

## تحلیل رابطه بین شخصیت ماکیاولی و رفتارهای غیراخلاقی:

### با نقش تعدیلی سرپرست سوءاستفاده گر

سامره شجاعی<sup>۱\*</sup>، منصوره صادقی<sup>۲</sup>، حمیده فیض آبادی<sup>۳</sup>، دکتر قاسم بارانی<sup>۴</sup>، مرتضی دنکوب<sup>۱</sup>

۱. گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

۲. باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

۳. گروه آموزش زبان انگلیسی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۶/۶/۴، تاریخ پذیرش: ۹۶/۸/۱۵)

#### چکیده

**زمینه:** هدف این تحقیق بررسی رابطه بین شخصیت ماکیاولی و رفتارهای غیراخلاقی با نقش تعدیلی سرپرست سوءاستفاده گر در کارکنان دانشگاه آزاد علی آباد کتول است.

**روش:** روش تحقیق حاضر توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد علی آباد کتول تشکیل می دهند که تعداد آن ها برابر با ۱۲۹ نفر است که حجم نمونه با روش نمونه گیری تصادفی ساده ۹۷ نفر به دست آمد. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه است که آلفای کرونباخ همه پرسشنامه ها بالای ۰/۷ می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم افزار PLS استفاده شده است.

**یافته ها:** یافته های پژوهش نشان داد که بین تمامی ابعاد شخصیت ماکیاولی و رفتارهای غیراخلاقی رابطه مثبت وجود دارد و سرپرست سوءاستفاده گر رابطه بین همه ابعاد شخصیت ماکیاولی غیر از متغیر تمایل به مقام و رفتارهای غیراخلاقی را تعدیل می کند.

**نتیجه گیری:** ویژگی های شخصیتی خاصی موجب بروز رفتارهای غیراخلاقی می شود که یکی از ویژگی های شخصیتی، ماکیاولی است. از طرفی سرپرست سوءاستفاده گر نیز با فراهم کردن شرایطی باعث می شود تا افراد دارای شخصیت ماکیاولی درگیر رفتارهای غیراخلاقی شوند.

**کلیدواژه ها:** شخصیت ماکیاولی، رفتارهای غیراخلاقی، سرپرست سوءاستفاده گر، نفع شخصی

#### سر آغاز

رفتار اخلاقی<sup>۱</sup> و ارزش های اخلاقی موضوع مهمی است که در بسیاری از تحقیقات مرتبط با اخلاق سازمانی به آن پرداخته می شود (۱). وجود رفتارهای غیراخلاقی<sup>۲</sup> در محیط کار چالش مهمی برای مدیران محسوب می شود زیرا اغلب افراد از رفتار غیراخلاقی و خودخواهانه بهره می برند تا نتایج موردنظر خود مانند پاداش های پولی و پیشرفت شغلی بیشتر را به دست آورند (۲). رفتارهای غیراخلاقی به عنوان رفتاری در نظر گرفته می شوند که هنجارهای اخلاقی<sup>۳</sup> پذیرفته شده را نقض می کنند (۳). از فعالیت های غیراخلاقی که در سازمان های امروزی می توان نام برد عبارت اند از: دروغ گفتن، اختلاس و سرقت تجهیزات اداری (۴).

یکی از متغیرهایی که در بروز رفتارهای غیراخلاقی تأثیرگذار است شخصیت ماکیاولی<sup>۴</sup> است. در اوایل دهه ۱۹۷۰ محققان شروع به توسعه این مفهوم نمودند و آن را به نیکولاس ماکیاولی مرتبط کردند که در اثر خود به نام شهریار<sup>۵</sup> خود به آن اشاره داشته است (۵). ماکیاول گرایی یک استراتژی از سازه های اجتماعی است که شامل استفاده از دیگران در جهت اهداف فردی تعریف می شود. افرادی با این شخصیت به شیوه ای رفتار می کنند که منافع خود را تأمین کنند (۶). ماکیاولی مبتنی بر اقتضا، دست کاری، استثمار و بیراهه رفتن است و به طور معمول عاری از اعتماد، احترام و شایستگی است بنابراین ماکیاولی به عنوان رفتاری غیراخلاقی در نظر گرفته می شود (۷). ماکیاولی در کنار خودشیفتگی<sup>۶</sup> و

سامره شجاعی و همکاران: تحلیل رابطه بین شخصیت ماکیاولی و رفتارهای غیراخلاقی: با نقش تعدیلی سرپرست سوءاستفاده گر

تحقیقات بسیاری روی متغیرهایی که می‌توانند زندگی را شیرین کنند (مانند حمایت ادراک‌شده سرپرست<sup>۱۳</sup>) و یا تلخ (مانند سرپرست سوءاستفاده گر) متمرکز شده‌اند (۱۵). سرپرست سوءاستفاده گر بیان‌کننده ادراکات کارکنان از میزان درگیری سرپرست آن‌ها در نشان دادن رفتارهای کلامی و غیرکلامی خصمانه نسبت به آن‌هاست که البته برخورد فیزیکی در این مورد قرار نمی‌گیرد. چنین رفتارهایی می‌تواند شامل حملات زبانی، خرابکاری، سرزنش کردن، باطنه صحبت کردن، اوقات تلخی‌های شدید، اهانت به فردی مقابل دیگران، تهدید و اجبار، ممانعت از رسیدن اطلاعات مفید، زیر پا گذاشتن قول و قرارها و حتی محرومیت باشد (۱۶). نتایج پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهد که سرپرست سوءاستفاده گر دارای پیامدهایی از جمله اعتیاد به الکل، استرس روانی، کاهش رضایت از شغل و زندگی، معنای کاری، تعهد سازمانی، عزت‌نفس سازمانی و فرسودگی عاطفی و افزایش نیت جابجایی و رفتارهای انحرافی است (۱۷). سرپرستان به دلیل داشتن قدرت و کنترل می‌توانند کارکنان را به شیوه‌های مطلوب و نامطلوب تحت تأثیر قرار دهند؛ بنابراین، افراد ماکیاولی تحت تأثیر نیازهای اجتماعی درخواست شده از طریق سرپرستان قرار می‌گیرند و می‌توان گفت سرپرستان تأثیر اجتماعی قوی روی افراد ماکیاولی برای بروز رفتارهای غیراخلاقی دارند. تئوری فعال‌سازی شخصیت<sup>۱۴</sup> نقش مهمی در اینجا ایفا می‌کند. بر طبق این تئوری، فشار موقعیت افراد را تشویق می‌کند تا رفتار مبتنی بر شخصیت از خود بروز دهند. سرپرست سوءاستفاده گر شرایط اجتماعی خاصی را ایجاد می‌کند که افراد ماکیاولی را به بروز رفتارهای غیراخلاقی تشویق می‌کند. ادبیات مرتبط با ماکیاولی بیان می‌کند که افرادی که قدرت کنترل پاداش و تنبیه دارند مانند رهبران می‌توانند تمایل افراد به بروز رفتارهای غیراخلاقی را تقویت کنند (۱۱).

دانشگاه‌ها، از جمله سازمان‌هایی هستند که به‌عنوان یک محیط فرهنگی و علمی فعالیت می‌کنند. مهم‌ترین رسالت آن‌ها ترویج و توسعه دانش و آموزش افراد برای به دست گرفتن مشاغل در جامعه است. بنابراین انتظار می‌رود که تا حدودی زیادی کارکنان آن از اعمال نادرست دوری کنند و بتوانند خواسته‌ها و نیازهای اقشار مختلف را برآورده سازند. مسلماً جو نامناسب در دانشگاه می‌تواند در رفتار اخلاقی کارمندان آن تأثیر گذاشته و مدیریت سازمان را با بحران مواجه کند و دیدگاه افراد جامعه و بخصوص دانشجویان را از این محیط دل‌سرد نماید (۱۸). از طرفی، مواجهه بخش‌های عمومی در بسیاری کشورها با چالش‌های اخلاقی و افزایش علاقه به اخلاق در بخش عمومی، رسوایی برخی شرکت‌ها به دلیل ایجاد محیط‌های غیراخلاقی<sup>۱۵</sup>، تأثیر اخلاق بر عملکرد پایدار و موفقیت سازمان سبب شده که مدیران و دانشگاهیان به دنبال راه‌هایی باشند تا فرهنگ اخلاقی در محیط سازمان ایجاد کنند که کارکنان به شیوه انجام رفتار اخلاقی تشویق شوند (۱۹) لذا ضرورت دارد دانشگاه‌ها بیشتر از هر سازمان دیگری موردتوجه قرار گیرد و برنامه‌هایی برای ارتقا و رشد این سازمان‌ها طرح‌ریزی شود (۱۸)؛ لذا هدف از این پژوهش

اختلالات فکری و روانی به‌عنوان یکی از اضلاع مثلث تاریک شخصیت<sup>۷</sup> شناخته می‌شود (۸). شخصیت ماکیاولی نوعی ویژگی شخصیتی است که سبک بین فردی دوگانه‌ای را توصیف می‌کند که مرتبط با اعتقادات بدگمان نسبت به افراد و جامعه و انگیزه‌های خودخواهانه است (۹). افراد دارای شخصیت ماکیاولی دید مثبتی نسبت به ماهیت افراد ندارند (به‌عنوان مثال آن‌ها معتقدند که افراد ضعیف و غیرقابل اعتماد هستند)، فاقد احساسات هستند، توجهی به هنجارهای اخلاقی موجود ندارد و بر اهداف واقعی و قابل‌دسترس متمرکز می‌شوند (۱۰). همچنین افراد دارای شخصیت ماکیاولی در سازمان‌ها افرادی هستند که از استعمار دیگران لذت می‌برند و این کار را هر زمان که به نفع آن‌ها باشد انجام می‌دهند (۵). ابعاد شخصیت ماکیاولی عبارت‌اند از:

**\* عدم اعتماد به دیگران<sup>۸</sup>:** این مورد که یکی از ابعاد شخصیت ماکیاولی محسوب می‌شود به‌عنوان نگاه بدگمان داشتن به قصد و نیت دیگران با این نگرانی که چه کاربردهای منفی این مقاصد برای وی دارند تعریف می‌شود.

**\* درگیر شدن در فعالیت‌های غیراخلاقی<sup>۹</sup>:** به‌عنوان تمایل یک فرد برای در نظر نگرفتن استانداردهای اخلاقی و ارزش‌ها در رفتارهایش تعریف می‌شود که به قیمت در نظر نگرفتن دیگران باعث منفعت رسانی به خود فرد می‌شود.

**\* کنترل دیگران<sup>۱۰</sup>:** این بعد به معنای نیاز به اعمال نفوذ در روابط بین فردی است تا از این طریق قدرت دیگران به حداقل ممکن برسد. از آنجا که افراد دارای شخصیت ماکیاولی دیگران را تهدیدکننده می‌بینند لذا سعی می‌کنند تا آن‌ها را کنترل کرده و میزان قدرت آن‌ها از طریق سلطه‌جویی در بافت اجتماعی کم کنند.

**\* جستجوی جایگاه و مقام<sup>۱۱</sup>:** به‌عنوان تمایل برای انباشته سازی شاخص‌های بیرونی برای موفقیت تعریف می‌شود (۱۱). نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که افراد دارای شخصیت ماکیاولی تمایل بیشتری به انجام رفتارهای غیراخلاقی دارند زیرا شخصیت‌های ماکیاولی تمایل بیشتری به نادیده گرفتن هنجارهای مثبت متقابل دارند، در روابط بین فردی سرد هستند و هم دردی کمتری از خود نشان می‌دهند و در نتیجه تمایل چندانی برای کمک به دیگران در محیط کار ندارند. علاوه بر این‌ها با توجه به جهت‌گیری ارزشی ماکیاولی‌ها که "هدف وسیله را توجیه می‌کند" می‌توان گفت که افراد ماکیاولی رفتارهای غیراخلاقی را بیشتر دنبال می‌کنند (۱۲). تحقیقاتی که توسط برخی از محققان انجام شده است نشان می‌دهد که ماکیاولی با رفتارهای غیراخلاقی همچون دروغ‌گویی، تقلب، خیانت و مشکل‌آفرینی در محیط کار در ارتباط است (۱۳). طی سال‌های اخیر بسیاری از صاحب‌نظران و محققان به رفتارهای نامطلوب مدیران، سرپرستان و رهبران در سازمان‌ها توجه نشان داده‌اند. یکی از پدیده‌هایی که به‌طور جدی در این سال‌ها موردتوجه قرار گرفته، سرپرست سوءاستفاده گر<sup>۱۲</sup> است (۱۴). بیش از ۶ دهه پیش پژوهش‌هایی نشان داد که افراد در محیط کار بیش از هر چیز دیگری می‌توانند زندگی ما را تلخ یا شیرین کنند.

### یافته ها

نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق در جدول زیر نشان داده شده است

جدول ۱: معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	متغیرهای مکنون
۰/۸۴۰	۰/۸۲۷	عدم اعتماد به دیگران
۰/۸۶۶	۰/۸۵۲	تمایل به کنترل
۰/۹۰۴	۰/۸۶۱	تمایل به مقام
۰/۹۵۴	۰/۹۰۲	استفاده غیراخلاقی
۰/۹۶۵	۰/۹۱۳	رفتارهای غیراخلاقی
۰/۹۵۳	۰/۸۴۲	سرپرست سوءاستفاده گر

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

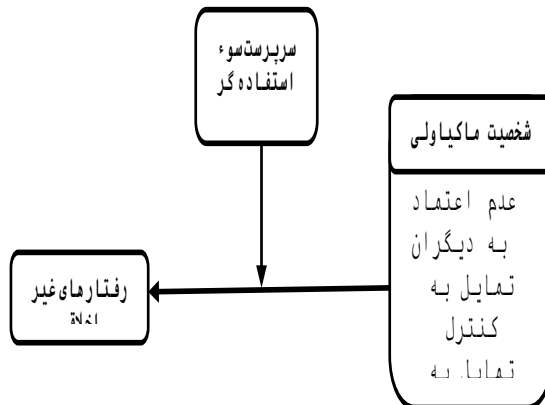
معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

جدول ۲: روایی همگرا

میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	متغیرهای مکنون
۰/۷۵۸	عدم اعتماد به دیگران
۰/۸۷۶	تمایل به کنترل
۰/۷۶۲	تمایل به مقام
۰/۸۰۷	استفاده غیراخلاقی
۰/۸۵۰	رفتارهای غیراخلاقی
۰/۸۳۵	سرپرست سوءاستفاده گر

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE، ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تأیید می‌شود. در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم‌افزار PLS پرداخته می‌شود.

بررسی نقش تعدیلی سرپرست سوءاستفاده گر در رابطه بین شخصیت ماکیاولی و رفتارهای غیراخلاقی می‌باشد. بر اساس ادبیات موضوع، مدل مفهومی زیر پیشنهاد می‌گردد



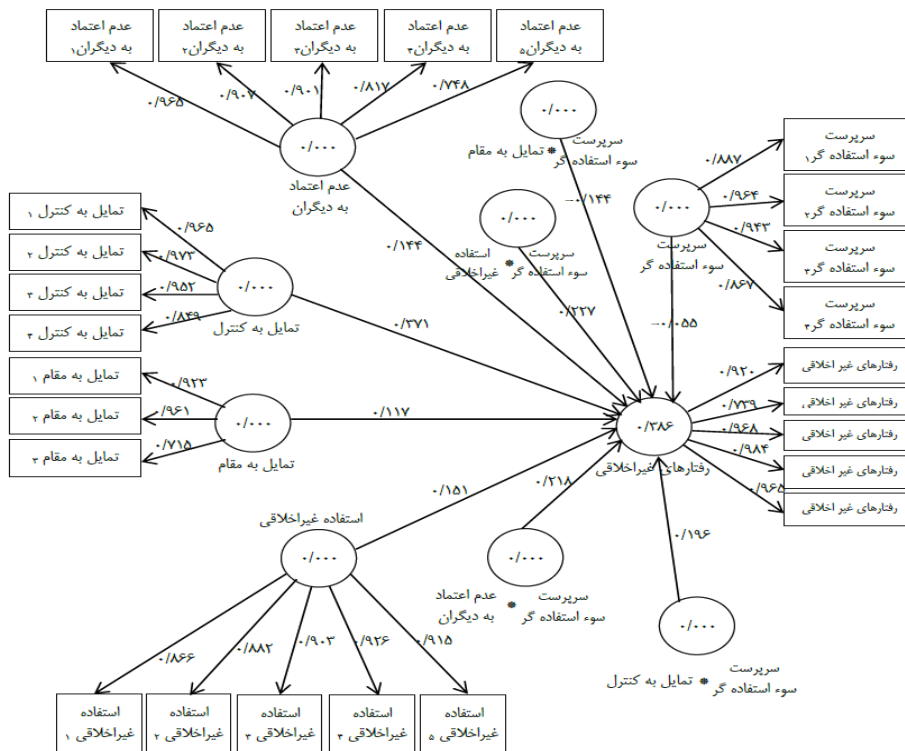
نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

### روش

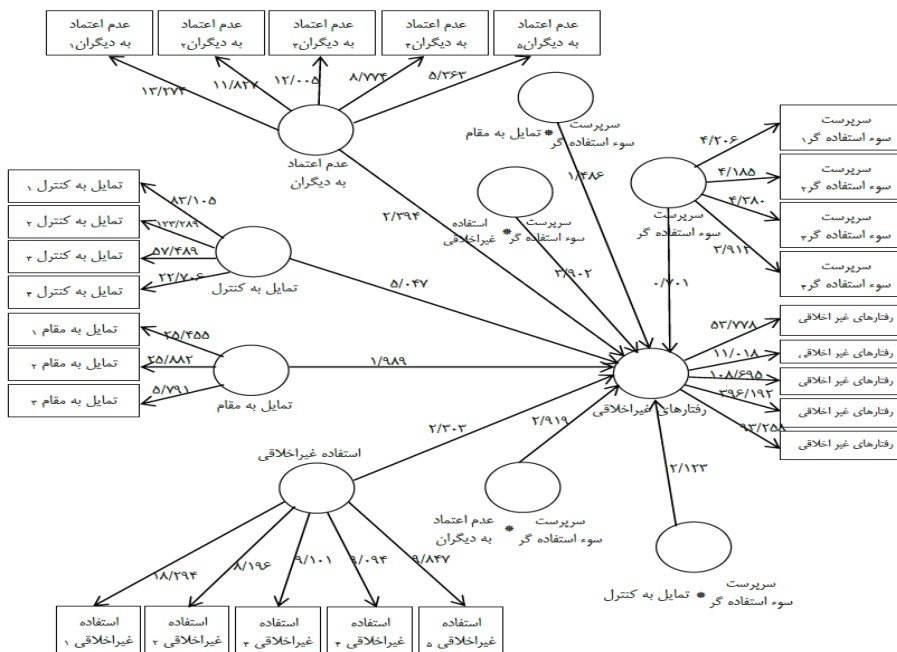
تحقیق حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی است و از نظر روش توصیفی-هیستگ است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و از نرم‌افزار Smart-PLS بهره‌برده شده است.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۲۹ نفر است. برای تعیین حجم نمونه با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۹۷ نفر انتخاب شدند و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت. از تعداد ۹۷ نفر نمونه، تعداد ۷۴ نفر مرد و ۲۳ نفر زن هستند. ۷ نفر از نمونه دارای سطح تحصیلات دیپلم، ۵۶ نفر لیسانس، ۳۳ نفر فوق لیسانس و ۱ نفر دکتری تخصصی می‌باشند.

جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد بهره‌گرفته شده است (۲۰۲۱ و ۲۰۲۲). پرسشنامه تحقیق در مجموع شامل ۲۶ سوال می‌باشد (۱۶ سؤال برای شخصیت ماکیاولی که دارای دارای ۴ بعد عدم اعتماد به دیگران، تمایل به کنترل، تمایل به مقام و استفاده غیراخلاقی می‌باشد، ۵ سؤال برای رفتارهای غیراخلاقی و ۵ سؤال برای سرپرست سوءاستفاده گر) که در طیف لیکرت از ۱ (به طور کامل مخالفم) تا ۵ (به طور کامل موافقم) درجه‌بندی شده است. آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه‌های شخصیت ماکیاولی، رفتارهای غیر اخلاقی و سرپرست سوء استفاده گر عبارتست از: ۰/۸۴۲ و ۰/۰۹۱۳/۸۲۷ و ۰/۸۴۲ و ۰/۸۴۲



نگاره ۲: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



نگاره ۳: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

## بحث

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین شخصیت ماکیاولی و رفتارهای غیراخلاقی با نقش تعدیلی سرپرست سوءاستفاده گر است. فرضیه اول تا چهارم مبتنی بر وجود رابطه معنادار بین ابعاد شخصیت ماکیاولی و رفتارهای غیراخلاقی مورد تأیید قرار گرفتند. عدم اعتماد ماکیاولی ها به دیگران از آنجا ناشی می شود که چون خودشان به فکر بهره کشی از دیگران هستند فکر می کنند که دیگران نیز همین طرز فکر را دارند. تمایل به کنترل دیگران نشان دهنده نفع شخصی است. نفع شخصی به معنای تمایل برای به دست آوردن چیزهایی به نفع خود درازای هزینه برای دیگران است. از آنجا که افراد ماکیاولی دیگران را تهدیدکننده می بینند در نتیجه تمایل دارند تا از میزان قدرت آن ها بکاهند. افراد ماکیاولی منبع همه رخدادها را بیرونی دانسته و در نتیجه به دنبال اهدافی خارجی می گردند (مانند اهدافی که قدرت، ثروت و جایگاه

و مقام را تضمین می کند) (۱۱). استفاده غیراخلاقی نیز نشان دهنده نفع شخصی می باشد. افراد ماکیاولی همه چیز را به نفع خود می خواهند (۲۳). این گونه افراد به دلیل نفع شخصی خود و با پیروی از اصل اساسی ماکیاولی یعنی وسیله هدف را توجیه می کند دست به بهره کشی های غیراخلاقی فراوانی از دیگران می زنند (۱۱). نتیجه این فرضیات با نتایج تحقیقات پیشین همراستا می باشد. فرضیه های پنجم و ششم و هشتم نیز مورد تأیید واقع شدند. سرپرست سوءاستفاده گر تمایل افراد به عدم اعتماد به دیگران را در افراد ماکیاولی تقویت می کند. از آنجا که سرپرست سوءاستفاده گر تأثیر معناداری بر رفتار عدم اعتماد به دیگران افراد ماکیاولی دارد از این گونه افراد انتظار می رود که به شیوه ای رفتار کنند که منفعت شخصی شان حفظ بماند (۱۱). افراد ماکیاولی تمایل زیادی به کنترل دیگران دارند و

جدول ۳: نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات

روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیبر (β)	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
عدم اعتماد به دیگران	۰/۱۴۴	۲/۳۹۴	تأیید
تمایل به کنترل	۰/۳۷۱	۵/۰۴۰۷	تأیید
تمایل به مقام	۰/۱۱۷	۱/۹۸۹	تأیید
استفاده غیراخلاقی	۰/۱۵۱	۲/۳۰۳	تأیید
متغیر تعدیل گر MI*AS	۰/۲۱۸	۲/۹۱۹	تأیید
متغیر تعدیل گر C*AS	۰/۱۹۶	۲/۱۲۳	تأیید
متغیر تعدیل گر S*AS	-۰/۱۴	۱/۴۸۶	رد
متغیر تعدیل گر UU*AS	۰/۲۷۷	۳/۹۰۲	تأیید

دنبال نفع شخصی خود هستند پس تن به هرگونه رفتار غیر اخلاقی می دهند. علاوه بر این، سرپرستان سوء استفاده گر و افراد ماکیاولی هر دو در صفت نفع شخصی و بهره کشی از دیگران مشترک هستند. برخی از صاحب نظران بر این باورند که سرپرستان سوء استفاده گر تمایل به داشتن ماکیاولی دارند چون بر این باورند که اعمال نفوذ و قدرت شان توسط حس اخلاقی بودن، وابستگی عاطفی داشتن به دیگران و یا داشتن تعهد به ایجاد ارزش برای یک سیستم محدود می شود (۹). در ضمن، عدم معناداری روابط میان متغیرها گاهی اوقات می تواند به دلایلی چون خطای نمونه گیری، ابزار نادرست و نقص اندازه گیری و یا شانس نیز باشد.

نظام دانشگاهی شامل زیر نظام های متعددی با روابط متقابل و پیچیده است که پویایی آن نقش زیربنایی در تربیت متخصصان فنی و به ویژه مدیریتی جامعه دارد (۲۴) لذا بر اساس یافته های تحقیق پیشنهادت زیر بیان می شوند:

مدام احساس می کنند از سوی افراد دارای قدرت و مقام مورد تهدید واقع می شوند. سرپرست سوءاستفاده گر از جمله مواردی است که افراد ماکیاولی از سوی آن ها احساس تهدید شدن می کنند. سرپرست سوءاستفاده گر باعث می شود تا افراد ماکیاولی تمایل به کنترل دیگران را از طریق درگیر شدن در رفتارهای غیراخلاقی نشان دهند (۱۶). تمایل به استفاده غیراخلاقی از دیگران نیز زمانی به وجود می آید که کارمند چندین مرتبه در معرض سرپرست سوءاستفاده گر قرار بگیرد. زمانی که رهبران بیش از آنکه به فکر منافع پیروان خود باشند پیگیر منافع شخصی خود باشند تمایل پیروان به رفتارهای غیراخلاقی بیشتر می شود. نتایج این فرضیات با نتایج پژوهش های گذشته مطابقت دارد. فرضیه هفتم مبتنی بر اینکه سرپرست سوءاستفاده گر رابطه بین تمایل به مقام و رفتارهای غیراخلاقی را تعدیل می کند مورد تأیید واقع نشد. باید گفت که در رابطه بین تمایل به مقام و رفتارهای غیراخلاقی چه سرپرست سوء استفاده گری در کار باشد یا نباشد این رابطه دستخوش تغییر نمی شود. افراد ماکیاولی به دلیل آنکه در همه امور به

دارند. یکی از این شرایط مربوط به سبک رهبری است. سرپرست سوء استفاده گر در صورت وجود منجر به بروز رفتارهای غیر اخلاقی از جانب افراد دارای شخصیت های ماکیاولی می شود.

### ملاحظه های اخلاقی

موضوعاتی همچون سرپرست سوء استفاده گر، رفتارهای اخلاقی و شخصیت ماکیاولی در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته اند. هم چنین سعی گردیده است با معرفی منابع مورد استفاده اصل اخلاقی امانتداری رعایت گردد. علاوه بر این، رضایت پاسخ دهندگان نیز در نظر گرفته شده است.

### سپاسگزاری

در پایان لازم است از کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول که همکاری بی دریغ با گروه پژوهش داشته اند تشکر و قدردانی به عمل آید.

### واژه نامه

1. Ethical behavior	رفتار اخلاقی
2. Unethical behavior	رفتار غیراخلاقی
3. Ethical norms	هنجارهای اخلاقی
4. Machiavellianism	شخصیت ماکیاولی
5. Prince	شهربار
6. Narcissism	خودکارآمدی
7. Dark triad of personality	مثلث تاریک شخصیت
8. Distrust of others	عدم اعتماد به دیگران
9. Amoral manipulation	درگیری های غیراخلاقی
10. Desire for control	میل به کنترل دیگران
11. Desire for status	میل به جایگاه
12. Abusive supervisor	سرپرست سوء استفاده گر
13. Perceived supervisor support	حمایت ادراک شده سرپرست
14. Trait activation theory	تئوری فعال سازی شخصیت
15. Unethical environment	محیط غیراخلاقی

### References

1. Khodami S, Esanloo B. (2015). Model of employees' ethical behavior emphasizing on the organizational ethical norms. *Ethics in Science and Technology*; 10(1). (In Persian).
2. Noval LJ. (2016). On the misguided pursuit of happiness and ethical decision making :The roles of focalism and the impact bias in unethical and selfish behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 133(3): 1-16

با توجه به وجود رابطه معنادار بین ابعاد شخصیت ماکیاولی و رفتارهای غیر اخلاقی پیشنهاد می شود تا افراد درگروهایی قرار بگیرند که نسبت به اعضای آن گروه شناخت کافی دارند و به دنبال آن اعتماد نیز شکل گرفته باشد چون در این صورت می توان امیدوار بود تا این گروه به اهداف خود برسد. از طرف دیگر، رویه های سازمانی باید به گونه ای تدوین شوند تا در صورت بروز هرگونه ضعف و یا پیشرفتی زمینه برای سوءاستفاده دیگران فراهم نشود. هم چنین مدیران جهت هم راستایی اهداف فرد و سازمان بکوشند به گونه ای که افراد برای رسیدن به اهدافشان، باید برای اهداف سازمانی تلاش کنند. علاوه بر این در هنگام گزینش افراد تیمی مجرب در زمینه روانشناسی حضورداشته باشند تا بتوانند افرادی را که دارای گرایش های ماکیاولیستی می باشند شناسایی کنند تا از حضور این گونه افراد در سازمان ها و انجام رفتارهای غیراخلاقی آن ها جلوگیری به عمل آید. هم چنین اگر چنین افرادی وارد بافت سازمانی شدند دادن بازخوردهای مناسب از سوی همکاران به این گونه افراد موجب می شود تا آن ها نسبت به رفتارهای خودآگاهی پیدا کنند. هم چنین پیشنهاد می شود که مدیران و سرپرستان زیر قول هایی که در بدو استخدام داده اند و از آن ها تحت عنوان قراردادهای روان شناختی یاد می شود نزنند و خود را همواره ملزم به پیگیری نیازهای افراد زیرمجموعه خود کنند. هم چنین سرپرستان باید حریم شخصی کارکنان را رعایت کرده و به آن احترام بگذارند چون حفظ حریم خصوصی مسئله ای مهم برای کارکنان بوده و در صورت نقض آن احتمال دارد تا کارکنان تمایل بیشتری برای بروز رفتارهای غیراخلاقی از خود نشان دهند. هم چنین سازمان ها باید نسبت به شرایطی که موجب می شود تا کارکنان نفع شخصی خود را دنبال کنند حساس تر شوند. مدیران سازمان ها باید نسبت به شرایط مختلف سازمانی و میزان تأثیرات هریک بر رفتار کارکنان از جمله رهبری، همتایان، مشتریان و زیردستان آگاهی کامل داشته باشند تا بتوانند رفتار خوب یا بد کارکنان را پیش بینی کنند. تجربیات نشان داده که برخی کارکنان در سازمان نسبت به رفتارهای رهبران سوءاستفاده گر حساس تر بوده و بنابراین سازمان ها باید نسبت به این گونه شرایط آگاهی کامل داشته باشند. هم چنین سرپرستان می توانند با آموزش کارکنان تازه وارد و ایجاد کانالهای ارتباطی مناسب توجه کافی را به همکاران ایجاد کنند تا اینگونه کارکنان فقط به فکر نفع شخصی خود نباشند

### نتیجه گیری

رفتار اخلاقی و ارزش های اخلاقی، موضوع مهمی در بسیاری از تحقیقات مرتبط با اخلاق کسب و کار است. پژوهش های بسیاری نشان داده اند که ماکیاولی از جمله متغیرهای تأثیرگذار بر بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان است. نتایج این تحقیق نشان داد که افراد دارای شخصیت ماکیاولی نسبت به شخصیت های غیرماکیاولی، تمایل بیشتری برای رفتار بصورت غیر اخلاقی دارند. افراد دارای شخصیت ماکیاولی تحت شرایط خاصی تمایل به بروز رفتارهای غیر اخلاقی

- alienation. *Journal of Productivity Management*; 5(19):107-126.(In Persian)
15. Frieder RL, Hochwarter WA, DeOrtentiis PS. (2015). Attenuating the negative effects of abusive supervision: The role of proactive voice behavior and resource management ability. *The Leadership Quarterly*; 26(5): 821-837.
  16. Avey B J, Wu K, Holley E. (2014). The influence of abusive supervision and job embeddedness on citizenship and deviance. *Journal of Business Ethics*; 129(3): 721-731.
  17. Sager KL, Wallace EA, Jarrett B, Richey JA. (2015). Exploring the role of communication competence in abusive supervision: A test of a model linking downward communicative adaptability to downward abusive communication. *SAGE Open*; 5(3):1-8.
  18. Karimi M ,Rajaeepour S ,Hoveida R.(2010). Considering the relationship between dimensions of organizational climate and ethical behaviors among employees of medical sciences university's of Isfahan. *Journal of Educational Leadership and Management*;4(1): 83-102. (In Persian).
  19. Abdolahi B, Karimian H, Namdaripejman M. (2014). Relationship between organizational commitment and spirituality in workplace with ethical behavior. *Ethics in Science and Technology*; 9(4). (In Persian).
  20. Dahling JJ, Whitaker BG, Levy PE.(2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*; 35(2):1-39.
  21. Kaptein M. (2008). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: A stakeholder perspective. *Journal of Management*; 34(5): 978-1008.
  22. Reynolds KD.(2009). The effects of abusive supervision and social support on workplace aggression. A capstone presented in fulfillment of the requirements. [MA. Thesis]. Chicago, Illinois: DePaul University.
  23. Dalton D, Radtke RR. (2013). The joint effects of Machiavellianism and ethical environment on whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*; 117: 153-172.
  24. Ardalan M, Beheshtirad R.(2016). The relationship between ethical climates of organization with teaching ethic; the role of mediator of professional development. *Ethics in Science & Technology*; 11(4): 37-48.(In Persian)
  3. Kaptein M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations*;64(6): 843-869.
  4. Kong D T. (2015). The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*; 93: 86-91.
  5. Kessler SR, Bandelli AC, Spector PE, Borman WC, Nelson CE, Penney LA.(2010). Re-examining Machiavelli: A three-dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*; 40(8): 1868-1896.
  6. Bereczkei T. (2015). The manipulative skill: Cognitive devices and their neural correlates underlying Machiavellian's decision making. *Brain and Cognition*; 99: 24-31.
  7. Tang T ,Chen Y. (2008). Intelligence vs wisdom: The love of money, Machiavellianism, and unethical behavior across college major and gender. *Journal of Business Ethic*; 82(1):1-26.
  8. Zettler I, Solga M. (2013). Not enough of a 'Dark' trait? linking Machiavellianism to job performance. *European Journal of Personality*; 27(6): 545-554.
  9. Pilch I ,Turska E. (2014). Relationships between Machiavellianism, organizational culture, and workplace bullying: Emotional abuse from the target's and the perpetrator's perspective. *Journal of Business Ethic*; 128(1): 83-93.
  10. Lau KSL, Marsee MA. (2013). Exploring narcissism, psychopathy, and Machiavellianism in youth: Examination of associations with antisocial behavior and aggression. *Journal of Child Family Study*; 22(3): 355-367.
  11. Greenbaum RL, Hill A, Mawritz MB, Quade MJ. (2014). EmployeeMachiavellianism to unethical behavior: The role of abusive supervision as a trait activator. *Journal of Management*; 43(2): 1-25.
  12. Castille CM, Buckner JE, Thoroughgood CN. (2016). Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*.
  13. Schyns B. (2015). Dark personality in the workplace: Introduction to the special issue. *Applied psychology: an international review*; 64(1):1-14.
  14. Golparvar M, Vaseghi A, Javadian S.(2011). Structural modeling of the relationship between abusive supervisor, role overload, job burnout and