

## رابطه بین رویکرد اخلاقی نسبی گرای، رضایت شغلی و ماکیاولی گرایی بین جامعه حسابداران و حسابرسان

معصومه براتی<sup>۱</sup> مهدی مرادی\*<sup>۲</sup> محسن نوغانی دخت بهمنی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۵/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۷/۰۲

### چکیده

هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نسبی گرایی با ماکیاولی گرایی حسابداران و حسابرسان است. پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری پژوهش شامل افراد شاغل در مؤسسات حسابرسی و حسابداران شرکت‌های خصوصی در سال ۱۳۹۵ است. حجم نمونه تعداد ۲۹۸ نفر شامل ۱۷۶ نفر حسابدار و ۱۲۲ نفر حسابرس بود. اعضای نمونه با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۴۰)، رویکرد اخلاقی فورسیز (۱۹۸۰) و نسخه چهارم پرسشنامه ماکیاولی گرایی کریستی و جیس (۱۹۷۰) استفاده شد. تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، رگرسیون چندگانه، همبستگی پیرسون، تی تست مستقل، و آنوا از طریق نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. نتایج نشان داد بین رویکرد نسبی گرایی و ماکیاولی گرایی و بین رضایت شغلی و نسبی گرایی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. در بررسی سطح ماکیاولی گرایی، رضایت شغلی و نسبی گرایی، در جامعه حسابداران و حسابرسان نیز تفاوتی یافت نشد. نتایج حاصل شده از پژوهش حاضر، یافته‌های مهمی را برای استاندارداران و نهادهای تدوین کننده مقررات در اعمال اقدامات جدی‌تر جهت کاهش اقدامات غیر اخلاقی و همگام با آن افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری اعضای حرفه حسابداری و حسابرسی فراهم می‌آورد.

واژگان کلیدی: حسابداری، حسابرسی، ماکیاولی گرایی، نسبی گرایی، رضایت شغلی.

<sup>۱</sup> دانش آموخته کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، masome\_barati@yahoo.com

<sup>۲</sup> استاد گروه حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، (نویسنده مسئول)، mhd\_moradi@um.ac.ir

<sup>۳</sup> دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه فردوسی مشهد، noghani@um.ac.ir

## ۱-مقدمه

ماکیاولیسم<sup>۱</sup> مجموعه اصول و روش های دستوری بود که نیکولو ماکیاولی<sup>۲</sup>، سیاست مدار ایتالیایی برای زمامداری و حکومت بر مردم ارائه داد و در آن زمان شوک فرهنگی بزرگی ایجاد نمود؛ زیرا این اصول با باورها و اعتقادات مردم منافات داشت (کنعانی کاشانی، ۱۳۹۵). ماکیاولی بخشی از ویژگی های فردی است که بر انتخاب حرفه و شغل تاثیر می گذارد و رویکردی است که افراد برای تعامل با دیگران انتخاب می کنند (هلاند، ۱۹۶۸). به طور کلی افرادی که ماکیاولی بالاتری دارند سبک رفتاری خودخواهانه در تعاملاتشان با دیگران دارند (زیبور و همکاران، ۲۰۱۷). در شرایط رقابتی امروز، حرفه حسابداری و حسابرسی با بحران های زیادی مواجه شده است. پیدا کردن مشتریان جدید و حفظ آن ها برای موسسات حسابداری و حسابرسی پر هزینه است و به نظر می رسد با پیدا کردن مشتریان جدید، موسسات ارائه کننده خدمات حسابداری و حسابرسی، سعی در حفظ مشتریان برای سال های متمادی دارند؛ تا بدین وسیله از طریق منافع حاصل از ارائه خدمات برای مشتریان، هزینه های خود را پوشش دهند (سرلک، ۲۰۰۹). بنابراین با افزایش رقابت، بحران های اخلاقی نیز افزایش یافته است؛ از این رو انجام مطالعات در زمینه مسائل اخلاقی در حسابداری و حسابرسی، ضروری به نظر می رسد.

تئوری های بسیاری در زمینه اخلاق وجود دارد. از جمله این تئوری ها، ایدئولوژی اخلاقی است که توسط فورسیژ در سال ۱۹۸۰ مطرح شد و دارای دو بعد ایده آل گرایی و نسبی گرایی می باشد. بر طبق این نظریه، فورسیژ بیان می کند کسانی که ایده آل گرا هستند بر این باورند که عمل اخلاقی، عملی است که هیچ آسیبی به دیگران نمی رساند. در حالی که نسبی گراها ادعا می کنند قضاوت های اخلاقی وابسته به شرایط هستند مانند فرهنگ، مکان و زمان. در حقیقت نسبی گرایی به میزانی که فرد قواعد اخلاقی را نادیده می گیرد اشاره دارد (رهنمای رودپشتی و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین انتظار می رود افراد با سطح بالای ماکیاولیسم، نسبی گراتر باشند؛ همچنان که برخی مطالعات از جمله مطالعه ویکفیلد (۲۰۰۸) این موضوع را تایید می کند. رن (۲۰۰۷) عنوان کرد که مشخصه رفتاری ماکیاولیسم با رفتارهای غیر اخلاقی رابطه قابل توجهی دارند (کنعانی کاشانی، ۱۳۹۵). افراد با درجه بالای ماکیاولی، هنگامی که با مسائل اخلاقی مواجه می شوند به احتمال زیاد شاخص های اخلاقی را نادیده می گیرند (رایتزن، ۱۹۹۱). این افراد معمولاً گرایش بیشتری به رفتارهای غیر مولد و غیر اخلاقی دارند و به دزدی، تقلب و دروغ روی می آورند (بیگی هرچگانی، ۱۳۹۵). به طور کلی آیین رفتار حرفه ای، رفتار ماکیاولی (یعنی

<sup>۱</sup>Machiavellianism

<sup>۲</sup>Niccolo Machiavelli

فرب و سوء استفاده) را ممنوع کرده است. این مقررات ممکن است برای افراد با سطح بالایی از ماکیاولیسم، برخی محدودیت ها و تعارضات با میل درونی شان ایجاد می کند که می تواند منجر به عدم رضایت شغلی شود (کنعانی کاشانی، ۱۳۹۵). به طور کلی رضایت شغلی، میزان احساسات و نگرش های مثبت افراد نسبت به شغل است که به سلامت جسمی و روحی افراد کمک می کند و به عنوان یک عامل مهم در افزایش بهره وری، مشارکت کارکنان در سازمان، وابستگی و علاقه به کار، افزایش کمیت و کیفیت کار و افزایش روحیه و عشق و علاقه به کار می باشد (رهنمای رودپشتی و همکاران، ۲۰۱۲). رضایت شغلی مفهومی است که دانشمندان علوم رفتاری در سال های اخیر بر آن تاکید داشته اند و ارتباط مهمی با اثربخشی و کارایی سازمانی دارد. عوامل بسیاری از جمله استرس، ارتباطات، مشارکت در تصمیم گیری، هماهنگی، بازخورد، دستمزد، ارتقا و ویژگی های شخصی از جمله ماکیاولیسم، سطح رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار می دهند (زر و همکاران، ۲۰۰۳). نتایج سایر مطالعات همبستگی قابل توجه بین رضایت شغلی و ماکیاولیسم را تایید می کنند به عنوان مثال مطالعاتی از جمله جمیل و هیسلر (۱۹۷۲) و باکار و همکاران (۲۰۰۳) وجود رابطه منفی و معنادار بین رضایت شغلی و ماکیاولی گرایی را نشان دادند. متأسفانه در حرفه هایی از جمله حسابداری و حسابرسی، اعضای حرفه ای با دوره های اخلاقی بسیاری مواجه می شوند که تصمیم گیری برای استفاده از موقعیت پیش آمده به نفع خود یا به نفع جامعه، آنان را با معضلات بسیاری مواجه می سازد که این عامل می تواند بر عملکرد شغلی و سازمانی آن ها بسیار تاثیر گذار باشد؛ به خصوص در کشوری از جمله ایران، که عقاید، مذهب و فرهنگی متفاوت از سایر کشورها در آن حاکم است. اما علیرغم مطالعات متعددی که در زمینه ماکیاولیسم در حرفه های مختلف در اقصی نقاط جهان صورت گرفته است، تاکنون هیچ مطالعه ای به بررسی مقایسه ای ماکیاولی گرایی در حرفه حسابداری و حسابرسی، و همچنین رابطه آن با متغیرهایی از جمله رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی نسبی گرایی نپرداخته است. بنابراین با توجه به مسائل پیش گفته، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا بین رضایت شغلی، رویکرد اخلاقی نسبی گرایی و ماکیاولی گرایی در جامعه حسابداران و حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟. نتایج مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی، نسبی گرایی و ماکیاولی گرایی در حرفه حسابداری و حسابرسی، نه تنها برای حسابداران و حسابرسان بلکه برای تدوین کنندگان ضوابط اخلاقی و آیین رفتار حرفه ای با اهمیت است. حسابرسان و حسابداران با آگاهی از وضعیت ماکیاولی گرایی و مقید نمودن بیشتر خود به ضوابط اخلاقی می توانند از خطر بحران های اخلاقی در امان باشند و تدوین کنندگان آیین رفتار حرفه ای نیز می توانند در صورت وجود تمایلات ماکیاولی گرایی در جوامع حسابداری و حسابرسی در

تدوین آیین رفتار حرفه‌ای این موضوع را مدنظر قرار دهند. از طرفی پرداختن به موضوع حاضر، ادبیات جدیدی را به ادبیات موجود افزوده که می‌تواند راهگشای سایر محققان باشد.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### ■ ماکیاولیسم

در قرن شانزدهم، نیکولو ماکیاولی، اصطلاح ماکیاولی را برای توصیف ویژگی شخصیتی منفی شامل حيله گری، دستکاری و دوگانگی ایجاد کرد و به دنبال آن جامعه شناسان، نمایه‌ای از ماکیاولی برای شناسایی میزان صفت ماکیاولی در شخصیت افراد ایجاد کردند (کریستی و جیس، ۱۹۷۰). افراد با ویژگی ماکیاولی بالا، بیشتر بر دیگران نفوذ داشته و تمایل به برد دارند و سعی در متقاعد کردن دیگران دارند تا اینکه خودشان متقاعد شوند (زین و همکاران، ۲۰۱۱). این افراد دارای احساسات و روابط بین فردی کمی هستند و جهت دست یافتن به اهداف و منافع خود، هنجارهای اخلاقی را نقض می‌کنند. ادبیات روانشناسی نشان می‌دهد که صفت ماکیاولی، صفتی نسبتاً پایدار است که قبل از دوران بزرگسالی رشد می‌کند و در طول دوران بزرگسالی تغییر نمی‌یابد (گوترمن، ۱۹۷۰). مقیاس اصلی ماکیاولی توسط کریستی و جیس (۱۹۷۰) در چندین نسخه ارائه شد. کریستی و جیس (۱۹۷۰) مقیاس خود را در ۳۸ مطالعه جداگانه مورد استفاده قرار دادند تا بتوانند تفاوت نگرش‌ها و رفتارهای افراد با ماکیاولی بالا و پایین ارزیابی کنند.

### ■ ماکیاولیسم در حسابداری

در حرفه حسابداری، اصول رفتار حرفه‌ای بر عملکرد خدمات حرفه‌ای ارائه شده توسط اعضای آن نفوذ دارد و عدم اجرای این قوانین و اصول، اقدامات انضباطی در پی دارد. بنابراین حرفه حسابداری و حسابرسی مانند سایر حرفه‌ها باید اصول رفتاری مشخصی را دنبال کنند. اما موفقیت در حرفه ممکن است به ویژگی‌های شخصیتی افراد بستگی داشته باشد که تبعیت و پیروی از اصول رفتار حرفه‌ای را تسهیل می‌کند (ویکفیلد، ۲۰۰۸). صفات شخصیتی بسته به تناسب صفات فردی و الزامات رفتاری شغل هر فرد، ممکن است به موفقیت یا عدم موفقیت فردی در محل کار منجر شوند (ماینت و همکاران، ۱۹۹۷). ماکیاولی جزئی از شخصیت فردی است که با انتخاب شغل و حرفه مرتبط است و رویکرد افراد در گرایش به شغلی و تعامل با همکارانش می‌باشد (هلاند، ۱۹۶۸).

مطالعات متعدد، صفت ماکیاولی را در حرفه‌های مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند به عنوان مثال؛ در بازاریابی (هانت و چونکو، ۱۹۸۴)، بانکداری (کروزین، ۱۹۹۹)، مدیران خرید (چونکو، ۱۹۸۲)، مدیران فروش (گابلوتیل، ۱۹۸۸)، و کلا (ولنتاین و فلیچمن، ۲۰۰۳)، اساتید دانشگاه (سیگل، ۱۹۷۳)

و دانشجویان (اکان و ماری، ۱۹۸۲). در زمینه عوامل تعیین کننده ماکیاولیسم در میان حسابداران حرفه‌ای آمریکا، نشان داده شد که جنسیت، سن، تحصیلات و تجربه با ماکیاولیسم رابطه معنی دار داشته و بر آن تأثیرگذارند (عزیز، ۲۰۰۷). ویکفیلد (۲۰۰۸) نیز دریافت که میزان صفت ماکیاولی در حسابداران رسمی آمریکا کمتر از سایر حرفه‌ها می‌باشد. شوم و راثو (۲۰۰۹) میزان ماکیاولیسم را در بین حسابداران کانادایی شاغل در ۴ موسسه حسابرسی بزرگ و مؤسسات کوچک بررسی کرده و نشان دادند که تفاوت معنی داری در میزان ماکیاولیسم مدیران و شرکای حسابرسی در میان مؤسسات بزرگ و کوچک وجود ندارد. در مطالعات داخل کشور، اسدی (۱۳۸۸) در پژوهشی به مقایسه حسابداران رسمی ایران و آمریکا در خصوص میزان گرایش به ویژگی ماکیاولی گرایی پرداخت. آزمون‌های انجام شده نشان داد که جامعه حسابداران رسمی ایران نسبت به حسابداران رسمی آمریکا مستعد بروز ویژگی ماکیاولی گرایی بیشتری در انجام وظایف حرفه‌ای خود هستند. فرقاندوست حقیقی و همکاران (۱۳۹۳) نیز نشان دادند 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. در مطالعه ای دیگر نشان داده شد میزان ماکیاولیسم دانشجویان رشته حسابداری بیش از شاغلین سایر حرفه‌ها می‌باشد. همچنین ماکیاولی حسابداران حرفه‌ای شاغل در بخش خصوصی بیشتر از بخش دولتی است (بنی مهد، ۱۳۹۱). نتایج پژوهش بیگی هرچگانی و همکاران (۱۳۹۵) نشان می‌دهد ماکیاولیسم، تأثیر منفی و معناداری بر همداردهی حسابرسان دارد. این تأثیر به واسطه برداشتی که حسابرسان از عواقب خطاکاری‌های سازمانی و مسئولیت فردی خود در زمینه افشای این خطاکاری‌ها دارند و نیز برداشت آنان از هزینه‌های مترتب با افشای این خطاکاری‌ها شدت می‌یابد.

### ■ رضایت شغلی

مطالعات اولیه در زمینه رضایت شغلی<sup>۱</sup> به سال ۱۹۲۴ بر می‌گردد؛ زمانی که التون مایو دریافت تغییرات ریشه‌ای در شرایط کاری می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد. بعد از آن نیز سایر صاحب نظران تعاریف مختلفی را از رضایت شغلی ارائه کردند. در این بین تعریفی که به طور گسترده از رضایت شغلی ذکر شده است تعریفی بود که لوکی در سال ۱۹۷۶ ارائه کرد. او رضایت شغلی را به عنوان حالت احساسی مثبت و خوشایند ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربیات شغلی تعریف کرد. مطابق با تعریف اسپکتور (۱۹۹۷) نیز رضایت شغلی واکنشی احساسی به کار و جنبه‌های مختلف

<sup>1</sup> Job Satisfaction

ماهیت کار است. این واکنش می تواند مثبت یا منفی باشد زیرا بین ارزش های شخصی و کاری همگرایی وجود دارد. به عقیده رز (۲۰۰۱) رضایت شغلی شامل دو بعد باطنی و ظاهری می باشد. رضایت باطنی با محتوای کاری فردی مرتبط است مانند استقلال، درجه مسئولیت پذیری، تنوع مهارت ها و نظارت. از سوی دیگر رضایت ظاهری با محیط و شرایط کاری یک فرد مرتبط است مانند ساعات کاری، امنیت، فرصت ارتقا، پاداش و سایر عوامل مرتبط با محیط کار (چاتزوگلو و همکاران، ۲۰۱۱).

رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساسات به کار خود می نگرند (غلام پور و همکاران، ۱۳۸۹). نورانی پور و اکبر زاده (۱۳۹۰) رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد نموده و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف می کنند. به عقیده روانشناسان، رضایت شغلی شاخص موفقیت در حرفه است و با روانشناسی و رفاه فردی مرتبط است (لیمبرت، ۲۰۰۴؛ نصاب، ۲۰۰۸). رضایت شغلی پایین می تواند شاخص مهمی از رفتارهای متضاد کارکنان باشد و منجر به رفتارهایی مانند غیبت در کار می شود (مارتین و میلر، ۱۹۸۶). یکی از نظریه های مشهور در رابطه با رضایت شغلی نظریه انگیزشی-بهداشتی هرزبرگ (۱۹۸۷) است. به اعتقاد هرزبرگ رضایت شغلی دارای دو بعد است یکی از ابعاد آن به عامل بهداشت معروف است که شامل ویژگی های محیط شغلی و جنبه های بیرونی مانند سرپرستی، حقوق، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت های کاری است. دومین بعد آن معروف به عوامل برانگیزاننده است که در واقع وابسته به وظایف و محتوای شغل و جنبه های درونی آن است (باقرپور و ولاشانی و همکاران، ۱۳۹۵). آدامز (۱۹۶۳) در نظریه برابری خود، عوامل خارجی را بر رضایت شغلی موثر دانسته و علت ناراضی را درک افراد از نابرابری و بی عدالتی احساس شده می داند.

### ■ نسبی گرایی

روانشناسان اجتماعی معتقدند رویکرد فردی در قضاوت های اخلاقی با دو عامل که بیانگر ایدئولوژی اخلاقی<sup>۱</sup> هستند مرتبط می باشند این دو عامل عبارتند از ایده آل گرایی<sup>۲</sup> و نسبی گرایی<sup>۳</sup> (فورسیژ، ۱۹۸۰؛ فورسیژ و اسکلنکر، ۱۹۷۷). ایدئولوژی اخلاقی به عنوان سیستمی از اخلاق است که برای ایجاد قضاوت های اخلاقی استفاده می شود و دستورالعمل هایی را برای قضاوت ها و حل مسائل رفتاری که ممکن است از نظر اخلاقی سوال برانگیز باشد ارائه می

<sup>۱</sup>Ethical ideology

<sup>۲</sup>Idealism

<sup>۳</sup>Relativism

کند(هنل و همکاران، ۲۰۰۵). ایدئولوژی اخلاقی به گرایش های اخلاقی یک فرد اشاره دارد. افراد با گرایش و ماهیت ایده آل گرایی، اخلاق مطلق را تصدیق می کنند. این جنبه از ایدئولوژی اخلاقی فرض می کند که همیشه امکان و احتمال اینکه فرد بتواند به اهدافش دست یابد وجود دارد. در مقابل نسبی گرایی به رد اصول اخلاقی جهانی دارند و نسبت به حقایق اخلاقی شک و تردید دارند(فورسیژ، ۱۹۸۰). نسبی گرایی می گوید ارزش ها و باورهای اخلاقی وابسته به افراد یا جوامعی است که به آن ها معتقدند یعنی این ارزش ها و باورها تابع یا وابسته به این افراد یا جوامع است(پیروژوند، ۱۳۹۰). نسبی گرایی حوزه ای را دربر گرفته که یک شخص به حساب اتکا و اعتماد به تحلیل دیدگاه های شخصی خود از موقعیت ها، از رعایت اصول اخلاقی جامعه پسند اجتناب می ورزد. به عبارتی شخص با جهت گیری های اخلاقی نسبی گرایانه، تصمیمات خود را بر اساس شرایط و سپس بر مبنای قوانین موجود و مورد قبول می سنجد. افراد نسبی گرا بر مبنای ارزش ها و چشم اندازهای شخصی خود بر قضاوت ها تکیه می کنند؛ در حالی که در افراد با ایده آل گرایی، فرض می شود که بهترین نتایج با پیروی از قوانین اخلاقی جهانی حاصل می شود. روانشناسان اجتماعی معتقدند موقعیت ایدئولوژیک حفظ شده توسط یک فرد به طور قابل توجهی بر ارزش ها، قضاوت ها، اعتقادات و رفتارهای افراد اثر می گذارد(فورسیژ و اسکندر، ۱۹۷۷).

#### ■ رابطه بین رضایت شغلی، نسبی گرایی و ماکیاولیسم

در بررسی رابطه بین هر سه عامل رضایت شغلی، نسبی گرایی و ماکیاولیسم، مطالعات محدود و انگشت شماری به چشم می خورد. در این راستا در ابتدا مطالعاتی که رابطه بین این سه عامل را به صورت دو به دو مورد بررسی قرار داده اند عنوان می شود و در ادامه پژوهش های مرتبط با هر سه عامل ذکر خواهد شد.

مطالعات متعدد وجود رابطه بین ایدئولوژی اخلاقی با ماکیاولیسم را مورد بررسی قرار داده اند. به عنوان مثال ریبون و ریبون(۱۹۹۶) نشان دادند ماکیاول گراها گرایش به جهت گیری اخلاقی کمتری نسبت به غیر ماکیاول گراها دارند. نتایج مطالعه راوس و سینگهاپاکدی در سال ۱۹۹۸ رابطه منفی بین ماکیاولی گرایی و ایده آل گرایی را تایید کرد.

وینتر و همکارانش(۲۰۰۴) نیز چنین استدلال کردند که با افزایش سطح ماکیاول گرایی، نسبی گرایی افزایش می یابد. جانسون(۲۰۰۷) بیان کرد از بین نسبی گرایی و ایده آل گرایی، نسبی گرایی دارای رابطه مثبت و معنادار با مقاصد اخلاقی است.

دایاندان و همکاران(۲۰۱۰) دریافتند دانشجویان رشته حسابداری با درجه اخلاقی ایده آل گرایی و نسبی گرایی بالا، مدیریت سود را غیر اخلاقی و زیان بار تصور می کنند. اما آن ها به رابطه معناداری میان ماکیاولی گرایی و نگرش دانشجویان درباره مدیریت سود دست نیافتند.

چترجی و همبریک (۲۰۱۱) به این نتیجه رسیدند که هر چه درجه ماکیاولی‌گرایی و فرا اعتمادی میزان مالی شرکت‌ها بالاتر باشد تمایل بیشتری به دستکاری سود برای مطلوب نشان دادن عملکرد مالی شرکت داشته و کمتر به ذی نفعان پاسخگو هستند.

شافر و وانگ (۲۰۰۱) نیز نشان دادند افرادی که سطح ماکیاولی‌گرایی در آن‌ها بالاتر است مدیریت سود را غیر اخلاقی نمی‌دانند. اما مورفی (۲۰۱۲) نتایج خلاف آن را مشاهده کرد. او چنین نتیجه گرفت حسابدارانی که تمایل به افشای نادرست اطلاعات حسابداری دارند سطح ماکیاولی‌گرایی در آن‌ها بالا می‌باشد.

به عقیده برخی محققان، شخصیت ماکیاولی‌گرایی گرایش به اداره کردن دیگران و دادن ارزش کمتر به آنان است بنابراین به طور منفی با توسعه اخلاقی شناختی مرتبط است. زیرا اگر یک فرد سطح بالایی از رفتار ماکیاولی‌گرایی داشته باشد تمایل به رفتار کردن به صورت غیر اخلاقی را داشته و چنین رفتاری نشان از توسعه اخلاقی پایین را دارد (پاناماساری و همکاران، ۲۰۱۴).

اسماعیل و محمد (۲۰۱۷) چنین استدلال کردند که در بین دانشجویان بازاریابی، نسبی‌گرایی و ماکیاولی‌گرایی اثر منفی بر نیت اخلاقی دانشجویان دارد در حالی که ایده آل‌گرایی از تاثیر مثبت برخوردار بود.

در مطالعه ای دیگر جهت گیری اخلاقی در جامعه پزشکان و حسابرسان مقایسه شد. شواهد نشان داد که جهت گیری اخلاقی ایده آل‌گرایی، نسبی‌گرایی و تعهد حرفه ای یکسان است و تفاوت معناداری ندارند. همچنین نوع شغل بر رفتار و اخلاق افراد تاثیر گذار نیست (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳). نتایج مطالعه کنعانی کاشانی (۱۳۹۵) نشان داد بین انگیزه ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

نتایج مطالعه شعبان و همکاران (۱۳۹۶) در میان حسابرسان بخش خصوصی حاکی از آن بود که هر چه ماکیاولیسم حسابرسان افزایش یابد تمایل به رعایت استقلال در آن‌ها کاهش می‌یابد. علی‌رغم ادبیات گسترده ای که در زمینه رضایت شغلی به صورت کلی وجود دارد درباره پیش بینی رضایت شغلی حسابداران ادبیات قابل توجهی وجود ندارد. در مطالعات متمرکز بر رضایت شغلی، استراوسر و همکاران (۱۹۶۹) اولین افرادی بودند که اثر رضایت شغلی را بر سطح بهره‌وری در حرفه حسابداری مورد بررسی قرار دادند. از نظر آنان رضایت شغلی نشان دهنده احساسات کارکنان در رابطه با کار آن‌ها است و بر بسیاری از عملیات در سازمان اثر می‌گذارد. اگر سطح رضایت شغلی کم باشد تاثیر منفی بر سازمان می‌گذارد و برعکس.

مطالعات دیگر ماکیاولی‌گرایی را با افزایش فشار کاری (جمیل و هیسلر، ۱۹۷۷) و رضایت شغلی کمتر (کروزین و همکاران، ۱۹۹۹) مرتبط می‌کنند. نوریس و نیوبور (۱۹۸۴) استدلال کردند که حرفه‌ای بودن و تعهد سازمانی به شدت با رضایت شغلی در ارتباط هستند. اسپاتیس نیز در سال



۱۹۹۹ رضایت شغلی حسابداران مستقل در یونان را مورد بررسی قرار داد و نشان داد که حسابداران مستقل از حرفه خود بسیار راضی هستند چون ویژگی آن مطابق با شخصیت آن ها است.

باکار و همکارانش (۲۰۰۳) در پژوهشی ارتباط بین رضایت شغلی و ماکیاولی گرای را در بین پزشکان ترکیه مورد بررسی قرار داده و ارتباط منفی و معنی داری را بین ماکیاولی گرای و رضایت شغلی نشان دادند.

پالومینو و کاناس (۲۰۱۰) نیز چنین استدلال کردند که ماکیاولی گرای در تمایل بر ترک شغل اثری منفی دارد و هرچه ماکیاولی گرای افزایش یابد تمایل بر ترک شغل کاهش می یابد. بر اساس نتایج لوکمن و بلین (۲۰۱۲) پیچیدگی وظیفه، عدم اطمینان محیطی و پیچیدگی سازمان بر رضایت شغلی کارکنان شرکت های حسابداری اثرگذار است.

نتایج مطالعه لیو (۲۰۱۷) در بین حسابرسان ارشد نشان داد جنبه های کاری غیر حرفه ای حسابرسی که ماهیت تکراری دارند به طور منفی با رضایت شغلی مرتبط است در حالی که جنبه هایی از کار حسابرسی که با قضاوت حرفه ای همراه است و ماهیت غیر تکراری دارد به طور مثبت و معناداری با رضایت شغلی ارتباط دارد.

در پژوهش هایی که در داخل کشور صورت گرفته صالحی و همکاران (۲۰۱۲) رضایت شغلی حسابرسان داخلی و مستقل را مورد بررسی قرار دادند و چنین نتیجه گرفتند که حسابرسان داخلی سطح رضایت شغلی کمتری نسبت به حسابرسان مستقل دارند.

باقرپور و ولاشانی و همکاران (۱۳۹۱) عوامل مؤثر بر رضایت مندی شغل حسابرسی را از دیدگاه حسابرسان بررسی کردند. آن ها هشت عامل سازمانی، شش عامل ماهیتی و سه عامل محیطی را در افزایش رضایت شغلی حسابرسان مؤثر می دانستند. به عقیده آنان، ابهام در شغل حسابرسی، موجب کاهش رضایت شغلی می گردد. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان دادند باور قوی به اخلاق کار با رضایت شغلی رابطه مستقیم دارد.

موسوی کاشی و زاهدی قره بابا (۱۳۹۵) دریافتند میان رضایت شغلی بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی همچون جنسیت، وضعیت تأهل، رده شغلی، سابقه خدمت و سن در مؤسسات حسابرسی ارتباط وجود دارد به طوری که میزان رضایت شغلی در مردان بیشتر از زنان و در حسابرسان متأهل بیشتر از حسابرسان مجرد است و همچنین رضایت پائین تر در حسابرسان ارشد نسبت به مدیر و سرپرست دیده شده است.

در بررسی رابطه بین هر سه متغیر رضایت شغلی، نسبی گرای و ماکیاولی گرای در حرفه حسابداری، ویکفیلد (۲۰۰۸) دریافت که میزان ماکیاولیسم در حسابداران رسمی آمریکا کمتر از سایر حرفه ها است و استدلال کرد که افزایش سطح ماکیاولی گرای در حسابداران باعث کاهش

سطح رضایت شغلی و افزایش رویکرد اخلاقی نسبی گرایي در آنان می‌گردد و نشان داد که افراد جوان‌تر نسبت به افراد مسن‌تر از سطح ماکیاولیسم بیشتری برخوردار هستند. همچنین نتایج پژوهش او تأیید نمود هر چه سطح تحصیلات افزایش یابد، ماکیاولیسم نیز افزایش می‌یابد و مردان بیشتر از زنان فرصت طلب هستند.

رهنمای رودپشتی و همکاران نیز در سال ۲۰۱۲ پژوهشی در زمینه بررسی رابطه بین هر سه عامل فوق‌الذکر انجام دادند و چنین نتیجه گرفتند که بین ماکیاولیسم و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین این محققان رابطه مثبتی را بین ماکیاولیسم و نسبی گرایي و رابطه منفی بین ماکیاولیسم و ایده آل گرایي نشان دادند.

در نهایت نتایج مطالعه اسدی (۱۳۸۸) نشان داد حسابداران رسمی ایران نسبت به حسابداران رسمی آمریکا گرایش بیشتری به ماکیاولی گرایي داشته و در نتیجه کمتر از شغل خود راضی هستند و چنین افرادی به ایدئولوژی اخلاقی نسبی گرایي گرایش بیشتری دارند.

مروری بر ادبیات و مبانی نظری حاکی از آن است که رضایت شغلی، نسبی گرایي و ماکیاولی گرایي با یکدیگر در تعامل بوده و از ارتباط معناداری برخوردارند. بنابراین مطالعه حاضر بر آن است تا رابطه بین این سه عامل را هم در جامعه حسابداران و هم در جامعه حسابرسان مورد بررسی قرار داده و با یکدیگر مقایسه نماید.

### ۳- فرضیه‌های پژوهش

پژوهش‌های گذشته درباره ماکیاولی گرایي حسابرسان نشان از آن دارد که ماکیاولی گرایي در حرفه حسابرسي در کشور ایران فزاینده است (بنی‌مه‌د، ۱۳۹۱). همچنین با توجه به اینکه در حرفه حسابرسي، اعضای حرفه حسابرسي از استقلال و یا آزادی عمل بیشتری نسبت به حسابداران در انجام خدمات حرفه‌ای خود برخوردارند، بنابراین به نظر می‌رسد سطح ماکیاولیسم در بین حسابداران و حسابرسان متفاوت باشد؛ از این رو فرضیه اول پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

- فرضیه اول: سطح ماکیاولی گرایي در حسابداران و حسابرسان متفاوت است.
- موفقیت موسسات حسابرسي به میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزه برای پرسنل و راضی نگه داشتن و حفظ آنان بستگی دارد. طبق اظهارات موسسات حسابرسي، اکثر حسابرسان پس از مدتی از فعالیت در این بخش، از کار حسابرسي احساس خستگی و نارضایتی کرده و تمایل به کار کردن در بخش حسابداری را دارند که این وضعیت برای موسسات حسابرسي، هزینه‌های

مضاعفی را ایجاد می‌کند (پاتن، ۱۹۹۵). بنابراین چنین استدلال می‌شود که سطح رضایت شغلی بین حسابداران و حسابرسان متفاوت باشد از این رو فرضیه دوم پژوهش عبارتند از:

- فرضیه دوم: سطح رضایت شغلی در حسابداران و حسابرسان متفاوت است.
- حرفه حسابرسی از جهاتی با سایر حرفه‌ها تفاوت دارد. افراد حرفه‌ای در سایر رشته‌ها، مسئولیت دقیق خود را در برابر مشتری می‌دانند. به عبارتی آن‌ها تنها در مقابل یک فرد مسئولیت دارند در حالی که در حسابرسی شرایط بدین گونه نیست. حسابرسان ضمن اینکه حقوق خود را از صاحبکار دریافت می‌کنند وظیفه دارند به عنوان نمایندگان مردم و جامعه اظهار نظر بی طرفانه ای را داشته باشند بنابراین حسابرسان در طول کار خود با معماهای اخلاقی بسیاری مواجه می‌شوند. دریافت حق الزحمه از صاحبکار و ضرورت اظهار نظر بی طرفانه، یکی از چالش برانگیزترین موضوعات پیش روی حسابرسان است که می‌تواند استقلال آنان را خدشه دار کند (مرادی و بیات، ۱۳۹۵). پژوهش فرقاندوست حقیقی و همکاران (۱۳۹۳) نشان می‌دهد که خصوصی سازی حسابرسی موجب کاهش رعایت اخلاق حرفه‌ای از سوی حسابرسان شاغل در این بخش شده است. از این رو به نظر می‌رسد سطح نسبی گرای در بین حسابداران و حسابرسان متفاوت باشد. با توجه به شرایط فوق فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر است:
- فرضیه سوم: سطح رویکرد اخلاقی نسبی گرای در حسابداران و حسابرسان متفاوت است.
- مرور ادبیات و مبانی نظری نشان داد که افزایش سطح ماکیاولی گرای باعث کاهش سطح رضایت شغلی و افزایش نسبی گرای در حسابداران می‌شود (ویکفیلد، ۲۰۰۸؛ رهنمای رودپشتی، ۲۰۱۲؛ و اسدی، ۱۳۸۸). از این رو در مطالعه حاضر، فرضیه چهارم، پنجم و ششم که بررسی کننده رابطه بین هر کدام از عوامل رضایت شغلی، نسبی گرای و ماکیاولی گرای با یکدیگر است تدوین شد. همچنین با توجه به اینکه هر یک از این سه فرضیه هم در جامعه کل و هم در جامعه حسابداران و حسابرسان به تفکیک مورد بررسی قرار گرفتند بدین جهت هر یک از فرضیه‌های چهارم، پنجم و ششم، دارای دو فرضیه فرعی می‌باشد.
- فرضیه چهارم: بین رضایت شغلی و ماکیاولی گرای رابطه منفی و معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۱-۴: بین رضایت شغلی و ماکیاولی گرای در جامعه حسابداران رابطه منفی و معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۲-۴: بین رضایت شغلی و ماکیاولی گرای در جامعه حسابرسان رابطه منفی و معنادار وجود دارد.
- فرضیه پنجم: بین رویکرد اخلاقی نسبی گرای و ماکیاولی گرای رابطه معنادار وجود دارد.

- فرضیه فرعی ۵-۱: بین رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی و ماکیاولی‌گرایی در جامعه حسابداران رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۵-۲: بین رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی و ماکیاولی‌گرایی در جامعه حسابرسان رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه ششم: بین رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۶-۱: بین رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی و رضایت شغلی در جامعه حسابداران رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۶-۲: بین رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی و رضایت شغلی در جامعه حسابرسان رابطه معنادار وجود دارد.

#### ۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها جزء مطالعات توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی و رضایت شغلی به‌عنوان متغیر مستقل و ویژگی شخصیتی ماکیاولی‌گرایی به‌عنوان متغیر وابسته و جنسیت، سطح تحصیلات، سن، سابقه خدمت، و سمت شغلی به‌عنوان متغیرهای کنترلی پژوهش در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری از روش کتابخانه‌ای با بهره‌گیری از کتب و مقالات و به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات مربوط به تحلیل فرضیه‌های تحقیق از ابزار پرسشنامه بهره گرفته شد. در این راستا جهت اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد مینه سوتا (۱۹۴۰)، جهت اندازه‌گیری رویکرد اخلاقی از پرسشنامه رویکرد اخلاقی فورسیژ (۱۹۸۰) و در نهایت از پرسشنامه نسخه چهارم ماکیاولی‌گرایی کریستی و جیس (۱۹۷۰) جهت ارزیابی سطح ماکیاولی‌گرایی استفاده شد. در پرسشنامه پژوهش، سوالات شماره ۱ تا ۲۰ سطح ماکیاولیسم، سوالات ۲۱ تا ۴۰ سطح رضایت شغلی و سوالات ۴۱ تا ۶۰ رویکرد اخلاقی نسبی‌گرایی را می‌سنجند. سوالات هر سه پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت در دامنه هفت نقطه از کاملاً موافقم (۷) تا کاملاً مخالفم (۱) نمره‌گذاری شدند. دامنه امتیاز هر یک از سه پرسشنامه از امتیاز ۲۰ (حداقل) تا ۱۴۰ (حداکثر) می‌باشد. امتیاز کمتر از ۸۰ نشان دهنده پایین بودن صفت مربوطه در فرد و امتیاز بیش از ۸۰ حاکی از بالا بودن آن صفت است. به‌عنوان مثال در پرسشنامه ماکیاولیسم، امتیاز کمتر از ۸۰ به معنای پایین بودن سطح ماکیاولی‌گرایی در فرد می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه افراد شاغل در مؤسسات حسابرسی و همچنین حسابداران شرکت‌های خصوصی در سال ۱۳۹۵ است. با توجه به اینکه جامعه آماری نامحدود بوده و تهیه

فهرستی از اعضای جامعه آماری امکان پذیر نیست بنابراین برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران بهره گرفته شد. حجم نمونه بر اساس روش کوکران، به تعداد ۲۶۶ نفر تعیین و جهت انتخاب اعضای نمونه از روش نمونه گیری در دسترس استفاده شد. همچنین به منظور بررسی روایی ابزار تحقیق از روایی صوری با استفاده از نظرات افراد متخصص و برای ارزیابی پایایی تحقیق از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شد که بدین منظور پرسشنامه پژوهش در گروه ۳۰ نفری ارائه شد. نتایج حاصل از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ماکیاولی گرایی، رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی به ترتیب معادل ۰/۷۸، ۰/۸۶، و ۰/۷۳ حاصل شد و با توجه به اینکه ضرایب حاصل شده بیش از ۰/۷ است پایایی ابزار تحقیق از سطح مناسبی برخوردار است. در کل تعداد ۴۰۷ پرسشنامه به صورت حضوری و اینترنتی توزیع شد که تعداد ۹۰ پرسشنامه به علت عدم برگشت و ۱۹ پرسشنامه به علت نقص در پاسخ ها از تحلیل ها حذف شدند و در نهایت تعداد ۲۹۸ پرسشنامه جهت تحلیل فرضیه ها مورداستفاده قرار گرفت. در مطالعه حاضر به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون های کولموگروف اسمیرنوف، رگرسیون چندگانه، همبستگی پیرسون، تی تست مستقل، و آزمون آنوا با استفاده از نرم افزار آماری SPSS استفاده شد.

#### ۵- یافته های پژوهش

جدول ۱ نتایج حاصل از توصیف ویژگی های گروه نمونه تحقیق را نشان می دهد. در نتایج حاصل شده افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد (۱۳۷ نفر)، حسابدار (۱۷۶ نفر)، افراد با سابقه کاری ۱ تا ۵ سال (۱۳۶ نفر)، سمت شغلی کارشناس (۱۶۱ نفر)، افراد با محدوده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال (۱۷۶ نفر) و با جنسیت مرد (۱۶۲ نفر) بیشترین فراوانی را در بین نمونه تحقیق به خود اختصاص داده اند.

جدول ۱: توصیف ویژگی های گروه نمونه

متغیر	ابعاد	فراوانی	درصد	متغیر	ابعاد	فراوانی	درصد
تحصیلات	دیپلم	۱۷	۵/۷	سمت شغلی	کارشناس	۱۶۱	۵۴
	کارشناسی	۱۱۹	۳۹/۹		کارشناس	۷۷	۲۵/۸
	ارشد	۱۳۷	۴۶		سرپرست	۳۲	۱۰/۷
	دکتری	۲۵	۸/۴		سرپرست	۹	۳
شغل	حسابدار	۱۷۶	۵۹/۱	مدیر	۱۹	۶/۴	
	حسابرس	۱۲۲	۴۰/۹	کمتر از ۲۰	۱۳	۴/۴	
سابقه کاری	کمتر از ۱ سال	۵۲	۱۷/۴	سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۷۶	۵۹/۱
	۱ تا ۵ سال	۱۳۶	۴۵/۶		۳۰ تا ۴۰ سال	۶۵	۲۱/۸
	۵ تا ۱۰ سال	۴۰	۱۳/۴		بیش از ۴۰	۴۴	۱۴/۸
	بیش از ۱۰ سال	۷۰	۲۳/۵		زن	۱۳۶	۴۵/۶
				جنسیت	مرد	۱۶۲	۵۴/۴

جدول ۲ نتایج حاصل از آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن است که حداقل امتیاز داده شده به متغیرهای ماکیاولی گرایی، رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی به ترتیب ۵۶، ۵۵ و ۶۹ و حداکثر امتیاز داده شده به ترتیب معادل ۱۳۰، ۱۴۰ و ۱۲۹ بوده است. آماره میانگین حد متوسط امتیاز داده شده به هر یک از متغیرها و انحراف معیار میزان پراکندگی داده‌ها از میانگین را نشان می‌دهد. در بین متغیرهای پژوهش، متغیر ماکیاولی گرایی از کمترین میانگین و انحراف معیار برخوردار است.

جدول ۲: نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
ماکیاولی گرایی	۹۰/۸	۱۱/۳	۵۶	۱۳۰
رضایت شغلی	۱۰۳/۲	۱۵/۴	۵۵	۱۴۰
رویکرد اخلاقی	۱۰۲/۷	۱۲/۵	۶۹	۱۲۹

جدول ۳ نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش در گروه حسابداران و حسابرسان با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه سطح معناداری همه متغیرها در هر دو گروه حسابدار و حسابرس بالاتر از ۰/۰۵ است فرض نرمال بودن متغیرها پذیرفته شده و متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند. نتایج حاصله حاکی از مناسب بودن استفاده از روش‌های پارامتریک برای بررسی فرضیه‌های پژوهش است.

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف در گروه حسابداران و حسابرسان

گروه	متغیر	آماره Z	سطح معناداری	نتیجه
حسابدار	ماکیاولی گرایی	۱/۱۲۳	۰/۱۶	نرمال
	رضایت شغلی	۰/۷۴۴	۰/۶۳۷	نرمال
	رویکرد اخلاقی	۰/۸۶۸	۰/۴۳۸	نرمال
حسابرس	ماکیاولی گرایی	۱/۳۱۲	۰/۰۶۴	نرمال
	رضایت شغلی	۰/۹۳۴	۰/۳۴۸	نرمال
	رویکرد اخلاقی	۰/۶۶	۰/۷۷۷	نرمال

### نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول

در این فرضیه به منظور مقایسه سطح ماکیاولی گرایی در جامعه حسابداران و حسابرسان از آزمون تی تست مستقل استفاده می‌گردد. در این آزمون ابتدا فرض برابری واریانس‌ها با استفاده از آزمون لون بررسی می‌شود. با توجه به اینکه سطح معناداری مربوط به برابری واریانس‌ها برابر با ۰/۰۲۱ بوده و کمتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان گفت که واریانس‌ها برابر نمی‌باشند و جهت بررسی فرضیه از اطلاعات مربوط به عدم برابری واریانس‌ها استفاده می‌شود. همچنان که در نتایج

جدول ۴ مشاهده می‌شود سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۵۳۳ بوده و بیشتر از ۰/۰۵ است (Sig=۰/۵۳۳ > ۰/۰۵) بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه صفر آماری ( $H_0$ ) تایید می‌شود و می‌توان گفت سطح ماکیاولی گرای در جامعه حسابداران و حسابرسان متفاوت نیست. بنابراین فرضیه‌ی اول پژوهش پذیرفته نمی‌شود.

جدول ۴: نتایج بررسی تفاوت سطح ماکیاولی گرای بین حسابداران و حسابرسان

متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	برابری واریانس	آماره T	درجه آزادی	سطح معناداری
سطح ماکیاولی	حسابدار	۹۱/۱۵	۹/۸	۰/۰۲۱	۰/۶۲۴	۲۱۰/۴۸۷	۰/۵۳۳
	حسابرس	۹۰/۲۷	۱۳/۱				

#### نتایج حاصل از بررسی فرضیه دوم

در نتایج حاصله در جدول ۵ با توجه به اینکه سطح معناداری مربوط به برابری واریانس‌ها برابر با ۰/۴۳۸ بوده و بیشتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان گفت که واریانس‌ها برابر می‌باشند و جهت بررسی فرضیه از اطلاعات مربوط به برابری واریانس‌ها استفاده می‌شود. سطح معناداری آزمون ۰/۴۱۶ و بیش از ۰/۰۵ است بنابراین چنین استدلال می‌شود که رضایت شغلی در جامعه حسابداران و حسابرسان متفاوت نیست. بنابراین فرضیه‌ی دوم پژوهش تأیید نمی‌شود.

جدول ۵: نتایج آزمون تی تست مستقل (T test)

متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	برابری واریانس	آماره T	درجه آزادی	سطح معناداری
رضایت شغلی	حسابدار	۱۰۳/۷۷	۱۳/۳	۰/۴۳۸	۰/۸۱۵	۲۹۶	۰/۴۱۶
	حسابرس	۱۰۲/۲۹	۱۵/۴				

#### نتایج حاصل از بررسی فرضیه سوم

در جدول ۶ با توجه به اینکه سطح معناداری مربوط به برابری واریانس‌ها بیشتر از ۰/۰۵ بوده لذا جهت بررسی فرضیه از اطلاعات مربوط به برابری واریانس‌ها استفاده می‌شود. همچنین با توجه به سطح معناداری بیش از ۰/۰۵ آزمون، بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت رویکرد اخلاقی نسبی گرای در جامعه حسابداران و حسابرسان متفاوت نیست. لذا فرضیه سوم پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ رد می‌شود.

جدول ۶: نتایج آزمون تی تست (T test) مستقل

متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	برابری واریانس	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری
رویکرد اخلاقی	حسابدار	۱۰۳/۱۵	۱۱/۸	۰/۰۷۳	۰/۷۷۲	۲۹۶	۰/۴۴۱
	حسابرس	۱۰۲/۰۲	۱۳/۳				

### نتایج حاصل از بررسی فرضیه چهارم و پنجم

جدول ۷ نتایج حاصل از بررسی فرضیه چهارم و پنجم پژوهش (رابطه بین رضایت شغلی و نسبی گرایی با ماکیاولی گرایی) را در جامعه کل نشان می‌دهد. در ابتدا پیش‌شرط‌های مدل رگرسیون جهت مناسبت استفاده از آزمون رگرسیون برای بررسی فرضیه‌موردبررسی قرار گرفت. همچنان که مشاهده می‌گردد سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف با مقدار ۰/۴۳۵ (بیشتر از ۰/۰۵) حاکی از نرمال بودن باقیمانده‌های مدل، و آماره دوربین واتسون با مقدار بین ۱/۵ تا ۲/۵ نشان از استقلال باقیمانده‌ها در مدل دارد. همچنین جهت بررسی هم خطی بین متغیرهای مستقل از شاخص‌های عامل تورم واریانس (VIF) و شاخص تولرانس (Tolerance) بهره گرفته شد که با توجه به اینکه مقادیر شاخص VIF کوچک‌تر از ۱۰ و شاخص تولرانس بیش از ۰/۱ بوده در نتیجه مشکل هم خطی بین متغیرهای مستقل مشاهده نشد. همچنین به منظور بررسی همسانی واریانس‌های باقیمانده‌ها از نمودار پراکنش آماری استفاده شد که پس از رسم نمودار فوق، روندی در نمودار حاصله که نشان از همسانی واریانس باقیمانده‌های مدل باشد مشاهده نگردید. بنابراین همه شرایط مدل رگرسیون برقرار بوده و می‌توان برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون استفاده نمود. در نتایج جدول ۷ سطح معناداری آماره فیشر (F) کمتر از ۰/۰۵ بوده که حاکی از معناداری مدل مربوط به فرضیه‌های تحقیق است و نتایج ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد حدود ۰/۱۴۲ از تغییرات متغیر ماکیاولی گرایی توسط متغیرهای رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی نسبی گرایی پس از کنترل اثر متغیرهای کنترلی پیش‌بینی می‌شود. در بررسی اثر متغیر رضایت شغلی بر ماکیاولی گرایی با توجه به اینکه سطح معناداری ضریب رگرسیونی استاندارد شده مقدار ۰/۱۰ و کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ بین رضایت شغلی و ماکیاولی گرایی رابطه معنادار وجود دارد و مثبت بودن ضریب حاصله حاکی از رابطه مستقیم و مثبت بین این دو متغیر است. از این رو فرضیه چهارم در جامعه کل تایید نمی‌شود. اما در مورد متغیر رویکرد اخلاقی نسبی گرایی بر ماکیاولی گرایی رابطه مذکور معنادار و مثبت



است. بدین معنا که با افزایش سطح نسبی گرای، ماکیاولی گرای افزایش پیدا می‌کند. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش (در جامعه کل) مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۷: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی در کل جامعه (متغیر وابسته: ماکیاولی گرای)

آزمون هم خطی		سطح معناداری (Sig)	آماره t	ضریب بتا ( $\beta$ )		متغیر
VIF	Tolerance			استاندارد	غیراستاندارد	
---	---	۰/۰۰۰*	۸/۲۳۷	---	۵/۴۲۷	ضریب ثابت
۱/۱۳۳	۰/۸۸۲	۰/۵۹۶	۰/۵۳۱	۰/۰۳۰	۰/۶۸۹	جنسیت
۱/۰۸۲	۰/۹۲۴	۰/۵۲۰	-	-۰/۰۳۶	-۰/۵۶۰	مدرک تحصیلی
۲/۴۳۶	۰/۴۱۱	۰/۸۲۳	۰/۲۲۴	۰/۰۱۹	۰/۲۶۷	سن
۲/۵۲۶	۰/۳۹۶	۰/۱۳۵	-	-۰/۱۲۸	-۱/۴۰۲	سابقه شغلی
۱/۵۴۲	۰/۶۴۹	۰/۶۴۲	۰/۴۶۵	۰/۰۳۱	۰/۳۰۶	سمت شغلی
۱/۲۲۶	۰/۸۱۵	۰/۰۱۰*	۲/۵۹۹	۰/۱۵۵	۰/۱۱۴	رضایت شغلی
۱/۱۷۳	۰/۸۵۲	۰/۰۰۰*	۵/۲۰۳	۰/۳۰۳	۰/۲۷۵	رویکرد اخلاقی
۰/۰۰۰*		سطح معنی‌داری مدل		۷/۸۶۸		آماره F
۱/۶۹۹		آماره دوربین و آنتسون		۰/۴۳۵		کولموگروف اسمیرنوف
۰/۱۴۲		ضریب تعیین تعدیل‌شده		۰/۱۶۰		ضریب تعیین (R2)

#### نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی (۱-۴) و (۱-۵)

در نتایج جدول ۸ سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف با مقدار بیش از ۰/۰۵، آماره دوربین و آنتسون با مقدار ۱/۸۰۵ (بین ۱/۵ تا ۲/۵)، مقدار شاخص‌های VIF و تولرانس برای متغیرهای مستقل به ترتیب با مقادیر کوچک‌تر از ۱۰ و بزرگ‌تر از ۰/۱ و نتایج بررسی نمودار پراکنش حاکی از مناسب بودن مدل رگرسیون برای بررسی فرضیه‌های چهارم و پنجم است. همچنین آماره فیشر با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ نشان از معناداری مدل را دارد. مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده گویای آن است که ۰/۱۷۴ از تغییرات متغیر ماکیاولی گرای توسط رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی نسبی گرای توضیح داده می‌شود. در نتایج بررسی فرضیه‌های فرعی اول و سوم، با توجه به اینکه مقدار سطح معناداری ضریب رگرسیون استاندارد هر یک از متغیرهای رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی نسبی گرای بر ماکیاولی گرای معنادار و مثبت است از این رو فرضیه فرعی اول پژوهش رد شده و فرضیه فرعی سوم تأیید می‌شود. بدین معنا که با افزایش نسبی گرای، سطح ماکیاولی گرای افزایش می‌یابد.

جدول ۸: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی برای گروه حسابدار (متغیر وابسته: ماکیاولی گرایی)

آزمون‌های هم خطی		سطح معناداری	آماره t	ضریب بتا ( $\beta$ )		متغیر
VIF	Tolerance			استاندارد	غیراستاندارد	
---	---	۰/۰۰۰*	۶/۷۹۴	---	۴/۸۷۵	ضریب ثابت
۱/۱۲۰	۰/۸۹۳	۰/۱۰۴	-۱/۶۳۶	-۰/۱۲۰	-۲/۳۳۹	جنسیت
۱/۰۷۳	۰/۹۳۲	۰/۳۲۹	۰/۹۸۰	۰/۰۷۰	۱/۰۷۷	مدرک تحصیلی
۲/۳۰۶	۰/۴۳۴	۰/۱۸۵	۱/۳۳۱	۰/۱۴۰	۱/۸۱۴	سن
۲/۲۵۶	۰/۴۴۳	۰/۲۹۳	-۱/۰۵۴	-۰/۱۰۹	-۱/۰۸۴	سابقه شغلی
۱/۵۴۲	۰/۶۴۹	۰/۹۰۳	-۰/۱۲۲	-۰/۰۱۰	-۰/۰۹۰	سمت شغلی
۱/۲۱۸	۰/۸۲۱	۰/۰۱۶*	۲/۴۳۳	۰/۱۸۵	۰/۱۱۸	رضایت شغلی
۱/۱۶۲	۰/۸۶۱	۰/۰۰۰*	۴/۴۳۶	۰/۳۳۰	۰/۲۷۴	رویکرد اخلاقی
۰/۰۰۰*		سطح معنی داری مدل		۵/۹۷۳		آماره F
۱/۸۰۵		آماره دوربین واتسون		۰/۵۵۵		کولموگروف اسمیرنوف
۰/۱۷۴		ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۱۹۹		ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )

#### نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی (۲-۴) و (۲-۵)

در نتایج جدول ۹ سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آماره دوربین واتسون، مقدار شاخص‌های VIF و تولرانس و نتایج بررسی نمودار پراکنش حاکی از مناسب بودن مدل رگرسیون برای بررسی فرضیه‌های هفتم و هشتم پژوهش است. همچنین نتایج آماره فیشر نشان از معناداری مدل تحقیق را دارد و مقدار ضریب تعیین تعدیل شده گویای آن است که ۰/۱۹۹ از تغییرات متغیر ماکیاولی گرایی توسط رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی توضیح داده می‌شود. در نتایج بررسی فرضیه‌ها در گروه حسابرسان، با توجه به اینکه مقدار سطح معناداری ضریب رگرسیون استاندارد هر یک از متغیرهای رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی نسبی گرایی بر ماکیاولی گرایی معنادار و مثبت است از این رو فرضیه فرعی دوم رد شده و فرضیه فرعی چهارم تأیید می‌شود. بدین معنا که با افزایش رضایت از شغل و نسبی گرایی، ماکیاولی گرایی افزایش می‌یابد.

جدول ۹: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی در گروه حسابرس (متغیر وابسته: ماکیاولی گرای)

آزمون هم خطی		سطح معناداری	آماره t	ضریب بتا (β)		متغیر
VIF	Tolerance			استاندارد	غیراستاندارد	
---	---	۰/۰۰۰*	۵/۴۱۸	---	۴/۸۲۶	ضریب ثابت
۱/۲۲۱	۰/۸۱۹	۰/۱۳۸	۱/۱۰۲	۰/۱۹۴	۵/۲۳۹	جنسیت
۱/۱۲۷	۰/۸۸۷	۰/۱۶۸	-	-۰/۱۲۳	-۲/۱۳۸	مدرک تحصیلی
۲/۶۲۰	۰/۳۸۲	۰/۴۶۸	-	-۰/۰۹۸	-۱/۵۷۶	سن
۳/۰۳۲	۰/۳۳۰	۰/۲۶۶	-	-۰/۱۶۲	-۲/۰۱۵	سابقه شغلی
۱/۵۴۷	۰/۶۴۶	۰/۵۲۷	۰/۶۳۴	۰/۰۶۶	۰/۷۵۳	سمت شغلی
۱/۳۰۶	۰/۷۶۶	۰/۰۳۶*	۲/۹۲۷	۰/۰۸۸	۰/۴۷۵	رضایت شغلی
۱/۲۷۸	۰/۷۸۳	۰/۰۱۵*	۲/۴۷۵	۰/۲۳۳	۰/۲۲۹	رویکرد اخلاقی
۰/۰۰۰*		سطح معنی داری مدل		۴/۲۶۴		آماره F
۱/۷۴۶		آماره دوربین واتسون		۰/۵۰۲		کولموگروف اسمیرنوف
۰/۱۹۹		ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۲۰۸		ضریب تعیین (R2)

**نتایج حاصل از بررسی فرضیه ششم و فرضیه های فرعی (۱-۶) و (۲-۶)**

جدول ۱۰ نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی نسبی گرای را در هریک از جوامع کل، حسابداران و حسابرسان نشان می دهد. همچنان که در نتایج مشخص است ضریب همبستگی پیرسون بین رویکرد اخلاقی نسبی گرای و رضایت شغلی در نمونه کل برابر با ۰/۳۰۱ و مقداری مثبت است. همچنین سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت بین رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین مفهوم که با افزایش سطح رضایت شغلی، نسبی گرای افزایش می یابد. به عبارت دیگر، نسبی گراها بیشتر از شغل خود راضی هستند. همچنین در مورد رابطه بین رویکرد اخلاقی نسبی گرای و رضایت شغلی در جامعه حسابداران و حسابرسان نتایج به همین منوال مصداق دارد و حاکی از رابطه معنادار بین دو متغیر مذکور در هر دو جامعه حسابداران و حسابرسان است. بدین معنا که با افزایش سطح رضایت شغلی در حسابداران و حسابرسان، سطح نسبی گرای افزایش می یابد. از این رو فرضیه ششم پژوهش و فرضیه های فرعی مرتبط با آن مورد تایید قرار می گیرد.

جدول ۱۰: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرها

رویکرد اخلاقی	رضایت شغلی	ماکیاولی گرایی	متغیر	جامعه
		۱	ماکیاولی گرایی	جامعه کل
	۱	(۰/۰۰۰*)۰/۲۵۱	رضایت شغلی	
۱	(۰/۰۰۰*)۰/۳۰۱	(۰/۰۰۰*)۰/۳۵۳	رویکرد اخلاقی	
		۱	ماکیاولی گرایی	جامعه حسابداران
	۱	(۰/۰۰۰*)۰/۲۹۵	رضایت شغلی	
۱	(۰/۰۰۰*)۰/۲۷۶	(۰/۰۰۰*)۰/۳۶۴	رویکرد اخلاقی	
		۱	ماکیاولی گرایی	جامعه حسابرسان
	۱	(۰/۰۰۰*)۰/۲۰۶	رضایت شغلی	
۱	(۰/۰۰۰*)۰/۳۳۱	(۰/۰۰۰*)۰/۳۴۳	رویکرد اخلاقی	

#### دیگر یافته‌ها

در بررسی سطح ماکیاولی گرایی، رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی بین مردان و زنان با استفاده از آزمون تی تست مستقل با توجه به اینکه سطح معناداری متغیر رضایت شغلی ۰/۰۳۹ و کمتر از ۰/۰۵ بود چنین استدلال می‌شود که رضایت شغلی بین زنان و مردان متفاوت است اما در رابطه با متغیرهای ماکیاولی گرایی و رویکرد اخلاقی، تفاوتی حاصل نشد. همچنین در بررسی سطح تحصیلات بر متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه نتایج نشان داد سطح ماکیاولی گرایی در افراد با تحصیلات کارشناسی بیشتر از سایرین است (سطح معناداری ۰/۰۳۲). نتایج تفاوت معناداری را در سطوح مختلف سنی در بین متغیرهای پژوهش نشان نداد. از طرفی سطح ماکیاولی گرایی در افراد با سابقه کاری ۱ تا ۵ سال ( $p\text{-value} = ۰/۰۴$ )، و سمت شغلی کارشناس ارشد ( $p\text{-value} = ۰/۰۳۸$ ) بیش از سایر افراد بود. در نهایت نتایج نشان داد رضایت شغلی در افراد با سمت شغلی مدیر و رویکرد اخلاقی نسبی گرایی در افراد با سمت کارشناس ارشد بیش از سایرین بود.

#### ۶- نتیجه‌گیری و بحث

کلبرگ (۱۹۸۱) بیان می‌دارد که شناخت فردی، احساسات و قضاوت هر فرد در طول زمان با کسب تجربه در زندگی تغییر می‌کند و این باعث می‌شود که سطح اخلاقیات در گذر زمان تغییر

کند و بر روی تصمیم‌گیری‌های اخلاقی فرد تأثیرگذار باشد. در افراد نسبی‌گرا، فرد قوانین اخلاقی را برای گرفتن تصمیم بهتر رد می‌کند. از نظر نسبی‌گراها تمام استانداردهای اخلاقی به جامعه و شرایط بستگی دارد. در کنار نسبی‌گرایی تمایلات ماکیاولیستی مطرح می‌شود، که ممکن است افراد نسبی‌گرا راحت‌تر با روی آوردن به ماکیاولی‌گرایی به فراتر از آنچه استحقاق دارند برسند. همچنین ممکن است فرد به خاطر عدم رضایت شغلی نیز بیشتر تمایل به نسبی‌گرایی اخلاقی داشته باشد. مطالعه حاضر رابطه بین رضایت شغلی، رویکرد اخلاقی را با ماکیاولی‌گرایی حسابداران و حساب‌برسان مورد بررسی قرار داد. در این راستا تعداد ۱۲ فرضیه شامل ۶ فرضیه اصلی و ۶ فرضیه فرعی تدوین و مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بین رضایت شغلی و ماکیاولی‌گرایی در جامعه حسابداران و حساب‌برسان به تفکیک و در کل جامعه، رابطه معنادار اما مثبت وجود داشت. بدین معنا که با افزایش سطح ماکیاولی‌گرایی رضایت شغلی افزایش می‌یابد. نتیجه حاصل شده حاکی از عدم تایید فرضیه‌های مربوطه بود. در تشریح علت عدم تایید رابطه منفی بین رضایت شغلی و ماکیاولیسم در بین حسابداران و حساب‌برسان می‌توان چنین استدلال کرد با توجه به اینکه در مطالعه حاضر حجم بیشتر اعضای نمونه را افراد جوان تر و یا با سمت‌های پایین‌تر از جمله کارشناس به خود اختصاص داده اند در نتیجه این افراد انگیزه‌های فرصت طلبانه بیشتری داشته و از شاید از هر فرصتی در سازمان در جهت ارتقا خود بهره بگیرند. بنابراین به نظر می‌رسد که در ایران حسابداران و حساب‌برسان با گرایش‌های ماکیاولیسم، رضایت شغلی بیشتری را به دست می‌آورند. با دید کلی تر می‌توان گفت نتایج این فرضیه‌ها منطبق با نتایج پژوهش پالمینو و کاناس (۲۰۱۰) می‌باشد. زیرا آن‌ها در بررسی ماکیاولیسم بر ترک شغل، دریافتند که هر چه میزان ماکیاولیسم در افراد افزایش یابد تمایل به ترک شغل کاهش می‌یابد. اما نتیجه پژوهش حاضر با نتیجه پژوهش ویکفیلد (۲۰۰۸) در تضاد است. ویکفیلد در مطالعه خود رابطه منفی و معناداری را بین رضایت شغلی و ماکیاولیسم نشان داد. در حالی که در نتایج مطالعه حاضر اینگونه نبود. علت تفاوت در نتایج حاصله می‌تواند تفاوت در فرهنگ حاکم بر محیط اعضای حرفه حسابداری و حساب‌برسی در کشور آمریکا و ایران باشد. با توجه به اینکه در کشورهای توسعه یافته‌ای از جمله آمریکا، شاید به علت وجود تجربه‌ها و شکست‌های سنگین و فروپاشی برخی شرکت‌ها در سطح جهان، قوانین سخت‌گیرانه‌تر در محیط‌های کاری اعمال می‌شود، در نتیجه محدودیت‌های بیشتری برای افراد با روحیه ماکیاولیسم ایجاد خواهد شد؛ از این رو با افزایش ماکیاولی‌گرایی میزان رضایت شغلی کاهش می‌یابد. به عنوان مثال قانون ۳۰۱ اصول رفتاری حرفه‌ای AICPA اعضای حرفه حسابداری و حساب‌برسی را از استفاده از اطلاعات محرمانه مشتریان به نفع خود منع می‌کند. چنین محدودیت

هایی با تمایلات طبیعی افراد با روحیه ماکیاولی بالا، در تضاد است و منجر به رضایت کمتر در حرفه حسابداری خواهد شد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین نسبی‌گرایی اخلاقی و ماکیاولی‌گرایی حسابداران و حسابرسان رابطه معنادار برقرار است بدین معنا که با افزایش نسبی‌گرایی، ماکیاولی‌گرایی افزایش می‌یابد. نتایج حاصل شده با نتایج مطالعاتی که توسط ویکفیلد (۲۰۰۸)، رهنمای رودپشتی و همکاران (۲۰۱۲) و اسدی (۱۳۸۸) انجام شد همراستا است زیرا آن‌ها هم در پژوهش‌های خود، رابطه مثبتی را بین نسبی‌گرایی و ماکیاولیسم حاصل کردند.

همچنین در فرضیه‌ها رابطه مستقیم و معناداری بین رضایت شغلی و نسبی‌گرایی حاصل شد. در بررسی سطح ماکیاولی‌گرایی، رضایت شغلی و رویکرد اخلاقی، در جامعه حسابداران و حسابرسان نیز تفاوتی یافت نشد. سایر یافته‌های پژوهش حاکی از تفاوت سطح رضایت شغلی بین مردان و زنان، بیشتر بودن سطح ماکیاولی‌گرایی در افراد با تحصیلات کارشناسی، افراد با سابقه کاری بالاتر و سمت شغلی کارشناس ارشد نسبت به سایر افراد بود و رضایت شغلی در افراد با سمت مدیریت و نسبی‌گرایی در افراد با سمت کارشناس ارشد بیش از سایرین بود اما در سطوح سنی مختلف هیچ تفاوتی در بین متغیرهای پژوهش یافت نشد.

در مطالعات پژوهشگرانی از جمله عزیز (۲۰۰۷)، هانت و چونکو (۱۹۷۰)، گابل و تپل (۱۹۸۸) چنین استدلال شد که سن به‌طور معناداری با ماکیاولی‌گرایی رابطه دارد که در نتایج پژوهش حاضر رابطه‌ای بین این دو متغیر یافت نشد. همچنین در نتایج پژوهش عزیز (۲۰۰۷)، فرقاندوست حقیقی و همکاران (۱۳۹۳) تفاوت معناداری بین مردان و زنان در ماکیاولی‌گرایی یافت شد در حالی که در پژوهش حاضر هیچ تفاوت معناداری حاصل نشد. علت تفاوت در نتایج حاصل شده در پژوهش حاضر با مطالعات ذکر شده را می‌توان تفاوت در نوع جامعه آماری و یا طبقه بندی متغیرها دانست. همچنین در بررسی اثر تحصیلات و تجربه با ماکیاولیسم، نتایج پژوهش حاضر در تضاد با نتایج برخی دیگر است (میزراپور آل هاشم و عباسی، ۱۳۹۵). به طوری که در مطالعه میرزا پور و عباسی (۱۳۹۵) سطح تحصیلات تنها به دو طبقه کارشناسی و کارشناسی ارشد محدود بود در حالی که در مطالعه حاضر سطح تحصیلات، طیف متنوع تری از سطوح تحصیلی را در بر می‌گرفت. یکی دیگر از دلایل تفاوت در نتایج، تفاوت در نوع متغیرهای به کار گرفته در دو پژوهش می‌باشد.

بنابراین بر اساس نتایج حاصل شده از پژوهش چنین استدلال می‌شود که هنوز حرفه حسابداری و حسابرسی در ایران در برخورد با مسائل اخلاقی با ضعف‌هایی مواجه است که در این راستا نهادهای نظارتی و یا تدوین‌کنندگان مقررات و نهادهای تدوین‌کننده استانداردها بایستی با اقدامات نظارتی گسترده‌تر زمینه را برای محدود کردن سطح ماکیاولی‌گرایی اعضای شاغل در

این حرفه فراهم آورند. همچنین نتایج پژوهش مبنی بر افزایش سطح رضایت شغلی همگام با افزایش ماکیاولیسم در اعضای حرفه حسابداری و حسابرسی، گویای آن است که در موسسات حسابداری و حسابرسی، قوانین مرتبط با حرفه به نحو چشم گیری رعایت نمی شود؛ لذا با توجه به اینکه رضایت شغلی عامل مهمی در بهره وری در می باشد از این رو به نهادهای نظارتی حرفه حسابداری و همچنین موسسات حسابرسی پیشنهاد می شود در زمینه ایجاد اقدامات نظارتی، و برنامه ریزی لازم را به عمل آورند تا بدین وسیله با محدود کردن تمایلات افراد ماکیاول گرا، رضایت شغلی در سازمان ها و موسسات حرفه ای را افزایش دهند و بدین نحو از بسیاری از هزینه های جدی که بر اثر عدم رضایت شغلی کارکنان ایجاد می شود جلوگیری به عمل آورند.

بر اساس نتایج پژوهش افزایش سطح ماکیاولی گرایی همراه با افزایش سطح نسبی گرایی و افزایش ماکیاولی گرایی با افزایش سطح تجربه کاری و سمت شغلی، به عنوان زنگ هشدار برای سازمان هاست تا آن ها با ایجاد و ترویج ایده های اخلاقی صحیح، راه را برای عملکرد بهتر و صادقانه تر کارکنان شاغل در حرفه حسابداری و حسابرسی هموار سازند. سازمان ها می توانند با ایجاد منشور اخلاقی مناسب و نظارت بر اعمال آن توسط کارکنان و در نظر گرفتن پاداش و یا تنبیه در مورد اجرا و عدم اجرای قوانین اخلاقی وضع شده، گامی بزرگی در جهت توسعه اخلاقی اعضای حرفه بردارند.

هر پژوهشی با یک سری محدودیت ها مواجه خواهد بود. با توجه به اینکه پژوهش حاضر در جامعه حسابداران و حسابرسان صورت گرفته در نتیجه امکان تعمیم نتایج به سایر جوامع بایستی با احتیاط صورت گیرد. همچنین با توجه به اینکه برخی از فرضیه های پژوهش حاضر به صورت مقایسه ای در بین حسابداران و حسابرسان صورت گرفته و در این رابطه هیچ مطالعه ای توسط سایر محققان صورت نگرفته است از این رو نویسندگان مقاله حاضر با محدودیت منابع داخلی و خارجی در این رابطه مواجه بودند.

## پرسشنامه پژوهش

ردیف	گویه ها
۱	به هیچ کس دلیل اصلی کاری را که انجام داده ام نمی گویم مگر اینکه گفتن علت برای پیشرفت آن کار مفید باشد.
۲	بهترین شیوه من در رفتار با دیگران این است که به آن ها چیزی را که می خواهند بشوند می گویم.
۳	من کارها را زمانی انجام می دهم که از نظر اخلاقی درست باشد.
۴	به عقیده من بیشتر مردم خوب و مهربان هستند
۵	من معتقدم همه افراد بد هستند مگر اینکه خلاف آن ثابت شود.
۶	من معتقدم در همه موارد صداقت بهترین روش است.
۷	من هیچ بهانه ای برای دروغ گفتن به دیگری را جایز نمی دانم.
۸	من اعتقاد دارم افراد تا زمانی که مجبور به انجام کار نباشند، سخت کار نمی کنند.
۹	در هر حالت من ترجیح می دهم فروتن و صادق باشم تا مهم و غیر قابل اعتماد.
۱۰	من معتقدم برای بهتر انجام شدن کار باید علت انجام کار را به دیگران بگویم.
۱۱	من معتقدم اغلب افرادی که در جهان سردمدار بودند به نحو درست و اخلاقی زندگی می کردند.
۱۲	با اعتماد کردن به دیگران، مشکلات زیادی برای خودم ایجاد می کنم.
۱۳	من معتقدم بارزترین تفاوت بین مجرمان و دیگر افراد این است که افراد مجرم احمق هستند و به این دلیل دستگیر می شوند.
۱۴	من معتقدم که اکثریت مردم شجاع هستند.
۱۵	من معتقدم که برای پیشرفت باید تملق افراد مهم را بکنیم.
۱۶	من معتقدم که می شود همیشه خوب بود.
۱۷	من به این گفته که در هر دقیقه یک احمق متولد می شود اعتقاد ندارم.
۱۸	من معتقدم تا زمانی که افراد را کنار نزنم پیشرفت نمی کنی.
۱۹	من معتقدم که افرادی که از مریضی لاعلاجی رنج می برند باید حق انتخاب مرگ را داشته باشند.
۲۰	من معتقدم که اغلب افراد مرگ عزیزانشان را زودتر فراموش می کنند تا از دست دادن مالشان.
۲۱	من از اینکه در شغلم، دائما مشغول کار هستم و استراحت ندارم راضی هستم.



۲۲	من از انجام کار بصورت فردی (انجام کار به تنهایی) لذت می برم.
۲۳	من از امکان انجام امور مختلف (تنوع کار) لذت می برم.
۲۴	من از احساس وجود کردن در اجتماع بواسطه تصدی این پست راضی هستم.
۲۵	من از نحوه برخورد مدیریت نسبت به کارکنان راضی هستم.
۲۶	من از صلاحیت و کفایت مدیریت در تصمیم گیری راضی هستم.
۲۷	من از اینکه در شغلم کاری را انجام می دهم که مطابق میلم باشد لذت می برم.
۲۸	من از اینکه در این شغل از ثبات استخدامی برخوردارم راضی هستم
۲۹	من در این شغل، فرصت خدمت به دیگران را دارم.
۳۰	من از اینکه در شغلم می توانم قابلیت های خود را بکار بگیرم راضی هستم.
۳۱	از نحوه اجرای خط مشی های اداری در محل کار راضی هستم.
۳۲	من از حقوق و مقدار کاری که انجام می دهم راضی هستم.
۳۳	من از اینکه می توانم همکارانم را راهنمایی کنم خوشحالم.
۳۴	من در شغلم امکان پیشرفت و ترقی را دارم.
۳۵	من در تصمیم گیره پیرامون وظایفی که بر عهده دارم از آزادی کامل برخوردارم.
۳۶	من در وظایف محوله خود می توانم از روشهای دلخواه خودم پیروی کنم.
۳۷	من از شرایط کاری ام (امکانات مادی و شرایط فیزیکی کار) راضی هستم.
۳۸	از نحوه رفتار همکارانم با یکدیگر راضی هستم.
۳۹	من زمانی که وظایفم شغلی ام را به خوبی که انجام می دهم تحسین می شوم.
۴۰	من زمانی که در کارم موفق می شوم خوشحال می شوم.
۴۱	من عملی که باعث آسیب رساندن به دیگری می شود را انجام نمی دهم.
۴۲	من هیچ وقت خطر و ریسک برای دیگران را تحمل نمی کنم.
۴۳	من معتقدم که وجود خطر برای دیگران حتی اگر منفعتی حاصل شود باز هم اشتباه است.
۴۴	هیچ وقت چه از لحاظ روانی و چه فیزیکی به کسی آسیب نمی رسانم.
۴۵	من معتقدم که نباید عملی که ممکن است رفاه و عزت دیگران را تهدید می کند را انجام دهم.
۴۶	اگر عملی به دیگران آسیب می رساند پس آن را انجام نمیدهم.
۴۷	من معتقدم که تصمیم گیری در مورد انجام یا عدم انجام عملی بستگی به پیامدهای مثبت و منفی آن دارد.

۴۸	عزت و رفاه مردم مهمترین نگرانی من است.
۴۹	من معتقدم که هیچ وقت نباید که رفاه دیگران تهدید شود.
۵۰	من معتقدم که عملی اخلاقی است که با آرمان های اخلاقی مطابقت داشته باشد.
۵۱	من معتقدم که رعایت همه جنبه های اخلاقی در زندگی مهم نیست
۵۲	من معتقدم که پای بندی به اخلاق در هر شرایطی متفاوت است.
۵۳	من معتقدم که چارچوب های اخلاقی باید به صورت فردی در نظر گرفته شود (مثلا یک عمل از دید فردی اخلاقی ولی همان از نظر فرد دیگر غیر اخلاقی شمرده شود).
۵۴	من معتقدم که هیچ رفتار اخلاقی درست و کامل نیست.
۵۵	من معتقدم که اخلاقی بودن هر کاری بستگی به دیدگاه خود شخص دارد.
۵۶	من معتقدم که استانداردهای اخلاقی هر فرد براساس رفتارش مشخص می شود و نه قضاوت دیگران.
۵۷	من معتقدم که اصول اخلاقی در روابط بین افراد بسیار پیچیده است بطوری که می توان گفت اصول اخلاقی هر شخص منحصر به فرد است
۵۸	من معتقدم هر فرد باید برای خودش اصول اخلاقی را مشخص کند تا او را از انجام اعمالی که می تواند بر روابط و قضاوتش تاثیر منفی بگذارد باز دارد.
۵۹	من معتقدم که هیچگاه دروغ گفتن قابل قبول نیست (چه دروغ مجاز باشد و یا بسته به موقعیت داشته باشد).
۶۰	من معتقدم اخلاقی یا غیر اخلاقی بودن دروغ بستگی به شرایط دارد.

### منابع

- اسدی، سحر. (۱۳۸۸)، رابطه ماکیاول گرایی با ویژگی های شخصی حسابداران، رساله کارشناسی ارشد رشته حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.
- باقرپور ولاشانی، محمد علی؛ ساعی، محمدجواد؛ شعنی، اسماعیل. (۱۳۹۱)، تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایت مندی شغلی آن ها، پژوهش های تجربی حسابداری، دوره ۲، شماره ۲، زمستان، صص ۶۵-۹۴.
- بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۱)، مطالعه ماکیاولیسم میان دانشجویان رشته حسابداری و حسابداران شاغل در حرفه، نخستین همایش حسابداری ارزشی، دانشگاه امور اقتصادی.

بیگی هرچگانی، ابراهیم؛ بنی مهد، بهمن؛ رئیس زاده، سید محمدرضا؛ رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر ویژگی های رفتاری فرصت طلبی بر هشدار دهی حسابرسان، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۲، پاییز و زمستان، سال ۱، صص ۶۵-۹۵. پیروزوند، سهیلا. (۱۳۹۰)، بررسی و نقد نسبی گرایی اخلاقی، رساله کارشناسی ارشد رشته مدرسی، دانشگاه باقرالعلوم.

حسینی، سیده محبوبه؛ سلیمانی، مجید؛ اوحدی، فریدون. (۱۳۹۳)، مقایسه جهت گیری های اخلاقی در جامعه پزشکان و حسابرسان، مدیریت فرهنگی، دوره ۸، شماره ۴، زمستان، صص ۱۱۸-۱۲۷.

سلیمانی، نادر؛ عباس زاده، ناصر؛ نیازآذری، بهروز. (۱۳۹۱)، رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۳، شماره ۱، بهار، صص ۲۱-۳۶.

شعبان، رضوان؛ بنی مهد، بهمن؛ رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۶)، اثر محافظه کاری اجتماعی و ماکیاولیسم بر استقلال حسابرسان، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۶، شماره ۲۲، تابستان، صص ۷۵-۸۶.

فرقاندوست حقیقی، کامبیز؛ بنی مهد، بهمن؛ ولی لر، حیدر. (۱۳۹۳)، بررسی تطبیقی ماکیاولیسم میان حسابداران، حسابرسان، پزشکان و مهندسان، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۵۴-۴۱.

کنعانی کاشانی، علی. (۱۳۹۵)، ارائه الگوی مناسب در بررسی روابط بین علاقه به پول، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان (مورد مطالعه شرکت ارتباطات الکترونیک)، دومین کنفرانس بین المللی رویکردهای نوین در علوم انسانی، تهران.

مرادی مهدی، بیات، نعیمه. (۱۳۹۵). حسابرسی پیشرفته (چاپ اول). مشهد: انتشارات مرندید. موسوی کاشی، زهره و زاهدی قره بابا، داود. (۱۳۹۵)، رابطه بین سبک های رهبری و رضایت شغلی در حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۵، شماره ۲۰، زمستان، صص ۱۱۶-۱۰۳.

Aziz, A. 2007. An exploratory study of Machiavellianism and self-perceived performance of accountants. *International Journal of Management Practice* 2(3):250-254.

Bakir, B., M. O., and M.U. 2003. Relation between Machiavellianism and Job Satisfaction in a Sample of Turkish Physicians. *Psychological Reports* 92:1169-1175.

Chatterjee, A., and D.C. Hambrick. 2011. Executive Personality, Capability Cues, and Risk Taking: How Narcissistic CEOs React to Their

- Successes and Stumbles. *Administrative Science Quarterly* 56(2):202-237.
- Chonko, L. B. 1982. Are purchasing agents Machiavellian?. *Journal of Purchasing and Materials Management* 18: 15–20.
- Christie, R., and G. Florence. 1970. *Studies in Machiavellianism*. New York, NY: Academic Press. eBook ISBN: 9781483260600. Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/book/9780121744502>.
- Corzine, J.B., G.F. Buntzman, and E. Busch. 1999. Machiavellianism in U.S. bankers. *International Journal of Organizational Analysis* 7(1):72–83.
- Czibor, A., Z.P. Szabo, D.N. Jones, A.N. Zsido, A., T. Paal, L. Szijjarto, J.R. Carre, and T. Bereczkei. 2017. Male and female face of Machiavellianism: Opportunism or anxiety?. *Personality and Individual Differences* 117 :221–229.
- Dayanandan, A., H. Donker, and K-Y. Lin. 2012. Ethical perceptions on earnings management. *Behavioural Accounting and Finance* 3: 163-187.
- Folami, L.B., and D.M. Bline. 2014. Relationship among Job Satisfaction, Task Complexity, and Organizational Context in Public Accounting. *International Review of Business Research Papers* 8(4): 207 – 224.
- Forsyth, D. R. 1980. A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology* 39:175–184.
- Gable, M., and M. Topol. 1988. Machiavellianism and the department store executive. *Journal of Retailing* 6:68–84.
- Gemmil, G.R., and W.J. Heisler. 1972). Machiavellianism as a factor in managerial job satisfaction, and upward mobility. *Academy of Management Journal* 15(1): 51-62.
- Guterman, S. 1970. *The Machiavellians*. Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Henle, C.A., R.A. Giacalone, and C.L. Jurkiewicz. 2005. The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics* 56: 219–230.
- Holland, J. 1968. Exploration of a theory of vocational choice, part IV. A longitudinal study using a sample of typical college students. *Journal of applied psychology* 52(1-2):1-37.
- Hunt, S., and L. Chonko. 1984. Marketing and Machiavellianism. *Journal of Marketing*, 48(3):30–42.
- Ismail, A.R., and B. Mohamed. 2017. The ethical intention of marketing students: the role of ethical ideologies, Machiavellianism and gender. *International Journal of Ethics Education* 2(1):67–75.
- Johnson, J.S. 2007. *Organizational Justice, Moral Ideology, And Moral Evaluation As Antecedents Of Moral Intent*. Virginia Polytechnic Institute and state university.

- Limbert, C. 2004. psychological Well-Being and Job Satisfaction amongst Military Personnel on Unaccompanied Tours: The Impact of Perceived Social Support and Coping Strategies. Military Psychology, Lawrence Erlbaum Associates.
- Liu, G. 2017. Job Design, Training Effect and Job Satisfaction: Evidence from Work Placement at Audit Firms. The 17th Annual Conference of the Asian Academic Accounting Association (2016 FourA Conference) 34.
- Locke, E. A. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction” in Dunnette, M. D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally. 1976. 1297-1349.
- Martin, J.K., and G.A. Miller. 1986. Job satisfaction and absenteeism. Organizational, individual job-related correlates 13(1): 33-46.
- Murphy, P.R. 2012. Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting", Accounting, Organizations and Society 37:242-259.
- Bakir, B., M. Ozer, M. Uçar, M. Güleç, C. Demir, and M. Hasde. 2003. Relation between Machiavellianism and job satisfaction in a sample of Turkish physicians. Journal of Psychological Reports 92(3-2):1169-1175.
- Mynatt, P., J. Omundson, R. G. Schroeder, and M. Stevens. 1997. The impact of Anglo-Hispanic ethnicity, gender, position, personality and job satisfaction on turnover intentions: A path analytic investigation. Critical Perspectives in Accounting 8(6): 657-883.
- Nassab, R. 2008. Factors influencing job satisfaction amongst plastic surgical trainees: experience from a regional unit in the United Kingdom . European Journal Plastic Surgery, 31(2): 55-58.
- Norris D.R., and R.E. Niebuhr. 1984. Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. Accounting, Organizations and Society 9(1):49-59.
- Okanes, M., and L. Murray. 1982. Machiavellianism and achievement orientation among foreign and American master’s students in business administration. Psychological Reports, 50(2): 519-526.
- Palomino, P.R., and R.M. Canas. 2010. Machiavellians, Unethical Workmates And Intention To Stay: An Empirical Exploration. International Journal of Management and Information Systems 14(4): 59 – 65.
- Patten.D.M. 1995. Supervisory actions and job satisfaction:an analysis of differences between larg and small public accounting firms. Accounting Hhorizos 9(2): 17-28.
- Purnamasari, P., A.Rohman, and A. Chariri. 2014. Determinant factors of cognitive moral development in audit activities: Ethical decision perspective (Empirical study on public accounting firms.

- International Journal of Research in Business and Technology 5(2):609-616.
- Rahnamay Roodpooshti, F., H. Nikoomaram and G.Mahfoozi. 2012. Machiavellianism and Accountants Ethical Approach: Evidence from Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2(10):10576-10581.
- Rawwas, M., S. Vitell, and J. A. Al-Khatib. 1994. Consumer ethics: The possible effects of terrorism and civil unrest on the ethical values of consumers. *Journal of Business Ethics* 13(3): 223-232.
- Rayburn, M.L., and G. Rayburn. 1996. Relationship between Machiavellianism and Type A Personality and Ethical-Orientation. *Journal of Business Ethics* 15(11): 1209-1219.
- Ren, R. 2007. Quality of supervisor-subordinate relationship, cultural values, and organizational justice. Unpublished Doctoral Dissertation in Management, Texas A & M University.
- Rose M. 2001. Disparate measures in the workplace: Quantifying overall job satisfaction», Paper presented at the 2001 BHPS Research Conference, Cholchester, U.K.
- Salehi, M., A.Gahderi, and V. Rostami. 2012. A Study of Job Satisfaction between External and Internal Auditors:An Iranian Scenario. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology* 4(10): 1300-1309.
- Sarlak, N. 2009. Ethics in accounting. *Quarterly of Ethics in Science and Technology* 3(1 & 2): 71-82.
- Schlenker, B. R., and D. R. Forsyth. 1977. On the ethics of psychological research. *Journal of Experimental Social Psychology* 13(4): 369-396.
- Shafer, W.E., and Wang, Z. 2011. Effects of ethical context and Machiavellianism on attitudes toward earnings management in China. *Managerial Auditing Journal* 26(5): 372-392.
- Shome, A., and Rao, H. 2009. Machiavellianism in public accountants: some additional Canadian evidence. *Business Ethics* 18(4): 364-371.
- Siegel, J. P. 1973. Machiavellianism, MBA's and managers: Leadership correlates and socialization effects. *Academy of Management Journal* 16(3): 404-411.
- Siu, W., and K. Tam. 1995. Machiavellianism and Chinese banking executives in Hong Kong. *International Journal of Bank Marketing* 13(2): 27-38.
- Spathis C.T. 1999. Job satisfaction and employment characteristics of independent accountants in Greece . *Spoudai*, 49(1-4):77-91.
- Spector,p. 1977. job satisfaction:Application assessment; causes & consequences. *Business and Economics*. Publisher: SAGE Publications.

- Strawser R.H., J.M. Ivancevich, and H.L. Lyon. 1969. A Note on the Job Satisfaction of Accountants in Large and Small CPA Firms. *Journal of Accounting Research* 7(2): 339-345.
- Valentine, S., and G. Fleischman. 2003. The impact of self-esteem, Machiavellianism, and social capital on attorneys' traditional gender outlook. *Journal of Business Ethics* 43(4): 323-332.
- Wakfield, R. L. 2008. Accounting and Machiavellianism. *Journal of behavioral research in accounting* 20(1):115-129.
- Wrightsman, L. 1991. Interpersonal trust and attitudes toward human nature. *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* :373-412.
- Zin, S. M., N. Ahmad, N.E. Ngah, R. Ismail, I. H. T. Abdullah and N. Ibrahim. 2011. Effects of Machiavellianism on ingratiation in organizational settings. *Canadian Social Science* 7(2):183-190.

Archive of SID