

بررسی تاثیر رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی با در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند و فرآیند بازاریابی

وحید آرمانی فرد

استادیار گروه حسابداری، دانشگاه شهاب دانش، قم، ایران.

صابر جمالی

کارشناس ارشد، گروه حسابداری، دانشگاه شهاب دانش، قم، ایران.

Saberjamali1991@gmail.com

چکیده

کنترل داخلی یک فرآیند مدیریتی است که به ارائه تضمیناتی درباره کارایی و موثر بودن عملکرد سازمان کمک می کند. این فرآیند شامل ارزیابی و نظارت بر فعالیت ها، فرآیندها و سیستم های سازمان می شود تا اطمینان حاصل شود که اهداف و استانداردهای تعیین شده توسط سازمان به درستی اجرا می شود. اهداف کنترل داخلی شامل حفاظت از دارایی ها، ارتقاء دقت و صحت اطلاعات مالی، افزایش کارایی عملکرد و پیشگیری از ریسک های مختلف مرتبط با فعالیت های سازمان است. متغیرهای مختلفی بر کیفیت کنترل داخلی موثر هستند. هدف این پژوهش در مرحله اول بررسی تاثیر رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی می باشد. همچنین برای بررسی دقیق تر به نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی و نقش تعدیل کننده فرآیند بازاریابی در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی پرداخته شده است. این پژوهش از نظر نوع هدف جزء پژوهش های کاربردی است و از نظر ماهیت و محتوایی همبستگی می باشد. برای انجام این پژوهش داده های 176 شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای دوره زمانی 1396-1401 که اطلاعات آنها در دسترس بوده و وقفه در ارائه صورت های مالی سالانه خود نداشتند با استفاده از مدل رگرسیون داده های پنل با اثرات تصادفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش نشان داد که رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی تاثیر معنادار دارد. نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی تاثیر معنادار دارد. نقش تعدیل کننده فرآیند بازاریابی در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی تاثیر معنادار دارد.

کلمات کلیدی:

رفاه کارکنان، کیفیت کنترل داخلی، شدت کار کارمند، فرآیند بازاریابی.

مقدمه

گسترش فعالیت شرکت ها و عمومی شدن فعالیت های واحدهای تجاری و پیچیدگی سازمانی سبب گردیده که مدیران دستگاه های اجرایی با توجه به مسئولیت خود و در راستای دستیابی به اهداف سازمان و به منظور جلوگیری از تقلب و تبانی و اتلاف منابع سازمان و جهت حصول اطمینان از تخصیص بهینه منابع به کنترل های داخلی متکی باشند. کنترل داخلی یک رویداد یا وضعیت خاص نیست، بلکه مجموعه ای از اقدامات متوالی و فراگیر است که به همه فعالیت های سازمان نفوذ و تسری پیدا می

کند. کنترل داخلی فرایندی بنیادی و پویاست که خود را به طور مداوم با تغییرات رو در روی سازمان هماهنگ و منطبق می سازد (حاجیچا و رفیعی، 1401). مدیریت و کارکنان در همه سطوح مجبور و ملزم به ارتباط با این فرایند هستند تا ریسک ها را شناسایی و اطمینان معقولی از دستیابی به رسالت سازمان و هدف های کلی آن کسب کنند. به عبارت دیگر کنترل های داخلی مجموعه اقداماتی است که مدیران برای تامین اطمینان نسبی از اجرای صحیح امور و مطابقت آن با مقررات و سیاست های وضع شده، انجام می دهند تا کارایی و سودمندی عملیات را بالا برده و به هدف های از قبل تعیین شده دست یابند. کنترل های داخلی شامل طرح سازمان و تمامی رویه های هماهنگ پذیرفته شده در یک سازمان است که برای حفاظت از دارایی ها، رسیدگی به درستی و اتکاپذیری داده های حسابداری، ارتقای کارآمدی عملیات و تشویق جهت پیروی از رویه های مدیریتی تجویز شده است (نخعی، 1398).

بیان مساله

کنترل های داخلی مناسب، عاملی حیاتی جهت قابلیت اعتماد اطلاعات مالی بوده و به استفاده کنندگان از اطلاعات مالی این اطمینان را می دهد که صورت های مالی شرکت ها به درستی گزارش شده است. همچنین به مدیران نیز اطمینان می دهد دارایی های شرکت از دستکاری، تقلب و سوءاستفاده مصون می باشد. از طرفی یکی از مراحل حسابرسی صورت های مالی که توسط حسابرسان مستقل صورت می پذیرد ارزیابی کنترل های داخلی شرکت ها می باشد.

کارکنان به عنوان شالوده توسعه شرکت و مشارکت کنندگان اصلی کنترل داخلی، نقش مهمی در اثربخشی کنترل داخلی دارند. کمیته کوسو^۱ (1992) از کمیسیون گزارشگری مالی در برابر تقلب، کنترل داخلی را اینگونه تعریف کرد: "کنترل داخلی یک فرایند است، فرایند تحت تأثیر همه پرسنل (از جمله هیئت مدیره، مدیریت و سایر پرسنل) است، هدف آن دستیابی است. اثربخشی و کارایی عملیات شرکت، قابلیت اطمینان گزارش های مالی، انطباق برای ارائه اطمینان معقول که بر جهانی بودن کنترل داخلی تأکید دارد. راجان و زینگالس همچنین خاطرنشان کردند که موضوع اصلی حاکمیت شرکتی دیگر محدود به تحلیل و بحث لایه حاکمیت و لایه مدیریتی نیست، بلکه باید همه کارکنان از جمله کارکنان مردمی را در حیطه حاکمیت قرار دهد (راجان و همکاران، 1998). اثربخشی کنترل داخلی عمدتاً از دو بعد طراحی و نظارت بررسی می شود. مدیریت عمدتاً مسئول طراحی کنترل داخلی است و عملیات کنترل داخلی عمدتاً شامل اجرا و نظارت است. در این میان اجرای کنترل داخلی عمدتاً بر عهده کارکنان است و نظارت بر کنترل داخلی بیشتر بر عهده مدیران است. بنابراین، چه از منظر هنجارهای نهادی و چه از منظر رویه شرکتی، عملیات مؤثر کنترل داخلی مستلزم مشارکت مشترک همه کارکنان از جمله کارکنان است. با این حال، تحقیقات قبلی بر تأثیر حاکمیت و مدیریت بر کیفیت کنترل داخلی متمرکز بود و تعداد کمی از محققان کارکنان مردمی را عوامل مؤثر بر کیفیت کنترل داخلی در نظر می گیرند. ادبیات حسابداری مدیریت استدلال می کند که کنترل های داخلی با کیفیت منجر به تصمیم گیری بهتر مدیریت می شود (ریکاردو و همکاران، 2021). کنترل های داخلی با کیفیت از طریق فراهم کردن اطلاعات به موقع از وضعیت مالی شرکت برای مدیریت و حذف موانع بین چرخه های حسابداری تصمیم گیری مدیران را بهبود می بخشد (برازل و دنگ، 2018). کنترل های داخلی با کیفیت نشان دهنده فرایند معاملات تجاری استاندارد و متمرکز، زمان چرخه گزارشگری کوتاه مدت، اطلاعات جامع و یکپارچه از قسمت های مختلف و موقعیت جغرافیایی آن هاست. یک شرکت با کنترل های داخلی با کیفیت، به موقع به اطلاعات دقیق و درست و همچنین افزایش شفافیت اطلاعات داخلی دسترسی دارد کسب اطلاعات و یکپارچه کردن آنها یک محیط کنترل داخلی با کیفیت بیشتر است (هو و همکاران، 2023).

با بررسی وضعیت صورت های مالی شرکتها می توان دریافت در برخی از شرکت های بورسی، واحد حسابرسی داخلی کارایی لازم را نداشته و این امر موجب تجدید ارائه صورت های مالی شرکت شده است. در حالی که اگر واحد حسابرسی داخلی، کارایی

¹ Coso

و دقت لازم در حسابرسی گزارشات مالی انجام دهد، اطلاعات به موقع و بدون ایراد و اشتباه منتشر می شود و شامل تجدید ارائه نخواهد شد. تجدید ارائه صورتهای مالی پیامدهای منفی برای شرکتها دارد که ناشی از کاهش کیفیت است.

هدف گزارشگری مالی فراهم آوردن اطلاعاتی است که آثار مالی معاملات، عملیات و رویدادهای مالی مؤثر بر وضعیت مالی و نتایج عملیات یک واحد انتفاعی را بیان و از این طریق سرمایه گذاران، اعطاء کنندگان تسهیلات مالی و سایر استفاده کنندگان برون سازمانی را در قضاوت و تصمیم گیری نسبت به امور یک واحد انتفاعی یاری دهد (مرادی شاهکوه و عرب، 1397). گزارشگری مالی صرفاً کیفیت یک خروجی نهایی نیست، بلکه کیفیت این فرآیند شامل بخش هایی از قبیل افشای معاملات شرکت، اطلاعاتی در مورد انتخاب و کاربرد رویه های حسابداری و ارائه اطلاعاتی جهت قضاوت و تصمیم گیری است. افزایش کیفیت موجب تصمیم گیری بهتر سرمایه گذاران و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی می شود (نوامی، 2018). این پژوهش بر اساس دو بعد محیط داخلی و خارجی، دو متغیر تعدیل کننده را معرفی می کند: عامل محیطی داخلی (شدت کارکنان) و عامل محیطی بیرونی (فرایند بازاریابی) و بیشتر تحلیل می کند که آیا تأثیر رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی وجود دارد یا خیر. تحت شدت کارمندان مختلف و فرآیندهای بازاریابی ناهمگن است. علاوه بر این، با توجه به چارچوب کلی کنترل داخلی پیشنهاد شده توسط لین و همکاران (2023)، ترکیب کنترل داخلی شامل عناصر مختلفی است.

با توجه به مطالبی بیان شده مسئله پژوهش اینست که رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی و با در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند و فرآیند بازاریابی چه تاثیری دارد؟

گزارشگری مالی و کیفیت آن یکی از دغدغه های سرمایه گذاران و سهامداران بوده است در این زمینه یکی از عواملی که می تواند در بهبود فرآیند گزارشگری مالی مفید واقع شود؛ مدیریت ریسک و عملکرد حسابرسی داخلی است. جلب اعتماد سرمایه گذاران و ذی نفعان مستلزم وجود یک بازار سرمایه شفاف و روشن می باشد اما شفافیت بازار سرمایه خود در گرو گزارش های مالی درست و به موقع شرکتهای پذیرفته شده در بورس است، گزارش های مالی همواره باید برای کمک به کاربران در تصمیم گیری، اطلاعات قابل اعتمادی را ارائه نمایند. گزارش مالی بایستی در بردارنده اطلاعات مربوط، قابل اعتماد، قابل مقایسه و قابل فهم باشد. قابل اعتماد بودن مربوط به کیفیت اطلاعات است و این اطمینان را ایجاد می کند که اطلاعات منطقاً عاری از خطا و تعصب است و صادقانه هر آنچه را که انتظار می رود بیان می کند.

اما چانگ و همکاران (2015) استدلالش این است که یک گزارش سالانه هرگز نمی تواند کاملاً عاری از تعصب باشد؛ زیرا وضعیت اقتصادی و ریسک های صاحبکار ارائه شده در گزارش های سالانه به صورت مداوم تحت شرایطی که حاکی از عدم اطمینان است ارائه می گردد. برآوردها و فرضیه های زیادی در گزارش وارد می گردند. اگرچه فقدان کامل تعصب قابل دستیابی نیست، اما برای اینکه این اطلاعات بتواند در تصمیم گیری ها مفید واقع گردد، داشتن حسابرسی داخلی کارآمد ضروری است. به منظور نظارت بر فرآیند گزارشگری، عملکرد حسابرسی داخلی و مستقل، ارزیابی نظام کنترل های داخلی، مدیریت ریسک و... تشکیل می شود. تحقیق های مختلف نشان می دهد مدیریت اثربخش ریسک در کنار حسابرسی داخلی کارآمد، موجب افزایش سطح کیفیت حسابرسی، کمک به مدیریت در بهبود امر راهبری سازمان با توصیه های مفید و افزایش سطح مسئولیت پاسخگویی در برابر ذینفعان می شود. هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی با در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند و فرآیند بازاریابی می باشد. امید است نتایج تحقیق بتواند به دانش افزایی تحقیقات بازار سرمایه بیانجامد و پیشنهادات کاربردی ارزندهای برای مدیران و فعالان بازار سرمایه در برداشته باشد.

پیشینه پژوهش

حسن زاده (1402) به بررسی تأثیر ارتباطات داخلی شفاف بر مدیریت تغییرات سازمانی و روابط سازمانی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پرداخت. نتایج پژوهش نشان می دهد، شیوه های ارتباطات شفاف طی تغییر سازمانی بر اتخاذ استراتژی مقابله کنترل محور، شیوه های ارتباطات شفاف طی تغییر سازمانی بر اتخاذ استراتژی گریز محور، اتخاذ استراتژی مقابله گریز محور بر عدم قطعیت درک شده کارکنان از تغییر سازمانی، اتخاذ استراتژی مقابله کنترل محور بر کیفیت روابط کارکنان - سازمان، اتخاذ استراتژی مقابله گریز محور بر کیفیت روابط کارکنان - سازمان، عدم قطعیت درک شده تغییر سازمانی، بر کیفیت روابط کارکنان - سازمان، ارتباط شفاف بر کیفیت روابط کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مقابله کنترل محور، ارتباط شفاف بر عدم قطعیت با در نظر گرفتن نقش میانجی مقابله گریز محور و مقابله گریز محور بر کیفیت روابط کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی عدم قطعیت همگی تأثیر معناداری دارند و مورد تایید واقع شدند. همچنین شیوه های ارتباطات شفاف داخلی طی تغییر سازمانی بر عدم قطعیت درک شده تغییر سازمانی، اتخاذ استراتژی مقابله کنترل محور بر عدم قطعیت درک شده کارکنان از تغییر سازمانی، شیوه های ارتباطات داخلی شفاف طی تغییر سازمانی بر کیفیت روابط کارکنان - سازمان، ارتباط شفاف بر عدم قطعیت با در نظر گرفتن نقش میانجی مقابله کنترل محور و مقابله کنترل محور بر کیفیت روابط کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی عدم قطعیت همگی تأثیر معناداری ندارند و مورد تایید نمی باشند و به عبارتی رد شدند.

حاجیه و رفیعی (1401) نقش کیفیت عملکرد حسابرسی داخلی بر به هنگام بودن گزارش حسابرسی مستقل را مورد بررسی قرار داده است. این تحقیق با استفاده از داده های 130 شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران که گزارش های حسابرسی داخلی تهیه کرده و به کمیته حسابرسی یا هیات مدیره ارائه می کردند، انجام شده است. در این تحقیق با استفاده از روش - پیمایشی و با ابزار پرسشنامه، داده های لازم گردآوری شده و برای آزمون فرضیه ها پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون لجستیک استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که بیطرفی و قدمت با تاخیر حسابرسی مستقل رابطه معکوس دارند ولی متغیر اندازه واحد حسابرسی داخلی با این متغیر رابطه معناداری ندارد.

رضایی پشته نویی و همکاران (1398) به بررسی کیفیت کارکنان و اثربخشی کنترل های داخلی با نقش تعدیلی نظارت خارجی پرداختند. بدین منظور، برای سنجش کیفیت کارکنان از یک شاخص ترکیبی شامل سابقه کاری، سطح تحصیلات و تعداد کارکنان شرکت استفاده گردید. فرضیه های تحقیق نیز با استفاده از نمونه متشکل از 63 شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سالهای 1392 تا 1396 و با بهره گیری از مدل رگرسیون چندمتغیره لجستیک مورد بررسی قرار گرفت. یافته های پژوهش حاکی از آن است که کیفیت کارکنان شرکت، اثربخشی کنترل های داخلی را بهبود می بخشد. علاوه بر این، نتایج نشان می دهد که در شرکت هایی با نظارت خارجی قویتر، کیفیت کارکنان تأثیر بیشتری بر اثربخشی کنترل های داخلی دارد. همچنین، نتایج آزمون تحلیل حساسیت نشان داد که بررسی جداگانه فرضیه پژوهش به تفکیک هر یک از مولفه های کیفیت کارکنان نیز تأثیری بر نتایج اصلی پژوهش ندارد و نتایج از استحکام برخوردار است.

نخعی (1398) تأثیر کیفیت عملکرد حسابرسی داخلی و کمیته حسابرسی بر کیفیت کنترل داخلی شرکتهای بورس اوراق بهادار تهران را مورد بررسی قرار داده است. جامعه پژوهش حاضر شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است که کل طبقات شرکت های بورسی 37 طبقه و تعداد نمونه مورد بررسی 135 شرکت فعال در بورس که از سال 1392 الی 1396 در بورس اوراق بهادار تهران حضور داشته اند است. مهمترین یافته های تحقیق نشان داد که، عملکرد حسابرسی داخلی و استقلال کمیته حسابرسی بر کیفیت کنترل داخلی تأثیر مستقیم دارد و اندازه کمیته حسابرسی بر کیفیت کنترل داخلی تأثیر ندارد.

فرجی و پاک مرام (1397) به تأثیر حسابرسی داخلی بر کیفیت کنترل داخلی با دخالت متغیر میانجی گیری استقلال حسابرسی در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته اند. در این پژوهش، 101 شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال های 1390-1394 که به روش حذف سیستماتیک انتخاب شده، مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می دهد

که حسابرسی داخلی بر گزارشگری مالی تاثیر دارد. همچنین، حسابرسی داخلی با حضور یا بدون حضور متغیر میانجی گیری بر گزارشگری مالی تاثیر مستقیم دارد.

بیگلر و عزیزی (1396) به بررسی تاثیر واحد حسابرسی داخلی و کمیته حسابرسی بر کیفیت کنترل داخلی در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته اند. در گام نخست، تعداد 149 شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای یک قلمروی زمانی 5 ساله از ابتدای سال 1390 تا پایان سال 1394 از طریق نمونه گیری سیستماتیک انتخاب و به استخراج داده های لازم و آزمون فرضیه های تدوین شده پرداخته شد. پس از گذر از مراحل یاد شده؛ این نتیجه حاصل شد که وجود واحد حسابرسی داخلی و کمیته حسابرسی بر کیفیت کنترل داخلی، تاثیر مثبت دارند.

شادمانی و همکاران (1395) به بررسی رابطه بین کانون کنترل و رفاه با تعهد سازمانی کارکنان مطالعه موردی: شرکت برق منطقه ای غرب پرداختند. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت برق منطقه ای غرب به تعداد 889 نفر می باشند در این تحقیق، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است و ابزار گردآوری اطلاعات تحقیق پرسشنامه است، که با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پایایی 815 محاسبه گردیده است. نتایج آماری بیانگر این مطلب می باشد که رفاه کارکنان دارای رابطه منفی با تعهد مستمر و رابطه مثبتی با تعهد هنجاری و عاطفی می باشد.

پیرو و بردبار (1394) به سنجش کیفیت خدمات داخلی سازمان با استفاده از رویکرد تلفیقی ماتریس کنترل عملکرد و مدل اهمیت-رضایت (مورد مطالعه: شرکت برق منطقه ای یزد) پرداختند. به منظور جمع آوری داده ها از ابزار پرسش نامه جهت سنجش 26 مؤلفه کیفیت خدمات داخلی سازمان برق منطقه ای یزد، استفاده شده است. جامعه ی تحقیق حاضر، کارمندان سازمان مورد مطالعه هستند. همچنین، حجم نمونه، بر اساس فرمول کوکران و توزیع پرسش نامه اولیه محاسبه شده است. به منظور تحلیل داده های تحقیق، از مدل اهمیت-رضایت و ماتریس کنترل عملکرد جهت شناسایی آن دسته از مؤلفه هایی که نیازمند به بهبود هستند استفاده شده و به منظور اولویت بندی اقدامات بهبود، از شاخص رضایت کارمند بهره گرفته شد. نتایج تحلیل داده ها با استفاده از ابزار یاد شده نشان می دهد؛ 8 مؤلفه جزء عوامل نیازمند به بهبود در سازمان برق منطقه ای یزد هستند؛ که در نهایت، این عوامل با استفاده از شاخص رضایت کارمند اولویت بندی شده است.

لین و همکاران (2023) با در نظر گرفتن شرکت های غیرمالی فهرست شده در چین از سال 2015 تا 2020 به عنوان نمونه های پژوهشی، روش های تحقیق تجربی را برای تحقیق در مورد تأثیر و مکانیسم رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی شرکت ها از دیدگاه حاکمیت همه کارکنان اتخاذ می کند. کشف راه هایی برای شرکت ها برای بهبود کیفیت کنترل داخلی. نتایج نشان داد که رفاه کارکنان می تواند کیفیت کنترل های داخلی را به طور قابل توجهی بهبود بخشد. علاوه بر این، این اثر در صنایع غیر کارمند و مناطق با بازاریابی بالا قابل توجه تر است. بر اساس تجزیه و تحلیل عناصر کنترل داخلی، این تحقیق نشان داد که رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی عمدتاً از طریق دو عنصر ارزیابی ریسک و فعالیت های کنترلی تأثیر می گذارد. با این حال، اثرات رفاه کارکنان بر سه عنصر دیگر ناچیز است.

سابیل و همکاران (2023) به بررسی نقش رفاه کارکنان در بهبود بهره وری کار در شرکت های خدماتی پرداختند. یافته ها نقش محوری رفاه کارکنان، مزایای مراقبت های بهداشتی، ایمنی محل کار، و فرهنگ سازمانی حمایتی را در شکل دهی یک محیط کاری مثبت برجسته می کنند. این مطالعه بر تأثیر مستقیم رفاه کارکنان بر مشارکت، رضایت شغلی و بهره وری کلی تأکید می کند. پیامدهای عملی شامل شیوه های منابع انسانی آگاهانه، مداخلات استراتژیک، و بهینه سازی محیط های کاری است که بینش عملی را برای شاغلین و سیاست گذاران ارائه می دهد. تشخیص مزیت استراتژیک در پیوند رفاه کارکنان با موفقیت سازمانی برای جذب و حفظ استعداد های برتر بسیار مهم است. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل به راه های تحقیقاتی کمتر کاوش شده اشاره می کند و محققان را به سمت حوزه هایی مانند «انضباط کاری»، «نتایج کسب و کار» و «سودآوری» راهنمایی می کند. در

اصل، این مطالعه کتابسنجی دانشگاه و عمل را پل می کند و از رویکردی کل نگر و مبتنی بر شواهد برای مدیریت منابع انسانی دفاع می کند و رفاه کارکنان را به عنوان یک الزام استراتژیک برای موفقیت پایدار قرار می دهد.

هو و همکاران (2023) به بررسی تأثیر مقررات کنترل داخلی بر کیفیت گزارش دهی در چین پرداختند. آنها از یک رویکرد تفاوت در تفاوت اصلاح شده در رابطه با برنامه اجرای دسته های ویژه از قانون ساربینز اکسلی استفاده کردند و مدیریت سود را در طول اصلاح مشاهده کردند و دریافتند که کیفیت سود مبتنی بر تعهدی پس از انطباق با قانون ساربینز اکسلی بدون ایجاد دستکاری بیشتر در فعالیت های واقعی، به طور قابل توجهی افزایش می یابد. بنابراین، نتایج آنها نشان می دهد که قانون ساربینز اکسلی تأثیر مثبتی بر کیفیت کنترل داخلی دارد و هیچ اثر جانبی ایجاد نمی کند که به ارزش بلندمدت شرکت ها آسیب برساند. یافته ها نشان می دهد که رژیم افشای اجباری قانون ساربینز اکسلی به افشای بهتر شرکتی حتی با اجرای ضعیف کمک می کند.

بنتلی (2021) پژوهشی تحت عنوان استراتژی تجارت و کنترل داخلی بر گزارشگری مالی انجام دادند. نتایج نشان داد که استراتژی کسب و کار یک شاخص مفید برای ارزیابی قدرت کنترل داخلی شرکتها است و نشان می دهد که گزارش کنترل داخلی یک زمینه مهم برای بهبود کیفیت حسابرسی است.

ریکاردو و همکاران (2021) به بررسی تأثیر مدیریت ریسک و عملکرد حسابرسی داخلی بر کیفیت گزارشگری مالی در بورس بخارست پرداخته اند. دوره زمانی تحقیق سال های 2007 تا 2016 بوده و نمونه آماری شامل 294 شرکت است. نتایج تحقیق نشان داد مدیریت ریسک و عملکرد حسابرسی داخلی تأثیر مستقیم و معناداری بر کیفیت گزارشگری مالی شرکت دارند.

بیمو و همکاران (2019) پژوهشی تحت عنوان کنترل داخلی بر گزارشگری مالی، پیچیدگی سازمانی و کیفیت گزارشگری مالی انجام دادند. نتایج نشان داد که کنترل داخلی در واقع تأثیر مثبتی بر کیفیت گزارشگری مالی دارد در حالی که پیچیدگی سازمانی بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیر منفی می گذارد.

آساره و همکاران (2018) به بررسی رابطه بین ویژگی های واحد حسابرسی داخلی و کیفیت گزارشگری مالی با مطالعه بر 3340 شرکت-سال در فاصله زمانی سال های 2005-2015 در بورس تایوان پرداخته اند. نتایج نشان داد که با افزایش اندازه واحد حسابرسی داخلی، نقاط ضعف کنترل داخلی کاهش می یابد، همچنین آنها به وجود رابطه مثبت بین تخصص مالی واحد حسابرسی داخلی و کیفیت گزارشگری مالی دست یافتند.

آرمسترانگ و همکاران (2017) به بررسی عوامل تعیین کننده کیفیت کنترل داخلی در سازمان های دولتی کشور ایتالیایی پرداختند. نتایج این تحقیق رابطه مستقیم بین درک مدیریت از حسابرسی داخلی، حمایت مدیریت، استقلال سازمانی حسابرسان داخلی، شایستگی کارکنان حسابرسی داخلی و وجود منشور حسابرسی داخلی را با کیفیت کنترل داخلی در سازمان های دولتی آشکار نم

لیو و همکاران (2017) به بررسی کیفیت کارکنان، محیط نظارت و کنترل داخلی پرداختند. با استفاده از داده های نظرسنجی ویژه از شرکت های فهرست شده چینی، متوجه شدند که کیفیت کارکنان کنترل داخلی تأثیر مثبت قابل توجهی بر کیفیت کنترل داخلی دارد. تأثیر نظارت بر این نتیجه را بررسی کردند و متوجه شدند که این تأثیر برای شرکت هایی با محیط های نظارتی سخت گیرانه آشکارتر است، به ویژه زمانی که شرکت ها سیستم مقررات کنترل داخلی چین را اجرا می کنند، مالکیت نهادی بالاتری دارند یا اهمیت بیشتری به کنترل داخلی می دهند. یافته ها نشان می دهد که کارکنان کنترل داخلی نقش مهمی در طراحی و اجرای سیستم های کنترل داخلی دارند. مطالعه ما باید هم برای مدیران ارشد که مایل به بهبود کیفیت

کنترل داخلی شرکت هستند و هم برای تنظیم کننده هایی که مایلند مکانیسم های نظارت کنترل داخلی را درک کنند، جالب باشد.

گیو و همکاران (2016) به بررسی تأثیر سیاست های رفتاری با کارکنان بر ضعف های کنترل داخلی و اظهارات مالی پرداختند. آنها شواهد جدیدی ارائه دادند که سیاست های رفتاری کارکنان یک پیش بینی کننده مهم کنترل داخلی ناکارآمد است. همچنین دریافتند که سیاست های کارمند دوستانه به طور قابل توجهی تمایل به ضعف های مادی مرتبط با کارمندان را کاهش می دهد. این نتایج نشان می دهد که مزایای بیشتر کارکنان، جذب، توسعه و انگیزه نیروی کار را تسهیل می کند و از دست دادن سرمایه انسانی ارزشمند را بهبود می بخشد، در نتیجه شکست کارکنان در اجرای صحیح وظایف کنترل داخلی را کاهش می دهد. علاوه بر این، تجدید ارائه های مالی، به ویژه آن هایی که ناشی از خطاهای غیر عمدی هستند، در شرکت هایی که بیشتر در مزایای کارکنان سرمایه گذاری می کنند، کمتر به وجود می آیند.

کریشنامورثی و همکاران (2016) به بررسی تأثیر حسابرسی داخلی بر تقویت کنترل های داخلی و کیفیت گزارشگری مالی پرداخته اند. آنان بیان می دارند که مدیریت واحد حسابرسی داخلی، توانایی های حرفه ای و بی طرفی حسابرسان داخلی بر قابلیت های سیستم کنترل داخلی در امر ارتقا کیفیت گزارشگری مالی شرکت تأثیر قابل ملاحظه ای دارد و کیفیت گزارشگری مالی به شدت متأثر از سیستم کنترل داخلی و عملکرد واحد حسابرسی داخلی می باشد.

فرضیه های پژوهش

1. فرضیه اول: تأثیر رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی معنادار است.
2. فرضیه دوم: نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی معنادار است.
3. فرضیه سوم: نقش تعدیل کننده فرآیند بازاریابی در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی معنادار است.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر نوع هدف جزء پژوهش های کاربردی است و روش پژوهش از نظر ماهیت و محتوایی همبستگی می باشد. انجام پژوهش در چارچوب استدلال های قیاسی - استقرایی صورت گرفته است. به این ترتیب که مبانی نظری و پیشینه پژوهش از راه مطالعات کتابخانه ای مقالات و سایت ها در قالب قیاسی و گردآوری اطلاعات برای تأیید و رد فرضیه به صورت استقرایی انجام گرفته است. علت استفاده از روش همبستگی کشف روابط همبستگی بین متغیرهاست. روش همبستگی یکی از انواع پژوهش های توصیفی است. از سوی دیگر پژوهش از نوع پس رویدادی است، یعنی بر مبنای تجزیه و تحلیل اطلاعات گذشته (صورت های مالی شرکت ها) انجام گرفته است. در پژوهش حاضر ابتدا همبستگی بین متغیرهای پژوهش مورد آزمون قرار گرفته سپس در صورت وجود همبستگی بین متغیرهای پژوهش اقدام به برآورد مدل رگرسیونی شده است.

از نظر هدف این پژوهش جزء پژوهش های کاربردی محسوب می شود. پژوهش های کاربردی، پژوهش هایی هستند که با استفاده از نتایج پژوهش های بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می شود. همچنین پژوهش های کاربردی پژوهش هایی هستند که نظریه ها، قانون - مندی ها، اصول و فنونی که در پژوهش های پایه تدوین می شوند را برای حل مسائل اجرایی به کار می گیرند.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری عبارت است از مجموعه کامل اندازه ها ممکن یا اطلاعات ثبت شده از یک صفت کیفی، در مورد گردآوری کامل واحدها، که می خواهیم استنباط هایی راجع به آنها انجام دهیم. جامعه آماج تحقیق است و منظور از عمل گردآوری داده ها

استخراج درباره جامعه می باشد یا به عبارت ساده تر جامعه مجموعه (گردایه ای) از افراد، اشیاء هست که دارای ویژگی مشترکی می باشند. جامعه آماری پژوهش، کل شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می باشد.

نمونه بخشی از جامعه تحت بررسی است که با روشی که از پیش تعیین شده است انتخاب می شود. به قسمی که می توان از این بخش، استنباط هایی درباره کل جامعه بدست آورد. نمونه گیری این پژوهش به صورت هدفمند است، به این معنی که جامعه با در نظر گرفتن شرایطی غربال شده و شرکت های منطبق با شرایط مورد نظر براساس روش حذفی به عنوان شرکت های نمونه آماری پژوهش مورد تحلیل قرار گرفته است.

شرایط انتخابی حجم نمونه آماری پژوهش عبارت اند از:

- شرکت موردنظر جزو شرکت های فرا بورس نباشد.
- اطلاعات لازم جهت محاسبه متغیرهای تحقیق و انجام آزمون فرضیه ها، از گزارش های عمومی منتشره آن ها برای بورس قابل استخراج باشد.
- شرکت های موردبررسی باید قبل از سال 1396 به عضویت بورس درآمده باشند.
- به دلیل ماهیت موضوع، شرکت های سرمایه گذاری، واسطه گری مالی، و بانک ها از نمونه آماری حذف می شوند.
- در بازه زمانی تحقیق تغییر در سال مالی نداشته باشند.

بعد از مدنظر قرار دادن کلیه معیارهای بالا، تعداد 176 شرکت به عنوان جامعه غربالگری شده باقیمانده است که تمامی آن ها به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده اند بنابراین مشاهدات طی بازه زمانی 1396 لغایت 1401 به 1056 سال -شرکت (6 سال \times 176 شرکت) می رسد.

جدول 1. نمونه گیری نهایی

تعداد شرکت ها	مراحل انتخاب نمونه نهایی
832	کل شرکت های موجود در بورس (به استناد ره آورد نوین) از سال 1396 الی 1401
(388)	تعداد شرکت های فرابورس ایران
(73)	شرکت های که جزء بانک ها، بیمه ها، واسطه گری های مالی، شرکت های سرمایه گذاری، لیزینگ ها و هلدینگ ها
(195)	شرکت هایی که پایان سال مالی غیر از 29 اسفند ماه می باشد
176	نمونه نهایی

متغیرهای پژوهش

جهت آزمون فرضیه های پژوهش مدل های زیر با الگوگیری از پژوهش هو و همکاران (2021) و لین و همکاران (2023) تدوین شدند:

فرضیه اول: تاثیر رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی معنادار است.

$$ICQ_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 EW_{i,t} + \beta_2 Size_{i,t} + \beta_3 Levi_{i,t} + \beta_4 ROA_{i,t} + \beta_5 AGE_{i,t} + \beta_6 MTBi_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

فرضیه دوم: نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی معنادار است.

$$ICQ_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 EW_{i,t} + \beta_2 EI_{i,t} + \beta_3 EW * EI_{i,t} + \beta_4 Size_{i,t} + \beta_5 Levi_{i,t} + \beta_6 ROA_{i,t} + \beta_7 AGE_{i,t} + \beta_8 MTBi_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

فرضیه سوم: نقش تعدیل کننده فرآیند بازاریابی در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی معنادار است.

$$ICQ_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 EW_{i,t} + \beta_2 MPi_{i,t} + \beta_3 EW * MPi_{i,t} + \beta_4 Size_{i,t} + \beta_5 Levi_{i,t} + \beta_6 ROA_{i,t} + \beta_7 AGE_{i,t} + \beta_8 MTBi_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

متغیر مستقل:

رفاه کارکنان (EW)

تعریف مفهومی: رفاه کارکنان به مجموعه اقدامات و سیاست‌هایی اطلاق می‌شود که یک سازمان برای ارتقای کیفیت زندگی و شرایط کاری کارکنان خود انجام می‌دهد. این شامل ارائه مزایا و فواید مختلف از جمله بیمه‌های بهداشتی، مرخصی پرداختی، تسهیلات تفریحی، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و آموزشی، ساعت کاری انعطاف‌پذیر، محیط کاری سالم و ایمن و ... می‌شود.

تعریف عملیاتی: طبق پژوهش لین و همکاران (2023) این متغیر بدین گونه تعریف می‌شود که میانگین حقوق صنعت تقسیم بر تعداد پرسنل، اگر مقدار بالاتر از میانگین باشد عدد 1 است در غیر این صورت عدد صفر است.

متغیر وابسته:

کیفیت کنترل داخلی (ICQ)

تعریف مفهومی: کنترل داخلی فرایندی است که برای فراهم کردن اطمینان معقول از دستیابی به اهدافی طراحی می‌شود و توسط مدیران و کارکنان سازمان به اجرا در می‌آید (بورتون و همکاران 1، 2017).

تعریف عملیاتی: در این پژوهش، از چهار شاخص برای محاسبه متغیر کیفیت کنترل داخلی شرکت استفاده می‌شود:

تعداد موارد کنترل داخلی در گزارش حسابرس: شامل نوع اظهار نظر حسابرس، عدم تجدید ارائه صورتهای مالی و گزارش ضعفهای بااهمیت کنترل داخلی شرکت (عددی بین صفر تا سه)

تعداد سال‌های فعالیت واحد حسابرسی داخلی: طبق بررسی‌های صورت گرفته در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار کمترین مقدار فعالیت واحد حسابرسی داخلی 8 سال و بیشترین مقدار 14 سال بوده است (رابطی خطیبی و خسروی پور، 1402).

تغییر ساختار مدیریت شرکت (تغییر مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره): به صورت متغیر مجازی صفر و یک تعریف می‌شود. در صورتیکه ساختار مدیریت شرکت تغییر نداشته عدد 0 و در صورتیکه ساختار مدیریت شرکت تغییر داشته است عدد 1 در نظر گرفته می‌شود.

تغییر مدیر مالی. به صورت متغیر مجازی صفر و یک تعریف می شود. در صورتیکه مدیر مالی تغییر نداشته عدد 0 و در صورتیکه مدیر مالی تغییر داشته است عدد 1 در نظر گرفته می شود.

با توجه به مجموع موارد بیان شده، کیفیت کنترل داخلی کسری از عدد 19 می باشد. بعد از جمع آوری اطلاعات از هر شرکت در نهایت برای این شاخص یک عدد بدست می آید که تقسیم بر 19 می شود و نشان دهنده متغیر کنترل داخلی می باشد.

متغیر تعدیل کننده:

شدت کار کارمند (EI)

تعریف مفهومی: شدت کار کارمند به طور کلی به نسبت تعداد کارمندان یا نیروی کار به سایر عوامل یک واحد تجاری یا سازمانی اشاره دارد.

تعریف عملیاتی: تعداد کارکنان در پایان سال بر درآمد عملیاتی سال تقسیم می شود.

فرایند بازارگرایی (MP)

تعریف مفهومی: فرایند بازارگرایی یا بازاریابی، به تمام فعالیت ها و استراتژی هایی اطلاق می شود که یک سازمان برای جذب مشتریان جدید، حفظ مشتریان فعلی و افزایش فروش و سود انجام می دهد. این فرایند شامل تحلیل بازار، تعیین نیازهای مشتریان، طراحی محصولات و خدمات، قیمت گذاری، تبلیغات، فروش و خدمات پس از فروش می شود. اهداف اصلی این فرایند شامل ایجاد ارزش برای مشتریان، ایجاد رقابت پذیری برای سازمان و افزایش سودآوری است.

تعریف عملیاتی: لگاریتم طبیعی کل هزینه های بازاریابی و فروش شرکت.

متغیرهای کنترلی

اندازه شرکت (Size) = لگاریتم طبیعی کل دارایی ها

اهرم مالی (Lev): تقسیم ارزش کل بدهی ها به ارزش دفتری دارایی ها

نرخ بازده دارایی ها سال جاری (ROA): تقسیم سود خالص سال جاری به کل دارایی های سال جاری

سن شرکت (AGE): تعداد سال ها از تاریخ تأسیس شرکت

نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری (MTB): تقسیم ارزش بازار دارایی ها به ارزش دفتری دارایی ها.

یافته های توصیفی

به طور کلی، روش هایی را که به وسیله آن می توان اطلاعات جمع آوری شده را پردازش کرده و خلاصه نمود، آمار توصیفی می نامند. این نوع آمار صرفاً به توصیف جامعه یا نمونه می پردازد و هدف از آن محاسبه پارامترهای جامعه یا نمونه پژوهش است.

جدول 2، آمار توصیفی برای متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میان	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	تعداد مشاهدات
ICQ	0.7099	0.6842	1.0000	0.4211	0.1818	0.0062	1.7810	1056
EW	0.3766	0.000	1.0000	0.0000	0.4848	0.5095	1.2569	1056
EI	0.0118	0.0078	0.2065	-0.9387	0.0701	-7.1160	92.1839	1056
MP	12.3332	12.0129	17.6435	8.3390	1.6464	0.8771	3.6782	1056
SIZE	15.7173	15.4324	22.7465	11.0499	1.9481	0.6459	3.5239	1056
LEV	0.5284	0.5316	0.9595	0.0076	0.2336	-0.0972	2.2367	1056
ROA	1.1536	0.0946	17.6694	-0.3419	3.0203	3.6733	16.4158	1056
AGE	36.4323	38.0000	60.0000	10.0000	12.6989	-0.2541	1.8829	1056
MTB	5.0757	3.1182	12.4237	0.0000	4.9651	0.5056	1.5704	1056

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (4-1) خلاصه شده است. از این جدول که شامل شاخص های مرکزی و پراکندگی برای متغیرهای مختلف است، نتایج زیر حاصل می شود:

الف) شکل توزیع داده ها را از مقدار میانگین، میان و مقایسه ی آن ها نیز می توان حدس زد. اگر مقدار میانگین از میان به اندازه ی قابل توجهی بزرگ تر باشد، داده ها چوله به راست و در حالت برعکس چوله به چپ هستند. با توجه به مقادیر جدول (4-1) همه متغیرهای پژوهش از نظر فاصله میانگین و میان کمی تفاوت دارند.

ب) مقدار انحراف معیار، کمینه و بیشینه نیز پراکندگی داده را نشان می دهد. هر چه مقدار انحراف معیار کمتر باشد، داده ها حول میانگین متغیر متمرکزترند. پراکندگی کمتر میزان اعتماد به مقدار میانگین را افزایش می دهد و در حالت برعکس کاهش. در واقع اگر انحراف معیار بزرگ باشد، داده های حول میانگین نیستند و دور از میانگین پراکنده اند. به عنوان مثال متغیر سن شرکت (AGE) و نسبت ارزش بازاری به دفتری (MTB) پراکندگی بیشتری نسبت به سایر متغیرها دارد.

ج) از آن جایی که میزان چولگی توزیع نرمال برابر با صفر است، چولگی نزدیک به صفر، نرمال بودن توزیع داده ها را بیان می کند. همچنین اگر چولگی متغیری از 2- کوچکتر و از 2 بزرگتر باشد، آن توزیع متغیر نرمال نخواهد بود. همانگونه که مشاهده می شود کلیه متغیرها بجز EI و ROA در دامنه ای بین 2 و 2- قرار دارند، بنابراین دارای توزیع نرمال می باشند.

د) با توجه به این که میزان کشیدگی توزیع نرمال برابر 3 است، بنابراین متغیری که کشیدگی آن 3 یا نزدیک به آن باشد، دارای توزیع نرمال است، مانند متغیر MP و Size.

بررسی مانایی متغیرهای پژوهش

در این پژوهش برای بررسی مانایی از آزمون لوین، لین و چو^۱ استفاده شده است که نتایج در جدول 4-2 نمایش داده شده است.

فرضیه های مربوط به مانایی متغیرها به صورت زیر می باشد:

¹ Levin, Lin & Chu

H_0 : متغیر ناماناست

H_1 : متغیر ماناست

جدول 3، نتایج آزمون مانایی لوین، لین و چو متغیرهای پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	مقدار آماره معناداری	متغیر
متغیر ماناست	0.000	-29.35	AGE
متغیر ماناست	0.000	-654	EI
متغیر ماناست	0.000	-18.58	ICQ
متغیر ماناست	0.000	-307	LEV
متغیر ماناست	0.000	-30.07	MP
متغیر ماناست	0.000	-13.29	MTB
متغیر ماناست	0.000	-37.21	ROA
متغیر ماناست	0.000	-60.62	SIZE

بر اساس آزمون «لوین، لین و چو» چون مقدار احتمال همه متغیرها کمتر از 0/05 بوده است، همه متغیرهای مستقل، وابسته و کنترلی در دوره پژوهش مانا ۱ می باشند. بنابراین مشکل رگرسیون کاذب وجود نخواهد داشت.

آزمون فرضیه اول پژوهش

فرضیه اول پژوهش: تاثیر رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی معنادار است.

برای آزمون این فرضیه از مدل زیر استفاده شده است:

$$ICQ_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 EW_{i,t} + \beta_2 Size_{i,t} + \beta_3 Lev_{i,t} + \beta_4 ROA_{i,t} + \beta_5 AGE_{i,t} + \beta_6 MTB_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

عدم وجود هم خطی (آزمون VIF)

یکی از راه های شناسایی وجود یا نبود رابطه هم خطی، استفاده از شاخص تورم واریانس (VIF) است. این عامل نشان می دهد که واریانس ضرایب تخمینی تا چه حد نسبت به حالتی که متغیرهای تخمینی، هم بستگی خطی ندارند، متورم شده است.

¹- Stationarity

2- Variance Inflation Factor

جدول 4، نتایج بررسی هم خطی متغیرهای مدل

نتیجه	MtB	Age	ROA	Lev	Size	EW	مدل
هم خطی ندارند	2.004	1.001	1.36	1.007	1.61	1.003	اول

با توجه به جدول عامل تورم واریانس برای کلیه متغیرهای مدل اول پژوهش، از 10 کمتر است، در نتیجه فرضیه عدم وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل تایید می شود، بنابراین می توان تمام این متغیرها در کنار هم در یک مدل برآورد کرد.

بررسی نرمال بودن توزیع باقیمانده مدل اول پژوهش

در این پژوهش با استفاده از آزمون جارکو-برا نرمال بودن توزیع باقیمانده های مدل پژوهش بررسی شده است که نتایج آن به شرح زیر ارائه شده است:

جدول 5، نتایج آزمون میانگین صفر باقیمانده مدل

نتیجه	سطح معناداری	مقدار (Value)
نرمال است	0.000	53.73

با توجه به اینکه سطح معناداری برای مدل پژوهش زیر 5 درصد می باشد، فرض H_0 رد می شود و باقیمانده های مدل از توزیع نرمال پیروی می کنند.

تشخیص همسانی واریانس

در این پژوهش از آزمون آماری بربوش پاگان برای کشف همسانی واریانس استفاده شده است.

جدول 6، نتایج آزمون همسانی واریانس

نتیجه	احتمال	Breusch-Pagan LM
عدم همسانی واریانس	0.000	48261

معنی داری آماره ی F برای مدل پژوهش نشان می دهد که فرض صفر آزمون (مبتنی بر همسانی واریانس ها) رد می شود. بنابراین، لازم است در برآورد مدل از این بابت تصحیح لازم (در ماتریس کوواریانس) صورت گیرد. به همین دلیل، روش محاسبه ماتریس کوواریانس ضرایب را Cross-section weights انتخاب می کنیم به عبارتی دیگر به جای مدل OLS باید از مدل EGLS استفاده شود. این کار موجب تغییر شیوه محاسبه ی خطای استاندارد ضرایب شده و به تبع آن، آماره ی تی استیودنت و سطوح معنی داری مربوطه از بابت همسانی واریانس موجود، تصحیح می شوند.

انتخاب مدل مناسب

نتایج آزمون چاو و هاسمن برای تشخیص مدل مناسب در جدول زیر ارائه شده است:

جدول 7، آزمون چاو و هاسمن برای انتخاب مدل پژوهش

نتیجه	آزمون هاسمن			آزمون چاو یا لیمر			
	مقدار احتمال	درجه آزادی	مقدار کای-دو	مقدار احتمال	درجه آزادی	مقدار	آزمون اثرات
پنل دیتا با اثر تصادفی	0.9997	6	0.245	0.000	(175,698)	2.33	Cross-section F

مقدار احتمال آزمون چاو در مدل جدول فوق کمتر از 0/05 است، بنابراین مدل مورد استفاده دارای اثرات جداگانه‌ای برای شرکت‌ها است. عبارتی دیگر مدل پنل دیتا می‌باشد. مقدار احتمال برای آزمون هاسمن برای مدل بالای از 0/05 دارند. یعنی مدل با اثرات تصادفی است.

برآورد مدل رگرسیونی فرضیه اول پژوهش

در این بخش نتایج برآورد مدل فرضیه اول پژوهش ارائه شده است.

جدول 8، برآورد مدل فرضیه اول پژوهش

متغیر وابسته : ICQ						
متغیرها	نمادها	مقدار ضرایب	انحراف استاندارد	مقدار t	مقدار احتمال	نتیجه
عرض از مبدا	C	0.715275	0.015144	47.23188	0.0000	معنادار
رفاه کارکنان	EW	0.002118	0.001061	1.994807	0.0474	معنادار و مثبت
اندازه شرکت	SIZE	-0.001146	0.001296	-0.884228	0.3770	عدم معناداری
اهرم مالی	LEV	-0.000847	0.002559	-0.331228	0.7406	عدم معناداری
نرخ بازده داراییها	ROA	0.000205	6.3505	3.222381	0.0014	معنادار و مثبت
سن شرکت	AGE	0.000407	0.000110	3.701080	0.0002	معنادار و مثبت
نسبت ارزش بازاری به ارزش دفتری	MTB	-1.9805	5.7006	-3.471804	0.0006	معنادار و منفی
جهت رفع خودهمبستگی باقیمانده‌ها	AR(1)	0.672955	0.083375	8.071376	0.0000	معنادار و مثبت
مقدار F		28.30		مقدار احتمال F		
ضریب تعیین		0.8081		دوربین واتسون		
ضریب تعیین تعدیل‌شده		0.7760		2.088		

در جدول بالا مقدار احتمال معنی داری F برابر با 0.000 است. این مقدار کمتر از 0.05 است بنابراین فرض صفر در سطح اطمینان 95 درصد رد می‌شود یعنی در سطح اطمینان 95 درصد مدل معنی داری وجود دارد.

میزان ضریب تعیین برابر با 0.8081 است یعنی در حدود 81 درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و کنترلی بیان می‌گردد میزان ضریب بالاست و این مسئله نشان دهنده ارتباط قوی بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته می‌باشد.

آماره دوربین واتسن 2/088 می باشد. با توجه به اینکه مقداری بین 1.5 الی 2.5 می باشد می توان گفت باقیمانده های مدل دارای خود همبستگی نمی باشند.

نتیجه آزمون فرضیه ی اول پژوهش

با توجه به اینکه در فرضیه اول رفاه کارکنان، متغیر مستقل می باشد و مقدار احتمال آن زیر 5 درصد می باشد، نشان از معنادار بودن این متغیر است، بنابراین نتیجه می شود، تاثیر رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی معنادار است و از این رو، فرضیه ی اول پژوهش تائید می گردد.

آزمون فرضیه دوم پژوهش

فرضیه دوم: نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی معنادار است.

برای آزمون این فرضیه از مدل زیر استفاده شده است:

$$ICQ_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 EW_{i,t} + \beta_2 EI_{i,t} + \beta_3 EW * EI_{i,t} + \beta_4 Size_{i,t} + \beta_5 Lev_{i,t} + \beta_6 ROA_{i,t} + \beta_7 AGE_{i,t} + \beta_8 MTB_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

عدم وجود هم خطی (آزمون VIF)

در جدول زیر نتایج آزمون VIF ارائه شده است:

جدول 9، نتایج بررسی هم خطی متغیرهای مدل

نتیجه	MtB	Age	ROA	Lev	Size	EW*EI	EI	EW	مدل
هم خطی ندارند	2.017	1.006	1.362	1.008	1.616	1.854	1.828	1.034	دوم

با توجه به جدول عامل تورم واریانس برای کلیه متغیرهای مدل اول پژوهش، از 10 کمتر است، در نتیجه فرضیه عدم وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل تایید می شود، بنابراین می توان تمام این متغیرها در کنار هم در یک مدل برآورد کرد.

بررسی نرمال بودن توزیع باقیمانده مدل دوم پژوهش

در این پژوهش با استفاده از آزمون جارکو-برا نرمال بودن توزیع باقیمانده های مدل پژوهش بررسی شده است که نتایج آن به شرح زیر ارائه شده است:

جدول 10، نتایج آزمون میانگین صفر باقیمانده مدل

نتیجه	سطح معناداری	مقدار (Value)
نرمال است	0.000	52.47

با توجه به اینکه سطح معناداری برای مدل پژوهش زیر 5 درصد می باشد، فرض H_0 رد می شود و باقیمانده های مدل از توزیع نرمال پیروی می کنند.

تشخیص همسانی واریانس

در این پژوهش از آزمون آماری بریوش پاگان برای کشف همسانی واریانس استفاده شده است.

جدول 11، نتایج آزمون همسانی واریانس

نتیجه	احتمال	Breusch-Pagan LM
عدم همسانی واریانس به جای مدل OLS باید از مدل EGLS استفاده شود	0.000	47045

انتخاب مدل مناسب

نتایج آزمون چاو و هاسمن برای تشخیص مدل مناسب در جدول زیر ارائه شده است:

جدول 12، آزمون چاو و هاسمن برای انتخاب مدل پژوهش

نتیجه	آزمون هاسمن			آزمون چاو یا لیمر			
	مقدار احتمال	درجه آزادی	مقدار کای-دو	مقدار احتمال	درجه آزادی	مقدار	آزمون اثرات
پنل دیتا با اثر تصادفی	0.9990	8	0.85	0.000	(175,696)	2.35	Cross-section F

مقدار احتمال آزمون چاو در مدل جدول فوق کمتر از 0/05 است، بنابراین مدل مورد استفاده دارای اثرات جداگانه‌ای برای شرکت‌ها است. عبارتی دیگر مدل پنل دیتا می‌باشد. مقدار احتمال برای آزمون هاسمن برای مدل بالای از 0/05 دارند. یعنی مدل با اثرات تصادفی است.

برآورد مدل رگرسیونی فرضیه دوم پژوهش

در این بخش نتایج برآورد مدل فرضیه دوم پژوهش ارائه شده است.

جدول 13، برآورد مدل فرضیه دوم پژوهش

متغیر وابسته : ICQ						
متغیرها	نمادها	مقدار ضرایب	انحراف استاندارد	مقدار t	مقدار احتمال	نتیجه
عرض از مبدا	C	0.716590	0.012187	58.79872	0.0000	معنادار
رفاه کارکنان	EW	0.003537	0.001161	3.045229	0.0024	معنادار و مثبت
شدت کار کارمند	EI	0.103144	0.029707	3.472092	0.0006	معنادار و مثبت
نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند	EW*EI	0.123370	0.032205	3.830820	0.0001	معنادار و مثبت
اندازه شرکت	SIZE	-0.001286	0.001474	-0.872322	0.3834	عدم معناداری
اهرم مالی	LEV	-0.001735	0.002969	-0.584355	0.5592	عدم معناداری

متغیر وابسته : ICQ						
نتیجه	مقدار احتمال	مقدار t	انحراف استاندارد	مقدار ضرایب	نمادها	متغیرها
معنادار و مثبت	0.0006	3.474241	6.3305	0.000220	ROA	نرخ بازده دارایی ها
معنادار و مثبت	0.0001	3.937383	0.000123	0.000484	AGE	سن شرکت
معنادار و منفی	0.0003	-3.683717	5.8006	-2.1405	MTB	نسبت ارزش بازاری به ارزش دفتری
معنادار و مثبت	0.0000	8.025522	0.081468	0.653821	AR(1)	جهت رفع خودهمبستگی باقیمانده ها
0.000	مقدار احتمال F	26.57		مقدار F		
2.082	دوربین واتسون	0.8040		ضریب تعیین		
		0.7700		ضریب تعیین تعدیل شده		

در جدول بالا مقدار احتمال معنی داری F برابر با 0.000 است. این مقدار کمتر از 0.05 است بنابراین فرض صفر در سطح اطمینان 95 درصد رد می شود یعنی در سطح اطمینان 95 درصد مدل معنی داری وجود دارد.

میزان ضریب تعیین برابر با 0.8040 است یعنی در حدود 80 درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و کنترلی بیان می گردد میزان ضریب بالاست و این مسئله نشان دهنده ارتباط قوی بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته می باشد. آماره دوربین واتسن 2/082 می باشد. با توجه به اینکه مقداری بین 1.5 الی 2.5 می باشد می توان گفت باقیمانده های مدل دارای خود همبستگی نمی باشند.

نتیجه آزمون فرضیه ی دوم پژوهش

با توجه به اینکه در فرضیه دوم نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند، متغیر مستقل می باشد و مقدار احتمال آن زیر 5 درصد می باشد، نشان از معنادار بودن این متغیر است، بنابراین نتیجه می شود، نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی معنادار است و از این رو، فرضیه ی دوم پژوهش تأیید می گردد.

آزمون فرضیه سوم پژوهش

فرضیه سوم: نقش تعدیل کننده فرآیند بازاریابی در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی معنادار است.

برای آزمون این فرضیه از مدل زیر استفاده شده است:

$$ICQ_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 EW_{i,t} + \beta_2 MP_{i,t} + \beta_3 EW * MP_{i,t} + \beta_4 Size_{i,t} + \beta_5 Levi_{i,t} + \beta_6 ROA_{i,t} + \beta_7 AGE_{i,t} + \beta_8 MTB_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

عدم وجود هم خطی (آزمون VIF)

در جدول زیر نتایج آزمون VIF ارائه شده است:

جدول 14، نتایج بررسی هم خطی متغیرهای مدل

نتیجه	MtB	Age	ROA	Lev	Size	EW*MP	MP	EW	مدل
هم خطی ندارند	2.51	1.008	1.59	1.009	1.98	5.08	2.37	5.17	سوم

با توجه به جدول عامل تورم واریانس برای کلیه متغیرهای مدل اول پژوهش، از 10 کمتر است، در نتیجه فرضیه عدم وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل تایید می شود، بنابراین می توان تمام این متغیرها در کنار هم در یک مدل برآورد کرد.

بررسی نرمال بودن توزیع باقیمانده مدل سوم پژوهش

در این پژوهش با استفاده از آزمون جارکو-برا نرمال بودن توزیع باقیمانده های مدل پژوهش بررسی شده است که نتایج آن به شرح زیر ارائه شده است:

جدول 15، نتایج آزمون میانگین صفر باقیمانده مدل

نتیجه	سطح معناداری	مقدار (Value)
نرمال است	0.000	53.22

با توجه به اینکه سطح معناداری برای مدل پژوهش زیر 5 درصد می باشد، فرض H_0 رد می شود و باقیمانده های مدل از توزیع نرمال پیروی می کنند.

تشخیص همسانی واریانس

در این پژوهش از آزمون آماری بربوش پاگان برای کشف همسانی واریانس استفاده شده است.

جدول 16، نتایج آزمون همسانی واریانس

نتیجه	احتمال	Breusch-Pagan LM
عدم همسانی واریانس به جای مدل OLS باید از مدل EGLS استفاده شود	0.000	47719

انتخاب مدل مناسب

نتایج آزمون چاو و هاسمن برای تشخیص مدل مناسب در جدول زیر ارائه شده است:

جدول 17، آزمون چاو و هاسمن برای انتخاب مدل پژوهش

نتیجه	آزمون هاسمن	آزمون چاو یا لیمر
-------	-------------	-------------------

آزمون اثرات	مقدار	درجه آزادی	مقدار احتمال	مقدار کای-دو	درجه آزادی	مقدار احتمال	پنل دیتا با اثر تصادفی
Cross-section F	2.322	(175,696)	0.000	1.58	8	0.9913	

مقدار احتمال آزمون چاو در مدل جدول فوق کمتر از 0/05 است، بنابراین مدل مورد استفاده دارای اثرات جداگانه‌ای برای شرکت‌ها است. عبارتی دیگر مدل پنل دیتا می‌باشد. مقدار احتمال برای آزمون هاسمن برای مدل بالای از 0/05 دارند. یعنی مدل با اثرات تصادفی است.

برآورد مدل رگرسیونی فرضیه سوم پژوهش

در این بخش نتایج برآورد مدل فرضیه سوم پژوهش ارائه شده است.

جدول 18، برآورد مدل فرضیه سوم پژوهش

متغیر وابسته : ICQ						
متغیرها	نمادها	مقدار ضرایب	انحراف استاندارد	مقدار t	مقدار احتمال	نتیجه
عرض از مبدا	C	-0.186292	0.078913	-2.360737	0.0186	معنادار
رفاه کارکنان	EW	0.008371	0.004204	1.990857	0.0363	معنادار و مثبت
فرآیند بازاریابی	MP	0.070468	0.006024	11.69790	0.000	معنادار و مثبت
نقش تعدیل کننده فرآیند بازاریابی	EW*MP	0.000991	0.000502	1.970560	0.0474	معنادار و مثبت
اندازه شرکت	SIZE	-0.000784	0.000969	-0.809145	0.4188	عدم معناداری
اهرم مالی	LEV	-0.000795	0.004047	-0.196521	0.8443	عدم معناداری
نرخ بازده داراییها	ROA	6.9505	6.5105	1.068317	0.2859	عدم معناداری
سن شرکت	AGE	0.000457	4.3705	10.45366	0.0000	معنادار و مثبت
نسبت ارزش بازاری به ارزش دفتری	MTB	-1.8806	8.4506	-0.222194	0.8243	عدم معناداری
جهت رفع خودهمبستگی باقیمانده‌ها	AR(1)	0.370698	0.078980	4.693541	0.0000	معنادار
مقدار F		30.37		مقدار احتمال F		0.000
ضریب تعیین		0.9150		دوربین واتسون		2.0488
		0.8849				

در جدول بالا مقدار احتمال معنی داری F برابر با 0.000 است. این مقدار کمتر از 0.05 است بنابراین فرض صفر در سطح اطمینان 95 درصد رد می‌شود یعنی در سطح اطمینان 95 درصد مدل معنی داری وجود دارد.

میزان ضریب تعیین برابر با 0.9150 است یعنی در حدود 92 درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و کنترلی بیان می گردد میزان ضریب بالاست و این مسئله نشان دهنده ارتباط قوی بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته می باشد. آماره دوربین واتسن 2/088 می باشد. با توجه به اینکه مقداری بین 1.5 الی 2.5 می باشد می توان گفت باقیمانده های مدل دارای خود همبستگی نمی باشند.

نتیجه آزمون فرضیه ی سوم پژوهش

با توجه به اینکه در فرضیه سوم نقش تعدیل کننده فرآیند بازاریابی، متغیر مستقل می باشد و مقدار احتمال آن زیر 5 درصد می باشد، نشان از معنادار بودن این متغیر است، بنابراین نتیجه می شود، نقش تعدیل کننده فرآیند بازاریابی در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی معنادار است و از این رو، فرضیه ی سوم پژوهش تأیید می گردد

نتیجه گیری و پیشنهادات

فرضیه اول : تاثیر رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی معنادار است.

رفاه کارکنان به معنای شرایط کاری بهینه، حقوق و مزایای مناسب، امکان رشد و پیشرفت شغلی، و محیط کار سالم و حمایتی است.. کارکنانی که در محیطی سالم و حمایتی کار می کنند تعهد بیشتری دارند. کارکنان خوشحال و راضی معمولاً به هدف های سازمانی متعهد هستند و به دنبال انجام امور با کیفیت بالا هستند. رفاه بیشتر می تواند منجر به بروز ایده های نو و خلاقانه در فرآیندهای کنترل داخلی شود. همچنین وقتی کارکنان احساس آرامش و رفاه کنند، احتمال اشتباهات کمتری وجود دارد. استرس و فشار می تواند به افزایش خطاهای انسانی منجر شود. بطور کلی تاثیر رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی به چند دلیل معنادار است:

1. افزایش انگیزه و تعهد

کارکنانی که احساس رفاه و رضایت دارند، معمولاً انگیزه بیشتری برای کار کردن و متعهد بودن به اهداف سازمان دارند. این تعهد به تبع آن می تواند به اجرای دقیق تر و مؤثرتر کنترل های داخلی منجر شود.

2. کاهش اشتباهات انسانی

استرس و فشار روانی می تواند منجر به افزایش اشتباهات و خطاهای انسانی شود. وقتی کارکنان احساس آرامش و رفاه داشته باشند، احتمال بروز اشتباهات کاهش می یابد و این موضوع بهبود کیفیت کنترل ها را به دنبال دارد.

3. خلاقیت و نوآوری

محیط های کاری حمایتی می توانند زمینه ساز بروز ایده های جدید و نوآورانه باشند. این نوآوری ها می تواند به طراحی و بهبود فرآیندهای کنترل داخلی کمک کند.

4. نظارت و رعایت دقیق رویه ها

کارکنان راضی تر عموماً تمایل دارند که به دقت رویه های کنترل داخلی را رعایت کنند. آن ها کمتر از روی خستگی یا بی توجهی قوانین را دور می زنند.

5. افزایش اعتماد در سازمان

یک محیط کار مثبت و حمایتگر باعث ایجاد اعتماد بین کارکنان و مدیریت می شود. این اعتماد می تواند به همکاری بهتر و بهبود فرآیندهای کنترل داخلی کمک کند.

6. کاهش ترک شغل

کارکنانی که از رفاه بالایی برخوردارند کمتر تمایل به ترک شغل دارند. این ثبات در نیروی کار می تواند باعث بهبود کنترل های داخلی شود، زیرا افرادی که برای مدت طولانی تری در یک سازمان هستند، بهتر با فرآیندها و رویه ها آشنا می شوند.

7. بهبود روابط کاری

رفاه بیشتر می تواند منجر به بهبود روابط بین کارکنان شود. همکاری و تعامل بهتر بین اعضای تیم می تواند به حل سریع تر مشکلات و اجرای مؤثرتر کنترل ها کمک کند.

با توجه به این دلایل، می توان گفت که رفاه کارکنان به عنوان یک عامل کلیدی در تقویت کیفیت کنترل های داخلی در سازمان ها شناخته می شود.

فرضیه دوم: نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی معنادار است.

تحلیل نقش تعدیل کننده شدت کار کارمند در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی می تواند به وضوح به تعاملات پیچیده ای که در محیط های کاری وجود دارد، اشاره کند. در این زمینه، چند نکته کلیدی قابل توجه است که رفاه بالای کارکنان معمولاً با افزایش انگیزه و تعهد به کیفیت وظایف مرتبط است. کارکنان خوشحال و راضی بیشتر تمایل دارند رویه های کنترل داخلی را به دقت رعایت کنند و در صورت بروز مشکل، به دنبال راه حل های مناسب باشند. در شرایطی که شدت کار پایین یا متعادل باشد، به احتمال زیاد کارکنان بدون فشار اضافی، می توانند به کیفیت کنترل های داخلی توجه کرده و نقاط قوت و ضعف آن را شناسایی کنند. با این وجود چنانچه شدت کار بالا باشد، ممکن است رفاه کارکنان تحت تأثیر قرار گیرد. در این حالت، کارمندان ممکن است با افت کارایی، افزایش اشتباهات و کاهش دقت در رعایت کنترل های داخلی مواجه شوند.

شدت کار می تواند به مثابه یک میانجی در رابطه بین رفاه و کیفیت کنترل داخلی عمل کند. به عبارتی، اگر کارکنان رفاه بالایی داشته باشند اما تحت فشار کاری بسیار زیاد قرار داشته باشند، ممکن است کیفیت کنترل های داخلی تحت تأثیر قرار گیرد. بالعکس، حتی اگر شدت کار پایین باشد، با پایین بودن سطح رفاه، ممکن است کیفیت کنترل ها دچار افت شود.

فرضیه سوم: نقش تعدیل کننده فرآیند بازاریابی در رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی معنادار است.

رفاه کارکنان در کیفیت کنترل های داخلی تأثیر دارد؛ زیرا کارکنان راضی و خوشحال معمولاً با دقت بیشتری وظایف خود را انجام داده و به رعایت پروسه های کنترلی متعهدتر هستند. با این وجود فرآیندهای بازاریابی می توانند با ایجاد یک محیط کاری مثبت و جذب مشتریان جدید، بر روی رفاه کارکنان تأثیر بگذارند. زمانی که سازمان موفق به افزایش فروش و توسعه برند خود می شود، در نتیجه می تواند منابع بیشتری برای رفاه کارکنان اختصاص دهد. همچنین با بالا رفتن سطح رضایت مشتریان و بهبود تصویر سازمان در بازار، کارکنان انگیزه بیشتری برای رعایت بالاترین استانداردهای کنترلی خواهند داشت. فرآیند بازاریابی می تواند به عنوان یک عامل تعدیل کننده در این رابطه عمل کند. به عبارت دیگر اگر یک سازمان برنامه های بازاریابی مؤثری داشته باشد، می تواند با افزایش درآمدها و سرمایه گذاری در رفاه کارکنان، این ارتباط را تقویت کند. در مقابل، سازمان هایی که در فرآیندهای بازاریابی خود موفق نیستند، ممکن است بهبود رفاه کارکنان را تا حدودی کاهش دهند و در نتیجه کیفیت کنترل های داخلی نیز تحت تأثیر قرار گیرد.

ضمن عنایت به نتایج حاصل از این پژوهش می توان پیشنهادهایی را برای افزایش آگاهی مدیران شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران از اثراتی که رفاه کارکنان بر کیفیت کنترل داخلی می گذارد، ارائه کرد و به همراه آن نیز پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی ارائه می گردد.

با توجه به نتیجه آزمون فرضیه اول مدیران می توانند با اتخاذ رویکردهای خاص در راستای بهبود رفاه کارکنان و تأثیر مثبت آن بر کیفیت کنترل های داخلی اقدام کنند. در ادامه به برخی از پیشنهادات کاربردی اشاره می شود:

بررسی و ارزیابی وضعیت رفاه کارکنان از طریق اجرای نظرسنجی ها و مصاحبه ها برای شناسایی نیازها و مشکلات کارکنان و تحلیل داده های جمع آوری شده برای تعیین اولویت ها و حوزه های نیاز به بهبود.

ایجاد برنامه های رفاهی متنوع از طریق طراحی و پیاده سازی برنامه های ورزشی، سلامت روان و حمایت های اجتماعی. و ارائه مشاوره های حرفه ای و شخصی به کارکنان برای بهبود کیفیت زندگی.

تشویق به تعادل کار و زندگی از طریق پیاده سازی سیاست های مربوط به ساعات کاری منعطف و دورکاری و ترویج فرهنگ استفاده از مرخصی و زمان استراحت به کارکنان.

آموزش و توسعه حرفه ای از طریق ارائه دوره های آموزشی به کارکنان برای بهبود مهارت ها و دانش و ایجاد فرصت های پیشرفت شغلی و ارتقاء.

ترویج فرهنگ مشارکت و همکاری از طریق ایجاد بسترهایی برای تبادل نظرات و ایده ها بین کارکنان و تشویق به کار گروهی و همکاری در پروژه ها.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه مدیران می توانند با توجه به نقش تعدیل کننده شدت کار کارمندان در رابطه با رفاه و کیفیت کنترل داخلی، اقداماتی را به شرح زیر انجام دهند:

تخصیص بار کاری متوازن بوسیله بررسی و تنظیم حجم کار به گونه ای که همه کارمندان به طور مساوی بار کاری داشته باشند و استفاده از ابزارهای مدیریت پروژه برای شفاف سازی وظایف و مسئولیت ها.

پایش استرس و میزان کار بوسیله برگزاری جلسات منظم با کارمندان به منظور شناسایی و آشکار سازی مشکلات مربوط به شدت کار و استرس و استفاده از پرسشنامه های ارزیابی استرس کاری و تعادل کار-زندگی.

تسهیل دسترسی به منابع و حمایت ها بوسیله ایجاد دسترسی آسان به منابع حمایتی مانند مشاوره های روانشناسی، برنامه های سلامتی و ورزش و توسعه برنامه های رفاهی برای حمایت از سلامت جسمی و روحی کارکنان.

معرفی زمان های استراحت بوسیله تشویق کارمندان به استفاده از زمان های کوتاه استراحت در طول کار برای افزایش بهره وری و سلامت روان اختصاص زمان های مشخص در طول روز برای استراحت و بازیابی انرژی.

آموزش مدیریت زمان بوسیله برگزاری کارگاه های آموزشی در خصوص مدیریت زمان و بهره وری شخصی و ارائه ابزارها و نرم افزارهای مدیریت زمان به کارمندان برای سازماندهی بهتر وظایف.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه سوم در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده فرآیند بازاریابی در رابطه بین رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی، مدیران می توانند اقداماتی عملی انجام دهند. در زیر پیشنهاداتی برای بهبود این رابطه ارائه شده است:

توسعه استراتژی های بازاریابی مبتنی بر رفاه از طریق ایجاد کمپین های بازاریابی داخلی که به ترویج رفاه کارکنان و سلامت روان آن ها بپردازند و استفاده از داستان ها و تجارب مثبت کارکنان برای افزایش انگیزش و ترویج فرهنگ رفاه در سازمان.

آموزش و توانمندسازی کارکنان بوسیله برگزاری کارگاه های آموزشی درباره بازاریابی و همچنین مهارت های ارتباطی و تعاملات انسانی و آموزش به کارکنان درباره اهمیت رفاه در فرآیند بازاریابی و تأثیر آن بر کیفیت خدمات و محصولات.

ایجاد محیط کاری حمایت گر از طریق طراحی محیط کار به گونه ای که احساس مشارکت و امنیت را در کارکنان تقویت کند و تشویق به همکاری و ارتباط نزدیک بین تیم های بازاریابی و سایر بخش ها (مانند منابع انسانی و تولید).

استفاده از داده های کارکنان در تصمیم گیری های بازاریابی با جمع آوری و تحلیل داده های مربوط به رفاه کارکنان و رابطه آن با عملکرد بازاریابی و شناسایی الگوها و ارتباطات معنادار برای اتخاذ تصمیمات بهتر.

توسعه محصولات و خدمات با تأکید بر رفاه از طریق طراحی محصولات یا خدماتی که به رفاه و سلامت کارکنان کمک کند (مثلاً نرم افزارهای مدیریت زمان یا خدمات مشاوره) و بازاریابی این محصولات با حساسیت به نیازهای رفاهی کارکنان.

در زمینه عوامل موثر بر کیفیت کنترل داخلی، پژوهش هایی در داخل کشور انجام شده است اما همچنان بسیاری از مسائل و چالش ها در این زمینه وجود دارد. در ادامه، پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی در این زمینه آورده شده است:

- بررسی تأثیر تعدیل کننده پیچیدگی سازمانی بر رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی
- بررسی تأثیر میانجی توانایی مدیریتی بر رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی
- بررسی تأثیر سیاست های مالی شرکت بر رابطه رفاه کارکنان و کیفیت کنترل داخلی.

منابع

بیگلر، کیومرث و مرضیه عزیزی، (1396)، "تأثیر وجود کمیته حسابرسی و واحد حسابرسی داخلی بر کیفیت گزارشگری مالی در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و پنجمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوریهای باز، تهران.

حاجیه، زهره و آزاده رفیعی، (1401)، "تأثیر کیفیت عملکرد حسابرسی داخلی بر به هنگام بودن گزارش حسابرسی مستقل"، مجله پژوهشهای حسابداری مالی و حسابرسی، 6(24)، 121-137.

حسن زاده، سهیلا. (1402). بررسی تأثیر ارتباطات داخلی شفاف بر مدیریت تغییرات سازمانی و روابط سازمانی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مجله ی مدیریت و کنکاش، 3(1)، 341-371.

رضایی پشته نویی، یاسر؛ صفری گرابلی، مهدی؛ غلامرضا پور، محمد. (1398). کیفیت کارکنان و اثربخشی کنترل های داخلی با نقش تعدیلی نظارت خارجی، مجله دانش حسابرسی، 19(75)، 123-141.

نخعی، حبیب اله و سمانه حیدری نسب، (1398)، "تأثیر کیفیت عملکرد حسابرسی داخلی و کمیته حسابرسی بر کیفیت گزارشگری مالی شرکتهای بورس اوراق بهادار تهران"، چشمانداز حسابداری و مدیریت، 2(14)، 42-56.

Armstrong, C.S, Guay, W.R & Weber, J.P. (2019), "The Role of Information and Financial Reporting in Corporate", Journal of Accounting and Economics, 50 (2), PP. 179-186.

Benetli, D. F. (2021), "Internal Audit Quality and Earnings Management", The Accounting Review, 84(4), PP. 1255- 1280

Bimou, G.F., Emett, S.A., Simon, C.A and Wood, D.A. (2019), "Corporate Managers' Reliance on Internal Auditor Recommendations", Auditing, 31 (2), PP. 151-66.

Hu, J., Weng, Y. and Wang, F. (2023). The effect of the internal control regulation on reporting quality in China, Borsa _ Istanbul Review, 21-4.394-404.

Jiang, H., Habib, A., and B. Hu (2019), "Ownership Concentration, Voluntary Disclosures and Information Asymmetry in New Zealand", The British Accounting Review, Vol. 43, PP. 39– 53.

Lin D, Tang X, Li H, He G (2023) An empirical research on employee welfare and internal control quality. PLoS ONE 18(8): e0290009.

Rikardo, Mark. Leitch, Robert. Strobe, Caroline. (2021), "The Effectiveness of Risk Management and Internal Audit Performance on the Quality of Financial Reporting: Evidence from Bucharest Stock Exchange", Journal of Accounting Literature 140, PP. 460–489

Gerald J. Lobo; Meng Lyu; Bing Wang; Joseph Zhang H. Do Chief Audit Executives Matter? Evidence From Turnover Events[J]. A Journal Of Practice & Theory, 2022, 41 (2): 165–190.

Gerald J. Lobo; Meng Lyu; Bing Wang; Joseph Zhang H. Do Chief Audit Executives Matter? Evidence From Turnover Events[J]. A Journal Of Practice & Theory, 2022, 41 (2): 165–190.

Li Zhe, Wang Bo, Wu Tianlong, Zhou Dan. The Influence Of Qualified Foreign Institutional Investors On Internal Control Quality: Evidence From China[J]. International Review Of Financial Analysis, 2021, 78:101–916

Phornlaphatrachakorn, K. (2022). Internal Control Quality, Accounting Information Usefulness, Regulation Compliance, And Decisionmaking Success: Evidence From Canned And Processed Foods Businesses In Thailand, International Journal Of Business, 24(2), 198-215.

Sypniewska B., Baran M. & Kłos M. Work Engagement And Employee Satisfaction In The Practice Of Sustainable Human Resource Management–Based On The Study Of Polish Employees[J]. Int Entrep Manag, (2023).

Moslehpour M. Chang M-L., Pham V.K. And Dadvari A. Adopting The Configurational Approach To The Analysis Of Job Satisfaction In Mongolia[J]. European Research On Management And Business Economics, 2022, 28(1).

Hannah Vivian Osei Herbert Ofori, Otsen Emmanuella, Adjei Theresa, Odoom Lexsee. The Effects Of Leaders' Abusive Supervision On Employees' Work Engagement: A Moderated-Mediation Model Of Employees' Silence And Employees' Proactive Personalities[J]. Leadership In Health Services, (2022).

Yuen Lin, Wenyi Wang, Congli Qi. The Impact Of Salary Gap And Employee Welfare On Enterprise Performance—Based On The Cross-Level Moderating Effect Of Regional Human Capital[J]. Finance Quarterly, 2021, 15(03):80–11

Verdon, N. (2020) Rural Women Workers In Nineteenth-Century England: Gender, Work And Wages, Boydell Press, New York, Usa.

Adwan S. Alhaj-Lsmaila. Jelic R. Non-Executive Employee Ownership And Financial Reporting Quality: Evidence from Europe[J]. Review Of Quantitative Finance And Accounting, 2022(2):793–823.



نوزدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و بانکداری

گرجستان - تفلیس (۲۵ اسفند ماه ۱۴۰۳) - آکادمی بین المللی علوم و مطالعات گرجستان

www.icmeab.ir
info@icmeab.ir

15 March 2025 -TBILISI GEORGIA