



بررسی تاثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر ابعاد سکوت سازمانی حسابرسان

سمیرا سواری

گروه حسابداری، واحد بین‌المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران

دکتر هوشنگ امیری^۱ ©

گروه حسابداری، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران

دکتر محمد خدامرادی

گروه آمار، واحد ایذه، دانشگاه آزاد اسلامی، ایذه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۰ خرداد ۱۴۰۰؛ تاریخ پذیرش: ۲ آذر ۱۴۰۰)

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر ابعاد سکوت سازمانی حسابرسان می‌باشد.

روش: این پژوهش از منظر هدف کاربردی و از منظر روش توصیفی پیمایشی می‌باشد. روش گردآوری داده‌ها از نوع میدانی کتابخانه‌ای است. از پرسشنامه وین داین (۲۰۰۳) برای اندازه‌گیری سکوت سازمانی، از پرسش‌نامه بلومنتال (۱۹۸۵) جهت سنجش تیپ‌های شخصیتی حسابرسان دووجهی (A و B) و از آزمون نئو جهت سنجش تیپ‌های شخصیتی پنج‌وجهی حسابرسان بهره گرفته شد. به‌منظور پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و تمامی آن‌ها تأیید شد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شامل می‌باشد. تعداد نمونه با توجه به کمینه مشاهدات لازم برای الگوی موردبررسی در الگوسازی معادلات ساختاری معادل بیش از ۲۰۰ مشاهده برآورد گردید. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که تیپ‌های شخصیتی حسابرسان (A و B) بر ابعاد سکوت سازمانی (مطیع، تدافعی و نوع‌دوستانه) مؤثر می‌باشند؛ لازم به ذکر است که اثر تیپ شخصیتی A نسبت به تیپ شخصیتی B بر روی تمامی ابعاد سکوت سازمانی بیشتر می‌باشد. نتایج نشان داد که تیپ‌های شخصیتی پنج‌وجهی حسابرسان بر سکوت سازمانی تدافعی مؤثر می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که تیپ‌های شخصیتی پنج‌وجهی حسابرسان بر سکوت سازمانی مطیع مؤثر می‌باشد. اثر روان رنجوری و برونگرایی بر روی سکوت سازمانی منفی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: تیپ‌های شخصیتی، سکوت سازمانی، حسابرسان.

^۱ dr.amiri72@yahoo.com

مقدمه

در هر سازمانی، مهم‌ترین سرمایه دانشی نیروی انسانی می‌باشد. سازمان‌ها جهت بهره‌وری و گسترش بیشتر، مستلزم استفاده و کاربرد درست از این نیروی بسیار مهم و حیاتی هستند و برای تقویت خلاقیت و انگیزه کارکنان باید به نظرات و ایده‌های آنان توجه کنند، یا راه‌هایی جهت برطرف نمودن نگرانی‌هایشان ایجاد کنند. عدم بیان نظر از جانب کارکنان در سازمان‌ها باعث ایجاد پدیده‌ای به نام سکوت سازمانی می‌گردد [۱].

سکوت سازمانی یک انتخاب رفتاری است که می‌تواند عملکرد سازمانی را نامساعد نماید. سکوت می‌تواند مکانیسمی جهت ایجاد فشار برای هر فرد و سازمان شود [۱۷]. برینزفیلد و همکاران (۲۰۰۹) بیان کردند که سکوت ممکن است در سطوح تیمی و سازمانی باشد [۱۲]. از نظر آن‌ها سکوت می‌تواند در ابتدا در سطح فردی شروع و سپس ممکن است در میان اعضای تیم مسری شود، به طوری که بسیاری از افراد نمی‌خواهند صحبت کنند. همچنین نشان دادند که سکوت کارکنان فراگیر، چندبعدی و به‌طور قابل‌اعتمادی می‌تواند اندازه‌گیری شود و به‌طور قابل‌توجهی مربوط به دیگر پدیده‌های رفتار سازمانی است. تقریباً به طرز عجیبی، مشکل سکوت حتی در سازمان‌هایی که به‌عنوان بهترین‌ها در جهان شناخته می‌شوند، در حال افزایش است. سکوت کارکنان در سازمان‌ها بسیار مضر و اغلب موجب افزایش میزان نارضایتی در میان کارکنان می‌شود که خود را در غیبت و گردش کار و شاید سایر رفتاری ناخواسته نشان دهد [۹]. سکوت می‌تواند فعال، آگاهانه، عمدی و هدفمند باشد [۳۴]. ارتباط مستقیمی بین سکوت سازمانی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی وجود دارد، سکوت سازمانی به‌طور کلی اثربخشی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی را محدود می‌کند. سکوت سازمانی بر توسعه سازمان تأثیر می‌گذارد؛ زیرا از بازخوردهای منفی جلوگیری می‌کند و بانفوذ آن، سازمان قادر به بررسی و تصحیح خطا نمی‌باشد [۲۷]. سکوت پدیده‌ای مخرب است؛ هرچند برخی محققین آن را خلاف آوای سازمانی و یا به معنی بی‌حرفی در مقابل بیان می‌کنند، اما سکوت در بستری متفاوت و با انگیزه‌های مختلف اتفاق می‌افتد، لذا نمی‌توان این دو را دو سر یک طیف دانست [۳].

یکی از عوامل تأثیرگذار بر سکوت سازمانی، تیپ‌های شخصیتی کارکنان می‌باشد. تیپ شخصیتی الگوی ویژگی مشخص را که به‌عنوان شاخصی جهت طبقه‌بندی شخصیت افراد در گروه‌ها عمل می‌نماید، اندازه‌گیری می‌کند. تیپ‌های شخصیتی مدل‌هایی هستند که بدان وسیله می‌توان شخص واقعی را ارزیابی نمود. هر تیپ حاصل تعاملی خاص میان چند نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین، طبقه اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی است. به‌عبارت‌دیگر هر تیپی، ذخایر خاصی از نگرش‌ها و مهارت‌ها را در جهت غلبه بر مشکلات و وظایف محیطی دارد. از آنجاکه تیپ‌های مختلف دارای علایق صلاحیت‌ها و حالات مزاجی متفاوتی هستند مایل‌اند که خود را با افراد و موضوعات مخصوصی احاطه کنند و در جستجوی مسائلی هستند که با علایق، صلاحیت‌ها و طرز تفکرشان نسبت به جهان همسو باشد [۲]. رفتار حساب‌رسان منعکس‌کننده ویژگی‌های شخصیتی آنها است [۶].

تحقیقاتی در زمینه بررسی سکوت سازمانی و ارتباط آن با کارایی و عملکرد کارکنان انجام شده است. وانگ و هیسه (۲۰۱۲) در تحقیقی نشان دادند که ارتباط مثبتی میان فضا و محیط سازمانی- هویت اخلاقی با سکوت متواضع (مطیع) وجود دارد، اما با سکوت تدافعی ارتباط معنی دار ندارد [۳۳]. نتایج تحقق کیلینک و یولوسوی (۲۰۱۴) حاکی از ارتباط مثبت سکوت نوع دوستی با عملکرد و ارتباط منفی سکوت مطیع و تدافعی با عملکرد کارکنان می باشد [۲۳]. نتایج تحقیق اکسن و همکاران (۲۰۱۸) حاکی از ارتباط مثبت بین سکوت نوع دوستی و کارایی کارکنان و ارتباط منفی بین سکوت مطیع و تدافعی با کارایی بوده است [۱۰]. وجود یک محیط سالم و بدون تنش می تواند از ایجاد فشارهای روحی بر حسابداران بکاهد [۹]. با توجه به اینکه تا به حال سکوت سازمانی از زاویه شخصیت بررسی نشده است، هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر تیپ های شخصیتی حسابرس بر ابعاد سکوت سازمانی حسابرسان می باشد.

مبانی نظری پژوهش

سکوت سازمانی

سکوت سازمانی عبارت از پدیده ای جمعی است که به واسطه آن سازمان برای حل مسائلی که با آن روبرو است، همفکری کمتری انجام می دهد [۲۰]. سکوت سازمانی یک انتخاب رفتاری است که می تواند عملکرد سازمانی را بدتر کند یا بهبود بخشد [۱۷]. سکوت سازمانی رویدادی می باشد که در آن کارکنان سازمان به دلایل متفاوت از اظهار نظر در خصوص مسائل سازمان خودداری نموده و سکوت می نمایند. سکوت علامت بسیار مهم بیماری، استرس، پیری، افسردگی یا ترس در سازمان به شمار رفته و مدیران باید فوراً دلیل آن را پیگیری و برطرف کنند. بی توجهی به این امر باعث رخ دادن اتفاقات وخیم تر و حتی مرگ سازمان می گردد [۲۰].

مشخص ترین دلایل سکوت سازمانی شامل: الف) ترس از پیامدهای اظهار نظر شامل تنبیهات، مرگ، بی بهره ماندن از امتیازات، برکناری از پست سازمانی و... ب) ترس از بی توجهی مدیر ارشد و بلااستفاده ماندن نظریات و ایده ها. در بدترین حالت مدیران ممکن است نظریات مطرح شده را نخوانند و در بهترین حالت ممکن است مدیر ارشد این نظریات را بخواند ولی با دلایل ناکافی یا مصلحت های غیرقابل توجیه اقدام به رد ایده ارائه شده بنماید. ج) بدون پاداش گذاشتن ایده ها: وقتی که سازمان برای ایده های ارائه شده که مورد استفاده هم قرار گرفته و اثربخش بوده اند پاداشی پرداخت نمی کند [۱۷].

به عبارت دیگر دلیل اصلی سکوت در سازمان، احساس ناامنی و ترس می باشد. حالت بسیار نامساعدتر سکوت سازمانی زمانی است که کارکنان سازمان به ظاهر فعال و پر سروصدا هستند ولی از اظهار نظرهای واقعی و اقدامات مناسب و کارشناسی شده خودداری می نمایند و در برخوردها چیزی را بیان می کنند یا کاری را انجام می دهند که مدیر ارشد سازمان مدنظر دارد؛ متخصصان علم مدیریت از پدیده سکوت سازمانی با عباراتی مانند خطرناک یا مضر نام می برند [۱۷].

معمولاً واژه سکوت سازمانی در مورد موضوعاتی کاربرد دارد که از نظر کارکنان سازمان قابل بحث نمی باشند. این موضوعات شامل عملکرد مدیر ارشد، عملکرد همکاران، اخبار بد، دعوای و مشکلات پرسنلی

می‌باشند. به بیان دیگر پرسنل سازمان‌های ساکت اصولاً بحث در چنین مواردی را بی حاصل دانسته و ساکت می‌مانند [۲۰]. بزرگ نیا و عنایتی (۱۳۹۴) رابطه سکوت سازمانی با عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران را بررسی کردند [۱]. نتایج حاصلی از آن است که؛ رابطه منفی و معنی‌دار میان سکوت سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران وجود دارد.

در سازمان‌های زیادی، امتناع کارکنان از ارائه نظرات، در مورد مشکلات سازمانی مشاهده می‌گردد و در سازمان‌ها فضایی ایجاد شده است که باعث می‌گردد کارکنان احساس کنند نظرات آن‌ها با ارزش نیست و باعث بازداشتن کارکنان از ارائه نظرات می‌گردد [۱۵]. این مورد می‌تواند ناشی از نبود اطلاعات و اعتماد و آن چیزی باشد که محققان آن را سکوت سازمانی نام‌گذاری کرده‌اند. به واقع سکوت سازمانی، عبارت از خودداری از ارائه ایده‌ها، نظرات و اطلاعات در مورد مشکلات سازمانی است. سکوت سازمانی رویدادی اجتماعی می‌باشد که در سطحی از سازمان ایجاد شده و متاثر از ویژگی‌های سازمانی، مانند فرآیندهای تصمیم‌گیری، فرآیندهای مدیریت، اطلاعات به موفع، فضای سازمانی و ادراک کارکنان قرار دارد [۴]. محققانی مانند پیندر و هارلوز (۲۰۰۱) و وین دابن و همکاران (۲۰۰۳) استدلال کرده‌اند که سکوت کارکنان یک ساختار چندبعدی است و پیشنهاد کردند که می‌توان آن را به سه دسته بر اساس انگیزه طبقه‌بندی کرد: سکوت مطیع (رفتار غیرقانونی تحریک‌شده توسط استعفا)، سکوت تدافعی (یک رفتار خود محافظتی که توسط ترس تحریک می‌شود) و سکوت نوع‌دوستانه (رفتار دیگری که توسط انگیزه همکاری ایجاد می‌شود) [۲۹]، [۳۲]. سکوت مطیع به معنی اجتناب از ارائه نظرات، اطلاعات یا نظریه‌های مرتبط بر اساس تسلیم و رضایت دادن به هر شرایطی است. سکوت تدافعی، رفتار تعمدی که جهت حفظ خویش از تهدیدهای خارجی است؛ اما این نوع سکوت برعکس سکوت مطیع، بیشتر حالتی غیرانفعالی دارد و دربرگیرنده آگاهی بیشتر از شقوق و گزینه‌های موجود در تصمیم‌گیری و درعین حال خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات و نظرات در زمان مقتضی است [۱۴]. سکوت نوع‌دوستانه مبتنی بر موضوع رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد [۲۵] و عبارت است از اجتناب از ارائه نظرات، اطلاعات و یا نظرات مرتبط با کار، در جهت سود بردن دیگر افراد در سازمان و بر اساس انگیزه‌های نوع‌دوستی، تشریک‌مساعی و همکاری. سکوت نوع‌دوستانه، تعمدی و غیر منفعلانه می‌باشد که اصولاً بر دیگران تمرکز و تأکید می‌نماید [۳۰]. سکوت نوع‌دوستانه رفتار با بصیرت و عقلایی است که نمی‌توان آن را از طریق فرمان و دستورات سازمانی اجرا کرد؛ به‌طور کل انواع سکوت اغلب برای سازمان‌ها نامطلوب هستند، زیرا می‌توانند باعث تغییرات سازمانی شوند.

تیپ‌های شخصیتی

تیپ‌های شخصیتی الگویی می‌باشد که به وسیله آن می‌توان شخصیت فرد را ارزیابی نمود. هر تیپ حاصل تعاملی خاص بین چند نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین طبقه‌ی اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی می‌باشد. به بیان دیگر هر تیپی، حاوی ذخایری خاص از نگرش‌ها و مهارت‌هایی به منظور تسلط بر مشکلات و وظایف محیطی است. به دلیل اینکه تیپ‌های متفاوت علایق صلاحیت‌ها و حالات مزاجی مختلفی دارند، مایل‌اند که خود را با افراد و موضوعات

مخصوصی احاطه کرده و به دنبال مسائلی می باشند که با علایق، صلاحیت ها و طرز تفکرشان نسبت به جهان همخوانی داشته باشد [۲]. محققان علم روانشناسی دریافته اند که افراد با تیپ های شخصیتی مختلف، نسبت به مسائل اخلاقی متفاوت برخورد می کنند [۱۶]. تیپ شخصیتی افراد با نگرش اخلاقی آن ها رابطه بااهمیتی دارد. مطابق با تئوری تیپ شخصیتی، افراد با تیپ شخصیتی **A** افرادی هستند که تمایل بالاتری به اخلاقی رفتار کردن نسبت به افراد با تیپ شخصیتی **B** دارند [۲۶]. منک (۲۰۱۱) به این نتیجه رسید که افراد با تیپ شخصیتی **A** کمتر درگیر رفتارهای غیراخلاقی می شوند [۲۶]. در حقیقت، افراد دارای تیپ شخصیتی **A** بیشتر از افراد با تیپ شخصیتی **B** به کار خود متعهد هستند و تلاش بیشتری می کنند تا به اهداف سازمان دست یابند بدون اینکه درگیر رفتارهای غیراخلاقی شوند [۲۸]. افراد با تیپ شخصیتی **A** کمتر درگیر رفتارهای کاهش دهنده کیفیت حسابرسان می شوند به دلیل اینکه تعهد بیشتری به اهداف سازمان خود دارند [۱۸].

همچنین در پژوهش های محققانی همچون هافنیدر (۲۰۱۳) و کریستوفر (۲۰۱۲) در مورد شخصیت بر مدل پنج بعدی شخصیت تمرکز کرده اند که، ویژگی های شخصیتی افراد را در پنج بعد طبقه بندی می کند: روان رنجوری^۱، برونگرایی^۲، انعطاف پذیری^۳، تعهد^۴ و سازگاری^۵ [۱۳]، [۱۹].

برونگرایی اشاره به راحت بودن شخص در روابط دارد. افراد برون گرا از بودن کنار دیگران و حضور در جمع های بزرگ لذت برده و علاقه دارند که جسور، فعال و پر حرف باشند. علاقمند به شبیه سازی و هیجان و به طور معمول سرحال هستند؛ سازگاری به احترام به دیگران اشاره دارد. افراد سازگار، نسبت به دیگران دلسوز، صادق و مایل برای کمک به دیگران هستند و معتقدند دیگران نیز به نوبه خود برای سایر افراد مفید می باشند، در مقابل، افراد ناسازگار مردد، فریبکار، رقابتی و خودمحور هستند. تعهد به وظیفه شناسی و باوجدانی به قابل اعتماد بودن فرد دلالت دارد. افراد متعهد، افرادی متمرکز، بااراده و مصمم بوده و تمایل دارند که وابسته، سخت کوش، موفقیت گرا و سالم باشند. در حالی که افرادی که امتیاز کمی در وظیفه شناسی دارند، مایلند که لذت گرا تر، پریشان تر و بیشتر تابع امیال خود باشند. آن ها علاقمند به محیط کمتر سازمان دهی شده هستند؛ روان رنجوری، تمایل به کسب تجربه ای احساساتی نظیر ترس، ناراحتی، دستپاچگی، عصبانیت و بیتابی است. همچنین افراد روان رنجور استعداد زیادی در زمینه ایده های غیرمنطقی داشته، توان پایین تری برای کنترل احساسات منفی خود دارند و به نحو ضعیفی با استرس سازگار می گردند. افرادی که امتیاز کمی در روان رنجوری به دست می آورند، از نظر احساسی باثبات، آرام، ملایم و خویشتن دار می باشند.

¹ Neuroticism

² Extraversion

³ Flexibilities

⁴ Commitment

⁵ Agreeableness

انعطاف‌پذیری به تمایل و علاقه و شیفتگی فرد به رویدادها و تجربه‌های نو دلالت دارد. چنین افرادی، خلاق، کنجکاو و حساس هستند. افرادی که در آن سمت طیف قرار دارند، در شرایط آشنا راحت‌تر هستند.

سکوت سازمانی و تیپ‌های شخصیتی

تمامی تئوری‌های شخصیت بیان می‌دارند که شخصیت افراد، توسط رفتار افراد آنها پیش‌بینی می‌گردد. سکوت سازمانی در سطح خرد در قالب ویژگی‌های شخصیتی نمایان می‌گردد. با توجه به این دیدگاه، انتظار می‌رود که شخصیت یکی از عوامل موثر بر سکوت سازمانی در کارکنان است و امکان بررسی و تحلیل سکوت از زاویه تفاوت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی افراد میسر است. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین روان رنجوری و اضطراب و خلق منفی وجود دارد. در افراد روان رنجور، اضطراب باعث افزایش حساسیت نسبت به عوامل تنش‌زای شغلی و کاهش سازگاری با شرایط ناخوشایند می‌گردد. همچنین در افراد روان رنجور علاقه به عملکرد تکانشی باعث ناتوانی در به تعویق انداختن خواسته‌ها می‌گردد و این عوامل زمینه‌ساز عدم سکوت کارکنان در مقابل مسائل سازمان می‌شود. ویژگی‌های برون‌گرایی شامل جمع‌گرایی، صمیمیت، قاطع‌بودن، فعالیت زیاد، تمایل به هیجان و هیجان‌های مثبت می‌باشد و شامل خصوصیات مانده اجتماعی بودن، اطمینان و قاطعیت، جاه‌طلبی، عمل‌گرایی، انرژی زیاد، پرشوری، پرحرارتی می‌باشد؛ با توجه به این‌که این افراد در عمل قاطع، فعال و پرحرف یا اهل گفتگو هستند و همچنین این ویژگی حاکی از علاقه‌ی افراد به گسترش صنعت و کار خود است، لذا باید بیان داشت که به احتمال زیاد افرادی که میزان برون‌گرایی بالایی دارند، علاقه و تمایل بالاتری نسبت به کار خود دارند و سعی می‌نمایند بیشترین خلاقیت را از خود ارائه و درباره کارکرد همکاران و مدیریت بدون هیچ ترسی نظر داده و انتقاد کنند. پژوهش‌های پیشین حاکی از وجود ارتباط مثبت و معنی‌دار بین برون‌گرایی و شادکامی و رضایت شغلی است. گشودگی یا پذیرای تجربه، شامل ویژگی‌های خیال‌پردازی، زیباشناسی، عواطف، کنش‌ها، دیدگاه‌ها و ارزش‌ها است و معرف اشخاصی است که نظر و تجربه جدیدی را ایجاد کرده و شخصیتی خلاق، نوآور و متفکر دارند. وجود این خصوصیات باعث می‌گردد افراد فرصت‌های جدیدی را پیگیری نمایند. این افراد خواهان کسب لذت از نظریه‌های نو و ارزش‌های غیرمعمول می‌باشند و در مقایسه با افراد بسته احساسات مثبت و منفی فراوانی دارند. به علاوه افرادی غیرمعمول، علاقمند به چالش کشیدن منبع قدرت و مایل به آزادی در اخلاقیات، امور اجتماعی و دیدگاه‌های سیاسی هستند و پیش‌بینی می‌گردد در محیط سازمانی خود سکوت را قبول نکنند. سازگاری، دارای ویژگی‌های اعتماد، سادگی، نوع‌دوستی، تبعیت، تواضع و نرمش در مقابل دیگران است. این ویژگی بر تمایلات روابط بین فردی تأکید دارد. با توجه به این‌که افراد دارای امتیاز زیاد در این ویژگی دارای اعتماد و حسن نیت به دیگران هستند، صادق و بی‌ریا، پرتحرک و مایل به کمک به دیگران بوده، اعتمادبه‌نفس بالایی دارند و بر جنبه‌های انسانی سیاست‌های اجتماعی تأکید دارند پیش‌بینی می‌گردد که در رفتار سازمانی خود صدای سازمانی را به سکوت ترجیح داده و در مسیر برطرف کردن مسائل و مشکلات سازمان خود کوشش کنند. پژوهش‌ها حاکی از آن است که کارکنانی که دارای سازگاری بالاتری هستند، غیبت و ترک خدمت پایین‌تر و رضایت شغلی بالاتری دارند. دیگر پژوهش‌ها حاکی از آنند که ارتباط مثبت و معناداری بین

وظیفه‌شناسی با موفقیت و تمایل به موفقیت، موفقیت‌های مسیر شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد. به علاوه افراد دارای امتیاز بیشتر در وجدانی بودن، افرادی دقیق و دارای وسواس، وقت‌شناس و قابل اعتماد و مصر و پیگیر در مسیر کسب اهداف خود هستند، بسیار پایبند به اصول اخلاقی هستند و سطح توقعات بالایی دارند و سعی والایی جهت دستیابی به تحقق این سطح از خود به نمایش می‌گذارند. بدین جهت انتظار می‌رود افرادی که امتیاز وجدانی بودن بیشتری دارند، تمایل و علاقه بالاتری به کار خود دارند، از عزت نفس کافی برخوردار و در مسیر دستیابی به اهداف مشخص خود مایل هستند بیشتر اوقات در برابر مسائل سازمان خود سکوت نکرده و ایده‌ها، نظرات خود را به گوش مدیران سازمانی برسانند.

روش تحقیق

روش پژوهش از منظر هدف کاربردی و از منظر روش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. با توجه به اینکه این پژوهش در محیط واقعی یعنی سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی انجام شده است، جزو پژوهش‌های میدانی است. برای اندازه‌گیری سکوت سازمانی از پرسشنامه وین‌داین (۲۰۰۳) و از پرسش‌نامه بلومنتال (۱۹۸۵) جهت سنجش تیپ‌های شخصیتی حسابرسان دووجهی (A و B) و از آزمون نئو جهت سنجش تیپ‌های شخصیتی پنج‌وجهی حسابرسان بهره گرفته شد [۳۲]. در این آزمون ۵ جنبه شخصیتی از جمله روان رنجوری، برونگرایی، انعطاف‌پذیری، تعهد و سازگاری موردبررسی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شامل شرکا، مدیران و سرپرستان حسابرسی در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. تعداد نمونه با توجه به کمینه مشاهدات لازم برای الگوی موردبررسی در الگوسازی معادلات ساختاری (کمینه ۲۰۰ مشاهده) معادل بیش از ۲۰۰ مشاهده برآورد گردید. سپس پرسشنامه در حجمی معادل بیش از حجم مذکور به‌طور تصادفی ساده در میان جامعه موردبررسی توزیع و نهایتاً تعداد ۳۸۲ پرسشنامه دریافت گردید. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از رگرسیون لجستیک و جهت برآورد مدل از رگرسیون استفاده می‌شود. به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ۸۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری گردید. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس ابعاد سکوت سازمانی ۰/۸۱ (این معیار برای ابعاد سکوت سازمانی مطیع، تدافعی و نوع‌دوستانه برای هر یک بیش از ۰/۷۷)، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تیپ‌های شخصیتی دووجهی ۰/۸۹ (این معیار برای تیپ‌های شخصیتی A و B هر یک بیش از ۰/۸۵) و ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تیپ‌های شخصیتی پنج‌وجهی ۰/۸۵ (این معیار برای تیپ‌های شخصیتی روان رنجوری، برونگرایی، انعطاف‌پذیری، تعهد و سازگاری هر یک بیش از ۰/۸۰) بوده است.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه دوم- اصلی: تیپ شخصیتی دووجهی حسابرسان بر ابعاد سکوت سازمانی تأثیر دارند.
- فرضیه دوم: تیپ شخصیتی پنج‌وجهی حسابرسان بر ابعاد سکوت سازمانی تأثیر دارند.
- فرضیه دوم- فرعی اول: تیپ شخصیتی پنج‌وجهی حسابرس بر سکوت تدافعی تأثیر دارند.
- فرضیه دوم- فرعی دوم: تیپ شخصیتی حسابرس بر سکوت مطیع تأثیر دارد.
- فرضیه دوم- فرعی سوم: تیپ شخصیتی حسابرس بر سکوت نوع‌دوستی تأثیر دارد.

یافته‌ها

برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش (تیپ‌های شخصیتی و سکوت سازمانی) از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ بهره گرفته شد با توجه به اینکه سطح معنی‌داری متغیرهای وابسته و مستقل بیشتر از ۱۰٪ به دست آمد، می‌توان بیان نمود که توزیع تمامی متغیرهای مدل رگرسیونی نرمال می‌باشند. در جداول زیر نتایج بررسی‌های آماری در حوزه تأثیر تیپ‌های شخصیتی بر سکوت سازمانی ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج تأثیر تیپ‌های شخصیتی دوجبهی بر سکوت سازمانی

متغیر	ضریب	آماره t	مقادیر بحرانی	هم خطی	
				شاخص وضعیت	مقادیر ویژه
مقدار ثابت	۳,۵۶	۸,۲۳۳	۰,۰۰	-	-
تیپ شخصیتی A	-۰,۳۴۹	-۲۱,۴۵۳	۰,۰۰	۱,۲۲۰	۰,۸۲۰
تیپ شخصیتی B	۰,۱۹۳	۱۳,۵۶۰	۰,۰۰	۱,۸۱۲	۰,۵۵۲
معیارهای کلی رگرسیون	ضریب تعیین	دوربین واتسون	آماره F	مقدار بحرانی	
			۱,۸۲۷	۷۲,۵۸۶	۰,۰۰۰
(ب) متغیر وابسته: سکوت مطیع					
متغیر	ضریب	آماره t	مقادیر بحرانی	همخطی	
				شاخص وضعیت	مقادیر ویژه
مقدار ثابت	۱,۴۵	۷,۲۶۳	۰,۰۰	-	-
تیپ شخصیتی A	-۰,۴۱۸	-۶,۷۳۵	۰,۰۰	۱,۴۹۵	۰,۶۶۹
تیپ شخصیتی B	۰,۳۴۵	۶,۰۱۹	۰,۰۱	۱,۷۳۲	۰,۵۷۷
معیارهای کلی رگرسیون	ضریب تعیین	دوربین واتسون	آماره F	مقدار بحرانی	
			۲,۰۵۱	۲۱,۳۲۵	۰,۰۰۰
(ج) متغیر وابسته: سکوت نوع دوستانه					
متغیر	ضریب	آماره t	مقادیر بحرانی	همخطی	
				شاخص وضعیت	مقادیر ویژه
مقدار ثابت	۲,۸۲	۶,۰۳	۰,۰۱	-	-
تیپ شخصیتی A	-۰,۵۴۲	-۱۴,۷۰۳	۰,۰۰	۱,۳۹۲	۰,۷۱۵
تیپ شخصیتی B	۰,۲۸۲	۲,۳۲۵	۰,۰۲	۲,۳۵۱	۰,۳۲۵
معیارهای کلی رگرسیون	ضریب تعیین	دوربین واتسون	آماره F	مقدار بحرانی	
			۱,۹۰۹	۶۱,۹۵۲	۰,۰۰۰

^۱ Kolmogorov- Smirnov Test

چون سطح معنی داری آماره **F** از سطح خطای مورد قبول پایین تر می باشد، نتیجه گرفته می شود که کل مدل رگرسیونی در هر سه مدل معنی دار است (درواقع به شکل کلی تپ های شخصیتی حسابرس (**A** و **B**) بر ابعاد سکوت سازمانی (مطیع، تدافعی و نوع دوستانه مؤثر می باشند)؛ لازم به ذکر است که اثر تپ شخصیتی **A** نسبت به تپ شخصیتی **B** بر روی تمامی ابعاد سکوت سازمانی بیشتر می باشد (قدر مطلق ضریب تپ شخصیتی **A** در سه مدل برآورد شده از ضریب تپ شخصیتی **B** بیشتر است)؛ بنابراین فرضیه اول مبنی بر تپ های شخصیتی **A** و **B** حسابرسان اثر معنی بر ابعاد سکوت سازمانی (مطیع، تدافعی و نوع دوستانه) دارد، صحیح می باشد و تائید می گردد.

جدول ۲. نتایج تاثیر تپ های شخصیتی پنج وجهی بر سکوت تدافعی

متغیر	ضریب	آماره t	مقادیر بحرانی	هم خطی	
				شاخص وضعیت	مقادیر ویژه
مقدار ثابت	۸,۵۸	۳,۵۳	۰,۰۰	-	-
برون گرایی	-۰,۷۰	-۶,۲۸	۰,۰۰	۱,۲۲	۰,۸۲
روان رنجوری	-۰,۱۸	-۲,۳۴	۰,۰۲۰	۱,۵۳	۰,۶۶
انعطاف پذیری	۰,۰۶	۰,۶۸	۰,۴۹	۱,۳۹	۰,۷۲
تعهد	۰,۱۲	۰,۹۰	۰,۳۷	۱,۸۳	۰,۵۵
سازگاری	-۰,۵۹	-۵,۴۸	۰,۰۰	۲,۱۵	۰,۴۷
معیارهای کلی رگرسیون	ضریب تعیین	دوربین واتسون	آماره F	مقدار بحرانی	
		۰,۴۰۲	۱,۷۵۴	۹,۵۴۲	۰,۰۰۰

با بررسی نتایج به دست آمده در جدول (۲) مشاهده می گردد سطح معنی داری آماره **F** از سطح خطای مورد قبول پایین تر می باشد و نتیجه گرفته می شود که کل مدل رگرسیونی معنی دار است (درواقع به شکل کلی تپ های شخصیتی حسابرس بر سکوت سازمانی تدافعی مؤثر می باشد). ضمناً نتایج نشان دهنده این مورد می باشد که از میان تپ های شخصیتی حسابرس (روان رنجوری، برون گرایی، انعطاف پذیری، تعهد و سازگاری)، تمامی متغیرها به جز تعهد و انعطاف پذیری بر سکوت سازمانی تدافعی اثر معنی دار می گذارد.

جدول ۳. نتایج تاثیر تپ های شخصیتی پنج وجهی بر سکوت مطیع

متغیر	ضریب	آماره t	مقادیر بحرانی	هم خطی	
				شاخص وضعیت	مقادیر ویژه
مقدار ثابت	۶,۸	۶,۱۶۵	۰,۰۱	-	-
برون گرایی	-۰,۳۹	-۲۳,۹۱	۰,۰۰	۱,۱۶	۰,۸۶
روان رنجوری	-۰,۰۸	-۶,۰۲	۰,۰۱	۱,۰۸	۰,۹۲
انعطاف پذیری	-۰,۰۱	-۰,۰۲	۰,۹۰	۱,۳۷	۰,۷۳
تعهد	-۰,۰۶	-۱,۸۷	۰,۱۷	۱,۰۶	۰,۹۴
سازگاری	-۰,۳۲	-۰,۰۴۹	۰,۸۳	۱,۴۹	۰,۶۷

متغیر	ضریب	آماره t	مقادیر بحرانی	هم خطی	
				شاخص وضعیت	مقادیر ویژه
معیارهای کلی رگرسیون	ضریب تعیین	دوربین واتسون	آماره F	مقدار بحرانی	
	۰,۳۲۹	۱,۷۸۳	۱۵,۲۲۴	۰,۰۰۰	

با بررسی نتایج به دست آمده در جدول (۳) مشاهده می‌گردد سطح معنی‌داری آماره F از سطح خطای مورد قبول پایین‌تر می‌باشد و نتیجه گرفته می‌شود که کل مدل رگرسیونی معنی‌دار است (در واقع به شکل کلی تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر سکوت سازمانی مطیع مؤثر می‌باشد). ضمناً نتایج نشان‌دهنده این مورد می‌باشد که از میان تیپ‌های شخصیتی حسابرسان (روان رنجوری، برونگرایی، انعطاف‌پذیری، تعهد و سازگاری)، تنها این روان رنجوری و برونگرایی می‌باشند که بر سکوت سازمانی مطیع اثر معنی‌دار می‌گذارد. لازم به ذکر است که اثر روان رنجوری و برونگرایی بر روی سکوت سازمانی منفی می‌باشد.

جدول ۴. نتایج تأثیر تیپ‌های شخصیتی پنج‌وجهی بر سکوت نوع دوستانه

متغیر	ضریب	آماره t	مقادیر بحرانی	هم خطی	
				شاخص وضعیت	مقادیر ویژه
مقدار ثابت	-۳,۴۷	-۱,۵۳	۰,۱۳	-	-
برون‌گرایی	-۰,۲۲	-۱,۸۵	۰,۰۷	۱,۰۲	۰,۹۸
روان رنجوری	-۰,۱۵	-۲,۲۷	۰,۰۲	۱,۱۶	۰,۸۶
انعطاف‌پذیری	۰,۲۵	۰,۷۵	۰,۴۶	۱,۱۷	۰,۸۵
تعهد	-۰,۳۰	-۱,۳۷	۰,۱۷	۱,۳۷	۰,۷۳
سازگاری	-۰,۱۰	-۴,۲۵	۰,۰۰	۱,۱۶	۰,۸۶
معیارهای کلی رگرسیون	ضریب تعیین	دوربین واتسون	آماره F	مقدار بحرانی	
	۰,۳۰۸	۱,۹۳۷	۶,۰۱۳	۰,۰۰۰	

با بررسی نتایج به دست آمده در جدول (۴) مشاهده می‌گردد سطح معنی‌داری آماره F از سطح خطای مورد قبول پایین‌تر می‌باشد و نتیجه گرفته می‌شود که کل مدل رگرسیونی معنی‌دار است (در واقع به شکل کلی تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر سکوت سازمانی نوع‌دوستانه مؤثر می‌باشد). ضمناً نتایج نشان‌دهنده این مورد می‌باشد که از میان تیپ‌های شخصیتی حسابرسان (روان رنجوری، برونگرایی، انعطاف‌پذیری، تعهد و سازگاری)، تمامی متغیرها به جز انعطاف‌پذیری و تعهد بر سکوت سازمانی نوع‌دوستانه اثر معنی‌دار می‌گذارد. لازم به ذکر است که اثر روان رنجوری، برونگرایی و سازگاری بر روی سکوت سازمانی نوع‌دوستانه منفی می‌باشد.

نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر ابعاد سکوت سازمانی حسابرسان می‌باشد. ۱- نتایج نشان داد که تیپ‌های شخصیتی حسابرسان (A و B) بر ابعاد سکوت سازمانی (مطیع، تدافعی و نوع‌دوستانه) مؤثر می‌باشند؛ لازم به ذکر است که اثر تیپ شخصیتی A نسبت به تیپ شخصیتی

B بر روی تمامی ابعاد سکوت سازمانی بیشتر می باشد ضمناً با بررسی جدول فوق به این نتیجه دست یافته می شود که ضریب افراد دارای تیپ شخصیتی **A** و تیپ شخصیتی **B** در مدل های برآورد شده به ترتیب منفی و مثبت می باشد، در حقیقت بدان مفهوم می باشد که هرچقدر افراد متعهدتر باشند، سکوت سازمانی کاهش می یابد که این نتیجه با تئوری های موجود در این حوزه هم خوانی دارد؛ زیرا نتایج مطالعات فیشر (۲۰۰۱) نشان می دهند که تعهد پایین باعث ناهماهنگی شناختی در میان سایر متغیرها گردیده و انگیزش، رضایت پایین تر و سکوت سازمانی بالاتری را در پی خواهد داشت [۱۶]. خصوصاً تأیید کننده نیرومندی جهت حمایت از عکس العمل منفی مدیران عالی و سرپرستان ارشد برای بازخورد منفی وجود دارد که مانع از آن شده یا آن را به تأخیر انداخته و یا منحرف می نماید. مجموعاً سازمان هایی که فرهنگ قوی و توانمندی دارند، کارکنان شان احساس تعهد و مسئولیت نسبت به ارزش ها و اهداف سازمانی دارند. منظور از تعهد، پیوند و وابستگی روانی به سازمان می باشد؛ که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش های سازمانی جای دارند. نایتس و کندی (۲۰۰۵) و رامن و همکاران (۲۰۱۶) معتقدند که تعهد متاثر از برداشت کارکنان از عدالت رویه ای و عدالت توزیعی درون سازمان می باشد [۲۴]. هنگامی که آنان عادلانه نتیجه کار خود را مشاهده کنند، بیشتر تمایل پیدا می کنند که در مبادلات اجتماعی که فراتر از انتظارات عادی از نقش آن هاست شرکت کنند.

۲- نتایج نشان می دهد که تیپ های شخصیتی پنج وجهی حسابرس بر سکوت سازمانی تدافعی مؤثر می باشد. ضمناً نتایج نشان دهنده این مورد می باشد که از میان تیپ های شخصیتی حسابرس (روان رنجوری، برونگرایی، انعطاف پذیری، تعهد و سازگاری)، تمامی متغیرها به جز تعهد و انعطاف پذیری بر سکوت سازمانی تدافعی اثر معنی دار می گذارد. لازم به ذکر است که اثر روان رنجوری، برونگرایی و سازگاری بر روی سکوت سازمانی تدافعی منفی می باشد. در حقیقت هرچقدر شاخص های مذکور بیشتر باشند و افزایش یابند، سبب کاهش سکوت سازمانی تدافعی می گردند که این نتیجه با تئوری های موجود در این حوزه همخوانی دارد در خصوص علت منفی بودن رابطه روان رنجوری و برونگرایی در صفحه پیشین، توضیحات ارائه شده است. منتهی در خصوص رابطه سازگاری و سکوت سازمانی می توان بیان نمود که سازگاری، دارای شاخص های اعتماد، سادگی، نوع دوستی، تبعیت، تواضع و نرمش در برابر دیگران است. این مقیاس بر تمایلات روابط بین فردی تأکید می نماید. شولتز (۱۳۸۷) بیان می کند که با توجه به این که افراد با امتیاز بیشتر در این شاخص دارای اعتماد و حسن نیت به دیگران هستند، صادق و بی ریا، پرتلاش و مایل به کمک به دیگران بوده، دارای اعتماد به نفس خوبی هستند و بر جنبه های انسانی سیاست های اجتماعی تأکید می نمایند [۵]. انتظار می رود که در رفتار سازمانی خود آوای سازمانی را به سکوت ترجیح داده و در جهت رفع مسائل و مشکلات سازمان خود پرتلاش و فعال باشند. پژوهش ها حاکی از آن است که حسابرسی که دارای سازگاری بالاتری هستند، کمتر در سازمان غیبت و ترک خدمت داشته و رضایت شغلی بالاتری دارند؛ بنابراین بر مبنای فرضیه اول تحقیق، رابطه معنی دار و منفی سازگاری با سکوت سازمانی است.

لازم به ذکر است که این نتیجه با یافته پژوهش‌های جان و همکاران (۲۰۱۳)، کریستوفر و همکاران (۲۰۱۲) و جاج و مارتوچیو (۱۹۹۷) هم‌خوانی دارد؛ بنابراین فرضیه مبنی بر اثرگذاری تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر سکوت سازمانی تدافعی آن‌ها از نظر روان رنجوری، برون‌گرایی و سازگاری تأیید و از نظر تیپ‌های شخصیتی تعهد و انعطاف‌پذیری رد می‌شود [۱۳]، [۲۱]، [۲۲].

۳- نتایج نشان می‌دهد که تیپ‌های شخصیتی پنج‌وجهی حسابرسان بر سکوت سازمانی مطیع مؤثر می‌باشد. اثر روان رنجوری و برون‌گرایی بر روی سکوت سازمانی منفی می‌باشد. در حقیقت هرچقدر شاخص‌های روان رنجوری و برون‌گرایی بیشتر باشند و افزایش یابند، سبب کاهش سکوت سازمانی مطیع می‌گردند که این نتیجه با تئوری‌های موجود در این حوزه همخوانی دارد زیرا نتایج پژوهش‌ها بیانگر آن است که روان رنجوری با اضطراب و اخلاق منفی به طور مثبت و معنادار در ارتباط است. در افراد روان رنجور وجود اضطراب باعث افزایش حساسیت نسبت به عوامل تنش‌زای شغلی و کاهش سازگاری با شرایط غیرمطلوب می‌گردد. هافنیدر (۲۰۱۳) بیان می‌کند که علاوه بر این تمایل به عملکرد تکانشی در افراد روان رنجور می‌تواند موجب ناتوانی در به تعویق انداختن خواسته‌ها گردد. که این عوامل می‌تواند زمینه‌ساز عدم سکوت کارکنان در برابر مسائل سازمان شود. لذا بر مبنای فرضیه تحقیق، رابطه معنی‌دار و منفی روان رنجوری (عصبیت) با سکوت سازمانی است. در خصوص برون‌گرایی نیز بریک و ماونت (۱۹۹۶) بیان نمود که برون‌گرایی دارای شاخص‌های صمیمیت، جمع‌گرایی، قاطعیت، جنب‌وجوش، هیجان‌خواهی و هیجان‌های مثبت می‌باشد و ویژگی‌هایی مانند اجتماعی بودن، اطمینان و قاطعیت، جاه‌طلبی، عمل‌گرایی، انرژی زیاد، پرشوری، پرحرارتی را در برمی‌گیرد [۱۱]. چون این افراد در عمل قاطع، فعال و پرحرف یا اهل گفتگو بوده و این شاخص حاکی از تمایل افراد به گسترش صنعت و کار خود است، بنابراین باید بیان داشت که به احتمال فراوان افرادی که میزان برون‌گرایی در آنان زیاد است، علاقه بیشتری نسبت به کار خود دارند و تلاش می‌کنند تا بیشترین خلاقیت را از خود به نمایش گذاشته و نظرات خود درباره عملکرد همکاران و مدیریت را بدون هیچ ترسی بیان کرده و انتقاد کنند. در نتیجه این مورد بیانگر آن است که برون‌گرایی رابطه معنی‌دار و منفی با سکوت سازمانی دارد. لازم به ذکر است که این نتیجه با یافته پژوهش‌های عظیم زاده پارسا و همکاران (۱۳۹۰) و شجاعی و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد؛ بنابراین فرضیه اول مبنی اثرگذاری تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر سکوت سازمانی مطیع آن‌ها از نظر روان رنجوری و برون‌گرایی تأیید و از نظر سایر تیپ‌های شخصیتی انعطاف‌پذیری، تعهد و سازگاری رد می‌شود [۷]، [۳۱].

همچنین تیپ‌های شخصیتی پنج‌وجهی حسابرسان بر سکوت سازمانی نوع‌دوستانه مؤثر می‌باشد. اثر روان رنجوری، برون‌گرایی و سازگاری بر روی سکوت سازمانی نوع‌دوستانه منفی می‌باشد. در حقیقت هرچقدر شاخص‌های مذکور بیشتر باشند و افزایش یابند، سبب کاهش سکوت سازمانی نوع‌دوستانه می‌گردد که این نتیجه با تئوری‌های موجود در این حوزه همخوانی دارد در خصوص علت منفی بودن رابطه روان رنجوری، برون‌گرایی و سازگاری در صفحات پیشین، توضیحات ارائه شده است. لازم به ذکر است که این نتیجه با یافته پژوهش‌های کریستوفر و همکاران (۲۰۱۲) و بریک و ماونت (۲۰۰۳) همخوانی دارد؛ بنابراین

فرضیه اول مبنی اثرگذاری تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر سکوت سازمانی نوع‌دوستانه آن‌ها از نظر روان رنجوری، برونگرایی و سازگاری تائید و از نظر تیپ‌های شخصیتی تعهد و انعطاف‌پذیری رد می‌شود [۱۳]. پیشنهادهای تحقیق با توجه به تأثیر تیپ‌های شخصیتی بر ابعاد سکوت سازمانی پیشنهاد می‌گردد که مؤسسات حسابرسی در زمان استخدام با الزام تکمیل پرسشنامه‌های مربوطه، نوع تیپ شخصیتی کارکنان را شناسایی و در نتیجه با شناخت ابتدایی از نوع شخصیت کارکنان، پیش‌زمینه‌ای در مورد رفتاری آنان داشته باشند. همچنان پیشنهاد می‌شود تا با ایجاد شرایط مساعد در محیط کاری از میزان استرس افراد روان رنجور کاسته تا این افراد نیز بتوانند بیشترین بازدهی را در محیط کار داشته باشند. به علاقه‌مندان به تحقیق در این حوزه پیشنهاد می‌گردد تا با استفاده از سایر روش‌ها از جمله مدل‌های ترکیبی ارتباط بین متغیرها بررسی شود، همچنین از سایر مؤلفه‌های تأثیرگذار مانند سبک رهبری دگرگون ساز به‌عنوان متغیرهای تعدیلی استفاده شود. لازم به ذکر است در انجام این پژوهش برخی محدودیت‌ها نیز وجود داشت. مهم‌ترین محدودیت استفاده از ابزار پژوهش بود که جهت دستیابی به نتایج، محدودیت‌های ذاتی از جمله تفسیرهای متفاوت از واژگان و اصطلاحات توسط پاسخ‌دهندگان در پاسخ به سؤالات می‌باشد.

فهرست منابع

۱. بزرگ نیا، سیده فاطمه و عنایتی، ترانه. (۱۳۹۴). «رابطه سکوت سازمانی با عملکرد کارکنان دانشگاه». *اخلاق در علوم و فناوری*، ۴(۹)، ۱-۱۰.
۲. حسینیان، س؛ و یزدی، س. (۱۳۷۸). «هدایت شغلی از طریق همخوانی شخصیت با محیط شغلی و هنجاریابی آزمون SDS طرح مصوب معاونت پژوهشی دانشگاه الزهراء». *فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه الزهراء*.
۳. دامغانیان، حسین و روزبان، فرناز. (۱۳۹۴). «بررسی علت سکوت کارکنان در ارتباط با مدیر مستقیم». *مطالعات رفتار سازمانی*، ۲(۳)، ۱۷۵-۱۹۴.
۴. زارعی متین، حسن، طاهری، فاطمه و سیار، ابوالقاسم (۱۳۹۰). «سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها». *علوم مدیریت ایران*، ۳(۲۱)، ۷۷-۱۰۴.
۵. شولتز، دوان. (۱۳۸۷). *نظریه‌های شخصیت*. مترجمان: کریمی، یوسف و همکاران، تهران: ارسباران، ۱۰-۲۵.
۶. عدیلی، مجتبی؛ خدای پور، احمد؛ پورحیدری، امید. (۱۳۹۹). «بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس». *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، انجمن حسابداری ایران، ۴۶، ۵-۲۰.
۷. عظیم زاده پارسی، آرزو، حسینی مهر، علی و رحمانی، عذرا. (۱۳۹۰). «بررسی ارتباط بین مولفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت و شادکامی در دانشجویان». *روانشناسی تربیتی*، ۲(۲)، ۱-۱۲.
۸. گلچی، ناهید؛ گلچی، نفیسه. (۱۴۰۰). «جو اخلاقی عامل ترومازای حسابداران و حسابرسان». *مطالعات حسابداری و حسابرسی*، انجمن حسابداری ایران، ۳۹، ۹۷-۱۱۰.
۹. الوانی، سید مهدی، واعظی، رضا و هنرمند، روح‌الله. (۱۳۹۴). «نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش سکوت سازمانی». *مطالعات مدیریت، بهبود و تحول*، ۲۲(۷۹)، ۱-۲۶.

10. Aksen, J.C., Helmiati, M.A. & Nofianti, L. (2018). "Organizational trust and organizational silence: the factors predicting organizational commitment". **International Journal of Engineering and Technology**, 17(3), 126-137.
11. Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). "The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis". **Personnel Psychology**, 44, 89-103.
12. Brinsfield, C.T. (2009). **Employee silence: investigation of dimensionality, development of measures, and examinations of related factors**. Unpublished dissertation: The Ohio State University, 21(2), 32-48.
13. Cooper, C. A., Knotts, H. G., McCord, D. M., & Johnson, A. (2012). **Taking Personality Seriously: The Five-Factor**, 39(7), 63-87.
14. Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö.G. (2013). "The relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company". **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 99(3), 691-700.
15. Duygu, K. (2013). "Silence of Female Family Members in Family Firms". **International Journal of Business and Social Science**, 23(2), 108-117.
16. Fisher, R.T. (2001). "Role stress, the Type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance". **Behavioral Research in Accounting**, 13, 143-170.
17. Gambarotto, F., & Cammozzo, A. (2010). "Dreams of silence: Employee voice and innovation in a public sector community of practice". **Innovation**, 12(2), 166-179.
18. Gundry, L.C., & Liyanarachchi, G.A. (2007). "Time Budget Pressure Auditors' Personality Type and the Incidence of Reduced Audit Quality Practices". **Pacific Accounting Review**, 19(2): 125-152.
19. Hafnidar, C.L. (2013). "The Relationship among Five Factor model of Personality. Spirituality and Forgiveness". **International Journal of Social Science and Humanity**. 3(2), 32-53.
20. Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). "Organizational silence and hidden threats to patient safety". **Health services research**, 41(4), 1539-1554.
21. John, E., Buckner, V., Christopher M.C., & Tilman L.S. (2012). "The Five Factor Model of personality and employees excessive use of technology". **Computers in Human Behavior**, 28(4), 1947-1953.
22. Judge, T.A., & Martocchio, J.J. (1997). "Five-Factor Model of Personality and Employee Absence". **Journal of Applied Psychology**, 82(5), 745-755.
23. Kilnic, E., & Ulusoy, H. (2014). "Investigation of organizational citizenship behavior, organizational silence and employee performance at physicians and nurses, and the relationship among them". **Business Management Dynamics**, 3(11), 25-34.
24. Knights, J., Kennedy, A., & Jean, B. (2005). "Psychological contract violation: impacts on job satisfaction and organizational commitment among senior publicservants". **Applied H.R.M. research**, 10(2), 57-72.

25. Korsgaard, M.A., Meglino, B.M. & Lester, S.W. (1997). "Beyond helping: do other oriented values have broader implications in organizations?" **Journal of Applied Psychology**, 82, 160-77.
26. Menk, K.B. (2011). **The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions PhD Dissertation**, James Madison University, Harrisonburg, 72-89.
27. Miller, J. G. (1972). "Living systems: The organization". **Behavioral Science**, 17(1), 1-82.
28. Mohd Nor, M.N. (2011). **Auditor Stress: Antecedents and Relationships to Audit Quality**. PhD Thesis, Edith Cowan University, Australia, 11(4), 234-249.
29. Pinder, C. C., & Harlos, K.P. (2001). "Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice". **Research in Personnel and Human Resources Management**, 20, 331–369.
30. Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. & Bachrach, D.G. (2000). "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". **Journal of Management**, 26, 513- 63.
31. Shojaie, S., Zaree Matin, H., & Barani, G.H. (2011). "Analyzing the Infrastructures of Organizational Silence and Ways to Get Rid of it". **Social and Behavioral Sciences**, 30(2), 1731-1745.
32. Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. (2003). "Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs". **Journal of management studies**, 40.
33. Wang, Y.D., & Hsieh, H.H. (2013). "Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross-level investigation". **Human Relations**, 66(6), 783-802.
34. Zehir, C., & Erdogan, E. (2011) "The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance". **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 24, 1389-1404.



Exploring the Effect of the Auditor's Personality Types on Dimensions of Auditors' Organizational Silence

Samira Savari

Department of Accounting, Khorramshahr International branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran

Hooshang Amiri (PhD)¹©

Department of Accounting, Abadan branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran

Mohamad Khodamoradi (PhD)

Department of Statistics, Izeh branch, Islamic Azad University, Izeh, Iran

(Received: May 31, 2021.; Accepted: November 23, 2021)

Objective: The aim of this study is to investigate the effect of auditor personality types on the dimensions of auditors' organizational silence.

Method: The present research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of survey method. The method of data collection is field library type. The *Van Dine* Questionnaire (2003) was used to measure organizational silence, the *Blumenthal* Questionnaire (1985) was used to measure the personality types of two-sided auditors (A and B), and the *NEO* test was used to measure the five-dimensional personality types of auditors. For reliability of the questionnaires, *Cornbrash's* alpha coefficient was used, all of which were confirmed. The statistical population includes all managers of the Iranian Society of Certified Public Accountants. The number of samples was estimated to be more than 200 observations according to the minimum required observations for the studied model in structural equation modeling.

Results: The results showed that the auditor personality types (A and B) are effective on the dimensions of organizational silence (obedient, defensive and altruistic); it should be noted that the effect of personality type A is greater than personality type B on all dimensions of organizational silence. The results showed that the auditor's five-dimensional personality types are effective on defensive organizational silence.

Conclusion: The results showed that the auditor's five-dimensional personality types are effective on obedient organizational silence. The effect of neuroticism and extraversion on organizational silence is negative.

Keywords: Personality Types, Organizational Silence, Auditors.

¹ dr.amiri72@yahoo.com © (Corresponding Author)