

Investigating the Factors Affecting the Silence of Internal Auditors Using the Hierarchical Component Model

Fahime Ebrahimi 

Assistant Professor of Accounting, Jahrom University, Jahrom, Iran, febrahimi@jahromu.ac.ir

Mehdi Sarikhani *

Assistant Professor of Accounting, Safashahr Branch, Islamic Azad University, Safashahr, Iran, mehdi.sarikhani@iau.ac.ir

Amin Rostami 

Assistant Professor of Accounting, University of Isfahan, Isfahan, Iran, a.rostami@ase.ui.ac.ir

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to investigate the factors affecting the silence of internal auditors and to investigate the effect of the construct of professional commitment on the silence of internal auditors by considering the moderating variable role of the perceived climate of silence.

Method: This study is a descriptive and correlational study. The statistical population of this study includes internal auditors who are members of the Iranian Association of Internal Auditors who work in internal audit departments or independent auditors working in audit firms who have experience working in the internal audit profession or providing internal audit outsourcing services. The information required for this research has been collected by completing a standard questionnaire by 212 auditors in 2021. In this study, in order to test the hypotheses, structural equation modeling was used using the least-squares method, and the constructs of internal auditor silence, professional commitment, and the perceived climate of silence were measured using the second-order reflective-reflective hierarchical component model.

Findings: The results of testing the hypotheses indicated that professional commitment has a negative and significant effect on the silence of internal auditors and the perceived climate of silence moderates the effect of professional commitment on the silence of internal auditors.

Conclusion: These results indicate that the fear of negative consequences and being recognized as troublesome, lack of communication opportunities, and lack of supportive leadership style to exchange information and ideas in the organization affect the decision of internal auditors to remain silent. In addition, it is important to pay attention to promoting the professional commitment of internal auditors in reducing their silence in the organizational hierarchy.

Contribution: To the best of our knowledge, this is the first study that examines the factors affecting internal auditor silence.

Keywords: Professional Commitment, Perceived Climate of Silence, Internal Auditor Silence, Hierarchical Component Model.

Research Article

Cite this article: Ebrahimi, Sarikhani & Rostami (2022) Investigating the Factors Affecting the Silence of Internal Auditors Using the Hierarchical Component Model, Journal of Financial Accounting Knowledge, Vol.9, NO.3, Fall 2022, 123-148

DOI: 10.30479/jfak.2022.17383.3015

Received on 11 June, 2022 **Accepted on** 6 September, 2022

© The Author(s).



Publisher: Imam Khomeini International University.

Corresponding Author: Mehdi Sarikhani (mehdi.sarikhani@iau.ac.ir)

بررسی عوامل مؤثر بر سکوت حسابرسان داخلی با استفاده از مدل مؤلفه سلسله

مراتبی

فهیمة ابراهیمی ^{ID}

استادیار حسابداری، دانشگاه جهرم، جهرم، ایران، febrahimi@jahromu.ac.ir

مهدی ساریخانی* ^{ID}

استادیار حسابداری، واحد صفاشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، صفاشهر، ایران، mehdi.sarikhani@iau.ac.ir

امین رستمی ^{ID}

استادیار حسابداری، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، a.rostami@ase.ui.ac.ir

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر سکوت حسابرسان داخلی است و به بررسی تأثیر سازه تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرسان داخلی با در نظر گرفتن نقش متغیر تعدیلی جو سکوت ادراک شده می‌پردازد.

روش: این مطالعه یک پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را حسابرسان داخلی عضو انجمن حسابرسان داخلی ایران شاغل در واحدهای حسابداری داخلی و یا حسابرسان مستقل شاغل در مؤسسات حسابداری که دارای تجربه کار در حرفه حسابداری داخلی یا ارائه خدمات برون‌سیاری حسابداری داخلی هستند، تشکیل می‌دهند. اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از طریق تکمیل پرسشنامه استاندارد توسط ۲۱۲ نفر حسابرس در سال ۱۴۰۰ جمع‌آوری شده است. در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی استفاده و سازه‌های سکوت حسابرس داخلی، تعهد حرفه‌ای و جو سکوت ادراک شده با استفاده از مدل مؤلفه سلسله مراتبی مرتبه دوم انعکاسی - انعکاسی اندازه‌گیری شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها حاکی از آن بود که تعهد حرفه‌ای تأثیر منفی و معناداری بر سکوت حسابرسان داخلی دارد و جو سکوت ادراک شده، تأثیر تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرسان داخلی را تعدیل می‌کند.

نتیجه‌گیری: این نتایج بیانگر این است که ترس از پیامدهای منفی و شناخته شدن به عنوان دردرساز، کمبود فرصت‌های ارتباطی و نبود سبک سرپرستی حمایتی برای تبادل اطلاعات و ایده‌ها در سازمان بر تصمیم حسابرسان داخلی برای ساکت ماندن تأثیر می‌گذارد. افزون بر این، توجه به ارتقای تعهد حرفه‌ای حسابرسان داخلی در کاهش سکوت آنها در سلسله مراتب سازمانی حائز اهمیت است.

دانش‌افزایی: بررسی پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده بیانگر این است که این پژوهش نخستین پژوهشی است که به بررسی عوامل مؤثر بر سکوت حسابرسان داخلی می‌پردازد.

واژگان کلیدی: تعهد حرفه‌ای، جو سکوت ادراک شده، سکوت حسابرس داخلی، مدل مؤلفه سلسله مراتبی.

مقاله پژوهشی

*استناد: ابراهیمی، ساریخانی و رستمی (۱۴۰۱): بررسی عوامل مؤثر بر سکوت حسابرسان داخلی با استفاده از مدل مؤلفه سلسله مراتبی، فصلنامه علمی دانش حسابداری مالی، مقاله پژوهشی، دوره ۹، شماره ۳، پیاپی ۳۴، پاییز ۱۴۰۱، ۱۲۳-۱۴۸.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۳/۲۱ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۶/۱۵



ناشر: دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) © حق مؤلف نویسندگان

۱- مقدمه

در ادبیات سراسر جهان و ادبیات پارسی به مفهوم سکوت و منزلت آن پرداخته شده است. برخی سکوت را از ویژگی‌های مثبت انسان‌ها در نظر می‌گیرند، اما آیا واقعاً سکوت ارزشمندتر و گرانمایه‌تر از صحبت کردن است؟ سکوت در سطح فردی طیف وسیعی از احساسات، افکار و کردار را شامل می‌شود و سکوت شکلی از ارتباط است. در حقیقت عمیق‌ترین ترس‌ها و شدیدترین شادی‌ها بی‌کلام هستند و سکوت زبان همه احساسات شدید است (پیندر و هارلوس^۱)، ۲۰۰۱؛ ۳۳۴). این در حالی است که پژوهش‌های سازمانی، سکوت را به عنوان یکی از موانع توسعه سازمانی مطرح می‌کنند. کارمندان در محیط کار ممکن است انواع گوناگونی از نقض استانداردها اعم از اقتصادی (برای مثال، کارایی)، اخلاقی (برای مثال، تبعیض) و یا قانونی (برای مثال، فساد) را مشاهده کنند. برخی اوقات کارمندان خود قربانی این نقض استانداردها بوده و در مواردی نیز به طور غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می‌گیرند. پژوهش‌های انجام شده بیانگر این است که کارمندان اغلب مشاهدات شخصی خود را به فردی که قادر به ایجاد تغییرات است، گزارش نمی‌کنند. این پدیده که رفتار شایع بسیاری از کارمندان در سازمان‌ها به شمار می‌رود در ادبیات مدیریت و در سطح سازمانی به عنوان سکوت سازمانی^۲ (موریسون و میلیکن^۳، ۲۰۰۰؛ ۷۰۶) و در سطح فردی به عنوان سکوت کارمند^۴ (پیندر و هارلوس، ۲۰۰۱؛ ۳۳۱) شناخته می‌شود. موریسون و میلیکن (۲۰۰۰؛ ۷۰۷) با معرفی مفهوم سکوت سازمانی آن را به عنوان پدیده‌ای جمعی در نظر می‌گیرند که در آن کارکنان از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمان امتناع می‌ورزند. داین^۵ و همکاران (۲۰۰۳؛ ۱۳۶۰) نیز سکوت کارمند را به عنوان ممانعت عمدی از بیان عقاید و نگرانی‌ها در مورد مشکلات سازمانی تعریف می‌کنند. جلوگیری عمدی از انعکاس نگرانی‌ها می‌تواند مانع یادگیری و توسعه در سازمان‌ها شود و مانع از شناسایی و اصلاح نقص‌های سازمانی گردد. همچنین سکوت کارمندان ممکن است تخلفاتی را پنهان نگاه دارد که می‌تواند به ظهور قربانیان در داخل و خارج از سازمان‌ها منجر شود (کنول و ون دیک^۶، ۲۰۱۳؛ ۳۴۹).

در سطح فردی نیز سکوت کارمند می‌تواند باعث ایجاد استرس، بدبینی، نارضایتی، کاهش تعهد و تمایل به ترک شغل در میان کارمندان شده (دیداهانو و رهی^۷، ۲۰۱۵؛ ۱۸۴۳) و منجر به کاهش اعتماد، رضایت، روحیه و انگیزه کارمندان گردد (واکولا و بوراداس^۸، ۲۰۰۵؛ ۴۴۴). از این رو، سکوت پدیده‌ای است مخرب که به عنوان یک نیروی قدرتمند در سازمان در نظر گرفته می‌شود و در پژوهش‌ها کمتر مورد توجه قرار گرفته است (دیداهانو و رهی، ۲۰۱۵؛ ۱۸۴۴). به دو دلیل در پژوهش‌های پیشین به سکوت (خودداری عمدی از بیان ایده‌ها) در مقایسه با آوا^۹ (بیان ایده‌ها) کمتر پرداخته شده است. دلیل اول این است که بسیاری سکوت را به عنوان نبود آوا در نظر می‌گیرند. هنگامی که آوا رخ نمی‌دهد و رفتاری وجود ندارد، توجه را جلب نمی‌کند. دلیل

دوم این است که مطالعه رفتاری که وجود ندارد دشوارتر از مطالعه رفتارهای واضح تر است (داین و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۱۳۶۴، دیداهانو و رهی، ۲۰۱۵؛ ۱۸۴۴، موسوی کاشی و محسنی کبیر، ۱۳۹۸؛ ۱۳۷).

پژوهش‌های پیشین (موریسون و میلیکن، ۲۰۰۰؛ پیندر و هارلوس، ۲۰۰۱؛ داین و همکاران، ۲۰۰۳، کنول و ون دیک، ۲۰۱۳) بیانگر این است که کارمندان اغلب احساس می‌کنند که مجبور هستند در مواجهه با نگرانی‌ها و مشکلات ساکت بمانند و دلیل این سکوت این است که آنها می‌ترسند که عواقب منفی برای صحبت کردن وجود داشته باشد و معتقدند که صحبت کردن تغییری در شرایط ایجاد نمی‌کند. این دیدگاه مطرح است که مدیران ارشد نقش مهمی در ایجاد تصورات مشترک بین کارکنان مبنی بر اینکه صحبت در مورد مشکلات یا مسائل، بیهوده و/یا خطرناک است و یا در اصطلاح ایجاد «جو سکوت»^۱ ایفا می‌کنند (موریسون و میلیکن، ۲۰۰۰؛ ۷۰۸).

پدیده سکوت در میان حساب‌برسان داخلی نیز مشاهده شده است و در حقیقت سکوت حساب‌برسان داخلی بر خلاف فلسفه وجودی حساب‌رسی داخلی و وظایف حساب‌برسان داخلی است. مطابق با استانداردهای بین‌المللی حساب‌رسی داخلی مأموریت حساب‌برسان داخلی افزایش و حفاظت از ارزش سازمانی به کمک ارائه خدمات اطمینان‌دهی و مشاوره‌ای است. خدمات اطمینان‌دهی عبارتست از رسیدگی بی‌طرفانه شواهد با هدف ارزیابی مستقل فرایندهای نظام راهبری، مدیریت ریسک و کنترل سازمان (انجمن حساب‌برسان داخلی، ۲۰۱۵؛ ۲). خدمات مشاوره‌ای نیز که با هدف بهبود فرآیندهای نظام راهبری، مدیریت ریسک و کنترل سازمان صورت می‌گیرد؛ شامل پیشنهاد، مشورت دادن، تسهیل امور و آموزش است (انجمن حساب‌برسان داخلی، ۲۰۱۵؛ ۲۲). مطابق با این استانداردها حساب‌برسان داخلی باید همه حقایق با اهمیتی را که عدم افشای آنها ممکن است منجر به تحریف گزارش فعالیت تحت بررسی می‌گردد را افشا کنند. از این رو مطابق با استانداردهای حساب‌رسی همه اعضای تیم حساب‌رسی موظفند که موضوعات حسابداری و حساب‌رسی با اهمیت را به اطلاع سرپرست برسانند (نلسون^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۱۷۸۱، نلسون و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۲۸۲، کلور-پروئل^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱).

با وجود تأکید زیاد بر عملکرد حساب‌رسی داخلی پس از بحران‌های مالی آغاز قرن بیست و یکم، گزارش منتشر شده توسط انجمن حساب‌برسان داخلی در سال ۲۰۱۸ در بررسی علل فروپاشی شرکت بریتانیایی کاریلیون به سکوت حساب‌برسان داخلی و عدم وجود حساب‌رسی داخلی چابک و سریع‌العمل که بتواند ریسک‌ها را بررسی و سریعاً نگرانی‌ها را به مدیران سطوح بالاتر انعکاس دهد اشاره کرد (انجمن حساب‌برسان داخلی، ۲۰۱۸).

بر اساس آنچه که در بالا به آن اشاره شد، هر پژوهشی که با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر سکوت حساب‌برسان داخلی صورت می‌گیرد حائز اهمیت است و می‌تواند عوامل کاهنده اثربخشی، کارایی و کیفیت حساب‌رسی را تبیین کند. ضرورت انجام این پژوهش و لزوم حل معضل سکوت

در حسابرسان داخلی از آنجا نشأت می‌گیرد که نظر به اینکه در حسابرسی اطلاعات و شواهد زیادی توسط حسابرسان سطوح پایین مؤسسه گردآوری می‌شود، جریان رو به بالای اطلاعات حائز اهمیت بسیاری است و عدم گزارش آنها می‌تواند منجر به کاهش کیفیت حسابرسی گردد. ممانعت عمدی از جریان رو به بالای اطلاعات مانع تعدیل روش‌های حسابرسی یا اجرای روش‌های حسابرسی بیشتر توسط سرپرست شده و وی را در تشخیص و ارزیابی خطرهای تحریف با اهمیت دچار مشکل می‌کند. حتی اگر موضوع گزارش نشده بعداً کشف شود این تأخیر می‌تواند منجر به کاهش کارایی و اثربخشی حسابرسی شود (نلسون^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۱۷۸۱، نلسون و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۲۸۲، کلور-پروئل^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱).

در پژوهش‌های پیشین به اهمیت تقویت هویت و تعهد حرفه‌ای حسابرسان به عنوان عاملی در جهت کاهش رفتار سکوت حسابرسان تأکید شده است (کلور-پروئل و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو، هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر سکوت حسابرسان داخلی است و به بررسی تأثیر سازه تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرسان داخلی با در نظر گرفتن نقش متغیر تعدیلی جو سکوت ادراک شده می‌پردازد. در این پژوهش از حسابرس داخلی به عنوان واحد تجزیه و تحلیل و از تعریف سکوت کارمند ارائه شده توسط داین و همکاران (۲۰۰۳) استفاده می‌شود. پرداختن به سکوت در سطح فردی از این جهت حائز اهمیت است که به اعتقاد برینزفیلد^{۱۳} (۲۰۱۳؛ ۶۷۱)، سکوت می‌تواند در سه سطح فردی، تیمی و سازمانی رخ دهد و سکوت می‌تواند ابتدا از سطح فردی شروع شود و سپس به اعضای گروه و در نهایت به اعضای سازمان سرایت کند. در این پژوهش نخست به مبانی نظری و پیشینه پژوهش و ارائه فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. سپس، مدل مفهومی پژوهش ارائه می‌گردد. در ادامه روش‌شناسی پژوهش و یافته‌ها ارائه می‌گردد، در نهایت بحث و نتیجه‌گیری پژوهش بیان می‌شود.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

سکوت و آوا

سکوت به خودداری عمدی از بیان ایده‌ها و اطلاعات و آوا به بیان ایده‌ها و اطلاعات اشاره دارد. این دو اصطلاح اگرچه دو رفتار متضاد به نظر می‌رسند، اما سکوت پدیده‌ای در مقابل آوا نیست و در واقع تفاوت سکوت و آوا در صحبت کردن نیست بلکه در انگیزه افراد برای خودداری در مقابل بیان ایده‌ها، اطلاعات و نظرات مربوط به بهبود کار است (داین و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۱۳۶۰). از این رو، سکوت می‌تواند یک رفتار آگاهانه، فعال و هدفمند باشد (داین و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۱۳۶۵).

پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که سکوت کارمند سازه‌ای پیچیده و چند بعدی است و آن را بر اساس انگیزه کارمند برای خودداری از بیان ایده‌ها و نظرات به دسته‌های مختلفی تقسیم

کرده‌اند (پیندر و هارلوس، ۲۰۰۱؛ داین و همکاران، ۲۰۰۳؛ کنول و ون دیک، ۲۰۱۳؛ برینزفیلد، ۲۰۱۳). بر این اساس، پیندر و هارلوس (۲۰۰۱؛ ۳۳۱) دو نوع سکوت را معرفی کردند: سکوت تدافعی (خاموش)^{۱۳} و سکوت مطیع (بی فایده)^{۱۴}. اصطلاح سکوت تدافعی (خاموش) به پنهان کردن فعال اطلاعات، ایده‌ها و نگرانی‌ها به منظور محافظت از خود بر اساس ترس از اینکه پیامدهای صحبت کردن ممکن است شخصاً ناخوشایند باشد، اشاره دارد. در این نوع از سکوت کارکنان با اقدامات خاص سازمان مخالف و از راه حل‌های جایگزین آگاه هستند، اما به پنهان کردن اطلاعات به عنوان بهترین استراتژی شخصی فکر می‌کنند. اصطلاح سکوت مطیع (بی فایده) بیانگر خودداری منفعلانه از ارائه اطلاعات، ایده‌ها و نگرانی‌ها بر اساس تسلیم و کناره‌گیری است. این نوع سکوت که بیانگر نوعی از رفتار بی تفاوتی است توسط کارمندانی بروز پیدا می‌کند که امید به بهبود را از دست داده و مایل به تلاش برای انعکاس این اطلاعات، ایده‌ها و نگرانی‌ها به افراد مافوق، درگیر شدن و یا تلاش برای تغییر وضعیت نیستند (پیندر و هارلوس، ۲۰۰۱؛ ۳۴۹-۳۴۸).

داین و همکاران (۲۰۰۳) با افزودن بعد سکوت دارای نفع اجتماعی^{۱۵} مفهوم سکوت کارمند را توسعه دادند. مطابق با تعریف ارائه شده توسط آنها سکوت دارای نفع اجتماعی عبارتست از «خودداری از بیان ایده‌ها، اطلاعات و نظرات مرتبط با کار با هدف نفع رساندن به سایر افراد یا سازمان بر مبنای انگیزه‌های نوع دوستی یا همکاری» (داین و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۱۳۶۸). این نوع از سکوت با مفهوم رفتار غیر اخلاقی سازمان یار که آمفرس و بینگهام^{۱۶} در سال ۲۰۱۱ معرفی کردند، ارتباط نزدیکی دارد (کنول و ون دیک، ۲۰۱۳؛ ۳۵۱). رفتار غیر اخلاقی سازمان یار به عنوان «اعمالی که با هدف توسعه عملکرد اثربخش سازمان یا اعضای آن صورت می‌گیرد و ارزش‌های اجتماعی، آداب و رسوم، قوانین و استانداردهای رفتار مناسب را نقض می‌کند» تعریف می‌شود.

کنول و ون دیک (۲۰۱۳؛ ۳۵۱) نیز با معرفی سکوت فرصت طلبانه^{۱۷} مفهوم سکوت کارمند را گسترش دادند. آنها سکوت فرصت طلبانه را به عنوان «خودداری استراتژیک از ارائه ایده‌ها، اطلاعات و نظرات مرتبط با کار با هدف دستیابی به مزیت برای خود و در عین حال پذیرش آسیب به دیگران» تعریف کردند. در این نوع از سکوت، کارمندان به این دلیل که نمی‌خواهند قدرت و موقعیت خود را از دست بدهند یا به منظور اجتناب از بار کاری اضافی سکوت می‌کنند.

تعهد حرفه‌ای

تعهد حرفه‌ای عبارت است از احساس تعلق فرد به حرفه و پذیرش اصول اخلاقی و اهداف حرفه (آرانیا^{۱۸} و همکاران، ۱۹۸۱؛ ۲۷۲). مطابق با هال^{۱۹} و همکاران (۲۰۰۵؛ ۹۰) تعهد حرفه‌ای دربرگیرنده سه بعد عاطفی^{۲۰}، مستمر^{۲۱} و هنجاری^{۲۲} است. تعهد حرفه‌ای عاطفی بیانگر میزان تمایل فرد برای عضویت در حرفه به دلیل هویت نسبت به اهداف حرفه و تمایل به کمک به حرفه

برای دستیابی به آن اهداف است. به عبارت دیگر، تعهد حرفه‌ای بیانگر میزانی است که فرد حرفه خود را دوست دارد یا خود را عضوی از آن به حساب می‌آورد. تعهد مستمر بیانگر میزانی است که فرد احساس می‌کند به دلیل سرمایه‌گذاری زیادی که در حرفه انجام داده و هزینه‌هایی که با ترک حرفه متحمل آنها می‌شود، باید در حرفه بماند. تعهد هنجاری بر وظایف و مسئولیت‌ها استوار است و همچنین میزانی که افراد حاضرند جدا از الزاماتی که با آن مواجه‌اند در حرفه بمانند.

پژوهش‌های پیشین شواهدی از تأثیر تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرس فراهم کرده‌اند. کلور- پروئل و همکاران (۲۰۲۱؛ ۱۹) معتقدند که حسابرسان در هنگام مواجهه با فرصت آوا از یکی از دو فرایند تفکر هویت حرفه‌ای و سیاسی برای اتخاذ تصمیم سکوت یا آوا استفاده می‌کنند. به اعتقاد آنها زمانی که تمرکز حسابرس بر یادگیری، دقت، اخلاقیات و صلاحیت و به عبارت دیگر ارزش‌ها و هنجارهای مشترک حسابرس با حرفه حسابداری است، وی از فرایند تفکر هویت حرفه‌ای استفاده می‌کند. در این حالت وی نسبتاً سریع تصمیم به آوا می‌گیرد. در مقابل هنگامی که حسابرس از تفکر سیاسی استفاده می‌کند، مسئولیت‌های خود در مقابل تمایل به حفظ یا ایجاد شهرت را در یک چارچوب منفعت- هزینه مورد تحلیل قرار می‌دهد و بر این اساس تصمیم به سکوت یا آوا می‌گیرد. تنجیرالا و رامانوجام^{۲۳} (۲۰۰۸) نیز به این نتیجه رسیدند که تعهد حرفه‌ای دارای تأثیر منفی بر سکوت کارمند است. آنها معتقدند که افراد با تعهد حرفه‌ای بالا خود را به استانداردهای سختگیرانه عملکرد پایبند می‌کنند و وظیفه اخلاقی خود می‌دانند که منافع شخصی خود را تابع منافع حرفه قرار دهند. بنابراین آنها تلاش می‌کنند که در انجام وظایف حرفه‌ای خود کوشا بوده و با احتمال کمتری در مورد موضوعات مطرح در محیط کاری خود سکوت می‌کنند. از این رو، نظر به اینکه مطابق با استانداردهای بین‌المللی حسابداری داخلی، حسابرسان موظفند همه حقایق با اهمیتی را که عدم افشای آنها ممکن است منجر به تحریف گزارش فعالیت تحت بررسی می‌گردد را افشا کنند، انتظار بر این است که با افزایش تعهد حرفه‌ای سکوت حسابرس داخلی کاهش یابد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه اول: تعهد حرفه‌ای تأثیر منفی و معناداری بر سکوت حسابرسان داخلی دارد.

جو سکوت

واژه جو سکوت نخستین بار توسط موریسون و میلیکن (۲۰۰۰؛ ۷۰۸) معرفی شد. آنها معتقدند که سکوت پیامدی است که ریشه در دو عامل ترس مدیران از بازخورد منفی و مجموعه‌ای از باورهای ضمنی آنها درباره کارکنان و ماهیت مدیریت دارد. نمونه‌ای از این باورهای ضمنی عبارتند از: کارکنان دارای مصالح شخصی هستند و قابل اعتماد نیستند، مدیریت بیشترین اطلاعات را در مورد مهم‌ترین موضوعات سازمانی دارد و اتحاد، توافق و اجماع نظر نشانه‌های سلامت سازمانی است. این باورها به همراه ترس مدیریت از بازخوردهای منفی منجر به انواع قابل

پیش‌بینی از ساختارها، سیاست‌های سازمانی و مدیریتی می‌شود که مانع جریان صعودی اطلاعات هستند و این ساختارها و روش‌ها به توسعه آن چیزی کمک می‌کند که جو سکوت نامیده می‌شود. آنها همچنین تعدادی از رویه‌های سازمانی که ممکن است در ایجاد جو سکوت در یک سازمان نقش داشته باشند را معین کردند. از جمله این رویه‌ها می‌توان به تمرکز تصمیم‌گیری و فقدان مکانیزم‌های بازخورد رسمی رو به بالا اشاره نمود. بر این اساس، پژوهش‌های پیشین (واکولا و بوراداس، ۲۰۰۵؛ ۴۴۴) از سه مقیاس نگرش مدیریت ارشد نسبت به سکوت^{۲۴}، نگرش سرپرست نسبت به سکوت^{۲۵} و فرصت‌های ارتباطی^{۲۶} برای سنجش جو سکوت استفاده کرده‌اند. در این طبقه‌بندی، نگرش سرپرست نسبت به سکوت منعکس‌کننده جو سکوت «خرد»^{۲۷} بوده و مقیاس‌های نگرش مدیریت ارشد نسبت به سکوت و فرصت‌های ارتباطی، جو سکوت «کلان»^{۲۸} را نشان می‌دهند. در این پژوهش مطابق با واکولا و بوراداس (۲۰۰۵؛ ۴۴۴)، جو سکوت با استفاده از سه بعد نگرش مدیریت ارشد نسبت به سکوت، نگرش سرپرست نسبت به سکوت، و فرصت‌های ارتباطی به گونه‌ای که افراد درک می‌کنند، اندازه‌گیری می‌شود.

پژوهش‌های پیشین شواهدی از تأثیر جو سکوت بر سکوت کارمند ارائه کرده‌اند. به عنوان مثال، واکولا و بوراداس (۲۰۰۵) نشان دادند که بین ادراک از نگرش مدیریت ارشد نسبت به سکوت و همچنین ادراک از نگرش سرپرست نسبت به سکوت و رفتار سکوت کارمند رابطه مثبت و معنادار و بین ادراک از فرصت‌های ارتباطی و رفتار سکوت کارمند رابطه منفی و معناداری وجود دارد. آنها همچنین به این نتیجه رسیدند که ادراک از نگرش سرپرست نسبت به سکوت، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده رفتار سکوت کارمند است. کنول و ون‌دیک (۲۰۱۳) دریافتند که جو سکوت سازمانی رابطه مثبتی با سکوت‌های تدافعی، مطیع و فرصت‌طلبانه دارد. در مقابل، سکوت دارای نفع اجتماعی به طور معناداری با جو سکوت سازمانی رابطه ندارد. دانایی فرد و پناهی (۱۳۸۹) و میرمحمدی و حسینی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد جو سکوت (نگرش مدیریت عالی به سکوت، نگرش سرپرستان به سکوت و فرصت‌های ارتباطی) و رفتار سکوت کارکنان، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در زمینه حساسی، پژوهش‌های پیشین شواهدی از تأثیر رویه‌های مدیریت مؤسسه حساسی بر تمایل حسابرسان برای طرح مسائل حساسی با سرپرست ارائه کرده‌اند و معتقدند که سرپرست و مدیر ارشد می‌توانند فرهنگی ایجاد کنند که به طور مثبت بر آوا تأثیر بگذارد. برای نمونه، کادوس^{۲۹} و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که وقتی سرپرست و یا مدیریت ارشد مؤسسه حساسی بر اهداف ذاتی تأکید می‌کند، تمایل حسابرسان برای اطلاع‌رسانی مسائل حساسی به مافوق خود، حتی تحت فشارهای کارآیی افزایش می‌یابد.

گرفیت^{۳۰} و همکاران (۲۰۲۰) نیز به این نتیجه رسیدند که حسابرسان کم تجربه در تصمیم به سکوت و آوا معمولاً از مشورت همیشگان استفاده می‌کنند و استفاده از این مشورت هم می‌تواند

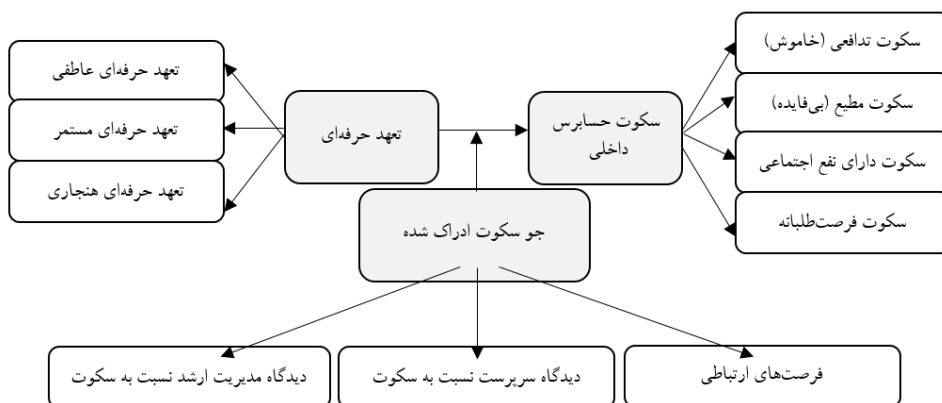
منجر به افزایش انعکاس اطلاعات به سرپرست و هم باعث کاهش آن گردد. آنها به این نتیجه رسیدند که هنگامی که مشورت همپیشگان، حسابرس را به سکوت ترغیب می‌کند انتظار حسابرس از بازخورد با کیفیت بالای سرپرست و به عبارتی واکنش مناسب وی منجر به کاهش اثر مشورت همپیشگان می‌گردد.

گلد^{۳۱} و همکاران (۲۰۱۴) شواهدی را فراهم کردند که بیانگر این است که حسابرسان مستقل تمایل بالاتری برای گزارش خطاهای کشف شده در یک جو مدیریت خطای باز نسبت به یک جو مدیریت خطای سرزنشی دارند.

بر این اساس و مطابق با پیشینه پژوهش ارائه شده، جو سکوت ادراک شده تأثیر معناداری بر سکوت حسابرسان داخلی دارد. در این پژوهش اثر تعدیلی جو سکوت ادراک شده مورد بررسی قرار می‌گیرد و انتظار بر این است که جو سکوت ادراک شده تأثیر منفی تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرسان داخلی را تعدیل و تضعیف کند. از این رو، فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود.

فرضیه دوم: جو سکوت ادراک شده، به عنوان یک متغیر تعدیلی، شدت تأثیر تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرسان داخلی را کاهش می‌دهد.

بر اساس فرضیه‌های مطرح شده، شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. در این پژوهش مطابق با فرضیه‌ها و مبانی نظری مطرح شده، سازه‌های سکوت تدافعی (خاموش)، سکوت مطیع (بی فایده)، سکوت دارای نفع اجتماعی و سکوت فرصت طلبانه، سازه‌های مرتبه پایین‌تر (اول) سکوت حسابرس داخلی (متغیر وابسته) می‌باشند. همچنین سازه‌های تعهد حرفه‌ای عاطفی، تعهد حرفه‌ای مستمر و تعهد حرفه‌ای هنجاری، سازه‌های مرتبه پایین‌تر تعهد حرفه‌ای (متغیر مستقل) هستند. افزون بر این سازه‌های نگرش مدیریت ارشد نسبت به سکوت، نگرش سرپرست نسبت به سکوت و فرصت‌های ارتباطی، سازه‌های مرتبه پایین‌تر جو سکوت ادراک شده (متغیر تعدیل‌کننده) را تشکیل می‌دهند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳- روش‌شناسی

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرسان داخلی با در نظر گرفتن نقش متغیر تعدیلی جو سکوت ادراک شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پژوهش توصیفی-همبستگی و با در نظر گرفتن معیار زمان، مقطعی است و ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه است. قلمرو زمانی این پژوهش سال ۱۴۰۰ بوده است. در این پژوهش، در بخش سؤال‌های عمومی پرسشنامه پرسش‌هایی در مورد جنسیت، سمت سازمانی، میزان تجربه حسابرسی، و سن پاسخ‌دهندگان مطرح شد و در بخش سؤال‌های تخصصی پرسشنامه، به منظور سنجش سازه سکوت حسابرس داخلی از پرسشنامه سکوت کارمند کنول و ون‌دیک (۲۰۱۳) استفاده شد. بر این اساس با توجه به انگیزه‌های حفاظت از خود (ترس)، کناره‌گیری (تسلیم)، دیگرخواهانه (تشریک مساعی) و دنبال کردن منفعت شخصی به عنوان انگیزه‌های اصلی عدم مخابره اطلاعات و نگرانی‌ها و ایده‌ها به سرپرست، سکوت به عنوان یک پدیده چهاربعدی در نظر گرفته می‌شود. مطابق با این انگیزه‌ها سکوت به ترتیب شامل ابعاد سکوت تدافعی (خاموش)، سکوت مطیع (بی فایده)، سکوت دارای نفع اجتماعی و سکوت فرصت طلبانه می‌باشد. در این پرسشنامه برای سنجش هریک از ابعاد سکوت حسابرس داخلی از سه گویه استفاده شد و به منظور کسب روایی محتوایی، مطابق با نظر متخصصان و صاحب‌نظران تعدیلاتی در آنها صورت گرفت. افزون بر این به منظور سنجش سازه تعهد حرفه‌ای که از سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری تشکیل شده است، از پرسشنامه تعهد حرفه‌ای اسمیت و هال^{۳۲} (۲۰۰۸) که هر بعد را با استفاده از ۶ گویه مورد سنجش قرار می‌دهد استفاده شد. به منظور سنجش سازه جو سکوت ادراک شده نیز از پرسشنامه واکولا و بوراداس (۲۰۰۵) که دربرگیرنده سه بعد نگرش مدیریت ارشد نسبت به سکوت، نگرش سرپرست نسبت به سکوت و فرصت‌های ارتباطی است، استفاده شد. این طبقه‌بندی بر اساس این استدلال قرار دارد که ادراک حسابرسان داخلی از واکنش مدیریت ارشد و سرپرست نسبت به آوای آنها و وجود فرصت‌های ارتباطی برای مخابره اطلاعات، ایده‌ها و نگرانی‌ها به مقام مافوق نقش مهمی از ادراک حسابرس نسبت به وجود جو سکوت در سازمان ایفا می‌کند. در این پرسشنامه برای سنجش هریک از ابعاد جو سکوت ادراک شده از ۵ گویه استفاده شد. در پرسشنامه‌های استفاده شده در این پژوهش که در پیوست ارائه شده است، از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که موافقت خود را با هر گویه بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از ۱ = بسیار کم تا ۵ = بسیار زیاد) بیان نمایند.

جامعه آماری این پژوهش شامل حسابرسان داخلی عضو انجمن حسابرسان داخلی ایران که در واحدهای حسابرسی داخلی شاغل هستند^{۳۳} و یا حسابرسان مستقل شاغل در موسسات حسابرسی که دارای تجربه کار در حرفه حسابرسی داخلی یا ارائه خدمات برون‌سپاری حسابرسی داخلی بودند^{۳۴} می‌باشد. از این رو، ابتدا با مشارکت انجمن حسابرسان داخلی، نسخه برخط

پرسشنامه از طریق پست الکترونیکی برای اعضای انجمن حسابرسان داخلی ایران ارسال و از آن‌ها درخواست شد که چنانچه در حرفه حسابرسی داخلی مشغول بکار بوده و یا در زمینه حسابرسی داخلی تجربه کاری قبلی دارند، پرسشنامه را تکمیل نمایند. همچنین، با توجه به برون‌سپاری خدمات حسابرسی داخلی به حسابرسان مستقل توسط برخی از شرکت‌ها، در مرحله بعد نسخه برخط پرسشنامه از طریق پست الکترونیکی به حسابرسان مستقل شاغل در موسسات حسابرسی ارسال گردید و از آن‌ها درخواست شد که چنانچه دارای تجربه قبلی کار در حرفه حسابرسی داخلی بوده و یا ارائه‌دهنده خدمات برون‌سپاری حسابرسی داخلی هستند، پرسشنامه را تکمیل نمایند. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. به طور کلی بیش از ۶۰۰ پرسشنامه برخط برای حسابرسان داخلی و حسابرسان مستقل دارای تجربه کاری در زمینه حسابرسی داخلی ارسال شد که ۲۲۱ پرسشنامه دریافت گردید و ۲۱۲ نسخه از آنها قابلیت تجزیه و تحلیل داشت. در این پژوهش از دستورالعمل تقریبی تعیین حداقل حجم نمونه در تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی استفاده شد. مطابق با این دستورالعمل حجم نمونه ۱۰ برابر بیشترین تعداد مسیرهای ساختاری وارد شده به سازه درون‌زا در مدل ساختاری است (هیر^{۳۵} و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۲۴). همچنین مطابق با هیر و همکاران (۲۰۲۱؛ ۲۴) می‌توان از روش کوهن^{۳۶} (۱۹۹۲) استفاده نمود. بر اساس این روش، با در نظر گرفتن توان ۸۰ درصد و حداقل ضریب تعیین ۰/۱ و با لحاظ کردن تعداد مسیرهای وارد شده به سازه درون‌زا (تعداد متغیرهای مستقل) حداقل حجم نمونه معادل ۱۰۳ به دست می‌آید. در این پژوهش، به منظور آماده‌سازی داده‌ها از نرم‌افزار Excel نسخه ۲۰۱۹ استفاده شد. افزون بر این، آزمون فرضیه‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی و بهره‌گیری از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ صورت گرفت. دلیل استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری وجود سازه‌هایی با دو بعد (سطح) مفهوم انتزاعی در مدل است. علاوه بر این، روش کمترین مربعات جزئی ارزیابی دقیقی برای اثر تعدیلی ارائه می‌دهد (هیر و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۴، مانلی^{۳۷} و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۱۸۱۶). در این روش پیش فرض‌های (الزامات) سخت‌گیرانه تکنیک‌های چند متغیره سنتی از جمله توزیع نرمال داده‌ها به عنوان محدود کننده در نظر گرفته نمی‌شود (هیر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۲۸). در این پژوهش از مدل مؤلفه سلسله مراتبی^{۳۸} (ساختاری مرتبه بالاتر^{۳۹}) برای برآورد مدل استفاده شد. مدل مؤلفه سلسله مراتبی برای عینی‌سازی مفاهیم انتزاعی سازه‌ها و آزمون سازه‌هایی با بیش از یک مرتبه (سطح) به کار گرفته می‌شود. مدل مؤلفه سلسله مراتبی امکان کاهش پیچیدگی روابط در مدل ساختاری را فراهم آورده و مدل مسیری صرفه‌جوتر، و درک آن آسان‌تر می‌شود.

در مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی چندین رویکرد برای تعیین و برآورد مدل‌های ساختاری مرتبه بالاتر پیشنهاد شده است که برجسته‌ترین آنها رویکرد

شاخص‌های تکراری و رویکرد دو مرحله‌ای است (هیر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۲۷۰). با توجه به اینکه سازه‌های این مطالعه شامل مؤلفه‌های مرتبه بالاتر در موقعیت‌های برون‌زا و درون‌زا می‌شود، به دلیل به حداقل رساندن سوگیری، مطابق با سارستند^{۴۰} و همکاران (۲۰۱۹؛ ۱۹۸) و بکر^{۴۱} و همکاران (۲۰۱۲؛ ۳۷۶)، رویکرد شاخص‌های تکراری استفاده شد. همچنین، سازه‌های سکوت حسابرس داخلی، تعهد حرفه‌ای و جو سکوت ادراک شده با استفاده از مدل مؤلفه سلسله مراتبی مرتبه دوم انعکاسی - انعکاسی اندازه‌گیری شد.

در این پژوهش به منظور کنترل دیگر عوامل احتمالی مؤثر بر سکوت حسابرسان داخلی، از متغیر دو وجهی جنسیت (زن=۰، مرد=۱) به عنوان متغیر کنترلی استفاده شد.

۴- یافته‌ها

جدول ۱، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل سؤال‌های عمومی پرسشنامه را نشان می‌دهد. همانطور که ملاحظه می‌شود، ۸۱ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و بقیه زن هستند. افزون بر این، ۶۱ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای سمت سازمانی کارشناس حسابرسی داخلی، ۲۶ درصد دارای سمت سازمانی سرپرست (رئیس) حسابرسی داخلی و بقیه مدیر حسابرسی داخلی هستند.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی

شرح	فراوانی	درصد
جنسیت		
زن	۴۰	۱۹٪
مرد	۱۷۲	۸۱٪
جمع	۲۱۲	۱۰۰٪
سن		
کمتر از ۳۰ سال	۲۸	۱۳٪
۳۰ تا ۴۰ سال	۹۰	۴۲٪
۴۱ تا ۵۰ سال	۶۶	۳۱٪
بیشتر از ۵۰ سال	۲۸	۱۳٪
جمع	۲۱۲	۱۰۰٪
تجربه حرفه‌ای		
کمتر از ۱۰ سال	۲۸	۱۳٪
۱۰ تا ۲۰ سال	۸۸	۴۲٪
بیشتر از ۲۰ سال	۶۵	۳۱٪
جمع	۲۱۲	۱۰۰٪
سمت سازمانی		
کارشناس حسابرسی داخلی	۱۳۰	۶۱٪
سرپرست (رئیس) حسابرسی داخلی	۵۵	۲۶٪
مدیر حسابرسی داخلی	۲۷	۱۳٪
جمع	۲۱۲	۱۰۰٪
تحصیلات		
کارشناسی	۴۲	۲۰٪
کارشناسی ارشد	۱۲۹	۶۱٪
دکتری	۴۱	۱۹٪
جمع	۲۱۲	۱۰۰٪

جدول ۲، آماره‌های توصیفی سازه‌های پژوهش شامل میانگین، انحراف استاندارد، کشیدگی و چولگی را نشان می‌دهد. همان طور که در جدول مشاهده می‌شود قدر مطلق مقادیر کشیدگی و چولگی سازه‌ها کمتر از ۲ هستند. هنگامی که چولگی و کشیدگی هر دو نزدیک به صفر هستند، الگوی پاسخ‌ها دارای توزیع نرمال است. به عنوان یک دستورالعمل کلی، مقادیر کشیدگی و چولگی بین ۱- و ۱+ بسیار خوب، مقادیر بین ۲- و ۲+ قابل قبول و مقادیر فراتر از ۲- و ۲+ نشان دهنده غیرنرمال بودن توزیع در نظر گرفته می‌شود (جورج و مالری^{۴۲}، ۲۰۱۹؛ ۱۱۴).

جدول ۲. آمار توصیفی سازه‌های پژوهش

سازه	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	چولگی
سکوت حسابرسان داخلی	۲/۶۰۹	۰/۸۹۷	-۰/۹۸۷	-۰/۳۲۵
سکوت تدافعی (خاموش)	۲/۷۱۷	۱/۰۱۷	-۱/۱۵۶	-۰/۲۴۹
سکوت مطیع (بی‌فایده)	۲/۷۸۰	۰/۷۸۲	-۱/۰۴۵	-۰/۲۹۱
سکوت دارای نفع اجتماعی	۲/۶۵۴	۱/۰۱۰	-۰/۹۴۳	-۰/۱۵۴
سکوت فرصت‌طلبانه	۲/۲۸۶	۰/۸۵۲	-۰/۵۶۹	۰/۱۸۶
تعهد حرفه‌ای	۳/۷۷۸	۰/۵۹۸	۱/۸۷۲	-۰/۷۴۷
تعهد حرفه‌ای عاطفی	۴/۱۲۷	۰/۵۹۶	۱/۳۳۹	-۰/۸۰۳
تعهد حرفه‌ای مستمر	۳/۴۴۷	۰/۷۴۴	۰/۱۳۸	-۰/۴۲۵
تعهد حرفه‌ای هنجاری	۳/۷۵۹	۰/۷۸۲	۱/۵۶۵	-۱/۱۶۰
جو سکوت ادراک شده	۳/۲۱۶	۰/۶۳۵	۰/۱۸۸	-۰/۴۳۱
نگرش مدیریت ارشد نسبت به سکوت	۳/۰۴۵	۰/۷۰۸	۰/۲۴۸	-۰/۱۷۲
نگرش سرپرست نسبت به سکوت	۳/۳۶۰	۰/۷۵۶	-۰/۰۱۳	-۰/۵۵۷
فرصت‌های ارتباطی	۳/۲۴۲	۰/۶۹۸	-۰/۳۶۲	-۰/۳۳۸

ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری

به منظور ارزیابی مدل معادلات ساختاری مبتنی بر کمترین مربعات جزئی، ابتدا مدل‌های اندازه‌گیری بررسی می‌شود. برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری، معیارهای روایی همگرا (سازه‌های مرتبه اول و سازه‌های مرتبه دوم) و روایی تشخیصی مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور تعیین روایی همگرایی سازه‌های مرتبه اول و مرتبه دوم مدل اندازه‌گیری، ابتدا بارهای عاملی، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای اطمینان از روایی همگرا، مطابق با هیر و همکاران (۲۰۲۱؛ ۱۱۷)، مقادیر بارهای عاملی باید به مقدار حداقل ۰/۴ و مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ باشد، همچنین مقدار میانگین واریانس استخراج شده باید بیشتر از ۰/۵ باشد. با توجه به جدول ۳، همه گویه‌ها دارای بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ هستند. همچنین پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراج شده از مقادیر توصیه شده فراتر است. از این رو، مدل اندازه‌گیری برای سازه مرتبه اول شواهدی از روایی همگرا را نشان می‌دهد. سازه‌های مرتبه دوم نیز الزامات روایی همگرا را برآورده کردند. از این رو، نتایج بدست آمده نشان دهنده این است که مدل اندازه‌گیری دارای روایی همگرا است.

جدول ۳. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	معناداری	آماره t	بارهای عاملی	گویه‌ها	سازه مرتبه پایین‌تر (اول)	سازه مرتبه بالاتر (دوم)
							سکوت	
							تدافعی	
۰/۹۱۱	۰/۹۶۸	۰/۹۱۱	۰/۰۰۰	۵۷/۸۹۶	-۰/۹۵۶	گویه ۱	سکوت (خاموش)	
			۰/۰۰۰	۱۰۳/۱۷۷	-۰/۹۶۳	گویه ۲		
			۰/۰۰۰	۸۹/۶۳۷	-۰/۹۴۴	گویه ۳		
							سکوت مطیع	
							(بی‌فایده)	
۰/۹۵۲	۰/۹۷۵	۰/۹۸۴	۰/۰۰۰	۱۴۱/۷۶۱	-۰/۹۷۴	گویه ۱		
			۰/۰۰۰	۲۴۵/۸۱۳	-۰/۹۸۲	گویه ۲		
			۰/۰۰۰	۱۵۰/۹۱۹	-۰/۹۷۲	گویه ۳		
							سکوت دارای	
							نفع اجتماعی	
۰/۹۴۶	۰/۹۷۲	۰/۹۸۱	۰/۰۰۰	۱۱۹/۹۴۷	-۰/۹۶۹	گویه ۱		
			۰/۰۰۰	۸۱/۴۸۸	-۰/۹۷۲	گویه ۲		
			۰/۰۰۰	۱۶۴/۲۴۳	-۰/۹۷۸	گویه ۳		
							سکوت	
							فرصت‌طلبانه	
۰/۸۵۱	۰/۹۱۳	۰/۹۴۵	۰/۰۰۰	۵۴/۴۱۶	-۰/۹۱۸	گویه ۱		
			۰/۰۰۰	۸۱/۱۲۵	-۰/۹۴۴	گویه ۲		
			۰/۰۰۰	۷۵/۲۹۴	-۰/۹۰۵	گویه ۳		
							سکوت	
							حسابرس	
							داخلی	
۰/۷۷۲	۰/۹۷۳	۰/۹۷۶	۰/۰۰۰	۱۲۱/۷۰۷	-۰/۹۵۳	سکوت تدافعی (خاموش)		
			۰/۰۰۰	۶۷/۷۱۰	-۰/۹۲۹	سکوت مطیع (بی‌فایده)		
			۰/۰۰۰	۹۵/۳۴۸	-۰/۹۳۹	سکوت دارای نفع اجتماعی		
			۰/۰۰۰	۳۵/۷۶۲	-۰/۸۴۸	سکوت فرصت‌طلبانه		
							تعهد حرفه‌ای	
							عاطفی	
۰/۹۴۱	۰/۹۲۳	۰/۷۲۶	۰/۰۰۰	۲۲/۴۴۰	-۰/۷۳۹	گویه ۱		
			۰/۰۰۰	۱۹/۱۵۶	-۰/۸۲۱	گویه ۲		
			۰/۰۰۰	۵۲/۰۳۶	-۰/۹۰۶	گویه ۳		
			۰/۰۰۰	۵۲/۹۰۱	-۰/۹۱۱	گویه ۴		
			۰/۰۰۰	۲۴/۷۰۲	-۰/۸۴۵	گویه ۵		
			۰/۰۰۰	۳۰/۸۴۱	-۰/۸۸۰	گویه ۶		
							تعهد حرفه‌ای	
							مستمر	
۰/۶۴۵	۰/۸۹۰	۰/۹۱۶	۰/۰۰۰	۱۵/۹۰۹	-۰/۷۵۹	گویه ۱		
			۰/۰۰۰	۲۰/۴۷۷	-۰/۷۸۸	گویه ۲		
			۰/۰۰۰	۱۷/۳۷۸	-۰/۷۷۴	گویه ۳		
			۰/۰۰۰	۳۰/۴۶۸	-۰/۸۳۵	گویه ۴		
			۰/۰۰۰	۳۱/۵۷۷	-۰/۸۵۸	گویه ۵		
			۰/۰۰۰	۲۸/۴۱۵	-۰/۸۰۰	گویه ۶		
							تعهد حرفه‌ای	
							هنجاری	
۰/۷۴۶	۰/۹۳۰	۰/۹۴۶	۰/۰۰۰	۴۸/۶۰۳	-۰/۹۱۵	گویه ۱		
			۰/۰۰۰	۴۷/۲۶۴	-۰/۹۱۳	گویه ۲		
			۰/۰۰۰	۷۳/۴۴۳	-۰/۹۴۱	گویه ۳		
			۰/۰۰۰	۴۲/۴۳۷	-۰/۸۹۱	گویه ۴		
			۰/۰۰۰	۱۴/۸۲۷	-۰/۷۰۱	گویه ۵		
			۰/۰۰۰	۱۶/۱۰۵	-۰/۷۹۶	گویه ۶		
							تعهد حرفه‌ای	
							عاطفی	
۰/۵۰۷	۰/۹۴۱	۰/۹۴۸	۰/۰۰۰	۲۶/۱۶۳	-۰/۸۱۴	تعهد حرفه‌ای عاطفی		تعهد حرفه‌ای
			۰/۰۰۰	۲۵/۴۹۸	-۰/۸۱۰	تعهد حرفه‌ای مستمر		
							تعهد حرفه‌ای	
			۰/۰۰۰	۳۷/۳۸۸	-۰/۹۱۸	هنجاری		
							نگرش	
							مدیریت ارشد	
							نسبت به	
۰/۶۴۸	۰/۸۶۳	۰/۹۰۲	۰/۰۰۰	۱۷/۳۶۸	-۰/۷۳۷	گویه ۱	سکوت	

بررسی عوامل مؤثر بر سکوت حسابرسان داخلی با استفاده از مدل مؤلفه سلسله مراتبی/۱۳۷

				۰/۰۰۰	۲۶/۱۳۸	۰/۷۷۶	گویه ۲		
				۰/۰۰۰	۱۳/۶۸۲	۰/۷۶۷	گویه ۳		
				۰/۰۰۰	۳۶/۲۲۷	۰/۸۶۳	گویه ۴		
				۰/۰۰۰	۳۶/۵۷۷	۰/۸۷۴	گویه ۵		
								نگرش	
								سرپرست	
								نسبت به	
								سکوت	
	۰/۷۹۴	۰/۹۳۵	۰/۹۵۱	۰/۰۰۰	۲۴/۲۵۴	۰/۸۴۴	گویه ۱		
				۰/۰۰۰	۵۲/۳۰۱	۰/۹۰۵	گویه ۲		
				۰/۰۰۰	۶۱/۰۲۴	۰/۹۱۹	گویه ۳		
				۰/۰۰۰	۴۱/۵۱۹	۰/۸۹۵	گویه ۴		
				۰/۰۰۰	۴۷/۶۱۳	۰/۸۹۱	گویه ۵		
								فرصت‌های	
								ارتباطی	
	۰/۶۹۴	۰/۸۹۰	۰/۹۱۹	۰/۰۰۰	۲۵/۱۷۵	۰/۸۲۲	گویه ۱		
				۰/۰۰۰	۲۷/۶۶۸	۰/۸۳۲	گویه ۲		
				۰/۰۰۰	۳۴/۵۵۶	۰/۸۶۵	گویه ۳		
				۰/۰۰۰	۲۴/۳۹۸	۰/۸۰۶	گویه ۴		
				۰/۰۰۰	۳۳/۸۴۸	۰/۸۴۰	گویه ۵		
								نگرش مدیریت ارشد	
								نسبت به سکوت	جو سکوت
	۰/۵۵۴	۰/۹۴۲	۰/۹۴۹	۰/۰۰۰	۴۲/۱۶۷	۰/۸۶۶			ادراک شده
								نگرش سرپرست	
								نسبت به سکوت	
								فرصت‌های ارتباطی	

پس از بررسی الزامات روایی همگرا، روایی تشخیصی مدل مورد بررسی قرار گرفت. روایی تشخیصی با استفاده از معیار خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان بررسی شد. این معیار برای تعیین اینکه آیا همه سازه‌ها با سازه‌های دیگر مدل متفاوت هستند یا خیر، مورد بررسی قرار می‌گیرد و دلالت بر این دارد که هر سازه منحصر به فرد بوده و توسط سازه‌های دیگر در مدل نشان داده نمی‌شود (هیر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱۲۲). جدول ۴ نتایج معیار خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان را نشان می‌دهد. هر چند مقدار آستانه برای خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان به میزان ۰/۹۰ است، با توجه به اینکه مقادیری که معیار خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان را نقض می‌کنند مربوط به سازه‌های مرتبه اول و سازه‌های مرتبه دوم می‌باشند که به طور انعکاسی مدل‌سازی شده‌اند، از این رو الزامات توصیه شده در خصوص روایی واگرا را برآورده کرده و روایی تشخیصی برای تمام سازه‌های مورد مطالعه تأیید شده است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷؛ ۸۳).

جدول ۴. ماتریس خصیصه متفاوت، خصیصه یکسان جهت بررسی روایی تشخیصی

متغیر	سکوت حسابرِس داخلی	سکوت تدافعی (خاموش)	سکوت مطیع	سکوت دارای نفع (بی‌فایده)	سکوت دارای نفع اجتنابی	سکوت فرصت‌طلبانه	تعهد حرفه‌ای	تعهد حرفه‌ای عاطفی	تعهد حرفه‌ای مستتر	تعهد حرفه‌ای	تعهد حرفه‌ای و مستتر	تعهد حرفه‌ای	تعهد حرفه‌ای عاطفی	تعهد حرفه‌ای	تعهد حرفه‌ای	فرصت‌های ارزیابی	سبب
سکوت حسابرِس داخلی																	
سکوت تدافعی (خاموش)	۰/۹۹۵																
سکوت مطیع	۰/۹۴۹	۰/۹۳۶															
سکوت دارای نفع (بی‌فایده)	۰/۹۶۷	۰/۹۰۱	۰/۸۲۸														
سکوت دارای نفع اجتنابی	۰/۸۹۸	۰/۷۵۵	۰/۷۰۹	۰/۸۰۶													
سکوت فرصت‌طلبانه	۰/۱۷۹	۰/۱۶۴	۰/۱۶۹	۰/۱۶۰	۰/۱۶۵												
تعهد حرفه‌ای	۰/۱۹۱	۰/۱۵۳	۰/۱۶۲	۰/۱۴۵	۰/۱۸۲	۰/۸۷۲											
تعهد حرفه‌ای عاطفی	۰/۱۶۱	۰/۱۵۳	۰/۱۷۹	۰/۱۳۱	۰/۱۲۷	۰/۸۸۷	۰/۴۶۳										
تعهد حرفه‌ای مستتر	۰/۱۱۰	۰/۱۱۷	۰/۰۸۳	۰/۱۳۵	۰/۰۶۳	۰/۹۶۴	۰/۶۷۱	۰/۷۱۵									
تعهد حرفه‌ای	۰/۳۳۶	۰/۳۲۲	۰/۳۵۲	۰/۲۵۰	۰/۲۹۹	۰/۳۳۳	۰/۱۷۳	۰/۳۵۴									
تعهد حرفه‌ای و مستتر	۰/۳۳۲	۰/۳۳۷	۰/۳۳۸	۰/۲۵۳	۰/۳۱۸	۰/۲۴۱	۰/۲۳۷	۰/۱۱۵	۰/۲۵۹	۰/۹۶۴							
تعهد حرفه‌ای	۰/۲۲۱	۰/۲۴۰	۰/۲۴۳	۰/۱۵۰	۰/۱۹۰	۰/۳۳۶	۰/۱۴۷	۰/۳۴۱	۰/۹۴۳	۰/۷۱۴							
تعهد حرفه‌ای عاطفی	۰/۳۲۸	۰/۳۲۹	۰/۳۲۸	۰/۲۸۲	۰/۳۱۳	۰/۳۴۶	۰/۲۰۵	۰/۳۵۲	۰/۹۷۰	۰/۷۶۶	۰/۷۴۳						
فرصت‌های ارزیابی	۰/۲۷۹	۰/۲۵۸	۰/۱۶۰	۰/۱۸۳	۰/۰۸۸	۰/۰۶۹	۰/۰۸۲	۰/۰۵۸	۰/۰۳۶	۰/۰۳۵	۰/۰۱۸	۰/۰۶۸					
چسبندگی																	

ارزیابی مدل ساختاری

هدف از ارزیابی مدل ساختاری، بررسی تأثیر متغیر برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا است. جدول ۵ ضرایب مسیر (β) ، آماره t و سطح معناداری (p -value) فرضیه‌ها را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر $(\beta = -0/138)$ ، مقدار آماره t $(t = 2/080)$ و سطح معناداری (p -value $< 0/05$) مربوط به تأثیر متغیر تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرِس داخلی، بیانگر این است که تعهد حرفه‌ای تأثیر منفی و معناداری بر سکوت حسابرِس داخلی دارد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

ضریب مسیر $(\beta = 0/369)$ ، مقدار آماره t $(t = 4/689)$ و سطح معناداری (p -value $< 0/05$) مربوط به متغیر جو سکوت ادراک شده بر سکوت حسابرِس داخلی، بیانگر این است که جو سکوت ادراک شده تأثیر مثبت و معنادار بر سکوت حسابرِس داخلی دارد. همچنین ضریب مسیر $(\beta = -0/139)$ ، مقدار آماره t $(t = 2/015)$ و سطح معناداری (p -value $< 0/05$) مربوط به تعامل متغیرهای تعهد حرفه‌ای و جو سکوت ادراک شده بیانگر این است که تعامل متغیرهای تعهد حرفه‌ای و جو سکوت ادراک شده تأثیر منفی و معنادار بر سکوت حسابرِس داخلی دارد. به بیان دیگر، جو سکوت ادراک شده تأثیر تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرِس داخلی را تعدیل می‌کند. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

ضریب مسیر ($\beta = -0/207$)، مقدار آماره t ($t=2/961$) و سطح معناداری ($p < 0/05$) (value) مربوط به متغیر کنترلی جنسیت، بیانگر این است که تمایل به سکوت در حسابرسان داخلی زن به طور معناداری بیشتر از حسابرسان داخلی مرد است.

جدول ۵. نتایج حاصل از برآورد تحلیل مسیر

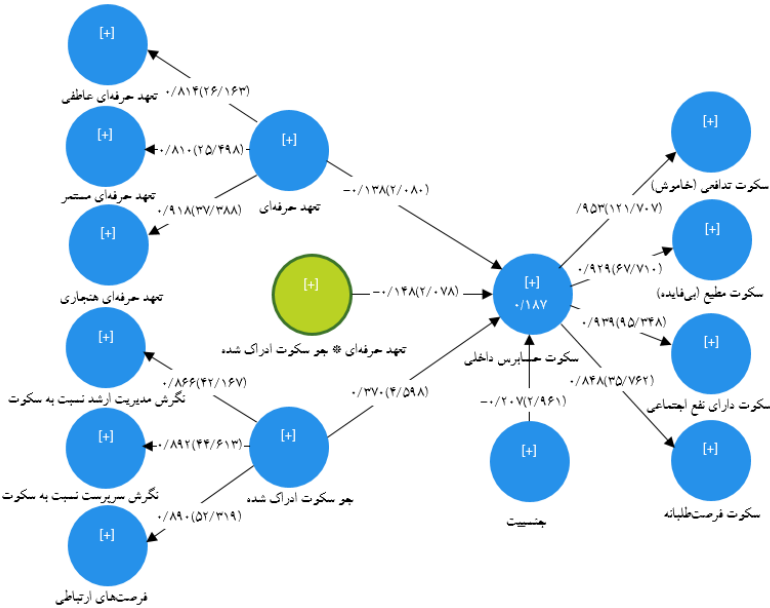
مسیر	ضریب مسیر	آماره t	معناداری
تعهد حرفه‌ای -> سکوت حسابرس داخلی	-0/138	2/080	0/037
جو سکوت ادراک شده -> سکوت حسابرس داخلی	0/369	4/689	0/000
تعهد حرفه‌ای * جو سکوت ادراک شده -> سکوت حسابرس داخلی	-0/139	2/015	0/044
جنسیت -> سکوت حسابرس داخلی	-0/207	2/961	0/003

جدول ۶ مقادیر ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده، قدرت پیش‌بینی کنندگی مدل، اندازه اثر و شاخص تورم واریانس را نشان می‌دهد. مقدار ضریب تعیین ارائه شده بیانگر این است که ۱۸/۷ درصد از تغییرات سازه سکوت حسابرس داخلی توسط سازه‌های برون‌زا قابل توضیح است. شاخص پیش‌بینی کنندگی مدل بیشتر از صفر می‌باشد که بیانگر این است که سازه درون‌زا دارای قابلیت پیش‌بینی است. همچنین، شاخص تورم واریانس کمتر از ۳ بیانگر این است که بین متغیرهای مستقل مدل هم‌خطی چندگانه معناداری وجود ندارد (هیر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱۴۶).

جدول ۶. نتایج حاصل از مدل ساختاری

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعدیل شده	تعیین قدرت پیش‌بینی کنندگی	اندازه اثر	شاخص تورم واریانس
سکوت حسابرس داخلی	0/187	0/171	0/130		
تعهد حرفه‌ای				0/018	1/118
جو سکوت ادراک شده				0/150	1/119

شکل ۲ ضرایب مسیر، بارهای عاملی مرتبه دوم و آماره t سازه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲: ضرایب مسیر، بارهای عاملی مرتبه دوم و آماره t

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرسان داخلی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کنندگی جو سکوت ادراک شده بود. به منظور دستیابی به این هدف، دو فرضیه مطرح شد و با روش کمترین مربعات جزئی مورد سنجش قرار گرفت. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه اول حاکی از آن بود که تعهد حرفه‌ای تأثیر منفی و معناداری بر سکوت حسابرسان داخلی دارد؛ به بیان دیگر هرچه تعهد حرفه‌ای حسابرسان داخلی بیشتر باشد، احتمال سکوت توسط آنها کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، با افزایش تعهد حسابرسان به ارزش‌ها و اهداف حرفه تبعیت آنها از استانداردهای حرفه‌ای مربوط به مخابره اطلاعات به سرپرست افزایش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های تنجیرالا و رامانوجام (۲۰۰۸) و کلور-پروئل و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه دوم حاکی از آن بود که جو سکوت ادراک شده، تأثیر تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرسان داخلی را تعدیل می‌کند. به بیان دیگر با افزایش ادراک از وجود جو سکوت توسط حسابرسان داخلی تأثیر منفی تعهد حرفه‌ای بر سکوت حسابرسان داخلی کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین (واکولا و بوراداس، ۲۰۰۵؛ کنول و ون‌دیک، ۲۰۱۳؛ گلد و همکاران، ۲۰۱۴؛ گریفیت و همکاران، ۲۰۲۰) مطابقت دارد. این نتایج بیانگر این

است که ترس از پیامدهای منفی و شناخته شدن به عنوان دردرساز، کمبود فرصت‌های ارتباطی و نبود سبک سرپرستی حمایتی برای تبادل اطلاعات و ایده‌ها در سازمان بر تصمیم حسابرسان داخلی برای ساکت ماندن تأثیر می‌گذارد و بر نقش حیاتی مدیران در ایجاد جو سکوت در سازمان و اثرات آن بر تصمیمات سکوت و آوای حسابرسان داخلی اذعان دارد.

یافته‌های حاصل از تأثیر متغیر کنترلی جنسیت بر سکوت حسابرسان داخلی نیز بیانگر این است که تمایل به سکوت در حسابرسان داخلی زن به طور معناداری بیشتر از حسابرسان داخلی مرد است که می‌توان این نتیجه را به تئوری قدرت^{۴۳} (نیر و میکلی، ۱۹۸۵) نسبت داد.

بررسی پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده بیانگر این است که این پژوهش نخستین پژوهشی است که به بررسی عوامل مؤثر بر سکوت حسابرسان داخلی می‌پردازد و با استفاده از سازه جو سکوت ادراک شده، که قبلاً در پژوهش‌های مدیریت مطرح شده بود، و سازه تعهد حرفه‌ای که در حرفه حسابرسی داخلی مطرح است، به عنوان عوامل مؤثر بر سکوت حسابرسان داخلی، منجر به گسترش دانش در این حوزه می‌گردد.

یافته‌های این پژوهش دارای کاربردهایی برای شرکت‌ها و قانونگذاران است. مدیران شرکت‌ها و مدیران حسابرسی داخلی باید بدانند که خودداری عمدی از ارائه ایده‌ها، اطلاعات و نظرات توسط حسابرسان داخلی، علاوه بر پیامدهای منفی برای خود حسابرسان داخلی، می‌تواند از کشف و اصلاح تخلفات سازمانی جلوگیری کرده و مانع یادگیری و توسعه در شرکت‌ها شود و سکوت مغایر با مأموریت حسابرسی داخلی در سازمان است. از این رو، شرکت‌ها باید فرصت‌های ارتباطی و اعتماد در ارتباطات را برای حسابرسان داخلی فراهم کنند تا آنها اطلاعات، ایده‌ها و نظرات را در سلسله مراتب سازمانی به اشتراک بگذارند. قانونگذاران همچنین می‌توانند الزاماتی را برای سرپرستان، مدیران و شرکای مؤسسات حسابرسی برای ایجاد این فرصت‌های ارتباطی وضع کنند. همچنین با هدف ارتقای تعهد حرفه‌ای حسابرسان داخلی و کاهش سکوت، مدیریت و مدیران حسابرسی داخلی شرکت‌ها می‌توانند برنامه‌های آموزشی مناسبی مانند آموزش اخلاق را پیاده‌سازی کنند. این برنامه‌ها می‌توانند حسابرسان داخلی را در مورد نحوه برخورد با تعارضات و معضلات اخلاقی مختلف در حرفه خود راهنمایی کنند.

اجرای این پژوهش همانند هر پژوهش پیمایشی دیگر که گردآوری اطلاعات آنها از طریق پرسشنامه انجام می‌شود با محدودیت‌های ذاتی مانند عدم آشنایی پاسخ‌دهندگان با موضوع، تفسیر متفاوت اصطلاحات و واژگان توسط پاسخ‌دهندگان، محافظه کاری بعضی از پاسخ‌دهندگان در پاسخگویی به سؤال‌های پرسشنامه و... مواجهه بوده است.

در نهایت، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که در آینده رابطه بین انواع سبک‌های رهبری و سکوت حسابرسان داخلی را مورد بررسی قرار دهند. همچنین پژوهشگران می‌توانند انواع فرصت‌های ارتباطی که مدیران و سرپرستان تیم حسابرسی داخلی می‌توانند برای شنیدن نظرات،

اطلاعات و نگرانی‌های حسابرسان سطوح پایین‌تر در سلسله مراتب سازمانی فراهم کنند، را مورد بررسی قرار دهند.

یادداشت‌ها

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Pinder & Harlos | 23. Tangirala & Ramanujam |
| 2. Organizational silence | 24. Top management attitudes to silence |
| 3. Morrison & Milliken | 25. Supervisor's attitudes to silence |
| 4. Employee silence | 26. Communication opportunities |
| 5. Dyne | 27. Micro |
| 6. Knoll & Van Dick | 28. Macro |
| 7. Dedahanov & Rhee | 29. Kadous |
| 8. Vakola & Bouradas | 30. Griffith |
| 9. Voice | 31. Gold |
| 10. Climate of silence | 32. Smith & Hall |
| 11. Nelson | |
| | ۳۳. به دلیل دسترسی نداشتن به آمار حسابرسان داخلی عضو انجمن حسابرسان داخلی ایران، اطلاعات دریافتی از انجمن حسابرسان داخلی که شامل تعداد کل اعضای انجمن و پست الکترونیکی آن‌ها بود، مورد استفاده قرار گرفت. |
| | ۳۴. حسابرسان مستقل مذکور عمدتاً عضو انجمن حسابرسان داخلی هم بوده‌اند. |
| 12. Clor-Proell | 35. Hair |
| 13. Quiescent Silence | 36. Cohen |
| 14. Acquiescent Silence | 37. Manley |
| 15. Prosocial Silence | 38. Hierarchical component model |
| 16. Umphress & Bingham | 39. Higher-order construct |
| 17. Opportunistic Silence | 40. Sarstedt |
| 18. Aranya | 41. Becker |
| 19. Hall | 42. George & Mallery |
| 20. Affective | 43. Power theory |
| 21. Continuous | 44. Near & Miceli |
| 22. Normative | |

کتابنامه

- دانایی فرد، حسن، پناهی، بلال (۱۳۸۹). تحلیل نگرش‌های شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی، تبیین جو سکوت سازمانی و رفتار سکوت سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۲(۳): ۱-۱۹.
- میرمحمدی، سیدکاظم، حسینی، سیدمهدی (۱۳۹۵). تحلیل نگرش‌های شغلی کارکنان و تبیین جو سکوت سازمانی و رفتار سکوت سازمانی، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۸(۲۷): ۲۳۷-۲۴۶.
- موسوی کاشی، زهره؛ محسنی کبیر، زهره (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ابعاد سکوت سازمانی بر عملکرد حرفه‌ای و اخلاقی حسابرسان. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴ (۷): ۱۳۵-۱۸۰.

References

- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4): 271-280.
- Becker, J. M., Klein, K., & Wetzels, M. (2012). Hierarchical latent variable models in PLS-SEM: guidelines for using reflective-formative type models. *Long Range Planning*, 45(5-6): 359-394.
- Brinsfield, C. T. (2013). Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5): 671-697.
- Clor-Proell, S. M., Kadous, K., & Proell, C. A. (2021). The sounds of silence: A framework, theory, and empirical evidence of audit team voice. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*.
- Danaee Fard, H., & Panahi, B. (2010). An analysis of employee's attitudes in public Organizations: explanation of organizational silence climate and silence behavior, *Transformational Management Journal (Journal of Management Research)*, 2(3): 1-19. (In Persian)
- Dedahanov, A. T., & Rhee, J. (2015). Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment. *Management Decision*.
- 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.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 step by step: A simple guide and reference (15th ed.)*. New York, NY: Routledge.
- Gold, A., Gronewold, U., & Salterio, S. E. (2014). Error management in audit firms: Error climate, type, and originator. *The Accounting Review*, 89(1): 303-330.
- Griffith, E. E., Kadous, K., & Proell, C. A. (2020). Friends in low places: How peer advice and expected leadership feedback affect staff auditors' willingness to speak up. *Accounting, Organizations and Society*, 87, 101153.
- Hall, M., Smith, D., & Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' commitment to their profession: Multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral Research in Accounting*, 17(1): 89-109.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage publications.
- 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): 14-27.

- IIA (2015), International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing, The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, FL.
- Kadous, K., Proell, C. A., Rich, J., & Zhou, Y. (2019). It goes without saying: The effects of intrinsic motivational orientation, leadership emphasis of intrinsic goals, and audit issue ambiguity on speaking up. *Contemporary Accounting Research*, 36(4), 2113-2141.
- Knoll, M., & Van Dick, R. (2013). Do I hear the whistle...? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. *Journal of Business Ethics*, 113(2), 349-362.
- Manley, S. C., Hair, J. F., Williams, R. I., & McDowell, W. C. (2020). Essential new PLS-SEM analysis methods for your entrepreneurship analytical toolbox. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1-21.
- MirMohammadi, S., & Hoseini, S. (2017). Analysis of the attitudes and behavior of employees and explain the atmosphere of organizational silence organizational (Case Study: Mazandaran wood and paper industry). *Journal of Development & Evolution Management*, 8(27): 237-246. (In Persian)
- 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.
- Mousavi kasha, Z., & Mohseni Kabir, Z. (2019). Investigating the impact of organizational silence on professional and ethical performance of auditors. *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 4 (7), 135-180. (In Persian)
- Nelson, M. W., Proell, C. A., & Randel, A. E. (2016). Team-oriented leadership and auditors' willingness to raise audit issues. *The Accounting Review*, 91(6): 1781-1805.
- Nelson, M. W., & Proell, C. A. (2018). Is silence golden? Audit team leader reactions to subordinates who speak up "in the moment" and at performance appraisal. *The Accounting Review*, 93(6): 281-300.
- 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*. Emerald Group Publishing Limited, 331-369.
- Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 27(3): 197-211.
- Smith, D., & Hall, M. (2008). An empirical examination of a three-component model of professional commitment among public accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 20(1): 75-92.
- 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.

- 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>
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 26, 621–640.
- Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organizational silence: an empirical investigation. *Employee Relations*.

سؤال‌های عمومی

جنسیت:

زن

مرد

سطح تحصیلات:

کارشناسی

کارشناسی ارشد

دکتری

سن:

سمت سازمانی:

میزان تجربه حرفه‌ای:

سؤال‌های تخصصی

لطفاً هریک از گزاره‌های زیر را با دقت خوانده و سپس میزان موافقت خود را بر اساس مقیاس زیر مشخص

فرمایید.

من به عنوان حسابرس داخلی به دلیل ترس از پیامدهای منفی برای خودم، نقاط ضعف سیستم کنترل‌های داخلی و تقلب‌های مشاهده شده را گزارش نمی‌کنم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به عنوان حسابرس داخلی نقاط ضعف سیستم کنترل‌های داخلی را گزارش نمی‌کنم، زیرا می‌ترسم بیان نقاط ضعف سیستم کنترل‌های داخلی و تقلب‌های مشاهده شده، برای من مشکلاتی ایجاد کند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به عنوان حسابرس داخلی نقاط ضعف سیستم کنترل‌های داخلی و تقلب‌های مشاهده شده را گزارش نمی‌کنم تا در مقابل همکاران یا افراد بالادست آسیب پذیر نباشم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به عنوان حسابرس داخلی نقاط ضعف سیستم کنترل‌های داخلی و تقلب‌های مشاهده شده را گزارش نمی‌کنم، زیرا نمی‌خواهم به احساسات همکاران یا افراد بالادست آسیب برسانم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به عنوان حسابرس داخلی نقاط ضعف سیستم کنترل‌های داخلی و تقلب‌های مشاهده شده را گزارش نمی‌کنم، زیرا نمی‌خواهم دیگران را شرم‌زده کنم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به عنوان حسابرس داخلی نقاط ضعف سیستم کنترل‌های داخلی و تقلب‌های مشاهده شده را گزارش نمی‌کنم، زیرا نمی‌خواهم دیگران به دردمس بيفتند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به عنوان حسابرس داخلی نقاط ضعف سیستم کنترل‌های داخلی را گزارش نمی‌کنم، زیرا می‌خواهم دیگران متوجه دانسته‌های من، نشوند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

به دلیل نگرانی از اینکه دیگران می‌توانند از ایده‌های من برای بهبود سیستم کنترل‌های داخلی به نفع خودشان بهره‌برداری کنند، از ارائه پیشنهاد و راهکار خودداری می‌کنم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به عنوان حسابرس داخلی نقاط ضعف سیستم کنترل‌های داخلی را گزارش نمی‌کنم تا از انجام کار اضافی اجتناب کنم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به عنوان حسابرس داخلی از ارائه راهکار برای بهبود سیستم کنترل‌های داخلی خودداری می‌کنم، زیرا به هر حال گوش شنوا نخواهم یافت.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به عنوان حسابرس داخلی از ارائه راهکار برای بهبود سیستم کنترل‌های داخلی خودداری می‌کنم، زیرا هیأت مدیره و کمیته حسابرسی پذیرای پیشنهادات، نگرانی‌ها یا مواردی از این دست نیستند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به عنوان حسابرس داخلی از ارائه راهکار برای بهبود سیستم کنترل‌های داخلی خودداری می‌کنم، زیرا می‌دانم به هر حال هیچ تغییری در شرایط ایجاد نخواهد شد.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

حرفه حسابرسی داخلی بخشی از هویت من است.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من با حرفه حسابرسی داخلی ارتباط خوبی برقرار می‌کنم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من حسابرس بودن را دوست دارم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من علاقه‌مند به حرفه حسابرسی هستم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

از ورود به حرفه حسابرسی پشیمان نیستم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من افتخار می‌کنم که در حرفه حسابرسی هستم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

در حال حاضر تغییر حرفه از حسابرسی به سایر حرفه‌ها برای من هزینه‌بر است.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

در حال حاضر تغییر حرفه از حسابرسی به سایر حرفه‌ها نیازمند فدا کردن بسیاری از سرمایه‌گذاری‌هایی است

که در این حرفه کرده‌ام.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

هیچ چیز نمی‌تواند مانع تغییر حرفه توسط من شود. (R)

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

اگر بخواهم حرفه خود را تغییر دهم، زندگی من بیش از حد مختل می‌شود.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

در حال حاضر تغییر حرفه برای من دشوار است.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من آنقدر در حرفه حسابرسی انرژی و وقت گذاشته‌ام که در حال حاضر به تغییر حرفه فکر نمی‌کنم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

برای ماندن در حرفه حسابرسی احساس وظیفه می‌کنم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به دلیل احساس وفاداری نسبت به حرفه حسابرسی در آن مشغول به کار هستم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من به دلیل احساس مسئولیت نسبت به حرفه حسابرسی در آن مشغول به کار هستم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

اگر حرفه حسابرسی را کنار بگذارم احساس خوبی نمی‌کنم.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

حتی اگر به نفع من باشد من فکر نمی‌کنم که در حال حاضر ترک حرفه حسابرسی درست باشد.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من معتقدم افرادی که در یک حرفه آموزش دیده‌اند وظیفه دارند برای مدت زمان معقولی در آن حرفه بمانند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

مدیریت ارشد شرکت کارمندان را تشویق می‌کند تا اختلاف نظر و دیدگاه‌های مخالف خود را در مورد مسائل

شرکت بیان کنند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

در شرکت افراد می‌توانند آزادانه ابراز وجود کنند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

اگر کارمندی در مورد مسائل شرکت اختلاف نظر و دیدگاه‌های مخالف داشته باشد، از طرف مدیریت ارشد به عنوان مشکل ساز معرفی می‌شود. (R)

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

اگر کارمندی اختلاف نظر و دیدگاه‌های مخالف خود را در مورد مسائل شرکت بیان کند، ممکن است متحمل عواقب منفی از سوی مدیریت ارشد شود. (R)

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

اختلاف نظر و دیدگاه‌های مخالف داشتن در مورد مسائل شرکت می‌تواند از سوی مدیریت ارشد به عنوان عدم وفاداری تلقی گردد. (R)

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من معتقدم سرپرست اختلافات میان کارمندان را به خوبی مدیریت می‌کند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من معتقدم سرپرست به صحبت‌های کارمندان خود توجه می‌کند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من معتقدم سرپرست از کارمندان خود می‌خواهد که در مورد شرکت انتقادات خود را مطرح کنند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من معتقدم سرپرست کارمندان خود را تشویق می‌کند تا اختلاف نظرهای مختلف و دیدگاه‌های مخالف خود را بیان کنند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

من معتقدم سرپرست نظرهای مختلف و دیدگاه‌های مخالف را مفید می‌داند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

در شرکت برقراری ارتباط با همکاران سایر قسمت‌های شرکت رضایت بخش است.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

در شرکت تبادل یافته‌ها و تجربه‌ها به طور منظم و مستمر در بین کارمندان صورت می‌گیرد.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

در شرکت ارتباط کافی بین کارمندان و مدیران ارشد وجود دارد.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

در شرکت تغییرات سازمانی به اندازه کافی به کارمندان ابلاغ می‌شود.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد

شرکت کارمندان را در مورد برنامه‌ها، پیشرفت‌ها و مأموریت‌های خود مطلع می‌کند.

بسیار کم کم متوسط زیاد بسیار زیاد