتباط میان عملکرد شغلی و ماکیاولیسم

تحقیقات گذشته بیانگر آن است که، رابطه تئوریک میان دو متغیر عملکرد شغلی و ماکیاولیسم وجود دارد. نتایج تحقیقات مزبور به شرح زیر است. اسمیت و ویستر^{۱۹} (۲۰۱۷) تاثیر ماکیاولیسم، تضعیف اجتماعی و مهارت‌های سیاسی را بر عملکرد شغلی مورد مطالعه قرار دادند. آنان به این نتیجه رسیدند که هر گاه کارکنان احساس کنند که از سوی همکاران خود از نظر اجتماعی تضعیف شده‌اند، مهارت‌های سیاسی را به کار می‌گیرند. این مهارت‌های سیاسی بیشتر از سوی افراد با درجه بالایی از ماکیاولیسم انجام می‌شود. این موضوع باعث ارتقاء رتبه شغلی و عملکرد شغلی آنها می‌شود. کوهن^{۲۰} (۲۰۱۵) در تحقیقی به بررسی رابطه میان ابعاد تاریک وجودی افراد با عملکرد شغلی آنان پرداخته است. وی در این تحقیق اختلالات فکری و روانی، ماکیاولیسم و خودشیفتگی کارکنان را

وظیفه‌ای است (بایاتیان و همکاران، ۱۳۹۳). از جمله رفتارهایی که برای توصیف عملکرد وظیفه‌ای استفاده می‌شوند، می‌توان به نشان دادن تلاش، تسهیل عملکرد تیم و همتایان، همکاری و برقراری ارتباط اشاره کرد (کوپمنس و همکاران^۸، ۲۰۱۳).

در حال حاضر توافق کلی مبنی بر وجود ابعاد دیگر عملکرد شغلی علاوه بر بعد عملکرد وظیفه‌ای، شامل بعد عملکرد زمینه‌ای و بعد رفتار کاری معکوس نیز وجود دارد (روتوندو و سکت^۹، ۲۰۰۲؛ دالال^{۱۰}، ۲۰۰۵).

عملکرد زمینه‌ای به‌صورت رفتاری تعریف می‌شود که بر اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند. در واقع عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود (از قبیل سخت کار کردن، کمک به دیگران) که به‌طور غیررسمی در اثربخشی سازمانی تأثیر دارند ولی به‌طور رسمی به‌عنوان بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند (صادقی، ۱۳۹۱).

رفتارهای کاری معکوس را می‌توان به‌صورت رفتاری که به رفاه سازمان لطمه می‌زند، تعریف کرد. شامل رفتارهایی مانند غیبت، رفتار تکلیف‌گریز^{۱۱}، سرقت و سوء مصرف مواد مخدر است (کوپمنس و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۳).

عملکرد تطبیقی بعد دیگری از ابعاد عملکرد شغلی می‌باشد. عملکرد تطبیقی را می‌توان میزان تطبیق افراد با تغییرات در محیط یا نقش کاری خود تعریف نمود. این بعد بر وابستگی متقابل و رو به افزایش تغییرات محیط کاری و عدم قطعیت سیستم‌های کاری تمرکز دارد. پولاکوس و همکاران^{۱۳} (۲۰۰۰) مقیاسی برای اندازه‌گیری عملکرد تطبیقی ارائه دادند که آن را شاخص انطباق شغلی^{۱۴} می‌نامند. این شاخص بررسی می‌کند که آیا کارکنان، توانایی حل مشکلات به‌صورت خلاقانه در مواجهه با شرایط کاری پیش‌بینی‌نشده را دارند.

به‌طور کلی برای اندازه‌گیری ابعاد عملکرد شغلی، مقیاس‌ها و معیارهای مختلفی ارائه شده است. محدودیت‌های متعددی نیز در مقیاس‌های توسعه‌یافته اندازه‌گیری ابعاد عملکرد شغلی می‌تواند مشاهده شود. مسئله اصلی این است که هیچ‌یک از این مقیاس‌ها، به‌تنهایی قادر به اندازه‌گیری تمام ابعاد عملکرد شغلی نمی‌باشند. در نتیجه این مقیاس‌ها به‌تنهایی موفق به ارائه طیف کاملی از رفتارهای فردی در محل کار نیستند. این امر نیازمند مطالعه پژوهشگران جهت مقایسه و ترکیب مقیاس‌های مختلف و نمایش چارچوب کاملی از عملکرد شغلی است. تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه مقیاس‌هایی باید استفاده گردد پیچیده است. با توجه به اینکه ابعاد مشابه اغلب به‌طور متفاوت عملیاتی می‌شود، وظیفه دشوار تصمیم‌گیری درباره اینکه کدام‌یک از ابعاد عملکرد شغلی برای جامعه مطالعاتی،

مورد مطالعه قرار داده و تاثیر هریک را بر عملکرد شغلی کارکنان معنادار یافته است. همچنین نتایج این تحقیق نشان داده که سطح ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی و همچنین مشخصه های سازمانی بر این رابطه اثرگذار می باشد. شینز^{۲۱} (۲۰۱۵) رابطه ماکیاولیسم، رفتارهای ناکارآمد شغلی مورد مطالعه قرارداد. در این تحقیق نشان داده شد که ماکیاولیسم بر رفتارهای ناکارآمد شغلی تاثیر گذار است. رفتارهای ناکارآمد شغلی موجب کاهش رضایت شغلی و ترغیب کارکنان به ترک سازمان می شود. این موضوع باعث کاهش عملکرد شغلی در کارکنان می شود.

۴-۲- پیشینه تحقیق

میرزاپور آل هاشم و عباسی (۱۳۹۵) رابطه تعهد حرفه‌ای و ماکیاولیسم در میان دانشجویان رشته حسابداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران و کرج را مورد بررسی قراردادند. نتایج آن‌ها نشان داد که شاخصه ماکیاولیسم با سطح تعهد حرفه‌ای رابطه‌ای معکوس دارد. همچنین دانشجویان زن در مقایسه با دانشجویان مرد متعهدتر هستند و دانشجویان متأهل نیز از سطح تعهد حرفه‌ای بالاتری نسبت به دانشجویان مرد برخوردارند. از سویی نتایج حاکی از آن است که میان سن و سطح تحصیلات دانشجویان با میزان تعهد حرفه آنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرقاندوست حقیقی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی تطبیقی ماکیاولیسم میان حسابداران، حسابرسان، پزشکان و مهندسان پرداختند. نتایج نشان داد میزان ماکیاولیسم در حرفه مهندسی، پزشکی و حسابداری متفاوت است. حرفه مهندسی بیشترین میزان گرایش به ماکیاولیسم را به خود اختصاص داده است و بعد از آن حرفه حسابداری و بعد نیز حرفه پزشکی. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل تأثیرگذار بر میزان ماکیاولیسم در حرفه حسابداری شامل جنسیت، سابقه کار و شاغل بودن در بخش خصوصی می‌باشد.

بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا پرداخته‌اند. بر اساس یافته‌های پژوهش، پاسخگویی فردی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با استرس و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بنی مهد و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای رابطه میان ماکیاولیسم و ارزش‌های فرهنگی حسابداری را بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد که میزان ویژگی ماکیاولیسم و ارزش‌های فرهنگی حرفه‌ای گرابی و رعایت یکنواختی در میان حسابرسان شاغل در هر دو بخش سازمان حسابداری و مؤسسات

خصوصی حسابرسان یکسان است. اما ارزش‌های فرهنگی پنهان‌کاری و محافظه‌کاری در هر دو بخش متفاوت است. همچنین رابطه‌ای مثبت میان ویژگی اخلاقی ماکیاولیسم و ویژگی فرهنگی تمایل به پنهان‌کاری در حسابرسان هر دو بخش وجود دارد. نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که میزان تمایل به پنهان‌کاری در حرفه حسابداری متأثر از ویژگی اخلاقی ماکیاولیسم و رتبه شغلی حسابرسان است.

معزز و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با ماکیاولیسم پرداختند. این پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی ماکیاولیسم یک متغیر تعیین‌کننده در چگونگی رفتار در محیط شغلی بوده است. بطور کلی حسابداران و حسابرسانی که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته‌اند نسبت به سایر حرفه‌ها که در مطالعات پیشین بررسی شده‌اند، از ماکیاولیسم کمتری برخوردار بودند.

قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به مدل‌سازی ساختاری ویژگی‌های شخصیتی بر استرس و عملکرد شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخگویی فردی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که ویژگی شخصیتی باوجدان بودن با استرس رابطه منفی و معنی‌دار؛ با احساس پاسخگویی رابطه مثبت و معنی‌دار و ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری با عملکرد رابطه مثبت و معنی‌دار و با احساس پاسخگویی رابطه منفی و معنی‌دار دارد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه بین باوجدان بودن و استرس شغلی از طریق احساس پاسخگویی میانجیگری می‌شود. نقش میانجی پاسخگویی احساسی در رابطه بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری و عملکرد شغلی نیز تأیید شد.

دیشونگ و همکاران^{۲۲} (۲۰۱۷) در تحقیقی ارتباط بین ماکیاولیسم، اختلالات فکری روانی و خودشیفتگی و رفتار کاری معکوس را بررسی کردند. یک همپوشانی و اشتراک قابل توجهی در رابطه‌های ماکیاولیسم و اختلالات فکری روانی وجود داشت و به علاوه، ساختارهای تاریک شخصیت در رابطه با سه نوع رفتارهای محل کار (ضد تولیدی، تبعیت شهروندی، و غیراخلاقی) بررسی شد و نتایج، ارتباط قوی بین سه ساختار تاریک شخصیت با رفتار ضد تولیدی و غیراخلاقی در محل کار را نشان داد. به‌طور کلی یافته‌ها نشان داد که اندازه‌های ماکیاولیسم به‌طور قوی با اختلالات فکری روانی ارتباط دارد و نمی‌توان یک ساختار واحد را به‌تنهایی ارزیابی کرد.

والاس^{۲۳} (۲۰۱۵) در تحقیقی به بررسی رابطه میان خودشیفتگی و مهارت‌های سیاسی کارکنان با عملکرد آنان پرداخته است. نتایج این تحقیق بیانگر آن است که بین خودشیفتگی و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود داشته است. همچنین مطابق با یافته‌های این تحقیق، اثر

تعدیل گرایانه مهارت‌های سیاسی کارکنان نیز بر روی این رابطه معنادار یافت شده است.

اسمیت و لیلینفلد^{۲۴} (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی دانسته‌ها و ندانسته‌های اختلالات فکری و روانی در محیط کار پرداخته‌اند. ایشان در این تحقیق بیان می‌کنند که کارکنان با اختلالات فکری و روانی، عموماً کارکنانی با سطح عملکرد بالا بوده‌اند و جامعه‌سنجی این گروه از کارکنان، تمایل به پیشرفت فردی را در آنان افزایش داده و به‌طور غیرمستقیم منجر به بهبود عملکرد آنان می‌گردد.

ویت و اسپکتور^{۲۵} (۲۰۱۲) در تحقیقی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با واکنش‌های آنان به سیاست‌های سازمانی پرداخته‌اند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که کارکنان با سطوح مختلف ویژگی‌های شخصیتی، ادراکات متفاوتی از سیاست‌های سازمانی داشته‌اند و از این رو رابطه میان این دو عامل مورد تأیید قرار گرفته است.

شافر و وانگ^{۲۶} (۲۰۱۱) رابطه میان رفتار ماکیاولیسمی حسابرسان در برخورد با مدیریت سود را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد هرچه درجه ماکیاولیسم در حسابرسان بالا باشد، آن‌ها در برخورد با مدیریت سود خالص بی‌تفاوت هستند. اما علی‌رغم بالا بودن درجه ماکیاولیسم در میان حسابرسان، این بی‌تفاوتی در برخورد با مدیریت سود عملیاتی وجود ندارد.

پالومینو و کاناس^{۲۷} (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی اثر ماکیاولیسم بر ترک شغل در میان کارکنان بانک‌های اسپانیا پرداختند. آن‌ها دریافتند که ماکیاولیسم اثر منفی بر تمایل به ترک شغل دارد بدین معنی که هرچه میزان ماکیاولیسم افزایش یابد، میل به ترک شغل کاهش می‌یابد.

هارتمن و ماس^{۲۸} (۲۰۱۰) در پژوهش خود دریافتند، در مواقعی که مدیریت واحد تجاری از سوی جامعه برای تصمیم‌گیری‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکت تحت فشار هستند، کنترل‌کنندگان و حسابداران مدیریت از سوی مدیریت واحد تجاری، مجبور هستند تا با اعلام کسری بودجه بر نتایج آن تصمیم‌گیری‌ها تأثیرگذار باشند. در چنین مواقعی میزان ماکیاولیسم در حسابداران مدیریت افزایش می‌یابد.

۳- روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. مبانی نظری تحقیق از طریق مطالعات کتابخانه‌ای گردآوری شده است. از آنجائی که این تحقیق در یک محیط واقعی یعنی مؤسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی

انجام شده است، تحقیق از نوع میدانی محسوب می‌شود. روش نمونه‌گیری تصادفی و داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است و با استفاده طیف لیکرت اندازه‌گیری گردید. همچنین پایایی و روایی پرسشنامه از طریق روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری در این تحقیق، حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی و حسابداران شاغل در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشند و قلمرو زمانی تحقیق نیز سال ۱۳۹۵ است. در این تحقیق تعداد ۲۵۰ پرسشنامه میان حسابرسان به صورت تصادفی توزیع شد و ۲۲۰ پرسشنامه دریافت گردید. تجزیه و تحلیل‌های مربوطه از طریق نرم افزار SPSS شماره ۱۹ و Lisrel شماره ۸٫۸ انجام شده است. در مورد حجم نمونه لازم برای انجام معادلات ساختاری در میان محققان، اجماعی وجود ندارد. بعضی از محققان استفاده از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری، برای تعیین حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری پیشنهاد می‌کنند و بعضی دیگر از محققان برای انجام معادلات ساختاری حداقل حجم نمونه، که از این حداقل حجم نمونه ۲۰۰ را پیشنهاد می‌کنند. برای انجام این پژوهش از ۲۲۰ عدد پرسش‌نامه دریافتی ۲۰۰ مورد آن قابل استفاده بودند و داده‌های آن مورد تحلیل قرار گرفتند.

در این تحقیق متغیر وابسته عملکرد شغلی است که از طریق پرسشنامه کوپمنس و همکاران (۲۰۱۳) اندازه‌گیری شده است. این پرسشنامه شامل ۴۹ سؤال می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با سطوح پاسخ (به‌ندرت، گاهی، تا حدودی، اغلب و همیشه) تنظیم گردیده است. عملکرد شغلی شامل چهار مولفه‌ی عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای، عملکرد تطبیقی و رفتار کاری معکوس می‌باشد که تعداد سوالات پرسشنامه هر یک از چهار مولفه شامل عملکرد وظیفه‌ای ۱۳ سؤال، عملکرد زمینه‌ای ۱۵ سؤال، عملکرد تطبیقی ۹ سؤال و رفتار کاری معکوس ۱۲ سؤال می‌باشد. همچنین برای اندازه‌گیری متغیر مستقل یعنی مولفه ماکیاولیسم از پرسشنامه کریستی و جیس^{۲۹} (۱۹۷۴) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با سطوح پاسخ (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) ارائه شده است. متغیرهای کنترل تحقیق نیز شامل جنسیت، سن، تحصیلات، محل اشتغال، تجربه کاری و رده شغلی می‌باشد. این متغیرها براساس مبانی نظری تحقیقات گذشته انتخاب شده‌اند (اسمیت و وبستر^{۳۰}، ۲۰۱۷). متغیرهای کنترل در این تحقیق به صورت زیر اندازه‌گیری می‌شود: جنسیت: یک متغیر اسمی است که با مقدار یک و صفر نشان داده می‌شود.

جدول ۱: راهنمای شناسایی علائم اختصاری متغیرهای مدل

علامت اختصاری	شاخص
TAS	بعد عملکرد وظیفه‌ای متغیر عملکرد شغلی
STA	بعد عملکرد زمینه‌ای متغیر عملکرد شغلی
CMP	بعد عملکرد تطبیقی متغیر عملکرد شغلی
RVR	بعد رفتاری کاری معکوس متغیر عملکرد شغلی
PRF	متغیر عملکرد شغلی
MAC	ماکیاولیسم

۵-۱- بررسی روایی متغیرهای تحقیق

۵-۱-۱- تحلیل عاملی مرتبه اول برای متغیر عملکرد شغلی

در این پژوهش جهت تأیید روایی متغیرها از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. برای آزمون روایی هم‌گرا با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی باید بارهای عاملی هر متغیر بیشتر از ۰/۵ بوده و معنی‌دار نیز باشند؛ یعنی ضریب معناداری (آماره T-Value) هر متغیر بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد. از طرفی میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) نیز باید بیشتر از ۰/۵ باشد. در این راستا برخی از پژوهشگران مقدار بار عاملی و میانگین واریانس استخراج‌شده بالاتر از ۰/۴ را نیز قابل قبول می‌دانند (مگنر و همکاران، ۱۹۹۶).

نتایج تحلیل عاملی نهایی مرتبه اول متغیر برای ابعاد عملکرد شغلی در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودارهای ۱ و ۲ نشان داده شده است.

همان‌طور که در نمودارهای ۱ و ۲ مشاهده می‌شود، بعد از آزمون نهایی تحلیل عاملی و حذف سنج‌های ضعیف، بارعاملی مربوط به تمام ابعاد متغیر عملکرد شغلی بیشتر از ۰/۴ بوده و با توجه به اینکه مقدار آماره T-Value همگی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، از نظر آماری نیز معنی‌دار می‌باشند. همچنین مقدار AVE نیز برای هریک از ابعاد متغیر عملکرد شغلی محاسبه گردید که مقدار آن برای همه ابعاد متغیر مذکور بیشتر از ۰/۴ بوده و بیانگر روایی هم‌گرا این ابعاد می‌باشد. مقادیر AVE در قطر اصلی جدول ۲ نشان داده شده است. برای آزمون روایی تشخیصی نیز ماتریس توان دوم همبستگی بین ابعاد متغیر عملکرد شغلی با میزان AVE هر بعد مقایسه گردید که در جدول ۱ نمایش داده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، AVE هر بعد بیشتر از توان دوم همبستگی بین آن بعد با دیگر ابعاد می‌باشد که بیانگر روایی تشخیصی ابعاد متغیر عملکرد شغلی می‌باشد.

یک برای جنسیت مرد و صفر برای جنسیت زن. سن: یک متغیر نسبی است و عبارت است سن شناسنامه‌ای حسابرسان بر حسب سال. تحصیلات: یک متغیر رتبه‌ای است که با مقدار یک تا چهار نشان داده می‌شود. اگر پاسخ دهنده دارای مدرک تحصیلی کاردانی باشد مقدار آن یک، کارشناسی دو، کارشناسی ارشد سه و دکتری عدد چهار اختصاص داده می‌شود. محل اشتغال: یک متغیر اسمی است که با مقدار یک و صفر نشان داده می‌شود. اگر حسابرس شاغل در یکی از موسسات خصوصی حسابرسی باشد مقدار آن یک و در غیر آن صورت مقدار آن صفر خواهد بود. تجربه کاری: یک متغیر نسبی است که تعداد سنوات خدمت پاسخ دهنده را منعکس می‌نماید. رده شغلی: یک متغیر رتبه‌ای است که با مقدار ۱ تا ۵ نشان داده می‌شود. اگر پاسخ دهنده دارای رتبه شغلی حسابرس باشد مقدار آن یک، حسابرس ارشد دو، سرپرست سه، مدیر چهار و شریک عدد پنج اختصاص داده می‌شود.

۴- فرضیه‌های تحقیق

بر اساس مبانی نظری تحقیق و اهداف موردنظر از این مطالعه، فرضیه اصلی تحقیق به شرح ذیل تدوین گردیده است:

فرضیه اصلی: میان سطح ماکیاولیسم حسابرسان و عملکرد شغلی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

از آنجاکه متغیر عملکرد شغلی دارای ۴ بعد می‌باشد، لذا فرضیه‌های فرعی به صورت ذیل مطرح می‌گردد:

فرضیه فرعی اول: میان سطح ماکیاولیسم حسابرسان و بعد عملکرد وظیفه‌ای آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

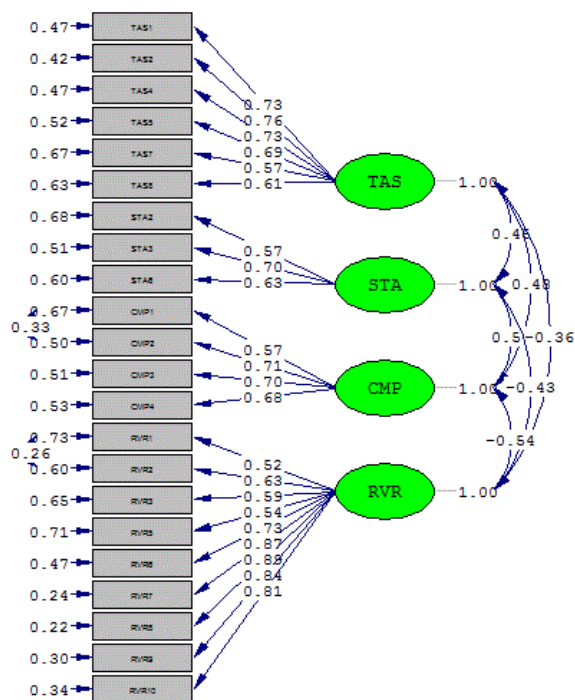
فرضیه فرعی دوم: میان سطح ماکیاولیسم حسابرسان و بعد عملکرد زمینه‌ای آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: میان سطح ماکیاولیسم حسابرسان و بعد عملکرد تطبیقی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: میان سطح ماکیاولیسم حسابرسان و بعد رفتار کاری معکوس آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

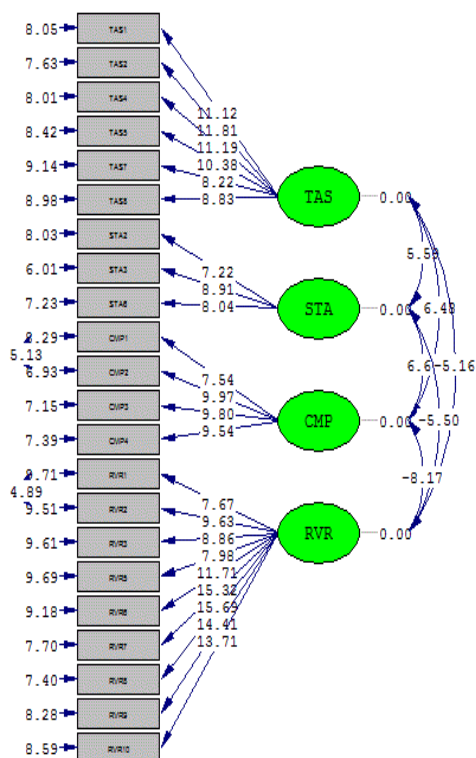
۵- یافته‌های تحقیق

از آنجاکه در این بخش، خروجی نرم‌افزار بدون تغییر آورده شده است، قبل از مشاهده خروجی نرم‌افزار، جهت شناسایی علائم اختصاری متغیرهای مکتون و مشاهده‌ای، جدول زیر ارائه شده است.



Chi-Square=366.21, df=201, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

نمودار ۱: تحلیل عاملی نهایی مرتبه اول متغیر عملکرد شغلی در حالت استاندارد



Chi-Square=366.21, df=201, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

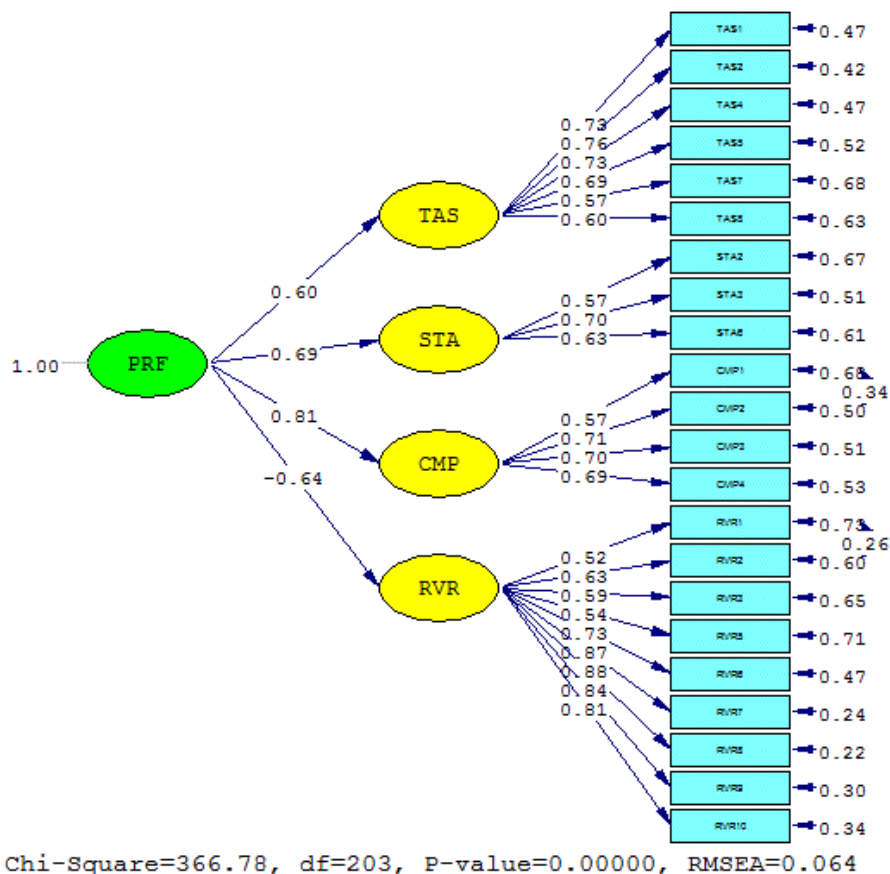
نمودار ۲: تحلیل عاملی نهایی مرتبه اول متغیر عملکرد شغلی در حالت معنی‌داری

جدول ۲: ماتریس توان دوم همبستگی بین ابعاد متغیر عملکرد شغلی و AVE

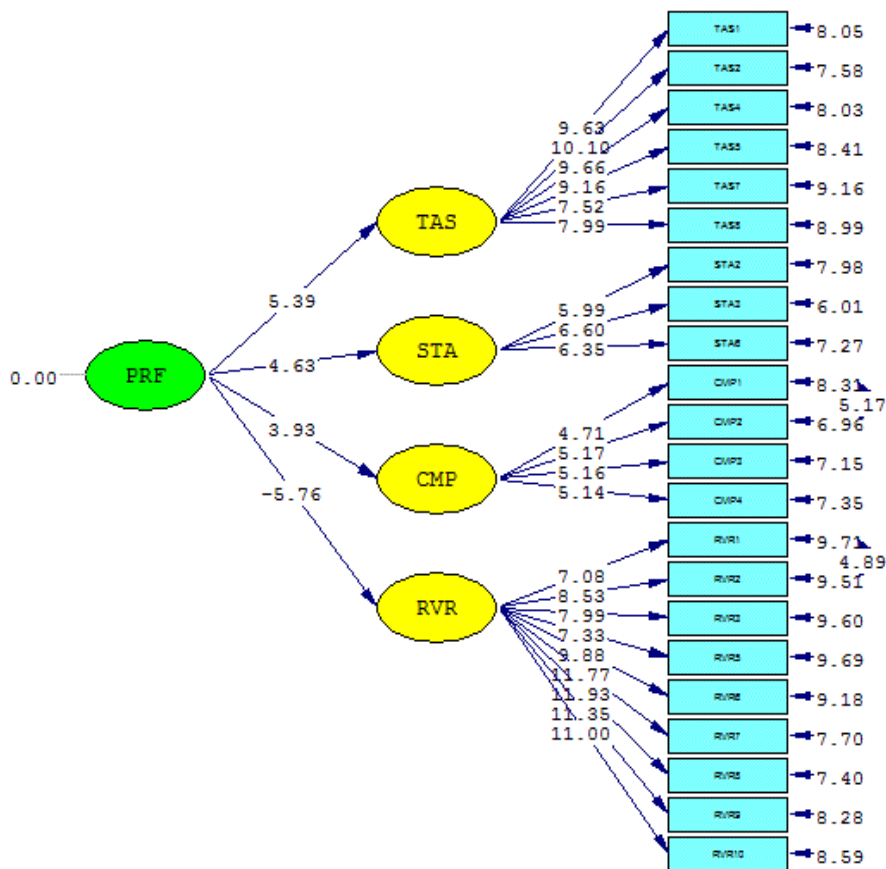
ابعاد متغیر عملکرد شغلی	عملکرد وظیفه‌ای	عملکرد زمینه‌ای	عملکرد تطبیقی	رفتار کاری معکوس
عملکرد وظیفه‌ای	۴۶۹/۰			
عملکرد زمینه‌ای	۲۰۳/۰	۴۰۴/۰		
عملکرد تطبیقی	۲۳۰/۰	۲۹۲/۰	۴۴۵/۰	
رفتار کاری معکوس	۳۰/۱۰	۱۸۵/۰	۲۵۹/۰	۵۲۸/۰

می‌شود بار عاملی مربوط به تمامی ابعاد متغیر عملکرد شغلی بیشتر از ۰/۵ بوده و از نظر آماری نیز معنی‌دار می‌باشد، چراکه آماره T-Value همگی بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از -۱/۹۶- می‌باشند. شایان‌ذکر است مقدار AVE نیز برای متغیر عملکرد شغلی برابر با ۰/۴۷۵ می‌باشد که این میزان نیز بزرگ‌تر از ۰/۴ بوده و در مجموع می‌توان گفت روایی همگرا برای این متغیر وجود دارد.

۲-۵- تحلیل عاملی مرتبه دوم متغیر عملکرد شغلی
از آنجایی که متغیر عملکرد شغلی دارای ۴ بعد مجزا (عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای، عملکرد تطبیقی، رفتار کاری معکوس) می‌باشد، باید تحلیل عاملی مرتبه دوم را نیز برای این متغیر مورد آزمون قرار داد. نتایج مربوط به تحلیل عاملی مرتبه دوم متغیر مزبور در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودارهای ۳ و ۴ ارائه گردیده است. همانطور که مشاهده



نمودار ۳: تحلیل عاملی مرتبه دوم متغیر عملکرد شغلی در حالت استاندارد

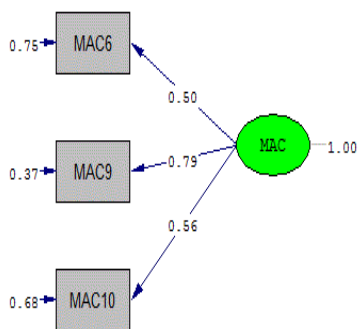


Chi-Square=366.78, df=203, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

نمودار ۴: تحلیل عاملی مرتبه دوم متغیر عملکرد شغلی در حالت معنی داری

۳-۵- تحلیل عاملی متغیر ماکیاولیسم

نتایج تحلیل عاملی نهایی متغیر ماکیاولیسم در حالت استاندارد و معنی داری پس از حذف سنجه‌های ضعیف، در نمودارهای ۲ و ۳ نشان داده شده است. نتایج تحلیل عاملی نهایی برای متغیر ماکیاولیسم، نشان می‌دهد که سؤالات باقیمانده دارای بارعاملی بزرگ‌تر از ۰/۴ بوده و آماره T-Value همگی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشند. شایان ذکر است مقدار AVE نیز برای متغیر ماکیاولیسم برابر با ۰/۳۹۶ می‌باشد که تقریباً برابر با ۰/۴ می‌باشد و می‌توان گفت روایی همگرا برای این متغیر وجود دارد.

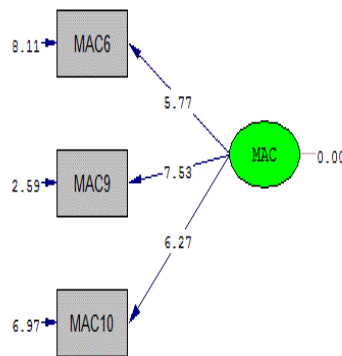


Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

نمودار ۵: تحلیل عاملی نهایی متغیر ماکیاولیسم در حالت استاندارد

جدول ۳: نتایج آزمون پایایی متغیرهای تحقیق

پایایی ترکیبی (CR)	تعداد سؤالات	نام متغیر
۰/۸۴۰	۶	بعد عملکرد وظیفه‌ای متغیر عملکرد شغلی
۰/۶۶۹	۳	بعد عملکرد زمینه‌ای متغیر عملکرد شغلی
۰/۷۶۱	۴	بعد عملکرد تطبیقی متغیر عملکرد شغلی
۰/۹۰۷	۹	بعد رفتاری کاری معکوس متغیر عملکرد شغلی
۰/۶۸۴	۳	متغیر ماکیاولیسیم



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

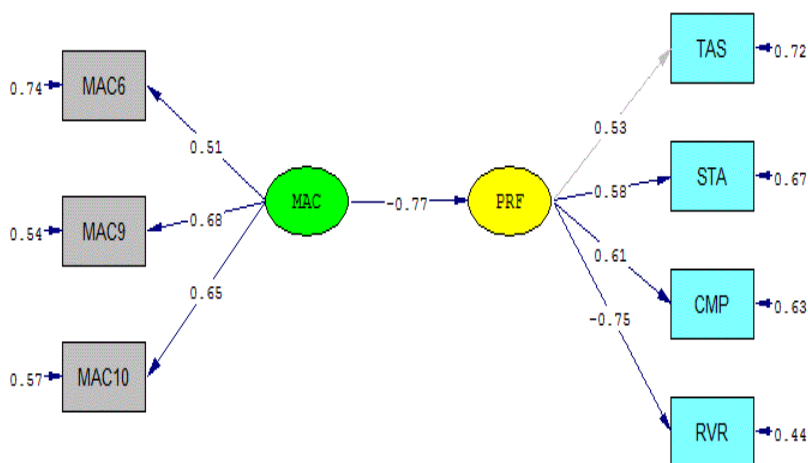
نمودار ۶: تحلیل عاملی نهایی متغیر ماکیاولیسیم در حالت معنی داری

۵-۵- آزمون فرضیه‌های تحقیق

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودارهای ۷ و ۸ نشان داده شده است. نتایج نشان می‌دهد که ماکیاولیسیم تأثیر منفی (۰/۷۷-) بر عملکرد شغلی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در ماکیاولیسیم، متغیر عملکرد شغلی به میزان ۰/۷۷ واحد و در خلاف جهت ماکیاولیسیم تغییر می‌کند. شایان‌ذکر است که این تأثیر شدید از نظر آماری نیز معنادار می‌باشد؛ چراکه آماره T-Value برابر با (۵/۸۳-) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶- کمتر می‌باشد.

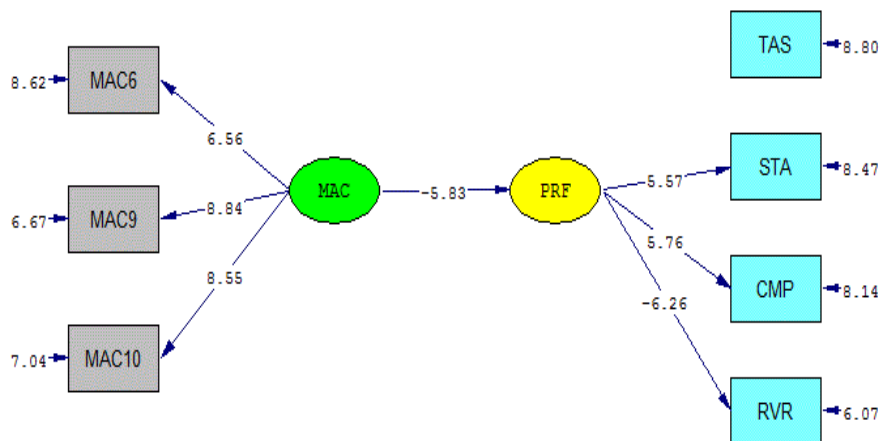
۵-۴- پایایی متغیرهای تحقیق

در این تحقیق جهت آزمون پایایی متغیرها از روش پایایی سازه استفاده گردیده است و مقدار پایایی ترکیبی (CR)، برای سؤالاتی محاسبه گردید که سنجه مناسبی برای تبیین هر متغیر به حساب می‌آیند. همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است مقدار پایایی ترکیبی (CR) به‌دست‌آمده برای متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۷ و یا نزدیک به ۰/۷ می‌باشند. از آنجاکه پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۶ نیز قابل‌قبول می‌باشد (موس و همکاران ۱۹۹۸)، بنابراین می‌توان از پایایی متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل نمود.



Chi-Square=25.38, df=13, P-value=0.02054, RMSEA=0.069

نمودار ۷: نتیجه آزمون فرضیه تحقیق در حالت استاندارد



Chi-Square=25.38, df=13, P-value=0.02054, RMSEA=0.069

نمودار ۸: نتیجه آزمون فرضیه تحقیق در حالت معنی داری

می‌توانند برای اندازه‌گیری کل الگو مورد استفاده قرار گیرند. در جدول ۴ به چند شاخص مهم سنجش برازش الگوی مفهومی که در این تحقیق مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است، اشاره می‌شود.

۵-۶- نتایج برازش الگوی مفهومی تحقیق

پس از آزمون فرضیه‌های تحقیق باید اطمینان نمود که مدل معادلات ساختاری از برازش لازم برخوردار است. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی وجود دارند که

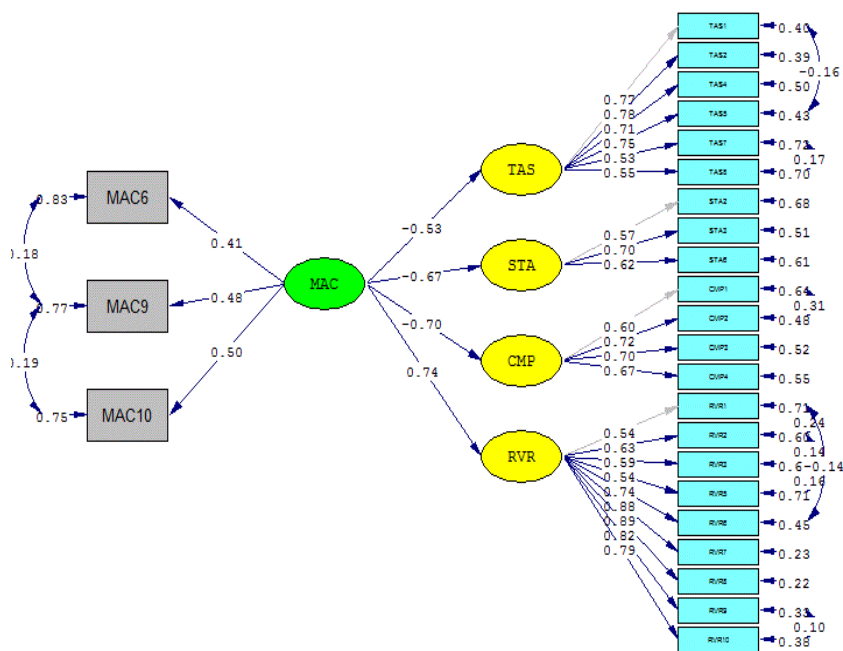
جدول ۴: نتایج برازش الگوی مفهومی تحقیق

شاخص‌های برازش الگوی مفهومی	مقادیر محاسبه شده شاخص‌ها	مقادیر توصیه شده	وضعیت برازش
Chi Square	۲۵/۳۸	—	—
Df	۱۳	—	—
Chi Square/Df	۹۵۲/۱	$\chi^2/Df \leq 3$	قابل قبول
RMSEA	۰/۰۶۹	$RMSEA \leq 0/08$	قابل قبول
GFI	۹۶/۰	$GFI \geq 0/90$	قابل قبول
AGFI	۹۲/۰	$AGFI \geq 0/90$	قابل قبول
NFI	۹۵/۰	$NFI \geq 0/90$	قابل قبول
CFI	۹۷/۰	$CFI \geq 0/90$	قابل قبول
NNFI	۹۶/۰	$NNFI \geq 0/90$	قابل قبول
RMR	۰/۰۳۹	$RMR \leq 0/05$	قابل قبول
IFI	۹۷/۰	$CFI \geq 0/90$	قابل قبول

ابعاد متغیر عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای، عملکرد تطبیقی، رفتار کاری معکوس) به صورت هم‌زمان مورد آزمون قرار گرفته است.

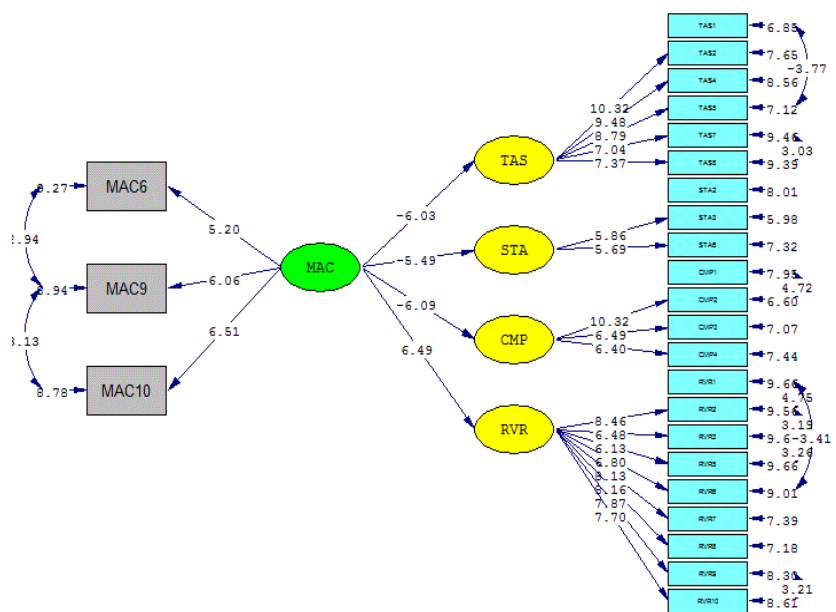
۵-۷- آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق

نتایج آزمون تأثیر ماکیاولیسم بر ابعاد متغیر عملکرد شغلی در حالت استاندارد و معنی‌داری در نمودارهای ۹ و ۱۰ نشان داده شده است. در این قسمت تأثیر متغیر ماکیاولیسم بر



Chi-Square=401.25, df=261, P-value=0.00000, RMSEA=0.052

نمودار ۹: نتیجه آزمون تأثیر ماکیاولیسم بر ابعاد متغیر عملکرد شغلی در حالت استاندارد



Chi-Square=401.25, df=261, P-value=0.00000, RMSEA=0.052

نمودار ۱۰: نتیجه آزمون تأثیر ماکیاولیسم بر ابعاد متغیر عملکرد شغلی در حالت معنی داری

آماري نیز معنادار می‌باشد؛ چراکه آماره T-Value برابر با (۰/۰۳-) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶- کمتر می‌باشد. **نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم:** ماکیاولیسم تأثیر منفی (۰/۶۷-) بر بعد عملکرد زمینه‌ای عملکرد شغلی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در ماکیاولیسم، بعد عملکرد زمینه‌ای متغیر عملکرد شغلی به میزان ۰/۶۷ واحد و در خلاف جهت

با توجه به نمودارهای فوق نتایج ذیل حاصل می‌گردد: **نتایج آزمون فرضیه فرعی اول:** ماکیاولیسم تأثیر منفی (۰/۵۳-) بر بعد عملکرد وظیفه‌ای عملکرد شغلی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در ماکیاولیسم، بعد عملکرد وظیفه‌ای متغیر عملکرد شغلی به میزان ۰/۵۳ واحد و در خلاف جهت ماکیاولیسم تغییر می‌کند. شایان ذکر است که این تأثیر از نظر

۶- بحث و نتیجه‌گیری

خصوصیات افراد در بطن شخصیت آن‌ها نهفته است و اثر عمیقی بر نحوه رفتار و عملکرد آنها می‌گذارد؛ رفتارهایی که به نوبه خود می‌تواند علت موفقیت یا شکست افراد در موقعیت‌های مختلف باشد. ماکیاولیسم یکی از قوی‌ترین پیش-زمینه‌های بروز رفتارهای غیراخلاقی می‌باشد. متأسفانه وجود این رفتارهای ماکیاولیستی می‌تواند در بسیاری از جهات، رفاه و آسایش اعضای یک سازمان را با خطر قابل توجهی مواجه سازد. شواهدی وجود دارد که رفتارهای ماکیاولی باعث بروز اعمال غیراخلاقی و تغییر شخصیت افراد می‌گردد. وجود و یا عدم وجود چنین رفتارهایی، عامل مهمی در تعیین میزان سلامت محیط کار است (اسمیت و وبستر، ۲۰۱۷). بطور کلی می‌توان گفت عملکرد کارکنان تحت تأثیر شخصیت آن‌هاست و ماکیاولیسم که به معنای به کار بردن روش‌های غیراخلاقی برای رسیدن به هدف است، تحت تأثیر ویژگی‌های اقتصادی و تاریخی و سیاسی جامعه و افراد است. بر این اساس، در این تحقیق رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفت. جهت بررسی این رابطه یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی مطرح شد. برای سنجش روایی متغیرهای تحقیق از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و جهت سنجش پایایی متغیرها از روش پایایی سازه استفاده گردید. نتایج بیانگر روایی و پایایی مناسب متغیرهای تحقیق بود. فرضیات تحقیق نیز به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری آزمون گردید. نتایج تحقیق نشان داد که ماکیاولیسم بر عملکرد شغلی تأثیر منفی دارد. این متغیر به‌عنوان یک پیش‌بینی کننده معتبر عملکرد شغلی می‌باشد. عملکرد شغلی در جهت خلاف ماکیاولیسم حرکت می‌کند. افراد با درجه ماکیاولیسم بالا، عملکرد شغلی ضعیف‌تری دارند. همچنین بین ماکیاولیسم و چهار بعد عملکرد شغلی (بعد عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای، عملکرد موقعیتی، رفتار کاری معکوس) رابطه معناداری وجود دارد. بعد رفتار کاری معکوس بیشتر از دیگر ابعاد متأثر از ماکیاولیسم می‌باشد و برخلاف دیگر ابعاد عملکرد شغلی هم‌جهت با ماکیاولیسم در حرکت است و این بعد از عملکرد شغلی که در محیط کار همواره به‌عنوان رفتاری ضد رفاه سازمان یاد می‌شود با افزایش ماکیاولیسم افزایش می‌یابد.

نتایج این تحقیق منطبق با مبانی نظری می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق با پژوهش‌های پیشین از جمله پژوهش اسمیت و وبستر (۲۰۱۷) و کوهن (۲۰۱۵) مطابقت دارد. نتایج تحقیق اسمیت و وبستر (۲۰۱۷) تحت عنوان «رابطه مدل میانجی‌گری تعدیل‌شده ماکیاولیسم، مهارت‌های سیاسی، ضعف اجتماعی و عملکرد شغلی» نشان داد مهارت‌های سیاسی و

ماکیاولیسم تغییر می‌کند. شایان‌ذکر است که این تأثیر از نظر آماری نیز معنادار می‌باشد؛ چراکه آماره T-Value برابر با (۵/۴۹-) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶- کمتر می‌باشد. **نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم:** ماکیاولیسم تأثیر منفی (۰/۷۰-) بر بعد عملکرد تطبیقی عملکرد شغلی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در ماکیاولیسم، بعد عملکرد تطبیقی متغیر عملکرد شغلی به میزان ۰/۷۰ واحد و در خلاف جهت ماکیاولیسم تغییر می‌کند. شایان‌ذکر است که این تأثیر از نظر آماری نیز معنادار می‌باشد؛ چراکه آماره T-Value برابر با (۶/۰۹-) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶- کمتر می‌باشد. **نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم:** ماکیاولیسم تأثیر مثبت (۰/۷۴) بر بعد رفتارکاری معکوس عملکرد شغلی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در ماکیاولیسم، بعد رفتارکاری معکوس متغیر عملکرد شغلی به میزان ۰/۷۴ واحد و هم‌جهت ماکیاولیسم تغییر می‌کند. شایان‌ذکر است که این تأثیر از نظر آماری نیز معنادار می‌باشد؛ چراکه آماره T-Value برابر با (۶/۴۹) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد.

۵-۸- برازش مدل تأثیر ماکیاولیسم بر ابعاد متغیر عملکرد شغلی

جدول ۵ برخی از شاخص‌های مهم برازش مدل تأثیر ماکیاولیسم بر ابعاد متغیر عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، مدل مذکور از برازش قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۵: نتایج برازش مدل تأثیر ماکیاولیسم بر ابعاد متغیر عملکرد شغلی

شاخص‌های برازش الگوی مفهومی	مقادیر محاسبه شده شاخص‌ها	مقادیر توصیه شده	وضعیت برازش
Chi Square	۴۰۱/۲۵	—	—
Df	۲۶۱	—	—
Chi Square/Df	۵۳۷/۱	≤ 3 Chi Square/Df	قابل قبول
RMSEA	۰۵۲/۰	≤ 0.08 RMSEA	قابل قبول
NFI	۹۳/۱	≥ 0.90 NFI	قابل قبول
CFI	۹۷/۰	≥ 0.90 CFI	قابل قبول
NNFI	۹۷/۰	≥ 0.90 NNFI	قابل قبول
RMR	۰۸۶/۰	≤ 0.05 RMR	قابل قبول
IFI	۹۷/۰	≥ 0.90 IFI	قابل قبول

نخستین همایش حسابداری ارزشی، دانشگاه امور اقتصادی.

* بنی مهد، بهمن، مرادزاده فرد، مهدی و اردکانی، معصومه. (۱۳۹۲). فرصت طلبی و ارزش های فرهنگی حسابداری، مدیریت فرهنگی، سال هفتم، شماره بیستم، صص ۷۱-۸۳.

* حقیقی، محمدعلی. (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی، نشر ترمه، تهران.

* رویائی، رمضانعلی، طالب نیا، قدرت اله، حساس یگانه، یحیی و جلیلی، صابر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین فلسفه اخلاق فردی و ویژگی‌های جمعیت شناختی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، حسابداری مدیریت، سال ششم، شماره ۱۶، صص ۱۵-۲۶.

* سعادت، اسفندیار. (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی، نشر سمت، تهران، چاپ نهم.

* فرقاندوست حقیقی، کامبیز، بنی مهد، بهمن و ولی لر، حیدر (۱۳۹۳)، بررسی تطبیقی ماکیاولیسم میان حسابداران-حسابرسان-پزشکان و مهندسان، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، سال ۶، شماره ۲۳، صص ۴۱-۵۳.

* فرهنگی، علی‌اکبر. (۱۳۸۸). ارتباطات انسانی، نشر رسا، تهران.

* معزز، الهه، خان حسینی، داود، نیکو نسبیتی، محمدجواد و خیری، حامد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با ماکیاولیسم، یازدهمین همایش ملی حسابداری ایران، دانشگاه فردوسی مشهد.

* میرزاپور آل هاشم، سیدمحمدجعفر، عباسی، ابراهیم. (۱۳۹۵). رابطه تعهد حرفه‌ای و ماکیاولیسم در میان دانشجویان رشته حسابداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران و کرج. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۱۱۹-۱۲۷.

* Cohen, Aaron (2015), Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs), Human Resource Management Review, 26(1), 1-17.

* Cohen, T.R., & Morse, L. (2014). Moral character: What it is and what it does. Research in Organizational Behavior, 34, 43-61.

* DeShong, H., Helle, A., and Lengel, G (2017), Facets of the Dark Triad: Utilizing the Five-Factor Model to describe Machiavellianism, Personality and Individual Differences, 105, 218-223.

* Hartmann, Frank G.H and Victor S. Mass(2010), Why Business Unit Controllers Create Budget Slack: Involvement in Management, Social

تضعیف اجتماعی با ماکیاولیسم دارای رابطه معنادار می‌باشد و در نهایت آن‌ها به وجود رابطه معنادار میان ماکیاولیسم و عملکرد اشاره کردند. همچنین کوهن (۲۰۱۵) بیان نمود رابطه معناداری میان ابعاد تاریک وجودی افراد از جمله ماکیاولیسم با عملکرد شغلی آن‌ها وجود دارد.

با توجه به نتایج تحقیق که نشان داد ماکیاولیسم به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی بر رفتار و عملکرد شغلی حسابرسان تأثیرگذار است و از آنجاکه این تأثیر منفی است، لذا جهت افزایش میزان عملکرد شغلی کارکنان و در نتیجه رشد سازمان، باید افراد از ماکیاولیسم پایینی برخوردار باشند. جذب کارکنان با درجه ماکیاولیسم بالا سبب می‌شود عملکرد افراد همسو با اهداف سازمان نبوده و کارکنان عملکرد بهینه نداشته باشند. لذا به جامعه حسابداران رسمی و مؤسسات حسابرسی و همچنین سازمان حسابرسی پیشنهاد می‌شود که در گزینش و جذب نیروی انسانی، سطح ماکیاولیسم افراد مورد سنجش قرار گیرد تا از استخدام افراد با درجه ماکیاولیسم بالا جلوگیری شود. زیرا این‌گونه افراد عملکرد شغلی خود و دیگران را در مجموعه سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهند.

در این تحقیق، پیشنهادهای زیر برای انجام تحقیقات آتی ارائه می‌گردد:

۱) بعد عملکرد زمینه ای خود به ابعاد مختلفی (همچون کارگشایی شغلی، فداکاری شغلی، تسهیل میان فردی و ..) تقسیم می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود محققان بعدی پژوهش‌هایی خود را بر بررسی عمیق این بعد عملکرد و رابطه آن با ماکیاولیسم در بین حسابرسان و حسابداران بررسی نمایند. ۲) بررسی رابطه میان نارسیم و عملکرد شغلی در میان حسابرسان. ۳) بررسی رابطه میان سه ویژگی تاریک شخصیت و رفتار کاری معکوس در میان حسابرسان.

محدویت اصلی این پژوهش استفاده از پرسشنامه است که ذاتی می‌باشد. با توجه به اینکه پرسشنامه فهم و ادراک افراد از واقعیت را می‌سنجد، نباید این احتمال را نادیده گرفت که ممکن است ادراک آنها کاملاً با واقعیت تطبیق نداشته باشد.

فهرست منابع

- * بابائیان، علی، سامانی، یوسف، کرمی، ذبیح اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رشته‌های مأموریتی ناجا، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال نهم، شماره ۳۷، صص ۹-۲۷.
- * بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۱). مطالعه ماکیاولیسم میان دانشجویان رشته حسابداری و حسابداران شاغل در حرفه،

یادداشت‌ها

- ¹ Pohjola
- ² Anaoo
- ³ Robert Hare
- ⁴ Predators among us
- ⁵ Psychopath
- ⁶ Cohen & Morse
- ⁷ Cohen
- ⁸ Koopmans
- ⁹ Rotundo & Sackett
- ¹⁰ Dalal
- ¹¹ off-task behavior
- ¹² Koopmans
- ¹³ Pulakos et al
- ¹⁴ Job adaptability index
- ¹⁵ Williams and Anderson
- ¹⁶ Podsakoff and MacKenzie
- ¹⁷ Van Scotter and Motowidlo
- ¹⁸ koopmans
- ¹⁹ Smith & webster
- ²⁰ Cohen
- ²¹ Schyns
- ²² DeShong et al.
- ²³ Wallace
- ²⁴ Smith & Lilienfeld
- ²⁵ Witt & Spector
- ²⁶ Shafer and Wang
- ²⁷ Palomino and Canas
- ²⁸ Hartmann & Mass
- ²⁹ Christie & Geis
- ^۲ Esmith & Webster

- Pressure and Machiavellianism, Behavioral research In Accounting Vol.22, No.2 pp.27- 49.
- * Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., C.W. de Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire, International Journal of Productivity and Performance Management, 62(1), 6-28.
 - * 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.
 - * Pohjola, M., (2010). Information Technology, Productivity, and Economic Growth: International Evidence and Implications for Economic Development, Oxford: University Press, Vol, No 1.
 - * Pulakos, E.D., Arad, S., Donovan, M.A. and Plamondon, K.E. (2000), "Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance", Journal of Applied Psychology, Vol. 85 No. 4, pp. 612-24.
 - * Schyns.B.(2015),dark personality in the workplace: introduction to the special issue. Applied psychology: an international review,64(1),1-14
 - * Shafer, W. and Wang, Z. (2011). Effects of ethical context and Machiavellianism on attitudes toward earnings management in China, Managerial Auditing Journal, 26(5),373.
 - * Smith, S.F., & Lilienfeld, S.O. (2013). Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns. Aggression and Violent Behavior, 18, 204-218.
 - * Smith, M. and Webster, B. (2017). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. Personality and Individual Differences, 104, 453-459.
 - * Wallace, A.S. (2015). Save yourself: The role of narcissism and political skill in the relationship between ego threat and performance-related outcomes. (Doctoral dissertation) State University of New York at Buffalo.