

The Effect of Machiavellianism on Moral Outrage of Certified Public Accountants: A Comparative Study of Public and Private Sector

Samaneh Refahi Bakhsh*

Assistant Professor, Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran, (Corresponding Author) , samaneh20ag@yahoo.com

Mehdi Mohammadi

Assistant Professor, Department of Accounting, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran, mehdimohammadi11671@gmail.com

Abstract

Moral outrage is one of the factors that plays an important role in people's reaction to unethical and unfairness behavior, and as an influential variable, it can improve auditors' judgment and decision-making. The purpose of this research is to investigate the effect of Machiavellianism on moral outrage of certified public accountants working in auditing organization and private audit firms. This research is applied and descriptive-correlational. The statistical population of the present study consists of certified public accountants working in auditing organization and private auditing firms in ۲۰۲۲. The statistical sample includes ۳۰۴ people who were selected using randomized cluster sampling. The research variables were measured using standard questionnaires, and finally, multivariate regression was used to analyze the collected data. The results of the present study show the negative and significant effect of Machiavellian personality on moral outrage in both groups of certified public accountants working in the public sector and working in the private sector. Also, the results showed that as the rank and experience of auditors working in private sector increases, their moral outrage also increases. According to the results, Machiavellian characteristic of auditors predicts their moral outrage, which has a negative effect on their moral response in the face of injustices and moral violations. The results of this research can also provide useful information to the legislators of the profession in their plans and actions to improve moral judgments and

decisions, consider strengthening the feelings of moral outrage and the powerful role of Machiavellianism on it.

Keywords: Moral Outrage, Unethical Behaviors, Machiavellianism, Auditors Working in Auditing Organization, Auditors Working in Private Audit Firms.

Copyrights



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

تاثیر ماکیاولیسم بر خشم اخلاقی حسابداران رسمی: مقایسه تطبیقی بخش دولتی و خصوصی

سمانه رفاهی بخش^{۱*} مهدی محمدی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۳

چکیده

خشم اخلاقی از جمله عواملی است که در واکنش افراد نسبت به رفتارهای غیر اخلاقی و عدم رعایت انصاف نقش مهمی ایفا می کند و به عنوان یک متغیر تاثیرگذار، می تواند قضاوت و تصمیم گیری حسابداران را بهبود بخشد. هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر ماکیاولیسم بر خشم اخلاقی حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی می باشد. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری آن را حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی در سال ۱۴۰۱ تشکیل می دهند. نمونه آماری شامل ۳۰۴ نفر است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شده اند. سنجش متغیرهای پژوهش با استفاده از پرسش نامه های استاندارد صورت گرفت و در نهایت برای تحلیل داده های جمع آوری شده از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج پژوهش حاضر تاثیر منفی و معنی دار شخصیت ماکیاولیایی بر خشم اخلاقی در هر دو گروه حسابداران رسمی شاغل در بخش دولتی و شاغل در بخش خصوصی را نشان می دهد. همچنین نتایج بیانگر این است که هر چه رتبه شغلی و سابقه حسابداران شاغل در موسسات حسابرسی بخش خصوصی افزایش یابد، خشم اخلاقی آن ها نیز افزایش می یابد. بر طبق نتایج به دست آمده از این تحقیق، ویژگی شخصیتی منفی ماکیاولیسم حسابداران، پیش بینی کننده خشم اخلاقی آن هاست که بر واکنش اخلاقی آن ها در مواجهه با بی عدالتی ها و تخلفات اخلاقی تاثیر منفی

^۱ استادیار گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)

samaneh20ag@yahoo.com

^۲ استادیار گروه حسابداری، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران mehdimohammadi11671@gmail.com

دارد. نتایج این پژوهش می‌تواند اطلاعات سودمندی در اختیار قانون‌گذاران حرفه قرار دهد تا در برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات خود در جهت بهبود قضاوت‌ها و تصمیم‌های اخلاقی، تقویت احساسات خشم اخلاقی و نقش قدرتمند ماکیاولیسم بر آن را در نظر بگیرند.

کلیدواژگان: خشم اخلاقی، رفتارهای غیر اخلاقی، ماکیاولیسم، حسابرسان شاغل در بخش دولتی، حسابرسان شاغل در بخش خصوصی.

۱-مقدمه

حرفه حسابرسی به شدت بر اعتماد عمومی متکی است. چراکه هدف اصلی این حرفه ارائه قابلیت اطمینان بیشتر به صورت‌های مالی شرکت‌ها است (باراینکوآ و اسپینوزا-پایک، ۲۰۱۸). به عبارتی حسابرس با ادعاهایی روبه‌رو است که شواهد پشتوانه آنها را جمع‌آوری و ارزیابی نموده و در نهایت براساس چارچوب‌هایی که در اختیار دارد، قضاوت می‌کند (مائوتس و شرف، ۲۰۱۳). از آنجاییکه نتایج حرفه حسابرسی تا حدود زیادی به قضاوت و اظهار نظر وی بستگی دارد؛ لذا، اهمیت قضاوت‌های اخلاقی برای این حرفه اساسی است (اردلین، ۲۰۱۳) و عدم رعایت اخلاق به تصمیمات اشتباه و به تبع آن رسوایی‌های مالی می‌انجامد (خدیر و همکاران، ۱۳۹۸).

بررسی رسوایی مالی شرکت‌های بزرگی همچون انرون نشان می‌دهد در تصمیماتی که افراد به استناد صورت‌های مالی اتخاذ می‌کنند، اظهارنظر حسابرسان نسبت به صورت‌های مالی نقش مهمی دارد (غلامرضایی و حسنی، ۱۳۹۶). بسیاری از محققین، شکست‌های حسابرسی را به فقدان هویت حرفه‌ای و تعهد ناکافی آن‌ها نسبت داده‌اند (کلایکمن و همکاران، ۲۰۰۱؛ وایات، ۲۰۰۴) و متخصصان این حوزه را به دلیل رفتارهای غیراخلاقی که منجر به شکست شرکت‌ها و فروپاشی مالی شد، مقصر دانسته‌اند (باراینکوآ و اسپینوزا-پایک، ۲۰۱۸). در نتیجه این رسوایی‌ها، اعتماد عمومی نسبت به صحت خدمات ارائه شده توسط حسابرسان به میزان قابل توجهی مخدوش شد. به عقیده اردلین (۲۰۱۳) رسوایی‌های حسابرسی نقطه شروع زیر سوال بردن اخلاق حسابرسان بوده که بر شهرت و اعتبار این حرفه تأثیر قابل توجهی گذاشته است تا آنجاکه احیای آن اعتماد، به اولویت این حرفه و نهادهای نظارتی تبدیل گردد.

طی دهه اخیر در ایران هم طبق گزارش‌های کمیته پذیرش و نظارت بر موسسات حسابرسی معتمد بورس اوراق بهادار، شاهد کاهش تعداد موسسات متعمد بورس هستیم که این مسئله، رعایت اخلاق و رفتار حرفه‌ای در حرفه حسابرسی کشور را با تردید مواجه کرده‌است (ملکی و همکاران، ۱۴۰۱). شاید علت این امر را بتوان در نتایج برخی پژوهش‌ها یافت که نشان دادند، افزایش تعداد موسسات حسابرسی باعث چنان رقابتی میان این موسسات شده است که برخی از آنها با اولویت دادن به منافع شخصی به جای منافع عموم، برای حفظ مشتریان و باقی ماندن در این بازار، اخلاق حرفه‌ای را رعایت نمی‌کنند (مشهدی قره قیه و همکاران، ۱۳۹۸) که در نهایت این مسئله می‌تواند کیفیت حسابرسی و به دنبال آن اعتماد عموم به حسابرسان را کاهش دهد. اهمیت اخلاق حرفه‌ای برای حرفه حسابرسی تا آنجاست که، استانداردها و آیین رفتار حرفه‌ای زیادی وضع گردید تا حسابداران و حسابرسان به پیروی از اصول اخلاقی سوق دهد. اما با وجود استانداردهای حسابرسی واحد و لازم الاجرا برای همه حسابرسان باز هم در خصوص موضوعات

مشابه شاهد تصمیم‌های متفاوتی هستیم (سعیدی گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶). بنابراین با توجه به اینکه قضاوت حسابرسان می‌تواند، منافع استفاده‌کنندگان زیادی را تحت تاثیر قرار دهد؛ لذا، شناسایی عوامل موثر بر تصمیم‌ها و رفتارهای اخلاقی حسابرس، حائز اهمیت است. در پژوهش‌های متعددی تاثیر ویژگی‌های فردی و روان‌شناختی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان نشان داده شده است. از جمله یافته‌های پژوهش اسدیان و همکاران (۲۰۲۰) که نشان دادند ایدئولوژی اخلاقی ایده‌آل‌گرایی تاثیر مستقیم و معناداری بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان دارد. نتایج پژوهش‌های گذشته در حوزه روانشناسی هم حاکی از آن است که احساسات و عواطف نقش مهمی در فرآیند تصمیم‌گیری افراد دارد (چانگو همکاران، ۲۰۰۸). در همین زمینه، نایج پژوهش یوسفی شارمی و بنی مهد (۱۳۹۸) نشان داد عواطف مثبت حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری بر بی‌طرفی آن‌ها دارد. به عقیده تنگنی و همکاران (۲۰۰۷) هم تفاوت‌های فردی و تجربه افراد از احساسات اخلاقی نقش کلیدی در تعیین انتخاب‌ها و رفتار اخلاقی دارد. پژوهش آن‌ها در این زمینه نشان داد عواطف اخلاقی^۱، که نیروی انگیزشی برای انجام کارهای خوب و اجتناب از انجام کارهای بد را فراهم می‌کند (کرول و ایگان، ۲۰۰۴)، یک عنصر مهم است که بر پیوند بین معیارهای اخلاقی و رفتار اخلاقی تاثیر می‌گذارد. خشم اخلاقی هم یکی از واکنش‌های احساسی است که می‌تواند بر رفتار حسابرسان تاثیر بگذارد (یوسفی شارمی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهد تصورات افراد از بی‌عدالتی با احساس خشم^۲ مرتبط است (میلر، ۲۰۰۱). وقتی افراد احساس می‌کنند که معیارهای اخلاقی توسط دیگران زیر پا گذاشته شده است، تجربه خشم به آنها این انگیزه را می‌دهد تا از طریقی همچون مجازات متخلف، وضعیت را اصلاح کنند (جانستون و همکاران، ۲۰۱۳).

اصطلاح خشم^۳ واکنش‌های عاطفی ناشی از عصبانیت را القا می‌کند (اومارا و همکاران، ۲۰۱۱). خشم اخلاقی^۴ شکلی از خشم است که با نقض یک معیار یا اصل اخلاقی برانگیخته می‌شود و به عنوان محوری برای عاملیت و انگیزه اخلاقی تلقی می‌شود (باتسون و همکاران، ۲۰۰۷). خشم اخلاقی از جمله عواملی است که در واکنش افراد نسبت به رفتارهای غیر اخلاقی و عدم رعایت انصاف^۵، نقش مهمی ایفا می‌کند (سالرنو و پیتر هاگن، ۲۰۱۳؛ آنتونتی و ماکلان، ۲۰۱۴). به عقیده تتلاک و همکاران (۲۰۰۰) مردم به تخلفات اخلاقی با خشم اخلاقی واکنش نشان

^۱ - moral emotions

^۲ anger

^۳ - outrage

^۴ - Moral outrage

^۵ - injustice

می‌دهند. بر اساس نتایج پژوهش یوسفی شارمی و همکاران (۱۴۰۱)، افرادی که دارای خشم اخلاقی بیشتری هستند، از استقلال و بی‌طرفی بیشتری برخوردار بوده و اقدام به اخذ تصمیمات و قضاوت‌ها عادلانه می‌کنند. تان و همکاران (۲۰۱۵) هم به این نتیجه رسیدند که تقویت اخلاق و خشم اخلاقی می‌تواند مانع از تمایل به فساد شود.

مطالعه ادبیات موجود در مورد خشم اخلاقی، نشان می‌دهد که احساس خشم اخلاقی به دلیل نقش میانجیکه بین درک رفتار نادرست و تصمیم‌گیری برای مقابله با این رفتارها دارد، مهم است و طبق بررسی‌ها، ارزیابی ناظران از رفتار غیرمسئولانه شرکتی منجر به واکنش‌های خشم اخلاقی می‌شود (آنتونتی و ماکلان، ۲۰۱۴). اما با وجود اهمیت موضوع خشم اخلاقی، بیشتر تحقیقات موجود بر پیامدهای خشم اخلاقی متمرکز است تا تجزیه و تحلیل سیستماتیک از اینکه چگونه و چه عواملی می‌تواند منجر به این تجربه احساسی شود. بنابراین فقدان پژوهش کافی در زمینه بررسی عوامل موثر بر بروز خشم اخلاقی، منجر شد در این مقاله چگونگی تاثیر ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم بر خشم اخلاقی، مورد بررسی قرار گیرد. چراکه پژوهش‌های متعددی نشان دادند که شخصیت از جمله عواملی است که با واکنش‌های عاطفی افراد مرتبط است (بولگر و شیلینگ، ۱۹۹۱). احساسات افراد ممکن است با جنبه‌های خاصی از ویژگی‌های شخصیتی گره خورده باشد و نتایج مطالعات قبلی (پولاک و همکاران، ۲۰۱۶) هم با این ایده سازگار است که برخی از ویژگی‌های شخصیتی ممکن است افراد را مستعد واکنش نشان دادن و تنظیم احساسات خود به روش‌های خاص کند. ماکیاولیسم یک ویژگی شخصیتی منفی است که بر اساس نوشته‌های قرن شانزدهم نیکولو ماکیاولی، که شامل دستکاری، حيله‌گری، دوگانگی و بدعهدی است، بنا شده است (کریستی، گیس، ۱۹۷۰). ماکیاولیست‌ها با ویژگی‌هایی همچون منفعت‌طلبی، بهره‌کشی، بی‌تفاوتی و ... شناخته می‌شوند (آبل و همکاران، ۲۰۱۶) که به منظور دستیابی به اهداف شخصی، از اخلاق چشم‌پوشی می‌کنند (ریبرن، ریبرن، ۲۰۰۶). همچنین افراد ماکیاولی اغلب با عدم درگیری عاطفی با دیگران مشخص شده‌اند (کریستی و گیس، ۱۹۷۰). نتیجه مطالعه وستل و بوت (۲۰۰۳) هم نشان می‌دهد افراد با این ویژگی شخصیتی، توانایی همدلی و درک احساسات دیگران را ندارند. یافته‌های جیامارکو و ورنون (۲۰۱۴) هم حاکی از آن است که افراد با ماکیاولیسم بالا تمایلی به اخذ تصمیم‌های عادلانه و منصفانه ندارند. این نتیجه بر خلاف خشم اخلاقی، که به واکنش احساسی نسبت به رفتارهای غیر اخلاقی و بی‌عدالتی اشاره دارد، می‌باشد. از سویی دیگر محیط حسابرسی ایران تحت تاثیر دو گروه از حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی می‌باشد. پژوهش یزدی و همکاران (۱۴۰۱) نشان می‌دهد ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای حسابرسان با توجه به محیط و نگرش حاکم

بر محیط متفاوت است. نتایج بررسی ایشان نشان داد تعهد به منافع عمومی و اجرای استقلال در حسابرسی بخش خصوصی بیشتر از حسابرسی بخش دولتی است. بنابراین با توجه مطالب ذکر شده و از آنجائیکه طبق بررسی‌ها خشم اخلاقی به عنوان یکی از ویژگی‌های اخلاقی، عامل مهم و تاثیرگذاری در تصمیم‌گیری و قضاوت حسابرسی محسوب می‌شود (یوسفی شارمی و همکاران، ۱۴۰۱) و بسیاری از محققین رایج‌ترین پاسخ افراد به بی‌عدالتی را خشم عنوان می‌کنند (میلر، ۲۰۰۱)؛ هدف پژوهش حاضر بررسی این موضوع است که آیا ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی می‌تواند واکنش احساسی، خشم اخلاقی، آن‌ها را پیش‌بینی کند یا خیر؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

از حسابرسی به دلیل نوع خدماتی که ارائه می‌دهند و نقشی که در اطمینان‌دهی به گزارش‌های حسابداری ایفا می‌کنند؛ انتظار می‌رود در مواجهه با تخلفات و بی‌عدالتی‌ها، همواره مطابق با اصول اخلاقی و منافع عموم رفتار کنند. در صورت عدم رعایت این موضوع، حرفه حسابرسی اعتبار خود را نزد جامعه، که لازمه حیات این حرفه است، از دست می‌دهد. اما رفتار انسان علاوه بر اینکه از ویژگی‌های شخصیتی تاثیر می‌پذیرد (صادقیان و همکاران، ۱۳۹۸)؛ تابعی از تعامل میان افراد و محیط‌هایی است که در آن قرار می‌گیرند (بیلزبری و همکاران، ۲۰۰۵). از آنجائیکه محیط حسابرسی ایران هم به دو بخش سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی تقسیم می‌شود؛ این موضوع را می‌توان با استفاده از نظریه تناسب فرد - محیط توضیح داد. این تئوری بر تعامل بین ویژگی‌های فرد و محیط تمرکز دارد که به موجب آن نه تنها فرد بر محیط خود تاثیر می‌گذارد، بلکه محیط نیز بر روی او تاثیر می‌گذارد (هلمبک و همکاران، ۱۹۹۹). افراد به صورت ذاتی نیاز دارند با محیط خود تناسب داشته باشند و در حقیقت به دنبال محیط‌هایی هستند که با ویژگی‌های آن‌ها مطابقت داشته باشد (ون ویانن، ۲۰۱۸). تئوری تناسب فرد - محیط به تطابق میان ویژگی‌های یک فرد و ویژگی‌های محیطی که در آن قرار دارد، اشاره می‌کند (اشنایدر و همکاران، ۱۹۹۲). سازگاری میان مجموعه خاصی از ویژگی‌های مربوط به شخص (همچون ارزش‌ها، اهداف و شخصیت) و مجموعه‌ای از ویژگی‌های مرتبط با محیط، بر رفتار و تصمیم افراد تاثیر می‌گذارد (لوور و کریستوف براون، ۲۰۰۱). سازمان‌ها از جمله محیط‌هایی هستند که افراد ممکن است با آن تناسب داشته یا نداشته باشند. طبق نظریه تناسب فرد؛ تناسب میان فرد و سازمان زمانی شکل می‌گیرد که حداقل یکی از سه ویژگی زیر وجود داشته باشد: الف) سازگاری بین شخصیت کارکنان و ویژگی‌های سازمان، ب) سازگاری بین هدف کارکنان و هدف سازمان، ج) سازگاری ارزش‌های سازمان با ارزش‌های کارکنان (کریستوف، ۱۹۹۶).

در سازمان‌های دولتی، مقررات، در راستای اهداف دولت، تنظیم، اجرا و نظارت می‌شود. مدیران و کارکنان در این سازمان‌ها از حمایت دولت بر خوردار هستند. لذا، باید در راستای منافع عموم عمل نمایند. اما در بخش خصوصی، کارکنان در راستای منافع فردی و در یک محیط رقابتی فعالیت می‌نمایند. مطابق با نظریه تناسب فرد - محیط، کارکنانی در سازمان‌های دولتی و یا خصوصی به فعالیت خود ادامه خواهند داد که شخصیت، اهداف و ارزش‌های آن‌ها با ویژگی‌های سازمان مطابقت داشته باشد. پورکیانی و جلالی جوران (۱۳۸۸) ضمن تاکید بر اهمیت تناسب میان ویژگی شخصیتی فرد و محیط شغلی، نشان دادند این تناسب منجر به افزایش اثربخشی و کارایی در سازمان‌ها می‌شود. همچنین محیط رقابتی بخش خصوصی، مدیران این بخش را بر عکس مدیران بخش دولتی معمولاً به شخصیتی برون‌گرا تبدیل می‌نماید و این شخصیت، آن‌ها را به دنبال پاداش بیشتر هدایت می‌کند (جورجلیس و سانکا، ۲۰۱۶). بنابراین می‌توان گفت که جو سازمانی می‌تواند شخصیت، انگیزش، تعهد و سبک‌های تصمیم‌گیری افراد سازمان را شکل دهد (جانسون، ۲۰۲۰).

به طور کلی، به دلیل تفاوت‌هایی که میان بخش دولتی و خصوصی وجود دارد انتظار می‌رود ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری افراد شاغل در هریک از این بخش‌ها تحت تاثیر محیط فعالیتشان قرار گیرد. خشم اخلاقی از جمله ویژگی‌های رفتار اخلاقی است که برای حرفه حسابرسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (یوسفی شارمی و همکاران، ۱۴۰۱). خشم اخلاقی به عنوان خشم ناشی از نقض واقعی یا درک شده از استانداردهای اخلاقی همچون عدالت و انصاف توصیف شده است (باستون و همکاران، ۲۰۰۷). چنین خشمی، یک احساس اخلاقی قدرتمند در نظر گرفته می‌شود (هایت، ۲۰۰۳). خشم اخلاقی، متمایز از خشم شخصی است (باستون و همکاران، ۲۰۰۷). طبق تحلیل گودناف (۱۹۹۷) خشم اخلاقی خشمی است که ما آن را قابل توجیه می‌دانیم. ممکن است به دلایل مختلفی احساس خشم کنیم. اما اگر بتوانیم این ادعا را توجیه کنیم که آنچه به عنوان حقوق اولیه بشری در نظر می‌گیریم نقض شده است؛ آنگاه احساس می‌کنیم مبنایی برای خشم اخلاقی داریم.

با این حال برخی از محققین انزجار^۱ را در تعریف خشم اخلاقی وارد می‌کنند (جنسن و پترسن، ۲۰۱۱) و برخی معتقدند که انزجار می‌تواند به خشم اخلاقی کمک کند (مولن و اسکیتکا، ۲۰۰۶). بر این اساس، خشم اخلاقی، انزجار قابل توجیهی است که نسبت به افرادی که ارزش‌ها یا استانداردهای اخلاقی را زیر پا می‌گذارند، صورت می‌گیرد (گودناف، ۱۹۹۷). نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که نواحی عصبی مرتبط با انزجار با قضاوت‌های اخلاقی مرتبط هستند (مول

^۱ - disgust

و همکاران، ۲۰۰۵). احتمالاً خشم و انزجار با یکدیگر متفاوت هستند، اما محققین معتقدند تلاش برای بررسی تأثیرات مستقل آن‌ها بر قضاوت‌های اخلاقی بسیار دشوار است (مارزیلیه و دیوی، ۲۰۰۴). به طور کلی و بر اساس مطالعه پژوهشگران، خشم اخلاقی، ترکیبی از خشم و انزجار است و خشم نسبت به تخلفات اخلاقی تنها زمانی خشم اخلاقی را پیش‌بینی می‌کند که با حداقل انزجار متوسط همراه باشد و بالعکس (سالرنو و پیترهاگن، ۲۰۱۳).

به عقیده مونتادا (۱۹۹۳) خشم اخلاقی به عنوان یک پاسخ عاطفی که می‌تواند در یک زمینه اخلاقی رخ دهد شناخته می‌شود. واکنش‌های احساسی، به‌ویژه خشم اخلاقی، پیش‌بینی می‌کند که آیا افرادی که با نابرابری مواجه می‌شوند متعهد به کمک به افراد محروم می‌شوند یا خیر (مونتادا و همکاران، ۱۹۸۶). بسیاری از محققان شواهدی را در حمایت از اهمیت خشم اخلاقی در واکنش‌ها به بی‌عدالتی ارائه کرده‌اند (سالرنو و پیترهاگن، ۲۰۱۳؛ لاهام و همکاران، ۲۰۱۳).

با وجود اینکه برخی از محققین همچون لیندن مایر و همکاران (۲۰۱۲) رابطه میان رفتارهای نا عادلانه درک شده و احساس خشم اخلاقی را به صورت تجربی مورد بررسی قرار دادند، اکثر تحقیقات صرفاً بر این فرض استوار هستند که رفتار غیراخلاقی باعث احساس خشم مثبت یا خشم اخلاقی می‌شود (آنتونتی و ماکلان، ۲۰۱۴). چون به عقیده محققین تمامی موقعیت‌هایی که معمولاً موجب خشم اخلاقی می‌شود، تخلف اخلاقی رخ داده که حداقل یک قربانی متحمل عواقب آن شده است (هچلر و کسلر، ۲۰۱۸).

طبق تعریف راشتون (۲۰۱۳) خشم اخلاقی ممکن است پاسخ مناسبی به موقعیت‌هایی باشد که ارزش‌ها یا استانداردهای اخلاقی مهم یک فرد به خطر افتاده است. از نظر او پاسخ احساسی به چنین موقعیت‌هایی می‌تواند منجر به اقدامی شود که از خرد ناشی شده است. در حقیقت عواطف و احساسات می‌توانند منبع غنی بینش و اطلاعاتی باشند که فرد برای تشخیص خطوط اخلاقی یک موقعیت یا موضوع و ایجاد انگیزه لازم برای ثبات قدم ماندن به آن نیاز دارد (راشتون، ۲۰۱۳). بنابراین می‌توان گفت خشم اخلاقی واکنش عاطفی به هرگونه تخلف اخلاقی است. مقدمه خشم اخلاقی، درک نقض اخلاقی است و فرض بر این است که این منبع قوی انگیزه اخلاقی، تلاش‌هایی را برای بازگرداندن اخلاق و عدالت از طریق جبران خسارت قربانی یا مجازات آسیب‌رسان انجام می‌دهد (تتلاک و همکاران، ۲۰۰۰؛ هایت، ۲۰۰۳). همچنین بررسی‌ها نشان داده تقویت اخلاق و خشم اخلاقی می‌تواند جلوی فساد را بگیرد (تان و همکاران، ۲۰۱۵). با وجود تاثیرگذاری خشم اخلاقی، که در پژوهش‌های مختلفی هم مورد بررسی قرار گرفته است؛ این متغیر، به عنوان یک احساس، می‌تواند از ویژگی‌های شخصیتی تأثیر بگیرد. مطالعات نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی با واکنش‌های عاطفی افراد به انواع مختلف رویدادها

مرتبط است (پولاک و همکاران، ۲۰۱۶). ماکیاولیسم یکی از ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد که می‌تواند تصمیم‌ها و رفتارهای افراد را تحت تاثیر قرار دهد (جیامارکو و ورنون، ۲۰۱۴). مفهوم ماکیاولیسم به عنوان یک متغیر شخصیتی برخاسته از تفسیر روانشناختی کریستی و گیس (۱۹۷۰)، از نوشته دیپلمات فلورانسی نیکولو ماکیاولی است (داهلینگ و همکاران، ۲۰۱۲) که معیاری برای سنجش تمایل به رفتارهای فریبده است (کریستی و گیس، ۱۹۷۰). افراد ماکیاولی با ویژگی‌هایی همچون بدبینی، اعمال کنترل بر دیگران، بهره‌کشی، بی تفاوتی و ... شناخته می‌شوند (آبل و همکاران، ۲۰۱۶). افراد با ویژگی ماکیاولیسم بالا در راستای دستیابی به منافع شخصی، تمایل بیشتری به انجام اقدامات فرصت طلبانه و نقض اخلاق دارند (هارتمن و ماس، ۲۰۱۰).

به عقیده جیس و همکاران (۱۹۷۰) افراد با ویژگی ماکیاولیسم بالا، به عنوان افرادی در نظر گرفته می‌شوند که تمایل شدیدی به برنده شدن، حتی به قیمت از زیرپا گذاشتن اخلاق دارند (جیس و همکاران، ۱۹۷۰). نتایج بررسی گونتوردوتیر و همکاران (۲۰۰۲) نشان داد ماکیاولیست‌ها در راه دستیابی به بیشترین بردها و رسیدن به اهداف خود، بدون هیچ ابایی از تاکتیک‌های مشکوک اخلاقی بهره می‌گیرند. مطالعات صورت گرفته در حوزه حسابداری هم نشان می‌دهد ماکیاولیسم با رفتارهای غیراخلاقی مرتبط است (هارتمن و ماس، ۲۰۱۰). تحقیقات نشان می‌دهد که ماکیاولی‌ها مستعد رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های تجاری، از جمله فرار مالیاتی از طریق گزارش‌های نادرست، هستند (گوش و کرین، ۱۹۹۵) و به آسانی می‌توانند اعمال غیراخلاقی را به عنوان ضرورتی برای رفاه یا بقای سازمان توجیه کنند (شیفر و وانگ، ۲۰۱۱).

یکی از ویژگی‌های ماکیاولیسم‌ها این است که خود را از لحاظ احساسی جدا کرده و فاقد درگیری عاطفی با دیگران هستند (کریستی و گیس، ۱۹۷۰). از آنجاییکه بررسی‌ها هم نشان داده میان ماکیاولیسم و عدالت رابطه منفی وجود دارد (جیامارکو و ورنون، ۲۰۱۴)، بنابراین انتظار می‌رود ماکیاولیست‌ها تمایلی برای ایجاد برابری، که هدف عدالت است، ندارند.

پیشینه پژوهش‌های خارجی

کریستی و گیس (۱۹۷۰) اولین روانشناسانی بودند که ماکیاولیسم را بر اساس نوشته‌های نیکولو ماکیاولی، به عنوان یک محور مهم تغییرات رفتاری مورد مطالعه قرار دادند. بعد از آن پژوهشگران بسیاری به بررسی تاثیر ویژگی ماکیاولیسم بر انتخاب و رفتار افراد پرداختند. بررسی سینگپاکدی و ویتل (۱۹۹۰) نشان داد افراد با ویژگی ماکیاولیسم بالا، حساسیت اخلاقی کمتری دارند و نسبت به افرادی که در این نوع ویژگی شخصیتی نمره پایین‌تری دریافت نموده‌اند، کمتر از دستورالعمل‌ها یا قوانین پیروی می‌کنند.

شیفر و وانگ (۲۰۱۱) در بررسی رابطه میان رفتار ماکیاولیسمی در برخورد با مدیریت سود دریافتند هرچه درجه ماکیاولیسم در حسابداران رسمی بالاتر باشد در برخورد با مدیریت سود ملایمت بیشتری دارند.

نتیجه پژوهش دالتون و رادکه (۲۰۱۲) در مطالعه ۱۱۶ دانشجوی MBA نشان می‌دهد، ماکیاولیسم رابطه منفی با گزارش تخلفات دارد. علاوه بر این، آن‌ها دریافتند که یک محیط اخلاقی قوی، نسبت به یک محیط اخلاقی ضعیف، تمایل به افشاگری را برای افرادی که در ماکیاولیسم بالاتر هستند، به طور فزاینده‌ای بیشتر می‌کند.

العین و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند ماکیاولیسم با همدلی شناختی و عاطفی رابطه منفی دارد. در حقیقت افرادی که قادر به درک احساسات دیگران هستند، تمایل به مهار رفتار ماکیاولیستی دارند.

جیامارکو و ورنون (۲۰۱۴) در بخشی از پژوهش خود که در میان ۲۱۹ دانشجوی روانشناسی مقطع کارشناسی دانشگاه وسترن کانادا انجام پذیرفت، نشان دادند ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم و روان‌پریشی با تصمیم‌های عدالت-انصاف همبستگی منفی دارد.

تان و همکاران (۲۰۱۵) تأثیر جهت‌گیری سلطه اجتماعی و اقتدارگرایی دست‌راستی^۱ بر گرایش به فساد با نقش میانجی خشم اخلاقی مورد بررسی قرار دادند. نتیجه مطالعه آن‌ها در میان ۶۷۷ دانشجو نشان داد جهت‌گیری سلطه اجتماعی و اقتدارگرایی دست‌راستی، که با ویژگی‌هایی همچون فرمان برداری از قدرت حاکم و مخالفت با دموکراسی معرفی می‌شود، با کاهش خشم اخلاقی و افزایش تمایل به فساد مرتبط است. از این رو تقویت اخلاق و خشم اخلاقی می‌تواند مانع از تمایل به فساد شود.

نتایج بررسی حسین و همکاران (۲۰۲۱) که در میان مدیران و کارکنان بخش دولتی انجام پذیرفت، نشان داد که شخصیت ماکیاولیستی با رفتار غیراخلاقی رابطه مثبت دارد و ابعاد فرهنگی مانند فاصله قدرت و جمع‌گرایی به طور قابل توجه و مثبتی این رابطه را تعدیل می‌کند. دالتون (۲۰۲۱) تأثیرات ماکیاولیسم و محیط اخلاقی سازمان را در دو موقعیت، با شدت اخلاقی پایین و بالا، بررسی کرد. نتایج این تحقیق نشان داد در شدت اخلاقی پایین و بالا، ماکیاولیسم به طور منفی با تمایل به افشاگری ارتباط دارد.

عباسی و امران (۲۰۲۲) پژوهشی را با هدف بررسی تأثیرات بی‌مسئولیتی اجتماعی شرکتی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار سازمانی با میانجی‌گری خشم اخلاقی انجام دادند. در نهایت

^۱ - right-wing authoritarianism

نتایج تجزیه تحلیل داده‌های گردآوری شده از ۳۲۸ کارمند (غیر مدیر) شاغل در بانک، پالایشگاه، شرکت‌های نفتی و توزیع برق در پاکستان نشان داد که بی‌مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبتی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار سازمانی دارد و خشم اخلاقی هم در این رابطه نقش واسطه‌ای دارد.

داماک و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای را با هدف بررسی تأثیر رفتار ماکیاولیستی و قضاوت‌های اخلاقی حسابداری بر قصد آن‌ها برای گزارش اقدامات متقلبانه و همچنین بررسی تأثیر تعدیل‌کننده ماکیاولیسم بر رابطه بین قضاوت‌های اخلاقی آن‌ها و تمایل به افشاگری انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که قضاوت‌های اخلاقی از تمایل به افشاگری در میان حسابداران تونس حمایت می‌کنند. با این حال، این رابطه تحت تأثیر رفتار ماکیاولیستی است که باعث می‌شود افشاگری به حداقل برسد.

گالا و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهش خود ضمن بررسی تأثیر فلسفه‌های اخلاقی افراد (آرمان‌گرایی و نسبیت‌گرایی) بر باورهای اخلاقی، نقش تعدیل‌کننده ویژگی شخصیتی همچون ماکیاولیسم در این رابطه را مورد تحلیل قرار دادند. نتایج نشان می‌دهد که نسبیت‌گرایان در باور غیراخلاقی نمرات بالاتری داشتند و این در حالی است که ماکیاولیسم این رابطه را تقویت می‌کند.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

باغبان و همکاران (۱۳۸۶) در بررسی ارتباط میان رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دولتی و غیردولتی نشان دادند رضایت شغلی کارکنان غیردولتی بیشتر از کارکنان دولتی است. همچنین آن‌ها دریافتند بین کارکنان غیردولتی نسبت به شاغلان دولتی رابطه بیشتری بین تیپ‌های شخصیتی هالند و میزان رضایت شغلی وجود دارد.

نتایج بررسی دیانتی و رضاپور پرورش (۱۳۹۳) نشان داد بین ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم مدیران مالی و میزان اعتقاد آن‌ها به اخلاق شرکتی و مسئولیت اجتماعی و نیز بین میزان گرایش ماکیاولیستی مدیران مالی و میزان مخالفت آن‌ها با برنامه‌های فرار مالیاتی، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

شعبان و همکاران (۱۳۹۶) در بخشی از پژوهش خود رابطه میان ماکیاولیسم با استقلال حسابرسان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها گردآوری شده از ۲۳۷ نفر از حسابرسان شاغل در بخش‌های خصوصی و دولتی نشان می‌دهد هرچه سطح ماکیاولیسم در میان حسابرسان افزایش می‌یابد، تمایل به رعایت استقلال در آن‌ها کاهش می‌یابد. به بیان دیگر رابطه‌ای منفی و معکوس میان ماکیاولیسم و درک حسابرسان درباره استقلال وجود دارد.

نتایج مطالعه مشهدی قره قیه و همکاران (۱۳۹۸) در میان ۱۲۰ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی نشان داد خرید اظهارنظر حسابرسی از سوی صاحبکار، تحت تاثیر ویژگی های ماکیاولیسم و فرهنگ مشتری مداری حسابرسان است. صادق پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر متغیرهای روانشناختی از جمله تسلط اجتماعی، ماکیاولیسم و دستکاری عاطفی بر مدیریت سود پرداختند. روش نمونه گیری در دسترس، ۴۰۱ نفر از کارشناسان حسابداری، رؤسای حسابداری و مدیران مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار انتخاب شدند. یافته ها نشان داد که تسلط اجتماعی، دستکاری عاطفی و ماکیاولیسم تاثیر مثبتی بر تمایل به مدیریت سود در حالت فرصت طلبانه دارد. هم چنین، ماکیاولیسم به واسطه تسلط اجتماعی و دستکاری عاطفی اثر غیر مستقیم و مثبت بر مدیریت سود دارد.

رضازاده و همکاران (۱۳۹۹) تاثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبانه را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحلیل آماری ۳۵۲ مشاهده در میان مدیران مالی و حسابداران مستقر در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران نشان داد که ویژگی های تاریک شخصیت (خودشیفتگی، ماکیاولیسم، جامعه ستیزی و سادیسم) بر گزارشگری مالی متقلبانه تاثیر مثبت و معنادار دارند، در حالی که ویژگی های شناختی خودکارآمدی و منبع کنترل تاثیر معناداری بر گزارشگری مالی متقلبانه ندارند.

کریم پور املشی و همکاران (۱۳۹۹) تاثیر ویژگی های فردی و شخصیتی از جمله عواطف فردی، ماکیاولیسم و سبک های پردازش اطلاعات را بر تمایل به گزارشگری مالی متقلبانه مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش ایشان نشان داد که عواطف مثبت با ماکیاولیسم رابطه منفی و با سبک پردازش خردگرا رابطه مثبت دارد. عواطف منفی هم با ماکیاولیسم و سبک پردازش تجربه گرا به ترتیب رابطه مثبت و منفی دارد. ماکیاولیسم با گزارشگری مالی متقلبانه رابطه معنی دار مثبت و معنی دار دارد.

انصاری و همکاران (۱۴۰۰) رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج بیانگر آن بود که ماکیاولیسم با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی دار دارد. همچنین ماکیاولیسم بر ابعاد مختلف عملکرد شغلی، شامل بعد عملکرد وظیفه ای، بعد عملکرد زمینه ای، بعد عملکرد تطبیقی و بعد رفتار کاری به صورت معکوس تاثیرگذار است.

حمودفخه (۱۴۰۱) پژوهشی با هدف پیش بینی بی تفاوتی اخلاقی بر اساس صفات تاریک شخصیت و باور به دنیای عادل در بازاریان شهر ارومیه در دوران کرونا انجام دادند. طبق نتایج به دست آمده، سه گانه تاریک شخصیت با بی تفاوتی اخلاقی رابطه مثبت و معنادار و باور به دنیای

عادلانه نیز با بی تفاوتی اخلاقی رابطه منفی و معناداری دارند. همچنین نتایج نشان داد که سه گانه تاریک شخصیت و باور به دنیای عادل، قابلیت تبیین بی تفاوتی اخلاقی را دارند.

یوسفی شامی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی رابطه میان خشم اخلاقی با بی طرفی حسابرس پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های ۳۴۰ نفر از حساب‌رسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی نشان داد خشم اخلاقی رابطه معنی‌دار و مثبتی با بی طرفی حسابرس دارد. به عبارتی افرادی که دارای خشم اخلاقی بیشتر هستند، از استقلال و بی طرفی بیشتری برخوردار بوده و اقدام به اخذ تصمیمات و قضاوت‌های عادلانه می‌کنند.

رحمانی (۱۴۰۲) بر اساس بخشی از یافته‌های خود به این نتیجه رسیدند که رفتارهای مبتنی بر ماکیاولیسم و بی اخلاقی موجب می‌شود مالیات دهندگان قوانین مالیاتی را کمتر بپذیرند و سعی در پرداخت میزان کمتری از مالیات قانونی داشته باشند که در نتیجه عدم تمکین مالیات-دهندگان، مشارکت در گزارشگری پایداری شرکتی تضعیف می‌شود.

بر اساس مطالعه پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت بیشتر تحقیقات موجود، بر پیامدهای خشم اخلاقی متمرکز بوده‌اند و کمتر پژوهشی به تأثیر ویژگی‌های شخصیتی در بروز چنین احساسی پرداخته‌است. همچنین به رغم اینکه محیط حسابرسی ایران به دو بخش سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی تقسیم می‌شود؛ تفاوت‌های رفتاری حساب‌رسان شاغل در هریک از این بخش‌ها، تاکنون مورد توجه نسبتاً کمی قرار گرفته است. بنابراین نتایج این پژوهش می‌تواند به شناخت عوامل فردی موثر بر خشم اخلاقی حساب‌رسان کمک کند.

۳- فرضیه‌های پژوهش

خشم اخلاقی از جمله عوامل موثر در واکنش افراد نسبت به رفتارهای غیر اخلاقی و عدم رعایت انصاف می‌باشد و افرادی که دارای خشم اخلاقی بالایی هستند، اقدام به اخذ تصمیمات و قضاوت‌ها عادلانه، که لازمه حرفه حسابرسی است، می‌کنند. این در حالی است که ویژگی شخصیتی منفی ماکیاولیسم با تصمیمات عدالت-انصاف رابطه منفی دارد (جیامارکو و ورنون، ۲۰۱۴). بنابراین ماکیاولیست‌ها تمایلی برای ایجاد برابری و عدالت است، ندارند.

منطبق با تئوری تناسب فرد-محیط، که بر تعامل بین ویژگی‌های فرد و محیط تمرکز دارد، افراد و سازمان‌ها زمانی مؤثرتر خواهند بود که بین ویژگی‌های فردی همچون شخصیت و محیط و حرفه، مطابقت وجود داشته باشد (پورکیانی و جلالی جوران، ۱۳۸۸). همچنین طبق این تئوری نه تنها فرد بر محیط خود تأثیر می‌گذارد، بلکه محیط نیز بر روی او تأثیر می‌گذارد (هلمبک و همکاران، ۱۹۹۹).

بنابراین بر اساس آنچه در بالا ذکر شد فرضیه‌های پژوهش به شکل زیر نوشته می‌شود:

فرضیه ۱: ویژگی شخصیتی ماکیاولیایی حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی بر خشم اخلاقی آن‌ها تأثیر منفی و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۲: ویژگی شخصیتی ماکیاولیایی حسابداران رسمی شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی بر خشم اخلاقی آن‌ها تأثیر منفی و معنی‌داری دارد.

۴- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و در زمره پژوهش‌های توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری را، حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی تشکیل می‌دهند. از آنجاییکه جامعه آماری در این تحقیق نامعین است، برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شد.

$$n = \frac{z_{\frac{\alpha}{2}}^2 Pq}{d^2}$$

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

$$Z_{\frac{\alpha}{2}} = \text{مقدار نرمال استاندارد یعنی } ۱/۹۶ \text{ و } p=q=۰/۵ \text{ و } d=۰/۱$$

تعداد نمونه آماری بدست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می‌باشد که در نهایت با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد ۱۰۱ نفر از حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و ۲۰۳ نفر حسابداران رسمی شاغل در بخش خصوصی حسابرسی برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند.

در این پژوهش متغیر وابسته خشم اخلاقی و متغیر مستقل ویژگی ماکیاولیسم می‌باشد که برای اندازه‌گیری آن‌ها از دو پرسشنامه زیر استفاده شده است.

(۱) به منظور اندازه‌گیری ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم از پرسشنامه استاندارد کریستی و جیس (۱۹۷۰) بهره گرفته شده است. این پرسشنامه شامل بیست سوال می‌باشد که ده سوال ۳، ۴، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۴، ۱۶ و ۱۷ از مجموع سوالات، دارای امتیاز معکوس می‌باشد. آزمودنی‌ها میزان موافقت خود را با هر گویه بر اساس ساختار و طیف لیکرت از یک (مخالفت کامل) تا پنج (موافقت کامل) مشخص می‌نمایند.

(۲) خشم اخلاقی هم از طریق پرسشنامه ده سوالی واکسلک و همکاران (۲۰۰۷) اندازه‌گیری شد. سوالات بر اساس طیف لیکرت ۹ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند. هر دو پرسشنامه استاندارد بوده و از روایی محتوا برخوردار می‌باشند. روایی هم‌گرا هم با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد سنجش و تایید قرار گرفت. چراکه بار عاملی همه سوالات باقی مانده بالاتر از ۰/۴ و معنی‌دار می‌باشد. پایایی پرسشنامه‌ها هم به کمک آلفای کرونباخ ارزیابی شد. همانطور که

در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای تمام پرسشنامه‌ها بیشتر ۰/۷ بود، که بر این اساس می‌توان اظهار داشت پایایی ابزار پژوهش قابل قبول بوده است.

همچنین متغیرهای جنسیت، تجربه کاری و رتبه حسابرس، به دلیل تاثیرگذاری بر رفتارهای اخلاقی افراد (بواتنگ و آگیاپونگ، ۲۰۱۷)، به عنوان متغیرهای کنترل انتخاب شده‌اند. در نهایت در این پژوهش برای تحلیل داده‌های بدست آمده از نمونه‌ها از نرم افزار SPSS بهره گرفته شده است. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها، از تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره ۱: نتایج ضریب آلفای کرونباخ

پرسشنامه	تعداد سؤالات	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
ماکیاولیسم	۲۰	۵	۰/۸۹۱
خشم اخلاقی	۱۰	۹	۰/۸۱۲

۵- یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۲ نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. از آنجاییکه مقدار میانگین خشم اخلاقی در هر دو گروه دولتی و خصوصی، بالاتر از میانگین پاسخ‌های پرسشنامه است؛ بنابراین می‌توان گفت خشم اخلاقی در میان حساب‌رسان نمونه، بالا است. همچنین بر اساس میزان کشیدگی و چولگی، می‌توان اظهار داشت که همه متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند.

جدول شماره ۲: آمار توصیفی

متغیرها	بخش دولتی			بخش خصوصی		
	خشم اخلاقی	ماکیاولیسم	تجربه کاری	خشم اخلاقی	ماکیاولیسم	تجربه کاری
میانگین	۶۹/۰۹	۴۸/۴۴	۲۱/۶۱	۶۴/۳۹	۵۳/۴۲	۱۶/۲۷
میانه	۷۸	۴۸/۵۰	۱۸	۷۲	۵۱/۵۰	۱۳
انحراف معیار	۲۲/۸۵۱	۱۵/۴۶۱	۷	۲۴/۲۱۹	۱۵/۱۷۸	۸/۶۱۵
چولگی	۰/۵۹۶	۰/۶۸۰	۰/۳۴۳	۰/۵۱۳	۰/۴۰۷	۱/۰۴۹
کشیدگی	۲/۱۵۶	۰/۰۲۷	-۱/۴۶۹	-۰/۳۰۸	۰/۸۳۹	۰/۰۸۴
حداقل	۱۲	۲۹	۱۳	۱۲	۲۹	۵
حداکثر	۹۰	۸۷	۳۴	۹۰	۸۷	۳۷

اطلاعات جمعیت شناختی اعضای نمونه آماری نشان می‌دهد که در بخش دولتی و خصوصی به ترتیب ۸۷ و ۷۹ درصد از مشارکت‌کنندگان مرد و مابقی زن می‌باشند. همچنین حدود ۶۰

درصد پاسخ‌دهندگان شاغل در سازمان حسابرسی، سرپرست و ۴۰ درصد مدیر حسابرسی هستند. برای حسابداران رسمی شاغل در موسسات خصوصی، ۱۵ درصد سرپرست و ۸۵ درصد مدیر و شریک حسابرسی می‌باشند.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش در ابتدا تخمینی از مدل رگرسیون صورت گرفت. برای ارزیابی صحت خط رگرسیون از آزمون آماری آنالیز واریانس استفاده شده است. همانطور که در جداول شماره ۳ و ۴ مشاهده می‌شود، بر اساس مقادیر (۵۸/۹۱۹) و (۱۰۴/۰۴۹) آماره F با سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) و (۰/۰۰۰)، نتیجه می‌گیریم که مدل رگرسیون پذیرفته می‌شود. یکی دیگر از مفروضات رگرسیون، مستقل بودن خطاها از یکدیگر است. به منظور تشخیص وجود یا عدم وجود خود همبستگی بین مقادیر خطای مدل از آزمون دوربین-واتسون استفاده شده است. با توجه به جداول شماره ۳ و ۴ مقدار آماره دوربین-واتسون به ترتیب (۲/۲۳۲) و (۱/۹۴۷) است که عدم وجود خود همبستگی را تایید می‌کند. آزمون خود همبستگی میان متغیر مستقل و متغیرهای کنترل هم بر اساس عامل تورم واریانس انجام می‌شود. از آنجاییکه مقدار عامل تورم واریانس برای تک تک متغیرهای مستقل و کنترل در مدل اول و دوم کمتر از ۵ است، لذا خودهمبستگی میان متغیرهای مستقل و کنترل وجود ندارد.

یافته‌های حاصل از نتایج آزمون فرضیه پژوهش نشان می‌دهد ماکیاولیسم با ضرایب (۱/۲۵۲) و (۱/۲۶۲-) به ترتیب برای حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی، تاثیر منفی بر خشم اخلاقی دارد. از آنجاییکه سطح معنی‌داری این ضرایب برابر با (۰/۰۰۰) یعنی کمتر از ۵ درصد است؛ از این رو، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان گفت که بین ماکیاولیسم با خشم اخلاقی حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

همچنین نتایج جدول شماره ۳ بیانگر آن است که در بخش دولتی جنسیت، تجربه کاری و رتبه شغلی رابطه معنی‌داری با متغیر وابسته، خشم اخلاقی، ندارد. چراکه سطح معنی‌داری این متغیرها بزرگتر از ۵ درصد است. این در حالی است که بررسی‌ها در بخش خصوصی نشان می‌دهد تجربه کاری و رتبه شغلی حسابرس رابطه مثبت و معنی‌داری با خشم اخلاقی دارد.

جدول شماره ۳: نتایج تحلیل رگرسیون (حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی)

شرح	ضرایب	آماره t	سطح معنی داری	عامل تورم واریانس
ضریب ثابت	۱۳۴/۶۱۱	۸/۸۶۷	۰/۰۰۰	-
ماکیاولیسم	-۱/۲۵۲	-۱۵/۳۴۷	۰/۰۰۰	۱/۰۱۴
جنسیت	۴/۹۷۷	۱/۳۱۰	۰/۱۹۳	۱/۰۳۳
تجربه کاری حسابرس	۰/۳۱۲	۰/۶۶۴	۰/۵۰۸	۱/۸۹۹
رتبه شغلی حسابرس	۴/۶۶۵	۰/۷۰۵	۰/۴۸۲	۱/۸۶۳
آماره F	۵۸/۹۱۹	کل مدل از نظر آماری معنادار است.		
	۰/۰۰۰			
سطح معنی داری	۰/۰۰۰			
ضریب تعیین تعدیل شده: ۰/۶۹۶		دوربین واتسن: ۲/۲۳۲		

جدول شماره ۴: نتایج تحلیل رگرسیون (حسابداران رسمی شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی)

شرح	ضرایب	آماره t	سطح معنی داری	عامل تورم واریانس
ضریب ثابت	۱۰۷/۹۷۰	۱۴/۴۹۹	۰/۰۰۰	-
ماکیاولیسم	-۱/۲۶۲	-۱۹/۶۱۱	۰/۰۰۰	۱/۰۰۱
جنسیت	-۱/۸۷۱	-۰/۷۵۳	۰/۴۵۲	۱/۰۶۳
تجربه کاری حسابرس	۰/۳۹۶	۲/۸۳۹	۰/۰۰۵	۱/۳۹۰
رتبه شغلی حسابرس	۷/۱۹۰	۴/۶۸۸	۰/۰۰۰	۱/۳۵۸
آماره F	۱۰۴/۰۴۹	کل مدل از نظر آماری معنادار است.		
	۰/۰۰۰			
سطح معنی داری				
ضریب تعیین تعدیل شده: ۰/۶۷۰	دوربین واتسن: ۱/۹۴۷			

۶- نتیجه گیری و بحث

افزایش رقابت میان موسسات حسابرسی باعث شده حسابرسان برای بقا در این محیط رقابتی، با اولویت قرار دادن منافع شخصی، اخلاق حرفه‌ای را رعایت نکنند و در این میان نقش ویژگی‌های شخصیتی در بروز این رفتارها و تصمیم‌ها مشهود است (مشهدی قره قیه و همکاران، ۱۳۹۸). هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر ماکیاولیسم بر خشم اخلاقی در میان دو گروه از حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی می‌باشد. حسابرسان همانند سایر حرفه‌ها مسئولیت‌های اخلاقی خاصی دارند که باید علاوه بر مهارت کاری، اصول اخلاقی لازم در شغل خود را نیز رعایت کنند. عموم مردم و جامعه از حسابرسان انتظار رفتار اخلاقی دارند. چراکه قضاوت حسابرسان می‌تواند، منافع استفاده کنندگان زیادی را تحت تاثیر

قرار دهد. خشم اخلاقی از جمله عواملی است که بر قضاوت های افراد تاثیرگذار می گذارد. چراکه خشم نسبت به رفتار غیرمسئولانه شرکت و تخلفات، محرک مهم تصمیمات افراد برای مقابله با این رفتارها تلقی می شود. یافته های این پژوهش نشان می دهد شخصیت ماکیاولیایی بر خشم اخلاقی در هر دو گروه حسابداران رسمی شاغل در بخش دولتی و شاغل در بخش خصوصی تاثیر منفی و معنی داری دارد. به عبارتی ویژگی شخصیتی منفی ماکیاولیسم می تواند خشم اخلاقی، که طبق پژوهش ها پیشین بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرس اثرگذار است (یوسفی شارمی و همکاران، ۱۴۰۱)، را تحت الشعاع قرار دهد. برخی پژوهش ها در این زمینه به نحوی نتایج یافت شده را تایید کرده اند (آنتونتی و ماکلان، ۲۰۱۴؛ جیامارکو و ورنون، ۲۰۱۴؛ وستل و بوت، ۲۰۰۳). جیامارکو و ورنون (۲۰۱۴) نشان دادند افراد با ماکیاولیسم بالا، بر خلاف خشم اخلاقی که در واکنش احساسی نسبت به رفتارهای غیر اخلاقی و بی عدالتی نقش مهمی ایفا می کند (آنتونتی و ماکلان، ۲۰۱۴)، تمایلی به اخذ تصمیم های عادلانه، ندارند. در حقیقت عواملی پشت خشم اخلاقی وجود دارد که آن را هدایت کرده و در نهایت می تواند بر تصمیمات اخلاقی افراد تاثیر بگذارد. از آنجاییکه ماکیاولیسم با رفتارهایی همچون عدم پایبندی به اخلاق همراه است و در افراد با این ویژگی شخصیتی منفی شاهد نقض هنجارهای اخلاقی به منظور دست یابی به اهداف شخصی هستیم؛ نتایج این پژوهش تایید می کند که این ویژگی شخصیتی منفی بر واکنش اخلاقی افراد در مواجهه با بی عدالتی ها و تخلفات اخلاقی تاثیر منفی و معنی داری دارد. به عبارتی ویژگی-شخصیتی ماکیاولیسم بالا می تواند به کاهش خشم اخلاقی بیانجامد. از طرفی دیگر، بر اساس نظریه تناسب فرد - محیط ویژگی های شخصیتی و رفتاری در میان شاغلین بخش دولتی و خصوصی ممکن است، متفاوت باشد. اما این تحقیق نشان داد این نظریه، در نمونه آماری مورد مطالعه، مصداق ندارد. این موضوع می تواند به عنوان یکی از دستاوردهای علمی تحقیق حاضر در نظر گرفته شود. چراکه برخی پژوهشگران همچون پوپر ادعا دارند که نقض یک نظریه می تواند موجب پیشرفت علمی شود (اعتمادی بزرگ و همکاران، ۱۳۹۷).

سایر نتایج این پژوهش هم مطابق با بررسی اندرسون (۲۰۱۰) مبنی بر وجود تفاوت ها رفتاری در بخش دولتی و خصوصی، نشان می دهد در بخش دولتی متغیر جنسیت، تجربه کاری و رتبه شغلی حسابرس تاثیر معنی داری بر خشم اخلاقی ندارد. اما تجربه کاری و رتبه شغلی حسابرسان شاغل در بخش خصوصی بر خشم اخلاقی آن ها اثرگذار است. بدین صورت که تجربه کاری و رتبه شغلی تاثیر مثبت و معنی داری بر خشم اخلاقی دارد. به عبارتی دیگر با افزایش رتبه شغلی حسابرسان شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی، خشم اخلاقی آن ها نیز افزایش می یابد. این نتایج را می توان با یافته های پژوهش های پیشینی که نشان دادند در مسئولیت های رده بالاتر مؤسسه حسابرسی شاهد نفوذ کمتر صاحبکار هستیم و رتبه و تجربه حسابرس منجر به بهبود

فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت او می‌شود (بادپا و همکاران، ۱۴۰۱)؛ همسو دانست. همچنین معنی‌دار بودن تاثیر این متغیرها در بخش خصوصی بیانگر این موضوع است که حساب‌رسان شاغل در بخش دولتی و حساب‌رسان شاغل در بخش خصوصی تابع مقررات محیط خاص سازمان خود هستند؛ بنابراین تفکیک محیط حساب‌رسانی ایران به دو بخش دولتی و خصوصی، منجر به تفاوت در رفتارها و نگرش حساب‌رسان نسبت به برخی از ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای می‌شود (یزدی و همکاران، ۱۴۰۱).

باتوجه به اهمیت خشم اخلاقی که از یک سو متاثر از ویژگی‌های شخصیتی است و از سویی دیگر بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان تاثیرگذاری می‌گذارد (یوسفی شرمی و همکاران، ۱۴۰۱)، این نتایج می‌تواند اطلاعات سودمندی در اختیار قانون‌گذاران حرفه قرار دهد تا در برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات خود در جهت بهبود قضاوت‌ها و تصمیم‌های اخلاقی، تقویت احساسات خشم اخلاقی و نقش بی‌بدیل و قدرتمند شخصیت و صفات شخصیتی مانند ماکیاولیسم بر آن را در نظر بگیرند. از سویی دیگر نتایج این پژوهش نهادهای قانون‌گذار و سیاست‌گذاران این حرفه را نسبت به تاثیرگذاری تجربه و رتبه شغلی حساب‌رسان شاغل در موسسات حساب‌رسانی بخش خصوصی بر خشم اخلاقی آن‌ها و تفاوت این تاثیرات در میان حسابداران رسمی بخش دولتی و خصوصی آگاه می‌کند تا نهاد متولی تعیین ضوابط حسابداری و حساب‌رسانی در اقدامات مربوط به بهبود رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان، این موضوع را در نظر بگیرند. به موسسات حساب‌رسانی هم پیشنهاد می‌شود هنگام استخدام حساب‌رسان علاوه بر مهارت‌های علمی و حرفه‌ای، به ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها هم توجه داشته باشند تا بتوانند با بهبود بخشیدن قضاوت‌ها، کیفیت خدمات حساب‌رسانی را هم ارتقا بخشند. پژوهشگران هم می‌توانند در پژوهش‌های آتی رابطه سایر جنبه‌های تاریک شخصیت و همچنین ویژگی‌های شخصیتی دیگر را با خشم اخلاقی مورد بررسی قرار دهند. در نهایت اصلی‌ترین محدودیت در رابطه با پژوهشی حاضر استفاده از ابزار پرسش‌نامه می‌باشد که به دلایلی همچون محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان، تعمیم نتایج را با محدودیت مواجه می‌کند.

۷- پیوست

پرسشنامه خشم اخلاقی

لطفاً نظر خود را در خصوص هریک از موضوعات زیر از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم مشخص کنید.

ردیف	گویه‌ها	کاملاً مخالف	خیلی مخالف	تا حدی مخالف	کمی مخالف	بی نظرم	کمی موافق	تا حدی موافق	خیلی موافق	کاملاً موافق
۱	وقتی در مورد افرادی که از بی عدالتی رنج می برند، فکر می کنم، واقعاً عصبانی می شوم.									
۲	من معتقدم که همه ما باید با هم کار کنیم تا به افراد آسیب دیده کمک کنیم.									
۳	من از نظر اخلاقی، از بی عدالتی اجتماعی عصبانی هستم.									
۴	من از این واقعیت که مردم مجبورند عواقب ناعادلانه را متحمل شوند، ناراحت هستم.									
۵	من فکر می کنم شرم آور است که مردم اجازه می دهند ظلم اتفاق بیفتد.									
۶	وقتی از شرایط کثیف زندگی برخی از افراد می شنوم یا آگاه می شوم، وحشت می کنم.									
۷	من خیلی نگران مشکلات این دنیا نیستم									
۸	من به ندرت نسبت به بی عدالتی این دنیا احساس مسئولیت می کنم.									
۹	مسائل مربوط به عدالت اجتماعی به ندرت از ذهن من عبور می کند و ذهن من را آزار می دهد.									
۱۰	من تمایل دارم وقتی مردم در مورد مشکلات جامعه ما صحبت می کنند، با آنها هماهنگ باشم.									

پرسشنامه ماکیاولیسم

لطفاً میزان دقیق موافقت یا عدم موافقت خود را درخصوص هریک از موارد زیر با علامت ضربدر مشخص فرمائید.

ردیف	گویه‌ها	به شدت مخالفم	مخالفم	بی نظرم	موافقم	به شدت موافقم
۱	هرگز دلیل واقعی انجام کاری را که برای کسی نگویند، مگر آنکه گفتن آن فایده ای داشته باشد.					

۲	بهترین راه تعامل با مردم، گفتن آن چیزی است که تمایل به شنیدن آن دارند.				
۳	فرد باید تنها زمانی به انجام کاری مبادرت ورزد که مطمئن باشد آن کار از نظر اخلاقی صحیح است.				
۴	اکثر مردم اساساً خوب و مهربان هستند.				
۵	فرض اینکه همه افراد تمایل به بد ذات بودن دارند و در راستای آن حرکت می کنند، صحیح است.				
۶	در همه موارد بهترین خط مشی، صداقت است.				
۷	هیچ عذری برای دروغ گفتن به دیگران پذیرفته نیست.				
۸	بطور کلی افراد تا زمانی که زور بالای سر آنها نباشد تن به کارهای سخت و دشوار نمی دهند.				
۹	روی هم رفته فروتنی و صداقت بهتر از مهم بودن و ریاکاری است.				
۱۰	وقتی از کسی درخواست انجام کاری را می کنید، بهتر است دلایل اصلی این درخواست را به او بگویید تا اینکه به دلیل تراشی بپردازید. زیرا گفتن دلایل اصلی مؤثرتر واقع خواهد شد.				
۱۱	بیشتر افراد موفق در جهان زندگی پاک و شرافتمندانه ای دارند.				
۱۲	اطمینان کامل به دیگران، موجب ایجاد دردسر در آینده خواهد شد.				
۱۳	بزرگترین تفاوت بین مجرمان و دیگر مردم این است که حماقت مجرمان منجر به دستگیری آنها می شود.				
۱۴	بیشتر مردم شجاع هستند.				
۱۵	کرنش و چاپلوسی در مقابل افراد مهم، کاری عاقلانه است.				
۱۶	اینکه از همه جنبه ها بخواهیم خوب باشیم، امکان پذیر است.				
۱۷	چقدر با این عبارت موافق هستید: همواره در دنیا به اندازه کافی هالو (افراد ساده لوح) وجود دارد؟				
۱۸	بدون زدن از سر و ته، پیشرفت کردن امری دشوار خواهد بود.				
۱۹	افرادی که از بیماری های لاعلاج رنج می برند باید حق انتخاب مرگ آرام را داشته باشند.				
۲۰	اکثر افراد، مرگ والدین خود را راحت تر از، از دست دادن اموال خود، فراموش می کنند.				

فهرست منابع

- اعتمادی بزرگ، امیر؛ آرام، محمدرضا؛ حسن‌خانی، جعفر. (۱۳۹۷)، دیدگاه مکاتب فلسفه علم در باب «پیشرفت علم»؛ با نگاهی بر دیدگاه اسلام، پژوهش‌های علم و دین، سال نهم، شماره ۱، صص ۱۵۰-۱۲۱.
- انصاری، مهدیه؛ بنی‌مهد، بهمن؛ حسینی، حسین. (۱۴۰۰)، رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دهم، شماره ۳۷، صص ۴۳-۵۸.
- بادپا، بهروز؛ استا، سهراب؛ حسن بیگی، وحید. (۱۴۰۱)، اثر کاریزمای مدیریت صاحبکار و رتبه حسابرس بر فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس، پژوهش‌های حسابداری مالی، سال چهاردهم، شماره ۲، صص ۶۰-۳۵.
- باغبان، ایران؛ بهرامی، فاطمه؛ فدایی نسب، مژگان. (۱۳۸۶)، رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دولتی و غیردولتی جزیره کیش، مجله روانشناسی کاربردی، سال یکم، شماره ۳، صص ۲۰-۱.
- پورکیانی، مسعود؛ جلالی جواران، مرتضی. (۱۳۸۸)، تحلیلی بر تناسب شغل و شخصیت، ماهنامه میصاق مدیران، شماره ۴۴، صص ۶۵-۶۹.
- حمودفخه، هیمین. (۱۴۰۱)، پیش‌بینی بی‌تفاوتی اخلاقی بر اساس صفات تاریک شخصیت و باور به دنیای عادل در بازاریان شهر ارومیه در دوران کرونا، پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، سال دوازدهم، شماره ۴۷، صص ۹۸-۱۱۴.
- خدیر، حسینعلی؛ غفوریان شاگردی، امیر؛ مهدوی پور، علی. (۱۳۹۸)، رابطه فرهنگ اخلاقی در موسسات حسابرسی با بی‌طرفی و استقلال، اخلاق در علوم و فناوری، سال چهاردهم، شماره ۴، صص ۹۶-۱۰۳.
- دیانتی، زهرا؛ رضاپور پرورش، رویا. (۱۳۹۳)، رابطه بین اخلاق شرکتی، مسئولیت اجتماعی و ماکیاولیسم با فرار مالیاتی، اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۴، صص ۷۳-۸۵.
- رحمانی، نورالله؛ حیدرپور، فرزانه؛ جهانشاد، آریتا. (۱۴۰۲)، تأثیر نظریه رفتار اخلاقی و ماکیاولیسم بر تمکین مالیاتی به منظور پشتیبانی از گزارش پایداری، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دوازدهم، شماره ۴۵، صص ۴۹۹-۵۱۳.
- رضازاده، فرزانه؛ رضایی، فرزین؛ حمیدی، ناصر. (۱۳۹۹)، تأثیر خودکارآمدی، منبع‌کنترل و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبانه، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال پنجم، شماره ۱۰، صص ۱۳۱-۱۶۷.

- سعیدی گراغانی، مسلم؛ ناصری، احمد. (۱۳۹۶)، تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حسابهای حاوی برآورد، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۸۴-۱۶۹.
- شعبان، رضوان؛ بنی مهد، بهمن؛ رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۶)، اثر محافظه کاری اجتماعی و ماکیاولیسم بر استقلال حسابرس، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شال ششم، شماره ۲۲، صص ۷۵-۸۶.
- صادق پور، حسن؛ مرادزاده فرد، مهدی؛ همتی، بهرام. (۱۳۹۹)، نقش متغیرهای تسلط اجتماعی، ماکیاولیسم و دستکاری هیجانی بر مدیریت سود، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال پنجم، شماره ۱۰، صص ۳۵۱-۳۸۳.
- صادقیان، مسعود؛ بنی مهد، بهمن؛ جهانگیرنیا، حسین؛ غلامی جمکرانی، رضا. (۱۳۹۸)، ماکیاولیسم، جهت گیری اخلاقی و گزارشگری مالی متقلبان، بررسی های حسابداری و حسابرسی، سال بیست و ششم، سال ۳، صص ۴۱۳-۴۳۴.
- غلامرضایی، محسن؛ حسنی، محمد. (۱۳۹۶)، نقش طرز تفکر، ارزش های اخلاقی و انحراف های رفتاری در میزان تردید حرفه ای حسابرسان، پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی، سال ششم، شماره ۲، صص ۴۷-۸۴.
- کریم پور امشلی، سارا؛ بنی مهد، بهمن؛ خلیل پور، مهدی؛ رضانی فرید، جواد. (۱۳۹۹)، تاثیر ماکیاولیسم، عواطف فردی و سبک های پردازش اطلاعات بر گزارشگری مالی متقلبان، پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی، سال نهم، شماره ۱، صص ۲۲۳-۲۵۶.
- مشهدی قره قیه، هادی؛ بنی مهد، بهمن؛ فرقاندوست حقیقی، کامبیز؛ مرادزاده فرد، مهدی. (۱۳۹۸)، ماکیاولیسم، پول پرستی، فرهنگ مشتری مداری و خرید اظهار نظر حسابرسی از سوی صاحبکار، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۱۶۱-۱۷۴.
- ملکی، دنیا؛ بنی مهد، بهمن؛ وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۴۰۱)، رابطه میان سلطه اجتماعی و بی تفاوتی اخلاقی: شواهدی از حرفه حسابرسی، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال هفتم، شماره ۱۳، صص ۲۰۰-۲۲۳.
- یزدی، سمیه؛ پورحیدری، امید؛ خدای پور، احمد. (۱۴۰۱)، اثر خصوصی سازی بر حرفه گرایی حسابرسان در محیط حسابرسی ایران، پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی، سال یازدهم، شماره ۱، صص ۱۵۱-۱۸۶.

یوسفی شارمی، میر امید؛ بنی مهد، بهمن؛ مرادزاده فرد، مهدی؛ همتی، بهرام. (۱۴۰۱)، تحلیل ارتباط خشم اخلاقی با بی طرفی حسابر، اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۳، صص ۱۴۷-۱۵۲.

یوسفی شارمی، میرامید؛ بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۸)، تاثیر عواطف فردی بر بی طرفی حسابر، دانش حسابداری مال، سال ششم، شماره ۱، صص ۱۶۳-۱۸۵.

- Abbasi, M.A., and A. Amran. ۲۰۲۲. Linking corporate social irresponsibility with workplace deviant behaviour: mediated by moral outrage. *Journal of Global Responsibility*. ۱۴(۲):۲۰۰-۲۲۱.
- Abell, L., G. Brewer, P. Qualter, and E. Austin. ۲۰۱۶. Machiavellianism, emotional manipulation, and friendship functions in women's friendships. *Personality and Individual Differences* ۸۸: ۱۰۸-۱۱۳.
- Al Aïn, S., A. Carré, C. Fantini-Hauwel, J.-Y. Baudouin, and C. Besche-Richard. ۲۰۱۳. What is the emotional core of the multidimensional Machiavellian personality trait? *Frontiers in Psychology* ۴: ۴۵۴.
- Andersen, J. ۲۰۱۰. Public versus Private Managers: How Public and Private Managers Differ in Leadership Behavior, *Public Administration Review* ۷۰(۱): ۱۳۱-۱۴۱.
- Antonetti, P., and S. Maklan. ۲۰۱۴. An Extended Model of Moral Outrage at Corporate Social Irresponsibility. *Journal of Business Ethics* ۱۳۵(۳): ۴۲۹-۴۴۴.
- Ardelean, A. ۲۰۱۳. Auditors' Ethics and their Impact on Public Trust. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* ۹۲: ۵۵-۶۰.
- Asadiyan Owghani, A., Z. Hajiha, R. Royaei, and H. Vakilifard. ۲۰۲۰. Investigating the Impact of Ethical Ideology and the Threat of Self-Interest on Ethical Decision-Making of Auditors. *Int. J. Ethics Soc* ۱(۴):۲۰-۱۴.
- Barrainkua, I., and M. Espinosa-Pike. ۲۰۱۸. The Influence of Auditors' Commitment to Independence Enforcement and Firms' Ethical Culture on Auditors' Professional Values and Behaviour. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* ۲۱: ۱۷-۵۲.
- Batson, C.D., C.L. Kennedy, L.A. Nord, E.L. Stocks, D.A. Fleming, C.M. Marzette. et al. ۲۰۰۷. Anger at unfairness: Is it moral outrage? *European Journal of Social Psychology* ۳۷(۶): ۱۲۷۲-۱۲۸۵.
- Billsberry, J., V. Ambrosini, J. Moss Jones and P. Marsh. ۲۰۰۵. Some suggestion do mapping organizational member sense of fit. *Journal of Business and Psychology* ۱۹(۴): ۵۵۵-۵۷۰.

- Boateng, E., and D. Agyapong. ۲۰۱۷. Gender and Ethical Behaviour of Accounting Students: An Empirical Evidence of University of Cape Coast. *Research Journal of Finance and Accounting* ۸: ۴۹-۵۶.
- Bolger, N., and E. A. Schilling. ۱۹۹۱. Personality and the Problems of Everyday Life: The Role of Neuroticism In Exposure and Reactivity to Daily Stressors. *Journal of Personality* ۵۹(۳): ۳۵۵-۳۸۶.
- Christie, R., and F.L. Geis. ۱۹۷۰. *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Chung, J., J. Cohen, and G.S. Monroe. ۲۰۰۸. The effect of moods on auditors' inventory valuation decisions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* ۲۷ (۲): ۱۳۷-۱۵۹.
- Clikeman, P.M., B.N. Schwartz, and M.H. Lathan. ۲۰۰۱. The effect of the ۱۵۰-hour require- ment on new accountants' professional commitment, ethical orientation, and professionalism. *Critical Perspectives on Accounting*. ۱۲(۵): ۶۲۷-۶۴۵.
- Dahling, J., D. Kuyumcu, and E. Librizzi. ۲۰۱۲. Machiavellianism, unethical behavior, and well-being in organizational life. In book: *Handbook of unethical work behavior: Implications for individual well-being*.
- Dalton, D., and R. R. Radtke. ۲۰۱۲. The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics* ۱۱۷(۱): ۱۵۳-۱۷۲.
- Dalton, D.W. ۲۰۲۱. The Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-blowing across Low and High Moral Intensity Settings. *Advances in Accounting Behavioral Research* ۲۴(۱):۲۹-۴۹.
- Dammak, S., S Mbarek, and M Jmal. ۲۰۲۲. The Machiavellianism of Tunisian accountants and whistleblowing of fraudulent acts. *Journal of Financial Reporting and Accounting* <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/JFRA-۰۹-۲۰۲۱-۰۲۹۶>
- Gala, P., R. Chauhan, R. King, and S. Vitell. ۲۰۲۳. Investigating consumer ethical beliefs: role of moral philosophies and personality traits. *Journal of Consumer Marketing* <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/JCM-۰۱-۲۰۲۱-۴۳۹۶>
- Geis, F., S. Weinheimer, and D. Berger. ۱۹۷۰. Playing legislature: cool heads and hot issues, in Christie, R. and Geis, F.L. (Eds), *Studies in Machiavellianism*, Academic Press, New York, NY.
- Georgellis, Y., and N. Sankae. ۲۰۱۶. The personality of managers in Britain: gender and sector differences. *Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* ۴(۱):۶۷-۸۰.

- Ghosh, D., and T.L. Crain. ۱۹۹۵. Ethical standards, attitudes toward risk, and intentional noncompliance: an experimental investigation. *Journal of Business Ethics* (۵): ۳۵۳-۶۵.
- Giammarco, E.A., and P.A. Vernon. ۲۰۱۴. Vengeance and the Dark Triad: The role of empathy and perspective taking in trait forgivingness. *Personality and Individual Differences* ۶۷: ۲۳-۲۹.
- Goodenough, W. ۱۹۹۷. Moral outrage: Territoriality in human guise. *Zygon* ۳۲ (۱): ۵-۲۷.
- Gunnthorsdottir, A., K. McCabe, and V. Smith. ۲۰۰۲. Using the Machiavellianism instrument to predict trustworthiness in a bargaining game. *Journal of Economic Psychology* ۲۳: ۴۹-۶۶.
- Haidt, J. ۲۰۰۳. The moral emotions. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of affective sciences*. New York: Oxford University Press.
- Hartmann, F. G. H., and V. S. Maas. ۲۰۱۰. Why Business Unit Controllers Create Budget Slack: Involvement in Management, Social Pressure, and Machiavellianism. *Behavioral Research in Accounting* ۲۲(۲): ۲۷-۴۹.
- Hechler, S., and T. Kessler. ۲۰۱۸. On the difference between moral outrage and empathic anger: Anger about wrongful deeds or harmful consequences. *Journal of Experimental Social Psychology* ۷۶: ۲۷۰-۲۸۲.
- Hoe, S.L. ۲۰۰۸. Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of applied quantitative methods* ۳(۱): ۷۶-۸۳.
- Holmbeck, G. N., B. Jandasek, C. Sparks, J. Zukerman and L. Zurenda. ۱۹۹۹. *Theoretical Foundations of Developmental-Behavioral Pediatrics*. Developmental-Behavioral Pediatrics.
- Hussain, G., F. Samreen, W. Ismail, A. Riaz, and J. Azhar. ۲۰۲۱. From Machiavellianism to Unethical Behavior: A Cross-Level Examination of Cultural Factors. *The Spanish Journal of Psychology* ۲۴: ۱-۱۷.
- Jensen, N.H., and M.B. Petersen. ۲۰۱۱. To defer or to stand up? How offender formidability affects third party moral outrage. *Evolutionary Psychology* ۹: ۱۱۸-۱۳۶.
- Johnson, D.S. ۲۰۲۰. Public Versus Private Employees: A Perspective on the Characteristics and Implications. *FIIB Business Review* ۹(۱): ۹-۱۴.
- Johnston, M.E., A. Sherman, and J.E. Grusec. ۲۰۱۳. Predicting moral outrage and religiosity with an implicit measure of moral identity. *Journal of Research in Personality* ۴۷(۳): ۲۰۹-۲۱۷.

- Kristof, A.L. ۱۹۹۶. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications. *Personnel Psychology* ۴۹(۱): ۱-۴۹.
- Kroll, J., and E. Egan. ۲۰۰۴. Egan Psychiatry, moral worry, and moral emotions. *J. Psychiatr. Pract* ۱۰: ۳۵۲-۶۰.
- Laham, S. M., S. Chopra, M. Lalljee, and B. Parkinson. ۲۰۱۰. Emotional and behavioural reactions to moral transgressions: Cross-cultural and individual variations in India and Britain. *International Journal of Psychology* ۴۵(۱): ۶۴-۷۱.
- Lindenmeier, J., C. Schleer, and D. Pricl. ۲۰۱۲. Consumer outrage: Emotional reactions to unethical corporate behavior. *Journal of Business Research* ۶۵(۹): ۱۳۶۴-۱۳۷۳.
- Marzillier S. L., and G. C. Davey. ۲۰۰۴. The emotional profiling of disgust-eliciting stimuli: Evidence for primary and complex disgust. *Cognition & Emotion* ۱۸: ۳۱۳-۳۳۶.
- Mauts, R.K., and H.A. Sharaf. ۱۹۶۱. *The Philosophy of Auditing*. Sarasota, FL: American Accounting Association.
- Miller, D.T. ۲۰۰۱. Disrespect and the experience of injustice. *Annual Review of Psychology* ۵۲: ۵۲۷-۵۵۳.
- Moll, J., R. Oliveira-Souza, F.T. Moll, F.A. Ignacio, I.E. Bramanti, E.M. Caparelli-Daquer, and P. J. Eslinger. ۲۰۰۵. The moral affiliations of disgust: A functional MRI study. *Cognitive and Behavioral Neurology* ۱۸: ۶۸-۷۸.
- Montada, L. ۱۹۹۳. Understanding oughts by assessing moral reasoning or moral emotions. In G. G. Noam & T. E. Wren (Eds.), *The moral self*. New Baskerville, USA: Massachusetts Institute of Technology.
- Montada, L., M. Schmitt, and C. Dalbert. ۱۹۸۶. Thinking about justice and dealing with one's own privileges: A study of existential guilt. In H. W. Bierhoff, R. L. Cohen, & J. Greenberg (Eds.), *Justice in social relations*. New York: Plenum Press.
- Mullen, E., and L.J. Skitka. ۲۰۰۶. Exploring the psychological underpinnings of the moral mandate effect: Motivated reasoning, group differentiation, or anger? *Journal of Personality and Social Psychology* ۹۰: ۶۲۹-۶۴۳.
- O'Mara, E.M., L.E. Jackson, C.D. Batson, and L. Gaertner. ۲۰۱۱. Will the real moral outrage stand up? Distinguishing among emotional reactions to a moral violation. *European Journal of Social Psychology* ۴۱: ۱۷۳-۱۷۹.
- Pollock, N.C., G.A. McCabe, A.C. Southard, and V. Zeigler-Hill. ۲۰۱۶. Pathological personality traits and emotion regulation difficulties. *Personality and Individual Differences* ۹۵: ۱۶۸-۱۷۷.

- Rayburn, J.M., and L.G. Rayburn. ۲۰۰۶. Relationship between Machiavellianism and Type a Personality and Ethical-Orientation. *Journal of Business Ethics* ۱۵: ۱۲۰۹-۱۲۱۹.
- Rushton, C.H. ۲۰۱۳. Principled moral outrage: an antidote to moral distress. *AACN Advanced Critical Care* ۲۴ (۱): ۸۲-۸۹.
- Salerno, J. M., and L.C. Peter-Hagene. ۲۰۱۳. The interactive effect of anger and disgust on moral outrage and judgments. *Psychological Science* ۲۴(۱۰): ۲۰۶۹-۲۰۷۸.
- Schneider, B., D. B. Smith, and H. W. Goldstein. ۱۹۹۲. Attraction-selection-attrition: Toward a person-environment psychology of organizations. In W. B. Walsh, K. H. Craik, & R. H. Price (Eds.), *Person-environment psychology: New directions and perspectives* (۲nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum
- Scott, W. ۲۰۰۸. *Financial Accounting Theory*, ۷th Edition. Pearson Canada.
- Shafer, W. E., And Z. Wang. ۲۰۱۱. Effects of ethical context and Machiavellianism on attitudes toward earnings management in China. *Managerial Auditing Journal* ۲۶(۵): ۳۷۲-۳۹۲.
- Singhapakdi, A., and S. J. Vitell. ۱۹۹۰. Marketing Ethics: Factors Influencing Perceptions of Ethical Problems and Alternatives. *Journal of Macromarketing* ۱۰(۱): ۴-۱۸.
- Tan, X., L. Liu, W. Zheng, and Z. Huang. ۲۰۱۵. Effects of social dominance orientation and right-wing authoritarianism on corrupt intention: The role of moral outrage. *International Journal of Psychology* ۵۱(۳): ۱-۸.
- Tangney, J.P., J. Stuewig, and D.J. Mashek. ۲۰۰۷. Moral emotions and moral behavior. *Annual Review of Psychology* ۵۸: ۲۴۵-۳۷۲.
- Tetlock, P.E., O.V. Kristel, S.B. Elson, M.C. Green, and J.S. Lerner. ۲۰۰۰. The psychology of the unthinkable: Taboo trade-offs, forbidden base rates, and heretical counterfactuals. *Journal of Personality and Social Psychology* ۷۸: ۸۵۳-۸۷۰.
- Van Vianen, A. E. M. ۲۰۱۸. Person-Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* ۵(۱): ۷۵-۱۰۱.
- Wakslak, C. J., J. T. Jost, T. R. Tyler, and E. S. Chen. ۲۰۰۷. Moral outrage mediates the dampening effect of system justification on support for redistributive social policies. *Psychological Science* ۱۸(۳): ۲۶۷-۲۷۴.
- Wastell, C., and A. Booth. ۲۰۰۳. Machiavellianism: An alexithymia perspective. *Journal of Social and Clinical Psychology* ۲۲(۶): ۷۳۰-۷۴۴.
- Wyatt, A.R. ۲۰۰۴. accounting professionalism-they just don't get it. *Accounting Horizons* ۱۸(۱): ۴۵-۵۳.