

تبیین ارتباط مولفه‌های شجاعت اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابداری با توجه به نقش میانجی‌گری رفتار

ماکیاولیسمی با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری

مصطفی نظقی طاهری^۱، حبیب پیری^۲، رضا ستوده^۳ و جلیل بیطاری^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۲/۱۰ و تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۴/۱۹

چکیده

از آنجایی که کیفیت اطلاعات حسابداری به‌طور مستقیم بر روند تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی بنگاه اقتصادی تاثیر می‌گذارد، لذا چنانچه اطلاعات جمع‌آوری شده کیفیت و کفایت موردانتظار را نداشته باشد، تهدیدی جدی برای کیفیت حسابداری قلمداد می‌شود. هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط مولفه‌های شجاعت اخلاق حرفه‌ای بر رفتار اخلاقی و همچنین بر کیفیت حسابداری با توجه به نقش میانجی‌گری رفتار ماکیاولیسمی با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد. حجم نمونه ۸۷۰ نفر از حسابداران ارشد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد که به روش تصادفی بر اساس جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کاری انتخاب و تعداد ۴۹۰ نفر از آنان به هر دو پرسش‌نامه شجاعت اخلاق حرفه‌ای (سکرکا، ۲۰۰۹) و رفتار ماکیاولیسم (کریستینو جیس، ۱۹۷۰) پاسخ دادند. جهت بررسی پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی (CR) استفاده شده است که ضریب مربوط به همه متغیرها بالاتر از ۰٫۷ و قابل قبول می‌باشد. برای سنجش روایی پرسش‌نامه از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز استفاده گردید که بیش از ۰٫۴ و در حد نسبتاً قابل قبولی بود. همچنین برای بررسی برازش الگوی ساختاری از معیارهای ضرایب معناداری Z و R_square استفاده شده است که نتایج به‌دست آمده نشان‌دهنده برازش مناسب الگو می‌باشد. نتایج به‌دست آمده تمامی فرضیات پژوهش را مورد حمایت قرار می‌دهد و نشان می‌دهد که شجاعت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بر رفتار ماکیاولیسمی تاثیر معنادار و منفی داشته و از طرف دیگر طبق خروجی‌های الگو، شجاعت اخلاق حرفه‌ای تاثیر مستقیم و معنی‌داری بر رفتار اخلاقی حسابداران دارد. همچنین رفتار ماکیاولی بر کیفیت حسابداری تاثیر معنی‌دار و منفی دارد.

کلمات کلیدی: شجاعت اخلاق حرفه‌ای، رفتار ماکیاولی، کیفیت حسابداری و رفتار اخلاقی.

^۱ دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

^۲ نویسنده مسئول، استادیار گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران. آدرس پست الکترونیکی:

habibpiri14@gmail.com

^۳ استادیار گروه حسابداری، واحد نیک شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، نیک شهر، ایران.

^۴ استادیار گروه حسابداری، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

در تمامی ادیان الهی، به اخلاق حرفه‌ای توجه شده است و افراد به راستگویی، صداقت، امانت‌داری و عدم سرقت تشویق شده‌اند. در فلسفه، افلاطون به عدالت و دموکراسی توجه نموده و بیان می‌کند اخلاق یعنی آنجا که روح انسان به کمال و زیبایی می‌رسد، اگر کار زیباست، طبیعتاً روح زیباست و پایه اخلاق عدالت است و عدالت با زیبایی قرین است. ارسطو احکام اخلاقی را بر پایه منع حرص و رباخواری می‌داند و به مفهوم عدالت در مبادلات تجاری تاکید دارد. جان لاک دفاع از حق مالکیت را به عنوان یک حق طبیعی گسترش داد. آدام اسمیت که پدر علم اقتصاد می‌باشد در کتاب ثروت ملل خود، توسعه‌دهنده نظرات جان لاک بود. اسمیت یک فیلسوف اخلاقی و نویسنده کتاب تئوری نسبیّت اخلاقی است. در سال ۱۹۹۳ پارلمان ادیان بین‌الملل، اعلامیه جهانی را برای محکومیت سوءاستفاده از اکوسیستم‌های کره زمین، فقر، گرسنگی و نابرابری اقتصادی تصویب کرد، لذا روند شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای تا به امروز ادامه پیدا کرده و به صورت کاربرد روزمره هنجارهای اخلاقی در فرآیندهای اجتماعی در آمده است. واژه اخلاق حرفه‌ای در شکل امروزی در سه مرحله مختلف شکل گرفت. در مرحله اول، این واژه اولین بار در اوایل سال ۱۹۷۱ در ایالات متحده آمریکا رواج پیدا کرد و منشاء آن نوشته‌های آکادمیک علمی و جلسات دانشگاهی بود. در مرحله دوم، این واژه در نشریات عمومی مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله سوم، از این مفهوم در جهان تجارت بهره برداری و به عنوان هنجارهای اخلاقی در فرآیندهای تجاری مطرح شد. اخلاق حرفه‌ای یکی از اساسی‌ترین مسائل مهم همه جوامع بشری است و در بسیاری از کشورهای صنعتی به این نتیجه رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه اقتصادی و سازمان می‌انجامد. به همین دلیل بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کنند. از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای و همچنین رفتار اخلاقی جایگاه ویژه‌ای بدهند و حتی آموزش‌هایی در این راستا داشته باشند. با توجه به این که امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی در اولویت قرار گیرد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای و رفتار اخلاقی به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد. فرد.آر.دیوید می‌گوید در هر سازمان اصول اخلاقی مناسب از

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۷

پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک برتر است. اصول اخلاقی مناسب و خوب، یعنی سازمان خوب. اصول اخلاقی برگرفته از فرهنگ کلی جامعه شامل عقاید، مذهب، آداب و رسوم است. در سازمان‌ها افراد شاغل و طبقات مختلف دارای خرده فرهنگ‌های خاصی هستند که آنها را از یکدیگر متمایز می‌کند. این عوامل باعث می‌شود که در میان این گروه‌ها و سازمان‌ها نوعی تعصب کاری خاص شکل گیرد که آن را اصول اخلاق حرفه‌ای می‌نامند. اخلاق حرفه‌ای متأثر از اخلاق سازمانی و به‌عنوان یک دانش است که می‌باید بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی ایجاد شود. نکات مورد توجه در ایجاد اصول اخلاق حرفه‌ای پیش شرط مدیریت است و مدیران باید به آن اعتقاد داشته باشند و از شعار به شعور درآیند. شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای باید دقیقاً توسط مدیران به نحوی که با هم در تعارض نباشند، تعیین شوند. مدیران باید خود به این اصول احترام بگذارند و آنها را در رفتار خود تجلی دهند. نقایص اخلاقی می‌تواند در سطح زیربنایی و عملیاتی ظاهر گردد. عدم ارتباط مدیران ارشد و مدیران عملیاتی می‌تواند نقایص اخلاقی را در سازمان افزایش دهد. برای به‌دست آوردن اطلاعات حسابداری مکفی و قابل اتکا، ابتدا می‌بایست برنامه و بودجه زمانی حسابداری را تهیه نمود. برنامه حسابداری رویه‌های حسابداری هستند که باید در طی روند اعمال شوند، همچنین بودجه زمانی حسابداری، زمان برآوردی اختصاص‌یافته برای انجام هر روش حسابداری است (هاستوتی، ۲۰۱۳؛ آرنس و همکاران^۱، ۲۰۱۵؛ Sihombing، ۲۰۱۹). چنانچه رویه‌های حسابداری با شناسایی شرایط خاص بنگاه‌های اقتصادی طراحی و اجرا گردند، نتایج خوبی را در پی خواهند داشت و در نتیجه این امر منجر به افزایش اطمینان استفاده‌کنندگان می‌شود. حرفه حسابداری حرفه مورداعتماد عمومی است، جایی که عموم مردم انتظار دارند یک ارزیابی آزاد و بی‌طرفانه از اطلاعات ارائه شده توسط مدیران بنگاه‌های اقتصادی در صورت‌های مالی ببینند (مولیادی^۲، ۲۰۱۴؛ راستینا و همکاران، ۲۰۱۸). یک حسابدار ملزم به داشتن توانایی، تخصص و آموزش فنی کافی در انجام حسابداری و رعایت اصول اخلاقی و حرفه‌ای در انجام وظایف خود است (پوتو و همکاران، ۲۰۲۰). از آنجایی که کیفیت اطلاعات حسابداری به‌طور مستقیم بر روند تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی بنگاه اقتصادی تاثیر می‌گذارد، لذا چنانچه اطلاعات جمع‌آوری شده کیفیت و کفایت مورد انتظار را نداشته باشد، تهدیدی جدی برای کیفیت حسابداری قلمداد می‌شود (سودیرجو،

^۱Arens et al., ۲۰۱۵

^۲Mulyadi, ۲۰۱۴

۲۰۱۸). وجود رفتار اخلاقی برای حرفه مسابرداری ضرورتی است که باعث ارتقاء کیفیت مسابرداری شده و نیازی اساسی برای جلب اعتماد استفاده‌کنندگان از خدمات می‌باشد. کیفیت مسابرداری بالاتر، اطمینان بخشی بیشتری از کیفیت گزارشگری مالی را فراهم می‌کند. رفتار اخلاقی در موسسات مسابرداری و مالی می‌تواند نقش مهمی را جهت بهبود کیفیت مسابرداری ایفا کند. رفتار غیراخلاقی توسط افراد در سازمان‌ها می‌تواند ناشی از ویژگی‌های شخصی، موقعیتی و تعاملات بین این عوامل باشد. رفتار ناکارآمد مسابدار را می‌توان به عنوان رفتار غیراخلاقی دسته‌بندی کرد، بنابراین تمایل مسابدار به انجام چنین اعمالی می‌تواند تحت تأثیر خصوصیات یا شخصیت مسابدار باشد. شخصیت ماکیاولیسم بر پایه دو دیدگاه صحبت کردن مطابق میل مردم و هدف، وسیله را توجیه می‌کند استوار است و فرد ماکیاولیایی تمایل به تقلب، خودخواهی، دستکاری و پرخاشگری دارد. (صفری و همکاران، ۲۰۱۸). دوی و رامانتا^۱ (۲۰۱۷) دریافته‌اند که ویژگی ماکیاولی تأثیر مثبت قابل توجهی بر رفتار ناکارآمد مسابدار دارد. لیمانتو و سوکارتا^۲ (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند که ویژگی ماکیاولی بر رفتار ناکارآمد مسابدار تأثیر مثبت دارد. کورنیا و همکاران (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که فشار بودجه زمانی تأثیر معنی‌داری بر کیفیت مسابرداری داشته است. در راستای پژوهش انجام شده توسط راتا و رامانتا^۳ (۲۰۱۵)، آرینگسی و مرتا^۴ (۲۰۱۷)، ویدیانی، سولینداواتی و هراواتی (۲۰۱۷) دریافته‌اند که فشار بودجه زمانی تأثیر منفی بر کیفیت مسابرداری دارد. با این وجود، اختلافاتی در نتایج انجام شده توسط گاندیری و لیاناراجچی (۲۰۰۷)، زام و راهایو (۲۰۱۸) و اوتامی و سراج‌الدین (۲۰۱۶) وجود دارد که نتایج نشان می‌دهد فشار بودجه زمانی به طور قابل توجهی بر کیفیت مسابرداری تأثیر نمی‌گذارد. پژوهش‌های انجام شده توسط دوی و رامانتا (۲۰۱۷) نشان داد که فشار بودجه زمانی تا حدی تأثیر مثبت قابل توجهی بر رفتار ناکارآمد مسابدار دارد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

شجاعت اخلاق حرفه‌ای و رفتار ماکیاولیسمی

شجاعت اخلاق حرفه‌ای با تأثیر بر نگرش‌های فردی بر رفتارهای اخلاقی تأثیر می‌گذارد و منجر به رفتار اخلاقی مناسب مسابداران می‌گردد. عامل اخلاق یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری

^۱ Devi and Ramantha

^۲ Limanto and Sukartha

^۳ Ratha and Ramantha

^۴ Aringsih and Mertha

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۹

است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود، در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه اقتصادی می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این‌رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می‌نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید؛ مانند اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن. امروزه با توجه به همین مورد، در مفهوم جدید از اخلاق حرفه‌ای، به مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه اقتصادی و سازمان اشاره می‌شود که جامع‌تر از تعریف سنتی است. در این نگاه، بنگاه به منزله یک شخصیت حقوقی دو گونه مسئولیت دارد: الف) مسئولیت‌های حقوقی کیفری؛ ب) مسئولیت‌های اخلاقی. مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه اقتصادی بسیار پیچیده‌تر از مسئولیت‌های اخلاقی فردی - شخصی و فردی - شغلی است. به عبارت دیگر، مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه شامل همه ابعاد سازمان می‌شود و اخلاقیات شغلی را نیز دربرمی‌گیرد. البته اخلاق حرفه‌ای افزون بر اخلاق کار، حقوق کار را نیز دربرمی‌گیرد (مختاری‌پور و همکاران، ۱۳۸۳). اخلاق حرفه‌ای در نظام اداری جمهوری اسلامی باید هویت اسلامی داشته و مبتنی بر اصول اسلامی شکل گیرد. برای داشتن هویت اسلامی اخلاق حرفه‌ای در کشورمان، به چهار دلیل می‌توان اشاره کرد: الف) از لحاظ فرهنگی به دلیل وابستگی توده مردم کشورمان به نظام عقیدتی اسلام، ب) از لحاظ دینی به دلیل جداناپذیری اخلاق از دین در متن دین اسلام (عاملی، ۱۳۸۱)، ج) نیاز به پویایی درون فرهنگ اسلامی با توجه به مواجهه آن با چالش جهانی شدن (ژکس، ۲۰۱۸)، د) از لحاظ نظام حکومتی، الزام به حکومت دین‌مدار در نظام حکومت دینی و از لحاظ قانونی، به تأکید قانون اساسی - در اصل هشتم - بر تصویب قوانین اسلامی در کشور.

نظام اخلاق اسلامی به گونه‌ای است که با اخلاق حرفه‌ای در هم آمیخته و تفکیک‌ناپذیر است؛ زیرا در این نظام ملاک نهایی و نهایت سعادت بشری، الله است و انسان در مقام خلیفه و جانشین الهی

۱۰ / تبیین ارتباط مولفه‌های شجاعت اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت مسابرداری...

در زمین، محور توجهات اخلاقی است؛ بدین معنا که خشنودی انسان و خدمت به او موجب رضایت و تقرب به خداوند می‌شود؛ از این رو، نظام اخلاق اسلامی با توجه به ملاک نهایی، در صدد است با ارائه دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اخلاقی در سطح حرفه و زندگی اجتماعی و همچنین با در نظر گرفتن پیشرفت‌های مادی در جهت بهبود زندگی انسان‌ها، زمینهٔ سعادت و کمال حقیقی بشر را فراهم آورد. از آنجا که شجاعت اخلاق حرفه‌ای از طریق شکل‌دهی به نگرش فردی بر رفتار اخلاقی تاثیر می‌گذارد و منجر به رفتار اخلاقی حسابداران طبق ضوابط و مقررات می‌گردد، لذا جهت رشد رفتارهای اخلاقی باید به دنبال اعمال نمودن ارزش‌های اخلاقی صحیح در شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات مالی بوده تا از طریق اصلاح آن بتوان رفتارهای اخلاقی را کنترل و ارتقاء داد و در نهایت بتوان کیفیت گزارش‌های مسابرداری را تا حد ممکن بالا برد. در این راستا همان‌طور که در شکل ۱ نمایش داده شده است، مولفه‌های تاثیرگذار بر شجاعت حرفه‌ای عبارتند از: عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات، فرارفتن از اطاعت و هدف اخلاقی.

ماکیاولیسم و ارزش‌های متعدد

زندگی در جامعه مدرن از بسیاری جهات وابسته به صاحبان حرف و متأثر از کار، عملکرد کار و همچنین رفتار آنان بوده و اخلاقی بودن یا نبودن آنها می‌تواند در زندگی مردم تأثیرات مثبت و منفی، سازنده یا مخرب بر جای گذارد. از طرفی به دلیل گستردگی دامنه و حوزه حرفه‌ها و مشاغل مختلف، نمی‌توان به قانون اکتفا کرد، زیرا کنترل‌های قانونی محدودیت دارند و قانون در بسیاری موارد تنها ناظر به بعد از پیدایش خسارت است، اما رفتارهای اخلاقی از خسارت و سایر مشکلات قبل از وقوع آنها جلوگیری می‌کند.

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در افراد مربوط به حوزه فردی بوده اما وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام برمی‌داریم اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید، مانند اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن. برای نمونه چگونه ممکن است سیستم یک بیمارستان یا دانشگاه غیراخلاقی باشد، اما از پرستاران بخواهیم رفتار اخلاقی داشته باشند. امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موسسات را داشته و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک کارآ دانسته‌اند.

در اخلاق حرفه‌ای مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است، در حالی که حقوق کار نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق شایسته و کارآ از

پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک کارآست و این اصول موجب به وجود آمدن یک موسسه یا سازمان کارآ می‌شود.

تحمل خطرات و رفتار ماکیاولیسمی

یکی از عمده‌ترین مشکلات و موانع اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌مداری به جای مسئله محوری است. برخی صاحب‌نظران معتقدند بسیاری از مشکلات و موانع اخلاق حرفه‌ای ناشی از نگرش سنتی ما به اخلاق است. ما در نگرش سنتی خود به معضلات اخلاقی، صرفاً فضیلت‌محور یا ارزش‌مدار می‌نگریم، نه به صورت مسئله محور. جهت‌گیری ما فضیلت‌گرایانه است، نه کارآمد. ورود ما به معضل اخلاقی صرفاً جنبه تبشیری و اندازی دارد، در حالی که برخورد صحیح و مؤثر با معضلات اخلاقی به تخصص و مهارت نیاز دارد. رویکرد فضیلت‌گرایانه ما را و می‌دارد تا در مواقع رویارویی با معضلات اخلاقی، صرفاً احکام و فضیلت‌های اخلاقی را یادآوری کرده و بر آن اصرار کنیم، در حالی که فضیلت‌گرایی در واقع یک رویکرد نیست بلکه یک موضع‌گیری و نهایتاً یک نوع نگرش است. باید بدانیم رویکرد، غیرشخصی و روشمند بوده و ناظر بر درک درست از مسئله و در نهایت حل معضل است. همچنین رویکرد، مبتنی بر توصیف علت و معلول یک موضوع است و در مسیر خود از معیارها و ابزارهای علمی و قابل سنجش بهره می‌گیرد. اما نگرش، موضع‌گیری شخصی است و اساساً ناظر بر حل مسئله نیست.

ماکیاولیسم و رفتار اخلاقی

ماکیاولیسم به معنای به کار بردن روش‌های غیراخلاقی برای رسیدن به هدف است. ماکیاولیسم 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 خواسته‌های شخص متقاعد می‌نماید. با افزایش میزان نفوذ فرد در طرف مقابل، دیگران در چنگ او در می‌آیند و آنچه را او می‌خواهد انجام می‌دهند و آن می‌شود که او توقع داشته است. یکی از مولفه‌های مهم برای رفتار اخلاقی، مهارت اخلاقی حاکم بر شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات مالی است که یکی از عوامل اساسی در گرایش یا عدم گرایش حسابداران به رفتارهای مختلف است. جو، ویژگی‌های درونی یک شرکت حسابداری است که آن را از شرکت‌های دیگر متمایز ساخته و روی رفتار حسابداران آن مجموعه تأثیر می‌گذارد. حسابدارانی که احساس می‌کنند، جو اخلاقی بر مجموعه حاکم است، روابط و تعاملات سازمان را عادلانه دانسته و دارای رضایت، تعهد و رفتار اخلاقی بیشتری می‌باشند. بنابراین برای اعمال رفتار

۱۲ / تبیین ارتباط مولفه‌های شجاعت اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت مسابرداری...

اخلاقی، از طریق درک مشترک از اینکه چه رفتاری از نظر اخلاقی درست است، می‌توان جو اخلاقی را بهبود بخشید و مهارت‌های اخلاقی را افزایش داد تا به ارتقاء کیفیت مسابرداری کمک نمود. لذا حسابدارانی که شجاعت اخلاق حرفه‌ای بیشتری دارند، رفتار اخلاقی بهتری را از خود نشان می‌دهند.

فرضیه‌های پژوهش

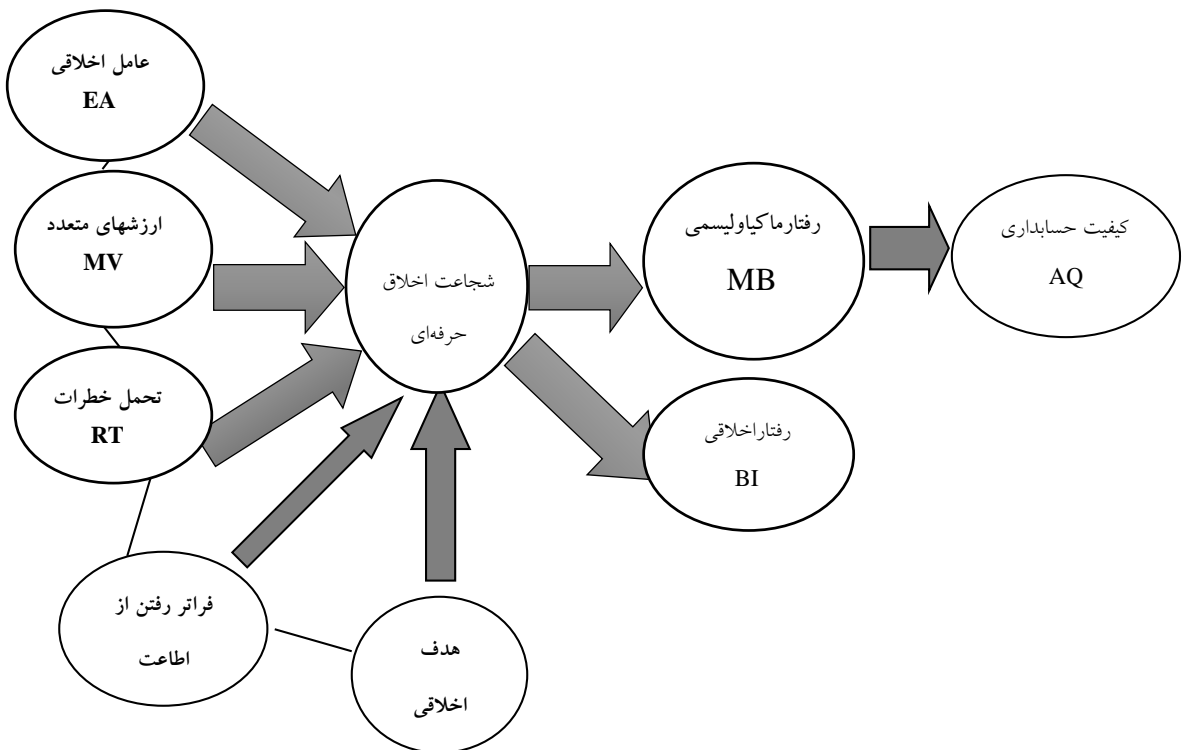
با توجه به مبانی مشروحه فوق‌الذکر، می‌توان فرضیه‌های پژوهش را به صورت زیر تبیین نمود:

فرضیه اول: شجاعت اخلاق حرفه‌ای بر رفتار ماکیاولیسمی حسابدار تاثیرگذار است.

فرضیه دوم: شجاعت اخلاق حرفه‌ای بر رفتار اخلاقی حسابدار تاثیرگذار است.

فرضیه سوم: رفتار ماکیاولیسمی بر کیفیت مسابرداری تاثیرگذار است.

بنابراین، الگوی مفهومی پژوهش به صورت زیر شکل می‌گیرد:



شکل ۱ - الگوی مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش پیشرو از نوع توصیفی و از نوع طرح‌های همبستگی است. برای بررسی و تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری بهینه از نرم‌افزار Smart PLS، نسبت به مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مجذورات جزئی (PLS-SEM) اقدام شده است. در خصوص تعیین حجم نمونه در مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌طور کلی باید پیشینه الگو مشخص شود. بر این اساس حجم نمونه ۸۷۰ نفر از حسابداران ارشد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد که به روش تصادفی بر اساس جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کاری انتخاب و تعداد ۴۹۰ نفر از آنان به هر دو پرسش‌نامه شجاعت اخلاق حرفه‌ای (سکرکا، ۲۰۰۹) و رفتار ماکیاولیسم (کریستینو جیس، ۱۹۷۰) پاسخ دادند (جدول ۱).

در مدل معادلات ساختاری یکی از انواع روایی که مورد استفاده قرار می‌گیرد، روایی تشخیصی است که توسط نرم‌افزار Smart PLS محاسبه شده است، به این معنا که نشانگرها (شاخص‌های هر سازه) در نهایت تفکیک مناسبی را به لحاظ اندازه‌گیری نسبت به سازه‌های دیگر الگو فراهم می‌آورند. به عبارت ساده‌تر، هر نشانگر فقط سازه‌ی خود را اندازه‌گیری و ترکیب آنها می‌باید به گونه‌ای باشد که تمام سازه‌ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. این فرآیند با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده AVE تبیین شده و مشاهده می‌شود که در مورد متغیرها، دارای میانگین واریانس استخراج شده AVE بالاتر از ۰/۱ است که در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱ - پرسش‌نامه‌های پژوهش و روایی و پایایی

CR	AVE	پایایی Cronbach's (alpha)	روایی (KMO- Bartlett's Test of Sphericity)	تعداد سوالات	پرسش‌نامه
۰/۷۳	۰/۶۱	۰/۷۸	KMO=۰,۸۹ Sig=۰,۰۰۰	۱۱	MB
۰/۷۷	۰/۶۵	۰/۸۳	KMO=۰,۹۲ Sig=۰,۰۰۰	۱۵	PEC

ماخذ: یافته‌های پژوهش

۱۴ / تبیین ارتباط مولفه‌های شجاعت اخلاق مرفه‌ای بر کیفیت مسابرداری...

یکی از مهم‌ترین عواملی که برای تعیین حجم نمونه در مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باید مورد تاکید قرار گیرد، پیشینه مدل می‌باشد. هر و همکاران (۲۰۱۳) بیان نمودند مراحل تبیین حجم نمونه در یک طرح مدل‌سازی معادلات ساختاری به شرح پیشرو می‌باشد: سطح معناداری، توان آماری، کمترین ضریب تعیین و بیشترین تعداد نهاده‌هایی که از متغیر پنهان خارج می‌شوند. همان‌طور که می‌دانیم PLS در مورد نمونه‌هایی که دارای حجم کوچک هستند، شناخته شده است. لکن هدف این پژوهش تنها رسیدن به حداقل اندازه نمونه مورد نیاز برای این منظور نیست.

همان‌طور که در جدول شماره (۱) مشاهده می‌شود با توجه به اینکه برای کلیه متغیرها ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ قابل قبول است، می‌توان پایایی پرسش‌نامه‌ی مذکور را مناسب ارزیابی کرد. همچنین معنی‌دار بودن پرسش‌نامه‌های پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون انجام شد که نتایج کمتر از ۰/۰۵ حاصل گردید و مورد تایید می‌باشد. روایی همگرا ($AVE > 0.5$) برای همه شاخص‌ها مورد تایید است. در خصوص پایایی پرسش‌نامه نیز ضریب آلفای کرونباخ برای هر دو پرسش‌نامه بالاتر از ۰/۷ بوده و بنابراین پایایی نیز مورد تایید است. پایایی ترکیبی ($CR > 0.7$) و ($CR > AVE$) نیز برای همه شاخص‌ها مورد تایید است.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

در جدول ۲، آمار توصیفی مربوط به پاسخ دهندگان به سوالات پژوهش آمده است:

جدول ۲- آمار توصیفی مربوط به پاسخ‌دهندگان

سابقه کاری			تحصیلات			سن			جنسیت		ویژگی‌های فراوانی
بیش از ۲۰ سال	۱۰ تا ۲۰ سال	از ۱ سال تا ۱۰ سال	دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۴۰ سال به بالاتر	۳۵ تا ۴۰ سال	کمتر از ۳۵ سال	زن	مرد	
۱۲۴	۲۰۹	۱۵۷	۵۳	۲۲۸	۲۰۹	۳۴	۱۹۳	۲۶۳	۱۹۲	۲۹۸	فراوانی
۲۵	۴۳	۳۲	۱۰	۴۷	۴۳	۷	۳۹	۵۴	۳۹	۶۱	درصد

ماخذ: یافته‌های پژوهش

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۱۵

برای پاسخ به سوالات پژوهش از طیف لیکرت در بازه خیلی موافقم (۵) تا خیلی مخالفم (۱) استفاده شده است. در ادامه، برای تحلیل از نرم‌افزار پی‌ال‌اس ۱ و مدل‌یابی معادلات ساختاری ۲ و ارتباط بین متغیرها و زیرمتغیرهای پنهان و مشاهده‌شده (گویه‌ها) استفاده شده است. جدول ۳ همبستگی درونی متغیرهای پژوهش را در سطح اطمینان ۰/۹۵ نشان می‌دهد:

جدول ۳ - همبستگی درونی

متغیرها	AQ	MB	PEC
AQ	۱		
MB	-۰,۵۴	۱	
PEC	۰,۴۷	۰,۵۱	۱

ماخذ: یافته‌های پژوهش

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش براساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون و الگوی کلی پژوهش در جدول ۴ نمایش داده شده است. در این الگو که خروجی نرم‌افزار Smart PLS است، خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد متغیرها ارائه شده است. بار عاملی استاندارد تاثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته به همراه آماره t است و نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

۱۶ / تبیین ارتباط مولفه‌های شجاعت اخلاق مرفه‌ای بر کیفیت مسابرداری...

جدول ۴ - تفسیر بارهای عاملی سازه‌های پژوهش

تایید/رد	آماره T-Value	بار عاملی استاندارد ^۴	بار عاملی غیراستاندارد ^۳	سازه مشاهده شده ^۲	سازه پنهان ^۱	تایید
تایید	۱۶/۸۱	۰/۶۷	۰/۷۷	mb۱	MB	۱
تایید	۱۶/۶۰	۰/۷۰	۰/۸۱	mb۲		
تایید	۱۸/۷۰	۰/۷۱	۰/۹۰	mb۳		
تایید	۱۳/۲۷	۰/۵۲	۰/۷۸	mb۴		
تایید	۱۷/۰۶	۰/۷۵	۰/۸۸	mb۵		
تایید	۱۲/۲۴	۰/۵۵	۰/۵۸	mb۶		
تایید	۱۷/۹۹	۰/۷۲	۰/۷۵	mb۷		
تایید	۲۰/۴۰	۰/۷۸	۰/۵۸	mb۸		
تایید	۱۹/۹۸	۰/۷۱	۰/۸۰	mb۹		
تایید	۱۷/۹۸	۰/۸۵	۰/۹۲	mb۱۰		
تایید	۱۸/۸۲	۰/۸۳	۰/۹۰	PEC۱	PEC	۲
تایید	۱۷/۷۹	۰/۷۲	۰/۸۷	PEC۲		
تایید	۱۵/۹۷	۰/۶۵	۰/۷۹	PEC۳		
تایید	۱۷/۰۶	۰/۷۸	۰/۸۵	PEC۴		
تایید	۱۹/۸۰	۰/۷۵	۰/۹۰	PEC۵		

ماخذ: یافته‌های پژوهش

^۱Latent

^۲Observe

^۳Estimates

^۴Standardized Solution

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۱۷

ادامه جدول ۴ - تفسیر بارهای عاملی سازه‌های پژوهش

تایید/رد	آماره T-Value	بار عاملی استاندارد ۴	بار عاملی غیراستاندارد ۳	سازه مشاهده شده ۲	سازه پنهان ۱	نوع
تایید	۱۷/۳۱	۰/۷۹	۰/۸۷	PEC۶	PEC	۲
تایید	۱۸/۴۱	۰/۶۹	۰/۸۰	PEC۷		
تایید	۱۹/۲۲	۰/۷۷	۰/۸۸	PEC۸		
تایید	۲۰/۶۵	۰/۸۲	۰/۹۲	PEC۹		
تایید	۱۸/۸۱	۰/۷۴	۰/۸۹	PEC۱۰		
تایید	۱۷/۸۹	۰/۷۵	۰/۷۹	PEC۱۱		
تایید	۱۵/۸۸	۰/۶۵	۰/۶۹	PEC۱۲		
تایید	۱۷/۰۲	۰/۷۸	۰/۸۰	PEC۱۳		
تایید	۱۹/۸۱	۰/۷۸	۰/۸۹	PEC۱۴		
تایید	۱۷/۲۵	۰/۷۹	۰/۸۲	PEC۱۵		

ماخذ: یافته‌های پژوهش

طبق خروجی‌های الگو در جدول ۴ مقدار شاخص برازش RMSEA بیانگر برازش مناسب الگو است. همچنین بر اساس بار عاملی استاندارد شده و آماره T-Value ضرایب بار بیشتر از ۰/۳ است که نشانگر باقی ماندن در الگو می‌باشد. از طرف دیگر چون مقدار بار عاملی از ۱/۹۶ بیشتر است، الگو تایید می‌گردد.

بر اساس جدول ۵ مشخص گردید، بین مولفه‌های شجاعت اخلاق حرفه‌ای با رفتار ماکیاولی حسابداران رابطه معنی‌داری برقرار است، یعنی عامل اخلاقی حسابداران می‌تواند بیش از ۳۵ درصد بر وقوع این رفتار تاثیرگذار باشد. طبق خروجی‌های الگو، بین شجاعت اخلاق حرفه‌ای و رفتار اخلاقی رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار است. سپس، طبق جدول ۵ رفتار ماکیاولی بر کیفیت حسابداری تاثیر منفی و معنی‌داری داشته و می‌تواند ۴۱ درصد بر رفتار ماکیاولی حسابداران موثر باشد.

^۱Latent

^۲Observe

^۳Estimates

^۴Standardized Solution

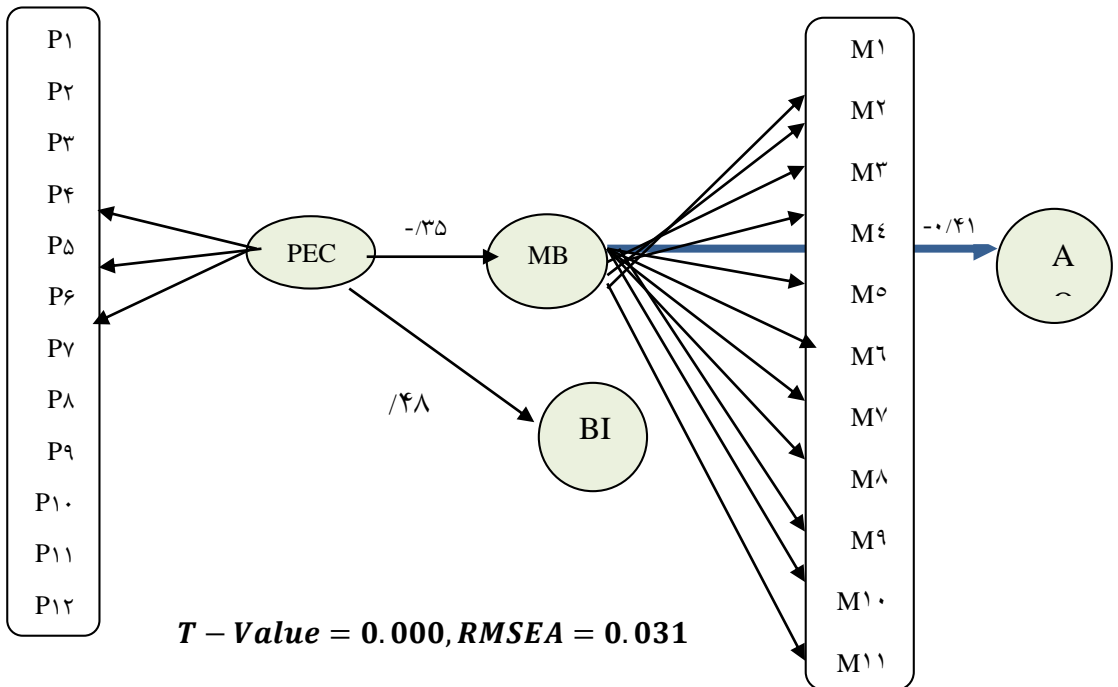
۱۸ / تبیین ارتباط مولفه‌های شجاعت اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت مسابرداری...

جدول ۵ - تحلیل مسیر

Adjusted R ^۲	R ^۲	P	T	γ or β	فرضیات	
۰/۷۰۱	۰/۷۱۶	۰/۰۰۰	-۳/۴۶۸	-۰/۳۵۷	PEC --> MB	H _۱
۰/۷۱۷	۰/۷۲۴	۰/۰۰۰	۸/۴۲۶	۰/۴۸۲	PEC ---> BI	H _۲
۰/۷۵۳	۰/۷۷۴	۰/۰۰۰	-۴/۲۴۹	-۰/۴۱۱	MB-->AQ	H _۳

ماخذ: یافته‌های پژوهش

در تمامی موارد فرضیات پژوهش مورد تأیید هستند. ارتباط بین متغیرها در کلیه فرضیات، معنی‌دار مشاهده می‌شود.



شکل ۲ - تحلیل الگوی ساختاری

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیم‌های منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین

کند. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه باید مد نظر قرار گیرد، این است که نخست اخلاق حرفه‌ای، دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم آنکه امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پیدا شده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی شرکت به مدیران استراتژیست سپرده می‌شود؛ نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی. سوم آنکه در حوزه اخلاق باید دو نوع رویکرد «فضیلت‌گرایانه و مسئله‌محور» را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً «فضیلت‌محور» است، نه «مسئله‌محور»؛ در حالی که آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گره‌گشایی می‌کند، رویکرد «مسئله‌محور» است، چون معضل اخلاقی، یک مسئله است و برای حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم. نکته اساسی این است که ما باید از تلویحی‌نگری درباره اخلاق حرفه‌ای پرهیز کنیم. چهارم آنکه اخلاق سازمانی لزوماً به فرد وابسته نیست؛ بلکه عوامل فردی، محیطی و سازمانی در آن تأثیر دارد. بنابراین، ما در پرداختن به اخلاق، نیازمند نگرش سیستمی هستیم. غفلت از این عوامل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی، تصمیم‌گیری ما را از واقع‌بینی دور خواهد کرد. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در افراد مربوط به حوزه فردی بوده، اما وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام برمی‌داریم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید. برای نمونه چگونه ممکن است سیستم یک بیمارستان یا دانشگاه غیراخلاقی باشد، اما از پرستاران بخواهیم اخلاقی عمل نمایند. امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موسسات داشته و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک کارآ دانسته‌اند. در اخلاق حرفه‌ای مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است، در حالی که حقوق کار نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق شایسته و کارآ از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک کارآست و این اصول موجب به‌وجود آمدن یک موسسه یا سازمان کارآ می‌شود.

حرفه حسابداری همانند سایر حرفه‌های فعال در جامعه، ملزم به رعایت اخلاق عمومی جامعه و آیین رفتار حرفه‌ای خود می‌باشد. عدم رعایت اخلاق و رفتار حرفه‌ای، می‌تواند موجب تضعیف فرهنگ و اخلاق کار و در نتیجه تضعیف حرفه حسابداری شود. اخلاق حرفه‌ای حاوی نظام ارزشی و باورهای جمعی صاحبان یک حرفه است که بر چگونگی رفتار، اعمال و مسئولیت‌های اعضای آن حرفه در مقابل جامعه، در مقابل یکدیگر و در مقابل اشخاصی که از خدمات شاغلین آن حرفه استفاده

۲۰ / تبیین ارتباط مولفه‌های شجاعت اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت مسابرداری...

می‌کنند، نظارت دارد. بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی و جامعه‌شناسان نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. این موضوع را می‌توان به عنوان یک معضل اقتصادی و اجتماعی تلقی نمود. ماکیاولیسم که آن را فرصت‌طلبی نیز می‌نامند، عبارت است از میزان نفوذ و سلطه یک شخص بر طرف مقابل خود که به موجب آن، طرف مقابل خود را به انجام خواسته‌های شخص متقاعد می‌نماید. با افزایش میزان نفوذ شخص بر طرف مقابل، دیگران در چنگ او در می‌آیند و آنچه را که او می‌خواهد انجام می‌دهند و آن می‌شود که او توقع داشته است. افراد با ویژگی ماکیاولی بالا تمایل به برد دارند و توجه اساسی آنها وظیفه و کاری است که باید انجام دهند و نه چیز دیگر. در این راستا، آنها برای انجام وظیفه خود از افراد تحت سلطه خود، برای رسیدن به هدف به عنوان یک ابزار استفاده می‌نمایند. در این پژوهش، رفتار ماکیاولی حسابدار بررسی گردید و بیان شد که عامل اخلاقی حسابدار، متأثر از شجاعت اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. از سوی دیگر ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات و فراتر رفتن از اطاعت حسابداران بر شجاعت اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. طبق نتایج پژوهش، عامل اخلاقی حسابدار تأثیر قابل توجهی بر عملکرد وی دارد، این یافته پژوهش با نتایج الینا (۲۰۱۶)، اسماعیل (۲۰۱۸)، اوهایو (۲۰۱۵) همسان می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای حسابدار منعکس‌کننده احساسات خوشایند و ناخوشایند او نسبت به انجام ارزش‌های متعدد است. طبق یافته‌های پژوهش، شجاعت اخلاق حرفه‌ای بر رفتار اخلاقی حسابدار تأثیر مثبت دارد. همچنین یکی دیگر از مولفه‌های مورد بررسی، ارزش‌های متعدد حسابدار می‌باشد. در این حالت حسابدار مجبور است ارزش‌های متعددی از طرف افراد مختلف را قبول سازد که ممکن است برخی موافق و برخی نیز مخالف خواسته‌ها باشند و احتمالاً نوع عملکرد وی به میزان زیادی به خواسته‌های افرادی که نفوذ قابل ملاحظه‌ای بر حسابدار دارند، بستگی خواهد داشت.

با توجه به موارد اشاره شده و در راستای توسعه الگوی پژوهش و افزایش کیفیت مسابرداری پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. طبق نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، به موسسات مسابرداری پیشنهاد می‌شود رفتارهای اخلاقی را در محیط کاری اعمال و با ایجاد الگوی مناسب و حمایت از آن، افزایش کیفیت مسابرداری را در موسسات فزونی نمایند.

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۲۱

۲. در راستای تسهیل اتخاذ تصمیم مناسب از سوی سهامداران، سازمان بورس اوراق بهادار می‌تواند با استفاده از نتایج این پژوهش و سایر پژوهش‌های مشابه، اطلاعات جامع‌تری از کیفیت حسابداری را برای سهامداران انتشار دهد.

۳. توجه مشاوران بازار سرمایه و تحلیل‌گران سرمایه‌گذاری در بورس اوراق بهادار بر رفتار اخلاقی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای و رفتار ماکیاولیسمی در کنار تحلیل‌ها و تکنیک‌های معمولی که انجام می‌دهند، می‌تواند بر افزایش کیفیت حسابداری تاثیرگذار باشد.

۴. مجموعه‌های حسابداری در تعریف ارزش‌های اخلاقی که در ایجاد و حفظ استانداردهایی که باید و نبایدها را مشخص می‌کند، دقت کافی داشته باشد، تا رفتارهای اخلاقی افزایش یابد.

منابع

- Ajzen, I. (۲۰۱۲). "The theory of planned behavior," in Handbook of Theories of Social Psychology, vol ۱, eds P. A. M. Lange, A. W. Kruglanski, and E. T. Higgins (London: Sage), ۴۳۸-۴۵۹.
- Devi, N. P. A., & Ramantha, I. W. (۲۰۱۷). Tekanan Anggaran Waktu, Locus of Control, Sifat Machiavellian, Pelatihan Auditor Sebagai Antecedent Perilaku Disfungsional Auditor. E-Jurnal Akuntansi, ۱۸, ۲۳۱۸-۲۳۴۵.
- Ghosh, D., & Crain, T. L. (۱۹۹۶). Experimental investigation of ethical standards and perceived probability of audit on intentional noncompliance. Behavioral Research in Accounting, ۸, ۲۱۹-۲۴۴.
- Gundry, L. C., & Liyanarachchi, G. A. (۲۰۰۷). Time budget pressure, auditors' personality type, and the incidence of reduced audit quality practices. Pacific Accounting Review. <https://doi.org/10.1108/01140580710819898>
- Ghosh, D., & Crain, T. L. (۱۹۹۶). Experimental investigation of ethical standards and perceived probability of audit on intentional noncompliance. Behavioral Research in Accounting, ۸, ۲۱۹-۲۴۴.
- Harms, P., & Spain, S. (۲۰۱۵). Beyond the bright side: Dark personality at work. Appl. Psychol., ۶۴, ۱۵-۲۴.
- Kelley, T., & Margheim, L. (۱۹۹۰). The impact of time-budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior. Auditing: A Journal of Practice & Theory.
- Navabi Z S, Mazloomi Mahmoodabad S S, Ahmadi A, Askarishahi M. (۲۰۱۸). Investigating Theory of Planned Behavior Constructs in Predicting Intention and Behavior to lose Weight in Adolescents with Overweight and Obesity. TB; ۱۷ (۲):۲۴-۳۵
- Ningsih, A. P. R. C., & Yaniartha S., P. (۲۰۱۳). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit. E-Jurnal Akuntansi, ۴(۱), ۹۲-۱۰۹.

Explaining the relationship between the components of professional ethical courage and accounting quality with regard to the mediating role of Machiavellian behavior using the structural equation modeling method

Mostafa Notghi Taheri^۱, Habib Piri^۲, Reza sotoudeh^۳ and Jalil Bitari^۴

Abstract

Since the quality of accounting information directly affects the decision-making process of the users of financial statements of an economic enterprise, therefore, if the collected information does not have the expected quality and adequacy, it is considered a serious threat to the quality of accounting. The purpose of the current research is to investigate the relationship between the components of professional ethics courage on ethical behavior and also on accounting quality with regard to the mediating role of Machiavellian behavior using the structural equation modeling method. The sample size is ۸۷۰ senior accountants of companies admitted to the Tehran Stock Exchange, who were randomly selected based on gender, age, education level and work experience, and ۴۹۰ of them answered both questionnaires of courage and professional ethics. (Skerka, ۲۰۰۹) and the behavior of Machiavellianism (Christo Jes ۱۹۷۰) answered. Cronbach's alpha method and composite reliability coefficient (CR) were used to check the reliability of the research tool that the coefficient for all variables is higher than ۰,۷ and acceptable.

To measure the validity of the questionnaire, the average variance extracted (AVE) was also used, which was more than ۰,۴ and relatively acceptable. Also, to check the fit of the structural model, the criteria of significant coefficients, R_square Z, have been used, and the obtained results show the appropriate fit of the model. The obtained results support all the hypotheses of the research and show that the courage of professional ethics can have a significant and negative effect on Machiavellian behavior, and on the other hand, according to the outputs of the model, the courage of professional ethics has a direct and significant effect on the ethical behavior of accountants. Also, Machiavelli's behavior has a significant and negative effect on accounting quality.

Key words: Courage Professional Ethics, Machiavellian Behavior, Accounting Quality, Ethical Behavior.

^۱ Ph.D. Candidate in Accounting, Faculty of Humanities, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

^۲ Corresponding Author, Assistant Professor of Accounting, Faculty of Humanities, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran. Email Address: habibpiri^۱۴@Gmail.com.

^۳ Assistant Professor of Accounting, Faculty of Humanities, Nik Shahr Branch, Islamic Azad University, Nik Shahr, Iran.

^۴ Assistant Professor of Accounting, Faculty of Humanities, Gods City Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

