

Developing a Model of the Effect of Professional Ethics on Machiavellianism Considering the Mediating Role of Resilience and Psychological Well-being in Accountants

1. Arameh Malaki khoshkbijari^{ORCID}: Department of Accounting, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran

2. Ali Zabihi^{ORCID}*: Department of Accounting, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran.

3. Mojtaba Rezaei Rad^{ORCID}: Department of Educational Technology, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran

*Corresponding Author's Email Address: 5829778556@iau.ac.ir



Abstract:

Objective: The present study aimed to propose a model for the impact of professional ethics on Machiavellianism, taking into account the mediating role of resilience and psychological well-being among accountants.

Methods and Materials: In terms of its aim, this study was applied in nature, and in terms of data collection, it was descriptive-correlational. The statistical population consisted of expert accountants at Iran Khodro Company and its affiliated firms. Based on Cochran's formula, since the estimated population exceeded 10,000 individuals, a sample size of 373 participants was determined and selected using available random sampling. For data collection, the study employed standardized questionnaires including the Professional Ethics Questionnaire by Caduzier (2002), the Machiavellianism Scale by Maja et al. (2009), the Connor and Davidson Resilience Scale (2003), and the Psychological Well-being Scale (1980). Data analysis was conducted using SPSS and AMOS statistical software.

Findings: The results indicated a significant relationship between professional ethics and resilience, with a standardized path coefficient of 0.56; between professional ethics and psychological well-being, with a standardized path coefficient of 0.72; between resilience and Machiavellianism, with a standardized path coefficient of 0.66; and between psychological well-being and Machiavellianism, with a standardized path coefficient of 0.77. Furthermore, resilience played a mediating role in the relationship between professional ethics and Machiavellianism, with an indirect effect of 0.3696. Psychological well-being also served as a mediator in the relationship between professional ethics and Machiavellianism, with an indirect effect of 0.5544. The results also demonstrated that the proposed model for the impact of professional ethics on Machiavellianism, considering the mediating role of resilience and psychological well-being in accountants, exhibited a satisfactory fit.

Conclusion: Overall, it can be concluded that professional ethics significantly reduces Machiavellian tendencies in accountants, and this effect is amplified through the mediating roles of resilience and psychological well-being. In other words, resilience and psychological well-being play a crucial role in explaining how professional ethics contributes to the reduction of Machiavellian behaviors.

Keywords: Professional ethics, Machiavellianism, resilience, psychological well-being.

How to Cite: Malaki Khoshkbijari, A., Zabihi, A., & Rezaei Rad, M. (2025). Developing a Model of the Effect of Professional Ethics on Machiavellianism Considering the Mediating Role of Resilience and Psychological Well-being in Accountants. *Quarterly of Experimental and Cognitive Psychology*, 2(3), 1-19.

Received: 07 April 2025

Revised: 02 June 2025

Accepted: 10 June 2025

Published: 02 October 2025



Copyright: © 2025 by the authors.

Published under the terms and conditions of Creative Commons

Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

ارائه مدل تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ماکیاولیسم با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی حسابداران

۱. آرامه ملکی خشک‌بیجاری^{id}؛ گروه حسابداری، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

۲. علی ذبیحی^{id*}؛ گروه حسابداری، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول)

۳. مجتبی رضایی راد^{id}؛ گروه تکنولوژی آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: 5829778556@iau.ac.ir

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر ارائه مدل تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ماکیاولیسم با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی حسابداران بود.

مواد و روش: این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی بود که جامعه آماری آن متشکل از حسابداران خبره شرکت ایران‌خودرو و شرکت‌های وابسته به آن بود. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران به دلیل آن که تخمین جامعه آماری بالاتر از تعداد ۱۰۰۰۰ نفر بود، تعداد ۳۷۳ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شد. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران تعداد ۳۷۳ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند. در این مطالعه به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق حرفه‌ای توسط کادوزیر (۲۰۰۲)، سنجش ماکیاولیسم ماجا و همکاران (۲۰۰۹)، تاب‌آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) و بهزیستی روان‌شناختی (۱۹۸۰) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری (SPSS) و نیز نرم‌افزار ایموس، صورت گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای بر تاب‌آوری رابطه معناداری با ضریب مسیر استاندارد ۰/۵۶؛ بین اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی؛ رابطه معناداری ضریب مسیر استاندارد ۰/۷۲؛ بین تاب‌آوری بر ماکیاولیسم؛ رابطه معناداری با ضریب مسیر استاندارد ۰/۶۶؛ بین بهزیستی روان‌شناختی بر ماکیاولیسم؛ رابطه معناداری با ضریب مسیر استاندارد ۰/۷۷ وجود دارد. همچنین تاب‌آوری در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و ماکیاولیسم نقش میانجی با اثر غیرمستقیم برابر ۰/۳۶۹۶ و همچنین بهزیستی روان‌شناختی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و ماکیاولیسم نقش میانجی با اثر غیرمستقیم برابر ۰/۵۵۴۴ دارد. همچنین نتایج نشان داد که برازش مدل تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ماکیاولیسم با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی حسابداران دارای سطح مطلوب می‌باشد.

نتیجه‌گیری: به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق حرفه‌ای تأثیر معناداری بر کاهش ماکیاولیسم در حسابداران دارد و این تأثیر با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی تقویت می‌شود. به‌عبارت دیگر، تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی نقش مهمی در تبیین چگونگی تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر کاهش رفتارهای ماکیاولیستی ایفا می‌کند.

کلیدواژگان: اخلاق حرفه‌ای، ماکیاولیسم، تاب‌آوری، بهزیستی روان‌شناختی.

نحوه استناددهی: ملکی خشک‌بیجاری، آرامه، ذبیحی، علی، و رضایی راد، مجتبی. (۱۴۰۴). ارائه مدل تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ماکیاولیسم با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی حسابداران. فصلنامه روانشناسی تجربی و شناختی، ۲(۳)، ۱-۱۹.



تاریخ دریافت: ۱۸ فروردین ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۲ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۲۰ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ انتشار: ۱۰ مهر ۱۴۰۴



مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

Extended Abstract

Introduction

The contemporary business environment, particularly in sectors involving sensitive financial information like accounting, faces complex ethical and psychological challenges. Among the most concerning behavioral tendencies in professional contexts is Machiavellianism—a personality trait characterized by manipulateness, lack of empathy, strategic deception, and moral disengagement. This trait can severely impair ethical decision-making, diminish workplace trust, and fuel unethical behaviors within organizations (Ansari et al., 2021; Xiong et al., 2023). In accounting, where transparency and integrity are vital, understanding and mitigating Machiavellian tendencies is essential for safeguarding public trust and financial integrity (Movarekh et al., 2024). Prior research has shown that Machiavellianism in accounting professionals can lead to financial misconduct, manipulation of reports, and erosion of ethical climates within firms (Maran-Jouri et al., 2021; Rafahi-Bakhsh & Mohammadi, 2022).

One of the foundational pillars of ethical functioning in the accounting profession is professional ethics. Defined as a framework of moral principles, values, and standards guiding professional conduct, professional ethics not only prevents unethical actions but also fosters psychological resilience and professional identity (Ghazi et al., 2018). Ethical orientation in accountants correlates with enhanced moral reasoning, reduced stress levels, and higher job satisfaction (Aref-Manesh et al., 2023). Research further suggests that professional ethics may not exert its influence directly on Machiavellianism but rather indirectly through psychological mechanisms such as resilience and psychological well-being (Asad et al., 2023; Rahmani Picha et al., 2023). Resilience, understood as the capacity to recover from adversity, and psychological well-being, encompassing life purpose, autonomy, and positive relationships, act as internal buffers that can mediate the negative effects of stress and prevent maladaptive

personality expressions (Chen et al., 2024; Wright et al., 2024).

Studies in healthcare and organizational settings have supported the idea that moral resilience—anchored in ethical behavior—significantly contributes to coping capacity and reduces ethical burnout (Chen et al., 2024; Wright et al., 2024). Likewise, psychological well-being has been associated with lower incidence of dark personality traits and unethical work behaviors (Wu et al., 2019; Zhao et al., 2018). In this context, it is hypothesized that professional ethics, by enhancing resilience and well-being, serves as a protective factor against Machiavellian behavior. However, few empirical models have simultaneously examined these variables within the accounting profession, particularly in high-stakes corporate environments. The current study addresses this gap by proposing and testing a structural model in which professional ethics influences Machiavellianism both directly and indirectly through the mediating roles of resilience and psychological well-being.

Methods and Materials

This study employed a descriptive-correlational design with an applied objective. The population comprised certified accountants working at Iran Khodro Company and its affiliated subsidiaries. Given that the estimated population exceeded 10,000 individuals, the Cochran formula was used to determine the sample size, resulting in 373 respondents selected via convenience random sampling.

Four validated instruments were used for data collection: the Professional Ethics Questionnaire (Cadozier, 2002), the Machiavellianism Scale (Maja et al., 2009), the Connor-Davidson Resilience Scale (2003), and Ryff's Psychological Well-Being Scale (1980). The questionnaires covered multiple dimensions such as responsibility, honesty, fairness, loyalty, manipulation, emotional control, and autonomy. All instruments demonstrated acceptable reliability (Cronbach's $\alpha > 0.75$) and construct validity in prior studies.

Data were analyzed using SPSS (version 20) and AMOS (version 26). Structural Equation Modeling (SEM) was used to examine the direct and indirect effects among the latent constructs. Exploratory and confirmatory factor analyses were performed to validate the model's structure and test the goodness-of-fit indices including RMSEA, CFI, GFI, and TLI.

Findings

Demographic analysis revealed that 66.3% of participants were male, with the largest age group being 41–45 years old. Regarding education, 45.9% held master's degrees and 23.5% held doctorates. Descriptive statistics showed that professional ethics had a mean score of 3.82 (SD = 0.471), with the highest subscale score observed in "loyalty" and the lowest in "fairness." Resilience had a mean of 3.83 (SD = 0.500), with "control" being the highest-rated subdimension. Psychological well-being averaged 3.67 (SD = 0.351), with "personal growth" scoring highest and "self-acceptance" lowest. The mean Machiavellianism score was 4.00 (SD = 0.486).

Structural equation analysis demonstrated significant standardized path coefficients as follows: professional ethics → resilience ($\beta = 0.56$, $t = 5.241$); professional ethics → psychological well-being ($\beta = 0.72$, $t = 8.517$); resilience → Machiavellianism ($\beta = -0.66$, $t = -7.951$); and psychological well-being → Machiavellianism ($\beta = -0.77$, $t = -9.355$). The direct path from professional ethics to Machiavellianism was also significant ($\beta = -0.78$, $t = -10.612$). Indirect effects through resilience ($\beta = -0.3696$) and psychological well-being ($\beta = -0.5544$) were both statistically significant.

Model fit indices indicated acceptable to excellent model fit: RMSEA = 0.06, CFI = 0.978, TLI = 0.966, GFI = 0.951, AGFI = 0.909, and $\chi^2/df = 1.802$, $p = 0.054$. These values confirm the suitability of the proposed structural model.

Discussion and Conclusion

The study's findings underscore the significant influence of professional ethics on reducing Machiavellian tendencies among accountants, with resilience and psychological well-being serving as critical mediators. The positive association

between professional ethics and resilience suggests that adherence to moral principles enhances one's ability to navigate stress and recover from professional setbacks. Ethical standards likely foster internal consistency, reduce cognitive dissonance, and build confidence in decision-making, thereby promoting resilient responses to occupational adversity.

Similarly, the strong link between professional ethics and psychological well-being supports the notion that moral alignment in one's professional identity contributes to psychological stability and emotional fulfillment. Ethical conduct may provide individuals with a sense of meaning, social connectedness, and self-worth—components essential to flourishing mental health. These psychological resources, in turn, act as safeguards against maladaptive traits such as Machiavellianism.

The inverse relationships between both resilience and psychological well-being with Machiavellianism affirm the protective roles of these constructs. Resilient individuals, when confronted with challenges, are more likely to employ constructive coping strategies rather than resorting to manipulative or deceptive behavior. Likewise, individuals with high levels of psychological well-being tend to be more secure, value collaboration, and uphold social norms, making them less susceptible to exploitative conduct.

Most critically, the mediating roles of resilience and psychological well-being demonstrate that the influence of professional ethics on Machiavellianism is both direct and indirect. This finding aligns with integrative models of moral behavior, which emphasize the interplay between environmental standards (e.g., ethics) and internal psychological capacities (e.g., resilience, well-being) in shaping ethical or unethical conduct.

In conclusion, this study provides a nuanced understanding of how professional ethics can mitigate Machiavellianism among accounting professionals by fostering internal psychological resources. The validated structural model offers practical insights for organizations seeking to cultivate ethical cultures and promote

psychological health within the workplace. By embedding ethical principles in professional development programs and supporting employee resilience and well-being,

organizations can effectively reduce unethical tendencies and enhance overall organizational integrity.

داشته باشد (Zlatkovic et al., 2024). تحقیقات نشان داده‌اند افرادی که از سطوح بالاتری از تاب‌آوری برخوردارند، در مواجهه با ناکامی‌ها و استرس‌های شغلی، کمتر به رفتارهای فرصت‌طلبانه و غیراخلاقی متوسل می‌شوند (Chen et al., 2024; Wright et al., 2024). در همین راستا، بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری می‌تواند ابعاد جدیدی از کارکرد اخلاق در تنظیم هیجانات و کنترل رفتار را روشن سازد (Asad et al., 2023).

متغیر میانجی دیگری که می‌تواند نقش مؤثری در کاهش ماکیاولیسم ایفا کند، بهزیستی روان‌شناختی است. بهزیستی روان‌شناختی، مفهومی چندبعدی است که ابعادی نظیر پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، هدفمندی و رشد شخصی را در بر می‌گیرد (Yoshiki et al., 2023). این شاخص، نه تنها وضعیت روانی و رضایت از زندگی حرفه‌ای را بازتاب می‌دهد، بلکه می‌تواند زمینه‌ساز انتخاب‌های اخلاقی‌تر و کاهش رفتارهای فرصت‌طلبانه و دستکاری‌گرانه باشد. یافته‌های پژوهشی نشان داده‌اند افرادی که از سطح بالاتری از بهزیستی روان‌شناختی برخوردارند، به‌طور معناداری کمتر دچار تمایلات ماکیاولیستی می‌شوند، چراکه نیازی به جلب توجه، تسلط بر دیگران یا بهره‌برداری از روابط کاری نمی‌بینند (Wu et al., 2018; Zhao et al., 2019). بر این اساس، می‌توان فرض کرد که بهزیستی روان‌شناختی نقش میانجیگری مهمی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و ماکیاولیسم ایفا می‌کند و از طریق ارتقای سلامت روانی و تعادل هیجانی، زمینه کاهش رفتارهای ضداخلاقی را فراهم می‌سازد (Zhong & Tu, 2020). همچنین از منظر روان‌شناسی شخصیت، ماکیاولیسم با طیفی از اختلالات رفتاری و روانی در ارتباط است که خود را در قالب استراتژی‌های بین‌فردی ناعادلانه، رفتارهای منفعت‌طلبانه و بی‌توجهی به پیامدهای اخلاقی تصمیمات شغلی نشان می‌دهد (Schönthaler et al., 2023). افراد ماکیاولیست تمایل دارند برای دستیابی به منافع شخصی خود، قواعد اخلاقی را زیر پا بگذارند و

تحولات گسترده در فضای حرفه‌ای و سازمانی، ضرورت بازنگری در مفاهیم اخلاقی و روان‌شناختی مرتبط با حرفه‌های حساس از جمله حسابداری را دوچندان کرده است. در میان ویژگی‌های رفتاری که می‌تواند بر عملکرد حسابداران اثرگذار باشد، ماکیاولیسم به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی با تأکید بر دستکاری دیگران، بی‌عاطفگی، خودمحوری و بی‌توجهی به اصول اخلاقی، جایگاه ویژه‌ای یافته است (Ansari et al., 2021). ظهور این گرایش‌های منفی در فضای حرفه‌ای، به‌ویژه در حوزه‌هایی مانند حسابداری که با اطلاعات مالی حساس سروکار دارند، می‌تواند آثار مخربی بر شفافیت، اعتماد عمومی و سلامت سازمانی به‌جا گذارد (Zeng et al., 2022). از همین رو، بررسی عوامل محافظتی و بازدارنده در برابر چنین گرایش‌هایی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تلقی می‌شود. اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌ها و قواعد رفتاری، یکی از مؤلفه‌های بنیادینی است که می‌تواند نقش مؤثری در پیشگیری از رفتارهای ضداخلاقی و کاهش تمایلات ماکیاولیستی ایفا کند (Eisa-Khani Khansari et al., 2022). تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که پیروی از اصول اخلاقی در محیط کار، نه تنها موجب ارتقای عملکرد شغلی می‌شود بلکه مانع از بروز رفتارهای فریبکارانه و منفعت‌طلبانه می‌گردد (Aref-Manesh et al., 2023; Movarekh et al., 2024).

با وجود اهمیت بالای اخلاق حرفه‌ای در کاهش گرایش‌های ماکیاولیستی، پژوهش‌ها حاکی از آن است که تأثیر این متغیر اغلب مستقیم نیست و تحت تأثیر برخی متغیرهای میانجی قرار دارد که نقش واسطه‌ای در شکل‌گیری یا مهار این رفتارها ایفا می‌کنند (Rahmani Picha et al., 2023). یکی از این متغیرهای کلیدی، تاب‌آوری است. تاب‌آوری به‌عنوان ظرفیت روان‌شناختی فرد برای مقابله مؤثر با فشارها، شکست‌ها و شرایط چالش‌برانگیز، می‌تواند نقش محافظتی در برابر بروز ویژگی‌های شخصیتی منفی مانند ماکیاولیسم

است. این مطالعه با ارائه مدلی مفهومی بر پایه داده‌های تجربی، تلاش دارد نشان دهد چگونه اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از طریق تقویت تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی، منجر به کاهش تمايلات ماکیاولیستی در حسابداران شود

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به شیوهی جمع‌آوری داده‌ها این پژوهش از جمله تحقیقات توصیفی محسوب می‌شود که در آن برای آزمون وجود رابطه بین متغیرها و معنادار بودن مدل‌های برآورد شده از روش تحلیل مسیر استفاده گردیده است. در این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد؛ که بدین منظور از پرسشنامه، توصیف و تحلیل متغیرهای تحقیق بهره گرفته شده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش متشکل از حسابداران خبره شرکت ایران خودرو و شرکت‌های وابسته به آن بود. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران به دلیل آن که تخمین جامعه آماری بالاتر از تعداد ۱۰۰۰۰ نفر بود، تعداد ۳۷۳ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شد. برای گردآوری داده‌های مطالعه از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای توسط کادوزیر در سال ۲۰۰۲ تدوین شده است که ۱۶ سؤالی بود و اخلاق حرفه‌ای را در ۸ بُعد مسئولیت‌پذیری (سؤالات ۱، ۲)، صادق بودن (سؤالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سؤالات ۵، ۶)، وفاداری (سؤالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سؤالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سؤالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سؤالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سؤالات ۱۵، ۱۶) است که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) نمره‌گذاری شده است (خیلی کم = ۱ امتیاز؛ کم = ۲ امتیاز، تا حدودی = ۳ امتیاز، زیاد = ۴ امتیاز و خیلی زیاد = ۵ امتیاز). حداقل امتیاز ممکن

حتی روابط حرفه‌ای را به ابزار سلطه‌طلبی و بهره‌برداری تبدیل کنند (Xiong et al., 2023). چنین نگرشی نه تنها اعتماد سازمانی را تضعیف می‌کند، بلکه در بلندمدت می‌تواند موجب کاهش رضایت شغلی، افزایش فرسودگی روانی و در نهایت آسیب به ساختارهای نهادی شود. در این میان، بهره‌گیری از ظرفیت‌های تاب‌آوری و سلامت روان می‌تواند به عنوان مکانیسم دفاعی در برابر این نوع شخصیت‌ها عمل کند و با تجهیز فرد به مهارت‌های مقابله‌ای مؤثر، زمینه‌ساز رفتارهای سازنده و اخلاق‌مدار باشد (Verdolini & Vieta, 2021).

از منظر سازمانی نیز، سازمان‌هایی که فرهنگ اخلاق حرفه‌ای را ترویج می‌کنند، قادرند زمینه رشد بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را فراهم کنند. چنین محیط‌هایی با تأکید بر ارزش‌های سازمانی، عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، بستر مناسبی برای توسعه تاب‌آوری فراهم می‌آورند (Ghazi et al., 2019; Safari Dolu & Fahim Dooyin, 2018). در واقع، این ساختارهای حمایتی موجب می‌شوند که کارکنان حتی در مواجهه با فشارها و بحران‌های سازمانی، کمتر دچار فرسودگی یا گرایش به رفتارهای مخرب مانند ماکیاولیسم شوند. بررسی هم‌زمان این سه متغیر—اخلاق حرفه‌ای، تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی—در مدل مفهومی حاضر، به تبیین دقیق‌تری از نحوه شکل‌گیری یا مهار ماکیاولیسم در محیط حرفه‌ای می‌انجامد و پاسخی به خلأهای پژوهشی پیشین ارائه می‌دهد (Wright et al., 2024; Zeng et al., 2022).

در نهایت باید به اهمیت این پژوهش در ارتقای عملکرد حسابداران و بهبود محیط‌های کاری اشاره کرد. حسابداران، به واسطه تعامل مستمر با اطلاعات مالی حساس، نقش کلیدی در شفافیت، پاسخگویی و اعتمادسازی سازمانی ایفا می‌کنند. بنابراین، بررسی عوامل شخصیتی و روان‌شناختی مؤثر بر رفتار آنان، از جمله ماکیاولیسم، در راستای حفظ سلامت حرفه‌ای ضروری

۱۶ و حداکثر ۸۰ بود. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۶ تا ۳۲ باشد، میزان اخلاق حرفه‌ای ضعیف، در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۳۲ تا ۴۸ باشد، میزان اخلاق حرفه‌ای در سطح متوسط، در صورتی که نمرات بالای ۴۸ باشد، میزان اخلاق حرفه‌ای بسیار خوب می‌باشد. در این پرسشنامه برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است که در مطالعه از کادوزیر روایی ۰/۸۴ به دست آمده است. روایی و پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر تأیید شده است.

پرسشنامه ماکیاولیسم: پرسشنامه استاندارد سنجش ماکیاولیسم توسط ماجا و همکاران در سال ۲۰۰۹ طراحی شد و دارای ۸ سؤال می‌باشد که در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. شیوه نمره‌گذاری گزینه‌ها در این مقیاس بدین شرح است (کاملاً مخالفم = ۱ امتیاز، مخالفم = ۲ امتیاز، نظری ندارم = ۳ امتیاز، موافقم = ۴ امتیاز، کاملاً موافقم = ۵ امتیاز)؛ بنابراین طیف نمرات آزمون بین ۱ تا ۳۰ قرار دارد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۴ تا ۲۴ باشد، میزان سنجش ماکیاولیسم ضعیف و نمرات پرسشنامه بین ۲۴ تا ۴۰ باشد، میزان سنجش ماکیاولیسم در سطح متوسط و در صورتی که نمرات بالای ۴۰ باشد، میزان سنجش ماکیاولیسم بسیار خوب می‌باشد. در پژوهش علیپور (۱۳۹۱) بین خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه سنجش ماکیاولیسم همبستگی مثبت و منفی مشاهده شد که بیانگر روایی همگرا و واگرای مطلوب این پرسشنامه می‌باشد. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (۱+) به معنای پایانی کامل قرار می‌گیرد و هرچه مقدار به دست آمده به عدد مثبت یک نزدیک‌تر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سنجش ماکیاولیسم ۰/۷۵ می‌باشد.

پرسشنامه تاب‌آوری: پرسشنامه تاب‌آوری را کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) با مرور منابع پژوهشی ۱۹۹۱-۱۹۷۹ حوزه تاب‌آوری تهیه کردند. بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس در شش گروه، جمعیت عمومی، مراجعه‌کنندگان به بخش مراقبت‌های اولیه، بیماران سرپایی روان‌پزشکی، بیماران با مشکل اختلال اضطراب فراگیر و دو گروه از بیماران استرس پس از سانحه انجام شده است. تهیه‌کنندگان این مقیاس بر این باورند که این پرسشنامه به‌خوبی قادر به تفکیک افراد تاب آور از غیر تاب‌آور در گروه‌های بالینی و غیر بالینی بوده و می‌تواند در موقعیت‌های پژوهشی و بالینی مورد استفاده قرار گیرد. پرسشنامه تاب‌آوری کونور و دیویدسون ۲۵ عبارت دارد که در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (همیشه درست) نمره‌گذاری می‌شود. شیوه نمره‌گذاری گزینه‌ها در این مقیاس بدین شرح است (کاملاً نادرست = ۰ به ندرت = ۱ گاهی درست = ۲ اغلب درست = ۳ همیشه درست = ۴)؛ بنابراین طیف نمرات آزمون بین ۰ تا ۱۰۰ قرار دارد. نمرات بالاتر بیانگر تاب‌آوری بیشتر آزمودنی است. این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال بوده و هدف آن سنجش میزان تاب‌آوری در افراد مختلف است برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سؤالات را با هم جمع کنید. این امتیاز دامنه‌ای از ۰ تا ۱۰۰ را خواهد داشت. هرچه این امتیاز بالاتر باشد، بیانگر میزان تاب‌آوری بیشتر فرد پاسخ‌دهنده خواهد و برعکس. نقطه برش این پرسشنامه امتیاز ۵۰ می‌باشد. به عبارتی، نمره بالاتر از ۵۰ نشانگر افراد دارای تاب‌آوری خواهد بود و هرچه این امتیاز بالاتر از ۵۰ باشد، به همان میزان شدت تاب‌آوری فرد نیز بالاتر خواهد بود و برعکس. نتایج تحلیل عاملی حاکی از آنند که این آزمون دارای ۵ عامل؛ تصور شایستگی فردی، اعتماد به غرایز فردی، تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل و تأثیرات معنوی است. ویژگی‌های روان‌سنجی پایایی خارجی؛ کونور و دیویدسون ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تاب‌آوری را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند.

همچنین ضریب پایایی حاصل از روش بازآزمایی در یک فاصله ۴ هفته‌ای ۰/۸۷ بوده است.

پرسشنامه بهزیستی ذهنی ریف: پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی در سال ۱۹۸۰ توسط ریف طراحی شد. فرم اصلی دارای ۱۲۰ پرسش بود اما در بررسی‌های بعدی فرم‌های کوتاه‌تر ۸۴ سؤالی، ۵۴ سؤالی و ۱۸ سؤالی نیز پیشنهاد گردید. در پژوهش حاضر از فرم کوتاه ۱۸ سؤالی استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر شش مؤلفه‌ی پذیرش خود، خودمختاری ارتباط مثبت با دیگران هدف‌مندی در زندگی، تسلط بر محیط، رشد شخصی را می‌سنجد. این آزمون نوعی ابزار خودسنجی است که در یک پیوستار ۶ درجه‌ای از "کاملاً مخالف تا کاملاً موافق" (یک تا شش) پاسخ داده می‌شود. لازم به ذکر است که در پرسشنامه مذکور، سؤالات شماره ۱، ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۷ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ریف دارای ۶ مؤلفه و برای هر مؤلفه ۳ سؤال در نظر گرفته شده و دارای یک نمره کل می‌باشد. در پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ریف، سؤالات (داخل فایل) به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود و بقیه سؤالات به‌صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. در پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ریف، هر چه فرد نمره بالاتری بگیرد، بیانگر بهزیستی روان‌شناختی بالاتر می‌باشد. ریف برای بررسی روایی ابزار و سنجش رابطه آن با سنجه‌هایی که صفات شخصیتی را می‌سنجیدند و در ضمن شاخص بهزیستی ذهنی نیز به شمار می‌رفتند، از سنجه‌هایی مانند مقیاس تعادل عاطفی برادبورن (۱۹۶۹)، رضایت زندگی نیوگارتن (۱۹۶۵) و حرمت خود رزنبرگ (۱۹۶۵) استفاده کرد. نتایج همبستگی آزمون ریف، با هر یک از مقیاس‌های فوق، قابل قبول بود. بنابراین ابزار فوق از نظر سازه‌ای روا محسوب می‌شود (ریف، ۱۹۸۹). آلفای کرونباخ به‌دست آمده در مطالعه ریف (۱۹۸۹) برای پذیرش خود (۰/۹۳)، ارتباط مثبت

با دیگران (۰/۹۱)، خودمختاری (۰/۸۶)، تسلط بر محیط (۰/۹۰) و رشد شخصی (۰/۸۷) گزارش شده است.

برای داده‌پردازی و تحلیل آماری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و ایموس^۱ نسخه ۲۶ استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج توصیفی جمعیت شناختی نشان داد، ۶۶/۳۳ درصد از پاسخ‌گویان مرد و ۳۳/۶۸ درصد نیز زن، همچنین ۲۳/۸۸ درصد از پاسخ‌گویان در گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۵/۰۹ درصد در گروه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال، ۳۸/۱۱ درصد در گروه سنی ۴۱ تا ۴۵ سال، ۱۲/۴۵ درصد در گروه سنی ۴۶ تا ۵۰ سال و ۱۰/۴۴ درصد نیز بالای ۵۰ سال بودند. بر اساس شاخص تحصیلات، ۳۰/۶۱ درصد دارای مدرک لیسانس، ۴۵/۹۱ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس و ۲۳/۴۸ درصد نیز دارای مدرک دکترا بودند. مطابق جدول شماره ۱ میانگین امتیاز متغیر اخلاق حرفه‌ای از نظر پاسخ‌دهندگان ۳/۸۲ و انحراف معیار ۰/۴۷۱ می‌باشد. همچنین کمترین امتیاز مربوط به متغیر "عدالت و انصاف" با میانگین ۳/۳۰ و بیشترین امتیاز مربوط به متغیر "وفاداری" با میانگین ۴/۲۰ می‌باشد. همچنین میانگین امتیاز متغیر تاب‌آوری از نظر پاسخ‌دهندگان ۳/۸۳ و انحراف معیار ۰/۷۰۵۲ می‌باشد. همچنین کمترین امتیاز مربوط به متغیر "اعتماد به غرایز شخصی" با میانگین ۳/۵۵ و بیشترین امتیاز مربوط به متغیر "مهار" با میانگین ۴/۱۸ می‌باشد. همچنین میانگین امتیاز متغیر بهزیستی روان‌شناختی از نظر پاسخ‌دهندگان ۳/۶۷ و انحراف معیار ۰/۳۵۱۶ می‌باشد. همچنین کمترین امتیاز مربوط به متغیر "پذیرش خود" با میانگین ۳/۰۵ و بیشترین امتیاز مربوط به متغیر "رشد فردی" با میانگین ۴/۰۵ می‌باشد و همچنین میانگین امتیاز متغیر ماکیاولیسم از نظر پاسخ‌دهندگان ۴ و انحراف معیار ۰/۴۸۶ می‌باشد.

¹ Amos

دوره دوم، شماره سوم

جدول ۱. توصیف آماری متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشی‌دگی
مسئولیت‌پذیر	۳۷۳	۴/۱۰	۰/۶۳۱	-۰/۹۷۵	۰/۳۹۳
صادق بودن	۳۷۳	۳/۷۵	۰/۷۶۲	-۰/۴۱۹	۰/۰۸۷
عدالت و انصاف	۳۷۳	۳/۳۰	۱/۰۱۸	-۰/۱۰۴	-۱/۶۲۵
وفاداری	۳۷۳	۴/۲۰	۰/۹۱۰	-۱/۱۴۸	۰/۸۷۲
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۳۷۳	۴/۰۴	۰/۶۳۳	-۱/۱۴۴	۱/۱۷۵
احترام به دیگران	۳۷۳	۳/۴۲	۰/۵۱۱	-۰/۴۴۳	۰/۴۱۴
همدردی با دیگران	۳۷۳	۳/۹۲	۰/۷۰۳	-۰/۹۲۱	-۰/۱۲۱
رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۳۷۳	۳/۸۵	۰/۴۵۲	-۱/۴۶۲	۱/۴۶۷
اخلاق حرفه‌ای	۳۷۳	۳/۸۲	۰/۴۷۱	-۱/۹۴۳	۱/۶۳۲
تحمل عواطف منفی	۳۷۳	۳/۹۳	۰/۷۰۵۲	-۱/۳۳۸	۱/۷۲۶
معنویت در افراد	۳۷۳	۳/۶۴	۰/۸۰۶۵	-۰/۴۱۱	۰/۴۵۹
اعتماد به غرایز شخصی	۳۷۳	۳/۵۵	۰/۶۴۲۲	-۰/۲۲۸	-۱/۴۳۱
شایستگی / استحکام شخصی	۳۷۳	۳/۸۶	۰/۴۳۶۹	-۱/۲۲۹	۱/۰۳۴
مهار	۳۷۳	۴/۱۸	۰/۵۴۵۷	-۱/۷۱۲	۱/۴۷۳
تاب‌آوری	۳۷۳	۳/۸۳	۰/۵۰۰۲	-۱/۵۰۶	۱/۸۵۵
پذیرش خود	۳۷۳	۳/۰۵	۰/۵۱۰۱	-۰/۸۷۸	۱/۷۰۴
روابط مثبت با دیگران	۳۷۳	۳/۷۲	۰/۵۱۵۳	-۰/۹۵۳	۱/۹۰۰
خودمختاری یا استقلال	۳۷۳	۳/۵۴	۰/۶۱۷۶	-۰/۵۹۳	-۰/۳۳۶
تسلط بر محیط	۳۷۳	۳/۸۹	۰/۴۴۱۵	-۱/۰۲۶	۱/۵۴۶
زندگی هدفمند	۳۷۳	۳/۸۱	۰/۷۲۴۱	-۲/۳۵۵	۱/۱۱۱
رشد فردی	۳۷۳	۴/۰۵	۰/۷۹۰۹	۰/۷۹۰۹	۱/۰۷۲
بهزیستی روان‌شناختی	۳۷۳	۳/۶۷	۰/۳۵۱۶	۰/۳۵۱۶	۱/۴۲۹
ماکیاولیسم	۳۷۳	۴/۰۰	۰/۴۸۶	-۱/۰۶۴	۳/۲۳۸

مجاز به استفاده از تحلیل عاملی در تحقیق حاضر می‌باشیم. نتایج این آزمون در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. از آنجاکه شاخص KMO نزدیک به ۱ است بنابراین تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی است. همچنین با توجه به نتایج آزمون بارتلت (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵) تحلیل عامل اکتشافی برای شناسایی ساختار مناسب است. ارزش ویژه ۴ متغیر بزرگ‌تر از ۱ به دست آمد. این ۴ عامل در مجموع ۸۵ درصد کل واریانس ۶۷ گویه مورد مطالعه را تبیین می‌کنند.

به منظور شناسایی عوامل و دسته‌بندی آن‌ها از روش آماری تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. در ابتدا به منظور بررسی کفایت حجم نمونه‌برداری از آزمون کفایت نمونه‌برداری کیزر- می‌یر- الکین استفاده شد که میزان این آزمون ۰/۸۵۱ به دست آمد که نشان‌گر مناسب بودن حجم نمونه برای تحلیل عاملی است. سپس برای اینکه مشخص شود همبستگی بین مواد آزمون در جامعه برابر صفر نیست، از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که نتایج این آزمون در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار شد. نتایج آزمون بارتلت نشان داد که سؤالات پرسشنامه برای تشکیل عوامل همبستگی کافی را دارد و بنابراین

جدول ۲. نتایج آزمون kmo و بارتلت

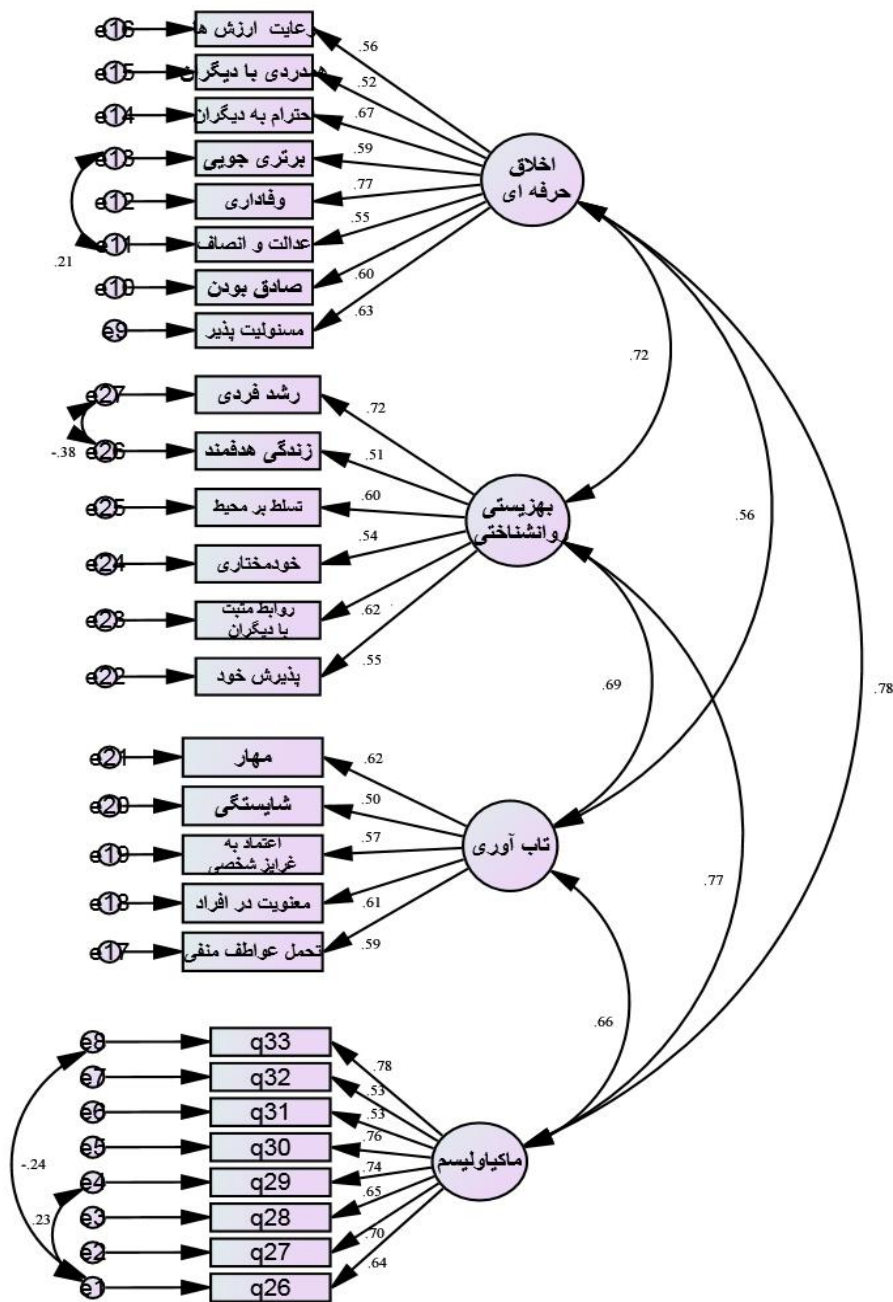
مقدار kmo	مقدار بارلت	sig	نتیجه گیری
۰/۸۵۱	۸۴۵۲/۲۳	۰/۰۰۰	تأیید

برای فهم اینکه آیا عامل‌ها از هم مستقل هستند از چرخش واریماکس استفاده شده است. در جدول شماره ۳ واریماکس بارهای عاملی نشان می‌دهند که هر عامل شامل کدام متغیرهاست. ماتریس چرخش یافته نیز نشان می‌دهد که چه پرسش‌هایی با چه بارهای عاملی به عامل‌های تعریف شده مرتبط هستند.

جدول ۳. شاخص‌های آماری مربوط به متغیرهای تحقیق بعد از چرخش واریماکس

عامل	مفهوم‌سازی	میزان همبستگی	تعداد سؤالات
عامل ۱	تاب‌آوری	۰/۸۵۴	۲۵
عامل ۲	ماکیاولیسم	۰/۸۲۲	۴
عامل ۳	اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۳۶	۱۶
عامل ۴	بهبودی روان‌شناختی	۰/۷۳۷	۱۸

در شکل شماره ۱ مدل اندازه‌گیری کلی متغیرهای تحقیق برای بررسی روایی سازه‌ها آورده شده است. بر اساس این نتایج نشانگرهای در کنار یکدیگر سازه‌های مربوط به خود را با توجه به ساختار مورد نظر محقق به درستی تأیید نمودند زیرا که مدل حاضر با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی به درستی اجرا شده است و تداخل قابل توجهی مشاهده نمی‌شود. با توجه به اینکه مقدار ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA برای مدل اولیه کمتر از ۰/۰۸ گزارش شده است طراحی مدل ساختاری فوق قابل قبول می‌باشد. همچنین در مدل اندازه‌گیری کلی متغیرهای تحقیق عامل دیگری که در ارزیابی اعتبار مدل مورد توجه قرار می‌گیرد، اندازه تأثیر یا X^2 است. اندازه تأثیر، به بررسی این مسئله می‌پردازد که آیا یک متغیر نهفته مستقل، تأثیر قابل توجهی روی یک متغیر وابسته دارد یا خیر که حاصل تقسیم مجذور کای تقسیم بر درجه آزادی می‌باشد که این مقدار اگر کمتر از ۳ و میزان p -value آن بیشتر از ۰/۰۵ باشد قابل قبول بوده و مدل تأیید می‌گردد.



شکل ۱. مدل اولیه اندازه‌گیری سازه‌ها

می‌باشد. در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که بین اخلاق حرفه‌ای بر تاب‌آوری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج این جدول مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و بهبودی روان‌شناختی برابر با ۰/۷۲ بوده که نشان از تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهبودی روان‌شناختی دارد. همان‌طوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره t تقریباً برابر

جدول شماره ۴ مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره t را نشان می‌دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری برابر با ۰/۵۶ بوده که نشان از تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تاب‌آوری دارد. همان‌طوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره t تقریباً برابر با ۵/۲۴۱ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگ‌تر بودن از مقدار مرزی ۱/۹۶ از ۲/۵۸ نیز بزرگ‌تر

با ۸/۵۱۷ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگتر بودن از مقدار مرزی ۱/۹۶ از پذیرفت که بین تاب‌آوری بر ماکیاولیسم رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج این جدول مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر بهزیستی روان‌شناختی و ماکیاولیسم برابر با ۰/۷۷ بوده که نشان از تأثیر بهزیستی روان‌شناختی بر ماکیاولیسم دارد. همان‌طوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره t تقریباً برابر با ۹/۳۵۵ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگتر بودن از مقدار مرزی ۱/۹۶ از ۲/۵۸ نیز بزرگتر می‌باشد. در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که بین بهزیستی روان‌شناختی بر ماکیاولیسم رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴. ضریب اثر مستقیم و اعداد معناداری شاخص‌های پژوهش

شاخص‌ها	ضریب اثر مستقیم	P	مقدار t	نتیجه
اخلاق حرفه‌ای به ماکیاولیسم	۰/۷۸	***	۱۰/۶۱۲	تأیید
اخلاق حرفه‌ای به تاب‌آوری	۰/۵۶	***	۵/۲۴۱	تأیید
اخلاق حرفه‌ای به بهزیستی روان‌شناختی	۰/۷۲	***	۸/۵۱۷	تأیید
تاب‌آوری به ماکیاولیسم	۰/۶۶	***	۷/۹۵۱	تأیید
تاب‌آوری به بهزیستی روان‌شناختی	۰/۶۹	***	۷/۴۰۱	تأیید
بهزیستی روان‌شناختی به ماکیاولیسم	۰/۷۷	***	۹/۳۵۵	تأیید

بر اساس نتایج جدول شماره ۵ مقدار ضریب مسیر رفتار اخلاق حرفه‌ای به تاب‌آوری برابر با ۰/۵۶ می‌باشد. سپس ضریب مسیر تاب‌آوری به ماکیاولیسم برابر ۰/۶۶ می‌باشد و از آنجایی که اثر غیرمستقیم برابر ۰/۳۶۹۶ به دست آمده است. در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که بهزیستی روان‌شناختی برابر با ۰/۷۲ می‌باشد. سپس ضریب مسیر بهزیستی روان‌شناختی به ماکیاولیسم برابر ۰/۷۷ می‌باشد و از آنجایی که اثر غیرمستقیم برابر ۰/۵۵۴۴ به دست آمده است. در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که بهزیستی روان‌شناختی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و ماکیاولیسم نقش میانجی دارد.

جدول ۵. ضریب اثر غیرمستقیم و اعداد معناداری شاخص‌های پژوهش

شاخص‌ها	اثر غیرمستقیم	P	مقدار t	نتیجه
اخلاق حرفه‌ای > بهزیستی روان‌شناختی > ماکیاولیسم	۰/۵۵۴۴	***	۱۰/۴۹۹	تأیید
اخلاق حرفه‌ای > تاب‌آوری > ماکیاولیسم	۰/۳۶۹۶	***	۹/۷۸۰	تأیید

دوره دوم، شماره سوم

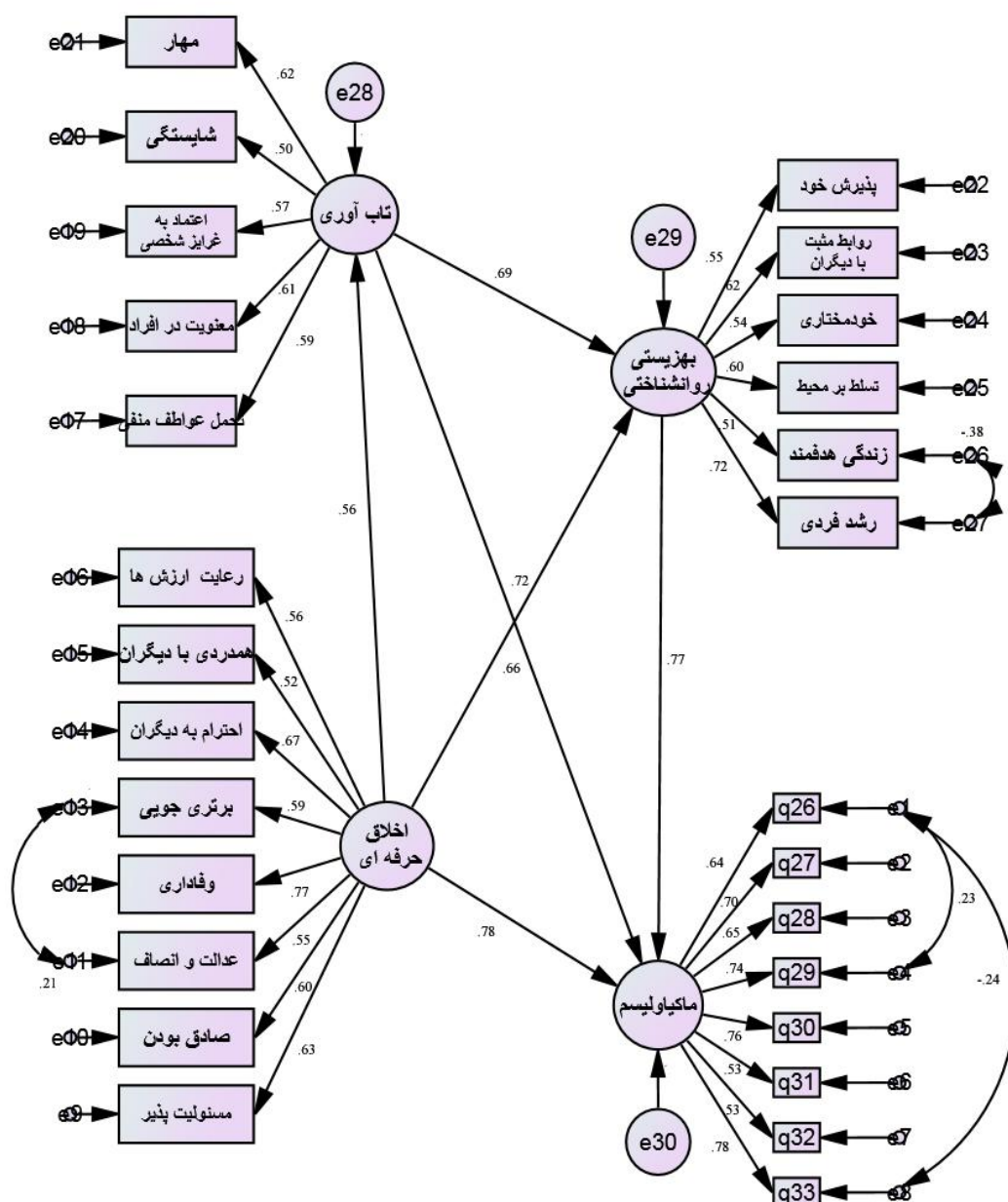
نتایج جدول شماره ۶ نشان داد که اندازه تأثیر یا X^2 برابر با $1/802$ کمتر از ۳ بوده و همچنین p -value متناظر آن $0/054$ بوده که با توجه اینکه بیشتر از $0/05$ می باشد قابل قبول بوده و مدل تأیید می گردد. شاخص برازش $0/951$ (GFI) است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) برابر با $0/909$ می باشد که بزرگتر از $0/9$ می باشد، بنابراین مدل از برازش مطلوب برخوردار است. شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (IFI) برابر با $0/978$ می باشد که بزرگتر از $0/9$ می باشد، بنابراین مدل از برازش مطلوب برخوردار است.

همچنین ریشه دوم میانگین مربعات خطای باقی مانده (RMR) $0/000$ می باشد که از کمتر قدر مطلق ۴ بوده و نشان دهنده برازش کامل مدل می باشد. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز $0/06$ می باشد که با توجه به اینکه کمتر از $0/08$ است، قابل قبول بوده و نشان دهنده تأیید مدل پژوهش می باشد. همچنین شاخص توکر-لویس $966/0$ (TLI)؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI) $0/978$ و شاخص مقتصد هنجار شده $634/0$ (PNFI) است که همگی نشان دهندهی برازش مطلوب تأیید مدل می باشد.

جدول ۶. شاخص های برازش مدل اندازه گیری کل سازه ها

شاخص برازش	میزان	حد مطلوب	سطح برازش
مطلق	$1/802$	کمتر از ۳	مطلوب
p -value	$0/054$	بیشتر از $0/05$	مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	$0/951$	مقادیر بالاتر از $0/9$	مطلوب
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	$0/909$	مقادیر بالاتر از $0/9$	مطلوب
شاخص برازش افزایشی (IFI)	$0/978$	مقادیر بالاتر از $0/9$	مطلوب
ریشه دوم میانگین مربعات خطای باقیمانده (RMR)	$0/000$	کمتر از قدر مطلق ۴ (مقدار صفر برازش کامل)	مطلوب
شاخص توکر-لویس (TLI)	$0/966$	مقادیر بالاتر از $0/9$	مطلوب
شاخص برازش (CFI)	$0/978$	مقادیر بالاتر از $0/9$	مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	$0/06$	کمتر از $0/08$	مطلوب
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	$0/634$	بیشتر از $0/5$	مطلوب

با توجه شکل شماره ۲ می توان بارهای عاملی هر یک از مؤلفه های متغیرها را مشاهده نمود. مقدار ضریب تعیین عددی بین صفر و یک است، که هرچه به سمت یک نزدیک شود، مقدار تبیین واریانس بیشتر می گردد. تخمین ضرایب t گفته می شود. مدل در حالت ضرایب t یا حالت معناداری مقادیر آماره t را نشان می دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط بکار می روند. به این صورت که اگر مقادیر آماره t بین $1/96$ و $-1/96$ قرار داشته باشند، ضرایب معنادار نیستند و در حالتی که خارج از این محدود باشند، معنادار هستند. بر همین اساس با توجه نتایج ذکر شده در جدول شماره ۶ و شکل شماره ۲، مدل تحقیق حاضر معنادار بوده لذا می توان گفت برازش مدل تأثیر اخلاق حرفه ای بر ماکیاولیسم با توجه به نقش میانجی تاب آوری و بهزیستی روان شناختی حسابداران دارای سطح مطلوب می باشد.



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

بحث و نتیجه‌گیری

داد که تاب‌آوری اخلاقی یکی از مهم‌ترین سازوکارهای مقابله‌ای در محیط‌های حرفه‌ای پرتنش نظیر پرستاری و حسابداری است (Chen et al., 2024). همچنین، یافته‌های اسد و همکاران نیز بر این نکته تأکید دارند که میان تاب‌آوری و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبتی وجود دارد و افرادی که اصول اخلاقی را در محیط کاری رعایت می‌کنند، از سطح بالاتری از پایداری روانی برخوردارند (Asad et al., 2023). رایت و همکاران نیز به این نتیجه رسیدند

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر تاب‌آوری حسابداران تأثیر مستقیم و معناداری دارد. این یافته نشان می‌دهد که حسابدارانی که به اصول اخلاقی حرفه‌ای پایبند هستند، توانایی بیشتری برای مقابله با چالش‌ها و فشارهای روانی دارند. هم‌راستا با این نتیجه، پژوهش چن و همکاران نشان

که آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند ظرفیت تاب‌آوری در آموزش‌گیرندگان را افزایش دهد و در توسعه قابلیت‌های رفتاری آنان نقش مؤثری ایفا کند (Wright et al., 2024). در توجیه این یافته می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای با تقویت حس مسئولیت‌پذیری، خودکارآمدی، تعلق شغلی و شفافیت در تصمیم‌گیری، منابع روانی فرد را برای مقابله با شرایط دشوار تقویت می‌کند و از گرایش به رفتارهای مخرب جلوگیری می‌کند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی حسابداران دارد. این نتیجه نشان‌دهنده آن است که پایداری به اصول اخلاقی در محیط کاری می‌تواند بر مؤلفه‌هایی نظیر رضایت از زندگی شغلی، رشد فردی، تسلط بر محیط و روابط بین‌فردی مثبت تأثیر بگذارد. یافته‌های این مطالعه با پژوهش‌های عارف‌منش و همکاران که نشان دادند پایداری به اخلاق حرفه‌ای، تصمیم‌گیری اخلاقی و کاهش تمایل به ریسک‌پذیری در حسابداران منجر به ارتقای بهزیستی روان‌شناختی می‌شود هم‌راستا است (Aref-Manesh et al., 2023). همچنین یافته‌های پژوهش قاضی و همکاران در حوزه پزشکی نیز به صورت مشابه تأیید می‌کند که مدل‌های طراحی‌شده بر اساس اصول اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر سلامت روان و رضایت شغلی دارند (Ghazi et al., 2018). در پژوهش زنگ و همکاران نیز مشخص شد که رعایت اصول اخلاقی موجب کاهش فشارهای روانی، تعارضات درونی و افزایش انسجام ذهنی در افراد می‌شود (Zeng et al., 2022). در تبیین این یافته می‌توان اشاره کرد که رعایت اخلاق حرفه‌ای باعث ایجاد نوعی هویت مثبت در کارکنان شده و آنان را نسبت به محیط کار و همکاران احساس تعلق بیشتری می‌دهد؛ همین عامل به شکل‌گیری ثبات هیجانی، انگیزه شغلی و در نهایت افزایش بهزیستی روان‌شناختی می‌انجامد. نتیجه دیگر پژوهش نشان داد که تاب‌آوری رابطه معکوس و معناداری با ماکیاولیسم دارد؛ به این معنا که حسابدارانی که از سطح بالاتری از تاب‌آوری

برخوردارند، تمایلات ماکیاولیستی کمتری از خود بروز می‌دهند. این یافته با پژوهش‌های صورت‌گرفته توسط مورخ و همکاران هم‌راستا است که نشان دادند تاب‌آوری با تقویت مهارت‌های مقابله‌ای مثبت، مانع از بروز رفتارهای فریب‌کارانه در حسابداران می‌شود (Movarekh et al., 2024). همچنین، یافته‌های زلاتکویچ و همکاران نشان می‌دهد که تاب‌آوری ساختاریافته می‌تواند عملکرد اجتماعی اخلاق‌مدار را افزایش دهد و گرایش به ویژگی‌های شخصیتی تاریک از جمله ماکیاولیسم را کاهش دهد (Zlatkovic et al., 2024). پژوهش اسچونتالر نیز به همین نتیجه رسیده است که تاب‌آوری به‌عنوان سپر روانی، افراد را از تأثیرپذیری از مکانیسم‌های روانی منفی همچون بدبینی، دستکاری و بی‌اخلاقی بازمی‌دارد (Schönthaler et al., 2023). در توضیح این رابطه می‌توان گفت که افراد تاب‌آور معمولاً دارای مهارت‌های هیجانی بهتری هستند و در مواجهه با استرس و ناکامی به روش‌های سالم و منطقی روی می‌آورند، در حالی که افراد با تاب‌آوری پایین ممکن است در پی کنترل شرایط از طریق استراتژی‌های ماکیاولیستی برآیند.

همچنین یافته‌ها نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی نیز رابطه معکوس و معناداری با ماکیاولیسم دارد. این یافته نشان می‌دهد که افرادی که از سطح بالایی از سلامت روانی برخوردارند، کمتر به رفتارهای دستکاری‌کننده، فریب‌کارانه و خودمحورانه تمایل دارند. در راستای این نتیجه، پژوهش یو و همکاران نیز تأکید کرده‌اند که سلامت روانی مثبت با کاهش شاخص‌های سه‌گانه تاریک شخصیت از جمله ماکیاولیسم ارتباط دارد (Wu et al., 2019). پژوهش ژائو نیز نشان می‌دهد که افراد با سلامت روانی مطلوب، توانایی بیشتری در کنترل تعارضات نقش و رفتارهای مخرب سازمانی دارند (Zhao et al., 2018). همچنین پژوهش ژونگ نشان می‌دهد که افرادی که از سطح بالاتری از بهزیستی روان‌شناختی برخوردارند، در روابط حرفه‌ای خود رویکردی انسانی‌تر و تعامل‌محورانه‌تر دارند که در تضاد با گرایش‌های

ماکیاولیستی است (Zhong & Tu, 2020). در توجیه این یافته می‌توان گفت که بهزیستی روان‌شناختی، با تقویت خودآگاهی، همدلی و کنترل هیجان، فرد را از رفتارهای ضداجتماعی دور می‌کند و به او کمک می‌کند تا بر اساس اصول اخلاقی و همکاری‌محور رفتار نماید.

در بخش نهایی مدل، یافته‌ها نشان دادند که تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی به صورت معناداری نقش میانجی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و ماکیاولیسم دارند. این بدان معناست که اخلاق حرفه‌ای نه تنها مستقیماً، بلکه به طور غیرمستقیم از طریق افزایش تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی، می‌تواند تمایلات ماکیاولیستی را کاهش دهد. یافته حاضر با پژوهش رحمانی‌پیچا و همکاران هم‌راستا است که نشان دادند اخلاق حرفه‌ای با واسطه تاب‌آوری و سلامت روانی، می‌تواند رفتارهای اخلاق‌گريزانه در حسابداران را مهار کند (Rahmani Picha et al., 2023). همچنین یافته‌های یو، ژونگ و ژائو به صورت غیرمستقیم این مسیر را تأیید می‌کنند که افزایش سطح بهزیستی روان‌شناختی موجب تضعیف مؤلفه‌های شخصیت تاریک در حوزه کار می‌شود (Wu et al., 2019; Zhao et al., 2018; Zhong & Tu, 2020). به عبارت دیگر، زمانی که فرد از اصول اخلاقی پیروی کند، به تدریج ثبات روانی بیشتری تجربه کرده، در برابر فشارها تاب‌آورتر شده و در نتیجه کمتر به روش‌های ماکیاولیستی متوسل خواهد شد.

از جمله مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارش‌دهی اشاره کرد که احتمال تأثیر سوگیری پاسخ‌گویی و مطلوبیت اجتماعی در آن وجود دارد. همچنین، جامعه آماری پژوهش صرفاً محدود به حسابداران شرکت ایران‌خودرو و شرکت‌های وابسته بود که تعمیم نتایج به سایر گروه‌های شغلی یا صنعتی را محدود می‌سازد. طراحی مقطعی تحقیق نیز امکان تبیین علی روابط بین متغیرها را کاهش داده و تنها می‌توان از همبستگی‌ها سخن گفت. افزون بر این، متغیرهای دیگری

نظیر ویژگی‌های شخصیتی، فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری در مدل لحاظ نشده‌اند که می‌توانند در تبیین دقیق‌تر رفتارهای ماکیاولیستی مؤثر باشند. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده از روش‌های چندمنبعی مانند ارزیابی همکاران، مشاهده مستقیم و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شود تا از تأثیر سوگیری‌های پاسخ‌دهی کاسته شود. همچنین بررسی مدل پژوهش در دیگر صنایع و مناطق جغرافیایی مختلف می‌تواند به غنای نظری و قابلیت تعمیم نتایج کمک کند. انجام پژوهش‌های طولی یا تجربی نیز می‌تواند جهت بررسی روابط علی بین متغیرها و تأیید نقش میانجی تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی بسیار مؤثر واقع شود. از سوی دیگر، ترکیب مدل فعلی با متغیرهایی همچون فرهنگ سازمانی، رهبری اخلاقی و سرمایه روان‌شناختی می‌تواند مدل جامع‌تری برای تبیین رفتارهای ضداخلاقی در محیط کار فراهم کند.

با توجه به نتایج این پژوهش، سازمان‌ها می‌توانند با طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای، سطح تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را ارتقاء دهند. ایجاد محیط کاری حمایت‌گر، شفاف و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، زمینه‌ساز کاهش رفتارهای ماکیاولیستی و افزایش کارایی خواهد بود. همچنین توصیه می‌شود که در فرآیند استخدام و ارتقاء شغلی، ویژگی‌های اخلاقی و تاب‌آوری به عنوان معیارهای مهم ارزیابی در نظر گرفته شوند. استفاده از خدمات روان‌شناسی شغلی و مشاوره حرفه‌ای نیز می‌تواند به بهبود سلامت روانی و کاهش استرس‌های کاری در میان حسابداران کمک کند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش یاری رساندند تشکر و

قدردانی می گردد.

References

- Toward Marketing Activities with the Mediating Role of Ethical Orientation. *Applied Research in Financial Reporting*, 10(2), 35-60. https://www.arfr.ir/article_146270.html?lang=en
- Movarekh, H., Maran-Jouri, M., Alikhani, R., & Pourali, M.-R. (2024). The Impact of Machiavellianism on Financial Crimes with the Mediating Role of Accountants' Ethical Orientation. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 13(51), 297-307. https://www.jmaak.ir/article_22695.html?lang=en
- Rafahi-Bakhsh, S., & Mohammadi, M. (2022). The Effect of Machiavellianism on the Moral Anger of Certified Accountants: A Comparative Study of the Public and Private Sectors. *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 7(14), 223-250. <https://doi.org/10.61186/aapc.7.14.223>
- Rahmani Picha, N., Heidarpour, F., & Jahanshad, A. (2023). The Impact of Ethical Behavior Theory and Machiavellianism on Tax Compliance to Support Sustainability Reporting. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 12(45), 499-513. https://www.jmaak.ir/article_21484.html?lang=en
- Safari Dolu, M., & Fahim Dooyin, H. (2019). *Identifying and Explaining Factors Affecting the Development of Ethics in University Sports with the Aim of Promoting Ethical Values in the Country's Sports Community and Presenting a Model* PhD Dissertation, Sports Management, Faculty of Humanities, Department of Sports Sciences, Islamic Azad University, Mashhad Branch].
- Schönthaler, E. M. D., Dalkner, N., von Lewinski, D., Reininghaus, E. Z., & Baranyi, A. (2023). Machiavellianism and psychopathy affect sleep quality in people with affective disorders and mentally healthy individuals. *Frontiers in psychology*, 14, 1248931. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1248931>
- Verdolini, N., & Vieta, E. (2021). Resilience, prevention and positive psychiatry. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 143(4), 281-283. <https://doi.org/10.1111/acps.13288>
- Wright, E., D'Aoust, R., Swoboda, S. M., Hughes, V., Hudson, K., Reller, N., & Rushton, C. (2024). Resilience and Ethics in Nursing Education and Practice: Needs and Opportunities. *Nurse Education*, 49(4), E218-E222. <https://doi.org/10.1097/NNE.0000000000001580>
- Wu, W., Wang, H., Lee, H. Y., Lin, Y. T., & Guo, F. (2019). How Machiavellianism, Psychopathy, and Narcissism Affect Sustainable Entrepreneurial Orientation: The Moderating Effect of Psychological Resilience. *Frontiers in psychology*, 10, 779. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00779>
- Xiong, Q., Pan, Q., Nie, S., Guan, F., Nie, X., & Sun, Z. (2023). How Does Collective Moral Judgment Induce Unethical Pro-Organizational Behaviors in Infrastructure Construction Projects: The Mediating Role of Machiavellianism. *Behavioral Sciences*, 13(1), 57. <https://doi.org/10.3390/bs13010057>
- Yoshiki, H., Morimoto, N., & Urayama, K. Y. (2023). Understanding the Psychological Well-being of Patients With Locked-in Syndrome: A Scoping Review. *Cureus*, 15(1), e34295. <https://doi.org/10.7759/cureus.34295>
- Zeng, P., Jin, W., Shi, Y., Hu, W., Geng, Y., & Zhan, T. (2022). Struggling or Liberating? The Effects of Machiavellianism on Break-Up Distress. *International journal of environmental research and public health*, 19(21), 14581. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114581>
- Zhao, J., Xiao, S., Mao, J., & Liu, W. (2018). The Buffering Effect of Machiavellianism on the Relationship Between Role Conflict
- Ansari, M., Bani-Mahd, B., & Hosseini, H. (2021). The Relationship Between Machiavellianism and Job Performance of Auditors. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 10(37), 43-58. <https://www.sid.ir/paper/1045899/en>
- Aref-Manesh, Z., Dehghani Ashkezari, M.-M., Ahmadi, Z., & Safari Kermani, H. (2023). Psychological Well-being and Ethical Decision-Making of Accountants with the Mediating Role of Individual Risk-Taking Tendency: A Case Study of Accountants in Tile Companies of Yazd Province. *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 8(15), 75-120. <https://doi.org/10.61186/aapc.8.15.75>
- Asad, Y., Molaz, Z., Mohebb, Z., & Ghaham, P. (2023). Investigating the relationship between resilience and professional ethics in nurses. *BMC Nursing*, 22(1), 409. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01578-1>
- Chen, X., Zhang, Y., Zheng, R., Hong, W., & Zhang, J. (2024). Latent profiles of nurses' moral resilience and compassion fatigue. *Nursing Ethics*, 31(4), 635-651. <https://doi.org/10.1177/09697330231222594>
- Eisa-Khani Khansari, K., Kheradgar, S., & Bani-Mahd, B. (2022). The Impact of Machiavellianism and Emotional Intelligence on the Ethical Orientation of Graduate Accounting Students: Testing the Theory of Mind. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 11(43), 1-11. https://www.jmaak.ir/article_19964.html?lang=en
- Ghazi, S., Mehrdad, H., & Darayi, M. (2018). Designing a Professional Ethics Model for Physicians Using the Delphi Method. *Lorestan University of Medical Sciences Journal*, 20(2), 62-76. https://yafte.lums.ac.ir/browse.php?a_id=2671&sid=1&slc_lang=en
- Maran-Jouri, M., Khalkhali, M., Alikhani, R., & Taghipour Gilani, Y. (2021). The Effect of Machiavellianism on Auditors' Attitudes

- and Counterproductive Work Behavior. *Frontiers in psychology*, 9, 1776.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01776>
- Zhong, Y. Q., & Tu, H. M. (2020). Horticultural Activity Type, Psychological Well-Being, and Fruit and Vegetable Intake. *Nutrients*, 12(11), 3296.
<https://doi.org/10.3390/nu12113296>
- Zlatkovic, A., Gojkovic, V., Dostanic, J., & Djuric, V. (2024). Structure of resilience: A Machiavellian contribution or 'paddle your own canoe'. *PLoS One*, 19(4), e0302257.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0302257>