

Choosing Silence in the Supreme Audit Court of Iran Based on Theories Related to Choosing Silence (A Qualitative Study Using Meta Synthesis Method and Focus Group)¹

Saeed Bazrafshan², Mahmoud Lari Dashtbayaz³, Reza Hesarzadeh⁴

Received: 2024/06/01

Accepted: 2024/08/02

Research Paper

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to identify the most important reasons for the silence of the auditors of the Supreme Audit Court based on 9 cases of the theories supporting the silence.

Method: In order to extract the causes of silence, the qualitative method of Meta synthesis and the focus group technique were used. The topic of silent selection was taken into consideration from 2001 onwards, so the researches of the last 23 years were examined in the Meta synthesis method.

Results: The results of the Meta synthesis method led to the identification of 44 cases of the causes of silence, after they were brought up in the focus group meetings (consisting of 12 auditors from the Audit Bureau and with audit expertise, and the number of the most important causes) Due to their relationship with the work space of the Supreme Audit Court and also based on the theories of glass ceiling, choice, cognitive load, social cognition, deprivation, games, spiral of silence, social exchange and resource protection, 13 final cases were selected.

Conclusion: The results of the focus group showed that the dominant theory and the main interpretable basis of the reasons for silence in the Supreme Audit Court is the theory of social exchange, games and resource protection. On the other hand, the theory that has the smallest practical area among the nine theories to justify the causes of silence is the glass ceiling theory.

Contribution: This article shows that the causes of silence in the governmental regulatory body are different from the causes of silence of auditors in the private sector. In addition, it explains the theories that justify the occurrence of silence.

Keywords: Silence, Meta Synthesis, Focus Group, Auditors of the Supreme Audit Court.

JEL Classification: H83.

1. doi: 10.22051/jaasci.2024.47280.1857

2. Ph.D. Student, Department of Accounting, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. (Bazrafshan.Sd@Gmail.Com).

3. Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Corresponding Author. (M.Lari@um.ac.ir).

4. Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. (Hesarzadeh@um.ac.ir).



سکوت گزینی حساب‌رسان دیوان محاسبات کشور بر پایه تئوری‌های پستوانه سکوت (مطالعه‌ای کیفی با بهره‌گیری از روش فراترکیب و گروه کانونی)^۱

سعید بذرافشان^۲، محمود لاری دشت بیاض^۳، رضا حصارزاده^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۱۲

مقاله پژوهشی

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش شناسایی مهمترین علل سکوت گزینی حساب‌رسان دیوان محاسبات کشور بر پایه ۹ مورد از تئوری‌های پستوانه سکوت گزینی است.

روش: برای استخراج علل سکوت گزینی از روش کیفی فراترکیب و تکنیک گروه کانونی استفاده شد. موضوع سکوت گزینی از سال ۲۰۰۱ میلادی به بعد مورد توجه قرار گرفت، لذا پژوهش‌های ۲۳ سال اخیر در روش فراترکیب مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج حاصل از روش فراترکیب منجر به شناسایی ۴۴ مورد از علل سکوت گزینی شد که پس از مطرح شدن آنها در جلسات گروه کانونی (مشکل از حساب‌رسان دیوان محاسبات و با تخصص حسابرسی و به تعداد ۱۲ نفر) و گزینش مهمترین علل با عنایت به ارتباط آنها با فضای دیوان محاسبات و همچنین به پستوانه تئوری‌های سقف شیشه‌ای، انتخاب، بار شناختی، شناخت اجتماعی، محرومیت، بازی‌ها، مارپیچ سکوت، تبادل اجتماعی و حفاظت از منابع، ۱۳ مورد نهایی گزینش شد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از گروه کانونی نشان داد، نظریه غالب و بستر اصلی قابل تفسیر علل سکوت گزینی در دیوان محاسبات کشور، نظریه تبادل اجتماعی، بازی‌ها و حفاظت از منابع است. در سوی دیگر، نظریه‌ای که کوچکترین پهنه کاربردی را از بین نه نظریه برای توجیه علل سکوت گزینی به خود اختصاص داده است، نظریه سقف شیشه‌ای است.

دانش افزایی: این مقاله نشان می‌دهد علل وقوع سکوت گزینی در دستگاه نظارتی حاکمیتی با علل سکوت گزینی حساب‌رسان در بخش خصوصی تفاوت دارد. علاوه بر این، تئوری‌هایی که توجیه کننده بستر وقوع سکوت است را تبیین می‌کند.

واژه‌های کلیدی: سکوت گزینی، فراترکیب، گروه کانونی، حساب‌رسان دیوان محاسبات کشور.

طبقه‌بندی موضوعی: H83

doi: 10.22051/jaasci.2024.47280.1857

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (Bazrafshan.Sd@Gmail.Com).

۲. دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. نویسنده مسئول. (M.Lari@Um.Ac.Ir).

۳. استاد، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (Hesarzadeh@um.ac.ir).

۴. jaacsi.alzahra.ac.ir

مقدمه

نیروی انسانی در هر سازمانی یکی از کلیدی‌ترین منابع از نظر ساختاری و رفتاری است، زیرا برخی پژوهشگران مانند چان، کیم و کیم^۱ (۲۰۲۱: ۱)، لاند^۲ (۲۰۱۴: ۴۵) و دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۰: ۶۱) معتقدند منابع انسانی هم در بخش خصوصی و هم در بخش دولتی، نقش تعیین‌کننده‌ای در تحقق اهداف سازمان دارند. نیروی انسانی در تلاطم‌های احتمالی از طریق مشارکت، بیان عقاید و تفکرات جدید به سازمان خود یاری می‌رساند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۳). در این عرصه، کارکنان سازمان، باید بدون نگرانی اطلاعات خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. وقتی کارکنان سازمان ترجیح می‌دهند به جای طرح نظرات و دیدگاه‌های خود درباره مسائل سازمانی خاموشی را پیشه سازند، سکوت بر سازمان حاکم می‌شود (بادو و کوپر، ۲۰۲۲، موریسون^۳، ۲۰۱۱: ۱، ۳۷۳). در واقع خودداری آگاهانه از اظهار ایده‌ها، اطلاعات و عقاید مرتبط با کار همان سکوت گزینی است (دائن و همکاران^۴، ۲۰۰۳؛ پیندر و هارلوس^۵، ۲۰۰۱: ۱۳۵۹، ۳۳۱).

در اغلب کشورهای جهان، دیوان محاسبات به عنوان یکی از عالی‌ترین نهادهای نظارتی و متولی اصلی مقوله کنترل مالی و نظارت بر عملکرد دولت به شمار می‌رود (مقیمی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۸۲). هدف اصلی دیوان محاسبات ایران، اعمال کنترل و نظارت مستمر مالی به منظور پاسداری از بیت‌المال است (انبارلویی، ۱۳۸۶: ۱۰). سکوت حسابرسان دیوان محاسبات می‌تواند بستر مناسبی برای وقوع فساد مالی و اداری در دستگاههای اجرایی تلقی گردد. بنابراین با توجه به گستره نظارتی دیوان محاسبات، سکوت حسابرسان این نهاد نظارتی، حقوق یک ملت را تضییع می‌نماید که این مسئله اهمیت موضوع را دوچندان می‌کند.

پژوهش‌های پیشین در حوزه سکوت گزینی اغلب بر شرکت‌های غیردولتی متمرکز بوده‌اند (مانند داستروس و مورالز (۲۰۲۴)، شین و همکاران^۶ (۲۰۲۲)، چان، کیم و کیم (۲۰۲۱)؛ بوند و زنگ^۷

1. Chon, Kim and Kim

2. Lande

3. Morrison

4. Dyne & et all

5. Pinder & Harlos

6. Shin and et all

7. Bond and Zeng

(۲۰۲۲) و بودی و همکاران^۱ (۲۰۲۰: ۲۵، ۳۹۲، ۱، ۱۷۸، ۱) و یا صرفاً به بررسی ارتباط بین متغیرهای مختلف با سکوت گزینی پرداخته‌اند و به صورت واضح و روشن سکوت گزینی را ریشه یابی نکرده‌اند (مانند پژوهش‌های بودی و همکاران، ۲۰۲۰؛ الروسان و اوموش^۲ (۲۰۱۸)؛ کی لک و آلتونتس^۳ (۲۰۱۷)؛ آکین و اولوسی^۴ (۲۰۱۶)؛ بوفونو و آودی^۵ (۲۰۱۶)؛ ژو، لوی، و لام^۶ (۲۰۱۵)؛ لی و سان^۷ (۲۰۱۵): ۱، ۱۱۴، ۹۰، ۴۶، ۵۹، ۷۶۳، ۱۷۲). خلا‌های پیشگفته، خصوصاً در پژوهش‌های صورت گرفته در ایران نیز به وضوح دیده می‌شود. با توجه تفاوت‌های قابل توجه بخش دولتی و خصوصی در امنیت شغلی کارکنان، گستره و تنوع ارباب رجوع‌ها، میزان نفوذ مقامات سیاسی، اهداف کسب سود یا ارائه خدمات رایگان و ... انتظار می‌رود دلایل سکوت کارکنان نیز در این دو بخش متفاوت باشد.

بنابراین با در نظر داشتن خلأ پژوهشی که در بخش عمومی و به طور خاص دستگاه‌های نظارتی احساس می‌شود و با عنایت به اهمیت ارتقاء کیفیت حساب‌رسی در بخش عمومی، هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی مهمترین علل تقویت کننده سکوت گزینی حساب‌رسان دیوان محاسبات بر پایه تئوری-های سکوت گزینی است. تئوری‌های گوناگونی به تبیین علل سکوت گزینی می‌پردازند (مانند تئوری‌های سقف شیشه‌ای، انتخاب، بار شناختی، شناخت اجتماعی، محرومیت، بازی‌ها، ماریپیج سکوت، تبادل اجتماعی و). شناسایی تئوری‌های پشتوانه سکوت گزینی و احصاء علل سکوت گزینی بر پایه آن‌ها منجر به تقویت و استحکام نتایج پژوهش می‌گردد. بنابراین در این پژوهش علاوه بر اینکه نظریه غالب و بستر اصلی قابل تفسیر علل سکوت گزینی در دیوان محاسبات کشور مشخص می‌شود، بر اساس نتایج پژوهش حاضر می‌توان قضاوت کرد که آیا واقعا علل وقوع سکوت گزینی در دستگاه نظارتی-حاکمیتی با علل سکوت گزینی حساب‌رسان در بخش خصوصی تفاوت دارد یا

1. Boadi and et al.

2. Al-Rousan & Omoush

3. Çaylak & Altuntas

4. Akin & Ulusoy

5. Boufounou & Avdi

6. Xu, Loi, & Lam

7. Li & Sun

خیر. ضمناً شناسایی ریشه‌های سکوت گزینی حساب‌برسان می‌تواند کمک موثری به دیوان محاسبات برای حل مشکل سکوت گزینی نموده و همین‌طور راهنمایی برای تصویب قوانینی در راستای تقویت آوا تلقی گردد.

در این پژوهش پس از تبیین مفاهیم مرتبط با سکوت گزینی و اهمیت آوا و سکوت، به بررسی پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش حاضر از منظر تئوری‌های سکوت گزینی و همچنین احصاء علل سکوت گزینی در روش فراترکیب پرداخته می‌شود. سپس با بکارگیری روش گروه کانونی، مهمترین علل سکوت گزینی به پستوانه تئوری‌ها استخراج می‌گردد.

مبانی نظری

سکوت گزینی

وقتی اعضای سازمان ترجیح می‌دهند به جای طرح نظرات و دیدگاه‌های خود درباره مسائل سازمانی خاموشی را پیشه سازند و دم بر نیاورند، سکوت بر سازمان حاکم می‌شود (داستروس و مورالز (۲۰۲۴)، موریسون، ۲۰۱۱: ۲۵، ۳۷۳). خودداری آگاهانه از اظهار ایده‌ها، اطلاعات و عقاید مرتبط با کار (پارک و همکاران (۲۰۲۲)، دائن و همکاران، ۲۰۰۳: ۱، ۱۳۵۹) و بیان ادراکات اثربخش در موقعیت‌های گوناگون سازمان (پیندر و هارلوس، ۲۰۰۹: ۱۲۱) همان سکوت گزینی است. احساس ناامنی اشخاص در بیان آزادانه نظرات و ایده‌های خود موجب می‌شود که آن‌ها تصمیم به سکوت بگیرند، زیرا سکوت کردن امنیت بیشتری برای اشخاص دارد و حساسیتی ایجاد نمی‌کند، تا اینکه اشخاص نسبت به اظهار نظر خود منتظر رفتاری خارج از کنترل خود از طرف مقابل باشند (بوند و زنگ، ۲۰۲۲: ۱۷۸). آن‌ها اغلب زمانی که اطلاعات مهمی برای به اشتراک گذاری دارند، تمایلی به صحبت کردن با کسانی که در موضع قدرت هستند (مانند مدیران) و همکاران خود ندارند (دنیز و همکاران^۱، ۲۰۱۳: ۶۹۱).

دیوان محاسبات به عنوان یکی از عالی‌ترین نهادهای نظارتی و متولی اصلی مقوله کنترل مالی و نظارت بر عملکرد دولت در صورتی که در بدنه اجرایی و راهبری خود دچار سکوت زدگی گردد

1. Deniz & et all

قطعاً در انجام تکلیف قانونی خویش یعنی پاسداری از بیت‌المال موفق نخواهد بود. در دیوان محاسبات کشور مسائلی همچون ساختار سازمانی دیوان، جایگاه قانونی آن، نوع و نحوه ارتباط حسابرسان با دستگاه اجرایی و انگیزه‌های شخصی حسابرسان می‌تواند منجر به اتفاقاتی مانند ترس حسابرس، دستور غیر قانونی مافوق به حسابرس زیر مجموعه، تقاضا و یا فشارهای سیاسی، حامی پروری، تیم سازی و خویشاوند سالاری گردد. این اتفاقات آنقدر در دیوان محاسبات کشور حائز اهمیت است که علاوه بر آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان دیوان محاسبات کشور، در شیوه نامه‌ای با مضمون نحوه برقراری ارتباط با و استفاده از امکانات دستگاه اجرایی توسط حسابرسان دیوان محاسبات کشور؛ تلویحاً یا تصریحاً به موارد فوق که همگی عوامل تقویت کننده سکوت گزینی تلقی می‌گردند پرداخته شده است. بنابراین دور از انتظار نیست رگه‌هایی از سکوت گزینی در دیوان وجود داشته باشد.

صدا یا سکوت

در متون علمی دنیا، صدا بیشتر از سکوت گزینی مورد توجه قرار گرفته است (ده خرقانی و همکاران، ۲۰۲۲، بوند و زنگ، ۲۰۲۲؛ برینسفیلد و ادواردز^۱، ۲۰۲۰؛ موسوی کاشی و محسنی کبیر، ۱۳۹۸: ۱، ۱۸۳، ۴۵، ۱۳۵). پژوهشگران صدا را هرگونه اقدام و بیان داوطلبانه‌ای تلقی می‌کنند که کارمندان را به سمت بهبود وضعیت در محل کار هدایت می‌نماید (بوون و بلکمون^۲، ۲۰۰۳؛ دیترت و باریس^۳، ۲۰۰۷؛ تانگیرالا و رامنوجام^۴، ۲۰۰۸؛ موریسون، ۲۰۱۱: ۱۳۹۳، ۸۶۹، ۳۷، ۳۷۳). سکوت گزینی کارکنان در سازمان‌ها فراگیر شده است (پیندر و هارلوس، ۲۰۰۹؛ موریسون، ۲۰۱۱: ۱۲۱، ۳۷۳) اما علت اینکه چرا پژوهش‌های اندکی درباره سکوت گزینی در مقایسه با صدا انجام شده است نیز قابل تأمل است. جوهانسون^۵ (۱۹۷۴: ۲۵) معتقد است نبود رفتار و گفتار برای مطالعه، سخت‌تر از مطالعه روی رفتار و گفتار آشکار و واضح است. از آنجایی که در ایران نیز به این مهم کم توجهی شده است، بنابراین در پژوهش حاضر بر مفهوم سکوت گزینی و ریشه یابی آن متمرکز شده‌ایم.

1. Brinsfield and Edwards
2. Bowen & Blackmon
3. Detert & Burris
4. Tangirala & Ramanujam
5. Johannesen

از منظر سیر تحولی پژوهش‌های این حوزه، به عقیده برینسفیلد (۲۰۰۹: ۴۵)، پژوهش‌های صدا و سکوت گزینی کارکنان را می‌توان به سه موج از سال ۱۹۷۰ تا ۲۰۰۳ تقسیم کرد. موج اولیه در دهه ۱۹۷۰ تا اواسط دهه ۱۹۸۰ بر روی مفهوم سازی صدا متمرکز بود؛ موج دوم از اواسط دهه ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۰ شامل رفتارهای جدیدی مانند سوت زدن و رفتارهای شهروند سازمانی بود و در این دوره توجه به سکوت کارکنان حداقل بود؛ موج نهایی (فعلی) از سال ۲۰۰۱ تا کنون، صدای کارکنان و سکوت را به عنوان ساختارهای چند بعدی بررسی کرده است. البته لازم به ذکر است تعداد زیادی از این مطالعات، سکوت کارکنان را به عنوان مفهومی مفیدتر و مهم‌تر از صدا مورد بررسی قرار داده‌اند (برینسفیلد و ادواردز، ۲۰۲۰: ۴۵). در حقیقت صدا و سکوت دو مفهوم متقابل‌اند که ریشه یابی و حل مشکل سکوت می‌تواند منجر به صدا شود (بوند و زنگ، ۲۰۲۲: ۱۸۲) و از این طریق می‌توان گستره وسیع مشکلاتی که سکوت گزینی به دنبال دارد را به حداقل رساند. در این پژوهش با توجه به شروع موج جدید از سال ۲۰۰۱، تمرکز اصلی بر استخراج علل سکوت گزینی از منابع علمی منتشره شده از سال ۲۰۰۱ به بعد قرار داده می‌شود.

تئوری‌های پشتوانه سکوت گزینی در دیوان محاسبات

به منظور تقویت و حمایت از چرایی احتمال وقوع سکوت در دیوان محاسبات کشور، بررسی برخی از نظریه‌های مشهور که با مضامین بکار رفته در این پژوهش ارتباط دارد، حائز اهمیت است. در حقیقت به استناد این نظریه‌ها ظن سکوت گزینی حساب‌رسان دیوان محاسبات، تقویت و پژوهشگر با اطمینان بیشتری به بررسی موضوع خواهد پرداخت. از این نظریه‌ها در جلسات گروه کانونی به منظور تلخیص و گزینش مهمترین علل سکوت گزینی پیشنهاد شده توسط روش فراترکیب، استفاده خواهد شد.

نظریه سقف شیشه‌ای^۱

اصطلاحات سقف شیشه‌ای و سقف بامبو^۲ در ایالات متحده برای توصیف موانعی که کارکنان در پیشرفت شغلی خود به دلایلی همچون ظاهر فیزیکی متفاوت، اقلیت مذهبی، ارزش‌های فرهنگی،

1. glass ceiling

2. bamboo ceiling

جنسیت و ... با آن روبرو هستند استفاده می‌شود (هیون، ۲۰۰۵؛ لو و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۷۰، ۴۵۹۰). سقف شیشه‌ای شامل چیزهایی است که دیده نمی‌شوند همچون عرف‌ها و هنجارها و نه قوانین و مقررات.

در ایالات متحده، تنها ۱۶٪ از کرسی‌های هیئت مدیره در شرکت‌های Fortune 500 توسط اقلیت‌های قومی اشغال شده است (دلویت، ۲۰۱۸: ۳). این در حالی است که ۳۶٪ از کارکنان در ایالات متحده اقلیت‌های قومی هستند (وزارت کار ایالات متحده، ۲۰۱۹: ۲۵). امروزه با توجه به حضور گسترده زنان در سطوح مختلف علمی و رسیدن آنان به مدارج بالا و نقش مهم و تعیین کننده آنان در توسعه فرهنگی، اجتماعی و علمی کشور، میزان پیشرفت آن‌ها در مشاغل مدیریتی متناسب با تعداد آن‌ها در سازمان‌ها محسوس نبوده است و تا زمانی که زنان توانایی پیشرفت، از طریق ارتقای توانمندی‌های خود را به دست نیاورند، حقوق آن‌ها در معرض تعرض بوده و همواره موقعیت اجتماعی آنان در خطر خواهد بود. علوی سالکویه و فدائی کیوانی (۱۳۹۸: ۱) در پژوهشی به ارتباط نظریه مذکور و عدالت سازمانی پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معناداری بین دو متغیر مزبور وجود دارد. بنابراین دور از انتظار نیست که مایوس شدن زنان از عدالت سازمانی نیز می‌تواند به سکوت آن‌ها در شرایط گوناگون منجر گردد یا به عبارت دیگر بی تفاوتی به نظرخواهی یا اظهار نظر در موقعیت‌های گوناگون باشند. در دیوان محاسبات کشور نیز علی رغم اینکه بیش از ۱۵ درصد از جمعیت کل پرسنل را زن‌ها تشکیل داده‌اند (روزبهرانی و اسدی، ۱۳۹۷: ۳۱) اما تا کنون هیچ یک از آنان قادر به تصدی کرسی مدیریت و یا پست‌های همتراز آن نشده‌اند. این موضوع مصداق بارز موضوع سقف شیشه‌ای است که در دیوان محاسبات کشور حاکم است.

نظریه انتخاب^۱

ویلیام گلاسر (۱۳۸۲: ۸۳) در خصوص نظریه انتخاب بیان می‌کند این خود ما هستیم که شرایط فعلی را برای خودمان رقم زده‌ایم. دیگران نه می‌توانند ما را بدبخت کنند و نه خوشبخت. بلکه آن‌ها صرفاً می‌توانند به ما اطلاعات بدهند تا در تصمیم‌گیری خود از آن استفاده کنیم. او در کتاب خود

با عنوان نظریه انتخاب، برای هر فردی دنیای کیفی را تصور می‌کند که مشتمل بر دنیایی کوچک از بهترین راه‌های ارضای نیازهای اساسی وی است. در واقع دنیای کیفی هر شخص حاوی دانشی است که بیشترین اهمیت را برای وی دارد و هر زمان یکی از تصاویر دنیای مذکور به واقعیت نزدیک شود و یا محقق شود آن شخص مسرور می‌شود. بنابراین هر شخص دنیای کیفی متفاوتی از سایر اشخاص می‌تواند داشته باشد. ویلیام گلاس (۱۳۸۲: ۳۹) در کتاب خود انواع روش‌های مدیریتی را به ریاستی و هدایتی تقسیم می‌کند. از نظر او هنگامی که مدیریت از نوع ریاستی باشد مدیر بر خلاف تمایلات دنیای کیفی کارمندان به آن‌ها دستور داده و یا آن‌ها را تهدید می‌نماید. در چنین شرایطی کارمندان نیز در فرآیند کارها کوتاهی می‌نمایند و موفقیت شرکت برایشان کم اهمیت جلوه می‌کند و به عبارتی دیگر موفقیت شرکت از دنیای کیفی آن‌ها خارج می‌شود. اما در مدیریت هدایتی موضوع متفاوت است و از کارمندان به صورتی صادقانه و با احترام و به دور از محیطی دستوری، درباره راه‌های پیشرفت شرکت نظرخواهی شده و به نظرات آن‌ها احترام گذاشته می‌شود. به دلیل فضای مناسبی که برای کارمندان فراهم شده است موفقیت شرکت در دنیای کیفی آن‌ها قرار گرفته و نسبت به آن بی تفاوت نیستند و تلاش می‌کنند و در هنگام نظرخواهی سکوت نمی‌کنند. در دیوان محاسبات به لحاظ جنس فعالیت و فرهنگ سازمانی حاکم تا حدودی موضوع پیشگفته قابل لمس است. اینگونه برداشت می‌شود که فعالیت حسابرسی و شبه قضایی منتسب به دیوان محاسبات، رفتاری دستوری از بالا به پایین را در بین مدیران و کارکنان ایجاد کرده است. فلذا دور از انتظار نیست که دنیای کیفی کارمندان از موفقیت دیوان خالی شده باشد و متقابلاً وجود چنین فضایی منجر به سکوت گزینی شده باشد.

نظریه بار شناختی^۱

این نظریه مربوط به حافظه فعال انسان در پردازش اطلاعات است. بار شناختی به مجموعه‌ای از تلاش‌های ذهنی افراد گفته می‌شود که صرف پردازش اطلاعات در حافظه فعال می‌گردد و تقاضای بیش از ظرفیت حافظه فعال برای پردازش اطلاعات، منجر به اضافه بار شناختی می‌شود (سوئلر، ۱۹۸۸: ۲۵۹). یعنی به نظر می‌رسد

1. cognitive load

پردازش و فهم اطلاعات دریافتی بیش از توان شناختی فرد است. دو دلیل برای این موضوع مطرح می‌شود. (۱) ماهیت محتوای ارائه شده (پیچیدگی یا جدید بودن) یا بار شناختی دورنی (ون مرینبور و سوئلر، ۲۰۰۵: ۱۴۷) اطلاعات ارائه شده جدید و پیچیده بوده و بخاطر نداشتن اطلاعات مرتبط در ذهنمان و در نتیجه عدم سازماندهی قادر به فهم آن‌ها نیستیم. (۲) ارائه بد آن (عدم سازماندهی مناسب و تحمیل شده از بیرون) یا بار شناختی بیرونی (ون مرینبور و سوئلر، ۲۰۰۵: ۱۴۷) اطلاعات ارائه شده جدید نبوده و همه اطلاعات مرتبط در ذهنمان وجود دارد اما بخاطر ارائه بد و غیرسازماندهی شده آن قادر به دریافت و فهم آن نمی‌باشیم. یکی از موضوعات مهمی که در دیوان محاسبات در خصوص چالش‌های رسیدگی و حسابرسی توسط رستمی و همکاران (۱۳۹۹: ۳۲) مطرح شده است تعدد و تورم قوانین و مقررات، جهل به قانون و تعارض قوانین است. بنابراین نظریه اضافه بار شناختی می‌تواند در مورد حسابرسان دیوان محاسبات علی‌الخصوص حسابرسان کم تجربه، بیشتر مصداق داشته باشد. آنچه در چنین شرایطی احتمالاً رخ خواهد داد سکوت گزینی حسابرسان به دلیل جهل به قانون است. چراکه اظهار نظر نادرست می‌تواند تبعاتی داشته باشد که سکوت ندارد.

نظریه شناخت اجتماعی^۱

نظریه شناخت اجتماعی نظریه‌ای است که در انواع رفتارهای روزمره انسان قابل استفاده است. این نظریه علاوه بر حوزه روانشناسی، در زمینه‌های متنوع دیگری مانند عملکرد سازمانی آزمون شده و مورد تأیید قرار گرفته است. صاحب‌نظرانی مانند اسکینر^۲ (۱۹۷۴: ۱) رفتار را صرفاً تابع شرایط محیطی دانسته و معتقدند که اگر شرایط محیطی تغییر کند، رفتار نیز تغییر می‌یابد (اولسون و رامیرز^۳، ۲۰۲۰: ۱۲). برخی دیگر از پژوهشگران نیز مانند پیازه^۴ (۱۹۶۶: ۳۱) رفتار را صرفاً معلول ویژگی‌های فردی می‌دانند. بندورا^۵ (۱۹۸۶: ۲۳) در قالب یک دیدگاه جامع در حوزه رفتار و در قالب نظریه شناخت اجتماعی بیان می‌کند که تعامل سه‌گانه فرد، محیط و رفتار موجب شکل‌گیری رفتار بعدی فرد می‌شود. یعنی هیچ یک از این سه عامل جدا از عوامل دیگر به عنوان عامل تعیین‌کننده رفتار انسان محسوب نمی‌شود. نظریه شناخت اجتماعی توضیح می‌دهد، افراد چگونه

1. Theory of social cognition
2. Skinner
3. Olson & Ramirz
4. Piaget
5. Bandura

الگوهای رفتاری را به دست می‌آورند و آن‌ها را حفظ می‌کنند (مورفی و همکاران^۱، ۲۰۰۱: ۱). بندورا (۱۹۸۶: ۲۵) بیان می‌کند، عوامل درونی (ویژگی‌های فردی، شخصیتی و شناختی) و عوامل بیرونی (عوامل اجتماعی و محیطی) بر رفتار افراد اثرگذار هستند. حتی گاهی پیش‌بینی فرد از قبل نیز بر نتایج تصمیم او تاثیرگذار است (هرگنان و اولسون^۲، ۲۰۰۷: ۱۲). اولسون و رامirez (۲۰۲۰: ۱۲) عواملی نظیر جنسیت، سن، تجربه و شرایط فیزیولوژی را بعنوان عوامل فردی معرفی می‌کنند؛ آن‌ها متغیرهای فردی را متغیرهای منحصربه فردی می‌دانند که هر آزمودنی آن‌ها را با خود به صحنه آزمایش می‌آورد. همچنین در تشریح عوامل محیطی، رامirez و همکاران^۳ (۲۰۱۲: ۳۰۳) آن‌ها را عواملی بیرون از فرد اما تاثیرگذار بر رفتار دانسته و حمایت اجتماعی و موانع را از مصادیق بارز عوامل محیطی تعریف می‌کنند. حمایت اجتماعی با این موضوع در ارتباط است که چگونه و تا چه حد، کمک دیگران در ایجاد و تقویت رفتارهای خاص تأثیر دارد.

با وام گرفتن از نتایج پژوهش‌های پیشگفته در خصوص نظریه شناخت اجتماعی و با عنایت به اینکه دیوان محاسبات به لحاظ ساختاری ذیل مجلس شورای اسلامی فعالیت می‌کند، فلذا مطابق با آنچه اسکیر (۱۹۷۴: ۱)، اولسون و رامirez (۲۰۲۰: ۱۵)، رامirez و همکاران (۲۰۱۲: ۳۰۳) و بندورا (۱۹۸۶: ۲۳) درباره عوامل بیرونی و محیطی ادعا کرده‌اند تغییر در رفتار حسابرسان و به عبارتی دیگر سکوت گزینی آن‌ها را نمی‌توان دور از انتظار تلقی کرد. این موضوع خصوصاً با نفوذ شدید نمایندگان بر دیوان محاسبات در فرآیند انتخاب رئیس دیوان محاسبات، دادستان و مستشاران تقویت می‌شود. چراکه تغییر رفتار حسابرسان در اثر فشار نمایندگان و یا تمایلات آنها دور از انتظار نیست.

نظریه بازی‌ها

بازی‌ها دارای ابعاد متفاوتی هستند و به دلیل این ابعاد، طبقه بندی‌های مختلفی از آن‌ها صورت گرفته است. بررسی این ابعاد گوناگون در شناخت نوع رفتار حسابرسان در شرایط گوناگون بسیار کمک کننده است. این ابعاد عبارتند از:

- ایستایی یا پویایی بازی: بازی ایستا، نوعی بازی است که در آن حرکات بازیکنان، همزمان است. در این نوع بازی، همه بازیکنان در یک لحظه اقدام به تصمیم گیری می‌کنند. در بازی

1. Murphy et al
2. Hrgnhan & Olson
3. Ramirez et al

پویا، حرکات بازیکنان به صورت متوالی است. بعبارت دیگر هر بازیکن امکان رویت حرکت بازیکن دیگر را دارد (سوری، ۱۳۹۷: ۸۶).

- تعارض منافع یا امکان تشریک مساعی: در بسیاری از بازی‌ها مقدار برد یک بازیکن دقیقاً برابر مقدار باخت حریف است که اصلاًحاً به آن بازی با جمع صفر یا ثابت می‌گویند. در این نوع از بازی‌ها تعارض منافع مشهود است. اما در برخی بازی‌ها مشارکت بازیکنان منجر به نتیجه بهتری می‌شود. این موضوع در همکاری‌های اقتصادی دیده می‌شود (عبدلی، ۱۳۹۸: ۳۹).
- تعداد دفعات انجام بازی: برخی بازی‌ها صرفاً یکبار انجام شده و تمام می‌شوند اما برخی دیگر بارها تکرار می‌شوند. در این شرایط اخیر بازیکنان نسبت به رفتار یکدیگر شناخت کسب می‌کنند (اصغری، ۱۳۹۸: ۴۱).
- اطلاعات: در نوع دیگری از تقسیم بندی، میزان اطلاعات بازیکنان از یکدیگر مورد توجه قرار می‌گیرد. اگر بازیکنان از استراتژی‌ها و تعداد برد و باخت سایر بازیکنان اطلاعات داشته باشند بازی از نوع بازی با اطلاعات کامل است اما اگر بازیکنان از یکدیگر اطلاعات ناقصی داشته باشند بازی با اطلاعات ناقص می‌گویند (احمدی کلهری، ۱۳۹۲: ۸۷).
- ثبات یا تغییر پذیری قواعد بازی: در برخی بازی‌ها قواعد بازی ثابت است اما در برخی دیگر مانند سیاست یا زندگی قواعد بازی قابل تغییر است (جفائی، ۱۳۹۴: ۲۹).
- همکارانه یا غیر همکارانه بودن بازی: یکی از ملاک‌های مهم در تقسیم بندی بازی‌ها این است که آیا پیش از انجام بازی بین بازیکنان مذاکره‌ای صورت می‌گیرد یا نه. اگر بین بازیکنان مذاکره‌ای صورت گیرد و توافقی هم بوجود بیاید اصطلاحاً به آن بازی همکارانه می‌گویند. اما اگر چنین مذاکره‌ای وجود نداشته باشد و یا به یک توافق مشترک نرسیده باشند بازی مذکور نوعی بازی غیرهمکارانه تلقی می‌گردد (سوری، ۱۳۹۷: ۳۶).

بر اساس نظریه بازی‌ها، یک بازی شامل مجموعه‌ای از شخصیت‌ها، راهبردها یا فعالیت‌ها و نتایج مشخص است. هر بازی اصول و قوانینی برای خود دارد و شخصیت‌ها سعی می‌نمایند با بکارگیری آن اصول و قواعد، خود را به برد نزدیکتر نمایند. بنابراین یکی از مهمترین مسائل مطرح شده در نظریه بازی‌ها، شخصیت‌های آن هستند. می‌توان ادعا نمود سه طیف در موضوع حسابرسی به عنوان

شخصیت‌های اصلی هستند. شخصیت نخست، دستگاه‌های اجرایی هستند که توسط حسابرسان حسابرسی می‌شوند. گروه دوم، حسابرسانی هستند که وظیفه حسابرسی و نظارتی خود را از طرف دیوان محاسبات انجام می‌دهند. گروه سوم نیز ذینفعان متعددی حضور دارند که می‌تواند به فراخور شرایط مجلس شورای اسلامی، مردم و حتی مدیران مافوق حسابرس نیز تلقی گردند. حسابرسان با توجه به اطلاعاتی که از سایر بازیکنان دارند، گام‌ها و تصمیمات خود را بر می‌دارند. آن‌ها در صورتی که شرایط به گونه‌ای باشد که اطلاعات کافی نداشته باشند و بخواهند در مقابل مدیران مافوق خود حرکتی را انجام دهند ممکن است به دلیل نوع بازی اطلاعات ناقص، ترجیح بر سکوت داشته باشند تا منافع خود را حفظ کنند. در طرف دیگر می‌توان شرایطی را متصور شد که حسابرس علی‌رغم داشتن دانش کافی، به دلیل تمایل به بازی همکارانه با مدیران دستگاه اجرایی به منظور تامین منافع خود، سکوت را در قبال تخلفات ترجیح می‌دهد.

نظریه محرومیت

تدرابرت گر، در نظریه محرومیت بر این باور است که چنانچه در راه دستیابی افراد به اهداف و خواسته‌هایشان مانعی ایجاد شود؛ آنان دچار محرومیت نسبی شده و نتیجه طبیعی و زیستی این وضع، آسیب رساندن به منبع محرومیت است (پتی گرو، ۲۰۱۵: ۷). بدین ترتیب، محرومیت نسبی نتیجه تفاوت درک شده میان انتظارات ارزشی (خواسته‌ها) و توانایی‌های ارزشی (داشته‌های) افراد است. نظریه محرومیت نسبی، دلالت بر آن دارد که مردم رفاه خود را در قیاس با وضعیت دیگران می‌سنجند. اگر افراد وضع خود را بدتر از گروه مقایسه (مرجع) ببینند، به‌طور نسبی احساس محرومیت می‌کنند (چاندر، ۲۰۰۲: ۱). وقوع برخی شرایط در محیط کاری حسابرسان می‌تواند نقش منبع محرومیت را برای آنها تداعی نماید. به عنوان مثال توزیع نامناسب پاداش‌ها، ارتقاء و انتصاب‌های سفارش شده و ... می‌تواند شکاف میان انتظارات ارزشی (خواسته‌ها) و توانایی‌های ارزشی (داشته‌های) حسابرس را بیشتر نموده و وی را در آسیب رساندن به منبع محرومیت، راسخ‌تر نماید. سکوت حسابرس و عدم مشارکت وی در نظرخواهی‌ها و جلسات مصداق بارز آسیب‌رسانی به منبع محرومیت است.

نظریه تبادل / مبادله اجتماعی^۱

نظریه تبادل اجتماعی بیان می‌کند تمام ارتباطات انسانی با استفاده یک تحلیل ذهنی و درونی سود-زیان و مقایسه گزینه‌های مختلف جایگزین شکل می‌گیرد (هانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۳۲). بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، افراد به شکل آشکار و یا پنهان به محاسبه سرمایه‌گذاری‌هایی می‌پردازند که در روابط خود انجام داده‌اند و اینکه چه منفعتی از آنها بدست می‌آورند. آنها این روابط را به شکل سه الگوی تبادل ادارک می‌نمایند، (۱) تقابلی: در آن مقادیر برابری از منابع سرمایه‌گذاری، دریافت می‌شود؛ (۲) بیش تقابلی: در آن منابع بدست آمده بیش از آن است که سرمایه‌گذاری شده است و (۳) کم تقابلی: در آن منابع سرمایه‌گذاری شده بیش از منافع بدست آمده است (والستر و همکاران، ۱۹۷۸). در واقع هسته اصلی این نظریه بر این موضوع بنا شده است که اگر رفتاری پاداش داشته باشد احتمال زیاد توسط آن فرد تکرار می‌شود ولی سعی می‌کند از رفتارهای پرهزینه پرهیز کند (هانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۳۵).

مطابق با مطالب پیشگفته انتظار می‌رود حسابرسان دیوان محاسبات نیز ادراک تقابلی، بیش تقابلی و کم تقابلی را در مناسبات اداری خود در نظر بگیرند. در چنین شرایطی اگر حسابرسان آوا را رفتاری پرهزینه تلقی کنند یا منفعتی در قبال آوا کسب نکنند ترجیح بر سکوت خواهند داشت. یا بعبارت دیگر اگر منفعتی که در قبال سکوت کسب خواهند کرد بیشتر از منفعتی باشد که در قبال آوا بدست خواهند آورد سکوت گزینی را انتخاب می‌کنند. این موضوع خصوصاً در محیطی با عدم تناسب تنبیه با خطا، یا تنبیهی بزرگتر از نوع خطا، مصداق دارد. علاوه بر این حضور متغیرهایی مانند تامین منافع شخصی حسابرس از دستگاه اجرایی، تورم قوانین و مقررات و لابی مدیران ارشد دستگاه اجرایی و ... نیز می‌تواند در تحقق وقوع سکوت به دلیل وزن‌دهی به کفه منافع ترازو در مقایسه با کفه دیگر ترازو، آوا را پرهزینه تلقی نماید.

نظریه مارپیچ سکوت^۲

قدرت افکار عمومی در حقیقت، به طبیعت اجتماعی انسان‌ها برمی‌گردد. جامعه در واکنش به ابراز عقیده‌های مخالف افکار عمومی، ما را تهدید به تنها شدن می‌کند. بر اساس این نظریه، افرادی که

1. social exchange theory

2. Spiral of silence

متوجه می‌شوند نظری برخالف نظر اکثریت دارند از تنها ماندن در جامعه هراس دارند و ترجیح می‌دهند ساکت بمانند. این نظریه در حقیقت بیان‌کننده این موضوع است که چرا وقتی که مردم احساس می‌کنند آراءشان در اقلیت است ساکت می‌مانند یا گاهی جذب آراء اکثریت می‌شوند و آراء خود را نادیده می‌گیرند (دانسبیچ و تراگوت، ۲۰۰۷: ۱)، حتی ممکن است این اشخاص از نظر تعداد، اکثریت را تشکیل دهند اما سکوت آنها در نهایت، نظر اقلیت را تأیید و تقویت می‌کند. مدل مارپیچ سکوت چهار منطق اصلی دارد (نوئل نومن، ۱۹۷۴: ۴۳):

- اجتماع، افرادی را که منحرف هستند با ایجاد احساس تنهایی می‌ترساند؛
- انسانها ترس از تنها شدن را به طور مداوم تجربه می‌کنند؛
- ترس از تنها شدن باعث می‌شود که افراد تلاش کنند موقعیت و فضای جامعه را به طور مداوم ارزیابی کنند؛
- نتیجه این ارزیابی و تخمین افراد بر رفتارشان در صحنه اجتماع تأثیر می‌گذارد یعنی باعث می‌شود که افراد عقاید خود را ابراز یا پنهان کنند.

در فضای دیوان محاسبات موضوعی که به وضوح دیده می‌شود تبعیض جنسیتی است. این موضوع به استناد اینکه هیچ یک از حسابرسان کل یا مدیران کل دیوان محاسبات خانم نیستند تأیید می‌گردد. شاید مشاهده چنین شرایطی توسط خانم‌ها، این عقیده را در ذهن آنان برجسته نماید که تلاش در دیوان برای آنها منجر به ارتقا پست و رسیدن به جایگاه حسابرس کل نخواهد شد. زیرا جزئی از اقلیت جنسی دیوان هستند. در دیوان محاسبات حدوداً ۱۵ درصد پرسنل خانم هستند و طبیعتاً در مقابل کثرت آقایان خود را به نوعی اقلیت تلقی می‌کنند. بنابراین موضوع مارپیچ سکوت بین همه خانم‌ها در دیوان محاسبات محقق می‌گردد و کسی به جایگاه حسابرس کلی فکر نمی‌کند و سکوت می‌کند و چنین خواسته‌ای نیز مطرح نمی‌شود. این یعنی تفکر غالب در دیوان محاسبات این است که حسابرس کل حتماً باید مرد باشد و خانم‌ها نمی‌توانند چنین جایگاهی کسب نمایند.

نظریه حفاظت از منابع

نظریه حفاظت از منابع بر این باور استوار است که انسان به صورت مستمر در معرض تنش منابع قرار دارد. این تنش یا درجهت حفظ منابع در برابر تهدیدات است و یا درجهت کسب منابع در

مواجهه با فرصت‌هاست. مبتنی بر این دیدگاه، افراد منابع مختلفی را اعم از منابع مادی، روانی، ارتباطی و ... در اختیار دارند و به طور مستمر در حال به کارگیری و صرف این منابع هستند. افراد منابع تحت اختیار خود را یا در جهت کسب منابع جدید یا در جهت از دست ندادن منابع پیشین مصرف می‌کنند. طبق این نظریه افراد تمایل به جذب، حفظ و محافظت از آنچه برای آنها ارزشمند است را دارند (هابفل و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۲). طبیعتاً حفظ منافع متعدد برای حسابرس در دستگاه اجرایی به واسطه قدرتی که قانون به وی داده است و حفظ پست و جایگاه فعلی؛ می‌تواند عللی ذی نفوذ ذیل نظریه حفاظت از منابع تلقی گردند. به عبارت دیگر حسابرس تمایل به جذب، حفظ و محافظت از آنچه برای وی ارزشمند است را دارد. همین موضوع سبب می‌شود حسابرس در شرایطی برای حفظ منابع، سکوت را بر آوا اختیار نماید. سکوت در برابر تخلفات دستگاه اجرایی، سکوت در برابر تخلفات مقام مافوق، سکوت در برابر نظرات مخالف در جلسات و ... راهکاری برای حفظ منابع تلقی می‌گردند.

با توجه به مضامینی که در بخش مبانی نظری مطرح شد، جهت احصاء علل سکوت گزینی از پژوهش‌های سال ۲۰۰۱ به بعد استفاده می‌گردد. چراکه توجه به موضوع سکوت گزینی در متون علمی دنیا از سال مذکور به بعد دیده می‌شود. علاوه بر این جهت پالایش علل مذکور در گروه کانونی از تئوری‌های پشتوانه سکوت گزینی که با فضای دیوان محاسبات کشور مرتبط هستند استفاده می‌گردد. تئوری-های مذکور مشتمل بر تئوری سقف شیشه‌ای، انتخاب، بار شناختی، شناخت اجتماعی، محرومیت، بازی‌ها، مارپیچ سکوت، تبادل اجتماعی و حفاظت از منابع هستند. هر یک از این تئوری‌ها به نحوی با فضای دیوان محاسبات کشور ارتباط پیدا می‌کنند. به عنوان مثال تئوری سقف شیشه‌ای از منظر محدودیت ارتقا برای خانم‌ها، تئوری بازی‌ها از منظر بازیگران متعدد حاضر در وظایفی که بر عهده دیوان محاسبات بوده و از منافع و زیان آن متأثر می‌گردند و تئوری بار شناختی از منظر تورم قوانین و مقررات حوزه‌های حسابرسی و رسیدگی دیوان محاسبات. بنابراین غریب نمودن علل سکوت گزینی با تئوری‌های علمی و مرتبط با فضای دیوان محاسبات کشور بر قابلیت اتکای نتایج خواهد افزود.

بنابراین در این پژوهش، پژوهشگر به دنبال پاسخ به سوالات زیر است:

- مهمترین علل سکوت گزینی بر اساس روش فراترکیب کدامند؟
- مهمترین علل سکوت گزینی حسابرسان در دیوان محاسبات کشور به پشتوانه تئوری‌های سکوت گزینی با بکارگیری روش گروه کانونی کدامند؟

روش پژوهش

در این پژوهش ابزار جمع‌آوری داده‌ها از طریق فیش‌ها، فرم‌ها و جداول محقق ساخته‌ای هستند که جهت ثبت ریشه‌ها و دلایل سکوت گزینی حسابرسان استفاده شده است. این ابزارها (فرم‌ها و جداول) فرم استاندارد و خاصی ندارد و در هر مورد مطابق نیاز تهیه گردیده است. جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در دو بخش کیفی فراترکیب و گروه کانونی در ادامه بیان می‌گردد.

فراترکیب

روشی که در ابتدای کار پژوهشگر به منظور تهیه فیش‌هایی از دلایل سکوت گزینی از آن بهره برد، فراترکیب است. در روش فراترکیب کیفی، پژوهشگر از طریق ۷ مرحله به دنبال شناسایی علل موثر بر بهبود کیفیت حسابرسی داخلی می‌باشد. فراترکیب اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند. در نتیجه، نمونه‌ی مورد نظر برای فراترکیب، از مطالعات کیفی منتخب و براساس ارتباط آنها با سؤال پژوهش تشکیل می‌شود. فراترکیب، مرور یکپارچه ادبیات کیفی موضوع مورد نظر و تجزیه و تحلیل داده‌های ثانویه و اصلی از مطالعات منتخب نیست، بلکه تحلیل یافته‌های این مطالعات است (زیمر^۱، ۲۰۰۶: ۹). در این پژوهش، از روش هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروس^۲ (۲۰۰۷) جهت استخراج علل سکوت گزینی استفاده شده است.

فوکوس گروه (گروه کانونی)

به منظور هم‌افزایی و همفکری با متخصصین درباره مولفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده در خصوص سکوت گزینی حسابرسان دیوان از روش فوکوس گروه استفاده می‌شود. مورگان گروه‌های کانونی را شکلی از مصاحبه گروهی می‌داند که شامل مصاحبه همزمان تعدادی از افراد

1. Zimmer

2. Sandelowski and Barros

بوده، تمرکز اصلی بر پرسش‌ها و پاسخهای مطرح شده بین محقق و مصاحبه‌شوندگان است (مورگان، ۱۳۹۴: ۳). در واقع این روش استفاده صریح از تعامل گروهی برای تولید داده‌ها و شناخت مسئله است.

بر اساس پروتکل برگزاری جلسات فوکوس گروه، یک نفر به عنوان مدیر جلسه (وظایف: شروع بحث و مذاکره با خوش آمد گویی و ارایه اطلاعات پیش زمینه‌ای به شرکت کنندگان، ارایه توضیحات اولیه پیرامون اصول جلسات، نظارت و کنترل بر تعامل اعضای گروه، شروع مجدد بحث و گفتگو در صورت مواجه شدن با مشکل یا مساله و بیان جملات پایانی و ابراز تشکر از شرکت کنندگان در تحقیق) و به علت سنگینی بحث نیز دو نفر هم به عنوان ارائه کننده مولفه‌های شناسایی شده در جریان روش فراترکیب و سایر موضوعات به پشتوانه پژوهش‌های استفاده شده، جلسات را هدایت می‌نمایند. مصاحبه بدون ساختار برگزار می‌شود و اعضای جلسه نیز نظرات خود را ارائه می‌نمایند. به منظور بررسی دقیق تر نظرات و درج آنها در مدل، یک نفر دیگر نیز پیشنهادات را در حین جلسه مکتوب می‌نماید.

جامعه آماری و نمونه‌گیری

این پژوهش در دیوان محاسبات کشور انجام می‌شود. حال با توجه به اینکه روش‌های فراترکیب و فوکوس گروه برای دستیابی به نتیجه استفاده خواهد شد ضروری است برای هر بخش از کار جزئیات تشریح گردد.

(۱) فراترکیب: برای بخش تحلیل فراترکیب، قلمرو زمانی پژوهش به منظور استخراج عوامل تقویت کننده سکوت گزینی از بین مطالعات ۲۳ سال اخیر (۱۳۷۹-۱۴۰۲ یا ۲۰۰۱-۲۰۲۳) خواهد بود. در این بخش از مقالات و کتاب‌هایی که در تارنماهایی همچون جهاد دانشگاهی (SID)؛ پایگاه نشریات کشور (MAGIRAN)؛ پایگاه مجلات تخصصی نور (NOORMAGS)؛ مرجع بین المللی مقالات روز دنیا (Sciencedirect)؛ مرجع امرالد (Emeraldinsight) و پایگاه اطلاعاتی وایلی (onlinelibrary) استفاده شد.

(۲) فوکوس گروه: حسابرسان دیوان محاسبات در یکی از طبقات حسابرس، حسابرس ارشد، سر حسابرس، سر حسابرس ارشد و حسابرس کل قرار می‌گیرند. برای غنای بیشتر پژوهش گروه حسابرس

را به دلیل سابقه و تجربه کمتر کنار گذاشته و به طور دقیق تر جامعه آماری این پژوهش در جلسات فوکوس گروه شامل حسابرس ارشد، سر حسابرس، سر حسابرسان ارشد و حسابرسان کل است. جامعه مذکور به دلیل اینکه به لحاظ وضعیت استخدامی رسمی هستند و امنیت شغلی بالاتری دارند همکاری بهتری برای افشای علل سکوت گزینی خواهند داشت و از طرف دیگر به علت تجربه کاری بیشتر، اطلاعات قابل اتکاتری ارائه خواهند نمود.

نمونه گیری در مطالعات کیفی با مطالعات کمی تفاوت زیادی دارد زیرا هدف نمونه گیری در مطالعه کیفی به جای تعمیم یافته ها، کسب درک عمیق از موضوع مورد بررسی است. انتخاب مشارکت کنندگان در پژوهش کیفی با هدف دستیابی به بیشترین اطلاعات در مورد پدیده مورد بررسی انجام می گیرد. در پژوهش کمی تأکید بسیار زیادی بر انتخاب تصادفی (شانس برابر برای انتخاب همه اعضای جامعه پژوهش) وجود دارد اما در پژوهش کیفی نمونه پژوهش یا مشارکت کنندگان، انتخاب یا دعوت می شوند. نمونه گیری هدفمند که نمونه گیری غیراحتمالی، هدفدار یا کیفی نیز نامیده می شود به معنای انتخاب هدف دار واحدهای پژوهش برای کسب دانش یا اطلاعات است (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۵۴). بنابراین این نوع نمونه گیری به دنبال ایجاد قوانین ثابت و تغییر ناپذیر و یا تعمیم نتایج نیست (فتاحی نافچی و همکاران: ۱۴۰۳: ۵۶) بلکه سعی در شناخت بهتر هر پدیده در زمینه خاص دارد (قدردان و رضایی، ۱۴۰۳: ۴۲). در مورد انتخاب مشارکت کنندگان در پژوهش کیفی حاضر از روش نمونه گیری غیراحتمالی، هدفدار و همگن استفاده شده است.

ویژگی های جمعیت شناختی خبرگان

گروه مشارکت کننده در جلسات فوکوس گروه، افرادی مرکب از حسابرسان دیوان محاسبات و با تخصص حسابداری و به تعداد ۱۲ نفر بودند. میانگین سابقه کاری آنها ۱۴ سال، میانگین سن آنها ۳۹ سال، جنسیت ۶۷ درصد آنها مرد و به لحاظ پست سازمانی حسابرس ارشد، سر حسابرس، سر حسابرسان ارشد و حسابرسان کل بودند. برای این بخش از پژوهش حاضر ۳ جلسه فوکوس گروه که زمان هر جلسه یک ساعت و نیم بود با مشارکت اعضای فوق الذکر و از طریق مصاحبه بدون ساختار تشکیل شد.

جدول ۱.۱. آمار جمعیت شناختی گروه کانونی

ردیف	متغیر	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
۱	جنسیت	زن	۳	۲۵
		مرد	۹	۷۵
		جمع	۱۲	۱۰۰
۲	سابقه	زیر ۱۰ سال	۳	۲۵
		۱۰-۱۵	۶	۵۰
		بالاتر از ۱۵ سال	۳	۲۵
		جمع	۱۲	۱۰۰
۳	پست	حسابرس ارشد	۴	۳۳
		سر حسابرس	۲	۱۷
		سر حسابرس ارشد	۴	۳۳
		حسابرس کل	۲	۱۷
		جمع	۱۲	۱۰۰
۴	سن	کمتر از ۳۰	۳	۲۵
		۳۰-۴۰	۷	۵۸
		بیشتر از ۴۰	۲	۱۷
		جمع	۱۲	۱۰۰
۵	مقطع تحصیلی	لیسانس	۳	۲۵
		فوق لیسانس	۷	۵۸
		دکتری	۲	۱۷
		جمع	۱۲	۱۰۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

یافته‌های پژوهش

در این بخش تحلیل فراترکیب و فوکوس گروه با هدف شناسایی دلایل و ریشه‌های سکوت گزینی اجرا شده است. در ادامه به بررسی مراحل هفتگانه تحلیل فراترکیب پرداخته می‌شود.

گام اول - مشخص کردن هدف و تنظیم سوالات پژوهش

جهت تنظیم سوالات پژوهش باید به موارد مندرج در جدول شماره ۲ توجه کرد:

جدول ۲. سوالات کلی جهت شروع روش فراترکیب

پارامترهای سوالی	پاسخ سوال
سوال پژوهش (what)؟	مهمترین علل تقویت‌کننده سکوت گزینی حساب‌رسان دیوان محاسبات کشور چیست؟
جامعه مورد مطالعه (who)؟	تمام حوزه‌های تحقیقاتی فارسی و انگلیسی در پایگاه‌های مختلف
بازه زمانی پژوهش (when)؟	۱۳۷۹ الی ۱۴۰۲ یا ۲۰۰۱-۲۰۲۰۳
چگونه (How)؟	بررسی موضوعی آثار، شناسایی و یادداشت برداری نکات کلیدی، تحلیل مفاهیم، دسته‌بندی مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده.

منبع: یافته‌های پژوهشگر

گام دوم - بررسی نظام‌مند پیشینه

مرحله شناسایی مطالعات شامل جستجوی کلمات کلیدی و مترادف‌های آنها در پایگاه‌های علمی معتبر داخلی و خارجی، برای سال‌های ۱۳۷۹ تا ۱۴۰۲ است. در این مرحله پیشینه مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش پایگاه‌های اطلاعاتی، مجله‌ها و موتورهای جستجوی مختلفی بین سال‌های فوق‌الذکر بررسی شدند.

گام سوم - جست و جو و انتخاب مقاله‌های مناسب

براساس نتایج اولیه حاصل از جستجو با واژگان فارسی "سکوت گزینی، سکوت، علل سکوت، فلسفه سکوت، آوا، موسسات عالی حسابرسی و دیوان محاسبات" و معادل‌های انگلیسی تعداد ۳۲۵ مقاله و کتاب مرتبط با ماهیت پژوهش شناسایی شد و برای انتخاب مطالعات مناسب براساس الگوریتم ارزیابی حیاتی اقدامات لازم انجام شد. مراحل پالایش در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. پالایش منابع مورد استفاده براساس روش ارزیابی حیاتی

مراحل	منابع جستجو شده	تعداد
مرحله ۱	تعداد منابع یافت شده	۳۲۵
	تعداد منابع رد شده بر اساس عنوان	(۷۶)
مرحله ۲	منابع غربال شده براساس عنوان	۲۴۹
	تعداد منابع رد شده از نظر چکیده	(۱۱۴)

مراحل	منابع جستجو شده	تعداد
مرحله ۳	منابع غربال شده براساس چکیده	۱۳۵
	تعداد منابع رد شده از نظر محتوا	(۹۹)
مرحله ۴	تعداد منابع نهایی	۳۶

منبع: یافته‌های پژوهشگر

براساس غربالگری پژوهش‌ها از سه حیث عنوان، چکیده و محتوا مشخص شد تعداد ۳۶ پژوهش می‌تواند به عنوان مبنای ارزیابی قرار گیرد. سپس با کمک ۱۰ شرط کیفی الگوریتم ارزیابی حیاتی؛ غربال نهایی روی ۳۶ منبع صورت گرفت و ۲۵ منبع جهت تعیین شاخص‌های اجزای اصلی مدل مورد استفاده قرار گرفت. این روش یک مقیاس ۵۰ امتیازی می‌باشد که پژوهشگر براساس نظام امتیازبندی، هر مقاله‌ای را که پایین‌تر از امتیاز ۳۰ باشد را حذف می‌کند. این برنامه، شاخصی است که به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه‌های کیفی پژوهش را مشخص کند. برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی معیاری است که با طرح ده سوال کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعات کیفی پژوهش مشخص شود.

در این مرحله، پژوهشگر به هر یک از سؤالات یک امتیاز کمی (حداقل صفر و حداکثر پنج) می‌دهد و سپس یک فرم ایجاد می‌کند. بنابراین، او می‌تواند امتیازاتی را که به هر مقاله یا کتاب داده است، جمع کند و به سادگی مجموعه مقاله‌ها را بررسی کند و نتایج ارزیابی را ببیند. برای هر مقاله براساس معیارهای یاد شده امتیازی بدین ترتیب در نظر گرفته شده است: مقاله عالی (۴۱-۵۰)، مقاله خیلی خوب (۳۱-۴۰)، مقاله خوب (۲۱-۳۰)، متوسط (۱۱-۲۰) و ضعیف (۰-۱۰). در پژوهش حاضر تنها مطالعاتی که امتیاز مقاله‌های عالی و خیلی خوب را داشته‌اند انتخاب شده و بقیه از فرآیند بررسی حذف شده‌اند. نتیجه اجرای کار درباره هر یک از مطالعات در جدول شماره ۴ آورده شده است.

جدول ۴. غربال مقالات بر اساس الگوریتم ارزیابی حیاتی

مقاله مورد بررسی	اهداف تحقیق	منطق روش تحقیق	طرح تحقیق	نمونه برداری	جمع آوری داده‌ها	انعکاس پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تجزیه و تحلیل	پایان تئوریک و شفاف یافته‌ها	ارزش تحقیق	امتیاز
زبردست و همکاران (۱۳۹۶)	۳	۳	۲	۲	۳	۳	۲	۴	۳	۲	۲۷
صلواتیان و همکاران (۱۳۹۵)	۴	۳	۳	۳	۴	۳	۲	۴	۳	۴	۳۳
ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۱)	۴	۵	۴	۳	۴	۳	۴	۴	۵	۴	۴۰
حسینی و همکاران (۱۳۹۹)	۳	۳	۴	۳	۴	۳	۳	۴	۴	۳	۳۴
حسن پور و همکاران (۱۳۹۹)	۴	۳	۳	۵	۴	۳	۳	۴	۳	۳	۲۵
دهقانی پوده و پاشایی هولاسو (۱۳۹۷)	۵	۵	۴	۵	۴	۴	۵	۴	۵	۵	۴۶
رستگار و روزبان (۱۳۹۳)	۵	۴	۴	۴	۳	۵	۴	۵	۴	۵	۴۳
فهامی و همکاران (۱۳۹۸)	۲	۳	۳	۵	۴	۲	۳	۳	۳	۴	۳۲
زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰)	۲	۱	۲	۲	۲	۲	۱	۲	۲	۲	۱۸
پیران نژاد و همکاران (۱۳۹۶)	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴۳
نیکخو و همکاران (۱۳۹۷)	۳	۱	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۳	۲	۲۱
خشنودی فرو و همکاران (۱۳۹۸)	۵	۵	۵	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۴۶
رستگار و علی اکبری نوری (۱۳۹۵)	۴	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۴۳
کرد فیروزجایی و زین آبادی (۱۴۰۰)	۳	۳	۳	۵	۴	۳	۳	۳	۴	۴	۳۵
حسن زاده پسیخانی و همکاران (۱۳۹۷)	۲	۲	۲	۲	۱	۱	۱	۲	۱	۱	۱۵
ارمندئی و همکاران (۱۳۹۵)	۴	۴	۳	۳	۴	۳	۳	۴	۴	۴	۳۶
عنایتی و همکاران (۱۳۹۷)	۳	۲	۲	۳	۳	۳	۲	۳	۳	۲	۲۶
تنهایی و همکاران (۱۳۹۷)	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۳	۳	۳۱
افخمی اردکانی و خلیلی صدرآباد (۱۳۹۳)	۳	۴	۳	۳	۳	۲	۲	۴	۴	۳	۳۱
نابت و همکاران (۱۳۹۶)	۲	۳	۲	۲	۱	۲	۱	۲	۲	۱	۱۸
حسینی و سبک رو ^۱ (۲۰۲۲)	۳	۳	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲۲

مقاله مورد بررسی	اهداف تحقیق	منطق روش تحقیق	طرح تحقیق	نمونه برداری	جمع آوری داده‌ها	انعکاس پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تجزیه و تحلیل	بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها	ارزش تحقیق	امتیاز
جان و مانیکاندان ^۱ (۲۰۱۹)	۴	۴	۴	۴	۴	۲	۴	۴	۴	۴	۳۱
کیش جفارت و همکاران ^۲ (۲۰۰۹)	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۴۱
کلرپورل و همکاران ^۳ (۲۰۲۲)	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۳۸
پیندر و هارلوس ^۴ (۲۰۰۱)	۲	۲	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۲۷
میلیکن و همکاران ^۵ (۲۰۰۳)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳۴
داین و همکاران ^۶ (۲۰۰۳)	۳	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۳۶
شجاعی و همکاران ^۷ (۲۰۱۱)	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۲۴
عمر و حسن ^۸ (۲۰۱۳)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳۲
اکبریان و همکاران ^۹ (۲۰۱۵)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴۱
جین ^{۱۰} (۲۰۱۵)	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴۳
پروسکا و فیچو جیوس ^{۱۱} (۲۰۱۸)	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴۱
فاپوهوندا ^{۱۲} (۲۰۱۶)	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۲۳
ماگوترا ^{۱۳} (۲۰۱۶)	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۲۴
سونیکا و کاشیک ^{۱۴} (۲۰۱۷)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳۷
جعفری و همکاران ^{۱۵} (۲۰۱۹)	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

1. John & Manikandan
2. Kish-Gephart and et all
3. Clor-Proell and et all
4. Pinder & Harlos
5. Milliken and et all
6. Dyne and et all
7. Shojaie and et all
8. Umar & Hassan
9. Akbarian and et all
10. Jain
11. Prouska & Psychogios
12. Fapohunda
13. Magotra
14. Sonika & Kaushik
15. Jafary and et all

گام چهارم تا هفتم- استخراج اطلاعات، تجزیه و تحلیل و ترکیب آنها، ارائه یافته‌ها

براساس پژوهش‌های تایید شده، اقدام به استخراج اطلاعات در قالب مولفه‌های پژوهش می‌شود. در این مرحله اقدام به استخراج مضامین پژوهش می‌شود و به منظور تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی جهت تعیین مولفه‌های پژوهش از روش تعیین فراوانی کل، استفاده شد. بر مبنای این روش کلیه معیارهای فرعی استخراج شده از متن مقالات تایید شده، مطابق آنچه در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود، در ستون جدول نوشته می‌شود و سپس در ردیف هر جدول نام محققان پژوهش‌های تایید شده آورده می‌شود. مجموع تعداد پژوهشگرانی که مولفه‌های نوشته شده در ستون جدول مذکور را به عنوان مولفه سکوت گزینی پیشنهاد داده‌اند را در ردیف جمع و متناظر با ستون مربوطه می‌نویسیم. در صورتی که امتیاز کسب شده برای هر ستون از میانگین تعداد پژوهش‌ها (۱۲,۵) بالاتر باشد، شاخص مربوطه مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۵. گزینش مولفه‌های سکوت گزینی حساب‌رسان

مولفه‌ها	نرس از بازخورد منفی	نگرش منفی	بی اعتمادی	عدم اعتماد به نفس و عزت نفس	عدم تناسب شخصیت با حرفه	فقدان مهارت حرفه‌ای فرد	کانون کنترل بیرونی	حفظ موقعیت	احساس نااوقی در تغییر	ازوم حرام به بزرگتر	نبود جسارت	محافظة کاری و احتیاط	قدرت ریسک پایین	انگیزه پایین برای کار کردن	مشکلات مالی و اقتصادی	خردسازسوری (خط قرمزهای خود ساخته)	فرهنگ سازمانی نامناسب	نظام پاداش غیر اثربخش	قوانین و سیاست‌های نامعلاسه	نبود فرصت‌های ارتباطی	سیاست‌های تصمیم‌گیری مشرک	تفکیک عمودی بالا	فقدان امنیت شغلی	فرونگ الگوریتمیک سازمانی ضعیف	بروکراسی اداری پیچیده
مقالات مورد بررسی برای تایید/رد مولفه‌های سکوت گزینی حساب‌رسان	صلواتیان و همکاران (۱۳۹۵)، ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۱)، حسنی و همکاران (۱۳۹۹)، حسن پور و همکاران (۱۳۹۹)، دهقانی پوده و پاشایی هولاسو (۱۳۹۷)، رستگار و روزیان (۱۳۹۳)، فهامی و همکاران (۱۳۹۸)، پیران نژاد و همکاران (۱۳۹۶)، خشنودی فر و همکاران (۱۳۹۸)، رستگار و علی اکبری نوری (۱۳۹۵)، کرد فیروزجایی و زین آبادی (۱۴۰۰)، ارمنندی و همکاران (۱۳۹۵)، تنهایی و همکاران (۱۳۹۷)، افخمی اردکانی و خلیلی صدرآباد (۱۳۹۳)، جان و مانیکاندن (۲۰۱۹)، کیش جفارت و همکاران (۲۰۰۹)، کلرپور و همکاران (۲۰۲۲)، ملیکن و همکاران (۲۰۰۳)، داین و همکاران (۲۰۰۳)، عمر و حسن (۲۰۱۳)، اکریان و همکاران (۲۰۱۵)، جین (۲۰۱۵)، پروسکا و فیچو جیوس (۲۰۱۸)، سونیکا و کاشیک (۲۰۱۷)، جعفری و همکاران (۲۰۱۹)																								
جمع	۱۹	۱۳	۱۱	۱۴	۴	۱۸	۱۴	۱۹	۹	۶	۱۱	۱۶	۸	۱۶	۱۰	۱۳	۱۳	۲۱	۱۵	۱۱	۱۷	۱۴	۱۸	۵	۱۶
تایید/رد	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓

جدول ۵. گزینش مولفه‌های سکوت گزینی حساب‌رسان

[illegible]

جدول ۵. گزینش مولفه‌های سکوت‌گزینی حساب‌رسان

[illegible]

جدول ۵. گزینش مولفه‌های سکوت‌گزینی حسابرسان

مؤلفه‌ها	تصور به عدم تمهید فرد متشدد	تفاوت جمعیت شناختی مدیران و کارکنان	علاقه مدیر به تک روی در تصمیمات و اجرا	خود بزرگ بینی مدیران	فرجه صرف مدیر به حلقه خودی‌ها
مقالات مورد بررسی برای تایید/رد مولفه‌های سکوت‌گزینی حسابرسان	صلواتیان و همکاران (۱۳۹۵)، ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۱)، حسنی و همکاران(۱۳۹۹)، حسن پور و همکاران (۱۳۹۹)، دهقانی‌پوده و پاشایی هولاسو (۱۳۹۷)، رستگار و روزیان (۱۳۹۳)، فهامی و همکاران (۱۳۹۸)، پیران نژاد و همکاران (۱۳۹۶)، خشنودی فر و همکاران (۱۳۹۸)، رستگار و علی اکبری نوری (۱۳۹۵)، کرد فیروزجایی و زین آبادی (۱۴۰۰)، ارمندئی و همکاران (۱۳۹۵)، تنهایی و همکاران (۱۳۹۷)، افخمی اردکانی و خلیلی صدرآباد (۱۳۹۳)، جان و مانیکاندن (۲۰۱۹)، کیش جفارت و همکاران (۲۰۰۹)، کلرپورل و همکاران (۲۰۲۲)، میلیکن و همکاران (۲۰۰۳)، داین و همکاران (۲۰۰۳)، عمر و حسن (۲۰۱۳)، اکبریان و همکاران (۲۰۱۵)، جین (۲۰۱۵)، پروسکا و فیچوجیوس (۲۰۱۸)، سونیکا و کاشیک (۲۰۱۷)، جعفری و همکاران (۲۰۱۹)	۹	۱۳	۱۴	۱۲
جمع	☒	☒	☒	☒	☒
تایید/رد	☒	☒	☒	☒	☒

منبع: یافته‌های پژوهشگر

تحلیل فوکوس گروه

به منظور هم افزایی و همفکری با متخصصین درباره مولفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده در خصوص سکوت‌گزینی حسابرسان دیوان از روش فوکوس گروه استفاده می‌شود. فوکوس گروه یا گروه کانونی یکی از بهترین روشهای مصاحبه کیفی به شمار می‌آید که از طریق آن، جنبه‌های گوناگون یک بحث، به طور عمیق بررسی می‌شود (حریری، ۱۳۹۴؛ مورگان، ۱۳۹۴: ۵، ۱۲). موارد ارائه شده در جلسات به شرح جدول شماره ۶ بود. همانطور که در این جدول مشاهده می‌شود هماهنگی و پروتکل دقیقی برای دستیابی به اثربخشی جلسات پیاده سازی و اجرا گردید.

جدول ۶. جزئیات مطروحه در جلسات فوکوس گروه

ردیف	فرآیند هدایت جلسه و ترتیب موضوعات مطروحه
۱	مدیر جلسه: خوش آمدگویی و ارائه اطلاعات پیش زمینه‌ای به شرکت کنندگان، ارائه توضیحات اولیه پیرامون اصول جلسات، نظارت و کنترل بر تعامل اعضای گروه، شروع مجدد بحث و گفتگو در صورت مواجه شدن با مشکل یا مساله. پیش بینی احتمالی برگزاری ۳ جلسه با اعضای فعلی
۲	ارائه کنندگان مولفه‌های فراترکیب (دو نفر): توضیحاتی در خصوص روش تحلیل فراترکیب و مکانسیم استخراج ۴۴ مولفه شناسایی شده در این روش ارائه شد. مولفه‌ها به سمع و نظر اعضای جلسه رسانیده شد و نظریه های پشتوانه مربوط به سکوت گزینی نیز ارائه گردید. ابتدا مهمترین مولفه ها احصا و در صورت لزوم موارد جدید اضافه گردید یا موارد پیشین اصلاح گردید. سپس به استاد ۹ نظریه، مهمترین علت ها گزینش شد.
۳	اعضای جلسه: نظرات اعضای حاضر در جلسه در خصوص مولفه‌های شناسایی شده در روش فراترکیب و همچنین سایر مولفه‌های پیشنهادی اثرگذار بر سکوت پرسیده شد. علاوه بر این، اعضا در خصوص نظرات افراد حاضر در جلسه نیز بر اساس پروتکل اولیه بیان شده اظهار نظر نمودند. در هر زمانی که بحث به حاشیه کشیده شد، ارائه دهندگان مولفه‌های فراترکیب، وظیفه هدایت بحث به مسیر اصلی را داشتند تا زمان استاندارد برگزاری جلسه رعایت گردد و اثربخشی مورد نیاز نیز تحصیل گردد.
۴	تحریر کننده متن جلسات: با توجه به سنگینی بحث، ضروری بود شخصی مستقلاً و بدون دخالت در بحث، وظیفه تحریر متن جلسات را بر عهده داشته باشد.

منبع: یافته‌های پژوهشگر

در جلسه اول و دوم گروه کانونی مهمترین مولفه ها احصا و در صورت لزوم موارد جدید اضافه گردید یا موارد پیشین اصلاح گردید. در جلسه سوم گروه کانونی به بررسی و احصاء علل مهم بر مبنای نظریه‌های سقف شیشه‌ای، انتخاب، بار شناختی، شناخت اجتماعی، محرومیت، بازی‌ها، مارپیچ سکوت، تبادل اجتماعی و حفاظت از منابع نیز پرداخته شود. این موضوع قطعاً باعث تقویت و غنای دو چندان نتایج پژوهش می گردد، چراکه علل سکوت گزینی شناسایی شده در این پژوهش از حیث پشتوانه نظری و تئوریک نیز مورد بررسی قرار گرفته و علل مربوطه رها و بدون پشتوانه نظری نیستند. علاوه بر این از گروه کانونی خواسته شد علل مذکور از حیث مضامین نزدیک و معادل نیز تقلیل

یابند. به منظور تقلیل علل شناسایی شده در جلسه گروه کانونی از اعضا خواسته شد به چند معیار توجهی ویژه داشته باشند:

- اولاً علت‌هایی انتخاب شوند که حتماً به یکی از نظریه‌ها مرتبط باشند و
 - ثانیاً عللی انتخاب شوند که از سایر علت‌ها در فضای دیوان محاسبات کشور اهمیت بیشتری دارند و
 - ثالثاً در برخی موارد که علل شناسایی شده هم مضمون یا نزدیک به هم هستند، با اهمیت‌ترین گزینش شود و
 - رابعاً در صورتی که علتی را نتوان به هیچ یک از نظریه‌ها منتسب دانست اما در فضای دیوان محاسبات با اهمیت است و با هیچ یک از سایر علل هم مضمون نیست انتخاب شود.
- علل شناسایی شده از حیث هر چهار شرط فوق به بحث گذاشته شد و ۱۳ علت نهایی مطابق با آنچه در جدول ۷ قابل مشاهده است احصاء گردید. علل کم اهمیت‌تر یا نزدیک به مضامین مهم حذف گردید و نظریه منتسب به هر علت باقیمانده نیز ذکر گردید.

جدول ۷. گزینش مهمترین علل سکوت‌گزینی بر مبنای نظریه‌ها

ردیف	علل سکوت‌گزینی تأیید شده	نظریه انتخابی	نظریه بازی‌ها	نظریه شناخت اجتماعی	نظریه بار شناختی	نظریه محدودیت	نظریه سقفل شیشه‌ای	فاریج سکوت	تبادل اجتماعی	حفاظت از منابع
۱	ترس از بازخورد منفی	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
۲	فقدان صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗
۳	حفظ پست و موقعیت سازمانی	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓
۴	تأثیر بالای خطا در تنزل	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✓
۵	ضعف در سیستم ارزیابی عملکرد	✓	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗
۶	تبعیض جنسیتی	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✗
۷	ملاحظات سیاسی	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓
۸	فقدان استقلال دفاتر و ادارات کل در تصمیم‌گیری	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

ردیف	علل سکوت گزینی تأیید شده	نظریه آتینا	نظریه بازی‌ها	نظریه شناخت اجتماعی	نظریه بار شناختی	نظریه محرومیت	نظریه سقف شیشه‌ای	ماریج سکوت	تبادل اجتماعی	حفاظت از منابع
۹	تأمین منافع برون سازمانی حساب‌رس	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✓	✓
۱۰	لایبی و نفوذ مدیران ارشد دستگاه اجرایی	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓
۱۱	سکون شغلی (جلوگیری از ارتقا و انتصاب)	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✓
۱۲	تعدد و تورم قوانین و مقررات	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗
۱۳	درصد بزرگ آمار تخلفات مخومه شده به کل تخلفات	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓
	فراوانی نظریه‌ها	۵	۷	۵	۳	۴	۲	۳	۸	۷

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نکته قابل توجه در خصوص نتایج مرتبط با احصاء ۱۳ علت نهایی، فراوانی نظریه‌های مرتبط با هر علت گزینش شده است. مطابق با آنچه در جدول ۷ مشاهده می‌شود، بیشترین تطابق نظریه‌ای برای علل شناسایی شده مربوط به نظریه تبادل اجتماعی است. این موضوع اهمیت این نظریه در شکل‌گیری سکوت گزینی دیوان محاسبات و قالب سکوت گزینی دیوان محاسبات را تداعی می‌نماید. عبارت دیگر نظریه غالب و بستر اصلی قابل تفسیر علل سکوت گزینی در دیوان محاسبات کشور، نظریه تبادل اجتماعی است. هسته اصلی این نظریه بر این موضوع بنا شده است که اگر رفتاری پاداش داشته باشد احتمال زیاد توسط آن فرد تکرار می‌شود ولی سعی می‌کند از رفتارهای پرهزینه پرهیز کند (هانگ و همکاران، ۲۰۱۸).

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

براساس غربالگری پژوهش‌ها از سه حیث عنوان، چکیده و محتوا مشخص شد تعداد ۳۶ پژوهش می‌تواند به عنوان مبنای ارزیابی قرار گیرد. سپس با کمک ۱۰ شرط کیفی الگوریتم ارزیابی حیاتی؛ غربال نهایی روی ۳۶ منبع صورت گرفت و ۲۵ منبع جهت تعیین شاخص‌های اجزای اصلی مدل مورد استفاده قرار گرفت. بر اساس مطالعات گزینش شده، ۴۴ علت سکوت گزینی احصاء و استخراج

گردید. جهت خالص سازی و گزینش مهم ترین علل سکوت گزینی بر پایه نظریه های تقویت کننده سکوت گزینی در دیوان محاسبات کشور در گروه کانونی به بررسی و احصاء مؤلفه های مهم بر مبنای نظریه های سقف شیشه ای، انتخاب، بار شناختی، شناخت اجتماعی، محرومیت، مارپیچ سکوت، تبادل اجتماعی، حفاظت از منابع و بازی ها پرداخته شد. این موضوع قطعاً باعث تقویت و غنای دو چندان نتایج پژوهش می گردد، چراکه علل سکوت گزینی شناسایی شده در این پژوهش از حیث پشتوانه نظری و تئوریک نیز مورد بررسی قرار گرفته و علل مربوطه رها و بدون پشتوانه نظری نیستند. علاوه بر این از گروه کانونی خواسته شد علل مذکور از حیث مضامین نزدیک و معادل نیز تقلیل یابند. پس از بحث و بررسی ۱۳ علت نهایی احصاء گردید. این موارد مشتمل بر «ترس از بازخورد منفی، فقدان صلاحیت و مراقبت حرفه ای، حفظ پست و موقعیت سازمانی، تأثیر بالای خطا در تنزل، ضعف در سیستم ارزیابی عملکرد، تبعیض جنسیتی، ملاحظات سیاسی، فقدان استقلال دفاتر و ادارات کل در تصمیم گیری، تأمین منافع برون سازمانی حسابرس، لابی و نفوذ مدیران ارشد دستگاه اجرایی، سکون شغلی (جلوگیری از ارتقا و انتصاب)، تعدد و تورم قوانین و مقررات و درصد بزرگ آمار تخلفات مختمومه شده به کل تخلفات» می باشند.

نکته قابل توجه در خصوص نتایج مرتبط با احصاء ۱۳ علت نهایی، فراوانی نظریه های مرتبط با هر علت گزینش شده است. بیشترین تطابق نظریه ای برای علل شناسایی شده مربوط به نظریه تبادل اجتماعی است. این موضوع اهمیت این نظریه در شکل گیری سکوت گزینی دیوان محاسبات و قالب سکوت گزینی دیوان محاسبات را تداعی می نماید. بعبارت دیگر نظریه غالب و بستر اصلی قابل تفسیر علل سکوت گزینی در دیوان محاسبات کشور، نظریه تبادل اجتماعی است. هسته اصلی این نظریه بر این موضوع بنا شده است که اگر رفتاری پاداش داشته باشد احتمال زیاد توسط آن فرد تکرار می شود ولی سعی می کند از رفتارهای پرهزینه پرهیز کند (هانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۳۲).

در چنین شرایطی اگر حسابرسان آوا را رفتاری پرهزینه تلقی کنند یا منفعی در قبال آوا کسب نکنند ترجیح بر سکوت خواهند داشت. یا بعبارت ممکن است سکوت را با منفعی که از دستگاه-اجرایی کسب می کنند مبادله نمایند. یا در سوی دیگر اگر منفعی که در قبال سکوت کسب خواهند کرد بیشتر از منفعی باشد که در قبال آوا بدست خواهند آورد سکوت گزینی را انتخاب می کنند. این

موضوع خصوصاً در محیطی با عدم تناسب تنبیه با خطا، یا تنبیهی بزرگتر از نوع خطا، مصداق دارد. علاوه بر این حضور متغیرهایی مانند تامین منافع شخصی حسابرس از دستگاه اجرایی، تورم قوانین و مقررات و لابی مدیران ارشد دستگاه اجرایی و ... نیز می‌تواند در تحقق وقوع سکوت به دلیل وزن-دهی به کفه منافع ترازو در مقایسه با کفه دیگر ترازو، آوا را پرهزینه تجلی نماید.

البته در کنار نظریه تبادل اجتماعی، نظریه‌های حفاظت از منابع و بازی‌ها نیز در رتبه دوم قرار دارند و بخش زیادی از علل سکوت گزینی را در بستر این دو نظریه نیز می‌توان تبیین کرد. شاید دلیل حضور پررنگ نظریه بازی‌ها در این بستر، شخصیت‌های بازیگر در دیوان محاسبات باشند که اثر زیادی در وقوع سکوت دارند. سه طیف در دیوان به عنوان شخصیت‌های اصلی هستند. شخصیت نخست، دستگاه‌های اجرایی هستند که توسط حسابرسان حسابرسی می‌شوند. گروه دوم، حسابرسانی هستند که وظیفه حسابرسی و نظارتی خود را از طرف دیوان محاسبات انجام می‌دهند. گروه سوم نیز ذینفعان متعددی حضور دارند که می‌تواند به فراخور شرایط؛ مجلس شورای اسلامی، مردم و حتی مدیران مافوق حسابرس نیز تلقی گردند. حسابرسان با توجه به اطلاعاتی که از سایر بازیکنان دارند، گام‌ها و تصمیمات خود را بر می‌دارند. با توجه ملاحظات فراوانی که برای ذینفعان وجود دارد، بستر گسترده‌ای برای سکوت گزینی حسابرسان دیوان، فراهم می‌شود. در خصوص نظریه حفاظت از منابع نیز حسابرسان مایلند از آنچه برای آنها ارزشمند است همچون پست سازمانی، منافع موجود در دستگاه اجرایی و ... محافظت کنند. پس دو نظریه اخیر در کنار نظریه تبادل اجتماعی توان بالایی برای تبیین علل سکوت گزینی در بستر دیوان محاسبات را دارند.

در سوی دیگر، نظریه‌ای که کوچکترین پهنه کاربردی را از بین نه نظریه برای توجیه علل سکوت گزینی به خود اختصاص داده است، نظریه سقف شیشه‌ای است. شاید دلیل این موضوع تعداد بسیار کم حسابرسان خانم در دیوان محاسبات کشور (قریب ۱۵ درصد کل حسابرسان) باشد. به همین دلیل قدرت توجیهی این نظریه برای سکوت گزینی در دیوان محاسبات اندک و ناچیز است.

با عنایت به نتایج حاصله، پیشنهادهای کاربردی ذیل ارائه می‌گردد:

❖ در راستای کاهش علل سکوت گزینی، خصوصاً علل شناسایی شده با منشأ فردی و مدیریتی توصیه می‌شود از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی با روش کارگاهی و کاربردی و نه صرفاً

تئوری؛ باعث تقویت صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای و کاهش اثر تورم قوانین و مقررات بر سکوت گزینی حساب‌برسان گردند. دفتر آموزش و بهسازی منابع انسانی (یکی از دفاتر دیوان محاسبات کشور) نقش مهمی در دیوان محاسبات کشور در این خصوص می‌تواند داشته باشد. این موضوع باید به طور جدی دنبال شود چراکه بخش اعظم علل سکوت گزینی شناسایی شده، مرتبط با بدنه اجرایی دیوان محاسبات است و دفتر فوق‌الذکر از طریق اجباری نمودن مشارکت در دوره‌های آموزشی، ارتباط خوبی با این بدنه می‌تواند برقرار کند.

❖ به منظور تقلیل عللی با محوریت فرهنگ سازمانی، همچون تبعیض جنسیتی، ترس از بازخورد منفی، حفظ پست؛ توصیه می‌شود تقویت فرهنگ سازمانی با تمرکز به موارد ذکر شده توسط اداره‌ای به نام دفتر سازماندهی و خدمات مدیریت (یکی از دفاتر دیوان محاسبات کشور) مورد توجه قرار گیرد. خصوصاً فقدان هیچ ردپایی از علل سکوت گزینی با رویکرد نوع دوستانه در دیوان، که به نوعی سکوت مثبت تلقی می‌گردد و توسط منابع دینی به آن سکوت پرداخته شده، اهمیت توجه به آن در فرهنگ سازمانی بیشتر احساس می‌شود.

❖ با توجه به اینکه حساب‌برسان دیوان محاسبات کشور بر خلاف بازرسان سازمان بازرسی در محل دستگاه اجرایی مستقر هستند، بنابراین ارتباط بیشتری با بدنه عملیاتی دستگاه و مدیران آنها دارند. فلذا خدشه دار شدن استقلال آنها از طریق این ارتباط دائمی، محتمل‌تر است. شاید به همین دلیل است مواردی همچون استفاده از امکانات و تسهیلات دستگاه اجرائی و تأمین منافع برون سازمانی حساب‌برس؛ از مجموعه علل اثرگذار بر سکوت گزینی تلقی شده‌اند. جهت رفع این مسائل توصیه می‌شود اولاً دیوان محاسبات کشور در گردش شغلی حساب‌برسان در بین هیات‌های حسابرسی با جنس کار مشابه اهتمام داشته باشند. ثانیاً توصیه می‌شود آئین نامه‌هایی دقیق از سوی حراست دیوان محاسبات جهت ممنوعیت و مجازات استفاده از تسهیلات دستگاه اجرایی تدوین و ابلاغ گردد. ثالثاً دفتر آموزش و بهسازی منابع انسانی می‌تواند راه‌های حفظ استقلال و تقویت آن را علی‌رغم حضور حساب‌برس در محل دستگاه اجرایی و استفاده از امکانات مجاز دستگاه (رستوران، نمازخانه، اتاق کار و ...) به حساب‌برسان آموزش داده و سکوت گزینی را تقلیل دهد.

❖ یکی از مهمترین علل سکوت گزینی، درصد بسیار بزرگ آمار تخلفات مخومه شده به کل تخلفات است. این علت به عملکرد حوزه دادرسی و هیات‌های مستشاری مربوط می‌شود. در دیوان محاسبات کشور تخلفات کشف شده در هیات‌های حسابرسی به دادرسی ارسال می‌گردد. اینکه مخومه شدن پرونده به دلایلی قانونی است یا خیر موضوع ما نیست. اما با وام گرفتن از استدلال فلاسفه، آنها معتقدند هر زمانی که عقل در موقعیتی که دلیل و مدرکی در اختیار نداشته باشد سکوت اختیار می‌کند و تا موقعی که طبق قوانین خود مجوزی برای تصدیق یا انکار موضوعی نباید سکوت می‌نماید. حال این دلیل و مدرک می‌تواند قرار گرفتن شرایط نا امید کننده محیطی در کنار دانش تخصصی وی باشد و باعث شود علی رغم دانش کافی، وی سکوت کند. عبارت دیگر حسابرس با تصور اینکه بخش اعظم تلاش‌های وی برای کشف تقلب به نتیجه و به تنبیه متخلف در دادرسی منجر نمی‌شود، فلذا سکوت می‌کند. به منظور حل و فصل و کاهش این نوع سکوت توصیه می‌شود:

- ✓ اولاً، با توجه به اینکه تخلف‌ها در سامانه سنا (سامانه نظارت الکترونیک) ثبت و به مافوق ارجاع می‌شود، امکان مشاهده روند ارجاع تخلف به دادرسی و فرآیند گردش آن در دادرسی برای حسابرسی که یافته را ثبت نموده است مهیا گردد. این موضوع استدلال ذهنی حسابرس را نسبت به اینکه تلاش‌های مابقی نتیجه است ترمیم می‌کند.
- ✓ ثانیاً، امکان مشاهده ادله ارائه شده برای تبرئه افراد، در اختیار حسابرس قرار گیرد تا حسابرس نیز با روال بررسی مستندات و تفسیر قوانین در دادرسی آشنا شود و حتی امکان مشارکت حسابرس در موضوع مورد نظر تا صدور رای در هیات‌های مستشاری فراهم گردد.

❖ ارزیابی عملکرد در دیوان محاسبات به صورت سه ماهه و سالانه انجام می‌شود. برای ارزیابی سه ماهه، ابتدا حسابرس خودارزیابی انجام داده و آن را برای حسابرس کل ارسال می‌کند. حسابرس کل ممکن است آن را تغییر دهد یا بدون تغییر تایید کند. بر اساس نمره ای که از ۱۰۰ اخذ نموده، ضریبی از مبلغ X در پایان سه ماه به وی پرداخت می‌شود. البته مبلغ مذکور قابل توجه نیست. علاوه بر این به صورت سالانه نیز ارزیابی صورت می‌گیرد که اندکی بر

ارتقای حسابرِس اثرگذار است. آنچه حسابرسان دیوان محاسبات را نسبت به ارزیابی عملکرد حساس نموده است تا ضعف در این سیستم را به عنوان یکی از علل اصلی سکوت گزینی پیشنهاد دهند روند فوق الذکر است. اولاً تا حدود زیادی تصنعی بودن ارزیابی مذکور مشهود است. ثانیاً نتیجه قابل توجهی برای تشویق یا تنبیه حسابرِس ندارد. بنابراین حسابرسان انگیزه زیادی برای آوا ندارند. توصیه می‌شود دیوان محاسبات کشور از روش‌های مدرن ارزیابی عملکرد استفاده نماید. شاید روش بازخورد ۳۶۰ درجه که یک روش ارزیابی عملکرد چند بعدی است، برای محیط دیوان محاسبات کشور مناسب‌تر از روش فعلی آن باشد. بنابراین پوست اندازی و تغییر در روش ارزیابی عملکرد یک ضرورت غیر قابل انکار است. ارزیابی عملکرد اگر به درستی اجرایی شود می‌تواند معضل تبعیض جنسیتی را نیز در دیوان محاسبات مرتفع کند. علاوه بر این، حضور یک سیستم ارزیابی عملکرد قوی می‌تواند معضل سکون شغلی حسابرسان (جلوگیری از ارتقا و انتصاب آنها) به دلایل غیر منطقی که یکی از علل اصلی سکوت گزینی بود را حل و فصل کند.

❖ با عنایت به اینکه بیشترین تطابق نظریه‌ای برای علل شناسایی شده مربوط به نظریه تبادل اجتماعی است توصیه می‌شود راهکارهای فرهنگی - مذهبی دقیقی برای رهایی حسابرسان از رفتارهای «دو دو تا چهارتا» طراحی گردد تا نگرش طلبکارانه نسبت به خدمات و مشاوره و آوایی که باید ارائه دهند اما آن را منوط به دریافت منابعی کرده‌اند؛ مرتفع گردد.

❖ با توجه به اینکه یکی دیگر از نظریه‌های غالب و بستر اصلی قابل تفسیر علل سکوت گزینی در دیوان محاسبات کشور، نظریه بازی‌هاست پیشنهاد می‌شود روابط سه گروه حسابرسان، دستگاه اجرائی و ذینفعان که به عنوان شخصیت‌های اصلی بازیگر در موضوع سکوت گزینی حسابرسان دیوان محاسبات هستند مورد واکاوی دقیق قرار گیرد. آسیب‌های این روابط احصاء و راهکارهای موردی و دقیقی برای هر یک ارائه گردد.

به پژوهشگران توصیه می‌شود:

❖ در راستای غنای بیشتر موضوع سکوت گزینی در دستگاههای نظارتی، این موضوع را در سازمان بازرسی کل کشور و سایر نهادهای عضو شورای هماهنگی دستگاههای نظارتی کشور

انجام دهند. شناسایی ریشه های سکوت در دستگاههای نظارتی مذکور باعث رشد و تعالی سلامت اداری دستگاههای اجرایی و در نهایت ارتقای رفاه اجتماعی خواهد گردید.

❖ با توجه به اینکه یکی از نظریه‌های غالب و بستر اصلی قابل تفسیر علل سکوت گزینی در دیوان محاسبات کشور، نظریه بازی‌هاست، در پژوهشی مولفه‌های اصلی روابط و مناسبات بین سه گروه حسابرسان، دستگاه اجرایی و ذینفعان که به عنوان شخصیت‌های اصلی بازیگر در موضوع سکوت گزینی حسابرسان دیوان محاسبات هستند مورد واکاوی دقیق قرار گیرد. در این راستا از پژوهش‌های اینتوسای، خصوصاً رهنمودهای ارائه شده می‌تواند بهره‌برداری نمایند.

❖ در مطالعه‌ای تطبیقی به بررسی علل سکوت گزینی در دیوان محاسبات کشورهایی که دیوان محاسبات آنها از سه قوه مقننه، اجرایی و قضایی مستقل است پرداختند. این موضوع کمک می‌کند تا پاسخ سوالاتی همچون آیا استقلال دیوان محاسبات از سه قوه می‌تواند، برخی از علل شناسایی شده در این پژوهش را حذف کند یا خیر، مشخص شود. یا در خصوص ارتباط چگونگی عزل و نصب رئوسای دیوان محاسبات کشورها بر علل سکوت گزینی پژوهشی انجام دهند. پژوهشگران می‌توانند از ارتباط اداره کل روابط عمومی و امور بین الملل دیوان محاسبات ستاد کشور برای ایجاد ارتباط و اخذ اطلاعات از سایر کشورها استفاده کنند.

❖ در خصوص میزان اثرگذاری استقرار حسابرسان در محل دستگاه اجرایی بر سکوت گزینی آنها و تفاوت آن با شرایطی که بازرسان سازمان بازرسی استقرار ندارند و رفت و آمد می‌کنند چیست؟ و آیا این تغییر می‌تواند بر کارایی و کیفیت خدمات حسابرسی اثر مثبت داشته باشد؟

❖ در خصوص چگونگی کاهش سکوت تدافعی (رفتاری که بر ترس پنا شده و خودمحافظتی است) و تغییر آن به وقوع سکوت نوع دوستانه پژوهشی مبسوط انجام دهند. راهکارهای عملیاتی این موضوع قطعاً باعث تقویت کیفیت حسابرسی بخش عمومی خواهد شد. علاوه بر این توصیه می‌شود میزان تاثیر سکوت تدافعی بر کاهش کیفیت حسابرسی و همکاری تیمی اندازه‌گیری شود.

❖ در صورتی که به حوزه مالی-محاسباتی علاقه دارند، با عنایت به اینکه یکی از علل شناسایی شده برای سکوت گزینی تورم قوانین و مقررات است، پژوهشی در خصوص راهکارهای

کاهش حجم قانون بودجه، خصوصاً ارجاعات متعدد مندرج در تبصره‌های قانون بودجه به آئین نامه‌هایی که در آینده تدوین خواهد شد انجام دهند.

- ❖ درباره روش‌های کاهش موازی کاری دستگاه‌های نظارتی عضو شورای هماهنگی دستگاه‌های نظارتی، پژوهشی انجام دهند. یکی از علل سکوت گزینی شناسایی شده در این پژوهش، تعدد مراجع نظارتی است. در واقع حسابرسان به دلیل اینکه احتمالاً دستگاه نظارتی دیگری موضوع را پیگیری خواهد کرد، سکوت می‌کنند و اقدامی انجام نمی‌دهند.
- ❖ در خصوص اثر حذف شدن ساختار شبه قضایی دیوان محاسبات و تک بعدی شدن آن مانند سازمان حسابرسی بدون قدرت قضایی بر سکوت حسابرسان پژوهشی را انجام دهند. در بسیاری از کشورها، موسسات عالی حسابرسی فاقد لفظ دیوان (= شبه قضایی بودن) هستند. این موضوع مقدمه خوبی برای طرح لایحه‌ای در کمیسیون برنامه و بودجه مجلس جهت حذف جنبه قضایی دیوان محاسبات کشور خواهد بود.

محدودیت‌های پژوهش

- ❖ تفسیرهای متفاوت از واژگان و اصطلاحات توسط مشارکت کنندگان در گروه کانونی: برای رفع این محدودیت در ابتدای جلسات توضیحاتی درباره هدف پژوهش به پاسخ دهندگان داده می‌شود و توضیحاتی برای برخی از واژگان خاص ارائه گردید.
- ❖ تظاهر پاسخ دهندگان برای اخلاقی و حرفه‌ای نشان دادن خود و یا تظاهر به عدم وجود سکوت سازمانی و به عبارت دیگر احتمال سکوت گزینی پاسخ دهندگان: موارد مذکور همگی ریشه در ترس از امنیت شغلی و خطر افشای اظهارات پاسخ دهندگان دارد. برای حل و فصل این موضوع از چند روش بهره گرفتیم. اولاً جامعه آماری را صرفاً از رده‌های رسمی انتخاب کردیم (حسابرس ارشد، سرحسابرس، سرحسابرس ارشد و حسابرس کل). بنابراین آنها از نگاه امنیت شغلی دغدغه‌ای ندارند و مانند افراد پیمانی یا قراردادی، ترس امنیت شغلی ندارند و ریسک پذیرترند. ثانیاً، در ابتدای جلسات گروه کانونی به اعضا اطمینان دادیم که نتایج صرفاً در قالب اطلاعات آماری منتشر گردد.

منابع

- ابراهیمی، علی، صفری گرایلی، مهدی و ولیان، حسن. (۱۴۰۱). طراحی مدل علل تقویت‌کننده سکوت سازمانی حساب‌رسان داخلی. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۲(۲): ۱-۲۷.
- احمدی کلهری، اشرف (۱۳۹۲). نقش ایران در فرآورده‌های GTL (با رویکرد نظریه بازی‌ها). پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس.
- ارمندئی، مریم، وزیری، مزده، و عدلی، فریبا. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی از دیدگاه کارکنان. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۲(۱۲): ۱۱۵-۱۴۴.
- اصغری، نادر (۱۳۹۸). تأثیر بازی‌ها روی هم در نظریه بازی‌ها. پایان نامه دکترای ریاضی محض (آنالیز). گروه ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر، دانشگاه سمنان.
- افخمی اردکانی، م؛ خلیلی صدرآباد، ا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سکوت کارکنان دانشی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۵(۱۸): ۶۵-۸۳.
- انبارلویی، محمد کاظم. (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی مالیه عمومی. چاپ اول. قم: انتشارات وثوق. صص. ۱۰-۱۱.
- پیران نژاد، علی، داوری، الهه، و افخمی، مهدی. (۱۳۹۶). سکوت سازمانی چالش معاصر مدیریت منابع انسانی: شناسایی عوامل و پیامدهای آن. مطالعات رفتار سازمانی، ۱(۶): ۱۷۶-۱۴۷.
- تنهایی، محمد حسن، نصر اصفهانی، علی، نیلی پور طباطبایی، سید اکبر، و اخوان صراف، احمد رضا. (۱۳۹۷). بازآفرینی الگوی پیشنهادها و پیامدهای سکوت سازمانی کارکنان مورد مطالعه: شهرداری اصفهان. جامعه‌شناسی کاربردی، ۴(۲۹): ۱۶۶-۱۴۷.
- ثابت، عباس، رازقی، سعید، هاشمی، علیرضا. (۱۳۹۶). ارائه مدل معادلات ساختاری متغیرهای روانشناختی مؤثر بر کاهش سکوت سازمانی. فصلنامه علمی روشها و مدل‌های روانشناختی، ۸(۲۸): ۱-۱۸.
- جفائی، رؤیا (۱۳۹۴). یک مدل نظریه بازی‌ها برای گروه‌های همکارانه در برنامه‌های اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه ریاضی، دانشگاه شاهد.
- حریری، نجلا (۱۳۹۴). فوکوس گروه به مثابه پژوهش کیفی. فصلنامه نقد کتاب اطلاع‌رسانی و ارتباطات. سال دوم، شماره ۷ و ۸.
- حسن پور، حمید؛ معروفی، داود؛ و کیلی، اکبر. (۱۳۹۹). شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی کارکنان پایور و مدیران ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران. علوم و فنون نظامی، ۵۲(۵۴): ۲۷-۵۲.

حسن زاده پسیخانی، محمدصادق؛ حسن زاده ثمرین، تورج و فنون حسنی، بهناز. (۱۳۹۷). تاثیر جو اخلاقی سازمانی بر سکوت کارکنان با نقش میانجی درک از حمایت سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی، ۹ (۲)، ۸۷-۱۱۰.

حسنی، سمیه؛ احمدی، سید علی اکبر؛ سرمست، بهرام و الوداری، حسن. (۱۳۹۹). طراحی مدل جامع سکوت سازمانی بر مبنای ارکان پنج گانه سازمان در دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر تهران. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۸ (شماره ۲ (پیاپی ۳۰))، ۹۷-۱۱۲.

خشنودی فر، زهرا؛ غنچی، مستانه و رحیمی مصلح آبادی، پرویز. (۱۳۹۸). تحلیل مؤلفه‌های تأثیرگذار بر سکوت سازمانی (مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۵ (۲)، ۹-۴۵.

دانایی فرد، حسن؛ فانی، علی اصغر و براتی، الهام. (۱۳۹۰). تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی. چشم انداز مدیریت دولتی، ۲ (۸)، ۶۱-۸۲.

دهقانی پوده، حسین و پاشایی هولاسو، امین. (۱۳۹۶). ارائه مدل ساختاری تفسیری دستیابی به مدیریت کیفیت زنجیره تأمین در شرکت‌های دفاعی دانش بنیان. مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی، ۷ (۲۷)، ۷-۳۶. رستگار، عباسعلی و علی اکبری نوری، فهیمه (۱۳۹۵). تحلیل روابط بین عوامل کلیدی مؤثر بر سکوت سازمانی با قواعد فازی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم، شماره دوم: ۱۱۹-۱۴۴.

رستگار، عباسعلی و روزبان، فرناز. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی به روش آمیخته تشریحی انتخاب مشارکت کننده. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۲ (شماره ۴ (پیاپی ۸))، ۷-۱۸. رستمی، ولی؛ عربین، اصغر؛ رحیمی، فتح اله؛ حقیقی، مهری (۱۳۹۹). چالش‌های رسیدگی دیوان محاسبات کشور. تهران: مرکز آموزش و برنامه‌ریزی.

رنجبر، هادی؛ حق دوست، علی اکبر؛ صلصالی، مهوش؛ خوشدل، علیرضا؛ سلیمانی، محمدعلی و بهرامی، نسیم. (۱۳۹۱). نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی: راهنمایی برای شروع. مجله دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۱۰ (۳): ۲۳۸-۲۵۰.

روزبهنایی، ناصر؛ اسدی، مرتضی (۱۳۹۷). آشنایی با دیوان محاسبات کشور. تهران: مرکز آموزش و برنامه‌ریزی دیوان محاسبات کشور.

زارعی متین، حسن؛ طاهری، فاطمه و سیار، ابوالقاسم (۱۳۹۰). سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها، علوم مدیریت ایران، سال ششم، شماره بیست و یکم: ۷۷-۱۰۵.

- زبردست، محمدعلی؛ نادریان جهرمی، مسعود و حاجی زاده، سجاد. (۱۳۹۶). نقش شخصیت در سکوت کارکنان و ایجاد بی تفاوتی سازمانی. نشریه مدیریت ورزشی، ۹(۲). ۲۸۷-۲۹۹.
- سوری، علی (۱۳۹۷). نظریه بازی‌ها و کاربردهای اقتصادی. تهران: انتشارات نورعلم.
- صلواتیان، سیاوش؛ نعمتی انارکی، داوود؛ نیستانی اصفهانی، کامیار. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی نیروهای رسانه‌ای بر مبنای تجربه کارکنان اداره کل روابط عمومی سازمان صدا و سیما، مدیریت دولتی، دوره ۸ زمستان ۱۳۹۵ شماره ۴.
- عبدلی، قهرمان (۱۳۹۸). نظریه بازی‌ها و کاربردهای آن (بازی‌های ایستا و پویا با اطلاعات کامل). تهران: انتشارات سازمان جهاد دانشگاهی تهران.
- علوی سالکویه، رضوان؛ فدائی کیوانی، رضا (۱۳۹۸). بررسی رابطه پدیده سقف شیشه‌ای بر عدالت سازمانی، نخبگان علوم و مهندسی، ۱۹، ۱-۱۲.
- عنایتی، ترانه؛ عالی‌پور، علیرضا و بزرگ نیا حسینی، سیده فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی علل سکوت سازمانی در یک سازمان دولتی. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۸(۱)، ۴۳-۵۶.
- فتاحی نافچی، حسن؛ جودکی، محمد و قنبری، سارا. (۱۴۰۳). رابطه تقلب در گزارشگری مالی شرکت‌های همتای فعال در یک منطقه جغرافیایی همسان با تقلب در گزارشگری مالی شرکت؛ نقش تعدیلی رقابت صنعت. حسابداری و منافع اجتماعی، ۱۴(۲).
- فهامی، منیژه؛ محمودی، محمدتقی و شاه‌طالبی، بدری. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل سکوت سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در ایران: مطالعه کیفی. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۱۷(۱): ۲۱-۴۴.
- قدردان، احسان و رضایی، فرزین. (۱۴۰۳). فرامطالعه ای بر گزارشگری پایداری شرکت در پژوهش‌های حسابداری و حسابرسی ایران. حسابداری و منافع اجتماعی، ۱۴(۲).
- کرد فیروزجایی، فهیمه و زین آبادی، حسن رضا. (۱۴۰۰). تأملی بر پیشایندها و پسایندهای بیرونی سکوت سازمانی معلمان: یافته‌های یک پژوهش کیفی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳(۴): ۱۰۷-۱۲۶.
- مقیم، سید محمد، قادری آزاد، عباس و داریوش رضاییگی (۱۴۰۰). مطالعه تطبیقی مؤسسات عالی حسابرسی با نگاهی به تأثیر تعدد دستگاه‌های نظارتی در مقابله با فساد، انتشارات مرکز آموزش و برنامه‌ریزی دیوان محاسبات کشور.
- مورگان، دیوید (۱۳۹۴). فوکوس گروه به مثابه پژوهش کیفی، ترجمه نصرت فتی، تهران، نی.

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): ۱۸۰-۱۳۵.

نیکخو، بهمن؛ جعفری نیا، سعید؛ حسن پور، اکبر و عباسیان، حسین. (۱۳۹۷). تدوین مدل عوامل موثر بر سکوت سازمانی با استفاده از رویکرد ترکیبی Fuzzy AHP و ARAS. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۷ (۴۱)، ۱۳۷-۱۶۰.

ویلیام گلاسر (۱۳۹۷). نظریه انتخاب. مترجم: مهرداد فیروز بخت. تهران: رسا. چاپ هشتم.

References

- Abdulli, ghahreman (2018). Game theory and its applications (static and dynamic games with complete information). Tehran: Publications of Tehran Academic Jihad Organization. (In Persian)
- Afkhami Ardakani, M; Khalili Sadrabad, A. (2013). A Review on the Role of Personality Factors in Formation of Silence in Knowledge Personnel. *Public Management Researches*, 5(18), 65-83. doi: 10.22111/jmr.2013.1016. (In Persian)
- Ahmadi Kalhari, Ashraf (2012). Iran's role in GTL products (with a game theory approach). Master's thesis, Department of Economics, Tarbiat Modares University. (In Persian)
- Akbarian, A; Ansari, M. E; Shaemi, A; & Keshtiaray, N. (2015). Organizational silence: Why and how can overcome. *Saussurea*, 3(1), 39-44.
- Akin, U; & Ulusoy, T. (2016). The Relationship between Organizational Silence and Burnout among Academicians: A Research on Universities in Turkey. *International Journal of Higher Education*, 5(2), 46-58.
- Alavi Salkoye, Rizvan; Fedai Kivani, Reza (۲۰۱۸). Investigating the relationship between the glass ceiling phenomenon and organizational justice, *Science and Engineering Elites*, 19, 1-12. (In Persian)
- 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.
- Anbarlou, Mohammad Kazem. (1386). Pathology of public finance. First Edition. Qom: Trust Publications. pp. 10-11. (In Persian)
- Armandei, M; vaziri, M; & adli, F. (2016). An investigation of the factors influencing organizational silence from the perspective of employees. *The Journal of New Thoughts on Education*, 12(2), 115-144. doi: 10.22051/jontoe.2016.2393. (In Persian).
- Asghari, Nader (2018). The effect of games on each other in the theory of games. Ph.D. thesis in pure mathematics (analysis). Department of Mathematics, Statistics and Computer Science, Semnan University. (In Persian)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ, 1986(23-28).

- Baudot, L; & Cooper, D. J. (2022). Regulatory mandates and responses to uncomfortable knowledge: The case of country-by-country reporting in the extractive sector. *Accounting, organizations and society*, 99, 101308.
- Beyran nejad, A; davari, E; & afkhami, M. (2017). Organizational silence as a Current Challenge in Human Resource Management: Exploring the Factors and Consequences. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(1), 147-176. (In Persian)
- Boadi, E. A; He, Z; Boadi, E. K; Antwi, S; & Say, J. (2020). Customer value co-creation and employee silence: Emotional intelligence as explanatory mechanism. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102646.
- Bond, P; & Zeng, Y. (2022). Silence is safest: Information disclosure when the audience's preferences are uncertain. *Journal of Financial Economics*, 145(1), 178-193.
- 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).
- Brinsfield, C. T; & Edwards, M. S. (2020). Employee voice and silence in organizational behavior. *Handbook of research on employee voice*. Edward Elgar Publishing.
- 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.
- Chandra, S. (2002). The revolution of rising expectations, relative deprivation, and the urban racial disturbances of the 1960s. *Abstracts in Economic History*.
- Chon, M. G; Kim, J. N; & Kim, C. S. (2021). Conceptualizing allegiant communication behavior: A cross-national study of employees' self-orchestration of voice and silence. *Public Relations Review*, 47(4), 102093.
- Clor-Proell, S. M; Kadous, K; & Proell, C. A. (2022). The sounds of silence: A framework, theory, and empirical evidence of audit team voice. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 41(1), 75-100.
- Danaei Fard, Hassan, Fani, Ali Asghar, and Barati, Elham. (1390). Explaining the role of organizational culture in organizational silence in the public sector. *Public Administration Perspectives*, 2 (8), 61-82. (In Persian)
- d'Astros, C. D; Morales, J; & Leca, B. (2024). Accounting and silence: The unspeakable, the unsaid, and the inaudible. *Contemporary Accounting Research*.
- Dehghani Podeh, Hossein, and Pashaei Holasu, Amin. (2016). Presenting an interpretive structural model of achieving supply chain quality management in

- knowledge-based defense companies. *Interdisciplinary Studies of Strategic Knowledge*, 7 (27), 36-70. (In Persian)
- Dehkharghani, L. L.; Paul, J.; Maharati, Y.; & Menzies, J. (2022). Employee silence in an organizational context: A review and research agenda. *European Management Journal*.
- Deloitte (2018). Missing pieces: Fortune 500 board diversity study. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/center-for-board-effectiveness/articles/missingpieces-fortune-500-board-diversity-study-2018.html>.
- Deniz, Nevin; Noyan, Aral; Ertosun, Oznur Gulen. (2013). The Relationship between Employee Silence and Organizational Commitment in a Private Healthcare Company, 9th International Strategic Management Conference, Procedia - Social and Behavioral Sciences 99 (2013) 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.
- Donsbach, W.; & Traugott, M. W. (Eds.). (2007). *The SAGE handbook of public opinion research*. Sage.
- Dyne, L. V.; Ang, S.; & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Managerial Studies*, 9, 1359-1392.
- Ebrahimi, A.; safari gerayli, M.; & Valiyan, H. (2022). A Model for Reinforcing Causes of Internal Auditor Organizational Silence. *Empirical Research in Accounting*, 12(2), 1-27. doi: 10.22051/jera.2020.31813.2695. (In Persian).
- Enayati, Taraneh, Aalipour, Alireza, and Bozor Nia Hosseini, Sayeda Fatemeh. (2017). Investigating the causes of organizational silence in a government organization. *Scientific Quarterly of Human Resource Studies*, 8(1), 43-56. (In Persian)
- Fahami, M.; Mahmoudi, M. T.; & Shahtalebi, B. (2019). Identification of Organizational Silence Factors in the Faculty Members of Universities of Iran: A Qualitative Study. *Organizational Culture Management*, 17(1), 21-44. doi: 10.22059/jomc.2019.266102.1007613. (In Persian)
- Fapohunda, T. N. (2016). Organizational silence: Predictors and consequences among university academic staff. *International Journal for Research in Social Science and Humanities Research*, 2(1), 83-103.
- Fattahi Nafchi, H.; joodaki, M.; & Ghanbari, S. (2024). The relationship between fraud in financial The relationship between fraud in financial reporting of peer Firms in the same geographical region and fraud in company financial reporting: the moderating role of industry competition. *Journal of Accounting and Social Interests*, 14(2). doi: 10.22051/jaasci.2024.46390.1832
- Ghadrdan, E.; & Rezaei, F. (2024). A meta-study on corporate sustainability reporting in Iranian accounting and auditing research. *Journal of Accounting and Social Interests*, 14(2), doi: 10.22051/jaasci.2024.45148.1804

- Hariri, Najala (2014). Focus group as qualitative research. Quarterly book review of information and communication. Second year, No. 7 and 8. (In Persian)
- Hasanpoor, H; Maroofi, D; & Vakili, A. (2021). Identifying and Explaining the Factors Affecting the Organizational Silence of Payroll Staff and Army Staff of the Islamic Republic of Iran. *Military Science and Tactics*, 16(54), 27-52. doi: 10.22034/qjmst.2021.243869. (In Persian).
- Hassani, S; Ahmadi, S. A. A; Sarmast, B; & alvedari, H. (2020). Designing a Comprehensive Organizational Silence Model Based on the Five Pillars of the Organization in Selected State Universities in Tehran. *Public Organizations Management*, 8(2), 97-112. doi: 10.30473/ipom.2019.48652.3804. (In Persian)
- Hassanzadeh Pasikhani, Mohammad Sadeq, Hassanzadeh Samrin, Toraj, and Fanon Hosni, Behnaz. (2018). The effect of organizational ethical climate on silence of employees with the mediating role of understanding organizational support. *Public Administration Perspective*, 9(2), 87-110. (In Persian).
- Hosseini, E; & Sabokro, M. (2022). A systematic literature review of the organizational voice. *Iranian Journal of Management Studies*, 15(2), 227-252.
- Huang, H. C; Cheng, T. C. E; Huang, W. F; & Teng, C. I. (2018). Impact of online gamers' personality traits on interdependence, network convergence, and continuance intention: Perspective of social exchange theory. *International Journal of Information Management*, 38(1), 232-242.
- Hyun, J. (2005). *Breaking the Bamboo ceiling: Career Strategies for Asians*. New York: Harper.
- Jafai, Roya (2014). A game theory model for cooperative groups in social programs. Master's thesis, Department of Mathematics, Shahed University. (In Persian)
- Jafari, H; Yazdanpanah, A; & Masoomi, R. (2019). Identification of factors affecting organizational silence from the viewpoint of middle managers of Shiraz University of medical sciences: a qualitative study. *Shiraz E-Medical Journal*, 20(4).
- Jain, A. K. (2015). An interpersonal perspective to study silence in Indian organizations: Investigation of dimensionality and development of measures. *Personnel Review*, 44(6), 1010-1036.
- Johannesen, R. L. (1974). The functions of silence: A plea for communication research. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 38(1), 25-35.
- John, S. P; & Manikandan, K. (2019). Employee silence: A meta-analytic review. *International Journal of Indian Psychology*, 7(1), 354-366.
- Khoshnodifar, Z; Ghonji, M; & Rahimi Moslehabadi, P. (2019). Analysis of Factors Affecting Organizational Silence (Case Study: Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare). *Psychological Researches in Management*, 5(2), 9-45. (In Persian)
- Kish-Gephart, J. J; Detert, J. R; Treviño, L. K; & Edmondson, A. C. (2009). Silenced by fear: The nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in organizational behavior*, 29, 163-193.

- Kord firouzjaie, F; & zeinabadi, H. (2022). A Reflection on External Antecedents and Consequences of Teachers' Organizational Silence: A Qualitative Research. *Career and Organizational Counseling*, 13(4), 107-126. doi: 10.48308/jcoc.2022.102016. (In Persian).
- Lande, Evelyne (۲۰۱۴). The quality policy for public financial audit, case of the French supreme audit institution. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 10(1), 45-73.
- Li, Y; & Sun, J. M. (2015). Traditional Chinese leadership and employee voice behavior: A cross-level examination. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 172-189.
- Lu, J. G; Nisbett, R. E; & Morris, M. W. (2020). Why East Asians but not South Asians are underrepresented in leadership positions in the United States. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), 4590-4600.
- Magotra, I. (2016). Why employees remain silent: A study on service sector. *International Journal of Science Technology and Management*, 5(5), 196-202.
- 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, 1453-1473.
- Moghimi, Seyyed Mohammad, Qadri Azad, Abbas and Dariush Reza Beigi (1400). A comparative study of higher auditing institutions with a view to the effect of the multiplicity of supervisory bodies in dealing with corruption, publications of the Education and Planning Center of the State Audit Office. (In Persian)
- Morgan, David (2014). Group focus as qualitative research, translated by Nosrat Fati, Tehran, Ni. (In Persian)
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *The Academy of Management Annals*, 5(1), 373-412. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.574506>
- Mousavi kashi Z, Mohseni Kabir Z. Investigating the Impact of Organizational Silence on Professional and Ethical Performance of Auditors. *aapc* 2019; 4 (7) :135-180 URL: <http://aapc.khu.ac.ir/article-1-594-fa.html>. (In Persian)
- Nik Khoo, B; Jafari Nia, S; Hassan Pour, A; & Abbasiyan, H. (2018). Formulation of Factors Affecting Organizational Silence Using Fuzzy AHP and ARAS Combination Approach. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 17(41), 137-16. (In Persian)
- Noblit, G.W. and Hare, R.D. (1988) *Meta-Ethnography: Synthesizing Qualitative studies*. Sage Publications, Newbury Park. <https://doi.org/10.4135/9781412985000>
- Noelle-Neumann, E. (1974). The spiral of silence a theory of public opinion. *Journal of communication*, 24(2), 43-51.
- Olson, M. H; & Ramirez, J. J. (2020). *An introduction to theories of learning*. Routledge.
- Parke, M. R; Tangirala, S; Sanaria, A; & Ekkirala, S. (2022). How strategic silence enables employee voice to be valued and rewarded. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 173, 104187.

- Pettigrew, T. F. (2015). Samuel Stouffer and relative deprivation. *Social Psychology Quarterly*, 78(1), 7-24.
- 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* (pp. 331-369). Emerald Group Publishing Limited.
- Pinder, M; & Harlos, S. (2009). Voice and Silence in Organizations, Bingley.
- Prouska, R; & Psychogios, A. (2018). Do not say a word! Conceptualizing employee silence in a long-term crisis context. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 885-914.
- Ramirez, E; Kulinna, P. H; & Cothran, D. (2012). Constructs of physical activity behaviour in children: The usefulness of Social Cognitive Theory. *Psychology of sport and exercise*, 13(3), 303-310.
- Ranjbar, Hadi, Haq Dost, Ali Akbar, Salsali, Mahosh, Khushdel, Alireza, Soleimani, Mohammad Ali, and Bahrami, Nasim. (2011). Sampling in qualitative research: a guide to getting started. *Journal of the University of Medical Sciences of the Islamic Republic of Iran Army*, 10:3, 238-250. (In Persian)
- Rasteghar, A; & aliakbarinoori, F. (2016). Analyzing the Relationships between Key Factors Influencing Organizational Silence Through Fuzzy Rules. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 5(2), 119-144. (In Persian)
- Rastgar, A. A; & Roozban, F. (2014). Identify the factors affecting organizational silence by mixed method Participant Selection model. *Public Organizations Management*, 2(4), 7-18. (In Persian)
- Rostami, Wali, Arabin, Asghar, Rahimi, Fathullah, Haghighi, Mehri (2019). Challenges of the Court of Accounts proceedings. Tehran: Education and Planning Center. (In Persian)
- Rozbahani, Naser; Asadi, Morteza (2017). Acquaintance with the State Accounts Court. Tehran: Education and Planning Center of the National Audit Office. (In Persian)
- Sabet, A; Razeghi, S; & Hashemi, A. (2017). Structural Equation Model of Psychological variables influencing the reduction of organizational silence. *Psychological Models and Methods*, 8(28), 1-18. (In Persian)
- Salavatian, S; Nemati Anaraki, D; & Neyestani, K. (2017). Factors Affecting Organizational Silence of Media Personnel Based on the Experience of Staff Working at the Administration of IRIB Public Relation. *Journal of Public Administration*, 8(4), 665-690. doi: 10.22059/jipa.2017.62182. (In Persian)
- Sandelowski, M; & Barroso, J. (2007). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer publishing company.
- Shin, D; Woodwark, M. J; Konrad, A. M; & Jung, Y. (2022). Innovation strategy, voice practices, employee voice participation, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 147, 392-402.
- Shojaie, S; Matin, H. Z; & Barani, G. (2011). Analyzing the infrastructures of organizational silence and ways to get rid of it. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1731-1735.

- Sonika & Kaushik, S. (2017). Employee Silence: investigation of dimensionality in select it companies of India. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, 4(8), 309-322.
- Suri, Ali (2017). *Game theory and economic applications*. Tehran: Noor Alam Publications. (In Persian)
- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive science*, 12(2), 257-285.
- 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
- Tanhaei, M. H; Nasre Esfahani, A; nilipour tabatabaei, S. A; & Akhavan Sarraf, A. R. (2018). Recreation of Antecedents and Consequences of Employees' Organizational Silence Case Study: Isfahan Municipality. *Journal of Applied Sociology*, 29(4), 147-166. doi: 10.22108/jas.2018.107632.1220. (In Persian)
- U.S. Department of Labor (2019). Labor Force Statistics from the Current Population Survey. <https://www.bls.gov/cps/cpsaat11.htm> (11/08/2022).
- Umar, M; & Hassan, Z. (2013). Antecedents and outcomes of voice and silence behaviours of employees of tertiary educational institutions in Nigeria. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 188-193.
- Van Merriënboer, J. J; & Sweller, J. (2005). Cognitive load theory and complex learning: Recent developments and future directions. *Educational psychology review*, 17, 147-177.
- Walster, E; & Walster, G. W. (1978). Berscheid. *Equity: Theory and research*, 6.
- William Glasser (۲۰۱۷). *Selection theory*. Translator: Mehrdad Firoz Bakht. Tehran: Rasa. Eighth edition. (In Persian)
- Xu, A. J; Loi, R; & Lam, L. W. (2015). "The bad boss takes it all: How abusive supervision and leader-member exchange interact to influence employee silence." *The Leadership Quarterly*, Vol. 26(5), pp. 763-774.
- Zarei Mateen, Hassan; Taheri, Fatemeh and Sayar, Abulqasem (2012). Organizational silence: concepts, antecedents, and consequences. *Iranian journal of management sciences*, 6(Number 21), 77-104. (In Persian)
- Zebardast, M. A; Naderian Jahromi2, M; & Hajizadeh, S. (2017). The Role of Personality in Employees' Silence and Organizational Indifference. *Sport Management Journal*, 9(2), 287-299. doi: 10.22059/jsm.2017.129050.1435. (In Persian)
- Zimmer L. (2006). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts. *J Adv Nurs*. Feb; 53(3):311-8. doi: 10.1111/j.1365-2648.2006.03721.x. PMID: 16441536.

COPYRIGHTS



This is an open access article under the CC-BY 4.0 license.