

اولویت‌بندی مولفه‌های بدگمانی سازمانی در شکل‌گیری شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران با تاکید بر نظریه هوش‌های چندگانه گاردنر

شهرزاد احمدی

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.
Shahrzad.sh.90@gmail.com

علیرضا معطوفی

دانشیار، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (نویسنده مسئول)
Alirezamaetooft@gmail.com

علی خوزین

استادیار، گروه حسابداری، واحد علی‌آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آبادکتول، ایران.
Khozain@yahoo.com

منصور گرکز

دانشیار، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.
M.garkaz@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۰

چکیده

هدف مطالعه حاضر اولویت‌بندی مولفه‌های بدگمانی سازمانی در شکل‌گیری شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران سازمان با تاکید بر نظریه هوش‌های چندگانه گاردنر می‌باشد. روش مطالعه حاضر آمیخته می‌باشد. در ابتدا با استفاده از روش پدیدارشناسی مولفه‌های بدگمانی سازمانی در شکل‌گیری شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران با تاکید بر نظریه هوش‌های چندگانه گاردنر با استفاده از مصاحبه شناسایی گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های ساختارنیافته در حسابداران بخش خصوصی استفاده گردیده است که ۲۰ مشارکت‌کننده تجربیاتشان را در اختیار پژوهشگران قرار دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس هفت گام کلایزی صورت گرفته است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با مشارکت‌کنندگان در بدگمانی سازمانی با ۳ مولفه و ۱۰ مفهوم، ماکیاولی‌گرایی حسابداران با ۶ مولفه و ۱۵ مفهوم و هوش‌های چندگانه گارنر با ۳ مولفه و ۱۵ مفهوم پدیدار گردیده است. در مرحله بعد با استفاده از روش سلسله مراتبی مولفه‌های شناسایی شده، اولویت‌بندی شده است. نتایج مطالعه حاضر، می‌تواند برای سازمان‌ها و حسابداران مشغول به خدمت در سازمان‌ها مفید واقع گردد و ضمن شناخت بدگمانی سازمانی و شخصیت ماکیاولیسم به رفع معضلات به وجود آمده در سازمان اقدام کنند تا در جهت اخلاق حرفه‌ای گام بردارند و از سویی شناخت انواع هوش‌های گاردنر، حسابداران را از توانمندی‌های خویش آگاه می‌سازد تا در جهت اهداف سازمانی گام بردارند.

واژه‌های کلیدی: بدگمانی سازمانی، ماکیاولی‌گرایی، حسابداران، هوش‌های چندگانه گاردنر.

۱- مقدمه

بدگمانی غریزه یا فرآیندی از فکر است که تحت تأثیر اضطراب یا ترس به حالتی غیرمنطقی و وهم‌آلود در می‌آید. افراد بدبین معمولاً فکر می‌کنند که دیگران برای آزار و اذیت آن‌ها می‌کوشند یا فکر می‌کنند که دیگران به دنبال توطئه علیه آن‌ها هستند (اندرسون، ۱۹۹۷). بدگمانی^۱ سازمانی، رفتارهای نرفته و آشکاری که پیامدهای سازمانی بااهمیتی دارند را به تصور می‌کشد. همچنین، اجزای رفتاری بدبینی سازمانی، مرتبط با سایر مفاهیم سازمانی هستند (اسلم و همکاران، ۲۰۱۵). بدگمانی سازمانی منجر به گسترش نگرش‌های منفی نسبت به حرفه در افراد می‌شود (اینس و ترنت، ۲۰۱۶). در کارکنان فاصله روانی به سازمان به وجود می‌آورد و تأثیر منفی بر کارایی سازمان دارد (جیمز و همکاران، ۲۰۲۲). آرکل و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند کارکنانی که به مسائل جامعه با دید بدبینی می‌نگرند و با سوءظن، هر پدیده رفتاری را زیر سؤال می‌برند، اندک نیستند (بوردر، ۲۰۱۵). کارکنان زمان زیادی را در سازمان‌ها سپری می‌کنند. لذا محیط سازمان، شکل‌دهنده رفتار کارکنان است (تاکور و منگالا، ۲۰۱۹). کاهش تکامل شخصی کارکنان در سازمان مادامی اتفاق می‌افتد که آنان شروع به گسترش تفکرات منفی درباره خویش و سایرین می‌کنند (روتر، ۲۰۱۶). مکوان (۲۰۲۳) بیان می‌کند بدگمانی سازمانی، بدگمانی و عدم صداقت در سازمان می‌باشد که منجر به عملکرد پایین کارکنان در سازمان می‌شود. تحقیقات نوال (۲۰۱۸) نشان داد که یکی از پیامدهای پارانوئید سازمانی شکل‌گیری شخصیت غیراخلاقی در افراد می‌باشد. یکی از شخصیت‌های غیراخلاقی در افراد، ماکیاولیسم^۲ می‌باشد.

ماکیاولیسم، به معنای به کار بردن روش‌های غیراخلاقی برای رسیدن به هدف است (ون و همکاران، ۲۰۰۵). این مفهوم از نظریه نیکولو ماکیاولی^۳ (۱۴۶۹-۱۵۲۷) فیلسوف ایتالیایی قرن پانزدهم میلادی اقتباس شده است؛ و بر این اساس دو نظریه عمده، هدف وسیله را توجیه می‌کند و صحبت کردن مطابق میل مردم، استوار است (شالفر و وانگ، ۲۰۱۱). محققین اخلاق تجاری همچنین، مفهوم ماکیاولیسم را به معنای داشتن شخصیت حيله‌گر، سرد، فرصت‌طلب و حسابگر و نیز داشتن کمترین نگرانی نسبت به معیارهای عرفی و قراردادی اخلاقی و معنوی و گرایش به انجام روش‌های غیراخلاقی و فریب کارانه است، در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی مدنظر قرار داده‌اند (روت و همکاران، ۲۰۱۷). نتایج مطالعه پیتر و چیمبا (۲۰۱۸) حکایت از

اعتقاد ماکیاولیایی‌ها به عدم صداقت در افراد و بی‌اعتمادی آنان در روابط با دیگران دارد. میائو و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی بیان می‌کنند که افراد ماکیاولیایی می‌توانند ذهن افراد را به سهولت بخوانند (وانگ و آند، ۲۰۲۴) و موقعیت‌های اجتماعی را به خوبی درک کنند و از این طریق آنان را بر اساس تمایلات درونی‌شان مورد بهره‌کشی قرار دهند. هیارموسون و دارمان (۲۰۲۰) نیز اعتقاد دارند افراد ماکیاولی در مهارت نظریه ذهن توانایی بالایی دارند. از سمتی بلکاسن و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که رفتار کارکنان در سازمان تحت تأثیر نحوه رفتارهای مدیران و یا نگرش‌های کارکنان به سازمان قرار داد که می‌تواند در الگوی رفتاری کارکنان موثر باشد. در این راستا نل و همکاران (۲۰۲۴) بیان کردند الگوی رفتاری حسابداران می‌تواند شخصیت آنان را تحت تأثیر قرار دهد.

تحقیق ایجریکان و همکاران (۲۰۱۵) در کشور آمریکا نشان داد افرادی که ماکیاولیسم‌تر هستند، ضریب هوشی بالاتری دارند. یکی از واضح‌ترین مشخصه‌های مؤثر در تفاوت‌های فردی، هوش می‌باشد. درباره مفهوم هوش^۴ تعاریف زیادی ارائه شده که از بین همه آنها می‌توان درباره تعریف زیر به اجماع نسبی رسید: هوش، استعداد یا توانایی سازگاری با موقعیت‌های تازه است (رلی و همکاران، ۲۰۱۵). سال‌های متمادی در علم روانشناسی، مهم-ترین استعداد افراد را بهره هوشی^۵ یا هوشبهر می‌دانستند و به واسطه همین نظریه که افراد یا باهوش هستند یا نیستند (ماروزکاواسکی و همکاران، ۲۰۲۳)، امر گزینش و پذیرش کارمندان انجام می‌گرفت. بر طبق این اصل، افراد همان‌گونه که به دنیا آمده‌اند، زندگی می‌کنند و کار زیادی برای ارتقای هوش آنها نمی‌توان انجام داد (بی لاش، ۲۰۰۹). گاردنر (۱۹۸۳) کتاب خود با عنوان قالب‌های ذهن را منتشر کرد و به عنوان بیانیه‌ای در رد دیدگاه هوشبهری به جهانیان عرضه نمود. به اعتقاد گاردنر، بهره‌هوشی، تعریف واحد و یکپارچه وجود ندارد که موفقیت زندگی را تضمین کند بلکه طیف زیادی از هوش در افراد وجود دارد که هر یک از آن ابعاد هوش، منجر به موفقیت در یک زمینه می‌شود. وی هوش را ناشی از افتراق‌های فردی می‌داند و بیان کرد هوش را نمی‌توان به صورت واحدی معین اندازه‌گیری کرد، بلکه به صورت ابعاد مشخص قابل سنجش است (هانیس، ۲۰۲۰).

اهمیت مطالعه حاضر از این جهت ضروری به نظر می‌رسد که ویژگی‌های شخصیتی عامل مهمی در حرفه می‌باشد. از آنجاییکه سلامت حسابداران عامل موثری در موفقیت آنان در

⁴ intelligence

⁵ IQ

¹ paranoid

² Machiavellianism

³ Niccolò Machiavelli

حرفه‌شان می‌باشد و از جهتی آنان با دارایی‌های افراد سروکار دارند و ذینفعان بر اساس گزارشات مالی حسابداران تصمیم‌گیری می‌کنند، در اینصورت از آنان انتظار می‌رود که اطلاعات دقیق و موثقی را ارائه دهند. دادن اطلاعات دقیق و موثق گزارشات مالی نیازمند سلامت روانی حسابداران است. به گونه‌ای که منجر به اعتماد آنان در جامعه شود و اگر خود حسابداران دچار بدبینی یا بدگمانی نسبت به محیط پیرامون خود (اعم از محیط سازمان، همکاران، مشتریان و غیره) شده باشند، نمی‌توانند در حرفه خود موفق شوند و گزارشات مالی قابل اعتمادی ارائه دهند. اگر در حسابداران شخصیت ماکیاولی‌گرایی نمایان شود، آنان اصول اخلاقی حرفه‌شان را زیر پا خواهند گذاشت و با توجه به تعریف ماکیاولی‌گرایی، تمایل دارند که به اهداف شخصی خودشان فکر کنند تا اهداف حرفه‌شان. آنان برای رسیدن به اهداف خود، قوانین اخلاقی را نقض می‌کنند. از سمتی بروز شخصیت ماکیاولیسم که نوعی رفتار و نگرش است که خصوصیتی مانند: دروغ‌گویی، فریب‌کاری، تفرقه‌افکنی، نقش بازی کردن، طبق میل دیگران صحبت کردن، جاه‌طلبی، جعل شخصیت واقعی، تمایل به قدرت و کنترل اوضاع به نفع خود از جمله خصوصیات افراد ماکیاولیسم می‌باشد، حسابداران را در جهت نقض قوانین سازمانی و حسابداری سوق می‌دهد. از آنجاییکه بروز شخصیت جدا از وراثتی بودن یا اکتسابی بودن، تحت تاثیر محیط قرار دارد، در اینصورت محیط بدگمانی سازمانی می‌تواند در بروز شخصیت ماکیاولیسم موثر باشد. از جهتی بدگمانی سازمانی یک نگرش منفی و بدبینانه به سازمان است که افراد گمان می‌کنند، سازمان به آنها دروغ می‌گوید، این محیط بدبینانه می‌تواند زمینه ساز شخصیت ماکیاولیسم در افراد شود. نقش هوش بر بروز رفتارهای غیراخلاقی بر کسی پوشیده نیست. همانگونه که همواره افرادی که دروغگو هستند یا می‌توانند در محیط نقش بازی کنند و یا می‌توانند به نفع خودشان از دیگران بهره‌کشی کنند (مطابق با خصوصیات افراد ماکیاولیسم) افرادی هستند که بهره‌جویی نسبتاً بالایی دارند که در آنان شخصیت ماکیاولیسم می‌تواند بارزتر گردد. اگرچه محققان در مطالعات گذشته به بررسی هوش‌های چندگانه گاردنر در حوزه حسابداری نپرداختند اما در مطالعه رفاهی بخش و محمدی (۱۴۰۲) نتیجه گرفتند ماکیاولیسم بر خشم اخلاقی حسابداران تاثیرگذار است و همچنین عیسی خانی خانسری و همکاران (۱۴۰۱) نتیجه گرفتند دانشجویان حسابداری دارای شخصیت ماکیاولیسم، هوش هیجانی بالایی دارند که بر رفتارهای اخلاقی آنان تاثیرگذار است. همچنین در مطالعه براتی و همکاران (۱۳۹۶) به این نتیجه رسیدند حسابداران ماکیاولیسم رضایت شغلی بیشتری دارند. آنان انگیزه‌های فرصت طلبانه بیشتری دارند و از هر فرصتی برای

ارتقاء شغل خود استفاده می‌کنند. مطالعه کمارعلیا و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد حسابداران ماکیاولی تمایل بیشتری به اجتناب مالیاتی و دستکاری هیجانی دارند. در واقع حسابداران ماکیاولیسم تسط بیشتری بر عواطف و احساسات دیگران دارند که می‌توانند به نفع خودشان اوضاع را مدیریت کنند. در این راستا صداق پور و همکاران (۱۴۰۰) به این نتیجه رسیدند ماکیاولیسم تاثیر معنی‌داری بر تسلط اجتماعی، دستکاری هیجانی و بیش‌نمایی سود در حسابداران دارد. نتایج مطالعه خصال و حسینی (۱۴۰۰) نشان داد بدبینی سازمانی تاثیر منفی و معناداری بر تردید حرفه‌ای عضو جامعه رسمی حسابداران دارد. همچنین نتایج بهرامی رهنما و بنی مهد (۱۳۹۸) گویای این مطلب است که هرگاه روابط بین حسابرسان در موسسات حسابرسی و مدیران آنان بهتر و با صداقت باشد، بدبینی سازمانی کاهش پیدا می‌کند و در حسابرسان تعهد حرفه‌ای و گزارش تخلفات افزایش می‌یابد. در این راستا مقدم و محمدی میمند (۱۳۹۷) نتیجه گرفتند بدگمانی سازمانی تاثیر معنی‌داری بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد. با مرور مطالعات انجام شده در ایران، مشخص گردید که بدگمانی سازمانی می‌تواند از عوامل تاثیرگذاری بر عملکرد حسابداران در سازمان‌ها باشد. با توجه به مطالب بیان شده، پژوهش حاضر درصدد پاسخ‌گویی به این سوال است که اولویت‌بندی مولفه‌های بدگمانی سازمانی در شکل‌گیری شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران سازمان با تاکید بر نظریه هوش‌های چندگانه گاردنر چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بران و سرگان (۲۰۰۸) بدگمانی سازمانی را نگرش و احساس منفی در سازمان؛ باوری که سازمان را فاقد درستی می‌داند و به بروز رفتارهای توهین‌آمیز و انتقادی، تعریف کردند. تاپکو و همکاران (۲۰۱۷) بدگمانی سازمانی را با عنوان یک نگرش هم خاص و هم کلی در نظر گرفت و توسط ویژگی‌هایی مانند ناکامی، سرخوردگی و احساسات منفی و بی‌اعتمادی نسبت به فرد، گروه، ایدئولوژی، انجمن یا نهاد اجتماعی تشریح کردند. عامری و قربانی (۲۰۱۹) بیان کردند بدگمانی سازمانی تفکری است بر اساس تجربه کاری فرد بدست می‌آید. که به عنوان نارضایتی با سازمان هم تعبیر می‌شود. دوران و همکاران (۲۰۲۰) بدگمانی سازمانی را به عنوان یک نگرش شکل گرفته توسط باور، احساسات و گرایش‌های رفتاری تعریف کردند.

بدگمانی سازمانی دارای سه بعد است. اولین بعد بدگمانی سازمانی که در آن فرد این باور را دارد که سازمان صداقت^۱ ندارد. بعد دیگر، بعد عاطفی و احساسی^۲ است که احساسات افراد را به بدگمانی سازمانی بیان می‌کند و بعد آخر گرایش به رفتار منفی^۳ و اغلب، بدخواهانه می‌باشد. تحقیقات جین (۲۰۱۶) نشان داد که این سه بعد یا عنصر نگرش بدگمانی^۴ به شدت با هم ارتباط متقابل نیز دارند. براساس مطالعات و تحقیقات موجود (ناوز و همکاران، ۲۰۱۸) می‌توان بدگمانی سازمانی را به دو دسته عوامل شخصیتی و مربوط به فرد، و عوامل مربوط به سازمان تقسیم کرد. خصیصه‌های شخصیتی، تجربی و فردی در عوامل شخصیتی تاثیرگذار هستند که مانند شخصیت‌های مستعد بدبینی، شخصیت ماکیاولی، شخصیت نوع A، شخصیت پارانویایی می‌باشد (هارت و همکاران، ۲۰۲۰). در مطالعات (نظیر؛ تاکور و منگالا، ۲۰۱۹ و ناوز و همکاران، ۲۰۱۸) بیان شد که بدگمانی سازمانی می‌تواند عکس‌المعنی به عوامل مختلف زیادی در درون سازمان باشد که تحت عنوان منابع و عوامل پیش بینی کننده بدبینی هستند. صادقانی و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که بدگمانی سازمانی یکی از ابعاد رهبری تاریک در مدیران است که می‌تواند از شخصیت سه‌گانه تاریک منشأ بگیرد. وانگین و گدکین (۲۰۱۹) نشان دادند بعد شخصیت ستیزه جو و بدگمان، بیشترین تأثیر را بر بدگمانی سازمانی دارد. کاظمی و همکاران (۱۳۹۹) دریافتند بدگمانی سازمانی با بروز رفتار انحرافی رابطه مثبت و معناداری دارد. یکی از خصوصیات اخلاقی که در چند دهه گذشته مورد توجه محققان در حوزه‌های مختلف قرار گرفته است، شخصیت ماکیاولیسم است. تعدادی از متفکرین بدگمانی را نگرشی خصومت آمیز می‌دانند و بعضی دیگر آن را مبتنی بر اندیشه‌های ماکیاولی‌گرایی می‌دانند. ماکیاولیسم تحت عنوان یک خصیصه شخصیتی تعریف می‌شود. شخصیت ماکیاولی دارای یک دیدگاه عیب جو نسبت به تمایلات افراد، مراتب افراد در درستی و صدق می‌باشد که دیدگاه بدبینی آنها نسبت به افراد منجر به ایجاد تعارض بین اشخاص در سطح بالا می‌گردد (ماریا و شازیا، ۲۰۲۰).

جهت‌گیری چنین شخصیت‌هایی، محیط اجتماعی اشخاص است. حاجی پور و همکاران (۲۰۲۲) در این باره توضیح می‌دهند به‌طور رایج محیط‌های استبدادی که اشخاص آن به توسری خوردن، گول خوردن و تن دادن به انفعال خو کرده‌اند و در حقیقت منفعل‌بودن و پذیرفتن بی‌چون و چرای وضع موجود در ذهن آنان نهادینه شده است و هم‌چنین محیط‌های ناپایمن که اشخاص از راه صداقت و راستی به هدف خود نمی‌رسند و هم‌چنین محیط‌های غیراخلاقی به‌طور رایج مستعد پرورش شخصیت «ماکیاولی» است. بلکاسن و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که شخصیت ماکیاولی‌گرایی بر روی رفتارهای ناکارآمد حسابداران و حسابرسان تأثیر مثبتی دارد. کانگیو و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه‌شان نشان دادند که حسابداری که شخصیت ماکیاولی قوی‌تری دارند تمایل کمتری به اخلاقیات در حرفه حسابداری دارند و از سمتی آنان این بی‌میلی رفتاری را در گروه رفتارهای مدیرانی می‌دانند که خود به اخلاقیات سازمانی پایبند نیستند. یوتامی و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند شخصیت حسابداران می‌تواند تمایلات حسابداران را به افشا یا عدم افشا را در پی داشته باشد که در این راستا شخصیت ماکیاولیسم یکی از شخصیت‌های تاثیرگذار بر افشای تقلب در گزارشات مالی می‌باشد. بشیری خصال و حسینی (۱۴۰۲) نشان دادند بدگمانی سازمانی تأثیر معناداری بر تردید و تعهد حرفه‌ای حسابرسان دارد. نطقی و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند تمایلات رفتاری بر ماکیاولی‌گرایی حسابداران تاثیرگذار است. رنجبر (۱۴۰۰) در پایان‌نامه خود به این نتیجه رسید شخصیت ماکیاولیسمی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار دارد و هم‌چنین تعامل شخصیت ماکیاولیسمی و هوش هیجانی و تعامل استرس نقش و هوش هیجانی نمی‌تواند به‌طور معناداری بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیرگذار باشند. عیدی پور و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند ماکیاولیسم نقش میانجی را بر پارانوئید سازمانی و بیگانگی شغلی ایفا می‌کند. صادقیان و همکاران (۱۳۹۸) دریافتند ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم بر بروز گزارشگری مالی متقلبانه تأثیر مثبت و معنادار دارد. وجود شخصیت در افراد می‌تواند مرتبط با هوش آنان باشد. در سال‌های اخیر به بهره‌های زیاد پرداخته شده است و اما در این میان گاردنر فردی بود که هوش‌های چندگانه را مطرح کرد. گاردنر (۱۹۹۰) نظریه پردازی بود که هوش را توانایی حل مسائل یا ساختن چیزی با ارزش تعریف کرد. یکی از وجوه مهم نظریه هوش‌های چندگانه، وابسته دانستن هوش به زمینه‌های محیطی است. موفقیت هر فرد در

برور و عبل (۲۰۱۵) بیان می‌کنند در میان انواع تیپ‌های شخصیتی، شخصیت «ماکیاولی» از جمله رویکردهای منفی به‌شمار می‌رود. برای تبیین علت‌های پدید آمدن چنین تیپ‌هایی، تحقیقات زیادی صورت‌نگرفته است اما در حالت کلی می‌توان به دو عامل محیط و ژنتیک اشاره نمود. از سمتی ادی پور و همکاران (۲۰۲۰) بیان می‌کنند یکی از عوامل عمده

³ negative behavior

⁴ Pessimistic attitude

¹ Honesty

² Emotional and emotional

حسابداران بتوانند از اوضاع و محیط به نفع خودشان بهره ببرند. در این راستا، تقویت کدام یک از هوش‌های چندگانه می‌تواند حائز اهمیت باشد.

با توجه به مرور پیشینه‌های خارج و داخل کشور مشخص گردید که بیشتر مطالعات به بررسی روابط کمی بین پارائونوئید سازمانی و سایر متغیرها بوده است. اگرچه با مرور پیشینه‌ها مشخص شد که بدگمانی سازمانی در رفتار و اخلاقیات تاثیرگذار است و از آنجائیکه مطالعات سومرو و همکاران (۲۰۲۲) و انریک و همکاران (۲۰۲۱) تاثیرگذاری بدگمانی سازمانی را بر شخصیت بررسی کردند، اما هیچ مطالعه‌ای مشاهده نشد که به بررسی بدگمانی سازمانی و شخصیت ماکیاولی‌گرایی پرداخته باشد و از سمتی مطالعه‌ای مشاهده نشد که نقش هوش‌های چندگانه گاردنر را در مورد بدگمانی سازمانی و شخصیت ماکیاولی‌گرایی مورد مطالعه قرار دهد. از سمتی در مطالعات پیشین به روش‌های کمی و پیمایشی بیشتر توجه شده است. در اینصورت این مطالعه با استفاده از روش کیفی پدیدارشناسی در مرحله نخست درصد شناسایی مولفه‌های بدگمانی سازمانی در شکل‌گیری شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران با تاکید بر هوش‌های چندگانه گاردنر پرداخته است که با استفاده از تجربیات کارکنان حسابداران بخش خصوصی، مولفه‌های مرتبطه را شناسایی شده است و سپس درصد اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده برآمده است.

سوال‌های پژوهش

از آنجائیکه پژوهش حاضر درصد پاسخ‌گویی به این سوال است که اولویت‌بندی مولفه‌های پارائونوئید سازمانی در شکل‌گیری شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران با تاکید بر هوش‌های چندگانه گاردنر چگونه است؟ برای دستیابی به سوال پژوهش، چهار سوال زیر مطرح گردید:

- ۱) مؤلفه‌های بدگمانی سازمانی در حسابداران کدامند؟
- ۲) مولفه‌های شخصیت ماکیاولی‌گرایی در حسابداران کدامند؟
- ۳) مولفه‌های هوش‌های چندگانه گاردنر در حسابداران کدامند؟
- ۴) اولویت‌بندی مولفه‌های شناسایی شده چگونه است؟

زندگی به میزان توسعه هوش یا هوش‌هایی بستگی دارد که برای عملکرد موفق در آن فرهنگ مورد نیاز است. بر اساس این نظریه، انسان بسیار پیچیده‌تر از آن است که صرفاً از دیدگاه نظریه‌های سنتی هوش بررسی شود. گاردنر اعتقاد دارد که هر انسان طبیعی حداقل از هشت هوش برخوردار است که این هوش‌ها عبارتند از: هوش کلامی^۱ (زبانی)، هوش ریاضی-منطقی^۲، هوش مکانی^۳ (فضایی)، هوش بدنی-جنبشی^۴، هوش بین فردی^۵، هوش درون فردی^۶، هوش هستی‌گرا^۷ و هوش موسیقایی^۸ می‌باشد (ناریا و همکاران، ۲۰۱۶).

اسچابو و برکزی (۲۰۱۷) بیان می‌کنند هر فرد در زمینه خاصی توانایی دارد که مرتبط با هوش فرد است. همچنین پرایتو و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که شخصیت و محیط، ارتباط نزدیکی با هوش دارد و فقط هوش به صورت ارثی نمی‌باشد که در این رابطه محققان بر این باورند که محیط‌های سازمانی بر شخصیت (پسایر، ۲۰۱۸) و نحوه رفتار افراد تاثیر می‌گذارند (پرایتو و همکاران، ۲۰۱۹) و از طرف دیگر نحوه رفتار و شخصیت افراد (باسلس و همکاران، ۲۰۲۳) در سازمان، مرتبط با هوش افراد (میانو و همکاران، ۲۰۱۹) است. موری (۲۰۱۷) نشان داد داشتن هوش کلامی به این دلیل با رضایت شغلی ارتباط دارد که مهارت ارتباطی با ارباب رجوع را تسهیل می‌نماید بدین معنی که کارکنان به راحتی و با مهارت‌های بالاتری می‌توانند با ارباب رجوع هم کلام شده و یا با همکاران خود ارتباط کاری مناسب‌تری برقرار نمایند. آربون و همکاران (۲۰۱۵) دریافتند بین هوش‌های چندگانه و خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به مبانی نظری پرداخته شده، می‌توان بیان کرد پارائونوئید سازمانی بر بروز رفتار و شخصیت افراد (جین، ۲۰۱۶) و از جمله شخصیت ماکیاولیسم (عیدی پور و همکاران، ۱۳۹۹؛ هارت و همکاران، ۲۰۲۰؛ بلکاسن و همکاران، ۲۰۲۲ و صدیقی و همکاران، ۲۰۲۳) تاثیرگذار است و از جهتی شخصیت افراد موثر از محیط است (برور و عبل، ۲۰۱۵) که محیط می‌تواند زمینه ساز هوش (پسایر، ۲۰۱۸) و باسلس و همکاران، ۲۰۲۳) باشد که در اینصورت محیط، شخصیت و هوش ارتباط نزدیکی باهم دارند (پرایتو و همکاران، ۲۰۱۹). در اینصورت، می‌توان این تئوری را بیان کرد که محیط بدگمانی سازمانی برای حسابداران می‌تواند محیطی را فراهم نماید که شخصیت ماکیاولیسم در آنان تقویت شود و بروز شخصیت ماکیاولیسم نیازمند داشتن هوش بالایی است تا

⁵ Interpersonal intelligence

⁶ Intrapersonal intelligence

⁷ Existential intelligence

⁸ Musical intelligence

¹ Word intelligence

² Mathematical-logical intelligence

³ spatial intelligence

⁴ Physical-kinetic intelligence

روش‌شناسی پژوهش

هر استراتژی با توجه به چگونگی گردآوری و تحلیل اطلاعات، سازماندهی مخصوص خود را دارد. در این تحقیق که شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های بدگمانی سازمانی در شکل‌گیری شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران با تاکید بر نظریه هوش‌های چندگانه گاردنر می‌باشد، از استراتژی آمیخته استفاده شده است. در مرحله اول بخش کیفی تحقیق حاضر از استراتژی پدیدارشناسی استفاده شده است چرا که این استراتژی، معنای تجارب زیسته افراد مختلف از یک پدیده یا مفهوم را توصیف می‌کند. این توصیف، شامل آنچه آن افراد تجربه کرده‌اند و نحوه چگونگی تجربه آنها می‌شود. این استراتژی اجازه بررسی دقیق‌تر در تجارب هر مشارکت‌کننده و چگونگی تفسیر آنان از تجاربشان را می‌دهد (کراس، ۲۰۰۵). در مرحله بعد از سلسله مراتبی AHP¹ برای اولویت‌بندی استفاده شده است تا از این طریق رتبه‌بندی مولفه‌های شناسایی شده انجام شود. جامعه مورد مطالعه در بخش کیفی حسابداران بخش خصوصی در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ می‌باشد. در جهت اهداف و طرح سوالات مطالعه حاضر، به منظور افزایش دانش افزایی در حوزه حسابداری و به علت میان رشته‌ای بودن موضوع مطالعه حاضر، نویسندگان تصمیم گرفتند که حسابداران را به عنوان جامعه آماری انتخاب کنند که در درون سازمان باشند و در نتیجه یک فرد در یک سازمان بررسی شود و همچنین با توجه به اهمیت و حساسیت و با توجه به در دسترس بودن افراد خبره بیشتر برای رسیدن به اشباع نظری و توزیع پرسشنامه در میان خبرگان، حسابداران بخش خصوصی انتخاب گردید.

نمونه مورد مطالعه در بخش کیفی شامل کلیه حسابداران بخش خصوصی کشور هستند که جزء منابع انسانی سطح سازمان بوده و حداقل ۵ سال و حداکثر ۱۵ سال کار در سازمان باشند. نمونه‌گیری با استفاده از روش هدفمند بوده است که با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته انجام پذیرفت که ۲۰ نفر در مصاحبه مشارکت داشتند که مصاحبه‌ها تا اشباع نظری ادامه یافت.

در ادامه برای اولویت‌بندی مولفه‌های شناسایی شده در بخش اول کیفی، پرسشنامه زوجی به صورت طیف ۹گانه لیکرت طراحی گردید که در نمونه آماری توزیع گردید. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان و کارکنان بخش خصوصی با بیش از ۱۰ سال سابقه شغلی و دارای مدرک کارشناسی ارشد و یا بالاتر در رشته حسابداری بوده است که ۱۹ نفر بعد از فیلتر کردن

و اعمال شاخص‌های مورد نظر انتخاب شدند. در بخش کیفی پدیدارشناسی از نرم افزار مکس کیودا^۲ برای کدگذاری‌ها استفاده گردید و در برای اولویت‌بندی از نرم افزار اکسپرس چویز^۳ استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

با توجه به اینکه در این پژوهش باید به «کفایت نظری و اشباع» برسیم، یعنی بررسی چند مورد آخر هیچ اطلاعات متفاوت از اطلاعات قبلی را به دست ندهد، لذا در پژوهش حاضر بعد از ۱۵ مصاحبه پژوهشگران به اشباع نظری رسیدند، اما برای اطمینان از رسیدن به نقطه اشباع نظری ۲۰ مصاحبه صورت گرفته است. که از ۲۰ مشارکت‌کننده که مصاحبه شده‌اند، ۱۸ نفر مرد و ۲ نفر دیگر زن بودند.

در این مطالعه در روش پدیدارشناسی از هفت گام کلایزی استفاده گردیده است. در گام اول همه اطلاعات نوشته شده مربوط به مصاحبه‌ها مرور و بعد متن هر مصاحبه به صورت مجزا از یکدیگر تایپ و پیاده سازی شدند. در گام دوم متن مصاحبه‌ها به دقت بررسی گردید و جملاتی که به نظر پژوهشگران مرتبط با پدیده مورد نظر تشخیص داده شد، کدگذاری شد. به عنوان نمونه در متن مصاحبه‌ای که در زیر آمده است، واحدهای معنایی به صورت زیر خط دار برجسته شده‌اند. لازم به ذکر است سوالات پرسیده شده از مشارکت‌کنندگان در مورد پدیده بدگمانی سازمانی، شخصیت ماکیاولی و هوش‌های چندگانه گاردنر در ضمیمه آمده است.

"... بله پیش آمده به خاطر اشتباهاتی که مدیران داشتند و تصمیمات نا به جا و نابخردانه‌ای که گرفتند باعث شده که حقوق همکاران حسابدار تضعیف گردد و به پیکره سازمان هم ضرر وارد شود که منجر به خطرانی برای خود سازمان گردید و خود مدیران هم اقرار کردند که ما این سیاستی را که در پیش گرفتیم ایراد داشته و اصلاح کردند. مدیران به کارمندان جواب نمی‌دهند و فکر می‌کنند که خودشان در بهترین حالات تصمیم می‌گیرند. من اگر به پول این کار نیاز نداشتم سازمان را ترک می‌کردم به نظرم کار آزاد بهتره هم نوکر خودت هستی و هم ارباب خودت...."

در گام سوم به ایجاد معانی صورت بندی شده پرداخته شد. برای نمونه، بر اساس واحدهای معنایی برجسته شده در متن مصاحبه‌های پارانوئید سازمانی، مانند جمله:

³ EXPERTCHOICE

¹ Analytical Hierarchy process

² MAXQDA

شغل غیردولتی» و «نارضایتی در محیط کار» در یک مجموعه قرار گرفته اند و تحت عنوان مولفه «عدم رضایت حرفه‌ای» نام‌گذاری شدند.

در گام پنجم از تجزیه و تحلیل، همه مؤلفه‌ها به صورت توصیف جامعی از پدیده مورد نظر ترکیب شدند. در گام ششم، ابتدا واکنش مصاحبه شونده‌گان نسبت به نتایج بدست آمده، بررسی شد. سپس جملات، عبارات و مضامین زائد و دارای ابهام که باعث تضعیف توصیف کلی و مفاهیم آن می‌شدند، شناسایی و از ساختار کلی حذف شد. در جدول‌های ۲، ۳ و ۴ تمامی مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بدگمانی سازمانی، شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران و هوش‌های چندگانه‌گاردنر کارکنان از متن مصاحبه‌ها ارائه گردیده است. در گام هفتم، اعتبارسنجی یافته‌های پژوهش انجام شد. درحقیقت، بررسی روایی و پایایی جزء مبانی مهم پژوهش کیفی از نوع پدیدارشناسی است. در روش کلاسی، سنجش اعتبار از طریق خود مصاحبه شونده‌گان انجام شد. به این صورت که یافته‌های ناشی از مصاحبه‌ها، در اختیار ۲۰ مصاحبه شونده‌گان قرار گرفت و از طریق مباحثه با آنها، سنجش اعتبار صورت پذیرفت. در این پژوهش، همه مصاحبه شونده‌گان، رضایت خود را از نتایج استخراج شده حاصل از مصاحبه با آنها که نشانگر دیدگاه‌ها، تجارب و تخصص‌شان نسبت به بدگمانی سازمانی در شکل‌گیری شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران با تاکید بر هوش-های چندگانه‌گاردنر بود، اعلام کردند.

"... من کارم را دوست دارم اما محیط کاری را زیاد دوست ندارم چون اگر مشکلی در کارم به وجود آید جرات ندارم به مدیر بگویم چون همیشه ایشان از کاه کوه می سازد و به جای حل مشکل من را مقصر می داند..." به صورت عبارت "نارضایتی از محیط شغلی"

و همچنین واحدهای معنایی برجسته شده در متن مصاحبه شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران، مانند جمله:

"...از نظر من همیشه همیشه پایبند به اصول کاری و حرفه‌ای بود چون یک جاهایی باید برای مصحلت خودت و کارت یکسری کارهایی انجام بدهی..." به صورت عبارت "عدم پایبندی به اصول و قوانین حرفه‌ای"

و همچنین واحدهای معنایی برجسته شده در متن مصاحبه برای هوش‌های چندگانه‌گاردنر، مانند جمله:

"...من احساس هوش میان فردی بیشتری دارم چونکه به راحتی می توانم رابطه خود را با دیگران حفظ کنم حتی اگر از کسی خوششم بیاید به راحتی می توانم او را نگه دارم..." به صورت عبارت "هوش میان فردی"

در گام چهارم مفاهیم احصاء شده مشابه در مرحله قبلی، باتوجه به ماهیت خود، در مجموعه واحدهایی قرار گرفته و عنوان مناسبی که قابلیت پوشش تمامی مفاهیم یک مجموعه را داشته باشند، برای آن مجموعه در نظر گرفته شد. به عنوان نمونه، مفاهیم «نارضایتی شغلی»، «تمایل به ترک سازمان»، «تمایل به

جدول ۱. ساختارکلی پدیده پارائوئید سازمانی (مولفه و مفاهیم بدگمانی سازمانی حسابداران)

مؤلفه	مفاهیم	کدها
عدم رضایت حرفه‌ای	نارضایتی از محیط شغلی	نارضایتی در سازمان - تمایل به ترک سازمان - تمایل به شغل غیردولتی - نارضایتی در محیط کار.
	فشار شغلی	استرس شغلی - عدم رضایت از شغلی خود - غیب‌های متوالی.
	سکوت سازمانی	عدم بیان ایده‌ها و نظرات - انتقال ندادن اطلاعات به مدیران ناشی از ترس و اضطراب - بی‌توجهی به مشکلات و مسائل.
رهبری مسموم مدیران	بی‌عدالتی	بی‌توجهی به کارمندان - پارتی بازی - عدم توجه به شایسته‌سالاری - شفاف نبودن پاداش‌ها - آزادی عمل فراقانونی در مدیران ارشد.
	فرسودگی شغلی	خستگی ذهنی و هیجانی - عدم اشتیاق به سازمان - عدم مشارکت در تصمیم‌گیری سازمان - فشارهای روانی از جانب مدیران.
شعاری بودن قوانین و مقررات‌های سازمان	خودشیفتگی مدیران	به رخ کشیدن افتخارات خودشان - نپذیرفتن انتقاد سازنده - تمایل به تمجید و تحسین.
	بی‌اعتمادی به سازمان	بدبینی و سوءظن کارکنان - بی‌نظمی و هرج و مرج - کاغذبازی - فریب دادن کارمندان.
مقررات‌های سازمان	عدم توجه به مقررات و قوانین ابلاغ شده	عدم توجه به اهداف سازمان - نادیده گرفتن اخلاق - نادیده گرفتن نظم و قوانین در امور - نبود تقسیم کار مناسب.
	بی‌توجهی به شفاف‌سازی	عدم پاسخ‌گویی - فساد اداری - مبهم بودن میزان دریافتی حقوق و دستمزدها - آگاه نبودن از نظام بودجه‌ای سازمان.
	بی‌توجهی به قابلیت‌های قانون در ارتقاء رفتار سازمان	نادیده گرفتن ذی‌نفعان - وجود تعارض منافع - عدم گزارشگری تخلف - افزایش فساد اخلاقی - نادیده گرفتن مسئولیت اجتماعی.

جدول ۲. ساختار کلی پدیده شخصیت ماکیاولی گرای (مؤلفه‌ها و مفاهیم شکل‌گیری شخصیت ماکیاولی گرای حسابداران)

مؤلفه	مفاهیم	کدها
منفعت‌گرایی افراطی شخصی	ترجیح منافع شخصی بر منافع عمومی.	سوءاستفاده از سازمان برای عملکرد مطلوب شغلی - توافق‌پذیری برای نفع شخصی - خودخواهی در کسب موفقیت شغلی - بی‌تفاوتی در نگرش اطرافیان نحوه کسب موفقیت‌های شغلی.
	بی‌توجهی به گزارشگری اجتماعی	شفاف نبودن گزارشگری مسئولیت اجتماعی - اهمیت ندادن به ذی‌نفعان - در نظر نگرفتن منافع جامعه - عدم توجه به بهبود گزارشگری غیرمالی.
	مدیریت سود فرصت - طلبانه	تلاش برای پاداش بیشتر - تلاش در جهت برقراری روابط سیاسی - سندسازی - بی‌توجهی در گزارشات مالی محرمانه.
قابل اتکا نبودن گزارش‌های مالی	عدم تردید حرفه‌ای حسابداران	نادیده گرفتن اصل اهمیت - بیشتر نشان دادن هزینه‌ها - عدم قضاوت درست در شرایط ابهام - دست‌کاری در اطلاعات حسابداری.
	عدم شفافیت گزارشات مالی	تقلب - افشاء نکردن تمامی حقایق در گزارش‌های مالی - فریبکاری عمدی - عدم استدلال‌های اخلاق حرفه‌ای.
	فرصت انجام رفتارهای غیراخلاقی	دستکاری در گزارش‌های مالی - جامع نبودن گزارش‌های مالی - عدم پاسخ‌گویی در مصرف منابع و مصارف - عدم ارائه افشاء و اطلاعات مالی به جامعه.
عدم توانایی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حرفه‌ای	بی‌توجهی به ارزیابی عملکرد اخلاقی در سازمان	قبول رشوه - بی‌توجهی به درستکاری - عدم هراس از مدیریت برای دریافت هدیه - پشتیبانی همکاران از رفتارهای غیراخلاقی - فرصت طلبی شغلی.
	توبیخ بی‌علت - فشارهای روانی سازمانی - پرداخت نکردن پاداش‌های وعده داده شده - تضاد اخلاقی در سازمان - اطاعت از مافوق برای تخلف - نبود نظارت مناسب در سازمان.	
بی‌توجهی به رسالت و هویت حرفه حسابداری	عدم صلاحیت حرفه‌ای	تظاهر به داشتن تجربه - بی‌توجهی به کیفیت گزارشگری مالی - نداشتن آموزش‌های کاربردی مالی در دوران تحصیلات دانشگاهی - تضاد بین آموزش‌های دانشگاهی و محیط کاری.
	عملکرد ضعیف	مطلوب نبودن عملکرد مالی - بی‌توجهی به جلب رضایت عمومی - نداشتن درک مناسب از حرفه حسابداری - بی‌توجهی به وظیفه شناسی.
نادیده گرفتن استانداردها و قوانین گزارشگری مالی	گزارشگری متقلبانه	دستکاری حرفه‌ای - پایبند نبودن به تعهد حرفه‌ای - سودجویی و کسب منفعت.
	نادیده گرفتن اهداف گزارشگری	بی‌توجهی حسابداران به بیان صادقانه - عدم توجه حسابداران به بهبود افشاء - بی‌توجهی حسابداران به اطلاعات سودمند برای تصمیم‌گیرندگان - عدم ارائه اطلاعات مفید حسابداری در خصوص منابع و مصارف بودجه - عدم پایبندی حسابداران به استانداردهای حسابداری.
موربانه‌های مالی	بی‌تفاوتی در گزارشگری	طرفه رفتن از مسئولیت‌پذیری - عدم قضاوت اخلاقی - هم‌راستا اهداف گزارشگری با استانداردهای حسابداری.
	اعمال توطئه آمیز	باور به نسبی‌گرایی اخلاق - جامعه ستیزی - فراقتنی - پنهان‌کاری.

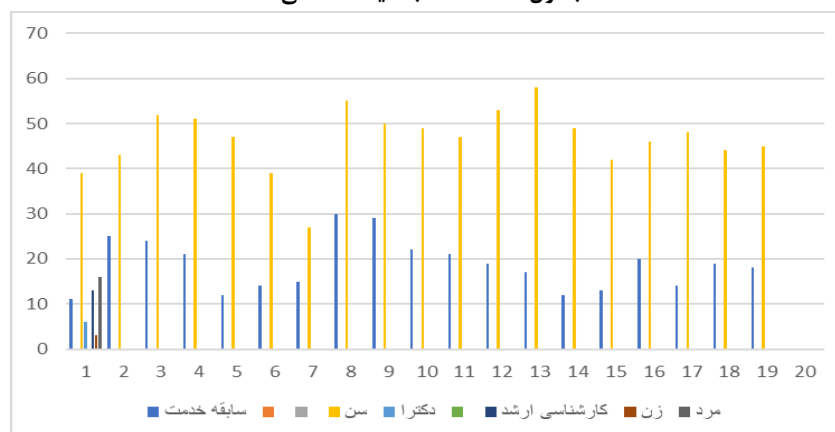
جدول ۴ نشان می‌دهد که از میان پاسخ‌دهندگان، ۱۶ نفر مرد و ۳ نفر زن بودند. همچنین ۱۳ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند که نشان دهنده تحصیلات تکمیلی پاسخ‌دهندگان است. ۶ نفر در ۳۹ تا ۴۲ سال سن داشتند که نشان دهنده بازده سنی مناسب برای پاسخ‌گویی است و همچنین ۹ نفر بین ۱۱ تا ۱۴ سال سابقه خدمت در استان مازندران را داشتند که نشان دهنده انتخاب مناسب این افراد بر اساس سابقه خدمت در شغل می‌باشد. مؤلفه‌های مربوط به شاخص‌های بدگمانی سازمانی، شخصیت ماکیاولی بر اساس تحلیل سلسله مراتبی در نرم افزار اکسپرت - چویس اولویت بندی شده است. با توجه به محدودیت - های این نرم افزار، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مربوطه به صورت زیر کدگذاری شده است.

در پدیده هوش‌های چندگانه گاردنر به بررسی هریک از هوش‌های نه‌گانه گاردنر در حسابداران دارای شخصیت ماکیاولی - گرای در سازمان امور مالیاتی پرداخته شد. در این راستا صرفاً به بررسی مصاحبه‌شوندگان بر اساس هریک از معیارهای نه‌گانه هوش‌های گاردنر پرداخته شد به این معنا که در کارکنان حسابداری که شخصیت ماکیاولی‌گرای دارند کدامیک از هوش‌های نه‌گانه گاردنر در آنان وجود دارد. بر این اساس مؤلفه و زیرمؤلفه پدیده شناسایی گردید. در گام بعدی پرسشنامه‌های زوجی مربوط به بدگمانی سازمانی، شخصیت ماکیاولی و هوش‌گاردنر در اختیار ۱۹ نفر از خبرگان در رشته حسابداری قرار گرفت که ویژگی‌های جمعیت شناختی ایشان در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۳. ساختار کلی پدیده هوش‌های چندگانه گاردنر (مولفه و مفاهیم هوش‌های چندگانه گاردنر در شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران)

مفهوم	مولفه
هوش کلامی-زبانی	توانایی درست استفاده کردن از کلمات- علاقمندی به نوشتن- علاقمندی به زبان دوم- علاقمندی به خواندن کتب‌های رمان- توانایی انتقال اطلاعات با کلام- توانایی استدلال کلامی.
هوش بین فردی	توانایی نفوذ در دیگران- توانایی درک احساسات دیگران- پیش‌بینی رفتار دیگران- توانایی قانع کردن دیگران- علاقمندی به مشارکت گروهی.
هوش منطقی-ریاضی	توانایی حل مسئله- استدلال‌های قانع‌کننده- علاقمندی به ریاضیات و اعداد- علاقمندی به بازی‌های فکری.

جدول ۴. اطلاعات جمعیت‌شناختی

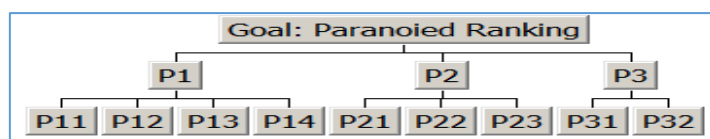


جدول ۵. کد گذاری معیارها و شاخص‌های مربوطه

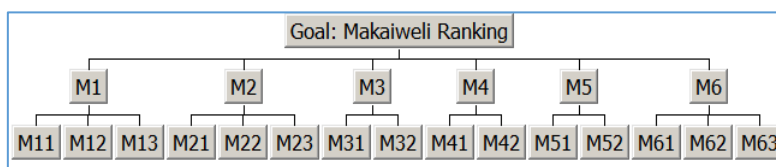
کد مؤلفه	مؤلفه	کد شاخص	شاخص	مفهوم
P11	نارضایتی از محیط شغلی	P1	عدم رضایت حرفه‌ای	بدگمانی سازمانی
P12	فشار شغلی			
P13	سکوت سازمانی			
P14	بی‌عدالتی			
P21	فرسودگی شغلی	P2	رهبری مسموم مدیران	
P22	خودشیفتگی مدیران			
P23	بی‌اعتمادی به سازمان			
P31	عدم توجه به مقررات و قوانین ابلاغ شده	P3	شعاری بودن قوانین و مقررات های سازمان	
P32	بی‌توجهی به قابلیت های قانون در ارتقاء رفتار سازمان			
M11	ترجیح منافع شخصی بر منافع عمومی	M1	منفعت‌گرایی افراطی شخصی	
M12	بی‌توجهی به گزارشگری اجتماعی			
M13	مدیریت سود			
M21	عدم محافظه‌کاری	M2	قابل اتکا نبودن گزارش های مالی	
M22	عدم تردید حرفه‌ای			
M23	عدم شفافیت			
M31	فرصت رفتارهای غیراخلاقی	M3	عدم توانایی در تصمیم‌گیری های اخلاق حرفه‌ای	
M32	بی‌توجهی به ارزیابی عملکرد اخلاقی در سازمان			
M41	عدم صلاحیت حرفه‌ای	M4	بی‌توجهی به رسالت و هویت حرفه‌ی حسابداری	
M42	مفید نبودن در عملکرد حرفه‌ای			

مفهوم	شاخص	کد شاخص	مؤلفه	کد مؤلفه
	نادیده گرفتن استانداردها و قوانین گزارشگری مالی	M5	گزارشگری متقلبانه	M51
			نادیده گرفتن اهداف گزارشگری	M52
	موربانه های مالی	M6	بی تفاوتی در گزارشگری	M61
			ذهنی گرایی توطئه آمیز	M62
			فساد مالی	M63

گام اول: ترسیم مدل و درخت سلسله مراتبی پژوهش



شکل ۱. ترسیم درخت سلسله مراتبی پژوهش در نرم افزار اکسپرت چویس برای مؤلفه های شاخص های بدگمانی سازمانی در حسابداران



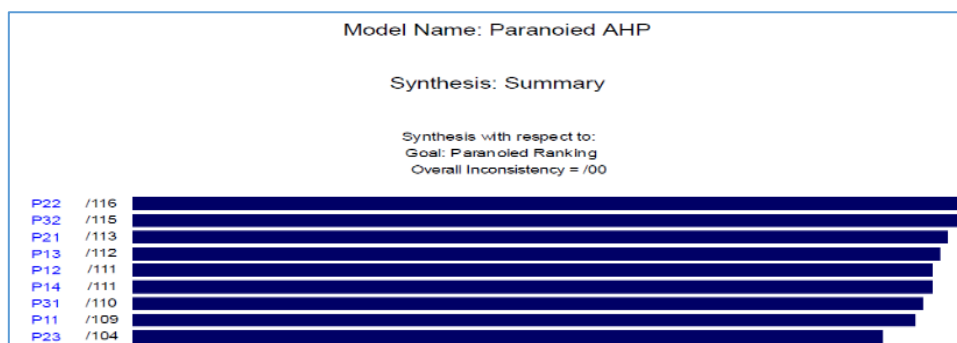
شکل ۲. ترسیم درخت سلسله مراتبی پژوهش در نرم افزار اکسپرت چویس برای مؤلفه های شاخص های شخصیت ماکیاولی گرایی در حسابداران

گام دوم: محاسبه وزن شاخص ها و مؤلفه ها

وزن مؤلفه ها و شاخص ها بر اساس نتایج جدول ۶ و ۷ محاسبه و استخراج شده است.

گام سوم: تلفیق وزن شاخص ها و مؤلفه ها اولویت بندی مؤلفه ها بر اساس امتیاز نهایی

نتایج جدول ۷. اولویت بندی مؤلفه های مربوط به شاخص های شخصیت ماکیاولی گرایی را نشان می دهد.



شکل ۳. تلفیق وزن شاخص ها و مؤلفه های بدگمانی سازمانی و اولویت بندی مؤلفه ها بر اساس امتیاز نهایی در نرم افزار اکسپرت چویس

جدول ۷. اولویت‌بندی مؤلفه‌ها بر اساس امتیاز نهایی

اولویت	امتیاز تلفیقی (نهایی)	عنوان مؤلفه
۱	۰/۰۷۱	مؤلفه بی تفاوتی در گزارشگری از شاخص موربانه های مالی
۲	۰/۰۷	مؤلفه گزارشگری متقلبانه از شاخص نادیده گرفتن استانداردها و قوانین گزارشگری مالی
۲	۰/۰۷	مؤلفه ذهنی‌گرایی توطئه‌آمیز از شاخص موربانه های مالی
۳	۰/۰۶۹	مؤلفه نادیده گرفتن اهداف گزارشگری از شاخص نادیده گرفتن استانداردها و قوانین گزارشگری مالی
۴	۰/۰۶۸	مؤلفه فساد مالی از شاخص موربانه های مالی
۵	۰/۰۶۷	مؤلفه عدم تردید حرفه ای از شاخص قابل اتکا نبودن گزارش های مالی
۵	۰/۰۶۷	مؤلفه عدم شفافیت از شاخص قابل اتکا نبودن گزارش های مالی
۵	۰/۰۶۷	مؤلفه بی توجهی به ارزیابی عملکرد اخلاقی در سازمان از شاخص عدم توانایی در تصمیم‌گیری های اخلاق حرفه ای
۵	۰/۰۶۷	مؤلفه عدم صلاحیت حرفه ای از شاخص بی توجهی به رسالت و هویت حرفه حسابداری
۵	۰/۰۶۷	مؤلفه مفید نبودن در عملکرد حرفه ای از شاخص بی توجهی به رسالت و هویت حرفه حسابداری
۶	۰/۰۶۴	مؤلفه عدم محافظه کاری از شاخص قابل اتکا نبودن گزارش های مالی
۷	۰/۰۶۲	مؤلفه ترجیح منافع شخصی بر منافع عمومی از شاخص منفعت‌گرایی افراطی شخصی
۷	۰/۰۶۲	مؤلفه مدیریت سود از شاخص منفعت‌گرایی افراطی شخصی
۷	۰/۰۶۲	مؤلفه فرصت رفتارهای غیراخلاقی از شاخص عدم توانایی در تصمیم‌گیری های اخلاق حرفه ای
۸	۰/۰۶۱	مؤلفه بی توجهی به گزارشگری اجتماعی از شاخص منفعت‌گرایی افراطی شخصی

بحث و نتیجه‌گیری و مقایسه

هدف مطالعه حاضر اولویت‌بندی بدگمانی سازمانی در شکل‌گیری شخصیت ماکیاولی‌گرایی حسابداران با تاکید بر نظریه هوش‌های چندگانه گاردنر می‌باشد. مطالعه حاضر به روش آمیخته صورت گرفته است. در مرحله نخست از روش پدیدارشناسی و سپس از تکنیک دلفی و اولویت‌بندی استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با مشارکت‌کنندگان در بدگمانی سازمانی با ۳ مؤلفه و ۱۰ مفهوم، ماکیاولی‌گرایی حسابداران با ۶ مؤلفه و ۱۵ مفهوم و هوش‌های چندگانه گارنر با ۳ مؤلفه و ۱۵ مفهوم پدیدار گردیده است. در مرحله بعد با استفاده از روش سلسله‌مراتبی مؤلفه‌های شناسایی شده، اولویت‌بندی شده است.

در جهت پاسخگویی به سوال اول مطالعه حاضر، نتایج حاصل از کدگذاری مصاحبه‌ها، ۳ مؤلفه و ۱۰ زیرمؤلفه را به عنوان مؤلفه‌های بدگمانی سازمانی در حسابداران بخش خصوصی کشور شناسایی شد. مؤلفه عدم رضایت حرفه‌ای که این مؤلفه به صورت زیر مؤلفه‌های «نارضایتی از محیط شغلی»، «فشار شغلی»، «سکوت سازمانی» و «بی‌عدالتی» پدیدار گردید. مؤلفه رهبری مسموم که این مؤلفه به صورت زیر مؤلفه‌های

«فروسدگی شغلی»، «خودشیفتگی مدیران» و «بی‌اعتمادی به سازمان» پدیدار گردید. و همچنین مؤلفه شعاری بودن قوانین و مقررات‌های سازمان که این مؤلفه به صورت زیر مؤلفه‌های «عدم توجه به مقررات و قوانین ابلاغ شده»، «بی‌توجهی به شفاف-سازی» و «بی‌توجهی به قابلیت‌های قانون در ارتقاء رفتار سازمان» پدیدار گردید. کورن و سادا (۲۰۱۸) معتقدند بدگمانی سازمانی، نگرشی پیچیده بوده که در برگزیده جنبه‌های رفتاری، عاطفی و شناختی می‌باشد و به افزایش بی‌اعتمادی و فرسودگی شغلی منجر می‌شود. وکونویس و هنجیکل (۲۰۱۸) و برگ و همکاران (۲۰۱۶) معتقدند فشارهای شغلی و بی‌عدالتی‌های سازمان زمینه‌ساز نارضایتی از محیط شغلی می‌باشد. نتایج مطالعه یونسو (۲۰۱۹) نشان داد در اروپا ۳۵ درصد از کارکنان ار فشار شغلی رنج می‌برند و به عقیده آنها، فشار شغلی سلامت روانی آنها را به خطر انداخته است. از سمتی مطالعه سونی و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد بی‌عدالتی‌ها در سازمان منجر به فساد کارکنان می‌گردد. کارکنانی که فساد سازمانی را تجربه کردند تمایلی به سکوت سازمانی دارند. لوبریک (۲۰۱۹) معتقد است سازمان‌ها نقش مهمی در بروز رفتارهای درست یا نادرست کارکنان دارند. سازمان‌های بدگمان عامل موثری در عدم توجه

سازمانشان، شفافیت گزارش‌های مالی را در نظر نمی‌گیرند. معزز و همکاران (۱۳۹۴) نتیجه گرفتند حسابداران دارای شخصیت ماکیاولی بالا می‌توانند منجر به ایجاد خط و نقض درستکاری شوند که همین امر منجر می‌گردد تا هویت حرفه‌ای حسابداری دچار تزلزل گردد. از سمتی نتایج مطالعه ماریا و شازیا (۲۰۲۰) و اکیزل و بولی (۲۰۲۱) نشان داد حسابدارانی که شخصیت ماکیاولی بالایی دارند دچار عدم صلاحیت حرفه‌ای می‌شوند که می‌تواند عملکرد حسابداران را کاهش دهد. لیزی (۲۰۱۸) معتقد است یکی از راه‌های مقابله با فساد مالی، گزارش‌دهی حسابداران در سازمان است. در واقع ما نیازمند حسابدارانی هستیم که فساد مالی را درک می‌کنند و فعالیت‌های غیراخلاقی را به افراد درون یا برون سازمان گزارش می‌کنند. اگر حسابداران نسبت به گزارشات مالی بی‌تفاوت باشند، بی‌شک زمینه ساز تقلب‌های مالی و فساد مالی خواهد شد. پرسون (۲۰۱۹) نشان داد حسابدارانی که شخصیت ماکیاولی بالاتری دارند، بیشتر دچار فساد مالی می‌شوند. نتایج حاصل از شناسایی مولفه‌های مطالعه حاضر، اگرچه در مولفه‌های مطالعه مشابهی مشاهده نشد، اما به طور غیرمستقیم با مطالعه پرسون (۲۰۱۹)، فراندز و همکاران (۲۰۲۰)، ماریا و شازیا (۲۰۲۰)، اکیزل و بولی (۲۰۲۱)، دیشونگ و همکاران (۲۰۱۵)، شاه مردای (۱۳۹۹)، آبادی و نصیرزاده (۱۴۰۱)، معزز و همکاران (۱۳۹۴)، میرقاسمی و همکاران (۱۴۰۱) و صادقیان و همکاران (۱۳۹۸) همراستا است.

در جهت پاسخگویی به سوال سوم مطالعه حاضر، ۳ مولفه را به عنوان مولفه‌های انواع هوش‌های چندگانه گاردنر در حسابداران بخش خصوصی کشور شناسایی شد. مولفه هوش کلامی-زبانی، مولفه هوش بین فردی و مولفه هوش منطقی-ریاضی پدیدار گردید. از آنجاییکه یکی از اهداف مطالعه حاضر بررسی هوش‌های چندگانه گاردنر در حسابداران دارای شخصیت ماکیاولی بوده است، در اینصورت می‌توان چنین تبیین کرد که این افراد دارای هوش کلامی بالاتری هستند به این معنا که با استفاده از کلمات و مفاهیم می‌توانند با دیگران بهتر صحبت کنند و با صحبت کردن افراد را جذب خودشان می‌کنند که یکی از صفات بارز شخصیت ماکیاولی بهره‌کشی افراد در جهت منافع شخصی خویش است. بر این اساس می‌توان چنین استدلال کرد که این افراد مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی بالایی دارند و با توجه به لحن، ریتم و جذابیت در صحبت کردن، افراد را ترغیب می‌کنند تا طبق میل‌شان کار انجام دهند. از سمتی در حسابداران ماکیاولی هوش بین فردی و منطقی ریاضی هم بارز بود. آنان بر اساس هوش بین فردی می‌توانند به دیگران نفوذ کنند و طبق میل آنان صحبت کنند و با هوش منطقی ریاضی، استدلال‌های قانع‌کننده داشته باشند که وجود هوش‌های ذکر

کارکنان به قوانین و مقررات‌ها می‌باشد چراکه آنان گمان می‌کنند که خود مدیران اصول سازمانی را رعایت نمی‌کنند و تمایلی به پیروی از قوانین ندارند. از سمتی کارکنان سازمان بدگمان به علت فساد اداری، تمایلی به شفاف سازی ندارند (عبدالله و انوار، ۲۰۲۱). نتایج حاصل از شناسایی مولفه‌های مطالعه حاضر، اگرچه در مولفه‌های مطالعه مشابهی مشاهده نشد، اما به طور غیرمستقیم با مطالعات اسلم و همکاران (۲۰۱۶)، برگ و همکاران (۲۰۱۶)، سونی و همکاران (۲۰۱۷)، وکونویس و هنجیکل (۲۰۱۸) و عبدالله و انوار (۲۰۲۱) همراستا می‌باشد. در جهت پاسخگویی به سوال دوم مطالعه حاضر، ۶ مولفه و ۱۵ زیرمولفه را به عنوان مولفه‌های شکل‌گیری شخصیت ماکیاولی‌گرایی در حسابداران بخش خصوصی کشور شناسایی شد. مولفه منفعت‌گرایی افراطی شخصی که این مولفه به صورت زیر مولفه‌های «ترجیح منافع شخصی بر منافع عمومی»، «بی-توجهی به گزارشگری اجتماعی» و «مدیریت سود» پدیدار گردید. مولفه قابل اتکا نبودن گزارش‌های مالی که این مولفه با زیرمولفه‌های «عدم محافظه کاری»، «عدم تردید حرفه‌ای» و «عدم شفافیت» پدیدار گردید. مولفه عدم توانایی در تصمیم‌گیری‌های اخلاق حرفه‌ای که این مولفه با زیرمولفه‌های «فرصت رفتارهای غیراخلاقی» و «بی‌توجهی به ارزیابی عملکرد اخلاقی در سازمان» پدیدار گردید. مولفه بی‌توجهی به رسالت و هویت حرفه حسابداری که این مولفه با زیر مولفه‌های «عدم صلاحیت حرفه‌ای» و «مفیدنبودن در عملکرد حرفه‌ای» پدیدار گردید. مولفه نادیده گرفتن استانداردها و قوانین گزارشگری مالی که این مولفه با زیرمولفه‌های «گزارشگری متقلبان» و «نادیده گرفتن اهداف گزارشگری» پدیدار گردید. مولفه موربانه‌های مالی که این مولفه با زیرمولفه‌های «بی‌تفاوتی در گزارشگری»، «ذهنی‌گرایی توطئه‌آمیز» و «فسادمالی» پدیدار گردید. شخصیت ماکیاولیسم یکی از شخصیت‌هایی است که بر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداران تاثیر می‌گذارد. دیشونگ و همکاران (۲۰۱۵) نتیجه گرفتند حسابدارانی که شخصیت ماکیاولی‌گرایی دارند به دنبال منافع شخصی خودشان هستند تا منافع سازمان. از سمتی زنگی آبادی و نصیرزاده (۱۴۰۱) نتیجه گرفتند حسابداران شخصیت ماکیاولی تمایل به مدیریت سود دارند. همچنین شاه مردای (۱۳۹۹) نتیجه گرفت حسابداران ماکیاولی در جهت منافع شخصی خویش قدم بر می‌دارند. دورانت (۲۰۱۹) معتقد است حسابدارانی که شخصیت ماکیاولی در آنها در سطح بالایی است اصول و قوانین حسابداری را رعایت نمی‌کنند که یکی از این موارد عدم رعایت محافظه‌کاری است. پارک و همکاران (۲۰۲۰) همچنین نتیجه گرفتند حسابدارانی که شخصیت ماکیاولی دارند به علت تمایل به منافع خویش و

شده در جهت نظریه ماکیاولی می‌باشد که اعتقاد دارد برای رسیدن به اهداف باید مطابق میل مردمان صحبت کرد.

در جهت پاسخگویی به سوال چهارم مطالعه حاضر، در بین مولفه‌های بدگمانی سازمانی، رهبری مسموم مدیران، شعاری بودن قوانین و مقررات‌های سازمان و عدم رضایت حرفه‌ای به ترتیب در اولویت‌های اول تا سوم قرار دارد. در بین مولفه‌های شخصیت ماکیاولی‌گرایی، موربانه‌های مالی، نادیده گرفتن استانداردها و قوانین گزارشگری مالی، منفعت‌گرایی افراطی شخصی، بی‌توجهی به رسالت و هویت حرفه حسابداری، عدم توانایی در تصمیم‌گیری‌های اخلاق حرفه‌ای و قابل اتکا نبودن گزارش‌های مالی به ترتیب در اولویت‌های اول تا ششم قرار دارد. در بین مولفه‌های مربوط به هوش گاردنرهای چندگانه گاردنر، هوش کلامی زبانی، هوش بین فردی و هوش منطقی ریاضی به ترتیب در اولویت اول تا سوم قرار دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات می‌توان چنین تبیین کرد بدگمانی سازمانی منجر به بروز عدم رضایت حرفه‌ای در حسابداران می‌گردد که علت این امر وجود مدیرانی می‌باشد که به کارکنان خود اهمیت نمی‌دهند و به دنبال منافع سازمانی هستند. همانگونه که تحقیق اسلم و همکاران (۲۰۱۶) و کوئین و جین (۲۰۲۰) نشان دادند بدگمانی سازمانی از رفتارهای مدیران منشاء می‌گیرد که منجر به ترک شغل کارکنان می‌شود. زمانیکه حسابداران نسبت به سازمان بدبین می‌شوند، تحت تاثیر فشارهای شغلی نمی‌توانند کارایی درستی داشته باشند و در اینصورت نمی‌توانند اهداف حرفه‌ای خویش را به درستی انجام دهند. در این راستا کایا و همکاران (۲۰۱۴) و کمال (۲۰۱۷) نشان دادند بدگمانی سازمانی بر کاهش عملکرد کارکنان موثر است. در این راستا پارانوئید سازمانی منجر به بروز رفتارهای غیراخلاقی و بروز شخصیت‌های منفی در حسابداران می‌گردد. همانگونه که رامادهانیا و همکاران (۲۰۲۳)، داماک و همکاران (۲۰۲۲) و صادقیان و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند که شخصیت ماکیاولیسم منجر به رفتارهای ناکارآمد، تصمیم‌گیری غیراخلاقی و گزارش ندادن تخلفات در حسابداران می‌گردد. در اینصورت ماکیاولی‌گرایی در حسابدارانی که در سازمان‌های بدگمان مشغول به خدمت هستند، می‌تواند آنان را از رسالت حرفه‌ای باز دارد و آنان استانداردها و قوانین حرفه‌شان را نایده خواهند گرفت. همانگونه که پالومینو و گومز (۲۰۱۶)، آرومگا (۲۰۱۸) و صادق‌پور و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند شخصیت ماکیاولیسم در حسابداران منجر به بروز گزارشگری متقلبانه، دستکاری در سود و عدم افشاگری می‌گردد. مطالعه حاضر مانند سایر مطالعات محدودیت‌های داشت که از جمله محدودیت‌های مطالعه حاضر، انجام توزیع

پرسشنامه‌ها می‌باشد که امکان سطحی انگاری پاسخ‌گویان را در پاسخ‌دهی دارد و همچنین محافظه‌کاری مصاحبه‌شوندگان در ارائه پاسخ‌دهی بوده است و همچنین مطالعه حاضر در حسابداران شاغل در بخش خصوصی صورت گرفت که تعمیم‌دهی آن به سایر جامعه‌های آماری با احتیاط صورت گیرد. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌گردد نهادهای نظارتی و یا تدوین‌کننده مقررات‌ها باید اقدامات نظارتی گسترده‌تری برای محدود کردن بدگمانی سازمانی و سطح ماکیاولیسم حسابداران فراهم آورند. و همچنین مدیران تلاش کنند تا با ایجاد محیط شاد توطئه با صمیمیت با کارکنان‌شان مانع احساسات و عواطف بدگمان نسبت به سازمان گردند تا از این طریق کارکنان احساس بیگانگی کمتری با سازمان داشته باشند و از این طریق رفتارهای منفی کارکنان کاهش پیدا کند. هوش‌های چندگانه گاردنر می‌تواند در جهت راهبردهای مدیران در سازمان‌ها کمک نماید. شناسایی هوش‌های افراد بر اساس هوش‌های چندگانه گاردنر و به کارگیری افرادی که هر کدام هوش منحصر به فرد خود را دارند، می‌تواند یک سازمان را در جهت موفقیت به اهداف سازمان کمک نماید. در این راستا استفاده از کلاس‌های ضمن خدمت روانشناسی برای شناخت و تقویت انواع هوش‌های گاردنر پیشنهاد می‌گردد تا هم مدیران و هم کارکنان با توجه به شناخت نوع هوش خود، از آن در جهت رسیدن به اهداف سازمانی استفاده کنند.

برای پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد که مطالعه حاضر را به صورت پیمایشی در جامعه حسابداران رسمی بررسی کنند و بر این اساس فرضیاتی را مطرح نمایند و با روش معادلات ساختاری فرضیات مطرح شده را سنجش نمایند. مطالعه حاضر مانند سایر مطالعات محدودهایی داشت. مهم‌ترین محدود شامل: جامعه حاضر در حسابداران سازمان امور مالیاتی بوده است که تعمیم آن به جامعه‌های دیگر و سایر سازمان‌ها با احتیاط انجام شود. همچنین عدم مشارکت افراد و محافظه‌کاری برخی افراد در پاسخ‌گویی مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر می‌باشد.

فهرست منابع

براتی، معصومه؛ مرادی، مهدی؛ نوغانی دخت بهمنی، محسن. (۱۳۹۶). رابطه بین رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی، رضایت شغلی و ماکیاولی‌گرایی بین جامعه حسابداران و حسابرسان، حسابداری ارزشی رفتاری، دوره دوم، شماره چهارم، صص ۳۷-۶۷.

بشیری خصال، لیلا و حسینی، سید حسین (۱۴۰۲). بررسی تأثیر تعهد حرفه‌ای بر رابطه بین بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرس: نقش تعدیل‌گر اخلاق

- مقدم، علیرضا و محمودی میمند، مهدی. (۱۳۹۷)، اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی، مطالعات مدیریت، بهبود و تحول، دوره هفتاد و نه، شماره دو، صص ۸۹-۱۱۷.
- نطقی طاهری، مصطفی، پیری، حبیب، بیطاری، جلیل، و ستوده، رضا. (۱۴۰۱). توصیف ارتباط رفتار ماکیاولی حسابداران با استفاده از تئوری رفتار برنامه ریزی شده. حسابداری مدیریت، ۱۵(۵۵)، ۱۳۴-۱۴۸.
- Andersson, L., and M, Bateman, T. S. 1997. Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*. 18(1): 449-469.
- Areekul, Ch., A, Ratana-Ubol., and P, Kimpee. 2018. Model development for strengthening social capital for being a sustainable lifelong learning society. *ProcediaSocial and Behavioral Sciences*. 191:1613-1617.
- Arumega, Z. 2018. The Machiavellian Character, Ethical Environment and Personal Cost in Their Impact to Whistleblowing Intention. *Journal of Financial Reporting and Accounting*. 18(2): 115-128.
- Aslam, U., M, Ilyas, M, Imran, and U, Rahman. 2016. Detrimental effects of cynicism on organizational change: An interactive model of organizational cynicism (a study of employees in public sector organizations). *Journal of Organizational Change Management*. 29(4): 580-598.
- Basil T., D, Lee., P., and Glennda E.M. S. 2023. Dysfunctional behaviour in university accounting schools: a tale of management control. *Journal of Management Development*. 21(2): 145-163.
- Belkacem, A., H, Zina., and A, Ghaleb. 2022. Retention contracts with asymmetric information: optimistic approach vs pessimistic approach. *Journal of Financial Reporting and Accounting*. 9(3): 251-270
- Bilash, O. 2009. Gardner's multiple intelligences and second language teaching. *Improving second language education. Best of Bilash: improving second language education*.
- Bonner, S. E., S, Clor-Proell., and L, Koonce. 2016. Mental accounting and disaggregation based on the sign and relative magnitude of income statement items. *Accounting Review*. 89(6): 2087-2114.
- Brewer, G., and L, Abell. 2015. Machiavellianism and sexual behaviour: Motivations, deception and infidelity. *Personality and Individual Differences*. 74 (3): 186-191.
- Brown, M., and C, Cregan. 2008. Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*. 47(4): 667-686.
- Burger, R. and T, Owens. 2015. Promoting Transparency in the NGO Sector: examining the availability and reliability of self-reported data. *world development*. 21(3): 142-160.
- Caniago, I., Yuliansyah, Y., Dewi, F.G. and Komalasari, A. 2023. Islamic work ethic in behavioral accounting. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 14 No. 8, pp. 1281-1299. <https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2021-0152>
- حرفه‌ای و اندازه حسابرس. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. ۴۸(۱۲). ۳۸۹-۴۱۰.
- بهرامی رهنما، زهرا و بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۸). بررسی بدگمانی سازمانی، تعهد حرفه‌ای و گزارش خطاکاری در حرفه حسابرسی، بورس اوراق بهادار، دوره دوازدهم، شماره ۴۵، صص ۱۱۸-۱۴۵.
- دهقانیان، سمانه. (۱۴۰۱). شناسایی اثرات بدبینی سازمانی بر کارکنان سازمان آموزش و پرورش کل تهران و سنجش آن. پژوهش‌های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب و کار. ۲(۷). ۴۹-۵۸.
- رفاهی بخش سمانه، محمدی مهدی. (۱۴۰۲). تاثیر ماکیاولیسم بر خشم اخلاقی حسابداران رسمی: مقایسه تطبیقی بخش دولتی و خصوصی. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. ۷(۱۴): ۲۲۳-۲۵۵.
- رنجبر، یاسمن. (۱۴۰۰). تاثیرات صفات شخصیت ماکیاولیایی و استرس نقش بر رفتار ناکارآمد حسابرس با توجه به نقش تعدیل گر هوش هیجانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزشی زند.
- صادق پور، حسن؛ بنی مهد، بهمن؛ مرادزاده فرد، مهدی، همتی، بهرام. (۱۴۰۰). نقش ماکیاولیسم، دستکاری هیجانی و تسلط اجتماعی در بیش‌نمایی سود: آزمون نظریه سلسله مراتب رشد، بورس اوراق بهادار، دوره چهاردم، شماره پنجاه و شش، صص ۱-۲۰.
- صادقیان، مسعود؛ بنی مهد، بهمن؛ جهانگیرنیا، حسین؛ غلامی جمکرانی، رضا. (۱۳۹۸)، ماکیاولیسم، جهت‌گیری اخلاقی و گزارشگری مالی متقلبان، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره بیست و ششم، شماره سه، صص ۴۱۳-۴۵۱.
- عیدی پور، کامران؛ یوسفی، بهرام؛ زردشتیان، شیرین؛ عیدی، حسین. (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر سبک رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم، مطالعات مدیریت ورزشی، دوره هشتاد و نه، شماره دو، صص ۱۵۲-۱۳۵.
- عیسی خانی خانسری، کوروش؛ خریدار، سینا؛ بنی مهد، بهمن. (۱۴۰۱). تأثیر ماکیاولیسم و هوش هیجانی بر جهت‌گیری اخلاقی دانشجویان حسابداری دوره تحصیلات تکمیلی: آزمون نظریه ذهن، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره یازدهم، شماره چهل و سه، صص ۱-۱۱.

- Hjalmarsson, A., and A, Dåderman. M. 2020. Relationship between emotional intelligence, personality. and self-perceived individual work performance: A cross-sectional study on the Swedish version of TEIQue-SF. *Current Psychology*, 1-16.
- Hurt, G. C., L, Chini., R, Sahajpal., S, Frolking., L, Bodirsky., K, Calvin and X, Zhang. 2020. Harmonization of global land use change and management for the period 850– 2100 (LUH2) for CMIP6. *Geoscientific Model Development*. 13(11): 5425-5464.
- Ince, M. and S, Turan. 2016. Organizational Cynicism as A Factor that Affects the Organizational Change in the Process of Globalization and An Application in Karaman's Public Institutions, *Journal of Economics. Finance and Administrative Sciences*. 37(4): 104-121.
- Indjejikian, R. J., M, Matějka., and J,Schloetzer. 2014. Target Ratcheting and Incentives: Theory, Evidence, and New Opportunities. *The Accounting Review*. 89(4): 1259–1267.
- Jain, A. K. 2016. Volunteerism, affective commitment and citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*. 31(3): 657-671.
- James ,K., J, Adam., and D,Vanhove. 2022. Organizational culture perceptions and change frequency: the moderating effect of members' hierarchical level in the organization. *Leadership & Organization Development Journal*. 11(2): 167-190.
- James,M.S.L. 2005. Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Dissertation submitted to the department of management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. The Florida State University. college of business.
- Kamal, Y. 2017. The effect of organizational pessimism on employee performance. *Journal Business of Ethics*. 15(3): 151-167.
- Kökalan, Ö. 2019. The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational role of perceived organizational spirituality. *Management Research Review*. 42 (5): 625-640.
- Kosmala, K and O, Herrbach. 2006. The ambivalence of professional identity: On cynicism and jouissance in audit firms. View all authors and affiliations, 59(10): <https://doi.org/10.1177/0018726706071526>.
- Krauss, S. E. 2005. Research paradigms and meaning making: a primer. *The Qualitative Report*. 10(4): 758-770.
- Makwana, A .2023. Exploring The Role of Emotional Intelligence in Prejudice and Intergroup Relations. Doctor of Philosophy (PhD) thesis, University of Kent.
- Maria, Z., and Q, Shazia. 2020. Self-efficacy, need for achievement and Machiavellianism in public sector employees. *International Journal of Entrepreneurial Research*. 3(8): 27–32.
- Maruszewska, E.W., Niesiołędzka, M. and Kołodziej, S. 2023 .Why is it so hard to provide a faithful Damayanti, N. N. S. R., Martini, N. P. R., and Larasdiputra, G. D. 2019. The Effect of Core Self Evaluations and Machiavellian Personality Traits on Auditor Performance. *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*. 4(2): 21–30.
- Dammak, S., Mbarek, S. and Jmal, M. 2022. The Machiavellianism of Tunisian accountants and whistleblowing of fraudulent acts. *Journal of Financial Reporting and Accounting*. 24(2): 178-191.
- Dean, J. W., P, Brandes., and R, Dharwadkar. 1998. Organizational cynicism. *Academy of Management Review*. (23): 341-353.
- D'Souza , M.F., and D, Lima. 2015. The Dark Side of Power : The dark Triad in Opportunistic Decision- Making. *ASAA JOURNAL - Advances in Scientific and Applied Accounting*. 8(2): 135-156.
- Durran, O., M, Choudhary., and M, Garib. 2020. Organizational cynicism and its impact on Organizational pride in Industrial Organizations. *IntJ Environ Res Public Health* published Online. 16(7): 1203-1217.
- Eidipoor, K., B, Yousefi., S, Zardashtian., and H, Eidi. 2020. The effect of poisonous leadership style on organizational pessimism and job alienation of Ministry of Sports and Youth employees with the mediating role of Machiavellianism. *Journal of Sports Management Studies in Sports Science*. 59(12): 135-152.
- Erdinç, Balli., A, İpek, and S, Balli. 2021. The moderating role of power culture in the impact of dark leadership on organizational ethics. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 30(1): 22-33.
- Esing, D., T, Buike., and D, Elise. 2020. The effect of peer attitude and organizational pessimism on auditors' skeptical judgments. *Journal Business of Ethics*. 21(8): 205-219.
- Frezatti, F., D, Bido., S, Mucci, and F, Beck. 2017. Estágios do ciclo de vida e perfil de empresas familiares brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*. 57(6): 601-619.
- Hajpoor, F., Y, Mirshekari and S, Taylor. 2022. Investigating the Mediating Role of Organizational Pessimism in the Relationship Between Incivility in the Workplace and Organizational Silence, Leadership & Organization Development Journal. 12(4): 271-295.
- Hassan, A and A, Elsetouhi .2023. The Relationship between Ethical Leadership and Organizational Cynicism in Egyptian Tax Authority Employees, *Swiss Journal of Sociology*. 14(2): 58.71.
- Haynes, K. 2020. 12+ ways to teach using multiple intelligences. K-12 News, Lessons & Shared Resources by Teachers for Teachers. Available at: <https://www.teachhub.com/12-ways-teach-using-multiple-intelligences>
- Hiebl, M. R., C, Duller., B, Feldbauer-Durstmüller and P,Ulrich. 2015. Family influence and management accounting usage—Findings from Germany and Austria. *Schmalenbach Business Review*. 67(3): 368-404.

- Stress On Dysfunctional Behavior With Individual Morality As A Moderating Variable. *Neo Journal of Economy and Social Humanities*. 2(2): 112-129.
- Rile, L.G., M, Catalan-Opulencia., N, Decenorio., and L, Tan. 2015. Multiple intelligences of students with learning disabilities: Its implications for business curriculum development in United Arab Emirates. *Procedia Economics & Finance*. 23(5): 894-898.
- Roter, A. B. 2016. The lived experiences of registered nurses exposed to toxic leadership behaviors (Unpublished master's thesis). Capella University. City of Capella.
- Roth, L., M, Tissot, M., and R, Gonçalves. 2017. Family owned business succession and governance: A multiple case study in Brazil. *Revista de Ciências da Administração*. 19(48): 96-107.
- Sadaghiani, L., G, Lee., and M, Osborne. 2023. The Dark Side of Leadership: Mid-Level Managers and Their Experience with Hubristic Behaviors of Executives. University Of Massachusetts Globa. Irvine. California.
- Schmidt, A. A. 2008. Development and validation of the toxic leadership scale (Unpublished master's thesis). University of Maryland, College Park. City of Maryland.
- Shafer, W. E., and Z, Wang. 2011. Effects of ethical context and Machiavellianism on attitudes toward earnings management in China. *Managerial Auditing Journal*. 26(5): 372-392.
- Soomro, B.A., U, Sarah., and A, Tunku. 2022. Personality traits, organizational cynicism and employee performance among academic leaders, *International Journal of Educational Management*. 36 (7): 1152-1175.
- Sulu, S., A, Ceylan., and R, Kayank. 2010. Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*. (5): 27-38.
- Szabó, E., and T, Bereczkei. 2017. Different Paths to Different Strategies? Unique Associations Among Facets of the Dark Triad, Empathy, and Trait Emotional Intelligence. *Advances in cognitive psychology*. 13(4): 306-315.
- Thakur, V., and Mangla, S. K. 2019. Change management for sustainability: Evaluating the role of human, operational and technological factors in leading Indian firms in home appliances sector. *Journal of cleaner production*. 213(3): 847- 862.
- Topcu, L., A, Karadal., and A, Yildirim. 2017. The relationships between general and organizational cynicism: a study among healthcare professionals. *International Journal of Caring Sciences*. 10(1): 216-229.
- Urbano, D., E, Ferri., Alvarez., and M, Noguera. 2017. Social Entrepreneurship and Institutional Conditions: An Empirical Analysis in Spain. *International Studies in Entrepreneurship*. 15(2): 53-64.
- Utami, E.R. and Barokah, Z. 2024 .The determinants of corporate anti-corruption disclosures: evidence representation? The impact of indirectly evoked incentives on the accounting policy decision and the accountant's subsequent post-decision distortion. *Meditari Accountancy Research*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-11-2021-1505>
- Miao, C., R, Humphrey., S, Qian and J, Pollack. 2019. The relationship between emotional intelligence and the Dark Triad personality traits: A meta-analytic review. *Journal of Research in Personality*. 78 (9):189-197.
- Moore ,J .E. 2017. Spiritual Well-Being, Intelligence, and Job Satisfaction among U.S. Federal Employees College of Social and Behavioral Sciences U.S., Walden University. Ph.D. Thesis.
- Neal, A.K.H., Bujaki, M.L., Durocher, S. and Brouard, F. 2024 .Identity performances on professional accounting association magazine covers. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 37 No. 3, pp. 893-920. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-09-2021-5459>
- Neria, A. L., M, Vizcaino., and D, Jones. 2016. Approach/avoidance tendencies in dark personalities. *Personality and Individual Differences*. 101(12): 264-269.
- Neves, P., P, Almeida and M, Velez. 2018. Reducing intentions to resist future change: Combined effects of commitment-based HR practices and ethical leadership. *Human Resource Management*. 57(1): 249-261
- Noval LJ. 2018. On the misguided pursuit of happiness and ethical decision making :The roles of focalism and the impact bias in unethical and selfish behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 133(3): 1-16.
- Palamino, P., and Gomis, A. 2016. the negative impact of chameleon inducing personalities on employees' ethical work intentions: The mediating role of Machiavellianism. *European Management Journal*. 7(2): 128-139.
- Partha, N., and R, Suputra. 2020. Machiavellian Character Mediate the Effect of Locus of Control in Auditor Dysfunction Behavior. *InternationalResearch Journal of Management, IT & SocialSciences*. 7(1): 66-77.
- Peter, B., and O, Chima. 2018. Organisational Cynicism and Employees' Intention to Quit. *International Journal of Management Science*. 5(1): 6-9
- Prayitno, H., and et all. 2019. Politicopragmatic Power of Positive Hospitality Comment of The Followers Account of Indonesia's President Jokowi Instagram Oriented to The Character Education in The Disruption Era 52 *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education*. Indonesian Journal on Learning and Advanced Education IJOLAE. 1(2): 52-71.
- Qian, Y., and G, Jian. 2020. Ethical leadership and organizational cynicism: the mediating role of leader-member exchange and organizational identification, *Corporate Communications: An International Journal*. 25 (2) 2: 207-226.
- Ramadhania, P. L., Ardini , L. ., and M, Kurnia. 2023. The Influence Of Love Of Money, Machiavellianism, Turnover Intention, And Job

- from construction companies in the Asia-Pacific. *Corporate Governance*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/CG-04-2023-0152>
- Valentinea , S., and L, Godkin. 2019. Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*. 98 (4): 277-288.
- Van der Stede, W. A., S, Young., and C, Chen. 2005. Assessing the quality of evidence in empirical management accounting research: The case of survey studies. *Accounting Organizations and Society*. 30(7-8): 655-684.
- Wang, Y. and Ahn, P.D. 2024 .Make China great again: the strategies of Confucian accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-07-2023-6572>
- Yalcin, N., A, Bayrakderaglu., and C, Kahraman. 2012. Application of fuzzy multi-criteria decision making methods for financial performance evaluation of Turkish manufacturing industries. *Expert Systems With Applications*. 39(2): 350-364.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 15/ No. 57/ Spring 2025

Prioritizing the components of organizational mistrust in the formation of Machiavellian personality of accountants with emphasis on Gardner's theory of multiple intelligences

Shahrzad Ahmadi

PhD student in Accounting, Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

Alireza Matoufi

Associate Professor, Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran
(Corresponding Author).

Ali Khozan

Assistant Professor, Department of Accounting, Ali Abadkatool Branch, Islamic Azad University, Ali Abadkatool, Iran.

Mansor Kargaz

Associate Professor, Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

Abstract

The aim of the present study is to prioritize the components of organizational suspicion in the formation of the Machiavellian personality of the organization's accountants with emphasis on Gardner's theory of multiple intelligences. The present study method is mixed. At first, using the phenomenological method, the components of organizational suspicion in the formation of Machiavellian personality of accountants were identified by emphasizing on Gardner's theory of multiple intelligences. To collect data, unstructured interviews of private sector accountants were used, and 20 participants shared their experiences with the researchers. Data analysis has been done based on seven Claysey steps. The results of the analysis of the interviews with the participants in organizational skepticism with 3 components and 10 concepts, Machiavellianism of accountants with 6 components and 15 concepts and Gardner's multiple intelligences with 3 components and 15 concepts have emerged. In the next step, the identified components are prioritized using the hierarchical method. The results of the present study can be useful for organizations and accountants working in organizations, and while recognizing organizational suspicion and the Machiavellian character, they can solve the problems that have arisen in the organization in order to take steps in the direction of professional ethics. And on the other hand, knowing Gardner's types of intelligence makes accountants aware of their abilities to take steps towards organizational goals.

Keywords: organizational skepticism, Machiavellianism, accountants, Gardner's multiple intelligences.