

ماکیاولیسم و اثربخشی فردی حسابرس

زهرا صفری

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری - دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

بهمن بنی مهد

دانشیار گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران (نویسنده مسئول)

Dr.banimahd@gmail.com

زهرا موسوی کاشی

استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۷/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۰/۰۹

چکیده

مطالعه حاضر به بررسی رابطه میان اثر بخشی فردی حسابرس و ماکیاولیسم می پردازد. اثر بخشی فردی بر عملکرد فرد در سازمان، نحوه انجام دادن وظایف فرد و میزان رسیدن به اهداف توسط فرد دلالت دارد، در حالی که ماکیاولیسم استفاده از هر وسیله برای رسیدن به هدف را مجاز می داند، حتی اگر با آرمان های همان هدف در تناقض باشد. مبانی نظری تحقیق از طریق مطالعات کتابخانه ای و داده های تحقیق از طریق پرسش نامه جمع آوری شده است. نمونه آماری این پژوهش شامل ۵۱۸ نفر از حسابرسان شاغل در بخش های خصوصی و دولتی می باشد. فرضیه های تحقیق بر اساس روش همبستگی و از طریق آزمون رگرسیون چند متغیره مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که ماکیاولیسم با اثربخشی فردی حسابرس در هر دو بخش دولتی و خصوصی، رابطه ای معنی دار و منفی دارد. همچنین متغیرهای ماکیاولیسم و اثربخشی فردی حسابرس در دو بخش دولتی و خصوصی متفاوت است. متغیرهای تحصیلات و تجربه کاری حسابرس با اثربخشی فردی حسابرس، در بخش خصوصی رابطه ای معنی دار را نشان می دهد در حالی که در بخش دولتی رابطه معنی داری وجود ندارد. متغیر جنسیت نیز در دو بخش دولتی و خصوصی، رابطه معنی داری با اثربخشی فردی حسابرس ندارد.

واژه های کلیدی: اثربخشی فردی، ماکیاولیسم، ویژگی های فردی و حسابرس.

۱- مقدمه

در دهه های اخیر، علاقه علمی پژوهشگران به «تحقیقات رفتاری» به ویژه در محیط کار حسابرسی افزایش یافته است. یکی از موضوعات قابل بحث در «روانشناسی شخصیت» یافتن ساختارها و چارچوب هایی مناسب بر پایه صفات برجسته و مهم بشر است. موضوعاتی که به بحث اخلاق در حرفه حسابرسی می پردازد، هم از جنبه حسابداری و حسابرسی و هم در حوزه روانشناسی و مدیریتی می تواند مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. در حقیقت، رابطه پیچیده ویژگی های اخلاقی با متغیرهای مهم و تاثیر گذار در حرفه حسابداری و حسابرسی، محققان را به سوی این مطالعات سوق می دهد. یکی از فرض های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی های فردی و ارتباطی افراد به منظور دسترسی به بهره وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است (پوکرواردوسکی، ۲۰۰۲).

در این میان «ویژگی های شخصیتی تاریک» (مثلاً تاریکی) به عنوان یک نقطه کانونی در پژوهش های اخیر مورد استفاده قرار گرفته است (وسلکا و همکاران، ۲۰۱۲). اصطلاح شخصیت تاریک برای اشاره به سه صفت اجتماعی ناپسند: فرصت طلبی، خودشیفتگی و جامعه ستیزی توسط پالهاس و ویلیام (۲۰۰۲) مطرح گردید. این سه صفت به نوعی همگی بر شرارت اجتماعی، سردی عاطفی، دورویی و پرخاشگری تمرکز دارند (جانسون و مک کاین، ۲۰۱۲). بر این اساس، علاقه علمی به بررسی «ویژگی های شخصیتی تاریک» مخصوصاً در محیط کار حسابرسی افزایش یافته است. ویژگی های متفاوت اخلاقی و رفتاری به عنوان عناصر تشکیل دهنده شخصیت بشر، می تواند بر حرفه حسابداری و به ویژه حسابرسی حائز اهمیت باشد. بسیاری این مسئله را مرتبط با رسوایی های مالی در شرکت های بزرگ، به دلیل اندیشه های تصاحب سازمانی و شکست های اخلاقی می دانند (دالینگ و همکاران، ۲۰۰۹؛ هارمز و اسپاین، ۲۰۱۵). عدم رعایت اخلاق و رفتار حرفه ای می تواند موجب تضعیف اخلاق کار و در نتیجه تضعیف حرفه حسابداری شود (معیدفر، ۱۳۸۵).

ماکیاولیسم یا فرصت طلبی به عنوان یکی از خصوصیات اخلاقی و ویژگی های روانشناختی افراد، عبارت است از میزان نفوذ و سلطه یک شخص بر طرف مقابل خود، که به موجب آن، طرف مقابل خود را به انجام خواسته های شخص متقاعد می نماید. با افزایش میزان نفوذ شخص بر طرف مقابل، دیگران در چنگ او در می آیند و آن چه را که او می خواهد انجام می دهند. در این راستا، آنها برای انجام وظیفه خود از افراد تحت سلطه، برای رسیدن به هدف به عنوان یک ابزار استفاده می نمایند (فرهنگی، ۱۳۸۸).

اثربخشی عبارت است از درجه همخوانی نتایج به دست آمده از عملکرد، با نتایج مورد نظر سازمان (بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸). مدیران در هر سازمانی با توجه به عملکرد کارمندان خود از طریق فرآیندهای ارزیابی عملکرد، اثربخشی کارمندان را می سنجند. از آنجایی که اثربخشی یک موفقیت بر اساس اهداف از پیش تعیین شده سازمان تعریف می شود، خصوصیات رفتاری افراد عاملی تاثیرگذار برای رسیدن به این موفقیت است (صادقی، ۱۳۸۲). هر چقدر افراد سطح بالایی از احساس عدم اثر بخشی را داشته باشند، احتمال عدم رعایت هنجارها و رفتارهای اخلاقی در آنان بیشتر خواهد بود (مسترویک، ۱۹۸۹). اما برعکس، افراد با شخصیت ماکیاولی و فرصت طلب، دنبال منافع شخصی خود هستند و رعایت اخلاق برای آنها مهم نیست (شعبان و همکاران، ۱۳۹۶). از این رو، دو مفهوم ماکیاولیسم و اثربخشی فردی حسابرسان، از دیدگاه نظری با یکدیگر ارتباط دارند.

تداوم حیات هر حرفه و اشتغال اعضای آن، منوط به نوع و کیفیت خدماتی است که ارائه می نماید و اعتبار و اعتمادی است که در نتیجه ارائه این خدمات به دست می آورد. این اعتبار و اعتماد سرمایه اصلی هر حرفه است و حفظ آن اهمیت والایی دارد. حسابرسان نیز از این قاعده مستثنی نبوده و ملزم به رعایت اخلاق حرفه ای و رفتارهای حرفه ای در ایفای وظایف خود می باشند، زیرا انجام رفتارهای غیر اخلاقی و غیر حرفه ای می تواند کیفیت حسابرسی را به شدت کاهش داده، اطمینان عموم را به حرفه حسابداری و حسابرسی از بین برده و در نهایت به حیثیت کل حرفه لطمه وارد سازد. بر اساس تئوری «رویکرد نسبت به رفتار»، سمت و سوی رفتار یک فرد بر اساس اعتقادات و باورهای شخص تعیین می شود و این رفتار ملاک ارزیابی اثربخشی و کارایی آن فرد است. بنابراین می توان ارزیابی شخص در بکارگیری ماکیاولیسم را، رویکرد فرد نسبت به آن رفتار نامید (رودویچ، ۲۰۰۸). پیشرفت های فناوری، افزایش رقابت و الزام به پاسخ گویی، بقای سازمان ها و موسسات امروزی را در گروی بهبود مستمر عملکرد و افزایش کارایی و اثر بخشی قرار داده است. این مهم و همچنین فقدان پژوهش در این مورد، این انگیزه را در نویسندگان این مقاله به وجود آورد تا موضوع ماکیاولیسم و اثربخشی فردی را در حرفه حسابرسی مورد مطالعه قرار دهند.

بنابراین پرسش اصلی این پژوهش آن است که آیا اثر بخشی فردی حسابرسان، تحت تاثیر ماکیاولیسم در آنها است یا خیر؟

هدف نخست این پژوهش، سنجش و شناسایی میزان اثربخشی فردی حسابرسان و سنجش سطح ماکیاولیسم در آنها

فلسفی - اخلاقی است، که بین کارهای خوب و بد تفاوت قائل می‌شود و هنجارهای یک جامعه را می‌پذیرد (وان، ۲۰۱۲). به طور کلی ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شوند. ویژگی‌های انسانی بر میزان کارایی و اثربخشی سازمان موثر است (تولایی، ۱۳۸۸). در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته در جستجوی مبنای نظری در این رابطه باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند (تولایی، ۱۳۸۸).

برخی از اصول اخلاقی به مقررات تبدیل می‌شوند که به آنها اخلاق اجباری می‌گویند. آیین رفتار حرفه‌ای در زمره اخلاق اجباری قرار می‌گیرد و الزامات اخلاقی است که برای شاغلان در یک حرفه تعیین می‌شود. آیین رفتار حرفه‌ای حسابرس عبارت است از رعایت درستکاری، بی‌طرفی، صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای، رازداری، رفتار حرفه‌ای و اصول و ضوابط حرفه‌ای (صادقی، ۱۳۸۴). اخلاق حرفه‌ای متاثر از اخلاق سازمانی است. هر چه اثر اصول اخلاق حرفه‌ای یک سازمان در ایجاد حس مالکیت در اعضای سازمان موفق‌تر باشد، رضایت اعضا بیشتر و تحمل مشکلات برای آنها آسان‌تر است و در پایداری به اصول آن اصرار جمعی به اصرار فردی بدل می‌شود (صادقی، ۱۳۸۴).

در شرایط رقابتی کنونی، یافتن صاحبکاران جدید و حفظ آنها پرهزینه است. از این رو، حسابرسان می‌خواهند با پیدا و حفظ کردن مشتریان جدید، برای سال‌های زیادی هزینه‌های خود را از طریق ارائه خدمات به این صاحبکاران جدید پوشش دهند. با افزایش رقابت، بحران اخلاقی نیز افزایش یافته است. بنابراین مطالعه در مورد اصول اخلاقی و بررسی وضعیت کارایی و اثربخشی (بهره‌وری) حرفه حسابداری و حسابرسی، الزامی به نظر می‌رسد (معزز، ۱۳۹۲).

تشکیل جامعه حسابداران رسمی ایران و پذیرش برخی از موسسات حسابرسی به عنوان موسسات معتمد بورس اوراق بهادار و افزایش تقاضا برای حسابرسی از سوی واحد‌های تجاری، باعث به وجود آمدن رقابت در بین موسسات حسابرسی در جهت تداوم همکاری با واحد تجاری شده است (موسوی کاشی و زاهدی، ۱۳۹۵). بر پایه نظریه رقابتی هایک (۱۹۴۸)، وی «رقابت» را یک فرآیند پویا و مشتعل بر مجموعه‌ای از حوادث و کوشش‌ها برای کشف ناشناخته‌ها می‌داند که طی آن روش‌ها، خدمات برتر معرفی می‌شوند. وی معتقد است رقابت فرایندی است برای پیدا کردن بهترین رفتار و برترین

است. هدف دوم بررسی رابطه بین ماکیاولیسم و اثربخشی فردی حسابرسان می‌باشد. هدف سوم بررسی رابطه بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سطح تحصیلات، محل اشتغال و تجربه کاری) و اثربخشی فردی حسابرسان است. هدف چهارم این پژوهش نیز آگاه نمودن جامعه حسابداران رسمی کشور، سازمان بورس اوراق بهادار، سرمایه‌گذاران، دانشجویان، پژوهشگران حسابداری و سایر استفاده‌کنندگان صورتهای مالی در مورد اثر ویژگی‌های شخصیتی ماکیاولیسم و ویژگی‌های اثر بخشی فردی، بر رفتار حرفه‌ای حسابرسان است. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند دستاورد و ارزش افزوده علمی به شرح زیر داشته باشد:

اول این که، با توجه به کلیت موضوع این پژوهش در ارتباط با موضوع فرهنگ و اخلاق در حرفه حسابرسی و همچنین جدید بودن آن در ایران، نتایج این پژوهش می‌تواند موجب گسترش مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در ارتباط با ارزش‌های اخلاقی و رفتاری حسابداری شود. دوم این که شواهد پژوهش نشان خواهد داد که آیا ماکیاولیسم و متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سطح تحصیلات، محل اشتغال و تجربه کاری)، عوامل تاثیرگذار بر اثر بخشی فردی حسابرسان خواهند بود یا خیر؟ این نتایج به عنوان دستاورد علمی می‌تواند اطلاعات سودمندی از جمله تدوین چارچوب مفهومی مطابق با شرایط ایران، توجه به ارزش‌های اجتماعی و شرایط محیطی کشور در تدوین استانداردها و توجه به ابعاد اخلاقی، روانی و شخصیتی در کنار فاکتورهای مهمی چون تحصیلات و تخصص برای گزینش کارکنان را در اختیار نهادهای قانون‌گذار در حرفه حسابداری قرار دهد. سوم این که این مقاله می‌تواند درک بهتری از این که هنجارها و ارزش‌های اخلاقی چگونه بر حرفه حسابداری تاثیر خواهد گذاشت، به خوانندگان بدهد. چهارم این که پژوهش فوق می‌تواند شناخت بهتر و جامع‌تری از وضعیت اخلاق حرفه‌ای در حسابرسان ایرانی حاصل نماید. پنجم این که نتایج این پژوهش می‌تواند ایده‌های بدیع و جدیدی جهت پژوهش‌های آتی در حوزه اخلاق و ارزش‌های اخلاقی و همچنین تحقیقات رفتاری در حرفه حسابرسی میسر نماید.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

۲-۱- مبانی نظری پژوهش

اخلاق در اصطلاح به آن دسته از صفاتی اطلاق می‌شود که با هنجارهای حاکم بر جامعه همخوانی دارد (وان، ۲۰۱۲). در حقیقت اخلاق، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است. تعریف دیگر اخلاق، نوع

باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی می شود (برانز و کارپنتر، ۲۰۰۸). به اعتقاد بال و همکاران (۱۹۹۴) نیز اخلاق حرفه ای در کارایی و اثربخشی کارکنان موثر است.

۲-۲- اثربخشی فردی

امروزه اثربخشی به عنوان یکی از مهم ترین شاخص های سنجش و ارزیابی عملکرد افراد در سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد، به طوری که بالا بودن میزان اثربخشی به منزله موفقیت و عملکرد صحیح فرد، سازمان و مدیریت در تحقق و دستیابی به اهداف مورد نظر است و پایین بودن آن حاکی از عدم موفقیت و عملکرد نامطلوب سازمان، فرد و مدیریت می باشد (گیوریان و تدبیری، ۱۳۸۴). ویژگی های شخصیتی به عنوان شاخصی مناسب، نقشی موثر در پیش بینی مهارت های ارتباطی و اثربخشی افراد دارد (نظری و همکاران، ۱۳۹۱). در حال حاضر اثر بخشی به عنوان یکی از مولفه های مهم در زندگی فردی و اجتماعی، شاخص و معیار مهمی برای سنجش موفقیت و نیل به اهداف سازمان ها به حساب می آید (صادقی، ۱۳۸۲). بهره وری (کارایی و اثربخشی) مهمترین رسالت مدیریت در سازمان های مدرن است. در عین حال، مهمترین مشکل سازمان های ایرانی، سطح پایین نرخ بهره وری است. اگر چه عوامل مختلفی در میزان بهره وری سازمان نقش دارند، لیکن مهمترین عامل، نیروی انسانی است (ایزدی یزدان آبادی، ۱۳۸۶).

«اثربخشی فردی» عبارت است از برقراری درجه ای از کیفیت، به منظور رسیدن به هدف های از پیش تعریف شده (پلامی و همکاران، ۲۰۱۲). اغلب بر اساس مجموعه ای از اطلاعات منحصر به فرد و صرف زمان بیشتر، در قالب روش هایی چون مصاحبه و تحقیق می توان به اثر بخشی فردی دست یافت (ماریتا، ۲۰۱۴). اندیشمندان علوم اجتماعی بر این باورند ارتقای سطح دانش و مهارت باعث افزایش نوآوری، خلاقیت و بهره وری می شود (چلبی و مبارکی، ۱۳۸۴). مبانی نظری بیان می کند که اثربخشی کارکنان و مدیرانی که تحصیلات عالی دارند از مدیرانی که تحصیلات عالی ندارند و همچنین اثربخشی کارکنان و مدیرانی که سابقه بیشتری در حرفه مورد نظر دارند، به طور قابل توجهی بیشتر است (طبائیان، ۱۳۸۱). اندازه گیری بهره وری در بخش دولتی و بهبود آن یکی از مباحث مهم در مدیریت سازمانهای دولتی به ویژه دستگاه های نظارتی و سیاستگذاری است (برنولک، ۱۹۹۱). سنجش بهره وری باعث بهبود عملکرد سازمان های دولتی می شود (مارشال، ۱۹۲۰).

عملکرد، برای رسیدن به بالاترین درجه کیفیت و بهره وری. بر اساس این نظریه می توان ارتباط بین اثربخشی فردی و رقابت میان حسابرسان را توجیه کرد.

به عقیده شومپیتر (۱۹۴۴)، «رقابت» در درون خود نیروی محرک و پیش برنده ای به نام ابداع و نوآوری دارد. از طریق ابداع و نوآوری می توان هزینه ها را کنترل نمود، به کیفیت بهتری دست یافت، بهره وری را افزایش داد و بقای خود را در حرفه تضمین نمود؛ که تمام این مزیت ها در سایه سار رقابت امکان پذیر خواهد بود (شومپیتر، ۱۹۴۴). نایت (۱۹۲۳) نیز در نظریه خود تحت عنوان «اخلاق و رقابت»، اظهار می دارد که انجام فعالیت ها صرفاً به دلیل خواست افراد برای رفع نیازها نیست بلکه آنها در صدد کسب موفقیت و رضایتی هستند که از مشارکت در فعالیت های کاری به دست می آورند. وی معتقد بود «رقابت» را می توان بر اساس اعمال و رفتار افراد توصیف کرد.

رقابت می تواند تعدیل کننده رفتار و تصمیمات اخلاقی کارکنان شود (تولایی، ۱۳۸۸). یکی از عوامل اساسی که سهم زیادی در رقابت خوبی و بقای سازمان دارد، بهره وری (که در برگیرنده ی اثربخشی و کارایی می باشد) است. این موضوع بدین معناست که موسسات غیر بهرور، به سرعت از دور رقابت خارج و به نابودی گرایش پیدا می کنند (ایزدی یزدان آبادی، ۱۳۸۶). رشد تجربیات، آگاهی، دانش، مهارت و توانمندی کارکنان، آنها را به افرادی متعهد و معتبر برای سازمان تبدیل می کند که می تواند یک سیستم بهره ور را به وجود آورد (دوروسویوتیس، ۲۰۰۴). اندیشمندان بر این باورند اگر سازمانی بخواهد در امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، بایستی کارکنانی با اثر بخشی بالا و تفکر خلاق داشته باشند (استاد زاده، ۱۳۸۷).

پژوهشگران حسابداری حوزه فرهنگ اعتقاد دارند، حرفه حسابداری همانند هر حرفه دیگری متاثر از ارزش های اجتماعی و اخلاقی جامعه است (گری، ۱۹۸۸). ارزش های اخلاقی و ارزش های فرهنگی تاثیر متقابل بر یکدیگر دارند. رابطه مستقیم میان ارزش های اخلاقی و فرهنگی سازمان موجب می شود کارکنان برای تامین منافع سازمان و ذینفعان آن، رفتاری اخلاق محور داشته باشند. فرهنگ هر سازمان یکی از عوامل عمده و اثر گذار بر عملکرد آن است (بنی مهد و نجاتی، ۱۳۹۵). از نظر بارون و گرینبرگ، تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش آنان را پیش بینی و هدایت کرد (بارون و گرینبرگ، ۱۹۹۴). رعایت اخلاق حرفه ای

۲-۳- ماکیاولیسم

«ماکیاولیسم» (فرصت طلبی) یک ویژگی شخصیتی است که عبارت است از میزان نفوذ و سلطه یک شخص بر طرف مقابل خود، که به موجب آن طرف مقابل خود را به انجام خواسته های شخص متقاعد می نماید. با افزایش میزان نفوذ فرد در طرف مقابل، دیگران در چنگ او در می آیند و آنچه را او می خواهد انجام می دهند و آن می شود که او توقع داشته است. در این راستا افراد ماکیاولی برای انجام وظیفه خود از افراد تحت سلطه خود برای رسیدن به هدف به عنوان یک ابزار استفاده می نمایند. ماکیاولیسم به معنای بکار بردن روش های غیر اخلاقی برای رسیدن به هدف است. شخصیت ماکیاولی از نظریه «نیکولو ماکیاولی» فیلسوف ایتالیایی قرن پانزدهم میلادی اقتباس شده است و بر اساس دو دیدگاه عمده: «هدف، وسیله را توجیه میکند» و «صحبت کردن مطابق میل مردم» استوار است. دروغگویی و گرایش به نیرنگ، فریب کاری، کنترل اوضاع به نفع خود، جاه طلبی، جعل شخصیت واقعی، تفرقه افکنی، تخریب شخصیت افراد، به بردگی گرفتن دیگران، احترام به افراد صاحب ثروت، قدرت و شهرت، تحمیق دیگران، نقش بازی کردن و مطابق میل دیگران رفتار کردن به منظور نیل به هدف از جمله ویژگی های افراد با شخصیت ماکیاولیسم است (فرهنگی، ۱۳۸۸). ماکیاولیسم به عنوان اصطلاحی برای توصیف تمایل به تقلب و گمراه کردن دیگران به منظور دستیابی به منافع شخصی، با تجاوز به حقوق دیگران مرتبط است. افراد با ماکیاولیسم بالا از هنجارهای اخلاقی به منظور دستیابی به اهداف شخصی چشم پوشی می کنند (رایبورن و رایبورن، ۲۰۰۶).

۲-۴- رابطه میان ماکیاولیسم و اثربخشی فردی

مخاطرات روانشناختی به طور گسترده به عنوان یک چالش عمده در کار به رسمیت شناخته شده است. چالشی که اکثر سازمان ها در عمل به سختی می توانند آن را مدیریت کنند. مخاطرات روانشناختی می تواند مانند سایر مخاطرات بهداشت و درمان در نظر گرفته شود (جسپرسن و همکاران، ۲۰۱۶). آیین رفتار حرفه ای، رفتار ماکیاولی را ممنوع کرده است. این مقررات می تواند برای افراد با سطح بالایی از ماکیاولیسم برخی از محدودیت ها و تعارضات را با میل درونی آنها ایجاد نماید که این امر ممکن است منجر به عدم رضایت شغلی در این افراد شود. از آنجایی که متون تحقیق ادعان دارد رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در افزایش بهره وری است، بنابراین ماکیاولیسم می تواند بر بهره وری فرد تاثیرگذار باشد (جمیل و هیسلا، ۱۹۷۲). در بحث بهره وری، استفاده مؤثر از

امکانات و بهبود عملکرد از دیدگاه کارایی و رسیدن به اهداف سازمانی از دیدگاه اثربخشی مد نظر است و کل این رویداد به سطح مطلوب بهره وری منجر می شود.

تحقیقات نشان می دهد کارآمدی کارکنان و تمایل آنها به رفتارهای غیر اخلاقی سازمانی، به ویژگی های فردی و میزان تعارضات رفتاری آنها با دیگران بستگی دارد (راوب، ۲۰۰۸). همچنین متغیرهای مهم سازمانی مانند ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی، با سرخوردگی و بی اعتمادی کارکنان در ارتباط است (راوب، ۲۰۰۸). بر مبنای یکی از مهم ترین نظریات دال (۱۹۸۳)، اگر افراد بدانند که نمی توانند درکاری موثر واقع شوند یا به عبارتی دیگر، هرچه احساس فرد در مورد میزان کارایی و اثربخشی خویش ضعیف باشد، به همان نسبت احتمال موفقیت وی کاسته خواهد شد. فرد در چنین وضعیتی احساس می کند که در رخدادهای و اتفاقات اثرگذار نیست و یا تصور دارد تلاش و عمل او بی تأثیر است و نمی تواند نتایج مورد انتظار را پدید آورد. بنابراین به تدریج تصور بی اثری و عدم اثرگذاری بر جامعه را درونی کرده و می آموزد که فقط جامعه پذیر باشد (سیمن، ۱۹۵۹). احساس بی اثری یا بی قدرتی، نقطه مقابل احساس کارایی و اثربخشی قرار می گیرد (رز و همکاران، ۲۰۰۱).

بندورا در نظریه ای اعتقاد دارد که شخص، محیط و رفتار فرد بر هم تأثیر متقابل می گذارند و تصویری از رفتار انسانی را ترسیم می کند که مهم ترین عنصر آن، خودکارآمدی است (بندورا، ۱۹۹۳). در چارچوب نظریه بندورا، افراد با باورهای خودکارآمدی قوی، نسبت به افرادی که باورهای ضعیفی دارند در انجام تکالیف و وظایف، کوشش و پافشاری بیشتری از خود نشان می دهند و در نتیجه، عملکرد آنان در انجام تکلیف بهتر است. اثربخشی موفقیتی است که بر اساس خروجی های مورد نظر و مشخص شده یک سازمان به وجود آمده باشد (گلن، ۱۹۸۹). اختلالات رفتاری باعث می شود فرایند حسابرسی، توانایی گردآوری شواهد حسابرسی کافی و اتکا پذیر را نداشته باشد. در نتیجه، حسابرِس در غیاب شواهد حسابرسی کافی و اتکا پذیر تصمیمات نادرستی را اتخاذ نموده و کیفیت حسابرسی کاهش می یابد (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳). صاحب نظران بر این باورند برای دستیابی به اثربخشی و کارایی بیشتر و بهتر، وجود مدیران و کارکنانی که عملکردی فراتر از وظایف رسمی خود دارند، در سازمان بسیار مهم و ضروری است (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۱).

۲-۵- پیشینه پژوهش

شعبان و همکاران (۱۳۹۶) اثر محافظه کاری اجتماعی و ماکیاولیسم را بر استقلال حسابرسان مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیقات آنها حاکی از آن است که سطح ماکیاولیسم در حسابرسان رابطه ای منفی با رعایت استقلال دارد. به این معنی که هرچه سطح ماکیاولیسم در حسابرسان افزایش یابد، رعایت استقلال در آنها کاهش می یابد.

جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با بررسی ۲۸۵ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان، به تاثیر فرهنگ سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی اشاره نمودند. آنها پیشنهاد می کنند با تغییر فرهنگ سازمانی و شاخصه هایی که نامطلوب و غیرمؤثر هستند، یادگیری سازمانی و بهره وری نیروی انسانی در سازمان ها افزایش یابد.

بنی مهد و نجاتی (۱۳۹۵) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هر گاه حسابرسان مرد باشد، تعهد کاری نیز افزایش می یابد. همچنین اگر محل کار حسابرسان موسسات خصوصی حسابرسی باشد نیز، تعهد کاری افزایش خواهد یافت. از آنجایی که متغیر سابقه کار، رابطه ای مثبت با تعهد کاری دارد، نتیجه گرفتند که هر چه سابقه افراد در حرفه حسابرسی افزایش یابد، تعهد آنها به کار حسابرسی نیز افزایش می یابد.

نتایج تحقیقات موسوی کاشی و زاهدی (۱۳۹۵) حاکی از آن است که میان رضایت شغلی بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی همچون جنسیت، وضعیت تأهل، رده شغلی، سابقه خدمت و سن در موسسات حسابرسی رابطه معنی داری وجود دارد. به طوری که میزان رضایت شغلی در مردان بیشتر از زنان و در حسابرسان متأهل بیشتر از حسابرسان مجرد است. همچنین رضایت پائین تر در حسابرسان ارشد نسبت به مدیر و سرپرست دیده شده است.

سلیمان پورعمران و باقرپور (۱۳۹۵) در پژوهشی که جامعه آماری آن ۱۴۸ نفر از کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی بودند، به این نتیجه رسیدند که توانایی، استعداد، تحصیلات و مهارت بر بهره وری منابع انسانی تاثیر دارد.

بیگی هرچگانی و همکاران (۱۳۹۵) با بررسی تاثیر ویژگی رفتاری فرصت طلبی بر هشدادهی حسابرسان، به این نتیجه رسیدند که فرصت طلبی تاثیر منفی و معنی داری بر هشدادهی حسابرسان دارد.

مجدی و محمدی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه سرمایه ی اجتماعی و اثر بخشی فردی کارمندان بانک ها» به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و اثر بخشی کارمندان، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیقات کریمی شهبابی و همکاران (۱۳۹۵) حاکی از آن است که در مدل بهره وری سازمانهای دولتی ایران، از بین عوامل اصلی، «عوامل محیطی» تاثیرگذارترین و «عوامل فردی» تاثیرپذیرترین عامل می باشند. همچنین متغیر «وجدان کاری» که زیر مجموعه ی عوامل فردی است، اولویت اول بهره وری و «اولویت های حاکم بر وضعیت موجود» به عنوان مانع اصلی بهره وری سازمان های دولتی ایران شناخته شدند.

کریمی و سلیمی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «نقش آموزش در ارتقای بهره وری نیروی انسانی در سازمان ها» به این نتیجه رسیدند که آموزش مهارت ها و افزایش دانش کارکنان از طریق آموزش های ضمن خدمت، در بهبود بهره وری نیروی انسانی بسیار مؤثر خواهد بود.

فرقاندوست حقیقی و همکاران (۱۳۹۳) فرصت طلبی را در حرفه حسابداری کشور مورد بررسی قرار دادند. آنها دریافتند عوامل تاثیر گذار بر میزان فرصت طلبی در حرفه حسابداری عبارت است از مرد بودن، سابقه کار و شاغل بودن در موسسات خصوصی حسابرسی. نتایج این پژوهش نشان داد فرصت طلبی در میان حسابرسان بخش خصوصی، بیشتر از دولتی است. هر چه تحصیلات حسابرسان افزایش یابد فرصت طلبی نیز کاهش می یابد، اما با افزایش رتبه و سمت حسابرسان، میزان فرصت طلبی افزایش پیدا می کند.

نتایج تحقیقات معزز و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله ای تحت عنوان «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با ماکیاولیسم» نشان می دهد که ویژگی ماکیاولیسم یک متغیر تعیین کننده در چگونگی رفتار در محیط شغلی است.

عالی و بافنده زنده (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی موانع ارتقای بهره وری در بخش دولتی» از علل مهم بهره وری پایین در بخش دولتی، به ویژگی های رفتاری کارکنان اشاره دارد زیرا بهره وری را به شدت تحت تاثیر قرار می دهد. ضعف دوراندیشی و آینده نگری، محافظه کاری، روزمرگی و سطحی نگری از ویژگی های بارز فرهنگ عمومی مخصوصاً در امور شخصی است.

بنی مهد و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان «فرصت طلبی و ارزش های فرهنگی حسابداری» به این نتیجه رسیدند که وضعیت ارزش های فرهنگی و اخلاقی حرفه حسابرسی ایران نامناسب است. این پژوهش تاکید می کند که جامعه حسابداری رسمی با چالش های جدی در حوزه ارزش های فرهنگی و اخلاقی روبرو است.

بنی مهد (۱۳۹۱) فرصت طلبی میان دانشجویان رشته حسابداری و شاغلین حرفه حسابداری را مورد مطالعه قرار داد.

کاترین و همکاران (۲۰۱۷) به این نتیجه رسیدند که تشویق حسابرسان و همچنین بالا بردن روحیه و اعتماد به نفس آن‌ها توسط سرپرستان، در بهبود عملکرد آن‌ها موثر است. صحبت کردن با اعضای تیم و پرورش انگیزه‌های درونی آن‌ها، با بالا رفتن روحیه و ایجاد انگیزه رابطه‌ای مثبت دارد.

جانسون و همکاران (۲۰۱۷) با بررسی حجم نمونه‌ی ۱۹۶۹ تایی از شش کشور، بر بالاتر بودن فرصت طلبی مردان نسبت به زنان تاکید کردند. فرهنگ و تفاوت‌های فرهنگی شش کشور نیز، بر فرصت طلبی افراد تاثیرگذار بود. سزبور و همکاران (۲۰۱۷) نیز به بالا بودن نمره‌ی فرصت طلبی مردان نسبت به زنان، تاکید داشتند.

یان و ایکسای (۲۰۱۶) پژوهشی را در حوزه اخلاق و رفتار حسابرسان کشور چین، انجام دادند. آنها تاثیر استرس و فضای کاری تنش‌زا را، بر کیفیت کار حسابرسان و عملکرد موسسات حسابرسی بررسی نمودند. جامعه آماری، حسابرسان موسسات حسابرسی بین‌المللی و شرکای حسابرسی بودند. نتایج تحقیقات حاکی از آن است که جنسیت و سن حسابرسان با استرس کار حسابرسی رابطه معنی‌داری ندارد ولی تجربه حسابرسان با استرس کار حسابرسی رابطه منفی دارد. حسابرسان در حسابرسی شرکت‌ها و سازمانهای دولتی، استرس بیشتری از خود نشان می‌دهند. این محققان برای اطمینان از کیفیت خدمات حسابرسی، توصیه می‌کنند حسابرسان با تجربه برای حسابرسی شرکت‌های صاحبکاران جدید در نظر گرفته شوند.

دلروی و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد حسابرسی داخلی در بانک‌های جامائیکا پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مهارت‌های حرفه‌ای حسابرسان داخلی و حمایت‌های مدیریتی از آنان، تاثیر قابل توجهی بر اثربخشی حسابرسی داخلی دارد. حسابرسان داخلی باید تلاش کنند مهارت‌های حرفه‌ای، استقلال سازمانی و کیفیت کار انجام را، برای حفظ اثر بخشی حسابرسی داخلی بالا ببرند.

جاشوا و آدکنل (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «توسعه نیروی انسانی و عملکرد کارکنان در بخش عمومی و خصوصی نیجریه» نشان دادند کارایی، اثربخشی و رشد حرفه‌ای بدون تحصیلات و مهارت (به ویژه در بخش عمومی)، امکان پذیر نیست.

یافته‌های تحقیقات شو و همکاران (۲۰۱۶) نشان می‌دهد تخصص و خودکارآمدی حسابرسان، تاثیر زیادی بر عملکرد آنها دارد. این محققان با بررسی تقریباً ۵۰٪ از تمام حسابرسان دولتی تایوان دریافتند تجربه یکی از عوامل مهم در کارایی حسابرسی است و تخصص حسابرس می‌تواند قضاوت حرفه‌ای

وی دریافت میزان فرصت طلبی دانشجویان رشته حسابداری بیشتر از شاغلین در حرفه است. همچنین سطح فرصت طلبی حسابداران حرفه‌ای شاغل در بخش خصوصی بیشتر از حسابداران حرفه‌ای بخش دولتی است.

نتایج تحقیق زکی و همکاران (۱۳۸۵) بیانگر آن بود که ویژگی‌های چهارگانه (جنسیت، سن، تحصیلات و دوره خدمت) در اثربخشی سازمانی تأثیری ندارد، بلکه میزان اثربخشی سازمانی با عوامل یازده گانه اثربخشی از جمله رشد حرفه‌ای کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش واعظی و همکاران (۱۳۸۸) بیانگر آن است که بین مؤلفه‌های رفتاری دستوری، موقعیت مدار و جنسیت مدیران با اثر بخشی سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد. بابایی نسامی و بابایی نسامی (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار در سازمانهای دولتی ایران» نشان دادند که حمایت بیشتر سازمان از کارکنان، بهره‌وری نیروی کار را افزایش می‌دهد. ایجاد مهارت و بالابردن سطح تحصیلات در کارکنان، باعث افزایش بهره‌وری شغلی می‌شود.

هرمیتی ارفاح (۲۰۱۷) به بررسی مفاهیم خصوصیات فردی پرداخت، که این خصوصیات فردی بر رفتار حسابرسان در انجام یک برنامه حسابرسی تأثیرگذار است. جامعه آماری این مطالعه، ۵۰ حسابرس بخش دولتی در ماکاسار بودند. بر اساس جنبه‌های رفتاری بررسی شده در این پژوهش، اثربخشی برنامه حسابرسی در ماکاسار مطلوب نیست و وجود رفتارهای ناکارآمد حسابرسان در برنامه حسابرسی، کیفیت حسابرسی را کاهش داده است.

عبدالحکیم و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی، اثربخشی حسابرسی داخلی را در بخش عمومی بحرین مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحقیق بیانگر آن است که استقلال حسابرسی داخلی در بخش‌های عمومی دارای ضعف‌های زیادی است که شامل کمبود کارکنان، عدم صلاحیت حرفه‌ای و اثربخشی پایین آنها می‌باشد و تعداد کمی از حسابرسان، مهارت‌ها و آموزش‌های سطح بالا دارند. این مطالعه نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین عملکرد حسابرسی داخلی و اثربخشی حسابرسی داخلی وجود دارد. شایستگی و عملکرد حسابرسان از حیث صلاحیت حرفه‌ای و آموزش‌های مناسب، نه تنها افزایش اثربخشی و کارایی آنها را به همراه دارد، بلکه می‌تواند اعتبار حرفه‌ای را نیز افزایش دهد. اثربخشی حسابرسی داخلی، برای موسسات مالی بین‌المللی بحرین بسیار حائز اهمیت است.

الیویر و لارنس (۲۰۱۵) در پژوهش خود به بررسی نقش آموزش و سرمایه گذاری داخلی بر بهره وری نیروی انسانی پرداختند. آنها نتیجه گرفتند تحصیلات و فرصت های یادگیری از عوامل مؤثر در بهره وری نیروی انسانی است.

نتایج تحقیقات مآیان و کارملی (۲۰۱۵)، بیان می کنند حمایت مدیریت ارشد سازمان از حسابداری داخلی و بالا بردن ظرفیت های حسابرسان (مهارت، خلاقیت، رفتار)، بازدهی و اثربخشی حسابرسان را به طور چشمگیری افزایش می دهد.

نتایج پژوهش آلیسا و همکاران (۲۰۱۴) حاکی از آن است که پیچیدگی برنامه حسابداری، باعث کاهش کارایی حسابداری و تجربه و تلاش بیشتر حسابرسان، باعث افزایش بهره وری و کارایی حسابداری می شود. از طرف دیگر در برنامه های پیچیده حسابداری، تجربه حسابرسان تاثیر مثبت تلاش های حسابرسان را افزایش می دهد و باعث بالا رفتن کیفیت حسابداری می گردد. به عبارت دیگر، تجربه بالا تاثیر تلاش حسابرسان بر کیفیت حسابداری را، افزایش می دهد.

نتایج تحقیقات صورت گرفته در چین که توسط سان و همکاران (۲۰۱۴) انجام شد، نشان می دهد سن، جنسیت و سطح تحصیلات مدیر عامل با ارائه گزارشات مالی متقلبانه ارتباط معناداری دارد. مدیر عامل های مرد، جوان تر و با سطح تحصیلات پایین تر، گزارشات مالی حاوی تقلب بیشتری را ارائه می دهند.

آلزان و دیوید (۲۰۱۴) در پژوهشی عوامل مؤثر بر اثربخشی حسابداری داخلی را در عربستان سعودی ارزیابی کردند. داده ها از ۲۰۳ مدیر و ۲۳۹ حسابرسان داخلی از ۷۹ سازمان دولتی عربستان سعودی جمع آوری شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که استخدام کارکنان آموزش دیده و با تجربه، تامین منابع کافی، افزایش ارتباط با حسابرسان خارجی و داشتن یک واحد حسابداری مستقل داخلی، اثربخشی حسابداری داخلی سازمان های دولتی را به طور چشم گیری افزایش می دهد. نتایج نشان می دهد حمایت مدیریتی از کارکنان و شایسته سالاری فارغ از تعصبات احزابی، می تواند اثر بخشی را در کشورهای در حال توسعه تقویت نماید.

بارکلز ولس (۲۰۱۱) بیان کرد زنان بیشتر از مردان گرایش به استرس و همچنین آرامش کمتری نسبت به مردان دارند. زنان احساسات بیشتری نسبت به مردان دارند و ترس از عصبانیت در آنها بیشتر است. مردان در تصمیمات مخاطره آمیز خیلی دقیق نیستند ولی نسبت به زنان راحت تر اعتماد می کنند. زنان به ثروت به عنوان امنیت نگاه می کنند نه یک فرصت، همچنین نسبت به مردان بیشتر به قوانین احترام می گذارند و اعتماد به نفس غیر معقول ندارند.

را بهبود بخشد. با افزایش سن و تجربه حسابرسان دولتی، آنها برای شناسایی تحریفات، تجزیه و تحلیل مناسب، ارزیابی ریسک حسابداری، ارزیابی کنترل داخلی و اظهار نظر، حرفه ای تر می شوند. همچنین دانش و مهارت های حسابرسان می تواند به طور مؤثر، قضاوت حرفه ای را بهبود بخشد. آنها دریافتند تغییر فرهنگ سازمانی، ایجاد فرصت های آموزشی، افزایش تخصص و تجربه می تواند به طور قابل توجهی بر کیفیت حسابداری تأثیر مثبت بگذارد.

ایز (۲۰۱۶) چالش های حرفه حسابداری را در بخش دولتی نیجریه، مورد بررسی قرار داد. وی وضعیت کنونی حرفه حسابداری را در این کشور چندان مطلوب توصیف نکرده و از بعد کارایی و اثربخشی، به آن انتقاداتی وارد می نماید. نتایج نشان می دهد با توجه به چالش های موجود در این کشور، نیاز به بهبود آموزش و افزایش مهارت های حسابرسان، در بخش دولتی احساس می شود. از طرفی دیگر، با توجه به کمبود حسابداران و حسابرسان قانونی در ادارات مختلف دولتی نیجریه، بایستی در جذب نیروهای متخصص اقدامات لازم انجام شود.

پژوهش انجام شده توسط ویس و اسلیباس (۲۰۱۶) در هلند، نشان می دهد با افزایش سن حسابرسان سرپرست، ویژگی فرصت طلبی در آنها کاهش می یابد.

ریک هلمزلیک و همکاران (۲۰۱۶) ، عقیده دارند زنان ریسک گریز تر از مردان در تصمیم گیری ها هستند. همچنین در رعایت و پایبندی به اصول و رفتار حرفه ای از مردان مقید تر می باشند. پیش بینی می شود که حسابرسان زن از اظهار نظر مستقل تری در مقایسه با حسابرسان مرد برخوردار باشند.

پالومینو وگومس (۲۰۱۶) پژوهشی را در حوزه اخلاق و رفتار انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که برخی خصوصیات اخلاقی منفی مانند ریاکاری و بی صداقتی در روابط بین فردی، نگرانی های جدی را برای مدیریت به وجود آورده است زیرا این رفتارهای خودخواهانه، موجب رها کردن قوانین و ضوابط اخلاقی می شود. این مطالعه فرصت طلبی را به عنوان یک مکانیزم بالقوه در این افراد مورد بررسی قرار می دهد، یعنی مکانیزمی که توسط این شخصیت ها منجر به انجام کارهای غیراخلاقی می شود. بررسی ۴۳۶ کارمند از بانکهای اسپانیا نشان می دهد که فرهنگ، محیط اجتماعی و اعتقادات فردی در بروز رفتارهای غیر اخلاقی (مانند ریاکاری، فریب و دروغگویی) به منظور دستیابی به منافع شخصی، تاثیرگذار است.

تعداد نمونه = n

$$Z_{\alpha/2} = 1/96 \text{ مقدار نرمال استاندارد یعنی}$$

$$p = q = 0/5$$

$$d = 0/1$$

تعداد نمونه آماری بدست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می باشد، که در این تحقیق تعداد ۶۰۶ پرسش نامه میان حسابرسان به صورت تصادفی توزیع شد و ۵۱۸ پرسش نامه دریافت گردید. با توجه به قاعده حد مرکزی و نرمال بودن متغیرهایی که پرسش نامه آنها را اندازه گیری می نماید، این تعداد از پرسش نامه کافی است.

این تحقیق با توجه به ماهیت، از نوع تحقیقات کاربردی است زیرا هدف آن توسعه دانش، آگاهی در زمینه حسابداری، اخلاق و فرهنگ در حرفه است. با توجه به هدف و موضوع پژوهش از روش توصیفی - پیمایشی استفاده شده است. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق نیز از طریق مطالعات کتابخانه ای انجام شده است. جمع آوری داده ها و نتیجه نهایی برای آزمون رد یا پذیرش فرضیه ها، از راه استقرایی و از طریق پرسش نامه انجام می شود. برای اندازه گیری فرصت طلبی از پرسش نامه کریستی و جیس (۱۹۷۰) و برای اندازه گیری اثربخشی فردی از پرسش نامه های شرر و همکاران (۱۹۸۲) و گری و همکاران (۲۰۰۲) استفاده گردید.

از آنجایی که این تحقیق در یک محیط واقعی یعنی سازمان حسابداری و مؤسسات خصوصی حسابداری انجام شده است، جزء تحقیقات میدانی محسوب می شود. برای آزمون فرضیه های پژوهش از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

۴- متغیرهای پژوهش

متغیر وابسته در این پژوهش، اثربخشی فردی حسابرس و متغیر مستقل در این پژوهش تمایل حسابرسان به ماکیاولیسم می باشند. همچنین با توجه به پیشینه تحقیق، از آنجایی که متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات، محل اشتغال و تجربه کاری متغیرهای تاثیر گذار در اکثر تحقیقات رفتاری حسابداری و حسابداری به شمار می آیند از این رو به عنوان متغیرهای کنترل در این پژوهش انتخاب شده اند.

۵- فرضیه های تحقیق

فرضیه های تحقیق بر اساس مبانی نظری و هدف تحقیق به شرح زیر تدوین می شوند:

فرضیه اول: ماکیاولیسم در دو بخش دولتی و خصوصی متفاوت است.

شوم و رانو (۲۰۰۹) ویژگی اخلاقی فرصت طلبی را در دو گروه از حسابرسان شاغل در چهار موسسه ی حسابداری بزرگ و سایر موسسات حسابداری در کانادا، مورد بررسی قرار دادند. آنها دریافتند تفاوت معنی داری میان سطح دو گروه از حسابرسان وجود ندارد و میزان فرصت طلبی مدیران و شرکای حسابداری کمتر از سرپرستان و حسابرسان ارشد می باشد.

واکفیلد (۲۰۰۸) در بررسی فرصت طلبی میان حسابداران، دریافت میزان فرصت طلبی در حسابداران رسمی امریکا کمتر از سایر حرفه ها است. او نشان داد افراد جوان تر نسبت به افراد مسن تر از سطح فرصت طلبی بیشتری برخوردار هستند. همچنین نتایج پژوهش وی تایید نمود هر چه سطح تحصیلات افزایش یابد فرصت طلبی نیز افزایش می یابد و مردان بیش از زنان فرصت طلب هستند.

عزیز (۲۰۰۷) در بررسی عوامل تعیین کننده فرصت طلبی در میان حسابرسان حرفه ای امریکا نشان داد که جنسیت، سن، تحصیلات و تجربه با فرصت طلبی رابطه معنی دار دارند و بر آن تاثیر گذار هستند.

وینگیت (۱۹۹۷) دریافت اختلافات فرهنگی موجود در جوامع مختلف، بر حوزه فعالیت حسابرسان و نحوه عمل آنان تاثیر می گذارد.

کوالکسی (۱۹۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «دریافت مهارت ها و رویکردهای اثربخشی» با استفاده از روش پیمایشی و ابزار پرسش نامه، به طبقه بندی مهارت های مدیران پرداخت. نتایج بیانگر آن بود که بین مهارت های فنی، انسانی، شناختی و ادراکی مدیران و اثر بخشی، رابطه معناداری وجود دارد.

۳- روش شناسی پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش، حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و مؤسسات حسابداری بخش خصوصی است. قلمرو زمانی پژوهش نیز، سال ۱۳۹۶ است. روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی است. بدین منظور دو جامعه حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و مؤسسات حسابداری بخش خصوصی هر کدام به عنوان یک خوشه در نظر گرفته شدند. از آن جایی که جامعه آماری در این تحقیق نامحدود است، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با فرض جامعه آماری نامعلوم استفاده شد.

رابطه (۳-۱) فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه:

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

همان گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود، از کل نمونه آماری یعنی ۵۱۸ نفر تعداد ۳۲۶ نفر در بخش خصوصی و ۱۹۲ نفر در بخش دولتی شاغل هستند. از این تعداد ۱۷۸ نفر زن و بقیه نیز مرد هستند. سطح تحصیلات پاسخ دهندگان پرسش نامه نیز شامل ۴۲ درصد کارشناسی ، ۳۲ درصد کارشناسی ارشد و بقیه نیز دانشجوی دوره های کارشناسی ارشد و دکتری می باشد. هم چنین جدول شماره ۱ نشان می دهد میانگین تجربه کاری در بخش خصوصی حسابرسی نزدیک ۱۰ سال و بخش دولتی ۱۲ سال می باشد. میانگین ماکیاولیسم و اثربخشی فردی در بخش دولتی به ترتیب ۶۲/۱۹ و ۵۸/۴۴ می باشد. این در حالی است که میانگین ماکیاولیسم در بخش خصوصی کمتر و برابر ۵۰/۷۵ و هم چنین میانگین اثربخشی فردی بیشتر و برابر ۷۱/۳۷ می باشد.

فرضیه دوم: اثر بخشی فردی حسابرس در دو بخش دولتی و خصوصی متفاوت است.

فرضیه سوم: ماکیاولیسم با اثر بخشی فردی حسابرس، در بخش خصوصی رابطه ی معنی داری و منفی دارد.

فرضیه چهارم: ماکیاولیسم با اثر بخشی فردی حسابرس، در بخش دولتی رابطه ی معنی داری و منفی دارد.

۶- یافته های پژوهش

۶-۱- آماره های توصیفی پژوهش

جدول شماره یک آمار توصیفی متغیرهای کمی تحقیق را نشان می دهد.

جدول شماره ۱- آمار توصیفی

بخش دولتی				بخش خصوصی				شرح
تجربه کاری	ماکیاولیسم	اثر بخشی فردی	تعداد مشاهده	تجربه کاری	ماکیاولیسم	اثر بخشی فردی	تعداد مشاهده	
۱۲/۳	۶۲/۱۹	۵۸/۴۴	۱۹۲	۹/۹	۵۰/۷۵	۷۱/۳۷	۳۲۶	میانگین
۱۰	۶۰	۶۱	۱۹۲	۷	۵۲	۷۲	۳۲۶	میانه
۸/۱۹	۱۴/۲	۱۶/۶۷	۱۹۲	۹/۱۱	۱۱/۸۷	۱۱/۵۳	۳۲۶	انحراف معیار
۱	۲۹	۱۸	۱۹۲	۱	۲۴	۳۸	۳۲۶	کمینه
۳۴	۹۸	۸۸	۱۹۲	۴۳	۸۶	۹۰	۳۲۶	بیشینه

آنجایی که سطح معنی داری آماره Z زیر ۵ درصد و برابر صفر است، می توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، ماکیاولیسم و اثر بخشی فردی در میان حسابرسان در دو بخش دولتی و خصوصی متفاوت است. از این رو فرض H_0 در هر دو فرضیه اول و دوم رد و فرض مقابل آن یعنی H_1 در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد.

۶-۲- آزمون فرضیه ها

نتایج آزمون فرضیه های اول و دوم در جدول شماره ۲ و ۳ آورده شده است. این فرضیه ها بر اساس آزمون من ویتنی و ویلکاکسون مورد بررسی قرار می گیرند.

فرضیه اول:

H_0 : ماکیاولیسم در میان حسابرسان در دو بخش دولتی و خصوصی متفاوت نیست.

H_1 : ماکیاولیسم در میان حسابرسان در دو بخش دولتی و خصوصی متفاوت است.

فرضیه دوم:

H_0 : اثر بخشی فردی در میان حسابرسان در دو بخش دولتی و خصوصی متفاوت نیست.

H_1 : اثر بخشی فردی در میان حسابرسان در دو بخش دولتی و خصوصی متفاوت است.

نتایج جدول شماره ۲ و ۳ نشان می دهند که میانگین و مجموع رتبه های دو متغیر ماکیاولیسم و اثر بخشی فردی در دو بخش دولتی و خصوصی حسابرسی، با هم متفاوت بوده و از

جدول شماره ۲ - آزمون فرضیه های اول و دوم

مجموع رتبه ها	میانگین رتبه	شرح	
		خصوصی	دولتی
۷۰۷۰۲	۲۱۶/۸۸	خصوصی	ماکیاولیسم
۶۳۷۱۹	۳۳۱/۸۷	دولتی	
۹۸۷۲۵/۵	۳۰۲/۸۴	خصوصی	اثر بخشی فردی
۳۵۶۹۵/۵	۱۸۵/۹۱	دولتی	

جدول شماره ۳- آزمون فرضیه های اول و دوم

شرح	ماکیاولیسم	اثر بخشی فردی
آماره من ویتنی	۱۷۴۰۱	۱۷۱۶۷/۵
آماره ویلکاکسون	۷۰۷۰۲	۳۵۶۹۵/۵
آماره Z	-۸/۴۴۹	-۸/۵۹۰
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

نتایج آزمون فرضیه سوم و چهارم نیز در جدول شماره ۴ گزارش شده است. این فرضیه ها به صورت زیر نوشته می‌شود:
فرضیه سوم:

H₀: ماکیاولیسم با اثر بخشی فردی حسابرس در بخش خصوصی، رابطه ای معنی داری و منفی ندارد.

H₁: ماکیاولیسم با اثر بخشی فردی حسابرس در بخش خصوصی، رابطه ای معنی داری و منفی دارد.

فرضیه چهارم:

H₀: ماکیاولیسم با اثر بخشی فردی حسابرس در بخش دولتی، رابطه ای معنی داری و منفی ندارد.

H₁: ماکیاولیسم با اثر بخشی فردی حسابرس در بخش دولتی، رابطه ای معنی داری و منفی دارد.

جدول شماره ۴ بر اساس رگرسیون چند متغیره نشان می دهد که متغیر مستقل ماکیاولیسم با متغیر وابسته یعنی اثر بخشی فردی حسابرس در هر دو بخش دولتی و خصوصی رابطه ای معنی دار و منفی دارد. از این رو در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان فرض H₀ را در فرضیه های سوم و چهارم رد نمود و فرض مقابل آن یعنی H₁ تایید می شود. تحلیل بیشتر جدول شماره ۴ بیانگر آن است که متغیر جنسیت در هر دو بخش دولتی و خصوصی رابطه ای معنی دار با اثر بخشی فردی حسابرس ندارد. هم چنین در بخش خصوصی حسابرسی، تحصیلات و تجربه کاری حسابرس در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه ای معنی دار و مثبت با اثربخشی فردی حسابرس دارد. اما در بخش دولتی، تحصیلات و تجربه کاری حسابرس با اثربخشی فردی حسابرس رابطه ای معنی دار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود ندارد.

جدول شماره ۴- آزمون فرضیه های سوم و چهارم

بخش دولتی			بخش خصوصی			شرح			
آماره VIF	سطح معنی داری	آماره T	ضرایب	آماره VIF	سطح معنی داری	آماره T	ضرایب		
-	۰/۰۰۰	۲۳/۷۰۴	۱۰۹/۸۸۷	-	۰/۰۰۰	۳۴/۷۹۷	۹۸/۸۹۳	مقدار ثابت	
۱/۰۹۸	۰/۰۰۰	-۱۶/۱۱۸	-۰/۸۹۸	۱/۳۳۶	۰/۰۰۰	-۱۳/۳۶۷	-۰/۶۱۲	ماکیاولیسم	
۱/۰۲۷	۰/۲۰۸	۱/۲۶۳	۲/۱۸۲	۱/۱۳۶	۰/۶۱۶	۰/۵۰۲	۰/۵۱۴	جنسیت	
۱/۱۰۰	۰/۵۹۳	۰/۵۳۶	۰/۲۸۳	۱/۰۷۰	۰/۰۴۸	۱/۹۸۶	۰/۵۶۷	تحصیلات	
۱/۰۵۰	۰/۱۷۵	۱/۳۶۳	۰/۱۳۰	۱/۱۸۷	۰/۰۱۳	۲/۴۹۴	۰/۱۴۱	تجربه کاری	
	۰/۰۰۰		۷۳/۳۶۲		۰/۰۰۰		۷۳/۱۲۷	آماره F	
D.W = ۱/۶۵۷			ضریب تعیین = ۰/۷۸۸			D.W = ۱/۸۶۷			ضریب تعیین = ۰/۶۹۶

۷- نتیجه گیری و بحث

شواهد این پژوهش حاکی از آن است که ماکیاولیسم با اثر بخشی فردی حسابرس، رابطه معنی داری و منفی داشته و از این حیث تفاوتی میان بخش دولتی و خصوصی حسابرسی وجود ندارد. نتایج این تحقیق با مبانی نظری پژوهش مطابقت دارد. طبق نظریه بران و کارپنتر (۲۰۰۸)، رعایت اخلاق حرفه ای باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی می شود. همچنین به اعتقاد بال و همکاران (۱۹۹۴)، اخلاق حرفه ای در کارایی و اثربخشی کارکنان موثر است. از طرفی دیگر، نتایج این تحقیق با نظریه گری مبنی بر اینکه «ارزش های اجتماعی و فرهنگی بر

ارزش های حسابداری تاثیرگذار است» نیز، همخوانی دارد. با توجه به نتایج این پژوهش، نظریه دانلی و همکاران (۲۰۰۳) نیز تایید می گردد. بر پایه نظریات آنها، اختلالات رفتاری باعث می شود فرایند حسابرسی، توانایی گردآوری شواهد حسابرسی کافی و اتکا پذیر را نداشته باشد. همچنین نتایج این مطالعه با نظریه بندورا (۱۹۹۳) همپوشانی دارد. در چارچوب نظریه بندورا، افراد با باورهای خودکارآمدی قوی، نسبت به افرادی که باورهای ضعیفی دارند در انجام تکالیف و وظایف، کوشش و پا فشاری بیشتری از خود نشان می دهند و در نتیجه، عملکرد آنان در انجام تکلیف بهتر است. شواهد بدست آمده از این

مردان مقیدتر هستند، همخوانی ندارد. همچنین با تحقیقات بنی مهد و نجاتی (۱۳۹۵) تناقض دارد، چرا که آنها تعهدکاری در مردان را بیشتر از زنان می دانند.

نتایج این مطالعه اذعان دارد که در بخش خصوصی حسابرسی، متغیرهای تحصیلات و تجربه کاری حسابرسان با اثربخشی فردی حسابرسان، رابطه معناداری دارد؛ لیکن در بخش دولتی حسابرسی، متغیرهای تحصیلات و تجربه کاری حسابرسان با اثربخشی فردی حسابرسان، رابطه معناداری ندارد. این نتیجه منطبق با تحقیق شو و همکاران (۲۰۱۶) است که اعتقاد دارند دانش و مهارت حسابرسان می تواند قضاوت حرفه ای را بهبود ببخشد و تاثیر زیادی بر کیفیت حسابرسی دارد. شواهد این پژوهش با نتایج مطالعات یان و اکسای (۲۰۱۶) و آلیسا و همکاران (۲۰۱۴) هم راستا می باشد. یان و اکسای به منظور افزایش کیفیت حسابرسی، استفاده از حسابرسان باتجربه را توصیه می کنند. آلیسا و همکاران نیز تجربه حسابرسان را متغیری مهم در بهبود کیفیت حسابرسی می دانند. از حیث تاثیر مثبت دانش و تحصیلات بر اثربخشی فردی، این نتیجه با مطالعات چلبی و مبارکی (۱۳۸۴)، طبائیان (۱۳۸۱)، سلیمان پور عمران و باقرپور (۱۳۹۵)، کریمی و سلیمی (۱۳۹۴)، البویر و لارنس (۲۰۱۵) و جاشوا و آدکل (۲۰۱۶) همخوانی دارد، چرا که همگی بر تاثیر متغیر تحصیلات بر اثربخشی، اتفاق نظر دارند.

دستاوردها و ارزش افزوده علمی این مقاله بیانگر این است که رعایت ارزش های اخلاقی از عوامل مهم و اثر گذار در اثربخشی فردی حسابرسان است. خوشنامی حرفه حسابرسی، ضامن بقای حسابرسان رسمی و جامعه حرفه ای آنان می باشد. معیارهای اخلاقی همچون نقشه راهی هستند که به اعضای یک حرفه کمک می کنند نقش های خود را به روشنی و کامل ایفا نمایند. پرداختن به موضوع اثر بخشی بدون توجه به ابعاد اخلاقی و فرهنگی که در آن زندگی می کنیم، امری بی فایده است. در ایران اهمیت توجه به مقوله اثربخشی فردی به دلایل مختلفی از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به بهره وری در جامعه، مورد غفلت واقع گردیده است. نظام اداری و مالی به ویژه سرمایه انسانی در سازمان ها نقش بسیار مهمی در توسعه کشور دارد و می تواند فرایند توسعه کشور را از نظر عدالت تسریع کند و یک نظام سالم، پاک و پویا را ارائه دهد. آینده حرفه حسابرسی منوط به داشتن ارزش های اخلاقی، صداقت و تخصص است. در شرایطی که حرفه حسابداری و حسابرسی هنوز نتوانسته است جایگاه قابل تثبیتی در جامعه ایران و به ویژه در نزد دولتمردان به دست آورد، افزایش بی

پژوهش با نتایج تولایی (۱۳۸۸) و جمیل و هیسلا (۱۹۷۲) مطابقت دارد چرا که نشان دادند ماکیاولیسم می تواند بر بهره وری فرد تاثیر بگذارد. نتایج پژوهش حاضر، همچنین در راستای تحقیق هرمیتی ارفاح (۲۰۱۷) در ماکاسار است که نشان داد وجود رفتارهای ناکارآمد حسابرسان در برنامه حسابرسی، کیفیت حسابرسی را کاهش می دهد.

نتایج این پژوهش نشان می دهد ماکیاولیسم در بخش دولتی حسابرسی، بیش از بخش خصوصی حسابرسی است. این یافته با پژوهش تولایی (۱۳۸۸) همخوانی دارد چرا که به رعایت نشدن معیارهای اخلاقی در بخش دولتی اذعان دارد. همچنین این یافته با شواهد بدست آمده از پژوهش کریمی شهابی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد زیرا آنها عوامل محیطی و فردی را مانع اصلی بهره وری در سازمان های دولتی می دانند. از طرف دیگر، این یافته با مطالعه فرکاندوست حقیقی و همکاران (۱۳۹۳) و بنی مهد (۱۳۹۱) مطابقت ندارد زیرا آنها نشان دادند ماکیاولیسم در میان حسابرسان بخش خصوصی بیش از بخش دولتی است.

نتیجه دیگر این مطالعه بیان می کند که اثر بخشی فردی حسابرسان در بخش خصوصی حسابرسی، بیش از بخش دولتی حسابرسی است. شواهد نشان می دهد آنچه که باعث این تفاوت شده است، رقابت میان حسابرسان بخش خصوصی می باشد؛ چرا که این رقابت باعث افزایش اثربخشی فردی میان حسابرسان بخش خصوصی شده است. این یافته، تئوری رقابتی هایک (۱۹۴۸) را تصدیق می نماید زیرا بر اساس نظریه وی، برترین عملکرد و بالاترین درجه کیفیت و بهره وری را معلول متغیر رقابت می داند. همچنین این یافته با نظریه شومپتر (۱۹۴۴) و نایت (۱۹۲۳) که رقابت را نیروی محرکه کیفیت و موفقیت می دانند، مطابقت و همپوشانی دارد. از طرفی دیگر، این یافته بر شواهد تحقیقات ایزدی یزدان آبادی (۱۳۸۶) و استاذزاده (۱۳۸۷) صحه می گذارد، چرا که یکی از عوامل اساسی در رقابت جویی و بقای سازمان ها را، بهره وری می دانند. این نتیجه با نتایج تحقیقات عبدالحکیم و همکاران (۲۰۱۷) در بخش عمومی بحرین، ایز (۲۰۱۶) در بخش دولتی نیجریه و آلزبان و دیوید (۲۰۱۴) در سازمان دولتی عربستان سعودی که همگی بر پایین بودن اثربخشی در حرفه حسابرسی اذعان داشته اند، مطابقت و همخوانی دارد.

یافته های این تحقیق نشان می دهد متغیر جنسیت با اثربخشی فردی حسابرسان رابطه معناداری ندارد و این یافته در هر دو بخش دولتی و خصوصی حسابرسی صدق می کند. این یافته با نتایج تحقیقات ریک هلمزلیک و همکاران (۲۰۱۶) که نشان داد زنان در رعایت و پایندی به اصول و رفتار حرفه ای از

- اعتمادی به حسابداران و حسابرسان به هر دلیل، می‌تواند نقش مخربی در توسعه پایدار این حرفه داشته باشد.
- در نهایت، وظیفه جامعه حسابرسان یاری رساندن به نظام اقتصادی کشور در اطمینان دادن به صاحبان سرمایه و دیگر اشخاص ذینفع و ذیحق در مورد صورتهای مالی واحدهای تولیدی، بازرگانی و خدماتی است که این مهم، به واسطه رعایت اصول اخلاقی حاصل می‌گردد. عدم رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در بین حسابرسان، انحلال جامعه حرفه‌ای حسابرسان را در پی خواهد داشت.
- فهرست منابع**
- * استاذزاده، مریم (۱۳۸۷). عوامل موثر در افزایش یا کاهش بهره‌وری نیروی انسانی، نشریه راهکار مدیریت، دوره سوم، شماره هشتم، ص: ۱۲-۱۸.
- * ایزدی یزدان آبادی، احمد (۱۳۸۶). تحلیل روانشناختی شخصیت کارآمد، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره پنجاه و سه.
- * بنی‌مهد، بهمن (۱۳۹۱). مطالعه ماکیاولیسم میان دانشجویان رشته حسابداری و حسابداران شاغل در حرفه، مقاله پذیرفته و ارائه شده در نخستین همایش حسابداری ارزشی دانشگاه امور اقتصادی.
- * بنی‌مهد، بهمن و مرادزاده فرد، مهدی و اردکانی، معصومه (۱۳۹۲). فرصت طلبی و ارزش‌های فرهنگی حسابداری، مجله مدیریت فرهنگی، شماره بیستم.
- * بنی‌مهد، بهمن و نجاتی، امیر (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری حسابرسان، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، سال هشتم، شماره سی، ص: ۱۳۷-۱۱۹.
- * بهرنگی، محمدرضا و طباطبایی، بهار (۱۳۸۸). بررسی رابطه کارآفرینی با اثربخشی مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر کرمان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، ص: ۶۷-۸۸.
- * بیگی هرچگانی، ابراهیم و بنی‌مهد، بهمن و رئیس زاده، سید محمد رضا و رویایی، رضاعلی (۱۳۹۵). بررسی تاثیر ویژگی رفتاری فرصت طلبی بر هشداردهی حسابرسان، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره دوم، ص: ۶۵-۹۵.
- * تولایی، روح‌الله (۱۳۸۸). عوامل تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره بیست و پنج.
- * جلالی فراهانی، مجید و فریدونی، مسعود و ظفری، رویا (۱۳۹۶). ارائه مدل تبیین تاثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره چهارم، شماره سیزدهم، ص: ۴۱-۴۸.
- * چلبی، م و مبارکی، م (۱۳۸۴). تحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و جرم در سطوح خرد و کلان، جامعه‌شناسی ایران، ۶ (۲) و ۲۱-۱.
- * زکی، محمد علی و ادیبی، مهدی و یزدخواستی، بهجت (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش شهر اصفهان، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، شماره ۲.
- * سبحانی نژاد، مهدی و ملکی، مهدی و احمدیان، مینا و فردایی بنام، کیهان (۱۳۹۱). بررسی روابط همبستگی و سهم تبیینی فلسفه‌های آموزشی با ابعاد باورهای نظارتی مدیران مدارس شهر تهران، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳، ص: ۲۷-۴۸.
- * سلیمان پور عمران، محبوبه و باقرپور، معصومه (۱۳۹۵). بررسی رابطه کاربرد شاخص سرمایه انسانی با بهره‌وری سازمان بنادر و دریا نوردی استان مازندران، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی، شماره هفتم.
- * شعبان، رضوان و بنی‌مهد، بهمن و رضاعلی، رویایی (۱۳۹۶). اثر محافظه کاری اجتماعی و ماکیاولیسم بر استقلال حسابرس، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ششم، شماره بیست و دوم.
- * صادقی، پرویز (۱۳۸۴). هم‌اندیشی حرفه‌گرایی و جامعه حسابداران رسمی ایران: اخلاق حرفه‌ای حسابرسان در محیط حسابداری آینده، حسابدار رسمی، شماره ۵ و ۶، ص: ۹۱-۱۰۰.
- * صادقی، علیرضا (۱۳۸۲). بررسی اثربخشی برنامه‌های پرورشی مدارس متوسطه شهر زنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- * طبائیان، احمد (۱۳۸۱). رابطه بین پایگاه‌های قدرت با اثربخشی و عملکرد رؤسای دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور از دیدگاه خود و اعضای هیأت علمی، رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- * عالی، صمد و بافنده زنده، علیرضا (۱۳۹۲). بررسی موانع ارتقای بهره‌وری در بخش دولتی، مدیریت بهره‌وری، شماره بیست و پنج، ص: ۵۳-۶۶.

- * Abdelhakeem, A. Haj Haron, K, H. Masron, T, A, (2017). Relationship Between Internal Shariah Audit Characteristics And Its Effectiveness. *Humanomics* Vol. 33 ISS 2 PP.
- * Alissa w, Capkun W, Jeanjean T, Suca N, (2014). An empirical investigation of the impact of audit and auditor characteristics on auditor performance. *Accounting, Organizations and Society*. 0361-3682/ 2014 Elsevier Ltd. All rights reserved.
- * Alzeban, A. David, G, (2014). Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness: A survey of the Saudi Public Sector. *Journal Of The Chinese Institute Of Chemical Engineers*.
- * Aziz Abdul ,(2007), "An exploratory study of Machiavellianism and self-perceived performance of accountants" *International Journal of Management Practice*, Vol. 2, no.3, PP.250-254.
- * Babaeinesami, Abdollah ; Babaeinesami, Mehdi (2016) Factors affecting labor productivity in the government organization of Iran , *American Journal of Research Communication*, 2016, 4(2): 133-144.
- * Ball, G. A. Trevino, L. K. & Sims Jr, H. P. (1994) "Just and Unjust Punishment: Influences on Subordinate Performance and Citizenship, *Academy of Management Journal*, 37(2): 299-318.
- * Bandura A.(1993). perceived self- efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*. 28(2), 117-148.
- * Barclays wealth (2011), understanding the female economy –the role of gender in financial decision making ad succession planning for the next generation – in co_ operation with ledbury research.
- * Baron, A. Greenberg, A. (1994) , "Behavior in Organizations Third Edition" , Prentice Hall.
- * Bernolak, I. (1991). "Linking Managerial Actions to Productivity Measures", in *International Productivity Journal*, Vol 26 , No 7 , p: 29-38.
- * Burns, T. Carpenter, J. (2008) "Organizational Citizenship and Student Achievement". *Journal of Cross- Disciplinary Perspectives in Education*, 1(1):51- 58.
- * Christie, R., & Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York, NY: Academic Press.
- * Czibor, A. Szabo Z P, Jones D N, Zsido A N, Paal T, Szijjarto L, Carre J R, Bereczkei T, (2017). Male and female face of Machiavellianism: Opportunism or anxiety? , *Personality and Individual Differences* 117 (2017) 221–229.
- * Dahl, R, A, (1983). *Modern Political Analysis*. Third Edition, New Delhi, Yale University.
- * Dahling, J., Whitaker, B., & Levy, P. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *J. Manag.*, 35, 219–257.
- * Delroy, CH. Devon, L. Arlene, L. Dane, N, (2016). The Effectiveness Of Internal Audit In Jamaican Commercial Banks. *Accounting And Management Information System*, Vol 15, No 3, 522-541.
- * Donnelly, D. P., J. J. Quirin, and D. O'Bryan. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditors' personal characteristics. *Behavioral Research in Accounting* 15 (1): 87–110.
- * فرقاندوست حقیقی، کامبیز و بنی مهد، بهمن و ولی لر، حیدر (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی ماکیاولیسم میان حسابداران - حسابرسان - پزشکان و مهندسان. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، شماره بیست و سوم ، ص ص: ۴۱ - ۵۳.
- * فرهنگ، علی اکبر (۱۳۸۸). ارتباطات انسانی، نشر رسا، ص ص: ۱۰۱ - ۱۰۴.
- * کریمی، فریبا و سلیمی، محمد رضا (۱۳۹۴). نقش آموزش در ارتقای بهره وری نیروی انسانی در سازمان ها. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه.
- * کریمی شهابی، اسد الله و معمازاده، غلامرضا و الوانی، سید مهدی و مدیری، محمود (۱۳۹۵). طراحی مدل بهره وری سازمان های دولتی ایران. مجله مدیریت بهره وری، سال دهم، شماره سی و هفت، ص ص ۷-۲۷.
- * گیوریان، حسن و تدبیری، سیروس (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی، تهران، یکان.
- * مجدی، علی اکبر و محمدی، فردین (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثر بخشی فردی کارمندان بانک ها (مورد مطالعه: کارمندان بانک های دولتی شهر سمنان)، دو فصلنامه علوم اجتماعی، سال سیزدهم ، شماره دوم .
- * معزز، الهه و خان حسینی، داوود و نیکو نسب، محمد و خیری، حامد (۱۳۹۲). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با ماکیاولیسم.
- * معید فر، سعید (۱۳۸۵). بررسی میزان اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی، فصلنامه علمی و پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳، ص ص: ۳۲۱ - ۳۴۱.
- * موسوی کاشی، زهره و زاهدی قره بابا، داوود (۱۳۹۵). رابطه بین سبک های رهبری و رضایت شغلی در حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال پنجم، شماره بیستم .
- * نظری، رسول و احسانی، محمد و اشرف گنجویی، فریده و قاسمی، حمید (۱۳۹۱). اثرات مهارت های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره شانزدهم، ص ص: ۱۵۷-۱۷۴.
- * واعظی و همکاران (۱۳۸۸). بررسی ارتباط مؤلفه های رفتاری مدیران آموزشی با اثربخشی دبیرستان های شهر تهران، نشر جهاد دانشگاهی، شماره ۹۳.

- * Ma'ayan Y, Carmeli A, (2015). Internal Audits as a Source of Ethical Behavior, Efficiency, and Effectiveness in Work Units. Springer Science+Business Media Dordrecht 2015, DOI 10.1007/s10551-015-2561-0.
- * Marietta, P (2014). Professional skepticism and auditor cognitive performance in a hypothesis-testing task, *Managerial Auditing Journal*, Vol .22 No1, PP27-49.
- * Marshall, A. (1920), *Principal of Economics*, Macmilland Co., Ltd, London.
- * Mestrovic, Stepan, G. (1989). Durkheim Conceptualization of Political Anomie. *Research in Political Sociology*. No. 4.
- * Olivier, B. Laurence, C. "Productivity enhancement at home via cross-border acquisitions: The roles of learning and contemporaneous domestic investments". *Strategic Management Journal*. 2015. 36 (5). Pp: 640-658.
- * Palomino, P R, Gomis, A B, (2016) . The negative impact of chameleon-inducing personalities on employees' ethical work intentions: The mediating role of Machiavellianism. *European Management Journal*. 2016 Elsevier Ltd. All rights reserved.
- * Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.
- * Plumlee, D., Rixom, B. A. and Rosman, A. J. (2012), "Training auditors to think skeptically", working paper.
- * Poczwadowski, A., Barott, J. E., & Henschen, K. P. (2002). The athlete and coach: Their relationship and its meaning. Results of an interpretative study. *International Journal of Sport Psychology*, 33, 116-140.
- * Raub, S. (2008). The impact of structure on organizational citizenship behavior in the hospitality industry. *Journal of Hospitality Management*, 27, 179 - 186.
- * Rayburn, J Michael, Rayburn, L Gayle (2006). Relationship between Machiavellianism and Type A Personality and Ethical-Orientaion; *Journal of Business Ethics*.
- * Rikke Holmslykke, K. Kent, P. Warming-Rasmussen, B. Windsor, C (2016). Do Mother and Father Auditors Have Equal Prospects for Career Advancement? *International Journal of Auditing*.
- * Ross, C E. Mirowsky, J. Pribsh, S. (2001). Powerlessness Amplification Of Threat: Neighborhood Disadvantage, Disorder And Mistrust. *American Sociological Review*, Vol. 66.
- * Rudewicz, E. F (2008) *The Fraud Diamond*, (available online in www.cpa_resource.com).
- * Seeman, M. (1959). On The Meaning Of Alienation. *American Sociological Review*. Vol. 24.
- * Schumpeter, J. (1944), "Capitalism, Socialism and Democracy", George Allen and Unwin, London.
- * Sherer, M. Maddux, J E. Mercadante, B. Prentice-Dunn, S. Jacobs, B. & Rogers, R W. (1982). The Self-efficacy Scale: construction and validation. *Psychological Reports*, 1982, 51, 663-671.
- * Droussiotis , A (2004) . profile of high performing employess. in *Cyprus the journal of Business in Developing Nations*, Vol . 8.
- * Eze , N. M .(2016). Changes and Challenges of Auditing in 21st Century: The Nigerian Experience. *International Journal of Finance and Accounting*, 5(1): 37-45.
- * Garry E. Richards , Louise E, James T. Neill (2002). The ROPELOC: Review of Personal Effectiveness and Locus of Control: A Comprehensive Instrument for Reviewing Life Effectiveness. *Self-Concept Research: Driving International Research Agendas*.
- * Gemmil, G. & Heisler, W. (1972). Machiavellianism as a factor in managerial job satisfaction, and upward mobility. *Academy of Management Journal*, 1, 51-62.
- * Glynn, J J. (1989). Performance auditing: The jurisdiction of the Australian Auditor-General – A note of clarification. *Financial Accountability and Management*, 5(3), pp. 179-183.
- * Gray, S J, (1988). "Towards a Theory of Culture Influence on The Development of Accounting System Internationally", *Abacus*, March, PP.1-15.
- * Harms, P, & Spain, S. (2015). Beyond the bright side: Dark personality at work. *Appl. Psychol.*, 64, 15-24.
- * Hayek, F. A. (1948), "The Meaning of Competition In Hayek", F.A (eds.) *Individualism and Economic Order*, University Press.
- * Hermiyetti Arfah, E K. (2017). Characteristics Of The Individual Auditor's Dysfunctional Behavior (Underreporting Of Time) In Audit Implementation And Reduction In Audit Quality. *Qualitative And Quanlitative Research*, Vol 2, Issue 1, 2017 Issn No: 2462.
- * Jespersen A, H. Hohnen , P. Hasle P, (2016). Internal audits of psychosocial risks at workplaces with certified OHS management systems. *Safety Science* 84 (2016) 201-209.
- * Jonason P K, Foster J, Oshio A, Sitnikova M, Birkas B, Gouveia V.(2017). Self-construals and the Dark Triad traits in six countries. Content lists Available At Science Direct. *Personality and Individual Differences* 113 (2017) 120-124.
- * Jonason , P K., McCain, J.(2012). Using the HEXACO model to test the validity of the Dirty Dozen measure of the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*. 53, 935-938.
- * Joshua ,O. T. Adekunle, A. O. (2016). Manpower Development & Employee Job Performance in the Nigerian Public & Private Sectors: A Comparative Study of Lagos Broadcasting Corporation and Channels Television. *European Journal of Business and Management*, 2016.8(4),108-114 .
- * Kathryn, k, chad , A, joy, R , yuepin, Z (2017). Upward Communication of Audit Issues: The Effects of Issue Ambiguity and Intrinsic Motivation. (April 12, 2017). Available at SSRN.
- * Knight, F. (1923), "The Economic Organization" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 37.
- * Kowalski, T. (1992). "Perception of desired skills for effective principal". *Journal Of School Leader Ship*, No 3, 299-309.

- * Shome, A., and Rao, H., (2009) Machiavellianism in public accountants: some additional Canadian evidence, *Business Ethics: A European Review*, Vol. 18 PP. 364-371.
- * Shue, C L. Jau, M S. Sang, B T. Tzu, L L. Weiwei, D. (2016). A Comprehensive Survey Of Government Auditors Self-Efficacy And Professional Development For Improving Audit Quality. *Springer Plus*, 5:1263.
- * Sun, J. Kent, P. Qi, B. Wang, J. (2014). Chief Financial Officer Demographic Characteristics And Fraudulent Financial Reporting In China. *Jel Classification: M 12, M 14, M 41*.
- * Veselka, L., Schermer, J. A., & Vernon, P. A. (2012). The Dark Triad and an expanded framework of personality. *Personality and Individual Differences*. 53, 417-425.
- * Wakefield, R. L., (2008). "Accounting and Machiavellianism", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 20, No. 1, PP: 115-129.
- * Wan H, W. N. (2012) "Work Ethic from the Islamic Perspective in Malaysia"; *European Journal of Social Sciences*, 29(1):52.
- * Wingate, M L. (1997). "An Examination of Cultural Influence on Audit Environments". *Research in Accounting Regulation, Supplement 1*, pp.129-148.
- * Wisse, B. Sleebos, E (2016). When the dark ones gain power: Perceived position power strengthens the effect of supervisor Machiavellianism on abusive supervision in work teams, *Personality and Individual Differences* 99 (2016) 122-126.
- * Yan, H. Xio, S. (2016). How Does Auditor's Work Stress Effect Audit Quality? Empirical Evidence From The Chinese Stock Market. *China Journal Of Accounting Research*.

یادداشت‌ها

¹ Dark personality traits