دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال چهارم، شماره هفتم، بهارو تابستان ۱۳۹۸ صفحه ۱۳۵-۱۸۰

بررسی تاثیر ابعاد سکوت سازمانی بر عملکرد حرفه ای و اخلاقی حسابرسان

زهره موسوی کاشی*[۱] زهره محسنی کبیر[۲]

تاریخ دریافت:۹۷/۱۱/۱۴ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۸

چکیده

با افزایش توجه جهانی به مبحث اخلاق و نیز اهمیت کیفیت اطلاعات درحرفه حسابرسی، در این تحقیق سعی شده است تا گوشه ای از خلاء تحقیقاتی موجود در تبیین اثر سکوت سازمانی بر عملکرد اخلاقی و حرفه ایی جامعه حسابرسی پرشود. هدف پژوهش حاضر در وهله اول بررسی میزان سکوت سازمانی در دو جامعه حسابرسی؛ و در وهله دوم بررسی تاثیر ابعاد سکوت سازمانی بر عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان می باشد. پژوهش حاضر، توصیفی پیمایشی و نمونه آماری پژوهش را ۳۶۳ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان حسابرسی در سال ۱۳۹۷ تشکیل می دهند. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه ساختار یافته و محقق ساخته جمع آوری گردید سپس با استفاده از نرم افزار PLS2 و روش مدلسازی معادلات ساختاری به تحلیل و آزمون فرضیه ها پرداخته شده است.

یافته ها حاکی از آن است که میانگین سکوت سازمانی در جامعه حسابداران رسمی بیشتر از سازمان حسابرسی است. سکوت تدافعی تاثیر معنی داری در کاهش عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان در هر دو بخش خصوصی و دولتی دارد. تاثیر سکوت نوع دوستی بر افزایش عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان معنی دار، و اثر سکوت مطیع بر عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان، معنی دار نمی باشد. بین ویژگی های فردی-سازمانی و عملکرد حرفه ای و اخلاقی حسابرسان تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد و میزان این تاثیر بر عملکرد حرفه ای قوی تر و بیشتر است. از بین ویژگی های فردی-سازمانی، سابقه کاری بیشترین تاثیر مثبت و معنی دار را بر عملکرد اخلاقی و حرفه ایی حسابرسان دارد.

---

[۱] استادیار گروه مدیریت، واحد کرج ، دانشگاه آزاد اسلامی،کرج، ایران (نویسنده مسئول)
zohreh_mousavi_k@yahoo.com

[۲] دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی گرایش مالی، واحد کرج ، دانشگاه آزاد اسلامی ،کرج، ایران azadehkabir16@yahoo.com

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]

[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

کلیدواژه ها: سکوت سازمانی، عملکرد حرفه ایی، عملکرد اخلاقی، حسابرسی

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]

[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]

[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

۱-مقدمه

همهٔ سازمانها برای بقا نیازمند اندیشه های نو و نظرات بدیع و تازه اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی درکالبد سازمان دمیده می شوند وآن را از نیستی و فنا نجات می دهند(الوانی و همکاران، ۱۳۹۴). به طورکلی میتوان گفت بهره وری و توسعه هر سازمانی تا حدی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد.کارکنانی که بتوانند به چالشهای محیط پاسخ دهند و از تسهیم شدن دیگران از معلومات و دانششان ترسی نداشته باشند(زارعی و همکاران، ۱۳۹۰).

سکوت سازمانی[1] پدیده ایی جمعی است که به واسطه آن سازمان برای حل مسائلی که با آن روبرو است هم فکری کمتری انجام می دهد (هنریکسن و دایتون، ۲۰۰۶). سکوت سازمانی نقش بسزایی درموفقیت و شکست سازمان دارد (میلیکن و همکاران، ۲۰۰۳). سکوت در سازمان هم به سازمان و هم به فرد صدمه وارد می کند و باعث عدم رضایت و عدم ارتباط بین کارکنان سازمان می شود (واکولا، بوراداس، ۲۰۰۵). سکوت سازمانی برهمه ابعاد سازمان تاثیر منفی دارد و توانایی حل مسائل و رشد و ارتقای مداوم را از کارکنان و سازمان می گیرد(باقری و همکاران، ۲۰۱۲). سکوت سازمانی یک انتخاب رفتاری است که می تواند عملکرد سازمانی را بدتر کند یا بهبود بخشد. سکوت می تواند تأیید و تکذیب یا ناسازگاری و مخالفت را به وجود آورد، بنابراین مکانیسم فشار برای هر فرد و سازمان می شود(گامباروت، کاموزو،۲۰۱۰).

تقریبا به طرز عجیب و غریب، مشکل سکوت حتی در سازمان هایی که به عنوان بهترین ها در جهان شناخته می شوند، در حال افزایش است. (موسسه حسابرسی داخلی[2] ، ۲۰۱۸). سکوت کارکنان درسازمانها بسیار مضر و اغلب موجب افزایش "میزان نارضایتی"در میان کارکنان می شود، که خود را در غیبت و گردش کار و شاید سایر رفتارهای ناخواسته نشان دهد (الوانی و همکاران، ۱۳۹۴). همانطورکه توسط پیندر و هارلوز (۲۰۰۱) پیشنهاد می شود، سکوت می تواند فعال، آگاهانه، عمدی و هدفمند باشد (زهیر و اردوغان،۲۰۱۱). ارتباط مستقیمی بین سکوت سازمانی و تصمیم گیری های سازمانی وجود دارد، سکوت سازمانی به طورکلی اثربخشی تصمیم گیری های سازمانی را محدود می کند. سکوت سازمانی بر توسعه سازمان تأثیر می گذارد، زیرا از بازخورهای منفی جلوگیری می کند و با نفوذ آن، سازمان قادر به بررسی و تصحیح خطا نمی باشد(میلر،۱۹۷۲)• سکوت پدیده ای است مخرب؛ هر چند برخی محققین آنرا مخالف آوای سازمانی[3] تلقی می‌کنند و یا به معنی بی حرفی درمقابل بیان، اما سکوت در بستری متفاوت و با

---

[1] Organization Silence
[2] The Institute of Internal Auditors. (IIA)
[3] Organization voice

انگیزه های متفاوت اتفاق می افتد، لذا نمی توان این دو را دو سریک طیف دانست (دامغانیان و روزبان، ۱۳۹۴).

بر خلاف سکوت، صدا بیشتر مورد توجه علمی قرار گرفته است. ویتی و کوپر(۱۹۸۹) صدا را هرنوع فعالیتی می دانند که افراد را به سمت بهبود وضعیت در محل کار هدایت می کند. بانرجی و ساماناتان(۲۰۰۱) صدای سازمانی را بعنوان بیان داوطلبانه دیدگاه های مردم برای تأثیر بر فعالیتهای سازمانی بیان می کنند (بوون و بلکمون، ۲۰۰۳). صدا نوعی از رفتار ارتباطی بیرونی غیر ضروری است که بر بیان سازنده با قصد بهبود، و نه صرفا نقد، و تلاش برای تغییر وضعیت موجود تلقی می شود (وین داین و لیپن، ۱۹۹۸). وین داین وهمکارانش(۲۰۰۳) صدای کارکنان را بعنوان ارتباطات غیررسمی و اختیاری توسط یک کارمند، بیان ایده ها، پیشنهادات، نگرانی ها، اطلاعات در مورد مشکلات و یا نظرات مربوط به مسائل کاری، به افرادی که ممکن است قادر به گرفتن اقدام مناسب، با هدف بهبود و تغییر باشند، تعریف می کنند (تانگیرالا و رامانوجام ،۲۰۰۸؛ دیترت و باریس ،۲۰۰۷؛ موریسون، ۲۰۱۱).

سکوت کارکنان در سازمان ها فراگیر شده است (پیندر و هارلوز، ۲۰۰۱ ؛ موریسون، ۲۰۰۱). با این حال، این مفهوم درنگ ناپذیراست وتحقیقات دانشگاهی نسبتا کمی در رابطه با سکوت کارکنان وجود دارد. دو دلیل اصلی برای توجه کم به سکوت در تحقیقات گذشته وجود دارد؛ اولا، بسیاری از افراد بعنوان عدم گفتار(اساسا عدم رفتار) سکوت می کنند. وقتی سخنرانی رخ نمی دهد، فقدان رفتار به طورخاص مشخص نیست و توجه را جلب نمی کند. ثانیا، نبود رفتار برای مطالعه سخت تر از رفتار آشکار و واضح است (جوهانسن، ۱۹۷۴).

رسوایی های اخلاقی اخیر برخی شرکتهای بزرگ جهان نظیر تایکو، ورلدکام وانرون، آرتوراندرسن و تونتکس انتظارات از حسابداران رسمی را برای رعایت دقیق و همه جانبه رهنمودهای اخلاقی افزایش داده است. این رسوایی ها نشان دادکه رعایت استانداردها و ضوابط فنی در انجام مسئولیت های حرفه ای کافی نیست. حسابداران حرفه ای باید علاوه بر رعایت استانداردها و ضوابط فنی به رعایت اخلاق حرفه ای نیز متعهد باشند، از این رو، موضوعات مربوط به تصمیم گیری های اخلاقی و گزارشگری مالی اخلاقی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. امروزه انتظارات جامعه از حرفه حسابداری وحسابرسی افزایش یافته است• افزایش این انتظارات، حسابداران رسمی را ملزم می نمایدکه خدمات حرفه ای خود را فرای معیارهای اخلاقی موجود در آیین رفتار حرفه ای ارائه دهند(فلمینگ، ۱۹۹۶). حسابداران و حسابرسان مسؤولیت حساس و دشواری در تفسیر مبادلات و ارائه گزارشهای مالی قابل استفاده برای گروه های ذینفع جهت ارزیابی عملکرد شرکتها، دارند (دوسکا و دوسکا، ۲۰۰۳). بنابراین انجام اعمال حرفه‌ای

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

غیراخلاقی شامل ارائه اطلاعات مالی باکیفیت نامطلوب و مقلوب می‌تواند اعتماد عموم را به حسابداران از بین برده و به حیثیت‌کل‌حرفه لطمه وارد سازد (استانداردهای رسمی حسابرسان خبره آمریکا،۲۰۰۶).

با افزایش توجه جهانی به مبحث اخلاق و نیز اهمیت کیفیت اطلاعات درحرفه حسابرسی، در این تحقیق سعی شده است تا گوشه ای از خلاء تحقیقاتی موجود در تبیین اثر سکوت سازمانی بر عملکرد اخلاقی و حرفه ایی جامعه حسابرسی پرشود. می توان ادعا داشت که تحقیق حاضر اولین پژوهش علمی در زمینه بررسی اثر ابعاد سکوت سازمانی بر عملکرد حرفه ایی و اخلاقی اعضای حرفه حسابرسی، چه در داخل و چه در خارج از کشور، می باشد و از این منظر، نوآوری تحقیق محسوب می شود.

۲-مبانی نظری و پیشینه پژوهش:

■ سکوت سازمانی:

سکوت سازمانی نخستین بار توسط موریسن ومیلیکن در سال ۲۰۰۰ این گونه تعریف شده است: نوعی اقدام آگاهانه که کارکنان انتخاب می کنند تا اطلاعات، باورها، افکار، ایده ها و تجربه های مرتبط با کارشان یا بهبود محیط کاری را به اشتراک نگذارند. آنها سکوت را پدیده ای درسطح جمعی می دانندکه درآن، کارکنان از ارائه اطلاعات، عقاید و دغدغه های خود در رابطه با مسائل و مشکلات بالقوه کاری خودداری می کنند(برینزفیلد، ۲۰۰۹). برخی از پژوهشگران سکوت را عاملی در سطح فرد می دانند. این تفاوتها نشان دهنده چند بعدی بودن و پیچیدگی سکوت است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰).

برینز فیلد و همکاران(۲۰۰۹) ادعا کردند که سکوت نیز ممکن است درسطوح تیمی و سازمانی باشد. آنها بیان کردندکه سکوت می تواند در ابتدا در سطح فردی شروع شود و سپس ممکن است در میان اعضای تیم"مسری"شود، بطوریکه بسیاری ازافراد نمی خواهند صحبت کنند و در نتایج خود نشان می دهند که "سکوت کارکنان فراگیر، چند بعدی و به طور قابل اعتمادی می تواند اندازه گیری شود، و همچنین به طور قابل توجهی مربوط به دیگر پدیده های رفتار سازمانی است".

■ ابعاد سکوت سازمانی:

محققان(پیندر و هارلوز،۲۰۰۱؛ وین داین و همکاران،۲۰۰۳) استدلال کرده اند که سکوت کارکنان یک ساختار چند بعدی است و پیشنهاد کرد که می توان آن را به سه دسته بر اساس

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

انگیزه طبقه بندی کرد: سکوت مطیع[1](رفتار غیرقانونی تحریک شده توسط استعفا)، سکوت تدافعی[2] (یک رفتار خود محافظتی که توسط ترس تحریک می شود) و سکوت اجتماعی[3] (رفتار دیگری که توسط انگیزه همکاری ایجاد می شود). سکوت مطیع به معنی خودداری از ارائه ایده ها، اطلاعات یا نظرهای مربوطه بر اساس تسلیم و رضایت دادن به هر شرایطی اطلاق می شود. سکوت تدافعی، رفتاری تعمدی که به منظور حفظ خود از تهدیدهای خارجی بکار می رود. اما این نوع سکوت برعکس سکوت مطیع، بیشتر حالتی غیر انفعالی دارد و در برگیرنده آگاهی بیشتر از شقوق و گزینه های موجود در تصمیم گیری و در عین حال خودداری از ارائه ایده ها، اطلاعات و نظرات در زمان مقتضی است. (دنیز و همکاران، ۲۰۱۳). سکوت مطیع و سکوت تدافعی اغلب برای سازمان ها نامطلوب است؛ زیرا آنها می توانند باعث تغییرات سازمانی شوند.

وین داین و همکارانش(۲۰۰۳) سکوت طرفدارانه یا مشارکتی[4] (در ادبیات فارسی با نام سکوت نوع دوستانه شناخته شده است) را بعنوان رد کردن ایده ها، اطلاعات و یا عقاید مرتبط با هدف، برای بهره گیری از دیگران یا انگیزه های همکاری با دیگران، معرفی می کنند. درنتیجه، بر سه انگیزه متمایز برای سکوت، مانند استعفا، ترس و همکاری تمرکز کردند. کارکنان متواضع کمتر از سکوت خود، آگاه هستند و کمتر مایل به تغییر نسبت به همکاران محکم خود هستند (پیندر و هارلوز ،۲۰۰۱). به گفته وین داین و همکارانش، سکوت سازگار(مطیع) نیز به رفتار هدفمند غیرفعال و غیرمستقیم اشاره می کند. سکوت نوع دوستانه مبتنی بر مبانی نظری رفتار شهروندی سازمانی است. و عبارت است از امتناع از بیان نظرها و اطلاعات مرتبط با کار با هدف سود بردن دیگر افراد در سازمان و براساس انگیزه های نوع دوستی، تشریک مساعی ، همکاری و حفظ ویژگی هایی نظیر محرم اسرار بودن است (دنیز و همکاران، ۲۰۱۳).

وانگ و هسیه (۲۰۱۲) به بررسی تاثیر جو سازمانی و محیط سازمان بر سکوت کارکنان پرداختند نتایج نشان داد که جو و محیط سازمانی-هویت اخلاقی-ارتباط مثبتی با سکوت متواضع[5](مطیع) دارد، اما با سکوت تدافعی[6] ارتباط معنی داری ندارد. دو نوع دیگر از جو اخلاق سازمانی-جو مدیریتی و جو استقلال-ارتباط منفی با سکوت متواضع و سکوت تدافعی داشته است. سایر نتایج پژوهش در زمینه سکوت سازمانی در جدول ۱، خلاصه شده است.

---

[1] Acquiescent Silence
[2] Defensive Silence
[3] ProSocial Silence
[4] Prosocial voice
[5] Submissive silence
[6] Defensive Silence

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

جدول ۱- نتایج پژوهشهای انجام گرفته درزمینه سکوت سازمانی

پژوهشگر	عوامل شناسایی شده
محمد الروسان و محمد عاموش (۲۰۱۸)	بین ابعاد سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی ارتباط معنی دار وجود دارد.
کی لک و آلتونتس (۲۰۱۷)	دلایل اداری و سازمانی مهمترین دلیل سکوت کارمندان است، و سکوت سازمانی عامل ایجاد بدبینی درکارکنان و افزایش قصد ترک کار است.
آکین و اولوسی (۲۰۱۶)	همبستگی مثبت بین میزان سکوت و فرسودگی سازمان وجود دارد.
بوفونو و آودی (۲۰۱۶)	سکوت سازمانی اثرات منفی بلند مدت بر بهره وری کارکنان دارد.
لیو، ژو و یانگ (۲۰۱۵)	سبک رهبری تحولگرا، هر دو دستهٔ آوا در ارتباط با همتایان و آوا در ارتباط با مافوقان را تسهیل کرده است
لی و سان (۲۰۱۵)	سبک رهبری اقتدارگرایانه در سکوت کارکنان مؤثر بوده است.
یلدیز (۲۰۱۳)	تصور از ناتوانی مدیر در انجام کار، تصور اینکه جواب مثبتی نمی گیرند، تصور اینکه ممکن است به دیگران آسیب برسد.
زهیر، ایردوغان (۲۰۱۱)	سکوت تاثیر مثبتی بر عملکردکارکنان و رهبری اخلاقی، اثر میانجی جزئی را بین صدای کارکنان و عملکردکارکنان نشان داد.
وکولا و بورادوس (۲۰۰۵)	بین فرصتهای ارتباطی و رفتار سکوت کارکنان رابطهٔ منفی وجود دارد.رفتار مشارکتی مدیر روی عدم سکوت تأثیرگذار بوده است.
میلیکن، موریسون و هیولین (۲۰۰۳)	پنج ترس افراد از مشارکت در بیان مسائل منفی ۱.خراب شدن تصویر فردی؛ ۲. برچسب خوردن؛ ۳.خراب شدن روابط؛ ۴.تنبیه یا تلافی؛ ۵. تأثیر منفی بر دیگران، است.
پیندر و هارلوز (۲۰۰۱)	مهمترین عامل سکوت: فرهنگ سازمانی و بی عدالتی است.

■ عملکرد کارکنان:

اولین چیزی که در رابطه با عملکرد کارمند یاد می شود این است که عملکرد کارکنان به خودی خود و یا در خلاء رخ نمی دهد. بنابراین، مدیران و سازمان ها باید در نظر داشته باشند که شرایط و محیط کاری در کارآمدی کارکنان نقش دارد و در عین حال، باید تلاش شود رفتارهای فردی و سازمانی را که به عملکرد بهتر کمک می کنند، نشان دهند (کیلینک و یولوسوی (۲۰۱۴).

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]

[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

■ عملکرد اخلاقی:

اخلاق و رفتار اخلاقی بیشتر به اصول کلی نظیر صداقت، وفاداری، تعهد، رازداری، درستکاری و عدالت اشاره دارد. با این حال، دستورالعمل رفتار حرفه ای، یک مجموعه خاص از قوانین است که توسط هیئت استانداردهای حسابداری حرفه ای و اخلاقی [1] تعیین می شود. اصول اخلاقی بیانگر تعهد اخلاقی و معنوی[2] حسابداران حرفه ای است (دان و سینتی، ۲۰۱۹).

■ عملکرد حرفه ای:

عملکرد حرفه ای در حرفه حسابرسی شامل برخورداری از دانش و تخصص کافی در حسابرسی، شناخت دقیق و کامل دستگاه اجرایی تحت حسابرسی، اشراف به برنامه ها و فعالیتهای مرتبط با موضوع حسابرسی، تسلط به قوانین و مقررات مربوطه و نیز تکنیکهای بررسی، ارزیابی و سنجش عملکرد می باشد(لی و همکاران،۲۰۱۶).

پژوهش های انجام شده در زمینه عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابداران در جدول ۲ خلاصه شده است.

جدول ۲ -نتایج تحقیقات داخلی و خارجی در زمینه عوامل موثر بر عملکرد حسابرسان

نویسنده	عنوان	نتیجه
اعتمادی و دیانتی دیلمی، (۱۳۸۸)	تاثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی برکیفیت گزارش های مالی شرکتها	دیدگاه اخلاقی مدیران بر کیفیت گزارش های مالی موثر است. به علاوه، آرمانگرایی اثر مثبت معنی داری بر کیفیت گزارش های مالی دارد.
حساس یگانه و مقصودی (۱۳۸۹)	تأثیر آیین رفتارحرفه ای و تجربه برکیفیت قضاوت حسابرسی	نتایج نشان داد که آیین رفتار حرفه ای و تجربه بر قضاوت حسابرسی مؤثر می باشد.
مهرانی و همکاران (۱۳۹۰)	عوامل مؤثر بر تصمیم گیری اخلاقی حسابداران رسمی ایران	قوانین و مقررات، ویژگی های فردی حسابدار و ویژگی های سازمان حسابرسی کننده ازجمله عواملی هستند که بر تصمیمات اخلاقی حرفه ای حسابداران تأثیرمی گذارند.
سلمان پناه و طالب نیا (۱۳۹۲)	بررسی گزیده عوامل موثر بر قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی ایران	بین ویژگیهای فردی و قضاوت اخلاقی حسابداران هیچ ارتباط معنی داری وجود ندارد.

[1] Accounting Professional and Ethical Standards Board
[2] ethical and moral obligations

نویسنده	عنوان	نتیجه
حاجیها و ملاسلطانی (۱۳۹۵)	رابطهٔ بین هوش اخلاقی با عملکردحسابرسان مستقل	رابطه معنی داری بین هوش اخلاقی با عملکرد حسابرسان وجود دارد، و به ترتیب مسئولیت پذیری، دلسوزی و صداقت بیشترین ارتباط را با عملکرد حسابرسان دارند.
محمدی و فخاری (۱۳۹۵)	تاثیر خودکنترلی و تعهدات دینی مدیران مالی بر کیفیت افشای اطلاعات	میزان خودکنترلی مدیران مالی بر کیفیت افشای اطلاعات تاثیر مثبت دارد ولی رعایت تعهدات دینی بر کیفیت افشای اطلات اثری نمی گذارد.
حسین زاده و همکاران(۱۳۹۶)	بررسی تاثیر فشارهای روانی بر میزان اثر بخشی منابع انسانی در موسسات حسابرسی	استرس شغلی بصورت مستقیم اثر منفی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان دارد. همچنین استرس شغلی از طریق تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر منفی بر عملکرد شغلی حسابرسان دارد.
عبدلی و ابراهیمی (۱۳۹۶)	عوامل موثر بر نگرش و شناخت اخلاق حسابرسان	جنسیت تأثیری بر نگرش اخلاق حسابداری ندارد و بین دانشجویان مرد و زن از نظر نگرش اخلاقی تفاوتی دیده نمی شود. همچنین تجربه حرفه ای و سن دانشجویان بر نگرش اخلاق حسابداری مؤثر است .
دریائی و عزیزی (۱۳۹۷)	رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه ای حسابرسان با کیفیت حسابرسی	تردید حرفه ای حسابرس می تواند یک عامل تاثیرگذار بین اخلاق حسابرسی و کیفیت حسابرسی باشد.
هوگیانتو و سباستین (۲۰۱۹)	اثر اجرای اخلاق حرفه ای و هوش هیجانی[1] بر تصمیم گیری های حسابرسان	هوش هیجانی، انگیزه و مهارت های اجتماعی تاثیر قابل توجهی بر تصمیم گیری حسابرس دارد در حالی که خودآگاهی و همدلی تاثیر معنی داری بر تصمیم گیری حسابرس ندارد.
امین و همکاران (۲۰۱۸)	تأثیر یکپارچگی، حرفه ای گری و آگاهی حسابرسی بر عملکرد حسابرسان	صداقت، حرفه ای بودن و دانش حسابرسی تاثیر مثبتی بر عملکرد حسابرسان دارد

[1] Emotional intelligence

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

نویسنده	عنوان	نتیجه
چی و همکاران (۲۰۱۷)	تجربه ، تحصیلات و تلاش حسابرسان	حسابرسان با کمترین تجربه، حداقل تلاش، حسابرسان با تجربه متوسط ، بیشترین تلاش را انجام می دهند، در حالی که سطح تلاش حسابرسان باحداکثر تجربه، متوسط است. و صحت گزارش حسابرسی برای حسابرسان متخصص بیشتر است.
لی و همکاران (۲۰۱۶)	بررسی رابطه بین خود کارآمدی و عملکرد حسابرسان دولتی	دانش و مهارت حسابرس می تواند به طور موثر قضاوت حرفه ای را بهبود بخشد. همچنین تجربه، توانایی شناختی، مهارت حل مسئله و به اشتراک گذاری منابع می تواند به طور قابل توجهی بر عملکرد تاثیر بگذارد.
هردا و مارتین (۲۰۱۶)	تأثیر تجربه حسابرسی بر حسابرسی و کیفیت حسابرسی	تجربه با کاهش هزینه های حسابرسی رابطه مثبت دارد
مدرس و رفیعی (۲۰۱۱)	عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی حسابداران ایرانی	بین استانداردهای اخلاقی مردان و زنان و دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد تفاوت وجود دارد. علاوه بر این، تجربه کاری و آشنایی با اصول اخلاقی از عوامل موثر بر قضاوت می باشد. و سطح تحصیلات بر سطح معیارهای اخلاق تاثیر می گذارد.
فلوگراف و همکاران (۲۰۰۷)	تأثیر دستور العمل اخلاق و تجربه در قضاوت حسابرسان	وجود یک دستور العمل اخلاقی تاثیر مثبتی بر کیفیت قضاوت های حسابداران حرفه ای، اما نه در مورد دانش آموزان دارد. دستور العمل اخلاق، در بستر تجربه عمیق تر است که منجر به کیفیت بالاتر قضاوت می شود.

■ شناسایی عوامل موثر بر عملکرد حرفه ای و اخلاقی حسابرسان:

باچن (۲۰۰۴)،کیم و همکاران(۲۰۰۹) به عوامل مختلفی در شیوه تصمیم گیری حسابداران رسمی اشاره می کنند. از جمله این عوامل می توان به باورهای مذهبی، ویژگیهای شخصیتی حسابدار و جامعه، و نوع حرفه اشاره کرد. الگوهای تصمیم گیری اخلاقی بر تفکر شناختی افراد تمرکز می کنند. در این شیوه پردازش، عوامل مؤثر بر تحلیل شناختی فردی(مانند ارزشهای

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

اخلاقی، طرز تفکر، دانش)، عوامل محیط سازمانی (مانند افراد از جمله همکاران و مافوق ها) و فرصتهایی که برای انجام رفتار اخلاقی ایجاد شده (مانند پاداشها و آئین نامه های اخلاقی) به کار گرفته می شود. بعنوان مثال، رست در الگو خود به چهار مؤلفه عمده درونی در فرایند تصمیمگیری اخلاقی[1] اشاره می کند که این مؤلفه ها عبارتند از حساسیت اخلاقی[2] ، توانایی استدلال برای پیدا کردن یک راه حل مطلوب، داشتن انگیزه اخلاقی و بالاخره ویژگیهای شخصیتی فرد. تحقیقات اخلاقی در حسابداری عمدتاً بر اساس الگوی رشد ادراکی-اخلاقی[3] کولبرگ(۱۹۸۴) صورت گرفته اند. با وجود اینکه در چند سال اخیر توجه جهانیان به مسائل اخلاقی درحرفه حسابداری و انجام تحقیقات درباره آن افزایش یافته، اما هنوز مطالعات چندانی در کشورمان در این زمینه انجام نشده است(مهرانی و همکاران، ۱۳۹۰).

عملکرد حسابرسی علاوه بر موضوعات اخلاقی، تحت تاثیر ویژگی های منحصر به فرد هر حسابرس نظیر قدرت تحلیل و تطبیق، دانش و تخصص، دقت، تسلط به قوانین و مقررات و اشراف به آئین نامه رفتار حرفه ایی می باشد (لی و همکاران،۲۰۱۶). سایر صلاحیت ها شامل ویژگیهای مطلوب شخصیتی و نیز مهارتهایی از قبیل قدرت تحلیل، مهارتهای نوشتاری، مهارتهای ارتباطاتی، آشنایی با روش تحقیق، درک فرهنگی، اجتماعی، خلاقیت و انعطاف پذیری در کار گروهی می باشد(کمالان،۱۳۹۰).

عملکرد حسابرسی تابع عوامل متعددی چون توانایی های حسابرس(شامل دانش، تجربه، قدرت تطبیق، وکارایی فنی) و اجرای عملیات حرفه ای (شامل استقلال، بی طرفی، تردید حرفه ای، تضاد منافع، و قضاوت) می باشد (نمازی و همکاران، ۱۳۹۰). یک حسابرس خوب باید مستقل و بی طرف، با معلومات و مجرب، دارای صلاحیت حرفه ای و قضاوت اخلاقی[4]،آگاه از قضاوتهای جانبدرانه وفطرتا کنجکاو و شکاک باشد(جمال و همکاران، ۱۹۹۵). احدیت و مکی(۱۹۹۳) اخلاق حسابداری را شامل موارد زیر قلمداد می کند: صداقت و قابلیت اعتماد؛ وظایف حرفه ای را در انطباق با مقررات شرکت و استانداردهای اخلاقی هدایت می کند؛ از اطلاعات محرمانه محافظت می کند؛ برای منافع عموم احترام قائل می شود؛ برای حرفه اعتبار ایجاد می کند؛ تضاد منافع را از بین می برد؛ برای سازمان تعهد و وفاداری ایجاد می کند؛ از فعالیتهایی که مخالف منافع عمومی باشد اجتناب می کند؛ از دادن هدایایی که می تواند منافع سازمانی داشته باشد خودداری می کند. در حقیقت اصول و احکام اخلاقی دراین حرفه مسؤلیت حسابدار حرفه ای را درقبال

[1] Ethical decision making
[2] Ethical sensitivity
[3] Cognitive-moral development model
[4] ethical judgments

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

جامعه، صاحبکار و دیگر ذینفعان تبیین می نماید(کمالان،۱۳۹۰). پتن(۲۰۰۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که ویژگی فردی حسابرسان داخلی، عملکرد آنها را تحت تاثیر قرار می دهد. تقلب در گزارش مالی می‌تواند تاثیری مخرب در گزارش شرکت داشته باشد تاجایی که ماهیت شرکت مخاطره افتد (ویتینگتون و پنی، ۲۰۱۰).

جدول۳- عوامل موثر بر عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان

گروه	متغیر	منبع و سال
ویژگی های فردی	جنسیت	ویتینگتون و پنی، ۲۰۱۰؛ سالیکیس، فریتزک، ۱۹۸۹؛ فرناندو، دارمج و المیدا، ۲۰۰۸ ؛ مدرس و رفیعی ،۲۰۱۱
	سن	تروینو، باترفیلد و مک کیب، ۱۹۹۸؛ پونمون، گابهارت،۱۹۹۰؛ عبدلی و ابراهیمی،۱۳۹۶
	میزان تحصیلات	سالیکیس، فریتزک ،۱۹۸۹؛کوهن، پانت و شارپ،۱۹۹۸، چی و همکاران ، ۲۰۱۷ ؛ مدرس و رفیعی ،۲۰۱۱
	جایگاه سازمانی	ویتینگتون و پنی، ۲۰۱۰؛ پونمون،۱۹۹۳
	سابقه کار و تجربه	کمالان،۱۳۹۰؛ پونمون،۱۹۹۳، هوگیانتو و سباستین (۲۰۱۹) ؛ عبدلی و ابراهیمی،۱۳۹۶؛ چی و همکاران (۲۰۱۷)
ویژگی های موثر بر عملکرد اخلاقی	تعهدات اجتماعی و منافع عمومی	کمالان،۱۳۹۰؛ مارکز، آزودو پریرا، ۲۰۰۹؛ سینگاپکدی، ویتل و فرانک،۱۹۹۹؛ هوگیانتو و سباستین ، ۲۰۱۹؛ قاسم زاده و همکاران،۲۰۱۶
	ارزشهای اخلاقی/ عرف	کمالان،۱۳۹۰؛دکونینک،۲۰۰۵؛ اسنایدر، ۱۹۷۴؛ جمال، جانسون و بریمن، ۱۹۹۵؛ دوسکا و همکاران، ۲۰۱۸
	پایبندی به اصول وارزشهای اخلاقی حرفه	ورچور،۱۹۹۹؛ ناسوشن و استرمارک،۲۰۱۲؛ دوسکا و همکاران(۲۰۱۸)
	سطح رشد اخلاقی و طرز تفکر	لمپ، فین و گا ،۱۹۹۲؛ کیم ، مورمن و لی ،۲۰۰۹ ؛ مدرس و رفیعی ،۲۰۱۱؛ دوسکا و همکاران، ۲۰۱۸
	قضاوت اخلاقی	ماکز، آزودو پریرا، ۲۰۰۹؛ فرناندو،دارمج و المیدا، ۲۰۰۸؛ نمازی،بایزیدی، جبارزاده وکنگرلوئی، ۱۳۹۰؛ لی و همکاران ،۲۰۱۶
	صداقت	کمالان،۱۳۹۰؛ کیم، مورمن و لی ،۲۰۰۹؛ احدیت و مکی، ۱۹۹۳؛ امین و همکاران(۲۰۱۸)
	رازداری	کمالان،۱۳۹۰؛ لوئب،۱۹۸۴؛ استرمارک،۲۰۱۲؛ دریائی و عزیزی،۱۳۹۷

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

	درستکاری و عدم تقلب	مهرانی، ثقفی، سپاسی،۱۳۹۰؛ کامر و وگا ، ۲۰۰۸ ؛ تن دیین، ۲۰۱۹
	عدالت و بی طرفی	نمازی، بایزیدی، جبارزاده و کنگرلوئی، ۱۳۹۰؛ جمال، جانسون و بریمن، ۱۹۹۵؛ دکونینک،۲۰۰۵؛ کامر و وگا ،۲۰۰۸؛ تن دیین، ۲۰۱۹
ویژگی های موثر بر عملکرد حرفه ای	دانش و تخصص کافی	لوئب،۱۹۸۴؛ اسکلاچر، ۱۹۹۰؛ فرانک، کرون و اسپیک، ۱۹۹۷؛ امین و همکاران ،۲۰۱۸؛ لی و همکاران (۲۰۱۶)
	اشراف به آئین رفتار حرفه ای	مهرانی، ثقفی، سپاسی،۱۳۹۰؛ لمپ، فین و گا ،۱۹۹۲؛ کامر و وگا، ۲۰۰۸؛ امین و همکاران ،۲۰۱۸
	خودکنترلی	ورچور،۱۹۹۹؛ ناسوشن و استرمارک، ۲۰۱۲؛ چن، ۱۹۹۸
	قانونمداری و تسلط به قوانین ومقررات	مهرانی،ثقفی،سپاسی،۱۳۹۰؛ نمازی،بایزیدی، جبارزاده و کنگرلوئی، ۱۳۹۰؛ دکونینک،۲۰۰۵؛ هیئت استانداردهای بین المللی اخلاق حرفه ای برای حسابداران[1]،۲۰۱۸
	تسلط به تکنیک های حسابرسی	چن،۱۹۹۸؛ کامر و وگا، ۲۰۰۸؛ دکونینک،۲۰۰۵؛ هیئت استانداردهای بین المللی اخلاق حرفه ای برای حسابداران،۲۰۱۸
	قدرت تحلیل و تطبیق	کمالان،۱۳۹۰؛ اسکلاچر،۱۹۹۰؛ لمپ، فین و گا، ۱۹۹۲؛ فرانک، کرون و اسپیک،۱۹۹۷، لی و همکاران ،۲۰۱۶
	مهارتهای ارتباطی، نوشتاری و گزارش نویسی	کمالان،۱۳۹۰؛ دکونینک،۲۰۰۵؛ فرانک، کرون و اسپیک، ۱۹۹۷؛ کامر و وگا، ۲۰۰۸؛ هیئت استانداردهای بین المللی اخلاق حرفه ای برای حسابداران، ۲۰۱۸
	استقلال	مهرانی، ثقفی، سپاسی، ۱۳۹۰؛ فرانک، کرون و اسپیک، ۱۹۹۷؛ کامر و وگا، ۲۰۰۸؛ دریائی و عزیزی،۱۳۹۷؛
	توانایی کشف تحریفات	باچن،۲۰۰۵؛ فرانک، کرون و اسپیک،۱۹۹۷؛ کیم ، مورمن و لی ،۲۰۰۹؛ لی و همکاران ،۲۰۱۶
	اشراف به فعالیت های مرتبط با حسابرسی	دکونینک،۲۰۰۵؛ ماکز، آزودو پریرا، ۲۰۰۹؛ فرانک، کرون و اسپیک،۱۹۹۷، مدرس و رفیعی ،۲۰۱۱

[1] International Ethics Standards Board for Accountants(IESBA)

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]

[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

■ سکوت سازمانی و عملکرد سازمانی:

قنبری و بهشتی راد (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر کاهش کار تیمی و عملکرد سازمانی بر اساس کارت امتیازی متوازن پرداخته و در نتایج خود به تاثیر مستقیم سکوت سازمانی بر کاهش عملکرد سازمان رسیده اند.

بزرگ نیا حسینی و عنایتی (۱۳۹۳) به بررسی رابطه سکوت سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه پرداخته اند، نتایج حاکی از ارتباط منفی و معنی دار بین سکوت سازمانی و عملکرد سازمان بوده است.

اکسن و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود تحت عنوان اثر مالیکت روانشناختی بر سکوت کارکنان و کارآیی کارکنان و عملکرد آنها به بررسی اثر ابعاد سکوت سازمانی و کارآیی نیز پرداخت و نتایج حاکی از ارتباط مثبت بین سکوت نوع دوستی و کارآیی کارکنان و ارتباط منفی بین سکوت مطیع و تدافعی با کارآیی بوده است

نجفی و خالق خواه (۲۰۱۷) در پژوهش خود تحت عنوان تاثیر سکوت سازمانی بر عملکر شغلی به اثر منفی سکوت تدافعی و مطیع بر عملکرد شغلی و اثر مثبت سکوت نوع دوستی دست یافتند.

راشد و همکاران (۲۰۱۷) صدای سازمانی و تاثیر آن بر کارآیی و نوآوری سازمان را بررسی و در نتایج خودشان به تاثیر مثبت صدای کارکنان با کارآیی سازمان دست یافتند همچنین صدای کارکنان را یک به عنوان یک متغیر پیش بین مهم در نوآوری سازمانی شناسایی نمودند.

کیلینک و یولوسوی (۲۰۱۴) به بررسی رفتار شهروندی سازمانی، سکوت سازمانی و عملکرد کارکنان در پزشکان و پرستاران و ارتباط میان آنها پرداخت. نتایج حاکی از ارتباط مثب سکوت نوع دوستی با عملکرد و ارتباط منفی سکوت مطیع و تدافعی با عملکرد کارکنان می باشد.

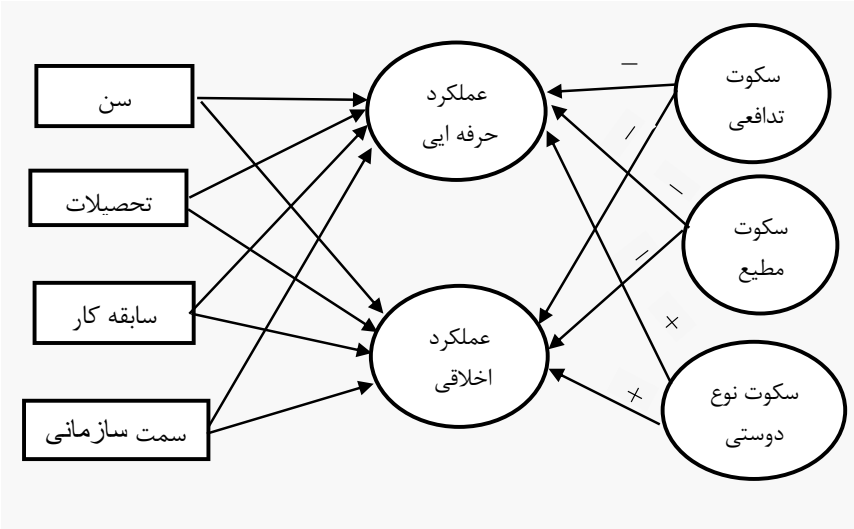
زهیر و ایردوغان (۲۰۱۱) در تحقیق خود با عنوان ارتباط رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی از طریق عملکرد سازمانی، تاثیر مثبت سکوت نوع دوستی با عملکرد و کارآیی و تاثیر منفی سکوت مطیع با عملکرد و عدم تاثیر سکوت تدافعی با عملکرد را نشان داد.

حرفه حسابرسی به عنوان یکی از پایه های اساسی در اقتصاد امروزی در نظر گرفته شده است. دقت در اظهارنظر، تجربه و تخصص، مهارت و توانایی های فردی از جنبه های مهم تاثیر گذار بر کیفیت اظهارنظر حسابرسی است و این امر مرتبط با رفتار افرادی است که حسابرسی را انجام می دهند. از سوی دیگر رسوایی های اخیر بنگاه های اقتصادی، تقلب، تحریف و سایر مسائلی که نشان از عدم اجرای اخلاق در حرفه حسابرسی می باشد نشان از نقش حائز اهمیت رفتار اخلاقی حسابرسان بر عملکرد و کیفیت حسابرسی دارد. در نتیجه با توجه به اهمیت حرفه

حسابرسی و با توجه به تحقیقات انجام گرفته در زمینه اثر سکوت سازمانی بر عملکرد کارکنان، که هم انگشت شمار می باشد و هم تاثیر منفی سکوت سازمانی بر عملکرد سازمانی را نشان می دهد، میتوان گفت که ضرورت پژوهش حاضر احساس می شود• در پژوهش حاضر به بررسی اثر ابعاد سکوت سازمانی بر عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان پرداخته شده است.

با توجه به نتایج تحقیقات گذشته در زمینه اثر سکوت بر عملکرد کارکنان از جمله نجفی و خالق خواه (۲۰۱۷)، اکسن و همکاران (۲۰۱۸)، کیلینک و یولوسوی (۲۰۱۴) و زهیر و ایردوغان (۲۰۱۱)، ما نیز در فرضیات پژوهش اثر سکوت مطیع و تدافعی بر عملکرد را منفی و اثر سکوت نوع دوستی بر عملکرد را مثبت در نظر گرفتیم. همچنین اثر ویژگی های فردی- سازمانی شخص حسابرس (ویژگی های جمعیت شناختی شامل سن، تحصیلات، سابقه کاری، و سمت سازمانی) با توجه به تحقیقات فلوگراف و همکاران (۲۰۰۷)، مدرس و رفیعی (۲۰۱۱)، هردا و مارتین(۲۰۱۶)و عبدلی و ابراهیمی (۱۳۹۶) بر عملکرد، مثبت در نظر گرفته شد.

با توجه به تحقیقات پیشین مدل مفهومی پیشنهادی در تحقیق حاضر به شرح شکل ۱ است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش- اثر ابعاد سکوت سازمانی بر کاهش عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان

۳- فرضیه های پژوهش:

فرضیه اول: سکوت تدافعی اثر معنی داری بر کاهش عملکرد حرفه ایی حسابرسان دارد.

فرضیه دوم: سکوت تدافعی اثر معنی داری بر کاهش عملکرد اخلاقی حسابرسان دارد.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

فرضیه سوم: سکوت مطیع اثر معنی داری بر کاهش عملکرد حرفه ایی حسابرسان دارد.
فرضیه چهارم: سکوت مطیع اثر معنی داری بر کاهش عملکرد اخلاقی حسابرسان دارد.
فرضیه پنجم: سکوت نوع دوستی اثر معنی داری بر افزایش عملکرد حرفه ایی حسابرسان دارد.
فرضیه ششم: سکوت نوع دوستی اثر معنی داری بر افزایش عملکرد اخلاقی حسابرسان دارد.
فرضیه هفتم: ویژگی های فردی-سازمانی اثر معنی داری بر افزایش عملکرد حرفه ایی حسابرسان دارد.
فرضیه هشتم: اثر ویژگی های فردی-سازمانی اثر معنی داری بر افزایش عملکرد اخلاقی حسابرسان دارد.

۴- روش شناسی پژوهش:

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت آن از نوع تحقیقات کاربردی است. زیرا هدف آن توسعه دانش و آگاهی از وجود یا عدم وجود سکوت سازمانی در حرفه حسابرسی و تاثیرآن بر عملکرد حسابرسان می باشد. و از نظر روش توصیفی پیمایشی می باشد. چهارچوب نظری و پیشینه پژوهش از راه قیاسی، و جمع آوری داده ها و نتیجه نهایی برای آزمون رد یا پذیرش فرضیه ها از راه استقرایی و از طریق پرسشنامه انجام می شود. با توجه به اینکه این پژوهش در محیط واقعی یعنی سازمان حسابرسی و جامعه حسابداران رسمی انجام شده است جزو تحقیقات میدانی به شمار می آید.

ابزار جمع وری اطلاعات پژوهش حاضر، پرسشنامه بوده است. برای اندازه گیری سکوت سازمانی که بعنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد، از پرسشنامه وین داین(۲۰۰۳) شامل۱۳ پرسش که پرسش یک الی ۴، برای سنجش سکوت تدافعی، پرسش ۵ الی ۸ برای سنجش سکوت مطیع و پرسش ۹ الی ۱۳ جهت سنجش سکوت نوع دوستانه با ضریب آلفای ۰.۹۱۲ استفاده گردید. با مرور ادبیات پژوهش های انجام شده داخلی و خارجی در بازه های زمانی سال ۱۳۸۶ الی ۱۳۹۷و ۲۰۰۸ الی ۲۰۱۹، شاخصهای مورد نیاز تحقیق جهت اندازه گیری عملکرد حرفه ایی و عملکرد اخلاقی حسابرسان بعنوان متغیرهای وابسته استخراج و پرسشنامه ای طراحی گردید. هر کدام از پرسشنامه های محقق ساخته شامل ۲۵ پرسش است که بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت درجه بندی شده است. بر اساس پرسشنامه موجود در ضمیمه سوالات مرتبط با سنجش هر متغیر در جدول شماره ۴ و ۵ مشخص شده است. جهت پیش آزمون و روایی سوالات محقق ساخته، از روش دلفی استفاده کرده و پرسشنامه طراحی شده در اختیار ۱۲ نفر از اساتید و متخصصین این حوزه که سابقه کاری بالای ۱۵ سال داشته اند قرار گرفت و در نهایت پس از سه بار رفت و برگشت و به طریق روش دلفی روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تائید خبرگان قرارگرفت.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

جدول ۴- سوالات مرتبط با سنجش متغیرهای عملکرد حرفه ایی حسابرسان

ابعاد	تعداد سوالات	شماره سوالات
خود کنترلی	۴	سوال ۱ تا ۴
دانش و تخصص	۳	سوال ۵ تا ۷
مسئولیت پذیری	۳	سوال ۸ تا ۱۰
قانونمداری و تسلط به قوانین	۳	سوال ۱۱ تا ۱۳
قدرت تحلیل و تطبیق	۴	سوال ۱۴ تا ۱۷
اشراف به آئین نامه و اهداف	۴	سوال ۱۸-۲۱
استقلال	۴	سوال ۲۲-۲۵

جدول ۵- سوالات مرتبط با سنجش متغیرهای عملکرد اخلاقی حسابرسان

ابعاد	تعداد سوالات	شماره سوالات
تعهدات حرفه ای	۳	سوال ۱ تا ۳
ارزشهای اخلاقی و عرف	۵	سوال ۴ تا ۸
تعهدات اجتماعی و منافع عمومی	۳	سوال۹ تا ۱۱
سطح رشد اخلاقی و طرز تفکر	۵	سوال ۱۲ تا ۱۶
عدالت و بی طرفی	۴	سوال ۱۷ تا ۲۰
تقلب، درستکاری و صداقت	۵	سوال ۲۱ تا ۲۵

در این پژوهش داده ها با استفاده از نرم افزار spss24 و SMART PLS V 3.2.7 تجزیه و تحلیل گردیده است. جهت آزمون فرضیه ها و یافته های استنباطی از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری[1] با استفاده از نرم افزار PLS استفاده شده است. برای اندازه گیری پایایی پژوهش از معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. همچنین برای اندازه گیری روایی محتوا از روش دلفی و برای اندازه گیری روایی همگرا از روش تحلیل عاملی تائیدی با استفاده از معیارهای بارعاملی و میانگین واریانس استخراج شده و برای اندازه گیری روایی تشخیصی نیز از معیار فورنل و لارکر استفاده شده است. برای آزمون فرضیه های پژوهش نیز از مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. با استفاده از مدل معادلات ساختاری، از یک طرف میزان برازش الگوی مفهومی پژوهش با داده ها و شاخصهای مورد نظر و از سوی دیگر فرضیه های پژوهش(تاثیر متغیر ها بر یکدیگر) مورد اندازه گیری قرار گرفته است.

جامعه و نمونه آماری:

حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران (بعنوان بخش خصوصی) و سازمان حسابرسی (بعنوان بخش دولتی) جامعه هدف این پژوهش را تشکیل می

[1] Structural equation modeling

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

دهند. با توجه به آمارحسابرسان مشغول به کار بدست آمده از سازمان حسابرسی و جامعه حسابداران رسمی و با استفاده از رابطه(۱) تعداد نمونه مورد نظر این پژوهش ۳۴۵ نفر می باشد.

$$n = \frac{\frac{z^2pq}{d^2}}{1+\frac{1}{N}\left[\frac{z^2pq}{d^2}-1\right]}$$ رابطه (۱)

دراین فرمول، N حجم جامعه و برابر ۳۳۰۰ نفر است. به‌جای p و q نیز از حداکثر مقدار آنها یعنی ۰/۵ استفاده شده است.در سطح خطای پنج درصد، d برابر ۰/۰۵ و Z^2 برابر ۳.۸۴۱۶ است.

با توزیع تصادفی پرسشنامه در نهایت تعداد ۳۹۲ پرسشنامه دریافت گردید،که از میان آنها ۲۹ پرسشنامه به دلیل نقص پاسخ مورداستفاد قرار نگرفت. باتوجه به اینکه روش مدل یابی معادلات ساختاری تا حدود زیادی با بسیاری از جنبه های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد لذا می توان از اصول تعیین حجم نمونه درتحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده نمود. بر این اساس تعیین حجم نمونه می تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه گیری شده، تعیین شود(هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹). بنابراین با توجه به اینکه تعداد سوال های پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش حاضر ۶۳ مورد می باشد، حداقل به (۵×۶۳) ۳۱۵ نمونه نیاز است؛ بنابراین ۳۶۳ نمونه نهایی مورد نظر تحقیق، حجم مناسبی جهت بررسی و تحلیل فرضیات پژوهش حاضر می باشد.

۵- یافته های پژوهش:

■ وضعیت نرمال بودن متغیرهای اصلی:

مقدارچولگی وکشیدگی تمامی متغیرها دردامنه ۱± می باشدکه نشان می دهد توزیع متغیرهای اصلی انحراف قابل توجهی از توزیع نرمال ندارند و می توان توزیع متغیرهای پژوهش را نرمال ارزیابی کرد.

جدول ۶- مقادیر چولگی و کشیدگی جهت ارزیابی نرمال بودن متغیرها

سازه	چولگی	کشیدگی
سکوت تدافعی	-۰.۵۱۲	-۰.۱۸۳
سکوت مطیع	۰.۳۴۵	-۰.۸۷۱
سکوت نوع دوستی	۰.۰۴۲	-۰.۹۷۲
سکوت سازمانی	۰.۱۱۱	-۰.۵۴۹
عملکرد حرفه ایی	۰.۸۶۹	-۰.۵۸۴
عملکرد اخلاقی	۰.۸۴۰	-۰.۶۷۳

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]

[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

■ **آمار توصیفی پژوهش:**

از ۳۶۳ نفرنمونه آماری این تحقیق ۱۳۸(معادل ۳۸ درصد) درسازمان حسابرسی و ۲۲۵ نفر(معادل ۶۲ درصد) درجامعه حسابدارن رسمی مشغول به خدمت بوده اند. بیشترین درصد تشکیل دهنده نمونه مورد نظر را مردان با ۷۱.۳ درصد تشکیل داده اند.۱۷.۴ درصد از نمونه در سطح تحصیلات فوق لیسانس و ۸.۳ درصد در سطح تحصیلات دکتری و ۱۶.۸ درصد با سابقه کاری بالای۲۰سال می باشند. بیشترین حجم نمونه را حسابرسان ارشد با ۳۶.۴ درصد تشکیل داده اند. جداول ۷، سایر یافته های توصیفی تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۷-تعداد پاسخ دهندگان بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی

نام متغیر		تعداد	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۰۴	۲۸.۷
	مرد	۲۵۹	۷۱.۳
محل خدمت	سازمان حسابرسی	۱۳۸	۳۸.۰
	جامعه حسابداران رسمی	۲۲۵	۶۲
سمت سازمانی	حسابرس	۶۸	۱۸.۷
	حسابرس ارشد	۱۳۲	۳۶.۴
	سرپرست	۵۳	۱۴.۶
	سرپرست ارشد	۶۸	۱۸.۷
	مدیر	۴۲	۱۱.۶
سابقه خدمت	سابقه کار کمتر از ۵ سال	۳۶	۹.۹
	۵ الی ۱۰ سال	۱۷۴	۴۲.۹
	۱۰ الی ۱۵ سال	۴۹	۱۳.۵
	۱۵ الی ۲۰ سال	۶۱	۱۶.۸
	۲۰ سال به بالا	۴۳	۱۶.۸
میزان تحصیلات	دیپلم	۴۳	۱۱.۸
	فوق دیپلم	۱۵۵	۴۲.۷
	لیسانس	۷۲	۱۹.۸
	فوق لیسانس	۶۳	۱۷.۴
	دکتری	۳۰	۸.۳

جدول ۸، میانگین متغیرهای تحقیق را برای کل نمونه آماری مورد نظر نشان می دهد. میانگین سکوت سازمانی کل نمونه پژوهش حاضر برابر ۵.۴۲ می باشد که نشان دهنده سکوت نسبتا

بالایی است. میانگین عملکرد حرفه ایی در کل نمونه ۴.۳۴ درصد و میانگین عملکرد اخلاقی، ۴.۳۷ درصد می باشد. از بین ابعاد سکوت، سکوت تدافعی بیشترین میانگین(۵.۹۳) را به خود اختصاص داده است و سکوت نوع دوستی کمترین(۵.۱۱) میانگین را دارد. نزدیک بودن مقدار میانه و میانگین، تقارن و طبیعی بودن داده ها را نشان می دهد. مقدار چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش فاصله اندکی با صفر دارند و در بازه بین ۱+ و ۱- می باشند یعنی توزیع متغیرهای پژوهش، بسیار شبیه به توزیع طبیعی می باشد. سکوت سازمانی یک چهارم در نمونه مورد نظر کمتر یا مساوی۴.۳۳و ۵۰ درصد نمونه دارای سکوت سازمانی مساوی یاکمتر از ۵.۳۳ و سه چهارم نمونه سکوت برابر یا کمتر از ۶.۵۷ دارند.

جدول ۸-آماره های توصیفی متغیرهای تحقیق برای کل نمونه آماری

آماره آزمون	سکوت سازمانی	عملکرد حرفه ایی	عملکرد اخلاقی	سکوت تدافعی	سکوت مطیع	سکوت نوع دوستی
میانگین	۵.۴۲	۴.۳۴	۴.۳۷	۵.۹۳	۵.۲۲	۵.۱۱
میانه	۵.۳۳	۳.۴۳	۳.۴۸	۶.۵	۵	۵
انحراف معیار	۱.۵۶	۱.۹۷	۱.۹۲	۱.۸۷	۱.۹۴	۱.۸۷
حداقل	۱.۵۰	۱.۱۷	۱.۴۴	۱	۱.۵۰	۱
حداکثر	۸.۷۰	۸.۹۰	۸.۸۷	۹	۹	۹
چولگی	۰.۱۱۱	۰.۸۶۹	۰.۸۴۰	-۰.۵۱۲	۰.۳۴۵	۰.۰۴۲
کشیدگی	-۰.۵۴۹	-۰.۵۸۴	-۰.۶۷۳	۰.۱۲۸	-۸۷۱.	۰.۱۲۸
چارک اول	۴.۳۳	۲.۹۰	۲.۹۸	۵	۳.۵	۳.۴
چارک دوم	۵.۳۳	۳.۴۳	۳.۴۸	۶.۵	۵	۵
چارک سوم	۶.۵۷	۵.۸۱	۵.۹	۷	۶.۵	۶.۶

جدول ۹، آمار توصیفی متغیرهای تحقیق به تفکیک سازمان حسابرسی و جامعه حسابداران رسمی را نشان می دهد. همانگونه که نتایج نشان می دهد مقدار سکوت سازمانی درسازمان حسابرسی۵.۲۱ و در جامعه حسابداران رسمی، ۵.۵۵ می باشد ولی آیا این اختلاف معنی دار است؟ برای یافتن پاسخ این سوال، آزمون آنالیز واریانس انجام شده است که خروجی آن در جدول ۹ نشان داده شده است. همانگونه که در جدول ۹ مشاهده می شود مقدار آماره**F** برای متغیر سکوت سازمانی برابر ۱.۱۴۶ و احتمال معنی داری برابر ۰.۲۸۵ است که بزرگتر از ۰.۰۵ می باشد بنابراین فرض صفر(برابری واریانس ها) را نمی توانیم رد کنیم و واریانس ها برابر است. در اینجا با توجه به برابری واریانس ها می توانیم به مقایسه میانگین دو جامعه بپردازیم. با توجه به اینکه مقدار آماره **t** متغیر سکوت سازمانی برابر با ۲.۰۳۷- و احتمال معنی داری آن ۰.۰۴۲ و

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

کمتر از ۰.۰۵می باشد، بنابراین در سطح اطمینان۹۵٪ فرض صفر(برابری میانگین دو جامعه) رد و فرض یک تائید می شود یعنی متغیر سکوت سازمانی در دو گروه جامعه با هم تفاوت دارند.

در مورد عملکرد اخلاقی و حرفه ایی از آنجایی که سطح معنی داری آماره واریانس ها کمتر از ۰.۰۵ می باشد، بنابراین فرض برابری واریانس ها، رد می شود و می توان گفت که واریانس دو جامعه برابر نمی باشد، و با توجه به آماره t متغیر عملکرد حرفه ایی که ۱.۱۷۱- و سطح معنی داری ۰.۲۴۲ که کمتر از ۰.۰۵ است، فرض صفر را نمی توان در سطح اطمینان ۹۵٪ رد کرد. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده میزان عملکرد حرفه ایی در هر دو گروه با هم برابر است. آماره t و سطح معنی داری متغیر عملکرد اخلاقی، به ترتیب برابر ۱.۴۱۸- ، ۰.۱۵۷ می باشد، از آنجائیکه سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵ می باشد، فرض صفر (برابری متغیر عملکرد اخلاقی در دو جامعه) را نمی توان رد کرد و با توجه به نتایج به دست آمده میزان عملکرد اخلاقی در هر دو گروه با هم برابر است.

جدول ۹-آماره های توصیفی متغیرهای تحقیق بر اساس محل خدمت

محل خدمت	آماره آزمون	سکوت سازمانی	عملکرد حرفه ایی	عملکرد اخلاقی	سکوت تدافعی	سکوت نوع دوستی	سکوت مطیع
سازمان حسابرسی (۱۳۸ نفر)	میانگین	۵.۲۱	۴.۱۸	۴.۱۹	۵.۴۹	۴.۹۲	۵.۲۲
	انحراف معیار	۱.۶۲	۱.۸۴	۱.۷۸	۲.۰۱	۱.۷۸	۱.۹۱
جامعه حسابداران رسمی (۲۲۵ نفر)	میانگین	۵.۵۵	۴.۴۴	۴.۴۹	۶.۲۰	۵.۲۲	۵.۲۳
	انحراف معیار	۱.۵۱	۲.۰۵	۱.۹۹	۱.۷۲	۲.۰۴	۱.۸۳
مقایسه واریانس و میانگین دو جامعه	واریانس (F)	۱.۱۴۶	۴.۸۲۶	۶.۳۶۸	۹.۰۸۵	۰.۹۵۰	۴.۳۶۵
	Sig.	.۲۸۵	.۰۲۹	.۰۱۲	۰.۰۶۳	۰.۳۳۰	۰.۰۳۷
	آماره t	-۲.۰۳۷	-۱.۱۷۱	-۱.۴۱۸	-۳.۵۸۷	-۱.۵۱۲	-۰.۰۴۴
	Sig.	.۰۴۲	.۲۴۲	.۱۵۷	۰.۰۱	۰.۰۳۱	۰.۹۶۵
کمترین فاصله اطمینان		-۰.۶۷	-۰.۶۷	-۰.۷۰۰	-۱.۱۰۲	-۰.۷۰۰	-۰.۴۲۲
بیشترین فاصله اطمینان		-۰.۰۱	۰.۱۷	۰.۱۱۳	-۰.۳۲۲	-۰.۰۹۱	-۰.۴۰۴

برازش مدلهای اندازه گیری:

برازش مدلهای اندازه گیری شامل بررسی پایایی و روایی سازه های پژوهش است. مطابق تحلیل مدل ها در روشSEM-PLS، برای بررسی برازش مدلهای اندازه گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می گردد.

برای تعیین پایایی سوالات پرسشنامه ازروش سنجش سازگاری درونی پرسشنامه و روش پایایی سازه استفاده شده است. و مقدارضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای هر دسته از سوالات

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

مورد اندازه گیری قرار گرفت. جدول شماره ۱۰ آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی کل پرسشنامه و متغیرها را نشان داده است. از آنجایی که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تمامی سازه های مدل مفهومی پژوهش بیشتراز ۰.۷ است، لذا آزمون از پایایی عالی برخوردار می باشد.

جدول ۱۰- نتایج پایایی سازه های مدل مفهومی پژوهش

نام متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE > 0.4
سکوت تدافعی	۴	۰.۹۳۵	۰.۹۵۲	۰.۷۹۶
سکوت مطیع	۴	۰.۹۲۸	۰.۹۴۷	۰.۷۸۰
سکوت نوع دوستی	۵	۰.۹۱۸	۰.۹۲۷	۰.۷۱۷
عملکرد حرفه ایی	۲۵	۰.۹۸۳	۰.۹۸۴	۰.۷۰۳
عملکرد اخلاقی	۲۵	۰.۹۸۱	۰.۹۸۲	۰.۶۸۱
ویژگی های فردی و سازمانی	۴	۰.۸۲۵	۰.۸۸۱	۰.۶۱۰

برای اندازه گیری روایی همگرایی سازه های مدل مفهومی پژوهش، از روش تحلیل عاملی تائیدی[1] استفاده گردید. روایی همگرا زمانی وجود داردکه CR از ۰.۷ بزرگتر باشد. همچنین CRباید ازAVE بزرگتر باشد. در اینصورت شرط روایی همگرا وجود خواهد داشت.

برای سنجش روایی همگرا در تحلیل عاملی تائیدی بایستی دو معیار بارعاملی و میانگین واریانس استخراج شده درنظر گرفته شود. بار عاملی باید بزرگتر از ۰/۴ باشد وگویه های با بار عاملی کمتر از این مقدار باید حذف گردند (نیتزل،۲۰۱۶). همچنین تائید یا رد معنی داری بارهای عاملی باید با توجه به اعداد معنی داری(T-VALUE) صورت بگیرد. بدین ترتیب که درسطح خطای ۰/۰۵ بارعاملی که مقدار معنی داری آن بزرگتراز ۱.۹۶ یا کوچکتر از ۱.۹۶- باشد، معنی دار است. همان طور که در جدول شماره ۱۱ نشان داده شده است، همه بارهای عاملی بزگتراز ۰/۴بوده که از نظر آماری نیز معنی دار هستند چرا که میزان T-VALUE آنها بزگتراز ۱.۹۶بوده و نیازی به حذف هیچ یک ازگویه ها نمی باشد. میزان میانگین واریانس استخراج شده، نیز باید بزرگتر از ۰/۴باشد(مگنر و همکاران، ۱۹۹۶). مجذور مقادیرر AVE در قطر اصلی جدول شماره ۱۲ نشان داده شده است. توان دوم مقادیر مذکور همگی بیشتراز ۰/۴ می باشد.

[1] Confirmatory Factor Analysis

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

جدول ۱۱- تحلیل عاملی سازه های مدل مفهومی پژوهش

سازه	زیر سازه	گویه	بارعاملی استاندارد شده	آماره T	خطای استاندارد
سکوت سازمانی	سکوت تدافعی	Qs۱	۰.۸۶۲	۴۴.۵۵۳	۰.۰۱۹
		Qs۲	۰.۸۷۱	۴۶.۵۳۸	۰.۰۱۹
		Qs۳	۰.۸۲۷	۲۵.۱۱۱	۰.۰۳۳
		Qs٤	۰.۸۹۱	۶۸.۱۹۰	۰.۰۱۳
	سکوت مطیع	Qs۵	۰.۷۶۳	۲۷.۶۱۹	۰.۰۲۸
		Qs٦	۰.۸۵۶	۵۹.۰۰۱	۰.۰۱۵
		Qs۷	۰.۸۹۷	۹۲.۵۹۰	۰.۰۱۰
		Qs۸	۰.۸۸۵	۷۷.۰۱۱	۰.۰۱۱
	سکوت نوع دوستی	Qs۹	۰.۸۲۰	۴۰.۵۶۴	۰.۰۲۰
		Qs۱۰	۰.۸۰۸	۳۶.۱۹۶	۰.۰۲۲
		Qs۱۱	۰.۸۲۶	۴۳.۹۵۰	۰.۰۱۹
		Qs۱۲	۰.۸۸۶	۷۰.۵۷۵	۰.۰۱۲
		Qs۱۳	۰.۷۱۶	۱۹.۶۴۹	۰.۰۳۶
عملکرد حرفه ایی	خود کنترلی	Qp۱	۰.۷۶۶	۲۷.۳۶۵	۰.۰۲۸
		Qp۲	۰.۸۳۰	۴۳.۵۱۰	۰.۰۱۹
		Qp۳	۰.۷۸۰	۲۱.۹۸۷	۰.۰۳۵
		Qp٤	۰.۸۶۲	۶۲.۳۴۴	۰.۰۱۴
	دانش و تخصص	Qp۵	۰.۸۷۵	۵۴.۹۸۵	۰.۰۱۶
		Qp٦	۰.۸۴۴	۴۲.۲۲۹	۰.۰۲۰
		Qp۷	۰.۸۷۵	۳۷.۶۱۸	۰.۰۲۳
	مسئولیت پذیری	Qp۸	۰.۸۹۰	۵۷.۹۵۳	۰.۰۱۵
		Qp۹	۰.۸۳۲	۴۳.۲۲۵	۰.۰۱۵
		Qp۱۰	۰.۸۴۴	۴۲.۴۷۱	۰.۰۲۰
عملکرد حرفه ایی(ادامه)	قانونمداری و تسلط به قوانین	Qp۱۱	۰.۸۶۳	۵۰.۱۵۴	۰.۰۱۷
		Qp۱۲	۰.۷۸۱	۳۴.۴۶۴	۰.۰۲۳
		Qp۱۳	۰.۸۰۴	۳۰.۱۴۰	۰.۰۲۷
	قدرت تحلیل و تطبیق	Qp۱٤	۰.۸۵۰	۴۴.۲۰۹	۰.۰۱۹
		Qp۱۵	۰.۸۰۸	۳۸.۶۶۰	۰.۰۲۱
		Qp۱٦	۰.۸۵۰	۴۹.۷۶۹	۰.۰۱۷
		Qp۱۷	۰.۷۶۹	۲۸.۱۳۹	۰.۰۲۷

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

	اشراف به آئین نامه و اهداف	Qp۱۸	۰.۸۶۴	۴۵.۸۰۴	۰.۰۱۹
		Qp۱۹	۰.۷۹۴	۲۴.۶۷۶	۰.۰۳۲
		Qp۲۰	۰.۸۸۶	۵۷.۴۲۳	۰.۰۱۵
		Qp۲۱	۰.۸۷۰	۵۵.۰۳۴	۰.۰۱۶
	استقلال	Qp۲۲	۰.۸۰۶	۳۲.۸۷۸	۰.۰۲۵
		Qp۲۳	۰.۸۳۹	۴۷.۴۴۷	۰.۰۱۸
		Qp۲۴	۰.۷۹۷	۳۶.۵۲۲	۰.۰۲۲
		Qp۲۵	۰.۷۸۲	۳۵.۸۱۰	۰.۰۲۲
عملکرد اخلاقی	تعهدات حرفه ایی	Qe۱	۰.۷۶۰	۲۸.۰۴۲	۰.۰۲۷
		Qe۲	۰.۸۶۰	۴۵.۲۳۵	۰.۰۱۹
		Qe۳	۰.۸۳۲	۴۵.۸۳۲	۰.۰۱۸
	ارزشهای اخلاقی و عرف	Qe۴	۰.۷۹۱	۲۶.۸۲۷	۰.۰۲۹
		Qe۵	۰.۸۶۴	۵۴.۹۷۲	۰.۰۱۶
		Qe۶	۰.۸۰۸	۳۰.۶۲۰	۰.۰۲۶
		Qe۷	۰.۸۷۷	۵۹.۳۲۶	۰.۰۱۵
		Qe۸	۰.۷۹۴	۲۴.۶۳۶	۰.۰۳۲
	تعهدات اجتماعی	Qe۹	۰.۷۶۷	۲۷.۹۶۰	۰.۰۲۷
		Qe۱۰	۰.۸۵۷	۴۶.۷۹۷	۰.۰۱۸
		Qe۱۱	۰.۷۷۹	۳۴.۷۲۵	۰.۰۲۲
	سطح رشد اخلاقی و طرز تفکر	Qe۱۲	۰.۸۰۱	۴۲.۰۹۲	۰.۰۱۹
		Qe۱۳	۰.۷۸۴	۳۸.۶۹۲	۰.۰۲۰
		Qe۱۴	۰.۸۱۹	۴۰.۵۳۸	۰.۰۲۰
		Qe۱۵	۰.۷۶۹	۲۸.۳۷۲	۰.۰۲۷
		Qe۱۶	۰.۸۱۲	۳۶.۳۸۳	۰.۰۲۲
	عدالت و بی طرفی	Qe۱۷	۰.۸۴۶	۵۱.۰۳۹	۰.۰۱۷
		Qe۱۸	۰.۷۵۹	۲۱.۴۵۳	۰.۰۳۵
		Qe۱۹	۰.۸۳۹	۴۰.۴۰۹	۰.۰۲۱
		Qe۲۰	۰.۸۷۰	۵۳.۶۱۱	۰.۰۱۶
	تقلب، درستکاری و صداقت	Qe۲۱	۰.۸۳۷	۴۳.۰۳۲	۰.۰۱۹
		۲۲Qe	۰.۸۵۸	۳۹.۳۰۹	۰.۰۲۲
		۲۳Qe	۰.۸۰۴	۳۵.۰۱۷	۰.۰۲۳
		۲۴Qe	۰.۷۷۲	۳۳.۳۷۹	۰.۰۲۳
		۲۵Qe	۰.۸۵۴	۵۳.۵۷۷	۰.۰۱۶

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد(فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). ماتریس همبستگی سازه های مدل مفهومی پژوهش در جدول شماره۱۲، نشان داده شده است. در قطر اصلی این ماتریس مجذور میزان AVE و همبستگی بین سازه ها در پایین قطر اصلی نشان داده شده است. همانطورکه درجدول ۱۰، نشان داده شده است میزان AVE برای همه سازه های مدل مفهومی پژوهش بیشتراز ۰/۴ بوده و همچنین مجذور مقدارAVE برای هر سازه از ارتباط بین سازه های دیگر نیز بیشتر است که بیانگر روایی تشخیصی می باشد.

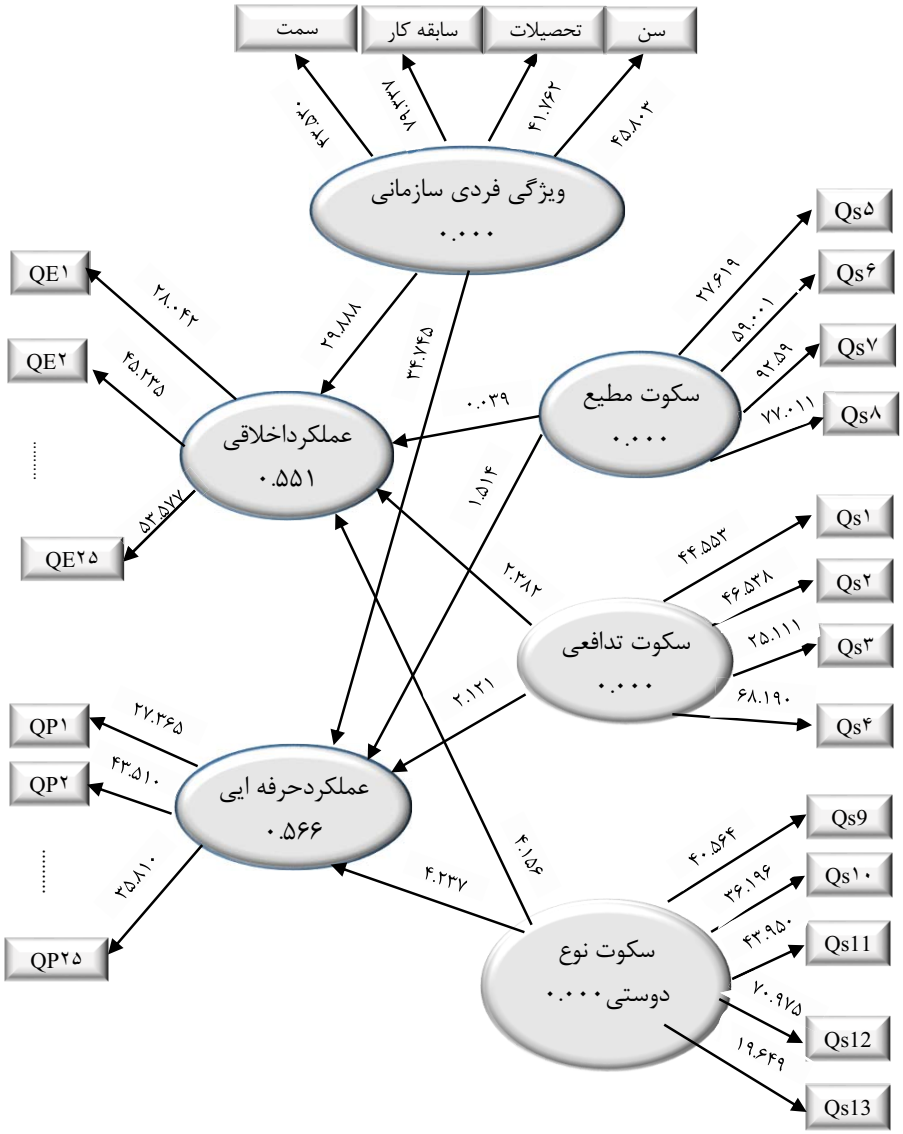
جدول ۱۲-ماتریس همبستگی سازه های مدل مفهومی پژوهش و مجذور مقادیر AVE

شاخص	سکوت تدافعی	سکوت مطیع	سکوت نوع دوستی	عملکرد اخلاقی	عملکرد حرفه ایی	ویژگی های فردی.سازمانی
سکوت تدافعی	۰.۸۹۲					
سکوت مطیع	۰.۳۱۳	۰.۸۸۳				
سکوت نوع دوستی	۰.۴۰۵	۰.۸۵۶	۰.۸۴۷			
عملکرد اخلاقی	۰.۳۸۷	۰.۶۳۰	۰.۷۰۷	۰.۸۲۵		
عملکرد حرفه ایی	۰.۳۸۹	۰.۶۰۲	۰.۶۹۲	۰.۶۷۸	۰.۸۳۸	
ویژگی های فردی سازمانی	۰.۴۳۴	۰.۵۸۷	۰.۶۵۳	۰.۶۲۳	۰.۶۲۵	۰.۷۸۱

برازش مدل ساختاری:

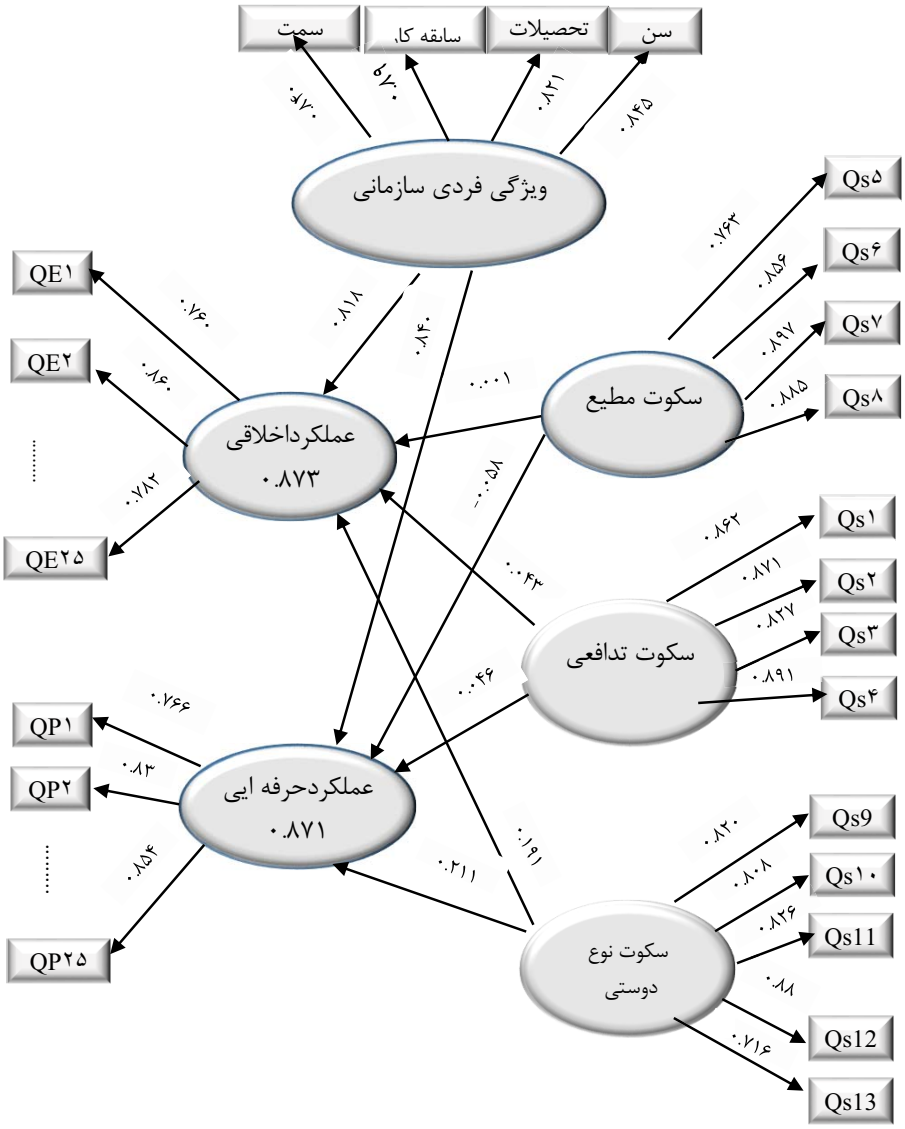
پس از برازش مدل های اندازه گیری، برازش مدل ساختاری پژوهش بررسی می شود. برای ارزیابی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین آن، ضرایب معنی داری Z یا همان مقادیرT-Value است. در صورتی که مقادیر بیشتر از ۱.۹۶باشد، بیانگر صحت رابطه بین سازه ها و درنتیجه تائید فرضیه های پژوهش درسطح اطمینان ۹۵ درصد است. تصویر شماره ۲، مدلهای ساختاری را نشان می دهد که مدل ها در دو دسته ضرایب استاندارد شده و مقدارT-Value ارائه شده اند.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]



شکل ۲- ضرایب استانداردشده درحالت معنی‌دار

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]



تصویر شماره ۳-ضرایب مسیر،مقادیر بارهای عاملی و R^2

مقادیر R^2 متغیرهای مورد نظر در داخل دایره های مدل نشان داده شده وتنها برای سازه های درونزا و یا وابسته مدل محاسبه می شود و درمورد سازهای برونزا مقدار این معیار صفر است. مقادیر ضریب تعیین در جدول شماره ۱۳ و تصویر شماره ۳ قابل مشاهده می باشد. چن (۱۹۹۸)

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

سه مقدار ۰.۱۹ ، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کند. با توجه به اینکه مقدار R^2 برای سازه عملکرد حرفه ایی، ۰.۸۷۱ و برای سازه عملکرداخلاقی، ۰.۸۷۳محاسبه شده است، و با در نظر گرفتن سه مقدار ملاک برازش مدل ساختاری در حد قوی تأیید می شود.

مقدار Q^2 درمورد سازه های درونزای مدل پژوهش و برای سازه عملکرد حرفه ایی۰.۵۶۶+، سازه عملکرد اخلاقی ۰.۵۵۱+ محاسبه شده است. که می توان گفت قدرت مدل قوی می باشد و همین امر برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تائید می کند.

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ بعنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (مگنر و همکاران، ۱۹۹۶). مقدار GOF از رابطه زیر بدست می آید:

$$GOF = \sqrt{(\overline{communality}) \times (\overline{R\ square})}$$

با توجه به محاسبات انجام شده مقدار GOF بدست آمده برابر است با ۰.۷۸۹، در نتیجه مقدار معیار GOF با توجه به سه مقدار ملاک، نشان ازبرازش کلی قوی مدل دارد. جدول شماره ۱۳ معیارهای برازش ومقادیر به دست آمده را نشان می دهد؛ مقادیر همگی نشان از کیفیت مدل ساختاری پژوهش می باشد.

جدول ۱۳-معیارهای کلی کیفیت مدل

مقادیر اشتراکی		ضرائب تعیین	متغیرهای درونزا
۰.۷۹۶	سکوت تدافعی	۰.۸۷۳	عملکرد اخلاقی
۰.۷۸۰	سکوت مطیع	۰.۸۷۱	عملکرد حرفه ایی
۰.۷۱۷	سکوت نوع دوستی		
۰.۷۰۳	عملکرد حرفه ایی		
۰.۶۸۱	عملکرد اخلاقی		
۰.۶۱۰	ویژگی های فردی- سازمانی		
۰.۷۱۵		۰.۸۷۲	میانگین
	۰.۶۲۳		حاصلضرب میانگین ها
	۰.۷۸۹		جذر حاصلضرب میانگین ها (GOF)

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]

[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

■ آزمون فرضیه های پژوهش :

به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری استفاده گردید، در مدل ساختاری ارائه شده به بررسی تاثیر ابعاد سکوت سازمانی با عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان و همچنین به بررسی تاثیر ویژگیهای فردی مثل سن، سمت سازمانی، سابقه کاری و میزان تحصیلات بر عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان پرداخته شد.

بر اساس داده های مندرج در جدول شماره ۱۴، متغیر سکوت تدافعی، تاثیر منفی بر عملکرد حرفه ایی دارد که این تاثیر از نظر آماری نیز معنی دار است چرا که آماره T آن ۲.۱۲۱ که بیشتر از ۱.۹۶می باشد، بنابراین فرض اول پژوهش که اثر سکوت تدافعی بر کاهش عملکرد حرفه ایی حسابرسان می باشد در سطح اطمینان ۹۵٪ ، پذیرفته می شود، اثر سکوت تدافعی بر کاهش عملکرد حرفه ایی حسابرسان منفی است(۰.۰۴۳-) ضریب منفی نشان دهنده اثر منفی دو سازه می باشد این موضوع بیانگر آن است که هر چه میزان سکوت سازمانی بیشتر باشد، عملکرد حرفه ایی حسابرسان تحت تاثیر منفی قرارخواهد گرفت و تضعیف می گردد.

اثر سکوت تدافعی بر کاهش عملکرد اخلاقی حسابرسان که فرض دوم پژوهش را شامل می شود، منفی و معنی دار (۰.۰۴۶-) با آماره T ۲.۳۸۲ می باشد. بنابراین با افزایش سطح سکوت تدافعی، عملکرد اخلاقی حسابرسان نیز دستخوش تغییرات منفی خواهد بود. و فرضیه دوم پژوهش نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ قابل پذیرش می باشد.

فرضیه سوم پژوهش بررسی اثر سکوت مطیع بر کاهش عملکرد حرفه ایی حسابرسان است. ضریب مسیر این دو سازه ۰.۰۵۸- با آماره **T**، ۱.۵۱۴ می باشد بنابراین فرضیه سوم ما که اثر سکوت مطیع بر کاهش عملکرد حرفه ایی حسابرسان می باشد درسطح اطمینان ۹۵درصد پذیرفته نمی شود.

فرضیه چهارم اثر سکوت مطیع بر کاهش عملکرد اخلاقی حسابرسان می باشد ضریب مسیر بدست آمده مثبت، که البته با توجه به آماره تی بدست آمده (۰.۰۳۹) فرضیه چهارم رد می شود. فرضیه پنجم و ششم بررسی اثر سکوت نوع دوستی بر افزایش عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان می باشد. فرضیه پنجم با ضریب مسیر ۰.۲۱۱ و آماره تی ۴.۲۳۷ پذیرفته می شود و از آنجائیکه مقدار آماره تی این آزمون از ۲.۵۸ نیز بیشتر می باشد می توان گفت فرضیه در سطح اطمینان ۹۹٪ قابل پذیرش است. همچنین اثر سکوت نوع دوستی برعملکرد اخلاقی حسابرسان با آماره T ۰.۱۹۱ و سطح معنی داری ۴.۱۵۶ در سطح اطمینان ۹۹٪ پذیرفته می شود. سایر اطلاعات مربوط به فرضیه های پژوهش به طورخلاصه در جدول ۱۴ نشان داده شده است.

همچنین تاثیر ویژگیهای سازمانی و فردی همانند سابقه خدمت، سمت سازمانی، تحصیلات و سن افراد بر روی عملکرد اخلاقی و حرفه ایی حسابرسان مورد ارزیابی و سنجش قرار گرفت. همانگونه که نتایج جدول شماره ۱۴ نشان می دهد، اثر ویژگی های فردی و سازمانی حسابرسان بر عملکرد حرفه ایی حسابرسان معنی دار و مثبت است چرا که ضریب مسیر آن ۰.۸۱۸ و آماره تی آن ۲۹.۸۸۸ می باشد، بنابراین فرضیه ۷ پژوهش که اثر ویژگی های فردی-سازمانی بر افزایش عملکرد حرفه ایی حسابرسان می باشد در سطح اطمینان ۹۹٪ پذیرفته می شود.

فرضیه ۸ پژوهش بررسی اثر ویژگی های فردی – سازمانی بر عملکرد اخلاقی حسابرسان می باشد با توجه به آماره تی بدست آمده ۳۴.۷۴۵ و ضریب مسیر ۰.۸۴۰ ، فرضیه هشتم نیز در سطح اطمینان ۹۹٪ پذیرفته می شود. بدین معنی که ویژگی های فردی- سازمانی بر افزایش عملکرد اخلاقی حسابرسان تاثیر مثبت دارد.

جدول ۱۴-نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	انحراف معیار	آماره **T**	نتیجه آزمون
۱-سکوت تدافعی اثر معنی داری بر کاهش عملکرد حرفه ایی حسابرسان دارد.	-۰.۰۴۳	۰.۰۲	۲.۱۲۱	پذیرفته می شود.
۲-سکوت تدافعی اثر معنی داری بر کاهش عملکرد اخلاقی حسابرسان دارد.	-۰.۰۴۶	۰.۰۱۹	۲.۳۸۲	پذیرفته می شود.
۳-سکوت مطیع اثر معنی داری بر کاهش عملکرد حرفه ایی حسابرسان دارد.	-۰.۰۵۸	۰.۰۳۸	۱.۵۱۴	رد می شود.
۴-سکوت مطیع اثر معنی داری بر کاهش عملکرد اخلاقی حسابرسان دارد.	۰.۰۰۱	۰.۰۳۵	۰.۰۳۹	رد می شود.
۵-سکوت نوع دوستی اثر معنی داری بر افزایش عملکرد حرفه ایی حسابرسان دارد	۰.۲۱۱	۰.۰۵	۴.۲۳۷	پذیرفته می شود.
۶-سکوت نوع دوستی اثر معنی داری بر افزایش عملکرد اخلاقی حسابرسان دارد	۰.۱۹۱	۰.۰۴۶	۴.۱۵۶	پذیرفته می شود.
۷-ویژگی های فردی-سازمانی اثر معنی داری بر افزایش عملکرد حرفه ایی حسابرسان دارد.	۰.۸۱۸	۰.۰۲۷	۲۹.۸۸۸	پذیرفته می شود.
۸-ویژگی های فردی-سازمانی اثر معنی داری بر افزایش عملکرد اخلاقی حسابرسان دارد.	۰.۸۴۰	۰.۰۲۴	۳۴.۷۴۵	پذیرفته می شود.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]

[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

۶- نتیجه گیری و بحث:

پژوهش حاضر تاثیر ابعاد سکوت سازمانی بر عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان را مورد مطالعه قرار داده و به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته است. یافته ها نشان از تاثیر معنی دار سکوت تدافعی بر عملکرد حرفه ایی حسابرسان دارد. همچنین باید بیان کرد که اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر وابسته مثبت باشد نتیجه می گیریم که با افزایش متغیر مستقل، شاهد افزایش در متغیر وابسته خواهیم بود. و بالعکس اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر وابسته منفی باشد نتیجه می گیریم که با افزایش متغیر مستقل، شاهد کاهش در متغیر وابسته خواهیم بود(نیتزل، ۲۰۱۶). بنابراین با توجه به منفی بودن ضریب مسیر بین متغیر سکوت تدافعی و عملکرد حرفه ایی نتیجه می گیریم با افزایش سکوت تدافعی، عملکرد حرفه ایی حسابرسان کاهش و تضعیف می گردد. سکوت تدافعی یک رفتار خود محافظتی است که توسط ترس ایجاد می شود، ازآنجاکه عملکرد حرفه ایی مشتمل بر ابعادی نظیر خودکنترلی، مسئولیت پذیری، مهارتهای تحلیل وتطبیق، دانش و تخصص و مهارتهای ارتباطی می باشد، سکوت تدافعی منجر به تضعیف اینگونه تواناییهای مثبت درکارکنان می گردد. کارکنانی که دارای این قابلیتها هستند، در خصوص مسائل و مشکلات سازمان خود، سکوت می کنند و سکوت و بی تفاوتی حسابرسان نسبت به مسائل سازمان در نهایت بر روی عملکرد حرفه ای آنها تاثیرمنفی می گذارد. همچنین تاثیر سکوت تدافعی بر عملکرد اخلاقی حسابرسان نیز ارزیابی و نتایج تحلیل حاکی از تاثیر منفی و معنی دار بود. از آنجاکه عملکرد اخلاقی حسابرسان شامل ابعاد تعهدات حرفه ایی، تعهدات اجتماعی، عدالت و بی طرفی، طرز تفکر و درستکاری و صداقت می شود، سکوت سازمانی باعث ضعف این توانائی ها و نگرشهای مثبت درکارکنان می گردد.

بنا بر بررسی صورت گرفته در این پژوهش، میزان سکوت تدافعی بیشترین میانگین(۵.۹۳) را نسبت به سایر ابعاد سکوت در جامعه حسابرسی داشته است و با توجه به تاثیر گذاری منفی سکوت تدافعی بر عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان، باید این موضوع مورد توجه قرار گیرد و تدابیر مدیریتی لازم در جهت کاهش و رفع آن صورت پذیرد. بر اساس نتایج بدست آمده طی جدول شماره ۹ میزان سکوت تدافعی در جامعه حسابداران رسمی بیشتر از سازمان حسابرسی می باشد بنابراین این مسئله در جامعه حسابداران رسمی بیشتر اهمیت پیدا می کند. مدیران و سرپرستان، باید یک محل کاری ایجاد کنند که در آن کارمندان احساس امنیت می کنند تا نظراتشان را بیان کنند و تشویق شوند تا ایده ها و پیشنهادات خود را ارائه دهند. بنابراین، مدیران و مدیران ارشد باید نگرش ها را درگیر کنند و رفتارهایی را ایجاد کنند که یک شبکه ایمنی روانشناختی برای کارکنان خود ایجاد کنند. به عنوان مثال، ادموندسون (۲۰۰۳) پیشنهاد می

کند که تأیید فساد اداری توسط مدیر یا تفسیر یک منطق انگیزشی برای صحبت کردن، تاکتیک هایی است که می توانند در ایجاد یک محیط برای سخن گفتن کمک کنند.

نتایج بدست آمده از میزان میانگین سکوت مطیع(جدول ۹) در جامعه حسابرسان حاکی از آن است که سکوت مطیع در هر دو جامعه پژوهش در حد قابل توجهی وجود دارد ولیکن این سکوت بر روی عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان تاثیر نمی گذارد. به گفته وین داین و همکارانش(۲۰۰۳)، سکوت مطیع نیز به رفتار هدفمند غیرفعال و غیرمستقیم اشاره میکند. خودداری از بیان نظرها یا عرضهٔ اطلاعات مربوطه بر اساس تسلیم و رضایت دادن به هر شرایطی اطلاق می شود. بنابراین سکوت مطیع رفتاری کناره گیرانه می باشد که بیشتر حالت انفعالی دارد تا فعال (دنیز و همکاران، ۲۰۱۳).

افراد با داشتن این نوع سکوت تسلیم وضعیت فعلی می شوند، به صورت خودآگاه سکوت می کنند، و هیچ تمایلی برای تلاش برای صحبت کردن، مشارکت یا کوشش در جهت تغییر وضعیت موجود ندارند. عموما ساکتند و می توان به ویژگی هایی نظیر مشارکت کم، مسامحه، غفلت و رکود در آنها اشاره کرد. بر اساس نتایج بدست آمده از این پژوهش اثر سکوت مطیع بر عملکرد اخلاقی و حرفه ایی حسابرسان بی معنی بوده است. حسابرسان به صورت آگاهانه در برابر برخی مسائل و معضلات سازمان سکوت می کنند ولی دقت، درستکاری، صداقت و سایر ویژگی های اخلاقی و حرفه ایی حسابرس تحت تاثیر این نوع سکوت قرار نمی گیرد. با توجه به میزان سکوت مطیع در جامعه حسابرسان، بهتر است تدابیر لازم صورت پذیرد. سکوت سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش بسزایی دارد (فاطیما و همکاران ، ۲۰۱۵). از آنجائیکه افرادی که به صورت انفعالی سکوت مطیع اختیار می کنند به نوعی بی تفاوتی و بی انگیزگی نسبت به سازمان خود دست یافته اند بنابراین مدیران باید "فضا" را برای بحث های باز و حتی بازخورد منفی به عنوان راهی برای برقراری ارتباط و بهبود مستمر در نظر بگیرند. همچنین مدیران می توانند از سیستم پاداش به عنوان مشوق در قبال ارائه نظرات و ایده های سازنده استفاده کنند تا به نوعی بتوانند انگیزه از دست رفته این دسته از کارکنان را احیا و نسبت به سازمان دلگرم و متعهد نمایند. ایجاد فرصت های ارتباطی و ایجاد سیستم های رسمی برای انتقال یا تبادل اطلاعات، نگرانی ها یا ایده ها، راه دیگری برای تشویق صحبت کردن می باشد که سازمان ها می توانند به این شکل از نظرات سازنده کارکنان بهره ببرند.

سکوت نوع دوستانه مبتنی بر مبانی نظری رفتار شهروندی سازمانی است. این سکوت مانند سکوت تدافعی براساس ملاحظه و آگاهی از بدیلها در تصمیم گیری و در عین حال خودداری از بیان نظرها و اطلاعات است. اما برعکس سکوت تدافعی با ملاحضه دیگران و توجه به آنها حاصل می شود، به جای آنکه صرفاً به دلیل ترس از نتایج منفی شخصی ناشی از نظرها باشد (اکوزوم،

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

۲۰۱۴). در پژوهش حاضر اثر سکوت نوع دوستی بر عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان مورد بررسی و نتایج حاصل، نشان از اثر مثبت و معنی دار بین سکوت نوع دوستی و افزایش عملکرد اخلاقی و حرفه ایی حسابرسان بوده است. از آنجائیکه حرفه حسابرسی شامل مواردی چون رازداری، محرم اسرار بودن، خودکنترلی ، همکاری و تسهیم وظایف است بنابراین وجود سکوت نوع دوستانه می تواند باعث افزایش عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان شود. یعنی با وجود خودداری از بیان ایده و نظرات بنا بر وفاداری به سازمان و رازداری، می توانند باعث افزایش عملکرد حرفه ایی و اخلاقی شوند. برای مثال خودداری از افشای اطلاعات محرمانه در جهت همکاری و تعاون و محافظت از دانش تخصصی در جهت سود رسانی به سازمان. تیم سازی، ایجاد جوی صمیمی و محیط روانشناختی ایمن می تواند در ایجاد حس تعلق و بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد. اتخاذ تصمیمات به طور گروهی و اهمیت دادن به گروه ها و کمیته های کاری در سازمان ها نیز می تواند موثر باشد.

تاثیر ویژگیهای فردی و سازمانی نظیر سن، تحصیلات، سابقه کاری و سمت سازمانی بر عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان نیز مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش حاکی از اثر مثبت و معنی دار ویژگی های فردی و سازمانی حسابرسان بر عملکرد حرفه ای و اخلاقی می باشد. و بیشترین تاثیر و معنی داری، تاثیر سابقه کار بر عملکرد اخلاقی و حرفه ایی حسابرسان (۰.۸۹۹) می باشد، به این معنی که هرچه سابقه کاری افراد بالاتر می رود، عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان تقویت مثبت می گردد. همچنین سایر ویژگی ها نظیر سن، سمت سازمانی و تحصیلات نیز تاثیر مثبت و معنی دار با عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان دارد. و تاثیر گذاری هر سه عامل بالا و در یک سطح و اندازه می باشد. بدین معنی که افرادی که دارای تجربه، سمت سازمانی بالاتر و تحصیلات بالاتری هستند نسبت به سازمان متعهد تر و عملکرد بهتری دارند. نتایج بدست آمده با نتایج تحقیقات لی و همکاران(۲۰۱۶) ، فلوگراف و همکاران (۲۰۰۷) و مدرس و رفیعی (۲۰۱۱) مطابقت دارد. با توجه به نتایج حاصله و به جهت بهبود وضعیت آینده سازمان و رعایت اصل جانشین پروری، سازمان باید نسبت به توسعه بخش تحقیق و توسعه ، آموزش کارکنان جوانتر، ارتقای تعهد اعضای جوانتر به حرفه حسابرسی، ارتقای بازدهی فعالیت نیروی انسانی، ارتقای دانش و یادگیری و ارتقای مهارتهای تخصصی کارکنان خود، با برنامه ریزی دقیق تر و متمرکزتر و به صورت کارآمد و بهینه عمل نماید.

پژوهشهای انگشت شماری در زمینه اثر سکوت سازمانی بر عملکرد کارکنان صورت گرفته است، که اغلب آنها از جمله پژوهش قنبری و بهشتی راد (۱۳۹۵)، بزرگ نیا حسینی و عنایتی (۱۳۹۳)، راشد و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی اثر سکوت سازمان بر عملکرد کارکنان پرداخته و تحلیل و ارزیابی ابعاد سکوت را در نظر نگرفته اند و نتایج همگی مبنی بر اثر گذاری منفی سکوت

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

سازمانی بر عملکرد سازمان بوده است. نتایج پژوهش حاضر در بعد سکوت تدافعی و سکوت نوع دوستی با نتایج پژوهش هایی که به بررسی ابعاد سکوت سازمانی بر عملکرد سازمان پرداخته اند نظیر زهیر و اردوغان (۲۰۱۱)، کیلینک و یولوسوی (۲۰۱۴)، اکسن و همکاران (۲۰۱۸) و نجفی و خالق خواه (۲۰۱۷)، همراستا می باشد. اثر سکوت مطیع بر عملکرد حسابرسان در پژوهش حاضر معنی دار نمی باشد ولیکن در پژوهشهای نام برده فوق این اثر منفی می باشد.

در پژوهش حاضر به بررسی اثر ابعاد سکوت سازمانی بر عملکرد اخلاقی و حرفه ایی حسابرسان پرداخته ایم. در مطالعات آینده می توان از متغیرهای میانجی و یا تعدیل کننده از جمله تعهد سازمانی، فرهنگی سازمانی و یا سبک رهبری استفاده کرد، مدلهای ترکیبی بیشتری می توان اضافه کرد، همچنین در مطالعات آینده می توان اثر ابعاد صدای سازمانی بر عملکرد را مورد بررسی قرار داد. پییشنهاد می گردد پژوهش هایی با همین عنوان در سایر سازمان ها انجام پذیرد و نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر مطابقت داده شود. همچنین از ابزار ترکیبی پرسشنامه و مصاحبه جهت جمع آوری داده ها استفاده شود.

از جمله محدودیت های پژوهش استفاده از ابزار پرسشنامه برای دستیابی به نتایج، محدودیت های ذاتی از جمله تفسیر های متفاوت از واژگان و اصطلاحات توسط پاسخ دهندگان در پاسخ به سوالات می باشد. همچنین برخی افراد ممکن است بخواهند تصمیمات خود را بیشتر از واقع اخلاقی و حرفه ایی نشان دهند، و یا ممکن است تحت تاثیر ویژگی های روانی و شرایط مختلف محیطی قرار گیرند.

۷-ضمیمه- پرسشنامه :

با سلام و احترام

این پژوهش به دنبال پاسخ به تاثیر سکوت سازمانی بر عملکرد حرفه ایی و اخلاقی حسابرسان می باشد. امید است با همکاری و مساعدت شما، این امر مهم حاصل گردد. لذا از شما تقاضا می شود با قبول زحمت و تخصیص زمان ارزشمندتان صادقانه به سؤالات جواب بدهید. لازم به ذکر است که اطلاعات پرسشنامه فقط در جهت اهداف پژوهش استفاده خواهد شد و نیازی به ذکر نام نیست. قبلاً از همکاری صمیمانه شما تشکر می نمایم.

لطفاً قبل از پاسخ دادن به پرسشنامه موارد زیر را تکمیل نمایید.

مشخصات فردی سازمانی:

جنسیت: مرد □ زن□

سن: ۲۰-۳۰ ۳۰-۴۰ ۴۰-۵۰ ۵۰-۶۰ ۶۰ به بالا

میزان تحصیلات: دیپلم □ فوق دیپلم □ لیسانس □ فوق لیسانس□ دکتری□

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

سابقه خدمت:

زیر۵ سال□ ۵ تا۱۰سال□ ۱۰ تا ۱۵ سال□ ۱۵ تا ۲۰ سال□ ۲۰ سال به بالا□

سمت سازمانی : حسابرس □ حسابرس ارشد□ سرپرست□ سرپرست ارشد□ مدیر□

پرسشنامه سکوت سازمانی:

این پرسشنامه شامل سه بعد سکوت تدافعی(سوالات ۱ تا ۱۴) و سکوت مطیع(سوالات ۵تا ۸) و سکوت توع دوستانه(سوالات ۹ تا ۱۳) به شرح ذیل است:

سوالات	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملا مخالفم
۱. در این سازمان، همکارانم برای حفظ موقعیت خود (ترس ازدست دادن جایگاه خود) از ارائهٔ اطلاعات خودداری می کنند.					
۲. اگر شما مخالفت های خود را در رابطه با مسائل سازمان بیان کنید، ممکن است مدیران عالی سازمان شما را " خرابکار یا دردسرساز" بخوانند.					
۳. اگر شما مخالفت های خود را در مورد مسائل سازمان بیان کنید، می بایستی به پیامدهای منفی آن که از جانب مدیران عالی سازمان متوجه شما می شود، تن در دهید.					
۴. اگر شما مخالفت های خود را در رابطه با مسائل سازمان بیان کنید، ممکن است مدیران عالی سازمان بپندارند که شما به سازمان وفادار نیستید.					
۵. مدیران عالی این سازمان، کارکنان را به بیان مخالفت هایشان که در رابطه با مسائل سازمان می باشد، تشویق می کنند.					
۶. من معتقدم که سرپرستم به آنچه که افراد (کارکنان، ارباب رجوع و ...) می گویند توجه می کند.					
۷. کارکنان می توانند در مورد مسائل سازمان آزادانه با سرپرست خود سخن گویند.					
۸. من معتقدم سرپرست "مخالفت ها و نقطه نظرات گوناگون" را مفید تصور می کند.					

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

سوالات	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملا مخالفم
۹. رابطهٔ کاری بین کارکنان در بخش های مختلف سازمان رضایت بخش است.					
۱۰. در این سازمان کارکنان دانش و تجربهٔ خود را با یکدیگر در میان می گذارند.					
۱۱. در این سازمان ارتباطات و تبادل اطلاعات کاری بین کارکنان و مدیران عالی سازمان به نحو مناسبی وجود دارد.					
۱۲. در این سازمان در رابطه با تغییرات سازمانی اطلاع رسانی کافی صورت می گیرد.					
۱۳. این سازمان کارکنانش را از مأموریت ، اهداف، برنامه ها و پیشرفت هایش مطلع می سازد.					

پرسشنامه عملکرد حرفه ای

شامل سوالاتی درخصوص خود کنترلی(سوال ۱ تا ۴)، دانش و تخصص(سوال ۵ تا ۷)، مسئولیت پذیری(سوال ۸ تا ۱۰)،قانونمداری و تسلط به قوانین(سوال ۱۱ تا ۱۳)، قدرت تحلیل و تطبیق(سوال ۱۴ تا ۱۷)، اشراف به آئین نامه و اهداف(سوال ۱۸-۲۱)، استقلال(سوال ۲۲-۲۵).

سوالات	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملا مخالفم
۱. می توانم در برابر وسوسه انجام کارها به خوبی مقاومت کنم.					
۲. تمرکز در هر فضا و محیطی برایم آسان است.					
۳. می توانم به طور موثری در جهت دستیابی به اهداف طولانی مدت کار کنم					
۴. دیگران معتقدند که اصول سفت و سختی دارم					
۵. تخصص در حسابرسی باعث خلاقیت و افزایش کیفیت حسابرسی می شود.					
۶. در افزایش معلومات شخصی و فراگیری تکنیک های جدید در راستای حرفه ام کوشا هستم .					
۷. بدون نظارت مافوق صادقانه کار می کنم					

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

سوالات	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملا مخالفم
۸. نسبت به کاری که قبول کرده ام احساس مسئولیت می کنم و خود را مسئول عواقب آن می دانم.					
۹. نسبت به کارم دلسوزم و سعی می نمایم که آن را با کیفیت مطلوب ارائه دهم .					
۱۰. جلسات توجیهی در رابطه با استانداردها، قوانین و مقررات می تواند در عملکرد حسابرسان موثر باشد.					
۱۱. رفتار حرفه ای به الزاماتی اطلاق می شود که رعایت و اشراف به آن در هنگام حسابرسی لازم و ضروری می باشد.					
۱۲. شغل من زمینه ای را فراهم می کند که بتوانم از تمام مهارت هایی که در راه کسب آن ها زحمت کشیده ام ، استفاده کنم.					
۱۳. حرفه حسابرسی مستلزم توانایی و تخصص بالای حسابرسان می باشد که با تکیه بر آن بتوانند مکانیسم ها و سازوکارهای حسابرسی را به صورت اثر بخش به انجام برسانند.					
۱۴. مهارتهای ارتباطی ، نوشتاری و گزارش نویسی شخص حسابرس در به موقع بودن گزارش و نتیجه گزارش بسیار موثر است.					
۱۵. معتقدم رعایت قوانین و مقرارات وضع شده از سوی حسابرسان، برای سازمان اهمیت دارد و ارزش محسوب می شود.					
۱۶. عقیده‌ای که درپایان حسابرسی از طرف حسابرس اظهار می‌شود نتیجه تحلیل و تطبیق حسابرس می باشد.					
۱۷. مهارت های تحلیلی و تطبیقی حسابرسان در سازمان مورد توجه قرار می گیرد					
۱۸. اشراف به آئین نامه رفتار حرفه ای می تواند در مسائل مبهم، رهنمود مناسب برای عملکرد ارائه دهد و راهنمایی جهت بهبود عملکرد باشد.					
۱۹. آئین نامه رفتار حرفه ایی برای شناسایی مسئولیت های اجتماعی به کار می رود و منافع عموم را حفظ و یا افزایش دهد.					

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

سوالات	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملا مخالفم
۲۰. اهداف و مقاصد حسابرسی این سازمان برای تمامی حسابرسان روشن و مبرهن است.					
۲۱. به نظر من با توجه به عملکرد حسابرسان این سازمان اهداف سازمانی را به خوبی درک کرده اند و تصور روشنی از فعالت ها دارند.					
۲۲. ارتباط طولانی مدت حسابرسان با مشتریان ، نتیجه حسابرسی را تحت تاثیر قرار می دهد.					
۲۳. ارائه خدمات غیر حسابرسی تهدیدی برای استقلال حسابرس می باشد					
۲۴. چرخش اجباری حسابرس به عنوان یک ابزار در جهت افزایش استقلال، به درستی انجام می شود.					
۲۵. ایجاد تیم حسابرسی به عنوان ابزاری در سازمان جهت افزایش استقلال به کار می رود.					

پرسشنامه عملکرد اخلاقی

شامل سوالاتی در خصوص تعهدات حرفه ای(سوال ۱ تا ۳)، ارزشهای اخلاقی و عرف(سوال ۴ تا ۸)،تعهدات اجتماعی و منافع عمومی(سوال۹ تا ۱۱)، سطح رشد اخلاقی و طرز تفکر(سوال ۱۲ تا ۱۶)،عدالت و بی طرفی(سوال ۱۷ تا ۲۰)،تقلب، درستکاری و صداقت(سوال ۲۱ تا ۲۵)

	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملا مخالفم
۱. تقریبا هر نوع وظیفه کاری را برای ادامه کار در محیطی که با شغلم مرتبط است می پذیرم.					
۲. ارزشهای من با ارزشهای حرفه ام مشابه هستند					
۳. عضوی از این حرفه بودن حس خوبی را در من به وجودمی آورد که موجب بهتر شدن عملکرد شغلی ام می گردد.					
۴. خط مشی های اخلاقی واضح و روشنی در سازمان وضع شده است.					

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملا مخالفم
۵. برنامه ها و خط مشی اخلاقی سازمان به روشنی از سوی کارمندان درک میشود					
۶. در این سازمان، کارمندان از نتیجه عملکرد اخلاقی خود متوجه می شوند.					
۷. در ربطه با اخلاقیات حرفه ام به خوبی آموزش دیده و مطلع شده ام؟					
۸. برای ارتقای فرهنگ اخلاقی در سازمان سیستم اموزش و تشویق وجود دارد.					
۹. هر فرد باید مطمئن شود که کارش به طور عمد حتی به صورت جزئی به دیگران آسیب نمی رساند					
۱۰. به منافع عمومی واقفم و وظایف حرفه ای خود را در غالب آن انجام می دهم.					
۱۱. هیچ اصول اخلاقی وجود ندارد که آنقدر مهم باشد که بتوان آن را بخشی از مقررات اخلاقی قرار داد.					
۱۲. قوانین اخلاقی در روابط بین افراد آنقدر پیچیده هستند که افراد بایستی برای خود یک سری اصول اخلاق وضع نمایند.					
۱۳. مشخص کردن یک سری قوانین اخلاقی سفت و سخت مانع دخالت روابط انسانی در قضاوت می شوند.					
۱۴. هیچ قانون یا اصلی در مورد دروغگویی نمی تواند وضع شود و موجه بودن دروغ کاملا به موقعیت بستگی دارد					
۱۵. اینکه دروغی اخلاقی یا غیر اخلاقی است به موقعیت آن عمل بستگی دارد					
۱۶. حسابرسی در سازمان به دور از هر گونه تاثیر پذیری از گرایشات شخصی، گروهی یا سیاسی انجام می شود.					
۱۷. بدون ترس از تلافی، رفتار غیر اخلاقی را گزارش می کنم					
۱۸. اعتفاد بر این است که اگر تخلفی صورت می گیرد گزارش شود.					
۱۹. اطلاعات ارائه شده توسط حسابداران باید به طور قابل توجهی کارآمد، قابل اتکا، واقعی و بیغرضانه باشد					

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملا مخالفم
۲۰. حسابرسان این سازمان نسبت به افشای اطلاعات مالی شرکت به سایرین خوددار بوده و اطلاعات را فقط در اختیار مدیریت قرار می دهند.					
۲۱. حسابرسان این سازمان دارای توانایی های مناسبی هستند که به خوبی می توانند نقص ها و تحریفات موجود در سبستم حسابرسی را تشخیص دهند.					
۲۲. ماهیت فعالیت حسابرسی به گونه ای است که حسابرسان باید دقت و ذکاوت هوشمندانه ایی نسبت به حساب های مورد رسیدگی داشته باشند.					
۲۳. در صورتی که تقلب توجیه عقلانی داشته باشد قابل اغماض است.					
۲۴. مجازاتهای سفت و سخت می تواند در کاهش تقلب موثر باشد.					
۲۵. دستمزد پایین و یا بالای حسابرسی می تواند یکی از عوامل تقلب باشد.					

منابع:

اعتمادی، حسین؛ دیانتی، زهرا. (۱۳۸۸). تاثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش های مالی شرکتها. اخلاق در علوم و فناوری . دوره ۴. شماره های ۱ - ۲. ص۱۱-۲۰.

الوانی، سیدمهدی؛ واعظی، رضا؛ هنرمند، روح الله. (۱۳۹۴). نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی، نشریه مطالعات مدیریت، بهبود و تحول، ۷۹ (۲۲): ص۱-۲۶.

بزرگ نیا حسینی، سیده فاطمه و عنایتی، ترانه. (۱۳۹۳)، رابطه سکوت سازمانی با عملکرد کارکنان دانشگاه، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۴، صص ۷۳-۸۲.

حاجیها، زهره و ملا سلطان، جمال. (۱۳۹۵)، رابطه بین هوش اخلاقی با عملکرد حسابرسان مستقل، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱، ص ۱۰۵-۱۱۶.

حساس یگانه، یحیی و آذین فر، کاوه. (۱۳۸۹)، رابطه بین کیفیت حسابرسی و اندازه مؤسسه حسابرسی، بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۶۱، صص ۸۵ – ۹۸.

حسین زاده, سیدرضا؛ رجبعلی زاده ، جواد؛ ذوالفقارآرانی، محمدحسین. (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر فشارهای روانی بر میزان اثر بخشی منابع انسانی در موسسات حسابرسی، دومین

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]

[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

کنفرانس سالانه اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز، دانشگاه شهید چمران - سازمان صنعت،معدن و تجارت خوزستان.

دامغانیان، حسین و روزبان، فرناز. (۱۳۹۴)، بررسی علت سکوت کارکنان در ارتباط با مدیر مستقیم، نشریه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۳، صص ۱۷۵-۱۹۴.

دانایی فرد، حسن؛ فانی، علی اصغر؛ براتی، الهام. (۱۳۸۹)، نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در سازمان‌های دولتی، چشم انداز مدیریت عمومی، شماره ۸، صص ۶۱-۸۲.

دریائی، عباسعلی و عزیزی، اکرم. (۱۳۹۷)، رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه ای حسابرسان با کیفیت حسابرسی با توجه به نقش تعدیل کننده شک و تردید حرفه ای، مجله علمی پژوهشی دانش حسابداری مالی، دوره ۵ ، شماره ۱، پیاپی ۱۶، ص ۷۹-۹۹.

زارعی متین، حسن؛ طاهری، فاطمه؛ سیار، ابوالقاسم.(۱۳۹۰)، سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها، علوم مدیریت ایران، شماره ۲۱، صص ۷۷-۱۰۴.

سلمان پناه، نجمه و طالب نیا، قدرت اله. (۱۳۹۲)، بررسی گزیده عوامل موثر بر قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی ایران، حسابداری مدیریت، شماره ۱۸، صص ۸۷-۹۶.

کمالان، سید مهدی. (۱۳۹۰)، مجموعه قوانین و مقررات محاسبات عمومی کشور، دیوان محاسبات کشور با آخرین اصلاحات و الحاقات.

محمدی، جواد و فخاری، حسین. (۱۳۹۵)، تاثیر خودکنترلی و تعهدات دینی مدیران مالی بر کیفیت افشای اطلاعات، حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۲، صص ۴۱-۶۳ .

مهرانی، ساسان؛ ثقفی، علی؛ موسی خانی، محمد؛ سپاسی، سحر. (۱۳۹۰)، عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی حسابداران رسمی ایران، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۳ صص ۶-۱۲.

نمازی، محمد؛ بایزیدی، انور؛ جبار زاده کنگرلویی، سعید. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین کیفیت حسابرسی و مدیریت سود شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۹ ، صص ۴-۲۱.

Ahadiat, N., & Mackie, J. J. (1993). Ethics education in accounting: An investigation of the importance of ethics as a factor in the recruiting decisions of public accounting firms. Journal of Accounting Education, 11(2), 243-257.

Akcin, K., Erat, S., Alniacik, U., & Ciftcioglu, A. B. (2018). Effect of Psychological Ownership on Employee Silence and Task Performance: A Study on Academicians. International Business Research, 11(1), 34-43.

Akin, U., & Ulusoy, T. (2016). The Relationship between Organizational Silence and Burnout among Academicians: A Research on

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

Universities in Turkey. International Journal of Higher Education, 5(2), 46-58.

Akuzum, C. (2014) "The Effect of Perceived Organizational Justice on Teachers' Silence: A Practice in Primary Education Institutions", International J. Soc. Sci. and Education, 5(1):96-107.

Al-Rousan, M. A. M., & Omoush, M. M. (2018). The Effect of Organizational Silence on Burnout: A Field Study on Workers at Jordanian Five Star Hotels. Journal of Management and Strategy, 9(3), 114-122.

American Institute of Certified Public Accountants. Auditing Standards Executive Committee. (2006). Codification of statements on auditing standards. Commerce Clearing House.

Amin, M., Arfan, M., & Djalil, M. A. (2018). The Effect of Integrity, Professionalism and Audit Knowledge on Auditor Performance in Aceh Inspectorate Office Banda Aceh, Indonesia. BRAND. Broad Research in Accounting, Negotiation, and Distribution, 9(2), 22-28.

Bagheri, G., Zarei, R., & Aeen, M. N. (2012). Organizational silence (basic concepts and its development factors). Ideal Type of Management, 1(1), 47-58.

Boufounou, P., & Avdi, K. (2016). Financial crisis, organizational behavior and organizational silence in the public sector: A case study for Greece. SPOUDAI-Journal of Economics and Business, 66(1/2), 46-78.

Bowen, F., & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. Journal of management Studies, 40(6), 1393-1417.

Brinsfield, C. T. (2009). Employee silence: Investigation of dimensionality, development of measures, and examination of related factors (Doctoral dissertation, The Ohio State University).

Buchan, H. F. (2005). Ethical decision making in the public accounting profession: An extension of Ajzen's theory of planned behavior. Journal of Business Ethics, 61(2), 165-181.

Çaylak, E., & Altuntas, S. (2017). Organizational silence among nurses: The impact on organizational cynicism and intention to leave work. Journal of Nursing Research, 25(2), 90-98.

Che, L., Langli, J. C., & Svanström, T. (2017). Education, experience, and audit effort. Auditing: A Journal of Practice & Theory, 37(3), 91-115.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern methods for business research, 295(2), 295-336.

Cohen, J. R., Pant, L. W., & Sharp, D. J. (1998). The effect of gender and academic discipline diversity on the ethical evaluations, ethical intentions and ethical orientation of potential public accounting recruits. Accounting Horizons, 12(3), 250-270.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

Comer, D. R., & Vega, G. (2008). Using the PET assessment instrument to help students identify factors that could impede moral behavior. Journal of Business Ethics, 77(2), 129-145.

Deconinck, J. B. (2005). The influence of ethical control systems and moral intensity on sales managers'ethical perceptions and behavioral intentions. Marketing Management Journal, 15(2), 123–131.

Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö. G. (2013). The relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 99, 691-700.

Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? Academy of Management journal, 50(4), 869-884.

Dunn, P., & Sainty, B. (2019). Professionalism in accounting: a five-factor model of ethical decision-making. Social Responsibility Journal.

Duska, R. and Duska, B.S. (2003). Accounting Ethics: Foundation of Business Ethics., Blackwell Publishing Ltd., Oxford UK.

Duska, R. F., Duska, B. S., & Kury, K. W. (2018). Accounting ethics. Wiley-Blackwell.

Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. Journal of management studies, 40(6), 1359-1392.

Fatima, A., Salah-Ud-Din, S., Khan, S., Hassan, M., & Hoti, H. A. K. (2015). Impact of organizational silence on organizational citizenship behavior: Moderating role of procedural justice. Journal of Economics, Business and Management, 3(9), 846-850.

Fernando, M., Dharmage, S., & Almeida, S. (2008). Ethical ideologies of senior Australian managers: An empirical study. Journal of Business Ethics, 82(1), 145-155.

Fleming, A. I. (1996). Ethics and accounting education in the UK-a professional approach? Accounting Education, 5(3), 207-217.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. Journal of marketing research, 382-388.

Franke, G. R., Crown, D. F., & Spake, D. F. (1997). Gender differences in ethical perceptions of business practices: A social role theory perspective. Journal of applied psychology, 82(6), 920-934.

Gambarotto, F., & Cammozzo, A. (2010). Dreams of silence: Employee voice and innovation in a public sector community of practice. Innovation, 12(2), 166-179.

Ghasemzadeh, A., Maleki, S., & Sharifi, L. (2016). The Mediating Role of Professional Ethics Regarding Intellectual capital, Organizational

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

Learning and Knowledge Sharing. Journal of Medical Education Development, 9(22), 76-86.

Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. Health services research, 41(4p2), 1539 -1554.

Henseler, J. (2010). On the convergence of the partial least squares path modeling algorithm. Computational statistics, 25(1), 107-120.

Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. Computational Statistics, 28(2), 565-580.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In New challenges to international marketing, 277-319.

Herda, D. N., & Martin, K. A. (2016). The effects of auditor experience and professional commitment on acceptance of underreporting time: a moderated mediation analysis. Current Issues in Auditing, 10(2), A14-A27.

Hogianto, W., & Sebastian, H. (2019). The Effect of Implementing Professional and Intelligence Ethics Emotional on Decision Making for Auditors. Available at SSRN https://ssrn.com/abstract=3314994.

International ethics standards board for accountants (IESBA), Handbook of the International Code of Ethics for Professional Accountants, including international independendence standards, 2018 Edition,http://www.ifac.org/publications-resources/۲۰۱۸-handbook-international-code-ethics-professional-accountants-۱۱.

Jamal, K., Johnson, P. E., & Berryman, R. G. (1995). Detecting framing effects in financial statements. Contemporary Accounting Research, 12(1), 85-105.

Johannesen, R. L. (1974). The functions of silence: A plea for communication research. Western Journal of Communication (includes Communication Reports), 38(1), 25-35.

Kılınç, E., & Ulusoy, H. (2014). Investigation of organizational citizenship behavior, organizational silence and employee performance at physicians and nurses, and the relationship among them. Business Management Dynamics, 3(11), 25-34.

Kim, B. P., Murrmann, S. K., & Lee, G. (2009). Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees. International Journal of Hospitality Management, 28(4), 612-619.

Lampe, J. C., Finn, D. W., Gaa, J., & Malley, P. L. (1992). A model of auditors' ethical decision processes; Discussions; Reply. Auditing, 11, 33.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]

[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

Li, Y., & Sun, J. M. (2015). Traditional Chinese leadership and employee voice behavior: A cross-level examination. The Leadership Quarterly, 26(2), 172-189.

Liu, W., Zhu, R., & Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. The Leadership Quarterly, 21(1), 189-202.

Loeb, S. E. (1984). Codes of ethics and self-regulation for non-public accountants: A public policy perspective. Journal of Accounting and Public Policy, 3(1), 1-8.

Magner, N., Welker, R. B., & Campbell, T. L. (1996). Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equations framework. Accounting and Business Research, 27(1), 41-50.

Marques, P. A., & Azevedo-Pereira, J. (2009). Ethical ideology and ethical judgments in the Portuguese accounting profession. Journal of Business Ethics, 86(2), 227-242.

Miller, J. G. (1972). Living systems: The organization. Behavioral Science, 17(1), 1-182.

Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. Journal of management studies, 40(6), 1453-1476.

Modarres, A., & Rafiee, A. (2011). Influencing factors on the ethical decision making of Iranian accountants. Social Responsibility Journal, 7(1), 136-144.

Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. Academy of Management annals, 5(1), 373-412.

Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. Academy of Management review, 25(4), 706-725.

Murphy, A.G., Struggling for organizational voice. Management Communication Quarterly, (2002). 15(4): p. 626-631.

Najafi, H. (2017). The Impact of Organizational Silence on Organizational Performance (Case Study: Nurses of Mazandaran Bo-Ali-Sina hospital). Iranian Journal of Nursing Research, 12(5), 45-52.

Nasution, D., & Östermark, R. (2012). The impact of sociapressures, locus of control, and professional commitment on auditors' judgment: Indonesian evidence. Asian Review of Accounting, 20(2), 163-178.

Nitzl, C. (2016). The use of partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in management accounting research: Directions for future theory development. Journal of Accounting Literature, 37, 19-35.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

Pflugrath, G., Martinov-Bennie, N., & Chen, L. (2007). The impact of codes of ethics and experience on auditor judgments. Managerial Auditing Journal, 22(6), 566-589.

Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In Research in personnel and human resources management, 331-369. Emerald Group Publishing Limited.

Ponemon, L. A. (1993). The influence of ethical reasoning on auditors' perceptions of management's competence and integrity. Advances in Accounting, 11(1), 1-29.

Ponemon, L.A., & Gabhart, D.R. (1990). Auditor independence judgments: A cognitive-developmental model and experimental evidence. Contemporary Accounting Research, 7(1), 227-251.

Rasheed, M. A., Shahzad, K., Conroy, C., Nadeem, S., & Siddique, M. U. (2017). Exploring the role of employee voice between high-performance work system and organizational innovation in small and medium enterprises. Journal of Small Business and Enterprise Development, 24(4), 670-688.

Ryan, K. D., & Oestreich, D. K. (1991). Driving fear out of the workplace: How to overcome the invisible barriers to quality, productivity, and innovation. Jossey-Bass.

Schlachter, P. J. (1990). Organizational influences on individual ethical behavior in public accounting. Journal of Business Ethics, 9(11), 839-853.

Singhapakdi, A., Vitell, S. J., & Franke, G. R. (1999). Antecedents, consequences, and mediating effects of perceived moral intensity and personal moral philosophies. Journal of the Academy of Marketing Science, 27(1), 19-36.

Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. Journal of personality and social psychology, 30(4), 526-537.

Su, J. M., Lee, S. C., Tsai, S. B., & Lu, T. L. (2016). A comprehensive survey of the relationship between self-efficacy and performance for the governmental auditors. SpringerPlus, 5(1), 508-521.

Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. Personnel Psychology, 61(1), 37-68.

Thendean, M. (2019). Role of Professional Ethics in Accounting and Audit. Available at SSRN 3314496.

The Institute of Internal Auditors (IIA). (2018). Misunderstood Risks and Constrained Auditors. Tone at the top. https://dl.theiia.org/AECPublic/Tone-at-the-Top-August-2018.pdf

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]
[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]

Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. Business Ethics Quarterly, 8(3), 447-476.

Tsalikis, J., & Fritzsche, D. J. (1989). Business ethics: A literature review with a focus on marketing ethics. Journal of Business Ethics, 8(9), 695-743.

Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. Employee Relations, 27(5), 441-458.

Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. Academy of Management journal, 41(1), 108-119.

Verschoor, C. C. (1999). Corporate performance is closely linked to a strong ethical commitment. Business and Society Review, 104(4), 407-415.

Wang, Y. D., & Hsieh, H. H. (2013). Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross-level investigation. Human Relations, 66(6), 783-802.

Whittington, R., & Pany, K. (2010). Principles of auditing and other assurance services.

Yildiz, E. (2013). Enigma of Silence in Organizations: What Happens To Whom and Why? Beykent University Journal of Social Sciences, 6 (2), 30-44.

Zehir, C., & Erdogan, E. (2011). The association between organizational silence and ethical leadership through employee performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 24, 1389-1404.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.7.9.0]

[DOI: 10.29252/aapc.4.7.135]